

일학습병행제 학위연계형 학습근로자의 조직유효성 인식분석과 만족/불만족요인 실태조사

An Analysis on Organizational Effectiveness and Survey on the Factors of Satisfaction/Dissatisfaction of Learning Workers' Perception in Degree Apprenticeship

명재규*

한국기술교육대학교 강소기업경영학과

Jae Kyu Myung*

Department of Small and Medium Enterprise Management, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 논문은 학위연계형 일학습병행제도의 학습근로자를 대상으로 소속 기업의 조직유효성에 대한 인식을 조사했다. 그 결과 이직의사, 직무성과는 학습근로자가 비교대상인 일반 회사원(근로자)에 비해 높게 나타났으며 조직몰입은 낮게 나타났다. 또한 학습근로자의 학년이 오르고 성적이 높을수록 직무만족이 높아지고 좋은 성적인 학습근로자의 직무소진이 줄어드는 경향을 보였으며 1학년에 비해 2, 3, 4학년이 이직의도가 높게 나타났다. 추가적으로 학습근로자의 만족요인과 불만족요인의 조사 결과 대학의 OFF-JT교육보다 현장의 OJT 관리가 강화되어야 함을 보여준다. 이러한 결과는 일학습병행제에 참여하는 기업이 학습근로자의 역량개발 뿐 아니라 교육지원, 인사관리, OJT 운영 등의 영역에서 지금보다 수준 높은 관리가 필요하며 제도적인 측면에서는 학위연계형의 발전을 위해서 학습시간 및 참여기업의 학습자관리에 대해 보완책이 필요하다는 점을 보여준다.

[Abstract]

This study investigated the perception of the learning-workers' organizational effectiveness. They participate in the degree-linked work-learning parallel system. As a result, the turnover intention and job performance were higher than those of general office workers, and organizational commitment was lower. In addition, the higher scholastic year and grades, the higher job satisfaction. the higher grades, the lower burnout. specially the 2nd, 3rd, and 4th graders showed higher turnover intentions than the first grader. The results of the survey of (dis)satisfaction factors of learning workers also show that OJT management in the field should be strengthened rather than OFF-JT education in universities. This paper suggests that companies participating in the work-learning parallel system need higher-level management in aspects such as educational supports, personnel management, and OJT management as well as competency development of learning-workers. It shows that supplementary measures are needed for learning time and learner management of participating companies.

Key Words: Work-learning parallel system, Degree-linked type, Learning workers, Organizational effectiveness, Satisfaction

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2020.331>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 22 October 2020

Accepted 29 October 2020

*Corresponding Author

E-mail: jaekyumyung@koreatech.ac.kr

I. 서론

평생직업능력개발의 중요성이 확산되면서 학위연계형 일학습병행제는 이론과 실무를 현장과 대학이 가진 역량을 통해 효과적으로 학습근로자의 역량을 강화시킬 수 있다는 점에서 시행되었다. 일학습병행제는 독일과 스위스의 도제교육의 틀을 한국의 실정에 맞게 적용하면서 시작되었으나 NCS기반의 표준화된 교육훈련의 틀을 도입하고, 대학의 전문성에 기반한 이론교육을 OFF-JT로 운영하는 방식으로 대학연계형을 교육기회의 다변화의 차원으로 활용하게 되었다 [1]. 학위연계형은 학사과정 외에 고숙련 마이스터 과정으로 칭하는 석사과정까지 개설되어 있으며 한국기술교육대학교는 독립된 단과대학으로 국내에서 유일하게 학위연계형 일학습병행제를 개설하여 운영하고 있다.

하지만 동 제도가 시행된지 5년이 지난 시점까지 학위연계형에 참여한 학습근로자(대학생이자 재직자)의 인식을 통한 제도의 효과와 성과를 분석하는 연구가 미흡했다[2]. 제도의 목적상 학습근로자는 각 기업에서 역량있는 인재로 키우는 목적으로 교육훈련의 기회를 제공하고 있는 것이며 그 교육훈련의 효과는 기업의 입장에서 볼 때, 학습근로자를 통해 조직유효성을 높이는 것으로 볼 수 있다. 즉 학습근로자가 인식하는 조직몰입, 직무몰입, 직무만족, 업무성과와 같은 긍정적 조직유효성 수준과 이직의도와 직무소진과 같은 변수가 그들의 학습기간 및 성적, 근무환경과 어떠한 관계를 가지며 학습근로자가 아닌 일반 회사원들의 인식수준과 비교하여 어떤 차이가 있는지 확인하는 것은 동 제도의 장기적 발전방향을 고려하는 측면에서 유용한 분석자료가 될 수 있다. 더욱이 이는 공급자 시각에서 동 제도의 효과를 분석하는 방식이 아니라 교육훈련의 수요자 입장에서 확인하는 것이므로 제도의 성과극대화를 고려하는 발전방향에 더욱 유용하다[3].

