Journal of the Korea Fashion &
Costume Design Association
Vol. 19 No. 4 (2017) pp.75~91

의류제조 직업능력개발교육 학습자의 학습참여동기가 교육 및 취업서비스만족도와 직업능력개발성과에 미치는 영향

전현미[1)] · 정재철[*] · 박명자[+**]
한양대학교 의류학과 석사과정 · 한양대학교 의류학과 연구교수[*] · 한양대학교 의류학과 교수[+**]

Effect of Learner's Motivation on Professional Development in Vocational Education of Clothing Manufacturing

Hyun-Mi Jun · Jae-Chul Jeong[*] · Myung-Ja Park[+]**
Master program, Dept. of Clothing and Textiles, Hanyang University
Research Prof., Dept. of Clothing & Textiles, Hanyang University[*]
Prof., Dept. of Clothing & Textiles, Hanyang University[+**]
(2017. 7. 11 접수; 2017. 8. 7 수정; 2017. 9. 20 채택)

Abstract

This study investigated how learning motivation affects satisfaction with training and employment services and its performance for participants in government-supported job skill development program of the clothing industry so as to provide fundamental data for developing a training program that fosters professionals and relieves the labor shortage in the clothing industry. 180 copies of questionnaires were statistically analyzed by SPSSWIN 21.0. Most trainees were low-income citizens in their 40s and 50s. They were divided into highly educated or low-educated. The results of the research are as follows: when the trainees were motivated by the goals of getting a certificate or a job, employment service satisfaction levels were influenced meaningfully. Secondly, educational satisfaction levels and occupational ability development also scored highly. Therefore, it is important to strengthen instructors' competency. Instructors must be required to have onsite experience so that they can provide authentic education that can be applied to the work field. The government should establish a compulsory training session for the trainers along with an incentive program so that they can catch up with up-to-date technology and trend. Third, the research shows that supporting business startup and job placement is important. Follow-up management systems should be provided in cooperation with relevant institutions of employment and business startups. Either outsourcing or placement of professional advisors is also needed.

Key Words: Clothing manufacturing(의류제조), Learning motivation(학습참여동기), Satisfaction of training(교육만족도), Satisfaction of employment service(취업서비스만족도), Job skill development performance(직업능력개발성과)

[+]Corresponding author ; Myung-Ja Park
Tel. +82-2-2220-1192
E-mail : mjapark@hanyang.ac.kr

[1)]This paper is a part of a master's thesis.

Ⅰ. 서 론

패션의류산업은 여러 선진국들과 우리나라를 포함하여 집약도가 높은 지식과 기술을 겸비한 고부가가치 산업이라 할 수 있으며, 이러한 지식과 기술을 가진 전문인재를 필요로 한다. 현재 한국 패션의류산업 전문인력 양성을 위한 교육기관(학위과정)으로는 대학원, 4년제 대학, 2-3년제(전문)대학, 사회평생교육원(학점은행제), 기능대학이 있으며, 직업훈련기관(비학위과정)으로는 직업능력개발 훈련사설, 직업능력개발 훈련법인, 직업능력개발단체, 고등교육법에 의한 학교, 평생교육시설, 학원, 사업주단체사설 등이 있다(이혜윤, 박명자, 2016).

그런데 의류 업종은 열악한 근무환경으로 인하여 3D업종으로 인식하는 등 젊은 노동력들이 꺼려하는 실정이고 인력 부족의 어려움을 겪고 있어서 현장에서 필요한 패션의류제조 전문인력 양성이 시급한 문제점으로 안고 있다(홍성애 외, 2011). 따라서 정부에서는 패션의류제조 교육에 있어서 학위과정 교육기관에 재학중인 청년 전공생이 아닌 일반인 대상으로 하는 패션의류제조 교육에 대해 새로운 시선으로 다가가 여성인력에 대한 수요를 인식할 필요가 있다. 더욱이 정부나 노동부, 공공기관에서는 패션의류산업을 활성화시키기 위해 영세한 봉제업체를 대상으로 지원사업(최선윤, 2012)과 교육프로그램이 실시되고 있음에도 불구하고 현장에서 필요로 하는 기술교육을 위한 교육과정은 미비한 실정이다. 이에 대응할 체계적이고 전문적인 교육체계를 시급히 마련해야 할 필요가 있다.

의류제조 및 패션교육 관련 선행연구들을 살펴보면, 주로 학위과정 패션교육에 관련하여 의류학 전체에 대한 교육과정과 교육내용을 다루고 있다. 즉, 패션디자인 전공 관련 대학원, 섬유공학대학, 2년제와 4년제 대학을 대상으로 하는 연구(김은애 외, 2011; 최경희, 2013; 배수진 외, 1999; 이명옥, 2000)와 융합형 패션디자이너를 위한 교육(오수진, 2015), 국내 패션코디네이션 교육(조인실, 2000), 의류관련학과의 어패럴CAD 교육실태(이정순 외, 2002), 어패럴 산업체 대상으로 국내 패션전문교육기관 대학과 학원교육에 대한 산업체의 견해와 요구를 파악하는 연구(도규희 외, 1995)와 섬유공학교육의 문제점을 제시하고 섬유패션산업대학설립의 대한 연구(박상주, 2000) 등 주로 정규 대학의 교육과정에 관한 내용이 대부분을 차지하고 있어서, 의류제조 교육에 참여하는 일반인을 대상으로 하는 비학위과정 교육훈련프로그램에 대한 연구 자료가 상대적으로 미흡한 편이다. 따라서 비학위과정 의류제조 직업능력개발 교육프로그램에 대한 연구가 필요하다.

그러므로 본 연구에서는 정부지원 의류제조 직업능력개발교육에 참여하는 학습자를 대상으로 학습참여동기, 교육 및 취업서비스만족도, 직업능력개발성과에 미치는 영향을 파악하고 학습자의 직업능력개발성과를 높이기 위해서 향후 교육기관의 활성화를 위한 개선사항을 파악하고자한다. 본 연구의 내용을 분석함으로서 패션의류산업 발전에 도움이 될 수 있는 의류제조 전문인력을 양성하기 위한 교육프로그램 개발의 기초 자료를 제공하는 데 목적이 있다. 이를 통하여 교육의 질을 높여 의류제조 기술능력을 향상시키고 취업기회가 확대되어, 인력난 해소에 도움을 주고 정부기관의 교육정책의 유용한 자료로 활용될 수 있도록 도움을 주고자 한다.

Ⅱ. 문헌 연구

1. 정부지원 의류제조 직업능력개발교육 현황

1) 직업능력개발계좌제(내일배움카드제) 프로그램

우리나라의 직업훈련제도는 1967년 「직업교육법」제정으로 정식 도입되었으며 1976년에 사업주에 대한 직업교육의무제를 근간으로 하는 「직업교육기본법」이 제정·시행됨으로써 직업교육제도의 틀이 확립되었다. 근로자직업능력개발법과 고용보험법에 따라 관리하는 제도로 직업 교육부문의 시장실패를 보완, 취약계층에 대한 직업교육 위한 교육 시장을 활성화하고 민간의 직업교육에 대해 확대하는 정부지원교육이다(한국고용정보원, 2014).

실업자 지원 직업훈련종류로는 취업 및 창업을 목적으로 직업훈련이 필요한 구직자(실업자)에게 고용노동부에서 국비를 지원하여 실시하는 훈련

제도로 '실업자 내일배움카드제'가 있으며, 이는 실업자의 취업능력 또는 기초 직무능력 향상을 위하여 정부가 교육기관에 실업자 교육을 위탁하거나 실업자가 스스로 교육을 받는 경우 정부가 비용을 지원하는 제도이다(한국고용정보원, 2014).

현재, 직업능력개발계좌제(내일배움카드제) 의류제조 관련 교육기관으로는 직업능력개발 교육시설(431개소), 직업능력개발교육법인(21개소), 직업능력개발단체(1개소), 고등교육법에 의한 학교(3개소), 평생교육사설(144개소), 학원(1,456개소)으로 총 2,142개소에서 23, 330개의 교육과정을 실시하고 있으며, 교육과정 프로그램은 의복구성과제작, 패션디자인, 패턴과 제작실무, 패션일러스트레이션, 패션MD실무와 패턴CAD실무, 홈패션, 양장기능사, 테크니컬 패션메이킹 등의 디자인교육과 제작실무교육으로 나누어 운영되고 있다.(한국고용정보원, 2014)

실업자 직업훈련은 근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 직업능력개발 훈련시설 즉 공공직업능력개발훈련시설, 법인이 설치 운영하는 시설 기타 노동부령이 인정하고 있는 시설 등과 교육관계법에서 의한 학교, 기타 노동부지방관서장이 인정하는 시설 또는 기관(교육훈련기관, 사설학원 등)에 국가가 위탁하여 실시하는 훈련 등을 말한다. 실업자 직업훈련에서 실시할 수 있는 훈련 직종은 성장 유망성, 자격취득의 용이성, 훈련생의 희망직종 등을 종합적으로 고려하여 훈련기관 자체의 특성에 맞게 자율적으로 정하되 취업이 용이한 과정을 우선순위에 두고 있다. 그러나 훈련직종에는 학위취득과정, 대학원과정, 세미나, 심포지엄, 어학, 취미, 오락과정 등은 제외 되고 있다(안정연, 2009).

