Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 20, No. 12 pp. 83-93, 2019

https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.83
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

IPP일학습 훈련생과 참여기업 현장교사의 개인특성이 훈련생의 고용가능성에 미치는 영향 -기업의 사회적통합과 흡수역량 중심으로-

배용일, 서영욱*
대전대학교 융합컨설팅학과

The Effects of Individual Characteristics of IPP Work-Learning Trainees and Field Teachers of Participating Companies on Trainees' Employability - Focusing on Social Integration and Absorption Capabilities of Companies -

Yong Il Bae, Young Wook Seo*
Department of Business Consulting, Daejeon University

요 약 이 연구는 IPP 일학습 병행 훈련에 참여한 훈련생들과 참여기업 현장교사의 개인특성이 훈련생의 고용가능성에 미치는 영향에 관한 연구를 통하여 IPP 일학습 훈련의 효과 및 효율성 향상에 기여할 수 있는 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구는 IPP 일학습 훈련에 참여하고 있는 9개 대학의 훈련생(학습근로자) 200명을 대상으로 설문지를 배포하여 회수된 설문지(157부)를 바탕으로 요인 간 인과관계를 검증한 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, IPP 훈련생의 고용가능성을 높이기 위해서는 먼저 훈련생을 선발할 때 훈련생 개개인이 갖고 있는 개인특성을 검증하여 핵심역량과 실패내성이 강한 훈련생을 선발할 필요가 있다. 둘째, 기업에서는 교수역량 뿐만 아니라 진성리더십이 강한 선임사원을 기업현장교사로 선임하고, 기업현장교사 연수기관에서는 그들의 리더십 향상을 위한 연수를 강화하여야 한다. 셋째, 일학습 기업은 사회적 통합과 흡수역량이 높은 기업으로 선정하고, 참여기업은 신기술을 습득하고 학습하는 조직문화를 구축하기 위해 노력하여야 한다. 본 연구 결과는 앞으로 훈련생 및 참여기업 선발 기준을 체계화하고 기업과 기업현장교사의 훈련 역량을 높일 수 있는 훈련시스템 구축을 통하여 일학습 훈련의 효과를 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

Abstract The purpose of this study is to suggest implications for maximizing the effectiveness and efficiency of IPP work-learning by studying the effects of the personal characteristics of trainees and firm's field teacher on trainees' employability. The following conclusions were drawn by verifying the causal relationship between factors based on a questionnaire (157 copies) distributed to 200 trainees (learning workers) of 9 universities participating in IPP work-learning training. First, in order to increase the employability of IPP trainees, it is necessary to select trainees with strong core competencies and failure tolerance by verifying individual characteristics of trainees. Secondly, companies should appoint senior staff with strong leadership and teaching capacity as corporate field teachers, and corporate field teacher training institutions should reinforce the training to improve their leadership. Third, work-learning companies should be selected as those with high social integration and absorption capacity, and those companies should try to build an organizational culture of acquiring and learning new technologies. The results of this study are expected to contribute to enhancing the effectiveness of work-learning training by establishing a training system that can systematically select trainees and participating companies and enhance the training capacity of companies and field teachers.

Keywords : IPP Work-Learning, Core Competence, Failure Tolerance, Authentic Leadership, Teaching Capacity, Social Integration, Absorption Capacity, Employability

*Corresponding Author : Young Wook Seo(Daejeon Univ.)
email: ywseo@dju.kr
Received October 15, 2019 Revised November 20, 2019
Accepted December 6, 2019 Published December 31, 2019

1. 서론

2016년 6월 21일 국무회의를 통과한 산업현장 일학습 병행지원에 관한 법률안(일학습법)이 2019년 8월2일 국회를 통과하였다[1]. 일학습 훈련제도는 인적자원개발의 효율성을 높이고 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 육성할 목적으로 국가 직무능력 표준(NCS: National Competency Standards)을 이용하여 만든 도제식 훈련 시스템이다. 일학습 훈련은 2013년에 독일, 스위스 등에서 운영 중인 일터기반 학습(work based learning)을 국내 기업환경에 맞게 변형한 제도로, 입사 1년 미만 근로자를 대상으로 훈련을 실시하고 수료자에 대해서는 외부평가를 통하여 국가기술자격(일학습 자격)을 부여하는 시스템이다. 일학습 훈련제도는 2013년 9월 기본계획이 발표되고 2014년부터 시행되었으며, 2019년 6월 현재 14,599개의 기업에서 85,395명의 훈련생이 훈련을 수료하였거나 참여하고 있다[2].

일학습 훈련과정은 훈련에 참여한 학습근로자에 따라 여러 유형이 있는데, 기업 근로자 대상의 재직자과정, 특성화고등학생 대상의 도제 훈련과정, 대학교 4학년생을 대상으로 한 IPP일학습 훈련과정, 특성화고와 전문대를 연계하여 실시하는 P-Tech 훈련과정, 일학습 현장교사를 대상으로 한 마이스터 훈련과정 등이 있다[3].

2014년 국내에 처음 도입한 일학습 훈련이 5년여 만에 양적으로는 급성장한 반면에 질적으로는 학습근로자의 중도탈락률이 31.6%(2016년)에 달하고 직무수행향상도, 직무만족도 및 근속의지 역시 71.8%(3.59/5.00), 73.4%(3.67/5.00), 65.0%(3.25/5.00)로 양적인 성과에 비해 낮은 것으로 평가되고 있다[4].

