

논문 7

직업계고등학교 졸업생이 인식하는 조직문화와 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도간의 구조적 관계

이광빈* · 황미영** · 박종운***

요약

본 연구는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널(HCCP) 2nd WAVE 3차년도 데이터 중 직업계고등학교 졸업생 957명을 대상으로 조직문화와 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도간의 구조적 관계를 살펴보았다. 구조 모형의 경로분석 결과 혁신지향문화에서 직무만족도의 경로, 관계지향문화에서 직무만족도의 경로, 혁신지향 문화에서 조직신뢰의 경로, 관계지향문화에서 조직신뢰의 경로, 직무만족도에서 조직몰입의 경로, 조직신뢰에서 조직몰입의 경로에서 유의미한 양의 상관관계를 보였다. 또한 구조모형을 통해 밝혀진 변수들 간의 매개효과의 유의성을 검증한 결과 혁신지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과와 관계지향문화가 직무만족도를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과 및 관계지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과가 검증되었다. 이를 바탕으로 노동시장의 고졸친화적인 기업과 기업에서의 혁신적이고 팀워크를 발휘 할 수 있는 직업계고등학교 인재양성을 위한 제언점을 제시하였다.

주제어 : 직업계고등학교, 조직문화, 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도

I 서론

고용노동부(2022)의 고용보험 가입자 수 증가추이에 따르면, 29세 이하 청년가입자 감소 폭은 급격히 커지고 있다. 이러한 상황에서 최근 통계청(2023.5.14.) 경제활동조사에 따르면 취업자도 실업자도 아닌 ‘일할 의사가 없는’ 20대가 38.6만명, 30대가 27.4만명에 달한다고 발표하였다. 또한 인구절벽에 따른 인구구조의 변화는 향후 고용절벽으로 산업구조의 변화를 가져올 것으로 예상되고 있다(김규성, 2023.6.19, 파이낸셜뉴스).

이러한 노동시장의 변화에서 건강한 노동 생태계를 위해 기초 전문 직업을 양성하는 직업

* 제1저자, 이광빈 한국학습클리닉 연구원(k.voc.edu@gmail.com)

** 제2저자, 황미영 부경대학교 수해양산업교육학과 교수(hmy486jhd@naver.com)

*** 교신저자, 박종운 부경대학교 수해양산업교육학과 교수(pjun9017@pknu.ac.kr)

계고등학교의 역할이 더욱 중요하다. 류지은 외(2023)는 직업계고등학교 졸업자의 경력경로 유형과 특성연구에서도 고졸친화적인 노동시장을 조성하는 것이 직업계고등학교 졸업자의 노동시장 정착을 지원하는 것이라고 하였다. 하지만 이광빈 외(2023)의 연구에 따르면 아직 우리사회 전반에는 직업계고등학교에 대한 부정적 이미지가 고착화되어 있으며, 특히 기업에서의 직업계고등학교 출신 인재들에 대한 낮은 신뢰감이 있다는 이미지는 큰 사회적 손실이라고 지적하였다.

직업계고등학교 졸업생의 경우 대학교 졸업생에 비해 상대적으로 어린 나이에 산업현장에 투입되는 만큼, 기업의 조직문화는 정서적 부분에 있어 크게 작용할 가능성이 있다. 특히 조직문화는 다수 연구들(Wilkins & Ouchi, 1983; Silverthorne, 2004; 임채숙, 2009; 김강식, 2010; 한봉주, 2012; 김기성, 2015; 김성현, 2021 등)에 있어 각 국가별 문화, 연구대상, 시대 등에 따라서 요인들의 영향이 상이하게 나타는 경우가 크다. 따라서 특정한 집단으로 대상을 명료화하여, 해당 집단이 인식하는 기업문화가 인적자원개발 요인에 미치는 영향을 구조적으로 규명하는 것은 매우 중요한 일이다. 또한, 교육통계연보(2022)에 따르면 2017년 50.6%인 특성화고 취업률이 2021년 28.6%로 급감하고, 2017년 32.5%인 대학진학률이 2021년 45.0%로 급증하였다. 이는 우리사회가 급격히 직업계고등학교 졸업자들에게 직무의 만족감과 조직의 신뢰감이 부족하여 학력인플레이를 조장하고 있는 현실일 수 있다. 따라서 직업계고등학교 졸업생에게 직무만족도와 조직신뢰를 향상시켜주고 이를 매개로 직무몰입도가 높은 고졸친화적인 기업의 조직문화 특징을 알아볼 필요성이 있다. 이에 본 연구에서는 기업의 조직문화를 혁신지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화, 합리지향문화로 구분하고, 직업계고등학교 졸업생이 인식하는 조직문화가 직무만족도와 조직신뢰를 매개로 조직몰입도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다음의 가설을 설정하였다.

