

한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향

이운성*, 고경한**
한국폴리텍대학 홍성캠퍼스*, (주)ANT21**

Influence on the attitude of technological improvement training staff at Korea Polytechnic University

Un-Sung Lee*, Kyoung-Han Ko**
Korea Polytechnics Hongsung Campus*, ANT21 Co., Ltd.**

요약 본 연구는 한국폴리텍대학에서 기술향상교육훈련을 1회 이상 받은 근로자를 대상으로 2016년 11월 3일부터 11월 25일까지 총 62부 설문지를 조사 분석하였다. 요인분석은 27개 문항 중 11개 문항을 제거 후 최종 16개 문항을 사용하여 5개 요인을 도출되었고 유의확률 $p=.000$ 로 타당성이 검증된다. 공선성 진단 결과는 Durbin-Watson 값은 각각 1.787, 1.780로 나타났다. 연구결과 첫째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향을 분석한 결과 업무만족도에 미치는 영향은 내용의 적합성($p<.05, \beta = .434$)과 방법의 효율성($p<.05, \beta = .328$)이 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 소속감은 목적의 명확성($p<.05, \beta = -.338$), 방법의 효율성($p<.05, \beta = .394$)이 유의한 영향을 미쳤다. 둘째, 기술향상훈련과 이직태도 간의 상관관계는 방법의 효율성-업무만족도(.311), 방법의 효율성-목적의 명확성(.350), 방법의 효율성-내용의 적합성(.771), 목적의 명확성-내용의 적합성(.467), 업무만족도-내용의 적합성(.191)으로 나타났으나, 소속감은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 셋째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 근속년수에 따른 이직태도에 대한 인식의 차이에 대한 결과는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 본 연구에서 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향과 효과성을 검증한 것에 연구의 의미가 있다.

주제어 : 한국폴리텍대학, 기술향상훈련, 이직태도, 업무만족도, 소속감

Abstract In this study, 62 questionnaires were surveyed from November 3 to November 25, 2016 for workers who received more than one skill improvement training at Korea Polytechnic University. Factor analysis was done by removing 11 items out of 27 items and using the final 16 items, five factors were derived and the validity was confirmed with significance probability $p = .000$. Durbin-Watson values were 1.787 and 1.780, respectively. The results of this study were as follows: First, the effects of skill enhancement training on job attitude of Korea Polytechnic University were found as follows. First, the effects on job satisfaction were consistency of contents ($p < .05, \beta = .434$) ($P < .05, p = .328$), and the sense of belonging was significant ($p < .05, p = .338$). Second, the correlation between the skill improvement training and the turnover attitude shows that the efficiency of method - job satisfaction (.311), efficiency of method - clarity of purpose (.350), efficiency of method - suitability of content (.771) - content fit (.467), job satisfaction - content fit (.191), but the sense of belonging was not correlated. Third, the results of the difference in perception of turnover attitude according to years of service of technical improvement training at Korea Polytechnic University did not have a statistically significant effect. In this study, it is meaningful to investigate the effect of the skill improvement training on the attitude of turnover and its effectiveness.

Key Words : Korea Polytechnic University, Technology Improvement Training, Turnover Attitude, Job Satisfaction, Affiliation

Received 10 Jan 2017, Revised 24 Jan 2017

Accepted 26 Jan 2017

Corresponding Author: Kyoung-Han Ko
(ANT21 CO., Ltd.)

Email: ggokim@hanmail.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. 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.

