

일학습병행과 경력개발

- 일학습병행 훈련과정 이수자 집단과 일반 중소기업 재직 근로자 집단의 경력 태도, 경력개발 행위 및 성과를 비교한 결과, 일학습병행은 경력개발에 긍정적인 영향을 주는 것으로 판단할 수 있음.
- 현대적 경력 태도 측면에서, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단은 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 주도적으로 경력을 관리해 나가는 심리적 경향이 크고, 직무·조직을 이동하며 경력을 쌓고자 하는 의지와 주변 상황에 따라 경력을 조정·변화시켜 나가는 태도가 강함.
- 경력개발 행위 측면에서, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단은 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 구체적인 경력 목표를 설정하고 목표 달성을 위해 노력하는 정도와 일터에서 조우하는 다양한 학습 기회를 포착하고 학습하는 수준이 높음.
- 경력개발 성과 측면에서, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단은 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 현재까지의 경력과 담당 직무에 대한 만족도가 높고, 조직 내·외부 노동시장에서 인정받을 가능성을 높게 인식하고 있으며, 담당 직무에 몰두하는 정도와 담당 직무에 대한 숙련도, 조직에 대한 정서적 애착 수준이 높음.

주

이 글은 '김대영 외(2018), 『일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 지원 방안』, 한국직업능력개발원의 일부를 발췌, 재정리하여 작성함.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

일학습병행은 학습기업과 학습근로자의 경력개발에 기여할 수 있어야 함.

- 경력개발은 개인과 조직 요구의 상호 조화를 바탕으로 개인의 성장과 발전을 도모하고, 조직의 효과성 증진 및 목표 달성을 이루기 위한 것임.
- 기업의 실무형 인재 육성, 스킬 미스 매치 해소, 학습근로자의 능력 개발 및 지속적 경력개발을 지원하고자 하는 일학습병행의 목적을 고려해 보면, 일학습병행은 효과적인 경력개발 프로그램으로 자리매김할 필요가 있음.
- 이 글은 일학습병행 훈련과정 이수자와 일반 중소기업 재직 근로자의 경력 태도, 경력개발 행위 및 성과를 비교, 분석하여 일학습병행이 경력개발에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴보고 이와 관련된 정책적 시사점을 도출하고자 함.

분석 자료: 한국직업능력개발원의 「일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 현황 분석을 위한 설문조사」, 「중소기업 초기 경력자 경력개발 현황 분석을 위한 설문조사」

- 분석 대상 : 2017년 1월 ~ 2018년 2월에 일학습병행 훈련과정을 이수한 자 515명(일학습병행 운영 유형별 무선 표집), 일학습병행과 무관한 일반 중소기업 재직자(경력 3년 미만) 224명, 총 739명의 응답 자료
- 분석 방법 : 성별, 최종 학력, 직종 총 재직 경력, 회사 상시 종업원 수를 선결 변수로 한 경향 점수 매칭(Propensity Score Matching: PSM)을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수자 366명, 일반 중소기업 재직 근로자 106명을 선별하고, 독립표본 t-test를 실시하여 집단별 경력 태도, 경력개발 행위 및 성과의 수준을 비교함.



〈표 1〉 변수의 구성

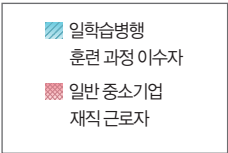
구분	의미	사용한 변수
현대적 경력 태도	자신의 경력에 대한 가치와 경력개발에 관한 의지, 태도	① 프로티언 경력 태도, ② 무경계 경력 태도, ③ 만화경 경력 태도
경력개발 행위	경력개발을 위해 계획을 수립하고 실행하는 행위	① 경력 계획, ② 무형식 학습 활동
경력개발 성과	자신의 일 관련 경험의 과정과 결과에 대한 주관적 판단	① 주관적 경력 성공(경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성), ② 경력 몰입, ③ 직무 몰입, ④ 조직(정서적) 몰입, ⑤ 직무 성과, ⑥ 일과 삶의 균형