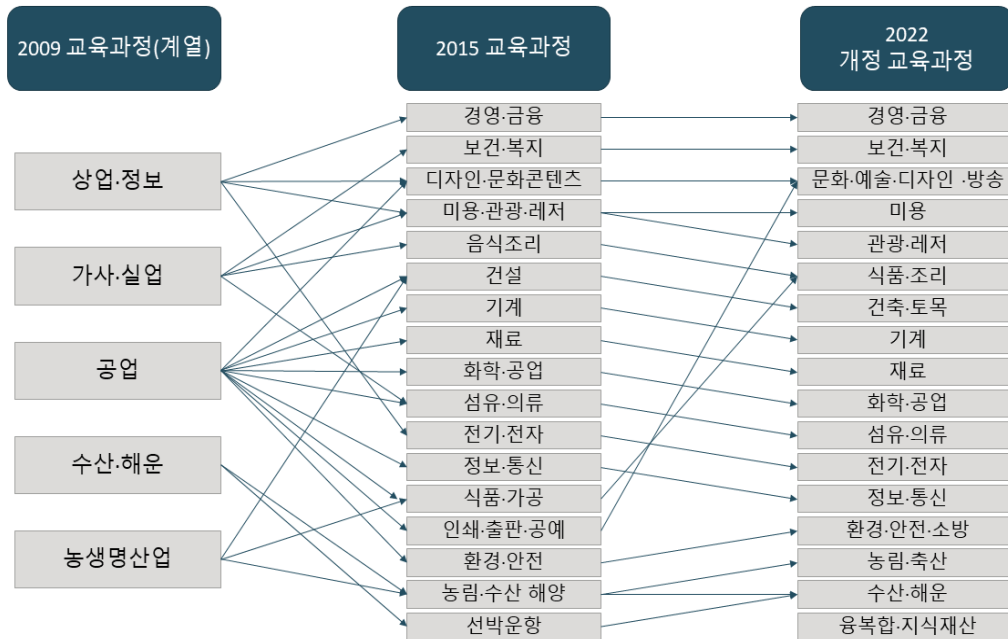
- H1. 혁신지향문화가 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 혁신지향문화가 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 관계지향문화가 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 관계지향문화가 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H5. 위계지향문화가 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H6. 위계지향문화가 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H7. 합리지향문화가 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H8. 합리지향문화가 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H9. 직무만족도가 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H10. 조직신뢰가 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

II 이론적 배경

1. 직업계고등학교

우리나라의 고등학교는 1949년 제정된 교육법에 의해 중등교육 및 기초적인 전문교육을 실시하기 위해 설치된 교육 기관이며, 초·중등교육법 제2조(학교의 종류) 및 제76조의 3(고등학교의 구분)에 따라 다양한 형태로 운영되고 있다. 이는 세부적으로 일반계고등학교, 특수목적고등학교(제90조), 특성화고등학교(제91조)로 구분된다. 직업계고등학교는 이 중 특성화고등학교와 특수목적고등학교 내 마이스터고등학교 및 종합고등학교를 포괄하는 명칭이다. 하지만 대체적으로 인문과정과 함께 실업과정을 함께 설치한 고등학교인 종합고등학교를 제외한 특성화고등학교와 마이스터고등학교를 지칭한다. 특성화고등학교와 마이스터고등학교는 고교 졸업 후 바로 취업을 목표로 하는 인재를 양성한다는 목표는 동일하지만 약간의 차이가 있다. 특성화고등학교는 초·중등교육법 시행령 제91조에 따라, 특정 분야에 있어 인재양성을 목적으로 개개인의 소질과 적성에 맞는 체험 위주의 교육을 전문적으로 실시하는 교육을 통해 우수한 기술·기능 인재를 키우고, 좋은 일자리로 취업을 지원하는 학교라고 정의한다. 반면 마이스터고등학교는 초·중등교육법 시행령 제90조에 따라, 산업수요 맞춤형 고등학교로 유망분야의 기술인재의 조기 육성을 목적으로 산업수요와 직접 연계된 교육과정을 운영하는 특수목적고등학교로 정의한다.

