

국가인적자원개발 컨소시엄 재직자 교육훈련 만족에 영향을 미치는 변인 탐색

송영숙¹, 정화민^{2*}

¹송실대학교 베어드학부대학, ²남서울대학교 IPP사업단

Exploring Factors Affecting Satisfaction of Education and Training for Consortium for HRD Ability Magnified Program

Youngsook Song¹, Hwa-Min Jeong^{2*}

¹Baird University College, Soongsil University

²IPP Bureau, Namseoul University

요 약 국가인적자원개발 컨소시엄은 중소기업 재직근로자의 전략분야 인력양성사업의 일환이며, 공동훈련에 필요한 인프라, 훈련비, 인건비 및 일반운영비 등을 국가에서 지원하는 사업이다. 본 연구의 목적은 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자 교육훈련 만족에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 것이다. 이를 위해 국가인적자원개발 컨소시엄 교육훈련 재직자 과정에 참여한 707명의 자료를 SPSS 22.0 통계 프로그램을 활용하여 분석하였다.

본 연구의 결과, 컨소시엄 교육훈련 참여자의 성별, 강사 만족, 교육시설 및 서비스 만족 요인이 교육훈련 만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강사 만족, 교육시설 및 서비스 만족, 성별 순으로 교육훈련 만족에 미치는 영향이 높았다. 성별의 경우 남자가 여자보다 교육훈련 만족에 더 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 연령, 직위, 직군은 교육훈련에 만족에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 바탕으로 시사점을 제시하면, 첫째, 강사 만족이 교육 훈련 만족의 가장 큰 영향 요인이라는 점에서 강사의 역량을 강화하고, 강사에 대한 지원을 체계적으로 실시하는 것이 중요하다. 둘째, 교육훈련 참여자가 교육훈련에 효과적으로 참여할 수 있고, 현업에서 교육훈련전이를 높일 수 있는 교육훈련의 환경 조성 및 시설 제공이 필요하다. 셋째, 여성 재직자의 교육 훈련 참여를 높이고, 여성 재직자의 특성을 고려한 교육훈련 교육과정의 설계 및 시행이 이루어져야 할 것이다. 넷째, 교육훈련 내용의 적절성, 교육훈련 시간의 적정성, 직무의 연관성, 직무의 기여도 면에서 질적 수준을 높이는 데에도 보다 많은 노력이 요구된다.

Abstract The consortium for the HRD ability magnified program is part of the joint training program for SMEs in the strategic field and supports the infrastructure, training, personnel, and general operation expenses required for the joint training. The purpose of this study was to analyze the factors affecting the satisfaction of the education and training program, as perceived by the participants of the Consortium for the HRD Ability Magnified Program.

The results of this study are as follows. Gender, trainer satisfaction, educational facilities and service satisfaction have a statistically significant effect on training program satisfaction. The impact on education and training satisfaction of gender, instructor satisfaction, educational (facilities) and service satisfaction was high and in that order. It was found that the male participants have a more positive effect on satisfaction of education and training than the female participants. Age, job group, and job title did not have a statistically significant effect on training program satisfaction. Based on the results of this study, the following suggestions are made. The capacity of the trainers should be strengthened. It is important to provide facilities that enable trainees to participate effectively in education and training and increase the transfer of education and training to the field. It is necessary to design and implement a curriculum that takes into consideration the female trainees' characteristics and situations. More effort is needed to improve the appropriateness of the education and training contents, education and training time, job relevance, and job contribution.

Keywords : Consortium for HRD Ability Magnified Program, Education, Training, Satisfaction, Adult Learners

*Corresponding Author : Hwa-Min Jeong(Namseoul Univ.)

Tel: +82-41-580-3529 email: vivahyatt@nsu.ac.kr

Received October 25, 2017

Revised November 27, 2017

Accepted February 2, 2018

Published February 28, 2018

1. 서론

4차 산업혁명 시대를 능동적으로 대응하기 위해서는 중소기업 인적자원개발을 통한 국가 경쟁력 강화가 중요하다. 그간 대기업 중심의 산업정책을 추진하였던 우리나라는 저성장, 장기침체, 투자부진이 이어지면서 뚜렷한 미래성장 동력을 잃은 상황이다[1]. 변화의 속도가 빠른 4차 산업혁명 시대에 확고한 미래성장 동력을 확보하기 위해서는 중소기업이 대기업과 상생하면서 지식기반 혁신과 지속적인 가치 창출을 주도할 필요가 있다. 이를 위해서는 중소기업 인적자원개발과 이에 따른 생산성 향상 및 혁신역량 제고가 효과적으로 이루어져야 한다. 그러나 물질·인적자원 기반이 약한 중소기업은 인적자원개발에 대한 투자를 거의 하지 않고 있으며, 전문성 부재, 인프라 미흡 등으로 인해 인적자원개발에 어려움을 겪고 있는 실정이다.

