

치과기공사의 직업능력개발훈련 만족도 분석

이혜은, 김정숙*

심미보철기공학회, 대전보건대학 치기공과*

An Analysis of Satisfaction with Job Ability Development Training among Dental Technicians

Lee Hye Eun, Kim Jung Suk*

Korean Academy of Esthetic Dental Technologist
Department of Dental Laboratory, Daejeon health Sciences College*

[Abstract]

Purpose: This study were to analyze satisfaction with job ability development training among Dental Technicians', examine the degree of their actual satisfaction with training courses and their status, and provide some basic data to help improve the quality level, satisfaction, and effective operation of job ability development training in the future.

Methods: This study carried out self-administered questionnaire survey from January 15, 2011 to March 10 by having research subjects as 180 dental technicians who participated in the course of employees' Job Ability Development Training by 'Gil Occupational Training Institute,' which is being conducted as part of dental technicians' job ability development in Seoul region. Among these things, 160(88.8%) copies were collected. Except 19 copies with incomplete response, 141(78.3%) copies were used as the materials of final analysis.

Results: First of all, as a result of grasping the whole satisfaction with training according to general characteristics, the significant difference was indicated in the whole satisfaction with training depending on gender & age, and voluntary participatory intention. Second, the satisfaction with contents of Job Ability Development Training was in order of helpful level in ability development with 4.10(±.70), co-worker's recommendation and a plan for re-participation with 4.08(±.77), consistence with the content goal with 4.07(±.71), and reflection of demand with 4.01(±.70). Third, examining satisfaction with instructors of Job Ability Development Training, it is being indicated with a little higher score compared to the satisfaction with other items. Fourth, satisfaction with service of supporting learners in job ability development training was shown to be slightly low in all the items. Especially, the convenience of administrative procedure was indicated to be the lowest with 3.52(±.92) Fifth, satisfaction with the facility of job ability development training was showing very low satisfaction compared to other satisfaction items.

Conclusion: A continuous effort will be needed in order to be possibly strengthened dental laboratory technicians' professionalism and reinforced qualitative level in major ability through offering more educational opportunities and education in good quality.

◉Key words : Satisfaction, Job Ability Development Training

교신저자	성명	이혜은	전화	010-2437-7456	E-mail	kochun77@hanmail.net	
	주소	경기도 부천시 원미구 중동 미리내동성 아파트 922동 1403호					
접수일	2011. 5. 2		수정일	2011. 6. 18		확정일	2011. 6. 24

I. 서론

후기 산업사회에 접어들면서, 기술혁신의 확산과 글로벌 경쟁은 노동시장에 급격한 변화를 가져오고 있으며, 이에 따른 근로자의 직업훈련의 중요성이 증대되고 있다(김태훈, 2009). 세계경제는 지식기반 경제체제, 기술혁신 우위시대로 빠르게 변화하고 있으며 글로벌 경쟁의 가속화, 노동시장 구조 등의 변화 속에 지식과 정보를 창출·공유·활용할 수 있는 ‘인적 자원’과 ‘기술혁신’은 국가경쟁력의 핵심으로 부각되고 있다. 직업능력개발 사업은 이러한 경제 체제 및 노동시장 변화에 능동적으로 대처하기 위해 기업 또는 근로자 스스로 직업능력을 개발하고 ‘노동력의 질’을 향상 시킬 수 있도록 지원하는 사업이다(노동부, 2007).

우리나라 직업훈련 체계는 1967년 직업훈련법 제정과 함께 정식으로 마련되기 시작하였다. 그 이후 1976년에 사업주에 대한 직업훈련 의무제를 근간으로 하는 직업훈련 기본법이 제정·시행됨으로써 직업훈련제도의 틀이 확립되었으며, 이후 이 법은 근로자 전 생애에 걸친 직업능력개발 촉진을 근간으로 하는 근로자 직업훈련법(1997년)으로 개정되었다가 다시 2004년에 근로자 직업능력개발법으로 전문 개정되었다. 이와 함께 고용보호법에 의한 직업능력개발사업의 도입으로 직업훈련의 중점이 기능 인력의 양성에서 근로자의 평생 직업능력 개발로 확대·발전할 수 있는 계기를 마련하였으며, 1998년 교육사회·평생학습사회 건설이라는 교육복지국가의 입법 기본 방향에 따라 지식기반 사회가 요구하는 유연성 있는 다기능적 평생학습인을 육성하는 평생교육기반을 구축하기 위해 종전의 사회교육법을 전문 개정하여 평생교육법을 제정·공포함으로써 외형적으로 직업교육에 관한 법제의 완성을 이루었다고 볼 수 있다(김태훈, 2009).