일학습 훈련제도 시행기간이 비교적 짧은 관계로 선행연구 대부분이 일학습병행 자격제도 및 평가도구 개발 등을 위한 정책적 연구로[5], 상대적으로 일학습 훈련성과에 대한 실증적 연구는 미흡하였다. 일학습 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김은수(2016)는 일학습 훈련이 기업의 생산성에 영향을 미치지 못하는 것으로 판단하고, 효과적인 수행평가 도구를 프로그램에 포함시켜 일학습 훈련 시스템의 문제점을 개선해 나가야 한다[6]고 하였으며, 성수현(2018)은 일학습 훈련의 성과를 종단 참여기업과 횡단 참여기업의 비용편익을 중심으로 훈련성과 향상을 위해서는 일학습병행 훈련을 국가차원에서 평생직업 교육체제로 구축하고, 산업계에서는 자발적으로 인적자원 관리 시스템과 연계하여 체계적인 계획으로 시행해 나갈 것을 제안하였다[7]. 이에 반해 근래 선행연구들을 살펴보면 김종두 외(2017), 강원석 외(2019), 김대영 외(2019), 서병권 외(2019), 성수현(2019) 등이 참여기업의 일학습 훈련에 대한 실증연구를 통하여 일학습 훈련이 학습근로자의 훈련성과(생산성, 교육만족도, 직무몰입 등)에 미치는 효과를 연구하였다[8-12]. 이처럼 선행연구들이 일학습 정책 및 제도 중심에서 기업성과 중심 연구로 전환되어 왔으나 이해관계자의 특성에 따른 고용가능성에 대한 실증적인 연구는 미흡한 것이 사실이다. 이에 본 논문에서는 학습근로자와 현장교사 및 참여기업의 특성이 일학습 훈련의 성과에 어떤 영향을 미치는지에 대해 학습근로자가 인식하는 정도를 중심으로 연구를 실시하였다.

2. 이론적 배경과 연구가설

IPP일학습 훈련은 IPP훈련과 일학습 훈련을 융합한 훈련제도이다. IPP훈련(기업 연계형 장기현장실습훈련)은 4년제 대학의 3~4학년 학생들이 자신의 전공과 관련된 기업에서 장기간(4개월 이상) 체계적인 현장훈련(OJT : On the Job Training)을 받는 훈련제도이며, 일학습

Table 1. Status of Companies and Trainees in the Work-Learning System by Year

(Unit : company, person)

Spec.		2014	2015	2016	2017	2018	2019.6	CAGR(14~18)
Companies	New	1,897	3,315	3,280	3,196	2,422	489	
	Sum	1,897	5,212	8,492	11,688	14,110	14,599	49.00%
Trainees (Training workers)	New	3,154	11,164	20,060	23,045	18,653	5,922	
	Sum	3,154	14,179	30,306	39,994	41,121	29,479	129.42%
	Total	3,154	14,318	34,378	57,423	76,076	85,395	

Source: The Ministry of Employment and Labor's press release reports(2019.5.9./2019.8.2.)

훈련은 NCS를 기반으로 개발된 프로그램에 따라 기업현장에서 일과 학습을 병행하는 훈련제도로, 두 훈련제도를 융합한 것이 IPP일학습 훈련제도로, 2016년에 처음으로 시행되었으며, 2019년 현재 총 37개 대학이 IPP훈련에 참여하고 있다.

일학습 훈련은 집체훈련(Off-JT : Off the Job Training)보다 OJT에 더 큰 비중을 두는 훈련제도로, OJT 훈련시간은 IPP일학습 훈련의 전체 훈련시간(802시간)의 50%이상 80%이내에서 설계하며, 해당분야에 전문역량을 가진 선임사원이 기업현장교사로 위촉되어 실시하며, 정부에서는 기업현장교사를 대상으로 46시간(온라인15시간, 오프라인31시간)과정의 기업현장교사 역량강화 훈련을 지원하고 있다.

교육현장에서는 일반적으로 교육과정을 구성하는 교육의 3요소로 교사, 학생, 교육과정을 들곤 한다. 교육성과를 높이기 위해서는 이 3요소가 어떻게 유기적인 관계를 유지하느냐가 중요한 관건이 된다[13]. 그러나 기업현장에서 훈련이 이루어지는 일학습 훈련에서는 이 3요소 외에도 기업의 환경적 요인이 훈련성과에 중요한 영향을 미친다[6]. 이에 선행연구를 준거로 본 연구에서는 학습근로자와 기업현장교사 및 참여기업의 각 특성들이 훈련성과(고용가능성)에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

2.1 학습근로자 특성과 기업특성과의 관계

2.1.1 학습근로자의 개인특성

Trier. U(2001)는 OECD-DeSeCo프로젝트에서 “핵심역량은 교육영역에서의 교육역량과 경제영역에서의 직업역량을 의미하는 것으로 직업역량에는 의사결정역량, 책임감, 자원관리역량, 기획역량, 정보역량, 발표능력, 국제화역량, 응용능력, 협동역량, 인성역량 등이 포함 된다“고 하였다[14]. 핵심역량에 대한 OECD의 개념을 기반으로 이 후 각국에서는 국가의 사회, 경제적 위치에 따라 각기 다른 핵심역량을 제시하고 있으며, Prahalad C. & Hamel G.(1990)는 개인의 내적특성인 핵심역량은 조직역량과 총체적인 관계를 갖는다고 하였다[15]. 이와 같은 국내외 선행연구에서 정의하는 핵심역량의 공통점을 요약하면 ‘미래사회에서 개인이 생존과 번영을 위해 평생교육이나 훈련을 통해 함양해 나가야 할 개인의 핵심능력으로, 기업특성에 영향을 미치는 특성”으로 정의할 수 있다[16]. 본 연구에서는 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 학습근로자 개인의 핵심역량이 기업의 사회적 특성과 흡수역량과 같은 기업특성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 본다.

실패경험에 대한 초기연구들은 부정적인 측면을 강조한 연구들이 많았으나[17], 점차 긍정적인 이론이 확산되었다. Clifford(1984)는 실패가 무기력만을 유발하지 않고 특정한 조건하에서는 실패자에게 실패내성(Failure Tolerance)이라는 긍정적 영향을 준다는 ”건설적 실패이론(Theory of constructive failure)“을 제시하였다[18]. 실패내성은 개인별 특성에 따라 차이가 있지만 대체로 실패 결과에 대해 건설적인 태도로 반응하는 경향성을 보이는 특성이 있다. 김아영(1997)과 고홍월(2012)은 실패내성이 강한 자는 실패의 고통에 집착하거나 좌절하기보다 새로운 출발을 위한 동기로 활용하기 때문에 본인은 물론이고 본인이 속한 조직의 발전 동인으로서, 조직 내 사회적 관계 향상을 위해 적극적, 구체적, 현실적, 미래지향적 행동을 보이는 경향이 있다고 하였다[19-21].