이에 정부는 대기업에 비해 인적자원개발 여건이 열악한 중소기업을 지원하기 위하여 학습조직화 사업, BEST-HRD 인증제도, 체계적 현장훈련 기업 육성 등 다양한 제도를 실시하고 있다[2]. 중소기업 교육훈련을 활성화하고 근로자의 직무능력을 향상시키기 위해 정부가 실시하는 대표적인 국책사업으로 국가인적자원개발 컨소시엄을 들 수 있다. 국가인적자원개발 컨소시엄은 대기업, 사업주 단체, 대학의 교육훈련 체제와 인프라를 중소기업에 위한 공동연수원으로 개편하여 중소기업에 필요할 인력을 양성·공급하고, 중소기업 재직근로자에게 직무향상훈련을 제공하는 주요 국책 교육훈련 사업이다[3].

막대한 예산이 투입되고, 상당한 인력이 참여하는 주요 국책 교육훈련 사업임에도 불구하고, 국가인적자원개발 컨소시엄 관련 연구는 미미하게 이루어졌다. 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 평가에 관한 연구[4, 5, 6, 7, 8]가 몇몇 수행되었으나, 교육훈련 성과 관련 연구는 여전히 부족한 실정이다. 국가인적자원개발 컨소시엄이 중소기업 인적자원개발에 실효성 있는 효과를 주고 있는지를 분석하고, 교육훈련의 지속적인 개선과 질적 향상을 위해서는 거시적인 측면에서 사업 성과를 평가하는 것도 필요하겠지만, 교육훈련 참여자가 인식하는 만족도를 비롯하여 다방면에 걸쳐 교육훈련 성과를 분석할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자

교육훈련 만족에 영향을 주는 요인을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다. 1) 교육훈련 참여자의 성별, 직군, 연령, 직급은 교육훈련 만족에 어떠한 영향을 미치는가? 2) 강사 만족 및 교육시설 및 서비스 만족은 교육훈련 만족에 어떠한 영향을 미치는가?

교육훈련 참여자가 인식하는 교육만족에 대한 면밀한 분석은 개별 교육훈련 차원의 교육내용, 강사, 교육시설 등의 개선방안에 대한 시사점을 제공해 줄 뿐만 아니라, 수요자(학습자) 중심의 교육훈련 개발과 적용을 위한 교육훈련 전반에 걸친 개선방안에 대한 시사점도 제공할 수 있다.

2. 선행연구 고찰

2.1 국가인적자원개발 컨소시엄

국가인적자원개발 컨소시엄은 대기업에 비해 상대적으로 직업능력개발이 어려운 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 확대 등을 위해 대기업, 사업주단체, 학교가 복수의 중소기업과 컨소시엄을 체결하고, 정부가 이들 대기업, 사업주단체, 학교에게 공동훈련에 필요한 인프라, 훈련비, 인건비 및 일반운영비 등을 지원하는 사업이다[9]. 2001년 대우조선해양, 삼성중공업 등 6개 공동훈련센터에서 중소기업직업훈련 컨소시엄으로 시범 실시되었으며, 2010년 타 부처에서 운영되던 인력양성 사업을 전략분야 인력양성형으로 통합·특성화하면서 국가인적자원개발 컨소시엄으로 사업 명칭을 개정하였다[10]. 국가인적자원개발 컨소시엄의 목적은 첫째, 자체 교육인사팀, 자체 연수원을 갖출 수 없는 중소기업에게 대기업, 사업주단체, 학교의 체계적인 교육훈련 운영시스템 등을 활용하여 지속적이고 체계적인 인력관리시스템을 제공하기 위한 것이다. 둘째, 인력관리시스템 뿐만 아니라 중소기업에 위한 공동 교육훈련 인프라 및 운영인력을 제공하기 위한 것이다. 셋째, 대기업과 중소기업이 함께 필요한 인력을 양성하여 대·중소기업 상생을 위한 인력양성 체계를 구축하는 것이다[9]. 국가인적자원개발 컨소시엄의 훈련과정은 중소기업 재직자들의 직무능력 향상을 목표로 하는 재직자과정과 중소기업에 필요한 인력을 공급·육성하는 채용예정자과정으로 나누어 실시된다[9]. 2001년 30억원의 예산으로 시작한 국가인적자원개발 컨

소기업은 2016년 1116억원의 예산과 20만명 가량의 훈련생이 참여하는 사업으로 양적 팽창을 거듭하여 왔다 [11].

