http://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.2.063

충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향

한성규*, 임병철**, 최규열***, 고경한****
와이엠씨㈜*, 대한칼소닉㈜**, 공주대학교***, ㈜ANT21****

The Effect of Chung-nam Province Small Manufaturing Firm Male Workers' Participation in Training on Perceptions of Effectiveness

Seong Kyoo Han*, Byeong Cheol Leem, Kyu Yul Choi***, Kyoung Han Ko****
YMC Inc.***
Daihancalsonic Co., Ltd.****
Kongju National Univertisy*****
ANT21 Co., Ltd.******

요 약 본 연구는 충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 교육훈련 형태 중 Off-JT에 대한 만족도는 교육훈련 시스템 만족도와 직무와 관련한 자기계발 도움 정도에 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05). 이는 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 교육시스템이 더 잘 갖춰져 있음을 의미하며, 따라서 향후 현장훈련에 대한 체계적인 시스템 마련이 필요하다고 제안할 수 있다. 또한 근로자가 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 자기계발에 더 효과적이라고 인식하고 있으며, 현장훈련에 대한 만족도가 낮게 나타나 개선이 필요함을 의미한다. 본 연구는 충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향을 분석함으로써 교육형태별 효과성을 파악하고 사내 교육훈련 만족도를 높이기 위한 시사점을 제시한 데 연구의 의의가 있다.

주제어 : 중소기업, 제조업, 교육훈련, 교육시스템, 자기계발

Abstract This study analyzed the effect of Chung-nam province small manufaturing firm male workers' participation in training on perceptions of effectiveness. The study results showed that Off-the-job training satisfaction significantly affected satisfaction of training system and helpfulness of self-development. It means that workers considered lecture or e-learning method is better than on-the-job training, so it is suggested that small manufacturing businesses should establish more organized training system for on-the-job training because workers' perception of satisfaction and effectiveness of OJT was lower than Off-JT. This study provided implications for verifying the effectiveness depend on the type of training and presenting important points to enhance workers' satisfaction of education and training.

Key Words : Small amd Medium Business, Manufacturing, Education and Training, Training Sustem, Self-Development

Received 7 June 2016, Revised 14 June 2016
Accepted 21 June 2016
Corresponding Author: Kyoung-Han Ko
(ANT21 Co.,Ltd.)
Email: ggokim@hanmail.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institue. 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

21세기에 접어들며 기업은 급격한 환경 변화와 글로벌 경쟁 가속화를 겪으며 우수한 인적자원의 확보 및 관리, 인력개발이 생존을 위한 필수 조건임을 인식하고 적극적으로 교육훈련을 실시하고 있다. 그러나 아직 대기업과 중소기업의 교육훈련에 대한 시각 차이 및 교육훈련 프로그램의 질과 교육훈련 투자비용의 격차는 좀처럼 좁혀지지 않고 있다.

중소기업 인력실태조사(중소기업청, 2008)에 따르면 국내 중소기업 중 교육훈련을 실시하는 기업은 30%에 불과했으며 교육훈련 미실시 사유로는 업무공백 우려(46.7%), 회사의 특성상 불필요(32.7%), 교육관련 예산의 부족, 효과적인 교육 프로그램 부재, 경영자의 관심 부족 순으로 나타났다. 또한 매년 재직 근로자에 대한 교육훈련 계획을 수립하고 있다는 기업은 47.5%로 절반이 채 되지 못했으며 100인 이상 기업(66.7%)과 20-49인 기업(35.6%)의 인력 규모별 격차와 200억원 이상 매출 기업(72.8%)-50억원 미만 기업(33.4%)의 매출규모별 격차가 약 2배 차이로 나타나 중소기업의 열악한 교육훈련 실태가 보고된 바 있다[1].

따라서 본 연구는 충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향을 파악하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 중소 제조기업의 교육훈련 형태에 따른 참여 인식이 근로자의 교육내용 만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 중소 제조기업 근로자의 교육훈련 참여 인식이 기업의 교육시스템 만족도에 영향을 미치는가?

셋째, 중소 제조기업의 교육훈련 형태에 따라 교육의 자기계발 도움 정도를 다르게 인식하는가?

