

대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입 영향 요인에 관한 연구

김인숙[†]

서강대학교 공학교육연구센터

A Study on Factors Influencing the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Organizational members for Accreditation of Engineering Education

In-sook Kim[†]

Sogang University, Research Center for Engineering education

Abstract

The purpose of the study was to analyze job satisfaction and organizational commitment of organizational members for accreditation of engineering education. That will allow applying for effective and efficiency job system in workplace. To this aim, this study analyzed 62 organizational members for accreditation of engineering education how they perceived job satisfaction and organizational commitment in their workplace.

The main results of the study are follows. First, organizational members' general job satisfaction is very low. Especially satisfaction of job security, wages, promotion and reward is very low. Second, organizational commitment of organizational members is low. Especially continuance commitment is higher in comparison with affective commitment and normative commitment. It means that their retailing potential is huge if they have a chance. Finally, influencing factors of job satisfaction and organizational commitment are job security, wages, promotion and reward.

In conclusion, this study suggests effective organizational system for enhancing job satisfaction and organizational commitment of organizational members for accreditation of engineering education.

Keywords: Engineering education, Accreditation for Engineering education, Job Satisfaction, Organizational Commitment

I. 서론

우리나라 공학교육 인증평가는 2001년부터 일부 대학의 참여로 시작되었다. 2005년 한국공학교육인증원의 위싱턴협약 준회원 가입과 삼성전자의 인증 졸업생에 대한 취업 가산점 정책이 발표되면서 많은 대학들이 적극적으로 참여하게 되었다. 이러한 공학

교육인증 관련 직무수행을 위한 전담 조직은 주로 센터장, 연구교수, 연구원, 행정 직원, 조교 등으로 구성되며, 주요 기능은 공학교육과정 운영, 인증평가 지원 및 공학교육 관련 연구 수행 등이다.

한편, 이들 조직구성원의 대부분은 고용연계성이 없기 때문에 조직차원의 운영비용 절감효과는 높으나 직무연계를 통한 전문적 노하우 기반의 질적 성과 향상에 큰 어려움이 있는 실정이다. 이는 공학교육인증제의 기본 철학인 자율순환형 개선과 성과 및 수요자 중심 교육측면에서 지속적 교육 품질관리를 위한 직무연계성이 매우 낮은 데에서 기인한 것이

논문접수일: 2009년 1월 6일

최종수정일: 2009년 6월 12일

논문완료일: 2009년 6월 16일

† 교신저자: 김인숙

다. 직무연계성 문제는 고용의 유연성과 안정성이라는 상충된 관점에서 공동 이익을 위한 해결방안을 마련하는 것이 쉽지 않다. 그러나 조직의 경영목표를 구성원의 직무만족, 조직몰입 및 동기부여를 통한 조직의 질적 성과 향상으로 본다면 구성원이 직무에 대한 긍정적 기대와 비전을 가질 수 있는 제도와 장치의 보완은 필수사항이다.

조직행동 분야 연구에 의하면 구성원의 직무만족과 조직몰입은 조직 질적 성과의 주요 영향 요인으로 지목되어 왔다(Thorsteinson, 2003 ; 박상언·이상민, 2005 ; 박혜진, 2008). 특히, 직무만족은 조직에 대한 구성원의 긍정적인 태도로써 조직의 질적 성과에 결정적인 영향을 준다(Allan, 2000 ; 전무경외, 2006). 또한, 조직몰입은 개인수준에서는 이직률, 결근 및 지각에 대한 태도에서 일 관련 내·외적 만족과 직접적으로 연관되어 있고, 조직수준에서는 구성원의 직무수행 능력향상과 조직 목표달성을 통해 경쟁 우위를 점하는데 매우 중요하다(Mowday, 1998 ; 서정하, 2006). 이러한 직무만족과 조직몰입은 개인과 조직수준에서 다양한 특성에 영향을 받으며 직접적으로는 특정 업무수행시 겪는 객관적, 주관적 경험들을 토대로 형성된다.

예컨대 직무수행 과정에서의 차별, 고용불안, 비인간적 대우 등의 부정적 경험은 직무만족, 조직몰입 및 직무동기를 저하시키고, 조직성과에 부정적 영향을 미친다(Allan, 2000 ; Rassuli, 2005 ; 박우성·노용진, 2002 ; 이지우·김종우, 2002). 특히, 고용불안을 겪는 구성원은 고용주와 맺는 단기적, 외재적 교환관계에 기초한 불공정한 심리적 계약으로 인해 조직에 대해 장기적 기대나 전망을 갖기 어렵기 때문에 직무만족과 조직몰입이 낮은 것으로 밝혀졌다.(De Witte & Naswall, 2003 ; Thorsteinson, 2003 ; 구혜란, 2005 ; 김정원, 2007).

이상과 같이 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입은 조직의 질적 성과에 중요한 영향을 미치는 요인 이므로 공학교육인증 관련 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입은 공학교육의 지속적 품질관리를 위한 과정과 질적 성과라는 결과 측면에서 매우 중요한 요소이다. 이에 본 연구의 목적은 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도와 영향요인을 분석하여 조직 차원에서 직무만족 및 조직몰입 촉진전략을 수립할 수 있도록 기초 자료를 제공하는 것이다.

II. 연구방법

1. 연구 절차

본 연구는 양적연구와 질적연구의 통합연구로 양적연구는 전체 연구 대상자에게 서술형 질문지를 포함한 설문조사를 실시하였다. 질적연구는 신뢰성을 높이기 위해 참여관찰, 심층면담, 서술형 설문지의 세 가지 방법을 통해 자료를 확보하는 삼각측정법을 사용하였다. 참여관찰은 실제 공학인증 직무 현장에서 총 6개월에 걸쳐 진행하고, 관찰기록을 자료로 수집하였다. 또한 심층면담은 서술형 설문 결과 중에서 확인이 필요한 내용이나 심층적인 답변이 필요한 내용에 대해서 심층면담 아젠다를 기초로 실시하였다.

