Journal of Engineering Education Research
Vol. 21, No. 1, pp. 44~55, January 2018

# 재학 중 현장실습과 취업 후 직무만족 간의 관계에 관한 연구: 장·단기현장실습의 비교

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

# A Study on the Relationship Between on-site Training During the School Year and Job Satisfaction after Employment: A Comparison between Short-term and Long-term on-site Training

Kim, Sung-Hui*·Lee, Sang Kon**,†
*IPP Center, KOREATECH(Korea University of Technology and Education)
**Dean of Career and IPP Center, KOREATECH(Korea University of Technology and Education)

**ABSTRACT**
The purpose of this study is to investigate the relationship between post - employment job satisfaction and both short-term (4-12 weeks) and long-term (12+weeks) on-site training. For this purpose, 405 graduates who had completed on-site training (205 short-term, 200 long term) during the school year were surveyed. The results of the comparative analysis of both short-term and long-term on-site training participants are as follows: In both short-term and long-term on-site training, it was found that on-site performance during the school year did not directly affect post-employment job satisfaction. In the case of short-term on-site training participants, job match and organizational commitment were found to have no mediating effect on the correlation between on-site training performance and job satisfaction. On the other hand, in the case of long-term on-site training participants, the analysis showed that job match and organizational commitment had mediating effects on the correlation between on-site training performance and job satisfaction. These effects are not solely attributable to differences in duration of training; the differences in operating systems and the degree of preparation derived from these systems also affect the level of on-site training for students, businesses, and schools. This paper summarizes these findings and suggests the following improvement plans for on-site training in the future: First, short-term on-site training is required to establish a systematic basis in order to enhance students' preparedness level. Second, both short-term and long-term on-site training should improve the skills and field understanding for students' majors through systematic quality management during the training period. Third, it is necessary for universities to increase expectations and quality of short-term on-site training for all involved while simultaneously reducing the gap between educational goals and practice in this field.

***Keywords:*** Short-term on-site training, Long-term on-site training, Job satisfaction, Organizational commitment, Comparative study

## I. 서 론

대학생 현장실습은 산학협동(Co-op)의 한 형태로서 기업과 대학이 교육과 인력양성에 주체로 참여하여 미래의 산업인력이 현장 실무에 필요한 지식과 자질을 갖추도록 기회를 제공하는 것을 의미한다. 기업 입장에서는 채용 시 신입사원의 원활한 적응을 위해서, 학생 입장에서는 구직에 필요한 경력수집 측면에서 대학생이 졸업하기 전에 자신의 전공과 관련된 실제 업무분야에서 경험을 쌓는 현장실습의 필요성에 대해서는 누구나 공감하는 바일 것이다. 대학이 우수한 인재를 양성하면 이러한 인재들의 수용처가 기업이 되기 때문에 대학과 기업은 우수 인력양성의 필요성과 관련하여 서로 긴밀하게 연결되어 있다. 그렇기 때문에 대학은 인력에 대한 산업계의 요구와 국가의 정책 및 시대적인 변화 등에 지속적으로 관심을 기울이며 수업내용과 교과과정에 이를 반영하여 교육환경을 선도해나가고자 한다.

1906년 신시내티(Cincinnati) 공과대 교수 헤르만 슈나이더

Received December 15, 2017; Revised December 22, 2017
Accepted December 26, 2017
† Corresponding Author: sklee@koreatech.ac.kr

(Herman Schneider)에 의해 처음으로 미국에서 시작된 코업(Co-op)교육은 1906-07에 27명의 전기 및 화학공학 학생들로 시작하여 이후에 공과대뿐만 아니라 경영과 교양학부까지 그리고 1920년에는 여학생도 참여할 정도의 호응을 얻게 되었다(Sovilia & Varty, 2011). 이러한 변화에는 전통적인 학교에서의 수업만으로는 20세기 초 빠르게 변화하고 팽창하는 미국의 산업확장 시대에 절실히 필요로 하는 엔지니어와 노동자를 길러내는 교육에 충분하지 못하다는 인식에 따른 결과이기도 하다.

한국에서의 현장실습이라는 용어의 사용은 우수기술자 양성을 목적으로 1973년에 산업교육진흥법을 개정하면서 시작되었다(서용교, 2015). 이 당시 한국은 1972년부터 77년까지 제3차 경제개발 5개년 계획수립으로 과거 노동집약적 경공업 중심에서 중화학공업 육성으로 경제개발의 목표를 수정하였다. 이때 산업화시대에 필요한 숙련된 기술인력에 대한 요구와 산학협력의 필요성이 생겨나게 되었다(2015 경제발전경험모듈화사업, 2015). 이에 따라 실업계교 및 공업계 학교 학생들의 산업현장에서 일정기간 실습의무가 생겨나게 되었고 대학생의 경우 서울대 공대 19개 학과 학생들을 시작으로 국립대와 사립대 그리고 공업전문학교 학생들의 현장실습도 실시할 계획이 수립되었다. 그로부터 지금까지 전국의 4년제 국공립대학과 사립대학 및 2, 3년제 국공립 및 사립 전문대학에서 재학생 전체 또는 일부 학과에서 소수의 학생이 참여하는 식으로 현장실습 제도가 운영되고 있다.

특히 순수학문보다 현장에서 실무와의 연관성이 높은 공학, 의학, 교원, 복지 또는 서비스직 종사자를 양성하는 학과에서는 학생이 졸업 후 실제 직업 활동에 투입되기 전에 실무교육이 요구되기 때문에 현장실습은 졸업을 위한 필수과정인 경우가 많고 따라서 실습에 참여하는 학생의 수도 늘어나고 있다. 한국은 대학생 현장실습과 관련하여 40년 이상의 짧지 않은 역사를 가지고 있지만 현실은 이의 필요성과는 별개로 소위 말하는 '열정페이'라거나 불미스런 사건과 불의의 사고소식에서 자유롭지만은 않은 실정이다. 이러한 현실을 생각할 때 효과적인 현장실습 프로그램과 그리고 앞으로의 방향성을 어떻게 설정할 것인지에 대한 논의가 이루어져야 하리라고 생각된다. 이런 맥락에서 다수의 공과대학에서 학생들의 실무역량향상 목적 하에서 현장실습 제도를 운영하고 있으나 내실 있는 프로그램이 되기 위해서는 형식적인 과정이 아니라 효과성을 살펴볼 필요가 있다.

이런 점에서 실습기간과 실습 참여 학생, 참여기업, 보험 가입 학생 및 실습지원비 수령 학생 등에 있어서 매우 상이한 모습을 보여주고 있는 전국의 대학생 현장실습을 여기서는 실습 기간에 따라 4주에서 12주 사이의 단기현장실습과 12주 이상인 장기현장실습 두 가지로 나누고, 재학 중의 현장실습 경험이 졸업 후 취업한 곳에서의 직무만족에 실제로 영향을 미치고 있는지를 살펴보고, 조직몰입과 직무일치의 매개효과에 대해서도 알아보고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 단기현장실습과 장기현장실습을 동시에 운영하고 있는 충청지역 K 대학의 예를 대상으로 하여 두 가지의 실습 형태에 대한 분석과 이를 토대로 현장실습 경험이 취업 후 직무만족에 끼치는 영향과 관련하여 고찰하고 현장실습의 질적 향상을 위한 제언을 하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 현장실습 현황

미국에서는 20세기 초에 학업과 실제 산업현장 업무경험을 통합시킨 교육모델인 코업 프로그램이 시작되었지만 이러한 학생 현장실습 교육의 모태는 유럽의 도제제도(apprenticeship training)에서 찾아볼 수 있다. 현재 독일어권인 독일과 오스트리아, 스위스의 일과 학습을 병행하는 직업교육인 듀얼시스템과 프랑스, 영국, 덴마크, 핀란드 등의 유럽의 직업교육제도는 과거 수공업과 상공업 조합으로 중세도시를 이끌어 갔던 크라프트 길드(craft guild)에서 견습생이 숙련된 기능공인 마스터 아래서 기술을 연마하여 장인(meister)으로 성장하는 도제훈련제도의 전통에 기반하고 있다. 오늘날 생산양식이 과거의 소규모 주문생산에서 기계를 통한 대규모 생산과 분업으로 바뀌었음에도 제조업과 서비스 및 보건업과 관련된 숙련된 인력 양성이 학교 밖 현장과의 결합을 통하여 이루어지는 방식은 여전히 전 세계적으로 유효한 직업교육 및 훈련과정의 요소로 간주되고 있다.