2) 직업능력개발계좌제 관련 선행연구

노동부, 교육부 등 정부 각 부처에서 1997년 IMF외환위기 이후 실업자가 늘어나면서 실업자 직업훈련의 교육이 증가하였고(이승우, 2008), 실업자 직업 교육기관은 공공기관(기능대학, 공공직업교육원 대한상공회의소) 및 교육법인등에서 실시하였는데 교육훈련을 받고자하는 교육생의 수요에 충족시킬 수 없어 기술교육을 할 수 있는 소규모 학원까지 실시하게 되었다. 그 결과로 직업교육을 실시하겠다고 하는 민간교육기관들이 나서게 되었고 교육의 질도 크게 떨어져 '직업교육기관평가'의 신뢰성이 떨어지게 되었다(한국고용정보원, 2014). 또한 교육기관의 증가로 우수한 교육기관을 선택하는 폭은 넓어졌으나 교육역량이 낮은 교육기관이 유입되어 부작용이 우려되고(장혜정 외, 2013), 교육생의 모집이 어려워진 교육기관은 영세화되고, 교육의 질 저하, 교육 종료 후 교육생 사후관리, 취업지원, 교육생관리와 상담이 미비하여 교육기관의 질이 떨어지는 실정이다(나현미 외, 2013).

실업자 교육은 취업을 목적으로 교육하는 것으로 교육기관은 취업서비스, 취업알선, 취업성과를 높이기 위한 지원이 미비하고 교육기관의 역량강화를 위한 맞춤형 지원이 미흡한 실정이다(장혜정 외, 2013). 또한 대상자에 대한 특성을 파악한 실업자 교육(김미자, 2006), 훈련기관의 취업에 대한 인식여부, 취업성과에 대한 분석, 취업성과를 높일 수 있는 요인 분석(나현미 외, 2013), 교육만족도를 높이기 위한 훈련기관의 교육환경요인 훈련교사, 교육내용, 훈련방법, 시설 및 장비, 행정서비스지원 등에 대한 분석(이경민, 2016)이 필요하다. 지금까지 살펴 본 선행연구들로 볼 때 직업 교육이 증가 하고 있는 현재 시점에서 직업능력개발교육 프로그램의 질적 향상을 높이기 위해 교육프로그램에 대한 동기와 교육 및 취업서비스만족도, 직업능력개발성과를 면밀히 파악하여 보다 체계적이고 효과적인 서비스를 제공 할 필요가 있다.

직업능력개발계좌제 관련 선행연구를 살펴보면, 이미용·요리·제과 직종을 관련하여 여성직업훈련제도의 실태조사(강미나, 2001), 실업자 직업훈련생을 대상으로 취업에 미치는 요인 분석(김미자, 2006), 음식서비스 훈련의 교육환경이 만족도에 미치는 영향 분석(이경민, 2016), 경력단절여성, 노동의 비정규직화, 성별 직종 분리의 심화, 여성 노동 내부의 양극화 등의 문제점을 도출하여 여성직업능력개발교육의 방안제시(김순범, 2009), 직업교육기관과 산업체와의 산학협력의 중요성에 기초하여 인적자원개발이 내실화되기 위한 방안제시(정지선, 2005), 여성인력개발센터의 취업교육에 대한 운영 실태와 교육환경 및 직업능력개발에 따른 교육성과 분석(민경미, 2011),

직업교육의 실태 파악하고 직업교육참여가 기혼 여성의 자기효능감과 진로결정수준에 영향 파악(김종숙, 2010), 직업능력개발계좌제 훈련 참가자 취업 영향 요인분석(나현미 외, 2013), 직업교육 발전을 위한 교육기관 평가, 훈련시장의 제고 및 향상을 위해 노동부에서 실시하는 직업훈련기관의 평가에 대한 필요성 제시(이승우, 2008), 직업교육에 참여한 50대 이상의 준 고령 여성들의 취업에 영향을 미치는 요인(백영의, 2007) 등의 직업교육실태 파악, 교육기관평가, 전문/기능대 또는 실업계고등학교 인적자원개발연구, 이미용, 음식서비스관련 직업능력개발 교육에 대한 연구로 이루어져 있다.

2. 학습자의 의류제조 직업능력개발성과 현황

1) 학습참여동기

학습참여동기는 학습자가 교육에 참여하는 원인이나 까닭을 의미하고 일반인들이 직업교육에 참여하는 행동은 자신의 판단기준과 선택하는 기준에 대한 동기의 행동으로 볼 수 있다(김지연, 2013). 이정애(2001)의 연구에서는 개인적 목적을 전문적인 기술과 지식습득, 직업향상, 자격증취득 등의 목표로 참여하는 유형이라 하였고, 사회적 목적은 공동관계 형성, 구성원들과의 연대감 형성, 지루한 일상생활에서의 벗어나고 싶어 하고, 사회적 위치에 안정을 목적으로 하는 유형이라고 하였다. 그리고 자아실현은 자신의 발전을 위해 더 나은 임무수행을 하는 목적으로 참여하는 유형이고, 사회복지는 자기의 이익보다 다른 이의 이익을 더하려는 즉, 한 지역사회의 발전을 도모하기 위해 봉사를 하고 자신의 능력을 발전시키고자 참여하는 유형으로 보았다.

학습참여동기를 유형별로 나눈 선행연구를 살펴보면, 학습참여동기 유형을 학습지향적동기, 활동지향적동기, 목표지향적동기(남미란, 2011; 박미희, 2011; 이정애, 2001)로 나누어 보았고, 김미자(2006)의 연구에서는 '평소 배우고 싶었던 직종이라서', '취업이 잘되기 때문에', '자격증을 취득하려고', '새로운 기술을 배워서 직종을 전환하려고', '창업하려고', '전 직장의 일과 관련이 있어서', '훈련비가 무료라서' 등으로 나누었고, 김종숙(2010)은 교육참여동기를 취업, 창업, 여가로 나누고, 민경미(2011)의 연구에서는 취업동기를 경제적 동기, 사회적 동기로 나누어 알아보았다. 김순범(2009)의 연구에서도 직업능력개발 훈련 지원동기를 창업(자영), 자격증취득, 취업, 여가활용으로 나누어 살펴보았다.

따라서 본 연구에서는 학습참여동기란 개인의 목적과 목표를 달성하기 위한 행동이고 내재적 동기에 의해 행동이 이끄는 것으로 학습참여동기의 유형을 취업(재취업), 창업(자영업), 자격(증)취득, 여가/취미생활 등을 포함하였다.

2) 교육만족도

만족도의 개념은 만족감에 미치는 개인의 경제적, 감정적인 마음상태로 자기만의 관점으로 실제로 느끼는 것이고(남미란, 2011), 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도와 연관된다(이내빈, 2005). 교육만족도는 학습자들이 교육기관에서 제공하는 교육경험과 교육서비스를 받고난 후에 자신의 주관적인 견해와 경험에 대한 반응을 살펴보는 것으로서 학습자가 느끼는 만족의 정도로 정의하였다(이현정, 2013). 즉, 만족도란 주어진 어떤 일에 대한 느끼게 되는 감정으로 만족하는 정도를 말하고 임무, 대가, 가치관, 자기만족, 직장환경, 동료와의 관계 등의 만족 요인에 의해 얼마나 흡족하고, 충족을 느끼는가의 심리적인 마음상태라고 할 수 있다(조진영, 2011).

교육만족도는 학습자가 학습을 통하여 목적을 이루고, 인정받기를 바라는 마음으로 개인의 주관적인 감정이라 할 수 있고 자기 자신의 마음가짐과 가치관에 따라 여러 형태로 나타난다(이기환, 2003). 박미희(2011)는 교육훈련에 대한 평가 방법을 반응평가, 학습평가, 행동평가, 결과평가 등 4단계로 나누었고, 이 중 반응(reaction)평가는 학습을 통해 교육프로그램이 얼마나 만족감을 느끼는지에 대한 물음을 통해 교육프로그램에 대한 학습자의 주관적 생각과 좋아하는 정도를 측정하는 것이라 하였다. 본 연구에서는 교육 참여자의 만족도를 평가하는 것은 첫 번째 단계인 반응평가로 보았다.

