

일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련 효과성 분석 연구

Performance Evaluation on Educational Program for Employees of the Work-Learning Dual System Training Center

김태성*

한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단

Tae-Seong Kim*

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

[요약]

본 연구는 일학습병행 사업관계자 직무연수 참여자 2,543명의 교육훈련 만족도 조사 결과를 활용하여 일학습병행 공동훈련센터 전담자를 주 대상으로 한 교육훈련의 성과분석을 진행하고, 교육과정 효과성 제고를 위한 시사점을 제시하였다. 연구 결과 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련은 매우 높은 수준의 학습자 만족도를 나타내 성공적인 교육훈련을 제공한 것으로 평가되었다. 교육과정 운영 현황 및 교육 참여자 특성은 학습자 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 강사·주제·시설 환경·운영 측면의 만족은 모두 교육과정 만족에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

[Abstract]

This study analyzed the performance of educational program for the employees of the work-learning dual system training center using the results of the satisfaction survey of 2,543 and then, suggested implications for enhancing the effectiveness of the curriculum. As a result of the analysis, this educational program showed very high level of satisfaction and was evaluated to provide successful education. Education participant satisfaction was found to be affected by the curriculum situation and participant characteristics. Satisfaction in terms of instructor, subject, facility environment, and operation was all found to have a significant influence on the effectiveness of the educational program for employees of the work-learning dual system training center.

Key Words: Korean dual system, Work-learning dual system training center, Effectiveness of educational programs

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2024.215>



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 26 February 2024; Revised 15 March 2024

Accepted 17 April 2024

*Corresponding Author

E-mail: kimts@koreatech.ac.kr

I. 서론

일학습병행에서 공동훈련센터는 주요한 참여 기관으로, 일학습병행법¹(이하, ‘법’) 제16조 제1항에 따라 일학습병행 훈련과정 개발 및 지원, 학습기업 OJT 지원, Off-JT 실시, 학습기업 지정 신청 지원, 일학습병행 훈련과정 인정 신청 지원 등 일학습병행 실시에 필요한 중요한 역할을 수행하고 있다. 일학습병행 운영규정²(이하, ‘규정’) 제24조 제1항은 공동훈련센터에서 일학습병행 사업의 원활한 운영을 위해 전담자를 둘 수 있도록 규정하여, 법 제16조 제1항에 의한 방대한 역할을 전담자로 하여금 수행하게 하고 있다.

규정 제27조 제1항에서는 일학습병행 전담자 직무역량 강화를 위한 일학습병행 공동훈련센터 지원단의 역할을 규정하고 있고, 이에 근거하여 한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단에서는 공동훈련센터 전담자 역량강화 사업의 일환으로 일학습병행 사업관계자 직무연수를 운영하고 있다. 2021년 ‘NCS 교육과정’ 등 총 16회차 직무연수 교육과정 운영을 시작으로, 2022년에는 조직관리, 학습근로자 관리, 자기주도학습, 업무역량 관리, 사업운영, 사업관리, 학습기업 관리, 훈련실시 등 8개 영역의 39개 과정에서 총 126회차 직무연수 과정을 운영하여 총 2,605명이 교육과정에 참여하였다. 2023년에는 중복 영역의 통폐합을 통해 조직관리, 사업운영, 역량개발 등 3개 영역의 30개 과정을 운영하여 총 110회차 직무연수 과정에 총 2,543명이 참여하였다.³ 일학습병행 사업에서 주요한 영역을 차지하는 공동훈련센터 전담자 역할의 중요성을 고려할 때 지속적이고 전문적으로 전담자 역량강화를 위한 교육훈련을 제공할 필요가 있고, 전담자 교육훈련에 대한 체계적인 성과분석을 통해 교육훈련의 질적 수준을 향상시켜 나갈 필요가 있다.

한편, 현재까지 일학습병행 관련 연구는 주로 일학습병행 제도 자체의 성과 분석을 진행하고 이를 통해 정책 제언을 시도하거나 일학습병행 프로그램 개선을 위한 시사점을 도출하는 방향으로 이루어져 왔고, 일학습병행 참여자 중에서는 학습근로자 및 학습기업을 주요 연구 대상으로 하여 일학습병행 참여에 따른 효과성을 분석하는 방향으로 전개되어 왔다[1]. 일학습병행 도입 이후 제도 설계의 정교화 단계에서 사업의 정착을 위해 필수적으로 필요한 연구 영역이라고 할 수 있겠으나, 제도 시행 10년차가 넘어서는 현 시점에서 연구의 범위를 보다 다각도로 확장하여 다방면에서 일학

습병행의 성과 향상을 위한 시사점을 논할 필요가 있다. 일학습병행 공동훈련센터의 경우 일학습병행 사업에서 차지하는 역할의 중요성에 비해 그간 상대적으로 연구의 관심이 부족했다. 특히 일학습병행 공동훈련센터 전담자를 대상으로 한 연구는 매우 드물며, 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 성과 분석을 통한 제도의 발전적 제언을 시사하는 연구는 찾아보기 힘든 상황이다. 이에 본 연구에서는 일학습병행 공동훈련센터 전담자를 대상으로 진행하고 있는 교육훈련의 운영 성과를 분석하고 효과성 높은 교육과정 재설계를 위한 제언을 제시함으로써 그간의 일학습병행 관련 연구의 범위를 한층 더 확장하고 나아가 새로운 관점에서 일학습병행의 지속적인 발전을 위한 시사점을 제공하고자 한다.

II. 제도적 · 이론적 배경

A. 일학습병행 사업관계자 교육훈련 추진 체계

일학습병행 사업관계자를 대상으로 진행하고 있는 직무교육은 학습기업 전담자를 주 대상으로 하는 일학습병행 기업전담인력 양성교육과 공동훈련센터 전담자를 주 대상으로 하는 일학습병행 사업관계자 직무연수가 있다. 기업전담인력 양성교육은 학습기업의 기업현장교사 및 HRD 담당자를 대상으로 하여 양성교육 형태로 진행하고 있으며, 학습기업에서 해당 교육을 이수한 기업현장교사가 있는 경우에 한해 일학습병행 훈련과정 인정 신청의 대상이 될 수 있게 하고 있다[2]. 그림 1에서 보는 바와 같이 기업전담인력 양성교육은 기업현장교사 및 HRD 담당자 기본과정, 기업현장교사 심화과정, 기업현장교사 및 HRD 담당자 보수 과정을 통해 일학습병행 제도에 대한 이해와 일학습병행 교육훈련 운영 및 학습근로자 관리에 필요한 전반적인 지식을 교육하고 있다[3].

