

## University lifelong education for the fashion company employees

Hye-Jung Park<sup>†</sup>

Dept. of Consilience, Korea Polytechnic University, Korea

### 패션기업 재직자를 위한 평생교육으로서의 패션교육

박 해 정<sup>†</sup>

한국산업기술대학교 지식융합학부

#### Abstract

The purpose of this study is to identify the key decision-making variables that lead fashion company employees to participate in the fashion education programs offered by university lifelong education centers. This study also examined the education satisfaction level and preferred education method and evaluated a university lifelong education program by surveying a fashion company employees who completed a fashion education program. As decision making variables, this study included participation purposes, obstacles, and evaluation criteria. While questionnaires were used to identify the decision making variables, education satisfaction level, and preferred education method, focus group interviews were used to evaluate the university lifelong education program. The findings showed that the respondents enrolled in the program mostly because of personal motivations and considered the workload and time limitation as participating obstacles. They considered educational content as the most important evaluation criteria for participating in the program and were highly satisfied with the program they completed. This study suggests how university lifelong education centers may structure their fashion education programs to better appeal to the employees of fashion companies.

*Keywords: lifelong education(평생교육), fashion education(패션교육), employee(재직자)*

#### I. Introduction

산업사회에서 지식 정보화 사회로 변화하며 모든 면에서 급속한 변화를 거듭함에 따라 사회구성원 모두가 정규교육 만으로는 사회의 변화를 따라잡을 수 없게 되었다. 따라서 사회적 필요로 인해 평생교육의 중요성이 더욱 강조되고 있다. 특히 전

문직은 직장에서의 위치를 확고히 하고, 경쟁력을 확보하기 위해 평생교육을 더욱 중요하게 인지하고 있다(“Professional continuing education”, 2006). 따라서 생산 자체보다는 생산기술의 보유, 생산 및 유통에 대한 지식과 정보, 지적재산권을 적극 활용해야 하는 지식 정보화 사회에서 전문직도 과거의 교육만으로는 더 이상 경쟁력을 가질 수 없게 됨에 따라 경쟁력 유지를 위해서는 사회변화에 따른 평

Received 13 December 2013, revised 3 January 2014, accepted 17 February 2014.

<sup>†</sup> Corresponding author (hpark@kpu.ac.kr)

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.

생교육이 필요하고 있다.

패션산업도 생산에서의 기술적 발전과 함께 컴퓨터와 인터넷 발달을 적극적으로 수용한 CAM(Computer id Manufacturing), EDI, 소비자 반응 생산에 근거한 글로벌 소싱, RFID 등의 도입으로 인해 생산에서 유통에 이르기까지 산업 전반이 지식 정보화를 중심으로 전환하고 있다. 따라서 패션기업은 평생교육의 필요성을 인지하고, 이러한 변화에 대한 계속적인 재교육을 통해 재직자의 경쟁력을 유지하여야 한다. 더욱이 변화의 속성과 소비자 지향적인 속성의 패션산업의 특징으로 인해 급속한 변화의 흐름에 대응하는 경쟁력을 갖추기 위한 평생교육으로서의 재직자 교육이 더욱 절실히 요구된다.

패션 전문직 양성에 대한 교육은 대학교와 패션 전문 학원의 두 기관에서 대부분 이루어지고 있는데(Lee & Han, 1999), 패션기업의 재직자 교육은 대부분 패션전문 학원에 위탁하여 이루어지고 있는 것이 현실이다. 반면, 대학교는 취업을 위한 인력양성에만 주력하고 있는데, Nam and Park(2012)은 학생 수의 감소로 인해 대학교육체제의 변화가 이루어지고 있는 현 시점에서 패션교육에 대한 새로운 수요를 인식하고, 성인학습자를 대상으로 한 평생교육으로서의 패션교육의 활성화 방안을 연구, 제시하였다. 이들이 평생교육으로서의 패션교육의 대상자를 패션에 관심 있는 일반 성인학습자로 한정하는 것에 비하여 본 연구는 패션기업의 재직자를 대상으로 하여 평생교육으로서의 패션교육의 방향을 제시하고자 한다. 이를 위하여 대학교의 평생교육원에서 실시한 패션교육을 받은 패션기업의 재직자들을 대상으로 패션교육 참여를 결정하는 의사결정 변수와 교육만족도, 선호 교육방법과 교육평가 등을 밝힘으로써 대학교에서 평생교육 관점에서 패션기업의 재직자 교육을 담당하고 활성화시키기 위한 방안을 제시하고자 한다. 구체적으로 재직자의 의사결정 변수로서 교육 참여 동기, 저해요인, 평가기준을 포함하였다. 또한 교육만족도와 함께 선호하는 교육방법으로서는 강의시간, 강의시간 수, 교육 총 시간 수, 수업 진행방식, 수업 외 성취도 향상방법, 평가방법을 포함하였다. 따라서 본 연구는 대학교의 평생교육이 성인학습자 중에서 패션기업의 재직자에 대한 수요를 인지하고, 재직

자 관점에서 패션교육 활성화 방안을 제시하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 그러므로 끊임없이 변화하는 패션산업의 환경을 이해하고 성공적인 전략을 수립하는 패션기업의 핵심 경쟁력인 인적 자원의 관리 전략 중 하나인 효과적인 재직자 패션교육이 가능할 것이다.

지금까지의 의류학 연구들 중에서 기업의 재직자를 대상으로 한 연구는 제한적이다. 재직자를 대상으로 한 연구로는 최근의 의류판매원의 감정 노동에 대한 Lee and Kim(2012)과 의류기업의 공급사슬관리 기반활동과 마케팅 역량이 재직자의 업무성과에 미치는 영향에 대한 Lee and Park(2007)이 있을 뿐이다. 특히 대학교는 물론 패션 전문학원에서 실시하는 재직자의 교육에 대한 연구는 없다. 패션교육에 관한 선행연구들은 대학교에서의 패션교육에 대한 연구이며, 모두 패션전공 학과에 대한 연구들이 대부분이다(Nam & Park, 2012). 따라서 본 연구는 의류학에서 처음으로 재직자 패션교육 연구를 제시한다는 것과 함께 선행연구의 부재로 설문조사와 표적집단 면접법(Focus Group Interview; FGI)을 병행 실시한 탐색적 연구라는데 의의가 크다.

## II. Theoretical Background

### 1. Lifelong education for the employees

Choi(2001)는 경제협력개발기구(OECD)가 창안한 순환교육 전략은 급속한 사회 경제적 상황여건의 변화 추세와 이에 적응하지 못하는 교육시스템의 한계로 인한 직업세계와 교육세계 간의 간극 최소화를 위한 평생에 걸친 교육기회의 재분배 모형이라고 하였다. 그는 인생의 한 시기인 아동기와 청소년기에 집중적으로, 일회적으로, 연속하여 받게 되는 교육에서 전 생애 주기에 걸쳐 평생 동안 교육의 자원과 기회를 배분하는 평생교육 전략으로의 전환을 모색하고 있다고 하면서, 이미 고용된 인력의 재교육 기능과 같은 전 생애에 걸친 평생진로 직업교육이 아주 중요하다고 지적하였다. Kozłowski and Farr(1998)는 급속한 기술혁신의 상황에서 기업 재직자의 경쟁력을 유지하기 위해 대학교에서 습득한 정보의 50%는 5년 내 낡은 것이 되므로 재직자들의 지식과 기술을 정기적으로 발전시킬 필요가

있다고 하였다. Turusheva(2009)도 평생교육 관점에서의 정보기술에 대한 기업의 인재교육을 강조하였다.

Kim et al.(2010)의 우리나라 평생교육 프로그램 분류체제를 보면, 기초문해교육, 학력보완교육, 직업능력교육, 문화예술교육, 시민참여교육의 6대 영역으로 대분류가 이루어져 있다. 재직자 교육은 이 중에서 직업능력 교육의 대 영역에 속하며, 이 영역의 3개의 하위영역은 직업준비 프로그램, 자격인증 프로그램, 현직직무역량 프로그램이다. 이러한 분류체제에 의거해 Ko(2011)는 138개 대학평생교육원의 2009년 1학기에서 2010년 1학기에 운영된 프로그램을 대상으로 조사한 결과, 직업능력 교육이 가장 많이 행하여지고 있었다. 구체적인 영역별 조사 연구는 없었으나, 3개의 하위영역 중에서 직업준비와 자격인증 프로그램으로 집중되고 있고, 현직직무역량 프로그램은 운영되지 않고 있는 것으로 보인다. 왜냐하면 Lee and Baek(2010)이 평생교육 백서 중심의 주요 정책 분석을 통해 36개의 주요 정책항목들 중에서 상대적으로 사내 대학(기업평생교육)은 지속성을 갖지 않고 실시된 정책으로 밝혔기 때문에 이를 근거로 추정이 가능하다. 즉, 평생교육에서 재직자의 직무역량은 많이 소홀히 되고 있는 부분이라는 것이 현실이다.