2. 연구 대상

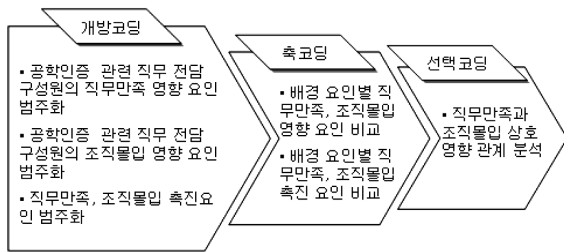
본 연구의 대상자는 서울, 수도권, 지방의 총 90개 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담으로 전체 168명을 대상으로 3차에 걸쳐 설문조사를 실시하였으며, 최종 총 62부(36.9%)가 회수되었다. 질적연구는 양적연구 대상자 중 직위 및 직무별 서울 3명, 수도권 2명, 지방 3명으로 총 8명을 대상으로 수행하였다.

3. 연구 도구

양적연구 도구는 직무만족도 측정을 위해 MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)의 항목을 기초로 본 연구 목적에 맞게 재구성했으며, 조직몰입도 측정은 Mowday, Poter & Streets(1982)가 개발한 설문을 기초로 본 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 또한 설문 문항은 Likert 5점 척도를 사용했으며, 신뢰도는 Chronbach alpha=.60 이상임을 확인하였다. 질적연구를 위한 도구는 서술형 질문지와 심층면담을 위한 면담 아젠다를 연구목적에 맞게 제작하여 사용하였다.

4. 자료처리 및 분석

수집된 자료분석을 위해 양적 자료는 SPSS 16.0을 이용하여 분석 목적에 따라 기술통계 분석, 빈도 분석, 독립 표본 t-검증과 일원분산분석 등을 실시하였다. 질적 자료는 직무만족과 조직몰입의 영향 요인 및 이들 요인간의 관계를 규명하기 위해 코딩, 빈도 분석, 사례추출 방법을 사용하였다. 이는 질적 자



[그림 1] 코딩을 통한 분석 과정

[Fig. 1] Analysis process of coding

료를 체계적이고 다양하게 분석하기 위함이다. 첫째, 코딩은 본 연구의 질적 분석 작업의 틀을 제공하며, 그 과정은 다음의 [그림 1]과 같다.

코딩 과정은 먼저, 제한없이 범주들을 설정, 검토하는 개방코딩을 통해 공학인증 관련 직무 전담 구성원의 직무만족과 조직몰입의 영향, 촉진 요인을 규명하였고, 이들간의 비교를 위해 축소코딩을 적용하였다. 또한 이러한 모든 범주들을 기초로 직무만족과 조직몰입 상호 영향 관계를 분석하는데 있어 선택 코딩을 활용하였다. 둘째, 빈도 분석은 참여관찰, 서술형 설문 결과에 나타나는 영향 요인들을 살펴보고 이러한 특징이 직무만족과 조직몰입에 어떻게 작용하는지 고찰하는데 활용하였다. 끝으로 사례 추출을 통해 코딩시 대표적 사례나 관련 데이터를 분류하여 별도로 연구결과에 반영하였다.

Ⅲ. 이론적 배경

1. 직무만족

직무만족이란 조직구성원이 직무에 대해 가지고 있는 태도로써 직무 또는 환경적 요인에 의해 자신이 맡은 직무에 대해 느끼는 태도, 신념, 가치, 욕구 등의 좋은 정서 상태를 의미한다(Porter & Steers, 1999). 따라서 직무만족은 조직 목표와 성과의 중요 변수로 조직성과를 예측하는 주요 지표가 된다.

또한 직무만족은 구성원 및 조직 측면에서 조직 운영 평가의 주요 기준이 된다. 이에 따라 개인 측면에서는 조직성과에 직접적으로 영향을 미치는 가치 판단과 신체-정신건강 측면에서 중요하며, 조직 측면에서는 조직분위기, 생산성, 이직률 등을 통해 조직 유효성에 직접적인 영향을 미친다.

2. 조직몰입

조직몰입이란 구성원이 속해 있는 조직과 자신을

동일시하고, 조직에 깊이 관여하며, 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 의향이다(Mowday, 1998). 따라서 조직몰입이 높은 구성원은 해당 조직에 남으려는 욕구가 강하고, 조직을 위해 높은 성취를 할 용의가 있으며, 조직목표와 가치를 수락할 신념을 가지고 있다.

조직몰입은 근속적 몰입, 규범적 몰입, 정서적 몰입으로 구분할 수 있다(Mayer & Allen, 1991). 정서적 몰입은 조직에 대한 정서적 유대감이나 개인의 감정적 애착이다. 정서적 몰입이 강한 사람은 그 조직에 계속 재직하기를 원하는 것으로 볼 수 있다. 근속적 몰입은 구성원이 이직과 연관된 비용에 기초하는 몰입으로 조직생활을 중단하게 되는 경우 발생하는 손실을 피하기 위해 영속적으로 조직활동에 몰입하는 것이다. 따라서 근속적 몰입을 많이 경험하는 개인은 이직 가능성이 높다(Thorsteinson, 2003). 규범적 몰입은 구성원이 재직기간에 따른 지위상승이나 조직 관련 만족에 상관없이 계속 재직하는 것이 옳다고 믿기 때문에 나타나는 조직에 대한 재직의무로서 근속적 몰입과는 달리 개인적 계산에 따라 변하지 않는다.