일학습병행 사업관계자 직무연수는 공동훈련센터 전담자 및 유관기관 관계자를 대상으로 하여 향상교육 형태로 운영하고 있으며, 해당 교육의 이수 여부는 공동훈련센터 성과평가 지표 중 하나로 반영되고 있다[4]. 그림 2에서 보는 바와 같이 일학습병행 사업관계자 직무연수는 공동훈련센터 조직관리에 필요한 사항, 일학습병행 사업운영에 필요한 사항, 공동훈련센터 전담자 역량개발에 필요한 사항 등을 교육하고 있다[5]. 이와 같은 일학습병행 사업관계자 직무연수는 교육훈련의 주된 대상을 공동훈련센터 전담자로 하면서도 일학습병행 관련 유관기관을 포함한 다양한 일학습병행 사업

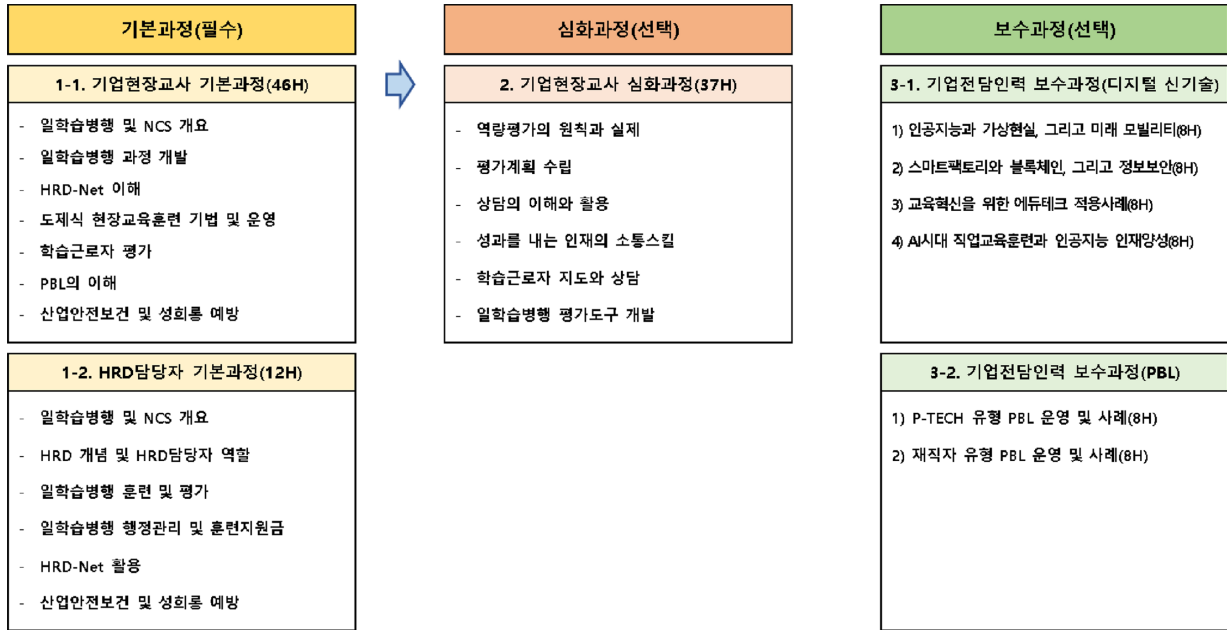
¹법률 제 18425호, 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(약칭: 일학습병행법).

²고용노동부고시 제2022-32호, 일학습병행 운영규정.

³한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단의 직무연수 운영 결과 보고(22~23) 내부자료를 참고함.

관계자에게 교육의 기회를 열어주고 있고, 실무 경력 수준에 따라 구분하여 일학습병행 운영에 필요한 중요사항들을 전

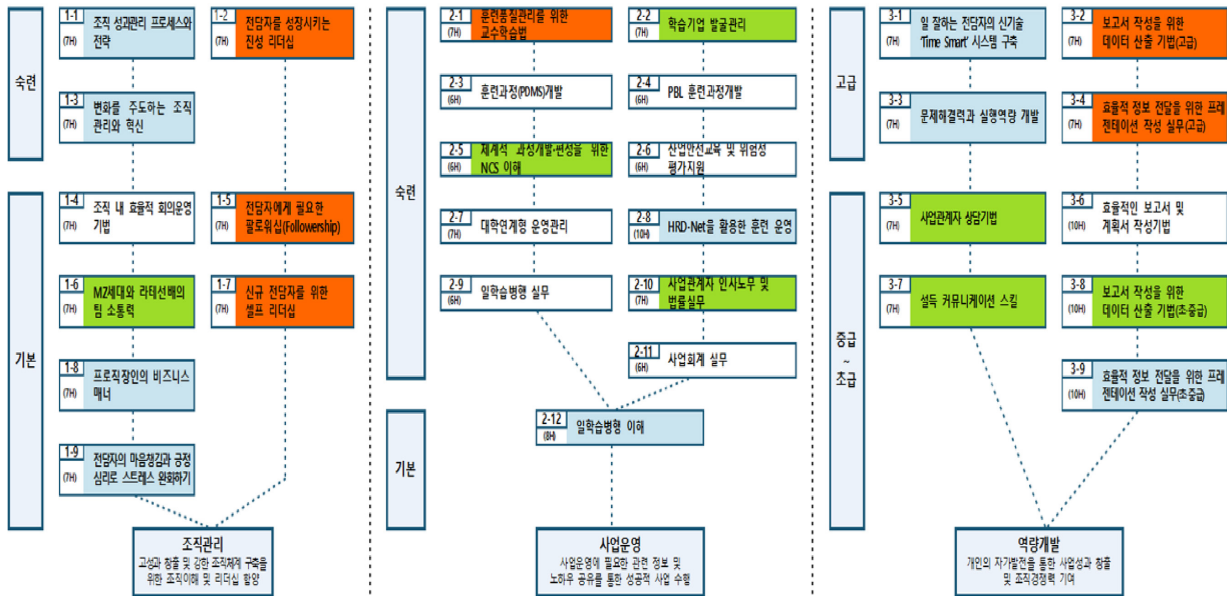
반적으로 다룸으로써 일학습병행 사업 및 공동훈련센터 운영에 필수적인 교육훈련으로 인식되고 있다.



출처: 한국기술교육대학교 능력개발교육원(2023). 일학습병행 기업전담인력 양성교육 안내문. 연구자 재구성.

그림 1. 일학습병행 기업전담인력 양성교육 체계

Fig. 1. Educational programs for Work-learning dual system company.



출처: 한국기술교육대학교 일학습병행 공동훈련센터 지원단(2023). 2023 직무연수 안내서. 연구자 재구성.

그림 2. 2023년 일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수 교육 체계

Fig. 2. Educational programs for Work-learning dual system training center.