본 연구는 따라서 상기 언급한 바와 같이 첫째, 한국기술교육대학교에 재학중인 학습근로자와 비교대상군인 일반 회사원들을 비교하여 조직유효성에 차이가 있는지 확인하고 응답자의 성별, 학과, 학년, 소속기업, 성적 등과의 상관관계도 분석했다. 둘째, 학습근로자가 학위연계형(고숙련마이스터과정 포함) 일학습병행제에 참여하면서 느끼는 내용을 만족 및 불만족요인으로 구분하여 현 실태를 추가적으로 조사했다.

II. 선행연구 검토 및 분석방향 설정

국내 일학습병행제에 대한 연구들은 교육의 성과와 효과

적인 교육훈련의 모형개발을 중심으로 수행되어 왔다. 일부 조직에의 긍정적 측면에 대한 분석 등과 연계된 연구[4,5]가 있으나 다양한 측면의 조직유효성을 교육 수요자 인식을 통해 고려하는 연구는 드물다. 우선 중소기업의 자격부여형 일학습병행제 참여가 근로자의 직무능력 향상에 어떠한 영향을 미치는지 연구가 수행되었는데 분석결과 일학습병행제의 교육형태 중 수행평가가 근로자의 직무능력 향상에 유의한 영향을 미쳤으며[6] 직급에 따른 일학습병행제 효과 인식에는 차이가 있었다. 즉 중소기업의 자격부여형 일학습병행제 참여 시 수행평가가 근로자의 직무역량 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있으므로 기존 학습과정에서 대표적으로 운영되는 집체식 교육훈련이나 현장훈련만큼 수행평가의 효과성을 중요하게 인식하고 프로그램에 적극적으로 포함시킬 필요가 있다고 요약할 수 있다.

일학습병행제의 학과운영 시 NCS 기반의 교육과정에 대한 분석도 수행되었다[6-8]. 그 핵심은 일학습병행제의 이론적 근간은 기업이 취업희망자를 채용하여 산업현장에서 일과 학습을 병행하여 직무능력을 향상시키는데 있기 때문에 학교에서 NCS 기반 능력단위 중심 교육으로 산업현장의 업무능력단위를 일치시켜 취업자 미스매칭의 최소화가 된다면 의미가 있다는 것이다[8]. 하지만 대학연계형의 경우 이론교육 중심으로 학교 OFF-JT 교육이 이뤄져야 하는 점을 고려한다면 NCS기반의 능력단위 중심의 교육을 대학에서 담당하는 것이 옳은 것인가에 대한 의문은 여전히 존재한다.

일학습병행제는 인적자원관리시스템 및 교육훈련시스템이 미비한 중소기업에게 훈련을 지원함으로써 근로자의 직무능력을 배양하고자 하는 것이다. 그동안 교육훈련 여건이 부족했던 규모가 작은 기업일수록 일학습병행제의 체계적인 OJT 훈련을 통해 실무능력을 향상시키고자 하는 학습자의 학습동기와 기업현장교사의 자질이 직무만족에 미치는 영향이 더욱 크다는 것을 선행연구는 지적하고 있다[4,8].

다른 선행연구에서 지적하는 사항으로 훈련과정 개발과 관련된 이슈가 있다[9]. 일학습병행 훈련과정 개발기준 측면에서 보면 개발기준의 일부 내용이 국가기술자격의 주요 직무와 관련된 능력단위가 누락되거나, 교육·훈련시간 및 시설·장비 등의 최소 기준이 현장의 실정과는 부합하지 않는 등의 개선 의견이 제기되어 향후 개발기준 및 편성기준 개발을 위한 가이드라인 개선이 필요한 상황이다[8]. 하지만 해외의 사례, 특히 독일의 경우를 보면 훈련과정의 자율성이 보장되고 있어서 이에 대한 근본적인 고민은 필요하다. 참고로 일학습병행대학은 역사가 아직 길지 않아서 관련 회사와 조직에 그렇게 많이 홍보되어 있지 않은 상태이기 때문에 이 프로그램을 알리는 일에 관련 조직인 산업인력관리공단이나 대학

