ISSN 1738-6098

韓國地方行政學報

KOREAN LOCAL ADMINISTRATION REVIEW

第 3 卷 第 1 號

韓國地方行政學會

2006. 8

한국지방행정학회 임원

* 회　장　: 박수영(선문대)
* 부회장　: 최재규(원광대)
* 총무이사 : 김선엽(경희사이버대)
* 연구이사 : 김광구(경희대)
* 편집이사 : 이상엽(한서대)
* 섭외이사 : 박광덕(세명대)
* 이　　사 :

강창민(제주발전연구원)	김병식(베트남 호치민대)
김재득(가톨릭대)	김진욱(혜전대)
김태복(중부대)	김환철(경민대)
박원식(주-한국티타늄)	박천일(경희대)
심문보(한서대)	양기근(경남발전연구원)
양덕순(제주대)	엄운섭(삼척대)
염돈민(강원발전연구원)	윤병섭(안양대)
이기종(한국과학기술기획평가원)	이경원(제주대)
이상용(한국지방행정연구원)	이종호(경희대 행정대학원)
임영제(경희사이버대)	임진택(혜전대)
전진석(가톨릭대)	정원섭(수원과학대)
정주석(신성대)	조용석(호원대)
최영출(충북대)	최현일(열린사이버대)
황재영(대구한의대 산학협력단)	

* 감　　사 : 이　효(한국지방행정연구원)

한국지방행정학보 제3권 제1호 2006. 8

목 차

대학 평생교육 학습자의 참여동기와 참여정도 및 학습만족도의 관계 연구 / 한승진 · 양승규 · 김영문 · 차경문 · 황창주 ·····1

지방선거 이후의 지방정부 운영방향 / 최영출 · 정규호 ·····25

상사와 부하간의 신뢰가 조직효과성에 미치는 영향 / 이철수 · 이상엽 ·····43

중년기 이후 구강위생관리 행태가 잔존 치아수에 미치는 영향 / 장종화 ·····79

노인교육 프로그램 이용 실태 및 만족도에 관한 연구: 도시와 농촌지역 노인종합복지관 이용노인을 대상으로 / 김성자 ·····91

베트남의 인력활용정책에 관한 소고 / 김환철 ·····115

中韩新农村建设的比较研究 / 雷松林 · 李尚晔 ·····135

『한국지방행정학보』 논문 기고요령 ·····153

CONTENTS ·····157

「한국지방행정학보」 제3권 제1호(2006. 8): 1-24

대학 평생교육 학습자의 참여동기와 참여정도 및 학습만족도의 관계 연구

A Study on the Participation Motive of University Lifelong Education Learners and the Relationship between the Participation Proportion and the Participation Satisfaction

한 승 진 (한서대 평생교육원 부원장) · 양 승 규 (한서대 평생교육원 주임교수)
김 영 문 (충남서부상공회의소) · 차 경 문 (한서대 평생교육원) · 황 창 주(대신증권)

To promote efficiency for the lifelong education programs, this study aims to examine what would be the desirable operation plan for the lifelong education programs run by the university lifelong educational institute. This study can be summarized as follows:

First, the difference verification outcomes of the participation satisfaction domain by the participation motive of the lifelong learner showed a considerable difference in the detailed domain. To put it more specifically: in the case of the participation satisfaction domain regarding the educational contents; the learning motive refers to the educational contents, the internal motive refers to the educational environment, the external motive refers to the lecturers, and the occupational motive refers to the employee service.

Second, according to the participation motive of the lifelong education learner, the difference of the participation proportion(the participation frequency, the participation time, the participation attitude, the participation period) showed high in the occupation motive and the learning motive refers to the participation frequency, and the external motive refers to the participation time
and the internal motive refers to the participation attitude.

Third, the verification outcomes of the mutual relation between the participation proportion of the lifelong education learner and the participation satisfaction showed considerable mutuality in the participation frequency and the participation attitude.

키워드 : 평생교육, 참여동기, 참여만족. 참여정도

Key Words : lifelong education, Participation motive, participation satisfaction. participation proportion

Ⅰ. 서 론

1970년대 초반부터 태동하기 시작한 한국대학의 평생교육 참여는 1980년대에 이르러 대학의 새로운 역할로 정착하게 되었다. 이는 그동안 급격한 변화를 체험한 한국의 사회적 경제적 상황에 부응하기 위해 이루어진 대학발전의 한 측면이며 평생교육을 기본원리로 하는 세계교육 개혁운동의 반영이기도 하다(성낙돈, 1990).

