



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석 사 학 위 논 문

조리직업훈련기관의 교육환경이
교육훈련성과에 미치는 영향
-자기효능감의 매개효과를 중심으로-



한성대학교 경영대학원
호텔관광외식경영학과
외 식 경 영 전 공
오 순 환

석 사 학 위 논 문
지도교수 최 웅

조리직업훈련기관의 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향

—자기효능감의 매개효과를 중심으로—

Effect of Educational Environment at Culinary Vocational
Training Institute on Training Education Performance
— Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy —

2014년 12월 일

한성대학교 경영대학원

호텔관광외식경영학과

외 식 경 영 전 공

오 순 환

석사학위논문

지도교수 최 웅

조리직업훈련기관의 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향

—자기효능감의 매개효과를 중심으로—

Effect of Educational Environment at Culinary Vocational
Training Institute on Training Education Performance
— Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy —

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2014년 12월 일

한성대학교 경영대학원

호텔관광외식경영학과

외식경영전공

오 순 환

오순환의 경영학 석사학위논문을 인준함

2013년 12월 일



심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

국 문 초 록

조리직업훈련기관의 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향 -자기효능감의 매개효과를 중심으로-

한성대학교 경영대학원
호텔관광외식경영학과
외식경영전공
오 순 환

본 연구는 조리직업훈련기관에 대한 수강생들이 인지하고 있는 교육환경에 따라 자기효능감과 교육성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이를 통하여 조리직업훈련기관에 대한 연구의 기초 자료를 제공함과 동시에 훈련기관을 운영하는 경영자와 실무자들에게 효율적인 교육프로그램 수립 및 운영방향에 필요한 근거자료를 제공하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 실증분석을 실시하였는데, 설문조사는 경기도에 소재한 조리직업훈련기관의 수강생을 대상으로 2014년 8월 25일~9월 25일까지 실시하였다. 수거된 조사 자료에 대해서는 SPSS Ver. 18.0 통계패키지를 이용하여 분석을 하였다.

분석결과 첫째, 조리프로그램 교육에 처음 참여한 응답자가 많았으며, 지금 다니고 있는 훈련기관을 선택하게 된 이유는 교육프로그램과 주위 권유에 의한 선택이 절반 이상을 차지하고 있었다.

둘째, 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 인지도에서는 22개 측정 항목 모두 평균($M=3.00$)이상의 분포를 보이고 있어서 훈련기관의 교육환경에 대해서 비교적 좋게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 교육강사, 교육훈련기관의 직원들의 친절성과 교육기관의 인지도 및 이미지 순으로 신뢰도가 높았으며, 반면에 항목 중 가장 낮은 신뢰도를 보인 항목은 휴식 공간 등

부대시설인 것으로 조사되었다.

셋째, 교육환경요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 교육환경요인 중 교육프로그램, 교육강사, 서비스 및 이미지 요인과 교육시설 요인 모두 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육환경요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 교육프로그램, 교육강사, 서비스 및 이미지, 교육시설 요인의 순으로 나타났다.

넷째, 자기효능감이 교육훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기효능감 요인 중 자기조절효능감과 과제난이도선호 요인은 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 자신감 요인은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 자기효능감 요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기조절효능감, 과제난이도선호 요인의 순으로 나타났다.

다섯째, 자기효능감 중 자신감의 매개효과를 검증한 결과, 자신감은 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향과 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었으며, 또한 자신감은 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향과 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 부분매개 역할을 하고 있었다.

여섯째, 자기효능감 중 자기조절효능감의 매개효과를 검증한 결과, 자기조절효능감은 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향, 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향, 그리고 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었다. 반면에 자기조절효능감은 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서는 매개역할을 하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

일곱째, 자기효능감 중 과제난이도의 매개효과를 검증한 결과, 과제난이도는 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었으며, 또한 과제난이도는 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향, 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향, 그리고 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 부분매개 역할을 하고 있었다.

【주요어】 조리직업훈련기관, 교육환경, 자기효능감, 교육훈련성과

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 문제의 제기 및 연구의 목적	1
1. 문제의 제기	1
2. 연구의 목적	5
제 2 절 연구의 방법 및 연구의 구성	5
제 2 장 이론적 고찰	8
제 1 절 직업훈련기관	8
1. 직업훈련의 개념	8
2. 직업훈련기관의 기능 및 특성	12
3. 조리전문 직업훈련기관에 대한 선행연구	15
제 2 절 조리직업훈련기관의 교육환경	17
1. 교육환경의 개념	17
2. 교육환경의 중요성 및 구성요인	20
1) 교육시설	23
2) 교육프로그램	23
3) 교육강사	24
4) 교육기관의 서비스 및 이미지	25
3. 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 선행연구	26
제 3 절 자기효능감 및 교육훈련 성과	29
1. 자기효능감	29
1) 자기효능감의 개념	29
2) 자기효능감 구성요인	33
2. 교육훈련 성과	36
3. 자기효능감 및 교육훈련 성과에 대한 선행연구	40
1) 자기효능감에 대한 선행연구	40
2) 교육훈련 성과에 대한 선행연구	42

제 3 장 연구 설계	44
제 1 절 연구의 모형 및 가설의 설정	44
1. 연구의 모형	44
2. 연구가설의 설정	45
제 2 절 변수의 조작적 정의 및 설문지의 구성	47
1. 변수의 조작적 정의	47
1) 조리직업훈련기관의 교육환경	47
2) 자기효능감	47
3) 교육훈련 성과	48
2. 설문지의 구성	48
제 3 절 표본설계 및 분석방법	49
1. 표본설계	49
2. 분석방법	50
제 4 장 실증 분석	52
제 1 절 표본의 일반적 특성	52
1. 인구통계학적 특성	52
2. 조리직업훈련기관의 인지도 및 일반적 특성	53
3. 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 기술 분석	54
제 2 절 변수의 타당성 및 신뢰도 분석	57
1. 교육환경	57
2. 자기효능감	59
3. 교육훈련 성과	61
제 3 절 연구가설의 검증	62
1. 교육환경과 교육훈련성과와의 관계	62
2. 자기효능감과 교육훈련성과와의 관계	63
3. 자기효능감의 매개효과	64
1) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과	65

2) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과	66
3) 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과	67
4) 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과	68
5) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	69
6) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	70
7) 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	71
8) 서비스 와 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	72
9) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과	73
10) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과	74
11) 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과	75
12) 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과	76
4. 가설검증의 요약	77
제 5 장 결 론	78
제 1 절 연구결과 요약 및 시사점	78
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향	81
참고문헌	83
부 록	93
ABSTRACT	99

표 목 차

<표 2-1> 직업훈련의 개념	11
<표 2-2> 교육환경 요인	22
<표 2-3> 자기효능감의 정의	32
<표 2-4> 교육훈련 성과의 개념	39
<표 3-1> 설문지의 구성	49
<표 3-2> 모집단의 선정 및 조사표본	50
<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성	52
<표 4-2> 조리직업훈련기관의 인지도 및 일반적 특성	54
<표 4-3> 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 기술적 통계 결과	56
<표 4-4> 자기효능감에 대한 요인 및 신뢰도 분석결과	60
<표 4-6> 교육훈련 성과에 대한 요인 및 신뢰도 분석 결과	61
<표 4-5> 교육환경과 교육훈련성과와의 관계	62
<표 4-8> 자기효능감이 교육훈련성과에 미치는 영향	63
<표 4-9> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과 ...	65
<표 4-10> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과 ...	66
<표 4-11> 교육 강사와 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과	67
<표 4-12> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	69
<표 4-14> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	70
<표 4-15> 교육강사와 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	71
<표 4-16> 서비스 및 이미지와 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과	72
<표 4-17> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과 ...	73
<표 4-18> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과	74
<표 4-19> 교육 강사와 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과	75
<표 4-20> 서비스및이미지와 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과	76
<표 4-21> 가설 검증 결과의 요약	77

그 립 목 차

<그림 1-1> 연구의 흐름도	7
<그림 2-1> 직업능력개발 훈련실시 현황	13
<그림 3-1> 연구 모형	44



제 1 장 서 론

제 1절 문제의 제기 및 연구의 목적

1. 문제의 제기

오늘날 경쟁적인 기업구조 속에서 생존하기 위해 기업은 인적자원개발에 힘쓰고 있는데, 이러한 인적자원개발은 기업뿐만 아니라 국가의 미래를 결정하고 나아가 개인 삶의 질을 결정하는 중요한 요인이다. 특히 현대 경제에 있어 급속한 시장수요와 기술의 변화, 이에 따른 노동 이동을 증대 등의 요인은 근로자의 빠른 적응성을 요구하기 때문에 교육훈련은 이러한 근로자의 적응성을 높여줌으로써 그 자신의 취업가능성은 물론이고 기업의 경쟁력을 향상시켜 준다. 즉, 교육훈련을 통한 개인역량의 증대와 더불어 노동생산성의 향상은 결과적으로 기업이나 국가의 경제발전에 토대가 되며, 이러한 사회적 능력은 국가의 핵심 역량이 되기 때문이다.

그 중에서도 국내 직업훈련기관은 기능인력 양성 중심에서 외환위기 등 경제적인 위기를 거치면서, 그 과정에서 파생된 실업대란과 비정규직의 문제, 만성 실업, 청년실업문제에 대한 적극적 노동시장정책으로서 그 역할이 강조되어 왔다. 특히 실업의 문제는 시대와 국가를 초월하여 항상 중요한 연구 주제로 다루어져 왔는데, 일자리는 개인에 있어 생계를 위한 수단이 되기도 하고 자아실현을 위한 도구가 되기도 하기 때문이다. 또한 사회적으로는 경제성장의 원동력이 되기도 하며, 사회 통합을 위한 구심점이 되기도 한다. 그만큼 일자리의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 이러한 일자리의 중요성 속에서 정부가 펼칠 수 있는 효과적인 정책적 수단으로 직업훈련이 강조되고 있다(안준기, 2013:4).

최근 국제노동기구(International Labour Organization: ILO, 2012:10.10)가 발표한 ‘세계 고용전망, 절망적인 청년노동시장’ 보고서에서는 유럽 경제위기의 영향으로 2012년 현재 12.7%인 세계 청년실업률 전망치가 2017년에는

12.9%로 0.2%포인트 상승할 것이라고 전망했다. 특히 ILO는 청년실업률이 높은 국가의 청년들이 일자리를 오랫동안 구하지 못해 낙담하거나 니트(NEET: 직장도 없고 교육이나 직업훈련도 받지 않는 실업자)족으로 전락할 수 있다는 우려를 표명했다. 이러한 고용시장의 불확실성과 청년실업문제는 우리나라에서도 개인 차원의 문제를 넘어 사회, 국가적 문제가 되어왔다. 통계청(2012:11.25)이 발표한 2012년 10월 연령별 경제 활동 인구 총괄표에서는 20세~29세 고용율이 57%에 그쳐, 20대 10명중 4명이 실업 상태에 놓여 있다는 예측을 가능하게 한다(송한나, 2013:5).

따라서 효율적인 방안 강구를 통한 실업문제 해소 및 자기계발을 실현시킬 수 있어야 한다. 그러나 사회의 인력 수요 충족은 수요와 공급이 균형을 이룰 때가 가장 이상적이지만, 직업세계가 지속적·가속적으로 변화하는 현대사회에서는 사회의 인력수요를 충족시킨다는 목적을 달성하기가 점점 어려워지고 있다. 그렇기 때문에 직업능력개발은 일회성이나 정규교육과정에서 그치는 것이 아니라 평생학습의 개념으로 접근되어야 하는 것이다. 또한 근로자의 직업능력 개발은 기업만의 생존과 발전에만 국한되는 것이 아니라 국가의 미래 경쟁력과 지식사회를 주도하는 인적자원으로서 국제화시대에 국가의 지속적인 경쟁 우위를 확보하기 위한 중요한 현안과제로 부각되었기 때문에 기업뿐만 아니라 정부도 직업능력개발의 성과를 제고하기 위하여 효과적인 교육훈련 방법을 모색하여야 할 필요성이 있다.

이러한 차원에서 정부에서도 1946년 직업훈련에 관한 제반제도가 정비되기 시작한 이후 1953년 근로기준법 제정, 1967년 직업훈련법 제정 등으로 기업이 스스로 필요한 기능 인력을 양성하도록 하는 제도적 장치를 마련하였으며, 이후 정부주도에서 민간주도로의 훈련체제 변환이 추진되어 1999년부터 훈련 실시요건이 완화된 근로자 직업훈련촉진법 제정으로 비영리법인 이외에도 다양한 훈련시설에서 훈련을 실시할 수 있게 되었다. 또한 2000년대 들어 저성장, 저고용의 양극화 현상으로 평생직장에서 평생 직업으로의 인식 전환에 따른 훈련 체계를 구축하는 혁신기에 직면하였는데, 2009년부터 공급자 중심이었던 실업자 훈련이 폐지되고 수요자 중심의 직업능력개발계좌제가 본격적으로 시행됨에 따라 최근 이러한 직업훈련기관에 대한 논의가 활발해지고 있다.

연도별 재직근로자 직업능력개발사업 실적과 예산을 비교해보면 1998년 68만 명에 불과한 훈련생이 2011년은 336만 명으로 5배가 증가하였는데, 이는 사업자와 근로자 스스로의 직업능력개발에 대한 인식이 긍정적으로 전환되고, 정부도 지속적으로 예산을 지원하였기 때문이다(전병칠, 2013:13~14)

한편, 최근 들어 국민들의 소득 수준과 생활수준이 높아짐에 따라 문화·레저 또는 자기 개발을 위한 전문교육을 받으려는 열기가 더욱 높아져 교육시장 환경에도 큰 변화를 가져오고 있는데, 그 중심에는 평생교육기관으로서 문화센터나 사설학원, 직업훈련기관 등이 이들의 다양한 학습욕구를 충족시키고 풍부한 학습기회를 제공하기 위한 기능을 담당하고 있다. 특히 그 중에서도 조리 관련 교육이 많이 개설되어 전문직업인으로 진출하기 위한 교육을 담당하고 있지만, 한편으로는 창업, 손님초대, 생활요리 등을 배워 자신의 취미, 적성을 살려 직접 조리하기 위해 여러 가지 교육프로그램을 돌아가며 이수하려는 수강생이 많아지고 있는 추세이다. 따라서 직업훈련의 본래적 가치를 계승 발전하기 위해서 민간훈련기관이 본래의 취지에 맞게 시장에 유연하고 창의적인 훈련프로그램과 더불어 교육환경을 제공하여야 하지만, 현실은 그렇지 못하고 있다.

현재 조리 관련 교육프로그램이 운영되고 있는 대부분의 교육기관들에서는 수강생들을 증원시키기 위한 방안만을 추구하여 교육환경의 핵심적인 면을 등한시 하고 있는데, 조리 관련 훈련프로그램을 운영하기 위해서는 프로그램 구성과 강사뿐만 아니라 교육방법, 현대화된 교육시설과 설비 등이 갖추어져 있어야 한다. 이는 조리교육과정의 70~80%를 차지하고 있는 실기교육이 조리교육의 중심이 된다는 점을 감안한다면 아무리 좋은 교육 계획과 프로그램이 마련되어 있어도 이를 지원할 시설과 설비가 갖추어지지 않으면 교육효과의 극대화를 기대할 수 없기 때문이다(기운수, 2013:32~37).

더욱이 외식업체에 취업을 희망하는 예비 조리사를 양성해 내는 조리훈련기관에서는 자격증 취득만을 위한 단기간 훈련과정 즉, 1개월 또는 3~4개월 교육과정으로 양성시키고 있는 실정으로서 이렇게 양성된 조리사들은 외식업체에서 요구하는 조리기술 및 경험조차 없는 비효율적인 인력으로 배출되고 있는 실정이다. 이에 따라 현업에서 요구하는 전문기능인으로서의 인재양성과

더불어 환경변화와 학생 수 감소라는 위기를 극복하기 위한 방안으로서 철저한 수요자 중심의 교육을 실시해야 하는 필요성이 제기되고 있다.

따라서 체계적인 조리 교육 프로그램과 차별화된 교육시설 및 조리교육 환경의 특성화 연구를 통해 훈련기관의 수강자를 만족시킬 수 있는 연구가 필요하며, 특히 수강생들 자신이 지각하고 있는 효능감에 따른 교육성과에 대한 영향력의 파악이 필요한 시점이다. 이는 조리 관련 훈련기관이 그 어느 때 보다도 더 지식정보화 시대에 원만히 적응할 수 있는 인재를 배출한다는 차원에서 그 중요성이 강조되고 있기 때문이다.

자기 효능감은 동기이론으로써 선행연구에 의하면 과업수행에 긍정적 영향을 미침이 검증되었고, Bandura(1997:385~391)는 연구에서 자기효능감이 구체적인 행동에 몰입하기 위한 개인의 동기부여 수준과 역량에 영향을 미치기 때문에 강력한 자기효능감은 창의적인 성과와 새로운 지식의 발견을 위한 필요조건이라고 밝혔다. 또한 Ford & Weissbein(1997:22~41)의 연구에서도 자기 효능감에 대한 믿음의 개인의 창의적 행동의 중요한 동기부여 요인으로 밝히고 있으며, 특히 자기 효능감의 경우 성공경험이나 귀인과 같은 인지과정 등이 그 형성에 영향을 미칠 수 있기 때문에 역동적인 개념이라고 하였다. 따라서 본 연구에서는 조리직업훈련기관의 환경이 자기효능감과 교육성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

교육훈련기관에 대한 이제까지의 기존 연구들의 경향은 크게 공공직업교육 훈련기관, 민간직업훈련기관, 조리전문 직업훈련기관, 여성인력개발기관, 사회교육기관 등으로 분류하여 연구가 진행되어 오고 있다. 주된 연구내용은 직업교육훈련기관 교육훈련과정과 교육훈련성과, 직업훈련서비스 전달체계, 청소년대상 직업훈련과정과 진로영향, 교과과정, 교육에 대한 만족도와 재수강의사, 교육프로그램 유형, 교육환경 등에 대한 내용으로서 분야별 독립적으로 이루어져 왔다. 위와 같이 이전의 연구들은 외국연구를 중심으로 분야별 교육훈련과 성과에 대한 일차원적인 연구에 머물고 있다. 따라서 조리훈련기관의 수강생의 교육훈련 특성과 환경이 자기효능감에 따라 성과에 영향을 미치는 요소를 파악하는 복합적인 연구가 필요한 실정이다. 즉, 수강생의 교육훈련 환경이 수강생들의 자기효능감과 교육성과에 미치는 영향정도를 파악하여 조

리전문 직업훈련기관들의 운영 방향 및 재수강의사를 높이기 위한 전략을 수립하는데 필요한 정보를 제공할 필요성이 있다는 점이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 위에서 제시한 문제제기를 바탕으로 조리직업훈련기관에 대한 수강생들이 인지하고 있는 교육환경에 따라 자기효능감과 교육성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이를 통하여 조리직업훈련기관에 대한 연구의 기초 자료를 제공함과 동시에 훈련기관을 운영하는 경영자와 실무자들에게 효율적인 교육프로그램 수립 및 운영방향에 필요한 근거자료를 제공하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 목적달성을 위한 연구내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조리직업훈련기관, 교육환경, 자기효능감, 교육훈련성과에 대한 기존 문헌들을 토대로 개념을 정립한다.

둘째, 선행연구를 중심으로 교육환경, 자기효능감, 교육훈련성과에 대한 측정요인을 구체화 시키고, 설문지 문항을 개발한다.

셋째, 실증 분석을 통하여 수강생이 인지하는 훈련기관의 교육환경에 따라 자기효능감 및 교육훈련성과에 미치는 영향관계를 규명한다.

넷째, 자기효능감의 매개효과에 따른 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계를 규명한다. 마지막으로 연구결과를 토대로 향후 조리직업훈련기관의 발전을 위해 효율적인 교육프로그램 수립 및 운영방향에 필요한 근거자료를 경영자와 실무자들에게 제시한다.

제 2 절 연구의 방법 및 구성

본 연구는 문헌적 연구와 실증적 연구로 구성되어 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 기존의 선행연구들로부터 이론체계를 정리하고, 각각의 설문 항목들을 기존의 선행연구에서 도출하였다. 또한 실증분석을 위해 기존문헌을

바탕으로 교육환경, 자기효능감, 교육훈련성과에 대한 척도를 도출하였으며, 이론적 고찰을 통해서 도출된 변수를 이용하여 본 연구의 모형 및 연구가설을 설정하였다.

본 연구의 실증분석은 경기도에 소재한 조리직업훈련기관에서 수강하고 있는 수강생을 대상으로 하였다. 자료 수집을 위한 방법으로는 설문지법을 사용하였는데, 설문조사는 사전에 교육을 받은 면접원을 통한 면접법에 의한 설문방법을 이용하였다. 조사 자료에 대해서는 SPSS Ver. 18.0 통계패키지를 이용하여 분석을 실시하였다.

이러한 연구방법에 따라 본 연구의 범위는 총 5장으로 구성하였으며, 그 내용은 다음과 같다.

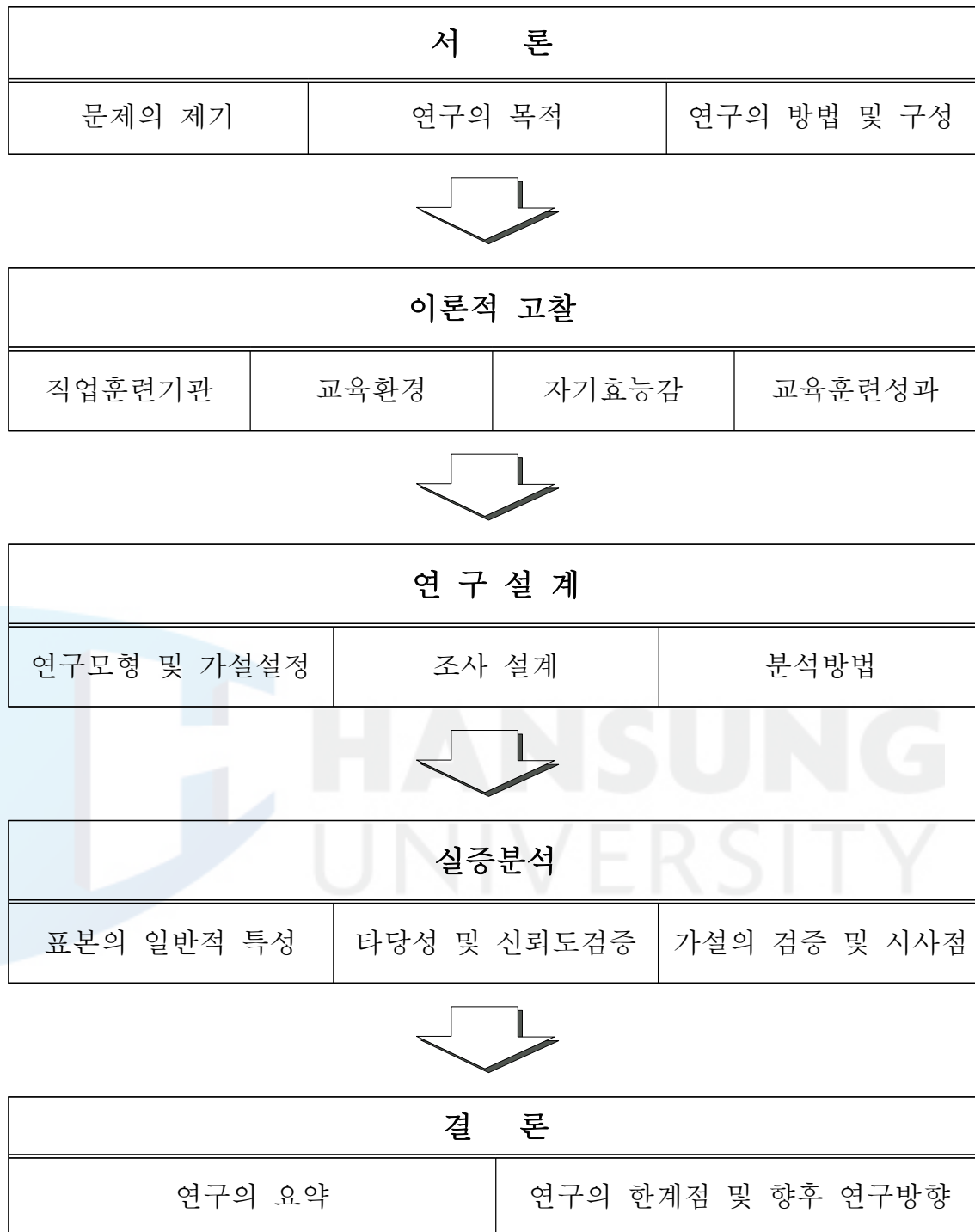
제 1 장은 서론 부분으로 문제의 제기 및 연구의 목적, 연구의 방법 및 연구의 구성을 제시하여 연구의 개략적인 흐름을 나타내고자 하였다.