산업교육진흥법 개정과 함께 처음으로 현장실습 용어를 사용하기 시작한 1973년도 당시의 신문기사에 의하면 대학생들의 현장실습 기간은 15일에서 30일간으로 나타나 있다(매일경제, 1973). 그 이후 1997년에는 직업교육훈련생의 산업체 현장실습을 의무화하도록 하는 직업교육훈련 촉진법이 제정되었고 같은 해에 고등교육법에서 고등교육기관의 수업에서 실무능력을 갖춘 전문인력 양성을 위하여 현장실습수업 및 실습학기제가 도입되었다(서용교, 2015).

2016년 정보공시 기준 현재까지 현장실습에 참여하고 있는 전국의 국공립 4년제 대학 및 전문대의 숫자는 총 334개교 인 것으로 나타났다(대학알리미, 2016). 이중에서 전문대가 157개교이고 4년제 대학이 177개교를 차지하고 있다. 이들 334개 대학의 현장실습 기간은 4주 이상, 8주 이상 그리고 12주 이상인 것으로 조사되었다. 대학생 현장실습이 주로 여름방학에 이

루어지는 점을 감안한다면 4주에서 12주 사이의 기간은 단기현장실습으로, 12주 이상의 경우 한 학기 또는 그 이상의 기간이 소요되기 때문에 장기현장실습으로 구분하여 부를 수 있다. 현장실습에 참여하고 있는 이들 전체 334개교의 학생들 중 대다수인 88.0%는 단기현장실습에 참여하고 있는 반면 장기현장실습에 참여하고 있는 학생들은 전체의 12.0%에 해당하는 것으로 나타났다. 전체 현장실습참여생의 대부분이 단기현장실습에 참여하고 있음을 알 수 있다. 한편 장기현장실습 참여 학생 중에서 전문대 학생 비율은 전체 현장실습참여 학생대비 4.4%, 4년제 학생은 7.6%를 차지하고 있다. 이를 다시 현장실습에 참여한 전문대 학생과 4년제 대학 학생 각각 내부에서의 백분율로 세분화 하면, 전문대 내에서는 7.9%의 학생들이 장기현장실습에 참여하고 있으며 4년제 내에서는 장기현장실습에 17.0%의 학생들이 참여하고 있다. 2015년도 현장실습 운영 실태를 조사한 자료에서 현장실습을 운영하는 대학의 수가 328개교로 나타나 있으며 12주 이상의 장기 현장실습에 참여하는 학생들이 전체의 8.8%였던 것과 비교해 볼 때 1년 사이에 현장실습을 운영하는 대학 수의 증가뿐만 아니라 실습기간 기준으로 12주 이상의 장기현장실습에 참여하는 학생의 숫자 역시 늘어난 것을 알 수 있다(장후은 외, 2017). 이는 2015년에 고용노동부에 의해 장기현장실습제도인 'IPP형 일학습병행제도'가 실시됨에 따라 그 사이에 이를 도입한 대학이 새로 생겨났기 때문인 것으로 생각된다.

## 2. 선행연구

현장실습을 실습기간에 따라 장·단기로 나누어 부르기도 하지만 현장실습 프로그램을 운영하고 있는 대학이나 정부 또는 기업에서는 인턴십(internship)으로, 이에 참여하는 학생을 인턴으로 부르기도 한다. 이는 현장실습에 대한 일반적인 인식이 대학생이 취업 전에 방학기간을 이용하여 기업체를 경험하는 제도 개념으로 보기 때문에 실습기간에 따른 차이나 실습으로 학점 또는 실습비취득유무, 전공연관성 유무, 운영메뉴얼유무, 전담부서 및 관리자 유무 등에 따른 차이에도 불구하고 용어는 혼용되어 사용되고 있는 실정이다. 국내에서는 2012년 2학기부터 K대학에서 기존의 단기현장실습 외에 한 학기 이상의 기간 동안 전공 관련 직무에 실습 경험을 하도록 하는 장기현장실습제도를 도입하여 단기와 장기현장실습 프로그램을 운영해 오고 있고 이후 국내의 타대학에서도 동일한 장기현장실습 제도를 도입하는 학교가 매년 늘어나고 있다. 이러한 상황에서 현장실습과 관련된 연구는 주로 단기현장실습에 관한 사례연구나 효과성 연구가 이루어져 왔다.

먼저 김상길(2000)은 한 학기 동안 학교에는 등교하지 않고 산업체에서 실습하는 제도인 학기제 현장실습(sandwich education system)에 참여한 학생들이 현장실습의 교육적 가치에 대하여 충분히 인식하지 못하고 있음을 보고하면서 운영상의 불만의 목소리가 큰 현장실습의 개선방안에 대하여 제안하였다. 오성근·이공희(2003)는 전문대의 경우 현장실습 기간이 평균 3.0주에서 11.7주로 단기현장실습에 참여 학생의 43.4%는 현장실습의 유익성 면에서 형식적이라고 평가하고 있으며 현장실습을 학점을 이수하기 위한 하나의 과정으로만 생각하는 문제에 대하여 학생과 기업, 교수와 행정적인 측면에서의 개선책을 제시하고 있다. 박영기·윤지환(2006)은 4주 이하에서 길게는 9주 이상의 기간 동안 현장실습에 참여한 학생들 중에서 실습기간 차이와 상관없이 실습이 직무능력 향상, 전공지식 활용, 현장적응 능력에 도움을 준다는 인식을 갖게 된 집단과 취업준비가 유의미한 관계가 있는 것으로 보고하고 있다. 전용진(2006)은 취업자를 대상으로 졸업 전 3, 4학년 학생이었던 취업자들이 방학 4주간 동안 참여하였던 현장실습에 대하여 효과분석을 한 결과 졸업 후 진로선택 및 취업과 업무에 많은 도움이 되었으나 산업체의 현장실습 운영이 체계적이지 못한 것을 문제점으로 지적하였다. 유지원·송윤희(2017) 역시 수도권 소재 4년제 대학 재학생 3,126명을 대상으로 전공 관련 현장실습 참여여부에 따른 효과를 조사해본 결과 현장실습 유경험 학생의 실무역량, 진로탄력성, 진로통찰력, 진로정체성 잠재평균이 무경험 집단에 비해 유의미하게 높게 나타난 것에서 볼 때 현장실습에서의 실무 경험이 학생자신의 흥미와 능력 및 적성을 확인하고 평가하는 객관적인 기회를 제공함으로써 진로에 대한 성숙도가 높아짐을 밝히고 있다. 그러나 정기덕·조민효(2016)는 재학 중 전공과 일치한 일자리 경험이 취업성과에 미치는 영향 연구에서 학생들은 현장실습이 직업세계의 이해와 실무능력 향상에 도움이 된다는 것은 인정하지만 또 다른 현장실습의 가치들인 진로탐색 및 결정, 정보의 확보, 경영·관리·지도능력의 신장, 가치관 확립에는 소극적이었다고 하였다.

