
직업훈련이 조직몰입의 영향에 관한연구

-자격증 취득자 중심으로-

이재규*, 김경화**, 윤이중***, 임상호****

Vocational Training Study on the Impact on Organizational Commitment

-Focusing Certification of Qualification-

Jae-Kyu Lee*, Kyung-Hwa Kim**, Yi-Jung Yun***, Sang-Ho Lim****

요약 본 연구는 자격증 취득이 조직몰입과 성과에 어떤 영향을 미치는지에 대한 직업교육훈련생의 인구사회학적 일반적인 특성을 분석하고, 변인에 따른 조직몰입의 차이를 알아보았으며, 다음과 같은 결과가 나왔다. 첫째, 여자보다는 남자가, 연령대는 20대가 학력수준은 고졸 그리고 결혼유무에서는 미혼이 기혼보다 높게 나타났다. 둘째, 직업훈련경로와 연령에 관한 차이분석에서는 20대 16명(31.4%), 30대 14명(27.5%), 40대(33.3), 50대 3명(5.9%), 60대 1명(2.0%)로 순으로 나타났으며 훈련생들은 5~6시간 장시간 교육받은 것을 선호하고 있으며, 여성이 남성보다 정서적규범적 몰입에서 높은 조직 몰입도를 보여주는 것으로 나타났다. 연령대로는 40대와 50대가 조직몰입이 20대와 30대보다 높게 나타났다. 자격증만족도와 훈련만족도는 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나서 자격증훈련은 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 자격증취득 후 만족도는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 본 연구에서 나타난 상기 수치는 정책당국의 대책마련에 시사점 줬다는데 의미가 있다.

주제어 : 자격증, 훈련, 평생학습, 직업, 만족도

Abstract This study organizational commitment and performance certification could affect vocational trainees for general characteristics of the demographic analysis, and variables according to the learned the difference between organizational commitment, and the result was as follows. First, in males than in females, ages 20s high school education level and marital status were higher in the unmarried than married. Second, vocational training pathways and variance analysis on age 20 in 16 patients (31.4%), 30, 14 (27.5%), 40 (33.3), 50 3 patients (5.9%), 60 1 (2.0%) and were followed in the order of 5-6 hours for a long time trainees prefer to be educated, and female than in male emotional and normative commitment to organizational commitment in the show were high. Ages 40 and an organizational commitment in their 20s and 50s was higher than 30. Qualifications and training satisfaction satisfaction appeared to influence normative commitment certification training influences organizational commitment. However, certification and satisfaction on organizational commitment (-) does not affect the present study showed the figures shown in the policy implications of the authorities gave is preparing to have meaning.

Key Words : Qualifications, Training, Lifelong Learning, Job Satisfaction,

1. 서론

본 연구에서는 조직몰입은 조직구성원들의 심리상태

의 중요한 부분으로서 조직에 이익이 되는 행동을 유도할 뿐 아니라, 결근, 이직 등의 부정적인 행동을 감소시키는 것이라고 하여도 부족하지 않다. 그러므로 구성원들

*국제문화대학원대학교석사 (제1저자)

**한국재활복지대학교 교수 (제2저자)

***충북대학교 경영학석사과정 (제3저자)

****국제문화대학원대학교 교수(교신저자) 본 논문은 2011년 이재규의 경영학석사학위 논문을 재구성한 것임
논문접수: 2012년 7월 26일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 8월 20일

의 조직에 대한 헌 신도나 고용 지속과 관련한 여러 가지 계속적인 태도나 행위를 측정하는데 있어 매우 유용한 개념으로 조직연구자들의 중요한 관심의 대상이 되어 왔으며, 이것은 조직의 향상성과 발전성, 조직의 성패를 크게 좌우 한다. 조직이 성공적으로 운영되기 위해서 조직 문화는 조직이 외부환경에 성공적으로 적응하는데 필요한 전략과 구조를 강화시켜야 한다. 특히 자격증 취득이 조직몰입과 성과에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하다. 이에 따라 자격증 취득과 학업성과 간의 관계를 밝히는 목적이 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 목표는 다음과 같다. 첫째, 인천지역의 재직자, 실업자들의 자격증 취득사항을 알아본다. 둘째, 자격증 취득이 조직몰입에 차이가 있는지 알아본다. 셋째, 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입에 차이가 있는지 알아본다.