Lee et al.(2009)은 평생교육의 질적 우월성 확보를 위해 고등교육 제도권을 넘어서 사회적 필요에 부응하는 경력자 재교육, 전문성 강화 교육에 대한 질적 학습의 수요가 증가하고 있는 것을 지적한 바와 같이 평생교육에서의 재직자 직무역량 강화는 중요하다. 재직자의 직무역량 강화의 필요성은 Koh(2004)의 연구에서도 나타났다. 그는 천안지역의 성인학습자 중에서 취업자를 대상으로 연구한 결과, 직무능력 향상을 위한 계속교육의 필요성에 대하여 응답자의 85.2%가 긍정적인 태도를 보였으며, 직장이 안정된 정규직일수록 계속교육에 긍정적인 태도를 보였다. 그러나 직무역량 강화를 위한 재직자 교육이 중요함에도 불구하고, 평생교육에서 소홀히 되고 있을 뿐 아니라, 재직자 교육에 대한 연구도 거의 없는 실정이다.

Shin and Lee(2002)는 고도의 인적, 물적 자원을 갖고 있는 대학은 지역의 평생학습 센터로서 기능

을 할 수 있는 최적의 기관이라고 하였다. 이들은 고학력화, 정보화 사회에서 평생교육 체제를 확립하기 위해서는 지역사회가 대학이 가지는 자원을 활용해야 한다고 하였다. Lee(2012)도 스웨덴과 같은 선진국의 경우, 대학진학률보다 평생학습 참여비율이 높은 것을 제시하며, 한국의 경우 학령인구의 급감으로 대학교육도 선진국처럼 성인들의 평생교육을 담당하는 기능을 강화하여야 한다고 하였다. Nam and Park(2012)은 우리나라 대학교도 성인학습자의 평생교육에 대한 다양한 욕구를 만족시켜줄 다양한 교육과정을 기획하여야 한다고 지적하였다. 따라서 대학교는 다양한 지적 인프라와 네트워크를 기반으로 평생교육에서 등한시 되고 있는 재직자 교육에서 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 이를 위하여 본 연구는 대학교 평생교육원이 패션기업과 연계하여 실시한 재직자 교육 수요자를 대상으로 교육과정을 선택하는 의사결정 변수와 교육만족도, 선호 교육방법, 교육평가 등을 밝힘으로써, 패션기업 재직자를 위한 평생교육으로서의 패션교육 활성화 방안 도출을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

첫째, 재직자의 패션교육 참여를 결정하는 의사결정 변수로서 교육 참여 동기, 참여 저해요인, 참여 평가기준을 포함하였다. 재직자는 현재의 업무와 재직연한 등의 재직특성으로 인해 일반적인 성인학습자와는 다른 교육 참여 동기, 참여 저해요인, 참여 평가기준이 있을 것으로 보이기 때문에 이를 밝히고자 한다. 둘째, 교육만족도와 함께 재직자가 선호하는 교육방법으로서 강의 시간대, 강의 시간 수(1주일), 교육 총 시간 수(1학기), 강의 진행방식과 강의 외 성취도 향상방법, 평가방법을 포함하였다. 재직자는 성인학습자로서 연령적으로 타 연령대와와는 확연히 다른 특성을 갖고 있기 때문에 이러한 특성에 부합하는 효과적인 학습 방법의 설계가 필요해 보이기 때문에 이를 밝히고자 한다. 이에 대하여 Kim(2004)은 성인학습자의 학습성과란 그 내용상 정규 교육을 받는 학생들의 학습성과와는 다르다고 보았는데, ‘학습’이란 공통개념에서는 다른 연령층의 학습과 다를 바 없으나, 연령층의 차이로 인해 효과적인 학습의 방법과 내용에서 차이가 있다고 하였다. 즉, 성인학습자의 연령, 인지적 특성, 심리적 특성, 신체적 특성을 고려하여 효과적

인 학습의 방법을 설계하여야 할 것이다. 셋째, 교육평가를 밝혔는데, 이상에서 밝힌 재직자의 의사결정 변수와 선호하는 교육방법을 고려하여 재직자 및 성인학습자의 특성 및 요구에 부합하는 효과적인 교육의 설계가 결과적으로 교육평가에 영향을 줄 것으로 보여진다.

이상의 연구결과에 근거하여 재직자 패션교육 활성화 방안을 도출하여 대학교의 평생교육으로서의 패션교육이 경쟁력을 가질 것이다. 즉, 끊임없이 변화하는 패션산업의 환경을 이해하고, 성공적인 전략을 수립하는 패션기업의 핵심 경쟁력인 인적 자원에 대한 관리 전략 중 하나인 효과적인 재직자 패션교육이 가능할 것이다.

## 2. Fashion education for the employees

패션교육에 관한 선행연구들은 대학교에서의 패션교육에 국한되어 있으며, 모두 패션전공 학과에 대한 연구이다(Nam & Park, 2012). 그런데 Nam and Park(2012)은 학생 수의 감소로 인해 대학교육 체제의 변화가 이루어지고 있는 현 시점에서 패션교육에 대한 새로운 수요를 인식하고, 성인학습자를 대상으로 한 평생교육으로서의 패션교육 활성화 방안을 연구하였다. 또한 Shin and Lee(2002)는 평생교육으로서의 패션교육에 대한 연구가 전무하다고 지적하고, 대구에 거주하는 여성 성인학습자를 대상으로 한 패션디자인과 평생교육 활성화 방안을 연구하였다. 이들의 연구가 패션에 관심이 있는 성인학습자를 위한 패션교육의 중요성을 제안한 것과 다르게, 본 연구는 성인학습자 중에서도 패션기업의 재직자를 위한 패션교육의 활성화 방안을 제시하고자 한다.

역동적인 시장환경과 변화의 속성을 가진 패션산업의 특성으로 인해 패션전문인을 환경변화에 적응시키기 위한 재직자의 지속적인 재교육은 반드시 필요하다. 또한 의류 전공학부가 아닌 재직자(기획, 유통, 사무직)에게 패션산업에 대한 전반적인 지식을 갖추게 하여, 조직구성원으로서의 업무 몰입도 및 이해력을 증대시켜 조직효율성을 높일 수 있기 때문에 패션기업의 재직자 교육은 반드시 필요하다고 본다. 현재 이러한 이유 등으로 패션기업이 재직자 교육의 필요성을 깨닫고, FIK 등의 외

부 패션전문 교육기관에 의뢰하여 교육을 실시하고 있다. 그런데 위탁 교육 시 특정 기업의 재직자들의 수요에 맞춘 교육내용과 방법으로 구성되어 있는 것이 아니라, 재직자들로 하여금 기존 수업과정에서 선택, 수강하도록 되어 있어서 교육의 효과를 기대하기 어렵다. 또한 퇴근 후 교육기관으로 가야 하는 재직자의 불편함을 초래하고 있다. 따라서 고도의 전문인력과 인적 네트워크를 갖춘 대학의 평생교육원이 평생교육의 관점에서 기업의 수요에 맞춘 교육내용으로 기업 내부에서 실시함으로써 교육의 효과를 높이는 것은 물론 재직자의 편의를 제공할 수 있다. 따라서 타 패션전문 교육기관의 프로그램과의 차별적 경쟁력을 가질 수 있다.

패션관련 전공이 없는 대학교에서도 대학교 부설기관인 평생교육원에서 패션교육을 실시할 수 있는데, 서울에서는 서경대학교 부설 평생교육원에서 패션디자인과를 개설하여 교육하는 것이 유일하다(Nam & Park, 2012). Nam and Park(2012)은 패션관련 전공이 없는 경기도 소재 대학교의 평생교육원에서 패션교육 과정을 실시하고, 이를 수료한 성인학습자들을 대상으로 과정선택의 의사결정변수와 교육만족도 등을 밝혔다. 연구결과, 패션관련 전공이 없는 대학교의 평생교육원이 성인학습자의 다양한 욕구를 만족시켜줄 수 있는 효과적인 교육과정의 기획 방향을 제시하였다. 따라서 대학교가 관련 전공의 유무와 관계없이 성인학습자의 평생교육에 대한 다양한 욕구를 만족시켜줄 다양한 교육과정을 기획, 실시할 수 있음을 보여주었다. 이에 본 연구는 그 중 하나로 성인학습자 중 재직자를 대상으로 한 패션교육 과정에 대한 가능성과 효과적인 방법을 제시하고자 한다.

## III. Methods

### 1. Fashion education for the study

본 연구를 위하여 라이선스 브랜드와 독자적인 브랜드를 갖고 있는 서울 소재 패션기업의 재직자들 대상으로 교육을 실시하였다. 교육대상 선정과 함께 교육내용, 교육방법(강사, 강의시간, 강의장소, 강의방법)을 결정하는데 있어서 기업의 요구를 적극 수용하는 것이 효과적이라고 판단되어, 본 연

구의 수행자는 기업의 교육담당자들과 몇 차례 회의를 실시하였다. 회의결과, 기업이 교육의 효과를 높이기 위하여 교육 종료 후 교육내용 이해도를 측정하기 위한 간단한 시험을 실시하는 것을 요구하여서 강사가 시험문제를 제시하기로 하였다. 그리고 다음과 같은 구체적인 패션교육이 설계, 실시되었다.