2. 이론적 배경

기업에서의 교육훈련은 근로자들을 교육에 적극적으로 참여시켜 능력을 개발하고 학습성과를 극대화하여 경영성과 향상으로 이어지도록 하는 데 목적을 두고 있다.

기업 교육훈련의 방법은 일반적으로 프로그램 촉진 책임자별 유형에 따라 라인 중심의 직장 내 교육인 OJT(On-the-job training) 방식, 직장 외 교육훈련인 스텝 중심의 Off JT(Off-the-job training) 방식, 본인 중심 자기계발 방식의 SD(Self-development), 그 외 이러닝(E-learning) 교육훈련 등으로 나눌 수 있다(최종태, 2004)[2].

현장훈련(OJT)은 업무에 종사하면서 하는 교육훈련, 직급별로 요구되는 직무를 습득하는 것, 또는 근로자직업능력개발법 시행 제3조 제2항에 따르면 '산업체의 생산시설 또는 근무 장소에서 실시하는 훈련방법' 등으로 정의되고 있다. 현장에서 업무를 배워 직무역량을 향상시킬 수 있다는 장점이 있으나 부정확한 교육내용, 교육비전문가인 숙련자 직원의 전달, 비체계성에 따른 한계점도 있다(고형준, 2016)[3].

현장 외 교육훈련(Off-JT)은 업무현장에서 벗어나 연수원, 강의실, 전문 교육기관 등에서 실시되는 집합교육, 세미나 등의 교육형태를 말한다. 이러한 집체교육훈련은 단시간에 많은 사람에게 효과적으로 교육내용을 전달할 수 있는 장점이 있으나 교육내용의 실습이나 실제 직무에의 적용 및 활용성이 어렵고 학습전이나 근로자에게 동기부여하기 어렵다는 단점이 있다(김종표, 2006)[4].

교육훈련의 효과성(Training Effectiveness)은 '피 훈련자가 교육훈련의 결과로 새로운 가치, 지식, 기술 등을 습득하고 태도나 행태가 변화하며, 궁극적으로는 직무성과나 조직의 생산성이 향상되는 것'을 의미한다. 이는 교육훈련의 효율성(Training Efficiency)과는 구분되는 개념으로 교육훈련 효율성이 합리성, 경제성에 초점을 두는 반면 교육훈련 효과성은 궁극적 목표의 달성 정도와 프로그램이 잘 수행되었는지, 조직 구성원들의 직무와 연관된 능력이 향상되었는지에 초점을 맞추고 있다(김현수, 2000)[5].

Kraiger(2003)는 교육훈련의 효과성을 교육훈련의 설계 및 교육내용 만족도, 피훈련자의 인식 및 행동양식 변화, 조직성과 등의 차원으로 구분하였으며, 교육훈련을 통한 학습자의 변화가 조직성과 향상으로 연계됨을 강조하였다[6].

본 연구에서는 중소기업 사내 교육훈련의 형태에 따른 만족도(집합교육, 이러닝교육 등 Off-JT, 현장훈련 OJT) 2가지와 교육 효과성 및 만족도 인식(교육내용, 교육시스템, 자기계발 도움 정도) 3가지 요인을 주요 변인으로 설정하여 측정, 분석하였다.

3. 선행연구

중소기업 근로자의 사내 교육훈련 참여와 교육효과 인식에 미치는 영향 에 대한 기존의 주요 선행연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

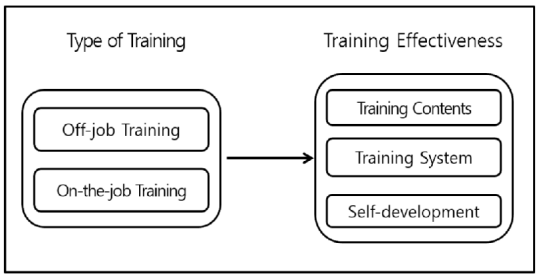
정봉주(2009)는 교육훈련 프로그램 특성이 교육훈련 효과에 미치는 영향을 분석한 결과 교육훈련 방법, 내용, 환경이 자기성장 욕구와 기업 활성화에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 교육훈련에서의 자기성장 욕구와 기업 활성화는 교육의 효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 즉, 교육훈련의 효과성을 높이기 위하여 교육훈련 참가자의 교육훈련 욕구를 미리 파악하고, 이를 반영한 교육훈련 프로그램을 설계하여 개인의 자기성장욕구 충족과 동시에 기업 발전을 위한 원동력을 마련할 것을 제시하였다[7].