2008년 07월 대한치과기공사협회와 길 인력개발원은 치과기공 인력개발에 대한 협약을 체결하고 2008년 08월 대한치과기공사협회와 치과기공 해외취업연수(실업자 재취업 교육)를 통해 직업능력개발 교육의 첫발을 내딛었다. 직업훈련체계가 시작된 1967년에 비해 그 시작이 다소 늦어진 감이 없진 않지만, 취약했던 치과기공사들의 직무교육과 훈련에 있어 정부의 지원을 뒷받침하는 훈련

지원 및 사업이 반갑다고 하지 않을 수 없다.

교육의 효과적인 운영을 위해서는 훈련참여자를 대상으로 훈련의 질과 양적 측면에 대한 요구분석 및 다방면의 평가가 이루어져야 하지만 현재 치과기공사의 직업능력개발 훈련에 대한 세부적인 평가, 연구가 부족하다. 이에 본 연구는 치과기공사의 직업능력개발훈련만족도를 분석하여 치과기공사들이 훈련과정에 대하여 인식하는 만족도와 그 위상을 파악하고 향후 직업능력개발훈련의 질적 수준과 만족도의 향상 및 효과적인 운영을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 서울지역에서 치과기공사 직업능력개발의 일환으로 이루어지는 ‘길인력개발원’의 재직자 직업능력개발훈련 과정에 참여한 치과기공사 중 180명을 무작위로 표본추출하여, 2011년 1월 15일부터 3월 10일까지 자기 기입식 설문조사를 실시하였다. 이 중 160(88.8%)부가 회수되었으며 응답이 불완전한 19부를 제외한 141(78.3%)부를 최종분석 자료로 사용하였다.

2. 연구 도구

Kirkpatrick(1994)의 제 1단계 ‘반응평가’와 Phillips(1999)의 제 1단계 ‘반응과 계획된 행동의 평가’를 이론적 기초로 하여, 선행연구(이성흠, 2005)에서 필요한 평가범주를 선택하고 세부내용은 김주현(2008), 나순흠(2010) 등이 사용한 설문문항을 연구 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

1) 연구도구의 신뢰도와 타당도

본 연구에서 사용된 설문 문항의 일관성을 알아보기 위해 Cronbach's Alpha의 값으로 신뢰도를 측정하였다. 각 만족도 항목에 대한 신뢰도의 계수는 (Table 1)과 같다. 훈련내용에 대한 만족도, 교수자에 대한 만족도, 학습자 지원서비스에 대한 만족도의 Cronbach's Alpha의 값은 모두 0.9이상으로 매우 높게 나타났으며, 훈련시설에

대한 만족도도 0.888으로 전체적으로 높은 내적 일관성을 보였다.

Table 1. Reliability analysis of questionnaires

Category		Questions	Cronbach's Alpha
Satisfaction with Job Ability Development Training	Satisfaction with training contents	7	0.926
	Satisfaction with instructor	7	0.914
	Satisfaction with service for supporting learner	5	0.903
	Satisfaction with the training facilities	5	0.888
Total		24	

3. 자료처리 및 분석방법

설문조사자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 13.0 for windows를 이용하여 처리 통계프로그램을 사용하여 분석하였으며, 자료 처리를 위해 사용한 통계분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 일반적 특성, 훈련의 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하고,

둘째, 연구대상자들의 일반적 특성, 훈련의 특성에 따른 만족도를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다.

셋째, 연구 대상자들의 일반적 특성, 훈련의 특성에 따른 만족도의 차이를 분석하기 위하여 One way ANOVA test를 실시하였다.

넷째, 교육재참여 의도에 영향을 미치는 요인 분석을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 본 연구에서 유의도 판정수준은 P<.05수준으로 분석하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 연구대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 (Table 2)에서 보는 바와 같다. 먼저 성별은 남성이 52.5%, 여성 47.5%로 각각 나타났으며, 연령은 25~34세 에서 70.2%로 가장 많았다. 또한 결혼은 미혼이 73.8%, 기혼이 26.2%로 나타났으며, 전문대졸이 85.8%로 가장 많은 비중을 차지했다. 근무경력에서는 3~4년이 26.2%, 1~2년이 25.5%, 5~6년이 20.6%를 나타냈으며, 근무분야는 도재기공 59.6%, 충전 및 관교의치기공 35.5%, 국부의치 및 총의치기공이 5.0% 순으로 조사되었다. 근무지 형태의 경우 치과기공소가 76.6%로 가장 높게 나타났으며, 치과기공소의 규모는 1인~9인의 규모가 64.5%, 10~29인의 규모가 29.8%로 나타났다. 이전의 직업능력개발훈련 참여횟수에서는 없다가 58.9%, 1회가 27.0%로 나타났으며, 자발적 참여의도도는 그렇다가 98.6%로 압도적으로 우위를 차지하고 있었다.