2.1.2 참여기업의 특성

학습근로자가 조직에 적응하고 고용되기 위해서는 새로운 환경에 대한 적응력을 키워야 한다. 즉, 조직에 처음 투입된 학습근로자로 하여금 기업문화와 가치를 수용케 하여 조직의 일원으로 통합되는 정도를 사회적 통합[22,23]이라 하며, Eisenberger R., Fasolo P. & Davis-LaMastro V.(1990)에 의해 개발된 조직지원인식(perceived organizational support ; ‘조직 구성원들이 자신의 공헌에 대해 조직으로부터 가치를 인정받거나 복리에서 배려를 받는 정도에 관한 믿음’으러 정의됨)과 유사한 개념으로 볼 수 있다[24]. 또한 실증적인 선행연구에서는 학습근로자의 핵심역량과 실패내성은 조직의 사회적 통합에 긍정적인 영향을 미치며, 사회적 통합은 학습근로자의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가하고 있다[25].

Cohen W. & Levinthal D.(1990)는 기업의 흡수역량(absorptive capacity)을 “새로운 정보의 가치를 인식하고 동화하여 상업적 용도에 응용하는 기업의 역량”으로 정의하고, Lane P. & Lubatkin M.(1998)은 “새로운 지식자원을 인식하고 활용하여 새로운 지식을 창출하거나 , 내재화(전달)할 수 있는 능력”이라고 정의하였으며, Zahra S. & George G.(2002)는 “기업의 경쟁력 강화를 위해 외부로부터 지식을 획득하고 이를 내재화 할 수 있도록 변환시키고 응용하여 활용하는 능력”이라고

하였다[26-28]. 국내에서도 많은 학자들이 흡수역량에 대한 연구를 진행하였는데[29,30], 김문식(2013)은 구성원의 지식전략과 흡수역량은 서로 조절적 역할관계에 있다고 하였으며[31], 구철모 & 최정일(2008)은 외부의 정보를 받아들이고자 하는 조직구성원의 역량(핵심역량)과 기업조직의 흡수역량 사이에는 정의 관계가 있음을 실증하였다[32].

이와 같이 학습근로자의 개인특성과 기업특성에 대한 선행연구를 근거로 본 연구에서는 학습근로자의 개인특성(핵심역량, 실패내성)과 참여기업의 특성(사회적 통합, 흡수역량)의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

H1. 학습근로자의 핵심역량은 참여기업의 사회적 통합에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2. 학습근로자의 핵심역량은 참여기업의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3. 학습근로자의 실패내성은 참여기업의 사회적 통합에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4. 학습근로자의 실패내성은 참여기업의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 현장교사 특성과 기업특성과의 관계

2.2.1 현장교사의 개인특성

진성리더십(Authentic Leadership)이란 '진정성 있는 리더십' 또는 '정직한 리더십'으로, 진정한 리더는 리더 로서의 정체성을 정확히 인지하고 항상 확고한 가치관에 따라 행동하는 자로서 정확한 자아인식(self-awareness)과 엄격한 자기규제(self-regulation)를 특성으로 한다. 진성리더십의 하위 변수로는 학자들마다 조금씩 다르지만 대체적으로 자아인식, 자기규제, 긍정적 심리영향, 긍정적 조직상황, 관계적 투명성, 진정성 있는 관계지향, 균형 있는 정보처리, 윤리/도덕적 품성 등을 든다[33]. 본 논문에서는 이 중에서 긍정적 조직상황, 진정성 있는 관계지향, 균형 있는 정보처리를 진성리더십의 하위요소로 반영하였다. 왜냐하면 진정성 있는 행동은 보상이나 포퓰리즘에 의한 가식적 행위가 아니라 가치관과 성향이 행위를 수반함으로써 학습근로자들이 진정성을 본받고 싶은 역할모델로 삼고 자기개발에 적극적이고 조직과 함께 성장하고자 하는 동기를 부여받기 때문이다[34]. 최우재 & 조윤형(2013)은 진성리더십은 구성원들의 자기 권능감과 심리적 웰빙 효과를 매개로 기업의 사회적 통합과 흡수역량에 영향을 미친다고 하였으며[35], 구철모 & 최정일(2008)은 관리자의 리더십이 조직의 흡수역량에 밀접한 영향력을 미친다는 점을 실증하였다[32]. 따라서 본 논문에서는 이와 같은 선행논문들을 참고하여 현장교사의 진성리더십이 기업특성의 구성요인인 사회적 통합 및 흡수역량에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보았다.

교수(Teaching)는 학습자의 학습동기를 유발시키는 체계로, 개발된 교육프로그램에 따라 학습자를 가르치는 작업이며, 학습(Learning)은 학습자의 지식과 태도 및 행동에 미치는 변화를 의미한다[36]. 전승환, 강경종 & 이한별(2014)은 기업현장교사의 역량이 OJT 효과를 향상시키는 핵심요인의 하나로 정의하고, 현장교사의 핵심역량은 전공역량, 교수역량, 평가역량, 사회적 역량 및 관리역량으로 이루어져 있다고 하였다[37]. 또 박윤희, 이진구, 우혜정, 임민섭 &오미래(2018)는 현장교사의 핵심역량으로 직무전문성, 전수역량, 평가역량, 상담역량, 운영관리 역량, 조직화 역량 및 연구개발 역량을 제시하였다[38]. 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 본 논문에서는 현장교사의 특성인 진성리더십과 교수역량이 참여기업의 특성인 사회적 통합과 흡수역량에 미치는 영향에 대하여 다음과 같이 가설들을 설정하였다.