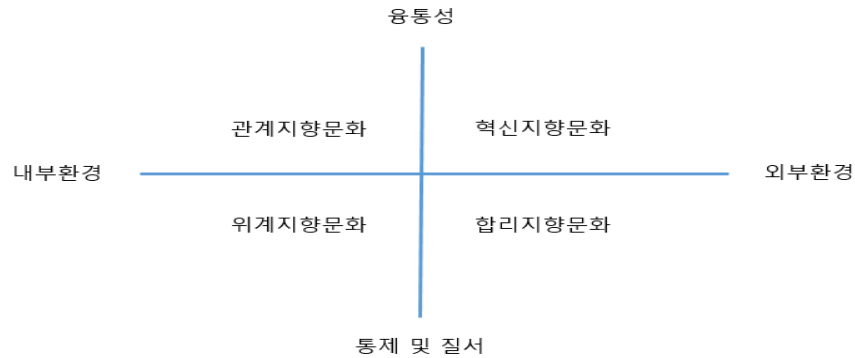
우리나라의 직업계고등학교의 규모는 특성화고등학교는 464개 학교, 9,637개 학급, 162,885명의 학생으로 구성되어 있으며, 마이스터고등학교는 52개 학교, 982개 학급, 15,611명의 학생으로 구성되어 있다(특성화고·마이스터고 포털 2022.11.27.검색). 이는 우리나라의 전체 고등학교 수의 21.7%, 전체 고등학생 수의 13.7%를 차지한다(한국교육개발원, 2021교육기본통계). 또한, 직업계고등학교는 그 성격에 따라서 전통적으로 상업·정보계열, 가사·실업계열, 공업계열, 수산·해운계열, 농생명산업계열로 구분하였다. 하지만 최근 변화하는 산업수요에 따른 학과개편 및 학과재구조화로 인해 한 직업계고등학교 내에 둘 이상의 계열의 학과를 포함하고 있는 학교도 증가하고 있다. 이러한 변화에도 교과군의 정체성은 전통적 다섯 가지 계열과 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 학생들의 재능과 소질에 맞게 운영되고 있다. 이는 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 직업계고등학교의 계열 및 교과군

2. 조직문화와 조직몰입도

조직문화란 특정 조직의 구성원들이 함께 공유하는 관습, 규범, 신념, 가치관 및 기술체계 등을 총괄하는 종합적인 개념이다(Schein, 1990). 기업은 생존을 위해 끊임없이 변화는 외부환경에 대해 능동적 대처를 하며, 기업의 조직문화 역시 이러한 불확실성을 적응하기 위해 역동적인 과정을 거쳐 형성되고 있다. 조직문화에 대한 연구 중 내적 가치를 기반으로 한 모형은 Harrison(1972)의 모형으로 출발하여 Handay(1978)의 모형과 Deal & Kennedy(1982)의 모형 이후 Reiman & Wiener(1988)의 모형으로 이어져 왔다. 또한 조직문화에 대한 연구 중 사회에서의 지배적 가치를 기반으로 한 모형으로는 Quinn & Kimberly(1984)의 경쟁가치 모형이 있다. 경쟁가치모형은 환경에 따른 인식유형과 조직에 따른 반응유형을 기준으로 하여 기업의 조직문화를 혁신지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화, 합리지향문화로 구분한다(이재형·송두석, 2006). 이러한 조직문화의 유형은 조직문화를 진단하는 척도로 타당성과 신뢰성이 입증되어 다양한 연구에 활용되고 있다(임효창, 2011). 구체적으로 혁신지향문화는 창조적 정신과 기업가 정신을 중시하며, 관계지향문화는 집단지향문화라고도 불리며 구성원들의 참여증대와 소속감을 중시하고, 합리지향문화는 조직의 생산성을 중시하며, 위계지향문화는 질서와 안정 속에서 조직의 효율성을 중시한다. 이는 [그림 2]와 같이 정리할 수 있다.



[그림 2] Quinn & Kimberly의 조직문화 유형

조직몰입은 구성원이 속한 조직에 대한 심리적 일체감과 주인의식 및 애착을 의미한다 (Mowday et al., 1979). 이는 세부적으로 조직에서의 근속과 이직의 기회비용에 대한 평가를 통한 지속적몰입, 구성원이 조직에 대해 헌신하는 책임감을 통한 규범적 몰입, 구성원이 조직에 대해 감성적 애착을 통한 정서적 몰입으로 구분된다(Mayer & Allen, 1991) 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향은 다수의 연구를 통해 규명되었다. 한위·김동철·김정원 (2015)은 중국진출 기업을 대상으로 한 연구에서 조직문화 중 합리지향문화가 조직몰입에 유의미한 양의 상관관계를 나타냈다. 이동선(2017)은 조직문화 중 관계지향문화, 혁신지향문화, 시장지향문화가 조직몰입에 유의미한 양의 상관관계를 나타냈다. 이용석·임준형(2022)은 신생 지방공기업을 대상으로 한 연구에서 조직문화 중 관계지향적 혁신문화가 조직몰입에 유의미한 양의 상관관계를 나타냈다. 이처럼 연구대상에 따라 조직몰입에 영향을 미치는 조직문화의 하위요인은 상이하게 나타나지만, 직업계고등학교 출신 인재를 대상으로 한 연구는 현재 전무한 상태로 이를 연구해 볼 필요성이 있다.