Table 2. General Characteristics

	Characteristic	Number	Percentage(%)
Gender	Male	74	52.5
	Female	67	47.5
Age	< 25	12	8.5
	25~34	99	70.2
	35~44	27	19.1
	45~54	3	2.1
	55 <	0	0
Marital status	Married	37	26.2
	Unmarried	104	73.8
Final academic career	College	121	85.8
	University	18	12.8
	Graduate school	2	1.4
Career	< 1	12	8.5
	1~2	36	25.5
	3~4	37	26.2
	5~6	29	20.6
	7~9	18	12.8
	10 <	9	6.4
Function Part	Porcelain	84	59.6
	Filling & Crown	50	35.5
	Partial denture& full denture	7	5.0
Type of Dental laboratory	Dental laboratory	108	76.6
	Dental hospital laboratory	7	5.0
	Dental clinic laboratory	26	18.4
Scale of dental laboratory	1~9	91	64.5
	10~29	42	29.8
	30~49	7	5.0
	50~99	1	0.7
Frequency of participating in previous training	none	83	58.9
	1	38	27.0
	2	15	10.6
	3	3	2.1
	4 <	2	1.4
Appearance of voluntarily participating in training	yes	139	98.6
	no	2	1.4
	Total	141	100.0

2. 일반적 특성에 따른 직업능력개발훈련 만족도 조사

치과기공사의 일반적 특성에 따라 전체 만족도에 대한 인식 차이를 보이는지를 살펴보기 위해 t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시한 결과는 (Table 3)에 제시된 바와 같다. 성별과 연령, 자발적 참여의도에 따라 훈련만족도에 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 먼저 성별에 따른 만족도의 차이를 보면 남성 3.77(±.62), 여성 3.67(±.48)로 나타나 남성이 여성보다 약간 높게 나타났다. 연령에 따른 만족도는 45~54세가 4.66(±.03), 35~44세가 3.83(±.56)으로 나타나 높은 연령층의 만족도가 약간 높았던 것으로 나타났다. 이는 교육의 난이도와 배운 내용을 업무에 적용하기가 높은 연령층의 학습자가 좀 더 용이하게 작용했기 때문이라고 여겨진다. 결혼여부에 따른 만족도는 미혼 3.77(±.62), 기혼 3.71(±.54)로 큰 차이를 나타내지 못하였다. 근무경력에 따른 만족도의 경우 10년 이상이 3.98(±.67), 7~9년이 3.89(±.89)로 높게 나타났으며, 1~2년 3.69(±.56), 1년 미만인 3.62(±.49)로 나타났다. 이는 오랜 근무를 하면서 직업능력개발을 위한 필요성을 인식한 결과로 보여지며 1~2년의 집단 만족도보다 1년 미만 집단의 만족도

가 높은 것은 사회초년생일수록 능력개발에 대한 강한 의지와 요구를 갖은 때문이라 사료된다. 학력의 경우 대학원 이상 3.88(±.80), 대학교 3.84(±.56), 전문대학 3.70(±.56)으로 학력이 높을수록 만족도도 높게 나타났다. 학력에 따른 만족도에 있어 가장 큰 차이를 보이는 항목은 능력개발도움정도와 자신감 향상정도에 있었다. 학력이 높을수록 학습자들은 훈련내용에 충분히 만족하고 자신감이 향상되며 향후 업무에 적용할 것을 계획하였다. 훈련기관은 학습자의 학력에 따라 만족도에 큰 편차가 나타나지 않도록 난이도 및 훈련내용을 적절히 구성해야 할 필요가 있다. 근무분야에 따른 만족도는 큰 차이를 나타내지 못하였으며, 근무지의 규모에 따른 만족도 역시 큰 차이를 나타내지 않았다. 이는 치과기공사의 특성상 기공소의 규모에 따라 훈련받은 내용과 관련된 업무 수행에 제약이 적고, 본인에게 맞는 교육을 선택할 수 있도록 교육의 내용이 잘 구분되어있기 때문으로 사료된다. 교육 참여 횟수가 많을수록 만족도도 높을 것이라 예상과는 달리 교육 참여 횟수에 따른 만족도 역시 거의 차이를 보이지 않았으며, 참여의도의 경우 자발적 참여가 3.74(±.55)로 “그렇지 않다” 2.65(±.20)에 비해 높게 나타났다.

Table 3. Satisfaction with Job Ability Development Training according to general characteristics

characteristic		N	M	SD	t/F(p)
Gender	male	74	3.77	.62	4.307 *(.040)
	female	67	3.67	.48	
Age	< 25	12	3.75	.37	3.748 *(.013)
	25~34	99	3.66	.56	
	35~44	27	3.83	.56	
	45~54	3	4.66	.03	
Marital status	unmarried	37	3.77	.62	.334 (.564)
	married	104	3.71	.54	
career	< 1	12	3.82	.49	1.056 (.387)
	1~2	36	3.69	.56	
	3~4	37	3.66	.48	
	5~6	29	3.62	.62	
	7~9	18	3.89	.58	
	10 <	9	3.98	.67	