2. 이론적 배경

2.1 산업구조의 변화와 전망

21세기 산업구조 변화의 특징은 다양한 측면에서 접근할 수 있겠지만 본 연구에서는 산업조직체 내부구조의 변화와 기업환경의 변화에 대해서 살펴보았다. 이 두 부분의 변화는 자격제도와 밀접한 관계를 가지고 있기 때문에 가장 먼저 논의하였다. 다음으로 기존 산업체의 지식기반 산업화에 대해 고찰하였다. 이 논의는 지식사회를 기본 축으로 하여 형성되는 변화에 초점을 맞추었다 (김택득 외, 2000: 21-74).

2.2 산업조직체 내부구조의 변화

지식사회의 전환에도 불구하고 산업체의 내부구조를 변화시키지 않는다면 어떤 산업체든 새로운 변화에 효과적으로 대처할 수 없을 것이다. 산업조직체 내부구조의 변화방향은 다음과 같다. 첫째, 속도에 대한 요구에 대처할 수 있는 구조여야 한다. 앞으로는 상품의 생명주기가 18개월 미만으로 단축될 것으로 예측되므로 제품설계와 고객서비스 프로그램을 신속하게 운영해야 한다. 그렇기 때문에 기업체는 내부구조를 근로자중심 문제해결 팀으로 운영해야 하고 이를 자기관리팀으로 발전시켜야 한다. 둘째, 완전성에 대한 요구에 대처할 수 있는 구조여야 한다. 미래사회에서는 사소한 실수나 오류, 또는

순간적인 방심마저도 허용되지 않을 것이다. 이에 근로자들은 제품의 질을 향상시키기 위한 각종 품질관리기법을 배워야 한다. 산업계의 이러한 변화는 자격증 취득을 위한 평가의 기준이나 내용에 대한 개선 요구로 이어질 것이다. 셋째, 서비스에 대한 고객의 요구에 대처할 수 있는 구조여야 한다. 고객은 기업과 제품의 신뢰성을 중시할 것이며, 신속한 서비스 제공, 서비스의 정확성, 질적 수준을 요구하게 된다. 이러한 변화는 바로 근로자의 사고방식, 태도 및 행동의 획기적인 변화를 요구하게 될 것이고, 이에 따라 자격증들을 위한 검증에도 사고능력과 업무에 대한 태도와 관련된 평가내용을 개발하여 이를 적극적으로 반영해야 한다.

2.3 기업환경의 변화

21세기 일터는 기업환경의 변화에 따라 기존의 조직 형태와 기업문화가 변하게 된다. 이에 따라 기업이 분화되고 승진경로도 달라진다.

첫째, 전체기업 단위의 작업이 사라진다. 21세기 일터에서는 의사결정권 및 이에 따른 책임이 단위 부서 수준이나 팀에 주어지게 된다. 부서와 팀은 철저한 자기책임 아래 인력을 채용하고, 프로젝트를 개발·수행해 나가게 된다. 이와 같은 기업환경 변화는 자격증취득을 위한 검증에서 팀 활동에 적용할 수 있는 능력에 대한 평가를 요구하게 될 것이다. 둘째, 승진경로가 없어진다. 지금까지는 자격증을 취득하고 일정기간을 근무한 후에 적절한 승진경로를 거치면, 생산현장과 무관한 관리업무를 수행하는 경우가 많았다. 21세기의 직장은 이러한 승진경로가 없어지는 대신 과업 성취도에 따라 보상과 대우가 결정되는 구조로 변할 것이다. 자격제도가 이러한 변화에 부응하기 위해서는 자격증의 유효기간과 갱신기간이 단축되어야 하며, 자격의 검증내용이 질적인 면에서 향상되어야 한다. 셋째, 기업들이 분화되고 중소기업이 증가한다. 21세기는 다품종 소량생산체제로 전환되기 때문에 자연스럽게 중소기업이 증가하게 된다. 소기업 환경에서 과업성취도나 직무성취도를 높이기 위해서는 각 개인이 다양한 능력과 기능을 갖추어야 한다. 이러한 환경은 필연적으로 자격제도의 변화를 요구하게 될 것이며, 그것은 소기업 환경에 적합한 복수자격증이나 다기능자격증의 개발에 대한 요구로 구체화될 것이다. 넷째, 평생직업인이 증가하게 된다. 기업에서는 자격증이 있고 능력이 우수한 인력을 컨설턴트나 파트타임으로 고용할 것이며,

이들에게 고액의 수당을 지급할 것이다. 평생직업인 시대에 풍요로운 삶을 유지하기 위해서는 스스로의 능력을 부단히 향상시키는 평생학습이 필요하다. 이에 따라 자격 검정과 자격 갱신 시 요구하는 내용과 수준이 더욱 강화될 것으로 전망된다.

