

조별과제 동료평가의 역효과 해결을 위한 직무배정 수업기법

김상균^{1*}

¹강원대학교 산업공학과

Teaching Method using Job Assignment as a Solution on the Adverse Effects of Peer Evaluation in Team-based Learning

Sangkyun Kim^{1*}

¹Department of Industrial Engineering, Kangwon National University

요약 본 연구에서는 조별과제 시 발생할 수 있는 무임승차자, 학생들 간의 갈등, 학생들 간의 적대감 형성 문제를 해결하기 위하여 직무배정을 통한 조별과제 수행방법을 제안한다. 특히, 직무배정을 통한 과제 수행이 조별과제에 대한 동료평가 시 발생하는 역효과를 개선할 수 있는지 고찰한다. 본 연구에서는 공학교육의 설계 교과목에서 학습자를 한 조당 일곱 명으로 구성하고, 조원 별로 각각 상이한 직무를 부여하여 한 학기 간 과제를 진행하였다. 결과적으로 변화된 조별과제 수행방법이 무임승차자, 학생들 간의 갈등, 학생들 간의 적대감 형성 문제에 미치는 영향을 학생들의 평가를 통해 고찰한다. 본 연구에서 제시한 직무배정을 통한 조별과제 수행 방법은 무임승차자 문제의 해결에 효과가 있었으며, 특히 동료평가 방법을 적용한 경우와 대비하여 학생들 간의 갈등 발생을 줄이고, 적대감 형성을 예방하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 논문에서 제시한 조별과제 수행방법을 교육과정의 조별과제 수행 시 적용하면 과제 수행 과정의 효율성을 높일 수 있을 것이다.

Abstract This paper suggests a new method for team-based learning which is focusing on the individual job assignment to solve the possible problems of free riders, dysfunctional conflicts, and hostility among students. Especially, it examines that if a method using job assignment could reduce the adverse effects of peer evaluation. This study was executed during one semester. Each team was organized with seven members and an independent job among seven different jobs was assigned to each member. At the end of the semester, it was examined that if individual job assignment had solved the possible problems of free riders, dysfunctional conflicts, and hostility among students. Finally, this study found that a new method of team-based learning using a job assignment lessened a problem of free riders, and reduced dysfunctional conflicts and hostility among students comparing with the peer evaluation method. The suggested method in this paper, which focuses on the job assignment of team project, could improve the efficiency of team-based learning in education course.

Key Words : Team-based Learning, Job Assignment, Peer Evaluation, Free Rider

1. 서론

학생들을 3명에서 7명 수준의 소규모로 집단화하여 학습을 진행하는 조별과제 방식이 대학의 교육과정에서 널리 활용되고 있다. [1]에는 대학 교육에서 조별과제를 통해서 학생들의 협업능력과 문제해결능력이 향상되는 것으로 나타난다.

그러나 [2]와 같이 조별과제 과정에서 과제에는 기여하지 않으면서 평가는 다른 조원들과 동일하게 받고자 하는 무임승차자(free rider)의 문제가 발생하고 있으며, 이는 다른 학생들의 학습 동기를 저하시키고, 해당 학생에 대한 평가결과의 왜곡을 초래한다. 무임승차자에 대한 문제 이외에도 [3]에서는 조별과제 과정에서 학생들 간에 심각한 수준의 갈등이 발생하거나 적대적인 관계가 형성되는 등의 부작용도 존재함이 언급된다.

*교신저자 : 김상균(saviour@kangwon.ac.kr)

접수일 11년 04월 12일

수정일 11년 05월 16일

게재확정일 11년 06월 09일

조별과제 과정에서의 무임승차자 문제를 해소하기 위하여 같은 조내의 동료 간에 서로를 평가하는 동료평가(peer evaluation)방법이 많이 쓰이고 있다[4]. [5]는 동료평가를 통해서 무임승차자의 문제를 일정 부분 해소할 수 있으나, 그 해소 정도에는 한계가 있음을 설명한다. 또한 조별과제에 대한 동료평가는 무임승차자의 문제를 일정 부분 해소할 수는 있으나, [3]에서 지적된 학생들 간의 갈등이나 적대감 형성의 문제를 오히려 악화시킬 수 있는 가능성도 존재한다.

