

장기현장실습 프로그램의 만족도 영향요인 탐색: K대학 IPP 프로그램을 중심으로

이지영*·이상곤**†

*한국기술교육대학교 IPP센터

**한국기술교육대학교 산업경영학부

An exploration of factors affecting the Satisfaction of long-term on-site training: Focusing on IPP of K University

Lee, Ji-young*·Lee, Sang-kon**†

*IPP Center, KOREATECH(Korea University of Technology and Education)

**Professor, Sochool of Industrial Management, KOREATECH(Korea University of Technology and Education)

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the satisfaction of the program for the quality improvement of the long-term on-site training operated by the university. The survey questionnaire data of 393 students who participated in the IPP program of K university were used to analyze the data and the results were as follows: First, factors affecting the satisfaction of long-term on-site training were corporation factors and university factors. Specifically, job contents, coaching, job scope, center support were found to have a significant effect in that order. Second, the factors affecting the satisfaction of long-term on-site training were different according to group characteristics(IPP participation types, major types, corporation types). It is necessary to intensively manage the common and important corporation factors, and it is necessary to closely examine each factor derived from group characteristics, and to support and strive at university level according to group characteristics in student counseling and matching.

Keywords: Long-term on-site training, IPP, Satisfaction, Influential factors

1. 서 론

청년층의 취업문제는 중요한 사회적 문제로 자리잡고 있다. 취업률은 지속적으로 둔화되고 있으며 고용의 질은 악화되어 가고 있다. 학교에서의 학생취업에 대한 역할과 책임이 강조되고 있으며 대학교육이 사회에서 요구하는 능력을 갖추는 데 얼마나 기여하고 있는지 학문의 실용성에 대한 지적이 요구되고 있는 실정이다. 이러한 사회적 요구와 취업역량을 갖춘 인력을 양성하기 위한 대학차원의 적극적인 자구책으로 현장실습 제도를 적극 확대하고 있다(이우영 외, 2011). 현장실습은 학교에서 배운 이론적 지식을 현장에서 적용할 수 있는 기회를 제공해 주는 것으로 일과 학습을 통합하는 중요한 학습경로를 열어준다(Reilly & Teslenko, 2014). 전공과 관련된 산업을 이해하고 진로결정에 도움을 줄

뿐 아니라 사회생활에 필요한 태도와 역량을 체득하는 데도 이점이 있다(Seyitoglu & Yirik, 2015; Waryszak, 2000).

K대학에서는 재학 중에 교육과정과 산업체에서의 전일제 현장훈련을 병행하는 한국형 산학협력교육모델인 기업연계형 장기현장실습(IPP: Industry Professional Practice)제도를 구축하여 선도적으로 운영하고 있다. 장기현장실습은 대학생의 취업역량을 강화하고 진로설정을 명확히 하는데 도움이 되며, 기업입장에서도 우수한 인재를 사전에 검증하고 인력채용 관련 비용이 절감되는 효과에도 도움이 된다. 취업률에서도 장기현장실습을 경험한 학생들이 비경험 학생보다 더 높은 취업률을 보였으며, 중견 및 중소기업으로 취업도 높아 학생들의 취업문제와 일자리 불일치 해소에도 기여하고 있다는 긍정적인 평가를 받고 있다(고용노동부, 2015). 나아가 취업 후 산업현장에서의 직무일치도, 직무만족 등 안정적인 직무수행을 위한 적응력 향상에 도움이 되는 등 실습이후 기업현장에서의 효과성도 검증되어지고 있다(김성희, 이상곤, 2017).

Received August 08, 2018, Revised September 14, 2018

Accepted September 28, 2018

† Corresponding Author: sklee@koreatech.ac.kr

K대학에서의 장기현장실습 제도 운영은 초기 정착과 안정기를 넘어 성숙기에 접어들고 있다. 2013년 본 사업운영을 시작으로 매년 약 370명의 학생과 100여개 기업이 참여하고 있으며, 2018년 총 32개 4년대 대학으로 확산하여 운영되고 있는 등 정량적 측면에서의 가시적인 성과가 지속적으로 보고되고 있다. Tuckman과 Jenson(1977)에 의하면 조직이 신설되고 성장하는 과정에서 다양한 시행착오와 전략의 변화, 수정을 통해 구조화된 전략을 수립하고 성과를 가속화하는 단계로 진입할 수 있다. 장기현장실습제도의 발전적 전향을 위해서는 현재의 정량적인 성과에 매몰되기 보다는 내실있는 운영을 위한 개선노력이 핵심요소로 인식된다. 공급자 관점의 운영에서, 수요자 관점에서의 전환이 절실히 요구되는 시점이다. 이에 장기현장실습의 실질적인 수요자인 학생들이 더욱 만족하고 몰입할 수 있는 지원책을 마련하기 위한 관련요인들을 검토하고 반영할 필요가 있다.

장기현장실습의 만족도를 증대시키는 것은 학생들의 직업의식 변화와 진로방향을 설정하는 데 도움이 될 뿐 아니라, 자발적인 참여와 실습에 더욱 몰입하게 하는 기반이 될 것으로 기대할 수 있다. 선행연구를 살펴보면, 학생들이 현장실습에 대한 만족도는 진로의식, 취업의사, 취업결정의도를 향상시키는 데에 높은 관련성을 가지는 것을 알 수 있다(김은주, 2018; 양정미, 정기환, 최종률, 2011; 유기준, 최영희, 2013; 전성남, 2014). 그동안 국내에서 장기현장실습 프로그램의 효과를 검증하는 연구가 일부 수행되었으나(김성희, 이상근, 2017, 2018; 남화성, 유미선, 2018; 엄기용, 오창현, 2014) 운영성과에 초점을 두어 결과적 측면에 국한하여 분석하였다는 데에 제한점을 가진다. 변화하는 사회요구에 맞추어 지속적으로 발전하기 위해서는 프로그램의 효과성을 증대시키기 위한 다양한 관점에서 평가 검토하고, 그러한 요인들을 조율하고 합리적으로 반영하여 운영할 필요가 있다.

이에 이 연구는 장기현장실습 프로그램의 성과를 높이고 발전적으로 도약하기 위한 초석으로, 프로그램 만족도에 관련된 영향요인을 살펴보고, 각 요인들의 영향정도를 확인하고자 한다. 구체적으로 이를 위한 연구문제를 다음과 같다. 첫째, 학생요인, 학교요인, 기관요인이 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 어떠한가? 둘째, 집단특성에 따라 학생요인, 학교요인, 기관요인이 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 장기현장실습 프로그램의 개념

장기현장실습 프로그램은 장기적인 실습경험을 통해 전공 관

련 실무역량과 사회적 역량을 향상하고, 명확한 진로선택과 원활한 직업현장 적응력을 제고하기 위한 목적에서 시행하고 있는 현장실습 제도이다. 단기현장실습은 4주 또는 8주의 짧은 기간 동안 시행되어 실제 업무에서 전공 관련성이 낮은 단순작업에 투입되는 경우가 많아 학생과 실습기업 모두 만족도가 낮은 한계를 가지고 있었다. 그러나 장기현장실습은 4개월 또는 6개월의 장기간 동안 이루어지는 것으로 전공과의 연계성을 높이고 실질적인 직무능력을 향상시킬 수 있다는 측면에서 보다 실효성 높은 프로그램으로 평가받고 있다(오창현 외, 2012; 장후은, 허선영, 이종호, 2017).

K대학의 장기현장실습인 IPP(IPP: Industry Professional Practice)는 대학교 교육과정의 일부로 4개월 이상의 장기간 동안 전일제로 근무하면서 그동안 실습기업에서 실무지식과 기술을 습득하면서 일정수준의 보수와 학점을 받는 교육제도이다(오창현, 2013; 오창현 외, 2012). 그동안 대학교육 문제로 지적되고 있던 대학교육과 산업체 요구의 미스매칭에 대한 이슈를 해소하고 학생들의 취업역량을 강화하기 위한 목적에서 개발되었다. 기존의 단기현장실습제도의 단점을 보완하고 북미의 코업교육(Co-op) 모델을 벤치마킹하여 국내 학제시스템에 적합하게 설계한 한국형 산학협력모델이다. IPP는 학생들의 경력개발을 위한 출발점으로 대학에서는 재학생의 취업률 상승을 위한 중심점 역할을 하고 있으며, 학생에게는 현장경험을 통해 사회생활에 필요한 의사소통능력, 조직적응력을 키우고, 진로에 대한 시야도 넓히는 기회를 갖도록 도와준다. 또한 실습기업에서는 직원을 채용하기 전에 미래인력의 능력을 검증하고 선점할 수 있어 우수인력을 안정적으로 확보할 수 있는 장점을 가지고 있다(김성희, 이상근, 2017).