2.4 조직몰입의 개념

1950년대 조직이론에서 사이몬 & 월(Simon & March, 1953)가 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤, 1950년대 말 베커(Becker · Carper, 1956; Gouldner, 1957)과 1960년대 초 베커(Becker, 1960)부터 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었다(배병룡, 2001: 123-124). 특히 관리자들과 조직 분석가들이 고용자들의 이직률 소와 업무성과 제고방안에 대하여 관심을 보임에 따라, 1970년대 이후 조직론을 중심으로 많은 연구가 이루어 졌으나 조직몰입(organizational commitment)에 대한 정의는 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있지만, 일치된 견해는 없는 실정이다. 또한 연구결과의 일관성이 부족하다는 지적이 있기도 하다(Mottaz, 1989; 고수정, 2005에서 재인용).

2.5 선행연구

강신규(2001)는 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증 연구에서 본 연구는 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하는 데 기본적인 목적을 두고 있다.[1] 본 연구의 기본모형에서는 리더십 유형을 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 설정하였다. 그리고 종업원이 리더십 유형을 지각하는 상황요인으로 조직특성과 부하의 개인특성을 고려하여 이를 조절변수로 사용하였다.

〈표 1〉 조직몰입에 미치는 영향에 관한 선행연구

유명희 (2007)	<p>“컨벤션 형태 기업회의의 참가가치와 직무성과간의 영향관계연구”</p> <p>① 배경변인별 신뢰의 차이에서 인지적 신뢰는 연령, 소득, 시설유형, 근무 연수, 지역에서 유의한 차이가 있었다.</p> <p>② 배경변인별 의사소통의 차이에서는 상황적, 하향적, 수평적, 비공식적 의사소통에서 학력, 소득, 시설유형, 근무 연수, 지역에서 유의한 차이가 있었다.</p> <p>③ 배경변인별 조직몰입의 차이에서는 감정적 몰입, 유지적 몰입과 규범적 몰입에서 학력, 소득, 시설유형, 근무 연수, 지역에서 유의한 차이가 있었다.</p> <p>④ 배경변인별 신뢰의 하위요인 중 조직몰입</p>	경기대학교 대학원 석사학위논문
------------	---	------------------

	<p>에 영향을 주는 요인은 성별에서 남녀 모두 행동적, 인지적, 감정적 신뢰이었다. 혼인에서는 기혼은 행동적, 미혼은 행동적, 감정적, 인지적 신뢰이었다.</p> <p>⑤ 배경변인별 의사소통의 하위요인 중 조직몰입에 영향을 주는 요인은 성별에서 남자는 비공식적, 수평적, 하향적 의사소통, 여자는 비공식적, 수평적, 하향적, 상향적 의사소통이었다.</p> <p>⑥ 조직몰입에 영향을 미치는 신뢰와 의사소통에서 감정적 몰입은 의사소통요인 모두와 감정적 신뢰되었고, 유지적 몰입은 비공식적, 하향적 의사소통과 감정적 신뢰, 규범적 몰입은 비공식적, 하향적 의사소통과 행동적 신뢰가 영향을 주었다.</p>	
조정은 (2009)	<p>“사회복지조직의 윤리경영이 조직몰입에 미치는 영향”</p> <p>① 사회복지사의 일반적 특성을 살펴보았다. 먼저, 인구사회학적 특성을 살펴보면 응답자의 절반이상이 여성이고, 종교가 있으며, 4년제 대학졸업, 중간관리자 이하 직위, 사회복지사 1급 자격증 보유, 사회복지직접 사업을 담당하고 있었다.</p> <p>② 사회복지조직 윤리경영 수준과 사회복지사의 조직몰입 수준을 살펴보았다.</p> <p>③ 사회복지사의 일반적 특성에 따라 윤리경영을 인식하는 수준에 차이가 나는지 살펴보았다. 윤리경영은 남성이 여성에 비해서 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.</p> <p>④ 다중회귀분석 결과, 영리조직에서 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났던 윤리경영이 비영리 사회복지조직에서도 유의한 영향을 미친것으로 나타났다.</p>	가톨릭대학교 일반대학원 석사학위논문
장미향 (2007)	<p>“스포츠센터 조직 구성원의 신뢰와소통이 조직몰입에 미치는 영향”</p> <p>① 배경변인별 신뢰의 차이에서 인지적 신뢰는 연령, 소득, 시설유형, 근무연수, 지역에서 유의한 차이가 있었다.</p> <p>② 배경변인별 의사소통의 차이에서는 상황적, 하향적, 수평적, 비공식적 의사소통에서 학력, 소득, 시설유형, 근무연수, 지역에서 유의한 차이가 있었다.</p> <p>③ 배경변인별 조직몰입의 차이에서는 감정적 몰입, 유지적 몰입과 규범적 몰입에서 학력, 소득, 시설유형, 근무연수, 지역에서 차이가 있었다.</p> <p>④ 배경변인별 신뢰의 하위요인 중 조직몰입에 영향을 주는 요인은 성별에서 남녀 모두 행동적, 인지적, 감정적 신뢰이었다. 혼인에서는 기혼은 행동적, 미혼은 행동적, 감정적, 인지적 신뢰이었다.</p> <p>⑤ 배경변인 의사소통의 요인 중 조직몰입에 영향을 주는 요인은 성별에서 남자는 비공식적, 수평적, 하향적 의사소통, 여자는 비공식적, 수평적, 하향적, 상향적 의사소통이었다.</p>	경성대학교 대학원 석사학위논문