B. 교육훈련 평가 모형

일학습병행 사업관계자 직무연수의 경우 교육 필요성 측면에서의 중요성에도 불구하고, 유사 교육훈련과정인 일학습병행 기업전담인력 양성교육이나 나아가서는 직업능력개발훈련교사 자격연수 등에 비하여[6,7], 교육훈련과정 평가를 통해 교육훈련 효과성 및 교육과정 성과 분석을 시도한 연구가 극히 부족하다. 교육훈련의 효과성은 교육훈련이 조직의 성과에 기여하고 있는지를 측정하기 위한 것으로서 교육훈련 설계 과정에서 의도했던 목표를 어느 정도 달성하였는가에 관한 개념이다. 그러나 교육훈련 자체의 목표를 계량적으로 설정하기에는 어려움이 있고, 조직 성과에 미치는 교육훈련의 영향력을 직접적으로 측정하는 것도 한계가 있다. 따라서 교육훈련의 효과성을 측정한 선행연구들은 교육훈련 자체의 목표 대비 달성도를 직접적으로 측정하기보다는 교육훈련 이후 발생한 학습자의 인식 및 태도, 행동 등의 변화 측정을 통해 교육훈련의 효과성을 간접적으로 평가하고 있다[8].

교육훈련 평가의 관점은 크게 결과 지향적 접근과 과정 지향적 접근으로 구분된다. 결과 지향적 평가의 대표적인 예로는 Kirkpatrick의 4단계 모형[9], Phillips의 ROI 모형[10] 등을 들 수 있고, 과정 지향적 평가의 대표적인 예로는 Warr, Bird, & Rackham의 CRIO 모형[11], Stufflebeam의 CIPP 모형[12] 등을 들 수 있다. 먼저 Kirkpatrick의 4단계 모형은 반응-학습-행동-결과 평가를 통해 교육 프로그램 종료 후 학습자의 교육 만족도 및 지식 습득 수준, 교육 종료 일정 기간 경과 후 학습자의 행동 변화 및 교육 참여에 따른 재무적 비재무적 조직성과 등을 평가한다. 다음으로 Phillips의 ROI 모형은 4단계 평가에 ROI 평가를 추가한 반응-학습-현업적용-경영성과-투자수익률 5단계 평가를 통해 교육훈련 평가의 시스템적 접근을 진행한다. 그리고 CIPP 모형에서는 상황-투입-과정-산출 변수를 활용하여 교육훈련과 관련된 환경, 교육훈련 목표달성을 위해 투입된 자원, 교육훈련의 실천적 과정, 교육훈련 프로그램을 통해 발생한 성과 등을 평가한다. 마지막으로 CIRO 모형에서는 교육훈련 내용 및 운영사항 등에 대한 참가자의 반응 정보를 포함한 상황-투입-반응-결과 변수를 활용하여 교육훈련 프로그램의 수정 보완에 필요한 정보를 획득하고 있다.

정부 재정지원을 통한 교육훈련 사업에서는 이상에서의 대표적인 교육훈련 평가 모형을 포함하여 다양한 방법을 통해 다양한 방식으로 교육훈련 사업의 성과를 측정하고 있다. 정부 재정지원 사업에서의 효과성은 재정지원 정책의 목표 등이 어느 수준으로 달성되었는지를 분석하는 준거의 틀로 기능한다[13]. 본 연구의 성과분석 대상이 된 일학습병행 사

업관계자 직무연수는 만족도 높은 교육훈련 제공을 통해 공동훈련센터 전담자의 직무역량 강화를 지원하기 위한 목적으로 일학습병행 사업 운영에 필요한 전반적인 지식을 교육하고 있다. 따라서 이상에서의 대표적인 교육훈련 평가 모형을 비롯하여 대부분의 교육훈련 평가모형에서 평가요소로 활용하고 있는 학습자 반응 만족 변인을 활용하여 일학습병행 사업관계자 직무연수 사업의 정책 목표 달성 관점에서의 효과성 측정을 통해 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 성과분석을 진행하고자 한다.

III. 연구설계

A. 연구대상

본 연구는 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 성과를 분석하고, 이를 통해 일학습병행 사업관계자 직무연수 사업의 효과성 향상을 위한 시사점을 도출하고자 수행되었다. 따라서 2023년 한국기술교육대학교 일학습병행 공동

표 1. 교육과정 개설 현황

Table 1. Program Information

	구분	사례수(개)	백분율(%)	
전체		110	100	
	교육 분야	조직관리	22	20
		사업운영	67	60.9
역량개발		21	19.1	
교육 시기	2월	2	1.8	
	3월	9	8.2	
	4월	14	12.7	
	5월	15	13.6	
	6월	17	15.5	
	7월	15	13.6	
	8월	9	8.2	
	9월	8	7.3	
	10월	10	9.1	
	11월	4	3.6	
	12월	7	6.4	
	교육 시간	6시간(1일)	39	35.5
7시간(1일)		45	40.9	
8시간(1일)		6	5.5	
10시간(2일)		20	18.2	
교육 장소	천안	74	67.3	
	타지역	36	32.7	

훈련센터 지원단에서 운영한 30개 과정 110차수 직무연수 교육훈련 과정에 참여한 학습자 총 2,543명의 만족도 조사 결과를 분석 대상으로 하였다.

총 110회차의 교육과정별 개설 현황은 표 1과 같다. 교육 분야는 사업운영 과정(67회, 60.9%)이 가장 많이 개설되었고, 조직관리 과정(22회, 20%)과 역량개발 과정(21회, 19.1%)은 상대적으로 적게 개설되었다. 교육 개설 시기는 4월~7월(55.4%)에 개설된 비율이 높고, 교육 시간은 1일 과정(81.9%)의 비율이 높다. 지역은 주로 천안(74회, 67.3%)에서 개설되었고, 그 외 부산(12회, 10.9%)과 서울(11회, 10.0%) 등 타 지

역에서도 개설된 바 있다.

설문 응답자의 배경 정보는 표 2와 같다. 연령대는 30대(31.0%)의 비율이 가장 높게 나타났고, 다음으로 20대(21.2%) 및 40대(20.6%)의 비율이 높게 나타났다. 근무 경력은 과반수가 2년 미만인 것으로 나타났다(50.1%). 사업 유형은 산학일체형 도제학교(35.7%)의 비율이 가장 높게 나타났고, 다음으로 재학생단계(IPP형 일학습병행 및 전문대 재학생단계, 23.2%), 첨단산업 아카데미 및 통합 공동훈련센터(16.5%), 재직자단계(재직자 공동훈련센터형 일학습병행 및 P-TECH, 15.5%) 순으로 나타났다. 근무 지역은 경상권(35.3%), 수도권(27.8%), 충청권(20.3%), 호남권(12.6%), 강원권(4.1%) 순으로 나타났다.