characteristic		N	M	SD	t/F(p)
Final academic career	College	121	3.70	.56	.539 (.584)
	University	18	3.84	.56	
	Graduate school	2	3.88	.80	
Function part	Porcelain	84	3.75	.57	.405 (.668)
	filling & Crown	50	3.67	.52	
	partial denture & full denture	7	3.76	.67	
Scale of dental laboratory	1~9	91	3.79	.57	1.975 (.121)
	10~29	42	3.64	.51	
	30~49	7	3.32	.55	
	50~99	1	3.75		
Type of dental laboratory	Dental laboratory	108	3.71	.57	.101 (.904)
	Dental hospital laboratory	7	3.77	.21	
	Dental clinic laboratory	26	3.76	.58	
Frequency of participating in previous training	None	83	3.76	.53	1.056 (.381)
	1	38	3.67	.58	
	2	15	3.63	.57	
	3	3	4.09	.87	
	4 <	2	3.20	.98	
Gender	Yes	139	3.74	.55	**7.731 (.006)
	No	2	2.65	.20	

*p<0.05 **p<0.001

3. 대상자의 직업능력개발훈련 항목별 만족 정도

1) 직업능력개발훈련 내용 만족도

치과기공사의 직업능력개발훈련 내용 만족도 문항별 전체 평균은 (Table 4)와 같다.

치과기공사의 직업능력개발훈련 내용 만족도 문항별 평균값을 확인한 결과 능력개발 도움정도 4.10(±.70), 재참여계획, 동료권유 4.08(±.77), 내용과 목표의 일치 4.07(±.71), 학습자 요구반영 4.01(±.70)등의 순서로 전반적인 점수에서 4.00이상의 높은 점수로 나타났다. 능력개발 도움 정도에서 가장 높은 점수를 나타낸 것은 훈련의 분명한 목표가 어느 정도 달성되고 있다는 점에서 매

우 유의미한 결과이다. 한편 담당 업무의 자신감 향상 3.96(±.77) 난이도 적절성 3.89(±.79), 업무적용 계획 3.87(±.76) 순으로 다소 낮은 점수를 나타내고 있다. 훈련에 참여하는 학습자가 다양한 계층을 포함하고 있으므로 각 계층별 편차가 크지 않도록 학습자의 수준을 파악하여 훈련 과정의 개발단계에서 난이도를 조절하거나 훈련과정 중에 유연성 있게 조절하여 진행할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 향후 유사 훈련에 재참여하거나 동료에게 권유할 것인지에 대한 문항에서는 4.08(±.77)로 높게 나타나 학습자들이 교육훈련에 흥미와 기대감을 갖고 있음을 엿볼 수 있다.

Table 4. Satisfaction with training contents

Category	N	M	SD
- A help for vocational competence development	141	4.10	.70
- A plan for re-participation, Coworker's recommendation	141	4.08	.77
- Consistency in training contents and goal	141	4.07	.71
- Reflection of learner's demand in training contents	141	4.01	.70
- Improvement in self-confidence of task in charge	141	3.96	.77
- Appropriateness of difficulty level in training contents	141	3.89	.79
- A plan for applying the learnt contents to task	141	3.87	.76

2) 직업능력개발훈련 교수자 만족도

치과기공사의 직업능력개발 교수자 만족도 문항별 전체 평균을 살펴보면 교수자 만족도의 경우 다른 만족도에 비해 가장 높은 점수로 나타나고 있다(Table 5). 높은 만족의 결과는 실무경험이 많고 전문적인 지식이 풍부한 교수자들을 초빙하여 훈련을 진행하고 있기 때문이라 사료된다. 직업능력개발이라는 특성상 교수자의 자질이 중요하다고 볼 때 이러한 결과는 매우 큰 의미를 지닌다. 반면

진도의 적절성에서 나타난 3.96(±.82)의 경우는 학습자들의 계층별 편차라기보다는 실습위주의 교육에서 많은 인원에 비해 제한된 장비와 학습자들의 업무 숙련도에 개 인차가 작용한 이유로 사료된다. 이에 장비의 수량 대비 적정인원수를 계산하여 장비를 구비하고, 개개인의 업무 능력 정도에 따른 교육 과정 선택을 돕는 것이 중요하다고 할 것이다.

Table 5. Satisfaction with instructor

Category	N	M	SD
- Instructor's Professional knowledge	141	4.40	.59
- Preparation and passion for lecture	141	4.35	.73
- Suggestion of a case, Carrying out practice side by side	141	4.28	.74
- Response to a loaded question	141	4.20	.73
- Inducement of participation	141	4.09	.87
- Utilization of equipments and apparatus	141	4.00	.80
- Appropriateness for rate of progress	141	3.96	.82

3) 직업능력개발 훈련 학습자 지원서비스 만족도

치과기공사의 직업능력개발훈련 학습자지원서비스 만족도는 (Table 6)과 같다. 모든 문항에서 타 항목의 만족도에 비해 낮게 나타났으며, 특히 행정적 절차의 편의성 항목에서 3.52(±.92)로 가장 낮게 나타났다. 이는 직업능력개발훈련의 초기단계에서 학습자 지원서비스의 체계가 정립되지 못한 이유라고 볼 수 있으며, 행정 담당자의 치과기공관련 업무 이해가 미흡한 결과라 사료된다. 기관의 담당자는 모든 계층의 학습자들이 훈련과정에 대해 충