H5. 기업현장교사의 진성리더십은 참여기업의 기업의 사회적 통합에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6. 기업현장교사의 진성리더십은 참여기업의 기업의 흡수역량과 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H7. 기업현장교사의 교수역량은 참여기업의 사회적 통합에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H8. 기업현장교사의 교수역량은 참여기업의 흡수역량과 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 기업특성과 학습근로자의 고용가능성

초기의 고용가능성(Employability) 개념은 "개인의 고용을 가능하게 하는 특성(character)이나 자질(quality)"로 정의되었지만 적용되는 관점과 맥락에 따라 개념이 다양하게 변하였다[39]. 국내에서는 부기철, 임준현 & 김용합(2017)이 고용가능성을 고용과 관련된 구직자 본인의 종합적 능력과 신념으로 정의하고, 고용가능성의 구성요인으로는 고용획득이나 직업적 성공을 위한 구직자의 실무역량, 외부 노동시장의 상태를 자신의 고용상황에 맞춰 조정할 수 있는 자기 확신 및 자신감, 노동시

장의 수요에 대한 인식능력, 취업 기대수준의 조정역량 등을 제시하였다[40]. 또한, 2000년대 이후부터 고용가능성의 개념을 실업자 또는 직업훈련생의 진로개발 관점으로 확대하거나 실업자 또는 직업훈련생 본인이 자각하고 있는 자기보고식 측정을 통하여 접근하고자 하는 연구가 진행되고 있으며[41], 정선정(2014)은 신규취업이나 재취업을 바라는 직업훈련생의 입장에서 “기업과 노동시장 및 직업세계의 변화에 유연하게 대처하여 고용을 획득하고, 지속적으로 유지하며, 필요시 직업전환을 통해 새로운 고용을 획득, 유지하는 등 전 생애에 걸쳐 고용을 획득하고 유지하기 위한 개인의 역량”으로 고용가능성을 정의하고 있다[42].

따라서 본 연구에서는 이와 같은 선행연구에서 정의한 고용가능성으로서 학습근로자 개인의 역량에 대하여 학습근로자의 고용환경으로서 기업특성(사회적 통합, 흡수역량)이 긍정적인 영향을 미치는지 여부를 분석하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H9. 기업의 사회적 통합은 학습근로자의 고용가 능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H10. 기업의 흡수역량은 학습근로자의 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구는 학습근로자가 인지한 학습근로자 개인특성의 하위 구성요인(핵심역량, 실패내성)과 기업현장교사 개인특성의 하위 구성요인(진성리더십, 교수역량)이 학습근로자가 인지한 기업특성의 하위 구성요인(사회적 통합, 흡수역량)에 정(+)의 영향을 미치는지 여부에 대하여 학습근로자의 인지 정도를 중심으로 분석하였다. 이어서 학습근로자가 인지한 참여기업의 기업특성(사회적 통합, 흡수역량)이 학습근로자의 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는지 여부를 분석함으로써 궁극적으로 학습근로자의 개인특성이 현장교사 및 참여기업 특성과의 관계에 따라 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는지 여부를 연구하고자 하였다. 이와 같은 연구목적을 위하여 다음 Fig.1과 같이 연구모형을 설계하였다.

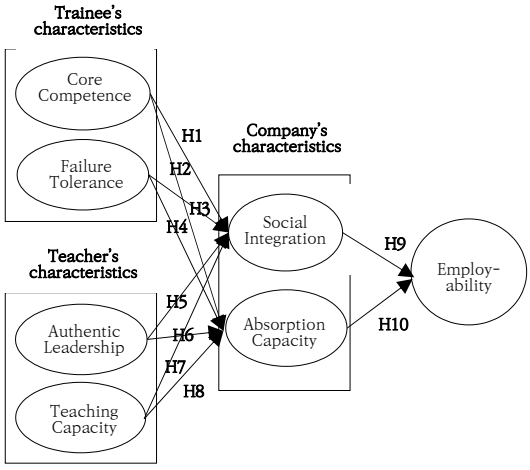

Fig. 1. Research Model

3.2 측정문항 설계

본 연구의 실증분석을 위하여 학습근로자의 개인특성, 기업현장교사의 개인특성, 기업의 특성요인 및 고용가능성에 대하여 관련된 선행 연구의 측정문항을 활용하였다.

본 연구모형의 변수들은 Table2와 같이 총25문항(핵심역량3문항, 실패내성3문항, 진성리더십3문항, 교수기법4문항, 사회적 통합3문항, 흡수역량4문항, 고용가능성5문항)으로 구성하였으며, 각 문항은 리커트 7점 척도를 사용하여 ’전혀 그렇지 않다‘를 1점, ‘보통이다‘를 4점, 매우 그렇다’를 7점으로 측정하였다. 또한, 응답자(학습근로자)의 성별과 연령, 참여기업의 업종과 매출 규모 및 지역 등 인구통계학적 자료에 대한 일반 사항을 5개 문항으로 구성하여 설계하였다.

3.3 자료의 수집

자료 수집 및 분석 방법으로는 비확률 표본 추출방법(Non-Probability)의 판단 표본 추출법(Judgement sampling)을 이용하여 조사를 실시하였다. 설문조사는 구글앱 설문과 문서 설문으로 개발하여 총 37개 IPP일학습 참여대학 중 전국에 산재한 9개 대학(PC Univ., DDW. Univ., MW Univ., HN Univ., HI Univ., MP Univ., C. KD Univ., HS. Univ., IC N. Univ.)의 학생들을 대상으로 실시하였다. 조사 시기는 1학기(2019. 3월~6월) 동안 대학에서 Off-JT훈련을 받고 8월1일(단, 배재대는 7월1일)부터 기업에 투입되어 OJT훈련을 받고 있는 학생들을 대상으로 8월 중순에 실시하였다. 설문 예비조사는 7월1일부터 각 참여 기업에 투입되어 OJT 훈련을 받

고 있는 배재대학교 학생들(15명)을 대상으로 7월 20일부터 25일까지 직접 대면조사로 실시하여 회수한 응답지의 문항에 대하여 신뢰성 및 타당성을 검증하여 최종 설문문항을 25문항으로 설계하였다. 이어서 본 조사는 2019년 8월 15일부터 20일까지 6일 동안 166개의 응답이 회수(구글앱 설문지 및 문서 설문지 등)되었으며, 그 중에서 일부 문항에 대한 미응답 등 응답 내용이 부실한 9부를 제외한 157부를 대상으로 분석하였다.