표 2. 응답자 배경

Table 2. Respondent characteristics

	구분	사례수(명)	백분율(%)
	전체	2543	100
연령	20대	538	21.2
	30대	788	31.0
	40대	524	20.6
	50대	418	16.4
	60대 이상	275	10.8
근무 경력	1년 미만	834	32.8
	1년 이상 2년 미만	441	17.3
	2년 이상 4년 미만	429	16.9
	4년 이상	839	33.0
사업 유형	첨단/통합	420	16.5
	재학생	590	23.2
	재직자	393	15.5
	도제	909	35.7
	유관기관	231	9.1
근무 지역	수도권	706	27.8
	충청권	516	20.3
	경상권	898	35.3
	호남권	320	12.6
	강원권	103	4.1

B. 연구도구

본 연구에서 분석에 활용한 교육 참여자 만족도 조사의 설문 항목은 표 3과 같다. 설문 내용은 기존의 유사 교육훈련 성과분석 연구들(전주성·엄보현·박상옥·김소영, 2010[14]; 박기관·홍관용, 2014[15]; 박천오·최호진, 2002[16]; 류현숙·이혜윤[17] 등)에서 교육 프로그램 평가를 위해 사용한 문항들을 바탕으로 일학습병행 사업관계자 직무연수 관련 전문가 및 교육훈련 전문가 간의 상호 검증을 통해 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 특수성을 반영하여 도출한 5개 영역의 항목들로 구성하였다. 강사 만족도 측정을 위해 강사의 전문성 및 강의 진행 관련 항목들을 구성하였고, 교육 내용에 대한 만족도를 측정하고자 교육 과정별로 학습 주제에 대한 만족도를 측정하였다. 그리고 교육장 시설환경 및 교육 운영에 대한 만족도를 측정하기 위한 항목들을 구성하였고, 교육과정에 대한 전반적인 만족 수준을 측정하기 위해 전반적 만족도와 업무수행에 대한 도움 정도를 측정하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 구성하였고, 자기보고식 응답으로 측정하였으며, 교육 종료 직후 url 배포를 통해 응답지를 회수하였다.

표 3. 교육 참여자 만족도 조사 항목

Table 3. Survey items

영역	문항수	문항내용	Cronbach's α
강사만족	5	충실한 강의 준비, 교육생 수준에 맞춘 강의 진행, 전문성, 적절한 강의시간 배분, 적절한 강의 방식	.958
주제만족	6	교육 과정별 학습 주제 만족	.984
시설만족	3	교육장 시설상태, 교육장 위치, 식사 수준	.749
운영만족	3	원활한 교육 운영, 적절한 교육생 인원, 교육 운영자의 친절도	.910
과정만족	2	전반적 만족, 업무수행 도움	.650

C. 분석방법

자료의 분석을 위해서는 우선적으로 빈도분석 등을 통해 변인들의 기술통계값을 확인하였고, 연구도구의 신뢰도 검증을 위해 내적 일관성 분석을 실시하였다. 그리고 교육 운영현황 및 참여자 특성별 평균차이 검증을 위해 분산분석(ANOVA)과 독립표본 t검정을 실시하였으며, 교육과정 효과에 대한 학습자 만족 변인의 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분산분석에 대한 사후검증은 Scheffe 방법을 사용하였다. 통계 프로그램은 SPSS 25.0을 활용하였다.

IV. 연구결과

A. 교육훈련 프로그램에 대한 참여자 만족도

일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수 교육 참여자의 만족도 평균 및 표준편차는 표 4와 같다. 5개 영역(강사, 주제, 시설환경, 운영, 과정)의 만족도는 최저 4.58(시설), 최고 4.79(운영)로 나타나 전반적으로 매우 높은 만족을 보이

표 4. 교육 참여자 만족도 조사 항목 평균 및 표준편차

Table 4. Descriptive statistics of latent variables

(N=2543)	강사만족	주제만족	시설만족	운영만족	과정만족
평균	4.72	4.67	4.58	4.79	4.67
표준편차	0.59	0.64	0.66	0.46	0.75

는 것으로 나타났다.

1) 과정 운영 현황별 교육훈련 만족도

표 5는 교육 분야, 교육 시기 및 시간, 교육장 지역, 수강 인원 등 교육과정 운영 현황별로 각 영역의 학습자 만족도 차이를 나타내고 있다. 특정 집단 간 만족도 평균의 차이가 발생했다는 것은 그 집단 간에 교육훈련의 성과에 대한 인식이 차이가 난다는 것을 의미하므로, 이는 일학습병행 사업관계자 직무연수 성과 향상을 위해 필요한 교육 운영상의 개선점을 도출할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

a) 교육 분야

교육 분야는 조직관리, 사업운영, 역량개발 등 3개의 분야

표 5. 교육과정 운영 현황별 만족도 평균차이 분석결과

Table 5. Results of analysis by curriculum situation

운영 현황	교육훈련 만족도	강사만족	주제만족	시설만족	운영만족	과정만족
전체(n=2543)		4.72(0.59)	4.67(0.64)	4.58(0.66)	4.79(0.46)	4.67(0.75)
교육 분야	a. 조직관리(n=463)	4.69(0.62)	4.63(0.68)	4.66(0.57)	4.79(0.48)	4.62(1.16)
	b. 사업운영(n=1652)	4.71(0.60)	4.67(0.64)	4.57(0.69)	4.79(0.47)	4.68(0.63)
	c. 역량개발(n=428)	4.75(0.52)	4.70(0.58)	4.57(0.66)	4.81(0.42)	4.67(0.60)
	F값	1.070	1.128	3.646*	0.236	1.266
Scheffe				b(a)		
교육 시기	a. 2월(n=31)	4.77(0.64)	4.76(0.57)	4.60(0.81)	4.89(0.40)	4.73(0.59)
	b. 3월(n=167)	4.49(0.82)	4.48(0.78)	4.53(0.65)	4.73(0.52)	4.47(0.80)
	c. 4월(n=396)	4.72(0.56)	4.65(0.66)	4.60(0.65)	4.78(0.48)	4.68(0.62)
	d. 5월(n=400)	4.67(0.65)	4.58(0.73)	4.54(0.67)	4.73(0.55)	4.59(0.72)
	e. 6월(n=431)	4.66(0.66)	4.64(0.69)	4.52(0.74)	4.77(0.49)	4.60(0.70)
	f. 7월(n=279)	4.78(0.49)	4.73(0.54)	4.58(0.64)	4.83(0.39)	4.71(0.56)
	g. 8월(n=180)	4.79(0.43)	4.77(0.48)	4.58(0.64)	4.82(0.39)	4.73(0.52)
	h. 9월(n=199)	4.72(0.54)	4.69(0.58)	4.65(0.63)	4.78(0.44)	4.68(0.63)
	i. 10월(n=199)	4.83(0.46)	4.78(0.48)	4.61(0.65)	4.86(0.34)	4.84(1.47)
	j. 11월(n=107)	4.82(0.49)	4.81(0.42)	4.70(0.60)	4.87(0.34)	4.81(0.41)
	k. 12월(n=154)	4.78(0.53)	4.70(0.66)	4.69(0.54)	4.86(0.40)	4.71(0.62)
F값	5.087***	4.226***	1.686	2.841**	3.815***	
Scheffe	b<c,f,g,i,j,k	b<i			b<i	