주
본고 말미의 '변수의 정의 및 출처' 참고

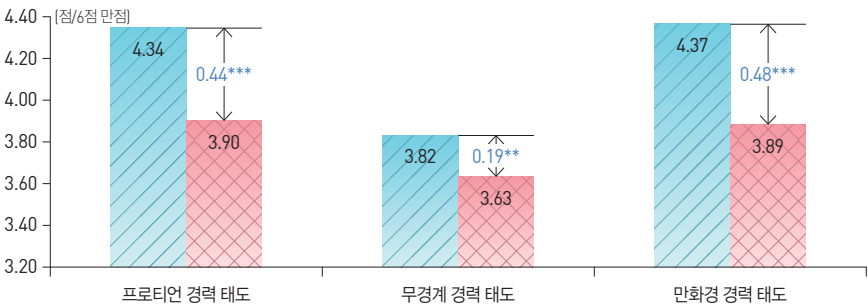
02 현대적 경력 태도 및 경력개발 행위

일학습병행 훈련과정을 이수한 집단의 현대적 경력 태도, 경력개발 행위 수준이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 높음.

- 현대적 경력 태도를 살펴보면, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 경우 프로티언 경력 태도는 4.34점, 무경계 경력 태도는 3.82점, 만화경 경력 태도는 4.37점으로, 일반 중소기업 재직 근로자 집단(각각 3.90점, 3.63점, 3.89점)보다 높음.
- 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 주도적으로 경력을 관리해 나가는 심리적 경향, 여러 직무 또는 조직을 이동하며 자신의 경력을 쌓고자 하는 의지, 주변 상황에 따라 자신의 경력을 조정하고 변화시켜 나가는 태도의 수준이 높음.

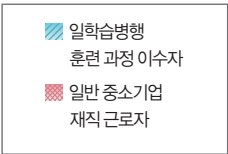


주
: p<.01, *: p<.001, 각 변인의 하위 문항은 6점 척도 (① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥ 매우 그렇다)로 측정하였음.

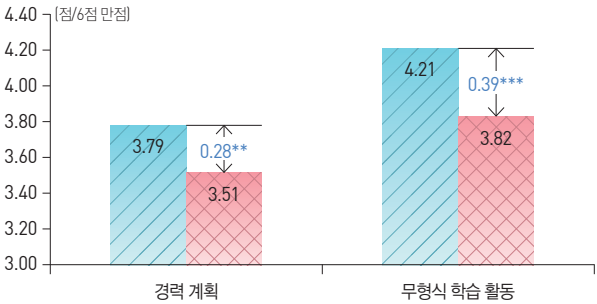


[그림 1] 집단별 현대적 경력 태도 비교

- 경력개발 행위를 살펴보면, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 경우 경력 계획은 3.79점, 무형식 학습 활동은 4.21점으로, 일반 중소기업 재직 근로자 집단(각각 3.51점, 3.82점)보다 높음.
- 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 구체적인 경력 목표를 설정하고 목표 달성을 위해 노력하는 정도와 일터에서 조우하는 다양한 학습 기회를 포착하고 학습하는 수준이 높음.



주
: p<.01, *: p<.001, 각 변인의 하위 문항은 6점 척도 (① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥ 매우 그렇다)로 측정하였음.



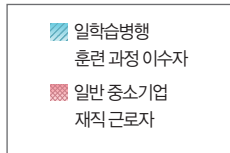
[그림 2] 집단별 경력개발 행위 비교

03 경력개발 성과

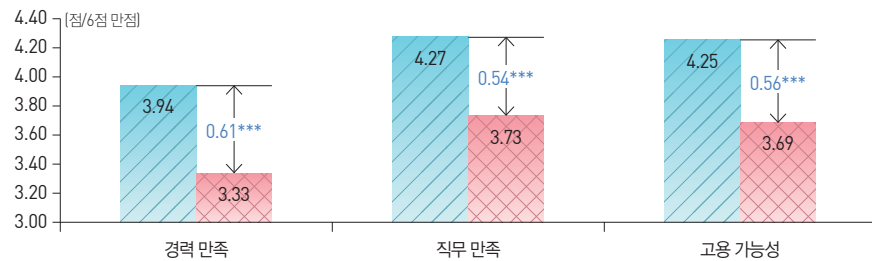
일학습병행 훈련과정을 이수한 집단의 주관적 경력 성공, 직무 몰입, 조직 몰입 및 직무 성과 수준이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 높음.

- 주관적 경력 성공에 대한 인식을 살펴보면, 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 경우 경력 만족은 3.94점, 직무 만족은 4.27점, 고용 가능성은 4.25점으로, 일반 중소기업 재직 근로자 집단(각각 3.33점, 3.73점, 3.69점)보다 높음.