1. 서론

고용환경의 급속한 변화는 고용불안정을 가속화하고 있으며, 경제의 글로벌화가 급변화로 21세기 지식기반경제의 이행에 있어 경쟁우위의 추구전략으로 인적자원에 대한 관심이 나날이 증가하고 있다. 이에 기업은 많은 예산을 인적자원개발에 투자를 하고 있다. 기술향상훈련을 통해서 개인은 자기개발욕구 충족과 직무능력을 개발하여 보다 안정적인 고용관계를 유지할 수 있으며, 조직은 기술향상훈련을 통하여 직무를 원활히 수행하여 조직성과 목표를 달성할 수 있다. 이와 같이 기업은 경영환경속에서 생존과 지속가능한 성장을 위하여 물적·인적 자원을 통해 경쟁력 확보를 하고자 한다. 특히 기업의 주체이며 실제 물적 자원을 활용하는 인적자원에 대한 관리는 기업 경쟁력의 핵심으로 인식되며, 많은 기업들이 인적자원의 역량강화를 위해 지속적으로 투자하고 있다. 이러한 인적자원 역량강화의 한 형태로서 많이 이용되고 있는 것은 '교육훈련'(Education & Training)이다. 기업에서 교육훈련에 투자하는 가장 큰 이유는 교육훈련을 통해 개인의 역량이 강화되고 나아가 기업의 경쟁력 확보 및 조직 유연성에도 긍정적인 영향을 미친다는 믿음이 있기 때문이다(김민경, 2012)[1]. 기술향상훈련을 통해 개인의 역량이 향상되고 나아가 기업의 경쟁력 확보 및 조직 유연성과 이직태도에 미치는 영향을 분석하여 현 직장에서의 강한 업무만족도와 소속감이 정년으로 이루어질 수 있는 방안을 토출하는데 그 목적이 있다. 따라서 본 연구는 한국폴리텍대학의 기술향상훈련을 통해 배운 지식을 현재 또는 향후 업무 수행시 직무에 도움이 되며 또한 조직의 소속감이 이직태도에 어떠한 영향을 미치는지 그 효과성을 파악하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 기술향상 교육훈련이 이직태도에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 기술향상훈련과 이직태도 간의 상관관계는 어떠한가?

셋째, 근속년수에 따른 이직태도에 대한 인식의 차이는 있는가?

2. 이론적 배경

한국폴리텍대학 근로자를 대상으로 '맞춤형 직무능력

향상훈련'을 실시해 지역의 기업체들로부터 지속적으로 좋은 반응을 얻고 있으며, 고객의 요구에 맞추어 맞춤형 교육을 지속적으로 실시하여 다양한 노하우를 가지고 있다. 또한 정부가 설립하여 운영하는 대학인 만큼 현장 눈높이에 맞는 최첨단 교육훈련 장비를 보유하고 있다. 이와 같이 기술향상훈련을 통해 기업이 요구하는 기술교육 수요조사를 철저히 분석하여 맞춤형으로 교육을 실시함으로써 기업은 생산성 향상과 품질 향상을 통한 경쟁력 강화를 근로자는 직무능력 향상에 기여할 수 있다.

직업훈련은 기업 입장에서 노동 생산성 향상으로 기업 발전을 도모하며 기능 인력 자체 육성으로 부당한 인력 스킴아웃을 방지함으로써 기업 간 불필요한 경쟁을 피할 수 있게 된다. 또한 기술축적으로 국제 경쟁력을 강화하여 경제발전과 사회발전에 이바지 한다(김선광, 2008)[2]. 이 같이 교육훈련의 목적은 조직에 참여한 모든 구성원의 지식·기술·태도를 교육훈련에 의하여 조직전략의 목표를 달성하기 위한 수단으로서 필요하며, 인적자원의 수준을 예측하고 장래에 예상되는 높은 수준의 직무수행이 가능하도록 구성원의 자질과 능력을 개발하며, 미래의 조직을 관리할 유능한 후계자를 양성하는 것이고, 나아가 사회적으로 선량하고 건전한 시민을 육성하는데 있다(백보현, 2007)[3].