본 연구에서는 조별과제 시 발생할 수 있는 무임승차자, 학생들 간의 갈등, 학생들 간의 적대감 형성 문제를 해결하기 위하여 직무배정을 통한 조별과제 수행방법을 제안한다. 본 연구에서는 공학교육의 설계 교과목에서 학습자를 한 조당 일곱 명으로 구성하고, 조원 별로 각각 상이한 직무를 부여하여 한 학기 간 과제를 진행하였다. 결과적으로 변화된 조별과제 수행방법이 무임승차자, 학생들 간의 갈등, 학생들 간의 적대감 형성 문제에 미치는 영향을 학생들의 평가를 통해 고찰한다.

2. 기존 연구

본 단원에서는 직무배정의 공정성과 직무 만족의 관계를 고찰하고, 직무에 대한 지각과 직무를 통해 얻고자 하는 목적을 바탕으로 직무가 선택되고 강화되는 과정을 설명하며, 직무 가치 고도화와 직무에 대한 공정한 평가와 보상을 통해 이루어지는 동기부여가 성과 향상에 미치는 영향을 설명한다.

직무배정은 조직의 생산성과 효율성에 큰 영향을 주며, 이와 관련하여 많은 선행연구가 제시되었다. [6]에 따르면 직무의 특성에는 기능다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성 및 피드백이 있다. 이 중에서 직무배정의 명확성과 관련된 직무 특성으로는 과업 정체성과 과업 중요성이 있으며, 직무 만족은 분배 및 절차의 공정성과 높은 관련이 있다.

[7]에 따르면 직무의 가치가 직무 선택에 큰 영향을 줄 수 있다. [8,9]는 직무를 지각, 선택, 강화하는 모델을 제시했다. 이는 직무를 지각하고, 선택한 후 결과에 따라 직무가 강화되고, 이 과정이 순환되는 형태이다. 직무에 대한 지각 요인으로는 외부에 항목화된 형태로 제시될 수 있는 직무에 대한 요건, 명세 등을 의미하는 명시적 요인과 직무의 전망, 성별 비율, 직장 규모 등의 암묵적 요인이 존재한다. 선택한 직무가 본인의 목적을 만족시킬 경우 직무가 강화된다고 하였으며, 직무 강화와 관련된 요인으로 [10]은 직무를 선택하여 얻고자 하는 목적

으로서 외적 목적과 내적 목적을 들었다. 외적 목적으로는 급여, 근무 조건 등이 해당되며, 내적 목적으로는 정직, 신뢰성, 이타심, 희생정신 등이 포함된다. [11]은 인간의 욕구를 1단계부터 생리적 욕구, 안전과 안정욕구, 사회적 소속감 욕구, 인정과 존경 욕구, 자아실현 욕구의 5단계로 분류하였는데, [11]의 욕구 분류 중 외적 목적은 주로 1, 2단계와 관련이 있고, 내적 목적은 3, 4, 5단계와 관련이 높은 것으로 보인다.

동기부여는 목표를 달성하기 위하여 개인을 원기 충만하게 해주고 방향성을 잃지 않도록 지속적으로 개인의 노력을 하게하는 과정이다[12]. [13]에서는 보통의 인재를 보유하고 있으나 동기부여를 잘 하는 기업이 우수 인재를 보유하고 있으나 동기부여가 미흡한 기업에 비해 높은 영업이익률을 보였으며, 핵심적인 동기부여 요소로 직무 가치 고도화와 공정한 평가 및 보상을 들었다. 직무 가치 고도화는 담당하는 일을 통해 실력을 키우고, 업무에 흥미를 느껴서 몰입할 수 있도록 하는 것이다. 성장 비전이나 직무 관련 요인들이 일에 대한 몰입과 동기부여에 중요한 것이다. 또한, 성과를 공정하게 평가하고, 합당한 보상을 제공해야 한다. 보상을 통한 동기부여의 핵심은 구성원들에게 ‘성과를 낸 만큼 보상 받을 수 있다’는 기대감을 주는 것이다. 특히 우수 인재의 경우 경력개발 기회, 도전적 직무, 책임과 자율성, 일의 즐거움 등 비금전적 요소를 더 중요시 한다[14].