위에서 살펴본 바와 같이 현장실습 프로그램의 효과성 향상과 관련하여 운영상의 개선책이 요구되고 주로 취업 전 진로역량과 관련한 연구 결과가 다수인 상황에서 김성희·이상곤(2017)은 장기현장실습에 관하여 직무만족을 중심으로 살펴보았다. 위의 연구에 따르면 장기현장실습의 성취도가 직무만족에 직접적인 영향을 미치지는 않지만 직무일치 및 조직몰입의 매개효과로 인해 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 현재 현장실습의 대다수를 차지하는 단기현장실습과 매년 장기현장실습을 도입하는 대학교가 늘어나고 있는 차제에 두 가지 현장실습을 비교해보는 것은 각각의 현장실습의 이해와 효과적인 운영에 참고자료가 될 수 있을 것이다.

### 3. 장·단기 현장실습 및

#### 가. 단기현장실습 개념 및 운영

오창헌 외 3인에 따르면 현장실습을 대학재학 중인 학생이 기업의 현장에서 직접 일하면서 대학에서 배웠던 학문의 실용성을 검증하고 대학에서 배우지 못했던 전문화되고 세분화된 산업현장에서 실무를 직접 배움으로써 대학교육과 기업의 인재상의 차이를 줄여보고자 만든 프로그램으로 정의하고 있다(오창헌 외, 2012). 연구자에 따라 다소 차이는 있겠으나 국내외 모두 현장실습정의에 대한 정의는 대체로 재학 중 일정기간 동안 대학에서 습득한 지식을 전공 관련 실습기관에서 직접 경험하는 것을 의미하는 것으로 정의내리고 있다(최순식 2015; Mason, Furado & Husted, 1989). 현장실습 프로그램은 이론지식과 기술을 현장에서 심화시킬 수 있는 장점 때문에 재학생의 실무능력을 향상시키고 우수한 졸업생을 배출하고자 하는 대학의 요구와 맞아 떨어져서 산학협력 또는 실무현장학습을 위한 교육프로그램으로서 운영되고 있다. 이 경우 현장실습의 기간이 방학기간인 4주에서 12주 사이의 기간 동안에 이루어지는 경우가 가장 많고 이를 장기와 구분하여 이를 단기현장실습이라고 부르고 있다.

실천공학기술자 양성 계획에 따라 개교한 K 대학에서는 설립 초기부터 재학생들을 대상으로 이론과 실무를 겸비한 실천기술 전문가 양성을 위하여 실무경험현장실습을 실시하였으며 1998년도 신입생부터 현장실습을 필수교과로, 2009년부터는 현장실습을 교내전체 8개 학부 학생이 모두 이수하는 필수과목으로 운영하였다. 단기현장실습의 연차가 축적되면서 세부적인 운영관리 규정이 보완되고 추가되어 2013년부터 2015년까지 링크사업단에서 단기현장실습운영에 관한 지침을 마련하여 운영해오다가 2016년 하반기 이후로 장기현장실습과 단기현장실습 모두 장기현장실습센터에서 진행하고 있다.

대학생 현장실습의 운영지침에 대해서는 교육부가 2015년에 공청회를 거쳐서 2016년에 대학생 현장실습 운영규정 고시안을 제정하고 고용노동부에서 일경험 수련생과 임금을 목적으로 하는 근로자를 구별하는 '일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인'을 마련함으로써 대학생 현장실습운영에 관한 세부사항들은 권고수준을 넘어 보다 체계적으로 관리되기에 이르렀다(고용노동부, 2016).

K 대학 내의 단기현장실습의 운영내용은 계속적인 개선으로 내실을 다져오면서 운영내용에 있어 약간의 변화가 있지만 이 연구에서 설문에 참여한 대다수의 졸업생들이 재학 당시인 2013년 이전 시기로 제한하여 K 대학 내 단기현장실습을 서술하면 다음과 같다.

단기현장실습은 3학년 또는 4학년 학생이 참여할 수 있으며 2번의 방학 기간에 기업에 따라 4주 단위 또는 8주 단위로 진행되었다. 실습은 1인의 담당 교수가 년간 600여 명의 실습신청학생들에게 실습할 기업은 배정하는 식으로 이루어졌다. 실습준비과정으로 학생들은 실습에 나가기 전 학교에서 1시간 30분 동안 '정신교육'이라는 이름의 실습에 관한 오리엔테이션에 참여하였다. 기업 내에서 학생들의 실습전반을 관리하는 실습멘토의 존재는 필수는 아니지만 있다 하더라도 한 사람이 여러 학생들을 담당하는 수준에서 이루어졌다. 실습에 따른 실습비는 학교에서 지급되는 지원비 외에 기업체마다 다른 실습비 지원금액으로 기업체가 실습비를 지급하지 않는 경우도 있는 것으로 나타났다. 또한 실습지는 대학교에서 발굴한 기업 이외에 학생이 직접 자신이 실습할 기업을 발굴하고 그곳에서 실습하는 자기주도형 현장실습이 가능하였다. 학생들은 실습기간동안 실습내용을 담은 실습일지를 작성하고 이를 근거로 학점을 받는 평가가 이루어졌다.

#### 나. 장기현장실습 (Industry Professional Practice: IPP) 개념 및 운영

장기현장실습은 전공 관련 산업현장에서 장기간(4개월 이상) 근무하게 하는 기업연계형 실습제도이다. 기존 단기현장실습 제도의 단점을 보완하고 북미의 코업 (Co-op)을 벤치마킹하여 2012년 하반기에 K 대학에서 시범사업으로 시작하였다. 짧게는 한 학기 기간인 4개월에서 길게는 한 학기 이상의 기간인 10개월 동안 산업체를 장기간 경험하면서 학생이 실무지식과 기술을 습득하는 것을 목표로 하고 있다(오창헌, 2013).

장기현장실습의 운영 시스템을 구체적으로 살펴보면 실습지 매칭은 학교에서 장기현장실습을 전담하는 부서 내에서 학과별로 전담교수를 통하여 이루어진다. 학생은 대학이 직접 발굴한 실습 기업 또는 기관 및 직무를 선정하기 전에 전담교수와의 상담을 필수적으로 거치면서 이 과정에서 관심기업과 직무에 대해 설명을 듣고 정보를 얻게 된다. 이때 전담교수는 상담일지를 작성하여 보관하고 실습지가 정해지면 기업체 내에서 학생을 전담할 전담멘토까지 사전에 정해지게 된다. 그리고 학생은 실습에 참여 하기 전에 하루 8시간 동안 오전 오후에 걸쳐 진행되는 사전교육에 필수로 참석하여야 한다. 사전교육의 내용은 실습전반에 관한 오리엔테이션뿐만 아니라 실습생의 역할과 자세, 직장 성희롱 예방교육, 산업안전교육, 정보보안, 문제해결과 창의적 기획의 6개 분야에 대한 전문 강사의 강의 수강으로 현장실습의 사전 준비도를 높이고자 하고 있다.

실습이 시작된 후 실습기간 동안 전체 실습생은 최소 1회 이상 전담교수의 방문지도를 받게 되며 이 때 전담교수는 학생이 실습환경에 잘 적응하고 있는지 등 실습진행 전반에 대하여 체크리스트를 이용하여 확인을 거치게 된다. 학생은 매달 자신의 실습내

용에 대해서 월간보고서를 작성하고 마지막에는 종합결과보고서를 제출하여 평가를 받게 된다. 그리고 모든 실습생에게는 실습기간 동안 최소 최저임금을 상회하는 실습비가 지급된다.

연구대상자들의 재학기간에 한정된 당시의 단기와 장기현장실습의 특징을 큰 틀에서 나누어 비교해보면 다음과 같다.