최찬기 (2007)	<p>“최고경영자의 리더십과 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향”</p> <p>① 4대 대기업집단의 전반적인 최고경영자의 리더십을 분석한 결과, 동기부여 형과 목표달성형이 높게 나타났다.</p> <p>② 4대 대기업집단의 전반적인 조직문화에 있어, 개방체계형, 인간관계형, 내부과정형 조직문화는 거의 유사한 수준을 보이고 있으나 합리목적형 조직문화는 상대적으로 높은 수준을 보이는 것으로 나타났다.</p> <p>③ 4대 대기업집단 최고경영자의 리더십이 구성원의 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 동기부여형, 목표달성형 리더십이 조직몰입, 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다으며 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.</p>	명지대학교 대학원 박사학위논문
---------------	---	------------------

〈표 2〉 년도에 의한 조직몰입에 대한 정의 요약

연구자	조직몰입의 정의
C. O'relly C. Caldwell (1980)	개인이 직업을 선택하는 과정에서 참여하는 돌이킬수 없고 자의적 행위로부터 형성되는 것
R. W. Scholl (1981)	조직구성원으로 남아 맡겨진 역할을 수행하고 혁신적이고 자발적인 행위를 하게 하는 잠재적인 힘
Y. Weiner (1982)	조직의 목표를 달성하기 위한 행위를 유발 시는 내면화된 규범적 압력
Allen, Mayer (1990)	조직몰입을 정서적 몰입, 근속적몰입, 규범적 몰입으로 구분

출처 : 김문호 · 박근석 · 김용성 1998: pp.7-8재구성

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구 분석의 모형은 직업학교 직업교육훈련교육생의 자격 취득 후 직장에서의 조직 몰입 간의 관계를 알아보기 위해 직업훈련을 통제변수로 인구사회학적 특성으로, 자격증 취득유무 특성에 따른 조직몰입을 알아보고자 한다.

이를 위해 변수간의 관계를 개념 틀로 도식한연구 분석 모형은 <그림 1>과 같다.



〈그림 1〉 연구모형

3.2 분석대상 및 방법

본 연구는 인천광역시를 중심으로 한 직업전문학교에서 수강 후 취업중인 학생을 대상으로 조사를 실시할 것이다. 구조화된 설문지를 가지고 2011년 4월 20일부터 5월 10일 까지 설문을 실시하였다. 설문은 총 300부를 작성하여 통계처리가 불가능한 설문지를 제거한 110명을 통계처리에 사용하였다. 통계처리는 SPSS 17.0으로 빈도분석, 차이분석, 일원배치분산, 회귀분석 등의 통계처리를 하였다.

