

IPP 일학습근로자의 역량과 훈련프로그램의 특성이 학습근로자의 훈련성과에 미치는 영향 연구 -기업내 구성원의 사회적 지원을 중심으로-

배용일¹, 서영욱^{2*}

¹대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정, ²대전대학교 융합컨설팅학과 교수

A Study on the Effects of IPP Work-Learning Worker's Competency and Characteristics of Training Program on Training Performance of Learning Workers -Focusing on Social Support of Corporate Members-

Yong-Il Bae¹, Young-Wook Seo^{2*}

¹PhD student, Department of Business Consulting, Daejeon University

²Professor, Department of Business Consulting, Daejeon University

요약 이 연구는 IPP 일학습 근로자의 역량과 훈련프로그램의 특성이 기업내 구성원들의 사회적 지원을 통해 훈련성과에 어떤 영향을 미치는지 연구함으로써 훈련성과를 높일 수 있는 시사점을 제시할 목적으로 수행되었다. 연구는 IPP 일학습 훈련생 270명(9개 대학)을 대상으로 온라인 설문지를 배포, 회수된 209명의 응답에 대해 구조방정식을 활용하여 각 변인간 유의성을 검증하는 방법으로 수행하였다. 연구결과 학습근로자의 역량 및 훈련프로그램의 특성은 기업내 구성원들의 사회적 지원과 정(+)의 관계가 있고, 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 훈련성과와 정(+)의 관계가 있음이 발견되었다. 본 연구결과는 향후 훈련생과 참여기업 선발, 훈련과정의 개발 및 운영에 대한 참고 자료로 활용할 경우 훈련성과에 기여할 수 있을 것으로 본다. 다만, 본 연구의 한계는 학습근로자의 인식을 중심으로 응답을 도출함으로써 결과의 객관성이 다소 낮은 점으로, 향후 연구에서는 훈련관계자들을 대상으로 한 입체적인 교차조사를 통하여 결과의 객관성을 높일 필요가 있을 것으로 본다.

주제어 : 과업역량, 실패내성, 훈련의 현장지향성, IT지원, 사회적 지원, 훈련성과

Abstract The purpose of this study was to suggest implications for improving training performance by studying how the capacity of IPP workers and the characteristics of training programs affect the training performance through social support of employees. The study was conducted by distributing the online questionnaire to 270 IPP learning worker(of 9 university). As a result, it was found that the characteristics of the learning worker and the characteristics of training programs were positively related to the social support of the employees, and their social support was positively related to the training performance. The results of this study can contribute to the training performance when used as reference materials for selection of trainees and participating companies and development and operation of training courses. However, the limitation of this study is that the objectivity of the result is rather low by deriving the response centered on the recognition of the learning workers. In future studies, it is necessary to increase the objectivity of the results through three-dimensional cross-checks with training participants.

Key Words : Task capability, Failure tolerance, Field Orientation of Training, IT Support, Social Support, Training Performance

*Corresponding Author : Young-Wook Seo(ywseo@dju.kr)

Received February 11, 2020

Accepted March 20, 2020

Revised March 6, 2020

Published March 28, 2020

1. 서론

2014년 우리나라에 처음 도입된 일학습병행제에 대한 법률(“산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안”)이 2019년 8월 2일 국회를 통과하고 동년 8월 27일 국무회의에서 의결, 공포됨으로써 2020년 8월 28일부터 시행될 예정이다[1]. 일학습 병행제는 유럽 및 호주 등에서 널리 보편화된 도제식 훈련(일터기반학습)을 우리나라 실정에 맞게 변경하여 도입한 직업훈련제도로, 자격과 훈련을 연계한 산업형(구 자격연계형) 훈련과 자격과 관계없이 훈련만 실시하는 기업형(구 모듈형) 훈련으로 구분된다. 산업형 훈련은 다시 학습근로자의 유형에 따라 입사한지 1년 이내인 신입사원을 대상으로 한 재직자과정(대학 연계형과 전문대 연계형 포함), 특성화고 2, 3학년생들을 대상으로 한 도제과정, 특성화고와 전문대를 연계한 P-Tech 및 Uni-Tech 과정, 대학교 4학년생들을 대상으로 한 IPP일학습 과정, 기업현장교사들을 대상으로 한 마이스터 과정 등으로 구분된다[2].

일학습 병행제는 제도 도입 후 5년이 경과한 2019년 6월 현재 참여기업 14,599개사(2014년 1,897개사의 6.7배), 학습근로자 85,359명(2014년 3,154명의 26배)으로 양적으로는 놀랄만한 성장을 이룬 반면[3], 학습근로자의 직무능력 향상정도 71.8%(3.59점/5점 만점), 훈련만족도 73.4%(3.67점/5점 만점), 계속 근무의지 65.0%(3.25점/5점 만점), 중도탈락률 31.6%(2016년) 등으로, 질적인 면에서는 다른 직업훈련에 비해 크게 만족할 만한 수준은 아닌 것으로 평가된다[4]. 따라서 제도 도입 6년차이면서 독자적인 일학습 법률이 시행되는 올해야 말로 “산업계와 학교교육의 미스매치 감소”와 “고용을 증대”라는 일학습 제도 도입 목적이 산업현장에서 얼마나 충실히 이루어지고 있는지 실증적인 연구가 필요할 것으로 본다. 이에 본 연구에서는 IPP일학습 훈련을 대상으로 학습근로자의 역량과 훈련프로그램의 특성이 기업내 구성원들의 사회적 지원을 통하여 훈련성과와 어느 정도 유의한 관계를 미치는지에 대해 실증적으로 연구하고자 한다. 이처럼 각 변인간 관계를 실증적으로 분석하여 도출한 본 연구결과는 향후 IPP일학습 훈련의 질적 향상에 크게 기여할 수 있을 것으로 본다.

2. 선행연구 고찰 및 연구가설 설정

2.1 일학습 훈련에 대한 선행연구

일학습 제도 도입초기(2014~2017)에 수행된 일학습 관련 연구들은 주로 제도 및 정책수행과 관련된 연구에 집중됨으로써 기업이나 근로자 입장에서 훈련성과(직무 성과, 조직몰입도 등)를 검증하는 실증적인 연구는 다소 미흡하였다[5]. 선행연구를 보면 제도도입을 검토하던 2011년 당시 박경환(2011)은 유럽의 일터기반학습(Work-based Learning)에 대한 연구에서 일과 학습이 상호 긍정적인 작용을 한다는 사실을 밝혀 일학습 제도의 기초를 마련하였고, 전승환 & 강경중(2014)은 일학습 제도의 정착을 위한 9가지 정책과제를 제안하였으며, 최정훈 외(2014)는 일학습 훈련과 대학의 학위를 연계하는 방안을 제시하였고, 장혜정(2015)은 평가기준과 학습모델 및 교수학습모형 개발을 통하여 훈련성과를 도출할 수 있는 훈련 프로그램 모델을 제시하였다. 강세욱(2016)은 프로그램의 개발, 집행 및 성과에 대한 평가의 필요성을 제시하였고, 김은수 & 임상호(2016)는 일학습 훈련이 당장 기업의 생산성 향상에 기여하지는 못하지만 자격부여형 프로그램이 학습근로자의 직무역량 향상에 매우 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장하였으며, 김동연(2017)은 일터기반학습(Work-based Learning)을 변형한 일학습 훈련의 성과를 높이기 위해서는 NCS(국가직무능력표준 : National Competency Standards)에 입각한 맞춤형 프로그램을 개발하고 평가를 강화하여야 한다고 주장하였다[6-12].