Table 1 Comparison of short - term on-site training with long term on-site training

| 구분 | 단기 | 장기 |
|---|---|---|
| 기간 | 4-12주 | 4-10개월 |
| 사전교육 | ▲ | ● |
| 실습보수 | ▲ | ● |
| 전담현장멘토 | | ● |
| 전담부서 | | ● |
| 전담교수 | | ● |
| 방문지도필수 | | ● |
| 상담및상담기록지작성 | | ● |
| 실습내용작성 | ▲ | ● |
| 전공연관성 | ▲ | ● |
| 학점 | ● | ● |

주) ● 유
▲ 장기기준 부분적으로 있거나 절반에 못 미치는 정도를 의미

### 다. 직무일치의 개념

직무일치(job match)란 직무와 직무에서 요구되는 역량의 일치를 의미한다. 직무일치를 결정하는 요인으로 흔히 교육일치(education match), 전공일치(subject match), 기술일치(skill match)의 세 가지 개념을 들고 있다(노일경, 임언, 2009). 직무일치 연구에서 가장 많이 연구되는 교육의 경우 직무에서 요구되는 교육수준과 관련된 것으로 직무보다 높은 교육수준을 과잉교육(over-education), 낮은 교육수준을 과소교육(under-education)으로 나누어 볼 수 있다. 교육뿐만 아니라 기술과 전공 분야 취업이 아닌 직무불일치는 저숙련 또는 기술 대비 상대적으로 낮은 수준의 직무로 인하여 직무만족, 이직의도, 임금에 영향을 미친다고 보고하고 있다(김기헌, 2006; 차성현, 주휘정, 2008). 그 밖에 몇몇 연구자들은 사람과 환경과의 적합성이란 관점에서 흥미와 적성, 태도 등 개인의 특성과 직무특성간의 적합성(person-environment fit) 개념을 직무일치에 적용하여 이직과 같은 결과에 대해 설명하고자 한다(Schneider, 2001).

### 라. 조직몰입의 개념

조직효과성을 측정하는 지표가 되는 조직몰입(organizational commitment)은 “자신이 속한 조직과 자신을 동일시하고 그 조직에 몰두하는 성향”을 의미한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 마이어와 앨런(Meyer & Allen)은 이전까지 연구자들마다 상이하게 접근하였던 조직몰입을 결정하는 요인을 다차원적인 3가지 구성요소 모델(Three-component Model)로 통합하여 제시하고 있다. 이들은 조직몰입이 조직에 느끼는 정서적인 유대감을 의미하는 정서적(affective) 요소만이 아니라 지속적(continuance) 그리고 규범적(normative)인 요소를 지닌 다차원 형태로 접근하여 조직몰입에 대한 이해를 높이고 있다(Meyer & Allen, 1991). 즉 조직에 대한 애착감을 의미하는 정서적 몰입 이외에 구성원이 그 조직에 계속 남아 있도록 하는 또 다른 몰입의 이유를 조직을 떠날 경우 발생하는 손익과 기회비용을 생각하는데서 비롯된 지속적 몰입 그리고 조직에 대한 의무감 또는 책임감의 결과로 구성원으로서의 의무를 다하고자 하는 규범이 강력하게 작용하는 경우로 보고 있다.

### 마. 직무만족 개념 및 결정요인

직무만족(job satisfaction) 개념에 대해서는 다수의 정의가 있지만 고전적인 대표적 개념으로는 로크의 “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 말할 수 있다(Locke, 1976). 조직몰입이 개인이 속한 조직에 대해 긍정적인 태도와 상태라면 직무만족은 개인의 직무와 관련하여 정서적으로 긍정적인 상태를 의미한다. 직무만족을 결정하는 요소는 크게 성취감, 자부심, 자율성 등 직무내용과 관련된 내재적 요인과 보수, 직업안정성, 근무환경, 인사체계 등의 외재적 요인 두 가지로 나눌 수 있다(방하남, 김상욱 2009; 하여진, 2016) 그러나 실제로는 동일한 ‘객관적인’ 조건의 환경과 임금 하에서도 직무만족에 대해서 다른 결과가 나오는 이러한 차이에 대해 칼레버그(Kalleberg)는 개인의 특성적 요인 즉 가치체계, 목적의식 등이 상이하여 이에 대한 이해가 필요함을 말하고 있다(Kalleberg, 1997).

## III. 연구방법

### 1. 연구모형과 연구가설

본 연구는 단기와 장기현장실습을 수행한 취업자의 실습수행 성취도가 입사 후의 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 위해 현장실습 진행의 구성요소인 참여 학생과 직무 및 멘토의 세 가지 요소들을 현장실습 성취도의 독립변인으로 설정하였다. 현장실습에 관한 해외연구에서 멘토는 실습진행을 성공적

으로 이끄는 요소 중의 한 가지로 간주되고 있다. 비어드(Beard)에 따르면 기업의 감독관들은 학생의 자세, 실무과제 그리고 멘토의 관리기술을 실습의 중요 요소로 들고 있다(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 단기와 장기현장실습의 성취도와 직무만족의 상관관계를 검증할 것이다. 이 과정에서 단기와 장기현장실습을 구별하여 각각의 직무일치와 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 한다.

선행연구들에 따르면 기업의 지도와 학교의 지원 하에 이루어지는 체계적인 현장실습은 숙련을 형성시키는 경우 졸업 후 취업에서 양(+)의 효과를 가지고 임금을 향상시키는 효과가 있고, 장기현장실습의 성취도는 매개효과를 통하여 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다(정주연 외, 2006; 김성희, 이상곤, 2017). 장기현장실습의 경우 기업 측으로부터 입수한 직무기술을 토대로 체계적인 매칭과 전담교수의 현장방문지도 그리고 전공교수와 전담교수 및 기업멘토의 다면적인 학생실습관리가 이루어지기 때문에 이 과정을 성공적으로 수료한 취업자의 경우 직무와 조직에 대한 이해도가 높아질 것을 예상할 수 있다. 따라서 실습생이 취업 전에 체계적인 실무프로그램에 참여할 경우 학생에게는 숙련형성의 기회를 갖고 이 과정에서 직무와 미래의 진로에 대해 직업세계와의 연관성 안에서 파악할 수 있는 역량을 기르게 된다. 뿐만 아니라 현장의 동료 및 멘토의 지도와 업무관계를 통해 의사소통 능력뿐만 아니라 조직의 일원으로서 조직의 목표를 위하여 협력하는 경험은 실습 이후의 진로선택에서 보다 확고한 자신의 기준에 따라 직무와 직무환경을 탐색하고 결정하는 데 도움이 된다고 예상할 수 있다. 이런 점에서 단기현장실습과는 단지 기간만이 아니라 운영에서 다르게 진행되는 장기현장실습의 실습성취도가 취업 후 직무만족도에서 단기현장실습 취업자보다 강하게 영향을 미칠 것이라고 가정할 수 있다. 또한 실습성취와 실습만족 간의 관계에서 직무일치와 조직몰입의 매개효과 역시 단기현장실습보다 장기현장실습에서 더 강하게 나타날 것을 예상할 수 있다. 이와 같은 이유에 근거하여 본 논문에서 제기하는 연구문제는 다음과 같다.

가설 1. 실습성취도가 직무만족도에 미치는 영향은 장기현장실습이 단기현장실습보다 더 강하게 나타날 것이다.
가설 2. 실습성취와 실습만족 간의 관계에서 직무일치의 매개효과는 단기보다 장기에서 더 강하게 나타날 것이다.
가설 3. 실습성취와 실습만족 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 단기보다 장기에서 더 강하게 나타날 것이다.

## 2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 충남에 위치한 K 대학 졸업생 중에서 재학 중 단기현장실습과 장기현장실습에 참여한 후 입사 0~3년 이상인 직장인을 대상으로 하였다. 모집단은 위의 대학의 전체 8개 학부인 기계공학부, 메카트로닉스공학부, 전기전자통신공학부, 컴퓨터공학부, 디자인·건축공학부, 에너지신소재공학부, 산업경영학부에 각각 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 총 448부 회수되었으나 설문요건에 맞지 않는 응답지를 분석에서 제외하고 총 405부를 최종 분석에 사용하였다.