이상의 기존 연구들을 분석해보면 다음과 같은 결론이 도출된다. 첫째, 직무배정의 공정성은 직무 만족에 큰 영향을 준다. 둘째, 직무에 대한 지각과 직무를 통해 얻고자 하는 목적을 바탕으로 직무가 선택되고 강화된다. 셋째, 동기부여는 과업의 성과에 큰 영향을 주며, 동기부여를 위해 직무 가치를 높이고, 직무에 대한 공정한 평가와 보상이 이루어져야 한다.

3. 연구절차

본 연구는 크게 네 단계로 나뉘어 진행되었다.

첫째 단계에서는 학습자를 대상으로 조를 편성하고 개별적 직무를 부여한다. 새로운 조별과제 수행방법의 적용 실험은 K대학교 공과대학 소속 3학년 학생들을 대상으로 개설된 설계 교과목에서 실시되었다. 첫 주 수업에서 조별과제 수행 방법을 설명하고, 학습자들을 대상으로 MBTI검사를 실시하여, 검사결과상 최대한 상이한 유형을 나타내는 학습자들을 같은 조로 구성하였다. MBTI검사는 용의 심리유형론을 바탕으로 개발되어, 개인이 스스로 문항에 대한 응답을 하고, 그 결과를 분석하여 선천적

심리경향을 판단하는 검사기법이다[15]. 한 조는 일곱 명으로 구성되었으며, 한 조로 편성된 조원들이 표 1과 같이 명확하게 분류된 일곱 개의 직무를 나누어 맡도록 하였다. 직무의 정체성과 중요성을 직무별로 제시하여 직무배정의 명확성을 높이기 위함이다[6]. 직무영역은 실제 기업에서 존재하는 직무 분류를 바탕으로 임원직에 해당하는 직무명칭을 사용하였다. 이는 학습자에게 직무의 현실성을 보다 명확하게 인식시켜 직무 가치를 높이기 위함이다[7]. 추가적으로 직무영역별 역할을 설명하고, 직무영역별로 어떠한 기준으로 교수자에게 평가를 받는지 설명하였다. 이를 통해 직무별로 공정한 평가가 이루어지고 차등화된 점수 부여를 통해 공정한 보상이 제공됨을 주지시켰다[13]. 조내에서 조원별 직무배정은 조원 간 협의를 통해 스스로 선택하도록 유도하였는데, 이는 [8,9]와 같이 직무를 지각하고 선택하는 권한을 개인에게 부여하여 직무를 강화하기 위함이다.

[표 1] 직무별 역할 및 평가 방법
[Table 1] Role & grading factors

직무영역	역할	직무항목 (평가 기준)	직무점수 비중
CEO (Chief Executive Officer)	프로젝트에 대한 전체적 책임	- 조 구성원에 대한 직무 관리 - 과제 진행과정 및 모든 산출물의 종합적 수준	20% 타 직무 수행자의 평가대상별 항목에서 '미흡'의 개수를 경우 직무관리가 부족했던 것으로 평가하여 감점
CCO (Chief Communication Officer)	다른 CxO들 간의 원활한 의사소통	- 팀 구성원들 간의 원활한 의사소통 - 팀 구성원의 균등한 기여 보장	20% CSO, CIO, CQO, CMO 직무의 점수에서 편차가 클 경우 의사소통에 문제가 있는 것으로 평가하여 감점
CSO (Chief Strategy Officer)	과제 단계별 전략을 정확하게 파악하고 팀에 전달	- 과제 단계별 작업 목표, 작업 내용의 파악 - 과제 단계별로 필요한 수업 이론에 대한 정확한 이해	50%
CIO (Chief Information Officer)	과제 진행에 필요한 각종 정보 수집 및 정리	- 정보에 대한 조사 수준 - 다른 팀에 대한 정보 획득 수준	80%
CQO (Chief Quality Officer)	과제의 모든 산출물에 대한 품질 보장	- 모든 산출물의 편집상태, 자료구조에 대한 무결성 - 모든 산출물 내용의 논리적 완결성	50%
CMO (Chief Marketing Officer)	본 팀과 다른 팀, 수강생 및 담당 교수와의 커뮤니케이션	- 계획서, 중간 보고서, 최종 보고서에 대한 발표수준 - 산출물의 심미적 수준	80%
Auditor	과제의 모든 산출물에 대한 문제점 진단	- 모든 산출물의 문제점에 대한 명쾌한 지적	90%

둘째 단계에서는 한 학기동안 학습자들이 과제를 진행하였다. 과제는 실제 기업의 문제점을 분석하고 개선안을 제안하는 것이었다. 학습자들은 과제 진행 과정에서 다음과 같은 네 종류의 산출물을 제출하도록 요구받았다.