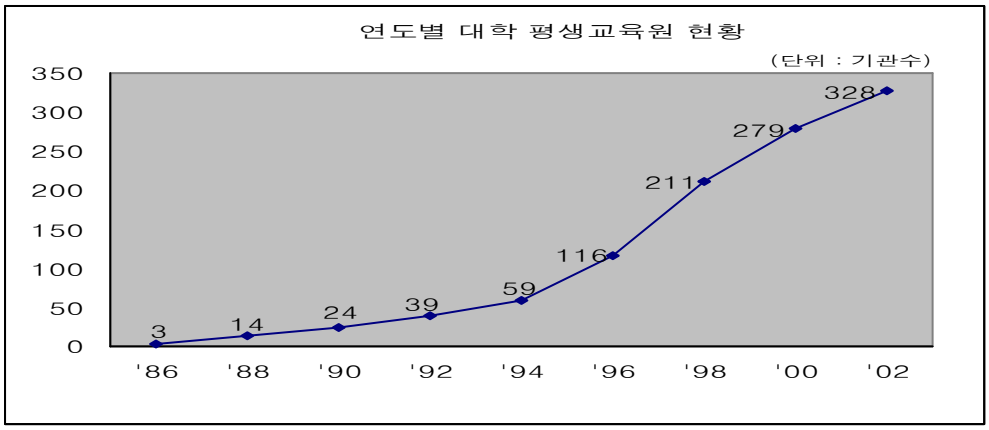
현재 각 대학에서는 평생학습의 역할 수행이 제2의 대학 본연의 핵심 기능이 되고 있다. 지금까지 정형적이고 형식적(formal education)인 제도의 프레임(frame) 속에서 고등학교를 졸업한 자를 대상으로 한 형식교육으로서의 기능만을 수행해 왔으나 이제 각 대학은 평생학습의 요체로서 급변하는 지식기반사회가 필요로 하는 사회 전 구성원을 대상으로 한, 교육요구 충족 기능을 담당하기에 이르렀다. 이런 저런 사정으로 대학도 이제는 전문직업인의 열린 순환교육 및 재교육을 위한 평생교육의 기회가 대폭 개방되는 체제로 개편을 서둘러야 할 것(김길자 외, 2000)이라는 주장이 커다란 공감대를 형성하고 있다.

윤미란(1997)은 한국대학평생교육에 관한 연구에서 대학평생교육의 내용은 학습자의 학습요구에 따라서 다양성을 특징으로 하고 있기 때문에 그러한 학습자들에게 필요한 다양한 프로그램이 개발되어야 하며, 이를 위해서 우선 학습자의 요구를 정확히 파악하고 그에 따른 프로그램이 진행되지 않는 한 대학평생교육은 소비자인 수강생을 만족시킬 수 없으며 교육방법에 있어서도 소비자에 맞는 환경과 교육방법이 활용되어야 한다고 하였다.

1980년대 이후 급격히 증가한 대학부설 평생교육시설은 <그림 1>에서와 같이 1990년 24개교에서 2002년 11월 현재 328개교(교육인적자원부, 2002: 10)에 이르고 있으며 계속적인 증가 일로에 있다. 이에 따라 대학의 평생교육에 대한 전반적인 인식 또한 재고되어야 하며, 평생교육 프로그램 또한 질 높은 전문화가 요구된다.

이러한 관점에서 본 연구는, 대학평생교육기관에서 실시하고 있는 평생교육 프로그램 운영의 효과성과 효율성을 높이기 위한 평생교육기관 프로그램의 바람직한 운영방안이 무엇인지를 규명하는 것을 근본적 연구목적으로 하고 있다. 따라서 이를 위해서 평생교육 학습자들의 평생교육 프로그램에 참여현상(참여동기, 참여만족)을 이해하고 아울러 참여동기와 참여현상에 있어서 어떠한 관계를 나타내고 있는가를 분석해 봄으로써, 대학평생교육참여를 이해하기 위한 이론적 토대를 제공하고 또한 이를 기초로 대학평생교육기관의 특성을 반영한 프로그램의 차별화와 전문화를 도모하고 향후 대학평생교육 프로그램 개발 및 운영방향의 기초 자료로 제시하고자 한다.