이처럼 일학습 훈련의 정책과 제도관련 연구에 치우쳤던 도입초기 연구방향은 제도를 수행하면서 점차 훈련성과 중심으로 방향이 전환되는 양상을 보이고 있다. 즉, 2017년 이후 연구들을 보면 김종두 & 조광주(2017)는 일학습 근로자의 성취동기와 훈련성과의 관계를 훈련기간별, 종목별, 과정별로 분석하였으며, 김대영(2019)은 학습근로자의 프로틴인 경력태도 수준에 따른 직무만족 및 고용가능성에 대해 연구하였고, 김대영 & 박상오(2018)는 현장교사의 사회적 역할이, 가성민 & 윤동열 & 한승현은 기업현장교사와 학습근로자의 사회적 관계가 학습근로자의 훈련성과와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다[13-16].

전통 교육학에서는 교육성과를 위한 요인으로 교사, 학생(학습자), 교재(프로그램)를 들고 있으나 현대 교육학에서는 이들 3요소 외에 교육적 환경을 중요한 요인으로 들고 있다[17]. 학교에서의 형식학습(Off-JT)과 기업에서의 비형식학습(OJT)으로 이루어진 IPP일학습 훈련은 학습근로자 및 훈련프로그램과 함께 기업 구성원들의 사회적 지원 또한 훈련성과에 중요한 요인의 하나가 될 것

으로 보고 있다[18]. 이에 본 연구에서는 IPP일학습 훈련 생들을 대상으로 그들의 개인적인 역량과 훈련프로그램의 특성이 기업내 구성원들의 사회적 지원을 통하여 훈련성과(조직몰입, 직무성과)에 어떤 영향을 미치는지를 분석해 보고자 한다.

2.2 학습근로자의 개인 특성

2.2.1 학습근로자의 과업숙달

Bauer et al.(2007)는 신입사원의 Needs가 조직의 Needs와 서로 부합할 때 신입사원이 안정적으로 조직 구성원으로 적응하게 되는데, 이러한 적응과정을 직업적 응과정이라 하였으며[19]. Bauer & Green(1998)는 직업적응의 변인으로 처음에는 직무만족, 조직몰입 및 근속 의도 등을 제시하였으나[20], 후에 과업숙달, 직무성과, 조직정체성, 스트레스, 조직시민행동, 역할지향, 사회적 통합 등의 변인들을 추가하였다[21]. Feldman(1981)은 직업적응(또는 조직적응)을 학습과정으로 보았으며, Chao et al.(1994)는 Feldman의 이론을 토대로 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도를 통한 과업숙달에 의해 훈련성과(조직적응, 직무성과)가 이루어진다고 보았다 [22,23]. 반면에, 주홍석(2014)은 신입사원의 과업숙달은 조직몰입 및 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 보았다[24]. 본 연구에서는 이와 같은 선행연구를 근거로 일학습 근로자의 과업역량을 훈련성과(직무성과, 조직몰입)에 대한 독립변인으로 설정하고 양 요인의 구조적 관계를 연구하였다.

2.2.2 학습근로자의 실패내성

실패경험에 대한 초기 선행연구들은 실패경험의 부정적 측면을 평가하는 연구가 많았으나[25], 뒤로 갈수록 점차 긍정적 측면을 주장하는 연구들이 증가하였다. Clifford(1984)는 학생들의 실패경험이 무기력이나 포기성향으로 이어지지 않고 특정 조건하에서는 실패내성(Failure Tolerance)을 길러준다는 건설적 실패이론(Theory of constructive failure)을 주장하였다. 즉, 학습자 개인별 특성에 따라 다소 차이가 있지만 학습자들은 대체적으로 도전이 실패할 경우 그에 좌절하기 보다는 오히려 실패경험을 건설적인 경험으로 받아들이는 경향이 높다는 사실을 밝혀냈다[26]. 국내 선행연구에서는 실패내성이 강한 실패자는 실패할 경우 고통이나 좌절에 침잠하기보다 오히려 실패자 본인은 물론 자신이 속한 조직에 발전적 동인으로 작용하도록 함으로써, 학습

자의 실패경험은 결국 학습자의 조직내 사회적 관계에 구체적이고 현실적이며 미래지향적 영향을 미친다고 하였다[27,28].

2.3 일학습 훈련프로그램의 특성

2.3.1 일학습 훈련에 대한 IT지원

오늘날 정보화 사회에서 정보기술(IT: Information Technology)은 기업경영에 없어서는 안 될 요소로 대두되고 있다[29]. IT관련 선행연구들을 보면 Leavitt & Whistler(1958)는 IT를 “다양한 정보를 신속하게 처리할 수 있는 정보처리기술, 의사결정을 지원하는 수학적, 통계적 기술 및 컴퓨터 프로그램을 통한 시뮬레이션 기술의 총합”으로 정의하였으며[30], Bakos & Treacy(1986)는 컴퓨터 하드웨어와 소프트웨어 및 통신을 이용하여 정보를 저장, 처리하고 의사결정을 지원하는 과학적, 공학적 제반 기술이라 하였다[31]. IT는 조직의 능률향상, 원가절감, 품질관리 및 생산의 유연성 등 경영전반에 대해 영향을 미쳤으며 향후에도 그런 현상은 더욱 가중될 것이며, 특히 IT가 구성원의 행위나 조직구조와 같은 상향요인과 적절하게 부합될 경우 활용도가 더욱 높아질 것으로 본다[32]. 일학습 병행제에 대한 참여기업의 초기 만족도 조사에서 기업이나 기관 종사자의 가장 큰 불만요인중 하나가 복잡한 행정절차였다[33]. 이에 정부에서는 일학습 훈련과정 개발부터 운용까지 전부분에 대한 IT활용에 집중 투자하여 훈련효과 및 효율성을 극대화함으로써 개발비용 절감은 물론, 각 담당자들의 개발 및 업무시간 부담을 대폭 절감시켰다. 이처럼 일학습훈련은 주관기관(산업인력공단), 공동센터(대학) 및 참여기업의 유기적 협력을 통해 이루어지는 시스템인 만큼 훈련성과를 위하여 IT를 활용한 네트워크 구축이 가장 필요한 요소라 생각한다.

2.3.2 훈련과정의 현장지향성

일학습 훈련은 훈련을 수료한 학습근로자가 해당 기업에 정규직 사원으로 채용될 것을 전제로 한 훈련(단, 강제조항은 아님)이므로 훈련과정을 설계할 때 개발자와 참여기업의 협의를 통하여 기업의 Needs가 충분히 반영된 현장기반의 훈련프로그램으로 설계할 것을 요구한다 [34]. 엄기용외(2010)는 산업체의 수요를 고려하지 않는 전통 대학교육의 비탄력성으로 공급자로서의 대학과 수요자로서의 산업체 사이에 심각한 불일치(mismatch) 현상이 발생하고 있다고 진단하였다. 이러한 불일치현상을 해소하기 위해 정부에서는 직업교육훈련촉진법을 제정하

고 지역별 정기적인 훈련수요조사를 실시하고 있으나 아직도 미흡한 부분이 많다는 것이 선행연구의 분석이다[35]. Hoerner와 Wehrley(1995)는 교육훈련의 현장지향성을 “학생들에게 학교교육과 생산 활동이 서로 밀접한 연관성이 있음을 가르치는 모든 유형의 교육”으로 정의하였고, Shanker(1988)는 직업훈련의 현장지향성을 학생 입장에서 연구하였다[36,37]. Dykman(1996)과 OECD(2000)는 학교 교육훈련의 현장지향성을 높여야 하는 이유로 학생은 취업률을, 기업주는 우수인재 확보를 제시하였다[38,39]. 선진국의 경우 ‘학교에서는 이론을 가르치고 산업체에서는 실무를 가르친다.’는 독일의 이원화제도가 대표적인 현장 지향적 교육훈련 사례로 인용되고 있으며[40], 미국의 도제 제도는 대학에 진학하지 않는 학생들을 대상으로 이론과 실기의 통합교육을 통해 우수한 직업에 취업이 가능하도록 지원하는 유용한 제도로 인정받고 있다[41].