제 2 장은 이론적 고찰 부분으로서 직업훈련기관, 직업훈련기관의 교육환경, 자기효능감 및 교육훈련성과에 대한 개념과 요인에 관하여 기존의 문헌과 선행연구를 중심으로 검토하고 상호 영향관계를 개념화하여 실증분석을 위한 연구모형의 설계와 연구가설의 도출을 위한 토대를 마련하였다.

제 3 장은 연구 설계 부분으로 연구의 모형 및 연구가설, 변수의 조작적 정의, 그리고 설문서 구성과 실증적 조사 설계 및 분석방법에 대하여 서술하였다.

제 4 장은 실증조사결과의 분석으로서 표본의 특성과 실증분석을 위한 연구 개념에 대한 신뢰성 및 타당성 검증, 그리고 연구가설의 검증을 실시하였다.

마지막으로 제 5 장은 결론으로서 연구의 요약 및 시사점, 본 연구의 한계점 및 향후연구방향을 제시하였다. <그림 1-1>은 본 연구의 흐름도를 나타낸 것이다.



<그림 1-1 > 구의 흐름도

제 2 장 이론적 고찰

제 1 절 직업훈련기관

1. 직업훈련의 개념

훈련이란 인간의 잠재적인 능력을 발휘하고 자기개발과 직무에 필요한 육체적, 기술적인 요인을 외부로부터 보충·보강하여 자기의 능력을 개발하는 것이라 할 수 있다. 즉, 어떤 목적 달성을 원활하게 수행하기 위한 하나의 수단으로 볼 수 있다. 이러한 개인의 능력을 개발하는 과정으로는 크게 학교 교육과 직업 훈련으로 구분할 수 있는데, 학교 교육은 학생을 대상으로 인격형성과 전문적 지식을 배양하는 과정임에 반해, 직업 훈련은 취업자나 구직자를 대상으로 산업사회에 즉시 적용할 수 있는 능력을 습득시키는데 그 목적이 있다는 점에서 두 가지 능력개발 과정은 구분된다(안준기, 2013:17~25). 따라서 직업훈련이란 개인이 일의 세계를 탐색하여 자신의 적성과 흥미·능력을 발굴하여 가장 잘 맞는 직업을 선택하고, 그 일에서 필요로 하는 지식·기능·태도·이해 및 판단력 등을 개발하는 형식·비형식적인 모든 형태의 교육이다. 이러한 의미로 정의할 경우 교사, 의사, 변호사, 컴퓨터 프로그래머, 농업 경영자, 제조업 근로자 등을 양성하는 교육이 모두 직업훈련에 해당된다. 그러나 좁은 의미로는 전문대학 졸업 이하의 학력을 요구하는 특정 직업에 종사하기 위해 필요한 지식과 기능을 습득시킬 목적으로 이루어지는 실업교육, 기능교육, 직업교육을 지칭한다(김은숙·이정현, 2009:15~17).

일반적으로 직업훈련이란 직업에 관한 훈련을 말하는 것으로 ‘기술적·육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력 습득을 위한 반복적인 행위’라고 정의하고 있다. 다만 여기에서 말하는 직업의 종류는 훈련으로 능력이 습득 가능한 분야에 한정된다고 해야 할 것이다(정택수, 2008:12~13).

즉, 직업훈련이란 산업분야의 직업에 취업하고자 하는 자 또는 이미 취업한 근로자들에게 그들의 직업기술상 직업·흥미 및 능력 등에 알맞은 직업을 선택

하도록 직무수행에 필요한 지식·기능·태도를 개발하고, 변화하는 산업과 기술에 대처하여 계속적으로 직업적 자기 발전을 성취할 수 있는 산업기술 및 기능을 익혀주도록 원조하는 것이다(오병호, 2013:12~15에서 재인용). 또한 직업훈련은 넓은 의미에서 직업교육에 포함되기도 하지만, 좁은 의미의 직업교육 또는 특정 기술 분야와 관련하여 반복하여 숙달시키는 교육으로 제한하여 사용되는 용어이나, 최근에는 교육과 훈련 간 개념의 차이가 없어져 통합된 개념으로 직업교육훈련이라 하기도 한다(최웅 외, 2013:471~493).

한편, 국제노동기구(ILO :International Labor Organization, 직업훈련권고 제2조)는 직업훈련을 “생산적이고 만족스러운 직장생활을 위해 인간의 능력을 개발하고 발전시키는 것, 여러 형태의 교육과 관련하여 개인 이해력을 향상시키는 것, 개인적으로나 집단적으로 근무조건과 사회 환경에 영향을 미칠 수 있는 능력을 신장시키는 것”으로서 직업교육훈련이 학교에서 행해지든, 작업장에서 행해지든 불문한다고 정의하고 있다. 한국의 경우는 구 직업훈련 법에서 “근로자(재직근로자 및 취업할 의사를 가진 자 포함)에게 기능을 습득 향상시키는 훈련”으로 한정하고 그 목적을 “근로자에게 직업훈련과 기능검정을 실시하여 공업 및 기타 산업에 필요한 기능자를 양성함”에 두고 있다. 이후 1981년 직업훈련기본법이 개정되면서 “직업에 관한 직무수행 능력을 습득 향상하는 것”으로서 직업훈련에 관한 의미를 반복적인 훈련을 통한 기능 습득에서 모든 근로자를 대상으로 그들의 직무수행능력(기능의 습득 향상을 포괄)을 습득하는 것으로 그 개념이 확대되었다(이종성, 1995:125~141; 정택수, 2008:12~13).

또한 박석돈 외(2007:381~401)는 직업훈련이란 지식전달과 인격형성에 중점을 두는 학교 교육과 달리 노동시장의 흐름과 고용주의 요구에 맞는 특정 직무능력에 대해 훈련생들에게 구체적으로 습득하도록 하는 것이라 하였으며, 황경숙(2010: 35-36)은 특수한 전문분야에 필요한 지식·기능·태도 등을 가르치고 배우는 교육이라 하였다. 김은숙·이정현(2009:15~17)은 개인이 일의 세계를 탐색하여 자신의 적성과 흥미·능력을 발굴하여 가장 잘 맞는 직업을 선택하고, 그 일에서 필요로 하는 지식·기능·태도·이해 및 판단력 등을 개발하는 형식·비형식적인 모든 형태의 교육이라고 직업훈련의 정의를 하였다.

일반적으로 이러한 직업훈련의 과정은 통상적으로 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로 구분된다. 양성훈련은 근로자에게 작업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 훈련을 말하고, 향상훈련이라 함은 양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 자에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키고 변화하는 산업 사회의 기술발전에 대응하여 지식·기능을 보충하기 위하여 실시하는 훈련을 말한다. 전직훈련은 근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 작업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다(노동부, 2005:16~21).

또한 ‘근로자 직업능력 개발법’에 의한 한국의 직업훈련은 크게 3가지 차원에서 운영되는데 첫째, 직업훈련 대상자는 근로자 또는 취업할 의사가 있는 자로 제한되며(교육의 대상자는 국민전체) 둘째, 훈련의 내용은 직업에 관한 직무수행능력을 습득 향상시키는 것으로 국한되며(취미 오락이나 외국어와 같은 교양교육 등은 제외됨) 마지막으로 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 학위와 관련된 정규교육과는 구분하여 학력이나 학위와는 무관하게 운영된다. 그리고 한국의 ‘고용보험법’의 제정과 ‘직업훈련기본법’이 ‘근로자직업훈련촉진법’으로 개정되면서 ‘직업훈련’이란 용어 대신 ‘직업능력개발’이란 용어를 사용하게 되었다. 이 용어는 1985년 일본이 ‘직업훈련법’을 ‘직업능력개발촉진법’으로 대체하면서 사용한 용어인데 이는 훈련 직종의 폭과 내용을 넓히기 위한 목적이 반영되었다(정택수, 2008:12~13). 이러한 직업능력개발이라는 용어에는 입직부터 퇴직까지의 자기개발과 더불어, 고령화 및 여성경제활동참가율 확대 등의 시대적 특성에 맞춰 평생교육훈련의 개념을 내포하고 있다(안준기, 2013:17~25).

따라서 본 연구에서의 직업훈련이란 산업분야의 모든 직종에 취업을 희망하는 자에게 그들의 적성과 능력에 부합되는 직업을 선택할 수 있도록 돕고, 그에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 습득, 향상 시키는 교육과 산업현장에 투입되어 직무를 수행하고 있는 근로자의 업무수행능력을 지속적으로 향상시키고 자기개발을 통해 발전 의식을 고취시키는 교육이라 정리할 수 있으며 학교, 훈련원 또는 산업 현장에서 실시되는 모든 형태의 훈련까지 포함한다고 정의한다.

<표 2-1> 직업훈련의 개념

연 구 자	내 용
McGowan & Porter(1967)	장애인이 만족스러운 직업적인 역할을 형성하여, 지역사회에서 자신의 위치를 회복하도록 도움으로써 강한 동기경험을 제공해 주는 것
Hamilton <i>et al.</i> (1989)	고용주가 근로자를 고용할 수 있도록 하기 위해 그에게 기술을 가르쳐 주는 것
직업훈련기본법 (1981)	모든 근로자를 대상으로 직업에 관한 직무수행 능력을 습득 향상하는 것으로서 반복적인 훈련을 통한 직무수행능력 및 기능의 습득 향상을 포괄하는 개념
ILO(1987)	생산적이고 만족스러운 직장생활을 위해 인간의 능력을 개발하고 발전시키는 것, 여러 형태의 교육과 관련하여 개인 이해력을 향상시키는 것, 개인적으로나 집단적으로 근무조건과 사회 환경에 영향을 미칠 수 있는 능력을 신장시키는 것
문중훈(2004)	산업분야의 직업에 취업하고자 하는 자 또는 이미 취업한 근로자들에게 그들의 직업기술상 직업·흥미 및 능력 등에 알맞은 직업을 선택하도록 직무수행에 필요한 지식·기능·태도를 개발하고, 변화하는 산업과 기술에 대처하여 계속적으로 직업적 자기 발전을 성취할 수 있는 산업기술 및 기능을 익혀주도록 원조하는 것
박석돈 외 (2007)	지식전달과 인격형성에 중점을 두는 학교 교육과 달리 노동시장의 흐름과 고용주의 요구에 맞는 특정 직무능력에 대해 훈련생들에게 구체적으로 습득하도록 하는 것
허윤정(2007)	육체적이고 기술적인 내용의 연습과정을 거쳐서 지식을 습득, 연마시키거나 지식을 부여하는 것
정택수(2008)	기술적·육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력 습득을 위한 반복적인 행위
국립특수교육원 (2009)	개인이 일의 세계를 탐색하여 자신의 적성과 흥미·능력을 발굴하여 가장 잘 맞는 직업을 선택하고, 그 일에서 필요로 하는 지식·기능·태도·이해 및 판단력 등을 개발하는 형식·비형식적인 모든 형태의 교육
채창균 외 (2010)	근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련으로, 매우 중요한 적극적 노동시장 정책수단
황경숙(2010)	특수한 전문분야에 필요한 지식·기능·태도 등을 가르치고 배우는 교육
최웅 외(2013)	산업분야의 모든 직종에 취업을 희망하는 자에게 그들의 적성과 능력에 부합되는 직업을 선택할 수 있도록 돕고, 그에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 습득, 향상 시키는 교육과 산업현장에 투입되어 직무를 수행하고 있는 근로자의 업무수행능력을 지속적으로 향상시키고 자기계발을 통해 발전 의식을 고취시키는 교육
오병호(2013)	직업과 관련된 지식과 기능, 기술, 태도 등을 교육함으로써 직무수행에 필요한 능력수준까지 근로자의 행동변화를 유발시키는 것으로서 직장에서의 과업(task)을 수행하는 데 반드시 필요한 직업적 지식과 기술을 제공하는 조직적인 훈련형태

자료: 선행연구를 중심으로 논자 작성

2. 직업훈련기관의 기능 및 특성

직업훈련이란 사전적 의미로 직업을 구하려는 사람에게 직업상 필요한 기능을 습득하는 일을 의미하는데, 직업훈련기관에서는 이러한 직업훈련의 취지에 맞는 지식과 산업사회에서 앞서 나갈 수 있는 기능 인력의 육성 그리고 학교교육의 연장 및 상호 보완을 위한 교육기관으로서 교육서비스를 원하는 수요자들에게 다양한 분야의 학습 의욕을 고취시키고 학습의 기회를 제공하기 위한 기능을 담당하고 있다. 또한 직업훈련은 취업을 위한 능력을 배양시키는 교육으로써 직업훈련기관은 이러한 목적을 가진 사람들에게 근로를 희망하는 분야와 관련된 지식을 전달하고 훈련 통하여 개인이 행복한 일자리를 가질 수 있게 하고 지속가능한 성장과 경쟁력 확보에 기여한다.

따라서 정부에서도 지역 내의 직업능력 개발훈련을 촉진하기 위하여 민간 직업능력 개발기관에 대한 훈련기술, 정보, 자료제공 등의 업무를 수행하고 있는데, 재직자 훈련은 자율성이 강화되어 재직자의 직업훈련 참여자수가 꾸준히 증가하고 있다. 이는 시대적 변화에 따라 평생 직업능력개발의 필요성 증가로 2004년 12월 ‘근로자 직업 능력 개발법’으로 개정하여 직업능력개발 요건완화 및 재정투자 확대 등의 정책을 시행함에 따라 재직자 훈련 참여인원이 계속 증가할 것으로 전망되고 있다. 또한 실업자훈련의 경우 경제상황 및 실업자 수 등에 따라 변동이 있는바, <그림 2-1>과 같이 급격한 경기 변화가 발생하지 않을 경우 현 수준의 훈련인원이 유지될 것으로 예상된다(고용노동부, 2012; 김호겸, 2013:19~20에서 재인용).

그러나 직업훈련기관의 육성방향과 정책이 일관되게 추진되지 못하고 있다는 문제점이 제기되고 있는데, 직업훈련이 고용으로 연계되기 위해서는 정부와 산업체 서로 간의 파트너십이 매우 중요한 요인이며, 동시에 직업훈련 경험은 산업체 현장에서의 일과 연계 될 수 있도록 계획 및 운영되어야 한다. (오병호, 2013:12~15). 이러한 차원에서 고혜원(2002:115~145)이 영국과 한국을 비교하여 직업훈련정책에 관하여 연구하였는데, 연구결과 직업훈련 이해관계자간 기능과 역할의 재정립이 중요함을 지적하였다. 또한 직업훈련의 질적 향상을 위한 평가 및 경쟁 시스템 도입이 필요하며, 직업훈련에 대한 접

근성 재고와 동시에 실업자 특성을 고려한 상담과 차별화된 프로그램 제공이 필요하다는 점을 제시하였다.



<그림 2-1> 직업능력개발 훈련 실시 현황

자료 : 노동부(고용보험 DB자료) www.index.go.kr; 김호겸(2013)에서 재인용

한편, 직업훈련기관에서의 직업훈련은 경제적 측면뿐 아니라 사회적 측면에서도 중요한 기능을 하고 있다. 이에 따라 우리나라를 비롯하여 대부분의 국가에서 정책적으로 그 중요성이 강조되고 있다. 경제적 차원에서는 직업훈련이 국가의 경제 성장 및 노동시장 성과에 기여하고 있다고 볼 수 있으며, 기업의 입장에서는 기업 성과 및 노동생산성 향상에 기여하고 개인적인 차원에서는 취업 및 소득향상, 직업적 지위 향상 및 경력개발에 기여한다고 볼 수 있다. 사회적 차원에서는 일자리에 대한 개인들의 동기 부여 및 삶의 만족도를 증가시킬 수 있고, 취약계층을 통합할 수 있는 수단으로 작용할 수 있다.

특히, 조리직업훈련기관에서의 조리교육의 기능은 무엇을 가르칠 것인가 또는 어떤 사람이 되어 줄 것을 바라는 목적 내지 의도를 가지고 시작된다. 목적의식이 구체적 일수록 조리교육의 과정에서 무엇을 어떻게 가르칠 것인가가 명확해지고 조리교육의 성과도 크다. 따라서 조리직업훈련기관에서의 교육

은 학원생들에게 개발 및 목표로 하는 것에 대한 자질과 능력을 키우고 학생을 통하여 실현시키고자 하는 가치에 관한 사항으로서 크게 4가지의 세부적 기능을 가지고 있다(이명숙, 2010: 37~41). 세부적 기능으로는 첫째, 기능인력 양성보급으로서 조리학원 교육은 직업훈련 교육의 일환으로 실시되므로 그 능력을 개발, 향상하게 함으로써 근로자의 지위향상을 도모한다. 즉, 조리기능을 가짐으로써 유효 가능한 인력으로서 국가 경제발전은 물론 조리사 개인에게 자기개발 의욕을 고취시키는 한편, 변천하는 산업사회에 적응할 수 있는 직업적 능력을 향상시킨다. 둘째, 직업안정으로서 조리 교육 후에 유능한 조리기능을 소지한 자가 자신을 갖고 취업하고 정착을 하면 자기직업의 만족과 안정을 가져오게 된다. 즉, 신규 기능 인력의 적재적소의 공급배치는 물론 고용의 안정, 직업의 안정을 기할 수 있다. 셋째, 생산성 향상으로서 조리사가 취업을 하여 직업의 안정을 가져오고 경제적, 사회적으로 정착을 하게 되면 생산성 향상에 결정적인 역할을 하게 된다. 마지막으로 다기능 기술자 양성을 위한 발판을 마련할 수 있다. 즉, 조리 기능사 자격을 취득 후 상급학교인 조리 관련 학과에 진학하여 기능과 함께 깊이 있는 기술 교육으로 이론과 실기를 겸한 다기능 조리사가 될 수 있다(김성옥, 2002:29~38).

또한 직업훈련은 산업구조 및 노동시장 구조의 변화에 따른 숙련수요의 대응이라는 차원에서 중요한 역할을 하고 있다. 실업과 중소기업 인력난의 공존이라는 숙련 불일치와 신성장 동력사업 등 전략분야의 인력부족이라는 숙련 인력부족은 국가 경제의 성장을 둔화시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다. 직업훈련은 이러한 숙련 불일치와 숙련 인력 양성이라는 두 가지 요소를 모두 직접적으로 해소시킴으로써 성장의 동력으로 작용할 수 있다. 그리고 직업훈련은 재정정책의 삼각 딜레마를 해소할 수 있는 작용을 하고 있다. 재정 정책의 삼각 딜레마는 고용창출, 소득 불평등 완화, 재정 건전성을 동시에 달성할 수 없기 때문에 나타날 수 있는 딜레마를 의미한다. 이러한 재정지원의 삼각 딜레마의 경우 재정지원이 생산성 증가를 동반하지 않을 경우 보다 심화될 수 있는데, 직업훈련은 생산성 증대에 직접적인 영향을 미침으로써 다른 정책들에 비해 비교 우위를 갖고 있다고 할 수 있다(안준기, 2013:17~25).

그 외에도 직업훈련기관에서의 훈련과정은 일반 교육과정과는 다른 특징을

가지고 있다. 일반교육과정은 개념적 또는 포괄적인 전인양성을 목적으로 두는 반면, 직업교육과정은 실질적 또는 구체적인 전인양성에 목적을 둔다(이무근·원상봉, 2000:20~24). 학교에서 배우는 경험과 활동도 중요하지만 직업교육에서의 교육과정은 학습과정과 활동 자체가 산업현장의 업무와 긴밀한 연계성을 가지며 산업체의 요구에 대처할 수 있는 능력을 배양하기 때문에 기능과 기술 분야의 직업인이 되고자하는 학생들에게 보다 더 실용적이고 활용도가 높은 교육기관으로써 만족을 줄 수 있다(김호겸, 2013:15~19). 또한 학교교육에서의 광범위한 일반적인 지식 습득을 통한 건전한 시민 육성을 목적으로 하는 것과는 달리 직업훈련은 직무수행에 필요한 기능을 습득하는 것을 최우선으로 한다. 특히 산업체가 요구하는 기능인 양성을 위한 맞춤형 교육을 하므로 이론교육보다는 실습·실기교육의 비중이 크고 기간 또한 학교교육에 비하여 단기적이며 이미 고용된 자, 취업할 의사를 가지고 있는 모든 사람이 교육의 대상이 될 수 있다(안응자, 2010:29~31). 즉, 직업훈련이 필요한 분야에 있어서 직업훈련기관에서 직업교육의 궁극적인 목적은 직무 수행능력 및 기술이나 작업능력을 향상시키는 것으로서 수시로 단기간에 기능인을 양성해내고 있는 것이다.

3. 조리전문 직업훈련기관에 대한 선행연구

직업훈련기관에 대한 연구는 국내에서 1967년 직업훈련법이 제정된 이후 본격적으로 논의가 되기 시작하였는데, 1998년 IMF 체제의 영향으로 2000년대에 들어서면서 연구의 범위가 점차 확장되고 있다. 이제까지의 기존 연구들의 경향을 살펴보면 크게 공공직업교육훈련기관, 민간직업훈련기관, 조리전문 직업훈련기관, 여성인력개발기관, 사회교육기관 등으로 분류하여 연구가 진행되어 오고 있다. 주된 연구내용은 직업교육훈련기관 교육훈련과정과 교육훈련 성과, 직업훈련서비스 전달체계, 청소년대상 직업훈련과정과 진로영향, 교과과정, 교육에 대한 만족도와 재수강의사, 교육프로그램 유형, 교육환경 등에 대한 내용으로서 분야별 독립적으로 이루어져 왔다.

이러한 선행연구를 살펴보면, 이승우(2008:1~96)는 직업훈련기관의 평가

에 관한 연구에서 IMF외환위기 이후 실업자를 교육하는 훈련기관이 급격히 증가하면서 그 필요성이 대두 되었고, 훈련기관의 건전성 확보를 위해서 반드시 필요한 노동부의 정책이 되었다고 하였다. 김성옥(2002:29~38)은 조리학원에서 실시되고 있는 교과과정을 파악하여 조리학원 교육의 발전을 위한 방안을 제시하였으며, 김준호(2012: 1~125)는 학교사회복지 요구 유형 분석을 중심으로 한 공공직업교육훈련기관의 학교사회복지 도입 방안 연구에서 교육훈련과정이 사회 적응력에 미치는 영향이 전체적으로 유의하였고, 교육훈련과정은 교육훈련성가에 매우 큰 영향을 미치는 인과관계를 형성하는 것으로 나타났다.