## 3. 주요변수 및 측정도구

### 가. 실습성취도

참여학생의 실습성취도를 확인하기 위해 실습목표 성취에 영향을 미치는 요소들을 실습생의 관점에서 중요한 3가지 요소로 구분하였다.

첫째 요소는 실습참여에 대한 참여학생의 자세이다. 실습 기업과 직무에 대하여 사전 인지와 더불어 실습에서 배우고자 하는 목표와 책임감 있는 자세는 실습현장에서 직무를 매개로 멘토와 동료의 실무스킬을 자기 것으로 만드는 데 있어 긍정적인 영향을 미치게 된다. 현장경험은 전공책과 시험과 같은 학교에서의 지식을 벗어나 업무 참여의 형태로 실무적 지식을 체화하는 기회이기 때문에 준비된 주도적 자세는 졸업 후 취업경쟁에서 단순히 경력 이상으로 실습생의 실습목표 전체에 걸쳐서 영향을 미친다고 볼 수 있다.

두 번째 요소는 멘토이다. 비어드와 모튼(Beard & Morton)은 성공적인 현장실습을 예측할 수 있는 요소를 실습참여자 측면과 기업 측면의 두 가지로 나누고 이들 두 가지 측면에서 각각 세 개씩 총 6개의 예측요소를 인턴십 결과와 비교하여 제시하였다(Beard & Morton, 1999). 기업 측면에 해당하는 '관리와 제도(organizational practices and policies)'와 '효과적 관리(quality of supervision)' 요소는 현장실습에서 실습기관의 멘토가 담당하는 역할에 해당된다. 멘토는 실습생의 실습직무를 관찰하고 지도하면서 학생의 전공지식이 현장을 통해 구체성을 획득하는데 중요한 역할을 한다. 이런 점에서 최애경은 성공적인 실습성취에서 경험자인 멘토의 지도와 감독에 따른 실습과 멘토의 중요성을 지적하고 있다(최애경, 2010).

세 번째 요소는 직무요소이다. 직무수행은 참여학생이 실습

을 통하여 기존 지식과 기술에 성취감과 자신감, 숙련 등을 경험하고 통합함으로써 새로운 수준의 앎을 얻는 의미 있는 현장실습 프로그램이 되도록 배울 수 있는 구체적인 내용으로 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

직무일치를 측정하기 위하여 직무불일치 문제를 접근하는 연구에서 가장 일반적으로 주목하는 개념인 교육, 기술, 전공의 불일치 개념과 개인의 심리적 특성과 일자리와의 일치를 포함하는 것으로 보고 있는 김기헌의 연구를 참고하여 교육과 기술, 전공 그리고 근로자와 직무 간 유형일치로 세분화한 네 가지 영역에 대해 응답자가 스스로 평가(worker self-assessment)하도록 하였다(노일경, 임언 2009; 김기헌, 2005). 졸업생본인이 자신의 직무와의 일치를 평가하기 때문에 신뢰성에 의문을 제기할 수 있으나 직무가 다양하고 전 학부에 걸쳐져 있기 때문에 객관적인 직무분석(job analysis)의 방법에는 한계가 있음이 고려되었다. 실제로 연구자들에 의하면 자기평가는 매우 다양한 직업세계가 존재하는 오늘날과 같은 상황에서 직무일치를 알아볼 수 있는 합리적인 방법이 될 수 있다(차성현, 주휘정, 2008).

### 다. 조직몰입

조직몰입은 직무특성에 기인한 것뿐만 아니라 주어진 환경과 개인의 인적특성 등 다양한 요인들로부터 영향을 받고 그에 의해 수준이 결정된다. 모데이와 포터 그리고 스티어스(Mowday, Porter & Steers)는 조직구성원이 조직에 대하여 느끼는 애착태도(an attitude of attachment)인 조직몰입은 개인적 특성, 직무에 대한 기대, 조직특성, 임금, 상사 그리고 조직 외적인 요인들이 작용하여 결정되는 것으로 보고 있으며 다수의 연구결과들은 이들 요소들의 세부적인 요소들 즉 개인적 특성의 경우 나이나 성별, 결혼 유무까지도 조직몰입의 변수로 작용하고 있음을 말하고 있다(Mowday, Porter & Steers, 1982).

조직몰입 설문문항은 다수의 변수 중에서 3가지 구성요소 모델을 제안한 마이어와 앨런의 척도를 적용하여 연구의 목적에 맞게 수정하였다(Allen & Meyer, 1990).

### 라. 직무만족

직무만족의 결정요인에 대해서는 연구자에 따라 조금씩 다른 견해를 보이기 때문에 측정도구 역시 한 가지로 통일된 측정도구가 없는 실정이다(이영면, 2006). 그러나 객관적인 요인인 직무자체와 조직환경 뿐만 아니라 각 개인의 가치체계는 직무만족에 영향을 미치는 주요요인으로서 각각 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 직무만족관련 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

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 2>와 같다. 참여인원수는 단기현장실습 50.6%, 장기현장실습 49.4%로 서로 비슷한 규모임을 알 수 있다. 성별은 남성 69.1%, 여성 30.9%로 남성이 여성에 비해 2배 이상을 차지하였다. 고용형태는 정규직 89.9%, 비정규직 10.15%로 정규직이 월등이 높았다. 경력은 1년 미만 26.9%, 1-2년 23.2%, 2-3년 19.0%, 3년 이상 36.5%로 비교적 고르게 분포되었다. 직장형태는 민간회사 및 개인사업체가 69.4%로 제일 많았고 정부기관(18.0%), 외국인

회사(12.6%)가 뒤를 이었다. 직장규모는 1000명 이상이 39.5%로 가장 높았으며 1-99명이 24.4%로 그 다음으로 많은 인원이 재직하고 있는 것으로 나타났다.

Table 2 Characteristics of study participants

| | | 빈도 | 백분율 |
|---|---|---|---|
| 실습구분 | 장기 | 200 | 49.4% |
| | 단기 | 205 | 50.6% |
| 성별 | 남 | 280 | 69.1% |
| | 여 | 125 | 30.9% |
| 고용형태 | 정규 | 364 | 89.9% |
| | 비정규 | 41 | 10.1% |
| 직장형태 | 민간·개인 | 281 | 69.4% |
| | 외국인 | 51 | 12.6% |
| | 정부·공공 | 73 | 18.0% |
| 경력 | ~1년 | 109 | 26.9% |
| | ~2년 | 94 | 23.2% |
| | ~3년 | 77 | 19.0% |
| | 3년이상 | 125 | 30.9% |
| 직장규모 | ~99명 | 99 | 24.4% |
| | ~199명 | 36 | 8.9% |
| | ~299명 | 24 | 5.9% |
| | ~499명 | 42 | 10.4% |
| | ~999명 | 44 | 10.9% |
| | 1000명~ | 160 | 39.5% |

## 2. 확인적 요인분석결과

구조방정식모델 분석을 이용한 변수들 간의 인과관계를 분석하는 제안모델의 평가에 앞서 측정모델을 평가하였다. 측정모델을 평가하기 위해 최초 각 변수별 확인적 요인분석을 실시하였는데, 이는 탐색적 요인분석 방법보다 단일차원성 검정에 보다 바람직하기 때문이다(Gerbing & Anderson, 1988). 각 개념들의 통계적 적합도를 검정하기 위하여 $x^2$, GFI, AGFI, CFI, IFI, RMR, RMSEA 값을 기준으로 하였으며 높은 적합도를 생성하기 위하여 최초 문항에서 SMC(Squared Multiple Correlation) 값과 잔차값을 기준으로 문항들을 하나씩 제거하는 과정을 반복적으로 실시하여 적합도 향상을 도모하였다. 그 결과 <Table 3>에서와 같이 최종모델의 변수들의 적합도가 변수정제 전인 최초모델의 적합도보다 높게 향상된 것을 알 수 있다. 최종모델의 Cronbach 알파값은 각각 실습성취(학생) 0.805 실습성취(업무) 0.833 실습성취(멘토) 0.892 직무일치 0.678 직무만족(조건) 0.738 직무만족(심리) 0.810 조직몰입 0.889로 나타나 모두 기준값 0.6을 통과하였다.