2.4 참여기업 구성원의 사회적 지원

사회적 지원은 1970년대 예방심리학(preventive psychology)에서 스트레스에 대한 적응 관계를 조절하는 핵심변인으로 제시된 개념이다. 사회적 지원에 대한 광의의 뜻은 ‘개인이 대인관계를 통하여 지원받을 수 있는 다양한 자원’으로 조직 구성원이 조직으로부터 받는 스트레스를 주변의 도움으로 해결하는 것을 의미하는데, 이와 같은 사회적 지원에는 정보지원, 피드백지원, 문제 해결 지원 등과 같은 직무지원과, 주변의 구성원들(상사, 동료, 부하직원 등)로부터 받는 신뢰, 인정, 애정, 관심 등과 같은 정서적 지지(직무의 지원)가 있다[42]. 사회적 지원은 리더십이나 조직이론 측면에서 비중이 가장 큰 상사의 업무지원을 중심으로 연구되다가 1980년대부터 부하직원의 스트레스 해소에 대한 상사의 정서적 지원으로 연구방향이 확대되었다[43]. Bowers & Seashor(1966)는 동료 지원에 대한 연구에서 직무협조나 정보제공 등의 업무지원 뿐만 아니라 구성원의 스트레스 해소나 직무만족도 향상에 중요한 기여를 한다는 점을 밝혀냈다[44]. 사회적 지원은 구성원이 지원받은 사실을 인지할 때 비로소 효과가 극대화되는데 이런 현상을 조직지원인식(perceived organizational support)이라 한다. 근로자가 조직의 지원을 인지할 때 조직에 대해 긍정적 성향 - 즉, 조직과의 일체감, 호혜적 차원에서 다른 동료에 대한 지원의지, 조직만족도 향상에 따른 이직률 및 결근율 저하 등-을 낳는다[45]. 또한 조직내 사회적 지원은

구성원 개인의 과업역량, 조직내 네트워크 및 구성원간 대인관계 역량 등에 의해 차등적 영향을 미친다고 하였다[46].

본 연구에서는 일학습 근로자 개인의 역량이 조직내 사회적 지원에 긍정적 영향을 미치고, 사회적 지원은 학습근로자의 훈련성과에 긍정적인 영향을 미친다는 선순환 효과를 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 〈H1〉 학습근로자의 과업숙달은 조직내 구성원의 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈H2〉 학습근로자의 실패내성은 조직내 구성원의 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈H3〉 훈련프로그램의 IT지원은 조직내 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈H4〉 훈련프로그램의 현장지향성은 조직내 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.5 학습근로자의 훈련성과

Sheldon(1971)과 Greenberg & Baron(1995)은 조직몰입을 구성원이 조직에 대해 가지고 있는 호의적 태도로, 조직과 자신을 동일시하거나 조직 문제에 적극적으로 관여하는 것으로 보았다. Wiener(1982)는 “조직의 목표와 이익 실현을 위해 행동하도록 구성원의 마음속에 내면화된 규범”이라 하였으며, Porter의(1976)와 Morrow(1983)는 “조직의 비전과 목표를 함께 공유하고 조직의 성장을 위해 자신의 노력을 다하면서 끝까지 조직에 잔류하려는 강한 욕망”으로 정의하였으며, Allen & Meyer(1990)는 구성원의 조직몰입도가 높은 조직은 구성원의 조직몰입도가 낮은 조직에 비해 이직률이 낮다는 점을 실증적으로 입증하였다[47-52].

반면에, 직무성과에 대한 견해는 학자들마다 조금씩 상이한데, McComick & Ilgen(1980)과 Carroll & Schneien(1985)은 경영에 영향을 미치는 제반 요인으로 물리적인 생산량뿐 아니라 불량률, 클레임율, 수익성, 비용, 이직률, 고객서비스 등 경영실적을 구성하는 모든 산출물을 직무성과로 보았다. Tett & Meyer(1993)는 구성원이 스스로 정한 목표를 효율적으로 달성한 성과로 조직 유효성의 지표로 활용할 수 있다고 하였으며, Millar(1990)은 구성원이 주어진 과업을 성공적으로 수행하기 위해 노력한 결과를 스스로 인지하는 정도라고 하였다. Borman & Motowildo(1993)는 자신의 과업달성 외에 다른 구성원의 과업수행을 지원하는 도움이나

협업, 문제해결 노력 등도 맥락성과로서 직무성과에 포함 된다고 하였다. 국내에서는 조희일(1991)이 업무수행에 투입된 총투입량 대비 총산출량을 직무성과라 하였고, 임영규 & 박기찬(2010)은 직무성과의 하위요소로 직무만족과 직무효율을 제시하였다. 안병린 & 김형철 & 윤종록(2017)은 구성원의 역량은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치고, 직무몰입은 직무성과에 유의미한 영향을 미친다고 하였다[53-60]. 본 논문에서는 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 구성원들의 사회적 지원이 학습근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과)에 미치는 영향에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 〈H5〉 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 〈H6〉 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.6 사회적지원의 매개변수 역할

이어서 본 연구에서는 일학습 근로자의 개인적 역량(과업숙달, 실패내성)과 훈련성과(조직몰입, 직무성과)의 관계, 일학습 훈련프로그램의 운영특성(IT지원, 현장지향성)과 훈련성과(조직몰입, 직무성과)의 관계에서 참여기업 구성원들의 사회적 지원이 어떻게 매개적 역할을 하는지 분석하기 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 〈H7〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 과업숙달과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H8〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 과업숙달과 직무성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H9〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 실패내성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H10〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 학습근로자의 실패내성과 직무성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H11〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 훈련프로그램의 IT지원과 학습근로자의 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H12〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 훈련프로그램의 IT지원과 학습근로자의 직무성과 간의 관계

에서 매개역할을 할 것이다.

- 〈H13〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 훈련프로그램의 현장지향성과 학습근로자의 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
 〈H14〉 참여기업 구성원들의 사회적 지원은 훈련프로그램의 현장지향성과 학습근로자의 직무성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

3. 연구 방법 및 절차

3.1 변수의 조작적 정의 및 측정방법

본 연구에서는 독립변수로 학습근로자의 역량(과업숙달, 실패내성)과 훈련프로그램의 특성(IT지원, 현장지향성)을 설정하였으며, 종속변수로 학습근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과)를 설정하였다. 그리고 독립변수와 종속변수간의 매개변수로 참여기업 구성원의 사회적 지원을 설정하였으며, 각 변수에 대한 조작적 정의 및 각 변수들에 대한 측정도구는 다음과 같다.

3.1.1 학습근로자의 개인역량

본 연구에서 과업숙달은 학습근로자가 자신에게 주어진 직무를 능숙하게 수행할 수 있는 정도나 역량 등으로 정의하였으며 과업숙달에 대한 측정도구는 Kammeyer-Mueller(2002)의 측정도구를 활용하여 설문을 설계하였다[61].