또한 이재규(2012:28~40)의 자격증 취득이 조직몰입과 성과에 어떤 영향을 미치는지에 대한 직업교육훈련생의 특성을 분석한 연구에서, 자격증만족도와 훈련만족도는 규범적 몰입과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이기중(2011: 31~50)은 서울 및 경기도의 만 20~35세 청년층을 대상으로 직업훈련서비스 전달체계로서의 직업능력개발계좌제가 사회복지서비스 전달체계의 관점에서 효과적이고 만족스럽게 전달되고 있는지를 평가하였는데 분석결과, 효과성과 만족도에 전체적으로 영향을 미치는 요인은 대부분 서비스 공급과 질에 관련한 변수들인 반면, 조직과 인력, 재정요인의 변수는 부분적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

마종식(2013:1~102)은 예비기술 창업자를 대상으로 창업교육서비스 품질의 차별적 요인이 창업교육의 신뢰, 만족도, 충성도에 미치는 영향에 대하여 연구를 하였는데, 기능적 품질(네트워크, 강사전문성, 교육전문성), 기술적 품질(지각된 품질, 교육인프라, 교육프로그램) 등의 하위 변수들이 신뢰도, 만족도가 충성도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 조절변수인 조직지원, 교육몰입 요인이 내·외부적인 지원과 교육적 몰입에 높은 집단과 낮은 집단에 따라 유의한 영향을 미치고 있었다. 또한 이정희(2012:1~121)는 여성인력개발기관 조리 교육생을 대상으로 여성인력개발기관 조리 교육 및 취업 지원 방안에 대한 중요도와 수행도를 평가하고, 나아가 조리 교육 환경 및 취업 지원 방향에 대하여 연구를 하였다. 분석결과, 강의내용, 강사의 전문성, 강사의 수업 진행 방식 등 교육 내용과 관련된 요소 순으로 만족도가 높게 나타난 반면 실습실

조리시설과 환기/배수 등 실습실의 위생과 관련된 요소들은 그 중요도에 비해 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다. 그리고 교육생들이 희망하는 효과적인 취업지원 방안은 직업훈련비 지원을 희망하는 응답자가 가장 많았고, 다음으로 여성취업 정보 제공 및 알선기능 강화, 직업훈련 과정의 다양화, 직업훈련 시간 및 기간의 다양화, 보육 지원 강화 순으로 나타났다.

전병철(2013:1~95)은 민간직업훈련기관 운영 및 훈련방식 혁신의 탐색적 고찰에서 훈련기관의 경쟁력 제고를 위한 선행연구들은 수요자 중심의 질 높은 프로그램, 수요자 중심의 교육기법과 맞춤형 프로그램과 차별화, 안정적인 훈련교사의 확보, 훈련 외 수익사업 창출 등의 요인들을 강화하여야 한다는 점을 공통적으로 제시하고 있다고 하였다. 따라서 직업훈련에 있어서 그동안 공급자 행정중심의 경직되었던 운영방식을 탈피하여 수요자 중심으로의 훈련기관으로 변모하는 것이 훈련기관의 경쟁력 제고뿐 만 아니라 생존과 관련한 현실적인 문제라는 점을 제시하고 있다.

그 외에도 조리 실기 교육을 위한 교수-학습 의사소통 모형 개발(김태형, 2007:1~125), 외식조리 관련 사회교육프로그램 선택속성, 만족도 및 행동의도 간 관계 연구(정지연, 2010:1~110), 사회교육기관에서 실시하는 요리프로그램 실태와 피 교육자 만족에 관한 연구(전명숙, 2011:1~118) 등이 있다.

제 2 절 조리직업훈련기관의 교육환경

1. 교육환경의 개념

환경이란 개체의 발달에 영향을 미치는 외적 조건과 요인의 총체로서 물리적인 환경과 사회적인 환경을 포함하는 개념이다. 여기서 물리적 환경이란 지리적·생태적 환경 등 유형적인 환경을 의미하며, 사회적 환경이란 심리적·행동적 환경 등 무형적인 환경을 의미한다. 또한 환경은 개인에게 긍정적이고 교육적으로 바람직한 영향을 미치는 경우와 교육적으로 긍정적이지도, 부정적이지도 않은 중립적인 경우, 그리고 교육적으로 부정적인 영향을 미치는 경우가

있다(이명숙, 2010:37~41).

따라서 교육환경이란 교육장환경, 교육매체 등 전반적인 교육훈련의 환경을 의미한다고 볼 수 있다. 또한 교육환경이란 인간에게 교육적으로 긍정적인 영향을 끼치는 외적조건, 상황, 자극 등을 말하는 것으로서 물리적 환경과 비물리적 환경으로 구분된다. 물리적 환경은 토지, 건물, 각종시설 및 기구 등 제반시설을 말하며, 비물리적 환경은 물리적 환경을 제외한 것을 말하는데 가치관, 규범, 태도 습관 및 생활양식을 기초로 이루어지는 문화적 생활환경으로서 무형적 환경이 이에 속한다(서울대학교 1986:638~639).

이러한 교육훈련의 환경은 피훈련자들의 학습효과를 증진시킬 수 있어야 하며 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합하여야한다. 이는 교육장의 환경이 피훈련자들이 학습하는데 적합하지 않거나, 교육훈련의 내용에 맞추어 교육매체가 적절하게 사용되지 못하는 경우 피훈련자들의 학습 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(김성완·김재훈, 2003:83~105; 이연택·곽대영, 2006: 145~161).

일반적으로 훈련기관의 교육서비스의 특성은 무형성 즉, 물리적 실체가 없어서 보거나 만질 수 없으며, 객관적 기준으로 가치를 파악하거나 평가하기 어렵다. 또한 제공자에 따라 서비스의 질은 달라질 수 있으며 소비자에 따라서도 동질의 서비스를 받지 못한다. 예를 들어 조리전문학원의 경우 수강생의 수준이 천차만별이며 이 수준에 따라 받아들이는 속도가 확연히 차이가 난다. 가르치는 강사의 열의에 따라서도 교육내용은 크게 달라질 수 있다. 즉, 훈련기관의 교육서비스 품질은 제공자와 제공받는 사람간의 상호작용을 통해서 받게 되는 것으로서 강의실을 포함한 교육시설 및 환경이 될 수 있다(장대성, 2009:1703~1727).

또한 교육서비스는 기능적 품질(functional quality)과 기술적 품질(technical quality)로 교육환경을 분류할 수 있는데, 기능적 품질은 고객이 기대하고 경험에 의해 지각한 서비스 품질이며, 기술적 품질은 서비스가 제공된 후의 성과에 대한 고객 평가인 결과품질(Gronroos, 1984:33~40)로 볼 수 있다. 여기에서 기능적 품질은 고객들이 서비스나 상품을 얻는 전달과정이라고 할 수 있는데, 오재신 외(2009:14~34)의 연구에서 강사의 전문성에 따라

다양한 교육 접근방식 및 교육방법이 전문성을 부각시킬 수 있고, 공감성 유지 및 접근성이 수강생과 강사와의 신뢰와 훈련기관의 전문성에도 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(박기운·김현식, 2012:43~52). 즉, 훈련기관의 기술적 품질은 수강생들에게 전달하고자 하는 실체로서 교육에 대한 지각된 품질, 강의내용, 교육과정, 교육시설, 장비, 교육인프라의 다양성들을 포함 시킬 수 있다(황희중, 2002:1~19; 마종식, 2013:35~42 재인용).

한편, 직업훈련기관에서 갖추어야 될 환경여건으로서 정부차원에서 조리학원의 설립요건을 제시하고 있는데, 직업훈련개발훈련 시설의 범위에는 국가 등이 설치, 운영하는 공공직업능력개발훈련시설, 직업능력개발훈련시설과 직업능력 개발훈련 교과과정을 위한 훈련시설이 포함되며, 그 밖에 사업주, 사업주 단체, 학교, 개인 등이 직업능력 개발훈련을 실시하기 위하여 실시, 운영하는 시설 중 노동부장관의 지정을 받은 직업능력 개발훈련기관이 있다. 이 중 공공직업능력 개발훈련기관의 경우 근로자 직업훈련촉진법 제 15조에 의거 국가, 지방자치단체 또는 공공단체(한국산업인력공단, 한국장애인 고용촉진공단, 근로복지공단, 대한상공회의소)가 노동부장관의 직업능력개발훈련 시설 설치 협의 또는 승인을 거쳐 실시하는 직업훈련기관을 말한다. 또한 직업훈련촉진법에 의해 강사의 자격과 교육인원의 구성 및 교과과정의 운영에 대한 세부지침을 마련하여 제시하고 있다(오병호, 2013:37~39).

이처럼 교육환경은 교육의 성과를 높이는 과정에서 직접적인 영향을 미치므로 교육 목표를 달성하는데 있어서 교육장소로서 기능을 고려한 환경조성이 매우 중요하다고 볼 수 있다. Eagle & Brennan(2007:44~60)은 환경의 변화에 따라 훈련기관의 교육개혁이 필수적으로 요구되고 있고, 이제는 교육에도 경쟁 속에서 살아남기 위해 수강생들의 양적인 확보에 주력하기 보다는 특성화와 차별화에 따른 질적 수준을 높임과 동시에 수강생들의 만족에 관심을 기울여야 할 때라고 하였다. 즉, 훈련생이 없는 훈련기관은 존재할 수 없으므로 고객인 수강생 지향적인 교육서비스품질의 제고를 위해 수강생들의 다양한 욕구와 불만족사항들의 분석을 통해 고객만족과 충성도를 향상시킬 수 있는 연구가 필요하다는 것이다(손권배, 2013:45~49).

따라서 본 연구에서는 교육환경이란 교육을 받고자하는 모든 수강생들에게

교육적으로 바람직한 영향을 미치는 물리적 및 비물리적인 환경으로서 피훈련자들의 학습효과를 증진시킬 수 있고, 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합한 훈련기관에서 제공하는 기능적 품질과 기술적 품질 등 전반적 환경을 의미한다.

2. 교육환경의 중요성 및 구성요인

훈련기관에서는 효율적 교육훈련의 일환으로 교육훈련에서의 특수적 요인들을 잘 파악 하여 실질적 교육훈련이 마련되어야 하며, 조직적인 지원으로 교육훈련의 성과를 극대화 하여야 한다. 교육훈련 성과는 교육내용, 설계, 시설 및 강사의 능력에 따라 다르게 나타난다고 할 수 있는데, 교육훈련의 궁극적인 목적은 교육훈련에 참가한 수강자의 지식, 기술, 태도를 향상시킴으로써 개인과 조직의 목표달성에 기여하는 것이다. 즉, 훈련기관의 교육서비스는 훈련기관을 주도하는 경영자가 수강생들의 수요에 적합한 교육프로그램을 수립하고, 전문 강사를 이용하여 교육서비스를 제공하는 것이다. 따라서 교육서비스를 제공하는 입장에서 보면 강사가 일차적이며 직접적인 서비스제공자가 되고, 학원경영자가 이차적인 서비스제공자가 되기 때문에 강사와 훈련기관경영자가 가장 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러나 수강생들이 이용하는 훈련기관 교육은 수강자, 강사, 훈련기관경영자와 직원 그리고 유무형의 환경적 요소로 구성되어 있기 때문에 교육성과는 단순히 교육 담당자의 노력만으로 혹은 양질의 교육훈련 내용만으로는 달성되지 않으며, 제반 교육환경이 중요하다고 할 수 있다.

그러나 이명숙(2010:25~27)의 연구에 의하면, 훈련기관의 교과과정에 따른 강사배정에 있어서 상당히 열악한 것으로 조사되었는데, 조리직업훈련기관의 경우 대부분이 이론과 실기를 겸한 강사 1~2명만을 두고 있는 실정으로 나타났다. 그리고 소규모의 조리학원의 경우 모든 교과과정을 강사 1~2명이 모두 담당하는 것으로 나타나 많은 문제점을 내포하고 있는 것으로 나타났다. 실습실의 운영에 있어서도 이론교과가 끝난 후 바로 다음 교과목을 수강하며, 계속적으로 활용되는 것으로 나타났다. 실습실 당 하루 3~4회의 교육이 실

시되고 있으며, 실습실이 4개인 경우 하루 평균 12~16회로서 교육이 진행되므로 운영상의 문제가 대두된다고 볼 수 있다. 또한 실습방법에 있어서 대부분의 경우가 교사의 실습을 보고 모방실습을 하고 있었는데, 자격증과 창업요리 과정을 제외한 대부분의 과정은 2~4인 1조가 되어 교육을 받는 것으로 나타났다.

따라서 직업훈련기관을 운영하는 경영자는 이러한 문제점을 시급히 개선할 필요성이 있다. 즉, 수강생들에게 정확한 수행업무 및 필요한 요건 등을 정확히 인식하게 하여 훈련분야를 선택 할 수 있게 함과 동시에 더 나아가 분야별로 정규 과목 외에도 분야별 직업에 맞는 교육을 진행하여 수강생들의 만족도를 높이고 그에 따른 경영적인 목적을 달성하도록 해야 한다. 이는 조리 직업훈련기관의 교육환경이 좋다고 수요자인 수강생들이 인지한다면 훈련기관에 대한 서비스 신뢰 및 이미지는 향상될 수 있기 때문이다. 즉, 다양한 프로그램을 제시하고, 질 높고 전문적인 강사들을 확보하여 수강생들을 교육시키고, 적절한 수강료와 더불어 쾌적한 물리적 환경을 제공한다면, 수요자인 수강생들은 지속적으로 훈련기관에 대한 신뢰를 보낼 것이다.

이러한 차원에서 손권배(2013:31~38)는 학원의 교육서비스품질이 교육서비스 성과에 미치는 영향 연구에서 학원에서 제공되는 내적 교육서비스 품질 구성요인인 교육프로그램, 학원강사 자질, 학원수강료의 적절성과 외적품질인 물리적 환경이 수강생들의 만족에 중요한 요인이라고 하였으며, Ragins et al.(2000:24~46)은 교육 훈련 프로그램에 높은 만족을 보인 직원일수록 높은 직무 몰입과 높은 직무만족도를 나타내고 있다고 하였다. 또한 유성희(2013:1~120)의 연구에서는 교육훈련 프로그램특성 중 교육방법, 교육내용과 특히 강사의 능력이 교육훈련 전이성과에 유의한 영향을 주고 있는 것으로 나타났으며, 김선화(2007:1~109)의 연구에서도 학원교육서비스의 요인인 물리적 환경, 교육 프로그램, 강사, 가격, 분위기 등이 학원선택과 교육서비스 품질 지각에 영향을 미치고, 소비자와의 신뢰를 쌓아 가는데 중요한 역할을 하고 만족에 따라 재수강이 결정되는 것으로 나타났다.

<표 2-2> 교육환경 요인

연구자	교육환경 요인
Kirkpatrick(1998)	교육내용, 교육실시자, 교육참가자, 교육환경
김영화(2006)	사회교육프로그램 요인, 담당인력 요인, 시설 및 이용환경 요인
김선화(2007)	물리적 환경, 교육 프로그램, 강사, 가격, 주변 환경, 분위기
박은(2007)	운영현황, 시설의 현황, 강좌 활용도, 수강료
박석돈 외(2007)	훈련교과, 훈련운영, 훈련시설
박경태·백중운(2008)	시설, 프로그램, 강사진, 수강료, 교육 내용
정유리·차석빈(2008)	교육요인, 행정요인, 복지요인, 인적요인
이명숙(2009)	시설요인, 서비스요인, 이미지요인, 강의방법, 강의수준
이운선(2011)	시설, 프로그램, 강사진, 수강료, 교육 내용
유성희(2013)	개인적 학습특성(학습능력, 기대, 학습동기, 자기효능감), 교육훈련프로그램특성(교육내용, 교육방법, 강사의 능력)
손권배(2013)	교육프로그램, 학원강사자질, 학원수강료의 적절성, 물리적 환경
최웅 외(2013)	교육강사, 교육컨텐츠, 학습동기

자료 : 선행연구를 중심으로 논자작성

한편, 많은 선행연구에서 교육환경이 학습만족에 영향을 미치는 주요 요인으로 교육시설, 교육프로그램, 학원강사, 훈련기관의 서비스 등을 제시하고 있는데, 국내 노동부의 직업훈련 촉진법에서는 조리학원의 설립요건으로 설립자의 자격요건, 시설의 구비요건, 강사자격, 교육인원, 교과과정 등을 제시하고 있다.

또한 <표2-2>와 같이 교육환경에 대한 선행연구에서Kirkpatrick(1998:157~181)는 수강생들의 만족에 미치는 영향요인으로 교육내용, 교육실시자, 교육참가자, 교육환경을, 김선화(2007:1~109)는 물리적 환경, 교육 프로그램, 강사, 가격, 주변 환경, 분위기요인을 중심으로 연구를 하였다. 이명숙(2010:1~117)은 시설요인, 서비스요인, 이미지요인, 강의방법, 강의수준 요인을 손권배(2013:1~125)는 교육프로그램, 학원강사 자질, 학원수강료의 적절성, 물리

적 환경요인을 제시하였다.

따라서 본 연구에서는 Kirkpatrick(1998), 김선화(2007), 이명숙(2009), 손권배(2013)의 선행연구를 근거하여 교육시설, 교육프로그램, 학원강사, 훈련기관의 서비스 및 이미지를 교육 환경의 요인으로 선정하여 연구를 진행하였는데, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 교육시설

조리교육 시설이란 조리교육을 위한 시설로서 정의할 수 있는데, 조리교육 시설은 조리교육의 효율성을 높이는 과정에 영향을 미치는 요인으로서 이론과 실기교육이 체계적으로 이루어질 수 있도록 충분히 고려되어야 한다. 예를 들면, 조리작업대의 공간은 훈련수강생이 각종 조리 기구를 사용하는 공간을 고려해야하며, 실습실의 바닥과 벽면은 안전성을 고려하여 설계와 재질을 선택하여야 한다. 또한 조리 실습실의 조명과 실내 온·습도는 작업의 안전성과 편안함을 고려하여 밝기와 온도를 조절하도록 하며, 쾌적한 환경유지를 위해서 건물의 난방, 냉방, 통풍시스템을 통합하고 단열장치를 통한 통제가 필요하다. 특히, 조리 실습실의 환경은 수강생들의 건강과 교육훈련의 성과를 높이는데 직접적인 영향을 미치기 때문에 쾌적한 환경 분위기 유지를 위한 각종 시설에 세심한 배려가 필요하다.

2) 교육프로그램

교육적 의미에서의 프로그램은 학습자가 반듯이 익혀야 할 것을 외부에서 교수자와 전문가가 사전에 계획하여 마련한 체계화된 교육내용(지식, 정보, 기술, 교과 등)을 말한다. 교육적인 측면에서 프로그램을 인식 할 때 그것을 교육프로그램이라고 하며 이때 교육프로그램은 일상적인 의미의 프로그램이 단순한 시간순서에 따라 진행될 사건이나 활동만을 의미하지 않고, 학습자의 참여와 실존적 가치를 인정함으로써 그 이상의 의미를 함축하고 있다. 이를 정의하면, 교육프로그램은 일정한 목표를 향해 학습자의 행동이 변화하도록

사전에 체계화시켜 놓은 교육내용을 의미한다(이운선, 2011:31~35). 이러한 교육훈련의 프로그램은 과거에는 수동적이었으나 점차 적극적인 방향으로 바뀌고 있다. 따라서 학습성과의 극대화를 위해 교육훈련기관의 교육훈련 프로그램 설계자들은 사용가능한 여러 가지 교육방법과 기법을 조사한 후, 피훈련자들에게 가장 적합한 교육훈련 방법을 선택해야한다(Goldstein & Ford, 2002:154~171). 특히 교육훈련프로그램의 효율성 제고를 위하여 교육훈련 필요성에 대한 내용을 관리자와 피교육 참가자의 적극적 참여를 유도해야 하며, 사전조사와 교육효율성 예측을 통해서 체계적인 교육훈련 프로그램을 설계해야 한다. 이 때 교육프로그램은 수업내용, 커리큘럼, 실기 및 이론 비율구성, 교재의 적합성 등으로 측정할 수 있어야 하며(Noe, 1986:497~523), 교육훈련에 대한 적극적인 활용의지 및 활용성을 포함한 내용이 필요하다.

3) 교육강사

교육훈련 제공요소의 가장 중요사항으로 교육강사를 들 수 있는데, 이는 수강생들에게 학습동기를 유발시켜 주고, 학습의 두려움을 제거시켜 주는 역할을 하고 있기 때문이다. 즉, 교육강사는 교육을 받는 수강생들에게 교육의 필요성을 강조하고 그러한 분위기를 잘 전달할 수 있도록 교육환경을 조성한다. 따라서 교육훈련 프로그램의 성패에 있어 강사의 역할은 매우 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 알려져 있다(Eden & Ravid, 1982:351~364). 또한 강사의 효과성과 관련한 다섯 가지 핵심적인 행동을 밝혀냈는데 그 내용은 명료성, 다양성, 과업지향성, 학습과정에서의 관여, 중간이상의 성공률 등이다. 여기서 명료성이란 피 교육자들의 강의내용 이해정도이며, 다양성은 융통성 있는 훈련자료의 제시여부이고, 과업지향성은 강사의 성취지향정도를 나타내며, 학습과정에서의 관여는 피훈련자들을 학습과정에 관여시키는 정도이며, 중간이상의 성공률이란 피훈련자들이 적어도 중간이상의 성공률을 달성 하도록 강조하는 강사의 특성을 의미한다(이연택·곽대영, 2006:145~161 재인용). 특히 교육훈련 프로그램의 성공여부는 강사가 갖추고 있는 자격요건과 그의 행동에 달려있다고 해도 과언이 아니므로 교육훈련의 성공적인 진행을 위해 필요

한 여러 가지 지식 및 기술들을 완전히 정통하여야 한다(Enos, 2001:254~285).

이러한 교육훈련에 대하여 Cambell(1988:351~370)은 훈련 방법들이 교육의 효과를 가져 오는데 적절할 것, 교육 후 실시하는 교육강사들이 교육훈련 참가자의 평가로 훈련자의 능력을 제대로 발휘하게 할 것, 훈련자의 자기 효능성과 만족을 증가시킬 것 등을 강사의 역할로 제시하고 있다.

또한 Broad & Newstorm(1992:63~105)은 교육훈련 전이를 빠르게 하는 좀 더 적극적이고 구체적인 측면에서 교육 강사의 역할을 말하고 있는데, 교육 강사는 조직의 목표와 교육훈련을 동일하게 훈련시켜야 한다고 하였다(김호겸, 2013:54~60). 따라서 조리직업훈련기관에서 교육훈련을 담당하는 강사는 관련분야 훈련에 필요한 전문지식 및 기술을 갖추어 실무적용에 성과를 나타낼 수 있도록 부단한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

4) 훈련기관의 서비스 및 이미지

조리직업훈련기관에서 제공하고 있는 서비스와 관련하여 수강생이 인지하는 정도는 수강생들의 전반적인 만족과 밀접한 관계를 가진다고 할 수 있다. 즉, 수강생들은 훈련기관이 일관되고 공정한 교육서비스를 제공하고, 모든 수강생들에게 편애 없이 골고루 관심을 기울인다면, 훈련기관에서 제공하는 교육서비스에 대하여 만족할 것이다. 특히, 수강생들은 훈련기관의 좋은 장점을 널리 구전하는 등의 학원 홍보로 이어진다면 훈련기관의 이미지 및 교육성과는 높아지게 될 것이다. 또한 훈련기관에서 제공하는 전반적인 교육서비스에 대해 수강생들이 신뢰하게 되면 교육훈련 성과에도 많은 영향을 줄 수 있다. 즉, 훈련기관이 수강생들의 요구에 관심이 많고, 교육관련 상담과 지원이 잘 이루어지며, 자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지는 등의 행동은 수강생들의 신뢰를 향상시키게 되고, 이는 훈련기관에 대한 만족과 긍정적인 이미지를 형성하게 되어 궁극적으로 직업훈련기관의 교육서비스 성과를 높이게 될 것이다.

3. 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 선행연구

지금까지 교육훈련분야의 연구들 대부분은 교육환경과 그에 따른 수강생들의 성과에 주안점을 두고 진행되어 왔는데, Baldwin & Ford(1988:63~105)는 교육훈련의 내용은 학습과 유지(learning and retention)에 영향을 미친다고 하였다. 또한 안응자(2010:1~112)는 직업전문학교에서 조리교육과정을 이수한 교육생들을 대상으로 조리교육프로그램의 유익성과 만족정도를 측정하고, 조리 교육프로그램과 교육환경, 그리고 만족도와 성취도와의 관계를 파악하여 성취도를 높일 수 있는 방안을 파악하기 위한 연구를 진행하였는데, 이론 교육프로그램에 대한 유익성이 높으면 높을수록 강사의 스킬은 높은 것으로 나타났다. 그리고 강사의 스킬이 높을수록 훈련생의 만족도와 성취도는 높은 것으로 나타났으며, 직업전문학교 교육프로그램은 교육환경에 긍정적 영향을 미치고 있었고, 교육환경은 훈련생의 만족도와 성취도에 긍정적 영향을 주고 있다는 것을 실증분석을 통하여 검증하였다.