K대학의 IPP는 대학 내 전담기구인 IPP센터에서 체계적으로 통제 및 관리·운영하고 있다. 참여업체를 주도적으로 발굴하고 관리하며, IPP 프로그램과 운영 매뉴얼을 개발하며, 기업과 학생을 연계해 준다. 실습기간 동안 학생상담과 기업방문을 통해 학생들의 실습태도와 실습내용, 기업지원 상황 등을 수시로 모니터링하여 IPP 프로그램이 안정적으로 운영될 수 있도록 지원하는 중추적인 역할을 하고 있다.

IPP가 성공적으로 실행되기 위해서는 대학의 역할 외 산업체 기관과 학생의 적극적인 참여도 매우 중요하다. 산업기관은 학생들의 사회화 기회를 제공하고 직업교육에 참여한다는 사회적 책임을 가지고, 육성관점에서 학생들을 선발, 배치, 관리해야 한다. 학생은 장기현장실습에 참가하는 뚜렷한 목표의식을 지니고 있어야 한다. 자신의 전공과 진로에 대한 방향성을 설계하고, 실습기업과 직무에 대한 정보를 명확히 파악하여, 실습을 통해 자신의 역량을 최대한 발휘하고 현장에서의 실무



Fig. 1 Role of IPP Center

역량도 최대한 쌓을 수 있도록 준비되어 있어야 한다. 그리고 실습에 참여하는 동안 조직의 일원으로서 책임감과 비즈니스 마인드를 가지고 조직문화에 적응하고 동료들과의 친밀하게 지내이기 위한 적극적이고 능동적인 태도가 무엇보다 필요하다(오창현 외, 2012; 이문수 외, 2012).

장기현장실습 프로그램을 효율적으로 운영하고 성과를 높이기 위해서는 학생, 대학, 실습기업에서의 역할은 성공의 핵심이며, 이러한 요인들은 장기현장실습 프로그램 성과의 일환인 만족도에도 유의하게 작용할 것으로 예상할 수 있다. 이에 장기현장실습 프로그램에 영향을 미치는 중요한 선행요인으로 학교요인 뿐만 아니라 학생과 기업에도 주목하여 변인들의 관계성을 살펴보고자 한다.

2. 프로그램 만족도 영향요인

만족도는 예상된 기대와 실제 경험 사이에서 사전에 가지고 있던 기대의 불일치 정도가 복합적으로 반영된 개념이다(Oliver, 1999). K대학에서 장기현장실습 프로그램 만족도는 IPP센터 지원정도나 실습기업에 대한 수준 등 참여학생의 종합적인 경험이 반영된 프로그램의 효과성을 판단하는 중요한 역할을 한다(엄기용, 오창현, 2014).

장기현장실습 프로그램은 학생과 산업기관의 적극적인 참여와 협조를 통해 효과적으로 운영될 수 있다. Narayanan, Olk와 Fukami(2010)는 대학생 현장실습 프로그램의 일환인 인턴십 효과를 결정하는 요인을 투입, 과정, 산출의 관점에서 제안하였다. 투입요인으로 프로젝트 정의, 학생선택, 프로젝트 매칭 등의 기업준비요인과 프로젝트 이해와 선택, 기업선택 등 지식을 현장에 적용하기 위한 학생능력요인, 기업선택, 학생선발, 매칭 등 대학준비요인, 과정요인으로 대학과 기업의 상호작용요인, 학생들의 인턴십에 대한 몰입요인, 대학과 학생의 상호작용요인, 성과요인으로 기업만족, 기술개발만족, 대학만족요인이 유기적으로 관계되어 있음을 제안했다. 그 외 국내 연구에서는 인턴십, 단기 및 장기현장실습 등 현장실습 프로그램 만족에 영향을 주는 요인으로 학생, 기업, 직무 등의 다양한

관점을 포함하여 검토되었다(박창규, 2011; 성미경 외, 2016; 송익희, 황일영, 이남겸, 2016; 오승환, 2005; 유기준, 최영희, 2013; 함영필, 2008).

실습에 참여하는 학생들의 인구학적 특성 뿐 아니라 동기, 태도 등 성향은 실습성공에 영향을 미칠 수 있다. 유기준과 최영희(2013)는 관광분야 학생들의 현장실습에 대한 가치인식과 만족도에 미치는 영향관계를 현상학적으로 심층 분석한 연구에서, 학생들은 취업목표의식 설정, 취업기반 마련, 관리기술 및 현장적응력, 상호작용 기술의 향상, 산업이해, 전공기대치 조정 등을 범주로 현장실습의 가치를 평가하는 것으로 나타났으며, 실습에 만족하는 요인이 학생의 자발적 참여여부, 현장실습기간 내 주거 및 급여조건, 업무의 자율적 결정권이 중요하게 작용한다는 것을 보여주었다. 송익희 외(2016)는 현장실습 참여에 대한 중요도 인식이 실습만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 중요도 인식은 실습 후 취업의사에도 유의한 영향을 미치는 것으로 제시하였다.

실습기업에서의 대우, 부여받은 직무요건, 멘토 지도 등 실질적인 실습이 이루어지는 직무현장에서의 환경과 경험은 산업에 대한 현실적 이해를 높일 뿐 아니라 프로그램 만족도에 영향을 미칠 가능성이 높다. Waryszak(2000)는 산학협력 프로그램에 참여한 학생들의 배치와 업무환경에 대한 인식을 평가한 결과 동료들과의 응집력, 관리자 지원과 같은 실습기업 동료들과의 관계십(relationship)이나 업무압력, 통제, 혁신요인 등의 직무요건(goal orientation)이 자율성, 과업지향성, 신체적 편안함과 같이 개인성장(personal growth)요인보다 중요하게 작용한다는 사실을 발견했다. 대조적으로 Lam과 Ching(2007)은 인턴십 프로그램에 참여한 관광학 전공 학생 대상의 연구에서, 팀 정신 및 헌신요인, 관리자의 도움과 자율성요인이 중요하게 영향을 미치는 요인으로 제시하였는데 상사의 합리성, 충분한 물적 지원 등 상사요인은 유의하지 않는 것으로 보고하였다. 이러한 결과에 대해 실습기업에서 엄격한 운영 정책과 절차를 따르는 대신 어느 정도의 의사결정의 자율성을 부여 받을 경우, 실습과정에서 문제해결에 대한 관리자의 도움과 조언을 적절히 지원받았을 때 만족한다는 것으로 설명되고 있다. 학생들은 현장실습 기간 동안 의사소통이 원활하지 못하거나 조직에서의 직원들과의 좋지 않은 관계 또는 수행할 업무처리에 필요한 노하우 부족과 같은 문제에 불가피하게 직면하게 된다. 이러한 문제의 원인은 학생들의 사회경험 부족으로 볼 수 있는데 관리자가 수시로 조언과 지원을 제공한다면 심리적인 어려움을 완화하는 데 도움이 되고 현장실습 프로그램의 만족도도 높일 수 있음을 보여준다.

성미경 외(2016)는 치위생 전공 학생들의 현장실습 만족도

에 미치는 요인을 학생요인으로 진로 의사 및 행동 변화, 현장실습내용 인지도, 기업요인으로 실습기업 인지도, 실습지도자 관계를 설정하였다. 분석결과 현장실습기업 인지도, 현장실습내용 인지도, 실습지도자 관계, 진로 의사 및 행동 변화의 순으로 영향을 가지는 것으로 나타났다. 박창규(2011)는 학생의 성실성, 준비성, 기업 준비성, 현장실습 유용성을 구분하였는데, 분석결과 현장실습 유용성이 가장 크게 영향을 미쳤으며, 기업 준비성, 학생 성실성, 학생 준비성 순으로 나타났다. 이러한 연구는 실습기업의 외적 환경 뿐 아니라, 실습학생에 대한 처우 및 대우, 직무여건 등은 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있다.

