

ESG 경영 관점에서 본 생산직 품질관리 교육의 생산성 향상 효과 분석

김진형*, 채선희*, 임상호**

순천향대학교 메카트로닉스공학과 학사과정*, 융합ESG학과 주임교수**

Analysis of the productivity improvement effect of quality management training for production workers from an ESG perspective

Jin-Hyung Kim*, Seon-Heung Chae*, Sang-Ho Lim**

bachelor's Program, Department of Mechatronics Engineering, Soonchunhyang University*

Professor, Department of ESG Management, Soonchunhyang University**

요약 본 연구는 ESG경영을 위한 생산직 근로자의 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 자료는 충남 지역 정규 생산직 근로자 53명을 대상으로 설문 조사를 실시하고, IBM SPSS Statistics 20 프로그램을 활용하여 데이터를 분석했다. 분석 결과, 첫째, 품질관리 교육 만족도는 직무 생산성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육 만족도가 높을수록 직무 생산성도 높아지는 경향을 보였다. 반면, 교육 동기는 직무 생산성에 유의한 영향을 미치지 않았다. 교육을 받고자 하는 동기가 높다고 해서 직무 생산성이 반드시 높아지는 것은 아니었다. 둘째, 품질관리 교육 만족도와 교육 동기는 직무 생산성과 상관관계가 다소 높게 나타났다. 이는 교육 만족도와 교육 동기가 직무 생산성에 복합적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 설명력은 약 48%로 나타났다. 즉, 품질관리 교육 만족도와 교육 동기가 직무 생산성의 약 48%를 설명할 수 있다는 의미이다. 본 연구는 ESG 교육의 효과성을 밝히는 데 초점을 맞춰, 제한된 표본을 대상으로 분석했다. 이러한 연구는 향후 더욱 심층적인 연구를 위한 기초 자료로 활용될 수 있는데 연구의 의미가 있다.

주제어 : ESG 경영, 생산직 근로자, 품질관리 교육, 직무 생산성, 교육 만족도

Abstract This study analyzed the impact of quality management training for production workers for ESG management on productivity. The data was analyzed using a survey of 53 regular production workers in the Chungnam region and the IBM SPSS Statistics 20 program. The results of the analysis showed that, first, satisfaction with quality management training significantly affected job productivity. Higher training satisfaction tended to increase job productivity. On the other hand, motivation for training did not significantly affect job productivity. High motivation to receive training did not necessarily increase job productivity. Second, satisfaction with quality management training and motivation for training were somewhat highly correlated with job productivity. This suggests that satisfaction with training and motivation for training can have a complex effect on job productivity. The explanatory power was approximately 48%. In other words, satisfaction with quality management training and motivation for training can explain approximately 48% of job productivity. This study focused on revealing the effectiveness of ESG training and analyzed a limited sample. This study is meaningful in that it can be used as basic data for more in-depth research in the future.

Key Words : ESG management, production workers, quality management training, job productivity, training satisfaction

Received 14 Oct 2024, Revised 18 Oct 2024

Accepted 23 Oct 2024

Corresponding Author: Sang ho Lim

(SoonChunHyang University)

Email: 35limsangho@gmail.com

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. 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

최근 기업 경영에서 ESG(환경, 사회, 지배구조) 원칙의 중요성이 크게 부각되고 있다. 이는 단순히 규제를 준수하는 차원을 넘어, 기업의 지속 가능한 성장과 사회적 책임을 실현하기 위한 필수 요소로 자리잡고 있다. 특히, ESG 경영은 소비자와 투자자, 그리고 사회 전반의 신뢰를 구축하는 데 기여하며, 기업의 경쟁력과 장기적 생존 가능성을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 이러한 맥락에서 생산직 근로자의 역할은 더욱 중요해지고 있다. 이들은 제품의 품질과 효율성을 결정짓는 핵심 인력으로, 기업의 성과에 직접적인 영향을 미친다.