- 계획서 : 과제 수행에 대한 일정 수립, 자원 계획, 분석대상 기업 등을 정리하여 제시
- 주차별 진도 보고서 : 수업의 주차 별로 학습자들의 과제수행 진도에 대해 진행 내용, 문제점, 해결방법, 조인 요구 사항 등을 기록
- 중간 보고서 : 학기의 중간 시점까지에 대한 진행 경과 및 문제점에 대한 해결 계획을 제시
- 최종 보고서 : 최종적인 조별과제 결과물을 제시하며, 최종 결과물 완성까지의 진행 경과, 문제점 분석, 최종 소감 등을 기록

셋째 단계에서는 한 학기간의 조별과제를 종료한 이후에 학습자 개별 대상으로 과제 진행에 대한 설문조사를 실시하였다. 설문조사에서는 기존의 다른 교과목에서 경험한 동료평가와 대비하여 직무배정을 통한 조별과제 수행이 어떠한 영향을 주었는가를 조사하였다.

넷째 단계에서는 학습자들의 설문조사 결과를 기존 연구와 연계하여 그 의미를 해석하였다.

4. 연구 결과

조별과제를 통해 본인의 능력이 향상된 부분을 조사하기 위하여, 자신이 향상되었다고 생각하는 능력을 중요도에 따라 1순위부터 5순위까지 응답 하게 하였다. 향상된 능력은 책임감, 협동심, 성취의식, 도전정신, 창의성 순으로 나타났다. 3위에 열거된 성취의식 부분은 기업이 원하는 인재상 1순위에 열거된 능력이다. 또한 기업의 경영진은 취업준비자들에게 미흡한 점 1순위로 협동심을 꼽았으며[16], 본 설문결과를 보면 협동심 부분에서의 미흡한 점을 조별과제를 통해 개선 할 수 있을 것으로 기대된다. 조별과제의 필요성에 대해 학습자들의 인식을 보면 전체의 80%가 ‘매우 필요’ 또는 ‘조금 필요’로 응답하였다. 학습자들은 전반적으로 조별과제를 통해 본인들의 업무 능력이 향상된다고 느끼며, 조별과제의 필요성도 긍정적으로 인식하고 있다.

학습자들의 조별과제 참여도를 높이기 위한 동기부여 수단 중 가장 강력하게 작용한 수단을 조사한 결과를 보면, 학습자들이 동기부여를 느낀 부분은 ‘과제물에 대한 교수의 피드백’이 11명으로 1순위이고, ‘직무배정’과 ‘총학점 중 조별과제 점수의 높은 비중’이 각각 10명으로 공동 2순위였다. ‘조원간의 유대감’과 ‘수업 분야에 대한 본

인의 흥미·항목이 그 다음 순위였다. 결과적으로 조별과제를 진행하는 동안 학습자들은 교수의 피드백, 새롭게 시도된 직무배정 방법, 총점에 대한 조별과제의 높은 비중으로부터 동기를 부여받았다. 이는 연구 [12, 13]의 결과와 잘 부합되는 부분이다. 특히 [12]에서 동기부여 효과를 높이기 위해서 세 가지가 필요하다고 하였는데, 교수는 육성가적 리더십을 발휘해 학습자들에게 가장 많은 영향을 준 피드백을 하였고, 직무가치의 고도화를 만족시키는 직무배정을 실시하였다. 마지막으로 배정된 직무별로 공정한 평가/보상체계 정립을 위해 교수는 조별과제 수행 이전에 각 직무별 평가 항목을 제시해 주었고 학습자들은 학점 중 조별과제의 높은 비중으로 인해 동기부여를 받았다고 응답하였다.

조별과제라는 교육방식에 대하여 학생들은 필요성을 공감하고 있었으며, 직무배정이라는 과제 수행방법은 학생들에게 새로운 동기부여 수단으로 작용함이 관찰되었다.