한편, 학교는 프로그램을 운영하는 주체이면서 코디네이터로서 현장실습 프로그램의 제공, 실시, 종료의 전 과정에서 중요한 역할을 수행한다. 함성필(2008)은 실습참여 준비성, 실습학생 의견 반영, 실습학생 성실성, 학교교육 만족도, 프로그램 관리, 프로그램 적절성, 실습 업무환경을 설정하였는데, 학교교육 만족도를 제외한 모든 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 오승환(2005)은 만족도에 관련된 요인으로 학생의 일반적 특성, 실습준비 특성, 실습지도 특성, 실습관련 주제로 설정하였다. 학생의 일반적 특성은 성별, 연령, 학년, 사회봉사여부, 실습준비 특성은 학생의사 반영정도, 희망기관 여부, 사전교육 여부, 교수방문 여부, 학교비용 여부, 필요강의 여부, 실습수업 여부를, 실습지도 특성은 지도자의 성별, 연령, 학력, 경력, 지도자와의 관계, 행정기능, 교육기능, 지지기능을, 실습

주체 특성은 기관과 학교연계, 기업역할, 학교역할, 학생역할로 구분하였다. 분석결과 실습만족에 영향을 미치는 학생의 일반적 특성은 연령이, 학교실습특성은 희망기업 여부, 사전교육여부, 학교 비용지원 여부가, 실습지도 특성에는 교육기능, 지지기능이, 실습주체 특성은 학생역할, 기업역할, 기업과 학교연계가 유의하게 영향관계를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 모든 요인을 통합하여 살펴본 결과 교육기능, 학생역할, 기업역할, 희망기업 여부, 교수방문여부 순의 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 같은 실증연구를 살펴볼 때, 학교는 실습을 주관하고 관리하는 주체로서 실습준비, 실습지도, 프로그램 내용 등 투입과 수행과정에서 중요한 영향을 미칠 것이 예측된다.

3. 프로그램 만족도 인식의 집단차이

현장실습 만족도에 대한 인식은 학생의 초기 특성에 따라 상이할 수 있다. 차성중(2015)은 문헌정보학 전공학생들의 현장실습 만족도에 미치는 영향을 학제특성에 따라 분석한 결과, 성별특성에 따라서는 2년제 학생은 대인관계 요소가 영향을 미쳤으며, 4년제 학생은 통계적으로 유의하지는 않았지만 대인관계 요소가 높은 것으로 나타났다. 전공특성에 따라서는 2년제 학생은 전공만족도가, 4년제 학생은 대학생활 만족도가 유의한 요인으로 작용하였다. 실습여건에 따라서는 4년제 학생은 유의한 차이가 없었지만, 2년제 학생은 대학도서관, 국립도서관, 학교도서관 순으로 영향이 있었다. 그 외 연령대, 실습거주지, 거주지와 거리 등의 기업환경 특성은 모든 학생에게 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 송익희 외(2016)는 현장실습 참여에 대한 중요도 인식이 만족도에 유의한 영향을 미치는 관계에서 성별차이는 의미있는 상호작용 효과를 보인다는 결과를 제시하였다.

한편, 실습기업의 특성에 따른 차이를 보고한 연구를 살펴보면, 오미해, 강미선과 박정열(2009)은 관광학부 학생들의 자신의 전공과 관련 있는 분야에서 실습한 학생의 그렇지 않은 학생보다 자기개발과 직무경험에 대한 높은 기대를 가지는 것으로 나타났다. 이결재와 지진호(2009)는 호텔 인턴십에 참여하는 학생들을 대상으로, 객실부에서 실습한 학생이 식음료부, 연회부에서 실습한 학생보다 높은 만족도를 보이는 것으로 보고하고 있다.

실습기업의 선호도, 지리적 근접성에 대한 차이에 대해서는, 최미경 외(2004)는 현장실습 기관과 취업 희망기관이 일치한 학생이 일치하지 않은 학생보다 실습기업 종류, 위치, 기간, 분위기, 실습내용 등에서 만족도가 높았으며, 현장실습 지역과 거주지가 일치한 학생이 그렇지 않은 학생보다 대우 및 처우

Table 1 Summary of satisfaction factor

구분	학생요인			학교요인			기업요인		
	인구 특성	학생 성향	진로 의사	비용 지원	프로그램	교수 지원	실습 환경	실습 내용	현장 지도
박창규 (2011)		•	•					•	
송익희 외 (2016)			•						
성미경 외 (2016)			•				•	•	•
유기준, 최영희 (2013)		•	•				•	•	
오승환 (2005)	•		•	•	•	•			•
함성필 (2008)		•	•		•		•	•	
Lam & Ching (2007)								•	•
Narayanan et al (2010)			•			•	•	•	•
Waryszak (2000)								•	•

항목에서 높게 평가하였다. 그 외 실습기업 종류와 관리유형에 따라라도 만족도에 대한 차이를 보였는데 병원급식소에서 실습한 학생은 학교급식소, 사업체 급식소에 비해 실습기업 분위기, 실습비, 대우 및 처우, 학과 교수의 지도에서 만족도가 낮게 나타났다.

이러한 선행연구들은 실습만족도에 관련된 요인을 다양한 측면에서 제시하고 있으며 참여대상자 및 대상기업의 다양한 특성을 고려하여 진단과 개선활동이 수행되어야 할 필요성을 시사해 주고 있다.

III. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구에서는 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향요인을 분석하기 위한 목적에서 학생요인, 학교요인, 기업요인에 관련된 변인들을 설정하고 각 요인들의 영향관계를 살펴하였다. 이를 위해 설계한 연구모형은 다음 [그림 2]와 같다.

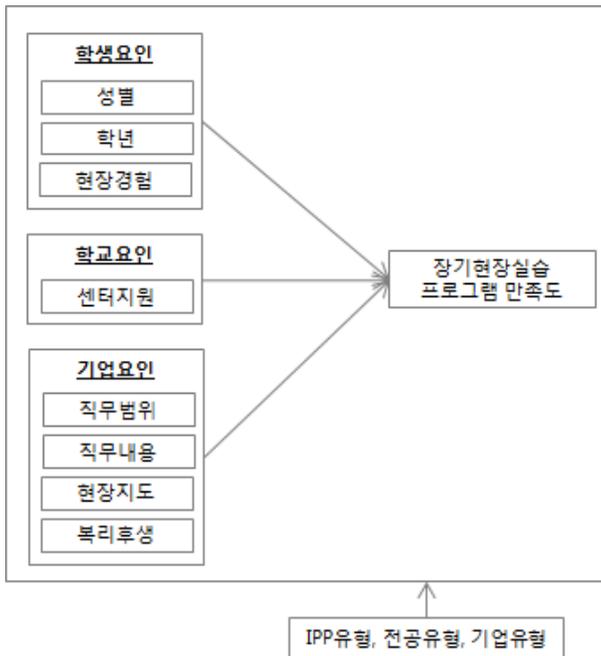


Fig. 2 Research Model

2. 연구대상 및 측정도구

이 연구는 K대학의 2017년도 IPP에 참여한 학생 393명을 대상으로 하였으며, 자료 수집은 온라인 설문조사를 실시하였다. 연구대상자의 인구통계학적 현황은 <표 2>와 같다.

Table 2 Characteristics of study participants

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남학생	253	64.4%
	여학생	140	35.6%
학년	3학년	62	15.8%
	4학년	134	34.1%
	초과자	197	50.1%
IPP 참여유형	채용연계	77	19.6%
	일반실습	316	80.4%
전공유형	기계계열	110	28.0%
	IT계열	91	23.2%
	경영계열	86	21.9%
	기타계열	106	27.0%
기업유형	대규모기업	161	41.0%
	중소기업	99	25.2%
	공기업	133	33.8%
계		393	100.0%

측정도구는 K대학교에서 개발하여 엄기용과 오창현(2014)이 효과성을 검증한 도구를 추출하여 사용하였다. 센터지원은 현장실습 전에 IPP 프로그램에 대한 상담과 지원에 대한 문항으로, 'IPP센터와의 소통이 원활하게 이루어졌다', 'IPP지원, 선발과정에서 적절한 상담과 지도를 받았다'에 대한 문항으로 Likert 5점 척도로 구성된다.