에서 많은 노력이 필요하다. 최근 많이 개선되어 가고 있으나 학습근로자 공급이 가능한 회사의 CEO급에서 본 프로그램의 장점과 혜택을 인지하지 못하여 인력담당자 선에서 업무가 이루어지는 경우도 많은 것으로 확인되고 있다. 이러한 상황에서는 우수한 학습근로자의 확보와 미래지향적 모델을 만들기가 용이하지 않으며, 따라서 효율적인 학생모집, 선발 및 동기 유지가 요망된다고 할 수 있다.

이상의 선행연구를 기반으로 본 연구는 조직유효성을 통한 동 제도의 성과와 시사점 도출, 교육방식과 교육훈련 지원과 관련된 학습근로자의 만족도 수준 파악과 이러한 분석 결과를 바탕으로 동 제도가 중장기적으로 고려해야 하는 요소들을 고찰했다. 주요 분석 내용은 절을 달리하여 설명한다.

III. 주요 분석 내용

A. 분석개요

분석을 위해 우선 한국기술교육대학교 일학습병행대학에 재학하는 학습근로자 399명과 다양한 직종과 산업에 근무하는 영리기업의 회사원 426명의 조직유효성의 차이를 분산분석으로 확인하였다. 여러가지 조직유효성 변수 가운데, 직무몰입¹, 직무만족², 조직몰입³, 이직의도⁴, 직무성과⁵, 직무소진⁶을 분석했다. 각각의 변수는 선행연구에서 활용되는 측정스케일을 활용했으며, 분산분석을 하기 전에 탐색요인분석

¹직무몰입(job involvement)이란 종업원이 직업과 자신을 동일시(동화)하고, 직업에 참여하고, 자신의 일을 가지 있게 여기는 정도. 개인과 직무를 연결시키는 직무에 대한 태도나 지향. 전체적인 자아 이미지 속에 일이 중요하다고 생각하는 정도, 개인이 자신의 직무에 몰두하거나 사로잡히는 정도, 또 성과가 그의 자아가치에 중요하게 여겨지는 정도임.

²직무만족(job satisfaction)이란 자신의 직무에 가지는 우호적, 비우호적인 평가/이직의도, 직무수행의 선행변수. 조직구성원이 직무수행과정에서 혹은 작업환경을 통해 자신의 욕구를 만족시키는 정도. 조직구성원의 직무만족이 조직몰입으로 이어져 생산성에 도움이 됨.

³조직몰입(organizational commitment)이란 개인이 조직에 대하여 동일시, 애착을 가짐으로, 그 조직에 남고 싶어 하며 조직을 위해서 더욱 노력하려 하며 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하는 심리 상태를 의미. 조직이 규정한 행태(dependable role behavior)를 의무적으로 준수하는 데 그치지 않고 한 걸음 나아가 보다 자발적이고도 적극적인 자세로 업무에 임하는 것. 좋은 조건이 있어도 이직하지 않으려는 심리상태와 관련된됨.

⁴이직의도(turnover intention)이란 이직의 전 단계로서 조직구성원이 자발적으로 조직을 떠나고자 하는 의도. 이직의도와 실제 이직의 상관관계가 높음. 자발적/비자발적 의도 구분이 중요.

⁵직무성과(task performance)란 핵심업무를 수행하는 데 있어서 효과성과 효율성을 종합한 것.

⁶직무소진(burnout disengagement/- exhaustion)자신의 업무에 대해 떠나고 싶거나(disengagement at work) 신체적 정서적으로 지치는 상태(exhaustion)을 의미하며 직무스트레스가 원인으로 알려져 있음. 또한 조직유효성 변수의 선행요인으로 볼 수 있음.

을 통해 잠재변인을 확인하였다. 직무소진 외에는 모든 변수가 하나로 적재되었으며 직무소진은 선행연구와 같이 업무로부터의 이탈욕구와 정서적/신체적 고갈의 두 개의 요인으로 분리되었다. 이 조직유효성 변수에 학습근로자는 일반 직장인과 어떠한 차이가 있는지 분석한 후 추가적으로 학년별로 비교대상군과 차이를 분산분석으로 진행했다.