교육만족도의 유형별 선행연구를 살펴보면, 박미희(2011)연구에서는 만족도의 평가 유형을 훈

련내용, 훈련강사, 지원서비스, 훈련시설 등의 4가지 만족도로 나누어 살펴보았고 직업적 향상 참여동기가 훈련내용만족도와 지원서비스 만족도간의 정적인 관계로 나타났다. 이정애(2001)는 교육내용만족도, 교육방법만족도, 교육강사만족도, 교육기관서비스만족도, 교육시설 및 수강료만족도, 교육담당자의 상담활동만족도로 나누어 살펴보았다. 그 결과, 교육강사만족도, 교육내용만족도, 교육방법만족도는 만족도가 높게 나타났고 반면 교육기관서비스만족과 교육담당자의 상담활동에 대해서는 만족도가 낮게 나타났으며 학습동기유형별로 만족도에 미치는 영향은 활동지향적동기와 학습지향적동기가 높을수록 교육만족도가 높은 것으로 나타났고 교육시설 및 수강료 만족도는 학습동기에 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

강정민(2016)의 연구에서는 만족도의 유형으로 교수자 만족도, 교육방법 만족도, 교육내용 만족도, 교육시설 만족도, 직원서비스 만족도 등을 포함하였고, 교수자 만족도, 교육방법 만족도, 교육내용 만족도, 교육시설 만족도는 유의미하지 않은 것으로 나타났고, 직원서비스 만족도에서만 유의미한 수준으로 나타났다. 남미란(2011)연구에서는 교육내용, 강사, 지원서비스, 교육기관, 교육결과 변화 등으로 만족도를 나누었고 개인적 특성, 참여특성에 따른 만족도를 분석하였다. 개인적 특성 중 성별, 학력, 재직상태, 월 소득에 따른 교육만족도에는 차이가 있었고, 연령, 사회에서의 활동 년 수에 따른 교육만족도에는 차이가 없었고, 참여특성 중 교육 참여횟수, 교육시간, 참여태도, 참여에 어려운 점, 주변인의 협조에는 만족도의 차이가 있었고, 교육기간, 교육비부담에서는 만족도의 차이가 없는 것으로 나타났다. 임세영 외(2013)의 연구에서는 훈련교사, 훈련교육내용, 훈련교육방법, 훈련교육시설 및 환경, 행정직원 서비스, 취업지원에 대한 만족도로 구성하였고, 그 중 훈련교사에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다. 김미자(2006)의 연구에서도 만족도 유형을 훈련내용수준, 훈련강의내용, 강사의 자질 및 열의, 강의교재 및 실습자재, 훈련수당에 대한 만족도에 대해서 살펴보았는데 훈련강사 자질 만족도가 제일 높게 나타났다.

위의 선행연구들의 결과를 살펴보면, 교육강사의 자질 및 교육열의, 교육내용 및 방법, 성별과 학력, 월 소득에 따른 만족도 등이 교육만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 반면 교육기관서비스와 교육담당자의 상담활동만족, 연령은 만족도에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다.

민경미(2011)의 연구에서는 교육과정의 의미를 학습측면과 내용습득측면으로 연계시켜 4가지로 보았다. 첫째, 지식·정보·기술 둘째, 학습자의 학습적 경험 셋째, 교육자의 교육내용·계획·설계 넷째, 학습자의 행동변화 및 학습결과로 4가지의 의미를 제시하였다.

이와 같이 교육만족도에 대한 선행연구들은, 만족도의 유형을 교육내용, 교육강사, 교육 참여횟수, 교육시간, 교육기간, 참여태도, 참여에 어려운 점, 교육비부담, 교육방법, 교육시설 및 환경, 행정직원 서비스, 취업지원서비스, 강사의 자질 및 열의, 강의교재 및 실습자재, 훈련수당, 교육담당자의 상담활동 등의 평가기준과 개인적 특성, 참여동기별 대상자는 다르지만 만족도의 근본적인 의미는 공통적인 특징을 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 직업능력개발교육에 참여한 학습자들이 느끼는 감정으로 교육경험에 대한 반응과 목표를 성취했을 때 갖는 마음가짐의 정도로 정의하고 교육만족도의 유형으로는 교육강사 자질이나 교육열의, 교육기관의 강의교재나 실습자재, 교육기관의 휴식공간이나 편의시설, 교육담당부서만족 등을 포함하였다.

3) 직업능력개발성과

직업능력개발성과는 일을 하면서 얻게 되는 성과로써 직업이나 수입을 의미하고, 그 외에 직장에서의 직책과 환경, 근로혜택 등 사회생활의 결실로 자신의 평온한 마음 등도 포함 된다. 이러한 직업능력개발성과는 객관적 성공과 주관적 성공으로 구분할 수 있고, 객관적인 직업에서의 성공은 측정 및 입증이 가능한 급여, 승진, 지위 등을 의미하고, 주관적인 직업에서의 성공은 개인이 그가 속한 직업에 참여함으로 경험이 되는 직업만족을 의미한다(윤수경 외, 2014).

교육훈련성과는 '교육이 바라고자하는 결과로 시행되었는지의 정도와 교육내용이 현장 실무에서 잘 사용되었는지의 정도'를 측정하는 것이고(허미연, 2010), 직업능력개발성과를 얻는 기준은

취업의 유무, 취업하지 않는 기간회피의 가능성 등을 보는 양적 접근과 고용형태, 급여수준, 만족도 등을 보는 질적 평가가 있다(정지선 외 2010; 윤수경 외, 2014). 민경미(2011)의 연구에서는 취업성과의 평가항목을 질과 양적기준으로 측정하는 것이라 하였고, 질적 기준은 소속일원들의 행동과 판단 등의 조사를 통해 얻어 지는 기준을 말하며, 양적기준은 노동량, 소득과 같이 바로 측정이 가능한 기준이라고 하였다. 그리고 직무성과는 직무만족과 직무몰입에 매우 밀접한 관계를 가지고 있다고 보았고, 직무만족은 좁은 의미로는 업무 그 자체를 달성하고 책임감으로 오는 만족을 의미하고, 넓은 의미로는 소속일원으로 업무에 대한 보람, 소속일원관계 만족, 직위와 임금소득에 대한 만족 등을 포함 하였고, 직무몰입은 심리적으로 개인이 생각하는 업무를 수행하므로써 업무에 대한 중요성과 이에 대한 자신의 직무수행이 자부심에 영향력을 주는 정도로 보았다.

허미연(2010)의 연구에서도 직업능력개발 효과성을 '학습한 교육프로그램이 성취하고자 하는 결실이 어느 정도 이루어졌는가의 정도를 평가하는 것'이라 하였고, 취업효과성은 취업여부, 취업 기대에 가능성, 소득향상, 임금과 복지 등의 안정성, 자격증 취득, 무직기간 등으로 여러 가지요인으로 보고 있다. 그리고 취업효과성을 질적인 효과와 양적인 효과로 나누어 살펴보았고, 질적인 효과는 취업 시 임금상승과 취업 유지 또는 개개인의 충족하는 정도가 어떠한지를 보는 것이고, 양적인 효과는 취업여부의 경향을 수량여부에 따른 그 자체를 의미하는 것으로 보았다.

소득향상은 취업 시 여성들이 임금을 받고 안정적으로 일을 하는 경우 경제적 위치로 진보하는 중요한 요소이고 직업능력개발 교육을 통하여 취업과 취업에 따른 소득향상으로 생활이 풍족하고 넉넉한 생활이 되어 삶의 질을 향상시킬 수 있다(허미연, 2010). 취업의 유지성은 취업하는 기간 동안 얼마나 일정한 상태를 유지하는지의 정도라고 할 수 있다. 따라서 직업능력개발성과는 교육 참가자의 '취업 지속성, 고용가능성증가, 직업기술증가, 적절한 근로소득상승'으로 평가한다(오영훈, 2008).

직업능력개발성과 관련 선행연구를 살펴보면, 허미연(2010)의 연구에서는 교육훈련, 강사역량, 교육환경, 임파워먼트, 취업동기가 취업지속성에 미치는 영향을 파악하였고, 그 결과 강사 역량의 전문성과 교육환경의 취업지원서비스가 취업지속성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자기존중감이 취업여부에 영향을 미쳤다. 민경미(2011)의 연구에서는 여성인력개발센터와 여성회관의 훈련생 대상으로 취업동기와 교육환경이 취업성과에 미치는 영향을 파악하였는데 '경제적동기'의 취업동기는 여성이 높았고, '강사역량'의 교육환경의 경우는 남성이 높고, '학습만족'의 취업성과 또한 남성이 높게 나타났다.