학습근로자의 실패내성은 Clifford외(1988)의 건설적 실패이론을 기반으로 실패에 대해 좌절보다 건설적 태도로 대응하는 개인적 성향으로 정의하였으며[62], 실패내성에 대한 측정도구는 김아영(1997)이 개발한 측정도구를 일학습훈련에 맞게 응용하여 설문을 설계하였다[63].

3.1.2 훈련프로그램의 특성

IT지원은 IT를 활용하여 일학습훈련 과정의 개발, 운영, 평가 등 훈련 진행에 대한 원활한 지원 및 협조 정도로 정의한다[64]. IT활용에 대한 측정도구는 Tippins & Sohi(2003)의 측정도구를 일학습 훈련에 맞게 일부 수정하여 설문을 설계하였다[65].

일학습훈련의 현장지향성은 "학습근로자가 기업이 요구하는 지식, 기술, 태도를 습득하는데 얼마나 실용적이고 유용하며 학습전이에 도움이 되는지에 대한 자각정도"로 정의하고[66], 현장지향성 측정도구는 영국 얼스터 대학의 툴킷 중에서 직업훈련생에 맞는 문항으로 재구성

하여 설문을 설계하였다[67].

3.1.3 참여기업의 사회적 지원

사회적 지원은 일학습 참여기업의 동료 및 상사들이 일학습근로자들에 대하여 직무와 관련된 정보제공, 피드백, 문제해결 등의 업무지원이나 동조, 신뢰, 애정, 관심의 정서적지원을 포함한 포괄적 의미로 정의하며, 이를 측정하기 위한 측정도구는 Karasek, et al.(1998)이 개발한 JCQ(Job Content Questionnaire)를 활용하여 설문을 설계하였다[68].

3.1.4 학습근로자의 훈련성과

본 연구에서 조직몰입은 일학습근로자가 자신의 욕구 충족을 위하여 조직의 가치를 내재화하여 조직에 적극적으로 참여하는 정도로 정의하고, 이에 대한 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)와 Mayer & Allen(1991)의 정서적 조직몰입에 대한 측정도구를 수정하여 설문을 설계하였다[69]

직무성과는 일학습근로자가 인식하고 있는 직무 효율성으로 동료들에 비해 자신의 성과를 상대적으로 비교평가한 정도로 정의하고[70] 측정도구는 Szilagyi & Wallace(1987)의 설문을 수정, 보완하여 설문을 설계하였다[71].

3.2 연구설계

3.2.1 연구모형 및 연구가설

본 연구는 학습근로자의 인지도를 중심으로 학습근로자의 개인역량을 구성하는 하위요인(과업역량, 실패내성)과 훈련프로그램의 특성을 구성하는 하위요인(IT지원, 현장지향성)이 기업내 구성원들의 사회적 지원을 통하여 학습근로자의 훈련성과(직무성과, 조직몰입)에 정(+)의 영향을 미치는지에 대하여 분석하였으며, 이와 같은 연구목적을 위하여 다음 Fig.1과 같이 연구모형을 설계하였다.

3.2.2 측정문항 설계

연구모형의 변수들은 Table 1과 같이 총 32문항(과업역량 4문항, 실패내성 4문항, IT지원 5문항, 현장지향성 5문항, 사회적지원 4문항, 조직몰입 5문항, 직무성과 5문항)으로 구성하였다. 각 문항에 대한 측정은 리커트 7점 척도를 사용하여 '매우 그렇다'를 7점, '보통이다'를 4점, '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 배점하였다. 또, 인구통계

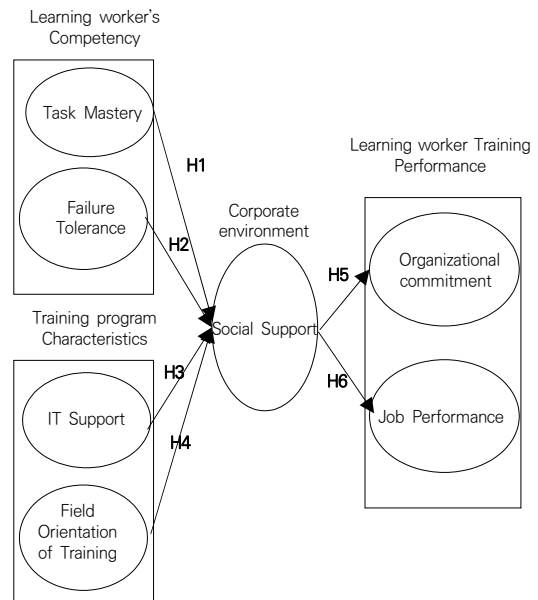


Fig. 1. Research Model

학 분석을 위해 응답자의 성별, 연령별, 참여기업의 업종, 매출 규모 및 응답자의 지역분포에 대해 측정하였다.

3.3 자료 수집

자료수집과 분석은 비확률적 표본추출법(Non-Probability)의 의도적 표본 추출법(Judgement sampling)을 이용하였으며, 전국의 37개 IPP일학습 참여대학 중 9개 대학(C. KD Univ., DD W. Univ., HI Univ., HN Univ., HS. Univ., IC N. Univ., MP Univ., MW Univ., PC Univ.) 학생을 대상으로 서면설문과 SNS설문을 병행하여 조사하였다. 조사 시기는 2019년 8월1일부터 기업에서 OJT를 받고 있는 IPP 일학습 훈련생들을 대상으로 8월 15일부터 11월30일까지 107일간 실시하였으며, 총 211개의 응답이 회수되었으나 일부 문항에 대해 응답하지 않은 응답자 2부를 제외한 209부를 대상으로 분석하였다.

4. 연구결과

본 연구의 가설 검증은 SmartPLS 2.0을 이용하여 실시하였다. PLS는 사용방법이 쉽고, 연구모형이 복잡해도 용이하게 사용할 수 있는 장점이 있으며 표본이 반드시 정규분포를 이루지 않아도 가능하기 때문에 비교적 표본

Table 1. The list of measurement variables

Variables	Items	Questionnaire question	Related Studies
Task Capability	TC1	I have the skills and capacity those I need to do my job at work.	Kammeyer-Mueller(2002)
	TC2	I feel that I am skillfully performing a given job at a company.	
	TC3	I rarely make mistakes while doing my job at work.	
	TC4	I learned how to perform my current job in an efficient manner.	
Failure Tolerance	FT1	If something goes wrong, I keep doing it until I succeed.	김아영(1997)
	FT2	If I don't know anything, ask people around me to explain.	
	FT3	I like to try hard things rather than very easy.	
	FT4	I'm fascinated by trying hard things, even with some mistakes.	
IT Support	IS1	We are using information technology(IT) to collect work-related information.	Tippins & Sohi(2003)
	IS2	We are using information technology(IT) to store and manage the information needed for work training.	
	IS3	We use information technology(IT) to help us make better business decisions based on the information obtained.	
	IS4	Information technology(IT) for the job is easy to modify.	
	IS5	Coordination works well among information technology(IT) users.	
Field Orientation	FO1	Work-Learning courses can help me gain practical skills and experience.	University of Ulster.(2011)
	FO2	Work-learning courses help to learn on-the-job skills related to employment.	
	FO3	Work-Learning training can help me understand the workplace structure.	
	FO4	Work-Learning field training can help me understand my practice.	
	FO5	Work-Learning training gives me the opportunity to look back on what I have learned and adapt it to other environments..	
Social Support	SS1	My manager has a clear understanding of how I work.	Karasek, et al(1998)
	SS2	I am fully informed about what is happening at work.	
	SS3	I have a good relationship with my manager.	
	SS4	I can get help from one or more colleagues if I want to.	
Organizational Commitment	OC1	I boast of my friends that my current company is a great place to work.	Mayer & Allen(1991)
	OC2	I can do anything as long as I can continue to work for the current company.	
	OC3	I think my values are very similar to company values.	
	OC4	I am very interested in the future of my current company.	
	OC5	My current company allows me to reach my full potential in my job.	
Job Performance	JP1	I have had less job processing time than when I started training.	Szilagyi & Wallace(1987)
	JP2	I had fewer errors in job handling than when I started training.	
	JP3	I have streamlined my work procedures in performing my job compared to when I started training.	
	JP4	My job performance and skills are higher than at the start of training.	
	JP5	I have standardized the job procedures I am in charge of compared to the beginning of training.	