이직이란 종사원 자신이 속한 조직으로부터 이탈함으로써 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며 인력의 자연감소, 일시해고, 해고를 포함한다. 이직의 개념은 넓은 의미에서 재직의 반대개념으로써 현재의 담당 업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것을 말하는 것이다(정동현, 2013)[4]. 또한, 이직의도를 느낀다고 해서 모두가 이직이라는 실제 행동으로 나타나는 결과가 아니라 앞으로 이직행동으로 나타날 수 있는 심리상태를 의미하는 것으로 이직 바로 전에 생각하는 단계로 행동변수인 이직을 예측하는 지표로 사용된다. 따라서 이직을 조직구성원의 구체적인 행동이라고 가정한다면 이직의도는 행동의 도라고 할 수 있다(임영진, 2012)[5]. 이직태도는 교육훈련요인인 우호성이 높을수록, 교육훈련성도가 높을수록 연령이 높을수록 높게 나타난다고 하였다(임상호, 2010)[6].

본 연구에서는 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향으로 업무만족도, 소속감 요인을 주요 변인으로 설정하였다.

3. 선행연구

한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

강현희(2015)에 의하면, 한국폴리텍 대학은 고등교육법에 근거하는 직업교육기관인 전문대학과는 달리, 근로자직업능력개발법에 근거하는 직업훈련기관이다. 그러나 다기능과정은 2년제 전문대학으로, 전국 24개 캠퍼스에서 15,000여명의 재학생이 수학하고 있다. 다기능과정의 취업률은 매년 80% 이상으로 일반 전문대학 평균(62.2%)보다 월등히 높다. 학교 전체가 취업을 중심으로 운영되고 있어 학생들의 취업준비와 지도는 충실한 편이다[7]. 고경한(2016)은 교육훈련이란 업무와 관련된 능력을 향상시키려는 목적으로 수행되는 교육으로 직무의 성격에 따라 내용이 다르며 교육훈련에 대해서 다양한 정의를 가지며 조직구성원의 일반적인 지식, 기술, 태도를 개발하는 것으로 전체적이고 체계적인 측면에서의 능력 개발을 하는 것이고, 훈련은 특성직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 높이기 위하여 태도, 행동 등을 변경하는 것으로 구체적인 직무수행에 있어서 부족한 점이나 개선할 점에서 출발하는 것이라 정의하였다. 그리고 개발이란 경영관리자로 하여금 조직내에서 성공적인 경영관리 업무를 수행할수 있도록 경험과 기능 및 태도를 습득시키는 과정이라고 정의하였다[8]. 또한, 정아미, 이정연(2016)은 개인의 지식·기술·태도 등의 지속적인 변화를 목적으로 설계되고 계획된 학습경험이며, 교육훈련은 개인·집단·조직의 효과성을 높이기 위해 훈련, 개발, 조직개발의 통합적인 과정을 의미한다. 교육훈련은 직무수행에 요구되는 지식, 기술 및 태도와 능력을 개선시킴으로써 조직의 목표 달성에 기여한다. 궁극적으로 교육훈련은 조직 내 구성원들의 자기 실현의 욕구를 유발하여 조직의 성과를 높이는 역할을 한다. 즉 교육훈련은 직원의 직무능력 향상과 긍정적인태도 형성을 통해 기업 생산력과 구성원의 추진력·적극성, 자주적·자발적인 직무성향을 갖추도록 한다. 결국 이는 구성원의 동기유발로 이어짐으로써 개인의 의사결정이나 문제해결에 도움을 주게 된다.[9].

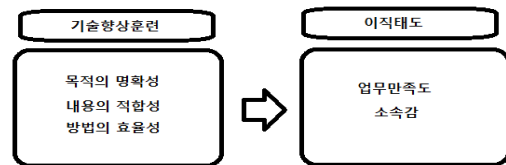
김민경,나인강(2012)은 기업의 목표달성과 경쟁력 향상은 인적자원의 능력에 의해 좌우된다. 기업의 종업원

교육훈련(Education & Training)은 가장 보편적이지만, 비용이 많이 드는 역량강화 활동 중 하나이다. 이 활동들은 새로운 기능을 가르치고, 현재의 기능을 세련되게 하며 종업원 태도에 영향을 미치게 된다. 점차적으로 훈련 비용지출이 새로운 공장과 장비에 대한 지출과 마찬가지로 전략적인 투자로 간주되고 있다. 이에 따라 성공한 기업은 다른 기업과 달리 교육훈련에 더 많은 투자를 하고 있고 기업의 교육훈련 투자는 근로자의 능력을 향상시키며, 최종적으로 기업성과 향상에 영향을 미칠 것이라는 기대를 갖게 한다[10].