분한 도움을 받을 수 있도록 지원해야 할 것이며, 대상이 되는 치과기공사들과의 긴밀한 협조를 통해 치과기공사의 상황, 특성 및 요구를 적절히 반영하여 가장 효과적인 훈련과정을 개발해 나가야 할 것이다. 일반적 특성에 따른 각 항목별 유의미한 차이 검증을 위해 One way ANOVA test로 분석해 본 결과(Table 6-1), 행정적 절차 편의성(p<0.05)과 기관 훈련 담당자의 원활한 진행·연결(p<0.001)은 연령이 많을수록 유의하게 높게 나타났다.

Table 6. Satisfaction with service for supporting learner

Category	N	M	SD
- Kindness and sympathy formation in a person in charge of institutional training	141	3.82	.91
- Smooth progression and connection in a person in charge of institutional training	141	3.82	.86
- Offer of counseling service	141	3.71	.90
- Preparation and passion for training in a person in charge of training	141	3.62	.93
- Convenience in administrative procedure	141	3.52	.94

*p<0.05, **p<0.001

Table 6-1. Smooth progression and connection in a person in charge of institutional training & Convenience in administrative procedure and

Category	N	M	SD	t/F(p)	
Smooth progression and connection in a person in charge of institutional training	< 25	12	4.00	.60	4.494 (**.005)
	25~34	99	3.53	.97	
	35~44	27	3.96	.75	
	45~54	3	5.00	.00	
	Total	141	3.68	.93	
Convenience in administrative procedure	< 25	12	3.58	.90	3.750 *(.013)
	25~34	99	3.38	.96	
	35~44	27	3.89	.75	
	45~54	3	4.67	.57	
	Total	141	3.52	.94	

*p<0.05, **p<0.001

4) 직업능력개발훈련 시설만족도

치과기공사의 직업능력개발훈련 시설만족도는 교통시설의 편의성 3.33(±.90), 훈련장 주변 환경 3.16(±.96), 교육자료·기자재 구비 3.03(±1.02)등의 순으로 나타나 다른 만족도 항목에 비해 가장 낮은 만족도를 나타내고 있다. 특히 전반적인 환경 2.95(±.95)과 부대시설 구비

항목에서 2.63(±1.03)으로 낮게 나타나고 있어 전반적인 환경 개선과, 부대시설의 확충이 매우 시급함을 시사하고 있다, 교육 환경은 교육훈련의 효율성 증대에 중요한 요소라고 할 수 있으므로, 전반적인 시설과 환경에 보다 많은 관심을 기울여 학습자들에게 양질의 훈련기회를 제공할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

Table 7. Satisfaction with the training facilities

Category	N	M	SD
- Convenience in the transportation facilities	141	3.33	.90
- Surrounding environment in a training institute	141	3.16	.96
- Preparation for educational materials and equipments	141	3.03	1.02
- General environment	141	2.95	.95
- Preparation for the auxiliary facilities	141	2.63	1.03

4. 대상자의 직업능력개발훈련 전체 만족도

대상자의 직업능력 개발 훈련 만족 정도는 5점 만점의 평균 3.72(±.56)로 중상위 수준을 나타내었다(Table 8). 중소기업근로자 대상 직업능력개발훈련 만족도 연구(김주현, 2008)에서 나타난 결과에 따르면 내용만족도에서의 경우 4.06점으로 치과기공사를 대상으로 한 직업능력개발훈련 내용만족도 3.99(±.62)에 비해 높게 나타났다. 또한 교수자 만족도의 경우 중소기업근로자 대상 4.35, 치과기공사 대상 4.18(±.62)로 역시 높았으며, 4개 항목에서 가장 높은 점수를 차지한 공통점이 있다. 학습자지원 서비스 만족도의 경우 중소기업근로자 대상 4.17, 치과기공사 대상 3.71(±.77)로 역시 치과기공사의 만족정

도가 다소 낮음을 볼 수 있었다. 시설만족도역시 중소기업근로자 대상 3.94에 비해 치과기공사 대상 3.01(±.81)로 그 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 차이는 중소기업 근로자의 직업능력개발훈련이 치과기공사의 직업능력개발훈련 보다 광범위하며, 다각적이고 큰 규모로 이루어지는 것에 비해, 치과기공사의 직업능력개발 훈련은 그 시작이 다소 늦어져 나타나는 현상이라 사료된다. 또한 중소기업 직업능력개발훈련의 경우 대상자의 만족도를 충족시킬 수 있는 요소들의 연구가 많았던 것에 비해 치과기공사의 교육적 효율성 평가 연구가 적었던 것에서 나타나는 현상일 수 있다.

