Journal of Engineering Education Research
Vol. 20, No. 5, pp. 3~13, September 2017

장기현장실습이 취업 후 직무만족에 미치는 영향 – 조직몰입도, 직무일치도의 매개효과를 중심으로

김성희*·이상곤**,†
*한국기술교육대학교 IPP센터
**한국기술교육대학교 산업경영학부

The effects of long-term on-site training on job satisfaction after employment: the mediating effects of organizational commitment and job match

Kim, Sung-Hui*·Lee, Sang Kon**,†
*IPP Center, KOREATECH (Korea University of Technology and Education)
**Professor, School of Industrial Management, KOREATECH(Korea University of Technology and Education)

ABSTRACT
The purpose of this study was to investigate the effect that completing long-term on-site training with varying grades of success had on the job satisfaction of former university students after obtaining employment. Although the grades themselves achieved during long-term on-site training did not directly affect job satisfaction, positive effects on job satisfaction were shown due to the mediating effects of job match and organizational commitment. The results of this study are as follows: First, it was found that employees who participated in long-term on-site training showed different results in belonging and attachment to their organizations according to their achievement. The higher the grades during long-term on-site training, the higher the degree of reported job match and organizational commitment, suggesting a positive correlation with job satisfaction. Therefore, long-term on-site training should not be operated as simply a program for temporary experiential learning, but instead should be optimized by companies and schools to motivate their students to achieve high grades for the purpose of their future job satisfaction.

Keywords: long-term on-site training, job satisfaction, organizational commitment, job match

I. 서 론

현재 통계청 자료 기준 24.1%에 달하는 청년층의 높은 체감 청년실업률과 취업난 앞에서 대학생들은 더 이상 대학졸업장이 취업가능성 결정여부에 있어 충분한 조건이 되지 못한다고 생각하고 있는 것 같다. 그래서 학생들은 재학 중에 해외어학연수, 취업에 유리한 자격증 따기 등 학점 외에도 미래 취업과 우수한 인력으로서의 배경을 갖추기 위한 준비에 몰두하고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 2016년 전국 대학생 취업준비 실태조사에 따르면 인턴십 경험이 없으면 취업하기 어렵다는 의견에 42.0%가 동의한 것으로 나타났고 특히 인문상경계열은 56.9%로 응답자의 절반가량이 인턴경험이 취업에 중요하다고 응답하였다. 기업 역시 신입 채용 때 이력서에서 가장 중요하게 검토할 항목으로 58.4%의 응답자가 인턴 등 실무경력을 선택하였으나 학생들에게 있어 인턴십은 가장 자신 없는 취업스펙 3위 안에 포함되어 있기도 하다(2016 전국대학생 취업준비 실태조사).

현재 한국의 대학생 현장실습은 실습시기, 기간, 실습비, 실습내용, 실습 진행과 감독관리, 진행주체 등의 이유에서 보통 인턴으로 불리는 인턴십(internship)의 내용과 유사하다(황의택, 2015). 인턴십은 파트타임과 전일제 모두 가능하며 학업보다는 업무지향적인 프로그램으로 주로 4주에서 6주 내지는 8주간의 단기간에 직무훈련(on-the-job-training)을 목표로 하기 때문에 전공이론을 실제 직업현장에서 경험하기에는 업무의 질이 낮은 단순한 일에 한정되는 경우가 많고 교육기관에서

Received August 8, 2017 Revised September 22, 2017
Accepted September 26, 2017
† Corresponding Author: sklee@koreatech.ac.kr

보장하는 질적 수준을 기대하기 어려운 경우가 많다(Tanaka, 2015).

북미의 산학협력교육(co-operative education)의 한국형 교육모델인 IPP(Industry Professional Practice)는 한국의 기존 현장실습의 문제점을 보완하고 100년 이상의 역사를 가진 북미의 산학연계 교육 프로그램을 기반으로 설계되었다. 한국에서 코업교육에 대한 용어의미는 아직까지 강조점을 어디에 두느냐에 따라 산학협력교육, 산학협동교육, 현장실습, 장기현장실습 등 달리 쓰이고 있는 실정이나 내용은 학업 및 전공과 관련된 실제 산업 현장에서의 업무경험을 통해 이론과 실제를 통합시킨 교육모델이라고 할 수 있다. 이 프로그램은 학생이 최소 4개월에서 10개월간의 장기적인 현장실습 경험을 하는 동안 전공실무역량 향상과 사회적 능력(social skill)을 갖춤으로써 이후의 명확한 진로선택과 나아가 원활한 직업현장 적응과 직무수행을 기대하고 있다. 이로써 급격하게 변화하는 산업현장의 요구에 미래 산업인력의 적응력과 질을 높임으로써 개인적 차원 뿐 아니라 사회적 그리고 국가적 차원에서도 생산력 향상의 긍정적 효과가 있을 것으로 기대된다.

현장실습 프로그램의 성과에 대해서는 미국이나 캐나다의 경우 현장실습 프로그램인 Co-op 참여와 졸업생의 임금에 미친 효과, 취업 후 승진기간 등 경제적인 관점에서 연구가 다수 진행되었다(정주연 외, 2006; Vickers, 1990; Blair & Millea, 2004). 위의 비커스(Vickers)에 의하면 이미 1980년대에 현장실습 배경을 가진 졸업생과 비참여 졸업생의 초봉 금액에 차이가 있었고 실습참여졸업생들의 초봉이 비참여졸업생 그룹대비 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 보고하고 있다.

해외 대학에 비하여 현장실습의 역사가 짧은 우리나라의 경우 재학 중 현장실습의 효과에 관해서는 실습에 참여한 학생들의 진로의식이나 취업진로결정, 자기효능감, 입직 기간 등 취업 전에 미치는 영향들에 관해서는 다수의 연구결과가 나와 있으나 장기적으로 직무만족과 임금, 승진 등 취업 후에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 많지 않다. 더구나 방학기간 동안 이루어지는 단기간의 인턴십이 아닌 장기현장실습프로그램은 최근 몇 년 사이에 여러 대학에서 실행되고 있기 때문에 실습경험이 미치는 영향에 대해서는 아직 연구가 미흡하다. 현재로는 장기현장실습의 효과성에 관한 장기현장실습 참여자와 비참여자 간 비교분석을 통한 연구가 있다(Kim & Oh, 2017). 위 연구에 따르면 장기현장실습경험은 참여학생에게 자신의 능력과 희망하는 진로에서 요구되는 능력의 차이를 현실적으로 파악하는데 도움을 주며 이를 기반으로 자기주도적인 진로활동을 하는 식의 진로결정수준과 전공역량 향상에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다.