첫 번째로 교육대상자를 선정하는데 있어서 재직자들에게 필요한 교육은 담당업무와 직위에 따라 다르므로 교육대상을 실무진과 팀장급 이상으로 분류하였다. 교육대상자는 기업에서 추천하였으며, 총 53명이었다. 실무진은 38명으로서 영업팀, 기획팀, 디자인팀, 품질관리팀 소속으로 영업 MD, 기획 MD, 디자이너, 영업, QC의 업무를 담당하고 있었다. 팀장급 이상은 15명으로서 영업팀, 기획팀, 디자인팀, 패션생산개발부, 패션생산관리팀, 패션개발팀, 점포개발기획팀 소속으로서 상품기획 MD, 디자이너, 패턴 디자이너, VMD, 영업, 외주관리 등의 업무를 담당하고 있었으며, 직급은 팀장에서 이사까지 다양하였다.

두 번째로 교육대상자에 따른 교육내용의 차별적 설계를 위하여 실무진과 팀장급 이상의 업무에 맞게 구성하였다. 교육내용 결정을 위하여 우선적으로 본 연구 수행자가 가능한 교육내용들을 제시한 후, 교육담당자들이 회의를 거쳐 업무에 맞게 차별적으로 채택 결정하였다. 실무진은 1) 샵마스터 및 패션어드바이저 교육: 패션전문가를 위한 전략적 세일, 2) 시장 및 경쟁사 동향 분석, 3) 매장에서 고객관리: 현장 CRM, 4) 마케팅 전략, Back to the basic/유통전략/유통 손익분석 및 재고관리로 4개의 주제로 진행하였다. 세 번째 주제인 현장 CRM에 대하여 기업이 심화된 교육을 요구하여서 2주로 구성하였으며, 마케팅 전략은 각 주제별로 진행하여 3주간 실시하였다. 팀장급 이상은 1) 시장 및 경쟁사 동향 분석, 2) 마케팅 전략: 유통전략/해외브랜드 개발전략/유통 손익분석 및 재고관리, 3) 소재: 브랜딩을 위한 소재 교육/원부자재 글로벌 소싱, 4) CRM 2.0으로 4개의 주제로 진행하였다. 두 번째 주제인 마케팅 전략은 각 주제별로 진행하여 3주간 실시하였으며, 네 번째 주제인 CRM2.0 역시 2주간 실시하였다. 업무별 교육의 가장 큰 차

이는 샵마스터 및 패션어드바이저 교육은 실무진 대상으로만, 소재 교육은 팀장급 이상을 대상으로만 실시하는 것이다. 또한 3주간 실시된 마케팅 교육의 구체적 내용도 대상에 따라 차별적으로 구성하였다.

세 번째 교육방법으로서 각 주제별 강사는 패션 각 분야에서 적어도 10년 이상의 실무를 갖고 있는 석사학위 이상의 소지자를 초빙하였다. 단, 현장 CRM 주제에 대하여서는 학위보다는 업무경력이 많은 강사가 효과적이라는 기업의 요구에 의하여 30년의 경력을 가진 학사 소지자를 초빙하였다. 강의시간으로 실무진은 7주, 팀장급은 8주 동안 교육을 실시하였으며, 1주당(토요일) 동일한 시간대(오전)에 3시간으로 총 21시간과 24시간씩 진행하였다. 강의는 기업의 세미나실에서 실시하였다. 또한 강의방법으로 강의와 토론 중심으로 진행되었으며, 강의 동안 파워포인트와 동영상 등 컴퓨터를 적극 활용하였다. 또한 강의자료 및 참고자료는 수업 전에 복사물로 일괄적으로 배부되었다.

## 2. Research questions

본 연구는 역동적인 패션시장 환경에서 패션기업의 경쟁력 강화를 위한 평생교육으로서의 재직자 교육 활성화를 방안을 제시하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 가진다.

첫째, 재직자의 패션교육 참여를 결정하는 의사결정 변수인 재직자 교육에 대한 교육 참여 동기, 참여 저해요인, 참여 평가기준을 밝힌다.

둘째, 재직자의 교육만족도와 함께 선호하는 교육방법인 강의 시간대, 강의 시간 수(1주일), 교육 총 시간 수(1학기), 강의진행방식, 강의 외 성취도 향상방법, 평가방법을 밝힌다.

셋째, 재직자의 교육과정에 대한 평가를 밝히고자 한다.

## 3. Questionnaire and focus group interview

평생교육으로서의 성인학습자를 위한 패션교육에 대한 연구로서 Nam and Park(2012)의 연구가 있으나, 평생교육으로서 패션기업의 재직자를 위한 패션교육에 대한 선행연구가 없는 상황에서 본 연구의 목적을 위하여 다양한 연구방법을 이용하는

것이 논리적이라고 판단되었다. 따라서 정량적 연구방법인 설문지 조사와 함께 설문지 만으로는 밝힐 수 없는 심층적인 정보를 얻기 위하여 정성적 연구방법인 표적집단 면접법(Focus Group Interview; FGI)을 병행 실시하였다.

첫 번째 설문지는 재직자 의사결정 변수, 교육만족도 및 선호 교육방법, 기타변수, 인구통계적 변수의 네 부분으로 구성하였다. 첫째, 재직자의 의사결정변수인 교육 참여 동기, 참여 저해요인, 참여 평가기준에 대한 문항이다. 둘째, 교육만족도와 선호하는 교육방법인 강의 시간대, 강의 시간 수, 교육 총 시간 수, 강의진행방식, 강의 외 성취도 향상방법, 평가방법을 측정하기 위한 문항이다. 선호하는 평가방식을 질문하기 전에 성인학습자들이 수업평가에 대한 필요성을 느끼는지에 대한 질문도 추가하였다. 셋째, 기타변수로 교육 만족도에 대한 추가적인 정보를 얻기 위한 교육의 필요성에 대한 인지, 미래 교육 참여 의도, 현재 교육 참여 노력 정도, 교육 결석 횟수를 측정하기 위한 문항을 포함하였다. 그리고 마지막 부분은 인구통계적 특성(성, 연령, 학력, 직장 경력, 직위, 업무) 변수를 포함하였다. 인구통계적 변수를 제외한 모든 변수들은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 교육 참여 동기, 참여 저해요인은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하였다. 참여 평가기준은 ‘전혀 중요하지 않다(1점)’에서 ‘매우 중요하다(5점)’로 측정하였다. 또한 교육 만족도를 위해서는 ‘매우 불만족하다(1점)’에서 ‘매우 만족하다(5점)’로 측정하였으며, 선호하는 교육방법은 ‘전혀 좋지 않다(1점)’에서 ‘매우 좋다(5점)’로 측정하였다. 수업평가에 대한 필요성과 기타변수의 교육 필요성에 대한 인지, 미래 교육 참여 의도, 현재 교육 참여 노력 정도는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하였다. 또한 교육 결석 횟수는 자유기술하도록 하였다. 설문지 분석은 SPSS를 이용하여 빈도, 평균, 표준편차와 같은 기초통계량 분석 및 요인분석, 신뢰도, 대응표본 *t*-검정(paired sample *t*-test)을 실시하였다. 측정도구로서 교육 참여 동기는 Choi(1986), Choi et al.(2004), Choi et al.(2008), Lee(2002)에서 사용한 문항을, 참여 저해요인과 참여 평가기준은 Choi et al.(2008), Han et al.(2007)에서 사용한 문항

을 재직자에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

두 번째 정성적 연구방법인 FGI는 평생교육으로서의 재직자를 대상으로 한 패션교육에 대한 선행연구가 전무하여서 본 연구가 수정, 보완한 설문지 문항이 재직자의 패션교육에 대한 평가를 충분히 파악할 수 없다고 판단되어 실시하였다. Zikmund(1999)에 의하면 FGI는 비구조적인 조사를 통해 다른 방법으로는 찾아낼 수 없는 다양한 아이디어를 제공할 뿐 아니라, 실제 소비자 행동을 생생하게 감지할 수 있다고 하였다. 또한 Park et al.(2002)에 의하면 FGI는 표적집단의 자연스런 토의 과정을 통해 연구자가 미처 발견하지 못한 새로운 사실들을 발견하여 관심 대상이 되는 연구주제나 문제를 보다 심층적으로 이해할 수 있다고 하였다. 따라서 본 연구는 FGI를 이용하여 설문지에서 파악하지 못한 재직자의 평생교육으로서의 패션교육 과정에 대한 평가를 밝힐 수 있다고 본다.