3. 직무만족과 조직몰입 영향요인

직무만족에 영향을 주는 요인은 직무에 대한 인식, 작업환경, 조직문화, 개인의 속성으로 구분할 수 있다(Cook & Wall, 1987 ; Porter & Steers, 1999; 신유근, 2001). 직무에 대한 인식은 수행 직무가 조직 목표달성이나 개인 발전에 유익하다고 느낄 때 직무만족에 정적 영향을 미친다. 작업환경에는 인간관계, 임금 및 승진 등의 보상체제나 근무조건, 업무기회, 자기개발 기회 등이 포함되며, 조직문화에는 업무절차, 리더십, 의사소통방식, 조직신뢰도 등이 포함된다. 개인의 속성은 성격, 가치관, 교육수준, 소득수준, 연령, 근속년수 등이 포함된다.

조직몰입 영향 요인은 개인적 특성, 상황적 속성, 조직적 특성으로 구분된다(Mayer & Allen, 1991). 개인적 특성은 나이, 재직기간, 교육정도, 성(性)과 같은 인구통계학적 변인과 직무가치, 기대 등의 성격요인으로 구성되며, 상황적 속성에는 조직구조, 인력 운용구조, 조직풍토 등이 있으며, 조직적 특성은 조직 분위기, 직무특성, 급여, 승진 등으로 구성된다.

이상에서 볼 때, 직무만족은 직무에 대한 개인적 정서 상태라면 조직몰입은 조직-개인 관계에 의해 이루어지므로 이들은 상호 영향 관계에 있다.

Ⅳ. 연구결과

1. 연구 대상자의 특성

연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, <표 1>과 같이 성별은 남성 16명(25.8%), 여성 46명(74.2%)으로 여성이 대다수를 차지하였으며, 연령은 20대 23명(37.1%), 30대 30명(48.4%), 40대 7명(11.3%), 50대 이상 2명(3.2%)으로 20대, 30대가 주축을 이루는 것으로 나타났다. 학력별로는 대졸(43.5%), 석사(37.1%), 박사 이상 11명(17.7%), 전문대졸 1명(1.6%) 순으로 나타났으며, 전공분야는 교육관련 20명(32.3%), 공학관련 28명(45.2%), 경영관련 3명(4.8%), 기타10명(16.1%)으로 교육과 공학관련 전공이 주를 이루었다. 고용형태는 정규직 13명(21%), 비정규직 49명(79%)으로 비정규직이 주를 이루었으며, 재직연수는 1년이상~2년미만이 26명(41.9%)으로 가장 많이 차지하였다.

2. 직무만족도 분석

가. 전반적 배경변수에 따른 요인별 직무만족도 분석

<표 2>와 같이 전반적 직무만족은 평균 2.49, 임금만족 2.41, 승진만족 1.84, 업무절차만족 2.93, 자기개발만족 2.83, 업무기회만족 2.91로 직무만족도 전체 평균 대비 상대적으로 낮은 편으로 나타났다. 반면, 상사만족 3.66, 동료만족 3.45, 의사소통 만족 3.64, 조직신뢰도는 3.20으로 직무만족도 전체 평균 대비 상대적으로 높은 편으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 전반적 직무만족, 임금, 승진, 자기개발 및 업무기회 등 세부 요인에 대한 만족도가 대체로 낮은 것을 알 수 있다. 특히 임금과 승진 부분은 고용연계성의 주요 영향 요인임을 감안할 때 근속적 몰입도와 높은 상호 영향 관계가 있음을 알 수 있다.

나. 배경변수에 따른 전반적 직무만족도 차이 분석

배경변수에 따른 전반적 직무만족도 차이 분석 결과, <표 3>과 같이 성별로는 남성이 여성보다 직무만족이 높고, 고용 형태별로 정규직이 비정규직보다 직무만족이 높았으며, 재직연수별로는 1년이상~2년미만이 가장 낮고, 5년이상이가 가장 높은 것으로 유의수준 0.05 이하에서 유의미한 결과를 나타냈다.

이러한 결과는 정규직의 경우 대다수가 남성이며,

<표 1> 응답자의 일반적 특성 (단위: 명, %)

<Table 1> General characteristics of participants

항목	구분	빈도(명)	백분율
성 별	남	16	25.8
	여	46	74.2
연 령	20대	23	37.1
	30대	30	48.4
	40대	7	11.3
	50대 이상	2	3.2
결혼여부	미혼	33	53.2
	기혼	29	46.8
학 력	전문대졸	1	1.6
	대졸	27	43.5
	석사	23	37.1
	박사이상	11	17.7
전공분야	교육관련	20	32.3
	공학관련	28	45.2
	경영관련	3	4.8
	기타	10	16.1
소속부처	교무처	8	12.9
	공학부	26	41.9
	총장직속	17	27.4
	부총장직속	1	1.6
	기타	10	16.1
직 위	계약직 행정직원	28	45.2
	정규직 행정직원	13	21.0
	일반연구원	14	22.6
	책임연구원	5	8.1
	연구교수	2	3.2
고용형태	정규직	13	21.0
	비정규직	49	79.0
재직연수	1년미만	9	14.5
	1년이상~2년미만	26	41.9
	2년이상~3년미만	8	12.9
	3년이상~5년미만	6	9.7
	5년이상	13	21.0
직 무	학과행정업무지원	1	1.6
	센터행정업무지원	20	32.3
	연구업무지원	6	9.7
	시스템운영지원	2	3.2
	인증관련총괄업무	17	27.4
지 역	서울	15	24.2
	수도권	7	11.3
	지방	39	62.9