이에 본 연구에서는 장기현장실습 수행 성취도가 취업 후 직무만족에 미치는 영향에 대해서 분석하고자 한다. 장기현장실습을 통해 잘 준비된 미래인력으로 훈련이 가능함으로써 실습 후 학생이 자신의 선호나 능력에 맞는 직무를 선택하고 이것이 직무일치도를 높일 뿐만 아니라 조직몰입 등과 함께 직무만족으로 이어질 수 있는 선순환이 기대된다. 따라서 일반적으로 조직몰입과 직무만족의 상관관계는 높은 것으로 알려져 있기 때문에 장기현장실습에서 실습성취도가 조직몰입과 직무일치를 매개로 하여 직무만족에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 한다(방하남, 김상욱, 2009; 조동규 외, 2004; Glisson &. Durick, 1988). 본 연구를 통해 장기현장실습 성취도에 따라 취업 후 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다면 이는 현장실습이 개인의 직무만족 차원에서만 효과적인 것이 아니라 직무만족으로 인한 생산성 향상과 산업경쟁력의 향상을 기대할 수 있기 때문에 양질의 산업인력 양성을 요구받고 있는 공학교육에 시사점을 찾을 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 장기현장실습 IPP(Industry Professional Practice) 개념 및 기대효과

장기현장실습 프로그램인 IPP는 대학교 교과과정의 일부로 전공과 관련된 산업체에서 4개월 이상의 장기간 동안 전일제로 근무하고 그동안 산업체의 실무지식과 기술을 현장에서 습득하면서 일정수준의 보수와 학점을 받는 교육제도이다(오창헌 외, 2012). 기존의 현장실습이나 인턴십이 주로 방학 기간에 이루어지고 학생들이 하는 실습업무에서 학업과의 연관성이 떨어지는 반면에 장기현장실습은 직무에서의 전공관련성이 필수적으로 요구된다.

실습에 참여하는 학생은 IPP 참여기업체에서 제시하는 직무기술서(job description)를 통해 IPP 기간 중 수행하게 될 직무 또는 프로젝트를 확인하고 본인의 능력과 적성에 맞는 직무를 제시한 기업체를 선택한다. 참여한 학생의 실습과정은 실습전담교수와 전공교수 및 기업에서 실습참여학생을 담당하는 멘토에 의해 실습 기간 동안 관리와 평가를 받게 된다. 최소한 한 학기 또는 그 이상의 기간 동안 전공과 관련된 현장에서 직무를 익히는 학생은 전공이론이 실제로 쓰이고 있는 현장경험을 통해 전공역량 뿐만 아니라 조직 및 사회생활에 필요한 의사소통 능력과 조직 적응력 등을 키우게 되고 더불어서 진로에

대한 시야를 넓히게 된다.

산학연계 프로그램으로써 장기현장실습은 기업 차원에서는 직원을 채용하기 전에 미래의 인력을 자신의 업무현장에서 검증해볼 수 있는 기회가 된다는 점과 이를 통하여 우수 인력을 안정적으로 확보할 수 있다는 점이 가장 큰 장점이다. 그리고 대학 입장에서는 장기현장실습을 통하여 현장감각을 갖춘 유능한 실무형 인재를 배출함으로써 대학과 산업계 간의 인력수급 불일치 해소에 기여하며 이를 통하여 산학협력교육의 효과성으로 대학의 취업률 향상에 도움을 기대할 수 있다(오창헌, 2013).

2.직무일치의 개념

직무일치(job match)란 직무와 직무를 수행하는 개인의 역량과 자질의 일치정도를 의미한다. 직무에서 요구되는 역량이 개인의 수준과 일치하는 것이 이상적이겠지만 실제로는 학력 인플레와 장기적인 취업준비가 날로 심화되고 있는 한국의 현 상황에서는 직무와 구직 중인 개인이나 취업자의 역량이 동일하지 않을 가능성이 높다. 이러한 직무와 역량의 차이를 근로자 측면에서 분석해 본다면 통상적으로 교육과 직무의 불일치를 직무불일치(job mismatch)라고 부르지만 이 불일치 요소를 보다 세분화하여 교육, 기술 그리고 전공에서의 차이로 구분해서 볼 수 있다. 이런 맥락에서 연구자들은 직무일치 정도를 규정하는 개념으로 교육일치(education match), 전공일치(subject match), 기술일치(skill match)의 세 가지 개념을 들고 있다(노일경, 임언, 2009). 이 외에도 박가열 외는 흥미나 적성, 태도 등 개인의 특질과 직무특성 간 부합여부 역시 직무일치를 확인하는 개념으로 들고 있다(박가열 외 2008).

구직자는 취업상황이 어려울수록 학력과 기술 수준을 높이는 식으로 개인의 인적자본에 투자하고자 하며 반면에 전공일치 수준을 낮추는 선택을 하더라도 일단 취업을 목표로 하게 된다. 특히 대기업과 공기업, 수도권 소재지 일자리 등 다수의 구직자가 선망하는 일자리로 쏠림이 큰 경우 구직자는 과잉교육(over-educated)과 과잉기술(over-skilled), 전공불일치(specialization mismatch) 그리고 적성불일치(aptitude mismatch) 등 직무일치와 동떨어진 선택을 할 수 밖에 없고 다수의 선행연구에서 밝힌 바로는 이중 한 가지 요소만으로도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 분석하고 있다(차성현, 주휘정, 2008).

3. 조직몰입의 개념

조직몰입(organizational commitment)은 조직의 구성원이 “자신이 속한 조직과 자신을 동일시하고 그 조직에 몰두하는 성향(the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization)”을 의미한다(Mowday et al., 1982: 27). 조직몰입에 영향을 주는 요인들에 직무특성과 관련된 변수들이 작용하기 때문에 조직몰입은 직무만족 개념과 관계가 있다고 생각된다. 구체적으로 직무만족이 조직몰입의 선행변수인지 아니면 조직몰입이 직무만족의 선행변수인지에 대해서는 아직까지 상반된 연구결과가 있지만 이런 점에서 조직몰입과 직무만족은 중복되는 부분이 존재하고 매우 밀접한 연관성이 있음을 알 수 있다(백승규, 이영면, 2010).

마이어와 앨런(Meyer & Allen)은 조직몰입에 대하여 다차원적인 3가지 구성요소 모델(Three-component Model)을 제시하고 조직몰입의 3가지 요인을 정서적(affective), 지속적(continuance) 그리고 규범적(normative)인 요소로 구분하고 있다(Meyer & Allen 1991). 정서적 몰입은 조직에 느끼는 정서적인 유대감을 의미하며 이러한 조직에 대한 일체감 때문에 조직에 계속 남아 있고자 하는 것을 의미한다. 지속적 몰입은 조직을 떠날 때 발생하는 손익과 기회비용을 생각하여 조직에 그대로 남아 있고자 하는 태도이며, 규범적 몰입은 조직에 대한 의무감 또는 책임감에 따라 조직에 근속하고자 하며 내적 가치관에서 비롯된다. 이들에 의하면 세 가지 조직몰입 측면을 심리적인 상태로 표현한다면 정서적인 측면은 ‘원해서(want to)’, 지속적인 몰입은 ‘필요해서(need to)’, 그리고 규범적 몰입은 ‘그렇게 해야 하기 때문에(ought to)’에 조직에 남아 있고자 하는 것으로 보고 있다(Meyer, Allen & Smith, 1993).