두 가지 연구방법을 수행하는데 있어서 실무진과 팀장급 이상 각각 교육과정 수료 후 우선적으로 약 30분에 걸쳐 설문지 조사를 실시, 완료하였다. 그리고 FGI를 1시간 동안 각각 진행하였다. 설문지 조사와 FGI는 교육과정 수료자 전원 53명 중 스스로 참여한 실무급 22명과 팀장급 9명을 대상으로 분리 실시하였으며, 실무진은 7주 교육 종료 후, 팀장급은 8주 교육 종료 후에 실시하였다. 설문조사와 FGI는 가능한 편안하고 자연스러운 상황을 위하여 교육이 이루어진 기업의 세미나실에서 행하여졌다. 특히 효과적인 FGI를 위하여 교육이 진행되는 실무급과는 7주, 팀장급 이상과는 8주 동안 계속 접촉한 본 연구의 수행자가 사회자(moderator)로 직접 참여함으로써 최대한 편안하고 자유롭게 면접에 참여하는 분위기를 조성하였다. 또한 FGI에 최대한의 참여를 유도하기 위하여 면접이 이루어지는 동안 간단한 간식과 함께 커피를 제공하였다. 또한 재직자들의 솔직한 참여를 위하여 기업의 교육 관계자의 참석은 제한하였다.

FGI 실시 시 면접대상자에게 인터뷰의 취지를 설명하면 더욱 협조적으로 참여하므로(Zikmund, 1999), 면접에 앞서 연구의 목적과 내용을 충분히 설명하였다. 또한 인터뷰 내용은 녹음되어서 면접대상자의 표현양식 그대로 기록하였다.

FGI를 통해 예기치 않았던 새로운 것을 발견하기 위해서는 유연성 있는 논의계획이 필요하므로 (Zikmund, 1999), 반 구조화된 형식으로 네 개의 질문 주제를 갖고 실시하였다. 성인학습자를 위한 평생교육으로서의 패션교육을 연구하기 위하여 FGI를 사용한 Nam and Park(2102)과 같이 연구자가 각 주제에 대해 몇 개의 개방형 질문을 하고, 피 면접자들이 대화를 나눌 수 있도록 하였으며, 대화에 따라 필요하다고 판단될 때 추가적인 질문들을 하였다. FGI에 의해 수집된 피 면접자의 표현양식 그대로 자료화한 것을 본 연구자가 읽고 내용의 분류 및 분석을 실시하는 Content analysis를 실시하였다. Content analysis를 통하여 Patton(1990)의 제안에 따라 3단계로 구성하였다. 원자료를 기초로 참여자의 반응을 연구목적에 따라 유형화하는 ‘서술단계’와 이를 의미 있게 만드는 ‘일반화단계’와 ‘해석단계’로 진행하였다.

교육평가를 파악하기 위한 반 구조화된 네 개의 질문주제와 각 질문의 예는 <Table 1>과 같다. 재직자 교육평가를 단도직입적으로 질문하기보다는 자연스럽게 평가를 이끌기 위하여 관련 변수에 대한 것부터 질문하였다. 첫 번째는 재직자 교육을 받는 목적, 두 번째는 다양한 재직자 교육에 대한 의견, 세 번째는 재직자 교육 참여에 영향을 주는 요인, 마지막으로 교육에 대한 전반적인 평가에 대한 것이었다. 두 번째의 다양한 재직자 교육에 대한 것으로는 패션기업에서 일반적으로 가장 많이 실시

하고 있는 직원들에 의한 사내교육과 외부 패션 전문기관에서의 위탁교육에 대한 것만을 질문한 후, 본 교육과의 차이점을 언급하도록 하였다. 또한 세 번째의 교육 참여에 영향을 주는 요인으로 기업요인, 개인요인, 교육기관요인으로 나누어 질문하였다. 이러한 세 가지 질문에 대한 응답을 통해 마지막으로 모든 재직자들이 처음으로 접하는 평생교육으로서의 재직자 패션교육에 대한 전반적인 평가를 이끌 수 있다고 본다.

#### 4. Data collection

본 연구는 2012년 10월부터 12월까지 대학교 평생교육원에서 패션기업에서 실시한 재직자 교육에 참여하고 수료한 53명을 대상으로 실시하였다. 첫 번째 설문조사 후 실무진과 팀장급 이상을 합하여 분석하였는데, 회수된 설문지에서 불성실한 응답을 제외된 34개의 설문지에 대하여 분석을 실시하였다. 응답자들은 실무자가 25명, 팀장급이 9명으로 총 34명이었다. 재직자 교육의 필요성은 3.94(SD=.61), 미래 재직자들의 교육 참여 의도의 평균은 3.88(SD=.87)로서 중간 값(median)보다는 다소 높게 나타났다. 또한 스스로 현재 참여노력에 대한 평가는 3.76(SD=.75)으로 역시 중간 값보다 높게 나타났다. 교육기간 동안 결석한 횟수는 평균 1.33(SD=1.24)였다. 따라서 응답자는 재직자 교육 필요성 인지, 교육 참여 의도, 참여노력 모두 높았고, 결석은 적은 편이라고 할 수 있다. 두 번째 FGI는 설문조사

<Table 1> Guideline for FGI

Subjects	Questions
Purposes of employee education	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Do you have any purpose for participation?</li> <li>· What do you think about the purpose of the company for employee education?</li> </ul>
Opinions for the various types of employee education	<ul style="list-style-type: none"> <li>· How do you think about employee education done by team members?</li> <li>· How do you think about employee education done by private fashion education institutes?</li> <li>· What is the difference between this type of education and the education you had previously?</li> </ul>
Influencing factors for participating employee education	<ul style="list-style-type: none"> <li>· How did the company influence you in terms of participating in employee education?</li> <li>· What influenced you yourself to participate in employee education?</li> <li>· What kind of influence did the educational institute have on you participating?</li> </ul>
Education evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Please evaluate this program.</li> <li>· What are the Pros and Cons for this program?</li> </ul>

실시 후 자유의사로 참여를 결정하였으며, 실무진과 팀장급 이상에 따라 서로 다른 교육내용으로 설계, 실시되었으므로 교육의 평가는 다를 것으로 판단되어져 각각 content analysis를 실시하였다.

인구통계적 특성은 <Table 2>와 같다. 남성은 11명(32.4%), 여성은 23명(67.6%)이었으며, 평균 연령은 33.22세(SD=5.50)로 대부분 30대였다. 미혼이 20명(58.8%), 기혼이 14명(41.2%)이었다. 또한 응답자의 대부분이 대학교 졸업 이상의 학력을 갖고 있었으며, 직장 경력은 3~7년 미만이 14명(41.2%)으

로 가장 많았으며, 다음으로 12년 이상~18년 미만, 7년 이상~12년 미만, 3년 미만, 18년 이상의 순서로 나타났다. 이러한 직장 경력에 맞게 현재의 직위도 평사원이 15명(45.5%)이 가장 많았으며, 다음으로 주임 및 대리급이 10명(30.3%), 과장급이 5명(15.2%), 차장급 이상이 3명 (9.1%)이었다. 직위에서 평사원과 주임 및 대리급이 실무진이며, 과장급 이상이 팀장급 이상을 의미한다. 그리고 현재의 업무분야는 다양하게 분포되어 있었다.

## IV. Results and Discussion

### 1. Decision making variables

교육 참여 동기에 대한 요인분석 결과는 <Table 3>과 같다. 총 14개 문항에서 교차 적재되거나 요인부하량이 .40이하인 3개의 문항이 제거되고, 두 개의 요인이 추출되었다. 개인적 동기와 사회적 동기 요인으로 명명하였으며, 두 요인의 총 설명력은 65.69%였다. 요인의 평균값에 대한 대응표본 *t* 검정 결과는 <Table 4>와 같이 개인적 동기가 사회적 동기보다 유의적으로 높게 나타났다.

이상의 결과를 보면, 재직자는 개인적인 동기와 사회적 동기에 의해 재직자 교육에 참여하고자 하였으며, 개인적 동기가 훨씬 크다는 것을 알 수 있었다. 따라서 대학교 평생교육원과 기업은 재직자 교육 시 기업의 목적보다는 조직 구성원의 자기 개발과 미래를 위해서 투자해야 함을 강조하는 것이 구성원의 참여도를 높이기 위한 효과적인 방법임을 알 수 있었다.

교육 참여 저해요인에 대한 요인분석 결과는 <Table 5>와 같다. 9개 문항에서 교차적재된 3개 문항이 제외되고, 세 개의 요인이 추출되었다. 교육기관 문제 요인, 교육에 대한 부담감 요인, 시간적 제약 요인으로 명명하였으며, 총 설명력은 68.39%였다. 세 개의 요인들 간의 평균값으로 대응표본 *t* 검정을 한 결과는 <Table 6>과 같다. 교육에 대한 부담감과 시간적 제한 요인들이 교육기관 문제 요인보다 유의적으로 높게 나타났다.