1년이상~2년미만 재직자의 95%가 비정규직의 여성이기 때문에 고용 형태별 차별적 처우에 대한 부

<표 2> 직무만족도 하위 요인별 분석 결과

<Table 2> Analysis of job satisfaction by sub-variables

측정변수	문항수	신뢰 계수	빈도	평균	표준 편차
전반적 직무만족	5	.78	62	2.49	.87
임금(급여)만족	3	.85	62	2.41	.92
승진만족	3	.76	62	1.84	.90
업무절차만족	2	.68	60	2.93	.90
상사만족	5	.65	61	3.66	.67
동료만족	2	.62	61	3.45	.79
의사소통만족	2	.62	61	3.64	.88
자기개발만족	2	.81	60	2.83	1.18
업무기회만족	3	.84	60	2.91	.86
조직신뢰도	2	.83	60	3.20	.92
총계	29	.744	61	2.93	.89

정적 태도를 반영한 것으로 볼 수 있다. 비정규직은 1년 단위로 고용계약을 하며, 최대 2년까지 연장이 가능하므로 1년이상~2년미만 재직자의 경우 고용불안이 가장 심한 상태라고 볼 수 있다.

다. 배경변수에 따른 요인별 직무만족도 차이 분석

직무만족도 차이분석 결과, 승진 만족은 <표 4>와 같이 학력별로 전문대졸과 대졸에 비해 석사와 박사 이상이 낮았으며, 자기개발 만족은 재직연수별로 2년 이상~3년미만이 가장 낮고, 1년미만이 가장 높았으며, 직무기회 만족은 기혼이 미혼보다 높았고, 조직신뢰도는 연령별로 20대가 가장 낮고, 40대가 가장 높은 것으로 나타났다.

승진에 대해서는 학력별로는 고학력, 고용형태별로는 비정규직일수록 만족도가 낮은 것을 알 수 있다. 조직신뢰도의 경우 50대 이상이 낮은 것은 일반 조직과 다른 결과로 학교 조직의 특수성에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 다음의 <표 4>는 유의수준 0.01, 0.05 이하에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 항목으로만 구성한 것이다.

2. 조직몰입도 분석

가. 배경변수에 따른 요인별 조직몰입도 분석

<표 5>와 같이 정서적 몰입도는 평균 3.25, 근속적 몰입도 3.48, 규범적 몰입도 3.26으로 정서적 몰입도와 규범적 몰입도는 조직몰입도 전체 평균 대비 상대적으로 낮은 반면 근속적 몰입도는 높은 편으로 나타났다. 근속적 몰입도는 합리적 선택에 기초한 이

<표 3> 배경변수에 따른 전반적 직무만족 차이

<Table 3> The difference of the overall organizational commitment by background variables

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	T/F	P
성별	남	15	3.42	1.19	2.16	.035*
	여	46	2.94	.97		
연령	20대	23	2.90	1.01	1.64	.191
	30대	29	3.16	1.08		
	40대	7	2.87	1.00		
	50대 이상	2	4.00	1.41		
결혼 여부	미혼	33	2.93	1.04	1.45	.152
	기혼	28	3.21	1.06		
학력	전문대졸	1	4.00	.	1.65	.197
	대졸	27	3.01	.96		
	석사	22	3.00	1.17		
	박사이상	11	3.21	1.05		
전공 분야	교육관련	19	3.07	1.03	0.87	.463
	공학관련	28	3.18	1.11		
	경영관련	3	2.89	.77		
소속 부처	기타	10	2.71	.94	1.06	.386
	교무처	8	3.33	.87		
	공학부	26	2.88	1.10		
	총장직속	16	3.25	1.09		
	부총장직속	1	2.33	.		
직위	계약직 행정직원	28	2.92	.91	1.83	.136
	정규직 행정직원	12	3.49	.82		
	일반연구원	14	2.90	1.11		
	책임연구원	5	3.40	1.20		
고용 형태	연구교수	2	2.67	.94	3.23	.047*
	정규직	12	3.44	.86		
재직 연수	비정규직	49	2.83	1.04	5.51	.001**
	1년미만	9	3.26	1.03		
	1년이상~2년미만	26	2.42	.90		
	2년이상~3년미만	8	2.63	.83		
	3년이상~5년미만	6	3.39	1.12		
직무	5년이상	12	3.66	1.15	0.83	.513
	학과행정업무지원	1	2.67	.		
	센터행정업무지원	20	2.99	1.01		
	연구업무지원	6	3.50	1.37		
	시스템운영지원	2	3.83	.24		
지역	인증관련총괄업무	17	3.04	1.13	1.79	.159
	서울	15	2.93	.93		
	수도권	7	3.67	.99		
	지방	38	2.99	1.10		

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 4> 배경변수에 따른 요인별 직무만족 차이

<Table 4> The difference of the factorial job satisfaction by background variables

측정변수	구분	빈도	평균	표준편차	T/F	P	
승진만족	학력	전문대졸	1	3.00	.	2.20	.047*
		대졸	27	2.07	.98		
		석사	22	1.55	.76		
		박사이상	11	1.53	.90		
	고용형태	정규직	12	2.21	.79	2.73	.044*
		계약직	49	1.74	.93		
자기개발 만족	재직연수	1년미만	9	3.33	1.22	3.23	.019*
		1년이상~2년미만	26	2.85	1.12		
		2년이상~3년미만	8	1.63	.74		
		3년이상~5년미만	6	3.00	.89		
		5년이상	11	3.18	1.25		
직무기회 만족	결혼여부	미혼	33	2.72	.89	-2.43	.008**
		기혼	27	3.15	.76		
조직 신뢰도	연령	20대	23	2.70	.84	1.56	.029*
		30대	28	3.00	.88		
		40대	7	3.31	.73		
		50대 이상	2	2.83	.71		
	결혼여부	미혼	33	2.72	.89	-2.43	.008**
		기혼	27	3.15	.76		

* P < .05, ** P < .01

<표 5> 전반적 배경변수에 따른 요인별 조직몰입도

<Table 5> Organizational commitment of background variables

측정변수	문항수	신뢰 계수	빈도	평균	표준 편차
정서적 몰입도	6	.62	62	3.25	.82
근속적 몰입도	2	.64	62	3.48	1.05
규범적 몰입도	3	.61	62	3.26	.88
총계	11	.62	62	3.33	.92

해관계적 태도로써 근속 몰입이 높은 경우 이직가능성이 높은 것을 감안한다면 직무만족을 선행변수로 볼 때 임금, 승진 만족도와 높은 상호 영향 관계가 있음을 알 수 있다.