박영진,윤지환(2013)에 의하면 이직의도는 직원들이 자신이 근무하고 있는 조직의 구성원이기를 포기하고, 현 직장을 떠나려고 하는 것을 의미하며, 조직 구성원이 현재의 조직을 이탈하려고 하는 것으로서, 직무 스트레스와 밀접한관계가 있다(배수현, 2012)고 하였다. 또 이직의도는 직장에서의 만족도가 종사자들의 이직의도를 줄이는 중요한 요인이 되며, 종사원들이 자신의 직장에 만족하면서 근무할 수 있도록 관리하는 것이 개인의 삶의 질은 물론이고 조직의 발전에도 기여한다[11].

기술향상훈련을 통한 근로자의 역량 향상과 조직일체감을 도모 및 상호작용을 통한 심리적 자신감 향상과 현직장의 강한 소속감에 대한 관심을 두는 것이 필요하다.

한국폴리텍대학은 능력중심의 실습위주로 기술향상훈련을 하고 있어 산업의 다변화에 유기적인 대응으로 사회가 필요로 하는 기술향상훈련과정을 통하여 근로자의 이직태도에 대한 체계적인 연구를 하고자 한다. 따라서 본 연구는 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 도출하였다. 독립변인은 목적의 명확성, 내용의 적합성, 방법의 효율성 3가지 유형으로 설정했으며 종속변인은 업무만족도, 소속감으로 2가지 요소를 하위요인으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국폴리텍대학에서 1회 이상 기술향상훈련에 참여한 근로자를 대상으로 2016년 11월 3일부터 11월 25일까지 설문지를 배포하여 그 중 회수된 총 62부에 대해 조사 분석에 활용하였다. 본 변수들은 리커드의 5점 척도를 이용하여 분석하였으며, 2016년 논문 기술향상훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 재구성 한 후 사용하였다. 설문문항은 응답자의 인구통계적 특성 7문항, 목적의 명확성 4문항, 내용의 적합성 5문항, 방법의 효율성 4문항, 업무만족도 9문항, 소속감 5문항으로 총 34문항을 설문하였다. 통계 패키지는 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 빈도분석 및 기술통계량을 중심으로 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 요약하면 다음과 같다. 기술향상훈련에 참여한 근로자의 연령은 30대 40.3%,로 가장 많았으며 40대 25.8%, 20대 21%, 50대이상 12.9% 순으로 나타났고 학력은 고졸 45.2%, 대졸 30.6%, 전문대졸 24.2% 순이며 근속년수는 5년이상 46.8%, 3년미만 14.5%, 5년미만 14.5%, 1년미만 12.9%으로 나타났고, 경력은 5~10년미만 33.9%, 1~5년미만 30.6% 순이며, 직급은 평사원(대리급) 69.4%으로 가장 많이 나타났고, 자격증 취득은 1개이상인 37.1%, 3개 이상인 25.8% 순으로 각각 조사되었다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
연령	20대	13	21
	30대	25	40.3
	40대	16	25.8
	50대 이상	8	12.9
	고졸	28	45.2
학력	전문대졸	15	24.2
	대졸	19	30.6
	1년미만	8	12.9
근속년수	3년미만	16	25.8
	5년미만	9	14.5
	5년이상	29	46.8