이상의 결과를 보면, 재직자는 교육기관의 문제, 교육에 대한 부담감, 시간적 제약으로 인해 교육에 참여하는 것을 꺼리는데 교육에 대한 부담감과 시

<Table 2> Demographic characteristics

Demographic characteristic		Frequency	%
Gender	Female	23	67.6
	Male	11	32.4
Age	20s	8	25.0
	30s	19	59.4
	40s	4	12.5
	50s	1	3.1
Marriage	Married	14	41.2
	Not married	20	58.8
Education	High school graduate	1	2.9
	College graduate	29	85.3
	Graduate school	4	11.8
Total career	Under 3 years	4	11.8
	3~7 years	14	41.2
	7~12 years	7	20.6
	12~18 years	8	23.5
	Over 18 years	1	2.9
Position	Clerk	15	45.5
	Assistant manger	10	30.3
	Manger	5	15.2
	Senior manger	3	9.1
Job	Sales	6	18.8
	Merchandising	7	21.9
	Quality control	2	6.3
	Design	8	25.0
	Pattern making	3	9.4
	Subcontractor management	3	9.4
	Others	3	9.4



〈Table 3〉 Factor analysis of participating purposes

Factor	Item	Factor loading
Personal purpose	To become motivated through education	.916
	For intellectual curiosity	.915
	To help setting future goals	.910
	For the future (to help with getting a new job or transferring)	.737
	To help with work and become more professional	.664
	To enhance one's career and resume	.652
	For the sake of participating	.625
% of variance explained=40.10, Eigenvalue=4.41, Cronbach's $\alpha$ = .91		
Social purpose	Getting to better knowing fellow workers	.944
	To feel more belonging and unity at work	.818
	Creating more social networks at work	.792
	Because of pressure at work	.417
% of variance explained=25.59, Eigenvalue=2.82, Cronbach's $\alpha$ =.54		

〈Table 4〉 Difference of participating purpose factors

Personal purpose		Social purpose		t-value
M	SD	M	SD	
3.25	.77	2.86	.63	-2.881**

\*\* $p < .01$ 

간접 제한에 대한 장애를 교육기관 문제보다 더 큰 저해요인으로 생각하는 것을 알 수 있었다. 따라서 교육 참여를 유도하기 위하여 대학교 평생교육원과 기업은 서로 협조하여 교육 받는 것에 대한 부

담감을 줄이기 위해 심리적 압박을 느끼지 않는 자율적인 참여를 이끌어야 할 것이다. 그러기 위해서는 짧은 교육시간에 효과적인 교육을 기획하여야 할 뿐 아니라, 기업은 교육이 이루어지는 동안 교육으로 인해 재직자의 자유시간 부족을 느끼지 않도록 업무를 줄여 결석 없이 교육에 참여할 수 있도록 해야 할 것이다.

참여 평가기준에 대한 요인분석 결과는 〈Table 7〉과 같다. 평가기준은 28문항에서 교차 적재되거나, 요인부하량이 .40 이하인 14개 문항이 제외되고, 네

〈Table 5〉 Factor analysis of participating obstacles

Factor	Item	Factor loading
Problems with the institution	Too far away	.778
	Difficulty of content	.773
	The lack of professionalism of the teaching staff and poor educational content	.696
% of variance explained=27.36, Eigenvalue=1.92, Cronbach's $\alpha$ =.63		
Burden of education	Psychological pressure from the company	.890
	Burden of the total education hours	.821
% of variance explained=22.29, Eigenvalue=1.56, Cronbach's $\alpha$ =.64		
Time restriction	Burden of not being able to attend every session	.891
	The lack of free time	.606
% of variance explained=18.74, Eigenvalue=1.32, Cronbach's $\alpha$ =.43		

〈Table 6〉 Difference of participating obstacle factors

Factor	M	SD	Paired <i>t</i> -test	
			Factor	<i>t</i> -value
Burden of education	3.37	.83	Burden of education vs. time restriction	-.76
Time restriction	3.50	.70	Time restriction vs. problems with the institution	-5.92***
Problems with the institution	2.66	.62	Problems with the institution vs. burden of education	-4.12***

\*\*\* $p < .001$ 

〈Table 7〉 Factor analysis of evaluation criteria

Factor	Item	Factor loading
Educational environment	Satisfaction with educational environment	.835
	Cleanliness and comfort of the classroom	.811
	The easiness of communication related to the education	.760
	The availability of education related information and counseling	.759
	Adequacy of the number of classes (the adequacy of total program hours)	.672
	Adequacy of class time schedules	.608
% of variance explained=26.75, Eigenvalue=3.74, Cronbach's $\alpha$ =.89		
Educational content	Adequacy of educational content	.917
	The level of interesting subjects within the program	.801
	The necessity of educational content within companies	.783
	The possibility of changing curriculums or courses based on feedback	.764
% of variance explained=24.27, Eigenvalue=3.40, Cronbach's $\alpha$ =.89		
Educational institution	Adequacy of class size	.849
	Adequacy of educational resources	.837
	The institution's administrative and operational capacity	.814
	The use of various educational media (preference of multi-media)	.785
% of variance explained=23.87, Eigenvalue=3.34, Cronbach's $\alpha$ =.91		

개의 요인이 추출되었다. 교육환경 요인, 교육내용 요인, 교육기관 요인으로 명명하였으며, 총 설명력은 74.88%였다. 세 개의 요인들 간의 평균값으로

대응표본 *t* 검정을 한 결과는 〈Table 8〉과 같다. 교육내용 요인이 교육환경 요인과 교육기관 요인보다 유의적으로 높게 나타났다.

〈Table 8〉 Difference of evaluation criteria factors

Factor	M	SD	Paired <i>t</i> -test	
			Factor	<i>t</i> -value
Educational content	3.81	.71	Educational content vs. educational environment	-2.07*
Educational environment	3.47	.61	Educational environment vs. educational institution	.40
Educational institution	3.43	.67	Educational content vs. educational institution	2.77*

\* $p < .05$

이상의 결과를 보면, 재직자는 교육 참여 시 교육환경, 교육내용, 교육기관을 평가하여 결정하는데, 이들 중에서 교육내용을 가장 중요시 평가함을 알 수 있었다. 따라서 평생교육원과 기업은 교육참여도가 높은 효과적인 교육을 위하여 재직자의 수요조사를 통한 교육내용의 기획뿐 아니라, 교육중에서도 피드백을 통해 교육내용을 조정해야 할 것이다.

## 2. Program satisfaction and preferred education method

재직자 교육의 만족도에 대한 평균은 3.48(SD=.80)로 중간보다 조금 높게 나타났다. 이러한 결과는 교육대상자 선정과 교육내용, 교육방법에 대하여 기업의 요구를 적극 수용하여 설계했기 때문인 것으로 보인다. 특히 담당업무와 직위에 따라 교육대상자를 분리하고, 이에 따라 차별적인 교육내용을 설계한 것이 재직자의 만족도를 높이는데 작용했을 것이다.

재직자가 선호하는 교육방법인 강의 시간대, 강의 시간 수(1주일), 교육 총 시간 수(1학기), 강의진행방법, 강의 외 성취도 향상방법, 평가방법 및 수업평가의 필요에 대한 분석 결과는 <Table 9>와 같다. 선호하는 강의 시간대는 평일 업무마감 후 저녁시간이 가장 높게 나타났고, 다음으로 평일 업무시간 전 이른 시간이 나타났다. 선호 강의시간 수는 하루 1시간 반 일주일에 2회였으며, 총 45시간 미만을 가장 선호하였다. 수업 진행방식으로는 교수위주 PPT 시연 및 강의(100%)를 가장 선호하였다. 선호하는 수업 외 성취도 향상방법으로 단체로 전시회 관람이었다. 선호하는 평가방법은 필기시험 없이 사례분석 및 보고서(리포트)로 대체하는 것이었다. 그리고 수업평가의 필요성은 중간 값인 3과 거의 비슷하게 나타났으므로, 필요성에 대해서는 중립적인 태도를 취하고 있는 것으로 볼 수 있다. 교육방법은 교육만족도와 연계되므로 이상의 선호하는 교육방법에 따른 설계가 이루어진다면 교육만족도를 더 높일 수 있는 것으로 보여진다.

## 3. Program evaluation

FGI에 대한 Content analysis를 실시한 결과는

<Table 10>과 같다. 반구조화 된 네 개의 질문주제에 따라 FGI 내용 분석 결과, 교육의 목적에 대하여 대부분의 재직자들은 개인적인 동기와 함께 사회적 동기를 언급하였다. 그러나 그 외에 대하여는 실무진과 팀장급 이상의 반응에서 다음과 같은 차이가 있었다.