4.직무만족 개념 및 결정요인

근로자가 자신의 직무와 이의 수행을 둘러싼 전반에 대하여 느끼는 정서적 태도를 객관적으로 측정하고 평가 및 연구가 되기 위해서는 직무만족(job satisfaction)이라는 개념에 대한 정의가 필요하다. 직무만족에 대한 정의와 이에 따른 직무만족도를 구성하는 요소들은 연구자에 따라서 조금씩 차이가 있지만 전통적인 이론에서 직무만족은 직무와 관련하여 직무종사자가 느끼는 정서적 반응으로 요약된다. 로크(Lcoke)는 이를 “한 개인이 수행하는 직무 또는 직무 경험에 대한 평가를 근거로 나타난 즐겁고, 긍정적인 감정적 태도(pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences)”라고 정의하고 있다(Locke, 1976: 1300). 일매스(Yilmaz)는 직무만족을 이루는 요소를 보수체계,

급여수준, 급여의 적절성, 미래 가능 급여액, 기업에 대한 인식, 복리후생제도의 6가지 요소로 보는 반면, 바이스(Weiss) 등의 미네소타 만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)는 직무만족요소를 4개의 넓은 범주 하에 다시 이를 세분화하여 20개 요인으로, 추후에 100문항으로 구분하여 제시하고 있다(Yilmaz, 2002).

직무만족을 바라보는 또 다른 관점은 직무만족을 직무자체와 직무가 이루어지는 환경과의 관계로 보는 것이다. 이러한 관점의 대표 연구자인 허즈버그(Herzberg)와 구룬버그(Gurneberg)는 직무만족을 성취감, 인정, 승진 등 직무자체에서 오는 요인과 이 직무가 이루어지는 환경에서 발생하는 요소들인 임금, 근무조건, 인간관계, 직업 안정성 등의 직무외적 요인의 이분법으로 구분하고 있다(방하남, 김상욱, 2009). 그러나 칼레버그(Kalleberg)에 의하면 실제로는 같은 조건의 환경과 임금 하에서도 직무만족에 대해서는 개인마다 다른 결과가 나타나는 것은 직무 그 자체와 이를 둘러싼 동일한 환경만이 아니라 직무를 수행하는 개인의 특성적 요인 즉 가치체계, 목적의식 등이 작용하기 때문이라고 주장하였다(Kalleberg, 1977). IPP센터에서 실습참여학생들을 대상으로 실습 직후와 실습 종료 직전에 실시하는 <직업에 대한 태도>에 관한 문항 '보수보다 직무만족이 더 중요하다고 생각한다'의 사후 결과는 2015과 2016년 모두 실습 직후의 결과와 비교하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 칼레버그의 견해대로라면 실습 후 생긴 인식의 변화는 가치관의 변화와도 관계가 있으며 이는 이후의 개인의 직무만족도에 영향을 끼칠 수 있다고 생각된다.

III. 연구방법

1. 연구모형과 연구가설

본 연구는 장기현장실습을 수행한 취업자의 실습수행성취도가 입사 후의 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 위해 장기현장실습 진행의 구성요소인 참여 학생과 직무 및 멘토의 세 가지 요소들을 장기현장실습 성취도의 독립변인으로 설정하였다. 비어드(Beard)는 실습을 진행한 기업의 감독관들이 실습을 성공적으로 이끄는 요소로 학생의 자세, 실무과제 그리고 멘토의 관리기술을 들고 있음을 제시하였다(Beard, 1997). 이 세 가지 요소들 각각의 하위요소들에 대하여 실습생 측면에서 실습수행 성취수준을 연구 대상자가 자가평가 하도록 하였다. 그리고 실습 후 취업자의 직무만족을 종속변인으로 설정하여 장기현장실습의 성취도와 직무만족의 상관관계를 검증할 것이다. 이 과정에서 직무일치와 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 한다.

선행연구들에 따르면 대학생의 노동 경험인 아르바이트가 졸업 후의 첫 일자리를 찾기까지의 시간을 줄이고 전공일치에 기여하는 것에 관련성이 없는 것과는 달리 기업의 지도, 학교의 전폭적인 지원 하에 이루어지는 체계적인 현장실습의 경우 숙련을 형성시키는 경우 졸업 후에 취업에서 양(+)의 효과를 가지고 임금을 향상시키는 효과가 있는 것으로 보고 있다(정주연 외, 2006). 장기현장실습은 학교와 기업 양쪽에서 직무기술에 따른 체계적인 매칭과 이후 학생 실습성취를 학점으로 평가하는 실습현장 관리가 이루어지기 때문에 이 과정을 성공적으로 수료한 취업자의 경우 학교 교과과정의 연속 이상의 효과 즉, 직무 및 조직에 대한 이해도가 높아질 것을 예상할 수 있다. 따라서 장기현장실습생이 실제 취업현장과 직무에 배치되기 전에 전공분야와 관련된 실습 경험을 충실히 하게 된다면 이를 통해 직무와 자신의 적성 및 특성을 파악할 수 있는 기회를 가지게 된다. 뿐만 아니라 현장의 동료 및 멘토의 지도와 업무관계에서 의사소통 능력뿐만 아니라 조직의 일원으로서 조직의 목표를 위하여 협력하는 경험을 통해 조직과의 일체감과 소속감이 주는 업무효용성과 정서적 안정감은 실습 이후의 진로선택에서 자신이 보다 만족할 수 있는 직무와 직무환경을 탐색하고 결정하는데 필요한 능력배양에 도움이 된다고 예상할 수 있다. 이와 같은 인식에 근거하여 본 논문에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

가설 1. 실습성취도는 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 실습성취도는 직무일치도를 매개로 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 실습성취도는 조직몰입도를 매개로 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 충남에 위치한 모 대학 재학 중 IPP에 참여한 후 입사 1~3년 이상인 직장인을 대상으로 하였다. 모집단은 위의 대학의 전체 8개 학부인 기계공학부, 메카트로닉스공학부, 전기전자통신공학부, 컴퓨터공학부, 디자인·건축공학부, 에너지신소재공학부, 산업경영학부에 동일한 인원을 목표로 하였으며, 연구목적과 취지를 설명한 후 연구대상자의 인적사항은 비공개됨을 고지하였다. 자료는 설문지를 사용하였으며 설문기간은 2017년 1월 한 달 동안 전자설문 형태로 진행되었다.