<그림 1> 연도별 대학평생교육원 개설 현황



Ⅱ. 이론적 배경

1. 평생교육의 개념

평생교육에 관한 개념은 학자에 따라 해석상 부분적으로 조금씩 다른 주장을 하고 있음을 볼 수가 있다. 따라서 정확한 이론적 고찰을 하기 위해서 평생교육 관련 문헌에 기술된 국내외 학자들의 견해를 검토해 보고 이를 기초로 통합적인 개념을 제시하고자 한다.

랑그랑(Lengrand, 1965)은 평생교육에 대해 정의하기를 "평생교육은 한 인간의 출생부터 죽을 때까지의 생애에 걸친 교육(수직적 차원)과 개인 및 사회전체의 교육(수평적 차원)의 총합"이라고 함으로써 교육의 통합성과 종합적 교육체계를 강조하고 있다.

다베(Dave, 1976)는 평생교육을 "개인적, 사회적 삶의 질을 계속적으로 향상시키기 위하여 평생 동안에 걸쳐 연장 실시되는 모든 형태의 형식적, 비형식적 학습활동의 전부를 포함하는 것으로 개인의 평생을 통한 개인적, 집단 사회적, 직업적 발달을 완성시키는 과정이다"라고 정의하고 있다.

김도수(1997)는 "평생교육은 사적 교육의 단계인 개인의 생활의 질을 높이기 위한 단계에서, 공적교육의 단계인 모든 사람에게 교육기회를 보장하는 단계로 전환하는 것을 목표로 하며, 인간의 교육을 위하여 기존의 모든 교육을 수직적, 수평적으로 통합 재편하려는 교육체제개혁의 지도이념이다."라고 개념을 제시하면서, 평생교육은 생활의 질 향상의 가치추구와 자아실현, 세계화, 지식 정보화 사회에서 요구하는 미래

지향적인 구조적 틀을 필요로 한다고 설명하고 있다.

본 연구에서는 평생교육의 개념으로 선행연구자들이 제시하고 있는 개념을 분석, 종합하여, 인간의 삶의 질과 자아실현을 위해 성별, 연령, 학력, 신분을 초월한 누구나, 언제, 어디서나, 교육을 받을 수 있는 인간을 위한, 인간에 의한 모든 형태의 학습활동을 의미하는 것으로 정의하였다.

2. 우리나라 대학에서의 평생교육

우리나라 대학평생교육의 역사는 일천하다. 그동안 대학이 교육과 연구의 전통에 치중해 왔고 봉사라는 측면을 도외시해온 결과였다(한준상 외, 1997: 22). 우리나라 대학의 평생교육 역사는 1970년대 들어서 주민들을 대상으로 하는 발전된 형태로의 대학 평생교육이 시작되었다. 1970년 12월 대구 계명대학교에 시민교육위원회가 설치되었고, 1971년 1월 6일 대구시와 협력으로 시민 교육사업의 일환으로 여성을 위한 제1기 주부시민대학 강좌가 대학 평생교육의 시발로 볼 수 있다(한국대학평생교육협의회, 2002: 44).

대학에 평생교육원을 설립 운영 할 수 있는 법과 제도는 1980년 "국가의 평생교육 진흥"을 선언하는 헌법조항(헌법 제27조 제2항)이 마련된 후, 1982년 사회교육법, 1983년 사회교육법 시행령, 1985년 사회교육법 시행규칙, 그리고 1987년 10월 29일(헌법 제31조 제5항)이 공포된 이후라고 할 수 있다. 최초로 교육인적자원부에 대학 부설 평생교육원 설립을 신고한 대학은 이화여자대학교(신고일 1986. 1. 20)[1] 이다.

그 후 사립대학들을 중심으로 많은 대학들이 부설 평생교육원을 설치하였고, 1990년대 중반부터는 금오공대, 전북대학교가 부설 평생교육원을 설치하면서 국립대학들도 평생교육원을 설립하기 시작하여 1986년 3개 기관이던 대학부설 평생교육원의 프로그램은 다양하다.