김미자(2006)의 연구에서는 부산, 울산지역 실업자직업훈련 수료생을 대상으로 직업훈련참여동기, 훈련내용수준, 훈련강의내용, 강사의 자질 및 열의, 강의교재 및 실습자재, 훈련수당에 대한 만족도와 취업지원서비스가 취업여부에 미치는 영향을 분석한 결과, 취업동기가 높을수록, 훈련만족도가 높을수록 취업에 영향을 미치고, 특히 직업훈련참여동기가 '취업 및 자격증 취득' 일수록 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

백영의(2007)의 연구에서는 준고령 여성대상으로 취업여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 취업목적인 경우 취업비율이 높고 취업가능성이 증가하는 것으로 나타났고 참여동기와 취업여부간의 상호 관련성도 높은 것으로 분석되었다. 직업교육기간별로 여성의 취업비율이 높게 나타났지만, 직업교육기간과 취업여부간의 상호관련성은 낮은 것으로 보았다.

오영훈(2008)의 연구에서는 소득계층별(최저생계비이하계층, 차상위계층, 일반계층) 직업훈련에 따른 취업여부를 분석하였고, 모든 계층에서 취업효과가 긍정적인 영향을 미쳤다. 특히 최저생계비이하계층에서 확률이 가장 높게 나타나 직업훈련이 빈곤층의 취업에 크게 기여 하는 것으로 나타났다.

이와 같이 여러 선행연구를 통하여 소득계층별, 취업목적, 취업동기, 학습참여동기, 교육만족도, 취업서비스에 따른 취업성과와 취업에 미치는 영향을 살펴보았다. 취업성과와 취업에 미치는 영향은 강사 역량의 전문성, 교육환경의 취업지원서비스, 자기존중감, 경제적 동기, '취업 및 자격증 취득'의 동기, 취업이 목적인 경우, 최저생계비이하계층 등의 경우가 취업성과에 영향을 미쳤

〈표 1〉 학습자의 인구통계학적 특성 (N=180)

특 성		빈도(명)	퍼센트(%)
연 령	20대 이하	35	19.4
	30대	37	20.6
	40대	46	25.6
	50대	51	28.3
	60대 이상	11	6.1
	합계	180	100.0
최종학력	고등학교 졸업 이하	50	27.8
	대학 중퇴	10	5.6
	전문대 졸업	39	21.7
	4년제 대학 이상	81	45.0
	합계	180	100.0
월평균 가구 소득	200만원 미만	39	21.7
	200~300만원 미만	42	23.3
	300~400만원 미만	33	18.3
	400~500만원 미만	22	12.2
	500만원 이상	31	17.2
	무응답	13	7.2
	합계	180	100.0

다. 본 연구에서는 직업능력개발성과는 훈련을 통한 지식, 기능의 습득을 통해 현장업무에 적용하고, 사회생활을 수행할 수 있는 성과로 보고 훈련과정에 참여 한 훈련생의 교육을 통해 이루어낸 결실이며 학습참여동기, 교육만족도, 취업서비스만족도가 직업능력개발성과에 영향을 미칠 것이라고 판단되어 직업능력개발성과를 취업능력향상, 취업의 자신감, 새로운 기술 및 정보향상, 삶의 대한 자신감 등으로 나누어 구분하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

첫째, 학습자의 학습참여동기, 미취업이유에 대해서 알아본다. 둘째, 학습자의 교육만족도 및 취업서비스만족도에 대해서 알아보고, 학습자의 학습참여동기가 교육만족도 및 취업서비스만족도에 미치는 영향을 분석한다. 셋째, 학습자의 직업능력개발성과에 대해서 알아보고, 교육만족도 및 취업서비스만족도가 직업능력개발성과에 미치는 영향을 분석한다. 넷째, 학습자의 직업능력개발 요구사항을 알아보아, 직업능력개발 활성화 방안 및 교육프로그램의 개선방안을 제안한다.

2. 연구대상 및 조사도구

1) 연구대상

본 연구는 직업능력개발계좌제 교육기관이 가장 많이 분포되어 있는 서울과 경기지역의 학원 및 직업능력개발 교육시설(한국고용정보원, 2014)에 참여하고 있는 의류제조 학습자를 대상으로 선정하였다. 직업능력개발 의류제조 학습자의 인구통계학적 특성으로는 연령, 최종학력, 월평균소득수준을 포함하였으며, 〈표 1〉에 학습자의 인구통계학적 특성의 결과를 나타내었다. 전체 180명 응답자의 연령대 분포를 살펴보면, 20대 이하가 19.4%, 30대 20.6%, 40대 25.6%로 50대 28.3%, 60

〈표 2〉 학습자의 학습참여동기

순위	학습참여동기	빈도(명)	평균	S.D
1	취업 (혹은 재취업)을 하기 위해서	141	3.95	1.00
2	창업 (혹은 자영업)을 하기 위해서	142	3.63	1.25
3	자격증을 취득하기 위해서	120	3.50	1.16
4	여가생활이나 취미생활을 하기 위해서	114	3.16	1.27

대 이상이 6.1%로 40대 이상이 60.0%를 차지하였다. 최종 학력을 보면, 4년제 대학교 이상이 전체 응답자의 45.0%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 그 다음은 고등학교 졸업 이하가 27.87%를 차지하였다. 가구 월평균 소득은 200~300만원 미만이 23.3%로 가장 높으며, 200만원 미만 21.7%, 300~400만원 미만이 18.3% 순서로 많게 나타났다.

이와 같이 연령대는 40대 이상이 60.0%를 차지하였다. 이는 현재 고령화가 되어가는 사회적 환경에서 재취업, 노후준비, 여가나 취미생활 등의 이유로 교육을 받고자하는 것으로 보여진다. 또한, 20·30대의 신규 젊은 인력이 유입되지 않는 현실로 보여지고 정부의 지원이 필요하다고 사료된다. 최종 학력은 4년제 대학교 이상과 고등학교 졸업 이하의 고학력과 저학력으로 나누어져 양분화 현상을 보였으며, 월 평균 소득은 300만원 미만이 45.0%로 대부분 저소득층으로 나타났다.

2) 조사도구

본 연구에서는 의류제조 학습자를 대상으로 학습참여동기, 교육만족도, 취업서비스만족도, 직업능력개발성과, 미취업이유, 교육적정시간 및 기간, 기술습득 사전교육경험여부, 직업능력개발 활성화를 위한 요구사항을 측정하기 위해, 기존의 선행연구(김순범, 2009; 김종숙, 2010; 김미자, 2006; 민경미, 2011, 백영의, 2007)에서 수집한 설문지를 토대로 수정, 보완하여 설문지의 문항을 구성하였으며, 문항 각각에 대해 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 범위 내에서 평가하게 하는 5 Likert 척도를 사용하여 측정하였다.

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 설문지 조사는 서울, 경기 지역의 직업능력개발 교육 학습자를 대상으로 실시되었고, 자료수집 기간은 2016년 9~10월에 걸쳐 이루어졌다. 설문지는 250부를 배포하였고, 205부의 설문지가 회수되었으며 설문지 가운데 응답이 불성실한 설문지를 제외한 180부의 설문지를 최종 분석 자료로 사용하였다. 통계처리는 SPSSWIN 21.0 프로그램을 사용하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 학습자의 학습참여동기 및 미취업이유

〈표 2〉와 같이 학습참여동기를 순위로 나타낸 결과, '취업(재취업)을 하기 위해서'가 1순위로 가장 높고, 그 다음은 '창업(자영업)을 하기 위해서', '자격증을 획득하기 위해서' 등의 이유로 학습에 참여한 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 '취업(재취업)을 하기 위해서', '창업(자영업)하기 위해서', '자격증을 취득하기 위해서'와 같이 학습참여동기가 취업과 관련된 동기는 높은 점수로 나타났고 정부가 지원하는 직업능력개발 교육 프로그램의 취지에 맞는다는 것을 의미한다. 한편, '여가생활이나 취미생활을 하기 위해서'와 같은 학습참여동기는 취업과 관련된 동기보다 낮은 점수를 나타냈고 정부가 지원하는 취업 교육프로그램의 취지에 맞지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 정부가 지원하는 취업 교육프로그램의 취지에 맞지 않는 동기가 있는 것으로 보아 교육프로그램 신청 시 지원자의 선별과정에서 학습참여동기에 대한 고려가 필요해 보인다.