품질관리는 생산 과정에서 제품의 품질을 보장하고 향상시키기 위한 체계적인 접근 방식으로, 불량률을 줄이고 고객 만족도를 증대시키는 데 기여한다. 품질 관리의 효과적인 실행은 단순한 기술적 문제 해결을 넘어, 기업의 브랜드 가치를 높이고, 궁극적으로는 ESG 목표 달성에도 기여할 수 있다. 특히, 품질관리 교육은 생산직 근로자들이 품질 관리의 중요성을 인식하고, 이를 실천할 수 있도록 돕는 중요한 수단이다. 이 교육을 통해 근로자들은 품질 기준에 대한 이해를 깊게 하고, 실질적인 문제 해결 능력을 향상시키게 된다.

생산직 근로자의 직무생산성은 기업의 효율성과 수익성에 직결되며, 이는 기업의 지속 가능한 성장에 중요한 기여를 한다. 따라서 ESG 경영의 중요성이 날로 증가함에 따라, 기업들은 지속 가능한 성장과 사회적 책임을 실현하기 위한 다양한 전략을 모색하고 있다. 이 과정에서 생산직 근로자의 역할은 더욱 강조되고 있으며, 직무생산성을 높이는 것이 기업의 경쟁력을 강화하는 핵심 요소로 떠오르고 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 ESG 경영을 위한 생산직 근로자를 대상으로 한 품질관리 교육이 직무생산성에 미치는 영향을 심층적으로 분석하고, 교육의 필요성과 효과를 규명하고자 다음과 같이 문제를 제기하였다.

첫째, ESG 경영을 위한 생산직 근로자의 품질관리 교육이 생산성에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, ESG 품질관리 교육의 어떤 요소가 직무 생산성에 가장 큰 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

ESG 경영은 기업이 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance) 측면에서 지속 가능한 경영을 추구하는 것을 의미한다. 이는 기업이 단순한 이익 추구를 넘어 사회적 책임을 다하고, 환경 보호에 기여하며, 투명 경영을 통해 지속 가능한 기업 발전을 추구하는 것을 의미한다[1],[2]. ESG 경영은 기업의 이미지와 신뢰도를 높이는 데 중요한 역할을 하며, 장기적으로는 투자자와 소비자로부터의 지지를 확보할 수 있는 기반이 된다. 따라서 ESG 경영을 효과적으로 구현하기 위해서는 조직 내 모든 구성원의 인식과 역량이 필수적이다.

품질관리는 제품 및 서비스의 품질을 보장하고 개선하기 위한 체계적인 관리 활동이다. 이는 고객의 기대를 충족시키고, 불량률을 감소시키며, 비용 효율성을 향상시키는 데 기여한다. 품질관리의 핵심 원칙은 예방적 접근, 데이터 기반 의사결정, 지속적 개선 등으로, 이러한 원칙을 통해 기업은 경쟁력을 유지하고, 지속 가능한 성장을 도모할 수 있다. 특히, 생산직 근로자는 품질 관리의 핵심 주체로, 이들의 교육과 역량 개발이 기업의 품질 향상에 직결된다.

생산성은 인력, 재료, 시간, 자본 등 투입자원(Input)에 대한 생산되는 기업성과(Output)의 비율을 나타내며[3], 이는 기업의 효율성과 수익성을 직접적으로 반영하며, 또한, 고용된 인력이 직무를 얼마나 효과적으로 수행하는지를 나타내는 중요한 지표이다. 따라서 생산직 근로자의 직무 생산성을 높이는 것은 기업의 전략적 목표 달성에 필수적이다.