기업요인은 실습기간 동안 실습기업에서의 전반적 경험에 대한 문항으로 하위요인은 직무범위, 직무내용, 현장지도, 복리후생으로 4개 요인의 총 17개 문항으로 구분된다. 직무범위는 '직무의 양이 적정하다', '직무 난이도가 적정하다' 등의 4개 문항이며, 직무내용은 '진로설계에 도움이 되었다', '전공관련 새로운 정보를 입수하였다' 등의 4개 문항이며, 현장지도는 '멘토가 적극적이고 열성적으로 지도하였다', '멘토가 실습에 필요한 자원을 적극적으로 지원한다' 등의 5개 문항이며, 복리후생은 '숙소 및 통근버스 조건이 적절하다', '수당금액이 적절하다' 등의 4개 문항으로 Likert 5점 척도로 구성된다.

장기현장 프로그램 만족도는 실습이후 IPP 참여에 대한 전반적 만족도로 'IPP를 통해 나에게 필요한 지식, 기술, 능력을 알게 되었다', 'IPP 실습기업에서 수행한 업무에 대해서 전반적으로 만족한다' 등 총 8개 문항으로 Likert 5점 척도로 구성된다.

3. 측정도구의 타당화 및 신뢰도

변인들이 적절한 요인구조에 타당하게 적재되는지를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석방법은 주성분분

석, 베리맥스 방법을 사용하여 요인분석을 실시하였다. 먼저, 독립변인인 학교요인과 기업요인의 탐색적 요인분석을 실시하였다.

실시결과는 <표 3>과 같다. 센터지원요인은 문항제거 없이 총 2개 문항을 모두 채택하였으며, 기업요인은 다른 요인으로 적재되어 추출된 3개 항목(직무범위1, 직무내용2, 복리후생1)을 제거하고 총 14개 문항이 채택되었으며, 전체 분산의 71.5%가 설명되었다. 공통성은 .508~.868에 분포하였으며 문항제거 후 요인의 신뢰도 분석결과, 크론바하 알파계수는 센터지원 .843, 직무범위 .861, 직무내용 .830, 현장지도 .890, 복리후생 .697로 양호한 수준인 것으로 확인되었다

다음으로, 종속변인으로 설정한 장기현장실습 프로그램 만족도에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 실시결과는 <표 4>와 같다. 요인적재값은 모든 항목이 .4 이상으로 양호하게 나타났다. 이중 다른 요인으로 적재된 항목없이 총 8개 문항을 채택하였으며 전체 분산의 60.6%가 설명되었다. 공통성은 .503~.700에 분포하였으며, 크론바하 알파계수는 .906으로 매우 양호한 것으로 확인되었다.

Table 3 Exploratory factor and reliability analysis results on independent variable

변인	1	2	3	4	5	공통성
센터지원1	.081	.028	.075	.054	.923	.761
센터지원2	.094	.149	.065	.086	.906	.803
직무범위2	.223	.298	.200	.788	.066	.748
직무범위3	.303	.247	.238	.713	.045	.807
직무범위4	.333	.450	.172	.631	.080	.508
직무내용1	.220	.803	.068	.321	.078	.793
직무내용3	.259	.797	.288	.049	.066	.573
직무내용4	.298	.614	.373	.109	.116	.839
현장지도1	.515	.438	.242	.205	.124	.840
현장지도2	.862	.193	.123	.203	.037	.696
현장지도3	.864	.081	.138	.243	.097	.703
현장지도4	.786	.242	.084	.112	.028	.658
현장지도5	.685	.213	.371	.203	.094	.560
복리후생2	.056	.156	.705	.172	.077	.557
복리후생3	.210	.050	.762	.146	.028	.864
복리후생4	.198	.305	.614	.219	.020	.868
고유값	3.659	3.181	2.497	2.466	1.774	
분산설명(%)	19.258	16.741	13.142	12.980	9.337	
누적분산(%)	19.258	35.999	49.141	62.120	71.458	

Cronbach α : 센터지원=.843, 직무범위=.861, 직무내용=.830, 현장지도=.890, 복리후생=.697

Table 4. Exploratory factor and reliability analysis results on dependent Variable

변인	1	공통성
만족도1	.834	.695
만족도2	.831	.691
만족도3	.836	.700
만족도4	.769	.591
만족도5	.682	.465
만족도6	.709	.503
만족도7	.726	.527
만족도8	.824	.678
고유값	4.849	
분산설명(%)	60.616	
누적분산(%)	60.616	

Cronbach α : 만족도=.906

4. 분석방법

자료의 통계처리는 SPSS 18.0을 사용하여 분석에 활용하였다. 먼저 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 조사도구의 타당도와 문항 간 내적 일관성을 확인하기 위해 탐색적 요인분석과 크론바하 알파계수를 산출하였다. 이후 연구문제 검증에 위한 각 변인별 상관관계를 상관분석을 통해 확인하였으며, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향은 다중회귀분석을 실시하여 검증하였다.

IV. 연구 결과

연구검증에 앞서 측정변인의 정상분포를 확인하였다. 변인들의 평균은 최소 3.31에서 최고 3.90이었으며, 표준편차는 최소 .55에서 최고 .74였다. 왜도는 절대값 최소 .008에서 최대 .631로 나타났으며, 첨도는 절대값 최소 .070에서 .469로 나타나 정규성 가정에는 문제가 없는 것으로 확인하였다.

Table 5. Numerical descriptive statistics and correlation coefficient analysis results

변인 명	1	2	3	4	5	6
센터지원	1					
직무범위	.218**	1				
직무내용	.238**	.649**	1			
현장지도	.234**	.625**	.603**	1		
복리후생	.186**	.536**	.495**	.510**	1	
만족도	.359**	.578**	.578**	.566**	.448**	1
<i>M</i>	4.10	4.06	4.16	4.37	4.02	4.23
<i>SD</i>	.71	.85	.85	.76	.90	.62

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

요인들의 하위변인들 간의 상관관계를 확인한 결과는 <표 5>와 같다. 모든 상관관계는 .01의 유의수준에서 통계적으로 유의한 정의 상관을 가지고 있는 것으로 나타났다.

1. 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향요인

학생, 학교, 기업요인이 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향관계를 검증한 결과는 <표 6>과 같다. 회귀모형은 F 값이 44.691로 $p < 0.01$ 에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, R^2 는 .482로 48.2%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.987로 독립변인이 5이상의 경우 상한(du)인 1.78보다 크므로, 잔차들 간에 상관관계가 없고 독립성을 가정할 수 있어 회귀모형이 적합한 것으로 확인되었다. 공차한계는 .460~.984, VIF는 1.016~2.174로 변인들 간의 다중공선성 우려는 없는 것으로 판단하였다. 모형의 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < 0.01$).

각 독립변인이 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향력을 살펴보면, 직무내용($\beta = .229, t = 4.397, p < .001$), 현장지도($\beta = .210, t = 4.102, p < .001$), 직무범위($\beta = .208, t = 3.847,$

$p < .001$), 센터지원($\beta = .192, t = 5.006, p < .001$) 순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별, 학년, 현장경험과 복리후생은 장기현장 프로그램 만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

2. 집단구분에 따른 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향요인

가. IPP 참여유형에 따른 영향요인

IPP 참여유형에 따른 기술통계 결과는 <표 7>과 같이, 채용연계 집단의 평균은 3.78~4.20, 표준편차는 .71~1.09였으며, 일반실습 집단의 평균은 4.08~4.24, 표준편차는 .60~.83이었다.

