

일학습병행 공동훈련센터 전담인력 조직성과 진단 및 분석

Analysis of Organizational Performance of Employees of the Work-Learning Dual System Training Center

김태성^{1*}, 민준기²

¹한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단, ²한국기술교육대학교 컴퓨터공학부

Tae-Seong Kim^{1*}, Jun-Ki Min²

¹Supporting Group for Work & Learning Center, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

²School of Computer Science and Engineering, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

[요약]

기존의 일학습병행 사업 성과 분석은 주로 거시적 차원에서 제도 자체의 효과성을 진단하는 방향으로 전개되어 왔다. 본 연구에서는 일학습병행의 운영 주체 관점에서 공동훈련센터 전담인력의 조직성과에 초점을 둔 진단조사를 시행하고 그 결과를 분석하여 공동훈련센터 및 전담인력을 둘러싸고 산재하는 조직관리상의 다양한 이슈들을 확인하였다. 연구결과 특히 일학습병행 유형과 전담인력 고용형태에 따라 전담인력이 공동훈련센터를 바라보는 인식 및 태도가 차이남을 확인하였다. 일학습병행 유형 중에서는 전반적으로 IPP형 일학습병행에서 전담인력의 조직성과가 낮게 나타난 반면, 산학일체형 도제학교의 경우 상대적으로 높게 나타났다. 고용형태는 특히 프로젝트 계약직에 대한 제도적 개선의 필요성이 도출되었다.

[Abstract]

Performance analysis for work-learning dual system has been mainly conducted from the perspective of diagnosing the effectiveness of policies at the macro level. This study aims to analyze issues in organizational management of the work-learning dual system training center by conducting an analysis focusing on the organizational performance of the work-learning dual system training center's employees. As a result of the analysis, it was confirmed that the perception and attitude of employees toward the work-learning dual training center differed depending on the type of work-learning dual system and the type of employment contract. Among the types of work-learning dual system, overall, in the case of IPP, the organizational performance of employees was low, while the apprenticeship was relatively high. As for the type of employment contract, the need for institutional improvement has been derived, especially for the project contract workers.

Key Words: Apprenticeship, Dual training center, Organizational performance, Work-learning dual system

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.199>



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 13 April 2023

Accepted 17 April 2023

*Corresponding Author

E-mail: kimts@koreatech.ac.kr

I. 서론

일학습병행이란 사업주가 근로자를 고용하여 해당 근로자가 담당 직무를 수행하도록 하면서 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련을 모두 제공하고, 해당 근로자는 교육훈련의 평가에 따라 자격을 인정받도록 하는 직업교육훈련을 말한다(일학습병행법 제3조 제1호). 일학습병행은 참여 형태를 기준으로 단독기업형과 공동훈련센터형으로 구분할 수 있는데, 전체 학습기업의 88% 및 전체 학습근로자의 77%는 공동훈련센터형 일학습병행 형태로 참여하고 있다[1]. 공동훈련센터란 일학습병행에 참여하는 학습기업들이 공동으로 일학습병행을 할 수 있도록 지정된 공동교육훈련시설을 말하는 것으로서(동법 제16조 제1항), 공동훈련센터에서 일학습병행 관련 업무를 전담으로 수행하는 사람들을 전담자 및 전담인력(이하, '전담인력')이라 한다.¹ 일학습병행 사업에서 공동훈련센터형의 비중이 매우 높고, 공동훈련센터 전담인력에 의해 방대한 임무가 수행되고 있다는 점에서 공동훈련센터 전담인력에 대한 성과 진단의 필요성은 크다 할 것이다. 이에 본 연구에서는 일학습병행 공동훈련센터 전담인력의 조직성과에 초점을 둔 진단조사 결과를 분석하여 공동훈련센터 조직관리 및 전담인력 조직성과 향상을 위한 시사점 도출의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 선행연구

일학습병행의 성과 진단은 주로 제도 자체의 성과를 진단하고 발전 방안을 탐색하는 방향으로 전개되어 왔다. 대표적으로 박종성 외(2021)는 프로그램 논리 모형을 활용한 일학습병행 성과 진단 모델을 제시하고 인프라 영역, 학습근로자 영역, 학습기업 영역, 국가 영역으로 구분하여 일학습병행 사업의 성과를 진단하고 있다[2]. 일학습병행과 유사한 직업능력개발 사업인 국가인적자원개발 컨소시엄 사업의 성과 진단에서도 활용된(이찬 외, 2012)[3] 바 있는 논리모형은 투입(Input), 과정(Process), 산출(Output), 결과(Outcome) 측면에서의 성과를 위주로 사업을 평가하는 프레임워크로, 2017년 이후 현재까지 일학습병행의 성과 진단에 활용되고 있다.

¹일학습병행 운영규정(고용노동부고시 제2022-32호) 제24조 제1항에서 일학습병행 사업의 원활한 운영을 위하여 해당사업을 전담하는 사람을 '전담자'로 정의하고 있다. 한편, 일학습병행 공동훈련센터 정부지원금 지원 및 집행기준(한국산업인력공단, 2022.12.)에서는 최소한의 타 업무 수행 여부와 인건비 지원 유무에 따라 전담자를 다시 '전담자'(타 업무 미수행, 인건비 지원 가능)와 '전담인력'(최소한의 타 업무 수행, 인건비 미지원)으로 구분하기도 한다. 본 연구에서는 통상적인 의미로 전담자와 전담인력을 포괄하여 '전담인력'으로 지칭한다.