4. 연구결과

본 연구모형의 가설검증은 SmartPLS 2.0을 이용하였으며, 인구통계학 분석은 SPSS 25.0 소프트웨어를 활용하였다. PLS는 사용방법이 쉬우며, 연구모형이 복잡하여도 사용이 가능하며 표본이 정규분포를 따를 것을 요구하지 않기 때문에 표본의 수가 비교적 작아도 구조방정식모형을 검정할 수 있는 장점이 있다[43, 44].

4.1 응답자에 대한 기술통계 분석

조사표본의 일반적 특성은 Table 3과 같다. 응답자의 성비는 남성 89명(56.7%), 여성 68명(43.3%)이다. 연령별 분포는 26세 이하 133명(84.7%), 27세 이상 24명(15.3%)이다. 학습근로자가 훈련 중인 참여기업의 업종별 현황은 기계&소재분야 15개 기업(9.6%), 정보통신분야 41개 기업(26.1%), 바이오 및 의료분야 14개 기업(8.9%), 전기전자분야 4개 기업(2.5%), 화학분야 2개 기업(1.3%), 지식서비스분야 21개 기업(13.4%), 기타 60개 기업(38.2%)의 분포를 보이고 있다. 학습근로자의 근무지역은 서울 60명(38.2%), 경기 · 인천 12명(763%), 대전 · 충청 70명(44.6%), 강원 12명(7.6%), 전라 · 제주 3명(1.9%)으로 나타났으며, 참여기업의 매출규모(2018년 기준)는 10억 원 미만 20개사(12.7%), 50억 원 미만 43개사(27.4%), 100억 원 미만 28개사(17.8%), 300억 원 미만 36개사(22.9%), 300억 원 이상 26개사(16.6%)의 분포를 보이고 있다.

Table 2. The list of measurement variables

Variables	Items	Questionnaire question	Related Studies
Core Competence	CC1	I fully understand the IPP work-learning systems.	[12]-[14]
	CC2	My field of study suits my job aptitude.	
	CC3	I can explain the relationship between my job and the training that I learned through OJT.	
Failure Tolerance	FT1	I keep doing it if something goes wrong.	[15]-[18]
	FT2	I like to try something hard than something very easy.	
	FT3	I'm fascinated by trying hard things, even with some mistakes.	
Authentic Leadership	AL1	Field teachers analyze the relevant data and collects various opinions before making any decision.	[29]-[32]
	AL2	Field teachers share information thay know with subordinates.	
	AL3	Field teachers understand how thair actions affect others.	
Teaching Capacity	TC1	Field teachers have a high level of theoretical knowledge in their field of study.	[33]-[35]
	TC2	Field teachers have a good working ability in their major field.	
	TC3	Field teachers have a good understanding of new technologies in their field of study.	
	TC4	Field teachers are familiar with OJT concepts, needs, processes, and learning tools.	
Social Integration	SI1	Those who work with me respect me.	[19]-[22]
	SI2	I get along very well with the people who work with me.	
	SI3	In my workgroup, I am considered a member of the group.	
Absorption Capacity	AC1	Our company is actively engaged in rapid and continuous learning on external knowledge.	[23]-[29]
	AC2	Our company has a well-established ability to interpret externally acquired knowledge.	
	AC3	Our company has a well-established ability to combine and reinterpret the knowledge gained inside and outside the company.	
	AC4	Our company has a well-established ability to create new knowledge by leveraging knowledge gained from inside and outside the company.	
Employability	EA1	I gained the knowledge needed to work.	[36]-[40]
	EA2	I have the professional skills I need to work.	
	EA3	I have an attitude that I can do a good job at work.	
	EA4	I believe that the company will regard me as a competent resource.	
	EA5	I believe that the company will treat me with good terms.	

Table 3. General characteristics of samples(participants)

Spec.		Respondents	%	Spec.		Respondents	%
Gender	Male	89	56.7	Location (Company)	Seoul	60	38.2
	Female	68	43.3		Gyeongin	12	7.6
Age	26 old less than	133	84.7		Chungcheong	70	44.6
	26 to 29 old	24	15.3		Gangwon	12	7.6
Industry (Company)	Machine · Material	15	9.6		Jeolla & Jeju	3	1.9
	Communication	41	26.1	Sales scale (Company)	1 billion less	20	12.7
	Bio · Medical	14	8.9		1~5 billion	43	27.4
	Electric · Electronics	4	2.5		5~10 billion	28	17.8
	Chemistry	2	1.3		10~30 billion	36	22.9
	Knowledge · Services	21	13.4		30 billion more	26	15.6
	Guitar(No response)	60	38.2		Guitar(No response)	4	2.5
All		157	100.0	All		157	100.0

4.2 변수의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구모형의 가설검증을 위하여 신뢰성 분석은 Cronbach's Alpha를 이용하여 검증하였다. 일반적으로 Cronbach's Alpha계수가 0.7 이상일 때 신뢰도가 높다고 판단하는데[45], Table 4에서 확인할 수 있듯이 본 연구에 사용된 7개 측정항목들은 모두 0.753부터 0.964 사이로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 나타내고 있다. 이어서 본 연구에서 측정한 변수들이 실제로 적정한 측정도구에 의해 측정되었는지 평가하기 위한 확인적 요인분석 방법으로 변수들에 대한 복합신뢰도(Composite Reliability)와 AVE(평균분산 추출값)를 검증하였다. Table 4에 나타난 것과 같이 복합신뢰도 값은 모두 0.7이상이며 각 질문항목들에 대한 AVE(평균분산 추출값) 역시 0.5이상으로 나타난 것으로 볼 때 질문항목의 대표성이 높은 것으로 평가할 수 있다.