3. 직무만족도와 조직신뢰의 매개효과

직무만족도란 조직의 구성원이 직무를 통해 느끼는 심리적·신체적·환경적 만족의 합계를 의미한다(Hoppock, 1935). Nias(1981)는 구성원이 자신의 직무로 얻을 수 있는 모든 보상의 총량으로 만족감을 주는 전체적인 요인을 포함하는 것으로 보았다. 이처럼 직무만족도는 결과에 따른 보상만이 중점적인 것이 아닌 성취 그 자체 이해한다고 볼 수 있다. 따라서 직무환경이나 조직문화에 따라서 직무만족도는 큰 영향을 미치기 때문에 두 변인간의 관계는 중요하다. 박찬욱·선진홍·조아라(2014)는 조직문화 중 위계적조직문화는 직무만족도에 있어 유의미한 부의 효과가 있다고 연구하였다. 윤말연·임원신(2023)은 어린이집의 조직문화 중 합리문화, 개발문화, 관계문화 순으로 보육교사의 직무만족도에 영향을 주었다고 연구하였다.

신뢰는 상대가 긍정적 행동을 할 것이라는 기대를 통해 자신의 손해를 기꺼이 감수하는

심리적인 상태로 정의하고 있다(Rousseau et al., 1998). Tan & Tan(2000)은 조직신뢰는 근로자가 속한 조직이 본인을 이롭게 하거나 적어도 해를 끼치지 않을 것으로 확신하는 것으로 정의하고 있다. 특히 Creed & Mile(1996)에 따르면 신뢰는 조직의 형태에 따라 개발될 수 있고 조직의 구조에 따라 달라질 수 있다고 강조하였다. 이처럼 기업의 조직문화는 그 형태에 조직신뢰에 큰 영향을 미치기 때문에 두 변인간의 관계는 중요하다. 이희민(2015)은 조직문화 중 개발문화가 위계문화가 예의바른 행동에 있어 회사신뢰가 조절효과가 있음을 분석하였다. 주호진·장봉진(2016)은 조직문화를 관계문화와 과업문화로 구분하여 관계문화가 조직신뢰에 더욱 중요한 요인으로 분석하였다. 정수철·조용복(2020)은 조직문화 중 개발문화와 집단문화가 조직신뢰에 있어 유의미한 정의 효과가 있다고 연구하였다.

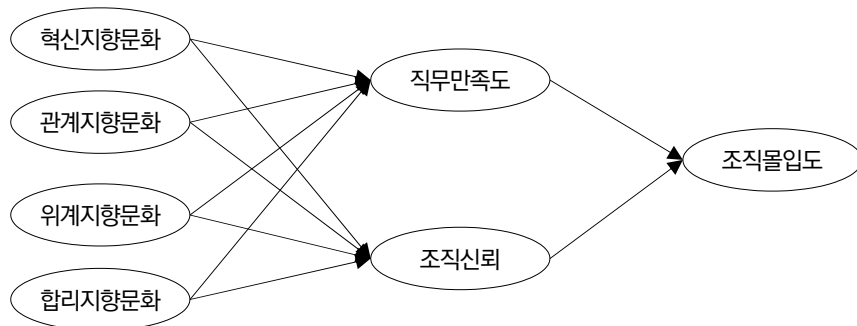
III 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 한국직업능력연구원(KRIVET)의 인적자본기업패널(HCCP) 2nd WAVE 3차년도 데이터를 활용하였다. 해당 데이터 중 최종학력(W22DQ04)이 직업계고등학교로 응답한 957명을 연구의 대상으로 선정하였다.

2. 연구모형 및 분석방법

본 연구에서는 직업계고등학교 졸업생이 인식하는 조직문화와 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도간의 구조적 관계를 알아보고자 한다. 이를 위해 기업문화의 각 하위변인을 독립변수, 조직몰입을 종속변수, 조직신뢰 및 직무만족을 매개변수로 설정하였고 이는 [그림 3]의 연구모형과 같다. 이를 위해 SPSS 22 프로그램을 통한 기술통계와 상관관계분석을 실시하였으며, AMOS 22 프로그램을 통한 구조적 관계를 분석하였다.



[그림 3] 연구모형

3. 변수의 구성

본 연구에서는 사용된 변수들의 구체적인 문항은 <표 1>과 같으며, 조직몰입도의 첫 번째 문항인 “나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다”는 문항 특성상 역코딩하여 연구에 사용하였다.