Table 8. Whole satisfaction with Job Ability Development Training

Category	N	M	SD
- Satisfaction with instructor	141	4.18	.62
- Satisfaction with training contents	141	3.99	.62
- Satisfaction with service for supporting learner	141	3.71	.77
- Satisfaction with the training facilities	141	3.01	.81
Total	141	3.72	.56

5. 직업능력개발훈련에 재참여 의사에 영향을 미치는 요인 분석

치과기공사의 직업능력개발훈련 재참여 의사결정에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 인구사회학적 특성, 교육내용 만족도, 교수자 만족도, 학습자 지원서비스 만족도, 시설 만족도의 각 항목을 독립변수로 하고 직업능력개발훈련의 재참여 의사를 종속 변수로 하여 다중회귀

분석을 실시하였으며, 연구결과는 (Table 9)와 같다.

종속변수인 재참여의사에 영향을 미치는 요인으로는 훈련 내용의 학습자 요구반영, 배운 내용의 업무적용 계획, 교수자의 강의준비와 열정, 훈련 내용 난이도의 적절성이 유의미한 변수로 선정 되었으며, 이들 변수에 대한 설명력(R²=0.664)은 다소 높게 나타났다.

Table 9. Factors of having influence upon dental technician's decision-making of re-participation in Job Ability Development Training

Independence variable	b	β 값	t	F	p	R ²
(a constant)	1.003		2.043		0.43	
Reflection of learner's demand in training contents*	.243	.221	2.799	125.411	0.006	
A plan for applying the learnt contents to task*	.266	.262	4.015	90.460	0.000	.664
Suggestion of a case, Carrying out practice side by side*	.285	.272	4.172	77.649	0.000	
Response to a loaded question*	.195	.200	2.634	53.350	0.009	

IV. 고 찰

평생 직업능력개발 체제의 확립은 인적자원의 형성, 활용, 축적을 통한 기업의 생산성 향상과 근로자의 고용 기회와 질적 향상을 가져올 수 있으며, 이로 인한 국가경쟁력을 제고하는 핵심전략이 될 것이다. 이처럼 지식기반 사회로의 이행이 가속화되고 노동시장의 유연화가 심화되어 가는 시대적 상황에서 근로자 직업능력개발 훈련의 중요성은 점점 더 증가하고 있다(김선광, 2009). 직업훈련의 연구는 많은 분야에서 실시되고 있으며 그 실효성은 속속 입증되고 있다. 이종성(1994)의 연구에서는 직업훈련이 경제성장에 기여하고, 소득 분배의 불평등을 완화하며, 노동시장의 고용상태의 불균형을 개선하는데 기여할 뿐 아니라 훈련 대상자들의 생산성 향상과 취업가능성의 증가, 임금상승에 기여한다고 했으며, 최효미(2002)의 연구에서는 직업훈련 참여자가 미 참여자 보다 임금상승 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 정원오(1997)의 연구에서는 직업훈련의 참여가 취업가능성 증가에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

교육훈련프로그램에 대한 평가를 실시하는 목적은 평가의 결과가 그 자체로서 유용하고 교육훈련의 성공여부를 알려주며 또한 실무자 및 기타 정책 결정자들에게 기존 혹은 향후 실시될 교육훈련과 관련하여 어떤 결정을 내리는데 다양한 정보들을 제공하는데 있다(Wexley, Latham, 1981). 성인의 경우 학습과정이나 결과에 만족하지 않는다면 훈련의 집중도가 떨어지고 흥미를 느끼지 않게 될 수도 있다(권두승과 조아미, 2004). 그러므로 학

습자를 대상으로 지속적인 만족도 조사를 통해 영향을 미치는 요소와 만족도에 따른 수업내용의 편성, 기존 교육의 수정 보완이 필요하다고 사료된다.

이 연구와 유사한 형태의 선행 연구(김주현, 2008; 나순흠, 2010)에서 성별, 연령, 학력, 근무분야 등에 따른 만족도의 차이를 분석한데 비해 이 연구는 각 항목별 만족도 분석에 더 의미를 두었으며, 재참여의사 결정에 영향을 미치는 요인분석을 통해 훈련의 개선점을 찾고자 하였다.

일반적인 특성에 따른 만족도의 경우 성별과 연령, 자발적 참여의도에 따라 훈련만족도에 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 먼저 성별에 따른 만족도의 차이를 보면 남성 3.77(±.62)점, 여성 3.67(±.48)로 나타나 남성이 여성보다 약간 높게 나타났다. 이는 중소기업근로자를 대상으로 한 김주현(2008)의 연구와 맥을 같이 한다. 하지만 선행연구에서는 그 원인을 업무 분야의 특성상 교육과정이 남성의 업무 분야로 편중된 까닭으로 남성이 여성에 비해 만족도가 높았다고 결론지는데 반해, 치과기공의 경우 업무 영역에 남녀 구분이 크지 않음에도 불구하고, 남성의 만족도가 여성에 비해 유의미한 차이를 보였다는 것은 괄목할만하다고 할 수 있다. 또한 연령의 증가에 따른 만족도가 유의미한 차이를 나타낸 반면 경력에 따른 만족도는 차이를 보이지 않은 것은 같은 경력이면서 높은 연령층이 교육에 대한 흥미와 관심이 더 크다고도 볼 수 있을 것이다. 참여의도의 경우 자발적 참여가 3.74(±.55)점으로 “그렇지 않다” 2.65(±.20)에 비해 현저히 높게 나타나 학습참여 동기가 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있을 것이다.