경력	1~5년미만	19	30.6
	5~10년미만	21	33.9
	10~15년미만	12	19.4
	15년이상	10	16.1
직급	임시계약직	10	16.1
	평사원(대리급)	43	69.4
	중간관리자(과.차장)	9	14.5
자격증 취득	없음	12	19.4
	1개	23	37.1
	2개	11	17.7
	3개이상	16	25.8
이직 횟수	없음	22	35.5
	1회	11	17.7
	2회	12	19.4
	3회이상	17	27.4

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

기술향상 교육훈련이 이직태도에 대한 신뢰도 및 타당도와 직각회전(Varimax) 방식으로 요인분석을 실시한 결과 27개 문항에서 11개 문항을 제거하여 최종적으로 16개 문항을 사용하여 5개 요인이 도출되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables		효율성	명확성	업무만족도	소속감	적합성
Factor1	효율성1	.882				
	효율성3	.879				
	효율성2	.818				
	효율성4	.651				
Factor2	명확성3		.903			
	명확성4		.855			
	명확성1		.855			
	명확성2		.807			
Factor3	업무만족도5			.848		
	업무만족도6			.808		
	업무만족도4			.807		
Factor4	소속감3				.880	
	소속감4				.876	
	소속감2				.784	
Factor5	적합성4					.675
	적합성2					.496
Eigen Value		3.500	3.361	2.521	2.422	1.373
Cronbach's α		.919	.896	.887	.852	.758
Variance(%)		21.873	42.881	58.639	73.774	82.356
KMO-Bartlett		.799 / 757.084***				

*** $p < .001$

누적 분산이 82.356%로 설명력은 높게 나타났고 KMO 측도는 .799로 높은 수치로 나타났으며 Bartlett 구형성 검정 결과 역시 유의확률 $p = .000$ 로 타당성이 검증되

었다. 또한 신뢰도 분석 결과 전체 항목의 Cronbach's Alpha값은 방법의 효율성이 0.919, 목적의 명확성 .896, 업무만족도 .887, 소속감 .852, 내용의 적합성은 .758로 요인별 신뢰도는 높은 것으로 분석되었다.

5.3 상관관계분석

본 연구의 상관분석은 Pearson 상관관계를 사용하였다. 분석 결과, 변인들 간의 상관관계는 비교적 높은 수준으로 두 변수들 간의 관련성을 보였다. $p < .001$ 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 방법의 효율성-업무만족도(.311), $p < .05$ 유의수준에서 유의한 상관관계는 방법의 효율성-목적의 명확성(.350), 방법의 효율성-내용의 적합성(.771), 목적의 명확성-내용의 적합성(.467), 업무만족도-내용의 적합성(.191)로 나타났으나, 소속감은 상관관계가 없는 것으로 분석되었다.

〈Table 3〉 Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation			
			a	b	c	d
효율성	4.07	.841	1			
명확성	4.29	.774	.350**	1		
업무만족도	3.42	.939	.311***	-.178	1	
적합성	3.99	.765	.771***	.467**	.191**	1

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

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 한국폴리텍대학의 기술향상훈련에 대한 긍정적인 인식은 〈Table 4〉와 같이 이직태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

기술향상훈련이 업무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 내용의 적합성($p < .05$, $\beta = .434$)과 방법의 효율성($p < .05$, $\beta = .328$)은 유의한 영향을 미친 것으로 나타났으나 목적의 명확성은 유의한 영향이 미치지 못한 것으로 나타났다. 또한, $R^2 = .425$ 로 42.5%의 설명력을 나타내고 있다. 즉, 업무만족도에는 기술향상훈련 내용의 적합성과 훈련방법의 효율성에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

기술향상훈련이 소속감에 미치는 영향을 분석한 결과 목적의 명확성($p < .05$, $\beta = -.338$), 방법의 효율성($p < .05$, $\beta = .394$)은 유의한 영향을 미친 것으로 나타났으나 내용의 적합성은 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 또한, $R^2 = .126$ 로 12.6%의 설명력을 나타내고 있다. 즉,

소속감은 기술향상훈련 목적의 명확성과 훈련방법의 효율성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 1.787, 1.780으로 나타나 잔차의 독립성에 문제가 없었으며, 모든 변인의 공차한계가 0.1 이상, 분산팽창요인(VIF)이 10 이하로 나타나 다중공선성에 특별히 문제가 없음이 확인되었다.