본 연구의 주제와 관련저 교육훈련 만족에 관한 국가인적자원개발 컨소시엄 관련 연구를 살펴보면, 대체로 교육훈련 만족이 높고, 다양한 변인들이 교육훈련 만족에 영향을 주는 한편, 교육훈련 만족은 훈련전이, 직무능력 향상 등에 직·간접적으로 영향을 준다는 연구결과를 제시하고 있다[3, 12, 13, 14, 15]. [13]은 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자 향상훈련과정 참여자가 인식하는 내용 만족도, 교수자 만족도, 학습자 지원서비스 만족도, 훈련시설 만족도에 관하여 조사하고, 집단의 특성에 따른 만족도 차이를 분석하였다. [13]의 연구결과, 만족도 문항별 평균 3.69-4.50으로 나타나 참여자가 훈련 과정에 대해 전반적으로 만족하는 것으로 나타났으며, 교수자 만족도가 상대적으로 높은 반면, 훈련시설 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 훈련기관 지역, 주야간훈련, 성별, 훈련일수 등으로 구분한 집단에 따라 통계적으로 유의한 만족도 차이가 나타났다[13]. [15]는 국가인적자원개발 컨소시엄 참여 중소기업 재직자를 대상으로 연령, 학력, 근무경력, 근로자 수에 따른 교육훈련 만족도의 차이를 분석하였는데, 근무경력에 따른 교육훈련 만족도에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. [12]은 상급관리자의 관점에서 국가인적자원개발 컨소시엄 채용예정자 훈련 성과를 분석하였다. 훈련운영내용과 만족, 학습, 수행, 성과의 4가지 차원 훈련성과간의 관계를 조사한 이들[12]의 연구결과, 훈련운영내용의 하위변인 중에서 교육훈련 내용의 적절성은 만족, 학습, 수행에 영향을 미치는 중요 변인인 것으로 나타났다. [14]은 국가인적자원개발 컨소시엄 훈련환경과 훈련프로그램에 대한 훈련참여자의 인식이 전반적인 훈련만족도와 훈련전이효과에 미치는 영향을 분석하였다. [14]의 연구결과에 따르면, 훈련환경의 하위요인인 훈련시설과 훈련장비, 훈련프로그램의 하위요인인 교수자, 교재, 교육진행은 훈련만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 훈련만족도는 훈련전이효과에 높은 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으며, 훈련만족도는 훈련환경 및 훈련프로그램과 훈련전이 효과의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. [3]의 연구결과에 따르면, 교육훈련 참여자의 능력과 기대, 자기효능감은 교육훈련 만족도에 유의한 영향을 미치고, 교육훈련 만족도는 직무능력 향

상에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 [3]의 연구결과에 따르면, 교육훈련 만족도는 훈련 참여자의 기대, 자기효능감과 직무능력 향상 간의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

2.2 교육훈련만족

성인학습자나 재직근로자가 기존에 받은 교육훈련만으로는 급변하는 사회변화에 대응하여 자신의 직무를 효과적으로 수행하기 어려우므로 직무능력향상, 자기개발 등 지속적인 인적자원개발을 위해 정부는 다양한 재직자 및 취업예정자 교육훈련을 제공하고, 참여자가 인식하는 만족도를 분석하고 있다. 교육훈련 만족도는 [16] 평가 모형 중 1수준에 해당되는 반응 평가로서 교육훈련 참여자가 가장 직접적으로 느끼는 정성적 교육훈련 성과라 할 수 있으며, 학업성취도, 현업적용도, 조직기여도와 같은 다른 교육훈련 성과와도 밀접한 연관이 있다는 점에서 중요하다.

본 절에서는 국가인적자원개발 컨소시엄과는 직접적으로 관련되지 않으나, 인구통계학적 특성에 따른 교육훈련 만족도의 차이 혹은 교육훈련 만족도 영향 변인에 관하여 조사한 선행연구를 살펴보고자 한다. 우선, 인구통계학적 변인에 따른 교육훈련 만족도 차이에 관한 연구를 살펴보면, 연구마다 다소 상이한 결과를 제시한다. [17]는 지역·산업맞춤형인력양성사업 재직자 향상훈련 과정에 참여한 중소기업 근로자의 배경 변인에 따라 만족도에 차이가 있는지를 조사하였다. [17]의 연구결과에서는 성별, 연령, 학력, 직무, 종사업종의 배경 변인 중에서 학력 변인은 교수자 만족, 교육내용 만족, 시설 및 환경 만족, 행정서비스 만족, 직업적 유의성 모두에게 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 종사업종 변인은 교수자 만족, 교육내용 만족, 직업적 유의성에 통계적으로 유의하고, 직무 변인은 행정서비스 만족에만 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. [18]은 실업자 직업훈련에 참여한 참여자의 배경 변인에 따라 만족도에 차이가 있는지를 분석하였는데, 성별, 연령, 학력에 따른 집단간 구분에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 결혼여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 기혼 및 기타가 미혼에 비해 훈련만족도가 높은 것으로 나타났다. 재직자의 인구통계학적인 특성에 따라 교육훈련 만족에 차이가 나타나는지를 분석한 [19]의 연구결과에 따르면, 성별, 연령, 인종에 따라서는 통계적으로 유