<표 1> 각 변인별 설문문항

변인	문항	비고
혁신지향 문화	우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다.	W21Q25A
	우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다.	W21Q25B
	우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.	W21Q25C
관계지향 문화	우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다.	W21Q25D
	우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.	W21Q25E
	우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.	W21Q25F
위계지향 문화	우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다.	W21Q25G
	우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다.	W21Q25H
	우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다.	W21Q25I
합리지향 문화	우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다.	W21Q25J
	우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다.	W21Q25K
	우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다.	W21Q25L
직무만족도	나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다.	W21Q26A
	나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다.	W21Q26B
	나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다.	W21Q26C
조직신뢰	우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다.	W21Q24D
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.	W21Q24E
	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다	W21Q24F
조직몰입도	나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다(역).	W21Q27A
	나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다	W21Q27B
	만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것이다.	W21Q27C
	이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다.	W21Q27D

IV 연구 결과

1. 기술통계 및 상관분석

본 연구에서 사용된 관측변수들로 시행한 기술통계 및 상관분석의 결과는 <표 2>와 같다. 본 연구에서의 사용된 관측변수들의 왜도(-.331~-1.101)와 첨도(.023~.577)는 왜도는 절대값 3 미만, 첨도는 절대값 10 미만으로 다변량 정규분포성의 기준을 만족하였다(Kline, 2005). 또한 상관분석 결과 모든 변인들 간의 유의미한 양의 상관관계를 보였다.

<표 2> 기술통계 및 상관분석(N=957)

	1	2	3	4	5	6	7
1. 혁신지향문화	1						
2. 관계지향문화	.648**	1					
3. 위계지향문화	.339**	.393**	1				
4. 합리지향문화	.558**	.536**	.546**	1			
5. 직무만족도	.504**	.556**	.275**	.384	1		
6. 조직신뢰	.706**	.715**	.345**	.502**	.564**	1	
7. 조직몰입도	.464**	.449**	.218**	.355**	.519**	.475**	1
M	3.108	3.269	3.336	3.262	3.369	3.230	2.999
SD	.819	.812	.682	.757	.744	.821	.715
왜도	-.315	-.331	-.101	-.268	-.202	-.200	-.155
첨도	.317	.377	.577	.440	.347	.023	.342

**p<.01

2. 구조모형 검증

직업계고등학교 졸업생이 인식하는 조직문화가 직무만족도와 조직신뢰를 매개로 조직몰입도에 미치는 영향을 검증함에 있어 해당 구조모형의 적합도를 확인한 결과 CMIN=987.613, df=193, CFI=.907, TLI=.897, RMSEA=.066로 나타났다. TLI값이 다소 낮지만 기준치에 근접하고 나머지 적합도 지표들이 양호한 수준으로 나타나 요인 구성이 적합한 것으로 판단하였다.

구조방정식모형의 분석결과 <표 3>과 같이 6개의 경로에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 구체적으로 혁신지향문화의 정도가 높을수록 직무만족도($\beta=.269$, $p<.01$)와 조직신뢰($\beta=.524$, $p<.001$)의 정도가 높아졌다. 관계지향문화의 정도가 높을수록 직무만족도($\beta=.519$, $p<.001$)와 조직신뢰($\beta=.534$, $p<.001$)의 정도가 높아졌다. 아울러 직무만족도의 정도

가 높을수록 조직몰입($\beta=.523, p<.001$)의 정도가 높아졌으며, 조직신뢰의 정도가 높을수록 조직몰입($\beta=.282, p<.001$)의 정도가 높아졌다.

〈표 3〉 구조모형의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증 결과

경로	B	β	S.E.	C.R.	가설검증
혁신지향문화 → 직무만족도	.276	.269**	.090	3.068	H1 채택
관계지향문화 → 직무만족도	.446	.519***	.084	5.331	H2 채택
위계지향문화 → 직무만족도	-.056	-.030	.240	-.233	H3 기각
합리지향문화 → 직무만족도	.039	.044	.103	.375	H4 기각
혁신지향문화 → 조직신뢰	.674	.524***	.091	7.446	H5 채택
관계지향문화 → 조직신뢰	.578	.534***	.080	7.177	H6 채택
위계지향문화 → 조직신뢰	-.170	-.072	.230	-.741	H7 기각
합리지향문화 → 조직신뢰	-.007	-.007	.097	-.075	H8 기각
직무만족도 → 조직몰입	.347	.523***	.054	6.457	H9 채택
조직신뢰 → 조직몰입	.149	.282***	.034	4.367	H10 채택