품질관리 교육은 생산직 근로자가 품질 관리의 중요성을 이해하고, 이를 실천하는 데 필요한 지식과 기술을 제공하는 과정이다. 또한, 생산직근로자는 작업 현장에서 생산에 직접적인 영향을 주는 근로자로[4] 교육을 통해 품질 기준과 절차를 숙지하고, 문제 해결 능력을 향상시키며, 팀워크를 강화하게 되며 이러한 교육훈련은 업무 수행 능력을 향상해 나가는 필수적인 과정이며[5], 교육 만족도는 학습자의 교육경험에 대한 주관적 반응으로 정의할 수 있다[6]. 연구에 따르면, 품질관리 교육을 받은 근로자는 더 높은 직무 만족도[6]를 경험하고, 이는 다시 생산성 향상으로 이어진다는 결과가 나타나고 있다. 본 연구는 이러한 이론적 토대를 바탕으로 ESG 관점의 품

질관리 교육이 생산직 근로자의 직무생산성에 미치는 영향을 심층적으로 분석하고자 한다.

3. 선행연구

본 연구와 관련된 선행연구를 살펴보면, ESG 경영, 품질관리 교육, 그리고 직무생산성 간의 관계를 탐구한 여러 연구 결과들을 확인할 수 있다. 선행연구를 요약 정리하면 다음과 같다.

양병모, 양오석의 연구에 의하면 균형적 ESG 경영전략을 잘 수행하는 기업이 균형적 ESG 지수가 낮은 집단보다 기업성장에 강한 긍정 효과를 발휘하는 것으로 나타났다. 따라서 균 형적 ESG 경영전략이 가진 성격은 ESG 활동 간의 상호관계를 고려함으로써 운영 메커니즘의 최적화 작업을 조절하여 성과를 향상하는 데 도움을 주는 전략적 활동이라고 하였다[2].

고경환은 생산성 향상에 영향을 미치는 현장직무 교육훈련은 학습조직이 매개를 하고 있으며 현장직무 교육훈련을 하는 것도 중요하지만 학습조직이 어느 정도 뒷받침이 되어야 생산성 향상이 높아질 수 있다고 하였다[8]. 또한, 유지철은 학습조 활동을 통해 종업원의 경쟁력을 높이는 방안을 제시하였다[9].

배규락, 유병대, 김계수는 인력양성교육(품질교육)이 품질경쟁력에 영향을 미치므로 기업은 근로자들이 인력양성교육(품질교육)에 적극적 참여를 위하여 인센티브를 활용하고 교육훈련체계를 직무, 직급별에 따라 맞는 교육프로그램을 개발하여 교육프로그램을 적용 및 운영해야 한다고 하였다[10]. 한편 권영선은 종업원의 교육훈련을 통한 생산성 향상을 추구하는 대신 적절한 사람을 선발하고 배치하는 방법으로 선회 되고 있다고 하였다[11].

나호수, 권수환, 김영득, 김길영은 교육훈련시간이 각종 성과지표에 탄력적으로 영향을 주는 것으로 나타나 교육훈련시간의 관리가 중요한 것으로 나타나 교육훈련 활동은 기업의 노동 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[12].

김아영은 교육훈련에 대한 만족은 업무역량을 강화하여 업무성과와 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 하였다[13].

이렇듯 국내 연구를 종합해 보면 대체로 직무교육은 생산성에 관하여 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로

나타나고 있다[3]. 이에 본 연구는 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향에 대해 실증적으로 분석하고자 한다.

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구에서 수집된 자료는 통계 프로그램 IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 ESG 경영을 위한 생산직 근로자를 대상으로 한 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향을 분석하였다. 구체적으로 빈도분석, 상관분석, 회귀분석을 실시하였다. 분석을 통해 품질관리 교육과 생산성 간의 관계를 심층적으로 탐구하고, 교육의 효과를 검증하는 데 중점을 두었다.