의한 차이가 나타나지 않았으나, 직종, 직위, 근무기간에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

교육훈련 만족도에 영향을 주는 변인에 관한 연구도 몇몇 수행되었다[17, 18, 20, 21, 22]. [21]은 학습용이성과 훈련품질에 대한 이러닝 훈련 참여자의 인식이 훈련만족도에 어떤 영향을 주는지 분석하였는데, 학습용이성과 훈련품질 요인 모두 훈련만족도에 유의수준 0.5에서 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 실업자 직업능력개발계좌제 훈련생 만족도 영향요인을 분석한 [20]의 연구결과에 따르면, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법, 시설장비, 취업지원, 행정서비스 요인 모두 훈련생이 인식하는 전반적 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이들 요인은 전반적 만족도를 73.6% 설명하는 것으로 나타났다. [17]은 재직자 교육훈련 참여자가 인식하는 교수자 만족도, 교육내용 만족도, 시설 및 환경 만족도, 행정서비스 만족도가 직업적 유의성에 미치는 영향을 분석하였다. [17]의 연구결과, 행정서비스 만족도, 시설환경 만족도, 교육내용 만족도, 교수자 만족도 순으로 통계적으로 유의하게 직업적 유의성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. [22]는 중소기업 재직자 교육훈련에 참여한 참여자가 인식하는 교육시설 및 서비스 등에 관한 교육훈련의 효율성 요인, 현업기여도 및 전이효과에 관한 교육훈련의 유용성 요인, 강사 성과 요인이 교육훈련만족에 미치는 영향을 분석하였다. 이들의 연구결과에 따르면, 교육훈련의 효율성, 교육훈련의 유용성, 강사 성과 요인 모두 교육훈련의 만족에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. [18]은 훈련서비스 품질에 대한 훈련 참여자의 인식이 훈련만족도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 훈련서비스 품질 하위 요인 중에서 훈련시설 및 장비, 수업내용, 교강사 교수역량, 진로지도, 행정지원 요인이 훈련만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특히 수업내용, 진로지도, 행정지원, 훈련시설 및 장비, 교강사 교수역량 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구는 2016년 국가인적자원개발 컨소시엄 재직

자과정(서울) ICT 교육훈련 참여자 928명의 자료 중에서 문항을 미기재하거나 불성실하게 응답한 자료를 제외하고, 707명(76.2%)을 연구대상으로 한다. 연구대상자의 일반적 사항은 <표 1>과 같다.

Table 1. Characteristics of Respondents

	Spec.	N(%)
Gender	Male	575(81.3)
	Female	132(18.7)
Age	Below 29	171(24.2)
	Above 30 - Below 39	285(40.3)
	Above 40 - Below 49	216(30.6)
	Above 50	35(5.0)
Job Title	Assistant Manager	341(48.2)
	Manager, Deputy General Manager	268(37.9)
	General Manager, Director	98(13.9)
Job Group	Research-Development	440(62.2)
	Marketing-Planing	54(7.6)
	General Affaires	92(13.0)
	Others	121(17.1)
All		707(100.0)

3.2 연구도구

본 연구를 수행하기 위한 설문문항 구성은 <표 2>와 같다. 본 연구에서는 측정하고자 하는 변수들의 개념정의와 측정도구를 강사 영역 4문항, 교육훈련 영역 6문항, 교육시설 및 서비스 영역 3문항으로 구성하였다. 모든 설문문항은 5점 리커트 척도를 사용한 자기보고식 문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 교육훈련에 대한 만족 수준이 높음을 의미한다.

Table 2. Instrument Items' Technical Statistics and Source

Items	Mean	S.D.	Source
Is the instructor well prepared for the training?	4.49	0.782	[17], [20]
Does the instructor have expertise in the content of the training?	4.67	0.640	
Does the instructor have proper lecture skills?	4.53	0.778	
Does the instructor provide proper feedback?	4.49	0.773	
Are you satisfied with the training overall?	4.25	0.932	[3], [14], [18]
Is the content of the training proper?	4.24	0.913	
Is the training time proper?	4.10	0.984	
Is the training related to your job?	4.19	0.954	

Does the training contribute to your job performance?	4.22	0.970	[17], [18], [20]
Are you willing to participate again if you have the opportunity to participate in the training?	4.37	0.946	
Are you satisfied with the training facilities and materials?	4.21	0.983	
Does the textbook help you understand the content of the training?	4.31	0.865	
Are you satisfied with instruction and service for the training?	4.56	0.722	

3.3 자료 분석

본 연구의 자료는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 분포를 알아보기 위하여 빈도분석 및 평균과 표준편차를 산출하였다. 설문 문항의 구성개념 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하고, 신뢰성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 수행하였다. 변수들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 교육훈련 만족에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해서는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 변수의 요인 분석 및 신뢰도 검증

요인분석은 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 파악하는 것으로 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인하는 것이다.