또한 학습근로자의 학년과 성적이 조직유효성에 미치는 영향을 회귀분석으로 검토하였다. 이는 성과와 학년이 오를수록 조직유효성과 긍정적인 관계가 있을 것으로 예상하기 때문에 본 분석을 통해서 확인해 보고자 한 것이다.

마지막으로 학습근로자가 일학습병행제 학위연계형이 참여하면서 제공받는 교육훈련의 질과 관리수준, 교육여건, 지원수준 전반에 대한 만족도 수준을 조사했다. 총 18가지 예시를 제공하고 각각의 항목에 대해 만족과 불만족 여부를 중복으로 응답하도록 한 후, 그 응답 수를 바탕으로 만족요인과 불만족요인의 특성을 구별하였다. 이상의 분석과 실태조사의 결과는 다음절에 정리한다.

B. 분석결과

조직유효성 분석에 대한 분산분석결과와 만족/불만족 요인에 대한 실태조사 결과는 다음과 같다.

1) 분산분석 결과

모든 분석은 요인이 하나인 일원배치분산분석이며 각 분석 전에 분산의 동질성검정과 정규성검정을 진행했다. 분산의 동질성검정인 레벤검정이 충족되지 않은 분석결과는 Welch 및 Brown-Forsythe 검정의 결과로 해석을 진행했다. 모든 분석은 SPSS 21버전으로 수행했다. 결과는 다음과 같다.

표 1. 분산분석결과 (학습근로자/일반회사원)

Table 1. ANOVA results (Learning workers/general office workers)

반응변수	집단간 평균차이 결과(학습근로자/일반회사원)	
	F-value	p-value
직무몰입(JI)	.002	.968
직무만족(JS)	2.947	.088*
조직몰입(OC)	5.853	.017**
이직의사(T)	14.875	.000***
직무성과(TP)	14.875	.009***
직무소진-이탈(BOD)	.234	.630
직무소진-고갈(BOE)	1.503	.223

우선 두 집단(학습근로자와 일반근로자)간 직무몰입의 수준은 차이가 없었다. 직무만족의 수준은 90% 유의수준 하에서 차이가 있었으나, 통상적인 95% 기준으로 볼 때, 집단 간 차이가 없다고 볼 수 있다. 또한 직무소진의 두 가지 구인인 업무로부터의 심리적 이탈과 고갈 모두 통계적으로 유의한 차이를 발견할 수 없었다. 하지만 조직몰입, 이직의사, 직무 성과는 두 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 발견되었다. 특히 직무만족은 구체적인 직무나 직무의 어떤 측면에 대한 반응이므로 직무환경 변화에 따라 직무만족 수준이 변화하는 특징이 있다. 그러나 조직몰입은 조직전체에 대한 개인의 감정을 포괄하는 개념으로 쉽게 변하지 않기 때문에 본 연구 결과에서 보여지는 조직몰입의 유의한 차이는 중요한 의미가 있는 것으로 사료된다.

다음은 앞에 언급한 바와 같이 학년별로 상기 조직유효성의 차이가 나타나는지 확인했다. 사후분석을 통한 분산분석 결과는 다음 표와 같으며 다중분석 결과 유의한 차이가 확인된 내용만 표에 포함했다.

표 2. 분산분석결과 (학년별 학습근로자/일반회사원)

Table 2. ANOVA results (Learning workers by grade/general office workers)

반응변수	집단간 평균차이 결과(학년별 학습근로자/일반회사원)		
	사후분석 결과 (다중비교)	F-value	p-value
직무몰입(JI)	석사1년-일반회사원	5.248	.000***
직무만족(JS)	석사1년-일반회사원	3.506	.000***
조직몰입(OC)	학부2년-일반회사원	-3.845	.004***
	석사1년-일반회사원	14.875	.000***
	학부1년-학부2년	-3.386	.006***
이직의사(T)	학부2년-일반회사원	3.910	.000***
	학부3년-일반회사원	2.308	.023**
	학부4년-일반회사원	2.691	.033**
	석사1년-일반회사원	-3.558	.033**