다양한 재직자 교육에 대해서 모두 강사가 중요함을 언급하였으나, 재직자 교육의 내용에 대하여서 차이를 나타내었다. 특히 실무진에서는 기업 내에서 상급자가 실시하는 교육과 패션전문기관에서 실시하는 교육과 비교하여 대학교의 평생교육원이 실시한 교육이 더 효과적이라고 생각하였다. 그 이유로서 사내 교육은 교육하는 팀장의 교수법에 문제가 있을 뿐 아니라, 체계적이고 전문적이 아니라고 생각하고 있었으며, 사외의 패션전문기관에서의 교육은 교육내용이 너무 실무중심이며, 업무의 특성을 고려한 내용이기 보다는 다양한 업무의 재직자에 맞는 광범위한 내용이라는 것을 문제점으로 언급하면서 부정적인 태도를 보였다. 그러나 팀장급 이상에서는 이전의 직장에서 실시한 패션전문기관에서의 강사와 대학교 평생교육의 강사를 비교하여 평가하였다. 이들은 이론과 실무를 겸비한 강사를 선호하였으며, 다수의 조직구성원보다는 소수의 수요에 맞춘 심화된 교육을 받기를 원하였다. 실무진과 달리 팀장급 이상에서 심화된 교육에 대한 필요를 언급한 것은 업무경력의 차이로 인한 것으로 보여진다.

교육 참여에 영향을 주는 요인에 대하여서는 모두 기업관련 요인만을 언급하였으나, 요인에 대하여 약간의 차이를 보였다. 실무진은 기업관련 요인으로 모두 강압적인 기업의 자세에 대한 문제만을 언급하였는데, 그 중에서도 대부분 기업이 일방적으로 교육시간을 결정하는 것에 대한 문제를 언급하였다. 교육내용에 대한 수요조사의 부재와 재직자의 편의를 고려하지 않은 주말 교육시간으로 인해 재직자 스스로 교육의 효과가 떨어진다고 언급하였다. 이와는 대조적으로 팀장급 이상은 기업의 일방적인 교육내용 결정에 대한 교육결정과 함께 교육의 내용을 중요한 요인으로 언급하였고, 교육시간에 대하여는 실무진보다는 적게 언급하였다. 아마도 팀장급 이상이 교육의 필요성을 더 인지하기

〈Table 9〉 Preferred education method

Method	Items	M (SD)
Lecture time	Evening hours on weekdays after work	3.61 (1.20)
	Morning hours on weekdays before work	2.91 (1.23)
	Saturday morning hours	1.52 ( .77)
	Saturday afternoon hours	1.19 ( .60)
	Saturday evening hours	1.16 ( .52)
	Sunday morning hours	1.16 ( .52)
	Sunday afternoon hours	1.13 ( .50)
	Sunday evening hours	1.13 ( .50)
Frequency of classes (per week)	An hour and half a day twice a week	3.53 (1.14)
	Three hours a day once a week	3.00 (1.37)
	Three hours a day twice a week	2.00 (1.05)
	Six hours a day once a week	1.75 ( .89)
Total number of hours (per semester)	Less than 45 hours	3.36 (1.09)
	45 to 60 hours	2.43 (1.29)
	60 to 75 hours	1.93 (1.11)
	75 hours or more	1.70 (1.07)
Teaching methods	Lecture(100%)	3.60 ( .77)
	Lecture(80%)+discussion(20%)	3.32 ( .79)
	Lecture(60%)+discussion(40%)	2.97 ( .91)
	Lecture(50%)+watching videos(30%)+discussion(20%)	2.83 ( .81)
	Lecture(50%)+individual presentation(30%)+discussion(20%)	2.68 ( .72)
	Lecture(50%)+group discussion and presentation(50%)	2.59 ( .87)
Other methods to increase achievement	Inviting lecturers	3.74 ( .68)
	Hosting and visiting exhibitions	3.46 ( .77)
	Seminar	3.03 ( .91)
	Workshop	2.68 (1.16)
	Group case presentation	2.64 ( .95)
	Individual case presentation	2.63 ( .84)
Necessity to evaluate the class		2.91 (1.11)
Ways of evaluating classes	Case analysis and reports	2.59 (1.15)
	Group projects	2.48 (1.15)
	Written tests	2.40 ( .89)
	Presentations	2.36 (1.04)
	Oral tests	2.26 ( .93)

때문에 주말 교육일지라도 긍정적으로 수용하려 함으로 해석할 수 있다고 본다.

마지막으로 평생교육원의 교육평가에 대해서는

모두 개인적 사회적 동기를 만족시키는 교육내용에 대하여 긍정적인 반응을 보였으나, 업무와 직위에 따라 약간의 차이가 있었다. 직급에 상관없이

〈Table 10〉 Analysis of FGI

Variable	Raw data
Purpose of education	<b>Clerk &amp; assistant manager</b> “I wanted to learn something new.” “The goal was to raise my competition.”
	<b>Team leaders(manager and above)</b> “I wanted to learn other areas in depth to enhance my skills as a team leader.” “The reason for taking these classes was to invest in my future. This is why I was able to make new goals for myself and think about setting up my own business.”
Opinion for the various type of employee education	<b>Clerk &amp; assistant manager</b> <u>Education by team members</u> “Once I received education regarding team work in my current company and I thought that this type of learning was more efficient. Everyone around me who has taken this education agrees as well.” “Because team leaders lack teaching skills, even if they report well to higher-ups they lack communication skills to effectively teach class materials.” “Team leaders think that they can teach better than outside institutions because they know the company structure and roles each person has. However this doesn’t necessary apply to educating people. Because team leaders couldn’t make proper educational files and presentations, classes were often cancelled and the things they taught were recycled over and over. Work also took priority over the classes and the classes ended up just fading away. Last year wasn’t great, I even signed up but didn’t receive any education. In fact, only four people got the education.” <u>Education by private institutes</u> “I’ve received education from a professional fashion institution in the past. But that institute focused more on advertising themselves than actually teaching. I was disappointed. So I liked this program better. The education I had from the other place was on areas I already knew but this time I learned a lot of new things from different fields.”
	<b>Team leaders(manager and above)</b> <u>Education by university</u> “When I was working at a different company, a professional fashion institution came over to teach us. I liked how the institution brought people who were actually working in the field and felt a connection with them. I thought that this program wouldn’t be so great and I wouldn’t feel as connected with the lecturers since it would be run by the school and not people in the field. But the people who taught us were great. They were had a lot of field experience as well as theoretical knowledge. The classes were too theoretical and abstract and I enjoyed how the lecturers talked a lot about their experiences and actually working in the real world. Also this program is divided into different fields but the education I had in the past was a group one so there was no diversity or specificity. So what each person felt was different.” “I liked this education because it combined theory and real work. The education I got from the professional fashion institute was more focused on the actual work.”
Influencing factors for participating employee education	<b>Clerk &amp; assistant manager</b> <u>Pressure by the company</u> (Class time) “The company didn’t give any announcements regarding the Saturday classes and didn’t care at all about our schedules.” “Because it was evident that I couldn’t change the content or the class times, I was frustrated and therefore the education was less helpful.” “If this program is run in other fashion companies, I think it’s important that the institute and the companies find out before hand to see who wants to take classes and who doesn’t. I’d participate if classes were on the weekdays.” “I wish only people who wanted to take it took it. I also want it in the weekdays. I’d gladly take the program again if the company finds out what people want beforehand. Most people want this chance.” “I attend classes because I feel a need for them. But coming to classes on Saturday is stressful.” “There wasn’t any fore planning or surveys to find out what people actually wanted to learn.” “There only exists disadvantages for people who don’t participate rather than benefits for those who do. I’m disgruntled by the forceful attitude of the company.”