최웅 외(2013:471~493)은 베이커리 교육훈련기관의 교육 훈련생을 대상으로 교육훈련에 대한 교육성과와 교육만족 그리고 추천의사를 파악하였는데, 교육강사 요인은 교육성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 학생이 강좌의 선택에 교수의 평판을 활용하는 경우 이 학생의 그 교수에 대한 강의 평가 결과는 다른 학생에 비해 높은 것으로 나타난다는 Leventhal(1976:399~432)의 연구결과와 일치하는 것으로서 훈련기관에서 강사의 중요성을 입증하였다고 볼 수 있다. 또한 유성희(2013:1~120)는 교육훈련프로그램 구성요소인 교육훈련 참가자 개인적 학습특성(학습능력, 기대, 학습동기, 자기효능감)과 교육훈련프로그램특성(교육내용, 교육방법, 강사의 능력)이 교육훈련 전이성과에 미치는 영향을 연구하였다. 분석결과, 교육훈련프로그램 구성요소인 교육훈련 참가자 개인적 학습특성은 학습기대가 높을수록 학습동기, 효능감, 학습능력에서 전이성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육훈련프로그램 특성인 교육방법, 교육내용과 특히 강사의 능력이 교육훈련 전이성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 교육훈련 참가자 개인적 학습특성(학습능력, 학습기대, 학습동기, 자기효능감)과 교육훈련프로그램 특성인 교육

방법, 교육내용과 강사의 능력에 대하여 긍정적인 태도를 보이면 보일수록 교육훈련 전이성도가 증진되고 있는 것으로 나타났다.

김선화(2007:1~109)는 학원교육서비스의 요인을 물리적 환경, 교육 프로그램, 강사, 가격의 외부요인과 관계성 및 신뢰성, 만족도와 재수강을 내부요인으로 나누어 연구하였는데, 외부요인인 물리적 주변 환경의 분위기가 학원 선택과 교육서비스 품질 지각에 영향을 미치고, 내부요인이 소비자와의 신뢰를 쌓아 가는데 중요한 역할을 하고 만족에 따라 재수강이 결정되는 것으로 나타났다.

또한 박경태·백종온(2008:156~164)은 학습만족도에 영향을 미치는 조리 학원의 교육 환경을 측정하고자 조리환경 요인으로 전기시설, 교육도구, 환기 시설, 조리도구, 환경, 위치, 외관, 조리시설, 부대시설을 설정하여 분석한 결과, 교육환경 요인이 전반적으로 만족도와 재수강에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 이윤선(2011:1~132)은 조리전문기관의 교육프로그램 유형이 재수강에 미치는 영향에 관한 연구에서 교육 만족도를 시설 만족, 프로그램 만족, 강사진 만족, 수강료 만족, 교육 내용 만족으로 구분하여 만족도를 측정하였고, 이러한 교육만족도가 재수강에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

이명숙(2010:1~117)은 교육환경과 강의법이 외식·조리 학원생들의 학습 만족도에 미치는 영향 연구에서 교육환경을 시설(조리, 실습, 강의, 부대시설), 서비스(직원친절, 개인관리, 인원배정), 이미지(수업분위기, 위치·교통, 인지도)의 3가지 차원으로 분류하고, 강의법을 강의방법(공적적 효과, 수업목표 일치, 이론·실기 비율구성), 강의수준(쉬운 교재, 현실적 도움, 프로그램, 즉시 반영, 학생요구 인지)의 2가지 차원으로 분류하여 학습만족(친밀감, 활용만족, 추천, 구전)과의 관계를 분석하였다. 연구결과 첫째, 강의방법에 대한 교육환경의 영향력에서는 교육환경의 시설은 부대시설을 높게 인지하고 있었으며 강의방법에 영향력은 나타나지 않았다. 교육환경의 서비스가 강의방법과의 영향관계에서는 학원의 개인관리, 직원친절, 인원의 배정 순으로 인지하여 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육환경의 이미지요인과 강의 방법에 영향관계는 수업분위기, 학원의 인지도, 학원의 위치 및 교통편의 순으로

인지하여 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 강의수준에 대한 교육환경의 영향력에서는 교육환경의 시설이 가장 유의 하였으며, 시설의 세부요인 중에서는 부대시설, 실습시설, 강의시설, 조리시설 순으로 인지하고 있었고 다음으로 교육환경의 이미지가 유의한 것으로 나타났다. 이미지의 세부요인은 수업분위기, 학원의 인지도, 학원의 위치 및 교통편 순으로 인지하고 있었으며 서비스요인은 유의하지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 강의방법이 강의수준에 미치는 영향력에서는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 강의수준이 학습만족도에 미치는 영향에서는 유의한 것으로 나타났으며, 강의방법이 학습만족도에 미치는 영향에서도 유의한 것으로 나타났다.

황경숙(2010:1~120)은 경기지역 소재 주민자치센터, 문화센터, 사설학원, 복지관, 복지시설에서 조리사교육을 받는 수강생들의 참여기관유형에 따른 조리사 교육환경 만족도를 파악하고자 실증분석을 실시하였는데, 연구결과 조리사 교육 중 필요한 분야로는 수요자의 요구를 반영한 양질의 프로그램과 이수 시 실질적인 혜택제공이 필요하다는 지적이 많았으며, 조리사 실습실의 실습기자재의 부족이 시설 설비의 문제점으로 나타났다. 또한 교육시설 만족도에서는 요소별로 조리기구 및 장비사용법에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 다음으로 기자재의 위생관리, 환기장치나 배수구 시설 순이었으며 교육기자재에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났다.

그 외 외식조리 관련 사회교육프로그램 선택속성, 만족도 및 행동의도 간 관계 연구(정지연, 2010:1~110), 조리교육시설에 따른 학습자의 만족도에 관한 연구(김영복, 2002:1~105), 외식조리 교육과정 만족도 연구(나경하, 2005:1-96), 외식조리 관련 학원생들의 교육환경 및 만족도에 관한 연구(김옥란, 2003:1-105), 사회교육기관에서 실시하는 요리프로그램 실태와 피 교육자 만족에 관한 연구(전명숙, 2011:1~118) 등이 있다. 또한 박은(2008:1-96)은 효율적인 요리강좌운영을 위한 요리강습소의 운영현황 및 시설의 현황, 강좌 활용도에 대해 알아보고자 요리강좌 수강생들의 이용현황과 장소, 시설, 수강료, 활용도 등의 교육을 구성하는 항목을 도출하여 교육의 선택속성들을 나타냈으며, Kirkpatrick(1998:157~181)은 교육 평가의 부분으로 교육내용, 교육 실시자, 교육 참가자, 교육환경, 일반적 사항을 제시하여 교육

선택속성에 대한 요인들을 도출하였다.

이러한 선행연구들을 바탕으로 조리직업훈련기관을 운영하는 경영자는 수강생들에게 정확한 수행업무 및 필요한 요건 등을 정확히 인식하게 하여 조리 분야를 선택 할 수 있게 함과 동시에 더 나아가 분야별로 정규 과목 외에도 조리 분야별 직업에 맞는 교육을 진행하여 수강생들의 만족도를 높이고 그에 따른 경영적인 목적을 달성해야 할 필요성이 있다.

제 3 절 자기효능감 및 교육훈련 성과

1. 자기효능감

1) 자기효능감의 개념

자기 효능감(self-efficacy)은 어떠한 행동을 선택하거나 지속하는데 가장 중요한 영향력을 미치는 심리적 요인으로서 1960년대 이후 심리학의 사회학습이론(social learning theory)으로부터 발전되었는데, Bandura(1977:191~215)는 목표를 산출하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 실행으로 옮길 수 있는 자기의 능력에 대한 신념이라고 자기 효능감을 정의 하면서 자기효능감에 영향을 주는 요인으로 4가지를 제시하였다. 첫 번째는 성공의 경험에서 오는 수행성취, 두 번째는 자신이 시도하는 것에 대한 성취모델을 찾아서 동일시됨에 따라 자기효능감의 차이가 생기는 대리경험, 세번째는 타인으로부터 격려와 지지를 받는 언어적 설득, 네 번째는 주어진 상황에서 개인이 느끼는 걱정 등의 정서적 각성을 제시하였다. 이러한 요인들을 통해 개인이 지각하는 자기효능감에 따라 개인이 보여주는 행동경과와 목표수행의 수준이 다르게 나타날 수 있어 어떤 과제의 어려움에 직면했을 때 행동의 지속과 인내에 대한 선택에 영향을 미치게 된다고 하였다(홍현경, 2012:32~35).

이러한 차원에서 Bandura & Wood(1989:407~415)은 자기 효능감이 경험을 바탕으로 개인의 인지된 능력을 발휘하거나 행동의 유발 및 변화를 용이하게 한다고 하였는데, 이러한 점은 자기효능감이 높은 사람들은 어떠한 과

제 혹은 상황에서도 자신감 있게 행동하며, 자신이 관심을 갖고 노력하면 그 과제나 상황에서 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿기 때문이다(김영은, 2013:28~31). 일반적으로 사람들은 경험을 통해 자신의 능력, 특성 취약점에 대한 신념을 발달시키며, 자신의 행동을 결정하기 마련인데 어떠한 상황에서 어떤 대처활동을 표현하는지, 어느 정도의 노력을 기울일 것인지, 어려움에도 불구하고 특정행동을 지속할 것인지 등을 결정하는데 자기효능감이 절대적인 영향을 미치고 있다(전상원, 2010:32~35). 따라서 자기효능감이 높은 사람은 익숙하지 않은 낯설고 새로운 상황에서도 보다 적극적으로 대응력을 발휘하며, 만약 실패한다고 해도 좌절감이 적으며 보다 긍정적으로 결과를 빠르게 회복시킨다. 반면에 효능감에 대한 기대가 부정적이고 낮은 사람일수록 실패를 능력부족으로 귀인 하는 경향이 있어서 두려움과 절망을 가지고 마지 못해 그 과제 수행에 임하거나 아니면 피하려 한다는 것이다(Chen et al., 2001:62~83).

Gist(1987:472~485)는 자기효능감에 관한 연구에서 자기효능감은 조직 구성원의 행동을 이해하는데 중요한 변수라고 주장하였고, Salomon(1984:647~658)은 자기효능감이 높은 사람은 어렵다고 인식되는 과제에 많은 인지적 노력을 투자하고 높은 학습량을 보인 반면, 쉽다고 인식되는 과제에 대해서는 노력을 덜 투자하고 낮은 학습량을 보였다는 결과를 통해 조직유효성 향상을 위해서 자기효능감이 유의한 역할을 하고 있다고 하였다(차지은, 2013:31~36).

또한 Gardner & Pierce(1998:351~375)는 자기효능감에 대하여 다양한 상황에서 자신에게 주어진 일을 효과적이며 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 신념과 확신이라고 하였으며, Becker & Yukl(2006:210~231)는 어려운 과업목표를 달성 할 수 있다는 신념이라고 하였다. 따라서 개인의 행동은 어떠한 결과를 발생시키며, 행동은 인과적으로 결과에 선행한다. 마찬가지로 개인이 기대하는 결과는 대부분이 주어진 상황에서 내가 얼마나 잘 수행할 수 있는 것인가에 대한 자기 판단에 의해 결정된다고 하였다. Bandura(1997:385~391)는 이 같은 맥락에서 인간행동의 변화는 행위자 자신이 그 행위를 충분히 해낼 수 있다는 기대감 때문에 일어난

다는 것을 강조하고 있다. 이에 따라 개인이 성취에 대해 가질 수 있는 기대감을 효능기대감과 결과기대감으로 구분하여 제시하고 있다. 먼저 효능기대감은 결과를 얻기 위해서 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 믿음에 해당하며, 결과기대감은 행동의 결과에 대한 개인의 예측으로 어떤 행동이 필요한 결과를 수반할 것이라는 스스로의 평가를 의미한다(윤필현, 2013:27~32).

한편, 자기효능감에 대한 국내연구에서 정희진(2006:21~25)은 특정한 과업을 잘 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음이라고 하였으며, 김순미(2009:27~29)는 어떤 결과를 얻고자 할 때 이를 수행해 낼 수 있는 개인의 신념으로 상황에 대한 구체적인 자신감의 정도라고 하였다. 또한 김영주(2011:31~32)는 성과에 영향을 미치고 단순히 할 수 있다는 감정적 신념이기 보다는 그동안의 수행에 대한 성공적인 결과를 바탕으로 가지는 경험적인 신념이라고 하였으며, 오승현(2013:39~42)은 어떤 결과(칭찬, 만족)를 얻고자 하는 행동을 성공적으로 실행해 낼 수 있는 개인의 신념과 구체적인 자신감이라고 하였다.

HANSUNG
UNIVERSITY

<표 2-3> 자기효능감의 정의

연구자	정 의
Bandura(1977, 1997)	목표를 산출하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 실행에 옮길 수 있는 자기 능력에 대한 신념; 소유하고 있는 지식과 기술 그리고 능력이 특정과업을 수행 하는데 있어 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념 혹은 믿음으로 개념 확장
Schunk(1984)	구체적인 상황을 다루는 데 요구되는 행동이며, 그것을 얼마나 잘 조직하고 수행할 수 있는가에 대한 판단
Wood, et al.(1987)	과제상황과 관련하여 필요한 구체적 행동 수행에 대한 자기능력의 개인적 평가
Landino & Owen (1988)	특정행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 신념
Gallathy & Meyer (1992)	과제와 관련된 자신의 능력에 관한 일반적인 신념
Gist & Mitchell (1992)	과제 수행에 필요한 동기, 인지적 원천, 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단
Peterson & Stunkard (1992)	주어진 상황에서 얼마나 유능할 것인가에 대한 개인의 판단
Gardner & Pierce (1998)	다양한 상황에서 자신에게 주어진 일을 효과적이며 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 신념과 확신
Becker & Yukl(2006)	어려운 과업목표를 달성 할 수 있다는 신념
허정철 (1991)	자기 자신을 얼마나 유능하고 능력 있는 사람이라고 생각하고 있는 지에 대한 유능성, 효능성, 자신감
김우택(1997)	주어진 상황을 잘 이겨내기 위해 필요한 모티베이션, 인지자원 및 행동과정을 최고로 높일 능력이 자신에게 있다는 믿음
이병임(1999)	자기 능력에 대한 믿음으로 어떤 활동 속에서 어려움에 부딪혔을 때에도 그 활동을 계속하고자 노력하고 유지하는 요인
정희진(2006)	특정한 과업을 잘 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음
김순미(2009)	어떤 결과를 얻고자 할 때 이를 수행해 낼 수 있는 개인의 신념으로 상황에 대한 구체적인 자신감의 정도
김영주(2011)	성과에 영향을 미치고 단순히 할 수 있다는 감정적 신념이기 보다는 그동안의 수행에 대한 성공적인 결과를 바탕으로 가지는 경험적인 신념
오승현(2013)	어떤 결과(칭찬, 만족)를 얻고자 하는 행동을 성공적으로 실행해 낼 수 있는 개인의 신념과 구체적인 자신감

자료: 선행연구를 중심으로 논자 작성

그러나 우리가 흔히 사용하는 자신감(self-confidence)이란 수행을 성공적으로 해낼 수 있는 능력에 대한 개인적 확실성의 정도 또는 믿음으로 정의할 수 있고, 상황이나 시간에 관계없이 잘 할 수 있다는 자신들의 능력에 대한 개인의 믿음을 나타내는 일반적이고 안정된 개인의 성격 특성과 관련된 개념이다. 자신감의 높은 개인은 언제, 어느 곳에서나 항상 일관되게 높은 자신감을 가지는 것을 기대할 수 있다. 반면, 일정한 상황에서 높은 자기효능감을 갖는 사람은 다른 상황에서는 낮은 자기효능감을 가질 수도 있다(오승현, 2013:39~42).

이러한 여러 학자들의 자기효능감에 대한 정의를 정리해 보면, 자기효능감은 목표로 설정한 성과를 얻는데 필요한 활동과정을 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인의 판단이며, 개인이 가지고 있는 기술적 능력과 상관없이 할 수 있겠다고 하는 스스로의 판단이 초점이 된다. 그러므로 자기효능감이 높은 개인은 교육받은 것을 실제로 직무상황에서 어렵고 복잡한 과업을 시도해 보려는데 적극적인 태도를 보인다는 가정을 할 수 있다고 하겠다(유동식, 2013:36). 즉, 교육훈련기관에서의 학습의 성과는 피훈련자가 훈련내용을 학습할 수 있다고 지각하는 만큼 높아질 수 있는데, 자기효능감은 교육훈련 과정에서 학습과 관련성이 있고, 학습은 자기효능감을 강화시키며, 강화된 자기효능감은 이후 직무수행과도 연관이 높기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 자기효능감을 주어진 상황에서 과업목표를 잘 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음과 신념이라고 정의한다.

2) 자기효능감의 구성요인

자기효능감은 일반적으로 자기 효능감(general self efficacy)과 특수적 자기효능감(specific self efficacy)으로 구분할 수 있다. 이 두 가지 효능감은 모두 특정 상황에서 바라는 바를 성취하고자 하는 자신의 능력에 대한 신념인데, 일반적인 자기효능감은 삶의 모든 영역에서 축적된 다양한 성공과 실패의 과정을 통해 형성되는 반면 특수적 자기효능감은 특수한 상황이나 특정 영역에

서 축적된 성공과 실패의 경험에서 형성된다.(Sherer et al., 1982:663~671). 또한 교육훈련 상황에서의 자기효능감은 두 가지 형태로 규명되어 왔다. 첫 번째는 교육훈련 참여자가 교육훈련에서 제공하는 내용을 학습할 수 있다는 자신의 능력에 대한 자신감을 의미하는 교육훈련 전 자기효능감(pre-training self efficacy)이 있으며 두 번째는 교육훈련을 마친 후 현장에서 직무에 적용할 수 있다는 자신의 능력에 대한 자신감을 의미하는 교육훈련 후 자기효능감(post-training self-efficacy)이 있다(유동식, 2013:36~37).

한편, Bandura(1977:191~215)는 자기효능감의 원천으로 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 정서적 각성 등 4개 차원의 정보원을 제시하였다.

첫째, 성취경험은 개인의 경험에 기초하기 때문에 가장 영향력 있는 정보원이다. 일반적으로 과거에 성취경험이 있을 때 자기효능감이 형성되는 반면 실패경험은 자기효능감에 대한 평가뿐만 아니라 그와 관련된 신념을 약화시킨다. 그러나 노력에 의해 간헐적인 실패가 극복되면 오히려 장애 극복의 경험을 가지게 되어 자기효능감을 높일 수 있고, 한번 높게 형성된 자기효능감은 다른 상황에서도 전이된다.

둘째, 대리경험은 성취경험보다 영향력은 약하지만 자기효능감 형성에 영향을 미친다.

셋째, 언어적 설득을 통해서도 자기효능감이 형성될 수 있다. 언어적 설득에는 암시나 권고 등과 같이 직접적인 자기 지시방법과 잘못된 상황을 설명하고 행동에 대해 스스로 결정하는 해석적 처치방법이 있다. 설득의 효과는 설득자의 지위, 신용, 전문적 지시 등에 따라 다르게 나타난다.

넷째, 정서적 각성은 개인의 생리적 상태를 의미하는 것으로 개인이 특정 과업에 접했을 때, 긍정적으로 각성되는지 또는 부정적으로 각성되는지 여부에 의해 개인의 성과달성 판단에 영향을 미치게 된다. 이러한 각성은 일반적인 신체 상태 및 성격, 심리적 각성, 개인의 즉각적 감정의 세 가지 요인에 의해 유발된다. 이상의 네 가지 정보원들은 직접적으로 자기효능감에 영향을 주는 것이 아니라 각각의 정보에 의해 어떤 인지적인 판단과 평가를 하는가에 따라 자기효능감에 미치는 영향이 결정된다. 즉, 환경적 정보는 인지적 매개 과정에 의하여 처리되고 변형되어 자기효능감에 영향을 미친다고 볼 수

있다(송한나, 2013:34~39 재인용).

또한 자기효능감의 행동수행이나 성과는 수준(level), 강도(strength), 일반성(generality) 차원에 따라 실제의 행동성취에 중요한 영향을 미치며, 각기 그 영향력의 정도가 다르다(Bandura, 1986:359~373). 여기에서 수준차원은 달성할 수 있다고 믿는 과제의 난이도와 관련된 것으로서 수준이 높은 사람은 도전적인 업무를 수행할 가능성이 높으며 수준이 낮은 사람은 단순하고 쉬운 업무를 수행할 가능성이 높아진다. 난이도에 따라 배열된 과제 중 수행자가 어느 수준까지 해결할 수 있는가를 스스로 판단하게 함으로써 측정할 수 있다.

또한 강도의 차원은 수행할 수 있다고 확신하는 정도와 관련된 것으로서 자신 있게 수행할 수 있다고 믿는 확신의 정도가 높을수록 과업에 대한 지속성을 갖게 되며, 확신의 정도가 낮을수록 자신감이 저하되고 좌절할 가능성이 높아진다. 이는 수행자에게 주어진 과제를 수행할 수 있다는 확신의 정도를 스스로 평정하게 함으로써 측정할 수 있다. 마지막으로 일반성은 과제나 영역, 상황과 관련된 효능감이 그 범위를 넘어서 어느 정도까지 일반화 될 수 있는지와 관련된 것이다.

따라서 어떤 범위에서도 과제를 성공적으로 잘 수행할 자신감이 높다고 생각하는 사람은 효능감의 적용영역이 그만큼 확대 된다(Gist, 1987:472~485; Bandura, 1977: 191~215; 김영은, 2013:23~25 재인용). 즉, 자기효능감은 그 주체가 습득하는 경험과 정보가 시간에 따라 변화, 발전하는 역동적으로 구성되는 개념이기 때문에(Bandura & Wood 1989:407~415) 기본적인 특성과 본질을 파악하고 상황에 맞게 적용하는 것이 필요하다.

자기효능감의 구성요소와 관련하여 일반적으로 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호의 세 가지 차원으로 분류되어 연구가 진행되어 왔는데, 자신감이란 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도(Sherer et al., 1982: 663~671)로서 자신감은 자존감(self-esteem)과 구별되어 자신의 가치에 대한 평가 결과로 나타나는 상황 특수적인 자신감(self-confidence)라고 할 수 있고, 자신의 능력에 대한 인지적 판단과정을 통해 성립되어 정서적 반응으로 표출된다(Bandura, 1986:359~373).

또한 자기조절 효능감이란 개인이 자기 조절을 잘 수행할 수 있는가에 대한 효능기대라 할 수 있는데, 이는 자기조절체계가 인간행동의 기본이기 때문에 인간은 자신의 행동을 관찰하고 자신의 목표 기준에 비추어 자신의 수행을 판단한 후 긍정적이면 새로운 목표를 설정하고 부정적이면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동을 하는 반응을 보이게 되기 때문이다. 마지막으로 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통하여 표출되는데, 자기효능감이 높은 개인은 도전적이고 구체적인 목표를 선택한 반면에 자기효능감이 낮은 개인은 자신의 능력을 뛰어넘는 위협적인 상황을 두려워하고 피하려 한다. 즉, 오로지 자신이 통제할 수 있다고 생각되는 상황만을 선택하고 행동한다(김아영1996:41~51; 차지은, 2013:25~29)는 것이다.

따라서 본 연구에서는 Sherer et al.(1982), 차지은(2013), 김영은(2013), 유동식(2013)의 선행연구를 근거로 자기효능감의 구성요소로서 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호의 세 가지 차원으로 분류하여 연구를 진행하였다.