전반적으로 고숙련 1년차(석사과정)의 조직유효성 인식수준이 높은 것으로 나타났다. 표에서와 같이 직무몰입, 직무만족, 조직몰입, 이직의사 모두 비교대상군에 비해 긍정적인 차이를 보였다. 따라서 석사과정은 자발적인 직무역량 강화의 지가 있는 기업현장교사의 참여로 이해할 수 있으며 이는 교육훈련의 관리 및 학습독려는 석사 2년차에 집중할 필요가 있음을 말해준다. 학위연계형의 경우 조직몰입과 이직의도에서 비교대상군과 차이를 드러냈는데 구체적으로 학부 2학년에 일반적인 회사원보다 조직몰입도가 떨어지는 것으로 확인할 수 있었다. 이직의도도 역시 학부 2학년에 가장 강하게 나타났으며 3, 4학년에도 지속적으로 일반 회사원보다

강한 이직의도를 드러냈다. 특이한 점은 1학년 때는 큰 차이가 없던 이직의도가 2학년에 두드러지는 것인데, 이는 일학습병행제도에 참여하기 위해서는 입사 1년 이내 근로자이어야 하기 때문에 입사초기인 1학년에는 강한 이직의도가 드러나지 않은 것일 뿐, 실제 1년 이후 2학년부서는 꾸준히 이직의도가 강한 것이다. 이러한 결과는 학습근로자 관리는 2년 차부터 매우 중요하며, 일학습병행제에 참여하는 회사의 인사관리 측면에서 시사점을 준다.

2) 회귀분석 결과

학년과 성적이 올라감에 따라 조직유효성 인식은 개선될 것으로 예측한 후, 실증분석으로 이를 확인하였다. 학년의 증가에 따라 직무만족은 개선이 되는 것으로 확인할 수 있다. 이는 직무가 익숙해지면서 나타나는 긍정적인 영향으로 해석된다. 또한 학교에서의 성적이 좋은 학습근로자는 역시 직무만족도가 높은 것으로 분석됐고 업무로부터 이탈하고 싶은 직무소진과 정서적, 신체적 고갈상태인 직무소진은 모두 감소하는 것으로 확인되었다. 이 결과 역시 교육훈련과 대학 학업이 지속되고 성실하게 임하여 학습성과가 높은 사람은 직무에 대한 만족도가 높을 것으로 예상할 수 있다.

표 3. 성적과 학력 증가에 따른 조직유효성 결과

Table 3. Regression results (Organizational effectiveness results according to the increase in grades and academic records)

종속변수	독립변수 (양측검정결과)			
	성적		학년	
	t-value	p-value	t-value	p-value
직무몰입(JI)	.240	.810	.617	.537
직무만족(JS)	2.108	.036**	2.133	.034**
조직몰입(OC)	.958	.339	.280	.780
이직의사(T)	.917	.360	1.366	.173
직무소진-이탈(BOD)	-1.974	.049**	-1.195	.233
직무소진-고갈(BOE)	-1.895	.059**	-.587	.558

따라서 동 결과는 학위연계형 일학습병행제도가 추구하는 직무에 대한 숙달과 직무역량강화 측면의 성과가 학습근로자에게서도 동일하게 긍정적으로 나타남을 확인한 것으로 정책의 효과가 있음을 설명해 준다.

3) 만족/불만족 요인 실태조사

다음 결과표에서 보듯이 주된 만족요인은 학교교육과 수업내용, 교수에 대한 만족도와 관련된 것으로 나타났다. 따라서 학습근로자의 학습독려 및 교육훈련 지원 측면에서는 학교 교육의 품질제고보다 다른 불만족요소를 살펴봐야 한다.

표 4. 만족/불만족 요인결과

Table 4. Satisfaction/dissatisfaction factor results

항목	만족요인				불만족요인			
	계	1순위	2순위	3순위	계	1순위	2순위	3순위
OFF-IT 학교 수업내용	130	68	34	28	27	7	10	10
OJT 현장 훈련내용	58	20	22	14	52	17	17	18
회사의 학습지원 수준	85	29	32	24	110	48	42	20
정규교과 외 프로그램	18	3	5	10	45	11	12	22
학교 교육여건	136	42	46	48	18	2	10	6
회사 교육훈련 여건	38	14	14	10	75	22	28	25
교수와의 교류	117	38	41	38	26	10	8	8
교수의 전문성	154	48	61	45	7	0	2	5
기업현장교사의 전문성	29	7	10	12	27	7	10	10
수업시간(토요일 강의 전일제)	75	20	31	24	98	52	27	19
진로(자기계발) 지도	35	15	12	8	44	11	16	17
높은 학습(학업)수준	66	22	25	19	45	23	13	9
통학지원	78	31	23	24	110	55	38	17
부대시설(체육시설, 교내식당 등)	16	7	5	4	56	22	25	9
NCS위주의 교육	32	9	8	15	45	22	16	7
낮은 학습(학업)수준	7	2	0	5	18	8	8	2
기타	19	5	6	8	37	15	13	9
없음	96	16	21	59	347	64	101	182
미표기	9	3	3	3	9	3	3	3
계	1196	399	399	399	1196	399	399	399