SPSS에서 실시하는 요인분석을 탐색적 요인분석이라 한다. SPSS 22.0 통계 프로그램을 활용하여 독립변수와 종속변수에 대한 요인분석을 실시하였다.

Table 3. KMO & Bartlett Test

KMO & Bartlett Test		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy		.933
Bartlett's Sphericity test	Chi-squared approximation	5715.942
	DF	45
	P	0.000

KMO와 Bartlett의 검정은 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 값이다. 이 값이 적으면 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋지 못함을 나타내는데, KMO 값이 0.9이상이면 상당히 좋은 것이라고 해석할 수 있다. 본 연구의 변수들의 KMO 값은 .933으로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 매우 좋은 편으로 나타났다.

각 변인들의 요인적재치가 0.5이상을 기준으로 구성 요인을 추출하기 위해 주성분분석과 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(Varimax)을 선정하였다. <표 4>와 같이 독립변수와 종속변수의 요인적재량이 모두 0.5이상을 보이고 있고, 3개의 변인으로 잘 묶인 것으로 나타나 측정변수의 타당성이 있다고 할 수 있다. 단, 요인분석과정에서 잘못 적재된 5번, 10번, 12번 문항은 제거되었다. 또한, 요인분석 이후 각 요인별 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 것이다. 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성을 말한다. 신뢰도

Table 4. Factor Analysis Result

Factor	Items	Factor Loading	Eigenvalue	Explained Variance	Cronbach α
Instructor Satisfaction	Instructor Satisfaction 3	.819	3.280	32.803	.905
	Instructor Satisfaction 2	.819			
	Instructor Satisfaction 4	.779			
	Instructor Satisfaction 1	.719			
Training Satisfaction	Training Satisfaction 8	.796	2.938	29.382	.913
	Training Satisfaction 7	.771			
	Training Satisfaction 9	.768			
	Training Satisfaction 6	.746			
Educational Facilitates and Service Satisfaction	Educational Facilitates and Service Satisfaction 11	.861	1.673	16.727	.649
	Educational Facilitates and Service Satisfaction 13	.683			

분석을 위하여 각각의 하위 요인별로 문항을 선택하여 분석을 실시하였다. 측정도구의 내적일관성을 측정하기 위하여 Cronbach 알파값을 사용하였으며, <표 4>와 같이 4개의 변수에 대한 Cronbach 알파값은 모두 0.6이상을 보이고 있어 측정문항의 신뢰도가 있다고 할 수 있다.

4.2 상관관계 분석

요인분석과 신뢰도 분석을 통하여 얻어진 결과를 가지고 통계프로그램 SPSS 22.0을 활용하여 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 상관관계라 한다. 본 연구에서는 가설검증을 하고자 하는 변수들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. <표 5>와 같이 변수들의 상관관계수는 유의수준 0.05에서 대부분 유의한 것으로 나타났다. 성별(남자:0, 여자:1), 직위(대리이하:0, 과장이상:1), 직군(연구직:0, 비연구직:1)은 더미변수로 변경하여 상관분석에 투입하였다. 구체적으로 교육훈련 만족과 강사 만족의 상관관계수는 .761로 비교적 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 교육훈련 만족과 교육시설 및 서비스 만족의 상관관계도 .626으로 비교적 높은 상관관계를 보이고 있다. 강사 만족과 교육시설 및 서비스 만족의 상관관계는 .604로 나타나 비교적 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 또한, 독립변수 간의 상관관계가 0.8 이상인 관계가 없으므로 독립변수의 다중공선성(Multicollinearity)의

문제는 없다고 할 수 있다. 상관관계 분석결과 각각의 변수들은 유의확률 0.01 유의수준 하에서 유의한 것으로 나타나 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4.3 위계적 회귀분석

교육훈련 만족의 영향 요인을 분석하기 위한 회귀분석에서 인구통계적 특성을 통제하기 위하여 성별 더미변수(남자:0, 여자:1), 연령, 직위더미변수(대리이하:0, 과장이상:1), 직군더미변수(연구직:0, 비연구직:1)를 회귀모형1, 강사 만족과 교육시설_서비스 만족을 회귀모형2에 투입(전진)하였다. 위계적 회귀분석 결과, <표 6>의 모형요약은 독립변수와 종속변수로 입력된 변수들에 대한 최종 내용을 보여주고 있으며, 모형1에서는 결정계수인 R제곱값이 .023으로 독립변수가 종속변수를 설명하는 설명력이 2.3%로 나타났다. 모형2에서는 R제곱값이 .629로 나타나 독립변수가 종속변수를 설명하는 설명력이 62.9%로 나타났고, F값도 통계적 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 Durbin-Watson 값은 1.596으로 2에 가깝고 0과 4에 가깝지 않으므로 잔차 간에 상관관계는 없는 것으로 판단되어 본 연구의 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다.