나. 배경변수에 따른 요인별 조직몰입도 차이 분석
조직몰입도 차이 분석 결과, <표 6>과 같이 정서적 몰입도는 남성이 여성보다 높고, 연령별로는 20대가 가장 낮고, 50대가 가장 높으며, 재직연수별로는 2년이상~3년미만이 가장 낮고, 5년이상이가 가장 높은 것으로 나타났다. 근속적 몰입도는 기혼이 미혼보다 높고, 직무별로는 학과 행정지원 업무가 가장

낮고, 센터 행정지원 업무와 시스템 운영지원이 가장 높았으며, 지역별로는 서울이 가장 낮고, 수도권이 가장 높은 것으로 나타났다. 규범적 몰입도는 재직연수별로 1년미만이 가장 낮았으며, 2년이상~3년미만이 가장 높았고, 지역별로는 서울이 가장 낮고, 수도권이 가장 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과에서 정서적 몰입도가 남성(75%, 정규직), 50대 이상(100%, 정규직)이 가장 높은 것은 정서적 몰입이 고용안정에 따른 조직에 대한 유대감과 조직의 제도신뢰에 대해 정적 상관관계를 갖고 있다는 다양한 연구들의 통일된 결과와 일치된다.

다음의 <표 6>은 유의수준 0.01, 0.05 이하에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 항목으로만 구성한 것이다.

3. 직무만족과 조직몰입 영향 요인 분석

가. 직무만족의 영향 요인 분석

참여관찰, 심층면담 및 서술형 설문 실시 결과, 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족 영향 요인은 <표 7>과 같이 조직문화, 고용형태, 업무특성, 보상체계, 복리후생, 교육훈련을 대분류로 각각 세분화하여 범주화하였다.

<표 6> 배경변수에 따른 요인별 조직몰입 차이

<Table 6> The difference of the factorial organizational commitment by background variables

측정변수	구분		빈도	평균	표준편차	T/F	P
정서적 몰입도	성별	남	16	3.86	.86	2.82	.007**
		여	46	3.34	.76		
	연령	20대	23	3.17	.80	3.84	.014*
		30대	30	3.65	.79		
		40대	7	3.50	.68		
		50대 이상	2	4.33	.71		
	재직연수	1년미만	9	3.31	.65	4.36	.004**
		1년이상~2년미만	26	3.44	.67		
		2년이상~3년미만	8	2.90	1.07		
		3년이상~5년미만	6	3.64	.75		
5년이상		13	3.97	.76			
근속적 몰입도	결혼여부	미혼	33	2.67	.92	4.88	.031*
		기혼	29	3.24	1.12		
	직무	학과 행정업무지원	1	3.00	.	0.51	.031*
		센터 행정업무지원	20	3.30	.95		
		연구업무지원	6	3.17	1.17		
		시스템 운영지원	2	3.50	.71		
		인증관련총괄업무	17	3.20	1.11		
	지역	서울	15	2.60	.74	2.27	.040*
		수도권	7	3.71	.95		
		지방	39	2.90	1.12		
규범적 몰입도	재직연수	1년미만	9	2.67	1.17	3.00	.026*
		1년이상~2년미만	26	3.06	.75		
		2년이상~3년미만	8	3.65	.82		
		3년이상~5년미만	6	3.17	1.01		
		5년이상	13	3.23	1.18		
	지역	서울	15	2.73	.80	4.17	.010*
		수도권	7	3.48	1.02		
		지방	39	3.19	1.06		

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

각각의 영향 요인은 귀납적 접근법을 기반으로 빈도분석을 통해 자료분석을 실시하고, 개방코딩을 활용하여 세그멘팅과 심층 코딩의 절차를 통해 범주화한 것이다. 관련 데이터의 대표 예시는 코딩을 진행하면서 사례 추출을 통해 도출한 것이다.

나. 조직몰입의 영향 요인 분석

조직몰입의 영향 요인은 다음의 <표 8>과 같이 도출되었다. 정서적 몰입의 주요 영향 요인은 신뢰도, 소속감, 애사심, 일체감, 자부심이며, 근속적 몰입의 주요 영향 요인은 대안성과 투자성이며, 규범적 몰입의 영향 요인은 의무감, 책임감, 죄책감으로 각각

세분하여 범주화하였다.

다. 직무만족과 조직몰입의 영향 관계

직무만족과 조직몰입의 촉진, 저해 요인을 분석한 결과, 다음의 <표 9>와 같이 촉진 요인으로는 상사 관계, 동료관계, 구성원간의 신뢰관계가 긍정적인 요인으로 도출되었다. 저해 요인으로는 불안정한 고용 형태, 낮은 급여, 승진 및 발전기회 부재, 정당한 평가와 인정 부재, 자기개발 기회 부재, 부서간 협력에 대한 고충, 과도한 업무량이 부정적인 요인으로 도출되었다.