주된 불만족요인은 회사의 교육훈련 여건과 학습지원수준과, 토요일 전일제 수업 및 한국기술교육대학교의 지리적 위치에 따른 통학의 불편함으로 요약할 수 있다. 이 중에서 통학여건은 특수한 상황으로 제외하더라도 전체적인 불만족요인은 참여기업의 지원과 OJT교육지원 전반에 대한 요인이다. 따라서 제도의 발전을 위해서는 회사의 지원, OJT 교육훈련의 성과관리 측면에서 방안을 마련할 필요[4]가 있었다.

IV. 결론

분산분석의 결과 직무만족이나 직무몰입도는 비교대상군과 차이가 없음에도 조직몰입도에서 차이가 나타나는 것은 중요하다. 동 결과가 보여주는 의미는 상황에 따라 직무나 조직에 몰입도가 달라지지 않고 근본적으로 조직에 대한 몰입, 애착이 낮다는 것을 뜻한다. 따라서 조직몰입도가 낮으므로 이직의도가 높게 나타나는 현상은 어찌 보면 당연하다. 주목할 것은 자신의 직무성공에 대해서 긍정적으로 인식하는 경향이 일반 회사원에 비해 강하다는 점인데, 바로 이

러한 현상 때문에 조직몰입도가 낮게 나타나는 것으로 추론할 수 있다. 왜냐하면 조직의 지원이 부족하다고 여겨질 때, 자신의 직무능력에 자신이 있는 경우 조직몰입도는 낮아지기 때문이다. 덧붙여 구체적으로 열거하면 자신의 직무성공을 긍정적으로 본다는 점은 그만큼 상대적으로 조직의 지원이나 근무여건, OJT를 비롯한 교육훈련 지원에 대해 불만족스럽게 여기기 때문이라고 예상할 수 있다. 이러한 결과는 만족/불만족 실태조사의 결과와 일치한다. 불만족 요인조사에서도 드러났듯이 회사의 교육훈련 지원과 여건에 불만이 많이 있다는 점을 확인할 수 있다. 명시적으로 OJT와 관련된 부분은 개선 필요성이 구체적으로 제시되지는 않았으나 불만족요인의 성격상 회사에서 진행되는 OJT교육의 여건은 심도있게 고찰해 볼 필요성도 있다[10].

학년별 분산분석에서 보았듯이 이직의도가 1학년 때에는 비교대상군과 유사하지만 2학년년부터 높아지는 이유는 조직에 대한 몰입도가 낮아지는 것과 연관된 것으로 보인다. 따라서 졸업생이 많아지면 향후 학습기업의 성과를 분석하는데 있어서 이직자 관리가 필수적인 요소가 될 것임을 예상할 수 있다. 조직몰입도가 낮고, 2, 3, 4학년은 이직의도가 높게

나타났다는 사실은 학위연계형 일학습병행제도에 참여하는 학습근로자에게 언제 어떠한 학습독려와 관리가 집중되어야 하는지 시사하는 바가 있다. 전반적으로 고숙련과정의 조직유효성 변수가 긍정적으로 나타났는데 이는 학습근로자가 이미 기업현장교사로서 책임감을 가진 사람이라는 점이 작용한 것으로 추측할 수 있다. 따라서 현재 고려 중인 고숙련과정(석사과정)의 확대는 정책적으로 적극 고려해 볼 필요성도 있다. 특히 기업현장교사의 양적, 질적 성장이 일학습병행제도의 확산에 기여하는 데 중요한 부분이기 때문에 학습성과와 조직유효성 인식이 긍정적인 동 과정의 확대는 제도의 성공에 직결되는 것으로 판단된다.