의류제조 학습자의 미취업 이유를 파악한 결과는 〈표 3〉과 같다. '마땅한 일자리가 없어서'가 1순위로 가장 높고, 그 다음은 '기술·능력이 없어서', '근로조건과 보수가 낮아서', '자격증이 없어서' 등의 순서로 현재 직업이 없는 이유를 가지고

〈표 3〉 학습자의 미취업 이유

순위	미취업 이유	빈도(명)	평균	S.D
1	마땅한 일자리가 없어서	162	3.36	1.11
2	기술·능력이 없어서	164	3.14	1.11
3	근로조건과 보수가 낮아서	161	3.03	1.23
4	자격증이 없어서	157	2.90	1.17
5	일 할 자신이 없어서	159	2.74	0.98
6	건강이 좋지 않아서	158	2.38	1.15
7	출산, 자녀부양, 부모봉양 등	155	2.27	1.27
8	가족이 비협조적이어서	154	1.94	0.94
9	배우자가 반대해서	155	1.91	0.94

〈표 4〉 학습자의 교육만족도(N=180)

순위	교육만족도	평균	S.D
1	교육강사의 자질이나 교육열의 만족 한다	4.37	0.68
2	교육기관의 강의교재나 실습자재에 만족 한다	3.92	0.84
3	교육담당부서에 만족 한다	3.87	0.86
4	교육기관의 휴식공간이나 편의시설에 만족 한다	3.62	0.99

있는 것으로 나타났다.

각 항목별 미취업을 낮추려면, '기술·능력, 자격증이 없어서' 의 경우에는 이를 습득하기 위한 취업교육이 필요하고, '일 할 자신이 없어서' 의 항목에는 정부가 지원하는 직업능력개발 교육 프로그램이 필요한 것으로 보인다. '근로조건과 보수가 낮아서'와 '출산, 자녀부양, 부모봉양 등'의 미취업 이유 항목에는 의류제조 산업체의 연장근무와 특근에 대한 근로임금 보상 지원과 교육을 실시하는 동안 생계비 보조금과 육아와 병행할 수 있는 사회복지제도에 대한 정부의 지원 대책이 필요하다고 사료된다(최선윤, 2012).

2. 학습자의 교육만족도 및 취업서비스만족도

의류제조 직업능력개발교육 학습자의 교육만족도를 알아낸 결과는 〈표 4〉와 같다. 대체적으로 학습자들은 교육만족도가 높은 편으로 나타났다. 구체적으로 '교육강사의 자질이나 교육열의 만족한다'가 1순위로 가장 높고, 그 다음은 '교육기관의 강의교재나 실습자재에 만족 한다', '교육담당부서에 만족 한다' 순으로 나타났다. 김미자(2006)의 연구에서는 훈련강사 자질 만족도가 가장 높고, 훈련강의 내용, 훈련내용의 수준, 강의교재나 실습자재 등의 순으로 만족도가 나타났고 직업훈련만족도가 높을수록 취업이 잘 되었다는 연구결과가 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때, 교육기관은 강사의 자질을 갖추고 열의가 있는 강사채용이 중요하고, 직업능력개발 성과를 높이기 위해서는 학습자의 교육만족도를 높이는 것이 중요할 것으로 사료된다.

의류제조 교육기관에 대한 취업서비스만족도를 알아본 결과, 〈표 5〉와 같은 순위를 보였다. '일자리 알선 및 구직정보를 제공받았다'와 '창업지원에 대해 안내를 받았다'가 가장 높고, 그 다음은 '구직심층 상담을 받았다', '이력서, 면접요령 등 구직기술을 제공받았다' 순으로 나타났다.

취업서비스만족도가 전체적으로 낮게 나타난 결과는 취업서비스만족도 항목에 있어서 학습자들이 대체적으로 불만족하는 것으로 보인다. 따라서 우수한 상담원을 선발하고 배치하여 취업을 알선하는 기관 또는 창업을 지원하는 기관과의 연계를 통해 구직상담, 구직정보, 구직기술, 창업상담의 대한 상담과 꾸준한 관리가 필요할 것으로 사료된다.

의류제조 교육기관 학습자의 학습참여동기가 교육만족도에 미치는 영향은 피어슨 상관(Pearson

〈표 5〉 학습자의 취업서비스만족도 (N=180)

순위	취업서비스만족도	평균	S.D
1	일자리 알선 및 구직정보를 제공받았다	2.94	1.20
2	창업지원에 대해 안내를 받았다	2.94	1.17
3	구직심층 상담을 받았다	2.80	1.09
4	이력서, 면접요령 등 구직기술을 제공받았다	2.67	1.13

〈표 6〉 학습참여동기와 교육만족도와의 관계

학습참여동기 / 교육만족도	취업 (재취업)	창업 (자영업)	자격증 취득	여가생활 이나 취미
교육 강사의 자질이나 교육열의 만족	.225** (n=142)	.335** (n=141)	.245** (n=120)	-0.015 (n=114)
교육기관의 교재나 실습자재 만족	.302** (n=140)	.405** (n=140)	.434** (n=119)	0.118 (n=113)
교육기관의 휴식공간이나 편의시설 만족	.176* (n=142)	.241** (n=141)	.262** (n=120)	0.14 (n=114)
교육 담당 부서 만족	0.139 (n=142)	.240** (n=141)	.312** (n=120)	0.18 (n=114)

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

correlation) 계수를 산출하여 〈표 6〉과 같은 결과를 나타내었다. 전반적으로 학습참여동기와 교육만족도 간의 상관관계는 취업(재취업), 창업(자영업), 자격증 취득과 같이 향후 일을 갖고자 하는 학습참여동기는 '교육강사의 자질 및 교육열의', '교육기관의 교재 및 실습자재' 그리고 '교육기관의 휴식 공간 및 편의시설에 대한 만족도'와 각각 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과로부터, 학습참여동기가 취업, 창업, 자격증취득 등과 연관되어 있을 때 교육만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 반면, 학습참여동기가 여가생활이나 취미인 경우 교육만족도의 모든 항목에 유의한 차이가 없는 결과를 나타내어, 일과 관련이 낮을수록 교육만족도가 낮다는 것을 알 수 있었다. 즉, 학습동기가 높은 학습자가 교육에 대한 만족도가 높은 편이므로 직업교육 발급단계 시 지원서에 학습참여동기에 대한 항목구성을 포함하고 심층인터뷰 상담 시에는 취업, 창업, 자격증 취득이 확고한 지원자를 선별하고, 교육기관에서도 교육이 시작하기 전 학습자의 학습참여동기를 잘 살펴볼 필요가 있다.

의류제조 학습자의 학습참여동기가 취업서비스 만족도 각 항목에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀분석을 하였다.

〈표 7〉에서 보는 바와 같이, 학습참여동기가 '자격증 취득'에 대한 경우에는 '일자리 알선 및 구직정보 제공', '이력서, 면접요령 등 구직기술 제공' 취업서비스만족도에 만족하였고, 학습참여동기가 '취업(재취업)'과 '자격증 취득'을 하려는 동기는 '창업지원 안내'와 '구직심층상담' 취업서비스만족도에서 만족하는 편이였다.

결과를 종합해하면 '자격증 취득', '취업(재취업)'의 학습참여동기 경우는, 취업서비스에 만족하였고, '창업(자영업)', '여가/취미생활'의 학습참여동기 경우는, 취업서비스에 만족하지 않는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과로부터, 일과 관련된 학습참여동기 중에서도 '자격증 취득'과 '취업(재취업)'의 학습참여동기자에게 취업서비스만족도가 중요하다는 것을 알 수 있었다. 특히 학습참여동기가 '자격증 취득'은 취업서비스 모든 항목에 의미 있는 결과로 집중적으로 취업서비스를 해야 할 필요가 있음을 시사한다.