논리모형을 활용한 일학습병행 성과진단에서는 일학습병행의 원활한 운영을 위한 환경 조성을 목표로 하는 인프라 구축 관련 지표, 학습근로자 처우 보장 및 직무수행능력 향상을 목표로 하는 학습근로자 영역 지표, 기업의 인력양성 체계 구축을 목표로 하는 기업 영역 지표, 고용유지 및 신규 고용창출 기여를 목표로 하는 국가 영역 지표들을 활용하여 투입·과정·산출·결과 측면에서 사업의 성과를 진단하고 있다[2]. 최근에 수행된 일학습병행 장기성과지표 개발 연구(안선민 외, 2022)[4]에서는 직업훈련의 일반적인 성과 측정 주체인 개인, 기업, 국가 세 차원에 기반하여 학습근로자, 학습기업, 지역사회 및 국가 영역으로 구분한 정책 대상 중심의 장기적 일학습병행 성과지표를 제시하였다. 학습근로자 차원에서 고용 촉진, 만족도 제고, 역량 개발 등을 목표로 하는 성과지표, 기업 차원에서 HRD 체계 구축, HRM 역량 향상, 생산성 향상 등을 목표로 하는 성과지표, 지역사회 및 국가 차원에서 고용 촉진, 능력중심사회 구현 등을 목표로 하는 성과지표들을 일학습병행의 장기적인 성과관리 지표로 구체화한 것이다[4].

박종성 외(2021)[2]와 안선민 외(2022)[4]의 연구에서 진행된 일학습병행 성과 진단은 거시적 정책 추진 차원에서 일학습병행 제도의 정책목표를 제시하고, 정책목표 달성 과정에서의 성과를 진단하여 정책적 제언을 도출하는 방향으로 전개되고 있다. 일학습병행 사업의 수혜 대상 관점에서 수요자 중심 직업훈련 관리 체계를 구축하고 나아가 성과 지향적 사업관리를 위한 방향성을 제공한다는 점에서 상당한 의미를 가진다. 그러나 정책대상 측면에서 정책의 효과성을 진단하는 관점으로 진단 지표를 제시함으로써 공동훈련센터에 관한 사항은 제외하거나 인프라 영역 중 일부로만 다루고 있다. 현행 일학습병행 사업 운영에서 큰 축 중 하나를 담당하고 있는 공동훈련센터에 대해서는 학습기업 등 타 운영주체에 비해 다소 관심이 적은 것으로 볼 수 있다.

한편, 일학습병행 공동훈련센터에 대한 평가는 일학습병행 운영규정 제26조에 따라 사업수행역량, 사업실적 또는 성과 등을 중심으로 하는 기관 평가를 통해 이루어지고 있고, 그 결과에 따라 인센티브 지급, 지원금 조정 등의 조치를 취하고 있다. 이러한 공동훈련센터 기관 평가에서는 학습근로자 목표 달성률 및 훈련 유지율, 학습기업 참여율 및 목표 달성률, 학습근로자 외부평가 합격률, 학습기업 및 학습근로자 만족도 등의 지표를 통해 공동훈련센터 성과관리를 진행하고 있다[5]. 그러나 이와 같은 공동훈련센터 성과 평가에서도 전담인력에 관한 진단은 공동훈련센터 운영관리 차원에서 교육훈련 참여 시간 확인을 통해 전담인력 전문성 확보 수준을 진단하는 정도로만 진행되고 있다. 일학습병행 제도 자체

의 성과 진단에서 나아가 공동훈련센터 성과에 초점을 둔 평가가 이루어지고 있다는 점에서는 긍정적으로 평가할 수 있지만, 기관 자체의 성과에 집중된 평가를 진행함으로써 공동훈련센터 운영의 주체인 전담인력에 대한 진단의 중요성은 다소 간과하고 있다고 볼 여지가 있다.

이에 본 연구에서는 일학습병행 공동훈련센터 전담인력의 조직성과에 초점을 둔 진단 조사 자료를 활용하여, 그 결과가 일학습병행 사업 특성 및 공동훈련센터 상황에 따라 유의미한 차이가 나타나는지를 분석하였다. 이를 통해 기존 일학습병행 성과 진단에서는 상대적으로 관심이 부족했던 공동훈련센터 전담인력으로까지 관리의 범위를 넓히고, 전담인력에 대한 이해를 바탕으로 새로운 관점에서 일학습병행 제도 발전방안을 모색할 수 있는 계기를 마련하고자 한다.

III. 자료의 수집 및 분석 방법

본 연구에서는 조직행동 및 조직심리 차원에서 일학습병행 공동훈련센터 전담인력들에게 산재한 이슈를 파악하여 전담인력 조직성과 향상을 위한 적합하고 타당한 지원방안을 모색하기 위한 목적으로 한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단에서 실시한 전담인력 설문조사 자료를 분석에 활용하였다. 한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단은 관할하는 124개 재직자 및 대학형 공동훈련센터의 전담인력 719명과 72개 산학일체형 도제학교 사업단의 전담인력 732명, 총 1,451명을 대상으로 2022. 5. 23.(월)~2022. 6. 3.(금) 2주간 설문조사를 시행하여 총 377명의 응답 결과를 수집한 바 있다. 조사는 E-mail을 통해 설문 url을 배포하고 KSDC 온라인 서베이를 활용하여 데이터를 수집하는 방식으로 진행되었으며, 리커트 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 5: 매우 그렇다)로 구성된 측정문항들에 대해 응답자 자기 기입식 응답을 받았다.