성적과 학년의 영향은 주로 직무만족과 연관성이 있음을 확인했다. 이는 앞의 지적과 같이 직무역량강화를 추구하는 동 제도의 목적에 부합하는 결과로서 의미가 있다. 직무만족이 직무역량과 같은 의미는 아니지만 성적이 높고 직무만족 수준이 높다는(직무소진이 줄어드는 현상을 포함함) 것은 일학습병행제 하의 교육훈련의 성과가 높은 사람은 자신의 직무에 익숙하게 될 것임을 예상할 수 있고 그 결과 직무만족이 높은 것으로 추론이 가능하기 때문이다.

마지막으로 만족도와 불만족 요인 실태조사 결과는 지적한 바와 같이 상기 분산분석 및 회귀분석의 결과에 부합하며 추가적으로 동 정책의 성공을 위해서 학습참여기업의 질관리와 기업 현장에서의 교육훈련지원 수준보장을 어떻게 구현할 것인가가 중요한 과제라는 시사점을 준다. 이상 확인된 동 연구결과는 향후에 학위연계형 일학습병행제를 통한 졸업생이 증가하면서 예상할 수 있는 정책의 성과평가 및 확산 전략 등에 도움이 될 것이다. 예를 들어 이직의도를 지닌 채 졸업하는 학습근로자의 기업내 유지율을 제고하기 위해서는 어떠한 관리포인트가 중요한지, 학습기업의 질적제고를 위한 추가적인 지원책은 무엇인지, 고숙련 과정의 확대와 성과에 기반한 교육훈련비의 자기부담 논의 등과 같은 의사결정 영역은 동 연구를 기반으로 각 사안별로 별도 추가 연구를 통해 그 해답을 찾을 수 있을 것으로 기대할 수 있기 때문이다.

감사의 글

논문은 2020년도 한국기술교육대학교 교수 교육연구 진흥과제 지원에 의하여 연구되었음.

This paper was supported by Education and Research promotion program of KOREATECH in 2020.

참고문헌

- [1] K. Kang, U. Kim, and K. Om, "Development and application of an NCS-based reference operation model for contract departments of the Korean work-and-study parallel colleges," *Journal of Practical Engineering Education*, vol. 11, no. 1, pp. 61-73, June 2019.
- [2] D. Y. Kim, "The mediating effects of protean career attitude on relationship between Korean work-learning dual training program and subjective career success," *Journal of Education & Culture*, vol. 25, no. 1, pp. 203-223, 2019.
- [3] H. E. Jang, S. Y. Heo, and J. H. Lee, "The current status of co-operative education programs in Korean universities and it's implications for the government policy," *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 18, no. 2, pp. 493-500, February 2017.
- [4] J. T. Kim, H. B. Kang, and J. M. Park, "A study on the effects of government subsidies on industrial human resource development: focused on work-learning dual system," *Productivity Review*, vol. 33, no. 2, pp. 91-116, June 2019.
- [5] K. Park and H. Lim, "Effectiveness of the on-the-job training: focused on comparison with the off-the-job training," *Korean Journal of Industrial Relations*, vol. 10, no. 2, pp. 92-125, August 2000.
- [6] D. Kim, "Case study of training program development for operating NCS based corporate customized work and learning dual system," *Journal of Curriculum Integration*, vol. 11, no. 3, pp. 43-71, 2017.
- [7] S. Kang, M. Woo, and M. Jeon, "Analysis of a pilot test on prototype questions for the NCS-based work and learning in parallel qualification," *The Korean Journal of Technology Education*, vol. 16, no. 2, pp. 234-251, August 2016.
- [8] K. N. Kim, "NCS-based qualification management reform plan," KOREATECH, 2018.
- [9] G. Kim, "The effect of the workplace learning and learning transfer on business performance," Doctoral Thesis, Chosun University, 2016.
- [10] K. Om, K. Kang, and K. H. Rim, "A study on the development of a contracted education program model for the Korean dual education system," *Journal of Practical Engineering Education*, vol. 8, no. 1, pp. 63-68, June 2016.



명 재 규 (Jae Kyu Myung)_종신회원

1993년 2월 : 고려대학교 경영학/농생물학 학사
2002년 2월 : KAIST(한국과학기술원) 경영학 석사
2002년 7월 ~ 2012년 8월 : LG환경연구원(네오에코즈) 수석연구원/상무
2016년 9월 : 인하대학교 경영학 박사
2018년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 강소기업경영학과 교수
<관심분야> 기업의 사회적 책임, 기업윤리, 일학습병행, 스마트제조인력양성