본 ESG 품질교육 관점의 연구의 모형은 [그림 1]과 같이 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

5. 연구결과 분석

5.1 설문 대상 및 자료수집 방법

본 연구는 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 충남지역 정규직 생산직 근로자를 대상으로 온 오프라인 설문을 진행하였으며 설문에 참여한 전체 응답자는 56명이었으나 결측문항을 제외한 총 53부의 데이터를 분석에 활용하였다. 조사대상자들의 일반적인 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

연령은 30대 21명(39.6%), 20대 17명(32%)로 순으로 가장 많았으며, 학력은 대졸 이상 28명(52.8%), 결혼여부는 기혼 31명(58.5%), 직장 근속연수는 5년 이상 22명(41.5%), 근무 총 경력은 5~10년 미만(32.1%), 직급은 중간관리자(과.차장급) 23명(43.4%)로 가장 응답이 많은 것으로 조사되었다.

<표 1> 조사대상자의 일반적인 특성 (N=53)

변수	측정 항목	빈도	%
연령	10대	9	17
	20대	17	32
	30대	21	39.6
	40대 이상	6	11.3
학력	고졸	6	11.3
	전문대졸	19	35.8
	대졸 이상	28	52.8
결혼	기혼	31	58.5
	미혼	21	39.6
	기타	1	1.9
직장 근속연수	1년 미만	2	3.8
	3년 미만	18	34
	5년 미만	11	20.8
	5년 이상	22	41.5
근무 총 경력	1~5년 미만	10	18.9
	5~10년 미만	17	32.1
	10~15년 미만	12	22.6
	15년 이상	14	26.4
직급	평사원(대리급)	22	41.5
	중간관리자(과.차장급)	23	43.4
	관리자(부장급 이상)	8	15.1

5.2 품질관리 교육에 대한 빈도분석

품질관리 교육에 관한 빈도분석은 <표 2>와 같다.

빈도분석 결과, 품질관리 교육을 받은 시기는 1년 이내 30명(56.6%), 교육과정 유형은 현장이론 혼합 24명(45.3%) 와 이론중심 23명(43.4%), 교육과정 기간은 1~5일 내 25명(47.2%), 교육 시간은 4시간~8시간 이상 32명(60.3%), 교육 인원은 10명~20명 23명(43.4%), 교육 장소는 기타 23명(43.4%), 교육 방식은 대면교육 51명(96.2%)로 가장 많은 것으로 확인되었다.

<표 2> 품질관리 교육에 대한 빈도분석

변수	측정 항목	빈도	%
교육 시기	1년 이내	30	56.6
	1~3년 이내	10	18.9
	3년 이상	13	24.5
교육과정 유형	현장중심(OJT)	6	11.3
	이론중심	23	43.4
	현장.이론 혼합	24	45.3

교육과정 기간	1일 내	23	45.4
	1~5일 내	25	47.2
	1~4주 이내	5	9.4
교육 시간	1시간 이하	3	5.7
	1시간~4시간	18	34
	4시간~8시간 이상	32	60.3
교육 인원	10명 미만	18	34
	10명~20명	23	43.4
	20명~30명	9	17
	30명 이상	3	5.7
교육 장소	작업 현장	7	13.2
	작업 사무실	5	9.4
	회의실	18	34
	기타	23	43.4
교육 방식	대면 교육	51	96.2
	동영상 교육 및 기타 방식	2	3.8

5.3 요인분석 및 신뢰도분석.

요인분석을 실시 한 결과 총 17개 문항 중 3개 문항을 제외하고 최종적으로 14개 문항이 도출되었다. 각 변수들에 대한 요인 적재량은 모든 항목이 .6 이상의 수치로 나타났다. 또한, KMO 측도는 .853의 수치로 높게 나타났으며 유의확률은 .000으로 요인분석에 적합하게 나타났다.

고유값(Eigen-value)은 각 요인이 설명하는 분산의 양을 나타내는 지표로 직무 생산성은 36.6%, 교육 만족도는 26.7%로 중요한 정보를 포함하고 있으나 교육 동기는 8.7%로 낮은 비율의 분산을 설명하고 있어 중요성이 다소 낮은 것을 알 수 있다. 또한, Cronbach의 알파 값은 .936으로 신뢰수준은 높은 것으로 확인되었다.