노무종(2011)은 중소기업에서의 교육훈련의 효과와 영향요인의 관계성을 분석한 결과 교육에 대한 사전인식과 학습조직이 교육효과와 지속적 교육 참여의도에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 생산직 종업원과 주임-대리급의 교육효과 인식이 가장 높은 직무, 직급별 교육효과의 차이를 발견하였다. 이는 중소기업 교육훈련의 경우 사전에 근로자에게 교육의 목적과 내용을 충분히 인지시켜 교육 참여 동기를 부여하고, 교육 효과를 높이기 위해서 학습조직을 활성화시켜야 하며, 직급별 과정 중심의 교육훈련이 효과적일 수 있음을 의미한다[8].

남상욱(2011)은 중소기업의 성장단계별 교육훈련프로그램 특성이 교육훈련의 효과성에 미치는 영향을 분석한 결과 교육훈련 방법, 내용, 환경이 모두 학습성과와 학습전이에 정(+)의 영향을 미쳤다. 또한 중소기업의 성장단계별로 창업기의 학습성과에는 교육훈련 방법만이 영향을 미쳤고, 성장기와 성숙기의 학습성과에는 교육훈련 내용과 방법 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 교육효과의 극대화를 위해서는 직무수행 및 교육목표 달성에 적합한 내용으로 교육이 구성되고 실제 직무에 적용할 수 있도록 실천계획을 잘 마련하고, 기업 성장단계에 따른 특징을 고려하여 교육훈련 방법과 내용을 달리할 것을 제안하였다[9].

기존 연구에서 중소기업의 교육훈련 효과를 다룬 연구는 많이 있었으나 Off-JT, OJT 등 교육형태별로 효과를 측정한 연구는 많지 않았으며, 특정 시·도를 중심으로 지역적 특성을 반영하여 조사된 연구 또한 많지 않았다.

따라서 본 연구는 충남지역 남성 근로자를 중심으로 중소 제조기업의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향을 분석하였으며 연구모형은 다음과 같다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 중소 제조기업의 사내 교육훈련 참여 남성 근로자를 대상으로 2016년 5월 17일부터 5월 30일까지 설문지를 배포하여 총 66부를 수거하였으며 응답이 불충분한 설문지를 제외하고 최종 60부를 분석에 활용하였다.

설문문항은 조사대상자의 기본적인 인구통계적 특성(연령, 거주지역, 최종학력, 직급, 근속년수, 담당직무) 6문항과 현장 외 훈련(Off-JT) 만족도 5문항, 현장훈련(OJT) 만족도 5문항, 교육내용 만족도 5문항, 교육시스템 만족도 5문항, 자기계발 도움 정도 5문항을 합쳐 총 31문항을 설문하였다.

통계 패키지로는 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 기술통계량 및 빈도를 구하고, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 주요 요인의 집단 간 차이 분석을 위해 사후분석(Post Analysis)을 포함한 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 요약하면 다음과 같다. 연령대는 30대(53.3%)-40대 이상(33.3%)-20대(13.3%) 순으로 많았으며 거주지역은 천안(40%)-아산(36.7%)-

서울·경기(23.3%) 순이었다. 최종학력은 대졸 이상(53.3%)이 가장 많았으며 직급은 사원(36.7%), 근속년수는 5년 이상 10년 미만(28.3%), 근무부서는 관리부서(40%)라는 라는 응답이 가장 많았다.

〈Table 1〉 General Characteristics of the Respondents

Spec.		N	%
Age	20s	8	13.3
	30s	32	53.3
	>40s	20	33.3
Residence	Cheonan-si	24	40.0
	Asan-si	22	36.7
	Capital region	14	23.3
Level of education	<High school	10	16.7
	Junior college	18	30.0
	>University	32	53.3
Position	Staff	22	36.7
	Assistant manager	14	23.3
	Manager	8	13.3
	Deputy general manager	12	20.0
	General manager	4	6.7
Contunious service year	<1 Year	12	20.0
	1-3 Years	15	25.0
	5-10 Years	17	28.3
	>10 Years	16	26.7
Division	Management	24	40.0
	Production	13	21.7
	Sales	23	38.3

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

각 독립변인과 종속변인을 모두 포함시켜 직각회전(Varimax) 방식으로 요인분석을 실시한 결과 25개 문항에서 5개 문항을 제거하여 최종적으로 20개 문항을 분석에 사용하여 5개 요인이 도출되었다.