2. 교육훈련 성과

성과(performance)에 대한 사전적인 의미는 어떤 일에 대한 결실과 보람을 나타내는 것으로서 목표 혹은 의도하는 결과와 실제 얻어진 결과를 대비하는 효과성과 투입에 대한 결과를 대비한 효율성의 두 개념을 내포하는 성취와 획득, 그리고 과제 수행이라 할 수 있다. 따라서 일반적으로 기업에서는 교육훈련 과정에 대한 교육생의 만족도를 포함하여 직무수행을 통한 생산성향상을 측정하고 고객만족도를 통하여 교육의 성과를 측정한다. 즉, 교육성과란 교육을 통해 이루어진 결실로서, 과정보다는 결과에 초점을 두고, 주로 긍정적인 결과를 의미한다고 볼 수 있으며, 성과기대란 피훈련자가 교육훈련과정에서 학습한 것을 자신의 직무에 성공적으로 전이했을 때의 성과에 대한 기대로 정의 할 수 있다(Goldstein & Ford, 2002: 154~171).

또한 교육성과란 교육학의 용어로써 어떤 상황에서 학습한 내용을 새로운

장면에 적용하거나 사용하는 것을 의미하며 새로운 기능을 습득하는데 도움 여부에 따라 긍정적 성과, 부정적 성과, 영(零 : 중립적) 성과 3가지 유형으로 나뉜다. 교육성과의 다른 표현 용어로는 지식활용(knowledge utilization), 응용(application), 확산(diffusion), 실행(implementation)등이 있다. 그리고 교육훈련성과는 교육훈련 프로그램 참여자가 그들이 학습한 것을 효과적으로 적용하는 것(Ottoson, 1997:271~285)을 말하는데, 이는 종종 학습 프로세스의 “그래서 어떻다는 것인가” 혹은 “now what” 단계로 언급된다(김호겸, 2013:36~39).

이러한 교육성과의 근원은 학습참여자가 얻는 이점이나 혜택, 수업이 끝난 후 학습자들이 할 수 있어야 하는 것이 무엇인지에 관한 기술, 교육 참여결과로서 가정, 지역사회 및 보다 큰 사회 속에서 나타난 학습자의 변화 등으로써 교육평가의 부분적 영역이다(성태제, 2010:189~195). 여기에서 평가(evaluation)란 대상(object)의 가치(worth)와 장점(merit)에 대한 체계적인 조사(investigation)’라고 정의되고 있으며, 대상이라 함은 검토되고 있는 프로그램을 의미한다(Nevo, 1983:117~128).

또한 교육 훈련에서 제공한 방식에 큰 만족을 보인 참가자들은 그렇지 않은 참가자들보다 자신의 직무에 지식과 기술을 더 많이 활용하는 경향이 있는데, Broad & Newstrom(1992:63~105)는 교육훈련 성과란 피 훈련자가 교육훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도 등을 직무 상황에서 효과적으로 적용하는 정도라고 정의하였다.

Ford & Weissbein(1997:22~41)도 교육훈련 성과란 기업교육 참여자가 기업교육 상황에서 획득한 지식과 기술을 직무상황에 일정기간동안 일반화되고 유지되는 것이라 하였으며, Tracey, Tannenbaum & Kavanaugh(1995:252)는 학습자가 교육에서 습득한 지식, 기술, 태도를 직무 상황에서 효과적으로 적용하는 정도라고 하였다.

국내연구에서는 고기준(2003:39~41)이 교육훈련 성과를 교육을 통해서 습득한 지식, 기술, 태도를 실제 직무에 효과적으로 적용하는 과정 또는 적용하는 정도, 적용하는 행동과 같은 방식이라고 하였으며, 최웅 외(2013:471~493)는 교육에 참여한 학습자가 현업으로 복귀한 뒤, 교육프로그램을 통해서

학습한 지식, 기술, 태도를 현업에 적용하여 변화된 행동으로 나타내고 이를 보다 넓은 직무 상황에 확대, 적용하여 이러한 행동상의 변화를 유지하는 정도라고 정의하였다.

따라서 본 연구에서는 조리직업훈련기관에서의 교육성과란 교육훈련을 통해 습득한 지식과 기술을 일반화하고 유지하면서 실제 상황에 효과적으로 적용하는 정도라고 정의한다.

한편, 기업에서의 경영성과 평가는 기업이 일정기간의 경영활동을 통해 달성한 결과로서 경영학 관련 연구에서 중요한 성과변수로 고려되고 있는데, 이러한 기업의 경영성과를 결정하는 요소에 관한 연구에는 크게 재무적 성과와 비재무적 성과의 두 가지의 흐름이 있다(Robinson & Pearce, 1983:254~271). 그러나 본 연구는 조리훈련기관의 수강생을 대상으로 교육환경이 자기 효능감과 교육훈련 성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구로서, 재무적 성과를 직접적으로 측정하기에는 많은 문제가 있기 때문에 조리직업훈련기관 수강생들이 훈련기관의 교육환경에 대해 인지하는 질적인 요소로서 교육훈련 성과를 측정하였다.

이는 훈련기관의 전반적인 교육환경(교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 훈련기관의 서비스 및 이미지)에 따라 많은 차이가 발생할 수 있지만, 훈련생이 인지하는 자기 자신의 능력 향상도, 기술적 자신감, 전문적 지식과 기술의 획득, 취업 및 사업에의 활용정도 등 목표에 대한 진척도 등을 나타낼 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 교육훈련 성과로 조리직업훈련기관 수강생들이 느끼는 비 재무적 성과요소로 파악하고자 하였다.

<표 2-4> 교육훈련 성과의 개념

연구자	교육훈련성과의 개념
Lindsay(1981)	목표 혹은 의도하는 결과와 실제 얻어진 결과를 대비하는 효과성과 투입에 대한 결과를 대비한 효율성의 두 개념을 내포하는 성취와 획득, 그리고 과제 수행
Carroll & Schneider(1982)	산출이나 결과와 관련이 깊으며 수익성, 비용, 판매량, 이직률, 고객서비스, 임금과 같은 내용에 대한 산출결과
Baldwin & Ford(1988)	기업교육 프로그램을 통해서 학습되는 것을 일반화(<i>generalization</i>)하고 유지(<i>maintenance</i>)하는 것
Broad & Newstrom(1992)	피 훈련자가 교육훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도 등을 직무 상황에서 효과적으로 적용하는 정도
Kirkpatrick(1994)	기업교육 참여자가 교육 참여를 통해 발생한 행동상의 변화의 정도를 평가하는 것
Tracey <i>et al.</i> (1995)	학습자가 교육에서 습득한 지식, 기술, 태도를 직무 상황에서 효과적으로 적용하는 정도
Holton(1996)	기업교육 프로그램 참여자들의 프로그램에 의한 직무현장에서의 행동 변화
Ford & Weissbein(1997)	기업교육 참여자가 기업교육 상황에서 획득한 지식과 기술을 직무 상황에 일정기간 동안 일반화되고 유지되는 것
Ysseldyke <i>et al.</i> (1998)	개인 및 제도 차원 모두에서 개인과 교육경험 간 상호작용의 결과를 말하는 것
고기준(2003)	교육을 통해서 습득한 지식, 기술, 태도를 실제 직무에 효과적으로 적용하는 과정 또는 적용하는 정도, 적용하는 행동과 같은 방식
임효창 외(2004)	교육 훈련 참가자가 교육 훈련을 통해 학습한 지식과 기술을 현업에서 적용하는 정도
김영철(2008)	교육을 통해 이루어진 결실로서 과정보다는 결과에 초점을 두고 주로 긍정적인 결과를 의미
최웅 외(2013)	교육에 참여한 학습자가 현업으로 복귀한 뒤, 교육프로그램을 통해서 학습한 지식, 기술, 태도를 현업에 적용하여 변화된 행동으로 나타내고 이를 보다 넓은 직무 상황에 확대, 적용하여, 이러한 행동상의 변화를 유지하는 정도

자료: 선행연구를 중심으로 논자 작성

3. 자기효능감 및 교육훈련 성과에 대한 선행연구

1) 자기효능감에 대한 선행연구

자기효능감은 여러 분야의 연구에서 개인의 자기효능감은 개인의 직무만족에 정(正)의 영향을 미치며 직무만족의 매개변수로 조절작용 역할을 하는 것으로 연구되어 왔는데, Bandura & Wood(1989:407~415)는 자기 존중감, 일반화된 자기 효능감, 내외통제이론, 정서 안정감과 직무만족, 직무 행동의 관계를 알아보는 메타분석에서 자기효능감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 이 연구를 기반으로 Natasha(2012:751~775)는 자기효능감이 높은 참가자를 대상으로 체중으로 인한 차별과 직무만족도의 관계를 연구하였다(김영은, 2013:23~25).

또한 Betz & Hackett(1981:329~345)는 자기효능감이 인간 행위와 관련된 다양한 심리적 변인을 설명하고 예언하는데 유용하다는 사실을 바탕으로 자기효능감 이론을 진로와 직업 분야에 적용하였다. 이후 Taylor & Betz(1983:63~81)도 수학이나 과학, 혹은 공학계열과 같은 특정 진로영역과 관련된 자기효능감과는 달리 일반적인 진로결정과 관련된 자기효능감(career decision self-efficacy, CDMSE)을 제안하였다. 이는 특정 과제에 국한되었던 진로 자기효능감을 일반적인 자기효능감 개념으로 전환하여 일반적인 진로결정과 관련된 과제와 행동에 직접 연관된 개인의 자기효능감을 수량화 한 것이다. 이후 이들의 연구는 자기효능감의 도구를 사용하여 진로결정에 대한 연구와 경력개발에 대한 연구들로 이어지게 되었다(송한나, 2013:34~39).

이러한 자기효능감의 영향관계에 대한 국내연구에서 안화영(2011:1~114)은 서비스교육 품질에 따른 조직원의 고객지향성과 자기효능감이 서비스성과 품질에 미치는 영향 연구에서 서비스 교육훈련요인 중에서 교육생에게 다양한 개인적 배려 제공, 교육생의 요구 파악, 교육생 개개인에게 특화된 교육서비스 제공, 교육생의 구체적인 욕구 충족, 현업에 적용이 가능한 교육프로그램을 제공해 주는 것은 자기효능감에 정(+)의 관계를 나타내지만 직접효과의 영향은 없다는 것을 확인하였다. 그러나 손권배(2013:1~125)는 학원의 교육

서비스품질이 교육서비스 성과에 미치는 영향 연구에서 자기효능감의 조절효과는 교육서비스품질이 서비스가치에 미치는 영향관계와 교육서비스가 서비스만족에 미치는 영향관계에서 유의한 조절효과를 갖는 것으로 나타났다.

차지은(2013:1~124)은 상사의 변혁적 리더십과 구성원 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 실증분석을 하였는데, 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감에 미치는 효과는 유의하게 나타났는데, 구성원 자기효능감의 하위요인 중 자신감, 자기조절 효능감에서 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 또한 구성원 자기효능감의 조직유효성에 대한 효과도 유의하게 나타났고, 자기효능감 하위요인 중 자기조절 효능감이 직무만족과 조직몰입에 공통적으로 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 김영은(2013:1~120)은 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과에 대한 연구를 진행하였는데, 자기 조절 효능감과 자신감이 높고 과제난이도를 선호할수록 연구원들의 창의적 행동과 직무만족이 높아진다는 점을 실증분석을 통하여 파악하였다.

그 외 박지은(2006:1~119)은 사회적 지지와 자기효능감 및 진로준비행동의 관계 연구에서 자기효능감은 진로준비행동에 영향을 미친다고 하였으며, 자기효능감을 높게 지각할수록 자신의 진로를 결정하고 준비하는데 긍정적이고 능동적이라고 하였다. 또한 손수진(2007:1~120)은 가정환경과 자기 효능감 및 진로준비행동의 관계 연구에서 자기효능감의 영역 중 자기조절 효능감, 자신감, 과제 난이도 순으로 진로준비행동과 정(正)의 상관관계를 보인다고 하였다.

이러한 자기효능감에 따른 지금까지의 연구동향을 살펴본 결과, 대상과 목적에 따라 다양한 관점에서 자기효능감을 바라보고 있으나 기본적인 공통점은 자기효능감이 개인의 행동을 계획하고 수행하며 목표를 달성하는데 중요한 영향을 미치고 있다는 것이다. 따라서 자기효능감은 조리직업훈련기관에서 수강하고 있는 수강생들이 자신이 목표로 하는 과업달성을 위해 계획을 수립하고 행동을 수행하는데 중요한 동인으로 작용할 수 있다.

2) 교육훈련 성과에 대한 선행연구

Baldwin & Ford(1988:63~105)는 교육훈련 내용과 교육훈련 전이간의 관계에 대하여 교육훈련의 내용이 학습과 유지에 영향을 주고, 학습과 유지가 다시 전이에 영향을 미치는 것으로 파악함으로써 교육훈련 내용과 전이 간에 있어서 학습량이 매개역할을 한다고 하였으며, Clement(1993:257~271)는 Hamblin(1974:361~385)이 주장한 평가 단계 사이에 밀접한 관련이 있다는 것을 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 평가 단계 사이에는 부분적으로 긍정적인 영향을 미치는데 하나의 평가 단계가 상위 수준에 영향을 미치는 데에는 몇 개의 중요한 요소들이 관계된다고 하였다. 즉, 반응수준이 학습 효과를 높이는 데에는 교육 훈련 내용을 직무 수행 시 적용시킬 수 있는 기회, 교육 훈련 상황과 실제 직무 상황간의 유사성 등이 깊은 관계를 가지고 있음을 제시하였다.

김웅(2003:1~145)은 교육 훈련 투입 요인과 교육 훈련 과정 요인이 교육 훈련 성과에 미치는 영향을 규명하고자 하였는데, 강사 및 교육 담당자의 역할, 교육 내용, 교육 참가자의 교육 과정에 대한 태도, 교육 참가자의 교육 내용에 대한 이해 수준의 과정 요인이 개별적으로 교육 훈련 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다, 또한 이성(2006:305~326)은 실천 중심의 참여형 리더십 프로그램의 효과분석에 관한 연구를 실시하면서 다면평가 방식을 토대로 교육훈련전이 수준을 측정하였는데, 연구결과 학습 전후에 행동변화를 보였고, 참가자들의 역량이 향상되었다는 결과를 도출하였으며, 김종수(2012:1~117)는 교육서비스 마케팅믹스가 소비자만족 및 긍정적 행동의도에 미치는 영향 연구에서 학원의 이용만족이 이루어졌을 때 추천 의도와 재구매 의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

정지연(2010:1~110)은 비영리기관 외식관련 사회교육프로그램 선택속성의 중요도-만족도 분석에서 교육에 대한 전반적인 만족도가 행동의도에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였으며, 정재호(2012:1~140)는 기업의 교육훈련이 인적자원성과, 조직성과에 미치는 영향에 대해 실증분석을 실시하였는데, 교육훈련은 교육훈련전이, 인적자원, HR, 조직성과에 긍정적인 영향을 미치

는 것으로 나타났으며, 교육훈련전이가 교육훈련과 성과 간에서는 부분 매개 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다.

김호겸(2013:1~114)은 직업교육훈련에 따른 교육성과가 교육생의 만족도와 추천의도에 미치는 영향에 대하여 연구를 하였는데 분석결과, 교육강사요인과 학습동기요인이 교육성과에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 교육성과도 교육만족과 추천의도에 정(+)의 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 기윤수(2013:1~116)는 조리 관련 사회교육프로그램의 선택속성 및 교육만족도와 채수강의사에 관한 연구에서 조리 관련 사회교육프로그램 선택속성의 만족도 요인 중 교육기관, 교육환경은 조리 관련 사회교육프로그램의 교육만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 조리 관련 사회교육프로그램 선택속성의 중요도 요인 중 교육시설, 강사 및 교육기관, 위생안전은 교육만족도와 채수강의사에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조운진(2013:1~140)은 여성회관 교육프로그램 참여자의 학습 성과에 영향을 주는 요인을 분석하였는데 분석결과, 여성회관 참여자가 학습한 교육프로그램 내용에 따라 학습 성과에 유의한 차이가 있었으며, 여성회관 규모와 학습 환경 등 여성회관 특성에 따라 학습 성과에 유의한 차이가 나타났다. 또한 여성회관 참여자의 학습성과에 영향을 미치는 요인은 학습지향동기, 교육프로그램 운영체계, 교육기관환경, 활동지향동기, 목표지향동기 등으로 나타났다.

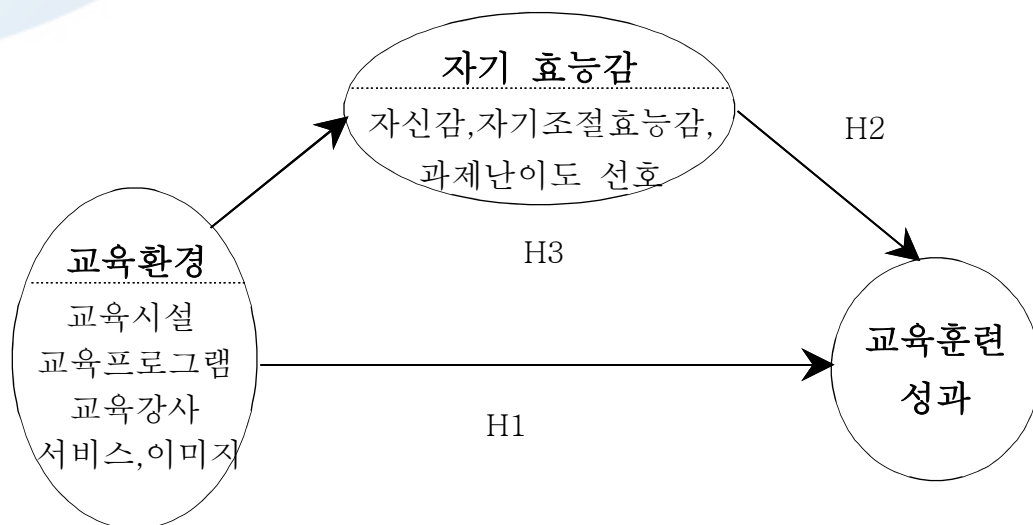
또한 손권배(2013:1~125)는 학원의 교육서비스품질이 교육서비스성과에 미치는 영향을 연구하였는데, 교육서비스품질의 각 측정변수들은 학원수강료변수를 제외하고는 매개변수인 서비스공정성과 서비스신뢰, 서비스관계몰입을 통하여 교육서비스성과에 영향을 미치고 있었다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구의 모형 및 가설의 설정

1. 연구의 모형

연구의 모형은 연구목적을 체계화하여 연구를 효율적으로 진행하기 위한 필요 과정으로써 현상에 관련된 개념들 사이의 가정된 명제를 체계적으로 도해화(圖解化)하여 기존 연구들의 흐름을 파악하고, 새로운 가설을 도출하는데 이용된다. 이를 위해 논리적으로 기대되는 변수간의 관계를 설정하는 것이 무엇보다 중요하다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 지금까지 살펴본 이론적 고찰을 토대로 조리직업훈련기관의 교육환경이 수강자들의 자기효능감과 교육훈련성과 요인에 미치는 영향과 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향에서 자기효능감을 매개변수로 하여 각각의 변수 간에 미치는 영향을 파악하기 위하여 <그림 3-1>과 같이 연구모형을 설계하여 이를 실증분석을 통해 검증하고자 하였다.



<그림3-1> 연구 모형

연구모형의 독립변수인 조리직업훈련기관의 교육환경은 교육시설, 교육프로그램, 학원강사, 훈련기관의 서비스 및 이미지를 요인으로 선정하였으며, 종속변수인 교육훈련성과는 비재무적 성과요소로서 단일차원으로 구성하여 측정하였다. 또한 교육환경과 훈련성과에 영향을 주는 매개변수인 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호의 세 가지 차원으로 분류하여 측정하였다.

2. 연구가설의 설정

연구모형을 기초로 한 연구가설이란 검증을 필요로 하는 잠정적 결론이다. 따라서 실증적 분석을 하기 위해서 연구모형에서의 종속변수와 독립변수간의 인과관계를 규명하기 위하여 본 연구에서는 위의 연구모형을 토대로 연구의 목적과 앞으로의 이론적 연구를 고려하며 가설의 검증 가능성을 기초하여 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

가설 1(H1): 조리직업훈련기관의 교육환경은 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2(H2): 자기효능감은 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3(H3): 자기효능감은 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1: 자기효능감요인 중 자신감은 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1-1: 자기효능감요인 중 자신감은 교육환경요인 중 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1-2: 자기효능감요인 중 자신감은 교육환경요인 중 교육프로그램이

교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1-3: 자기효능감요인 중 자신감은 교육환경요인 중 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1-4: 자기효능감요인 중 자신감은 교육환경요인 중 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2: 자기효능감 중 자기조절 효능감은 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2-1: 자기효능감요인 중 자기조절효능감은 교육환경요인 중 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2-2: 자기효능감요인 중 자기조절효능감은 교육환경요인 중 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2-3: 자기효능감요인 중 자기조절효능감은 교육환경요인 중 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2-4: 자기효능감요인 중 자기조절효능감은 교육환경요인 중 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-3: 자기효능감 중 과제난이도 선호는 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-3-1: 자기효능감요인 중 과제난이도 선호는 교육환경요인 중 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-3-2: 자기효능감요인 중 과제난이도 선호는 교육환경요인 중 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할

것이다.

H3-3-3: 자기효능감요인 중 과제난이도 선호는 교육환경요인 중 교육 강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-3-4: 자기효능감요인 중 과제난이도 선호는 교육환경요인 중 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 설문지의 구성

1. 변수의 조작적 정의

1) 조리직업훈련기관의 교육환경

본 연구에서는 교육환경이란 교육을 받고자하는 남녀노소의 모든 수강생들에게 교육적으로 바람직한 영향을 미치는 물리적 및 비물리적인 환경으로서 피훈련자들을 증진시킬 수 있고, 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합한 훈련기관에서 제공하는 기능적 품질과 기술적 품질 등 전반적 환경을 의미한다. 교육환경에 대한 요인은 Kirkpatrick(1998), 김선화(2007), 이명숙(2009), 손권배(2013)의 선행연구를 토대로 교육시설, 교육프로그램, 학원 강사, 훈련기관의 서비스 및 이미지 등 4가지로 분류하여 ‘전혀 아니다’와 ‘매우 그렇다’를 양극으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2) 자기효능감

본 연구에서는 자기효능감을 주어진 상황에서 과업목표를 잘 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음과 신념이라고 정의한다. 자기효능감에 대한 요인은 Sherer et al.(1982), 차지은(2013), 김영은(2013), 유동식(2013)의 선행연구를 토대로 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호 등 3가지로 분류하여 ‘전

혀 아니다'와 '매우 그렇다'를 양극으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3) 교육훈련 성과

본 연구에서는 교육훈련성가로 조리직업훈련기관 수강생들이 느끼는 바 재무적 성과요소로 파악하고자 하였다. 교육훈련성가에 대한 Kirkpatrick(1994), 이명화(2013), 조운진(2013), 최웅 외(2013)의 선행연구를 토대로 총 5문항으로 구성하여 '전혀 아니다'와 '매우 그렇다'를 양극으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2. 설문지의 구성

본 연구에서는 조리직업훈련기관의 교육환경에 따른 수강생들이 인지하는 자기효능감과 교육훈련성가에 미치는 영향관계를 파악하기 위하여 선행연구에서 제시한 배경을 토대로 측정문항을 구성하였다. 설문지구성은 크게 5개 부분으로 구성되었는데, 구성 I은 분류를 위한 응답자의 인구통계학적 내용이며, II는 조리직업훈련기관의 교육환경, III은 자기효능감 유형, IV는 응답자가 인지하는 교육훈련성과와 관련된 질문이며 마지막으로 V는 조리직업훈련기관에 대한 일반특성에 관한 내용으로 작성하여 측정하였다. <표 3-1>은 설문지의 구성을 나타낸 것이다.