조사 내용은 기초조사항목으로 인구통계변수가 포함되었고, 공동훈련센터의 업무수행 환경 진단을 위한 항목, 전담인력 개인의 특성 진단을 위한 항목, 전담인력의 조직행동 차

원 성과 진단을 위한 항목 등으로 구성되어 있다. 기초조사 항목에는 일학습병행 사업의 유형, 소속 공동훈련센터의 소재 지역, 전담인력의 성별, 연령대, 고용형태, 일학습병행 관련 총 경력, 근속연수 등이 포함되어 있다. 공동훈련센터 조직 차원에서의 전담인력 근무환경을 확인하기 위한 항목에는 고성과 작업시스템, 학습지원환경, 직무자원, 리더-구성원 교환관계 관련 변수들이 포함되어 있다. 전담인력의 개인 특성은 조직적합성 및 직무적합성 변수를 활용하여 전담인력 개인과 공동훈련센터 조직 및 일학습병행 직무 간의 적합성 수준을 확인하고 있다. 다음으로 조직몰입, 주인의식, 직무열의, 지식공유, 혁신행동 등의 변수를 활용하여 조직에 긍정적인 결과를 가져올 수 있는 조직행동 및 조직심리 수준을 확인하고 있고, 반대로 이직의도 및 심리적 계약위반 수준을 확인하여 조직에 부정적인 결과를 야기할 수 있는 직무태도 및 행동 변수를 측정하고 있다.

이상의 전담인력 설문조사 자료를 활용하여 본 연구에서는 우선적으로 자료의 특성을 파악하기 위한 사레수 분석을 실시하여 변수별 빈도, 분포도 등을 확인하였고, 기술통계 분석을 통해 최빈값 및 비율, 평균값, 분산 등의 전반적인 통계량을 파악하였다. 다음으로 기초조사항목에 대한 교차분석을 실시하여 응답자 배경별 특성을 변수간 상호 관련성 차원에서 분석하고, 카이제곱(χ^2) 검정을 통해 집단 간 차이의 유의성을 확인하였다. 이후 평균차이검증(t-test) 및 분산분석(F검증)을 통해 전담인력의 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 공동훈련센터 환경변수와 전담인력 개인 특성변수에 대한 분석을 실시하고, 같은 방법으로 전담인력의 조직행동 및 조직심리 차원 성과 진단을 위한 분석을 실시하였다. 분산분석에 대한 사후검증은 Scheffe 방법을 사용하였다.

IV. 결과분석

A. 응답자 현황

사업유형별 응답자는 산학일체형 도제학교 193명(50.8%),

표 1. 응답자 소속 공동훈련센터 현황

Table 1. Respondent characteristics(type, region)

구분	사업유형					지역					전체
	IPP형	전문대	P-TECH	재직자	도제	수도권	강원권	충청권	경상권	호남권	
인원(명)	83	15	31	58	193	115	16	79	140	27	377
백분율(%)	21.8	4	8.2	15.2	50.8	30.5	4.2	21	37.1	7.2	100

주) 사업유형의 경우 전체 응답자 377명 중 3명 중복 응답

표 2. 응답자 속성

Table 2. Respondent characteristics(gender, age, employment contract)

구분	성별		연령				고용형태			전체
	남자	여자	20대	30대	40대	50대 이상	기간정함 없음	프로젝트 계약	2년미만 계약	
인원(명)	153	224	54	149	103	71	108	93	176	377
백분율(%)	40.6	59.4	14.3	39.6	27.3	18.8	28.6	24.7	46.7	100

표 3. 응답자 경력 및 근속연수

Table 3. Respondent characteristics(Career, years of service)

구분	일학습병행 경력			근속연수			전체
	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상	
인원(명)	141	117	119	157	112	108	377
백분율(%)	37.4	31	31.5	41.7	29.7	28.6	100

IPP형 일학습병행 83명(21.8%), 재직자 일학습병행 58명(15.2%), P-TECH 31명(8.2%), 전문대 재학생단계 일학습병행 15명(4.0%) 순으로 나타났다. 지역별로는 경상권 140명(37.1%) 전담인력이 질문에 가장 많이 응하였으며, 다음으로 수도권 115명(30.5%), 충청권 79명(21.0%), 호남권 27명(7.2%), 강원권 16명(4.2%) 순으로 참여한 것으로 나타났다. 응답자의 성별은 여성(224명, 59.4%)의 비율이 더 높게 나타났고, 연령은 30대 149명(36.9%), 40대 103명(27.3%), 50대 이상 71명(18.8%), 20대 54명(14.3%) 순으로 나타났다. 고용형태는 2년 이하의 기간제 근로계약을 체결한 비율(176명, 46.7%)이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 비율(108명, 28.6%) 및 일학습병행 사업 기간 전체를 근로계약 기간으로 체결한 비율(93명, 24.7%) 보다 높게 나타났다. 응답자의 일학습병행 경력은 2년 미만인 비율(141명, 37.4%)이 높으며, 소속 공동훈련센터에서의 근속연수도 2년 미만인 경우(157명, 41.7%)가 가장 많은 것으로 나타났다.