판별타당성(Discriminant Validity)은 AVE(평균분산 추출 값) 제곱근 값과 상관관계 값을 비교하여 검정하였는바, 각 잠재변수의 AVE 제곱근(Square Root) 값이 상관관계 값보다 크면 판별 타당성이 존재한다고 본다[43]. 이와 같은 평가기준에 의거, 본 연구에서의 판별 타

Table 4. Validity and reliability test for latent variables

Latent Variables	Items	Factor Loadings	t-value	Cronbach's α	Composite Reliability	AVE
Core Competency	CC1	0.809	21.771	0.798	0.881	0.712
	CC2	0.841	31.776			
	CC3	0.880	48.242			
Failure Tolerance	FT1	0.794	15.297	0.753	0.852	0.658
	FT2	0.787	13.588			
	FT3	0.851	17.765			
Authentic Leadership	AL1	0.955	74.862	0.949	0.967	0.907
	AL2	0.953	91.703			
	AL3	0.950	75.495			
Teaching Capacity	TC1	0.919	60.279	0.931	0.951	0.831
	TC2	0.948	105.981			
	TC3	0.935	53.323			
	TC4	0.839	24.149			
Social Integration	SI1	0.920	58.394	0.905	0.940	0.840
	SI2	0.945	101.478			
	SI3	0.885	36.077			
Absorption Capacity	AC1	0.933	53.253	0.964	0.974	0.903
	AC2	0.965	152.662			
	AC3	0.962	118.682			
	AC4	0.939	73.824			
Employability	EA1	0.891	48.158	0.929	0.946	0.779
	EA2	0.920	69.288			
	EA3	0.882	20.212			
	EA4	0.885	34.762			
	EA5	0.834	21.534			

Table 5. Discriminant validity test

Variables	Core competency	Failure tolerance	Authentic leadership	Teaching capacity	Social integration	Absorption capacity	Employ-ability
Core competency	**0.844**						
Failure tolerance	0.506	**0.811**					
Authentic leadership	0.504	0.279	**0.952**				
Teaching capacity	0.564	0.325	0.810	**0.911**			
Social integration	0.537	0.482	0.557	0.563	**0.917**		
Absorption capacity	0.594	0.430	0.660	0.650	0.742	**0.950**	
Employability	0.642	0.418	0.515	0.526	0.688	0.722	**0.883**

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

당성을 분석한 결과 Table 5와 같이 각 잠재변수의 제곱근 값(대각선 값)이 상관관계의 계수의 값(비대각선 값)들보다 큰 값을 가지므로, 본 연구에서 측정한 모형의 판별타당성은 적합하다고 판단할 수 있다.

4.3 연구가설 검증

학습근로자의 핵심역량과 실패내성, 기업현장교사의 진성리더십과 교수역량, 참여기업의 사회적 역량과 흡수역량 및 학습근로자의 고용가능성의 구조관계에서 설정한 10개 가설에 대한 검증 결과를 요약한 내용이 Table 6이다. 또 Table 6에는 본 연구가설 검증을 위한 경로분석과 연구모형의 설명력이 나타나 있다. 설명력을 보면, 사회적 통합이 46.1%, 흡수역량이 55.6%, 고용가능성이 57.3%를 나타내고 있어서, Falk & Miller가 적정한 검정력으로 제시한 10%를 초과하고 있다[46].

5. 결론

본 연구에서는 IPP일학습 근로자의 개인특성(핵심역량, 실패내성)과 기업현장교사의 개인특성(진성리더십, 교수역량)이 기업특성(사회적 통합, 흡수역량)을 통하여 학습근로자의 고용가능성과 어느 정도 유의한 관계가 있는지를 파악하고자 하였다. 이에 본 실증연구 분석결과에 의거하여 본 연구에서 제시하는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 학습근로자의 개인특성(핵심역량, 실패내성)이 기업특성(사회적 통합, 흡수역량)을 통하여 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 대학에서 IPP훈련생을 선발할 때에는 훈련에 대한 핵심역량과 실패내성이 강한 학생들을 선발할 수 있도록 선발시스템을 좀 더 체계화 할 필요가 있다. 특히, IPP일학습 훈련에 참여하는 학생들에 대하여 일학습 훈련을 시작할 때 일학습 훈련에 대한 오리엔테이션 시간에 IPP일학습 훈

Table 6. Results of hypothetical path model

Hypotheses	Path	Path coefficient	t-value	Test Result
H1	Core competency → Social integration	0.177*	1.743	Accept
H2	Core competency → Absorption capacity	0.236**	2.804	Accept
H3	Failure tolerance → Social integration	0.266***	3.613	Accept
H4	Failure tolerance → Absorption capacity	0.154*	2.301	Accept
H5	Authentic leadership → Social integration	0.259*	1.717	Accept
H6	Authentic leadership → Absorption capacity	0.349**	3.030	Accept
H7	Teaching capacity → Social integration	0.166	1.077	Reject
H8	Teaching capacity → Absorption capacity	0.184*	1.655	Accept
H9	Social integration → Employability	0.340***	3.677	Accept
H10	Absorption capacity → Employability	0.469***	4.931	Accept
	Social integration		R2 = 0.461	
	Absorption capacity		R2 = 0.556	
	Employability		R2 = 0.573	

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

련의 개념 및 목적 등에 대한 교육을 통하여 학습근로자의 훈련역량을 향상시켜야 할 것이다. 둘째, 현장교사의 개인특성(진성리더십, 교수역량) 역시 기업특성을 중심으로 학습 근로자의 고용가능성에 긍정적으로 유의한 관계를 미치는 것이 확인되었다. 다만, 현장교사의 교수역량이 기업의 흡수역량에는 긍정적인 영향을 미치는 반면, 사회적 통합에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 따라서 기업특성(사회적 통합, 흡수역량)과 고용가능성과의 관계를 고려할 때 기업현장교사를 선임할 때에는 교수역량만 갖춘 현장전문가보다 진성리더십과 교수역량을 함께 겸비한 현장전문가(선임사원)를 위촉하고 위촉된 현장교사에 대해서도 현장교사 양성과정 연수과정에 교수역량 뿐만 아니라 현장교사로서의 리더십을 함양할 수 있는 과정을 삽입함으로써 기업현장교사의 진성리더십을 향상시킬 필요가 있다고 판단된다. 셋째, 참여기업을 선정할 때에는 훈련여건 위주의 현재 선정심사기준 외에 기업의 흡수역량과 사회적 통합역량에 대한 심사기준을 강화하고 지속적으로 기업 내부의 훈련시스템과 기업문화가 구축될 수 있도록 지원하는 정부의 정책적 노력이 필요할 것으로 본다.