표 5. 계속

Table 5. Continued

운영 현황		교육훈련 만족도	강사만족	주제만족	시설만족	운영만족	과정만족
교육 시간	a. 6H(n=911)		4.72(0.61)	4.67(0.64)	4.60(0.65)	4.81(0.46)	4.69(0.61)
	b. 7H(n=1045)		4.70(0.61)	4.64(0.68)	4.59(0.65)	4.77(0.48)	4.63(0.92)
	c. 8H(n=178)		4.77(0.42)	4.72(0.49)	4.57(0.63)	4.82(0.36)	4.75(0.45)
	d. 10H(n=409)		4.73(0.57)	4.70(0.59)	4.52(0.73)	4.80(0.44)	4.67(0.61)
	F값		0.739	1.141	1.387	1.228	1.776
교육 장소	a. 천안(n=1560)		4.72(0.60)	4.68(0.63)	4.58(0.66)	4.81(0.45)	4.67(0.63)
	b. 타지역(n=983)		4.71(0.58)	4.65(0.64)	4.58(0.66)	4.77(0.49)	4.66(0.90)
	t값		0.576	1.212	0.061	2.183*	0.530
수강 인원	a. 20명 이하(n=622)		4.72(0.61)	4.70(0.59)	4.61(0.64)	4.83(0.40)	4.66(0.64)
	b. 20명~30명(n=1400)		4.7(0.62)	4.65(0.68)	4.57(0.67)	4.79(0.48)	4.65(0.85)
	c. 30명 초과(n=521)		4.74(0.50)	4.68(0.58)	4.58(0.67)	4.76(0.48)	4.71(0.54)
	F값		0.694	1.327	0.850	4.049*	1.006
	Scheffe					c<a	

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

로 구분하여 만족도 차이를 검증한 결과, 시설환경 영역에서 사업운영(평균 4.57점) 과정에 비해 조직관리(평균 4.66점) 과정의 학습자 만족도가 더 높게 나타났다(F=3.646, p=.026). 사업운영 과정의 경우 전국 단위에서 일원적 사업 기준 전파 필요성에 따라 천안 1개 지역에서 운영한 사례가 많은 반면, 조직관리 과정의 경우 지역 맞춤형 과정으로 개설한 사례가 상대적으로 많아 시설환경 영역에서 보다 높은 평균값을 나타낸 것으로 보인다. 그리고 강사, 주제, 과정 영역에서의 만족도는 통계적으로 유의한 차이는 아니지만, 전반적으로 조직관리 분야에 비해 사업운영 및 역량개발 분야에서 보다 높게 나타났다. 따라서 교육과정 자체의 효과성 측면에서는 조직관리 과정에 비해 사업운영 및 역량개발 과정의 중요성이 보다 높다고 할 수 있다.

b) 교육 시기 및 시간

교육 시기별로는 강사(F=5.087, p=.000), 주제(F=4.226, p=.000), 운영(F=2.841, p=.002), 과정(F=3.815, p=.000) 등 대부분의 만족도 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 전반적으로 3월의 만족도가 낮게 나타났다. 사업 회기 시작 시점에서 새롭게 요구되는 교육 요구에 대응하여 그에 부합하는 교육 콘텐츠를 적시에 제공할 필요가 있고, 전년도 사업 회기 종료 시점까지 차년도 교육 개시를 위한 충분한 사전 준비를 진행하여 사업 회기 개시와 동시에 수준 높은 교육을 제공할 필요성이 도출된다. 교육 시간의 경우 6시간, 7시간, 8시간 과정은 1일 과정, 10시간 과정은 1박 2일 과

정으로 진행되었는데, 교육 시간에 따라서는 통계적으로 유의한 만족도 차이가 나타나지 않았다.

c) 교육 장소 및 수강 인원

교육 장소와 교육과정별 수강 인원의 경우, 운영 측면의 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 교육 장소는 천안 지역(평균 4.81점)에서 개설한 교육과정의 운영 만족도가 천안 이외 지역(평균 4.77점)에서 개설한 교육과정에 비해 높게 나타났고(t=2.183, p=.029), 수강 인원은 30명 초과 교육과정(평균 4.76점)에 비해 20명 미만 교육과정(평균 4.83점)의 운영 만족도가 높게 나타났다(F=4.049, p=.018). 따라서 지역별 맞춤형 과정 개설 시 교육장 사전 점검 등을 통해 운영 측면의 만족도를 향상시키기 위한 노력이 필요하다 할 것이다. 그리고 20명 이하의 소규모 강의에서 운영 만족도가 보다 높게 나타나고 있는 점에서, 내부 강사 활용 등으로 지출 예산이 낮은 과정에 대해서는 정원 기준을 낮추는 방안에도 대해서도 검토가 필요하다.

2) 참여자 특성별 교육훈련 만족도

표 6은 연령, 근무 경력, 참여 중인 사업 유형, 근무 지역 등의 교육 참여자 특성별 학습자 만족도 차이를 나타내고 있다. 참여자 특성별 특정 집단 간의 만족도 평균차이는 교육 과정 설계시 고려할 사항들에 대한 시사점을 제공할 수 있기에 교육과정 운영 현황별 만족도 평균차이와 마찬가지로 중요하게 다룰 필요가 있다.