각 대학 평생교육원에서 사용하는 프로그램의 범주는 관련 직종 명을 그냥 사용하기도 하고, 교양교육과 전문인 양성 등의 범주로 구분하기도 한다. 예를 들면, 교양교육의 범주에 실내디자인, 지역사회지도자 과정, 중소기업 경영 등을 포함하고 있는 것에서 볼 수 있는 바와 같이 아직 체계적으로 분류하고 있지 않고 있다. 그리고 설치

---

1) 한국대학부설평생교육설립 신고일은 이화여대 이후, 교급별로 최초 신고일이 전문대학(대림대학, 1986. 3. 21), 국립 대학교(밀양대학교, 1988. 2. 6), 교육대학교(서울교육대학교, 1995. 2. 6), 한국방송통신대학교(1997. 5. 13), 대학원대학교(성산효도대학원대학교, 1998. 6. 22), 기능대학(창원기능대학, 1999. 12. 24), 각종학교(한민대학, 2000. 7. 10)이다(대평교협 요람, 2004: 389-401).

과정은 대학의 인적, 물적(시설 및 장비)자원 활용이 가능하도록 대학의 개설 학과와 관련하거나 유사한 강좌로 운영하며, 교양강좌, 영어, 컴퓨터 등 실생활과 관련된 지식 및 직업기술 강좌 위주로 운영하되 지역사회 주민의 수요 또는 요구를 반영하여 과정을 설치하고 있다.

3. 외국대학에서의 평생교육

1) 영국

영국의 평생교육 관계법은 1944년 제정된 교육법(Education Act)과 1964년의 산업훈련법(Industrial Training Act)과 1973년 고용훈련법(Employment and Training Act)이 있다(김종서 외, 2002: 2). 그러나 그 이전에 영국에서는 대학개방이 실시되었다.

영국에서의 대학개방은 당시 고등교육에 있어 당대의 사회적, 정치적 변화를 반영한 것이다. 평생교육에 대한 지역사회적 요구가 높아지고, 이에 따라 대학교육의 일반대중화과정에서 필연적으로 제기되었던 것이다. 1873년에 영국의 캠브리지 대학에서 시작된 대학 확장사업은 옥스퍼드 대학과 런던 대학으로 확대되었고, 그 후 영국에서 일반 대중화되었다(진중원, 1988: 7-34). 영국의 대학개방에는 숙박제칼리지(Residential collage)와 노동자교육협회(The Workers' Educational Association)가 중요한 기여를 했다.

숙박제칼리지(Residential collage)는 1884년 런던의 동남단 빈민가에 설치된 '토인비홀' 에서 시작되었으며, 대학인이 낙후되고 소외된 지역에 들어가 그곳에서 주민의 교육활동을 한데서 비롯되었다. 그 뒤 각 공업도시의 빈민가에 이 명칭의 사회 구제사업단에 영국 사회의 지성인이 뛰어들어 활발한 교육사업을 전개하기에 이른다. 오늘날에 있어서 숙박제 칼리지의 수학기간은 주말 이용, 1-2주, 2개월 등 다양하다. 교육내용은 비직업적인 정치, 사회, 경제가 중심이고 그 밖에 교양, 오락적인 것으로 하나의 코스를 선택하여 전문화한다.

2) 미국

지방자치제를 특징으로 하는 미국이지만 평생교육제도는 연방정부법에 의하여 발달해 왔다. 그 첫 번째 시도는 1914년의 스미스-레버법(Smith-Lever Act), 1917년의 스미스-휴법(Smith-Hughes Act)과 1920년의 스미스-뱅크헤드법(Smith-

Bankhead Act)에 의해서 구체화되었다. 이것은 농촌발전을 위한 대학의 참여, 성인교육을 위한 공립학교의 이용과 성인의 직업훈련 등의 제도를 발달시켰다(김종서 외, 2002: 303). 미국의 대학이 평생교육에 적극적으로 참여하기 시작한 것은 1890년대부터였다. 영국의 영향을 받아서 시작된 미국의 평생교육은 강사, 재정, 대학의 학문지향적 풍토, 다른 성인교육형태의 발달, 그리고 무엇보다도 영국과 다른 미국인들의 교육에 대한 사회적 요구 때문에 정체를 면치 못했다. 미국의 대학확장 활동은 1914년 The Smith Lever Act, 1915년 미국대학확장협회(National University Extension Association)의 조직 등에 의해 촉진되었다. 미국의 평생교육은 미국자본주의의 급속한 발전에 따라 전문직업에 종사하는 노동자들에게 현직 재교육의 장으로 발달해왔다(한준상 외, 1997: 15).