누적 분산 설명력이 약 75%로 양호한 편이었으며 타당성 검증을 위한 KMO 측도가 .531로 적절한 수준이었으며 Bartlett 구형성 검정 결과 역시 근사카이제곱이 502.739(p<.000)로 타당성이 검증되었다. 신뢰도 분석 결과 또한 모든 요인의 Cronbach's Alpha값이 0.6 이상으로 분석에 적합하게 나타났다.

〈Table 2〉 Factor and Reliability Analysis

Variables		Off-JT	Self-development	Training System	Training Contents	OJT
Factor 1	5	.849				
	3	.816				
	4	.781				
	1	.768				
Factor 2	2		.852			
	1		.778			
	5		.725			
Factor 3	4			.788		
	2			.619		
	3			.608		
Factor 4	1				.854	
	3				.725	
	2				.607	
Factor 5	5					.828
	2					.642
Eigen Value		3.437	2.633	1.946	1.746	1.471
Cronbach's Alpha		.864	.829	.670	.627	.631
Variance(%)		22.916	40.469	53.441	65.078	74.882
KMO/Bartlett		.531 /502.739***				

***p<.001

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 변인들 간의 상관관계는 Pearson 상관계수가 0.2 이상 0.4 미만으로 비교적 높지 않은 수준의 상관성을 보였다. p<.01 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 Off-JT와 OJT 교육 만족도, Off-JT 및 OJT 만족도와 교육시스템 만족도, Off-JT 만족도와 자기계발 도움정도(교육훈련 효과성)였으며, 양(+)의 상관관계를 보였다.

〈Table 3〉 Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation				
			a	b	c	d	e
Off-job Training	3.12	.440	1				
On-the-job Training	2.70	.443	.399**	1			
Training Contents	3.27	.446	.227	.211	1		
Training System	3.16	.432	.393**	.337**	.270*	1	
Self-development	3.30	.419	.373**	.280*	.089	.279*	1

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

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여는 교육훈련 내용 만족도, 교육훈련 시스템 만족도, 교육훈련의 자기계발 도움 정도 중 교육내용 만족도를 제외한 교육훈련 시스템 만족도와 자기계발 도움 정도 효과성 인식에 유의한 영향을 미쳤으며 보다 상세한 결과 해석은 다음과 같다.

첫째, Off-JT와 OJT 교육훈련에 대한 만족도는 교육내용 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 못했다. 이는 특정 교육에의 참여가 교육내용 만족도와 유기

적으로 연계되지 못함을 의미한다. 따라서 기업에서는 근로자가 만족할 수 있는 교육훈련 콘텐츠를 보강하는 것이 시급하다고 판단된다.

둘째, 교육훈련 형태 중 Off-JT에 대한 만족도는 교육훈련 시스템 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05, β=.308). 이는 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 교육시스템이 더 잘 갖춰져 있음을 의미하며, 따라서 향후 현장훈련에 대한 체계적인 시스템 마련이 필요하다고 제안할 수 있다.

셋째, 교육훈련 형태 중 Off-JT에 대한 만족도는 직무와 관련한 자기계발 도움 정도에도 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05, β=.311). 이는 근로자가 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 자기계발에 더 효과적이라고 인식하고 있으며, 일반적으로 OJT가 직무능력 향상에 더 효과적인 것으로 알려져 있는 것과는 상반되는 결과가 도출된 것은 그만큼 현장훈련에 대한 만족도가 낮게 나타나 개선이 필요함을 의미한다.