표 6. 교육 참여자 특성별 만족도 평균차이 분석결과

Table 6. Results of analysis by participant characteristics

참여자 특성	교육훈련 만족도	강사만족	주제만족	시설만족	운영만족	과정만족
전체(n=2543)		4.72(0.59)	4.67(0.64)	4.58(0.66)	4.79(0.46)	4.67(0.75)
연령	a. 20대(n=538)	4.67(0.64)	4.63(0.66)	4.58(0.64)	4.79(0.45)	4.66(1.07)
	b. 30대(n=788)	4.76(0.5)	4.71(0.59)	4.60(0.66)	4.81(0.44)	4.69(0.6)
	c. 40대(n=524)	4.68(0.62)	4.64(0.67)	4.55(0.72)	4.78(0.49)	4.64(0.67)
	d. 50대(n=418)	4.69(0.67)	4.63(0.72)	4.54(0.67)	4.75(0.53)	4.63(0.72)
	e. 60대 이상(n=275)	4.75(0.51)	4.72(0.52)	4.66(0.56)	4.83(0.37)	4.71(0.53)
	F값	2.646*	2.176	1.915	1.754	0.930
근무 경 력	a. 1년 미만(n=834)	4.69(0.63)	4.62(0.68)	4.56(0.68)	4.78(0.46)	4.62(0.67)
	b. 1년~2년(n=441)	4.70(0.61)	4.65(0.67)	4.57(0.68)	4.76(0.52)	4.65(0.66)
	c. 2년~4년(n=429)	4.74(0.56)	4.71(0.61)	4.61(0.66)	4.82(0.39)	4.73(1.13)
	d. 4년 이상(n=839)	4.74(0.56)	4.70(0.59)	4.60(0.64)	4.81(0.46)	4.68(0.62)
	F값	1.353	3.558*	0.908	1.950	2.212
사업 유 형	a. 첨단/통합(n=420)	4.70(0.63)	4.65(0.67)	4.56(0.71)	4.77(0.53)	4.67(1.17)
	b. 재학생(n=590)	4.65(0.62)	4.60(0.66)	4.53(0.66)	4.78(0.45)	4.59(0.64)
	c. 재직자(n=393)	4.75(0.56)	4.74(0.57)	4.67(0.60)	4.84(0.42)	4.73(0.56)
	d. 도제(n=909)	4.73(0.58)	4.67(0.64)	4.56(0.69)	4.78(0.46)	4.67(0.66)
	e. 유관기관(n=231)	4.77(0.54)	4.74(0.62)	4.70(0.54)	4.86(0.41)	4.73(0.63)
	F값	2.988*	3.925**	4.959**	2.846*	2.633*
	Scheffe		b<c	b<c, e		
근무 지 역	a. 수도권(n=706)	4.69(0.61)	4.63(0.69)	4.59(0.62)	4.78(0.47)	4.65(1.00)
	b. 충청권(n=516)	4.73(0.57)	4.69(0.64)	4.68(0.57)	4.83(0.44)	4.70(0.62)
	c. 경상권(n=898)	4.71(0.60)	4.66(0.65)	4.51(0.76)	4.77(0.49)	4.65(0.66)
	d. 호남권(n=320)	4.76(0.50)	4.72(0.52)	4.61(0.60)	4.80(0.40)	4.70(0.55)
	e. 강원권(n=103)	4.68(0.70)	4.69(0.59)	4.60(0.64)	4.85(0.34)	4.64(0.62)
	F값	0.959	1.508	5.092***	1.818	0.661
	Scheffe		c<b			

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

a) 연령 및 근무 경력

교육 참여자 연령에 따라서는 강사 만족 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고(F=2.646, p=.032), 근무 경력에 따라서는 주제 만족 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(F=3.558, p=.014). 전반적으로는 모든 영역에서 30대 및 60대 이상의 만족도가 높게 나타났고, 2년 미만 근무자가 2년 이상 근무자에 비해 낮은 만족도를 나타냈다. 전체 전담자의 과반수(50.1%)가 2년 미만 입직자라는 점에서 신규 전담자 및 초급 경력자를 위한 교육 과정의 필요성이 높음에도 불구하고, 초기 입직자 특화 과정이 다소 부족했던 점에서 2년 미만 경력자의 만족 수준이 낮은 것으로 보인다. 따라서 입문자 및 초급 경력자를 위한 특화 과정의 확대 설계 필요

성이 도출된다.

b) 사업 유형

사업 유형별로는 강사(F= 2.988, p=.018), 주제(F=3.925, p=.004), 시설(F=4.959, p=.001), 운영(2.846, p=.023), 과정(F=2.633, p=.033) 등 모든 영역의 만족도가 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사업 유형 중에서는 특히 재학생 단계 일학습병행의 경우 모든 영역에서 가장 낮은 만족도를 나타내고 있다는 점에서 재학생 단계 일학습병행 사업관계자의 만족도 제고를 위한 제도적 개선의 필요성이 도출된다. 재학생 단계 일학습병행 공동훈련센터 전담자를 대상으로 한 심층적 원인 분석을 통해 재학생 단계 일학습병행 맞춤형 교육

과정을 점진적으로 확대해 나갈 필요가 있다.

c) 근무 지역

근무 지역에 따라서는 시설환경 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=5.092, p=.000$), 충청권(평균 4.68 점) 수강생의 만족도가 가장 높게 나타난 반면에, 경상권(평균 4.51 점) 수강생의 만족도는 가장 낮게 나타났다. 분석대상이 된 전체 교육과정 110회차 중 74회차가 천안 지역에서 개설되었다는 점에서 지역적 영향력이 미친 것으로 보인다. 근무 지역별 만족도 평균차이와 교육 장소별 만족도 평균차이를 종합적으로 검토해 보면, 교육 장소가 근무지 인근일 경우 보다 높은 만족도를 보인다고 할 수 있다. 따라서 지역 맞춤형 과정의 확대 개설 필요성이 도출된다.

B. 교육훈련 만족 변인이 과정 성과에 미치는 영향

본 연구는 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 효과성 분석을 통해 종합적으로 학습자 만족도 향상 및 직무 연수 사업 성과 제고를 위한 시사점을 도출하고자 수행되었다. 따라서 교육훈련에 대한 학습자 만족 변인 간의 상관관계를 분석하고, 교육과정의 성과 측면에서 학습자 만족 변인들이 교육과정에 대한 전반적인 만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 먼저 표 7에서 학습자 만족 변인 간의 상관관계를 분석해본 결과, 예측변인인 강사 만족, 주제 만족, 시

설 만족, 운영 만족은 준거변인인 과정 만족 변인과의 관계에서 전반적으로 높은 상관관계가 나타났다($.441 \leq r \leq .728$). 특히 강사 만족($r=.713$)과 주제 만족($r=.728$)은 과정 만족 변인과의 관계에서 강한 상관관계를 나타냈고, 강사 만족 및 주제 만족은 상호간에도 매우 강한 상관관계를 나타냈다($r=.848$).