〈Table 4〉 Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
명확성	업무만족도	-.214	-.1.900	.425	14.276***	1.280
적합성		.434	2.618*			2.767
효율성		.328	2.098*			2.464
명확성	소속감	-.338	-2.527*	.126	4.575**	1.280
적합성		.045	.228			2.767
효율성		.394	2.127*			2.464

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

5.5 개인적 특성에 따른 집단 간 차이

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 근로자의 근속년수, 경력, 직급에 따른 업무만족도, 소속감에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

업무만족도는 근무년수가 5년 미만 보다 3년 미만 이 더 높게 나타났고, 경력은 1~5년 미만 보다 15년 이상이 높게 나타났고, 직급은 평사원(대리급) 보다 중간관리자(과.차장급)가 높게 나타났다.

소속감은 근무년수가 5년 이상 보다 1년 미만이 높게 나타났으며, 경력은 5~10년미만 보다 10~15년 미만이 더 높게 나타났고, 직급은 중간관리자(과.차장급) 보다 임시직이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈Table 5〉 Group Differences of the respondents

		Spec.	M	SD	F	Post Analysis
업무만족도	근속년수	1년미만	3.79	1.022	.277	a<b (Scheffe)
		3년미만	4.04	.569		
		5년미만	3.88	.912		
		5년이상	3.83	.789		
업무만족도	경력	1~5년미만	3.98	.773	1.409	b<d (Scheffe)
		5~10년미만	3.69	.781		
		10~15년미만	3.77	.913		
		15년이상	4.26	.491		
업무만족도	직급	임시직	3.66	.496	.532	a<c (Scheffe)
		평사원(대리급)	3.92	.819		
		중간관리자(과.차장급)	4.00	.849		

소속감	근속 년수	1년미만	3.91	.955	2.000	a>b (Scheffe)
		3년미만	3.08	.577		
		5년미만	3.14	1.131		
		5년이상	3.56	.984		
	경력	1~5년미만	3.36	.852	.054	a<b (Scheffe)
		5~10년미만	3.44	.845		
		10~15년미만	3.50	1.251		
		15년이상	3.40	1.003		
	직급	임시직	3.70	.576	.578	a>b (Scheffe)
		평사원(대리급)	3.34	.945		
		중간관리자 (과.차장급)	3.48	1.237		

6. 결론

본 연구는 한국폴리텍대학에서 기술향상교육훈련을 1회 이상 받은 근로자를 대상으로 2016년 11월 3일부터 11월 25일까지 실시하여 응답이 누락된 설문지를 제외한 총 62부를 분석 하였다. 통계 패키지로 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 빈도분석 및 기술통계량을 중심으로 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향을 분석한 결과 업무만족도에 미치는 영향은 내용의 적합성($p<.05$, $\beta = .434$)과 방법의 효율성($p<.05$, $\beta = .328$)이 유의한 영향을 미친 것으로 나타났고, 소속감은 목적의 명확성($p<.05$, $\beta = -.338$), 방법의 효율성($p<.05$, $\beta = .394$)이 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다.

둘째, 기술향상훈련과 이직태도 간의 상관관계는 두변수들 간에 비교적 높은 수준의 상관 관련성을 보였다. $p<.001$ 유의수준에서 유의한 변수는 방법의 효율성-업무만족도(.311), $p<.05$ 유의수준에서 유의한 상관관계는 방법의 효율성-목적의 명확성(.350), 방법의 효율성-내용의 적합성(.771), 목적의 명확성-내용의 적합성(.467), 업무만족도-내용의 적합성(.191)로 나타났으나, 소속감은 상관관계가 없는 것으로 분석되었다.