<표 3> 요인분석 및 신뢰도분석

	직무 생산성	교육 만족도	교육 동기
교육이 제조공정 개선에 도움이 되었습니까	.867	.167	.053
품질관리교육이 직무능력향상에 도움이 되었습니까	.860	.248	-.073
교육이 전문지식 활용에 기여했다고 생각하십니까	.844	.321	.016
교육이 심리적 안정을 돕는 데 기여했습니까	.823	.362	-.052
교육을 통해 핵심직무담당자로 성장했다고 생각하십니까?	.820	.287	.049
교육이 직원 간의 의사소통을 촉진하는 데 기여했습니까	.787	.381	-.120
교육이 자존감 향상에 도움이 되었습니까	.761	.402	-.024
1일 교육 시간에 대한 만족도는	.227	.842	-.049

교육 기관에서 제공한 강의 도구에 대한 만족도는	.352	.792	-.087
교육 강사의 교육 열의에 대한 만족도는	.418	.770	-.019
품질관리 교육 과정의 총 기간에 대한 만족도는	.505	.720	.024
교육 기관의 편의시설에 대한 만족도는	.225	.716	-.106
현장 품질관리 교육을 받게 된 동기는	.006	.098	.838
수강한 현장 품질관리 교육에 대한 의지는	-.026	-.234	.678
고유값(Eigen-value)	36.641	26.691	8.661

Cronbach의 알파: .936

KMO와 Bartlett의 검정: .853/595.837 *** $p < .001$

족도 5와 교육 만족도 6은 .842, 직무 생산성2와 직무생산성 6은 .814로 높은 상관관계를 보이고 있으며, 변수들 간의 상관 계수는 유의수준($p < .05$, $p < .01$)에서 유의한 것으로 나타났다.

5.4 회귀분석

다중 회귀분석을 실시 한 결과는 <표 5>와 같다.

교육 만족도, 교육 동기와 직무 생산성 간의 영향 관계를 확인한 결과 교육 만족도는 직무 생산성에 베타 값 .702로 유의수준 ($p < .05$)에서 유의하게 나타났으나, 교육 동기는 베타 값 .024로 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 확인 되었다. 또한, 교육 만족도와 교육 동기는 직무 생산성 간의

<표 4> 상관분석

	교육 만족도1	교육 만족도2	교육 만족도3	교육 만족도4	교육 만족도5	교육 만족도6	교육 만족도7	직무 생산성1	직무 생산성2	직무 생산성3	직무 생산성4	직무 생산성5	직무 생산성6	직무 생산성7	직무 생산성8
교육 만족도1	1														
교육 만족도2	.708**	1													
교육 만족도3	.774**	.575**	1												
교육 만족도4	.745**	.528**	.798**	1											
교육 만족도5	.782**	.655**	.685**	.630**	1										
교육 만족도6	.632**	.655**	.621**	.543**	.842**	1									
교육 만족도7	.543**	.599**	.507**	.503**	.468**	.586**	1								
직무 생산성1	.918**	.680**	.810**	.779**	.750**	.606**	.521**	1							
직무 생산성2	.585**	.426**	.730**	.677**	.571**	.507**	.437**	.641**	1						
직무 생산성3	.612**	.461**	.725**	.682**	.668**	.649**	.415**	.659**	.661**	1					
직무 생산성4	.701**	.404**	.764**	.711**	.640**	.543**	.403**	.708**	.775**	.762**	1				
직무 생산성5	.623**	.451**	.746**	.680**	.584**	.625**	.496**	.670**	.769**	.785**	.723**	1			
직무 생산성6	.543**	.365**	.671**	.602**	.465**	.448**	.367**	.557**	.814**	.662**	.739**	.778**	1		
직무 생산성7	.709**	.586**	.766**	.692**	.541**	.474**	.480**	.767**	.717**	.714**	.788**	.772**	.668**	1	
직무 생산성8	.619**	.492**	.805**	.627**	.523**	.485**	.331**	.671**	.735**	.720**	.745**	.740**	.663**	.775**	1

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

5.4 상관분석

상관분석을 실시 한 결과 교육 만족도1은 직무 생산성 1과 .918로 매우 높은 상관관계수 값을 보이고 있고, 교육 만족도 3과 직무 생산성 1은 .810, 직무 생산성 8은 .805, 교육 만

상관관계는 .699로 다소 높은 상관관계를 보이고 있으며, R 제곱은 .489(48%)의 설명력을 보이고 있다.