이상의 결과를 종합하여 핵심 요인들을 템플릿 분

<표 7> 직무만족의 영향 요인

<Table 7> Factors Influencing the job satisfaction

분류	주요 내용	관련 데이터(대표 예시: 빈도)
조직문화	권한과 위임	위임에 따른 권한 부여 정도 위임에 비해 권한은 적은 편이다.(I: 5명, 62.5%)
	업무절차	업무 절차의 체계성, 명확성 업무절차가 명확치 않고 비체계적이다. (O, S: 4명, 50%)
	의사소통	의사소통 원활성 학교조직 특성상 의사소통 절차가 복잡하다. (I, S: 4명, 50%)
	상사관계	상급자에게 자유롭게 의견개진 상사와 의사소통이 잘 되고, 문제해결에 적극적이다. (O, S: 4명, 50%)
	동료관계	동료간의 친밀감 함께 일하는 동료가 좋아서 일할만 하다.(I: 4명, 50%)
	직무기회	발전을 위한 직무 기회 발전을 위한 직무기회가 적은 편이다. (O, I, S: 6명, 75%)
	조직 신뢰도	조직에 대한 믿음 조직에 대한 믿음 없고, 구성원에 대한 믿음 있다. (I: 5명, 62.5%)
고용형태	직무 연계성	직무영속성, 직업목표 연계성 기간 제한 때문에 직무에 대한 노하우가 쌓이기 어렵다. (O, I, S: 7명 87.5%)
	고용 연계성	제한된 근무 기한 제한된 근무기한으로 직무의지가 저하되는 경우가 많다. (O, I, S: 7명 87.5%)
	소속 부처	총장직속, 공학부, 교무처 소속 소속에 따라 일처리시 많은 영향을 미친다. (I: 5명, 62.5%)
업무특성	업무 성격	주요 업무 특성 인증기준 변경으로 관련 부처, 학생들에게 불평이 많다. (I, S: 5명, 62.5%)
	업무량	학교내 타부서 대비 업무량 인력부족과 수시 변경기준들로 인해 업무량은 대체로 많은 편이다.(I, S: 5명, 62.5%)
	사회적 인식	학교내외적 직무 인식 정도 공학인증 관련 사회적 인식은 낮은 편이다. (I, S: 6명, 75%)
보상체계	임금(급여)	합리적 임금체계 정규직의 60% 수준으로 비교가 안된다. (I, S: 7명, 87.5%)
	승진	승진체계 승진이란 개념이 없다.(O, I, S: 7명, 87.5%)
복리후생	근무 환경	직무환경 학교라는 근무환경은 직장으로 괜찮은 편이다. (S: 7명 87.5%)
	복지 혜택	복리후생 복지혜택이 없다.(O, I, S: 7명, 87.5%)
교육훈련	자기개발기회	조직차원의 자기개발 기회부여 자기개발 기회가 거의 없는 편이다.(I, S: 4명, 50%)
	교육 지원	업무 관련 교육 지원 교육 지원이 적은 것은 큰 불만요소이다.(I: 4명, 50%)

※ 관련 데이터 표시: 참여관찰(O), 심층면담(I), 서술형 설문(S)

석을 기초로 계층적 코딩과 병렬식 코딩을 통해 [그림 2]와 같이 직무만족과 조직몰입의 영향 관계 개념지도를 도출하였다. 그 결과 첫째, 정서적 몰입은 직무만족 요인 중 조직문화, 고용형태, 복리후생에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 둘째, 근속적 조직몰입은 고용형태, 업무특성, 보상체계, 복리후생, 교육훈련 지원에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 셋째, 규범적 몰입은 개인의 내면화된 가치나 규범에 의한 몰입이므로 직무만족 요인에 대한 영향보

다는 조직정체성과의 통합정도에 영향을 받는 것으로 나타났다.

이상과 같이 직무만족은 개인이 조직에 입사하는 즉시 발생되는 태도이며, 조직몰입은 직무만족의 태도에 의해 영향을 받기 때문에 직무만족은 일차적으로 조직몰입의 선행 요소로써 조직몰입에 영향을 미치는 요인이 된다. 그러나 조직몰입은 다시 직무만족이라는 태도를 형성하는 변수가 되므로 직무만족과 조직몰입은 순환적 관계임을 알 수 있다.

<표 8> 조직몰입의 영향 요인

<Table 8> Factors Influencing the organizational commitment

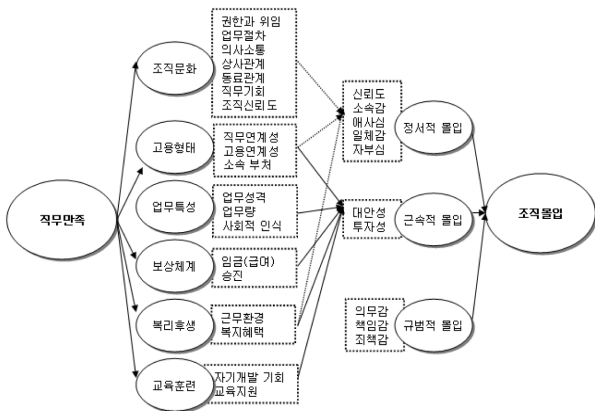
분류	주요 내용	관련 데이터(대표 예시: 빈도)
정서적 몰입	신뢰도	자신의 문제에 대한 조직의 적극적 지원 확신 정도 고용형태 때문에 소속감을 갖기 어렵다. (O, I, S: 7명, 87.5%)
	소속감	조직에 통합된 일원으로 인식 정도 관련 부서의 직원들과 업무협력이 제대로 이루어지지 않아 통합된 일원으로 느끼기 어렵다.(O, I, S: 7명, 87.5%)
	애사심	조직에 대한 애착 정도 조직차원의 특정 지원에서 배제되는 경우 애사심을 갖기 어렵다.(O, I: 6명, 7.5%)
	일체감	조직 문제를 자신 문제로 인식정도 문제해결의 주체가 될 경우도 있지만 정해진 기한까지 적당히 일처리하자는 생각도 자주 든다.(I, : 4명, 50%)
	자부심	노력할 만한 괜찮은 직장으로 여기는 정도 조직사이에 낀 입장으로 부처에서 요청만 많다고 꺼리므로 자부심갖기 어렵다.(O, I: 7명, 87.5%)
근속적 몰입	대안성	이직에 대한 대안부재로 인한 몰입 임금, 승진, 복지후생 어느 하나 맘에 드는 것은 없지만 특별한 대안이 없기 때문에 있는 것이다. (O, I: 4명, 50%)
	투자성	근속기간 중 투자요소와 보상관계에 기인한 몰입 근무하는 동안 얻을 것을 다 얻고 나가고 싶다. (I: 4명, 50%)
규범적 몰입	의무감	조직에 끝까지 남아야 하는 규범적 의지에 의한 몰입 끝까지 남고 싶어도 기간이 정해져 있어서 남을 수 없다. (O, I, S: 7명, 87.5%)
	책임감	조직의 임무나 의무에 의한 몰입 기왕 맡은 일이니 일에 대해서 책임을 다하고 싶다. (I: 4명, 50%)
	최책감	만족에 관계없이 의리에 의한 몰입 약속이니까 들어온 이상 계약기간까지 있어야 할 것 같다. (I: 5명, 62.5%)