설문결과는 226부 회수되었으나 설문요건에 맞지 않는 응답지를 분석에서 제외하고 총 200부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 주요변수 및 측정도구

가. 실습성취도

참여학생의 실습성취도를 확인하기 위해 실습목표 성취에 영향을 미치는 요소들을 실습생의 관점에서 파악하여 중요한 요소 3가지로 구분하였다.

첫째 요소는 실습참여에 대한 참여학생의 자세이다. 전공 관련성이 높고 사전에 잘 계획된 직무가 실습업무로 준비되어 있어도 학생의 적극적인 참여 없이는 현장실습의 목적을 온전히 달성하기 어렵다. 정규직원과 마찬가지의 책임감 있는 자세와 목표의식을 가지고 실습에 참여하는 것은 현장의 멘토와 동료 그리고 직무로부터 배우는 실습 성취에 긍정적인 영향을 미치고 실습 후 직무에 투입될 수 있는 역량을 축적하는 기회가 된다. 따라서 실습을 통하여 배우고자 하는 태도와 준비된 주도적인 자세는 실습에 적극적인 참여로 이끌고 이는 일자리를 구하는데 경쟁우위를 확보하는 경력 이상으로 실습생의 실습성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

두 번째 요소는 멘토이다. 비어드와 모튼(Beard & Morton)은 성공적인 현장실습을 예측하는 요소를 실습참여자 요소와 기업 요소로 나누어 각각 세 개씩 총 6가지를 제시하고 이들 예측요소들과 인턴십의 결과를 비교하였다(Beard & Morton, 1999). 비어드와 모튼이 제시한 6개의 성공예측 요인 중에서 기업 요소에 해당하는 '관리와 제도(organizational practices and policies)'와 '효과적 관리(quality of supervision)'는 장기현장실습에서 실습기관의 멘토가 담당하는 역할에 해당된다. 멘토는 실습생의 실습수행 효과를 높이도록 도움과 피드백을 주고 실습생과 소통한다는 점에서 실습생의 실습성취에 중요한 역할을 한다. 효과적인 현장실습과 관련하여 멘토의 중요성을 지적한 선행 연구에서 밝히고 있듯이 실습현장에서 멘토의 지도와 감독에 따른 업무경험은 성공적인 실습성취의 한 요소라고 할 수 있다(최애경, 2010).

세 번째 요소는 직무요소이다. 실습생에게 의미있는 현장실습 프로그램이 되기 위해서는 직무수행이 학생의 실무지식과 기술습득향상에 기여하는 구체적이고도 건설적인 방향에서 이루어져야 한다.

실습충실도를 측정하기 위하여 비어드와 모튼의 성공적인 현장실습 예측의 6개 요소 중 보상(compensation)을 제외한 나머지 5개 요소, 즉 지식수준(academic preparedness), 긍정적 태도(positive attitude), 선제적 주도성(proactivity), 관리와 제도(organizational practices and policies)와 효과적 관리(quality of supervision)에 해당하는 설문문항이 제시되었다. 현장실습을 완료한 취업자에게 실습 참여시 위의 5가지 요소들에 관한 세부 설문문항 12개에 대하여 5점 척도로 평가하도록 하였다.

나. 직무일치

직무수행에 필요로 하는 내용에 있어서 개인 또는 교육기관 측의 공급과 수요자인 기업의 수요 사이의 불일치에 주목하면서 직무일치를 평가할 수 있는 개념이 발전하게 되었다. 여기서는 직무일치를 교육, 기술, 전공의 일치를 포함하는 것으로 보고 있는 김기헌의 연구를 참고하여 교육과 기술, 전공 그리고 근로자와 직무 간 유형일치로 세분화한 네 가지 영역에 대해 응답자가 평가하도록 하였다(김기헌, 2005). 직무일치를 측정하는 방식과 관련하여 하르톡(Hartog)은 학력과 직무일치 간의 측정방법으로 아래 3가지를 들고 있다. 첫째, 직무분석가에 의해 작성된 학력에 관한 정보를 담은 직업사전을 이용하여 객관적으로 평가하는 직무분석 (job analysis), 둘째, 응답자들이 스스로를 평가하는 주관적 측정 방법인 자기평가(worker self-assessment), 셋째, 근로자의 평균학력과 근로자의 학력수준의 일치정도를 조사하는 직종 평균치(realized matches)에 따라 직무불일치를 측정하는 방식이다(Hartog, 2000). 본 연구에서는 직무불일치에 적용되는 위의 세 가지 방식 중 하나인 자기평가 방법을 응답자의 직무일치 측정에 적용하였다. 실습 참여 후 취업한 졸업생들에게 설문을 통하여 자신의 직무일치 정도를 주관적인 판단에 기초하여 평가하도록 하고 이를 토대로 직무일치를 분석하였다. 자신이 실제 수행하고 있는 일에 대하여 응답자 본인이 자신의 직무와 교육, 기술, 전공, 적성과의 일치를 평가하도록 하는 것에 대하여 신뢰성에 대한 의문을 제기할 수 있으나 실습에 참여한 응답자의 학부가 8개에 걸쳐 있고 직무가 다양하기 때문에 각 직무에 적합한 교육이나 기술수준을 객관적으로 담기 어려운 문제와 시간과 비용의 한계 때문에 객관적인 자료를 통한 직무일치 분석은 제외되었다. 차성현 외에 의하면 직무가 전문화, 세분화되고 빠르게 변하는 직업세계에서 직무일치정도를 살펴볼 경우 자기평가가 합리적인 측정방법이 될 수 있음을 밝히고 있다(차성현, 주휘정, 2008).

다. 조직몰입

모데이와 포터 그리고 스티어스(Mowday, Porter & Steers)는 조직구성원이 조직에 대하여 느끼는 애착 태도(an attitude of attachment)인 조직몰입의 수준은 개인적 특성, 직무에 대한 기대, 조직특성, 임금, 상사 그리고 조직 외적인 요인들이 작용하여 결정되는 것으로 보고 있다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 다수의 연구결과들은 이들 요소들의 세부적인

요소들 즉 개인적 특성의 경우 나이나 성별, 결혼 유무까지도 조직몰입의 변수로 작용하고 있음을 말하고 있다.

본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 요인들을 독립적으로 구분하여 제시하고 있으나 실제로 조직몰입이 형성되는 것은 이들 요소들의 복합적인 작용 결과라고 할 수 있다. 이들 조직몰입요소들로 형성된 조직에 대한 애착과 소속감 및 조직의 가치에 대한 수용을 바탕으로 한, 계속적으로 조직에 남아 있고자 하는 요구가 반영된 조직몰입 설문문항은 3가지 구성요소 모델을 제안한 마이어와 앨런의 척도를 적용하여 연구의 목적에 맞게 수정하였다(Allen & Meyer, 1990).