〈표 7〉 학습참여동기가 취업서비스만족도에 미치는 영향

취업서비스 만족도	학습참여동기	β	t	F	Adjusted R^2
일자리 알선 및 구직정보 제공	취업 (혹은 재취업)을 하기 위해서	0.15	1.51	3.362*	.122
	창업 (혹은 자영업)을 하기 위해서	0.05	0.46		
	자격증을 취득하기 위해서	0.25	2.34*		
	여가생활이나 취미생활을 위해서	-0.11	-1.11		
창업지원에 대한 안내 서비스	취업 (혹은 재취업)을 하기 위해서	0.22	2.30*	3.542*	.127
	창업 (혹은 자영업)을 하기 위해서	-0.05	-0.48		
	자격증을 취득하기 위해서	0.27	2.53*		
	여가생활이나 취미생활을 위해서	-0.04	-0.37		
구직 심층상담	취업 (혹은 재취업)을 하기 위해서	0.29	3.06*	4.574**	.159
	창업 (혹은 자영업)을 하기 위해서	0.00	-0.03		
	자격증을 취득하기 위해서	0.23	2.15*		
	여가생활이나 취미생활을 위해서	-0.09	-0.92		
이력서, 면접요령 등 구직기술 제공	취업 (혹은 재취업)을 하기 위해서	0.14	1.37	2.591*	.097
	창업 (혹은 자영업)을 하기 위해서	0.02	0.20		
	자격증을 취득하기 위해서	0.25	2.26*		
	여가생활이나 취미생활을 위해서	0.02	0.22		

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

〈표 8〉 학습자의 직업능력개발성과 (N=180)

순위	직업능력개발성과	평균	S.D
1	새로운 기술 및 정보를 얻었다	4.17	0.75
2	교육을 통해 취업능력이 향상되었다	3.92	0.84
3	취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감을 얻었다	3.81	0.92
4	교육프로그램이 취업 및 재취업에 도움이 되었다	3.73	0.89
5	자격취득에 도움이 되었다	3.65	1.02
6	교육훈련 이수 후 취업에 자신이 생겼다	3.59	0.91
7	전문적인 취업교육을 충분히 받았다	3.47	0.96

3. 학습자의 직업능력개발성과

의류제조 학습자의 직업능력개발성과를 파악한 결과는 〈표 8〉과 같다. 대체적으로 학습자들은 직업능력개발성과에 만족하는 것으로 나타났다. '새로운 기술 및 정보를 얻었다', '교육을 통해 취업능력이 향상되었다', '취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감을 얻었다' 순으로 직업능력개발성과가 높은 것을 알 수 있었다.

허미연(2010)의 연구에서는 자신감이 부족이 취업여부에 영향을 미쳤고, 김종숙(2010)은 현실적으로 취업이 중요하지만 여성들에게 더 중요한 것은 자신감을 갖고 사회에 다시 참여하여 취업이 유지될 수 있도록 직업의식을 강화가 필요가 있다고 하였다. 이와 같은 연구결과로 볼 때, 본 연구에서의 자신감을 얻었다는 성과는 앞으로 취업에 매우 중요한 역할을 할 것이라 보여진다. 따라서 교육기관은 취업에 대한 자신감을 길러주기

〈표 9〉 교육만족도가 직업능력개발성과에 미치는 영향

직업능력개발성과	교육만족도	β	t	F	Adjusted R^2
교육을 통한 취업능력 향상	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.24	2.95**	10.515***	.177
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.20	2.21*		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	-0.06	-0.75		
	교육담당부서 만족	0.13	1.38		
교육프로그램 취업 및 재취업 도움	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.27	3.33**	10.460***	.196
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.13	1.39		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	-0.05	-0.54		
	교육담당부서 만족	0.17	1.74		
교육이수 후 취업 자신감 얻음	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.26	3.16**	9.737***	.185
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.09	0.97		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	0.01	0.12		
	교육담당부서 만족	0.17	1.75		
전문적인 취업교육을 충분히 받음	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.26	3.20**	11.971***	.218
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.13	1.40		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	0.08	1.00		
	교육담당부서 만족	0.13	1.39		
새로운 기술 및 정보 얻음	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.30	3.78***	11.979***	.217
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.04	0.40		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	-0.04	-0.45		
	교육담당부서 만족	0.24	2.61*		
자격증 취득에 도움	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.24	2.83**	7.337***	.146
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.16	1.65		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	-0.08	-0.90		
	교육담당부서 만족	0.11	1.08		
취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감 얻음	교육강사 자질 · 교육열의 만족	0.18	2.13*	7.332***	.145
	교육기관 교재나 실습자재 만족	0.10	1.07		
	교육기관 휴식 공간 편의시설만족	-0.03	-0.39		
	교육담당부서 만족	0.21	2.14*		

* p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001 수준에서 유의함

위한 취업서비스 프로그램이 개발되어야 할 필요가 있다고 사료된다.

의류제조 학습자의 교육만족도가 직업능력개발 성과에 미치는 영향을 살펴본 결과는 〈표 9〉와 같다. '교육강사 자질·교육열의 만족'(β=.24, t=2.95, p〈.01)과 '교육기관 교재나 실습자재 만족'(β=.20, t=2.21, p〈.05)의 경우 '교육을 통한 취업능력 향상' 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, '교육강사 자질·교육열의 만족'(β=.27, t=3.33, p〈.01)하는 경우 '교육프로그램이 취업 및 재취업에 도움 되는', '교육 이수 후 취업 자신감', '전문적인 취업교육을 충분히 받는', '자격증 취득에 도움' 성과에 각각 의미 있는 영향을 미친 것으로 나타났다.

'교육강사 자질·교육열의 만족'(β=.30, t=3.78, p〈.001)과 '교육기관 담당부서 만족'(β=.24, t=2.83, p〈.05)의 경우는 '새로운 기술 및 정보'를 얻는 직업능력개발 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, '교육강사 자질·교육열의 만족'(β=.18, t=2.13, p〈.05)과 '교육기관 담당부서 만족'(β=.21, t=2.14, p〈.05)일 경우 '취업이나 자격취득은 물론 삶에 대한 자신감'을 얻는 성과에 의미 있는 영향을 미친 것으로 나타났다.

결과를 요약해보면, '교육강사 자질·교육열의 만족', 교육기관 교재나 실습자재 만족', '교육 담당부서 만족'이 직업능력개발 성과에 가장 중요하

다는 것을 알 수 있었다. 특히 '교육강사 자질·교육열의 만족'의 경우 직업능력개발성과 모든 항목에 유의한 영향을 주었다.

〈표 10〉은 의류제조 학습자의 취업서비스만족도가 직업능력개발성과에 미치는 영향의 결과이다. '창업지원 안내 서비스 평가'(β=.30, t=2.93, p〈.01)에 경우, '교육프로그램이 취업 및 재취업에 도움'되는 직업능력개발성과에 의미 있는 영향을 미친 것으로 나타났고, '구직심층 상담서비스'(β=.27, t=2.09, p〈.05)를 만족하는 경우 '교육 이수 후 취업 자신감'을 얻는 성과에 의미 있는 영향을 미친 것으로 나타났다. '창업지원 안내 서비스'(β=.28, t=2.48, p〈.05)와 '구직기술 서비스 제공'(β=.29, t=2.35, p〈.05)만족의 경우에는, '취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감'을 성과에 각각 의미 있는 영향을 미친 것으로 나타났다.

연구결과를 요약해보면, '창업지원 안내', '구직심층 상담', '구직기술 서비스 제공'의 취업서비스만족도는 직업능력개발성과에 가장 중요하다는 것을 알 수 있다. 특히 '창업지원 안내 서비스'는 '교육프로그램이 취업 및 재취업에 도움'이 되고 '취업이나 자격 취득보다 삶에 대한 자신감을 얻음'에 중요한 영향을 미친 것으로 '창업 지원 안내 서비스'의 중요성이 밝혀졌다. 이는 우수한상담원

〈표 10〉 취업서비스만족도가 직업능력개발성과에 미치는 영향

직업능력개발성과	취업서비스만족도	β	t	F	Adjusted R^2
교육을 통한 취업능력 향상	일자리 알선 및 구직정보 제공	0.14	1.24	5.945***	.122
	창업지원 안내 서비스	0.16	1.39		
	구직 심층 상담 서비스	0.02	0.16		
	구직기술 서비스 제공	0.07	0.52		
교육프로그램취업 및 재취업 도움	일자리 알선 및 구직정보 제공	0.11	1.10	18.697***	.306
	창업지원 안내 서비스	0.30	2.93*		
	구직 심층 상담 서비스	0.08	0.67		
	구직기술 서비스 제공	0.13	1.10		
교육이수 후 취업 자신감 얻음	일자리 알선 및 구직정보 제공	-0.02	-0.18	16.112***	.275
	창업지원 안내 서비스	0.20	1.94		
	구직 심층 상담 서비스	0.27	2.09*		
	구직기술 서비스 제공	0.12	1.02		
전문적인 취업교육을 충분히 받음	일자리 알선 및 구직정보 제공	-0.10	-0.92	11.145***	.207
	창업지원 안내 서비스	0.18	1.64		
	구직 심층 상담 서비스	0.21	1.55		
	구직기술 서비스 제공	0.19	1.56		
새로운 기술 및 정보 얻음	일자리 알선 및 구직정보 제공	-0.13	-1.11	4.704**	.099
	창업지원 안내 서비스	0.13	1.15		
	구직 심층 상담 서비스	0.14	0.93		
	구직기술 서비스 제공	0.17	1.34		
자격증 취득에 도움	일자리 알선 및 구직정보 제공	0.19	1.86	18.501***	.303
	창업지원 안내 서비스	0.16	1.62		
	구직 심층 상담 서비스	0.09	0.73		
	구직기술 서비스 제공	0.18	1.55		
취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감 얻음	일자리 알선 및 구직정보 제공	-0.08	-0.69	8.983***	.174
	창업지원 안내 서비스	0.28	2.48*		
	구직 심층 상담 서비스	-0.06	-0.41		
	구직기술 서비스 제공	0.29	2.35*		