이상의 전반적인 전담인력 현황을 살펴보면, 국내 노동시장 비정규직 비율(38.4%)[6] 대비 공동훈련센터 전담인력의 비정규직 인원(2년 이하 근로계약 체결 및 일학습병행 사업 기간 근로계약 체결 비율 71.4%)은 상당히 높게 나타나고 있고, 이에 파생하여 전담인력의 일학습병행 업무 경력(경력 2년 미만 비율 37.4%) 및 공동훈련센터 근속연수(근속연수 2년 미만 비율 41.7%)는 낮게 나타나고 있다. 이러한 특성은 여성 전담인력의 경우에 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 경제활동인구 추이 통계상의 취업자 대비 여성 비율(30.0%)[6]을 고려할 때, 일학습병행 공동훈련센터 전담인력은 여성 비율(59.4%)이 매우 높은 직군으로 평가할 수 있다. 그러나 표 4에서 보는 바와 같이 여성 전담인력의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 비율(12.5%)이 남성(45.8%)에 비해 현저히 낮은 수치를 보이고 있고, 근속연수(2년 미만 46.0%) 또한 남성(2년 미만 35.3%)에 비해 상대적으로 낮게 나타나는 경향을 보이고 있다.

표 4. 성별 전담인력 고용형태 및 근속연수(단위: 명)

Table 4. Types of employment contract and years of service by gender

구분	성별	고용형태			소속 공동훈련센터 근속연수			전체
		기간정함 없음	프로젝트 계약직	일반계약직	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상	
	남자	70 (45.8%)	29 (19.0%)	54 (35.3%)	54 (35.3%)	43 (28.1%)	56 (36.6%)	153 (100.0%)
	여자	38 (12.5%)	64 (62.5%)	122 (25.0%)	103 (46.0%)	69 (30.8%)	52 (23.2%)	224 (100.0%)
	전체	108 (28.6%)	93 (24.7%)	176 (46.7%)	157 (41.6%)	112 (29.7%)	108 (28.6%)	377 (100.0%)

표 5. 사업유형별 전담인력 고용형태 현황(단위: 명)

Table 5. Types of employment contract by types of work-learning dual system

구분	고용형태			전체
	기간정함 없음	프로젝트 계약직	일반계약직	
IPP	7 (8.5%)	61 (74.4%)	14 (17.1%)	82 (100.0%)
전문대 재학생	3 (20.0%)	9 (60.0%)	3 (20.0%)	15 (100.0%)
P-TECH	11 (37.9%)	7 (24.1%)	11 (37.9%)	29 (100.0%)
재직자	29 (51.8%)	6 (10.7%)	21 (37.5%)	56 (100.0%)
도제	57 (29.7%)	8 (4.2%)	127 (66.1%)	192 (100.0%)
중복	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
전체	108 (28.6%)	93 (24.7%)	176 (46.7%)	377 (100.0%)

전담인력의 고용형태는 사업유형별로도 차별성 있는 특색이 나타난다. 표 5에서 보는 바와 같이 IPP형 일학습병행(74.4%) 및 전문대 재학생단계 일학습병행(60.0%)의 경우 일학습병행 사업 기간을 근로계약기간으로 하는 프로젝트 계약직의 비율이 특히 높게 나타나고 있다. 그리고 산학일체형 도제학교의 경우에는 근로계약 2년 미만인 일반 계약직 비율(66.1%)이 가장 높게 나타나고 있다. 반면에 재직자형 일학습병행에서는 전담인력의 과반수(51.8%)가 정규직 및 무기계약직 등의 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 있는 것으로 나타났고, P-TECH 유형의 경우에도 상대적으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 비율(37.9%)이 높게 나타났다.

B. 진단결과 요약

본 연구에서 공동훈련센터 전담인력 조직성과 진단을 위해 분석에 활용한 변수들의 측정 값을 요약 정리하면 표 6과 같다. 먼저 조직 관점에서의 공동훈련센터 업무 수행 환경 관련한 변수로서 ‘직무자원’ 및 ‘리더-구성원 교환관계’ 수준은 3점대 중반 정도의 보통 수준으로 나타났다. 그러나 ‘고성과 작업시스템’ 및 ‘학습지원환경’의 경우 3점대 초반 내지 2점대 후반 수준으로 낮은 결과 값을 보여주고 있다. 전담인력과 공동훈련센터 간 적합성 수준을 확인하기 위해 측정된 ‘조직 적합성’ 및 ‘직무 적합성’ 수준은 3점대 초중반으로 나타났다는데, 조직 적합성에 비해서는 상대적으로 직무 적합성 수준이 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 그리고 전담

표 6. 진단결과 요약

Table 6. Summary of analysis results

구분	변인	평균 (5점 척도)	표준편차
센터 환경	고성과작업시스템 구축	3.12	0.87
	학습지원환경	2.70	0.98
	직무자원	3.66	0.78
개인 특성	리더와 구성원 간 긍정적 교환관계	3.61	0.92
	조직 적합성	3.35	0.98
조직행동 및 심리	직무 적합성	3.56	0.91
	조직몰입	3.59	0.89
	주인의식	3.62	0.80
	직무열의	3.82	0.85
	지식공유	4.23	0.63
	혁신행동	3.58	0.80
부정적 결과	이직의도	2.39	1.29
	심리적 계약위반	2.61	0.97

인력의 ‘직무열의’와 ‘지식공유’ 수준은 3점대 후반 및 4점대 초반 수준으로 긍정적으로 나타난 반면, ‘조직몰입’, ‘주인의식’, ‘혁신행동’ 수준은 3점대 중반 수준을 보이고 있다. 공동훈련센터 조직성과에 부정적 영향을 미칠 수 있는 전담인력의 ‘이직의도’ 및 ‘심리적 계약위반’ 수준은 2점대 중반 수준으로 나타났다.