수가 작은 경우에도 구조방정식모형으로 검정할 수 있다는 장점이 있다[72,73].

4.1 기술통계 분석

조사 표본의 특성은 Table 2와 같다. 응답자의 성비는 남성 111명(53.1%), 여성 98명(46.9%)으로 구성되어 있다. 연령대는 26세 미만이 173명(82.8%), 26세 이상이 36명(17.2%)으로 분포되어 있다. 참여기업은 기계&소재분야 17개사(8.1%), 정보통신분야 62개사(29.7%), 바이오 및 의료분야 18개사(8.6%), 전기전자분야 4개사

(1.9%), 화학분야 3개사(1.4%), 지식서비스분야 31개사(14.8%), 기타분야 74개사(35.4%)로 구성되어 있다. 응답자의 근무지역은 서울 86명(41.1%), 경기·인천 13명(6.2%), 대전·충청 84명(40.2%), 강원 13명(6.2%), 전라·제주 13명(6.2%)이며, 참여기업의 매출규모(2018년 기준)는 10억 원 미만 30개사(14.4%), 50억 원 미만 54개사(25.8%), 100억 원 미만 35개사(16.7%), 300억 원 미만 50개사(23.9%), 300억 원 이상 35개사(16.7%), 기타(무응답) 5개사(2.4%)의 분포를 보이고 있다.

Table 2. General characteristics of samples(participants)

Spec.		Respondents	%	Spec.		Respondents	%
Gender	Male	111	53.1	Location (Company)	Seoul	86	41.1
	Female	98	46.9		Gyeonggi & Incheon	13	6.2
Age	26 old less than	173	82.8		Chungcheong	84	40.2
	26 to 29 old	36	17.2		Gangwon	13	6.2
Industry (Company)	Machine · Material	17	8.1		Jeolla & Jeju	13	6.2
	Communication	62	29.7	Sales scale (Company)	1 billion less	30	14.4
	Bio · Medical	18	8.6		1~5 billion	54	25.8
	Electric · Electronics	4	1.9		5~10 billion	35	16.7
	Chemistry	3	1.4		10~30 billion	50	23.9
	Knowledge · Services	31	14.8		30 billion more	35	16.7
	Guitar(No response)	74	35.4		Guitar(No response)	5	2.4
All	209	100.0	All		209	100.0	

Table 3. Validity and reliability test for latent variables

Construct	Items	Factor Loadings	t-value	Cronbach's α	Composite Reliability	AVE
Task Capability	TC1	0.761	12.887	0.789	0.857	0.603
	TC2	0.859	23.770			
	TC3	0.638	7.593			
	TC4	0.830	34.819			
Failure Tolerance	FT1	0.749	17.341	0.768	0.851	0.588
	FT2	0.728	12.691			
	FT3	0.753	14.756			
	FT4	0.833	20.479			
IT Support	IS1	0.953	118.971	0.961	0.970	0.865
	IS2	0.940	95.702			
	IS3	0.940	65.924			
	IS4	0.900	37.756			
	IS5	0.916	56.625			
Field Orientation	FO1	0.881	29.398	0.938	0.953	0.768
	FO2	0.924	36.682			
	FO3	0.882	35.913			
	FO4	0.926	56.963			
	FO5	0.862	33.144			
Social Support	SS1	0.916	65.802	0.899	0.930	0.768
	SS2	0.874	33.776			
	SS3	0.889	46.874			
	SS4	0.822	23.173			
Organizational Commitment	OC1	0.894	49.818	0.934	0.950	0.791
	OC2	0.863	41.891			
	OC3	0.929	65.575			
	OC4	0.854	33.394			
	OC5	0.905	54.854			
Job Performance	JP1	0.911	39.583	0.963	0.971	0.871
	JP2	0.949	99.573			
	JP3	0.956	92.378			
	JP4	0.940	76.870			
	JP5	0.908	52.911			

4.2 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구에서 설정한 가설검증을 위한 신뢰도는 Cronbach's Alpha로 검증하였다. Cronbach's Alpha 값이 0.7이상이면 신뢰도가 높은 것으로 판단하는데[74], Table 3에서 보듯이 본 연구에 사용된 7개 측정항목 모

두 0.768에서 0.963 사이로, 높은 수준의 신뢰도를 보이고 있다. 이어서 측정 변수들이 적절한 측정도구를 통하여 측정되었는지를 평가하기 위한 확인적 요인분석 방법으로 복합신뢰도(Composite Reliability)와 AVE(평균 분산 추출값)를 사용하였는바, 검증 결과 Table 3과 같

이 복합신뢰도 값이 모두 0.800이상이고 질문항목에 대한 AVE(평균분산 추출값) 역시 0.500이상으로, 측정문항의 대표성이 높다는 사실이 확인되었다.

측정변수의 판별타당성(Discriminant Validity)은 AVE(평균분산 추출 값) 제곱근 및 상관관계 값을 비교하는 방법으로 검증하였다. 일반적으로 각 잠재변수의 AVE 제곱근(Square Root) 값이 상관관계 값보다 클 경우에 판별 타당성이 있다[75]고 보는데 검증 결과 Table 4와 같이 각 잠재변수의 제곱근 값(대각선 값)이 상관관계의 계수 값(비대각선 값)보다 크므로, 본 연구에서 측정된 연구 모형은 판별타당성이 높은 것으로 판단된다.

4.3 연구가설 검증

Table 5는 학습근로자의 개인역량(과업숙달, 실패내성)과 훈련프로그램의 운영특성(IT지원, 현장지향성)이 참여기업 구성원들의 사회적 지원을 통하여 학습근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과)에 어떤 영향을 미치는지에 대해 구조적 관계에서 설정한 6개의 가설에 대한 검증 결과를 요약한 것으로 이 구조모형분석에 대한 설명력을 살펴보면, 사회적지원은 55.8%, 조직몰입은

29.5%, 직무성과는 32.7%를 나타내고 있어 모두 Falk & Miller가 적정한 검증력으로 제시한 10%를 초과하는 것을 확인할 수 있다[76].

이 구조모형 분석결과에 의하면 먼저 'IPP일학습 근로자의 개인적 역량(과업숙달, 실패내성)이 참여기업 구성원의 사회적 지원에 정(+의) 영향을 미칠 것이다'라는 <H1>, <H2>에 대한 검증결과, 과업숙달은 사회적 지원에 정(+의) 효과(경로계수=0.223, t값=3.591, p=0.001)가 있는 것으로 나타나 <H1>은 채택되었다. 'IPP일학습 근로자의 실패내성은 참여기업 구성원의 사회적 지원에 정(+의) 영향을 미칠 것이다'라는 <H2>에 대한 검증결과, 실패내성은 사회적 지원에 정(+의) 효과(경로계수=0.178, t값=2.351, p=0.01)가 있는 것으로 나타나 <H2>은 채택되었다.