Table 3 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 | 9 |
| $x^2$ | 381.685 | 165.383 | 40.903 | 0 | 84.135 | 1.563 | 277.745 | 103.7 |
| df | 87 | 51 | 2 | 0 | 9 | 2 | 43 | 26 |
| p | 0 | 0 | 0 | - | 0 | .458 | 0 | 0 |
| RMR | .055 | .04 | .079 | 0 | .033 | .007 | .051 | .031 |
| GFI | .879 | .932 | .953 | 1 | .936 | .998 | .87 | .945 |
| AGFI | .833 | .897 | .763 | - | .851 | .99 | .801 | .905 |
| CFI | .912 | .959 | .892 | 1 | .955 | 1 | .866 | .943 |
| IFI | .912 | .959 | .893 | 1 | .955 | 1 | .867 | .943 |
| RMSEA | .092 | .075 | .219 | - | .144 | 0 | .116 | .086 |

## 3. 측정모델분석결과

본 연구에 사용할 변수들의 단일차원성을 확인하기 위하여 측정모델분석을 실시하였다. <Table 4>는 앞서서 실시한 확인적요인분석을 통하여 단일차원성이 확인된 모든 변수들을 공분산으로 설정한 측정모델분석 검정결과이다.

Table 4 Structure model fit indices

| 구분 | 측정변수 | 요인 적재치 | 표준화된 요인 적재치 | 표준 오차 | C.R | SMC | 측정오차 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실습 성취 | 멘토평가1 | 1.000* | .714 | - | - | .509 | .322 |
| | 업무평가2 | 1.160 | .861 | .080 | 14.546 | .741 | .157 |
| | 학생평가3 | 1.001 | .820 | .069 | 14.454 | .673 | .163 |
| 직무 일치 | 일치14 | 1.000* | .805 | - | - | .648 | .178 |
| | 일치25 | .909 | .761 | .082 | 11.054 | .579 | .197 |
| | 일치46 | .798 | .494 | .093 | 8.579 | .244 | .647 |
| 조직 몰입 | 몰입67 | 1.000* | .764 | - | - | .583 | .412 |
| | 몰입48 | .973 | .780 | .060 | 16.344 | .609 | .351 |
| | 몰입29 | .959 | .853 | .053 | 18.135 | .727 | .199 |
| | 몰입110 | 1.124 | .909 | .058 | 19.418 | .826 | .153 |
| 직무 만족 | 조건11 | 1.000* | .858 | - | - | .737 | .106 |
| | 심리12 | 1.039 | .863 | .053 | 19.698 | .744 | .110 |
| 측정모델 적합도 | $x^2$ = 188.591, df = 48, p = 0.000, RMR = 0.049, GFI = 0.932, AGFI = 0.890, CFI = 0.946, IFI = 0.946, RMSEA = 0.085 | | | | | | |

주)
1'시간과 도움', '피드백', '기준과 예시', '소통원활'을 질의하는 4문항 항목합산
2'전체기여', '기술습득', '경험획득', '진로파악'을 질의하는 4문항 항목합산
3'각오', '업무중시', '적극참여', '목표의식'을 질의하는 4문항 항목합산
4일치1=교육일치, 5일치2=기술일치, 6일치4=직무유형일치
7몰입6=고용유지, 8몰입4=의미, 9몰입2=소속감, 10몰입1=애착
11'업무', '임금', '근무환경', '인사체계'를 질의하는 4문항 항목합산
12'사회적 평판', '발전가능성', '적성흥미', '인간관계', '자율성'을 질의하는 5문항 항목합산
* 측정모형에서 관찰변수의 모수추정치를 처음 1로 고정시킨 값임.

구체적으로 '실습성취'와 '직무만족'의 경우 확인적요인분석 이후 남은 문항들을 항목합산(item parceling)하여 하위요인들을 측정변수에 투입하였고, '직무일치'와 '조직몰입'은 문항들을 측정변수에 직접 투입하는 측정모델을 구축하였다.

측정모델의 분석결과 $x^2$ 검정, RMR, AGFI 지표를 제외한 모든 적합도 지수가 매우 높은 수준의 적합도를 보였다. $x^2$ 검정은 모델을 채택할 필요조건이 아니라 충분조건이며, AGFI는 표본특성에 기인한 비일관성으로 인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본특성으로부터 자유로운 CFI를 권고하고 있는 점을 감안한다면, 본 연구의 CFI 지표값이 0.946이기 때문에 모델 적합도는 수용가능하다고 평가할 수 있다(노형진, 2003).

## 4. 측정모델의 타당성 평가 결과

앞서서 측정모델분석을 실시한 결과 모든 적합도 지수를 만족시켜 단일차원성이 확인되었으므로 다음 단계인 측정모델의 타당성 검정을 실시하였다. 이를 위해 집중타당성과 판별타당성을 조사하였다.

집중타당성(convergent validity)을 측정하기 위하여 개념신뢰도 값을 사용하였다. 집중타당성 검정결과 아래 <Table 5>에서 보듯이 모든 변수들의 구성개념신뢰도 값(실습성취=0.899, 직무일치=0.805, 조직몰입=0.907, 직무만족=0.932)이 기준값 0.7을 초과하는 것으로 나타나 집중타당도가 확보되었다.

판별타당성에 대해서는 AVE값을 사용하였다. 모든 변수들의 AVE값이 가장 높은 상관계수를 보이는 조직몰입과 직무만족의 상관계수 0.742의 제곱값인 0.551보다 크게 나타나 판별타당성 역시 확보되었다.

Table 5 Correlation matrix analysis results

| | 실습성취 | 직무일치 | 조직몰입 | 직무만족 |
|---|---|---|---|---|
| 실습성취 | 1.00 | | | |
| 직무일치 | .190 | 1.00 | | |
| 조직몰입 | .261 | .345 | 1.00 | |
| 직무만족 | .245 | .509 | .742 | 1.00 |
| 구성개념 신뢰도 | 0.899 | 0.805 | 0.907 | 0.932 |
| AVE값 | 0.749 | 0.590 | 0.711 | 0.872 |

## 5. 가설 검정결과

<Table 6>은 본 연구에서 제안한 모델에 대한 구조방정식 모델의 추정치 결과이다.

먼저 조절변수인 현장실습구분을 장기와 단기로 구분하고 이를 제약모델과 비제약모델로 설정하여 다중집단구조분석을 실시하였다.

다중집단구조분석 결과, 현장실습구분에 따른 제약모델과 비제약모델간의 $x^2$값 차이는 16.085, 자유도는 6으로 나타났다. 자유도 차이가 6일 때 유의수준 0.05의 임계치는 12.59이므로 현장실습구분에 따른 $x^2$값 차이가 더 높게 나타나 조절효과는 있다고 할 수 있다(p=.013). 따라서 장기현장실습과 단기현장실습의 경로 차이는 유의미하다고 해석 할 수 있다. 구체적인 분석결과는 다음과 같다.

먼저 장기현장실습참여자와 단기현장실습참여자 집단의 동일한 경로관계는 다음과 같다. 직무일치가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향관계와 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향관계는 통계적 유의수준 하에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 실습성취는 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

반면 장기현장실습참여자와 단기현장실습참여자 집단의 상이한 경로관계는 다음과 같다. 장기현장실습참여자의 경우에는 실습성취는 직무일치와 조직몰입에 95% 신뢰수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 단기현장실습참여자의 경우에는 실습성취는 직무일치와 조직몰입 모두에 통계적으로 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다.