라. 직무만족

직무만족을 측정하려는 국내외 연구자들의 오랜 노력에도 불구하고 연구자 간 직무만족의 결정요인에 대한 견해차이로 인하여 통일된 측정도구가 없는 실정이다(이영면, 2006). 그럼에도 직무자체와 조직환경 뿐만 아니라 각 개인의 가치체계는 직무만족에 영향을 미치는 주요요인으로 알려져 있다. 이들 요소들은 독립적인 차원으로 분류된다고 하더라도 직무만족에는 서로 영향을 미치는 것으로 보고 있다(백승규, 이영면, 2010). 이러한 점을 반영하여 여기서는 이영면의 한국노동패널에서의 직무만족 관련 측정문항 및 위 논문에 나타난 외국 문헌의 전반적인 직무만족 측정문항 그리고 국내 연구자들의 직무만족 측정문항을 본 연구에 맞추어 수정하여 사용하였다(이영면, 2006; 방하남, 김상욱, 2009).

직무만족을 직무의 조건이 주는 객관적인 요소와 내적 만족에 영향을 주는 두 가지 하위 범주로 나누고 이를 다시 11개의 구체적인 요인들로 구성하여 리커트 5점 척도로 평가하도록 하였다. 11개의 직무만족 관련 요인은 1)업무 2)임금 3)근무환경 4)고용안정 5)복리후생 6)인사체계 7)사회적 평판 8)발전가능성 9)적성 10)인간관계 11)자율성이다.

4. 자료분석방법

본 연구에서 주요 가설 검증을 위해 AMOS 21.0을 활용하였다. 첫째, 확인적 요인분석을 실시해 각 개념들의 통계적 적합도를 검정하였다. 둘째, 연구에 사용된 변수들의 지표들이 단일 요인 모델에 의해 수용 가능한 적합도를 보이는가를 조사하기 위하여 측정모델 분석을 실시하였고 타당성의 가장 엄격한 평가방법인 집중타당성과 판별타당성을 평가하였다. 셋째, 본 연구에서 제안한 모델을 검증하였고 Sobel 검증을 통해 매개효과의 유의도를 살펴보았다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

Table 1 Characteristics of study participants

		빈도	백분율
성별	남	131	65.50%
	여	69	34.50%
경력	~6개월	30	15.00%
	~1년	32	16.00%
	~2년	65	32.50%
	~3년	45	22.50%
	3년이상	28	14.00%
고용형태	정규	173	86.50%
	비정규	27	13.50%
직장형태	민간·개인	121	60.50%
	외국인	33	16.50%
	정부·공공	46	23.00%
직장규모	~99명	36	18.00%
	~199명	18	9.00%
	~299명	13	6.50%
	~499명	29	14.50%
	~999명	25	12.50%
	1000명~	79	39.50%

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 성별은 남자 65.5%, 여자 34.5%로 남자가 여자에 비해 많은 것으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 86.5%로 비정규직 13.5%에 비해 월등이 높았다. 직장형태는 민간회사 및 개인사업체가 60.5%로 제일 많았고 정부기관 23.0%, 외국인회사 16.5% 순으로 나타났다. 경력은 1년 미만이 31.0%, 1-2년이 32.5%, 2년 이상 36.5%로 고르게 분포되었다. 직장규모는 1000명 이상이 39.5%로 제일 높았으며 1-99명이 18.0%로 그 뒤를 이어 대기업뿐 아니라 소규모 기업에도 많이 취업하고 있음을 알 수 있었다.

2. 확인적 요인분석결과

먼저 확인적 요인분석을 실시해 각 개념들의 통계적 적합도를 검정하였다. 각 개념들의 통계적 적합도를 검정하기 위하여 χ^2, GFI, AGFI, CFI, IFI, RMR, RMSEA 값을 기준하였다. 이러한 통계적 기준치를 참고하여 최종 문항에서 제시된 높은 적합도를 생성하기 위하여 최초 문항에서 SMC(Squared Multiple Correlation)값과 잔차값을 기준으로 문항들을 하나씩

Table 2 Confirmatory factor analysis results

변수	실습성취		직무일치		조직몰입		직무만족	
구분	최초	최종	최초	최종	최초	최종	최초	최종
문항수	15	12	4	3	6	4	11	8
χ^2	198.92	103.76	15.69	0	26.47	2.90	121.69	35.93
df	87	51	2	0	9	2	43	19
p	0	0	0		0.002	0.234	0	0.011
RMR	0.054	0.04	0.062	0	0.024	0.012	0.037	0.024
GFI	0.883	0.923	0.962	1	0.958	0.993	0.897	0.957
AGFI	0.838	0.882	0.811		0.903	0.963	0.841	0.919
CFI	0.902	0.946	0.912	1	0.977	0.998	0.913	0.972
IFI	0.903	0.947	0.915	1	0.978	0.998	0.914	0.973
RMSEA	0.08	0.072	0.185		0.099	0.048	0.096	0.067

Table 3 Structure model fit indices

구분	측정변수	요인 적재치	표준화된 요인 적재치	표준오차	C.R	SMC	측정오차
실습 성취	멘토평가	1.000*	0.723			0.523	0.226
	업무평가	0.972	0.707	0.142	6.857	0.500	0.235
	학생평가	1.067	0.564	0.172	6.187	0.318	0.607
직무 일치	일치1	1.000*	0.712			0.506	0.452
	일치2	1.059	0.806	0.098	10.826	0.649	0.281
	일치4	0.930	0.824	0.084	11.070	0.679	0.189
조직 몰입	몰입6	1.125	0.896	0.094	11.934	0.803	0.144
	몰입4	1.000*	0.616			0.380	0.358
	몰입2	1.174	0.822	0.153	7.663	0.675	0.145
	몰입1	0.912	0.762	0.119	7.681	0.580	0.132
직무 만족	조건	1.000*	0.828			0.686	0.121
	심리	1.145	0.884	0.080	14.255	0.781	0.097
측정모델 적합도		χ^2=130.986, df=48, p=0.000,GFI=0.903,AGFI=0.842, CFI=0.929, IFI=0.930, RMR=0.056, RMSEA=0.093					

주) *측정모형에서 관찰변수의 모수추정치를 처음 1로 고정시킨 값임.

제거하는 과정을 반복적으로 실시함으로써 적합도 향상을 도모하였다. 그 결과 <Table 2>에서와 같이 실습성취도, 직무일치도, 조직몰입도, 직무만족도 변수들은 변수정제 전인 최초모델의 적합도보다 변수정제 후의 최종모델의 적합도가 높게 향상된 수치로 나타난 것을 알 수 있다. 최종모델의 Cronbach 알파값은 각각 실습성취(학생) 0.688 실습성취(업무) 0.738 실습성취(멘토) 0.865 직무일치 0.658 직무만족(조건) 0.767 직무만족(심리) 0.799 조직몰입 0.875로 나타나 모두 기준값 0.6을 통과하였다.