다음으로 표 8에서는 강사·주제·시설·운영 영역에서의 만족도가 과정 만족에 미치는 영향력을 살펴보았다. 교육 운영 현황 및 참여자 특성 변인을 통제변수로 하고, 강사 만족, 주제 만족, 시설 만족, 운영 만족을 독립변수로 삽입하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 준거변인에 대한 예측변인들의 설명력은 56.9%로 높게 나타났다($R^2=.569, F=257.350, p=.000$). 각 영역별로는 주제($B=.472, p=.000$) 및 강사($B=.390, p=.000$) 만족이 과정 만족에 미치는 영향력은 높게 나타난 반면, 운영($B=.084, p=.008$) 및 시설($B=.067, p=.000$) 만족이 과정 만족에 미치는 영향력은 낮게 나타났다. 예측변인들 간의 상대적인 설명력 크기를 통해 과정 만족에 미치는 영향력을 비교해보면 주제>강사>시설>운영 만족 순으로 과정 만족에 보다 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 위 분석 모형에서 과정 만족 변인의 구성 요인을 ‘전반적 만족’과 ‘업무수행 도움’ 수준으로 세분화하여 예측변인에 의한 영향력 지수를 추가적으로 검증한 결과, ‘전반적 만족’에는 강사($B=.526, p=.000$) 만족이 주제($B=.377, p=.000$) 만족에 비해 보다 높게 영향을 미치는 반면, ‘업무수행 도움’

표 7. 변인간 상관관계

Table 7. Correlations among the variables

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 교육분야	1													
2. 교육시기	-.032	1												
3. 교육시간	.262**	.067**	1											
4. 교육장소	-.171**	-.116**	-.286**	1										
5. 수강인원	-.002	-.064**	-.151**	.273**	1									
6. 연령	-.037	-.045*	-.035	.083**	-.038	1								
7. 근무경력	.003	-0.034	-.103**	.173**	-.009	.300**	1							
8. 사업유형	.003	.210**	.038	.002	.101**	.031	-.014	1						
9. 근무지역	.113**	-0.015	-.053**	.079**	.014	-.006	-.001	-.044*	1					
10. 강사만족	.028	.094**	.011	-.011	.007	.010	.038	.049*	.018	1				
11. 주제만족	.030	.092**	.023	-.024	-.014	.010	.060**	.041*	.033	.848**	1			
12. 시설만족	-.042*	.058**	-.040*	-.001	-.018	.004	.031	.041*	-.023	.470**	.510**	1		
13. 운영만족	.011	.077**	-.001	-.044*	-.056**	-.001	.036	.031	.014	.651**	.650**	.604**	1	
14. 과정만족	.024	.086**	.002	-.011	.019	-.002	.037	.030	.005	.713**	.728**	.441**	.550**	1

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

표 8. 다중회귀분석 결과

Table 8. Multiple regression analysis results

변인	종속변수: 교육과정 만족							
	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	다중공선성 지표		
	B	SE	β			tolerance	VIF	
(상수)	-.113	.136		-.831	.406			
통제	교육분야	.012	.018	.010	.699	.485	.889	1.125
	교육시기	.005	.004	.017	1.241	.215	.926	1.080
	교육시간	-.005	.008	-.008	-.583	.560	.850	1.176
	교육장소	.002	.022	.001	.071	.943	.813	1.231
	수강인원	.030	.015	.027	1.939	.053	.891	1.122
	연령	-.004	.008	-.007	-.510	.610	.902	1.108
	근무경력	-.001	.008	-.001	-.092	.927	.875	1.143
	사업유형	-.007	.008	-.012	-.913	.361	.936	1.069
	근무지역	-.010	.009	-.015	-1.142	.254	.967	1.034
	독립	강사만족	.390	.032	.308	12.099	.000	.262
주제만족		.472	.030	.403	15.638	.000	.256	3.902
시설만족		.067	.019	.059	3.519	.000	.605	1.653
운영만족		.084	.032	.052	2.649	.008	.447	2.238

R²=.569, 수정된 R²=.567, F=257.350, p=.000

에는 주제(B=.568, p=.000) 만족이 강사(B=.255, p=.000) 만족에 비해 더 높은 영향력을 미치는 것으로 확인되었다.

V. 결론 및 시사점

A. 연구결과의 요약

본 연구에서는 일학습병행 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 효과성 분석을 통해 일학습병행 사업관계자 직무연수 사업 성과를 분석하고 이를 토대로 시사점 및 제언을 도출하고자 하였다. 본 연구를 통해 도출된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 강사·주제·시설·운영·과정 측면에서의 만족도 조사 결과를 분석한 결과, 모든 변인이 리커드 5점 척도에서 최저 4.58점~최고 4.79점으로 4점 중후반대의 높은 만족을 보이는 것으로 나타났다. 교육훈련 참여자들이 교육과정에 대해 매우 긍정적으로 반응함으로써 일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수 교육훈련이 성공적으로 수행되었다고 평가할 수 있다.

둘째, 교육 운영현황별 만족도 평균차이 검증 결과, 교육 시기에 따라 강사, 주제, 운영, 과정 만족 등 대부분의 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 발생했고, 운영 만족의 경우

교육 장소 및 수강 인원에 의해서도 영향을 받는 것으로 나타났다. 전반적으로 당해 연도 교육 개시 시점의 만족도가 낮게 나타난 점에서 전년도 사업 회기 종료 시점에 차년도 교육 개시에 필요한 충분한 사전 준비가 필요하다고 할 것이고, 이러한 사전 준비에는 적정 장소 및 적정 인원에 대한 검토도 포함되어야 할 것이다.

셋째, 교육 참여자 특성별 평균차이 검증 결과에서는 사업유형의 경우 모든 만족도 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 특히 재학생단계 일학습병행 유형이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 그리고 근무 경력에 따라서는 주제 만족에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 근무 지역에 따라서는 시설 만족에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 재학생단계 일학습병행 유형을 위한 전방위적 지원책 모색과 함께 근무 경력 등을 종합적으로 고려한 교육과정 재설계가 필요한 것으로 보인다.

넷째, 교육과정 성과에 대한 학습자 만족 변인의 영향력을 분석한 결과, 강사·주제·시설·운영 만족은 모두 교육과정 성과에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 변인별로는 시설 및 운영 만족에 비해서 강사 및 주제 만족의 영향력이 보다 높은 것으로 나타났다. 특히 교육과정에 대한 전반적 만족에는 강사 만족이 보다 크게 영향을 미치는 반면, 교육과정의 업무수행 도움 수준에는 주제 만족이 보다 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

B. 연구의 시사점 및 제언

이상에서의 연구결과를 토대로 본 연구의 시사점 및 일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수 교육훈련 개선을 위한 제언 사항을 아래와 같이 제시한다.

첫째, 본 연구는 교육과정 운영 현황 및 참여자 특성에 따라 교육훈련 만족도 차이가 발생한다는 것을 실증적으로 검증하였다. 교육 시기 및 장소 등에 따라 학습자 만족도 차이가 나타난다는 점에서 교육 수요자의 요구를 적재적소에 반영한 교육과정 연간 일정 수립이 필요하다고 할 수 있다. 연간 일학습병행 공동훈련센터 업무수행 프로세스를 정립하고, 업무수행 프로세스별 전담자 요구 역량을 분석하여 시기별 상황별 필요 역량을 담은 교육과정을 교과목 단위로 설계하여야 할 것이다. 월별 시기적 이슈를 분석하여 해당 기간에 수행되는 일학습병행 업무 중심으로 사업운영 과정을 확대 개편하고, 지역 맞춤형 과정을 확대 운영함으로써 교육 수요자 요구에 부응한 교육과정 운영이 가능할 것이다. 나아가 일학습병행 사업 유형 및 공동훈련센터 전담자 근무경력 등을 종합적으로 고려하여 교육과정 주제 및 난이도를 중형 양단적으로 적합 타당하게 설계한다면 일학습병행 사업관계자 수요에 보다 적절히 부응할 수 있을 것이다.