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

3. 구조모형 특정간접효과 분석

구조모형을 통해 밝혀진 변수들 간의 매개효과의 유의성을 검증하고자 특정간접효과를 분석하였다. 송현·이영순(2012)는 연구모형에서 하나 이상의 매개효과가 있을 때 특정변수와 관련된 효과를 특정간접효과라고 하였고, 특정간접효과의 유의성을 검증하기 위해서는 팬텀 변수를 설정하여 분석한다. 팬텀변수는 일종의 가상변수로, 다중매개효과 검증 시 모수치 및 모형적합도에 영향을 주지 않는 변수이다(배병렬, 2017). 또한 본 연구에서는 Shrout & Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑 절차에 따라서 원자료($n=957$)에서 무선 표집으로 생성된 2,000개의 경험적 표본이 모수추정에 사용되었으며, 신뢰구간은 95%로 설정하였다. 분석결과 〈표 4〉와 같이 혁신지향문화가 직무만족도를 매개로 조직몰입에 미치는 영향은 95% 신뢰구간에 0을 포함하고 있어 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 혁신지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과는 .147로 나타났다. 관계지향문화가 직무만족도를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과는 .271로 나타났다. 관계지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과는 .150로 나타났다.

〈표 4〉 최종 구조모형의 특정간접효과 및 유의성 검증 결과

경로	B	β	p	95% CI	해석
혁신지향문화→직무만족도→조직몰입	.101	.140	.109	-.145~.256	없음
혁신지향문화→조직신뢰→조직몰입	.096	.147	.027	.029~.228	있음
관계지향문화→직무만족도→조직몰입	.155	.271	.028	.058~.529	있음
관계지향문화→조직신뢰→조직몰입	.086	.150	.025	.025~.242	있음

V 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 한국직업능력연구원(KRIVET)의 인적자본기업패널(HCCP) 2nd WAVE 3차년도 데이터를 활용하여 직업계고등학교 졸업생이 인식하는 조직문화와 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도간의 구조적 관계를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 조직문화를 세부적으로 혁신지향문화·관계지향문화·위계지향문화·합리지향문화로 구분하였고, 이들과 직무만족도, 조직신뢰, 조직몰입도 간의 미치는 영향을 검증하였다. 본 연구의 주요 결과는 아래와 같다.

첫째, 구조모형의 경로분석 결과 혁신지향문화에서 직무만족도의 경로, 관계지향문화에서 직무만족도의 경로, 혁신지향문화에서 조직신뢰의 경로, 관계지향문화에서 조직신뢰의 경로, 직무만족도에서 조직몰입의 경로, 조직신뢰에서 조직몰입의 경로에서 유의미한 양의 상관관계를 보였다. 이는 직업계고등학교 졸업생은 인식하는 기업 조직문화 중 혁신지향문화와 관계지향문화를 중요시하게 여기며, 통제 및 질서보다 조직의 융통성을 발휘하는 환경에서 자신의 직무만족도와 기업에 대한 조직신뢰가 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는 혁신지향문화가 직무만족도나 조직신뢰에 유의미한 양의 상관관계를 준다는 연구들을 지지하며(윤병현·이광희, 2018; 정다운·전병준, 2019; 한지영·박지원, 2021), 관계지향문화가 직무만족도나 조직신뢰에 유의미한 양의 상관관계를 준다는 연구들을 지지한다(최석규·최정석, 2015; 송시영·최봄이, 2020; 안새별 외, 2022). 또한 직업계고등학교 졸업생은 기업에서의 직무만족도나 조직신뢰가 상승할 경우 자신의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는 직무만족도가 조직몰입에 유의미한 양의 상관관계를 준다는 연구들을 지지하며(임사라·박세영, 2012; 박찬욱·석진홍·조아라, 2014), 조직신뢰가 조직몰입에 유의미한 양의 상관관계를 준다는 연구들을 지지한다(김해룡, 2004; 최익봉, 2005).

둘째, 구조모형을 통해 밝혀진 변수들 간의 매개효과의 유의성을 검증한 결과 혁신지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과와 관계지향문화가 직무만족도를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과 및 관계지향 문화가 조직신뢰를 매개로 조직몰입에 미치는 매개효과가 검증되었다. 직업계고등학교 졸업생이 인식하는 혁신지향문화의 경우 창조적 정신과 기업가 정신을 중시하기 때문에 자신에 자발적이고 능동적인 혁신에 대한 경영진과 직원 간의 상호 신뢰를 통해 조직몰입도를 높일 수 있다. 또한 합리지향문화는 조직의 생산성을 중시하기 때문에 현재 자신의 능력에 대한 기업의 공정하고 정당한 임금과 앞으로 자신의 생산성을 증대할 경우 이에 합당한 보상과 평가를 통해 조직몰입도를 높일 수 있다.

2. 제언

본 연구를 통한 제언점은 다음과 같다.