<표 3-1> 설문지의 구성

측정변수		출처	척도	설문문항
교육환경	교육시설	Kirkpatrick(1998), 김선화(2007), 이명숙(2009), 손권배(2013)	리커트 5점 척도	22문항
	교육프로그램			
	학원 강사			
	서비스 및 이미지			
자기효능감	자신감	Sherer <i>et al.</i> (1982), 차지은(2013), 김영은(2013), 유동식(2013)	리커트 5점 척도	15문항
	자기조절효능감			
	과제난이도 선호			
교육훈련성과		Kirkpatrick(1994), 이명화(2013), 조운진(2013), 최웅 외(2013)		5문항
인구통계적 및 훈련기관의 일반적 특성			명목 및 서열척도	10문항

제 3 절 표본설계 및 분석방법

1. 표본 설계

본 연구는 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 수강생들이 인지하는 자기효능감과 교육훈련 성과에 미치는 영향에 대한 내용을 실증적으로 파악하는데 있다. 따라서 본 연구의 실증분석을 위하여 적절히 모집단을 규정하고 모집단을 대표할 수 있는 표본을 선정하였다. 모집단이란 연구의 대상이 되는 집단으로서 연구자가 직접적인 방법이나 통계적 추정에 의하여 정보를 얻으려 하는 대상 집단을 의미한다.

모집단을 정확히 규정하기 위해서 연구의 대상, 범위, 시간과 같은 요소들을 명확히 확정하도록 하였다. 본 연구의 모집단은 조리직업훈련기관에서 교

육을 받고 있는 수강생을 대상으로 하였으며, 모집단을 선정하기 위한 표본은 경기도에 소재한 조리직업훈련기관의 수강생을 대상으로 2014년 8월 25일 ~ 9월 25일까지 실시하였다. 표본추출 방법은 비확률 표본 추출방법 중의 하나인 편의표본추출법을 실시하였으며, 설문조사의 진행방법은 사전에 설문조사에 대하여 교육을 받은 조사원을 통하여 설문 응답자가 설문지에 직접 기입하는 방식을 채택하였다. 설문지는 총 300부를 배포하였는데 그중 265(88.3%)부가 수거되어 표기누락 등 응답의 오류가 발생한 55부를 제외한 210부를 실증분석에 사용하였다.

본 연구에 있어서 모집단의 선정 및 조사 표본은 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 모집단의 선정 및 조사표본

모집단	조리직업훈련기관에서 교육을 받고 있는 수강생
표본단위	경기도에 소재한 조리직업훈련기관의 수강생
조사기간	2014년 8월 25일 ~ 2014년 9월 25일
설문조사	총 배포된 설문지 수: 300부, 유효 표본 수 210부(70%)

2. 분석방법

문제해결에 필요한 정보를 얻기 위해서 연구자가 선택 할 수 있는 분석기법은 다양하다. 그러므로 연구자는 분석기법의 선택이 자료의 양과 질에 따라서 달라질 수 있다는 점을 고려하여야 한다. 본 연구에서 기대되는 바람직한 연구결과를 도출하기 위하여 변수의 수, 분석의 성격, 척도의 종류, 집단의 수 등 표본의 전반적인 성격을 고려하여 이에 부합되는 방법을 적용시켰다. 본 연구에서 설정된 가설관계를 실증적으로 검증하기 위하여 SPSS Ver.18.0 통계패키지를 이용하여 다음과 같은 통계분석 방법을 사용하고 절차를 진행하였다.

첫째, 표본의 일반적 특성인 표본의 인구통계적 특성을 파악하기 위해 빈도

분석(frequency analysis)과 기술통계 분석(descriptive analysis)을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰성 및 타당성을 검증하기 위해 신뢰도 분석(reliability analysis)과 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis: EFA)을 실시하였다.

셋째, 연구가설 H1과 H2를 검증하기 위하여 교육환경 요인을 독립변수로, 자기효능감을 매개변수로, 교육훈련성과를 종속변수로 하여 영향관계를 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

넷째, 연구가설 H3를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 절차에 따른 위계적회귀 분석방법을 사용하여 매개효과검증을 실시하였다.



제 4 장 실증분석

제 1 절 표본의 일반적 특성

1. 인구통계학적 특성

조리직업훈련기관의 교육환경이 자기효능감과 교육훈련 성과에 미치는 영향을 파악하기위한 응답자들의 인구통계학적 특성을 분석한 결과 <표 4-1>과 같이 나타났다.

<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성 (N = 210)

변수명	항 목	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	89	42.4
	여자	121	57.6
연령	10대	49	23.3
	20대	27	12.9
	30대	34	16.2
	40대	49	23.3
	50대 이상	51	24.3
결혼	기혼	117	55.7
	미혼	93	44.3
	고졸이하	100	47.6
학력	2년제 대졸	50	23.8
	4년제 대졸	51	24.3
	대학원 졸	9	4.3
월 평균 소득	200만원 이하	74	35.2
	201만원 - 300만원	48	22.9
	301만원 - 400만원	34	16.2
	401만원 - 500만원	23	11.0
	501만원 - 600만원	21	10.0
	601만원 이상	10	4.8

성별에서는 남자가 89명(42.4%)이고 여자가 121명(57.6%)으로 여자가 남자에 비해 많은 분포를 보이고 있었다. 연령은 10대가 49명(23.3%), 20대 27명(12.9%), 30대 34명(16.2%), 40대 49명(23.3%), 50대 이상 응답자가 51명(24.3%)으로 10대와 40대에서 50대 이상의 응답자가 많은 것으로 나타났으며, 결혼여부는 기혼 117명(55.7%), 미혼 93명(44.3%)으로 기혼자가 더 많은 것으로 나타났다.

최종학력은 고졸 이하가 100명(47.6%)으로 가장 많은 분포를 보이고 있었으며, 다음으로 4년제 대졸 51명(24.3%), 2년제 졸 50명(23.8%), 대학원 졸 9명(4.3%)의 순으로 나타났다. 또한 가구당 월평균 소득은 200만원 이하가 74명(35.2%), 201만원~300만원 48명(22.9%), 301만원~400만원 34명(16.2%), 401만원~500만원 23명(11.0%), 501만원~600만원 21명(10.0%), 601만원 이상 응답자가 10명(4.8%)으로 나타나 300만원 이하가 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

2. 조리직업훈련기관의 인지도 및 일반적 특성

조리직업훈련기관의 인지도 및 일반적 특성을 분석한 결과는 <표 4-2>와 같은데, 타 교육기관 조리프로그램에 참여한 적이 있다가 78명(37.1%), 없다 132명(62.9%)으로서 교육에 참여한 적이 없는 응답자가 비교적 많은 것으로 나타났다. 또한 현재까지 누적 교육기간에 대한 응답은 6개월 미만 131명(62.4%), 6개월-1년 45명(21.4%), 1년-2년과 2년 이상이 각각 17명(8.1%)으로 나타나 6개월 미만이 가장 많은 분포를 보이고 있었다.

응답자들이 지금 다니고 있는 훈련기관을 선택하게 된 이유는 교육프로그램 67명(31.9%)과 주위 권유 52명(24.8%)으로 응답자의 절반 이상을 차지하고 있었으며, 다음으로 통학거리 32명(15.2%), 학원명성 29명(13.8%), 수강료 비용 9명(4.3%), 학원시설 3명(1.4%) 순으로 나타났다. 교육을 받는 목적에서는 자격증취득이 75명(35.7%)으로 가장 많았으며, 학교진학 11명(5.2%), 취미생활 4명(1.9%), 창업 33명(15.7%), 취업 29명(13.8%), 자기계발 48명(22.9%), 기타 10명(4.8%)으로서 자격증취득과 자기계발을 목적으로 하는 응답

자가 절반 이상을 차지하고 있었다.

직업훈련기관의 정보입수 방법에서는 인터넷이 135명(64.3%)으로 대부분을 차지하고 있었으며, 다음으로 구전 25명(11.9%), TV/ 라디오 등 방송매체 18명(8.6%), 신문 2명(1.0%) 순으로 나타났다.

<표 4-2> 조리직업훈련기관의 인지도 및 일반적 특성

(N=210)

구 분	내 용	빈도 (명)	비율 (%)	구분	내 용	빈도 (명)	비율 (%)
타 교육기관 조리프로그램 참여	있다	78	37.1	교육목적	자격증취득	75	35.7
	없다	132	62.9		학교진학	11	5.2
누적 교육기간	6개월 미만	131	62.4		취미생활	4	1.9
	6개월-1년	45	21.4		창업	33	15.7
	1년-2년	17	8.1		취업	29	13.8
	2년 이상	17	8.1		자기계발	48	22.9
					기타	10	4.8
훈련기관 선택이유	통학거리	32	15.2	훈련기관 정보원	신문	2	1.0
	주위 권유	52	24.8		방송매체	18	8.6
	학원명성	29	13.8		인터넷	135	64.3
	학원시설	3	1.4		구전	25	11.9
	교육프로그램	67	31.9		기타	30	14.3
	수강료 비용	9	4.3				
	기타	18	8.6				

3. 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 기술 분석

<표 4-3>과 같이 22개 측정 항목 모두 평균(M=3.00)이상의 분포를 보이고 있어서 훈련기관의 교육환경에 대해서 비교적 좋게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

가장 높은 값을 보인 항목은 ‘강사의 태도는 친절하다.’(M=4.55), ‘강사의 강의 스킬이 전문적이며, 숙련되어 있다.’(M=4.52), ‘강사는 강의할 때 활력과 열정적으로 한다.’(M=4.52), ‘강사는 이해하기 쉽게 설명한다.’(M=4.50)로서 강사에 대한 신뢰도가 높은 것으로 조사되었다. 다음으로 ‘이 곳 교육훈련

기관의 직원들은 친절하며 우호적이다.'(M=4.45), '강사는 약속된 시간과 교육을 제공한다.'(M=4.41), '이 곳 교육기관의 인지도 및 이미지가 좋은 편이다.'(M=4.34), '교육훈련프로그램의 안내와 정보는 적절하게 하였다.'(M=4.23), '수강생들의 교육관련 상담지원이 잘 이루어지고 있다.'(M=4.22) 등의 순서로 나타났고, 항목 중 가장 낮은 측정 항목은 '휴식 공간 등 부대시설이 잘되어 있다.'(M=3.98)로 나타났다.



<표 4-3> 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 기술적 통계 결과

설문항목	Mean	S.D.	Ranking
강사의 태도는 친절하다.	4.55	.553	1
강사의 강의 스킬이 전문적이며, 숙련되어 있다.	4.52	.597	2
강사는 강의할 때 활력과 열정적으로 한다.	4.52	.659	2
강사는 이해하기 쉽게 설명한다.	4.50	.713	4
이 곳 교육훈련기관의 직원들은 친절하며 우호적이다.	4.45	.796	5
강사는 약속된 시간과 교육을 제공한다.	4.41	.702	6
이 곳 교육기관의 인지도 및 이미지가 좋은 편이다.	4.34	.720	7
교육훈련프로그램의 안내와 정보는 적절하게 하였다.	4.23	.807	8
수강생들의 교육관련 상담지원이 잘 이루어지고 있다.	4.22	.803	9
이 곳 교육훈련기관은 수강생들의 사후관리에도 많은 노력을 하고 있다.	4.20	.730	10
교육훈련의 커리큘럼은 다양하게 구성되어 있다.	4.19	.715	11
실습실의 위생/청결상태가 좋다.	4.19	.764	11
교육장의 환기 및 배수시설이 잘되어 있다.	4.17	.733	13
교육의 수업내용이 배우고자하는 목표와 일치한다.	4.17	.786	13
교육장의 냉난방시설이 잘되어 있다.	4.17	.724	13
자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지고 있다.	4.16	.673	16
교육시간은 알맞게 배분되어 있다	4.13	.864	17
교육내용이 취업준비에 많은 도움이 될 수 있도록 구성되어 있다.	4.10	.725	18
교육실습실의 안정성(미끄럼 방지 등)이 잘되어 있다.	4.08	.763	19
교재가 이해하기 쉽게 잘 설명되어 있다.	4.00	.800	20
교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태가 좋다.	4.00	.814	20
휴식 공간 등 부대시설이 잘되어 있다.	3.98	.739	22

주: 1=전혀 아니다, 3=보통이다, 5=매우 그렇다.

제 2 절 변수의 타당성 및 신뢰도 분석

가설적 관계를 검증하기 전에 예측 모델의 측정을 통하여 각 구성개념을 구성하는 조작화된 척도들의 단일차원성을 검증할 필요가 있다. 이를 위해 신뢰도 분석과 탐색적 요인 분석을 수행하였다. 본 연구에서 각 구성 개념들에 대한 단일차원성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석(EFA: exploratory factor analysis)을 실시하는데 있어서 변수들의 상관관계(correlation)를 이용하여 본래의 변수들이 갖는 의미를 최대한 보존하면서 보다 적은 수의 합성변수로 요약하는 R-type 요인분석을 적용하였다. 또한 요인추출모델에 있어서 주성분분석(PCA: principal component analysis)을 통하여 직각회전의 Varimax 방법을 사용하였으며, 요인추출과정에 있어서는 고유값(eigenvalue)을 기준으로 적용하여 1보다 큰 요인들에 대하여 요인화 하였으며, 항목들에 대한 신뢰도 검증을 실시하여 신뢰도(Cronbach's α) 계수를 제시하였다.

1. 교육환경

조리직업훈련기관의 교육환경 요인을 측정하기 위해 22개 문항을 사용하여 주성분 분석과 직각회전법인 베리맥스(varimax) 방식을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 각 변수에 대한 요인분석 결과 KMO 값이 .808로 상당히 높은 것으로 나타났다. 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정치(sphericity)는 상관관계행렬이 단위행렬이란 귀무가설을 검증하기 위한 것으로서 귀무가설이 기각되지 않으면 요인분석 모델을 사용할 수 없다. 본 연구의 경우 요인분석 결과의 검정치가 3308.535이고 이 값의 $p = .000$ 이므로 귀무가설이 기각된다. 따라서 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다는 결론을 내릴 수 있다. 또한 각 요인이 설명하는 분산 값이 클수록 그 요인이 전체요인 구성에서 차지하는 비중이 크다는 것을 의미하는데, 본 연구에서 4개의 요인이 설명하는 총 분산설명력은 73.138%인 것으로 나타났으며, 신뢰도 분석결과 모든 요인에서 .739 이상으로 나타나 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도

는 문제가 없는 것으로 판단된다. 요인분석 결과는 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 교육환경에 대한 요인 및 신뢰도 분석결과

요인명	측정항목	요인 적재량 ^a	아이겐 값	분산 설명력	신뢰도
학원 강사	강사의 태도	.879	4.615	25.484	.896
	강의 스킬	.828			
	약속된 시간과 교육제공	.790			
	이해하기 쉽게 설명	.787			
교육 프로그램	수업내용	.890	2.764	19.740	.845
	교육시간 배분	.845			
	교재의 이해도	.783			
	교육내용이 취업준비에 도움	.751			
서비스 및 이미지	교육기관 인지도 및 이미지	.744	2.439	17.420	.874
	교육관련 상담지원	.728			
	자격증 및 취업 정보제공	.713			
	직원들의 친절성	.671			
	수강생들의 사후관리	.620			
교육시설	실습실의 위생/청결상태	.859	1.469	10.494	.639
	교육장의 환기/배수시설	.806			
	부대시설	.776			
	교육장 냉난방시설	.765			
	실습실의 안전성	.738			

Bartlett's Test of Sphericity = 3308.535(p = .000),
KMO(Kasier-Meyer-Olkin)=0.808, df = 15, 충분산: 73.138%

주) Varimax 회전 후 아이겐 값이 1을 넘는 요인을 추출하였으며, a는 요인적재량이 0.5 이상인 변수들을 나타냄.

요인분석 결과, ‘교육훈련의 커리큘럼은 다양하게 구성되어 있다’, ‘강사는 강의할 때 활력과 열정적으로 한다’, ‘교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태가 좋다’, ‘교육훈련프로그램의 안내와 정보는 적절하게 하였다’의 항목은

요인 적재값이 .05미만으로 나타나 제거한 후, 18개 문항을 가지고 요인화한 결과 4개의 요인으로 구분되었다. 요인1은 ‘강사의 태도는 친절하다.’, ‘강사의 강의 스킬이 전문적이며, 숙련되어 있다.’, ‘강사는 약속된 시간과 교육을 제공한다.’, ‘강사는 이해하기 쉽게 설명한다.’로 구성되어 ‘학원 강사’로 명명하였다. 요인2는 ‘교육의 수업내용이 배우고자하는 목표와 일치한다.’, ‘교육시간은 알맞게 배분되어 있다’, ‘교재가 이해하기 쉽게 잘 설명되어 있다.’, ‘교육내용이 취업준비에 많은 도움이 될 수 있도록 구성되어 있다.’로 구성되어 ‘교육프로그램’으로 명명하였다. 요인3은 ‘이 곳 교육기관의 인지도 및 이미지가 좋은 편이다.’, ‘수강생들의 교육관련 상담지원이 잘 이루어지고 있다.’, ‘자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지고 있다.’, ‘이 곳 교육훈련기관의 직원들은 친절하며 우호적이다.’, ‘이 곳 교육훈련기관은 수강생들의 사후관리에도 많은 노력을 하고 있다.’로 구성되어 ‘서비스 및 이미지’로 명명하였다. 요인4는 ‘실습실의 위생/청결상태가 좋다.’, ‘교육장의 환기 및 배수시설이 잘되어 있다.’, ‘휴식 공간 등 부대시설이 잘되어 있다.’, ‘교육장의 냉난방시설이 잘되어 있다.’, ‘교육실습실의 안정성(미끄럼 방지 등)이 잘되어 있다.’로 구성되어 ‘교육시설’로 명명하였다.

2. 자기효능감

자기효능감에 대한 요인을 측정하기 위해 15개 문항을 사용하여 주성분 분석과 직각회전법인 베리맥스(varimax) 방식을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구의 KMO계수는 .872로 나타나 요인분석을 적용할 수 있는 적절한 표본으로 나타났다. 전반적인 적정성을 측정할 수 있는 Bartlett's 구형성 검정은 8582.261이고 p값이 0.000으로 나타나 변수들 간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다. 또한 신뢰도 분석결과 모든 요인에서 .735 이상으로 나타나 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도는 문제가 없는 것으로 판단된다.

요인분석 결과, ‘나는 위협적인 상황에서도 불안해하지 않고 잘 대처한다.’, ‘나는 어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.’, ‘나는 어떤 일을 할

때 계획을 잘 세울 수 있다.', '나는 아주 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.'의 항목은 요인 적재값이 .05미만으로 나타나 제거한 후, 11개 문항을 가지고 요인화한 결과 3개의 요인으로 구분되었다. 요인1은 '나는 어떤 어려운 일이 생겨도 당황하지 않는다.', '나는 큰 문제가 생겨도 불안해하지 않는다.', '어떤 일을 시작할 때 성공한다는 확신을 갖고 추진한다.', '나는 주변사람들 보다 모든 면에서 뛰어난 것 같다.'로 구성되어 '자신감'으로 명명하였다. 요인2는 '나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.', '나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.', '나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.', '나는 일이 잘 못되고 있다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.'로 구성되어 '자기조절효능감'으로 명명하였다. 요인3은 '나는 일을 선택할 때 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택하는 편이다.', '나는 좀 실수하더라도 어려운 일을 좋아한다.', '나는 어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이라고 생각한다.'로 구성되어 '과제난이도선호'로 명명하였다. 요인분석 결과는 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 자기효능감에 대한 요인 및 신뢰도 분석결과

요인명	측정항목	요인 적재량 ^a	아이겐 값	분산 설명력	신뢰도
자신감	어려운 일이 생겨도 당황하지 않음	.823	3.691	36.906	.851
	큰 문제에도 불안해 하지 않음	.815			
	일을 시작할 때 성공확신	.812			
	주변사람들보다 뛰어난	.783			
자기조절 효능감	일을 조직적으로 처리	.854	1.811	18.113	.756
	어려운 상황을 극복할 수 있는 능력	.800			
	할 수 있는 일에 대한 판단력	.786			
	일의 수습력	.763			
과제난이도 선호	어려운 일보다 쉬운일 선택	.838	1.321	13.214	.735
	어려운 일을 좋아함	.793			
	어려운 일을 재미있어함	.705			

Bartlett's Test of Sphericity = 8582.261(p = .000),

KMO(Kasier-Meyer-Olkin)=0.872, df = 4, 충분산: 68.233%

주) Varimax 회전 후 아이겐 값이 1을 넘는 요인을 추출하였으며, a는 요인적재량이 0.5 이상인 변수들을 나타냄.

3. 교육훈련 성과

교육훈련 성과에 대한 요인을 측정하기 위해 5개 문항을 사용하여 주성분 분석과 직각회전법인 베리맥스(varimax) 방식을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구의 KMO계수는 .873로 나타나 요인분석을 적용할 수 있는 적절한 표본으로 나타났다. 전반적인 적정성을 측정할 수 있는 Bartlett's 구형성 검정은 1059.881이고 p값이 0.000으로 나타나 변수들 간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다. 또한 신뢰도 분석결과 .885로 나타나 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도는 문제가 없는 것으로 판단된다.

요인분석 결과, 측정하는 문항 5개중에서 신뢰도와 요인적재치가 0.5 미만에 포함된 문항이 없는 것으로 나타나 5개 문항 1개의 요인으로 구분되었다. 요인명은 '교육훈련은 나의 능력을 향상 시키는데 큰 도움이 되었다고 생각한다.', '교육훈련을 통하여 기술적 자신감을 갖게 되었다.', '교육훈련 후 내가 필요로 하는 분야의 전문적 기술을 획득하게 되었다.', '교육훈련 후 나는 내 능력과 지식이 다른 사람과 비교 할 때 대등하거나 우월하다고 생각한다.', '교육을 통해 배운 것을 응용하여 취업 및 사업에 활용할 수 있을 것이라 생각한다.'로 구성되어 '교육훈련성과'로 명명하였다. 요인분석 결과는 <표4-6>과 같다.

<표 4-6> 교육훈련 성과에 대한 요인 및 신뢰도 분석 결과

요인명	측정항목	요인 적재량 ^a	아이겐 값	분산 설명력	신뢰도
교육훈련 성과	능력향상에 도움	.856	3.818	63.628	.885
	기술적 자신감	.801			
	전문적 기술 획득	.795			
	능력과 지식에 대한 우월감	.781			
	취업 및 사업이 용이	.770			

Bartlett's Test of Sphericity = 1059.881(p = .000),

KMO(Kasier-Meyer-Olkin)=0.873, df = 15, 총분산: 63.628%

주) Varimax 회전 후 아이겐 값이 1을 넘는 요인을 추출하였으며, a는 요인적재량이 0.5 이상인 변수들을 나타냄.

제 3 절 연구가설의 검증

1. 교육환경요인과 교육훈련성과와의 관계(H1의 검증)

교육환경요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 다중회귀분석을 수행한 결과, R square는 .719로 나타났으며, 분산분석($F=256.263$)에 대한 유의도는 .000이므로 각 독립변수(요인)들은 유의수준 .05 이내에서 모두 유의한 것으로 나타났다.

또한 독립변수가 두 개 이상인 다중회귀분석이나 조절회귀분석에서는 다중공선성이라는 독립변수들 간에 상당히 높은 상관관계가 나타날 수 있는데, 다중공선성이 존재할 경우 회귀계수의 분산이 커져서 회귀계수를 검증하거나 해석하는 것이 무의미할 수 있으므로 다중공선성 여부를 확인하는 것이 필요하다(채서일, 2007). 이는 VIF 값이 클수록 독립변수들 간의 높음을 의미하고, 공선성 통계량의 공차한계 값이 0.1 이하일 때는 다중공선성을 의심해야 하기 때문이다. 본 연구에서 공차한계(tolerance)와 VIF를 확인한 결과 <표 4-7>과 같이 모두 1에 가까운 것을 알 수 있다. 따라서 독립변수들 간의 상관관계가 거의 배제된 상태에서 교육환경요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 설명하고 있다.