IPP 참여유형에 따른 영향관계를 검증한 결과는 <표 8>과 같다. 채용연계 집단의 회귀모형 설명력은 62.9%이었으며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무내용($\beta = .314, t = 2.934, p < .01$), 센터지원($\beta = .289, t = 3.789, p < .001$) 순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

일반실습 집단의 회귀모형 설명력은 42.9%이며, 장기현장실습

Table 6 The effects of student, university, corporation factors on training satisfaction

변인 명	비표준화 계수		표준화 계수	t	p-value	공차	VIF
	B	표준오차					
(상수)	1.229	.180		6.823	.000		
성별	.028	.048	.021	.575	.565	.968	1.034
학년	.021	.031	.024	.661	.509	.984	1.016
현장경험	-.076	.059	-.048	-1.290	.198	.984	1.016
센터지원	.168	.033	.192	5.006***	.000	.920	1.087
직무범위	.153	.040	.208	3.847***	.000	.460	2.174
직무내용	.167	.038	.229	4.397***	.000	.498	2.007
현장지도	.171	.042	.210	4.102***	.000	.514	1.945
복리후생	.059	.032	.085	1.831	.068	.630	1.587

$R = .694, R^2 = .482$, 수정된 $R^2 = .471, F = 44.691, p = .000$, Durbin-Watson = 1.987
 $*p < .05, **p < .01, ***p < .001$

Table 7 Statistics result according to IPP participation types

변인 명	채용연계(N=77)		일반실습(N=316)		t
	M	SD	M	SD	
센터지원	4.01	.80	4.12	.68	-1.210
직무범위	3.90	.94	4.10	.82	-1.794
직무내용	4.10	.94	4.18	.82	-.790
현장지도	4.19	.98	4.41	.69	-1.918***
복리후생	3.78	1.09	4.08	.83	-2.231***
만족도	4.20	.71	4.24	.60	-.553

$*p < .05, **p < .01, ***p < .001$

프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무범위($\beta=.229, t=3.620, p<.001$), 현장지도($\beta=.228, t=3.884, p<.001$), 직무내용($\beta=.185, t=3.006, p<.01$), 센터지원($\beta=.160, t=3.569, p<.001$) 순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

나. 전공유형에 따른 영향요인

전공유형에 기술통계 결과는 <표 9>와 같이, 기계계열의 평균은 3.93~4.29, 표준편차는 .65~.92였으며, IT계열의 평균은 3.79~4.24, 표준편차는 .60~.93, 경영계열의 평균은 4.12~4.57, 표준편차는 .53~.87이고, 기타계열의 평균은 3.93~4.40, 표준편차는 .62~.90이었다.

전공유형에 따른 영향관계를 검증한 결과는 <표 10>과 같다. 기계계열 전공집단의 회귀모형 설명력은 53.5%며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무범위($\beta=.330, t=3.337, p<.01$), 직무내용($\beta=.299, t=2.736, p<.01$), 현장지도($\beta=.184, t=2.021, p<.05$) 순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로, 그

외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

IT계열 전공집단의 회귀모형 설명력은 41.6%이며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무범위($\beta=.345, t=2.990, p<.01$), 현장지도($\beta=.312, t=2.827, p<.01$)순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

경영계열 전공집단의 회귀모형 설명력은 53.5%며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무내용($\beta=.309, t=2.694, p<.01$), 복리후생($\beta=.286, t=2.825, p<.01$), 현장지도($\beta=.262, t=2.751, p<.01$)순으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

기타계열 전공집단의 회귀모형 설명력은 46.2%이며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 센터지원($\beta=.296, t=3.851, p<.001$), 직무내용($\beta=.235, t=2.127, p<.05$)의 순으로 유의한 정의 영향을, 현장경험($\beta=-.185, t=-2.530, p<.05$)의 유의한 부의 영향을 미쳤으며, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

Table 8 The effect of factors on training according to IPP participation types

변인 명	채용연계				일반실습				차이검증
	비표준화 계수		표준화 계수	t	표준오차		표준화 계수	t	
	B	표준오차			B	표준오차			
(상수)	.874	.380		2.302	1.335	.211		6.314	
성별	.005	.123	.003	.040	.041	.054	.033	.761	
학년	-.013	.123	-.009	-.108	.012	.033	.016	.373	
현장경험	-.107	.169	-.049	-.635	-.060	.064	-.040	-.942	채용<일반*
센터지원	.256	.068	.289	3.783***	.139	.039	.160	3.569***	
직무범위	.120	.081	.158	1.483	.167	.046	.229	3.620***	
직무내용	.238	.081	.314	2.934**	.134	.044	.185	3.006***	
현장지도	.122	.080	.169	1.535	.196	.051	.228	3.884***	
복리후생	.099	.068	.152	1.458	.051	.037	.071	1.357	
모형값	F=14.414, R ² =.629				F=30.628, R ² =.429				

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

Table 9 Statistics result according to major types

변인 명	기계계열(N=110)		IT계열(N=91)		경영계열(N=86)		기타계열(N=106)		F	사후검정
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
센터지원	4.18	.73	4.07	.71	4.24	.64	3.93	.71	3.666*	경영>기타
직무범위	3.93	.86	3.89	.89	4.24	.64	4.19	.90	4.473**	경영>기계, 경영>IT
직무내용	4.10	.89	4.09	.90	4.25	.74	4.23	.85	.967	-
현장지도	4.29	.78	4.24	.91	4.57	.53	4.40	.74	3.315*	경영>기계, 경영>IT
복리후생	4.08	.92	3.79	.93	4.12	.87	4.08	.84	2.601	-
만족도	4.18	.65	4.19	.60	4.42	.56	4.18	.62	3.519*	경영>기계, 경영>IT, 경영>기타

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

다. 기업유형에 따른 영향요인

기술통계 결과는 <표 11>과 같다. 평균과 표준편차는 대규모기업은 3.95~4.31, .65~.96으로, 중소기업은 3.99~4.34, .63~.96이며, 공기업은 4.12~4.46, .56~.76이었다.

기업유형에 따른 영향관계를 검증한 결과는 <표 12>와 같다.

대규모 기업집단의 회귀모형 설명력은 57.4%며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무범위($\beta=.330, t=3.377, p<.01$), 직무내용($\beta=.299, t=2.736, p<.01$), 현장지도($\beta=.184, t=2.021, p<.05$) 순으로 유의한 정의 영향을 미쳤으며, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

Table 10 The effect of factors on training according to major types

변인 명	기계계열				IT계열				차이검증
	비표준화 계수		표준화 계수	t	비표준화 계수		표준화 계수	t	
	B	표준오차			B	표준오차			
(상수)	1.482	.341		4.342	1.636	.403		4.057	
성별	.083	.113	.052	.736	-.218	.115	-.167	-1.905	경영>IT*, 기타>IT*
학년	-.077	.062	-.083	-1.232	.070	.083	.073	.841	
현장경험	.080	.103	.052	.776	-.136	.153	-.074	-.889	기계>기타*, 경영>기타*
센터지원	.023	.063	.026	.365	.116	.071	.136	1.639	기타>기계*
직무범위	.251	.074	.330	3.377**	.235	.079	.345	2.990**	기계>경영*, IT>경영*
직무내용	.220	.080	.299	2.736**	.083	.067	.123	1.234	
현장지도	.155	.076	.184	2.021*	.207	.073	.312	2.827**	
복리후생	.029	.057	.041	.505	-.020	.067	-.031	-.297	경영>IT*
모형값	F=16.771, R ² =.535				F=8.997, R ² =.416				

변인 명	경영계열				기타계열				차이검증
	비표준화 계수		표준화 계수	t	비표준화 계수		표준화 계수	t	
	B	표준오차			B	표준오차			
(상수)	.744	.440		1.691	1.280	.346		3.704	
성별	.083	.090	.074	.914	.109	.095	.088	1.146	
학년	.099	.077	.103	1.279	.023	.057	.029	.395	
현장경험	.071	.134	.041	.530	-.265	.105	-.185	-2.530*	
센터지원	.162	.074	.184	2.189	.258	.067	.296	3.851***	
직무범위	-.055	.096	-.062	-.572	.095	.078	.138	1.215	
직무내용	.236	.088	.309	2.694**	.172	.081	.235	2.127*	
현장지도	.277	.101	.262	2.751**	.103	.100	.124	1.026	
복리후생	.185	.066	.286	2.825**	.074	.073	.101	1.011	
모형값	F=12.889, R ² =.535				F=12.257, R ² =.462				