〈표 11〉 직업능력개발 교육 적정시간 및 적정기간 (N=180)

적정시간	빈도	퍼센트(%)	적정기간	빈도	퍼센트(%)
1-4시간	36	20.0	1-3개월	10	5.6
4-5시간	44	24.4	3-6개월	52	28.9
5-6시간	39	21.7	6-9개월	21	11.7
6-7시간	38	21.1	9-12개월	23	12.7
8시간 이상	22	12.2	12개월 이상	67	37.2
무응답	1	0.6	기타	7	4.0

〈표 12〉 직업능력개발 사전교육 경험 (N=180)

사전교육경험	사전교육회수(평균)	빈도(명)	퍼센트(%)
있다	1.4	83	46.1
없다	0	97	53.9

〈표 13〉 직업능력개발 교육의 활성화를 위한 요구사항 (N=180)

순위	요구사항	평균	S.D
1	적극적인 취업알선 및 구직활동 지원(사후관리강화)를 해야 한다	3.90	0.90
2	의류제조교육내용을 더욱 다양하게 제공해야 한다	3.80	1.00
3	교육수당 상향지급 등 교육에 매진할 수 있는 분위기를 조성해야 한다	3.65	0.94
4	일선 산업현장에서 활용가능 한 교육 프로그램으로 전환해야 한다	3.59	0.95
5	교육기관의 강의교재나 실습자재를 한층 더 개선해야 한다	3.46	0.90
6	더욱 우수한 강사를 배치해야 한다	3.14	1.13

의 배치가 필요 한 것으로 보여지고, 전문상담원을 배치하여 취업을 알선하는 기관, 창업을 지원하는 기관과의 연계를 통해 구직상담, 구직정보, 구직기술, 창업상담의 대한 강화가 필요하다고 사료된다.

4. 학습자의 직업능력개발 개선방안

의류제조 학습자의 직업능력개발 교육기관에 대한 개선요망을 파악하는 것으로, 적정한 직업능력개발 교육 시간 인식을 조사하였다. 〈표 11〉은 하루 평균 교육 시간이 어느 정도가 적정하다고 생각하는 지를 알아본 결과이며, 4-5시간이 적정하다고 응답한 사람이 전체의 24.4%로 가장 많게 나타났고 그 다음은 5-6시간, 6-7시간, 3-4시간이 각각 21.7%, 21.1%, 20.0%로 나타났다.

이와 같은 결과는 5-7시간이 적정한 시간으로 보이고, 1-4시간의 교육시간은 실습을 진행하기에는 짧은 시간으로 보여 진다. 또한, 김순범(2009)의 연구에서는 교육 참여 시 애로사항이 경제적인 부분과 육아와 가사 일에 대한 부담이 큰 것으로 나타난 결과로 볼 때, 7시간 이상의 교육시간은 육아문제로 인하여 힘든 것으로 보여진다. 따라서 교육기관은 교육시간을 다시 재조정하고 정부기관은 육아에 대한 지원정책이 필요하다고 사료된다.

또한 〈표 11〉에서는 취업을 위한 직업능력개발 교육 기간이 어느 정도가 적정하다고 생각하는 지를 알아본 결과이다. 분석결과, 12개월 이상이 적정하다고 응답한 사람이 전체의 37.2%로 가장 많게 나타났고 그 다음은 3-6개월이 28.9%로 나타났다.

이와 같은 결과는 12개월 이상과 6개월 이하의 양극화 현상으로 보이고, 12개월 이상은 취업이나 자격증을 취득하기 위한 교육기간의 부족으로 보이고, 6개월 이하는 장기간의 교육 시 생활하는데 어려움이 생겨 힘든 것으로 보여 진다. 남미란(2011)의 연구에서도 교육 참여시 어려운 점은 경제적 문제가 가장 많았고, 김순범(2009)의 연구에서도 교육기간이 짧은 경우 기술교육 습득이 어렵고, 장기간 교육 시 생계에 어려움이 있었고, 허미연(2010)의 연구에서는 초보단계의 기술을 습득하기에 3개월의 교육기간은 짧은 것으로 나타났다. 이전의 〈표 1〉에서 보았던 것과 같이, 학습자 학력의 양극화로 볼 때, 학습에 대한 이해도가 저 집단과 고 집단에 대한 차이로 보여진다. 따라서 교육기관은 기간을 저학력 집단에게 연장할 필요가 있고, 정부기관은 교육기간동안 생계비 보조금에 대한 지원을 더 고려할 필요가 있다고 사료된다.

현재 의류제조 직업능력개발 학습자가 과거 직업능력개발 교육이나 기술의 습득을 위해 사전교육을 받은 경험이 있는지 여부 및 사전교육 횟수를 파악하였다. 〈표 12〉과 같이 직업능력개발 교육이나 기술습득을 위한 사전교육경험이 있는 경우가 전체의 46.1%를 차지하였다. 사전교육경험이 있는 학습자의 경우, 참여교육 횟수는 평균 1.4회인 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 취업이나 자격증을 취득하기 위해 현재 교육기간이 부족하여 다수가 재교육을 원하는 것으로 보여 진다. 이를 위해서는 교육기간의 연장이 필요하다고 생각된다. 또한, 고학력과 저학력의 양분화 현상으로 의류제조 직업능력개발 교육의 이해도의 차이가 있어 학력과 학습이해도에 따른 맞춤식 교육이 필요로 하는 것으로 사료된다.

향후 직업능력개발 교육의 활성화를 위해 개선되어져야 할 항목에 대해 어느 정도 필요하다고 지각하는지를 파악하여 〈표 13〉와 같이 순위로 나타낸 결과, '적극적인 취업알선 및 구직활동 지원(사후관리강화)을 해야 한다' 가 1순위로 가장 높고, 그 다음은 '의류제조 교육내용을 더욱 다양하게 제공해야 한다', '교육수당 상향지급 등 교육에 매진할 수 있는 분위기를 조성해야 한다', '일선 산업현장에서 활용가능 한 교육 프로그램으로 전환해야 한다' 등의 순서로 나타났다.

전반적으로 직업능력개발 교육의 활성화를 위해 요구사항은 모든 항목에서 높은 점수로 나타냈다. 이는 직업능력개발 교육의 활성화가 매우 중요한 역할을 하고 있는 것을 의미한다. 따라서 향후 학습자의 직업능력개발 성과를 더욱 높이기 위해서는 교육기관에서 취업알선과 구직활동을 지원해주는 우수한 상담원의 역할이 중요하다. 특히, 재직 중인 여성인력을 관리하는 중간관리자와 사후관리를 담당하는 전문상담원의 투입이 필요하다고 생각된다(최선윤, 2012).

V. 결론 및 제언

본 연구에서 얻은 결과 및 그 결과로부터 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 학습자의 취업과 관련된 학습참여동기는 높은 점수로 나타났고, 교육만족도와 취업서비스만족도에 유의한 관계가 있었다. 특히 '자격증취득', '취업(재취업)' 동기의 경우, 취업서비스만족도에 유의한 영향을 주었다. 따라서 취업과 관련된 직업목표가 확고한 지원자를 선별해야한다. 또한, 정부에서 시행하는 직업능력개발프로그램이 적절한 학습참여동기자를 대상으로 하고 있는지에 대해 교육기관의 책임자와 상담원, 교육 강사, 구청 및 노동부가 참여 하는 기회가 정기적으로 추진되어야 한다.

둘째, 학습자의 교육만족도와 직업능력개발성과는 전체적으로 높게 나타났으며, 교육만족도는 직업능력개발성과에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 우수한 교육강사의 역량을 강화하고 직업훈련교사 자격증에 대한 실무경험을 통한 현장성을 높일 수 있는 현장교육을 해야 한다. 정부기관에서는 직업훈련교사의 자격증향상과 새로운 기술 및 정보 확보를 위한 현장교육에 대한 일정기간의 의무적인 교육연수제도가 필요하고 이에 대한 교육강사의 인센티브제도를 마련해야 한다.

셋째, 취업서비스만족도 중에서 특히 '창업지원안내' 취업서비스만족도와 '취업알선 및 구직활동지원(사후관리강화)'의 중요성 밝혀졌으며, 취업서비스만족도는 직업능력개발성과에 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 취업이나 창업 관련 기관과 연

계를 통해서 부분적으로 위탁하거나 역할을 분담할 수 있는 전문상담원을 투입하여 사후관리 시스템을 개발할 필요가 있다. 또한 미취업 이유는 기술·능력, 자격증, 자신감의 결여로 나타났고 직업능력개발성과는 취업이나 재취업 외에도 자신감이 중요하다는 것이 밝혀졌다. 따라서 취업의식교육과 취업특강, 집단상담 등의 취업지원서비스 프로그램개발을 좀 더 다양하게 이루어져야 한다.