– 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 자신의 현재까지의 경력과 담당 직무에 대한 만족도, 조직 내 · 외부 노동시장에서 인정받을 가능성에 대해 높게 인식함.



주 |
***: $p < .001$, 각 변인의 하위 문항은 6점 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥ 매우 그렇다)로 측정하였음.

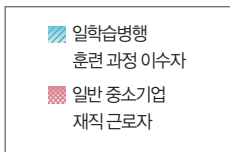


[그림 3] 집단별 경력개발 성과 비교(Ⅰ) – 주관적 경력 성공

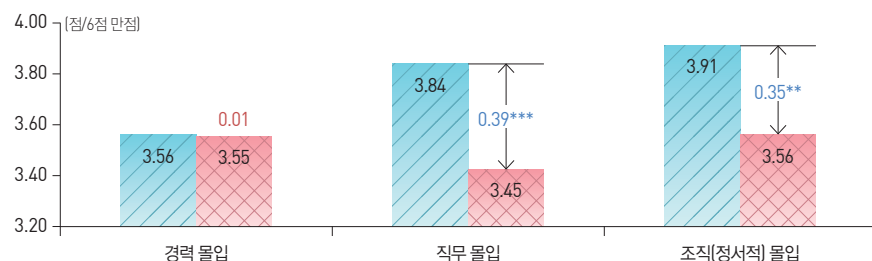
- 경력개발 성과 중 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 경력 몰입 평균 점수는 3.56점, 직무 몰입은 3.84점, 조직 몰입은 3.91점으로, 일반 중소기업 재직 근로자 집단(각각 3.55점, 3.45점, 3.56점)보다 높음.

– 직무 몰입과 조직 몰입은 두 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의한 반면, 경력 몰입에 대한 차이는 유의하지 않음.

– 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 자신의 담당 직무에 몰두하는 정도와 조직에 대한 정서적 애착 수준이 높음. 반면, 자신의 경력에 대한 정서적 유대감 수준은 두 집단이 비슷하게 나타남.



주 |
: $p < .01$, *: $p < .001$, 각 변인의 하위 문항은 6점 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥ 매우 그렇다)로 측정하였음.

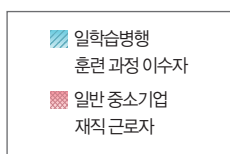


[그림 4] 집단별 경력개발 성과 비교(Ⅱ) – 경력 몰입, 직무 몰입, 조직 몰입

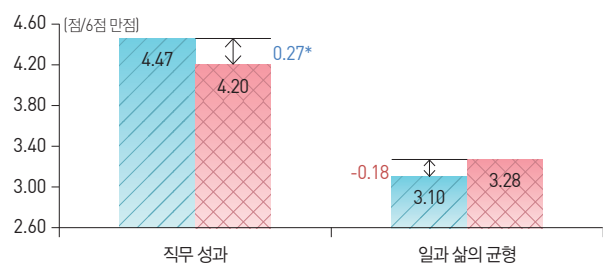
- 경력개발 성과 중 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 직무 성과 평균 점수는 4.47점으로 일반 중소기업 재직 근로자 집단의 4.20점보다 높음.

– 직무 성과의 경우 두 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의한 반면, 일과 삶의 균형의 경우 일학습병행 훈련과정 이수자는 3.10점, 일반 중소기업 재직 근로자 집단은 3.28점으로 두 집단의 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않음.

– 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 자신의 담당 직무에 대해 높은 숙련도를 보유하고 있다고 인식함. 반면, 일과 삶의 균형 수준에 대한 만족감 수준은 두 집단이 비슷함.



주 |
*: $p < .05$, 각 변인의 하위 문항은 6점 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥ 매우 그렇다)로 측정하였음.