<표 4-7> 교육환경과 교육훈련성과와의 관계

종속변수: 교육훈련성과	Beta	t-value	p-value	multi correlation test	
				Tolerance	VIF
독립변수:					
교육시설	.101	2.586	.011*	.857	1.188
교육프로그램	.336	7.916	.000**	.790	1.561
교육 강사	.310	7.874	.000**	.853	1.207
서비스 및 이미지	.226	5.681	.000**	.844	1.253
R ² = .719, Adjusted R ² = .717, F = 256.263, p = .000					

주) *: $p < .05$, **: $p < .01$

교육환경요인 중 교육프로그램, 교육 강사, 서비스 및 이미지 요인은 유의수준 .01 이내에서 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육시설 요인은 유의수준 .05 이내에서 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육환경요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 교육프로그램, 교육 강사, 서비스 및 이미지, 교육시설 요인의 순으로 나타났다.

2. 자기효능감과 교육훈련성과의 관계(H2의 검증)

자기효능감이 교육훈련성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 다중회귀분석을 수행한 결과, R square는 .522로 나타났으며, 분산분석($F=109.071$)에 대한 유의도는 .000이므로 각 독립변수(요인)들은 유의수준 .05 이내에서 모두 유의한 것으로 나타났다.

또한 독립변수가 두 개 이상인 다중회귀분석이나 조절회귀분석에서는 다중공선성이라는 독립변수들 간에 상당히 높은 상관관계가 나타날 수 있는데, 다중공선성이 존재할 경우 회귀계수의 분산이 커져서 회귀계수를 검증하거나 해석하는 것이 무의미할 수 있으므로 다중공선성 여부를 확인하는 것이 필요하다(채서일, 2007). 이는 VIF 값이 클수록 독립변수들 간의 높음을 의미하고, 공선성 통계량의 공차한계 값이 0.1 이하일 때는 다중공선성을 의심해야 하기 때문이다.

<표 4-8> 자기효능감이 교육훈련성과에 미치는 영향

종속변수: 교육훈련성과	Beta	t-value	p-value	multi correlation test	
				Tolerance	VIF
독립변수:					
자신감	-.011	-.207	.836	.857	1.188
자기조절효능감	.323	5.842	.000**	.790	1.561
과제난이도선호	.170	3.314	.001**	.853	1.207
$R^2 = .522,$ $\text{Adjusted } R^2 = .517,$ $F = 109.071,$ $p = .000$					

주) *: $p < .05$, **: $p < .01$

본 연구에서 공차한계(tolerance)와 VIF를 확인한 결과 <표 4-8>과 같이 모두 1에 가까운 것을 알 수 있다. 따라서 독립변수들 간의 상관관계가 거의 배제된 상태에서 자기효능감 요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 설명하고 있다.

자기효능감 요인 중 자기조절효능감과 과제난이도선호 요인은 유의수준 .01 이내에서 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 자신감 요인은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 자기효능감 요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기조절효능감, 과제난이도선호 요인의 순으로 나타났다.

3. 자기효능감의 매개효과(H3의 검증)

매개효과는 독립변인과 종속변인의 인과관계를 매개하는 변인의 효과를 의미한다. 매개효과에 대한 검증은 인과적 관계를 보다 구체적으로 확인시켜 줌으로써, 왜 그리고 어떻게 독립변인이 종속변인의 변화를 가져왔는지를 설명해준다. 본 연구에서는 조리직업훈련기관의 교육환경이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증방법을 사용하였고, 직접효과와 간접효과에 대해서는 sobel-test를 사용하여 검증하였다.

Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증과정은 다음과 같다.

1단계 : 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치는지 검증

2단계 : 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치는지 검증

3단계 : 독립변수/매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치는지 검증.

이 때 1단계와 2단계가 유의하고, 3단계 독립변수 회귀계수 값이 2단계 독립변수 회귀계수 값보다 감소하면서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치는 경우 완전매개역할을 하는 것으로 본다. 또한 3단계 독립변수 회귀계수 값이 2단계 독립변수 회귀계수 값보다 감소하면서 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치고 동시에 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치는 경우 부분

매개역할을 하는 것으로 본다.

1) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과

교육환경요인 중 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자신감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-9>와 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육시설이 매개변인인 자신감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .530, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육시설이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .581, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육시설과 매개변인인 자신감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육시설이 통계적으로 유의한 영향($\beta = .426, p < .01$)을 미치고, 회귀계수 β 값이 .581에서 .426로 .155가 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자신감이 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육시설과 자신감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .581이며 직접효과는 .426, 간접효과는 .155인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 3.087로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-9> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육시설	자신감	.530	.081	15.17 0	.000	.357	131.201**
2단계	교육시설	교육훈련 성과	.581	.069	13.41 1	.000	.410	162.017**
3단계	교육시설	교육훈련 성과	.426	.061	7.392	.000	.492	97.015**
	자신감		.352	.087	4.821	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

2) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과

교육환경요인 중 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자신감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-10>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육프로그램이 매개변인인 자신감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .475, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육프로그램이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .260, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육프로그램과 매개변인인 자신감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육프로그램이 통계적으로 유의하지 않았지만($\beta = .102, p > .05$), 회귀계수 β 값이 .260에서 .102로 .158이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자신감이 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육프로그램과 자신감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .260이며 직접효과는 .102, 간접효과는 .158인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.340로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-10> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육 프로그램	자신감	.475	.051	12.811	.000	.351	142.853**
2단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.260	.048	7.320	.000	.141	42.641**
3단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.102	.061	2.547	.0136	.098	15.521**
	자신감		.352	.070	7.090	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

3) 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과

교육환경요인 중 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자신감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-11>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육강사와 매개변인인 자신감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .462, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육강사와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .372, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육강사와 매개변인인 자신감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육강사가 통계적으로 유의하지 않았지만($\beta = .092, p > .05$), 회귀계수 β 값이 .372에서 .092로 .280이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자신감이 완전 매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육강사와 자신감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .372이며 직접효과는 .092, 간접효과는 .280인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.071로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-11> 교육강사와 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육 강사	자신감	.462	.062	11.204	.000	.211	82.351**
2단계	교육 강사	교육훈련 성과	.372	.061	7.541	.000	.151	51.240**
3단계	교육 강사	교육훈련 성과	.092	.047	2.610	.120	.467	121.351*
	자신감		.531	.045	11.515	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

4) 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자신감의 매개효과

교육환경요인 중 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자신감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-12>와 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 자신감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .461, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .307, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 자신감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 서비스 및 이미지가 통계적으로 유의한 영향을 미치고($\beta = .212, p < .01$), 회귀계수 β 값이 .307에서 .212로 .095가 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자신감이 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 서비스 및 이미지와 자신감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .307이며 직접효과는 .212, 간접효과는 .095인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.231로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-12> 서비스 및 이미지와 교육훈련성과의 관계에서 자신감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	서비스 및 이미지	자신감	.461	.052	18.213	.000	.321	95.310**
2단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.307	.061	9.209	.000	.270	61.801**
3단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.212	.057	2.821	.000	.147	51.261**
	자신감		.325	.065	6.340	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

5) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

교육환경요인 중 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자기조절효능감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-13>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육시설이 매개변인인 자기조절효능감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .513, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육시설이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .410, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육시설과 매개변인인 자기조절효능감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육시설이 통계적으로 유의한 영향($\beta = .364, p < .01$)을 미치고 있었지만, 자기조절효능감은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나서 매개효과 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감 중 자기조절효능감 요인은 조리직업훈련기관의 교육환경 중 교육시설 요인이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 매개효과 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다.

<표 4-13> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육시설	자기조절 효능감	.513	.041	12.615	.000	.251	126.309*
2단계	교육시설	교육훈련 성과	.410	.065	7.251	.000	.179	42.951**
3단계	교육시설	교육훈련 성과	.364	.061	4.833	.000	.190	23.607**
	자기조절 효능감		.211	.062	1.721	.151		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

6) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

교육환경요인 중 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자기조절효능감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-14>와 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육프로그램이 매개변인인 자기조절효능감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .294, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육프로그램이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .327, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육프로그램과 매개변인인 자기조절효능감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육프로그램이 통계적으로 유의하지 않았지만($\beta = .071, p > .05$), 회귀계수 β 값이 .327에서 .071로 .256이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자기조절효능감이 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육프로그램과 자기조절효능감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .327이며 직접효과는 .071, 간접효과는 .256인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 4.507로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-14> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육 프로그램	자기조절 효능감	.294	.051	5.261	.000	.137	51.253**
2단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.327	.060	7.417	.000	.082	42.780**
3단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.071	.047	1.420	.115	.395	115.364*
	자기조절 효능감		.521	.041	4.011	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

7) 교육 강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

교육환경요인 중 교육 강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자기조절효능감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-15>와 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육 강사와 매개변인인 자기조절효능감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .352, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육 강사와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .481, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육 강사와 매개변인인 자기조절효능감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육 강사가 통계적으로 유의하지 않았지만($\beta = .201, p > .05$), 회귀계수 β 값이 .481에서 .201로 .280이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자기조절효능감이 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육 강사와 자기조절효능감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .481이며 직접효과는 .201, 간접효과는 .280인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.321로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-15> 교육 강사와 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육 강사	자기조절 효능감	.352	.032	11.990	.000	.241	134.211*
2단계	교육 강사	교육훈련 성과	.481	.091	6.171	.000	.051	31.317**
3단계	교육 강사	교육훈련 성과	.201	.105	1.810	.150	.117	34.219**
	자기조절 효능감		.938	.137	5.705	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

8) 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

교육환경요인 중 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 자기조절효능감 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-16>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 자기조절효능감에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .471, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .428, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 자기조절효능감이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 서비스 및 이미지가 통계적으로 유의한 영향을 미치고($\beta = .217, p < .01$), 회귀계수 β 값이 .428에서 .217로 .211이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 자기조절효능감이 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 서비스 및 이미지와 자기조절효능감의 효과를 분석하면, 총 효과는 .428이며 직접 효과는 .217, 간접효과는 .211인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.230로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-16> 서비스 및 이미지와 교육훈련성과의 관계에서 자기조절효능감의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	서비스 및 이미지	자기조절 효능감	.471	.054	9.715	.000	.257	101.717**
2단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.428	.051	10.261	.000	.195	75.343**
3단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.217	.052	6.040	.000	.372	97.510**
	자기조절 효능감		.405	.053	3.290	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

9) 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과

교육환경요인 중 교육시설과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 과제난이도요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-17>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육시설이 매개변인인 과제난이도에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .461, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육시설이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .301, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육시설과 매개변인인 과제난이도가 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육시설이 통계적으로 유의한 영향($\beta = .197, p < .05$)을 미치고, 회귀계수 β 값이 .301에서 .197로 .104가 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 과제난이도가 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육시설과 과제난이도의 효과를 분석하면, 총 효과는 .301이며 직접효과는 .197, 간접효과는 .104인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 5.209로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-17> 교육시설과 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육시설	과제난이도	.461	.055	12.521	.000	.365	163.370**
2단계	교육시설	교육훈련 성과	.301	.061	6.310	.000	.031	19.211**
3단계	교육시설	교육훈련 성과	.197	.080	3.401	.020	.047	12.417**
	과제난이도		.214	.071	3.782	.011		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

10) 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과

교육환경요인 중 교육프로그램과 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 과제난이도요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-18>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육프로그램이 매개변인인 과제난이도에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .481, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육프로그램이 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .513, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육프로그램과 매개변인인 과제난이도가 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육프로그램이 통계적으로 유의한 영향($\beta = .129, p < .01$)을 미치고, 회귀계수 β 값이 .513에서 .129로 .384가 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 과제난이도가 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육프로그램과 과제난이도의 효과를 분석하면, 총 효과는 .513이며 직접 효과는 .129, 간접효과는 .384인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 6.071로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-18> 교육프로그램과 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육 프로그램	과제난이도	.481	.069	8.010	.000	.274	61.275**
2단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.513	.070	9.117	.000	.230	65.021**
3단계	교육 프로그램	교육훈련 성과	.129	.066	6.351	.000	.381	69.427**
	과제난이도		.236	.067	3.092	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

11) 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과

교육환경 중 교육강사와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 과제난이도 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-19>와 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 교육강사와 매개변인인 과제난이도에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .287, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 교육강사와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .291, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 교육강사와 매개변인인 과제난이도가 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 교육강사가 통계적으로 유의하지 않았지만($\beta = .084, p > .05$), 회귀계수 β 값이 .291에서 .084로 .207이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 과제난이도가 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 교육강사와 과제난이도의 효과를 분석하면, 총 효과는 .291이며 직접효과는 .084, 간접효과는 .207인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 4.250로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-19> 교육강사와 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	교육강사	과제난이도	.287	.054	6.415	.000	.107	30.192**
2단계	교육강사	교육훈련 성과	.291	.057	4.217	.000	.089	12.307**
3단계	교육강사	교육훈련 성과	.084	.047	1.002	.541	.351	75.611*
	과제난이도		.479	.048	.870	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

12) 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 과제난이도의 매개효과

교육환경 중 서비스 및 이미지와 교육훈련성과와의 관계에서 자기효능감 중 과제난이도 요인의 매개효과를 분석한 결과 <표 4-20>과 같이 도출되었다. 1단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 과제난이도에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .537, p < .01$)을 미치고 있었다. 2단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 통계적으로 유의한 영향($\beta = .561, p < .01$)을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변인인 서비스 및 이미지와 매개변인인 과제난이도가 종속변인인 교육훈련성과에 미치는 영향관계는 서비스 및 이미지가 통계적으로 유의한 영향을 미치고($\beta = .418, p < .01$), 회귀계수 β 값이 .561에서 .418로 .143이 감소한 것으로 나타나 자기효능감 중 과제난이도가 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련성과에 대한 서비스 및 이미지와 과제난이도의 효과를 분석하면, 총 효과는 .561이며 직접효과는 .418, 간접효과는 .143인 것으로 나타났다.

또한 매개효과를 검증하기 위한 sobel-test 결과 Z값이 2.189로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4-20> 서비스 및 이미지와 교육훈련성과의 관계에서 과제난이도의 매개효과

단계	독립 변인	종속 변인	β	SE	t	유의 확률	R ²	F
1단계	서비스 및 이미지	과제난이도	.537	.041	15.909	.000	.311	189.319**
2단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.561	.055	12.257	.000	.214	95.317**
3단계	서비스 및 이미지	교육훈련 성과	.418	.062	8.790	.000	.059	11.218**
	과제난이도		.251	.060	4.135	.000		

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

4. 가설 검증의 요약

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 가설에 대한 검증 결과는 <표 4-21>과 같다.

<표 4-21> 가설 검증 결과의 요약

가설	내 용	결과
H1	조리직업훈련기관의 교육환경은 교육훈련성가에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	자기효능감은 교육훈련성가에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
	자기효능감은 교육환경이 교육훈련성가에 미치는 영향관계에서 매개역할을 할 것이다.	매개 역할
H3	H3-1-1 교육 시설과 교육훈련성가와 관계에서 자신감 의 매개역할	부분 매개
	H3-1-2 교육프로그램과 교육훈련성가와 관계에서 자신감 의 매개역할	완전 매개
	H3-1-3 교육 강사와 교육훈련성가와 관계에서 자신감 의 매개역할	완전 매개
	H3-1-4 서비스 및 이미지와 교육훈련성가와 관계에서 자신감 의 매개역할	부분 매개
	H3-2-1 교육 시설과 교육훈련성가와 관계에서 자기조절효능감 의 매개역할	없음
	H3-2-2 교육프로그램과 교육훈련성가와 관계에서 자기조절효능감 의 매개역할	완전 매개
	H3-2-3 교육 강사와 교육훈련성가와 관계에서 자기조절효능감 의 매개역할	완전 매개
	H3-2-4 서비스 및 이미지와 교육훈련성가와 관계에서 자기조절효능감 의 매개역할	부분 매개
	H3-3-1 교육 시설과 교육훈련성가와 관계에서 과제난이도 의 매개역할	부분 매개
	H3-3-2 교육프로그램과 교육훈련성가와 관계에서 과제난이도 의 매개역할	부분 매개
	H3-3-3 교육 강사와 교육훈련성가와 관계에서 과제난이도 의 매개역할	완전 매개
	H3-3-4 서비스 및 이미지와 교육훈련성가와 관계에서 과제난이도 의 매개역할	부분 매개

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 조리직업훈련기관에 대한 수강생들이 인지하고 있는 교육환경에 따라 자기효능감과 교육성파에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이를 통하여 조리직업훈련기관에 대한 연구의 기초 자료를 제공함과 동시에 훈련기관을 운영하는 경영자와 실무자들에게 효율적인 교육프로그램 수립 및 운영방향에 필요한 근거자료를 제공하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 이론적 고찰을 토대로 조리직업훈련기관의 교육환경이 수강생들의 교육훈련성파에 미치는 영향과 교육환경이 교육훈련성파에 미치는 영향에서 자기효능감을 매개변수로 하여 각각의 변수 간에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구모형을 설계하여 이를 실증분석을 통해 검증하고자 하였다. 연구모형의 독립변수인 조리직업훈련기관의 교육환경은 교육시설, 교육프로그램, 학원강사, 훈련기관의 서비스 및 이미지를 요인으로 선정하였으며, 종속변수인 교육훈련성파는 비재무적 성과요소로서 단일차원으로 구성하여 측정하였다. 또한 교육환경과 훈련성파에 영향을 주는 매개변수인 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호의 세 가지 차원으로 분류하여 측정하였다.

실증분석의 모집단은 전국 직업훈련기관에서 수강하고 있는 교육생으로 하였으며, 집단을 선정하기 위한 표본은 경기도에 소재한 조리직업훈련기관의 수강생을 대상으로 2014년 8월 25일~9월 25일까지 설문조사를 실시하였다. 수거된 조사 자료에 대해서는 SPSS Ver. 18.0 통계패키지를 이용하여 분석을 실시하였다.

분석결과 첫째, 성별에서는 여자가 남자에 비해 많은 분포를 보이고 있었으며, 연령은 10대가 가장 많았고 다음으로 40대에서 50대 이상의 응답자가 많은 것으로 나타났다. 결혼여부는 미혼보다 기혼자가 더 많았으며, 최종학력은 고졸 이하가 가장 많았고, 다음으로 4년제와 2년제 대졸 순이었으며, 가구당

월평균 소득은 300만원 이하가 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 응답자들이 타 교육기관을 포함하여 조리프로그램 교육에 참여한 적이 있는가에 대한 조사에서는 교육에 참여한 적이 없는 응답자가 비교적 많았으며, 현재까지 누적 교육기간에 대한 응답은 6개월 미만이 가장 많은 분포를 보이고 있었다. 또한 응답자들이 지금 다니고 있는 훈련기관을 선택하게 된 이유는 교육프로그램과 주위 권유에 의한 선택이 절반 이상을 차지하고 있었으며, 다음으로 통학거리, 학원명성 순으로 나타났다. 교육을 받는 목적은 자격증취득과 자기계발을 목적으로 하는 응답자가 절반 이상을 차지하고 있었으며, 직업훈련기관의 정보입수 방법에서는 인터넷이 대부분을 차지하고 있었다.

셋째, 응답자들이 인지하고 있는 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 인지도를 분석한 결과, 22개 측정 항목 모두 평균($M=3.00$)이상의 분포를 보이고 있어서 훈련기관의 교육환경에 대해서 비교적 좋게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 가장 높은 값을 보인 항목은 강사에 대한 것으로서 강사에 대한 신뢰도가 높은 것으로 조사되었으며, 다음으로 교육훈련기관의 직원들의 친절성과 교육기관의 인지도 및 이미지 순으로 나타났다. 반면에 항목 중 가장 낮은 측정 항목은 휴식 공간 등 부대시설인 것으로 조사되었다.

넷째, 교육환경요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 교육환경요인 중 교육프로그램, 교육강사, 서비스 및 이미지 요인과 교육시설 요인 모두 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육환경요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 교육프로그램, 교육강사, 서비스 및 이미지, 교육시설 요인의 순으로 나타났다.

다섯째, 자기효능감이 교육훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기효능감 요인 중 자기조절효능감과 과제난이도선호 요인은 교육훈련성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 자신감 요인은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 자기효능감 요인 중 교육훈련성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기조절효능감, 과제난이도선호 요인의 순으로 나타났다.

여섯째, 자기효능감 중 자신감의 매개효과를 검증한 결과, 자신감은 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향과 교육강사가 교육훈련성과에 미치는

영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었으며, 또한 자신감은 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향과 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 부분매개 역할을 하고 있었다.

일곱째, 자기효능감 중 자기조절효능감의 매개효과를 검증한 결과, 자기조절효능감은 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향, 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향, 그리고 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었다. 반면에 자기조절효능감은 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서는 매개역할을 하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

여덟째, 자기효능감 중 과제난이도의 매개효과를 검증한 결과, 과제난이도는 교육강사가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 완전매개 역할을 하고 있었으며, 또한 과제난이도는 교육시설이 교육훈련성과에 미치는 영향, 교육프로그램이 교육훈련성과에 미치는 영향, 그리고 서비스 및 이미지가 교육훈련성과에 미치는 영향관계에서 부분매개 역할을 하고 있었다.

이러한 연구결과가 제시하고 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 조리훈련교육을 처음 받는 응답자와 교육프로그램의 구성 때문에 훈련기관을 선택하게 되었다는 응답자가 대부분으로 나타나고 있다는 것은 교육내용의 구성이 중요하다는 점을 나타내고 있다. 이는 교육훈련의 내용은 학습과 유지에 영향을 미친다고 한 Baldwin & Ford(1988)의 연구결과와도 일치하는 것으로서 교육훈련과정에서 사용되는 교재, 수업내용, 교육시간의 배분, 교재의 이해도, 교육내용이 취업에 도움을 줄 수 있는 등, 수강생들에게 필요로 하는 직접적인 연관성이 높은 것들로 구성되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 인지도에서 교육강사의 신뢰도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 교육환경 요인 중 학원강사의 태도 및 능력이 교육성과에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 최웅 외(2013)의 교육강사 요인은 교육성과에 영향을 미치고 있다는 연구결과와 일치하는 것으로서 교육내용이나 환경요인도 중요하지만, 특히 과정진행수준에 큰 영향을 받고 있다는 것을 의미한다. 따라서 교육시설과 교육프로그램과 함께 강사와 교육방법에 있어서도 높은 수준을 유지할 수 있도록 노력하여야 하며 이를 위

해 수강생들의 반응평가에 주의를 기울일 필요가 있다.

셋째, 교육환경 요인 중 교육프로그램이 교육성과에 가장 큰 영향을 미치고 있다는 것은 수강생들에게 있어서 교육과정의 내용이 자기가 목표로 한 내용으로 구성되어 결과에 도달할 수 있다는 기대감이 클수록 교육성과가 향상될 수 있음을 의미한다. 이는 교육프로그램은 학습 성과에 영향 미치고 있다는 조운진(2013)의 연구결과와 일치하는 것으로서 수요자 중심의 질 높은 프로그램과 교육기법, 맞춤형 프로그램과 차별화를 통한 철저한 수요자 중심의 교육을 실시해야 한다는 점을 시사하고 있다.

넷째, 조리훈련기관 교육훈련 참여자의 심리적 특성요인 중 자기효능감이 교육환경과 교육훈련 성과와의 관계에서 매개역할을 하고 있다는 것은 교육훈련에 있어서 교육훈련을 받는 참가자의 능력이나 지식, 혹은 교육훈련을 받고자하는 희망과 학습의욕에 따라 성과에 영향을 줄 수 있다는 점이다. 즉, 교육훈련을 통하여 자기계발 향상과 더불어 교육훈련환경 및 교육과정이 흥미로울수록 교육훈련 성과에 영향을 줄 수 있다는 점이다. 따라서 훈련기관의 수강생들이 자신감을 갖도록 성과 기대심리를 형성할 수 있는 체계적인 교육 프로그램과 차별화된 교육시설 및 환경조성이 필요하다.

마지막으로 본 연구는 조리직업훈련기관에 관련된 선행연구가 외국연구를 중심으로 분야별 교육훈련과 성과에 대한 단일차원의 연구에서 조리훈련기관 수강생의 교육훈련 특성과 환경이 자기효능감에 따라 성과에 영향을 미치는 요소를 파악하는 복합적인 연구를 하였다는 점에서 의의가 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 조리직업훈련기관의 교육환경이 수강생들의 교육훈련성과에 미치는 영향관계와 더불어 자기효능감의 매개효과를 파악하여 조리직업훈련기관의 효율적인 교육프로그램 수립 및 운영방향에 필요한 시사점을 제공하였다. 하지만 다음과 같은 몇 가지 연구의 한계점을 내포하고 있다.