4. 연구결과 및 해석

4.1 훈련·자격증 만족도와 정서적몰입 분석

<표 3>와 같이, 자격증만족도와 훈련만족도를 독립변인으로 하여 정서적몰입도를 회귀분석 한 결과, 자격증 취득전만족도에 따라 회귀계수는 B= -.121로 이를 검증한 결과 t=-1.877로서 p<.05수준에서 부적으로 유의한 것으로 분석되었으며, 훈련시간기간에 따라 회귀계수는 B=.164로 이를 검증한 결과 t = 2.310로서 p<.05수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 자격증만족도와 훈련만족도에 따른 정서적몰입 평균에 미치는 영향은 높은 설명력을 갖으며 F= 4.872, p<.001수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 하지만 훈련만족도와 자격증취득 후 만족도는 정서적몰입도에 유의한 영향을 미치지 않았다.

〈표 3〉 훈련·자격증 만족도와 정서적몰입 회귀분석

종속변수	독립변수	비표준화		표준화	t	F
		B	표준오차	β		
정서적몰입	자격증취득전만족도합계	-.121	.065	-.252	-1.877*	4.872*** R ² =4.861
	훈련시간기간합계	.164	.071	.224	2.310*	
	훈련만족도합계	.117	.077	.160	1.515	
	자격증취득후만족도합계	-.031	.078	-.059	-.396	

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

이와 같은 사실은 자격증만족도와 훈련만족도는 조직몰입에 어느정도 영향을 미치는 사실이다. 하지만 자격

증취득이 조직몰입의 요소는 정서적 몰입에 크게 영향을 미치지 않는다는 것이다.

4.2 훈련·자격증 만족도와 근속적몰입 분석

<표 4>와 같이, 자격증만족도와 훈련만족도를 독립변인으로 하여 근속적몰입도를 회귀분석 한 결과, 자격증취득전만족도에 따라 회귀계수는 B= -.134로 이를 검증한 결과 t= -2.129로서 p<.05수준에서 부적으로 유의한 것으로 분석되었으며, 훈련시간기간에 따라 회귀계수는 B=.179로 이를 검증한 결과 t= 2.594로서 p<.001수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 훈련전체만족도에 따라 회귀계수는 B=.133로 이를 검증한 결과 t= 1.774로서 p<.05수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 자격증만족도와 훈련만족도에 따른 근속적몰입 평균에 미치는 영향은 20% 설명력을 갖으며 F= 6.950, p<.001수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 하지만 자격증취득후만족도는 정서적몰입도에 유의한 영향을 미치지 않았다.

<표 4> 훈련·자격증 만족도와 근속적몰입회귀분석

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F
		B	표준 오차	β		
근속적몰입	자격증취득전 만족도합계	-.134	.063	-.277	-2.129*	6.950*** R ² =.2091
	훈련시간기간 합계	.179	.069	.243	2.594**	
	훈련만족도 합계	.133	.075	.182	1.774*	
	자격증취득후 만족도합계	-.055	.076	-.104	-.724	

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

이와 같은 사실은 자격증만족도와 훈련만족도는 조직몰입에 영향을 미친다는 것이다. 하지만 자격증취득 후 만족도는 조직몰입의 요소 중 근속적 영향을 미치지 않는 요소를 나타내서 훈련생들이 훈련을 마친 후에 이에 대한 충분한 기회나 진로에 도움을 줄 수 있는 방안들을 모색하여야 할 필요성이 제기 되었다.

4.3 훈련·자격증 만족도와 규범적 몰입 분석

<표 5>와 같이, 자격증만족도와 훈련만족도를 독립변인으로 하여 규범적몰입도를 회귀분석 한 결과, 훈련시

간기간만족도에 따라 회귀계수는 B= -.101로 이를 검증한 결과 t= -1.505로서 p<.001수준에서 정적으로 유의한 것으로 분석되었으며, 훈련만족합계에 따라 회귀계수는 B=.213로 이를 검증한 결과 t= 2.890로서 p<.001수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 자격증취득 후 만족합계에 따라 회귀계수는 B= -.167로 이를 검증한 결과 t= -2.051로서 p<.001수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 훈련전체만족도에 따라 회귀계수는 B=.145로 이를 검증한 결과 t= 1.814로서 p<.05수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 자격증만족도와 훈련만족도에 따른 근속적몰입 평균에 미치는 영향은 28% 설명력을 갖으며 F= 10.258, p<.001수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 하지만 자격증취득전만족도는 규범적몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다.