3. 측정모델분석결과

제안모델의 가설 검정을 파악하기 전에 연구에 사용된 변수들의 지표들이 단일 요인모델에 의해 수용 가능한 적합도를 보이는지를 조사하고, 집중타당성과 판별타당성을 평가하기 위해 측정모델분석을 실시하였다. <Table 3>은 <Table 2>의 확인적요인분석을 통하여 단일차원성이 확인된 모든 변수들을 공분산으로 설정한 측정모델분석 검정결과이다.

측정모델은 확인적요인분석을 통하여 변수 정제된 문항들을 제외한 나머지 문항들을 측정변수에 투입하는 모델로 작성하였다. 구체적으로 실습성취와 직무만족변수의 경우 확인적요인분석 이후 남은 문항들을 항목합산(item parceling)하여 하위요인들을 측정변수에 투입하였고, 직무일치와 조직몰입변수는 문항들을 측정변수에 직접 투입하는 측정모델을 구축하였다.

구체적인 결과는 χ^2 검정과 AGFI, RMR지표를 제외한 모든 적합도 지수가 매우 높은 수준의 적합도 지수를 보였다. χ^2 검정은 모델을 채택할 필요조건이 아니라 충분조건이며, AGFI는 표본특성에 기인한 비일관성(inconsistencies)으로

인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본특성으로부터 자유로운 CFI(comparative fit index)를 권고하고 있는 점을 감안한다면, 본 연구의 CFI 지표값이 0.929이기 때문에 모델 적합도는 수용가능하다고 평가할 수 있을 것이다(노형진, 2003).

4. 측정모델의 타당성 평가 결과

본 연구에 사용할 변수들의 단일차원성을 확인하기 위하여 측정모델분석을 실시한 결과, 모든 적합도 지수를 만족시키는 것으로 나타났다. 그 다음으로 단일차원성이 확인된 측정모델의 타당성 검정을 위해 집중타당성과 판별타당성을 조사하였다.

집중타당성(convergent validity)을 측정하기 위하여 개념신뢰도 값을 사용하였다. 집중타당성 검정결과 아래 <Table 4 참고>에서 보듯 실습성취 0.788, 직무일치 0.856, 조직몰입 0.925, 직무만족 0.931로 모든 변수들이 기준값 0.7을 초과하는 것으로 나타나 집중타당도는 확보하였다고 할 수 있다.

판별타당성에 대해서는 AVE값을 우선 사용하였다. 실습성취(0.557)를 제외한 모든 변수들의 AVE값이 가장 높은 상관계수(0.779)의 제곱값인 0.607보다 크게 나타났다. 실습성취의 경우 AVE값은 미흡하지만 판별타당성의 비교적 덜 엄격한 개념인 표준오차추정구간 값(0.218~0.390)은 통과하는 것으로 나타나 판별타당성 역시 확보하였다고 할 수 있다.

Table 4 Correlation matrix analysis results

	실습성취	직무일치	조직몰입	직무만족
실습성취	1			
직무일치	.246	1		
조직몰입	.318	.280	1	
직무만족	.316	.467	.779	1
구성개념 신뢰도	0.788	0.856	0.925	0.931
AVE값	0.557	0.666	0.758	0.871

5. 가설 검정결과

<Table 5>는 본 연구에서 제안한 모델에 대한 구조방정식 모델의 추정치 결과이다. 제안모델은 전반적으로 수용가능한 모델적합도를 보여주는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 구체적으로 χ^2=135.538, df=49, p=0.000, GFI=0.905, AGFI=0.849, CFI=0.926, IFI=0.927, RMR=0.070, RMSEA=0.094의 수치로 나타났다.

제안 모델은 총 5개의 인과관계 가설로 구성되어 있고, 분석결과 4개의 가설에서 통계적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저, 실습성취가 직무만족에 미치는 경로계수값은 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(t=0.072, p=0.942). 다음으로 실습성취가 직무일치에 미치는 경로계수값은 95% 신뢰수준에서 의미 있는 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(t=2.359, p=0.018). 즉, 실습성취가 높으면 직무일치도가 높아진다고 할 수 있다. 이어서 직무일치가 직무만족에 미치는 경로계수값이 99% 신뢰수준에서 의미 있는 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(t=4.760 p=0.000). 즉, 직무일치도가 높으면 직무만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한 실습성취가 조직몰입에 미치는 경로계수값은 99% 신뢰수준에서 의미 있는 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(t=4.332, p=0.000). 즉, 실습성취가 높은 경우 취업 후 조직몰입도가 높을 것으로 예상할 수 있다. 그리고 조직몰입도가 직무만족도에 미치는 경로계수값은 99% 신뢰수준에서 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=9.265 p=0.000). 결과에 따라 조직몰입도가 높으면 직무만족도가 높을 것을 예상할 수 있다.

Table 5 Structural equation modeling analysis results

경로(가설)	비표준화 회귀계수	표준화된 회귀계수	C.R.	p값
실습성취 ➡ 직무만족	0.005	0.005	0.072	0.942
실습성취 ➡ 직무일치	0.243	0.224	2.359	0.018*
직무일치 ➡ 직무만족	0.310	0.315	4.760	0.000**
실습성취 ➡ 조직몰입	0.579	0.400	4.332	0.000**
조직몰입 ➡ 직무만족	0.609	0.826	9.265	0.000**
제안모델 적합도	χ^2=135.538, df=49, p=0.000, GFI=0.905, AGFI=0.849, CFI=0.926, IFI=0.927, RMR=0.070, RMSEA=0.094			

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

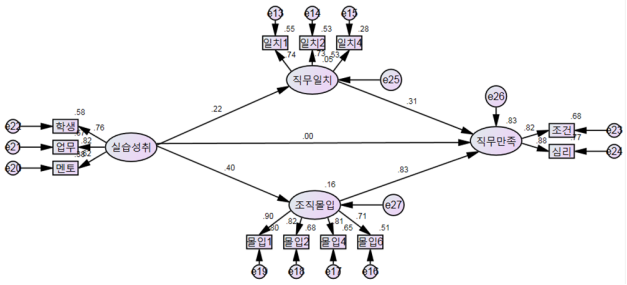

Fig. 1 Respecified SEM

6. 매개효과 검정결과

본 연구에서는 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 직무일치도 및 조직몰입도의 매개효과 검정을 위해 Sobel 검정을 실시하였다. 매개효과 검정결과는 <Table 6>과 같다.

분석결과 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 직무일치도는 매개효과가 있는 것으로 나타났다(z=2.115, p=.034). 여기서

Table 6 Mediation analysis results

구분	비표준화된 경로계수	표준오차 (S.E)	z	p	검정 결과
실습성취 ➡ 직무일치	0.243	0.103	2.115	0.034*	완전 매개효과
직무일치 ➡ 직무만족	0.310	0.065			
실습성취 ➡ 조직몰입	0.579	0.134	3.913	0.000**	완전 매개효과
조직몰입 ➡ 직무만족	0.609	0.066			
실습성취 ➡ 직무만족	0.005	0.067	C.R.= 0.067	0.072	-

실습성취가 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났기 때문에 직무일치는 완전매개효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 실습성취는 직접적으로 직무만족에 긍정적으로 작용하지는 못하지만, 실습성취가 높으면 직무일치도가 높아지고 이것이 직무만족을 향상시킨다고 해석 할 수 있다.