셋째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 근속년수에 따른 이직태도에 대한 인식의 차이에 대한 결과 업무만족도는 근무년수가 3년 미만이면 5년 미만 보다 더 높게 나타났고, 소속감은 근무년수가 5년 이상 보다 1년 미만이 높게 나타났으나 이직태도에는 통계적으로 유의한 차이

가 없는 것으로 분석되었다.

본 연구는 한계점은 한정된 교육훈련생을 대상으로 조사하여 일반화하기에 다소 미흡한 점이 있으며, 후속 연구에서는 표본 수를 전국단위로 대도시, 중.소도시 구분과 교육훈련 경험자와 피훈련자 특성에 따라 연구할 필요가 있다. 본 연구에서 기술향상훈련이 이직태도에 미치는 영향에 대하여 기술향상훈련과 이직태도 요인 간의 상관성이 검증 되었고 기술향상훈련이 이직태도에 어떠한 영향을 미치는 지를 확인한 것과 효율성 있는 관리로 업무 만족도와 소속감 인식의 차이점을 검증하여 훈련기관에 제언과 기초적인 함의에 의의가 있다.

References

- [1] 김민경, “교육훈련이 기업성과에 미치는 영향”, 대한경영학회지, Vol. 25, No. 4, pp. 2047~2064, 2012.
- [2] 김선광, “직업능력개발훈련의 효율성 제고방안에 대한 연구”, 충주대학교 석사학위 논문, 2012
- [3] 백보현, “교육훈련방법이 지식이전 효과에 미치는 영향 연구:한국폴리텍대학을 중심으로”, 전북대학교 석사학위 논문, 2007.
- [4] 정동현, “시큐리티 종사자의 직무소진이 조직태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 한국체육대학교 석사학위 논문. 2013.
- [5] 임영진, “보육교사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향”, 남부대학교 석사학위논문. 2012.
- [6] 임상호, “중소기업 남성근로자의 복지향상을 위한 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향”, 국제문화대학원대학교 박사학위논문. 2010.
- [7] 강현희, “폴리텍 대학생의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향:진로탄력성의 매개효과”, 진로교육연구, Vol. 28, No. 1, pp. 59-78, 2015.
- [8] 고경환, “중소기업의 학습조직과 현장직무교육훈련이 생산성 향상에 미치는 영향”, 산업진흥연구, 2016.
- [9] 정아미.이정연, “조직구성원의 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회, Vol. 16, No. 7, pp. 42~49, 2016.
- [10] 김민경.나인강, “교육훈련이 기업성과에 미치는 영향”, 대한경영학회지 Vol. 25, No. 4, pp. 2047~2064, 2012.
- [11] 박영진.윤지환, “관리자의 리더십 유형이 직업준중

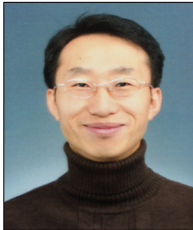
감, 직장만족, 이직의도와의 영향관계”, 호텔경영학 연구, Vol. 22, No. 3, pp. 265~282, 2013.

이 운 성(Lee, Un Sung)



- 1987년 02월 : 서울과학기술대학교 환경공학과 (학사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 경영대학원 석사과정
- 2015년 03월 ~ 현재 : 한국폴리텍대학 홍성캠퍼스 학장
- 관심분야 : 조직행동, 인적자원관리
- E-Mail : ghsch@hanmail.net

고 경 한(Ko, Kyoung Han)



- 2013년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2011년 3월 : 2014년 12월 : KICU 대학원 교수 (융합경영)
- 2002년 5월 ~ 현재 : (주)에이엔티이십일 연구소장 /부사장
- 관심분야 : 환경, 기계, 융합경영
- E-Mail : ggokim@hanmail.net