〈Table 10〉 Continued

Variable	Raw data
Influencing factors for participating employee education	<p><b>Team leaders(manager and above)</b>  <u>Pressure by the company</u>  (Educational content)  “A week ago, I made an announcement saying that there was going to be a class. I’m dissatisfied.”  “There was a need for education but I didn’t like the pressure the company put on the workers to take classes without conducting a proper demand survey.”  “It’s a pity that there wasn’t great communication between the company and the employees. If there had been, it would have been easier to get specified education which focused on material department, design department, and production department.”  “I want the curriculum to be shown and also choose what the employees will learn. I want the education institute to show the content and let everyone pick the kind of teaching they want to receive. Of course, diversity is important but for people who don’t have a lot of time it’s important to be able to chose and decide what’s the best. There’s no need to learn something I don’t need.”  “Respect for employee education is a corporation culture. There needs to be a change in the culture.”  “I can stand the location being uncomfortable but time is really important. To people whose survival count on every minute and second time is of the utmost importance.”  (Class time)  “There was an announcement a week ago but family events usually happen on Saturday. Personally the classes helped a lot so I went to all of them. Last week, I even wanted to miss my kid’s presentation to go to class. When I told my parents they thought I was crazy. Even if I want to attend I sometimes can’t because it’s on Saturdays. Next time, I hope they’ll have a more flexible schedule.”  “Saturday classes are more about raising the spirits of people who are either team leaders or working in higher positions, than it is about actually helping our careers and advancing our skills.”  “I wish that they’d make the education time and duration a priority issue.”  “It’d be nice if the classes were on the weekdays.”  “Last year there were weekday classes. Weekday afternoons after 7 are much more effective.”  “In conclusion, it’s true that education is needed but it’s frustrating that the company doesn’t talk with the staff and team leader about what’s necessary and what’s lacking and forcing everything on us. I know what I need to learn and why I need to go to work on Saturdays but then the educational value goes down. If there’s more openness than it wouldn’t matter which the day the classes take place.:  “There’s a campaign for work to end early at 5:30 once a month. There are days that inevitably end late because of the amount of work but on those days the environment was much more relaxed and comfortable. If the company really thinks that education is so important then it should end working hours earlier on weekdays so we can take the classes. Of course that doesn’t mean that work doesn’t come first.”  “If classes really do have to take place on Saturdays then how about having a class every other week? If it’s necessary I can come out on Saturday every two weeks.  “I’m single every Saturday and come to classes because I need it but I think it’s also been a time in which I’ve vent up a lot of anger and discontent. I can’t take classes to develop my character.”</p>
Education evaluation	<p><b>Clerk &amp; assistant manager</b>  <u>Educational content</u>  “I liked this program because I learned a lot of new things.”  “I liked how specialists came and discussed current events and issues.”</p> <hr/> <p><b>Team leaders(manager and above)</b>  <u>Educational content</u>  “Through this education I was able to strengthen my skills and career.”  “It helped a lot with setting personal goals. It really developed as an individual.”  <u>Directions for employee education</u>  “If there is a next time I hope they divide classes into different levels. Sometimes there were basic materials I already knew. It’s not really time efficient to make classes cover everything. I’m looking forward to seeing smaller classes and in depth content.”</p>

〈Table 10〉 Continued

Variable	Raw data
Education evaluation	<p>“It’s true that as a someone with 7, 8 years of field experience the classes did help but there is a need for in depth content. The education right now just shows what the current market is like, what kind of materials there are, different subjects, and what’s important; what we really need is complex and sophisticated classes.”</p> <p>“Overall it was about fashion business. It was a compressed introduction to fashion business. There were no beginners, intermediate, or advanced level of learning.”</p> <p>“I think it’s necessary to have discussions in an off-line learning environment. I think so because we’re not in a school environment so it’s important not just to understand the information but to share ideas and discuss them with one another. Honestly, most people including me dislike discussions but having tried it once in a different program I’ve found that saying something really helps to better understand and memorize the classroom materials. It’s much more effective and efficient. For example, I had questions while listening to CRM because it was a topic that could have been discussed at work but it was a pity that we didn’t get to talk about and instead went on with the lecture.”</p> <p>“My previous company offered online classes and they were great. Especially because employees all have different time schedules. Also there were a lot of different courses. I was able to go online and chose courses that I wanted to take. I could know the curriculum and learn the lecturer’s c.v. which was great.”</p>

모두 외부의 패션교육 전문기관에서 교육을 받은 경험이 있는 재직자들은 외부에서 받은 교육은 대부분 알고 있는 것을 반복하는 것이었는데, 대학교의 평생교육에서 실시한 교육은 다양한 내용을 구성하여 본인들이 잘 모르는 다른 분야의 것도 포함하여서 좋았다고 생각하였다. 그러나 팀장급 이상은 실무진과 달리 현재의 만족을 넘어서 달리 미래의 재직자 교육의 방향에 대한 고민과 언급을 많이 하면서 구체적인 교육방법을 제시하였다. 재직자 교육이 다시 행하여진다면 조직구성원의 수요조사를 행한 후 교육내용에 대한 수정과 함께 원하는 사람만 교육받고, 평일에 실시하면 좋을 것이라고 하였다. 특히 교육수준의 레벨을 달리한 교육이 효과적이라고 언급하며, 온라인 교육과 같은 다양한 교육방법을 언급하기도 하였다. 교수법에 있어서 강의 중심이 아닌 토론이 필요하다고 생각하였으며, 온라인 교육도 효과적이라고 생각하였다.

이상의 결과를 종합하여 보면 재직자 모두 교육의 필요성을 인지하고 있으므로 평생교육원과 기업이 교육을 실시하기 이전에 효과적인 교육을 위하여 서로 협조하여서 재직자들의 수요를 충분히 수렴하여 교육내용을 설계하는 것은 물론 업무별로 분류하여 심화된 내용을 설계하여야 함을 알 수 있었다. 또한 교육내용별로 참여 여부를 결정하는

자유성을 주고, 교육시간도 재직자가 시간적인 여유를 갖고 교육받을 수 있는 시간을 평일에 할애하도록 하는 제도를 갖추면 될 것이다. 즉, 교육내용과 교육시간과 참여 여부의 결정에 대해서 교육을 담당하는 평생교육원과 기업, 재직자들이 모두 참여하여 결정하는 합리적인 시스템을 수립하여 이용한다면 교육의 효과는 배가될 것이다. 또한 평생교육으로서의 패션교육의 방법에 있어서 기업이 당면한 문제에 대해서 재직자들이 토론을 통해 해결점을 찾고자 하도록 하는 교육방법이 효과적일 것이며, 교육의 형태에 있어서 온라인 교육도 고려해 봐야 할 것이다. 또한 재직자의 개인적, 사회적 교육 참여 동기의 만족 여부가 교육평가에 영향을 미침을 알 수 있었으므로 효과적인 교육을 위해서는 이에 대한 구체적인 접근이 필요하다.

이러한 FGI의 결과는 설문조사에서 얻을 수 없었던 다양한 재직자 교육에 대한 의견과 함께 구체적인 재직자 교육에 영향을 주는 요인과 교육의 평가에 대한 관점을 알 수 있었다. 또한 이러한 것이 직급에 따라 차이가 있는 것을 보여주었다. 즉, FGI를 통해 설문지를 통해 얻을 수 없는 다양한 재직자 반응을 얻을 수 있었다. 또한 설문지분석은 직급의 차이가 없는 총합적인 분석이었으나, FGI를 통해 직급에 따라 차이를 알 수 있었다.

## V. Conclusion and Suggestion

어떤 산업보다도 빠른 변화의 속성을 갖고 있는 패션산업의 특성으로 패션기업에 종사하는 전문직 조차도 평생교육을 필요로 하고 있으므로, 패션기업은 경쟁력 향상을 위해 효과적인 재직자 교육이 필요하다. 학생 수의 감소로 인해 대학교육 체제의 변화가 이루어지고 있는 현 시점에서 이러한 패션교육에 대한 새로운 수요를 인식하고(Nam & Park, 2012), 패션기업의 재직자를 대상으로 한 평생교육으로서의 패션교육의 활성화 방안이 절실히 요구된다. 따라서 본 연구는 대학교의 평생교육원에서 실시한 패션교육에 참여한 패션기업의 재직자를 대상으로 참여를 결정하는 의사결정 변수와 교육 만족도와 선호하는 교육방법, 교육평가 등을 파악함으로써 활성화 방안 도출을 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 구체적으로 재직자의 의사결정변수로 교육 참여 동기, 참여 저해요인, 참여 평가기준을 포함하였으며, 교육만족도와 선호하는 교육방법으로 강의시간, 강의 시간 수(1주일), 교육 총 시간 수(1학기), 수업 진행방식, 수업 외 성취도 향상방법, 평가방법을 포함하였다. 이를 밝히기 위하여 설문지 조사를 실시하였다. 교육평가를 밝히기 위해서는 표적집단 면접법(Focus Group Interview; FGI)을 실시하였다. 재직자를 대상으로 한 패션교육에 대한 선행연구가 없으므로 처음으로 패션기업의 재직자 패션교육 연구의 중요성을 제시한다는 것과 설문조사와 표적집단 면접법을 병행 실시한 탐색적 연구라는데 본 연구의 의의가 있다.

참여 동기에 대한 연구결과, 평생교육원과 기업은 재직자 교육 시 기업의 목적을 위한 교육보다는 조직 구성원의 자기 개발과 미래를 위해서 투자해야 함을 강조하는 것이 구성원의 참여도를 높이기 위한 효과적인 방법으로 보인다. 참여 저해요인에 대한 연구결과, 교육 참여를 유도하기 위하여 평생교육원과 기업은 서로 협조하여 교육에 대한 부담감을 줄이기 위해 심리적 압박을 느끼지 않는 자율적인 참여를 이끌어야 하며, 짧은 교육시간으로 효과적인 교육을 기획하여야 한다. 또한 재직자들은 교육에 대한 부담감과 시간적 제약요인들로 인해 교육 참여에 부정적이므로, 교육 참여시에는 업무

량을 줄여주어서 심리적 부담감과 시간적 부족을 해소해 주어야 할 것이다. 참여 평가기준에 대한 연구결과, 재직자는 교육 참여 시 교육환경, 교육내용, 교육기관을 평가하여 결정하는데 무엇보다도 교육내용을 가장 중요시하여 평가함을 알 수 있었다. 따라서 평생교육원과 기업은 재직자의 수요조사를 통해 효과적인 교육내용을 설계하고, 교육 중에서도 재직자의 피드백을 받아서 끊임없이 수정하도록 하여야 할 것이다.