치과기공사의 직업능력개발훈련 내용만족도는 훈련의 목적이 치과기공사의 직업능력개발을 위한 과정이니 만큼 만족도가 높을 것이라고 기대한 능력개발 도움정도 문항에서 가장 높은 점수 4.10(±.70)을 나타냈다. 그러나 담당업무에 자신감 향상과, 업무적용 계획에 있어 각각 3.96(±.77), 3.87(±.76)로 다소 낮은 점수를 나타낸 것에 대해 직업능력개발에 대한 높은 효과성을 위해 실무에 적용할 수 있는 실제적이고 지속적인 실습과 현장과 일치성 높은 과정개발이 필요함을 시사하고 있다. 치과기공사의 직업능력개발훈련 교수자 만족도의 경우 다른 만족도보다 높은 점수로 나타나고 있다. 이러한 결과는 김주현(2008), 나순흠(2010)의 결과와 일치하는 것으로, 연구자 나순흠(2010)은 교수자 만족도가 전체 만족도에 가장 중요하게 작용하였다고 기술하였으며, 4가지 만족도 중 가장 중요한 만족 요인으로 손꼽았다. 직업능력개발이라는 특성상 전문적인 지식이 풍부한 교수자 선정에 더욱 힘써야 하겠으며, 교수자와 학습자간 상호 의사소통을 통해 교육내용을 구성하는 것이 좋을 것으로 사료된다. 치과기공사의 직업능력개발훈련 시설 만족도는 다른 만족도 항목에 비해 가장 낮은 만족도를 나타내고 있다. 이는 김주현(2008)과 나순흠(2010)의 연구 결과와도 일치한다. 이는 직업능력개발훈련 시설이 다소 낙후되거나 대부분 도심에서 떨어져 교통이 불편한 지역에 위치하고 있어 나타난 결과라 사료된다. 한편 교육자료, 기자재 구비항목에서 3.08(±)로 낮게 나타남에 대해, 현장업무의 실습교육이 주를 이루는 치과기공 직업능력개발훈련의 특성에 맞게 장비 및 교육 자료 확보가 시급하다고 사료된다.

재참여의사에 영향을 미치는 요인으로는 훈련 내용의 학습자 요구반영, 배운 내용의 업무적용 계획, 교수자의 강의준비와 열정, 훈련 내용 난이도의 적절성이 유의미한 변수로 선정 되었다. 이는 교육 내용과 교수자의 자질이 학습자의 학습동기를 유발하는데 중요한 변수로 작용한다고 할 수 있다. 이에 훈련과정 개발단계에서 학습자와의 끊임없는 소통을 통해 실효성 있는 학습내용을 구성하는 것이 중요하다고 하겠다. 또한 보다 실무경험이 많고 전문지식이 풍부한 교수자들을 초빙하여 훈련을 진행해야 할 필요가 있다고 사료된다.

2008년 07월에 시작된 이래로 훈련지원 및 효과적인

운영을 위해서는 훈련참여자를 대상으로 훈련의 질과 양적 측면에 대한 요구분석 및 다방면의 평가가 이루어져야 하지만 치과기공사 대상 훈련자체에 대한 세부적인 평가 연구가 아직 미흡한 실정이다.

우선 치과기공사의 적극적인 참여가 확대 될 수 있도록 방안을 강구하고, 보다 많은 교육기회를 제공하며, 양질의 교육을 통해 치과기공사의 전문성이 강화될 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 전공 능력의 질적 수준이 제고될 수 있도록 끊임없이 노력해야 할 것이다.

치과기공사들의 직업능력개발훈련의 만족도 및 효과를 검증하기 위한 각 파트별 특성에 맞는 평가 모형이 개발되어야 할 것이다. 치과기공사들의 요구와 수요를 조사하는 동시에 양적, 질적 평가 등 다양한 평가 방법을 통해 지속적으로 운영을 개선해 나가야 할 것이다.

V. 결 론

본 연구의 목적은 치과기공사의 직업능력개발훈련 만족도를 분석하여 치과기공사들이 훈련과정에 대하여 인식하는 만족도와 그 위상을 파악하고 향후 직업능력개발훈련의 질적 수준과 만족도의 향상 및 효과적인 운영을 위한 기초 자료를 제공하기 위함이다.