※ 관련 데이터 표시: 참여관찰(O), 심층면담(I), 서술형 설문(S)

<표 9> 직무만족과 조직몰입의 촉진, 저해 요인

<Table 9> The factors of promotion and obstruction for job satisfaction and organizational commitment

분류	주요 내용	관련 데이터(대표 예시)
촉진 요인	상사관계	상사가 믿어주고, 불편한 점을 배려해 주기 때문에 그 점은 가장 만족스럽다.
	동료관계	동료와의 인간관계가 좋아서 즐겁게 생활할 수 있다.
	구성원간의 신뢰관계	함께 일하는 분들과 신뢰가 있기 때문에 버틸만 하다.
	전공 일치성	직무가 전공과 일치한 편이라서 직무에 있어서는 괜찮은 편이다.
저해 요인	불안정한 고용형태	기한이 정해져 있기 때문에 몰입하기 어려울 때가 많다.
	낮은 급여	정규직에 비해 60% 정도라서 급여만 생각하면 그만두고 싶을 때가 많다.
	승진 및 발전기회 부재	승진체계가 전혀 없기 때문에 조직에 몰입하기 어렵고 직무에 대한 만족도 떨어진다.
	정당한 평가와 인정 부재	평가에 따른 인정체계가 없고, 급여이외의 어떤 보상도 없기 때문에 소모성, 일회성의 거래관계로 느껴질 때가 많다.
	자기개발 기회 부재	자기개발을 위한 교육지원이 거의 없는 것은 차별을 가장 크게 느끼는 부분이다.
	부서간 협력에 대한 고충	조직내에서 정규, 비정규직에 대한 정보가 공유되므로 관련 부서 정규직원의 협력을 얻기 어려울 때가 많다.
	과다한 업무량	수시 변경 사안들로 인해 했던 일을 반복하는 경우도 많고, 불필요한 일이 많아서 업무량은 많은 편이며, 가변적이라는 생각에 그에 따른 보람은 매우 적다.



[그림 2] 직무만족과 조직몰입의 영향 관계
 [Fig. 2] Factors Influencing the job satisfaction and organizational commitment

V. 결론 및 제언

본 연구는 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도와 영향요인을 분석하였다. 연구 결과, 전반적 직무만족도는 물론 요인별 직무만족도 또한 대체로 매우 낮은 것으로 나타났다. 특히 직무만족도는 고용형태별로 정규직과 비정규직이 유의한 차이를 보였다. 조직몰입도는 근속적 조직몰입도가 정서적 조직몰입도와 규범적 조직몰입도에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 근속적 몰입도가 높은 구성원이 상대적으로 이직가능성이 높은 것을 감안하면 직무만족과 강행 영향 관계가 있음을 알 수 있다.

한편, 직무만족 및 조직몰입의 부정적 영향 요인은 고용 불안정성, 낮은 급여, 승진 및 발전기회 부재, 정당한 평가와 인정 부재, 부서간 협력에 대한 고충, 과도한 업무량 등의 순으로 나타났다. 타 직장으로 이직을 원하는 가장 큰 요인 또한 고용불안정성과 낮은 급여로 나타났다.

이에 본 연구를 통해 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 촉진 방안으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 임금 요인의 현실화가 필요하다. 현재 국내 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 임금은 매우 낮은 편이다. 조직내적으로는 정규직과 비교하여 매우 낮으며, 조직외적으로는 민간 기업과 비교하여 낮은 수준이다. 이는 직무만족 및 조직몰입에 부정적 영향을 미치므로 구성원을 위한 합리적

인 보수체계가 마련되어야 할 것이다.

둘째, 승진 요인의 현실화가 필요하다. 현재 고용보장이 안된 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 승진체계가 전무한 형편이다. 이는 한정된 직무기간에 기인한 것이나 직무만족의 가장 큰 저해 요인 중 하나임을 감안할 때 이에 맞는 현실적인 승진체계가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 성과관리 및 복리후생의 현실화가 필요하다. 동일 조직에서 고용형태가 다른 구성원이 함께 근무하기 때문에 이들은 성과관리 및 복리후생에서도 상대적인 차별을 느끼고 있다. 성과에 대한 정당한 대우가 직무만족의 주요 촉진 요인임을 감안할 때 이에 맞는 성과에 대한 정당한 보상체계가 수립되어야 할 것이다. 또한 조직에 대한 신뢰도를 향상하고 사회적 인정감을 느낄 수 있는 지원 체제로 복리후생 제도를 보완해야 할 것이다.