또한 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 조직몰입도가 매개효과가 있는 것으로 나타났다(z=3.913, p=.000). 실습성취는 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않기 때문에 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 실습성취는 직접적으로 직무만족에 긍정적으로 작용하지는 못하지만, 실습성취가 높으면 조직몰입도가 높아지고 이는 곧 직무만족을 향상시킨다고 해석 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

장기현장실습 프로그램은 실습참여주체 각자가 이로부터 혜택을 기대할 수 있는 상생 프로그램이라고 할 수 있다. 참여학생에게 장기현장실습은 경력개발을 위한 출발점이 되고 교육기관으로서는 재학생 취업률 상승의 구심점 역할을, 그리고 기업 측에서는 인재를 채용 전에 직접 경험하고 선점할 수 있는 장점을 가지고 있다.

한국직업능력개발원이 발표한 '청년층 대졸자의 초기 일자리 이동' 보고서에 따르면 한국의 청년층 대졸자의 20%는 2년 이내에 이직을 하며 초기 일자리 이동에서 27.4%는 자신의 전공과 맞지 않는 곳에 취업하고 있는 것으로 나타났다(이은혜, 2016; 채창균, 2016). 전공취업을 보다 엄격하게 해석할 경우 전공불일치 취업자가 49.8%에 달한다는 것은 대학교육의 낮은 효율성을 보여주고 있고, 전공과 다른 직무에 종사하는 경우 직무만족도가 낮고 이직과 전직으로 이어짐으로써 개인뿐만 아니라 국가, 사회적으로도 부정적인 영향을 초래함은 여러 연구에서 언급되고 있다(어윤경, 2010). 이런 점에서 장기현장실습을 수행하고 취업한 졸업생들을 대상으로 이들의 실습수행 성취도가 취업 후 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 알아보았다. 그리고 이들 취업자의 직무만족에 직무일치도와 조직몰입도가 매개되었을 때 어떤 영향을 끼치는지를 알아보았다. 이에 주요 결과를 중심으로 몇 가지 논의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 장기현장실습의 수행 성취도가 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치지는 않지만 직무일치의 매개효과를 통하여 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존 국내외 연구결과에서도 나타나 있듯이 전공과 관련된 실습을 성공적으로 마친 학생은 관심 직무분야에 대한 이해도 증가와 넓은 시야 획득 그리고 기술습득의 바탕위에서 취업에서 목표설정을 명확히 함에 따라 과잉교육과 직무불일치 상태에 놓일 가능성이 더 낮은 것으로 보고되고 있다(정기덕, 조민효, 2016). 따라서 전공과 관계되는 일 또는 프로젝트에 장기간 참여하는 장기현장실습에서 수행 성취도가 높은 학생은 졸업 후 자신의 기술수준이나 교육수준 그리고 직무특성을 고려한 현실적인 선택을 하게 되면서 과잉교육 근로자가 자신의 학력이나 기술수준과 일치하는 직장을 찾는 이직의사가 높은 것과 달리 높은 직무일치도에 기인한 만족감이 직무만족도에 긍정적으로 작용하고 있는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 장기현장실습에 참여한 취업자들은 실습 성취도에 따라 소속 조직에 대한 소속감과 애착에서 상이한 결과를 보이고 있는데, 수행성취도가 높은 경우 조직몰입도 역시 높은 것으로 나타났다. 이 경우 실습수행 성취도가 높다는 것은 실습생이 향후 어떤 곳에서 근무하든지 근로자에게 요구되는 의사소통능력, 조직적응력, 대인관계능력, 팀워크 능력 등을 의미하는 소프트/소셜스킬(Soft/Social Skil)과 연계됨으로써 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 높은 조직몰입도는 고용된 기업의 조직에 적응을 도와주고 고용유지 및 조직의 목표와 가치실현을 위한 직무수행에 긍정적으로 작용하리라고 생각된다. 기업 관점에서 이러한 높은 조직몰입도와 이것의 영향을 받아 생겨나는 높은 직무만족도는 기존의 연구들에서 나타난 바와 같은 근로자 이직의 감소뿐만 아니라 기업의 성과 향상에 도움이 된다고 볼 수 있다.

실제로 장기현장실습 출신 채용인력과 타 경로를 통한 채용인력 비교에서 장기현장실습을 성실히 수행한 학생의 경우 입사 후 회사생활 적응 수준이 비교적 높고 이들의 조직몰입도와 직무만족도 역시 여타 경로를 통한 취업자보다 비교적 높은 것으로 나타난 것으로 조사되었다(황의택, 2015). 이러한 결과는 현재 한국사회에서 문제가 되고 있는 과잉교육과 그로 인한 취업자의 투자 대비 대학교육의 분명한 저효용성, 그리고 이로 인한 취업 고비용과 비교해볼 때 시사하는 바가 매우 크다. 또

한 2016년 한국경영자총협회 발표에 따르면 신입사원의 1년 내 퇴사율이 27.7%에 달하고 퇴사 이유가 '조직·직무 적응에 실패했기 때문'이라는 응답이 49.1%로 가장 높게 나온 것은 대학 졸업자의 진로에 대한 준비와 교육이 필요함을 보여주고 있다(한국경영자총협회, 2016). 이러한 현실과 비교하면 장기 현장실습의 성취도가 높을수록 직무일치도와 조직몰입도가 높고 이것이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것은 앞으로 현장실습이 개별 학생의 일시적 경험학습의 의미를 넘어서 높은 실습 성취도를 목표로 한 실습이 되어야 할 이유를 말해주는 것이기도 하다.

산업현장과의 연계가 필수적인 공학과 공학교육에서 취업 전 현장실습경험의 필요성을 느끼는 학생과 학교들이 늘어나고 있다. 이러한 상황에서 본 연구의 분석결과를 바탕으로 공학교육에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 공학교육에서 현장실습 프로그램은 취업 전 산업현장에서 단순작업 또는 일회적인 경력관리 차원에서의 참여가 아니라 실습참여 학생의 실습 성취도 향상을 목표로 하여 학생과 학교 및 참여기업, 기관 3자의 적극적인 준비가 요구된다. 학교와 학생의 사전준비교육 제공과 적극적 참여, 학교의 실습업무 확인 및 관리와 감독 그리고 기업 측 멘토의 학생지도가 구비되어야 한다.