넷째, 교육기간이 짧아 재교육을 원하였고, 학력의 양극화로 학습에 대한 이해도의 차이가 있는 결과로 볼 때 교육기관은 연령과 학력에 대한 학습자의 특성을 파악하여 수업내용별, 난이도별 등급으로 나누어 교육생 수준에 맞는 교육프로그램을 개발하여 맞춤식 교육이 이루어져야 한다.

이상과 같이 연구결과를 종합해 보면, 학습자의 '학습참여동기'가 '교육만족도 및 취업서비스만족도'에 유의한 영향을 미쳤으며, 또한 '교육 및 취업서비스만족도'는 '직업능력개발성과'에 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 취업교육의 최종 목표인 학습자의 직업능력개발성과를 향상시키기 위해서는 기본적으로 학습참여동기가 매우 중요함을 알 수 있다.

본 연구의 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 직업능력개발교육 학습자의 특성과 요구를 파악하여 학습참여동기에 대한 유형을 좀 더 다양하고 세분화시킨 후속연구가 이루어져야한다. 둘째, 직업능력개발교육 및 취업서비스만족도에 영향을 미치는 물리적, 정신적, 심리적인 요인들을 파악하여 심층적인 연구가 이루어져야 한다. 셋째, 직업능력개발교육 프로그램의 질적 향상을 위해서는 학습자에 초점을 둔 연구 외에 교육기관에 초점을 둔 연구가 필요하다. 넷째, 인구통계학적 특성을 고려하여 이주여성, 저소득층, 경력단절, 고령, 결혼이주민, 소외계층 등의 다양한 취약계층과 현재 고령화가 되어가는 사회적 환경변화에 따른 고령을 대상으로 하는 연구가 필요하다.

참고문헌

강미나. (2001). *여성직업훈련제도의 실태와 개선방안에 관한 연구 : 대구광역시 K직업훈련기관을 중심으로.* 계명대학교 정책대학원 석사학위논문.

강정민. (2016). *성인학습자의 참여동기와 교육만족도가 사회적자본형성에 미치는 영향.* 공주대학교 대학원 석사학위논문.

김미자. (2006). *실업자 취업에 영향을 미치는 직업교육 요인에 관한 연구 : 부산, 울산지역을 중심으로.* 동국대학교 석사학위논문.

김순범. (2009). *여성 직업능력개발의 실태 및 개선방안에 관한 연구.* 제주대학교 석사학위논문.

김은애, 안춘순, 박순천, 전은경, 황진숙, 심정은. (2011). 패션산업 인력배출현황 조사사업 보고서. 서울 : 한국의류학회.

김종숙. (2010). *기혼여성의 직업교육 참여가 자기효능감과 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구 : 직업교육 수강생을 중심으로.* 목포대학교 일반대학원 석사학위논문.

김지연. (2013). *평생교육기관 학습자의 참여동기와 참여지속의도 관계에서 관계마케팅의 조절효과.* 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

나현미, 심지현, 정란. (2013). 직업능력개발계좌제 훈련 참가자의 취업 영향요인 분석. *한국성인교육학회, 16*(1), 85-104. 재인용 (Houle, C. D 1961; 재인용).

남미란. (2011). *직업능력개발교육 학습자의 참여동기와 참여특성에 따른 교육만족도 연구 : 대구지역 사례를 중심으로.* 대구대학교 대학원 석사학위논문.

도규희, 최경순, 조차, 이정옥. (1995). 복식산업발전을 위한 패션전문교육에 관한 연구Ⅱ : 어패럴산업체를 중심으로. *경일대학교 산업기술연구소, 5*, 207-213.

민경미. (2011). *취업동기와 교육환경이 취업성과에 미치는 영향 : 여성인력개발센터 중심으로.* 청운대학교 정보산업대학원 석사학위논문.

박미희. (2011). *실직자의 직업능력개발훈련 참여동기가 만족도에 미치는 영향.* 숭실대학교 대학원 석사학위논문. (Kirkpatrick, D.L 1998; 박미희, 2011, 재인용).

박상주, 김미선 김희삼. (2000). 섬유산업 기술인력 양성을 위한 교육방법 개선에 관한

조사연구. *한국의류산업학회지, 2*(4), 287-299.
배수진, 류장래, 임준식. (1999). 섬유산업과 인적자원양성개선 방안에 관한 연구. *한국산업경제학회, 12*(1), 1-21.
백영의. (2007). *직업교육에 참여한 준고령 여성들의 취업에 영향을 미치는 요인 연구 : 서울시 여성발전센터의 직업교육 중심으로.* 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
안정연. (2009). *실업자 직업훈련에 관한 개선방안.* 한성대학 예술대학원 석사학위논문.
오수진. (2015) 융합형 패션디자이너 양성을 위한 교육과정 개발에 관한 연구. 홍익대학교 국제디자인전문대학원 석사학위논문
오영훈. (2008). *직업훈련의 소득계층별 효과에 관한 연구 : 취업가능성을 중심으로.* 숭실대학교 대학원 석사학위논문. (Blalock, A. B. (ed). 1990; 오영훈, 2008, 재인용).
윤수경, 한유경. (2014). 대학생의 취업성과 영향요인 분석. *교육재정경제연구, 23*(4), 131-160. (Heslin, P. A. 2005; 윤수경 외, 2014, 재인용).
이경민. (2016). *직업능력개발계좌제 훈련생의 교육환경이 만족도에 미치는 영향.* 경기대교 일반대학원 석사학위논문.
이기환. (2003). *평생교육 학습자의 참여동기와 만족도 : 관공서의 평생교육을 중심으로.* 대구대학교대학원박사학위논문.
이내빈. (2005). *평생교육프로그램 참여자의 참여동기와 만족도.* 전북대학교 교육대학원 석사학위논문. (신유근, 1996; 이내빈, 2005, 재인용).
이명옥. (2000). *국내 패션관련 교육기관의 의복원형 교육실태 연구 : 길원형 평면구성을 중심으로.* 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
이승우. (2008). *직업교육발전을 위한 훈련기관평가에 관한 연구.* 인하대학교 대학원 석사학위논문.
이정애. (2001). *성인교육 참여자의 학습동기와 만족도의 관계.* 한남대학교 지역개발 대학원 석사학위 논문.
이현정. (2013). *학점은행제 학습자의 학습동기와 교육만족도에 관한 연구.* 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. (Astin, A. 1993; 이현정, 2013 재인용).
이혜윤, 박명자. (2016). 학점은행제 패션전공 학위과정 학습자의 학습참여동기. *한국의상디자인학회지, 17*(4) 191-200.
임세영, 조은정. (2013). 실업자 직업능력개발계좌제 훈련생 만족도 영향 요인 분석. *한국직업교육학회, 32*(5), 171-188.
장혜정, 정란. (2013). 직업능력개발 훈련기관 대상 훈련역량 강화 지원방안. *한국직업능력개발원, 16*(1), 85-104.
정지선. (2005). 직업교육과 HRD 중심 산학협력. *한국직업능력개발원.*
조인실. (2000). *국내 패션 코디네이션 교육과정에 관한 실증적 연구.* 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
조진영. (2011). *직업교육프로그램에 대한 여성훈련생 만족도 조사 : 대구지역직업교육원을 중심으로.* 계명대학교 교육대학원.
최경희 (2013). 패션디자인 전문 인력 양성을 위한 한ㆍ미 패션디자인 전공 대학원 교과과정 개설현황에 관한 비교 연구. *기초조형학연구, 14*(4), 517-529.
최선윤. (2016). 의류 봉제업 경영인의 봉제산업 현황과 정부 지원에 관한 의견 조사. *복식문화학회, 24*(2), 150-165.
최선윤. (2012). 국내 봉제산업 인력양성 실태와 전망. 한국의류학회, *패션정보와 기술. 9*(0), 46-55.
한국고용정보원. (2014). 직업능력개발통계연보.
한국고용정보원 http://www.keis.or.kr
한국의류산업협회.(2013). 서울시 의류제조 집적지 실태조사.
허미연. (2010). *여성인적자원개발기관의 취업효과성에 관한 연구 : 서울시 여성인력개발기관을 중심으로.* 서울시립대학교 대학원 행정박사학위논문. (김흥국, 2005; 허미연, 2010, 재인용).
홍성애, 이진희. (2011). 의복구성분야 교육과정 비교분석을 통한 패션산업 활성화 방안: 4년제 국내 대학을 중심으로. *한국의류학회지, 35*(11), 1399-1408.