'IPP일학습 훈련프로그램의 운영특성(IT지원, 현장지향성)이 참여기업 구성원의 사회적 지원에 정(+의) 영향을 미칠 것이다'라는 <H3>, <H4>에 대한 검증결과, IT지원은 사회적 지원에 정(+의) 효과(경로계수=0.182, t값=2.022, p=0.05)가 있는 것으로 나타나 <H3>은 채택되었으며, '훈련프로그램의 현장지향성은 참여기업 구성원

Table 4. Discriminant validity test

Variables	Task Capability	Failure Tolerance	IT Support	Field Orientation	Social Support	Organizational Commitment	Job Performance
Task Capability	0.777						
Failure Tolerance	0.489	0.767					
IT Support	0.506	0.394	0.930				
Field Orientation	0.447	0.358	0.645	0.896			
Social Support	0.565	0.489	0.600	0.645	0.876		
Organizational Commitment	0.568	0.416	0.655	0.518	0.544	0.889	
Job Performance	0.681	0.384	0.540	0.478	0.572	0.589	0.933

Note: Values in the diagonal are coefficients of the square root of AVE

Table 5. Results of hypothetical path model

Hypotheses	Path	Coefficient	t-Value	Results
H1	Task Capability → Social support	0.223***	3.591	Accept
H2	Failure Tolerance → Social support	0.178**	2.351	Accept
H3	IT support → Social support	0.182*	2.022	Accept
H4	Field Orientation → Social support	0.364***	3.425	Accept
H5	Social support → Organizational Commitment	0.544***	8.912	Accept
H6	Social support → Job Performance	0.572***	8.327	Accept

Social support R² = 0.558
 Organizational Commitment R² = 0.295
 Job Performance R² = 0.327

Note: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

의 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'라는 <H4>에 대한 검증결과, 현장지향성은 사회적 지원에 정(+)의 효과(경로계수=0.364, $t_{값}=3.425$, $p=0.001$)가 있는 것으로 나타나 <H4>는 채택되었다.

'참여기업 구성원들의 사회적 지원은 IPP일학습 근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'라는 <H5>,<H6>에 대한 검증결과 참여기업 구성원의 사회적 지원은 일학습 근로자의 조직몰입에 정(+)의 효과(경로계수=0.544, $t_{값}=8.912$, $p=0.001$)가 있는 것으로 나타나 <H5>는 채택되었고, '참여기업 구성원의 사회적 지원은 일학습 근로자의 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'라는 <H6>에 대한 검증결과, 사회적 지원은 직무성과에 정(+)의 효과(경로계수=0.572, $t_{값}=8.327$, $p=0.001$)가 있는 것으로 나타나 <H6> 역시 채택되었다.

매개효과의 검증 방법으로는 Bootstrapping, Sobel Test, Aroian 방법 등이 있는데[77] 본 연구에서는 Table6과 같이 PLS Bootstrapping방법과 Sobel Test를 사용하여 가설 <H7>~<H14>의 통계적 유의성을 검증한 결과 $p=0.05$ 수준에서 학습근로자의 개인적 역량(과업숙달, 실패내성)과 훈련성과(조직몰입, 직무성과) 관계에서 기업내 구성원들의 사회적 지원이 간접효과가 있어서 매개영향이 있는 것으로 확인되었다. 이는 곧 학습근로자의 과업역량과 실패내성이 높을수록 훈련성과가 높아진다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 또 훈련프로그램의 운영특성(IT지원, 현장지향성)과 학습근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과) 사이에서도 간접효과가 있어 매개영향이 있는 것으로 확인되었다. 즉, 훈련프로그램을 개발, 운영함에 있어 프로그램의 현장지향성이 높거나 IT활용 정도가 높을수록 학습근로자의 훈련성과가 높다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

Table 6. Bootstrapping method Indirect Effects Results

Division	Indirect Effects	Sobel Test	p-value
H7(TC→SS→OC)	0.121	3.330***	0.000
H8(TC→SS→JP)	0.128	3.297***	0.000
H9(FT→SS→OC)	0.097	2.274*	0.023
H10(FT→SS→JP)	0.102	2.263*	0.024
H11(IS→SS→OC)	0.099	1.972*	0.049
H12(IS→SS→JP)	0.104	1.965*	0.049
H13(FO→SS→OC)	0.198	3.197**	0.001
H14(FO→SS→JP)	0.208	3.143**	0.002

Note1: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Note2: Indirect effect is a standardized indirect effect

Note3: TC(Task Capability), FT(Failure Tolerance), IS(IT Support), FO(Field Orientation), SS(Social Support), OC(Organizational Commitment), JP(Job Performance)

5. 결론 및 시사점

본 연구는 IPP일학습 근로자의 개인역량(과업역량, 실패특성)과 훈련프로그램의 운영특성(IT지원, 현장지향성)이 참여기업 구성원들의 사회적 지원을 통하여 학습근로자의 훈련성과(조직몰입, 직무성과)와 어느 정도 유의한 관계가 있는지 실증적으로 분석한 것으로 그 결과 다음과 같은 결론을 도출하고 그에 따른 몇 가지 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 학습근로자의 개인특성(과업숙달, 실패내성)은 참여기업 구성원들의 사회적 지원에 정(+)의 영향을 미친다는 사실을 발견하였다. 이는 곧 학습근로자의 우수한 역량이 참여기업 구성원들의 지원 동기를 유발한다는 사실을 의미한다고 본다. 따라서 학교에서 IPP훈련생을 선발할 때에는 과업역량이 우수하고 실패내성이 강한 훈련생을 선발할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있을 것으로 사료된다. 특히, 대학(IPP공동훈련센터)에서 1학기에 Off-JT 훈련을 실시할 때 관련분야에 대한 지식과 기술 뿐 아니라 태도를 강화할 수 있는 훈련을 실시하는 것이 좋을 것으로 본다. 따라서 대부분 전공 관련 훈련에 집중된 Off-JT 훈련시간을 직업기초능력 훈련(일학습 규정에 의거 전체 훈련시간의 10%내에서 편성 가능)에 할애하여 교과목을 편성하면 좋을 것으로 본다. 둘째, 기업 구성원들의 사회적 지원이 학습근로자의 훈련성과(직무성과, 조직몰입)에 유의한 관계를 보이고 있으므로 훈련성과를 높이기 위해서는 현장교사뿐 아니라 모든 구성원들이 학습근로자에게 관심을 가지고 배려하는 조직문화 조성이 중요하다고 생각한다. 셋째, IPP일학습 프로그램의 현장지향성은 기업내 사회적 지원과 매우 유의한 관계가 있으므로 프로그램 개발 시 PM과 현장전문가가 긴밀한 협의를 통하여 기업 특성과 여건이 충분히 반영된 프로그램으로 개발할 것을 제안한다. 넷째, 일학습 훈련에 대한 IT지원이 기업내 사회적 지원과 유의한 관계가 있다는 점이 확인되었다. 그동안 IPP일학습 훈련의 복잡한 행정절차가 조직 구성원들에게 상당한 부담으로 작용하였으나, 이와 같은 절차의 복잡성이 IT지원을 통해 어느 정도 해소된 점은 다행스러운 일이나 아직도 훈련관리 일부에 한정되어 있는 IT지원을 더욱 확대하여 평가관리, 자격관리, 이력관리, 만족도 관리 등 훈련운영 전반으로 확대할 필요가 있을 것으로 본다.