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

Table 11. Statistics result according to corporation types

변인 명	대규모기업(N=161)		중소기업(N=99)		공기업(N=133)		F	사후검정
	M	SD	M	SD	M	SD		
센터지원	4.11	.69	3.99	.81	4.18	.65	1.898	-
직무범위	3.97	.94	4.04	.84	4.18	.71	2.183	-
직무내용	4.10	.90	4.18	.87	4.23	.76	.798	.-
현장지도	4.31	.79	4.34	.81	4.46	.68	1.597	-
복리후생	3.95	.96	4.00	.96	4.12	.75	1.359	-
만족도	4.15	.65	4.20	.63	4.36	.56	4.233*	공기업>대규모

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

Table 12 The effect of factors on training according to corporation types

변인 명	대규모 기업				중소기업				공기업				차이검증
	비표준화		표준화 계수	t	비표준화		표준화 계수	t	비표준화		표준화 계수	t	
	B	표준 오차			B	표준 오차			B	표준 오차			
(상수)	1.482	.341		4.342	1.636	.403		4.057	.744	.440		1.691	
성별	.083	.113	.052	.736	-.218	.115	-.167	-1.905	.083	.090	.074	.914	공기업>대규모*
학년	-.077	.062	-.083	-1.232	.070	.083	.073	.841	.099	.077	.103	1.279	
현장경험	.080	.103	.052	.776	-.136	.153	-.074	-0.889	.071	.134	.041	.530	
센터지원	.023	.063	.026	.365	.116	.071	.136	1.639	.162	.074	.184	2.189*	
직무범위	.251	.074	.330	3.377**	.235	.079	.345	2.990**	-.055	.096	-.062	-.572	대규모>공기업* 중소>대규모*
직무내용	.220	.080	.299	2.736**	.083	.067	.123	1.234	.236	.088	.309	2.694**	
현장지도	.155	.076	.184	2.021*	.207	.073	.312	2.827**	.277	.101	.262	2.751**	
복리후생	.029	.057	.041	.505	-.020	.067	-.031	-.297	.185	.066	.286	2.825**	공기업>중소*
모형값	F=27.938, R ² =.574				F=12.583, R ² =.486				F=8.105, R ² =.301				

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

Table 13 Overall result for the effect of factors

변인 명	전체집단	IPP 참여유형		전공유형				기업유형		
		채용연계	일반실습	기계계열	IT계열	경영계열	기타계열	대규모기업	중소기업	공기업
학생	성별									
	학년									
	현장경험						○			
학교	센터지원	○	○	○			○	◎		○
	직무범위	○		◎	◎	◎			◎	◎
기업	직무내용	◎	◎	○	○		◎	○	○	◎
	현장지도	○		○	○	○		○	○	○
	복리후생						○			○

○: 통계적으로 유의한 영향변인(p<.05), ◎: 가장 큰 영향력을 가진 변인

중소기업 집단의 회귀모형 설명력은 48.6%며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무범위($\beta=.345, t=2.990, p<.01$), 현장지도($\beta=.312, t=2.827, p<.01$) 순으로 유의한 정의 영향을 미쳤으며, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

공기업 집단의 회귀모형 설명력은 30.1%며, 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향은 직무내용($\beta=.309, t=2.694, p<.01$), 복리후생($\beta=.286, t=2.825, p<.01$), 현장지도($\beta=.262, t=2.751, p<.01$), 센터지원($\beta=.184, t=2.189, p<.05$) 순으로 유의한 정의 영향을 미쳤으며, 그 외 변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

집단유형별 분류에 따라 미치는 영향력이 유의한 선행 변인을 종합하면 <표 13>과 같다. 영향력 크기에 있어서는 전체집단에서 기업요인 중 '직무내용'이 가장 큰 영향력을 미치는 변

인이었으나, 집단별로 살펴보면 '직무범위'가 5개 집단에서 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

영향력 빈도에 있어서는 집단별로 살펴보면 '직무내용', '현장지도'가 7개 집단에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그리고 전체집단에서는 영향력을 미치지 않았던 현장경험과 복리후생은 기타계열에서는 '현장경험'요인이, 경영계열과 공기업에서는 '복리후생'요인이 유의한 영향을 미치는 변인인 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

이 연구는 장기현장실습 프로그램 만족도에 관련된 영향요인을 탐색하기 위해 학생요인, 학교요인, 기업요인에 의한 영향 정도와 집단특성에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴보는 데

목적에 두었다. 이를 위해 도출한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 장기현장실습 프로그램 만족도에 영향을 미치는 영향을 살펴본 결과, '기업요인'과 '학교요인'은 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 나타났으나 '학생요인'은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 요인으로 나타났다. 구체적으로 직무내용, 현장지도, 직무범위, 센터지원의 순으로 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성미경 외(2016)가 실습기업에서의 직무요건이나 멘토의 지도가 실습만족도를 증대시킨 연구결과를 부분적으로 지지한다. 현장실습은 학생들이 학교에서 배운 지식을 산업현장에서 실제로 적용해보고 실무능력을 체득하기 위한 프로그램으로, 이러한 학습이 이루어지는 실무현장에서 제공되는 경험은 장기현장 프로그램 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 작용된다는 것을 의미한다. 부여된 직무가 자신에게 도움이 되고, 직무내용에 필요한 적절한 지도와 직무수준은 장기현장실습 프로그램의 만족도를 증대시킬 뿐 아니라 산업체와 전공직무에 대한 긍정적 태도를 갖는데 도움을 줄 것으로 기대할 수 있다. 그리고 학교차원에서의 센터지원도 장기현장실습 프로그램 만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, 오승환(2005)의 학생의 의사반영 여부, 희망기업 여부, 교수방문 여부 등 센터차원에서의 지원이 영향을 미친 연구와 같은 맥락을 가진다. 실습에 앞서 실습기업과 직무를 선택하는 데 있어 센터에서의 전문적 상담과 소통이 중요함을 보여주는 결과이다. 그러나 학생요인은 유의한 영향을 미치지 않았는데, K대학의 IPP 프로그램은 3학년 이상의 재학생이 자발적으로 신청하는 제도로, 참여하는 학생들의 동기나 기대, 주도성 등에서 전반적으로 유사한 수준을 보이고 있기 때문으로 유추할 수 있다. 장기현장실습 프로그램의 목적을 성공적으로 달성하기 위해서는 학생들의 인구통계학적 특성보다는 기업과 센터지원의 요인이 더욱 긴밀하게 작용되고 있음을 보여준다.

둘째, 집단특성에 따른 영향력을 살펴본 결과 만족도를 결정하는 요인은 상이하게 나타났다. 우선, IPP 참여유형에 따른 영향력의 차이를 살펴본 결과, 채용연계에 참여한 집단은 직무내용, 센터지원이, 일반실습에 참여한 집단은 직무범위, 현장지도, 직무내용, 센터지원의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 채용연계형 IPP는 실습이후에 채용확정이 가능한 구조로 실습에 참여하는 학생은 단순한 실무경험을 넘어, 미래 직장으로서의 보다 신중한 선택을 통해 실습기업과 직무를 선택하는 것을 알 수 있다. 실습에 임하는 태도도 실습생이기 보다 신입사원의 자세로 직무를 배우고자 하는 의지와 적극성이 상대적으로 높을 가능성이 있다. 이러한 특성으로 인해 기업에서 제공되는 '직무내용' 요인과 실습기업을 선택하는 데 직무매칭과

지원이 이루어진 '센터지원'이 크게 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 이에 비해 일반실습형은 취업과 연계되지 않고 단순히 실무경험을 쌓기 위한 것으로, 실습기업과 직무에 대한 사전정보에 대한 이해수준이 학생별로 차이가 있을 수 있다. 이로 인해 기업에서 주어지는 직무난이도, 직무 양 등 '직무범위'나 멘토의 지원과 관심 등 '현장지도'와 같은 사회적, 상황적 맥락에 의해 만족도에 차이가 발생할 수 보여준다. IPP 참여유형에 따른 영향요인의 상이한 결과는 실습기업과 진로를 동일시하거나 다르게 귀인하는 심리적 유대성에서 발생하는 것으로 보여진다.