연구대상자는 서울지역에서 치과기공사 직업능력개발의 일환으로 이루어지는 '길인력개발원'의 재직자 직업능력 개발훈련 과정에 참여한 치과기공사 중 180명을 무작위로 표본추출하여, 2011년 1월 15일부터 3월 10일까지 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 이중 160부(88.8%)가 회수되었으며 응답이 불완전한 19부를 제외한 141부(78.3%)를 최종분석 자료로 사용하였다.

본 연구를 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성에 따른 훈련 전체만족도를 파악한 결과, 성별과 연령, 자발적 참여의도에 따라 훈련의 전체만족도에 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 먼저 성별에 따른 만족도는 남성 3.77(±.62)점, 여성 3.67(±.48)로 남성이 여성보다 유의미하게 높았다 ($p < 0.05$). 연령에 따른 만족도는 45~54세 4.66

- (±.03)점, 35~44세 3.83(±.56)점으로 나타나 높은 연령층의 만족도가 약간 높았던 것으로 나타났다($p < 0.05$). 참여의도의 경우 자발적 참여가 3.74(±.55)점으로 “그렇지 않다” 2.65(±.20)에 비해 우세했다($p < 0.001$).
2. 치과기공사의 직업능력개발훈련 내용만족도는 능력개발 도움정도 4.10(±.70), 재참여 계획, 동료권유 4.08(±.77), 내용과 목표의 일치 4.07(±.71), 학습자의 요구반영 4.01(±.70)등의 순으로 4.00이상의 높은 점수로 나타났다. 능력개발 도움 정도에서 가장 높은 점수를 나타내 훈련의 분명한 목표가 어느 정도 달성되고 있다는 점에서 매우 유의미한 결과이다.
 3. 치과기공사의 직업능력개발훈련 교수자 만족도를 살펴보면 다른 항목의 만족도와 비교하여 다소 높은 점수로 나타나고 있다.
 4. 치과기공사의 직업능력개발훈련 학습자지원서비스 만족도는 모든 문항에서 다소 낮게 나타났으며, 특히 행정적 절차의 편의성이 3.52(±.94)로 가장 낮게 나왔다. 일반적 특성에 따른 각 항목별 유의미한 차이 검증을 위해 one way ANOVA test를 통하여 분석해본 결과 행정적 절차의 편의성($p < 0.05$)과 기관훈련 담당자의 원활한 진행·연결($p < 0.001$)에서 연령이 많을수록 유의하게 높게 나타났다.
 5. 치과기공사의 직업능력개발훈련 시설만족도는 다른 만족도 항목에 비해 매우 낮은 만족도를 나타내고 있다. 특히 전반적인 환경, 부대시설의 구비에 대한 만족도가 각각 2.95(±.95)와 2.63(±1.03)로 낮게 나타났다.
 6. 치과기공사의 직업능력개발훈련 재참여 의사결정에 영향을 미치는 요인으로는 훈련 내용의 학습자 요구 반영, 배운 내용의 업무적용 계획, 교수자의 강의준비와 열정, 훈련 내용 난이도의 적절성으로 나타났다($R^2 = 0.664$).

참 고 문 헌

- 권두승, 조아미. 평생학습사회 실현을 위한 성인학습 및 상담. 교육과학사, 24~51, 2004.
- 김선광. 직업능력개발훈련의 훈련성 제고 방안에 대한 연구. 충주대학교 경영행정·외국어 대학원 석사학위논문, 2009.
- 김주현. 중소기업근로자의 직업능력개발훈련 만족도 분석. 송실대대학원 평생교육학과 석사학위논문, 2008.
- 김태훈. 우리나라 직업훈련법제의 문제점과 개선방안 연구. 고려대 노동대학원 석사학위논문, 2009.
- 나순흠. 직업능력개발 계좌제 훈련생의 만족도 연구, 수원대학교 호텔관광대학원 석사학위논문, 2010.
- 노동부. 고용보험백서. 3~10, 2007.
- 이성흠. 학습자 만족도 확인을 위한 교육 훈련프로그램 반응평가. 교육과학사, 187~214, 2005.
- 이종성, 신명훈, 윤석천, 김봉환. 직업훈련 투자의 경제성 분석과 정책방향. 한국기술교육대학 산업기술인력연구소, 5~7, 1994.
- 정원오. 저소득계층의 직업훈련효과 결정요인. 서울대학교 대학원 박사학위 논문, 1997.
- 최효미. 직업훈련의 경제적 효과(노동패널 데이터를 중심으로). 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 2002.
- Donald L, James D. Evaluating training programs. Berrett-Koehler publishers. 110~123, 1994.
- Jack Phillips. HRD Trends Worldwide(Shared Solutions To Compete A Gloval Economy. Gulf Progressional Publishing, 98~120, 1999.
- Wexley KN, Latham GP. Developing and Training Human Resources in Organizations. Glenview,IL: Scott, Faresman and Company, 23~56, 1981.