이처럼 학습근로자와 참여기업, 학습프로그램의 특성 간 관계를 실증적으로 분석하여 얻은 본 연구결과는 훈련현장에 직접 적용가능하다는 점에서 매우 의미 있는

연구로 사료된다. 그럼에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지 미흡한 부분이 있음을 인정하지 않을 수 없다. 첫째, 학습근로자들의 인지정도를 중심으로 훈련프로그램과 기업 상황을 조사, 분석한 점으로, 훈련운영에 대한 IT지원이나 훈련프로그램의 특성(현장지향성) 등에 대해서는 학습근로자보다 실무진(기관 담당자, IPP대학 매니저, 기업 HRD담당자 등)들의 의견을 조사하는 것이 더 타당할 것으로 사료된다. 다만, 연구자 본인의 시공간적 한계로 인하여 학습근로자를 대상으로 조사할 수밖에 없었던 점이 아쉬운 점으로, 차기 연구에서는 좀 더 객관적이고 공정한 연구를 위하여 학습근로자, 현장교사, 개발전문가 및 공동센터 담당자 등을 대상으로 심도 있는 교차 조사를 실시하면 좋을 것으로 생각한다. 둘째, 본 연구는 연구자가 접할 수 있는 표본의 한계로 IPP학습근로자 전체인원의 약 18%만을 대상으로 조사했다는 점이다. 2019년 말 현재 37개 IPP 일학습 참여대학에서 약 1,100여명의 학생들이 훈련에 참여하고 있으나 본 연구에서 조사한 표본은 9개 대학(24%) 209명(약19%)에 불과함으로써 본 연구결과를 전체 IPP일학습으로 확대 적용하기에는 다소 무리가 있을 것으로 본다. 마지막으로, 본 연구에서 조사한 대학 및 기업이 서울지역과 충청지역에 편중되어 있어(전체 응답자의 약85%) 연구결과를 전국으로 확대하기에는 다소 무리가 따를 것으로 사료되는 바, 차기 연구에서는 표본 확대와 함께 지역별 균등 표본이 추출될 수 있도록 노력하면 좋을 것으로 생각한다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Employment and Labor. (2019). *Work Learning Parallel Law Passed the National Assembly's plenary session*. Press Reference of MOEL. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10170.
- [2] D. W. Kim. (2019. November). NCS based training consulting. *Special lecture in vocational training capacity building*, 25-95. Cheonan : Competency Development Institute
- [3] Korea Employment Information Service. (2018). *Summary of work learning parallel*. KEIS(Online).
- [4] H. J. Chang & J. S. Kim. (2016). Performance Evaluation of Vocational Education and Training Program for Working and Learning Dual System. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 6(9), 353-364. DOI : 10.14257/AJMAHS.2016.09.19.
- [5] Y. I. Bae. (2019). The Effects of Individual Characteristics of IPP Work-Learning Trainees and Field Teachers of Participating Companies on Trainees' Employability. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(12), 1-11.
- [6] K. H. Park. (2011). The Influence of Interaction between Work-Learning on the Employability of Lifelong Learners, *Korean Business Education Review*, 26(5). 1-26.
- [7] S. H. Cheon & K. J. Kang. (2014). *Tasks for Successful Establishment of the Work-Learning Parallel Program*. Sejong : Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- [8] J. H. Choi et al. (2014). Study on linking work-learning parallelism and degree, *Korean Employment & Career Association*, 2014(11), 27-39.
- [9] H. J. Chang. (2015). Case Study on Development and Application of Combined Work-Learning Training Program to Build Competency-Based Society. *Korean Society for Educational Engineers*, 2015(2), 274-297.
- [10] S. W. Kang. (2016). *Evaluation of the performance of work-learning parallel system*. Seoul : National Assembly Budget Office.
- [11] E. S. Kim & S. H. Lim. (2016). A Study on the Effect of Participation in Work and Learning Dual System of Small Businesses on Employees' Job Competency Enhancement. *Industry promotion research*, 1(2), 95-101.
- [12] D. Y. Kim. (2017). Case Study of Training Program Development for Operating NCS Based Corporate Customized Work and Learning Dual System. *Journal of Curriculum Integration*, 11(3), 43-71.
- [13] J. D. Kim & K. J. Jo. (2017). Motivation and Satisfaction of Achievement in Work-Learning Parallel Participants, *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 11(6), 213-223.
- [14] D. Y. Kim. (2019). The Mediating Effects of Protean Career Attitude on Relationship between Korean Work-Learning Dual Training Program and Subjective Career Success, *Journal of Educational and Culture*, 25(01), 203-223.
- [15] D. Y. Kim & S. O. Park. (2018). Appropriateness of in-company on-the-job trainer selection for a work-learning dual system and the moderated-mediating effect of learning transfer climate on on-the-job-training and learning transfer, *Journal of Vocational Education & Training*, 21(2), 59-87.
- [16] S. M. Ga, D. Y. Yoon & S. H. Han. (2019). The Effects of SME Employee's Psychological Capital on the Organization Commitment: The Moderating Effect of LMX, *Korean Corporation Management Review*, 76(0), 83-100.
- [17] M. S. Han. (1998). *New pedagogy*. Seoul : Hyungseol Publisher.

- [18] W. S. Kang & W. C. Kim. (2019). Structural Relationships between Education and Training Satisfaction at Work and Learning Dual System Apprenticeships in Korea, Work Engagement, and Turnover Intention, *Journal of Competency Development & Learning*, 14(1), 53-86.
- [19] T. N. Bauer, T. Bodner, B. Erdogan, D. M. Truxillo & J. S. Tucker. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- [20] T. N. Bauer & S. G. Green. (1998). Testing the combined effects of newcomer information seeking and manager behavior on socialization. *Journal of Applied Psychology*, 83, 72-83.
- [21] T. N. Bauer, & B. Erdogan. (2012). *The oxford handbook of organizational socialization*. New York: Oxford University Press, Inc.
- [22] D. C. Feldman. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*, 6, 309-318.
- [23] G. T. Chao, A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein & P. D. Gardner. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- [24] H. S. Joo. (2014). *The Relationship among Work Adjustment, Pre-Entry Knowledge, Post-Employment Expectation, Proactivity, Organizational Socialization Strategies, and Social Support at work of University Graduate Newcomers in Large Corporations*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [25] Klein, C. David, Seligman, E. Martin. (1976). Reversal of performance deficits and perceptual deficits in learned helplessness and depression, *Journal of abnormal psychology*, 85(01), 11-26.
- [26] M. M. Clifford. (1984). Thought on a theory of constructive failure, *Educational Psychologist*, 19, 108-120.
- [27] A. Y. Kim. (1997). A study on the academic failure-tolerance and its correlates, *The Korean Journal of Educational Psychology*, 11(02), 1-19.
- [28] H. Y. Gao, (2012). The Differences in Academic Burnout and Academic Failure Tolerance between Motivation Types, *Asian Journal of Education*, 13(01), 125-147.
- [29] M. S. Lim. (2016). The Convergence between Manufacturing and ICT: The Exploring Strategies for Manufacturing version 3.0 in Korea, *Journal of Digital Convergence*, 14(3), 219-226
- [30] H. Leavitt & T. L. Whisler. (1958). Management in the 1980's. *Harvard Business Review*, 36(6), 4~148.
- [31] J. Y. Bakos & M. E. Treacy. (1986). Information Technology and Corporate Strategy A Research Perspective, *MIS Quarterly*, 10(2), 107~119.
- [32] S. J. Kong & H. S. Yang. (2014). The Effects of Business strategy on Business performance -IT applicability with parameter and regulation effect-. *Journal of Digital Convergence*, 12(1), 177-192.
- [33] M. S. Lee & I. K. Kim. (2018). A Study of the Operating Status and Development Plan of a Dual Communal Training Center. *Journal of Industrial Technology and Training*, 23(02), 29-34.
- [34] Ministry of Employment and Labor. (2016). *Work-Learning Parallel Operation Manual*. Ulsan : Korea Human Resources Development Service.
- [35] K. Y. Om, J. W. Lee & S. C. Yoon. (2010). Practical Engineering Education Methodology : Case Analysis of Industry-Oriented Collegiate Curriculum Development and Implementation in the IT Sector. A Supply Chain Management Approach. *Journal of practical engineering education*, 2(01), 8-16.
- [36] J. L. Hoerner, & J. B. Wehrley. (1995). *Work-based learning: The key to school-to-worktransition*. New York : Glencoe/McGraw-Hill.
- [37] A. Shanker. (1988. 6. 26). The school-student connection. *New York Times*.
- [38] A. Dykman. (1996). *Powerful partnerships for school-to-career success through business and education cooperation*. Alexandria, VA : American Vocational Association.
- [39] J. H. Park & M. H. Lee. (2017). Effects of a practical work-oriented education program on the ability of newly recruited nurses in execution of clinical competency, critical thinking and turnover rate, *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 191-199
- [40] F. Rauner. (1999). *School-to-worktransition : The example of Germany in Stern, International perspectives on the school-to-work transition*. Cresskill ,NJ : HamptonPress.
- [41] T. H. Jung. (2003). The Applicability of Work-based Vocational Programs in Advanced Countries into Korean Context . *The Journal of Vocational Education Research*, 22(01), 203-232.
- [42] H. S. Joo & C. Y. Cheong. (2015). The Relationship among Work Adjustment, Individual Characteristics and Organizational Characteristics of Newcomers. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 47(1), 125-151.
- [43] R. Likert. (1961). *New patterns of management*. New York : McGraw-Hill.
- [44] D. G. Bowers & S. E. Seashor. (1966). Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership. *Administrative Quarterly*, 11(2), 238-263.
- [45] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison. & D. Sowa. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- [46] H. S. Joo & C. Y. Jyung. (2015). The Relationship