C. 사업유형별 진단결과 차이

전담인력이 인식하는 공동훈련센터 조직 차원에서 업무수행 환경 수준을 사업유형별로 비교해보면, ‘산학일체형 도제학교’의 고성과작업시스템(3.29 vs 2.62, F=7.649, p=.000), 학습지원환경(2.87 vs 2.24, F=5.114, p=.000.), 직무자원(3.80 vs 3.39, F=4.005, p=.001), 리더-구성원 교환관계(3.82 vs 3.20, F=6.254, p=.000) 수준이 가장 높게 나타났고, ‘IPP형 일학습병행’ 유형이 가장 낮게 나타났다. 공동훈련센터와의 적합성 관점에서 전담인력 개인 특성을 사업유형별로 비교한 결과에서도 ‘산학일체형 도제학교’ 유형의 전담인력 조직 적합성(3.57 vs 2.92, F=5.969, p=.000) 및 직무 적합성(3.73 vs 3.33, F=2.923, p=.013)이 가장 높게 나타났고, ‘IPP형 일학습병행’ 유형에서 가장 낮게 나타났다. 전담인력 차원에서 조직에 긍정적 결과를 가져올 수 있는 조직성과를 비교한 결과에서는 조직몰입, 직무열의, 지식공유 변수에서 사업유형 간에 통계적으로 유의한 수준의 차이가 나타났다. 조직몰입(3.83 vs 3.22, F=5.329, p=.000)은 ‘P-TECH’, 직무열

표 7. 사업유형별 진단결과 차이

Table 7. Results of analysis by types of work-learning dual system

구분	전체 (n=377)	IPP(a) (n=82)	전문대(b) (n=15)	피택(c) (n=29)	재직자(d) (n=56)	도제(e) (n=192)	중복(f) (n=3)	F값/p값	Scheffe	
센터 환경	고성과작업시스템	3.12 (0.87)	2.62 (0.83)	3.25 (1.06)	3.19 (0.48)	3.15 (0.92)	3.29 (0.82)	3.31 (0.44)	7.649 / .000	a<d, a<e
	학습지원환경	2.70 (0.98)	2.24 (0.98)	2.71 (1.31)	2.67 (0.74)	2.75 (1.02)	2.87 (0.93)	3.13 (0.81)	5.114 / .000	a<e
	직무자원	3.66 (0.78)	3.39 (0.63)	3.77 (0.87)	3.79 (0.65)	3.50 (0.92)	3.80 (0.77)	3.76 (0.58)	4.005 / .001	a<e
	리더 구성원 교환관계	3.61 (0.92)	3.20 (0.93)	3.64 (0.93)	3.73 (0.65)	3.41 (1.03)	3.82 (0.86)	3.95 (0.93)	6.254 / .000	a<e
개인 특성	조직 적합성	3.35 (0.98)	2.92 (0.92)	3.18 (1.32)	3.45 (0.70)	3.27 (1.09)	3.57 (0.90)	2.83 (1.42)	5.969 / .000	a<e
	직무 적합성	3.56 (0.91)	3.33 (0.80)	3.55 (1.09)	3.46 (0.58)	3.41 (1.06)	3.73 (0.88)	3.17 (2.02)	2.923 / .013	a<e
긍정 결과	조직몰입	3.59 (0.89)	3.22 (0.83)	3.31 (1.17)	3.83 (0.67)	3.48 (1.04)	3.76 (0.84)	3.79 (0.07)	5.329 / .000	a<e
	주인의식	3.62 (0.80)	3.48 (0.68)	3.66 (0.91)	3.75 (0.51)	3.49 (0.85)	3.68 (0.86)	4.06 (0.30)	1.416 / .217	-
	직무열의	3.82 (0.85)	3.47 (0.82)	3.50 (1.30)	3.86 (0.57)	3.76 (0.92)	3.99 (0.80)	4.40 (0.60)	5.415 / .000	a<e
	지식공유	4.23 (0.63)	3.92 (0.63)	4.26 (0.53)	4.21 (0.64)	4.32 (0.74)	4.33 (0.54)	4.33 (0.57)	5.375 / .000	a<d, a<e
	혁신행동	3.58 (0.80)	3.52 (0.79)	3.41 (0.79)	3.41 (0.66)	3.52 (0.94)	3.66 (0.78)	3.93 (0.23)	1.085 / .368	-
부정 결과	이직의도	2.39 (1.29)	2.80 (1.29)	2.36 (1.52)	2.26 (0.97)	2.60 (1.40)	2.17 (1.23)	2.33 (1.76)	3.173 / .008	e<a
	심리적 계약위반	2.61 (0.97)	3.10 (0.90)	2.97 (1.19)	2.34 (0.67)	2.68 (1.03)	2.39 (0.90)	2.96 (1.58)	8.007 / .000	c<a, e<a

의(3.99 vs 3.47, F=5.415, p=.000) 및 지식공유(4.33 vs 3.92, F=5.375, p=.000)는 ‘산학일체형 도제학교’ 유형에서 가장 높게 나타났고, 조직몰입, 직무열의, 지식공유 모두 ‘IPP형 일학습병행’ 유형에서 가장 낮은 수준으로 나타났다. 반면에, 조직에 부정적 결과를 가져올 수 있는 전담인력의 이직의도 (2.80 vs 2.17, F=3.173, p=.008) 및 심리적 계약위반(3.10 vs 2.39, F=8.007, p=.000)의 경우 ‘IPP형 일학습병행’ 유형에서 가장 높게 나타났고, ‘산학일체형 도제학교’ 및 ‘P-TECH’ 유형에서는 낮게 나타났다.