넷째, 자기개발을 위한 교육기회를 확대할 필요가 있다. 이는 직무능력 향상은 물론 자기만족의 기회로 연결되어 궁극적으로 직무만족을 통한 조직 성과향상에 큰 영향을 미칠 것이다.

끝으로 직무연계를 통한 전문적 노하우 기반의 질적 성과를 낼 수 있는 지원 환경을 마련해야 한다. 이는 이상의 제언을 모두 포괄하는 것으로 공학교육인증제의 기본 철학인 자율순환형 개선과 성과 및 수요자 중심의 교육 측면에서 지속적 교육 품질관리를 위한 과정 및 결과를 위한 필수 요소이다.

한국의 공학교육인증제도가 기반조성기를 거쳐 정착 및 도약의 시기로 변화하는 시점에서 공학교육인증 참여 조직은 구성원이 직무만족과 조직몰입을 통해 능력을 최대한 발휘하고, 구성원들간 상호조정 및 통합을 통해 최대의 질적 성과를 낼 수 있는 인적자원지원체제 구축에 관심을 가져야 한다. 이러한 조직적 관심은 공학교육의 지속적인 품질향상을 위한 중요한 요인이 될 것이다.

국문요약

본 연구는 공학교육인증 관련 직무의 효율성과 효과성을 높여서 궁극적으로는 대학내 체제적인 공학교육 품질관리가 이루어질 수 있도록 공학교육인증 교육과정을 운영 중인 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도를 분석하여 조직차원에서 이를 촉진하기 위한 전략을 수립할 수 있도록 기초 자료를 제공하기 위한 것이

다. 이를 위해 서울, 수도권, 지방의 총 90개 대학내 공학교육인증 관련 직무 전담 조직구성원으로 전체 168명을 대상으로 3차에 걸친 설문조사를 통해 최종 62명을 대상으로 양적연구를 실시하였으며, 이들 대상자 중에서 서울, 수도권, 지방으로 나누어 직위 및 직무별로 총 8명을 대상으로 질적연구를 수행하였다.

연구결과, 전반적인 직무만족도는 매우 낮게 나타났으며, 요인별 직무만족은 임금, 승진, 업무절차, 자기개발 및 업무기회 만족이 매우 낮은 것으로 나타났다. 조직몰입도 또한 낮은 편으로 정서적 몰입도와 규범적 몰입도에 비해 근속적 몰입도가 상대적으로 높게 나타났다. 근속적 몰입을 많이 경험하는 개인은 이직 가능성이 높다는 측면에서 볼 때 조직에 대한 애착이 적은 것으로 볼 수 있다. 또한 직무만족과 조직몰입의 주요 영향 요인으로는 고용안정성, 임금, 승진 및 보상체계, 업무절차 등으로 나타났다.

주제어: 공학교육, 공학교육인증, 직무만족, 조직몰입

참고문헌

- 구혜란(2005). 비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구. *한국사회학회지*, 39(2) : 163-195.
- 김정원(2007). 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계 특성의 영향 : 직무만족의 효과검증. *인적자원관리연구*, 14(1) : 23-35.
- 박우성 · 노용진(2002). 비정규직 근로자의 직무만족 결정요인. *인사관리연구*, 26(1) : 151-173.
- 박상언 · 이상민(2005). 정규 및 비정규직 노동자들의 직무태도에 관한 비교연구. *산업노동연구*, 11(2) : 157-168.
- 박순애(2006). 공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로. *한국행정연구*, 15(1) : 203-236.
- 박혜진(2008). 대학행정직원의 조직 커뮤니케이션 만족이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *아주대학교 석사학위논문*.
- 서정하(2006). 국내 비정규직근로자의 조직몰입에 관한 탐색적 연구. *산업경영연구*, 29(4) : 107-126.
- 이지우 · 김종우(2002). 고용형태에 따른 직무특성과 조직몰입의 관계. *인사관리연구*, 10(1) : 1-26.
- 전무경 · 김정환 · 한권희 · 남궁일성(2006). 조직 내 갈등이 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. *대한경영학회지*, 19(1) : 159-180.
- 정기영(2008). 직무 만족과 조직 몰입의 관계 연구: 동기 유형의 조절효과를 중심으로. *서울대학교 석사학위논문*.
- Allan, C.(2000). The Hidden Organizational Costs of Using Non-Standard Employment. *Personnel Review*, 29(2) : 188-206.
- Cook, J. & Wall, T. D.(1987). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfillment. *Human Relations*, 40 : 219-236.
- De Witte, H. & Naswall, K.(2003). 'Objective' vs. 'Subjective' Job Security : Consequences of Temporary Works for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2) : 149-188.
- Mayer, J. P. & Allen, N. J.(1991). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Mowday, R.(1998). Reflection of the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 8(4) : 387-401.
- Porter, L. W. & Steers, R. M.(1999). *Motivation and work behavior*, McGraw-Hill.
- Rassuli, A.(2005). Evolution of the Professional Contingent Workforce. *Journal of Labor Research*, 26(4) : 27-52.
- Thorsteinson, T.(2003). Job Attitudes of Part-time vs. Full-time Works : a Meta-analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 : 151-177.

저 자 소 개



김인숙 (Kim, Insook)

2005년 한양대학교 교육공학 박사

2004년~2007년 한양여대 전임강사

2008년~현재 서강대학교 공학교육연구센터
연구교수

관심분야: 공학교육, 학습성과, CQI

Phone: 02-705-7928

Fax: 02-705-7935

E-mail: abeek1@sogang.ac.kr