더빈 왓슨(Durbin-Watson) 값은 2.078의 수치로 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀 모형은 적합한 것으로 나타났다. 또

한, 분산 팽창 계수(VIF)는 1.018, 공차한계 값은 .982로 .1 보다 크게 나타나 다중 공선성에는 문제가 없는 것으로 보인다.

<표 5> 품질관리 교육과 생산성 간의 영향 분석

독립 변수	종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수		t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타	공차			VIF	
(상수)		.399	.517			.772	.000		
교육 만족도	직무 생산성	.819	.119	.702	6.883	.000	.982	1.018	
교육 동기		.025	.108	.024	.235	.815	.982	1.018	

R: .699 / R²: .489 / 수정된 R²: .476
 F값 23.928 / 유의확률(P값) .000 / Durbin-Watson 2.078

*p<.05

6. 결론

본 연구는 ESG 경영을 위한 생산직 근로자를 대상으로 한 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향을 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, 품질관리 교육이 생산성에 미치는 영향 관계에서 교육 만족도는 직무 생산성에 베타 값 .702로 유의확률은 .000(p<.05)으로 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

교육 만족도의 중요성은 품질관리 교육에 대한 만족도가 직무 생산성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육 만족도는 직무 능력 향상, 제조 공정 개선, 자존감 향상 등 다양한 측면에서 긍정적인 효과를 가져왔다. 반면, 교육 동기는 베타 값 .024로 직무 생산성에 영향을 미치지 못한 것으로 확인 되었다. 이는 단순히 교육 참여를 유도하는 것만으로는 충분하지 않으며, 직원들의 내적 동기를 높이는 노력이 필요함을 시사한다. 둘째, 품질 관리 교육과 생산성 간의 상관관계 분석 결과, 교육 만족도와 교육 동기가 직무 생산성과의 상관관계는 .699로 다소 높은 상관관계를 보였다. 즉, 교육의 질과 직원 동기 부여의 중요성은 교육의 질과 직원들의 동기 부여가 생산성 향상에 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다. 선행연구의 김아영[13] 연구에서도 밝혔듯이 교육훈련에 대한 만족은 업무역량을 강화하여 직무생산성과 조직에 긍정적인 영향을 미치는 것을 뒷받침하였다. 본 연구는 품질 관리 교육을 통해 생산직 근로자의 직무 수행 능력을 향상시키고, 교육 만족도가 직무 생산성에

미치는 긍정적인 영향을 밝혀 중요한 시사점을 제공하였다. 이는 기업이 인력의 질을 높이고 변화하는 산업 환경에 적응하여 경쟁력을 강화하는 기초가 된다. 특히, 교육 프로그램의 품질을 개선하고 직원들의 필요와 기대에 맞춘 교육 내용을 조정해야 한다는 것을 의미한다.

본 연구의 일반화를 높이기 위해 더 많은 표본을 확보해야 한다. 표본이 53부로 제한되어 연구의 한계 중 하나이다. 후속 연구에서는 다양한 산업 분야와 기업 규모를 고려하여 표본을 400부 이상으로 확대할 필요가 있다. 본 연구는 품질관리 교육이 생산성 향상에 중요한 역할을 한다는 것을 확인하고, 교육 만족도가 직무 생산성에 미치는 영향을 규명했다. 따라서 기업들이 품질관리 교육을 통해 경쟁력을 강화하고, ESG 관점의 지속 가능한 성장을 이루는 데 중요한 시사점을 제공한다.