D. 지역별 진단결과

공동훈련센터 소재 지역에 따라서는 특히 ‘강원 지역’ 전담인력이 인식하는 고성과 작업시스템 수준(평균 2.40점)이 타 지역에 비해 낮게 나타났다(F=3.363, p=.010). 그러나 그의 대부분의 다른 변수에서는 지역별 구분에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

E. 성별 진단결과

전담인력의 특성을 성별로 구분하여 비교해보면 ‘남성’이 ‘여성’에 비해서 조직 적합성(3.55 vs 3.22, t=3.231, p=.001) 및 직무 적합성(3.72 vs 3.45, t=2.936, p=.004)을 보다 더 높게 인식하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 조직몰입(3.80 vs 3.45, t=3.918, p=.000), 주인의식(3.78 vs 3.51, t=3.288, p=.001), 직무열의(3.97 vs 3.71, t=2.868, p=.004), 혁신행동 (3.76 vs 3.47, t=3.560, p=.000) 등 조직에 긍정적인 결과를 가져오는 변수의 경우에는 ‘남성’이 ‘여성’에 비해 높은 수준으로 나타난 반면, 조직에 부정적인 심리적 계약위반(2.45 vs 2.72, t=-2.759, p=.006) 수준은 ‘남성’에 비해 ‘여성’이 보다 높은 것으로 나타나고 있다. 한편, 지식공유의 경우에는 ‘남성’에 비해 ‘여성’이 높은 수준으로 나타났으나, 집단 간 차이가 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 확인되었다(4.19 vs 4.25, t= -.920, p=.358).

표 8. 지역별 진단결과 차이

Table 8. Results of analysis by region

구분	전체 (n=377)	수도권 (a) (n=115)	강원권 (b) (n=16)	충청권 (c) (n=79)	경상권 (d) (n=140)	호남권 (e) (n=27)	F값/ p값	Scheffe	
센터 환경	고성과 작업시스템	3.12 (0.87)	3.08 (0.85)	2.40 (1.11)	3.20 (0.81)	3.15 (0.87)	3.363 / .010	b<c, b<d, b<e	
	학습지원환경	2.70 (0.98)	2.66 (0.90)	2.21 (1.15)	2.75 (0.91)	2.69 (1.07)	1.751 / .138	-	
	직무자원	3.66 (0.78)	3.71 (0.70)	3.39 (0.86)	3.73 (0.84)	3.61 (0.82)	3.67 (0.58)	0.896 / .466	-
	리더 구성원 교환관계	3.61 (0.92)	3.67 (0.86)	3.14 (1.21)	3.65 (0.92)	3.61 (0.94)	3.54 (0.85)	1.207 / .307	-
개인 특성	조직 적합성	3.35 (0.98)	3.40 (0.90)	2.78 (1.36)	3.36 (0.97)	3.34 (1.01)	3.53 (0.79)	1.692 / .151	-
	직무 적합성	3.56 (0.91)	3.63 (0.84)	3.31 (1.21)	3.51 (0.99)	3.52 (0.92)	3.76 (0.54)	0.936 / .446	-
긍정 결과	조직몰입	3.59 (0.89)	3.55 (0.81)	3.18 (0.83)	3.68 (0.94)	3.56 (0.95)	3.91 (0.75)	1.974 / .098	-
	주인의식	3.62 (0.74)	3.61 (0.76)	3.48 (0.86)	3.61 (0.84)	3.62 (0.83)	3.75 (0.68)	.306 / .874	-
	직무열의	3.82 (0.85)	3.80 (0.85)	3.53 (1.03)	3.72 (0.82)	3.86 (0.88)	4.09 (0.70)	1.514 / .197	-
	지식공유	4.23 (0.63)	4.22 (0.60)	4.01 (0.83)	4.16 (0.75)	4.27 (0.59)	4.31 (0.47)	.982 / .417	-
부정 결과	혁신행동	3.58 (0.80)	3.66 (0.74)	3.25 (1.10)	3.43 (0.78)	3.61 (0.83)	3.75 (0.68)	2.334 / .055	-
	이직의도	2.39 (1.29)	2.33 (1.24)	2.71 (1.41)	2.39 (1.21)	2.42 (1.37)	2.30 (1.20)	0.361 / .836	-
	심리적 계약위반	2.61 (0.97)	2.66 (0.90)	2.87 (1.16)	2.38 (0.93)	2.64 (1.02)	2.76 (0.79)	1.735 / .142	-

표 9. 성별 진단결과 차이

Table 9. Results of analysis by gender

구분	전체 (n=377)	남자 (n=153)	여자 (n=224)	t값/p값	
개인 특성	조직 적합성	3.35 (0.98)	3.55 (0.92)	3.22 (0.99)	3.231 / .001
	직무 적합성	3.56 (0.91)	3.72 (0.89)	3.45 (0.90)	2.936 / .004
긍정 결과	조직몰입	3.59 (0.89)	3.80 (0.80)	3.45 (0.93)	3.918 / .000
	주인의식	3.62 (0.80)	3.78 (0.74)	3.51 (0.82)	3.288 / .001
	직무열의	3.82 (0.85)	3.97 (0.79)	3.71 (0.88)	2.868 / .004
	지식공유	4.23 (0.63)	4.19 (0.67)	4.25 (0.61)	- .920 / .358
부정 결과	혁신행동	3.58 (0.80)	3.76 (0.74)	3.47 (0.81)	3.560 / .000
	이직의도	2.39 (1.29)	2.26 (1.31)	2.47 (1.26)	-1.557 / .120
	심리적 계약위반	2.61 (0.97)	2.45 (0.89)	2.72 (1.00)	-2.759 / .006

F. 연령별 진단결과

연령별 비교에서는 모든 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 모든 지표들에서 ‘50대 이상’의 고연령 전담 인력들이 가장 긍정적인 인식을 하고 있고, ‘40대’ 전담인력들이 차순위로 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. ‘20대 및 30대’ 전담인력의 경우 ‘40대 및 50대 이상’ 전담인력에 비해 모든 영역에서 상대적으로 부정적인 인식 상태를 갖고 있음을 확인할 수 있다.