다음으로, 전공유형에 따른 영향력의 차이를 살펴본 결과, 전공에 따라 상이한 것으로 나타났다. 기계계열은 직무범위, 직무내용, 현장지도 순으로, IT계열은 직무범위, 현장지도 순으로 높은 영향을 미쳤으며, 경영계열은 직무내용, 복리후생, 현장지도 순으로, 기타계열은 센터지원, 직무내용, 현장경험 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기계계열과 IT계열은 '직무범위'에 대한 영향이 공통적으로 높았는데, 실습배치 부서가 주로 제조, 생산관리, 전기·반도체 설비 등 일선현장으로 배치되는 전공특성을 고려했을 때, 부여되는 직무수준에서 차이가 있을 수 있고, 이러한 직무특성이 만족도에 직·간접적으로 반영된 것으로 유추할 수 있다. 이에 비해 경영계열과 기타계열은 경영지원부서, 연구실, 실험실 등 주로 사무공간에서 근무하고, 주어지는 일도 연구 및 사무지원 등이 많아 상대적으로 직무수준에는 영향을 받지 않는 것으로 보여진다. 대신 경영계열은 다양한 부서로의 배치가 가능하고 이로 인한 수행직무의 질적 차이가 발생할 수 있기에 '직무내용'이 도움이 되었는지에 대한 판단, 기업에서 제공하는 복지나 급여 등의 '복리후생' 조건이 중요하게 작용된 것으로 알 수 있다. 기타계열은 학교요인인 '센터지원'이 가장 높게 나타났는데 신소재, 바이오, 디자인, 건축 등 분야의 전문성, 특수성으로 인해 실습처가 다양하지 않기에 실습기업을 결정하는 초기 센터와의 관계여부가 장기현장실습 프로그램 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 현장경험이 있을수록 부적효과가 나타난 원인 역시 다른 전공에 비해 제한된 실습처로 인해 학생들의 기대치를 적절히 충족시켜 주지 못하고 있는 것으로 판단된다. 이 같이 전공유형에 따라 영향을 미치는 변인이 상이하게 나타나는 결과는 학생들이 전공에 맞게 실습처와 직무매치가 이루어지 때문에, 실습기업의 여건, 실습직무 등 산업특성에서 야기하는 실습환경의 차이가 만족도에도 크게 영향을 미친다는 것을 의미한다.

마지막으로, 기업유형에 따른 영향력의 차이를 살펴본 결과, 집단별로 상이한 것으로 나타났다. 대규모기업에 참여한 학생

은 직무범위, 직무내용, 현장지도 순으로, 중소기업에 참여한 학생은 직무범위, 현장지도 순으로, 공기업은 직무내용, 복리후생, 현장지도, 센터지원의 순으로 영향관계를 보였다. 대규모 또는 중소기업과 같이 민간기업은 공통적으로 ‘직무범위’, ‘현장지도’가 높게 나타났는데, 근무처와 직종 등 근무환경이 다양하고 기업여건 차이도 크므로, 민간기업에서의 실습경험은 수행하는 과업 크기나 수준, 지도 선배와의 관계가 중요한 요인인 것을 보여준다. 이에 비해 공기업은 최근 학생들이 선호도가 높은 취업처로 직무수준에 대한 부분은 충분히 수용할 수 있는 영역이고, 실습경험의 질적 영역을 차지하는 ‘직무내용’, ‘복리후생’이 크게 영향을 미치고 있음을 의미한다. 특히 숙소 및 통근버스 조건 등과 관련된 복리후생 요인은 공기업 집단의 경우에만 유의하게 나타났는데, ‘공공기관의 지방이전’으로 다양한 지역에 위치하고 있는 공기업의 지리적 특성이 반영된 결과로, 장기간 실습동안 출퇴근에 대한 용이성이 중요하게 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 장기현장실습 프로그램 만족도에 미치는 영향력에 있어서는 기업의 크기보다는 출자 및 운영주체에 따른 차이가 중요하게 작용될 수 있음을 보여준다.

이상의 결과를 토대로 결론 및 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 실습기업에 대한 체계적이고 집중적인 관리가 필요하다. 기업요인은 장기현장실습의 만족에 영향을 미치는 중요한 결정요인이었다. 전체집단에서 기업요인의 ‘직무내용’이 가장 큰 영향력을 미치는 변인이었고, 집단별로도 기업요인의 ‘직무범위’가 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 영향력 빈도에 있어서도 ‘직무내용’, ‘현장지도’에서 가장 많은 유의도를 보였다. 현장실습은 대학교육의 연장으로 대학이 주체가 되어야 하며, 실효성 있게 운영되기 위해서는 실습기업에 대한 체계적 관리가 병행되어야 할 것이다. 실습기업에서는 일자리 경험을 제공한다는 사회적 책무와 함께 미래 예비근로자인 학생들의 실무역량을 향상시키는 조력자로서의 역할과 기능을 성실히 수행해야 할 필요성이 강조된다. 학생들이 실습기간 동안 수행해야 할 직무내용을 사전에 구체적으로 규정하여 실습학생에게 명확히 전달하고, 그에 맞는 적합한 직무배치와 지도가 체계적으로 이루어질 수 있도록 지속적인 관리와 실습기업체와의 긴밀한 협력관계가 이루어져야 할 것이다. 또한 실습기업의 근무환경, 수행직무내용, 처우 등을 지속적으로 모니터링하고 평가하는 Audit 시스템 제도를 도입할 필요가 있다. 부진한 실습기관은 탈락시키고, 기준에 적합한 우수기관은 새롭게 발굴 및 영입시키는 대학 자체적으로 기관을 평가하고, 기관등급을 관리하는 등 선순환적인 Pool in-out 체계를 운영하는 질적 관리가 요구된다.

둘째, 채용연계형 장기현장실습의 확장이 요구된다. 채용연계형은 일반실습에 비해 기업요인에 영향을 크게 받지 않았다. 실습이후 채용으로 이어지는 고용기회 제공은 단순히 학생들의 취업률을 높이는 데 이점이 있을 뿐 아니라, 장기현장 프로그램을 수행하는 과정에서도 학생들의 실습태도와 능동적 참여를 촉진하는 데 도움이 된다는 것을 보여준다. 이에 대학에서는 실습기업 발굴과 업무협약에 있어 산·학의 협력적 관점에서 채용연계 모델을 확장할 필요가 있다. 실습기업이 취업처가 될 가능성이 높기에 실습이 이루어지는 과정보다 실습기업을 선택하는 사전의 투입단계가 중요하게 작용될 수 있다. 따라서 학생들이 실습기업을 신중하게 선택할 수 있도록 양질의 기업 Pool을 확보하고, 실습기업과 직무에 대한 정보를 사전에 더 구체적으로 제공해 줄 필요가 있다. 또한 실습학생 역량에 대한 기업만족도를 높이고 조직적응력을 증대시키기 위해, 사전에 학생들이 더 깊이 있는 전공지식이 습득될 수 있도록 지도 교수의 학과지도가 더욱 강화될 필요가 있다. 기업에서 수행되는 문서작성법, 비즈니스 영어, 대인관계 스킬 등 실질적인 비즈니스 관련한 비교과과정을 확대하고, 선수교육으로 이수할 수 있도록 하는 등 사전단계를 보다 강화하는 운영체제의 개선도 필요하다. 학생들의 우수한 기량은 기업에서의 만족도를 높여 채용연계를 선호하고 확장하려는 선순환 작용이 이루어질 것을 기대할 수 있다.