마지막으로는 본 연구에서 핵심적으로 고찰하고자하는 조별과제에서 동료평가 시 발생할 수 있는 역효과가 직무배정 방식을 통해 감소된 부분이 있는지 논한다. 수강생을 대상으로 다섯 단계의 Likert 척도로 역효과 항목에 대하여 동료평가의 경우와 직무배정의 경우에 대하여 각각 응답하도록 하였다. 5단계가 역효과가 가장 큰 경우이며, 1단계가 역효과가 가장 작은 경우를 의미한다. 평가항목은 조별과제의 역효과로 지적된 무임승차자, 조내부 구성원 간 갈등, 조내부 구성원 간의 적대감의 세 가지를 사용하였다. 세 항목에 대한 크론바흐알파값은 0.9로 신뢰할 수 있는 수준이다. 이에 대한 통계량은 표 2와 같다.

[표 2] 평가항목별 통계량
[Table 2] Statistics on evaluation factors

평가항목	동료평가 시		직무배정 시	
	평균	분산	평균	분산
무임승차자	2.87	0.442	1.32	0.222
갈등	3.82	0.587	1.68	0.384
적대감	3.66	0.339	1.55	0.254

동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 대비하여 직무배정을 통한 방법은 무임승차자의 문제점을 54% 감소시켰다. 동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 대비하여 직무배정을 통한 방법은 조내부 구성원 간 갈등의 문제점을 56% 감소시켰다. 동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 대비하여 직무배정을 통한 방법은 조내부 구

성원 간에 발생하는 적대감의 문제를 58% 감소시켰다.

동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 직무배정을 통한 조별과제 진행의 무임승차자 문제점에 대한 대응표본 t-검증의 경우 t값은 11.5, 유의확률은 0.000으로 두 방법이 나타내는 무임승차자의 문제점에 확연한 변화가 있음을 나타낸다. 이는 다른 동료가 본인을 평가한다는 부담감보다 본인이 맡은 직무를 대신할 동료가 없다는 책임감이 더 크게 작용한 것으로 추정된다.

동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 직무배정을 통한 조별과제 진행의 조내부 구성원 간 갈등의 문제점에 대한 대응표본 t-검증의 경우 t값은 12.9, 유의확률은 0.000으로 두 방법이 나타내는 조내부 구성원 간 갈등의 문제점에 확연한 변화가 있음을 나타낸다. 이는 조원들 모두 서로 상이한 직무를 담당하여 개인마다 전문성이 확보되고 다른 조원들의 직무 영역을 존중하면서 과제를 수행한 것으로 풀이된다.

동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 직무배정을 통한 조별과제 진행의 조내부 구성원 간 적대감의 문제점에 대한 대응표본 t-검증의 경우 t값은 16.9, 유의확률은 0.000으로 두 방법이 나타내는 조내부 구성원 간 적대감의 문제점에 확연한 변화가 있음을 나타낸다. 이는 상대방과 본인의 직무에 대한 상호 신뢰가 쌓이면서 적대감이 많이 해소된 것으로 추정된다.

5. 결론

본 연구에서는 조별과제 시 발생할 수 있는 무임승차자, 학생들 간의 갈등, 학생들 간의 적대감 형성 문제를 해결하기 위하여 직무배정을 통해 조별과제를 수행하였으며, 동료평가를 시행하는 경우와 대비하여 그 효과를 검증하였다.

결과적으로 조별과제라는 교육방식에 대하여 학생들은 필요성을 공감하고 있었으며, 직무배정이라는 과제 수행방법은 학생들에게 새로운 동기부여 수단으로 작용함이 관찰되었다. 동료평가를 통한 조별과제 진행의 경우와 대비하여 직무배정을 통한 방법은 무임승차자, 조내부 구성원 간 갈등 및 적대감의 문제점을 모두 50%이상 감소시킨 것으로 파악되었다. 또한 대응표본 t-검증을 통해서 직무배정 방식이 동료평가 방식과 대비하여 문제점을 유의미하게 감소시켰음이 검증되었다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 본 연구에서는 조별과제에서 발생하는 문제점 중 무임승차자, 조내부 구성원 간 갈등 및 적대감의 세 가지 항목을 동료평가 시와 대비하여 비교하였고, 결과적으로 유의미한 효과가 있음이 나