<표 5> 훈련·자격증 만족도와 규범적몰입 회귀분석

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F
		B	표준 오차	β		
규범적몰입	자격증취득전 만족도합계	-.101	.067	-.187	-1.505	10.258*** R ² =.281
	훈련시간기간 합계	.213	.074	.258	2.890***	
	훈련만족도 합계	.145	.080	.177	1.814*	
	자격증취득후 만족도합계	-.167	.081	-.280	-2.051*	

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

이와 같은 사실은 자격증만족도와 훈련만족도는 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 자격증취득 후 만족도는 조직몰입의 요소 중 규범적 몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나서 여기에 대한 대책마련이 필요한 것으로 나타났다. 즉 자격증 취득 후 산업현장과 연계하거나 취업을 알선하는 등 다각적인 노력이 필요하다.

4.4. 훈련·자격증 만족도와 조직몰입분석

<표 6>와 같이, 자격증만족도와 훈련만족도를 독립변인으로 하여 조직몰입을 회귀분석 한 결과, 자격증취득 전만족도에 따라 회귀계수는 B= -.119로 이를 검증한 결과 t= -2.057로서 p<.05수준에서 부적으로 유의한 것으로 분석되었으며, 훈련시간기간합계 따라 회귀계수는 B=

.185로 이를 검증한 결과 $t = 2.924$ 로서 $p < .001$ 수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 훈련만족도합계에 따라 회귀계수는 $B = .132$ 로 이를 검증한 결과 $t = 1.912$ 로서 $p < .001$ 수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 자격증취득후만족도에 따라 회귀계수는 $B = -.084$ 로 이를 검증한 결과 $t = -1.205$ 로서 $p < .05$ 수준에서 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 자격증만족도와 훈련만족도에 따른 조직몰입 평균에 미치는 영향은 25% 설명력을 갖으며 $F = 8.991$, $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 하지만 자격증취득전만족도는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다.

〈표 6〉 훈련·자격증 만족도와 조직몰입 회귀분석

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F
		B	표준 오차	β		
조직몰입	자격증취득전만족도합계	-.119	.058	-.260	-2.057*	8.991*** R ² =.255
	훈련시간기간합계	.185	.063	.266	2.924***	
	훈련만족도합계	.132	.069	.190	1.912*	
	자격증취득후만족도합계	-.084	.070	-.167	-1.205	

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

이와 같은 사실은 자격증만족도와 훈련만족도는 규범적몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나서 자격증훈련은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 가장 중요한 자격증취득 후 만족도는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 양으로 나타나서 여기에 대한 정책당국의 대책마련이 필요한 것으로 나타났다. 즉 직업훈련을 실시 후에 여기에 대한 사후 대책마련이 절실히 요구된다고 하겠다. 현장실무와 연계하지 못한 자격증 취득은 사회비용의 증가로 연결되어 엄청난 사회적 낭비의 요소가 될 것이다. 그러므로 여기에 대한 대책이 요구된다.

6. 결론

본 연구는 인천지역에 소재하고 직업훈련학교와 기타 훈련기관에 훈련 중인 훈련생의 인구사회학적 특성 및 성별, 결혼유무에 따른 인구사회학적 일반특성을 알아보았다. 또한 인구사회학적특성에 따른 조직몰입의 차이를