본 연구는 이와 같이 실증적으로 의미 있는 결과를 얻었음에도 불구하고 다음과 같이 몇 가지 미흡한 부분이 있음을 인정하지 않을 수 없다. 첫째, 기업현장교사의 개인특성과 참여기업의 특성을 학습근로자의 인지도를 중심으로 평가하였다는 사실이다. 현장교사와 참여기업의 특성을 정확히 파악하기 위해서는 해당 현장교사 및 해당 기업에 대해 좀 더 많은 것을 인지하고 있는 해당 기업의 HRD 담당자나 임원 등을 대상으로 조사하는 것이 더욱 바람직할 것으로 사료된다. 다만, 본 연구에서 학습근로자를 대상으로 현장교사 및 참여기업의 특성을 조사한 이유는 학습근로자와 기업현장교사의 개인특성을 독립변수로, 학습근로자의 고용가능성을 종속변수로 하여 인과관계를 분석하기 위해서였다. 그럼에도 불구하고 향후 연구에서는 좀 더 객관적인 데이터를 위하여 학습근로자 및 기업담당자를 대상으로 한 교차조사 방법을 활용하는 연구가 더욱 효과적일 것으로 본다. 둘째, 연구자가 접할 수 있는 표본추출의 한계성으로 IPP일학습 근로자 전체의 약 15%만을 대상으로 조사할 수밖에 없었다는 점이다. 2019년 현재 37개 대학에서 1,100여명의 학습근로자가 IPP일학습 훈련에 참여하고 있으나 이번 설문조사에 응답한 표본 수는 9개 대학 157명(약 15%)에 불과하여 연구결과를 일반화시키기에는 다소 무리가 있다고 판단된다. 마지막으로, 표본추출의 한계 상 참여기업의 소재지가 대부분 서울과 충청지역에 편중되었다는 점(전체 응답자의 약90%)으로 향후 연구에서는 표본수를 더욱 확대하고, 전국에서 균등한 표본을 추출할 수 있도록 설계할 필요가 있을 것으로 본다.

References

[1] Ministry of Employment and Labor, Work Learning Parallel Law Passed the National Assembly's plenary session, Press Reference of MOEL. Korea, p.5, http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10170.

[2] B, K. Seo, J. S. Moon, "Review of Korean NCS Research Trends and Suggestions for Future Research Directions", *Journal of Vocational Education & Training,* Vol.21, No.1, pp.1-29. 2018.

[3] H. J. Chang, J. S. Kim, "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,* Vol.6, No.9, pp.353-364, September 2016.
DOI: https://dx.doi.org/10.14257/AJMAHS.2016.09.19

[4] W. S. Chun, S. S. Whang, D. Y. Kim, H. B. Lee, D. Y. Jung, An analysis of labor market adaptation status and landing outcome of apprentices, p.221, Korea Vocational Competency Development Institute, 2016, pp.1-221

[5] S. J. Kang, "Study of the Development for Qualification of Occupational Category Combined Working and Learning -Oriented toward Mold & die in Machine Field-", *Journal of the Korea Academia-Industerial Cooperation Society*, Vol.5, No.10, pp.5925-5932, 2014.
DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.10.5925

[6] E. S. Kim, S. H. Lim, "A Study on the Effect of Participation in Work and Learning Dual System of Small Businesses on Employees' Job Competency Enhancement", *Industry Promotion Research*, Vol1, No.2, pp.95-101, 2016.
DOI: https://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.2.095

[7] S. H. Sung, "Analysis of HR Effect of Work-based learning System", *The Journal of Employment and Career,* Vol.8, No.4, pp.21-47, Dec. 2018.
DOI: https://dx.doi.org/10.35273/jec.2018.8.4.002

[8] J. D. Kim, K. J. Jo, "Motivation and Satisfaction of Achievement in Work-Learning Parallel Participants", *Journal of the Korea Entertainment Industry Association* Vol.11, No.6, pp.213-223, Aug. 2017,
DOI: https://dx.doi.org/10.21184/jkeia.2017.08.11.6.213

[9] W. S. Kang, W. C. Kim, "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*, Vol.14, No.1, pp.53-86, March 2019.
DOI: https://doi.org/10.21329/khrd.2019.14.1.53

[10] D. Y. Kim, S. O. Park, "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,* Vol.21, No.2, pp.59-87, July 2018.

[11] B. K. Seo, K. Y. Yoon, J. S. Moon, "A Study on Success Factors of Work-Learning Dual System Based on Grounded Theory Approach", *Korean Review of Corporation Management,* Vol.10, No.2, pp.1-22. Jun 2019.
DOI: https://doi.org/10.20434/KRICM.2019.06.10.2.1

[12] S. H. Sung, "Use job analysis, The Effect of Participation of Work-based Parallelism System on the Performance of Firms : Focusing on the Moderating Effect of Education and Training Obligations", *Journal of the Korea Academia-Industerial Cooperation Society*, Vol.20, No.3, pp.157-167, 2019.
DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.3.157

[13] Y. S. Kang, "Conflict and democratization of decision making in school", *Research of Education*, Vol.-, No.14, 1995.

[14] U. P. Trier. (2001). "Future scenarios for education: a window to the unknown", *Prospects-Unesco,* Vol.31, No.3, pp.269-278, 2001.

[15] C. K. Prahalad, G. Hamel. "The core competency of the corporation". *Havard Business Review*, Vol.63, No.3, pp.79-91, 1990.

[16] T. C. Rho, S. Y. Lee, S. M. Ryu, J. H. Gu, Y. M. Lee, Y. J. Kim, J. B. Chae, "A Survey on the Core Competencies to Reinforce the Relationship of High-school, University and Industries", *Journal of Engineering Education Research,* Vo1.14, No.1, pp.12-20, Feb. 2011.
DOI: https://dx.doi.org/10.18108/jeer.2011.14.1.12

[17] Klein, C. David, Seligman, E. Martin, "Reversal of performance deficits and perceptual deficits in learned helplessness and depression", *Journal of abnormal psychology*, Vol.85, No.1, pp.11-26, 1976.

[18] M. M. Clifford. "Thought on a theory of constructive failure", *Educational Psychologist*, Vol.19, pp.108-120, 1984.