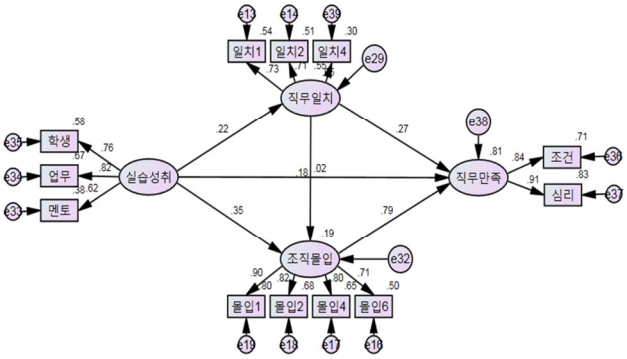


Fig. 1 Structural model: long-term on-site training

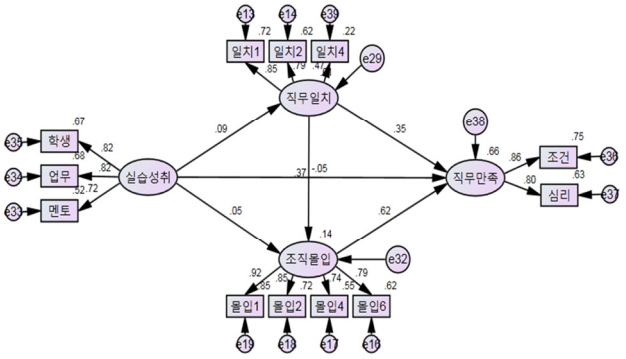


Fig. 2 Structural model: short-term on-site training

Table 6 Structural equation modeling analysis results

| 경로(가설) | 장기현장실습 | | | 단기현장실습 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 표준화된 회귀계수 | C.R. | p값 | 표준화된 회귀계수 | C.R. | p값 |
| 실습성취 ➡ 직무만족 | .015 | .262 | .793 | -.047 | -.783 | .433 |
| 실습성취 ➡ 직무일치 | .215 | 2.252 | .024* | .090 | 1.065 | .287 |
| 직무일치 ➡ 직무만족 | .274 | 4.340 | .000** | .355 | 4.930 | .000** |
| 실습성취 ➡ 조직몰입 | .352 | 3.865 | .000** | .053 | .702 | .483 |
| 조직몰입 ➡ 직무만족 | .785 | 9.218 | .000** | .616 | 8.289 | .000** |
| 직무일치 ➡ 조직몰입 | .183 | 2.096 | .036* | .368 | 4.437 | .000** |
| 조절효과 | 제약모델과 비제약모델 자유도 차이=6 $x^2$차이=16.085, p=.013 | | | | | |
| 제약모델 모델적합도 | $x^2$=282.655, df=102, p=0.000, GFI=0.898, AGFI=0.844, CFI=0.927, RMSEA=0.066, IFI=0.927, NFI=.891 | | | | | |
| 비제약모델 모델적합도 | $x^2$=266.570, df=96, p=0.000, GFI=0.906, AGFI=0.847, CFI=0.931, RMSEA=0.066, IFI=0.932, NFI=.897 | | | | | |

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

### 6. 매개효과 검정결과

본 연구에서는 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 직무일치도 및 조직몰입도의 매개효과 검정을 위해 장·단기현장실습의 유형을 구별하여 각각 Sobel 검정을 실시하였다. 매개효과 검정결과는 <Table 7>과 같다.

단기현장실습참여자의 경우, 분석결과 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 직무일치도는 매개효과가 없는 것으로 나타났다(z=1.050, p=.293). 또한 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 조직몰입도 역시 매개효과가 없는 것으로 나타났다(z=0.698, p=.484).

한편 장기현장실습참여자의 경우, 분석결과 실습성취와 직무만족 간의 관계에서 직무일치도는 매개효과가 있는 것으로 나타났다(z=2.002, p=.045). 여기서 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 조직몰입도 역시 매개효과가 있는 것으로 나타났다(z=3.566, p=.000). 실습성취는 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않기 때문에 조직몰입도는 완전매개효과가 있다. 실습성취는 직접적으로 직무만족에 긍정적으로 작용하지는 못하지만 실습성취가 높으면 조직몰입도가 높아지고 이는 곧 직무만족을 향상시킨다고 해석 할 수 있다.

따라서 장기현장실습은 직무일치도와 조직몰입도 모두 완전매개효과가 있는 것으로 밝혀졌지만 단기현장실습에서는 직무일치도와 조직몰입도 모두 매개효과가 없는 것으로 드러났다.

Table 7 Mediation analysis results

| | | 비표준화된 경로계수 | 표준오차 (S.E) | z | p | 검정 결과 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 장기현장 실습 | 실습성취 ➡ 직무일치 | .232 | .103 | 2.002 | .045* | 완전 매개 효과 |
| | 직무일치 ➡ 직무만족 | .284 | .065 | | | |
| | 실습성취 ➡ 조직몰입 | .511 | .132 | 3.566 | .000** | 완전 매개 효과 |
| | 조직몰입 ➡ 직무만족 | .605 | .066 | | | |
| | 실습성취 ➡ 직무만족 | -.045 | .057 | C.R.=-.783 | .433 | - |
| 단기현장 실습 | 실습성취 ➡ 직무일치 | .100 | .093 | 1.050 | .293 | 매개 효과 없음 |
| | 직무일치 ➡ 직무만족 | .305 | .062 | | | |
| | 실습성취 ➡ 조직몰입 | .075 | .107 | 0.698 | .484 | 매개 효과 없음 |
| | 조직몰입 ➡ 직무만족 | .418 | .050 | | | |

## V. 결론 및 제언

현장실습 유형에 따른 실습성취도와 직무만족간의 관계에 대한 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

장·단기현장실습 모두 재학 중 실습성취도는 취업 후의 직무만족도에 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 장기현장실습의 경우 실습성취도와 직무만족과의 관계에서 직무일치와 조직몰입의 매개효과가 있었으나, 단기현장실습의 경우 직무일치와 조직몰입 모두 직무만족에 매개효과가 존재하지 않는 것으로 나타났다.

단기현장실습은 실습성취도가 직무만족에 영향을 끼치지 못하는 것으로 볼 때 실습으로 인한 취업 후의 교육적 효과는 미미한 것으로 판단된다. 반면에 장기현장실습은 직무일치와 조직몰입의 매개효과로 실습성취도가 취업 후의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

현장실습 현황에서 살펴본바와 같이 국내 현장실습제도 운영형태의 대다수가 단기현장실습임을 생각해보면 재학 중 실습경험이 취업 후의 직무만족에 영향을 끼치지 못하는 점은 많은 현장실습 참여 학생뿐만 아니라 학교와 기업에도 손실이 아닐 수 없다. 단기현장실습이라 하더라도 제도의 운영성과가 기업견학과 기업에 대한 안내에 머물러서는 안될 것이다. 그러나 개별 학교의 여건상 단기현장실습에서 장기현장실습으로 전환하기 어려운 점과 대학에 따라서는 학생과 참여기업 측의 사정에 따라 단기현장실습에 대한 수요도 엄연히 존재하고 있는 점을 고려할 때 장기현장실습으로의 전환만이 유일한 해결책은

아닐 것이다. 단기현장실습의 저효과성의 원인이 단기라는 기간과 운영상의 체계성 부족 두 가지 중에서 어떤 측면이 보다 큰 원인으로 작용하고 있는지 아직 명확하지 않은 현재로서는 기간에 대한 조정보다는 단기현장실습의 운영을 장기현장실습과 같이 체계화함으로써 목적에 충실한 실습운영을 도모할 수 있을 것이다. 연구결과를 바탕으로 향후 현장실습 제도 운영에 있어서 단기현장실습과 장기현장실습에 대해 제언하고자 한다.