알아보았다. 또한 직업훈련 만족도와 자격증과 조직몰입에 영향을 미치는 조직몰입의 하위요인에 대해서 알아보았다. 이 연구를 통해 다음과 같은 점이 나타났다. 첫째, 인구학적 통계에서는 여자보다는 남자가, 연령대는 20대가 학력수준은 고졸 그리고 결혼유무에서는 미혼이 기혼보다 높게 나타났다. 이와 같은 사실은 현재 사회적 문제가 되고 있는 남성의 낮은 취업률과 청년실업률과 같은 사회현상을 반영하고 있다. 그리고 결혼을 한 기혼자들이 많아서 이들에 대한 정책적인 배려가 요청된다고 하겠다. 둘째, 재외동포 과정이 많아서 훈련을 받으러 온 훈련생들이 가족, 친구 등의 소개로 훈련과정에 참여하는 것으로 나타났다. 여기에 대해서 심층적인 연구를 통해 이들이 교육을 받으러 온 경로를 파악하는 것도 필요하겠다. 훈련과정에 대한 차이분석에서는 재외동포과정 남성 39명(94.1%), 여성 10명(22.7%), 기타 남성 39명(92.9%), 여성 3명(7.1%)로 남성이 여성보다 전체 훈련과정에 높게 나타나서 부부가 같이 한국에 와서 학업과 취업을 병행하고 있는 것으로 나타나서 여기에 대한 인천지역의 대책마련이 요구된다고 하겠다. 셋째, 직업훈련경로와 연령에 관한 차이분석에서는 20대 16명(31.4%), 30대 14명(27.5%), 40대(33.3), 50대 3명(5.9%), 60대 1명(2.0%)로 순으로 나타서 연령대를 통틀어서 가장 선호하는 직업훈련경로는 가족, 친구, 친지 등의 소개로 나타나서 가장 중요한 홍보수단은 학원에 대한 주변과 수강생들의 입소문이 중요한 것으로 나타났다. 넷째, 훈련과정에 대한 사항을 살펴보면, 단기보다는 장기로 훈련과정에 참여한 인원이 많았다. 그리고 단기간을 선호하는 비율이 장기보다 약간 높게 나타났다. 훈련생들은 5~6시간 장시간 교육받은 것을 선호하는 것으로 나타났다. 다섯째, 직업교육훈련생들은 노동부에서 실시하는 훈련 중 직무향상 훈련보다는 양성훈련에 많이 참가하는 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 재직자와 같은 숙련근로자를 재취업 시키거나 직무능력을 향상시켜서 회사에 핵심 인력이 되게 하는 관리자 프로그램이 부족하다는 사실이다. 그러므로 여기에 대한 사회정책당국의 대책이 요구된다. 여섯째, 여성이 남성보다 정서적·규범적 몰입에서 높은 조직 몰입도를 보여주는 것으로 나타났다. 연령대로 보았을 때 40대와 50대가 조직몰입이 20대와 30대보다 높게 나타나는 것으로 나타났다. 일곱째, 자격증만족도와 훈련만족도는 규범적몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나서 자격증훈련은 조직몰입에 영향을 미치는 것

로 나타났다. 하지만 가장 중요한 자격증취득 후 만족도는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 여기에 대한 정책당국의 대책마련이 필요한 것으로 나타났다.

참 고 문 헌

- [1] 강신규 (2001). “리더십유형에 대한 종업원의 지각이 졸업 몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구. 배재대학교 대학원. 박사학위논문.
- [2] 김륜호·박근석·김용성. (1998). “조직몰입을 통한 조직활성화 방안연구”.대한주택공사 pp.7-8
- [3] 교육부 “교육통계연보”, 2000~2005.
- [4] 유명희. (2007). “컨벤션 형태 기업회의의 참가가치와 직무성과간의 영향관계 연구.” 경기대학교 대학원. 박사학위논문.
- [5] 유기현. (1999), “경영학원론”. 서울: 무역경영사.
- [6] 조정은 (2009) “사회복지조직의 윤리경영이 조직몰입에 미치는 영향” 가톨릭대학교 석사학위논문.
- [7] 최찬기. (2008). “최고경영자의 리더십과 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향” 명지대학교 대학원. 박사학위논문.

윤 이 중(Yi-Jung Yun)



- 2012년 8월 현재 : 중북대학교 경영대학원 (경영학 석사과정)
- 2009년 2월 : 학점은행 건축공학사
- 관심분야 : 건축경영, 경영학. 인적관리.
- E-Mail : yej 4577@ naver.com.

임 상 호(Sang-Ho Lim)



- 2012년 07월 : 국제문화대학원 대학교 교학처장
- 2011년 10월 : 국제문화대학원 대학교 교육학(교육학박사)
- 2000년 8월 : 숭실대학교 대학원 경영학(경영학 석사)
- 관심분야 : 기술경영, 경영학. 사회복지학.

· E-Mail : ipi@dreamwiz.com.

이 재 규(Jae-Kyu Lee)



- 2011년10월 : 국제문화대학원 대학교 경영학석사
- 2004년 3월 ~ 현재 : 흥익자동차 평생교육원 교사
- 관심분야 : 평생교육, 자동차
- E-Mail : c9000@dreamwiz.com

김 경 화(Kyung-Hwa Kim)



- 2006년 3월 ~ 현재 : 한국재활복지대학교 교수
- 2003년 8월 : 중앙대학교 박사
- 1987년 2월 : 중앙대학교 석사
- 관심분야 : 유아교육, 평생교육
- E-Mail: kkyhwa@hanmail.net