셋째, 센터지원에 있어 수요자 중심으로의 전환이 요구된다. 학생들의 전공계열 및 실습기업의 유형에 따라 장기현장실습 프로그램 만족도에 영향을 미치는 요인은 차이가 있는 것으로 나타났다. 학생들의 만족도를 제고하기 위해서는 프로그램 운영에 있어 학생들의 전공특성에 따른 성향적 차이를 이해하고, 기업매칭에 적극적으로 반영될 필요가 있음을 보여준다. 상담 과정에서 보다 긴밀한 상담과 탐색을 통해 학생들의 니즈와 성향이 파악될 수 있도록 전담교수진의 상담역량 개발에 관심을 기울일 필요가 있다. 코칭, 상담스킬 등의 교육적 지원이 지속적으로 제공되어야 할 것이다. 또한 기업정보를 제공함에 있어서도 학생관점에서 ‘기업군의 세분화·유형화’ 분류 작업을 통해 학생들이 기업선택에 대한 정보를 보다 용이하게 얻고, 자신들의 진로계획에 맞게 명확하게 선택할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 나아가 실습기업의 직무특성, 복리후생 등 지원 환경적 요소를 사전에 면밀히 파악하고 주기적으로 업데이트 관리하여 제공해줌으로써, 학생들이 기업현장과 실습직무에 대한 정보를 정확히 이해하고 현실적인 기대치를 갖도록 도와주는 것도 필요하다.

마지막으로 이 연구의 제한점과 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 이 연구에서 사용된 조사도구는 K대학에서 개발되어

사용되고 있는 지표를 토대로 이론적 명제에 의해 일반화를 시도한 연구로서 한계가 지닌다. 도구의 타당화를 위해 요인분석과 신뢰도를 검증하였지만 향후 연구결과의 일반화 확보를 위해 도구개발과 재검증이 필요하다. 둘째, 응답자인 학생들의 주관적 인식을 토대로 한 자기보고식 설문을 통해 데이터를 확보하였다는 제한이 있다. 추후 연구에서는 실습기업, 전공 및 센터 전담교수진 등 다양한 관계자들의 관점에서 다각적으로 데이터가 취합되어야 할 것이다. 셋째, 이 연구에서는 장기현장실습 프로그램 만족도에 영향을 주는 요인을 학생차원, 학교차원, 기업차원에서의 일부 요인만 고려하여 검증하였기에 한계가 있을 수 있다. 이 외 가정지원, 학교생활, 교수지원 등 다양한 관점으로 확대하여 분석한다면 더욱 풍부하고 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

이 논문은 2016년도 한국기술교육대학교 교수연구제 파견연구비 지원에 의하여 연구되었음.

참고문헌

1. 고용노동부(2015). 일학습병행팀 보도자료.
2. 김성희·이상곤(2017). 장기현장실습이 취업 후 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입도, 직무일치도의 매개효과를 중심으로. *공학교육연구*, 20(5), 3-13.
3. 김성희·이상곤(2018). 재학 중 현장실습과 취업 후 직무만족 간의 관계에 관한 연구: 장·단기현장실습의 비교. *공학교육연구*, 21(1), 44-55.
4. 김은주(2018). 현장실습 만족이 지각된 가치와 진로결정에 미치는 영향: 전문대학 관광전공 학생들을 중심으로. *관광연구*, 33(3), 1-16.
5. 남화성·유미선(2018). IPP(장기현장실습) 프로그램의 효과 분석: K대학교 핵심역량을 중심으로. *청소년학연구*, 25(3), 129-157.
6. 박창규(2011). 관광관련학과 산학현장실습 만족도에 미치는 영향요인에 관한 연구: 수도권 지역 여행사 현장실습을 중심으로. *동북아관광연구*, 7(3), 179-200.
7. 성미경 외(2016). 치위생 전공 학생들의 현장실습기관 만족에 영향을 미치는 요인. *한국치위생학회지*, 16(3), 391-399.
8. 송익화·황일영·이남겸(2016). 호텔현장실습교육 참여의 중요도 인식이 현장실습 만족도와 취업의사에 미치는 영향. *한국엔터테인먼트산업학회논문지*, 10(4), 179-187.
9. 양정미·정기환·최종률(2011). 관광계열 학생들의 현장실습 만족이 취업결정의도에 미치는 영향. *한국사지리지리학회지*, 21(4), 187-203.
10. 엄기용·오창현(2014). 한국기술교육대학교 장기현장실습 프로그램의 효과성 분석: 213년 본 사업 대상. *한국실천공학교육학회논문지*, 6(1), 57-64.
11. 유기준·최영희(2013). 현장실습에 대한 가치 인식과 만족도가 취업진로 결정에 미치는 영향. *관광연구논총*, 25(2), 27-55.
12. 오미해, 강미선, 박정열(2009). 관광학부학생들의 전공분야 현장실습에 관한 연구: 서울시내 4년제 대학교 재학생의 특성을 중심으로. *호텔경영학연구*, 18(6), 199-221.
13. 오승환(2005). 사회복지실습만족도 결정요인에 관한 연구. *한국사회복지교육*, 1(2), 105-121.
14. 오창현(2013). 장기현장실습 제도의 성공적인 운영을 IPP 전담교수의 역할: 한국기술교육대학교 사례를 중심으로. *한국실천공학교육학회논문지*, 5(2), 129-137.
15. 오창현 외(2012). 산학관을 연계한 장기현장실습 대학교육 모델. *한국실천공학교육학회논문지*, 3(2), 128-135.
16. 이결재·지진호(2009). 호텔인턴십 참가자의 스트레스 요인과 사회적(학교)지원이 인턴십 만족에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 9(9), 359-369.
17. 이문수 외(2012). 산학 연계 교육: IPP 제도의 성공적 도입 및 운영을 위한 성과평가 모델에 관한 연구. *한국실천공학학회 교육논문지*, 4(1), 86-92.
18. 이우영 외(2011). 대학졸업자의 고용역량 강화를 위한 고등교육 제도혁신 방안: IPP제도 도입을 중심으로. *한국기술교육대학교*.
19. 장후은·허선영·이종호(2017). 대학의 현장실습 운영 실태 및 정책 과제. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(2), 493-500.
20. 전성남(2014). 사회복지현장실습이 진로의식에 미치는 영향에 관한 연구. *한국컴퓨터정보학회논문지*, 19(6), 119-128.
21. 차성중(2015). 문헌정보학 전공 학생의 현장실습만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 학제별 비교 연구. *한국문헌정보학회지*, 49(2), 355-379.
22. 최미경 외(2004). 식품영양학과 학생들의 현장실습 만족도 및 평가도에 관한 연구. *한국식품영양과학회지*, 33(2), 373-380.
23. 함성필(2008). 대학생의 현장실습 만족도에 관한 연구: 부산지역 호텔 식음료부서를 중심으로. *호텔경영학연구*, 17(1), 107-118.
24. Lam, T., & Ching, L.(2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336-351.
25. Naraynan, V. K., Olk, P., & Fukami, C. V.(2010). Determinants of internship satisfaction in management education students. *International Journal of Management in Education*, 9(4), 379-395.
26. Ooliver, R. L.(1999). Whence consumer loyalty. *Journal of Marketing*, 63(1999), 33-44.
27. Reilly, J., & Teslenko, T.(2014). The role of co-operative

education in ensuring students' success when transitioning from classroom to industry. *2014 IEEE International Professional Communication Conference(IPCC)*, 1-6, doi:10.1109/IPCC.2014.7020361

28. Seyitoğlu, F., & Yirik, S.(2015). Internship satisfaction of students of hospitality and impact of internship on the professional development and industrial perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(1), 1414-1429.
29. Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C.(1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419-427.
30. Waryszak, R. Z.(2000). Before, during and after: International perspective of students' perceptions of their cooperative education placements in the tourism industry. *Journal of Cooperative Education*, 35(2/3), 84-94.



이지영 (Lee, Ji-Young)

2007년: 연세대학교 교육공학 석사
2018년: 중앙대학교 인적자원개발학 박사
현재: 코리아텍 IPP센터 연구교수
관심분야: 현장실습, 인적자원개발
E-mail: towerhrd@koreatech.ac.kr



이상곤 (Lee, Sang-Kon)

1992년: 연세대학교 경영학과 학사
1994년: KAIST 경영과학과 석사
2001년: KAIST 경영공학 박사
현재: 코리아텍 산업경영학부 교수
관심분야: 현장실습, 기술경영
E-mail: sklee@koreatech.ac.kr