<표 7>과 같이, 분산분석의 결과는 회귀모형의 F값과 유의확률을 보여주고 있으며, 모형 1, 2의 F값은 각각 4.292, 209.438로 나타났고, 유의확률 값이 .000으로 통계적 유의수준 하에 있는 것으로 나타나, 회귀선이 모델에 적합하다고 할 수 있다.

Table 5. Correlation Result

	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender	1						
2. Age	-.148**	1					
3. Job Title	-.131**	.699**	1				
4. Job Group	.004	.181**	.094**	1			
5. Instructor Satisfaction	-.081*	.125**	.074*	.041	1		
6. Educational Facilitates and Service Satisfaction	-.055	.072	.050	.102**	.604**	1	
7. Training Satisfaction	-.122**	.067	.028	.074*	.761**	.626**	1

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

Table 6. Regression Model

Model	R	R2	R2(adj)	ΔR2	F/p	Durbin-Watson
Model 1	.150a	.023	.017	.023	4.292/.002**	1.598
Model 2	.793b	.629	.626	.606	605.774/.000***	

a. predictor: (constant), job title, job group, gender, age

b. predictor: (constant), job title, job group, gender, age, educational facilitates and service satisfaction, instructor satisfaction

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

위계적 회귀분석결과 <표 8>의 모형 1에서는 회귀분석계수는 t 값과 유의확률을 제시하고 있고, 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보이고 있어 다중공선성에 문제가 없다고 할 수 있다. 성별의 경우 종속변수인 교육훈련 만족의 t값이 -3.217이고, 유의확률값이 .001이므로 통계적으로 유의한 영향이 있는 것으로 나타났고 t값이 -값을 가지므로 남자가 여자보다 교육훈련 만족에 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 역시 성별에서 남자가 여자보다 교육훈련 만족에 더 큰 영향을 주는 변수로 나타났고, 표준화 계수 베타값의 절대치가 가장 큰 것으로 강사 만족, 교육시설 및 서비스 만족 순으로 나타났다.

특히, 비표준화계수를 기준으로 강사 만족이 1변할 때 교육훈련 만족은 .782만큼 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났고, 교육시설 및 서비스 만족이 1변할 때 교육훈련 만족은 .294의 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 위계적 회귀분석결과, 강사 만족과 교육시설 및 서비스 만족은 교육훈련 만족에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났고, 여자보다 남자가 강의 만족도를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자 교육훈련 참여자가 인식하는 교육훈련 만족 수준을 살펴보고, 교육훈련 만족에 영향을 주는 요인을 탐색하였다. 본 연구결과, 재직자 ICT 교육훈련 참여자가 인식하는 교육훈련 만족은 5점 척도에서 4점 이상을 나타내어 대체로 높은 것으로 나타났다. 정부지원 교육훈련 만족도 관련 선행연구들[13, 17, 20]에서도 참여자가 인식하는 교육만족도가 대체로 높은 것으로 나타났는데, 본 연구도 유사한 결과를 나타내고 있다.

Table 7. ANOVA

	Model	SS	DF	MS	F	P
Model 1	Regression	12.207	4	3.052	4.292	.002**
	Residual Error	528.996	744	.711		
	Total	541.204	748			
Model 2	Regression	340.280	6	56.713	209.438	.000***
	Residual Error	200.924	742	.271		
	Total	541.204	748			

dependent variable : training satisfaction

predictor: (constant), job title, job group, gender, age, educational facilitates and service satisfaction, instructor satisfaction

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

Table 8. Regression Coefficient

Model	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P	Collinearity		Statistics
		B	SE	β			Tolerance	VIF	
Model 1	(constant)	4.089	.094		43.309	.000			
	Gender	-.254	.079	-.118	-3.217	.001**	.976	1.025	
	Age	.065	.052	.065	1.262	.207	.495	2.022	
	Job title	.116	.065	.066	1.794	.073	.965	1.037	
	Job group	-.067	.086	-.040	-0.780	.436	.510	1.962	
Model 2	(constant)	-.569	.146		-3.891	.000			
	Gender	-.143	.049	-.066	-2.920	.004**	.972	1.029	
	Age	-.027	.032	-.027	-0.836	.403	.490	2.042	
	Job title	.053	.040	.030	1.319	.188	.954	1.048	
	Job group	-.038	.053	-.023	-0.720	.471	.509	1.964	
	Instructor Satisfaction	.782	.037	.605	21.376	.000***	.625	1.599	
	Educational facilitates and service satisfaction	.294	.032	.257	9.095	.000***	.628	1.591	