[19] A. Y. Kim. "A study on the academic failure-tolerance and its correlates", *The Korean Journal of Educational Psychology.* Vo.11, No.2, pp.1-19, 1997

[20] H. Y. Gao, "The Differences in Academic Burnout and Academic Failure Tolerance between Motivation Types", *Asian Journal of Education,* Vo.13, No.1, pp.125-147, 2012.

[21] B. J. Avolio, W. L. Gardner, F. O. Walumbwa, F. Luthans, D. R. May, "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors", *The Leadership Quarterly,* Vol.15, pp.801-823, 2004.

[22] G. T. Chao, A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein, P. D. Gardner, "Organizational socialization: Its content and consequences", J*ournal of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, pp.730-743, 1994.

[23] T. N. Bauer, S. G. Green, "Testing the combined effects of newcomer information seeking and manager behavior on socialization", *Journal of Applied Psychology,* Vol.83, pp.72-83, 1998.

[24] R. Eisenberger, P. Fasolo, V. Davis-LaMastro, "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, pp.51-59, 1990.

[25] J. R. Yun, H. C. Kim, H. C. Yoo, "The Effects of Information Seeking Behavior on Newcomer's Organizational Socialization and Organizational Effectiveness", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.19, No.3, pp.1119-1140, 2006.

[26] W. M. Cohen, D. A. Levinthal, "Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation", *Administrative science quarterly*, Vo.35, No.1, pp.128-152, 1990

[27] P. J. Lane, M. Lubatkin, "Relative Absorptive Capacity and Inter-organizational Learning", *Strategic Management Journal*, 19(5), 461-477, 1998.

[28] S. A. Zahra, G. George, "Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension", *Academy of management review*, Vol.27, No.2, pp.185-203, 2002.

[29] L. S. Kim, "Firm ' s Absorptive Capacity and International Competitiveness : Diagnosis of Macroeconomy from an Organization Theory Perspective", *Korean management review*, Vol.24, No.1, pp.1-28, Feb. 1995.

[30] J. H. Kim, J. H. Park, K. D. Chung, "The Role of Absorptive Capacity in Technological Collaboration of SMEs", *Journal of Korea technology innovation society*. Vol.16, No.1, pp.101-129. March 2013.

[31] M. S. Kim, "An Exploratory Study on the Relations among Environmental Turbulance, Absorptive Capacity, Knowledge Strategy and Innovation Outcome", *The Journal of Business Education*, Vo.27, No.3, pp.235-261, 2013.

[32] C. M. Goo, J. I. Choi, "An Empirical Study on the Effects of Organizational Absorptive Capacity on Firm's Performance", *Korea Business Review*, Vol.37, No.3, pp.515-536. Jun 2008.

[33] J. I. Ryu, D. S. Jeong, "The Impact of Authentic Leadership on the Organizational Commitment and Innovative Behavior", *Korean Academic Society Of*

Business Administration, pp.981-1014, 2015.

[34] J. H. You, T. K. Kim, "Authentic Leadership and Self-efficacy Have an Effect on the Organizational Effectiveness", *The Journal of Labor Studies*. Vol.25, pp.219-256, April 2013.

[35] W. J. Choi, Y. H. Cho, The Effects of Authentic Leadership on Psychological Well-being and Adaptive Performance : The Mediating Role of Self-Efficacy, *Korean Journal of Management*, Vol.21, No.1, pp.185-228, 2013.

[36] H. L. Roh, M. N. Choi, "The Development of the Teaching Competency Model for HRD(Human Resources Development)", *Journal of Vocational Education & Training, Vol.*7, No.2, pp.1-28, 2004.

[37] S. W. Jeon, G. J. Kang, H. B. Lee, A Study on Development and Dissemination of Field-Oriented Training System in Work-Learning Dual System. p.91, KRIVET, 2014, pp.33-40

[38] Y. H. Park, J. G. Lee, H. J. Woo, M. R. Oh, M. S. Lim. (2018). "A study on development of competency model for workplace trainers", *The Korean Journal of Human Resource Development,* Vol.20, No.2, pp.167-201, 2018,
DOI: https://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.2.007

[39] R. W. McQuaid, C. Lindsay. "The concept of employability", *Urban Studies*, Vol.42, No.2, pp.197-219, 2005.

[40] K. C. Boo, J. H. Lim, Y. H. Kim, "The Relationship Between Employment Potential of Students Participating in Apprenticeship and Core Competence, Creative Behavior, and Intrinsic Motivation", *Korean Journal of Business Administration,* Vo.30, No.9, pp.1559-1585. 2017.
DOI: https://doi.org/10.18032/kaaba.2017.30.9.1559

[41] S. N. Kim, C. Y. Jyung, "The Development of an Instrument for Diagnosing the Employability of University Students", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development,* Vol.42, No.2, pp.139-161, 2010.
DOI: https://dx.doi.org/10.23840/agehrd.2010.42.2.139

[42] S. J. Jeong, "The Relationship among TVET Service Quality, Training Satisfaction and Employability of Unemployed Vocational Trainees", *The Journal of Vocational Education Research,* Vol.33, No.1, pp.1-28, 2014.

[43] W. W. Chin, "The partial least squares approach to structural equation modeling", *Modern methods for business research*, Vol.295, No.2, pp.295-336. 1998.

[44] D. L. Goodhue, W. Lewis, R. Thompson, "Does PLS have advantages for small sample size or non-normal data?", *Management Information System Quarterly*, Vol.36, No.3, pp.981-1001, 2012.

[45] C. Fornell, D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, pp.39-51, 1998.

[46] R. F. Falk, N. B. Miller, A premier for soft modeling, The University of Akron, United STate of America, 1992.

배 용 일(Yong Il, Bae) [정회원]

- 1989년 2월 : 성균관대학교 법학과(법학사)
- 1996년 8월 : 성균관대학교 경영대학원 노사관계학과(경영학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 대학원 융합컨설팅학과(박사과정)

〈관심분야〉
경영전략, 마케팅, NCS, HRD, 산학교육훈련, IPP일학습, 품질관리, 인사노무, 성과관리, 조직관리, 원가관리, 표준화, ISO, 기술경영, 경력개발(CDP),

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, 복잡계시스템, 정보기술 성과·평가, 경영, IT 컨설팅