둘째, 장기적인 차원에서 현장실습은 학생이 스스로 진로 및 적성을 탐색하고 발견하는 기회가 되어야 하며 이를 위하여 학생의 실습참여 전과 후에 진로 및 적성탐색에 필요한 정보와 교육이 체계적으로 구비되고 접근이 용이하도록 제공되어야 한다. 그래서 직업세계에 대한 구체적인 준비가 필요한 실습 전과 후의 기간에 학생이 자신의 적성에 맞는 진로선택과 이에 따른 관심 있는 기업, 기관에 대한 정보에서 스스로 졸업 후의 경력계획 수립을 준비하도록 지원해야 한다. 이러한 준비가 없는 상태에서 산업현장에 대한 단편적인 경험과 경력수집의 일환으로서의 현장실습은 학생 입장에서는 졸업 후에도 여전히 명확한 진로설정이 어렵거나 취업을 위하여 계속적으로 교육투자를 찾도록 할 수 있다. 적성파악과 고용가능성(employability skills)의 부족으로 실제적인 취업목표 설정과 실무능력이 미비할 경우 학생들은 과잉교육과 이로 인한 취업률 감소를 낳게 되고 설사 취업 하더라도 직무불일치와 조직부적응으로 퇴사하게 되는 악순환에 빠질 수밖에 없다.

마지막으로 이 연구에서는 장기현장실습이 직무만족에 미치는 변인에서 취업자의 사회적 또는 경제적 배경이나 학업 성적 또는 장기현장실습 이외의 실습경험 유무 등의 개인적 특성들은 고려되지 않았다. 앞으로의 연구에서는 취업자의 직무만족에서 장기현장실습 수행 성취도 외에 이러한 요소들까지 포함하여 세밀하게 다루어 볼 필요가 있다.

참고문헌

1. 김기헌(2005). 교육과 직무의 불일치 - 한·일 대학졸업자들을 중심으로. **교육사회학연구, 15**(3), 51-77.
2. 노일경, 임언(2009). 직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. **직업교육연구, 28**(2), 1-18.
3. 노형진(2003). **SPSS/Amos에 의한 사회조사분석**. 서울, 형설출판사.
4. 대학내일20대연구소, **2016 전국 대학생 취업준비 실태조사**, https://www.slideshare.net/20slab/20-2016-201605
5. 박가열, 천영민, 조지혜(2008). **대졸 청년층 취업가능성 지수개발 기초연구**. 한국고용정보원.
6. 방하남, 김상욱(2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. **한국사회학 43**(1), 56-88.
7. 백승규, 이영면(2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. **인적자원관리연구, 17**(4), 349-371.
8. 어윤경(2010). 전공직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이. **상담학연구, 11**(2), 721-738.
9. 오창헌, 하준홍, 김남호, 이문수(2012). **대학의 산학협력교육(Co-op)모델 사례연구 및 확산방안**. 한국기술교육대학교.
10. 오창헌 편저(2013). **대학의 기업연계형 장기현장실습(IPP)제도 시행 방안 연구**. 한국기술교육대학교 KOREATECH-HRD 연구센터.
11. 이영면(2006). **노동패널의 직무만족 측정과 개선에 관한 연구**. 제 7회 한국노동패널 학술대회 논문집, 287-316.
12. 이은혜(2016), **청년층 대졸자의 초기 일자리 이동**. KRIVET Issue Brief, 107호.
13. 정기덕, 조민효(2016). 재학 중 일자리 경험이 취업성과에 미치는 영향 연구: 임금과 직무 불일치 해소 효과를 중심으로. **한국사회와 행정연구, 27**(2), 237-259.
14. 정주연, 장수명, 최영섭(2006). **대학생 기업 현장실습의 구조와 성과**. 한국직업능력개발원.
15. 조동규, 양재생, 이만규(2004). 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. **인적자원관리연구, 10**, 37-53.
16. 차성현, 주휘정(2008). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직의도에 미치는 영향 분석. **교육재정경제연구, 19**(3), 177-215.
17. 채창균(2016). **대졸청년의 전공일치 취업 실태 분석**. KRIVET Issue Brief, 91호.
18. 최애경(2010). **대학생 기업인턴십 현황과 과제**. 상업교육연구, 24(2), 23-47.
19. 최영섭(2002). 입직 과정에서의 희망직장 선택이 임금에 미치는 영향 분석. **한국노동경제학회, 25**(1), 97-129.
20. 한국경영자총협회(2016). **『2016년 신입사원 채용실태 조사』 결과**.

21. 황의택(2015). **장기현장실습제도를 통한 인력채용효과연구**. 서울시립대학교 박사학위논문.
22. Beard, F., & Morton, L.(1999). Effects of Internship Predictors on Successful Field Experience, *Journalism & Mass Communication Educator, 53*(4), 42-53.
23. Beard, F.(1997). Inside the advertising and public relations internship, Proceedings of the Annual Meeting of the Association for Education in Journalism and Mass Communication 80th, Chicago, *Illinois, July 30-August 2*, 141-161.
24. Blair, Benjamin F., & Millea, Meghan(2004), "Student Academic Performance and Compensation: The Impact of Cooperative Education", *College Student Journal, 38*(4), 641
25. Glisson, C. and M. Durick(1988). "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations." *Administrative Science Quarterly 33*, 61-81.
26. Hartog, J.(2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review, 19*, 131-147.
27. Kalleberg, A. L.(1997). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review, 42*(1), 124-143.
28. Kim, Sung-Hui, & Oh, Chang-Heon(2017). A study on the educational effectiveness of the Industry Professional Practice (IPP) Program. In: M. E. Auer and K. S. Kim (Eds.), *Engineering Education for a Smart Society* (57-70), Springer.
29. Locke, E. A.(1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1349). New York, NY: McGraw-Hill.
30. Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
31. Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, Spring 91*(1), 61-89.
32. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.
33. Mowday, R., Porter, L., & Steers, R.(1982). *Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. N.Y: Academy Press.
34. Tanaka, Yasushi(2015). *The Economics of Cooperative Education. Routledge.*
35. Vickers, N. W.(1990). *A Comparison of the Starting Pay of Cooperative Education Graduates with that of Non-Cooperative Education Graduates* (Masters dissertation). Drury College, Springfield.
36. Yilmaz, C.(2002). Salesperson performance and job attitudes revisited: An extended model and effects of potential moderator. *European Journal of marketing, 36*(11/12) : 1389-1414.

김성희 (Kim, Sung-Hui)
1988년: 연세대학교 독문과 학사
1991년: 서울대학교 독문과 석사
2007년: 독일 뮌스터대 교육학 박사
현재: 코리아텍 IPP센터 대우교수
관심분야: 창의성, 공학교육, 현장실습, 공학인증

이상곤 (Lee, Sang Kon)
1992년: 연세대학교 경영학과 학사
1994년: KIAST 경영과학과 석사
2001년: KAIST 경영공학 박사
현재: 코리아텍 산업경영학부
관심분야: 현장실습, 기술경영
E-mail: sklee@koreatech.ac.kr