참고문헌

- [1] 박인구, 박수용, 이동형(2024), 소규모 제조기업의 ESG경영 도입 및 활성화방안, 한국산업경영시스템학회지, 47(1), pp.51-59.
- [2] 양병모, 양오석(2023), ESG 활동이 기업성과에 미치는 영향: 균형적 ESG 경영전략의 조절 효과를 중심으로, 국제경영리뷰, 27(2), pp.115-128.
- [3] 최왕목(2019), 제조업의 직무만족과생산성에 미치는 조직문화의영향요인에관한연구, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위 논문.
- [4] 서예린, 정진철(2021), 제조업 생산직근로자의 스킬형성 유형과 인적자본, 학습경험 및 직무경험 특성의 관계, 직업과 자격 연구, 10(4), pp.77-106.
- [5] 차성우(2021), 경영품질 시대의 직원교육훈련요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 리더 겸손의 매개효과 검증, 단국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- [6] 김한나, 이현정(2021), 기업교육에서 교육품질이 교육만족도와 직무효능감에 미치는 영향: 자기주성의 조절효과, 핵심역량교육연구, 7(1), pp.203-223
- [7] 이운성, 임상호(2017), 충남 서부지역 근로자의 현장훈련 교육이 생산성 향상에 미치는 영향에 관한 연구, 산업진흥연구, 2(1) pp.45-50.
- [8] 고경한(2016), 중소기업의 학습조직과 현장직무교육훈련이 생산성 향상에 미치는 영향, 산업진흥연구,

1(1), pp.71-77.

- [9] 유지철(2013), 중소기업의 교육훈련이 기업의 생산성 향상에 미치는 영향에 관한 연구, 한국교통대학교 논문집, 48, pp.39-43.
- [10] 배규락, 유병대, 김계수(2019), 4차산업혁명 시대에 품질교육이 품질경쟁력과 고객사만족도에 미치는 영향에 관한 연구 - 자동차부품클러스터 기업을 중심으로 -, 한국품질경영학회, p.80.
- [11] 권영선(2020), 일학습병행 교육훈련이 교육만족도와 직무성공에 미치는 영향 : 학습근로자, 기업현장교사, 경영자간 조절효과를 중심으로, 부산가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문.
- [12] 나호수, 권수환, 김영득, 김길영(2018), “한국기업에서 교육훈련이 기업의 성과에 미치는 영향.”, 인적자원관리연구, 25(2), pp.153-171.
- [13] 김아영(2022), 교육만족도와직무성과 관계에서 조직동일시의 매개효과, 한양대학교상당심리대학원 석사학위논문.

임 상 호 (Lim Sang-Ho)



- 2024년 9월~현재: 순천향대학교 대학원 융합 ESG 전공 주임교수
- 2024년 3월~현재: 순천향대학교 메카트로닉스공학과 교수
- 2009년 09월~2014년 08월: KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2011년 10월: KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 관심분야: ESG경영, 스마트팩토리
- E-Mail: 35limsangho@gmail.com

김 진 형 (Kim Jin-Hyung)



- 2024년 3월~현재: 순천향대학교 메카트로닉스공학과 재학
- 2020년 10월~현재: (주)비엠씨 재직
- 2004년 02월: 부천대학교 컴퓨터제어공학과 졸업
- 관심분야: ESG경영, 스마트팩토리
- E-Mail: jinhkim358@gmail.com

채 선 흥 (Chae Seon-Heung)



- 2024년 3월~현재: 순천향대학교 메카트로닉스공학과 재학
- 2016년 11월~현재: (주)비엠씨 재직
- 2009년 2월: 서울디지털대학교 영어과 졸업
- 2003년 2월: 동의공업대 건축과 졸업
- 관심분야: ESG경영, 스마트팩토리
- E-Mail: csh11010@naver.com