- among Work Adjustment, Individual Characteristics and Organizational Characteristics of Newcomers. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 47(01), 125-151.
- [47] M. E. Sheldon. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- [48] J. Greenberg & R. A. Baron. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- [49] Y. Wiener. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- [50] L. W. Porter, W. J. Crampon & F. J. Smith. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), 87-98.
- [51] P. C. Morrow. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- [52] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedent of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- [53] E. J. McComick & D. Ilgen. (1980). A Pate-Analytic Study of a Model of Salesperson Performance, *The Journal of the Academy of Marketing Science*, 14(1), 36-46.
- [54] S. J. Carroll & C. E. Schneien (1985). *Performance Appraisal and Review System : The Identification, Measurement and Development of Performance in Organization*. Foresman and Company.
- [55] R. P. Tett & J. P. Meyer. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46, 259
- [56] J. B. Miller. (1990). Performance appraisal of professional social workers. *Journal of Administration in Social Work*, 14, 128-143.
- [57] W. C. Borman & S. J. Motowidlo. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt, & W. C. Borman(Eds.), *Personnel selection in organizations*. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- [58] W. I. Cho. (1991). A Study on Individual and Organizational Characteristics Related to Volunteer Behavior in Korean Social Welfare, *Korean Journal of Social Welfare*. 18(1), 117-151.
- [59] Y. K. Lim & K. C. Park. (2010). The Effects of Job characteristics on Organizational Effectiveness in Civil Services : Moderated by the Level of IT Utilization, *The Review of Business History* , 25(4), 323-353.
- [60] B. L. Ahn, H. C. Kim & J. R. Yoon. (2017). Influence of Banker's Business Capability on Job Performance, *Paper presented at the Korean Institute of Human Resource Development*, 2017(06), 135-153.
- [61] J. D. Kammeyer-Mueller. (2002). *The well-adjusted organizational newcomer: The roles of pre-entry knowledge, proactive personality, and socialization*. Unpublished doctoral dissertation. University of Minnesota.
- [62] M. M. Clifford & A. Kim. (1988). Failure Tolerance and risk taking in ten-to-twelve-year-old students. *British Journal of Educational Psychology*, 58, 15-27.
- [63] A. Y. Kim. (1997). A study on the academic failure - tolerance and its correlates, *The Korean Journal of Educational Psychology*, 11(2), 1-19.
- [64] Y. K. Lim & K. C. Park. (2010). The Effects of Job characteristics on Organizational Effectiveness in Civil Services, *Korean Society of Management History*, 25(4), 323-353.
- [65] M. J. Tippins & R. S. Sohi. (2003). IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link?, *Strategic Management Journal*, 24(8), 120-135.
- [66] S. J. Jeong & J. C. Jeong. (2014). The Effects of Unemployed Vocational Trainee's Psychosocial Characteristics, Training Program Characteristics, Learning Flow, and Career Planning on Employability, *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 16(4), 61-89.
- [67] University of Ulster. (2011). *Student Employability Development Opportunities Review Toolkit*. Retrieved from <http://fs2.ulster.ac.uk/edort/introduction.htm>
- [68] H. S. Joo & C. Y. Jyung (2015). The Relationship among Work Adjustment, Individual Characteristics and Organizational Characteristics of Newcomers, *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 47(1), 125-151
- [69] J. P. Mayer & N. J. Allen. (1991). A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- [70] H. J. Lee. (2008). The Influence of Hotel Service Employee's Personality Trait on Job Performance: Focused on The Mediating Role of Job Resourcefulness and Employee's Service Orientation, *Korea Marketing Review*, 23(3), 117-140.
- [71] A. D. Szilagyi & Jr. Wallace. (1987). *Organizational Behavior and Performance*, 4th ed., Scott, Forceman and Company.
- [72] J. D. Kammeyer-Mueller, B. A. Livingstone & H. Liao. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 225-236.
- [73] W. W. Chin. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- [74] D. L. Goodhue, W. Lewis & R. Thompson. (2012). Does

PLS have advantages for small sample size or non-normal data?. *Management Information System Quarterly*, 36(3), 981-1001.

- [75] C. Fornell & D. F. Larcker. (1998). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-51.
- [76] R. F. Falk & N. B. Miller. (1992). *A premier for soft modeling*. Akron : The University of Akron.
- [77] K. C. Boo, J. H. Lim & Y. H. Kim. (2017). The Relationship Between Employment Potential of Students Participating in Apprenticeship and Core Competence, Creative Behavior, and Intrinsic Motivation, *Korean Journal of Business Administration*, 30(9), 1559-1585.

배 용 일(Yong-II Bae)

[정회원]



- 1989년 2월 : 성균관대 법학과(법학사)
- 1996년 8월 : 성균관대 경영대학원 노사관계학과(경영학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 대전대학원 융합컨설팅학과(박사과정)
- 관심분야 : 경영전략, 마케팅, NCS,

HRD, 산학교육훈련, IPP일학습, 품질관리, 인사노무, 성과관리, 조직관리, 원가관리, 표준화, ISO, 기술경영, 경력개발(CDP)

· E-Mail : byil@naver.com

서 영 욱(Young-Wook Seo)

[정회원]



- 2000년 8월 : 성균관대학교 경영학석사
- 2009년 2월 : 성균관대학교 경영학박사
- 2015년3월 ~ 현재 : 대전대학교대학원 융합컨설팅학과 교수
- 2016년 4월 ~ 현재 : 대전대학교 대학원 경영컨설팅연구소장
- 관심분야 : 창의성과학, 의사결정, 복잡

계시스템, 정보기술 성과·평가, 경영, IT 컨설팅

· E-Mail : ywseo@dju.kr