G. 고용형태별 진단결과

고용형태별로 전담인력과 공동훈련센터 간 적합성 수준을 비교해보면, 일학습병행 사업 기간 전체를 근로계약 기간으로 체결한 전담인력(‘프로젝트 계약직’, 평균 2.97점)의 조직 적합성 수준이 2년 이하 근로계약을 체결한 전담인력(‘일반 계약직’, 평균 3.51점)과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 전담인력(‘정규직 및 무기계약직’, 3.43점)에 비해 낮

표 10. 연령별 진단결과 차이

Table 10. Results of analysis by age

구분	전체 (n=377)	20대(a) (n=54)	30대(b) (n=149)	40대(c) (n=103)	50대이상(d) (n=71)	F값/p값	Scheffe	
개인 특성	조직 적합성	3.35 (0.98)	3.29 (1.04)	3.15 (1.03)	3.44 (0.90)	5.976 / .001	b<d	
	직무 적합성	3.56 (0.91)	3.38 (1.00)	3.40 (0.95)	3.60 (0.84)	7.531 / .000	a<d, b<d	
긍정 결과	조직몰입	3.59 (0.89)	3.40 (0.88)	3.42 (0.98)	3.66 (0.82)	3.99 (0.67)	7.805 / .000	a<d, b<d
	주인의식	3.62 (0.80)	3.44 (0.85)	3.48 (0.82)	3.76 (0.73)	3.83 (0.74)	5.222 / .002	b<d
	직무열의	3.82 (0.85)	3.62 (0.92)	3.61 (0.91)	3.86 (0.76)	4.34 (0.54)	14.095 / .000	a<d, b<d,c<d
	지식공유	4.23 (0.63)	4.15 (0.63)	4.12 (0.70)	4.33 (0.55)	4.35 (0.57)	3.399 / .018	-
	혁신행동	3.58 (0.80)	3.44 (0.83)	3.40 (0.84)	3.67 (0.74)	3.96 (0.61)	9.195 / .000	a<d, b<d
부정 결과	이직의도	2.39 (1.29)	2.78 (1.21)	2.61 (1.36)	2.27 (1.26)	1.8 (0.96)	9.011 / .000	d<a, d<b
	심리적 계약위반	2.61 (0.97)	2.58 (0.96)	2.81 (1.06)	2.55 (0.89)	2.31 (0.76)	4.659 / .003	d<b

게 나타났다(F=10.236, p=.000). 직무 적합성의 경우에도 통계적으로 유의한 차이는 아니지만, ‘프로젝트 계약직’(평균 3.40점) 전담인력이 가장 낮은 수준으로 인식하는 반면, ‘일반계약직’(평균 3.66점) 전담인력이 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다(F=2.758, p=.065). 조직에 긍정적인 결과

를 가져올 수 있는 조직몰입(3.76 vs 3.34, F=5.852, p=.003), 직무열의(3.92 vs 3.54, F=6.646, p=.001), 지식공유(4.34 vs 4.07, F=4.729, p=.009) 등은 ‘정규직 및 무기계약직’ 전담인력이 가장 높은 수준으로 나타났고, ‘프로젝트 계약직’ 전담인력이 가장 낮은 수준으로 나타났다. 주인의식(3.77 vs 3.53,

표 11. 고용형태별 진단결과 차이

Table 11. Results of analysis by types of employment contract

구분	전체 (n=377)	기간정함 없음(a) (n=108)	프로젝트 계약(b) (n=93)	일반 계약(c) (n=176)	F값/p값	Scheffe	
개인 특성	조직 적합성	3.35 (0.98)	3.43 (0.96)	2.97 (0.98)	3.51 (0.93)	10.236 / .000	b<a, b<c
	직무 적합성	3.56 (0.91)	3.53 (1.01)	3.40 (0.85)	3.66 (0.86)	2.758 / .065	-
긍정 결과	조직몰입	3.59 (0.89)	3.76 (0.79)	3.34 (0.95)	3.62 (0.88)	5.852 / .003	a>b, b<c
	주인의식	3.62 (0.80)	3.77 (0.74)	3.60 (0.69)	3.53 (0.88)	3.028 / .050	-
	직무열의	3.82 (0.85)	3.92 (0.81)	3.54 (0.92)	3.90 (0.82)	6.646 / .001	a>b, b<c
	지식공유	4.23 (0.63)	4.34 (0.59)	4.07 (0.67)	4.24 (0.63)	4.729 / .009	a>b
	혁신행동	3.58 (0.80)	3.71 (0.79)	3.52 (0.79)	3.54 (0.80)	1.917 / .148	-
부정 결과	이직의도	2.39 (1.29)	2.16 (1.32)	2.71 (1.33)	2.36 (1.22)	4.669 / .010	a<b
	심리적 계약위반	2.61 (0.97)	2.57 (0.93)	3.02 (0.94)	2.42 (0.94)	12.993 / .000	a<b, c<b

F=3.028, p=.050) 및 혁신행동(3.71 vs 3.52, F=1.917, p=.148) 변수의 경우에도 통계적으로 유의한 수준의 차이는 아니지만, ‘정규직 및 무기계약직’ 전담인력이 가장 양호한 것으로 나타났고, ‘일반 계약직’ 및 ‘프로젝트 계약직’ 전담인력의 경우에는 보다 낮은 것으로 나타났다. 반면에, 이직의도(2.71 vs 2.16, F=4.669, p=.010) 및 심리적 계약위반(3.02 vs 2.42, F=12.993, p=.000)의 수준은 ‘프로젝트 계약직’ 전담인력이 가장 높게 나타났으며, 이직의도의 경우 ‘정규직 및 무기계약직’ 전담인력이, 심리적 계약위반의 경우 ‘일반 계약직’ 전담인력이 가장 낮게 나타났다.