첫째, 본 연구는 설문지 방법에 의존하였는바 설문지 조사방법의 한계를 보완할 수 있는 사례연구방법, 참여관찰법 등 다른 양적·질적 방법들이 모색되

어야 할 것이다.

둘째, 교육환경의 변수는 그 범위가 매우 넓음에도 불구하고, 본 연구에서는 4가지 요인만을 도출하였다. 향후 연구에서는 더욱 심도 깊은 선행연구를 통해 교육환경에 대한 더욱 세밀한 요인의 파악이 필요하다고 판단된다.

셋째, 본 연구의 지역적 대상이 경기도 지역의 조리직업훈련기관 수강생으로 국한됨으로써 이론적 함축성과는 별개로 일반화의 한계의 문제가 있다. 또한 교육환경이 직업훈련기관마다 다르므로 교육훈련성과에 영향을 줄 수 있다는 점이 충분하게 고려되지 못하였다. 따라서 향후의 연구과제는 이러한 한계를 최소화할 수 있는 후속 연구가 요구된다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 고기준. (2003). 기업교육의 실무전이에 관한 연구, 경원대학교대학원 박사학위논문.
- 고혜원. (2010). 서울시 여성발전센터의 운영형태별 성과분석. 『행정논총』, 42(2), 115~145.
- 기윤수. (2013). 조리 관련 사회교육프로그램의 선택속성 및 교육만족도와 재수강의사에 관한 연구, 우송대학교 Culinary-MBA대학원, 석사학위논문.
- 김선화. (2007). 학원 교육서비스 품질이 소비자 만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 산업경영대학원. 석사학위논문.
- 김성옥. (2002). 자기효능감 및 집단효능감과 팀 퍼포먼스. 『한국스포츠심리학회지』 13(1): 29~38.
- 김성완·김재훈. (2003). 기업 교육훈련에서의 학습 및 전이 모형 개발을 위한 탐색적 연구. 『기업교육연구』 . 5(1): 83~105.
- 김순미. (2009). 대학생의 자기효능감, 진로결과기대, 진로결정몰입 및 진로탐색행동의 구조 관계 분석. 영남대학교 대학원. 박사학위논문.
- 김아영. (1996). 목표설정이론과 자아효능감-자기조절 이론체계하에서의 관계에 대한 이해. 『산업 및 조직심리학회 춘계학술발표대회 논문집』, 41~51.
- 김영복. (2002). 조리시설에 따른 학습자의 만족도에 관한 연구. 경기대학교 대학원 외식조리관련학과 석사학위논문.
- 김영은. (2013). 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 석사학위논문. 23~25,

1~120.

김영주. (2011). 구성원의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향; 지각되는
경력 유용성의 조절효과. 중앙대학교 산업창업경영대학원 석사학위논
문.

김옥란. (2003). 외식·조리관련 학원생들의 교육환경 만족도에 관한 연구. 경
기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.

김웅. (2003). 중국 국유 기업의 교육훈련성장에 영향을 미치는 요인에 관한
연구, 인천대학교 대학원 박사학위논문.

김은숙·이정현. (2009). 특수교육기관 및 교육과정 운영 실태, 『현장특수교
육』 . 16(1): 15~17.

김준호. (2012). 공공직업교육훈련기관의 학교사회복지 도입 방안 연구. 부산
대학교 대학원. 박사학위논문.

김종수. (2012). 교육서비스 마케팅믹스가 소비자만족 및 긍정적 행동의도에
미치는 영향, 홍익대학교 대학원 석사학위논문.

김태형. (2007). 조리실기 교육을 위한 교수-학습 의사소통 모형 개발. 경기
대학교 대학원. 박사학위논문.

김호겸. (2013). 직업교육훈련에 따른 교육성과가 교육생의 만족도와 추천의
도에 미치는 영향, 한성대학교경영대학원, 석사학위논문.

나경하. (2005). 외식조리 교과과정 만족도 연구, 경기대학교 석사학위 논문.

마종식. (2013). 창업교육서비스 품질의 차별적 요인이 창업교육의 신뢰, 만족
도, 충성도에 미치는 영향, 중앙대학교 산업·창업경영대학원, 석사학위
논문.

박경태·백종은. (2008). 조리 관련 학원의 교육 환경이 학습 만족 및 재수강
에 미치는 영향, 『한국조리학회지』 , 14(3), 156~164.

박기윤·김현식. (2012). 체험형 교육 서비스 품질 측정 항목에 관한 연구, 『유
통과학연구』 , 10, 43~52.

- 박석돈·조주현·한상희. (2007). 장애인 직업훈련생의 직업적 욕구와 훈련만족도에 관한 연구, 『특수교육저널:이론과 실천』, 8(1): 381~404.
- 박은. (2008). 일부 요리강습소의 요리강좌 운영현황. 숙명여자대학교 전통문화예술대학원. 석사학위논문.
- 박지은. (2006). 사회적 지지와 자기효능감 및 진로준비행동의 관계 연구, 홍익대학교 대학원, 석사학위논문.
- 성태재. (2010). 『현대교육평가』 (3판). 서울: 학지사.
- 손권배. (2013). 학원의 교육서비스품질이 교육서비스성파에 미치는 영향, 건양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 손수진. (2007). 가정환경과 자기 효능감 및 진로준비행동의 관계, 국민대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 송한나. (2013). 대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문.
- 안응자. (2010). 직업전문 교육기관의 조리교육 프로그램이 만족도와 성과에 미치는 영향 연구. 직업훈련 성과 평가에 대한 실증 연구, 성균관대학교 대학원, 박사학위논문.
- 안화영. (2011). 서비스교육 품질에 따른 조직원의 고객지향성과 자기효능감이 서비스 성과 품질에 미치는 영향, 서강대학교 경영전문대학원, 석사학위논문.
- 오병호. (2013). 청소년의 직업훈련참여가 사회적응에 미치는 영향에 관한 연구, 국제문화대학원대학교, 박사학위논문.
- 오재신·강영구·이일금. (2009). 교육서비스품질, 가치 만족의 관계에서 관계몰입과 자기 효능감의 조절효과, 『경영교육논총』, 55, 14~34.
- 오승현. (2013). 볼링 선수의 성취목표, 경쟁불안, 자기효능감 및 경기수행의 관계, 단국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 유동식. (2013). 서비스교육훈련이 서비스품질과 자기효능감에 미치는 영향에

- 관한 연구, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위논문.
- 유성희. (2013). 교육훈련프로그램 구성요소가 교육훈련 전이성장에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 대학원. 박사학위논문.
- 윤필현. (2013). 팀장의 변혁적 리더십과 팀원의 개인효과성, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이기중. (2012). 고등교육 종료 후 교육지속성을 결정하는 배경요인 탐색. 『교육논총』 . 30(1): 31~50.
- 이명숙. (2010). 교육환경과 강의법이 외식·조리관련 학원생들의 학습만족도에 미치는 영향, 위덕대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이무근·원상봉. (2000). 『직업교육과정과 평가』 . 서울: 교육과학사.
- 이 성. (2006). 실천 중심의 리더십 개발교육 프로그램이 리더십 행동변화에 미치는 영향. 『농업교육과 인적자원개발』 , 38(3), 305~326.
- 이승우. (2008). 직업훈련발전을 위한 훈련기관평가에 관한 연구, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 이연택·곽대영. (2006). 관광인력개발을 위한 교육훈련의 전이효과에 관한연구. 『호텔경영학연구』 . 15(4): 145~161.
- 이운선. (2011). 조리전문기관의 교육프로그램 유형이 재수강에 미치는 영향, 경기대학교 석사학위논문.
- 이재규. (2012). 직업훈련이 조직몰입의 영향에 관한 연구. 『디지털정책연구』 , 10(7): 28~40.
- 이지영. (2011). 항공 운송 서비스 공정성이 고객 만족에 미치는 영향, 『관광연구』 , 16(1), 241~256.
- 이지영·장재윤·김명언. (2005). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동및 구직 성과간의 관계. 『한국심리학회지』 , 11(1), 1~23.
- 이정희. (2012). 여성인력개발기관 조리 교육 및 취업 지원 방안에 대한 중요

- 도-수행도 분석, 숙명여자대학교 전통문화예술대학원, 석사학위논문.
- 이종성. (1995). 『직업기술교육의 발전방안』, 서울: 교육과학사. 125~141.
- 장대성. (2009). 경영교육 서비스품질에 관한 지방 국립대와 지방 사립대의 비교 연구, 『대한경영학회지』, 22(3), 1703~1727.
- 장우. (2012). 대학교육서비스 품질이 교육성과에 미치는 영향에 관한 연구, 대전대학교 대학원, 박사학위논문.
- 전명숙. (2011). 사회교육기관에서 실시하는 요리프로그램 실태와 피 교육자 만족도에 관한 연구. 우송대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 전병철. (2013). 민간직업훈련기관 운영 및 훈련방식 혁신의 탐색적 고찰, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위논문.
- 전상원. (2010). 사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구: 경기도 사회복지사를 중심으로. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 정재호. (2012). 실업자 직업훈련의 노동시장 성과 연구. 서울대학교 대학원. 박사학위논문.
- 정지연. (2010). 외식·조리 관련 사회교육프로그램 선택속성, 만족도 및 행동 의도 간 관계, 순천향대학교 석사학위논문.
- 정택수. (2008). 한국산업인력공단 검정사업의 추진방향, 『HRD Korea』, 139호: 12~13.
- 정희진. (2006). 신입사원교육의 유효성지각과 자기관리와의 관계에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 조윤진. (2013). 여성회관 교육프로그램 참여자의 학습성과 영향요인 분석, 단국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 차지은. (2013). 상사의 변혁적 리더십과 구성원 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향, 한양대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 최웅·김호겸·김미경. (2013). 베이커리 직업훈련기관의 교육훈련에 따른 교육 성과가 수강생의 만족 및 추천의도에 미치는 영향, 『호텔리조트연구』,

12(3): 471~493.

황경숙. (2010). 참여기관 유형에 따른 조리사 교육환경 만족도, 숙명여자대학교 전통문화예술대학원, 석사학위논문.

황희중. (2012). 교육서비스 품질이 교육서비스 재구매의도에 미치는 영향, 『대한경영학회지』, 25(1), 1~19.

홍현경. (2012). 자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직 구성원행동에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

국제노동기구. (2012). 세계 고용전망, 절망적인 청년노동시장보고서.

Retrieved October 10, 2012, from <http://www.ilo.org>

고용노동부. (2012). 『직업능력개발 훈련실시 현황』.

노동부. (2005). 『국가고용지원서비스 혁신방안』. 노동. 39(5): 16~21.

서울대학교. (1986). 『교육학 용어사전』.

통계청. (2012). 『통계청 2012년 10월 고용동향』. Retrieved November 25, 2012, from www.kostat.go.kr

2. 국외문헌

Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training, A Review and Directions for Future Research, *Personnel Psychology*, 41(1), 63~105.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological review*, 84, 191~215.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and Clinical Psychology*, 4(3), 359~373.

Bandura, A. & Wood, R. (1989). Impact of conceptions of ability on

- self-regulatory mechanism. and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407~415.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. NY: W. H. Freeman and Company.
- Becker, W. S. & Yuki, G. A. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210~231.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of mathematics Self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329~345.
- Bloom, Gordon F. & Herbert R. Northrup. (1965). Economics of labor relations. Homewood, Ill. R. D. Irwin.
- Bloom, B. (1956). Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals Handbook 1: The cognitive domain New York, McKay.
- Broad, M. L. & Newstorm, J. W. (1992). Transfer of Training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41: 63~105.
- Campbell, J. P. (1988). On the nature of organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass. 351~370. Human Resource Development, Craig, R.(Ed.), New York; McGraw Hill.
- Chen, G., Gully, M. S. & Eden, D. (2001). Validation of a new general self efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62~83.
- Clement, E. C. (1993). An Investigation into the Relationships of Justice and Customer Satisfaction with Services, In Cropanzano, R. E.(edg), Justice in the Work Place: *Approaching Fairness in Human Resources Management*, Hillandale, NJ: Erlbaum. 257~271.

- Eagle, L. & Brennan, R. (2007). Are Students Customers? TQM and Marketing Perspectives, *Quality Assurance in Education*, 15(1), 44~60.
- Eden, D., & Ravid, G. (1982). Pygmalion versus self-efficacy: Effects of instructor and self-expectancy on trainee performance. *Organizational behavior and Human Performance*, 30:351~364.
- Enos, M. D. (2001). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. Doctoral dissertation, *University Of Connecticut*. 254~285.
- Feinstein, L. (2002). Quantitative Estimates of social Benefits of Learning: Crime. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Ford, J. K. & Weissbein, D. A. (1997). Transfer of training : An update review and analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 10, 22~41.
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implication for organizational behavior and human resource management. *Academy of management review*, 12, 472~485.
- Goldstein, I. L & Ford Kevin. (2002). Training in Work Organization: Needs, Assessment, Development, and Evaluation 4th Edition. Thomson Learning.
- Gronroos, C. (1984). A Service Quality Model and Its Marketing Implication, *European Journal of Marketing*, 18(4), 33~40.
- Hamblin, A. C. (1974). Evaluation and Control of Training, Maidenhead; McGraw Hill.
- Kirkpatrick, D. L. (1987), Evaluation of Training, in Training and

- Development Handbook; A Guide to
- Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluation training programs: The four levels, Berrett-Koehler Publishers. Inc.
- Levanthal, G. S. (1976). Fainess in Social Relationship, In Thibaut, U. W. spence, J. T. and Carson, R. C.(eds.), *Contemporary Topics in Social Psychology*, 16(2), 399~432.
- Natasha, W. R. (2012). Can generalized self-efficacy overcome the effects of workplace weight discrimination? *Journal of applied social psychology*, 42. 751~775.
- Nevo, D. (1983). The conceptualization of educational evaluation: An analytical review of the literature. *Review of Educational Research*, 53(1), 117~128.
- Noe, R. A. & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: test model. *Personnel Psychology*, 39:497~523.
- Ottoson, J. M. (1997). Beyond transfer of training : Using multiple lenses to assess community education programs. Thousand Oak, CA: Sage.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., and Miller, J. S. (2000). Marginal Mentoring The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes, *Academy of Management Journal*, 64(1), 24~46.
- Robinson, D. G. and J. C. Robinson. (1989). Training for Impact, Jossey-Bass Inc.
- Salomon, G. (1984). Television Is Easy and Print Is Tough. The Differences Investment of Mental Effort in Learning as a Function

- of Perceptions and Attributions. *Journal of educational psychology*, 76(4), 647~658.
- Schuller, Brassett-Grundy. (2002). Benefits of lifelong education: Final Summary Report. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Sherer, M., Maddux, J., E. Mercandante, B., Prentice-Dunn, S. & Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*, 51(2), 663~671.
- Stufflebeam, D. L. (2005). CIPP Model(context, input, process, produce). In S. Mathison(Ed.), *Encyclopedia of Evaluation*. Thousnad Oaks.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63~81.
- Tracey, J. B. Tannenbaum, S. I. & Kavanaugh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80: 252.

부 록

설 문 지

--	--	--

안녕하십니까?

본 설문지는 「조리직업훈련기관의 교육환경이 자기효능감과 교육훈련 성과에 미치는 영향」에 대해 조사하는데 목적이 있습니다.

본 설문의 응답내용은 연구목적 이외 다른 어떤 용도로도 사용하지 않을 것을 약속드리며, 귀하께서 답변해 주시는 내용은 본 연구에 소중한 활용되오니 모든 질문에 성의껏 답해 주시길 부탁드립니다.

감사합니다.

2014년 12월

한성대학교 경영대학원 호텔관광외식경영학과

지도교수 : 최 웅

조 사 자 : 오 순 환

E-Mail: osw270205@naver.com

I. 다음은 분류를 위한 응답자의 일반적 내용입니다.

1. 귀하의 성별은 ? ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은 ?

① 10대 ② 20 대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 이상

3. 귀하의 결혼 여부는? ① 기혼 ② 미혼

4. 귀하의 학력은

① 고졸이하 ② 2년제 대졸(재) ③ 4년제 대졸(재) ④ 대학원졸

5. 귀하의 가구당 월평균 소득은 ?

① 200만원 이하 ② 201-300만원 ③ 301-400만원

④ 401-500만원 ⑤ 501-600만원 ⑥ 601만원 이상



HANSUNG
UNIVERSITY

Ⅱ. 다음은 조리직업훈련기관의 교육환경에 관한 질문입니다. 귀하께서 적절하다고 생각하는 곳에 체크(✓) 하여주시기 바랍니다.

	내 용	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	교육의 수업내용이 배우고자하는 목표와 일치한다.	①	②	③	④	⑤
2	교육훈련의 커리큘럼은 다양하게 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
3	교육시간은 알맞게 배분되어 있다	①	②	③	④	⑤
4	교재가 이해하기 쉽게 잘 설명되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5	교육내용이 취업준비에 많은 도움이 될 수 있도록 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
6	강사의 태도는 친절하다.	①	②	③	④	⑤
7	강사의 강의 스킬이 전문적이며, 숙련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
8	강사는 강의할 때 활력과 열정적으로 한다.	①	②	③	④	⑤
9	강사는 약속된 시간과 교육을 제공한다.	①	②	③	④	⑤
10	강사는 이해하기 쉽게 설명한다.	①	②	③	④	⑤
11	교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태가 좋다.	①	②	③	④	⑤
12	실습실의 위생/청결상태가 좋다.	①	②	③	④	⑤
13	교육장의 환기 및 배수시설이 잘되어 있다.	①	②	③	④	⑤
14	휴식 공간 등 부대시설이 잘되어 있다.	①	②	③	④	⑤
15	교육장의 냉난방시설이 잘되어 있다.	①	②	③	④	⑤
16	교육실습실의 안정성(미끄럼 방지 등)이 잘되어 있다.	①	②	③	④	⑤
17	이 곳 교육기관의 인지도 및 이미지가 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	교육훈련프로그램의 안내와 정보는 적절하게 하였다.	①	②	③	④	⑤
19	수강생들의 교육관련 상담지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
20	자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
21	이 곳 교육훈련기관의 직원들은 친절하며 우호적이다.	①	②	③	④	⑤
22	이 곳 교육훈련기관은 수강생들의 사후관리에도 많은 노력을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하의 자기효능감 유형에 관한 질문입니다. 귀하께서 적절하다고 생각하는 곳에 체크(✓) 하여주시기 바랍니다.

내 용		전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어떤 어려운 일이 생겨도 당황하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 위협적인 상황에서도 불안해하지 않고 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 큰 문제가 생겨도 불안해하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
4	어떤 일을 시작할 때 성공한다는 확신을 갖고 추진한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 주변사람들 보다 모든 면에서 뛰어난 것 같다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 어떤 일을 할 때 계획을 잘 세울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 일이 잘 못되고 있다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 일을 선택할 때 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 좀 실수하더라도 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 아주 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하가 인지하는 교육훈련성과에 관한 질문입니다. 귀하께서 적절하다고 생각하는 곳에 체크(✓) 하여주시기 바랍니다.

내 용		전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	교육훈련은 나의 능력을 향상 시키는데 큰 도움이 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	교육훈련을 통하여 기술적 자신감을 갖게 되었다.	①	②	③	④	⑤
3	교육훈련 후 내가 필요로 하는 분야의 전문적 기술을 획득하게 되었다.	①	②	③	④	⑤
4	교육훈련 후 나는 내 능력과 지식이 다른 사람과 비교 할 때 대등하거나 우월하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	교육을 통해 배운 것을 응용하여 취업 및 사업에 활용할 수 있을 것이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤



V. 다음은 귀하와 조리직업훈련기관에 대한 일반사항입니다.

1. 귀하께서는 타 교육기관의 조리프로그램에 참여한 경험이 있으십니까?

- ① 있다 ② 없다

2. 귀하께서는 현재 누적 교육기간이 얼마나 되십니까?

- ① 6개월 미만 ② 6개월-1년 ③ 1년-2년 ④ 2년 이상

3. 귀하께서는 지금 다니고 있는 훈련기관을 선택하게 된 이유는 무엇입니까?

- ① 통학거리 ② 주위사람의 권유 ③ 학원명성 ④ 학원시설
⑤ 교육프로그램 ⑥ 수강료 비용 ⑦ 기타()

4. 귀하가 직업훈련기관에서 교육받는 목적은 무엇입니까?

- ① 자격증취득 ② 학교진학 ③ 취미생활 ④ 창업
⑤ 취업 ⑥ 자기계발 ⑦ 기타()

5. 귀하는 직업훈련기관의 정보를 주로 어디에서 얻습니까?

- ① 신문 ② TV/라디오 등 방송매체 ③ 인터넷 ④ 구전 ⑤ 기타()

※ 귀중한 시간을 할애하여 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

ABSTRACT

Effect of Educational Environment at Culinary Vocational
Training Institute on Training Education Performance
– Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy –

Oh, Soon Whan

Major in Food Service Management

Dept. of Hotel, Tourism and Restaurant Management

Graduate School of Business Administration

Hansung University

This study is to examine the effect of the educational environment perceived by students on the self-efficacy and educational performance of students. The purpose of this study is to provide a basic data for studies on culinary vocational training institutes, and to provide reference to executives and staffs at training institutes in establishing effective educational programs and operational directions. In order to achieve the purpose, an empirical analysis were conducted in the research. A survey was carried out on the subjects of students at a culinary vocational training institute located in Gyeonggi-do from August 25th to September 25th, 2014. Collected data were analyzed using SPSS Ver. 18.0 Statistics Package.

The results are:

First, many respondents have participated in culinary program education for the first time, and more than 50% of the respondents have answered that the reason they chose the institute they are enrolled in is because they were recommended by surrounding people.

Second, all 22 articles on students' perception of the educational environment at the culinary vocational training institute had presented above the average ($M=3.00$) distribution to show that students have relatively positive perception of the educational environment at the training institute. Students had a higher level of trust in instructors, hospitality of staffs at the training education institute and recognition and impression of the educational institute in descending order. On the other hand, the article with the lowest level of trust was the amenities including rest areas for students.

Third, as a result of analyzing the effect of educational environment on students' training educational performances, all among the educational environmental factors—educational program, instructors, services/impression factors and educational facilities factor—had shown significantly positive (+) effect on students' training educational performances. The educational environment factors that affect students' training educational performances the most are educational program, instructor, services/impression, educational facilities in descending order.

Fourth, as a result of analyzing the effect of students' self-efficacy on their training educational performances, self-regulated efficacy factor and task difficulty preference factor among self-efficacy factors had shown significantly positive (+) effect on students' training educational performances while the self-confidence factor had shown insignificant effect. The self-efficacy factors that affect students' training educational performances the most are self-regulated efficacy factor and task difficulty preference factor in descending order.

Fifth, as a result of verifying the mediating effect of self-confidence among self-efficacy, self-confidence was playing the role of the perfect mediator in the influencing relationship of the instructor to students' training educational performances and of the educational program to students' training educational performances. Also, self-confidence was playing the role of the partial mediator in the influencing relationship of the educational facilities to students' training educational performances and of the services/impression to students' training educational performances.

Sixth, as a result of verifying the mediating effect of self-regulated efficacy among self-efficacy, self-regulated efficacy was playing the role of the perfect mediator in the influencing relationship of the educational program to students' training educational performance, of instructors to students' training educational performances, and of services/impression to students' training educational performances. On the other hand, self-regulated efficacy was not playing the role of the mediator in the influencing relationship of educational facilities to students' training educational performances.

Seventh, as a result of verifying the mediating effect of task difficulty among self-efficacy, task difficulty was playing the role of the perfect mediator in the influencing relationship of instructors to students' training educational performances. Task difficulty was also playing the role of the partial mediator in the influencing relationship of educational facilities to students' training educational performances, of the educational program to students' training educational performances, and of the services/impression to students' training educational performances.

【Keyword】 Culinary vocational training institute, educational environment, self-efficacy, training education performance.