또한 잔차 통계량 분석 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 1.687, 1.454, 1.552으로 잔차의 독립성에 문제가 없었으며, 공선성 진단 결과 독립변인 간 다중공선성에도 특별히 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈Table 4〉 Multiple Regression Analysis-1

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
Off-JT	Training Contents	.170	1.220	.067	2.112	1.190
OJT		.144	1.029			1.190
Off-JT	Training System	.308	2.375*	.193	6.820**	1.190
OJT		.213	1.644			1.190
Off-JT	Self-development	.311	2.351*	.160	5.413**	1.190
OJT		.155	1.171			1.190

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

5.5 집단 간 차이분석

중소기업 사내 교육훈련 참여자 집단 간 차이 분석을 위해 사후분석을 포함한 분산분석(ANOVA) 실시 결과 근무부서, 학력, 연령, 근속년수에 따른 교육훈련 참여와 교육훈련 효과에 대한 인식의 차이가 나타났다.

Off-JT, 즉 집체교육 및 이러닝교육에 대한 만족도는 생산이나 영업부서보다 관리부서에서 더 높게 나타났다.

OJT, 즉 현장훈련에 대한 만족도는 고졸 이하가 대졸 이상보다 더 높았고, 관리부서가 생산·영업부서보다 더 높은 만족도를 보였다.

사내 교육훈련 시스템에 대한 만족도는 30대가 20대보다 높았고, 관리부서가 생산·영업부서보다 더 높은 만족도를 보였다.

교육훈련이 자기계발에 미치는 효과성(도움 정도)은 40대 이상이 30대보다 더 높게 인식했고, 근속년수 1년 이하가 10년 이상보다 더 높게 인식하고 있었다.

한편, 교육훈련 내용에 대한 집단 간 만족도의 차이는 발견되지 않았다.

〈Table 5〉 Group Differences of the Respondents

Spec.			M	SD	F	Post Analysis
Off-JT	Division	Management	3.35	.603	7.128**	a>b,c (Dunnett T3)
		Production	3.01	.381		
		Sales	2.94	.184		
OJT	Level of education	<High school	3.10	.394	6.722**	a>c (Scheffe)
		Junior college	2.72	.428		
		>University	2.56	.397		
	Division	Management	2.96	.487	9.464***	a>b,c (Dunnett T3)
		Production	2.42	.195		
		Sales	2.58	.351		
Training System	Age	20s	2.83	.178	3.252*	a<b (Scheffe)
		30s	3.25	.440		
		>40s	3.13	.438		
	Division	Management	3.53	.353	30.652***	a>b,c (Scheffe)
		Production	3.00	.284		
		Sales	2.86	.259		
Self-development	Age	20s	3.25	.463	3.814*	b<c (Dunnett T3)
		30s	3.19	.378		
		>40s	3.50	.412		
	Continuous service year	<1 Year	3.43	.442	3.274*	a>d (Dunnett T3)
		1-3 Years	3.43	.514		
		5-10 Years	3.33	.385		
		>10 Years	3.04	.206		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

6. 결론

충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향에 대한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, Off-JT와 OJT 교육훈련에 대한 만족도는 교육내용 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 못했다. 이는 특정 교육에의 참여가 교육내용 만족도와 유기적으로 연계되지 못함을 의미한다. 따라서 기업에서는 근로자가 만족할 수 있는 교육훈련 콘텐츠를 보강하는 것이 시급하다고 판단된다.

둘째, 교육훈련 형태 중 Off-JT에 대한 만족도는 교육훈련 시스템 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05, β=.308). 이는 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 교육시스템이 더 잘 갖춰져 있음을 의미하며, 따라서 향후 현장훈련에 대한 체계적인 시스템 마련이 필요하다고 제안할 수 있다.

셋째, 교육훈련 형태 중 Off-JT에 대한 만족도는 직무와 관련한 자기계발 도움 정도에도 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05, β=.311). 이는 근로자가 집체교육이나 이러닝교육이 현장훈련보다 자기계발에 더 효과적이라고 인식하고 있으며, 일반적으로 OJT가 직무능력 향상에 더 효과적인 것으로 알려져 있는 것과는 상반되는 결과가 도출된 것은 그만큼 현장훈련에 대한 만족도가 낮게 나타나 개선이 필요함을 의미한다.