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

본 연구에서는 교육훈련 만족에 영향 미치는 요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 성별, 강사 만족, 교육시설 및 서비스 만족 요인은 교육훈련 만족에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 연령, 직위, 직군은 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 본 연구의 결과는 교수자 만족과 훈련시설 및 서비스 만족이 교육훈련 만족에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들[13, 17, 14, 21, 18, 22]의 연구결과를 지지하고 있다고 하겠다. 또한 본 연구의 결과는 성별에 따라 교육훈련 만족도에 통계적으로 유의한 차이가 나타나고 남성이 여성보다 교육훈련 만족도가 높다는 [13]의 연구결과와 유사한 것인 반면, 성별에 따라 교육훈련 만족도에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않는다는 [17, 18, 19]의 연구결과와는 상이하다고 하겠다.

본 연구결과를 바탕으로 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자 교육훈련 강화와 질적 제고를 위한 시사점을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 강사 만족이 높아 강사의 선정, 관리 및 육성이 비교적 효과적으로 이루어지고 있다고 사료되나, 강사 만족이 교육훈련 만족에 유의한 영향을 끼친다는 점에서 강사의 역량을 강화하고, 강사에 대한 지원을 체계적으로 실시하여 중소기업 재직자의 교육훈련 참여가 더욱 활성화되도록 해야 할 것이다. 둘째, 교육시설 및 서비스 만족 역시 교육훈련 만족에 유의한 영향을 미치므로 교육훈련 참여자가 교육훈련에 효과적으로 참여할 수 있고, 현업에서 교육훈련전이를 높일 수 있는 국가인적자원개발 컨소시엄 ICT 교육훈련의 환경 조성 및 시설 제공이 중요하다고 여겨진다. 셋째, 성별이 교육훈련 만족에 유의한 영향을 끼치고, 여성이 남성 보다 통계적으로 유의하게 교육훈련 만족이 낮다는 점에서 여성 학습자의 특성을 고려하는 교육훈련 설계 및 시행이 이루어져야 할 것이다. 2016년도 국가인적자원개발 컨소시엄 재직자과정(서울) ICT 교육훈련에 참여한 여성이 남성 보다 훨씬 적고, 여성의 만족도가 낮다는 것은 국가인적자원개발 컨소시엄 교육훈련에 여성이 참여하기가 어렵거나, 어렵사리 참여하여도 만족스럽지 않다는 것을 의미한다고 하겠다. 중소기업 여성 재직자 수가 남성 재직자의 수에 비해 여전히 적으나, 여성 인적자원의 중요성이 점차 증대되고 있다는 것을 감안할 때[23], 여성 재직자의 교육훈련 참여 활성화 방안을 모색하고, 여성 재직자의 특성과 상황을 고려한 국가인적

자원개발 컨소시엄 교육훈련 과정 개발 및 운영이 이루어질 필요가 있다. 넷째, 재직자 ICT 교육훈련 참여자의 만족이 상대적으로 낮게 나타난 교육훈련 내용의 적절성, 교육훈련 시간의 적정성, 직무의 연관성, 직무의 기여도 면에서 질적 수준을 높이는 데에도 보다 많은 노력이 요구된다고 여겨진다. 향후 후속 연구에서는 교육만족도 이외에 직무능력향상, 훈련전이, 조직몰입 등 보다 다양한 국가인적자원개발 컨소시엄 교육훈련 성과에 대한 분석이 이루어질 필요가 있으며, 교육만족도와 이들 다양한 교육훈련 성과들 간의 관계 및 영향에 대한 연구도 수행되어야 할 것이다. 또한, 질적 접근을 활용한 국가인적자원개발 컨소시엄 교육만족도 및 교육훈련 성과에 대한 연구가 수행되어야 할 것이다. 사례분석, 참여관찰기법 등을 활용하여 재직자가 교육훈련 과정에서 무엇에 만족하고 왜 그런지에 대한 깊이 있는 이해를 제시하는 연구가 필요하다고 여겨진다.