타났으나, 직무배정을 통한 조별과제를 통해 발생할 수 있는 역효과에 대한 고찰이 누락된 상태이다. 조별과제에 대한 평가에서 직무별 비중을 20%에서 90%사이로 배정하고, 특정 직무의 경우 다른 직무를 수행한 학생의 점수가 간접적으로 본인 점수에 영향을 주도록 평가시스템을 설계하였는데, 이 과정에서 전체 산출물 품질에 대한 평가 비중이 동료평가 시 보다 낮아지게 된다. 이는 학생 개인별로 본인의 직무에만 과도하게 집중하여 조별과제 전체에 대한 이해도에 부정적인 영향을 줄 수도 있다. 또한 교수자 입장에서는 과제를 수행하는 조별로 일곱 명의 직무를 별도로 관찰하고 평가하는 과정에서 기존 방법과 대비하여 상당히 많은 시간이 투자되어야했으며, 이는 수업에 참여하는 학생 수를 감소시키거나 평가를 지원하기 위한 인력의 보강이 없을 경우 교수자에게 큰 부담이 될 수 있다.

향후에는 이와 관련하여 직무배정을 통한 조별과제 수행 시 발생할 수 있는 역효과에 대한 고찰이 필요하며, 관찰된 역효과의 개선에 대한 연구도 요구된다.

본 연구에서 제시한 직무배정을 통한 조별과제 수행 방법을 교육현장에 적용한다면 동료평가 시 발생할 수 있는 학생 간의 문제점을 해결하는데 일부 기여할 수 있을 것이다.

References

[1] Jarvenpaa, S.L. and Leidner, D.E., "Communication and trust in global virtual teams", *Journal of Computer Mediated Communication*, Vol.3, No.4, pp. 1-36, 1998.

[2] Mello, J.A., "Improving individual member accountability in small work group settings", *Journal of Management Education*, Vol.17, No.2, pp. 253-259, 1993.

[3] Davis, J.R., *Better Teaching, More Learning: Strategies for Success in Postsecondary Settings*, Oryx Press, 1993.

[4] Cheng, W. and Warren, M., "Peer assessment of language proficiency", *Language Testing*, Vol.22, No.1, pp.93-121, 2005.

[5] Brooks, C.M. and Ammons, J.L., "Free riding in group projects and the effects of timing, frequency, and specificity of criteria in peer assessments", *Journal of Education for Business*, Vol.78, No.5, pp. 268-72, 2003.

[6] Hackman, J.R. and Oldham, G.R., "Motivation through the design of work: test of a theory.

Organizational Behavior and Human Performance", Vol.16, No.2, pp. 250-279, 1976.

[7] Judge, T.A. and Bretz, RD., "Effects of work values on job choice decisions", *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.3, pp. 261-271, 1992.

[8] Athanasou, J.A., "The role of contextual factors in judgements: implications for research into adult learning", *Australian Vocational Education Review*, Vol.9, No.2, pp. 1-8, 2002.

[9] Hager, P. and Halliday, J., "The importance of context and judgement in learning", *Proceedings of the 30th Conference of the Philosophy of Education Society of Australasia*, pp. 15-30, 2002.

[10] Halliday, J. and Hager, P., "Context, judgement and learning at work", *Annual Conference Papers 2002 of the Philosophy of Education Society of Great Britain*, pp. 248-256, 2002.

[11] Maslow, A.H., *Motivation and Personality*, 2nd ed, Harper & Row, 1970.

[12] Kang, N.S., *Motivation for Employees*, SERI, 2007.

[13] Choi, B.K., *Three Factors for Motivation*, LG ERI, Vol.801, 2004.

[14] Axelrod, E.L., Jones, H.H. and Welsh, T.A., "The war for talent", *McKinsey Quarterly*, May 2001.

[15] Myers, I.B. and Myers, P.B., *Gifts Differing: Understanding Personality Type*, Davies-Black Publishing, 1980.

[16] Kang, S.J. and Ko, Y.K., *The Right People for the Company*, Federation of Korean Industries, 2008.

김 상 균(Sangkyn Kim)

[정회원]



- 1998년 8월 :연세대학교 산업공학 (공학석사)
- 2005년 2월 : 연세대학교 산업공학 (공학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 산업공학과 부교수

<관심분야>

창의적혁신, 위험관리, 서비스 & 비즈니스모델 개발