또한 집단 간 차이분석에서 관리부서가 생산·영업부서보다 교육훈련 및 교육시스템 만족도가 높았고, 현장훈련 만족도는 고졸 이하가 대졸 이상보다, 교육시스템 만족도는 30대가 20대 보다, 자기계발 도움 정도는 40대 이상이 30대 이상보다 높게 인식하고 있었다. 따라서 생산·영업 직무에 적합한 교육시스템 및 교육훈련 콘텐츠를 마련하여 만족도를 높일 필요가 있으며, 고학력 청년층 근로자의 교육훈련 만족도를 높일 수 있는 방안을 적극적으로 모색할 것을 제안할 수 있다.

연구의 한계점은 특정 지역을 대상으로 소수의 중소기업 남성 근로자만을 조사하여 모든 업종 및 여성 근로자까지 일반화하기에 다소 한계점이 있다는 것이다. 따라서 후속 연구에서는 보다 다양한 업종과 남녀 근로자를 모두 포함시켜 연구의 활용도를 높일 필요가 있다.

본 연구는 충남지역 중소 제조기업 남성 근로자의 교육훈련 참여가 교육효과 인식에 미치는 영향을 분석함으로써 교육형태별 효과성을 파악하고 사내 교육훈련 만족도를 높이기 위한 시사점을 제시한 데 연구의 의의가 있다.

References

[1] Small and Medium Business Administration, “Survey Report on Small and Medium Businesses’ Workforce”, 2008.

[2] Jong-Tae Choi, “Moden Personnel Management”, 2004.

[3] Hyoung Jun Koh, “A Study on Quality Factors to the Digital S-OJT Learning System through Quantitative Analysis”, Department of Business Administration, Graduate School of Kyung Hee University, 2016.

[4] Jong Pyo Kim, “Business Training”, Yangseowon, 2006.

[5] Hyun Soo Kim, “A Study on the Effect of Personal Characteristics of the Training Participants on Training Effectiveness”, Graduate School of Soongsil University, Master’s Thesis, 2000

[6] Kurt Kraiger, “Perspectives on Training and Development”, Handbook of Psychology : Volume 12, Industrial and Organizational Psychology, pp. 171-192, Hoboken, NJ: Wiley, 2003

[7] Bong-Ju Joung, “An Empirical Study on Effecting the Characteristic of Education Training Program to Efficiency of Education Training through Education Training : Based on the Small and Medium Enterprise Employees”, Graduate School of Bisiness Administration, Pukyong National University, Master’s Thesis, 2009.

[8] Mu-Jong No, “An Empirical Study on the Effectiveness of Enterprise Educational Training and It′s Influential Factors -Focused on Small and Medium Enterprise Employees-”, Graduate School of Seokyeong University, Doctoral Thesis, 2011.

[9] Sang Wook Nam, “The Efficiency of the Differential Education and Training Program by the Developmental Stage of the Small and Medium Enterprises”, Graduate School of Global Human Resource Development, Chung-Ang University, Master’s Thesis, 2011.

한 성 규(Han, Seong Kyoo)

- 2000년 2월 : 단국대학교 행정학 전공 졸업 (행정학학사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 와이엠씨(주) 인사총무(차장)
- 현재 : 공주대학교 경영행정대학원 경영학전공 재학중
- 관심분야 : 언어, 경영학, 골프
- E-Mail : hskyoo@hanmail.com

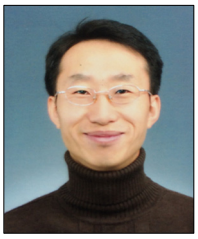
임 병 철(Leem, Byeong Cheol)

- 2016년 2월 :한국방송통신대학교 졸업 (경영학사)
- 현재 : 공주대학교 경영행정대학원 경영학전공 재학중
- 1993년 9월 ~ 현재 : 대한칼소닉(주) 공장장
- 관심분야 : 경영학, 골프학
- E-Mail : bclim@dhc.co.kr

최 규 열(Choi, Kyu Yul)

- 2009년 8월 : 공주대학교 제어계측공학(공학사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 경영행정대학원 경영학전공 재학중
- 관심분야 : 경영
- E-Mail : kyuyul82@naver.com

고 경 한(Ko, Kyoung Han)



- 2013년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2011년 3월 : 2014년 12월 KICU 대학원 교수 (융합경영)
- 2002년 5월 ~ 현재 : ㈜에이엔티이 십일 연구소장 /부사장
- 관심분야 : 환경, 기계, 융합경영
- E-Mail : ggokim@hanmail.net