References

- [1] D. Y. Oh, N. G. Jung, and S. H. Choi, "The impacts of the fourth industrial revolution on SMEs and tasks for improvement", Ministry of SMEs and Startups. 2016.
- [2] Y. S. Cho and A. J. Hong, "Developing human resource in Korean SMEs", *Asia Pacific Journal of Small Business*, vol. 38, no. 3, 2016.
- [3] S. H. Oh, I. Jun, T. K. Park, *Proceedings of Korean Association of Industrial Business Administration*, Seoul. 2012.
- [4] S. Y. Kim, Y. M. Lee, Y. S. Choi, and S. M. Hong, "Evaluation research on the outcomes of consortium training programs for small and middle sized corporations by using CIPP model and Kirkpatrick's model", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 30, no. 1, 51-74, 2011.
- [5] S. W. Kim, "Analysing the outcomes of consortium training programs for small and middle-sized corporations", *The Study of Job and Employment Service*, vol. 3, no. 1, 21-45, 2008.
- [6] Y. M. Lee, "Examining the perceived impacts of training programs for small and medium-sized corporation employees' competency development on their performance using the CIPP evaluation model", *The Journal of Training and Development*, 24 2012.
- [7] C. Lee, C. Y. Jung, Y. J. Choi, and Y. W. Moon, "Performance analysis of national human resource development consortium project using logic model", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 31, no. 1, 195-216, 2012.
- [8] C. Lee, and B. Y. Jung, "A study on development indicators of audit and performance evaluation of

- national human resource development consortium", Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, vol. 48, no. 2, 25-53, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.23840/agehrd.2016.48.2.25>
- [9] Consortium for HRD Ability Magnified Program Homepage [Internet]. Available From: http://www.c-hrd.net/c-hrd/business_01.php. (accessed August, 10, 2017)
- [10] Y. M Lee, J. Y. Lim, and H. S. Lee, "An analysis on the outcomes of national human resource development consortium practice, using analytic of hierarchy process", The Journal of Training and Development, 28, 21-41, 2014.
- [11] Human Resources Development Service of Korea, "Budget and performance of training and development programs (recent five years)" [Internet]. Available From: <http://www.hrdkorea.or.kr/1/2/5/3/1?k=45603&searchType=&searchText=> (accessed August, 12, 2017)
- [12] S. Y. Kim and S. M. Hong, "Evaluation research for the training performance of prospective recruits by incorporating supervisors' perspectives," The Journal of Vocational Education Research. vol. 31, no. 2, 247-267, 2012.
- [13] J. H. Kim, "An analysis of satisfaction with job ability development training among workers in small and medium businesses", Master's Thesis of Gyeongsang National University, 2008.
- [14] T. H. Park, "The influence of national vocational training program on training satisfaction and training transfer effects focus on a consortium training program", Master's Thesis of Chosun University, 2014.
- [15] I. S. Heo, "Analysis of consortium for HRD ability magnified program at shipbuilding industries in Geo-je, Gyung-nam", Master's Thesis of Gyeongsang National University, 2012.
- [16] D. L. Kirkpatrick, "Evaluating training Programs: The four levels", CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 1994.
- [17] T. W. Kim, "An Analysis on participants' satisfaction of adult vocational training program : based on the local and industry specific manpower training business in Gyeongsangnam-do province", Master's Thesis of Gyeongnam University, 2017.
- [18] S. J. Jeong, "The relationships among training motivation, training satisfaction, academic achievement and field application predictability of employees", Journal of Corporate Education, vol. 18, no. 1, 401-430, 2014.
- [19] S. Schmidt, " Employee demographics and job training satisfaction: the relationship between dimensions of diversity and satisfaction with job training", Human Resource Development Quarterly, vol. 12, no. 3, 297-312, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/13678860902982082>
- [20] S. Y. Lim, and E. J. Cho, "Analysis of components that affect the satisfaction level of the vocational voucher system trainees", The Journal of Vocational Education Research, vol. 32, no. 5, 171-188, 2013.
- [21] O. Y Lee, "Effects of e-learning trainee's perception on vocational training performance: Focused on the distance training for the unemployed", Master's Thesis of Korea University of Technology and Education, 2015.
- [22] A. Giangreco, A. Sebastiano, and R. Peccei, "Trainees' reactions to training: an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training", The International Journal of Human Resource Management, vol. 20, no. 1, 96-111, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190802528417>
- [23] J. H. Kim, "Status on human resource management of women in enterprises", Korea Labor Institute, 2011.

송 영 숙(Youngsook Song) [정회원]



- 1996년 2월 : 성균관대학교 사범대학 교육학과 (교육학석사)
- 2008년 5월 : University of Illinois at Urbana-Champaign (Ph. D)
- 2015년 4월 ~ 현재 : 숭실대학교 베어드학부대학 조교수

<관심분야>

성인학습, 프로그램 평가, 인적자원개발

정 화 민(Hwa-Min Jeong) [정회원]



- 2003년 2월 : 서강대학교 대학원 정보통신 (공학석사)
- 2009년 8월 : 서강대학교 대학원 MIS전공 (경영학박사)
- 2016년 1월 ~ 2016년 12월 : 한국정보기술연구원 빅데이터/통계분석 연구교수
- 2017년 1월 ~ 현재 : 남서울대학교 초빙교수

<관심분야>

빅데이터/통계분석, 국가인적자원개발, ICT교육/창업, 정보보안, e-Business 등