첫째, 노동시장의 고졸친화적인 기업을 위한 제언점으로는, 기업문화에 있어서 조직의 통제나 간섭보다 개개인의 융통성을 발휘할 수 있는 환경을 만들어 주는 것이 중요하다. 이를 위해 조직원들간의 경쟁을 유발하는 분위기보다 가족적인 팀워크와 이를 이끌어 줄 수 있는 경영진의 마인드가 중요하다. 현재 많은 기업에서 단순 반복 노동에 있어 직업계고등학교 졸업생 채용을 선호하는 분위기가 지배적이다. 하지만 현장에 노동자에게서도 기업의 변화를 위한 창의적이고 새로운 시도를 경영진에게 건의할 수 있는 유연한 문화가 필요할 것이다. 또한 혁신적인 인재들이 기업 현장을 이탈하지 않고 직무에 몰입할 수 있도록 공정한 보상과 평가가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 기업에서의 혁신적이고 팀워크를 발휘 할 수 있는 직업계고등학교 인재양성을 위한 제언점으로는, 학교라는 조직에서부터 선생들과의 가족적인 조직분위기와 성장과 평가에 대한 신뢰성 구축이 필요하다. 이광빈(2023)은 특성화고등학교 학생들에게 신뢰성과 상호작용성이 교육서비스품질에 있어 중요한 하위요인이라고 주장하였다. 이처럼 학교를 통해 조직문화에 대한 자연스런 체득을 할 수 있는 환경 조성은 중요하다. 또한, 현재 진행 중인 2022 개정교육과정 교과서 개발 및 향후 교재 개발에 있어서 직업계고등학교의 수업이 창의적이고 혁신적일 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이를 위해 단순한 지식전달을 위한 교과서가 아닌 직업계고등학교 학생들이 주도적으로 연구하고 팀을 구성하여 문제를 해결할 수 있는 개방형 교재의 필요성이 있다. 아울러 직업계고등학교의 고교학점제와 산업구조 변화에 따른 학과개편 및 재구조화에 있어서도 융·복합적인 학문을 접할 수 있는 기회를 확대하여 학생들이 새로운 시도와 변화를 즐길 수 있는 환경 조성이 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부(2022). 고용보험 가입자 수 증가추이.
- 국가법령정보센터. <http://www.law.go.kr>.
- 김강식(2010). 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향. **질서경제저널**, 13(1), 35-52.
- 김규성(2021.3.22.), 일할 사람 사라진다... 기업 성장 발목 잡는 '인구절벽 공포'. **파이낸셜뉴스**. <https://www.fnnews.com/news/202306191917370396>.
- 김기성(2015). 특급호텔 조직문화 유형이 직무만족, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **Tourism Research**, 40(2), 131-154.
- 김성현(2021). 기업문화가 근로자의 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구. 금오공과대학교 석사학위논문.
- 김해룡(2004). 직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. **한국인사관리학회**, 28(4), 1-23.
- 류지은, 김성남, 안재영, 강서울(2023). 청년층 직업계고 졸업자의 경력경로 형성 경험과 특성. **농업교육과 인적자원개발**, 55(1), 27-54.
- 박찬욱, 석진홍, 조아라(2014). 영업의 유형과 조직문화와의 적합성이 영업사원의 직무만족도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **고객만족경영연구**, 19(1), 1-22.
- 송현, 이영순(2012). 정서인식명확성과 외상 후 성장의 관계: 정서표현과 정서조절양식의 매개효과. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 24(4), 891-910.
- 윤말연, 임원신(2023). 보육교사의 그릿과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향. **교육과 문화**, 5(1), 64-79.
- 윤병현, 이광희(2018). 혁신지향문화가 직무만족에 미치는 영향 : 몽골기업을 대상으로 한 통제소재의 조절효과. **디지털융복합연구**, 16(9), 99-106.
- 이광빈(2023). 특성화고등학교의 교육서비스품질과 전공몰입, 전공만족도, 진로결정자기효능감, 진로준비행동간의 구조적관계. 부경대학교 박사학위논문.
- 이광빈, 박종운, 황미영(2023). 부산지역 중학교 교사의 특성화고등학교 인식에 대한 현상학적 연구. **직업교육연구**, 42(1), 133-147.
- 이동선(2017). 조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향: 성별의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 24(4), 83-104.
- 이용석, 임준원(2022). 신생 지방공기업의 조직문화와 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 공유리더십의 조절효과를 중심으로. **한국지방공기업학회보**, 18(2), 43-67.
- 이재형, 송두석(2006). 호텔 리더의 서번트리더십 요인이 조직문화 유형 및 조직몰입과의