재직자 교육의 만족도는 다소 조금 높게 나타난 결과는 본 연구를 위하여 실시한 재직자 교육이 업무와 직위에 따라 교육내용을 차별적으로 실시한 것이 효과적임을 보여주었다. 재직자가 선호하는 교육방법에 대한 연구결과, 선호하는 강의 시간대는 평일 업무마감 후 저녁시간이 가장 높게 나타났고, 다음으로 평일 업무시간 전 이른 시간이 나타났다. 선호 강의시간 수는 하루 1시간 반 일주일에 2회였으며, 총 45시간 미만을 가장 선호하였다. 수업 진행방식으로는 교수 위주 PPT 시연 및 강의(100%)를, 선호하는 수업 외 성취도 향상방법으로는 단체 전시회 관람으로 나타났다. 선호하는 평가방법은 필기시험 없이 사례분석 및 보고서(리포트)로 대체하는 것이었다.

재직자의 교육평가에 대한 연구결과, 대부분 개인적, 사회적 동기를 만족시키는 교육내용에 대하여 긍정적이었다. 그런데 업무와 직위에 따라 약간의 차이로서 팀장급 이상은 재직자 교육의 방향에 대한 고민과 언급을 많이 하였는데, 이는 재직자 교육에 대한 기대와 깊이에 대한 요구가 재직자의 업무와 직위에 따라 다르다는 것을 의미한다. 모든 재직자들이 패션교육에 대한 필요성을 느끼고 있었으나, 기업의 강압적인 교육 참여 정책에 대해 불만으로 인해 교육의 효과는 떨어진 것으로 보인다. 따라서 패션기업의 재직자 교육은 재직자들의 수요조사를 통해 교육내용을 결정하고, 이들의 자발적 참여를 유도하기 위한 보상과 같은 제도적 촉진요소가 있어야 할 것이다. 또한 재직자들은 교육에 대한 부담감과 시간적 제약요인들로 인해 교육 참여에 부정적이므로 교육 참여시에는 업무량을 줄여주어서 부담감과 시간적 부족을 해소해 주고, 평일에 실시하여야 할 것이다. 또한 평생교육으로



서의 패션교육의 방법에 있어서 기업이 당면한 문제에 대해서 재직자들이 토론을 통해 해결점을 찾고자 하도록 하는 교육방법이 효과적인 것이며, 교육의 형태에 있어서 온라인 교육도 고려해 봐야 할 것이다. 이러한 구체적이 결과는 FGI에 의한 것으로서, 설문조사에서 얻을 수 없었던 다양한 재직자의 반응과 함께 직급에 따른 차이를 밝힐 수 있었다는데 의의가 크다.

본 연구의 제한점에 따른 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 재직자를 대상으로 하는 평생교육으로서의 패션교육에 대한 사례 및 연구가 미흡한 관계로 선행연구의 제시, 분석에 있어서 많은 한계가 있었다. 그러나 패션산업의 역동성과 급격한 변화로 인해 재직자 교육이 반드시 활성화되어야 하므로 후속연구는 선진화된 재직자를 위한 평생교육 시스템의 패션교육의 해외 운영 사례들을 조사하고 분석하여 새로운 활성화 방안을 제시하여야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 한 개의 패션기업에서 재직자들 대상으로 교육을 진행하면서 수행되어서 연구의 대상이 과정 수료자 53명으로 한정되어 고급통계 처리를 이용하여 분석할 수가 없었다. 또한 제한된 적은 연구대상 수로 인해 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 후속연구는 대학교의 평생교육원이 더 많은 재직자의 패션교육을 수행하고, 이들을 대상으로 다수의 연구대상자를 확보하여 연구함으로써 더 의미있는 자료를 제시할 수 있을 것이다. 또한 패션기업의 제품의 특성과 재직자의 특성에 따라 패션교육의 차이를 비교, 분석하여, 각각의 기업과 교육대상자에 따른 차별화된 교육과정을 설계하기 위한 후속연구도 유용할 것으로 보여진다.

셋째, 본 연구는 교육 참여 동기를 밝히는데 있어서 설문지에서 밝힐 수 없는 것을 FGI에서 밝히고자 하였으나, FGI 실시 시 참여 동기에 대해서는 교육평가를 유도하기 위한 정도만 언급하도록 하였다. 그러나 FGI 결과, 교육의 평가에 있어서 참여 동기를 만족시키는 것이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 따라서 후속연구는 재직자의 교육 참여 동기를 직급별로 구체적으로 밝힘으로써 효과적인 재

직자 교육의 방향을 제시할 수 있을 것이다.

## References

- Choi, D. M., Jung, K. S., Byun, J. I., & Lee, H. S. (2004). A study of the effect on the lifelong learning attitude by the adult learners' characteristics. *Journal of Lifelong Education*, 10(4), 231-263.
- Choi, D. M., Lee, S. J., & Kim, S. H. (2008). The determinants of adults learning participants for lifelong in Korea. *Journal of Lifelong Education*, 14(4), 29-55.
- Choi, U. S. (1986). Analysis of educational participation characteristics by the adult educational programs in Korea. Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Choi, U. S. (2001). Implication of OECD lifelong education strategies for a Korean lifelong career development system. *Journal of Lifelong Education*, 7(1), 165-188.
- Han, S. H., Shin, T. S., & Yang, E. A. (2007). The study on determinants of lifelong learning participation: The effect of learners' background, learning pattern, and key competency to self-report on lifelong learning participation. *Journal of Lifelong Education*, 13(2), 93-118.
- Kim, A. R. (2004). A study on learning outcome perceived by adult learners in university continuing education institutions. *Journal of Lifelong Education*, 10(2), 129-165.
- Kim, J. H., Ko, Y. H., Kwon, J. H., & Jeong, M. J. (2010). Development of Korean classification scheme system for lifelong education program. *Journal of Lifelong Education*, 16(3), 211-236.
- Ko, Y. H. (2011). Lifelong education program open orientation degree analysis in Korean universities and colleges. *Journal of Lifelong Education*, 17(3), 47-82.
- Koh, I. A. (2004). A study on the characteristics of adult learners in community. *Journal of Lifelong Education*, 10(4), 183-205.

- Kozlowski, S., & Farr, J. L.(1998). An integrative model of updating and performance. *Human Performance*, 1(1), 5-29.
- Lee, H. J., Choi, K. A., Kim, S. R., & Hong, Y. I. (2009). A quality system of the extension program in a university. *Journal of Lifelong Education*, 15(4), 1-33.
- Lee, H. S., & Baek, P. G.(2010). Strategic thinking model based analysis of national lifelong learning policies and implications: Mainly with after amendment of lifelong education act. *Journal of Lifelong Education*, 16(3), 183-209.
- Lee, J., & Han, G.(2002). A study on the educational situation of apparel CAD of clothing related department. *The Research Journal of the Costume Culture*, 10(5), 542-554.
- Lee, J.(2012, September. 19.) Developed countries have long pursued lifelong education: It's time Korean universities do the same. *Hankookilbo*, pp.10.
- Lee, K. H., & Park, J. O.(2007). The effect of supply chain management activities and marketing capabilities on the performance of apparel firms. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 31(69), 942-954.
- Lee, S. H., & Kim, G. H. (2012). The qualitative study on the emotional labor of fashion sales personnel: Focused on fast fashion sales personnel. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 36(5), 534-548.
- Lee, S. W.(2002). An analysis of influence factors on adult learners' persistence in university attached lifelong education institutions. Unpublished doctoral dissertation. Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Nam, J. Y., & Park, H. J.(2012). Fashion education as a lifelong education program for adult learners. *The Research Journal of the Costume Culture*, 20(6), 838-853.
- Park, H., Kim, H., Rhee, Y., & Lim, S.(2002). A case study of fashion marketing research using multiple methods. *The Research Journal of the Costume Culture*, 10(6), 601-616.
- Patton, M. Q.(1990). *Qualitative evaluation and research methods(2nd ed.)*. Newbery Park, CA: Sage Publications Inc.
- Professional continuing education as a means of regulating professional practice(2006). *ASHE Higher Education Report*, 32(2), 28.
- Shin, E., & Lee, Y. (2002). A study on proliferating fashion design and lifelong education. *BiseulNonjip*, 11(6), 661-671.
- Turusheva, L.(2009). Students' information competence and its importance for life-long education. *Problem of Education in the 21th Century*, 12, 126-132.
- Zinkmund, W. G.(1999). *Essentials of marketing research*. FL: The Dryden Press.