첫째, 실효성 있는 단기현장실습 운영을 위해 실습에 대한 사전준비도를 높일 수 있는 체계적인 기반구축이 요구된다. 기업으로서는 4주 내외의 단기현장실습이 OJT 기간에 해당하는 짧은 기간으로 인식되는 것처럼, 학교에서도 방학 기간에 실시되는 단기현장실습은 학교수업에 딸린 부차적인 활동으로 인식되고 있는 경우가 많다. 이 때문에 조직과 인적지원이 미흡한 편이고 이는 학교와 학생의 사전준비부족과 실습에 대한 기업의 낮은 기대를 낳게 되는 원인으로 작용하여 악순환이 반복되는 구조를 갖게 된다. 단기현장실습성취가 직무만족에 영향을 주지 못하는 것이 짧은 기간의 실습에서 비롯된 점도 있겠지만, 그 보다는 교육 프로그램으로서 장기적인 효용성을 염두에 두고 체계적인 운영이 되기 위한 보완책이 추가되어야 한다.

둘째, 단기현장실습과 장기현장실습 모두 학점을 받는 학사과정의 일부이기 때문에 이에 걸맞은 엄격한 질관리가 이루어져야 한다. 실습내용에서 질적인 부분인 전공분야와 업무내용간의 일치를 높이고 실습내용을 엄밀히 관리하여 실습을 통하여 학생의 전공분야에 대한 숙련 및 현장이해도가 높은 결과를 얻을 수 있어야 한다. 이러한 실습질관리를 위한 최소한의 규정을 구비하고 규정이 필수적으로 적용되도록 방안이 마련될 때 장·단기현장실습은 취업 후 직무만족을 기대할 수 있을 것이다.

셋째, 대학이 보다 주도적으로 단기현장실습의 우수사례를 발굴하고 학생과 기업을 대상으로 홍보를 통해서 단기현장실습에 대한 인식을 직, 간접적으로 바꿈으로서 현장실습 관계자 모두의 단기현장실습을 대하는 기대와 수준을 높여야 한다. 그래서 단기현장실습의 교육적 목표와 실제 사이의 간극을 줄이는 것이 필요하다.

전체 현장실습생 중 단기현장실습에 참여하는 학생의 수가 압도적으로 많기 때문에 앞으로 전체 현장실습의 질적 향상은 장기현장실습의 지속적 개선뿐만 아니라 단기현장실습의 질향상에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 단기와 장기현장실습 모두 실효성 있는 실습제도운영이 이루어질 때 실무역량강화, 높은 취업률, 생산성혜택이라고 하는 현장실습교육의 이득(benefit)을 가져올 수 있을 것이다.

## 참고문헌


1. KDI 국제정책대학원(2015). **2015 경제발전경험모듈화사업: 금융위기 조기경보시스템.**
2. 고용노동부, **열정페이 근절과 올바른 일경험 문화 정착을 위한 인턴·실습생 등「일경험 수련생 가이드라인」마련·시행.** 고용노동뉴스 2016.02.01.
3. 김기헌(2005). 교육과 직무의 불일치 - 한·일 대학졸업자들을 중심으로. **교육사회학연구, 15**(3), 51-77.
4. 김기헌(2006). **과잉교육과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향. 제7회 한국노동패널학술대회 자료집.** 한국노동연구원.
5. 김상길(2000). 대학 학기제 현장실습의 가치인식도 조사연구. **고등교육연구, 11**(1), 1-23
6. 김성희, 이상곤(2017). 장기현장실습이 취업 후 직무만족에 미치는 영향 - 조직몰입도, 직무일치도의 매개효과를 중심으로. **공학교육연구, 20**(5), 3-13.
7. 노일경, 임언(2009). 직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. **직업교육연구, 28**(2), 1-18.
8. 노형진(2003). **SPSS/Amos에 의한 사회조사분석.** 형설출판사.
9. 대학알리미, http://www.kcue.or.kr/
10. 매일경제(1973). **"工科系학생 현장實習"**. 6월 16일.
11. 박영기, 윤지환(2006). 현장실습에 대한 인식과 취업준비와의 관계. **관광레저연구, 18**(1), 237-250.
12. 방하남, 김상욱(2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. **한국사회학 43**(1), 56-88.
13. 백승규, 이영면(2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. **인적자원관리연구, 17**(4), 349-371.
14. 서용교(2015).「장기현장실습활성화」를 위한 정책토론회「전자자료」.
15. 오성근, 이공희(2003). 전문대학의 현장실습교육 효율제고 방안 연구. **대한전기학회 학술대회 논문집**, 3-9.
16. 오창헌 외(2012). **대학의 산학협력교육(Co-op) 모델 사례연구 및 확산방안.** 한국기술교육대학교 KOREATECH-HRD 연구센터.
17. 오창헌 편저(2013). **대학의 기업연계형 장기현장실습(IPP)제도 시행 방안 연구.** 한국기술교육대학교 KOREATECH- HRD 연구센터.
18. 유지원, 송윤희(2017). 대학생의 현장실습교육 경험 유무 집단에 따른 실무역량, 진로탄력성, 진로통찰력, 진로정체성의 잠재평균 비교. **진로교육연구, 30**(1), 181-200.
19. 이영면(2006). 노동패널의 직무만족 측정과 개선에 관한 연구. **제 7회 한국노동패널 학술대회 논문집**, 287-316.
20. 장후은, 허선영, 이종호(2017). 대학의 현장실습 운영 실태 및 정책 과제. **한국산학기술학회논문지, 18**(2), 493-500.
21. 전용진(2006). 취업자의 현장실습 효과에 대한 사례연구. **한국산학기술학회 논문지, 7**(2), 257-263.

22. 전용진(2006). 취업자의 현장실습 효과에 대한 사례연구. **한국산학기술학회 논문지, 7**(2), 257-263.
23. 정기덕, 조민효(2016). 재학 중 일자리 경험이 취업성과에 미치는 영향 연구: 임금과 직무 불일치 해소 효과를 중심으로. **한국사회와 행정연구, 27**(2), 237-259.
24. 정주연, 장수명, 최영섭(2006). **대학생 기업 현장실습의 구조와 성과.** 한국직업능력개발원.
25. 차성현, 주휘정(2008). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직의도에 미치는 영향 분석. **교육재정경제연구, 19**(3), 177-215.
26. 최순식(2015). 현장실습 운영활성화를 위한 효율적 방안에 관한 연구. **경영컨설팅리뷰, 6**(1), 151-175.
27. 최애경(2010). 대학생 기업인턴십 현황과 과제. **상업교육연구, 24**(2), 23-47.
28. 하여진(2016). 직무일치가 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 효과. **교육재정경제연구, 25**(2), 29-52.
29. Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
30. 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*, 141-161.
31. Beard, F., & Morton, L.(1999). Effects of Internship Predictors on Successful Field Experience. *Journalism & Mass Communication Educator, 53*(4), 42-53.
32. Gerbing, D. W., & Anderson, J. C.(1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research, 21*, 132-160.
33. Kalleberg, A. L.(1997). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review, 42*(1), 124-143.
34. Locke, E. A.(1976) The nature and cause of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1279-1349.
35. Mason, R., Furado, L., & Husted, S.(1989). *Cooperative occupational education and work experience in the curriculum.*
36. 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.
37. Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 91*(1), 61-89.
38. Mowday, R., Porter, L., & Steers, R.(1982). *Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover.*
39. Schneider, B.(2001). Fits about fit. *Applied Psychology: An International Review, 50*(1), 141-52.
40. Solvia, E., & Varty, J. W.(2011). Cooperative and Work-Integrated Education in the US, Past and Present: Some Lessons Learned. *International Handbook for Cooperative and Work-Integrated Education*, 3-15.

**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: KAIST 경영과학과 석사
2000년: KAIST 경영공학 박사
현재: 코리아텍 산업경영학부
관심분야: 현장실습, 기술경영
E-mail: sklee@koreatech.ac.kr