[그림 5] 집단별 경력개발 성과 비교(Ⅲ) – 직무 성과, 일과 삶의 균형

04 시사점

- 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 높은 수준의 경력 태도, 경력개발 행위를 보임. 경력 몰입, 일과 삶의 균형을 제외한 경력개발 성과에서도 일학습병행 훈련과정 이수자 집단의 수준이 더 높게 나타남.
 - 일학습병행은 직무 수행 능력 개발에 도움을 주고, 기업현장교사와의 상담 또는 멘토링은 심리적 안정감 형성, 조직 및 직무에 대한 적응 수준 향상에 기여함.
 - 이는 일학습병행을 도입함으로써 인재 육성에 대한 기업 관계자들의 인식과 기업 제반 시스템에 변화를 일으키고, 경력개발 측면에서 일반적인 중소기업보다 긍정적인 효과를 초래할 수 있었던 것으로 판단됨.
- 일학습병행이 경력개발에 더 효과적이기 위해 다음과 같은 정책 지원이 필요함.
 - 학습기업 선정 및 우수사례 평가 시 학습기업의 경력개발 체계 수립 여부 및 실효성을 확인하는 것이 요구됨.
 - 기존의 직업능력개발 지원 사업, NCS 기업 활용 컨설팅, 일터 혁신 컨설팅, 중소기업 학습조직화 및 S-OJT 지원 사업 등과 일학습병행의 연계를 통해 학습기업의 HR 전문성 향상을 위한 교육 및 컨설팅 지원이 필요함.
 - 경력개발 지원 센터를 운영하여 학습근로자, 훈련과정 이수자들을 위한 경력 진단 및 상담 서비스, 경력개발 워크숍 등을 제공하고 개인의 경력 계획 수립 및 실행 지원이 필요함.
 - 경력개발 지원 워크북(근로자용), 지침서(기업현장교사 및 HRD담당자용) 및 일학습병행 경력개발 성공 사례집 개발·보급이 필요함.

〈참고〉 변수의 정의 및 출처

구분	변인		정의	문항 수	출처
현대적 경력 태도	프로티언 경력 태도		개인적 가치를 토대로 자기 주도적으로 경력을 관리해 나가는 심적 경향, 사고방식과 태도	14	Briscoe et al.(2006)
	무경계 경력 태도		자신의 경력을 현재 소속된 하나의 조직에만 두지 않고, 여러 조직으로 이동하면서 경력을 쌓고자 하는 태도	13	Briscoe et al.(2006)
	만화경 경력 태도		개인이 보유한 역량과 관계성이 최상이 되도록 경력을 조정하고 자신의 삶의 측면을 변화시켜 나가는 경력태도	16	Mainiero & Sullivan(2006)
경력 개발 행위	경력 계획		개인이 주체가 되어 경력목표를 계획하고 실천하며 목표를 달성하기 위해 준비하는 과정	6	Gould(1979), 현영섭(2010)
	무형식 학습 활동		일터에서 스스로 보다 효과적인 업무 수행 활동을 위해 일 관련 경험을 성찰하고, 동료와 상사 등 타인과의 상호작용을 통해 자신의 역량을 개발하는 일련의 활동	12	Choi(2009)
경력 개발 성과	주관적 경력 성공	경력 만족	개인이 삶을 통해 선택하고 결정한 결정이나 자신의 지식과 능력에 대한 태도로서 경력 역할을 통해 얻는 누적된 결과에 대한 만족도	5	Greenhaus et al.(1990)
		직무 만족	조직 구성원으로서 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련한 욕구를 충족하고 이에 대해 긍정적으로 평가함으로써 갖게 되는 직무 태도	5	Mobley et al.(1994)
		고용 가능성	개인이 전체 고용시장에서 능력을 인정받아 고용이 가능하다고 느끼는 믿음의 정도	5	Johnson(2001)
	경력 몰입		개인이 일생에 걸쳐 조직 내, 외부에서 경험하는 일련의 일 관련 활동들에 대한 정서적 유대감	7	Blau(1988)
	직무 몰입		자신과 현재 맡고 있는 직무 간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 현재 직무에 몰두하고 있는 정도	10	Kanugo(1982)
	조직 몰입(정서적)		조직에 대한 정서적 애착, 조직과의 심리적 일체감으로 현 조직 구성원으로서의 신분을 유지하고자 하는 의지	8	Allen & Meyer(1990)
	직무 성과(과업 수행)		조직 구성원들이 수행하는 활동에 대한 숙련도	5	장현진, 나승일(2012)
	일과 삶의 균형		일과 삶의 영역에서 에너지의 통제가 가능하고 적절히 배분하여 균형을 맞추며 이를 통해 일과 삶의 모든 측면에서 느끼는 만족감	3	박정열, 손영미(2005)

김 대 영 (한국직업능력개발원 부연구위원)
황 성 수 (한국직업능력개발원 연구위원)