V. 논의 및 결론

이상의 일학습병행 공동훈련센터 전담인력 조직성과 진단 조사 결과를 종합적으로 분석해보면 전담인력들의 조직몰입(평균 3.59점) 및 주인의식(평균 3.62점) 수준은 대체적으로 보통 수준으로 나타난 반면에 상대적으로 직무열의(평균 3.82점) 수준은 높게 나타났고, 직무 적합성(평균 3.56점)에 비해 상대적으로 더 낮은 조직 적합성(평균 3.35점)을 보이고 있다. 지식공유(평균 4.23점) 등을 통한 노력으로 직업으로서의 일학습병행 사업 수행 관련 일에 대한 열의는 어느 정도 형성되고 있으나, 높은 비정규직 비율(71.4%)과 짧은 근속연수(근속 2년 미만 비율 41.7%)로 조직에 대한 충성심은 낮아져 직장으로서의 공동훈련센터 조직에 대한 애정은 높지 않은 상태라 할 것이다. 이러한 상황은 지역, 업무경력, 근속연수 등에 따라서는 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 성별 및 연령에 따라서는 전반적으로 통계적으로 유의한 차이가 발생했고, 대부분의 영역에서 특히 사업유형 및 고용형태에 따라 유의한 차이가 발생했다. 사업유형은 전반적으로 IPP형 일학습병행에서 낮은 조직성과 수준을 보여주었고, 반대로 산학일체형 도제학교에서 상대적으로 높은 조직성과 수준을 보여주었다. 고용형태는 특히 프로젝트 계약직의 조직성과 수준이 전반적으로 낮은 것으로 확인되었다.

일학습병행의 장기적인 질적 수준 제고를 위해서는 현재 진행하고 있는 거시적 제도 차원 성과진단에서 나아가 사업 운영의 주체 관점에서 공동훈련센터 전담인력들이 처한

상황에도 관심을 가져볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 그간 상대적으로 관심이 부족했던 공동훈련센터 전담인력 측면에 초점을 두고 일학습병행 운영기관 조직성과를 진단 분석하였다. 이를 통해 기존과는 새로운 관점에서 일학습병행 사업의 발전 방안을 모색할 수 있는 계기를 제공하였다. 한편 본 연구는 종합적인 관점에서 일학습병행 공동훈련센터 및 전담인력들에게 내재한 문제를 진단하기 위한 목적으로 통합적 접근을 통해 전반적인 문제상황을 진단하였기에 개별 변수에 대한 구체적인 설명은 생략하였다. 본 연구에서의 종합적인 문제 인식을 토대로 개별적인 변수에 초점을 둔 구체적인 추가 연구를 수행한다면 일학습병행 공동훈련센터 및 전담인력을 둘러싸고 발생할 수 있는 다양한 문제들에 대한 해결방안을 모색할 수 있을 것이다.

참고문헌

- [1] Apprentice Hub Bureau of KOREATECH, “Current training situation of Korean dual system,” 2021.
- [2] J. S. Park, K. J. Kang, K. P. Hong, S. K. Moon, D. J. Park, S. J. Jeon, and H. J. Jo, “Performance analysis of Korean dual system,” *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*, 2021.
- [3] C. Lee, C. Y. Jyung, Y. J. Choi, and Y. W. Moon, “Performance analysis of national human resource development consortium project using logic model,” *Korea Society for the Study of Vocational Education*, vol. 31, no. 1, pp. 195-216, 2012.
- [4] S. M. An and M. J. Oh, “Performance management on vocational training: Development of policy goal and performance indicators of Korean dual system,” *Korean Public Administration Quarterly*, vol. 34, no. 2, pp. 121-150, 2022.
- [5] Korean Skills Quality Authority, “Notice of 2022 performance indicators for the work & learning Center,” 2021.
- [6] Korea Labor Institute, “Labor statistics – Population and employment,” 2022.



김 태 성 (Tae-Seong Kim)_정회원

2010년 8월 : 경북대학교 생명공학부 이학사
2020년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 인력경영학석사
2023년 2월 : 한국기술교육대학교 산업경영학과 경영학박사
2016년 ~ 2021년 : 한국기술교육대학교 일학습병행 허브사업단 팀장
2021년 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단 팀장
<관심분야> 조직관리, 조직성과, 직업능력개발, 일학습병행 등



민 준 기 (Jun-Ki Min)_종신회원

1995년 2월 : 숭실대학교 전산학과 공학사
1997년 2월 : 한국과학기술원 전산학과 공학석사
2002년 8월 : 한국과학기술원 전산학과 공학박사
2003년 ~ 2004년 : 한국과학기술원 Post-Doc 및 초빙교수
2004년 : 한국전자통신연구원 선임연구원
2005년 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 컴퓨터공학부 교수
현재 : 한국기술교육대학교 산학협력단장, LINC 3.0 사업단장, 일학습병행 공동훈련센터 지원단장
<관심분야> 스트리밍 데이터, OLAP, 빅데이터 등