둘째, 강사·주제·시설환경·운영 등의 교육훈련 반응 만족 요인은 모두 교육과정의 성과에 직접적인 영향력을 미친다는 점을 다시 한번 확인하였고, 나아가 교육과정의 성과에 대한 반응 만족 요인의 영향력이 주제>강사>시설환경>운영 순으로 높게 나타남을 검증함으로써 교육과정 진행에서 우선적으로 강조할 영역을 실증적으로 도출하였다. 교육과정에서 가장 중요한 사항은 결국 교육의 내용을 이루는 학습 주제라 할 수 있다. 따라서 교육과정 개발 위원회 등을 구성하여 일학습병행 공동훈련센터 실무에 적합한 교육 주제를 지속적으로 발굴해 나갈 필요가 있다. 또한 교육의 전반적 만족에 가장 결정적 영향력을 미치는 변인은 강사 만족으로 나타났다는 점에서 내·외부 직무연수 강사에 대한 전문성 강화 및 강의 스킬 향상을 위한 지속적 노력의 필요성이 실증적으로 도출되었다. 외부강사 대상으로는 정기적으로 강사 워크숍을 개최하여 학습 대상자에 대한 이해도를 향상시키고, 내부강사 대상으로는 수시적으로 강의력 향상을 위한 세미나를 운영하여 강의 주제에 대한 이해도와 강의 스킬을 향상시켜 나가야 할 것이다.

일학습병행 공동훈련센터 전담자는 그 역할의 중대성에 비하여 높은 비정규직 비율과 짧은 근속연수 등으로 조직에 대한 만족 수준이 상대적으로 낮게 나타나고 있다[18]. 일학습병행 공동훈련센터의 고성능 인적자원관리 시스템을 구성

하는 체계적인 교육훈련 시스템은 전담자의 직무 태도 및 이직률 감소에 긍정적으로 기여할 수 있다는 점에서[19], 일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수의 질적 성과 제고는 중요한 과제로 다룰 필요가 있다. 본 연구에서의 시사점 및 제언 사항을 바탕으로 보다 체계적인 교육과정 재설계를 위한 후속 연구를 보강한다면 공동훈련센터 전담자 교육훈련의 효과성 향상을 통한 일학습병행 공동훈련센터 사업관계자 직무연수 사업의 성과 향상을 제고할 수 있을 것이다. 이를 통해 궁극적으로는 일학습병행 인프라 개선 차원에서의 공동훈련센터 역량 향상을 도모하고, 나아가 일학습병행 사업의 안정적인 질적 성장을 지원할 수 있을 것이다.

참고문헌

- [1] S. Kang and S. Uh, "Research trends of work-learning dual system in Korea," *Journal of Skills and Qualifications*, vol. 9, no. 1, pp. 1-23, 2020.
- [2] Human Resources Development Service of Korea, "Guidelines for developing programs of work-learning dual system," January, 2024.
- [3] Human Resource Development Institution of KOREATECH, "Notice on educational programs for work-learning dual system company," September, 2023.
- [4] Human Resources Development Service of Korea, "Notice on evaluation indicator for work-learning dual system training center," February, 2024.
- [5] Supporting Group for Work & Learning Center of KOREATECH, "Notice on 2023 educational programs for work-learning dual system training center," February, 2023.
- [6] D. Y. Kim and S. W. Lee, "A study on the effect analysis of the basic course for in-company trainers of work-learning dual system and the support plans to develop competency of in-company trainers," *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 24, no. 1, pp. 147-178, 2021.
- [7] G. M. Bae, H. J. Woo, M. R. Choi, and G. S. Yoon, "Diagnosis and improvements plan study of CIPP model-based vocational competency development training teacher qualification training (Training Course)," *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 36, no. 2, pp. 1-27, 2017.
- [8] H. J. Lee, H. C. Lee, and Y. J. Cha, "A study on the performance of privacy education in local government:

- focused on kirkpatrick model,” *Korean Journal of Public Administration*, vol. 24, no. 1, pp. 173-196, 2015.
- [9] D. Kirkpatrick and J. Kirkpatrick, *Evaluating training programs: The four levels*, Berrett-Koehler Publishers, 2006.
- [10] P. P. Phillips and J. J. Phillips, *ROI fundamentals: Why and when to measure return on investment*, John Wiley & Sons, 2008.
- [11] P. Warr, M. Bird, and N. Rackham, *Evaluation of Management Training*, London: Gowerpress, 1970.
- [12] D. L. Stufflebeam and C. L. Coryn, *Evaluation theory, models, and applications*, vol. 50, John Wiley & Sons, 2014.
- [13] H. S. Yu, J. Y. Choi, Y. H. Cho, M. H. Kim, J. C. Shin, and S. Y. Song, “Evaluating policy accomplishments of major government funding projects for higher education reforms,” Korean Educational Development Institute, 2006.
- [14] J. S. Jun, S. O. Park, S. Y. Kim, and B. Y. Eom, “Performance evaluation on the activation project of university affiliate centers for continuing education,” *Journal of Korean HRD Research*, vol. 5, no. 2, pp. 23-40, 2010.
- [15] K. G. Park and G. Y. Hong, “A study on the empirical analysis both the relation between the education program and its education effectiveness: Focused on Local Servant in Gangwon-Do,” *Korean Local Government Review*, vol. 26, no. 4, pp. 173-192, 2014.
- [16] C. Y. Park and H. J. Choi, “An empirical study on the effectiveness of education and training system in Korean public sector,” *Korean Public Administration Quarterly*, vol. 14, no. 4, pp. 939-959, 2002.
- [17] H. S. Ryu and H. Y. Lee, “A study on the factors influencing the effectiveness of civil service education and training, focusing on the participants’ perception on the effectiveness of the KIPA’s conflict mediation and negotiation program,” *Korean Society and Public Administration*, vol. 22, no. 1, pp. 27-51, 2011.
- [18] T. S. Kim and J. K. Min, “Analysis of organizational performance of employees of the work-learning dual system training center,” *Journal of Practical Engineering Education*, vol. 15, no. 1, pp. 199-208, 2023.
- [19] T. S. Kim and C. K. Lee, “A study on the relationship between high-performance human resource management system and psychological contract violation and exit behavior,” *Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 26, no. 4, pp. 113-137, 2023.



김태성 (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> 고성능 인적자원관리, 조직성과, 평생직업능력개발, 일터학습