- 영향관계-서울지역 특급호텔을 대상으로- . **호텔관광연구**, 8(4), 217-235.
- 이희민(2015). 조직문화가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 회사신뢰와 상사신뢰의 조절효과를 중심으로. 동명대학교 석사학위논문.
- 임사라, 박세영(2012). 직장인의 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 25(1), 171-193.
- 임채숙(2009). 행정조직문화와 단체장의 리더십이 조직효과성에 미치는 영향 : 경상남도 기초자치단체를 중심으로. 계명대학교 박사학위논문.
- 임효창(2011). 경쟁가치 모형에 의한 조직문화 및 리더십 진단 컨설팅 방법론 : A기업의 사례를 중심으로. **경영컨설팅연구**, 11(1), 67-86.
- 정다운, 전병준(2019). 조직문화와 혁신행동 간의 관계에서 조직신뢰, 의사소통의 매개효과: 제조업을 중심으로. **아태비즈니스연구**, 10(1), 39-54.
- 정수철, 조영복(2020). 자동차 제조기업의 조직문화가 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, 18(11), 111-121.
- 주효진, 장봉진(2016). 성과관리제도의 운영요인과 조직신뢰간의 경험적 연구: 조직문화(관계문화와 과업문화)의 조절효과를 중심으로. **한국인사행정학회보**, 15(2), 237-259.
- 최익봉(2005). 신뢰, 조직몰입, 조직시민행동간의 관련성에 관한 연구 - 조직몰입의 매개적 역할. **한국인사관리학회**, 29(4), 169-204.
- 통계청(2023.5.14.). 경제활동조사.
- 특성화고·마이스터고 포털(2022.11.27.검색). 특성화고·마이스터고 학교 통계.
- 한국교육개발원(2022.4.8.). 2021교육기본통계.
- 한봉주(2012). 위계적 선형모형(HLM)을 이용한 조직의 조직문화구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 분석: 분석수준별 접근방법의 비교를 중심으로. **조직과 인사관리연구**, 36(3), 169-199.
- 한위, 김동철, 김정원(2015). 서번트 리더십의 기업문화를 통한 조직몰입에 대한 영향의 다차원 분석 : 중국진출 한국 대기업을 중심으로. **한국인사·조직학회 발표논문집**. 2015(3), 173-195.
- 한지영, 박지원(2021). 혁신적 조직문화, 조직몰입의 관계에 있어서 무형식학습효과 및 직무만족의 매개효과, **평생교육 · HRD연구**, 17(2), 1-27.
- Deal. T. E. & Kennedy. A. (1982). *Corporate Culture*, Reading Mass: Addison-Wesely.
- Handy, C. (1978). *Gods of management*, London: Souvenir Press.
- Harrison. R. (1972). *Understanding Your Organization's Character*. Harvard Business

- Review, 50(3), 119-128.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction, NY: Harper & Brothers.
- Kline, R. B. (2005). Principle and practice of structural equation modeling. New York: Guilford.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nias, J. (1981). Teacher satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's 'two-factor' hypothesis revisited. *British Journal of Sociology of Education*, 2(3), 235-246.
- Quinn, R. E. & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, Planning, Managing Organizational Teansition.
- Reimann B. C. & Wiener Y. (1988). "Corporate Culture: Avoiding the Elitist Trap.", *Business Horizons*, march-Apr.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S. B., Burt, R.S., & Cramerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust, *Academy of Management Review*, 23: 393-404.
- Schein, E. H.(1990). Organizational culture. American Psychological Association.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241.
- Wilkins, A. L., & Ouchi, W. G. (1983). Efficient Cultures: Exploringthe Relationship between Culture and Organizational Performance, *Administrative Science Quarterly*, Vol.28

Abstract

The Structural relationship between Organizational culture, Job satisfaction, Organizational trust, and Organizational commitment perceived by Vocational high school graduates

Gwangbin Lee
Miyoung Hwang
Jongwoon Park

This study examined the structural relationship between organizational culture, job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in 957 vocational high school graduates among the 3rd year data of the HCCP. The structural model's path analysis showed a significant positive correlation in the path of job satisfaction in innovation-oriented culture, the path of organizational trust in innovation-oriented culture, the path of organizational commitment in relationship-oriented culture, and the path of organizational commitment. In addition, the significance of the mediating effect between variables revealed through the structural model was verified, and the mediating effect of innovation-oriented culture on organizational commitment through organizational trust, relationship-oriented culture on organizational commitment through job satisfaction. Based on this, suggestions for fostering vocational high school talent that can show innovative and teamwork in high school-friendly companies and companies in the labor market were presented.

Key words : Vocational high school, Organizational culture, Job satisfaction, Organizational trust, Organizational commitments