3) 일본

일본에서의 평생교육제도는 우리나라의 평생교육관련법규[2] 등과 유사하며, 명치유신 이후에 전개된 사회변화운동에서 그 유래를 찾을 수 있다. 그리고 평생교육관련법규는 일본 헌법 제26조의 교육을 받을 권리를 근거로 구체화된 개별 법률인 교육기본법과 사회교육법, 평생학습진흥법(평생학습 진흥을 위한 시책의 추진체제정비에 관한 법률)등이 중심이 되고 있다. 1946년에 제정된 일본헌법 제26조에서 “모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여, 그 능력에 따라서 교육을 받을 권리를 지닌다.”라고 규정하여 교육을 받을 권리를 모든 국민의 기본적 인권으로서 보장하고 있다(경기개발연구원, 2000: 36-37).

일본의 경우 대학평생교육차원의 대학개방에 관한 논의는 기대하기 힘든 것이었다. 그 이유는 일본의 대학교육 이념은 1886년에 공포된 제국대학령에 규정되어 있는 바와 같이 국가의 수요에 응하는 학술기예를 교수하고 그 심오한 연구를 목적으로 하고 있었기 때문이다. 일본의 경우 대학과 평생교육을 결부시킨 계기는 1911년의 통속교육조정위원회가 설치되면서 각 제국대학 및 직할학교 등에서 통속강연회를 개최하고 일반 대중에 청강하도록 권장한데 있다(한준상 외, 1997: 19).

---

2) 헌법 제31조의 국가는 평생교육을 진흥하여야한다. 교육기본법 제3조의 모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고 능력과 적성에 따라 교육받을 권리를 가진다. 제10조(사회교육)의 국민이 평생교육을 위한 모든 형태의 사회교육은 장려되어야 한다. 교육인적자원부, 2004: 24.

4. 평생교육 학습자의 학습 참여동기

학습 참여동기란 학습자가 교육에 참여하는 이유 즉, 까닭을 의미하는 개념이다. 우리가 어떤 일을 할 때는 그 일을 하고 싶은 마음이 있어야 한다. 그렇다면, 과연 이 '~을 하고 싶은 마음' 이란 구체적으로 무엇인가? 이에 대해 보다 전문적인 수준에서의 심리학적인 설명 용어가 바로 동기(motive)이다.

Hole(1961)은 시카고 지역의 22명의 평생교육 참여자를 대상으로 심층면담)을 실시하여 다음과 같이 3가지 학습 참여동기 유형들로 구분하였다. 먼저 목표지향형 참여자들은 학교교육을 받는 목표와 유사한 이유로 계속 교육에 참여하는 학습자로서 실용주의적, 기능주의적 목표를 지니며 "조직적인 강의나 코스에 관심을 갖고 기술자격증이나 졸업장 획득" 등의 의도적인 목적을 지닌 참여자들이며, 활동지향적 참여자들은 교육기관을 사람들이 서로 만나고 우정을 갖는 개방된 장소이며 사회적으로는 안정된 사교장소로 인식하며 교육은 고독을 피하기 위한 수단으로서 "사회적 인간관계 유지, 개선, 확대"라는 의도적 목적을 지닌 참여자들이고, 학습지향적 참여자들은 자신에 대한 분명한 자아개념을 지녀 자신을 학습에 몰두하는 사람으로 인식하며 교육은 계속활동이라기 보다는 매우 일상적인 일 중의 하나로서, "지식자체에 관심"이 주요 요인임을 밝혔다.

Rubenson(1977)은 두 가지 종류의 기대가 성인교육 참여 동기형성의 주요 요인이 된다고 보았다. 두 가지 유형의 기대란 하나는 자신의 능력에 대한 내적기대로서 자신이 교육에 참여해서 얼마나 성공적으로 학습활동을 수행해 낼 수 있을까 하는 기대와, 다른 하나는 외적기대이며 이는 교육에 참여함으로써 얻게 될 모든 종류의 성과에 대한 기대로서 두 종류의 상호작용의 결과가 강하게 형성될 때 강한 참여동기가 결정됨을 밝히고 있다.

최운실(1986)은 성인교육 참여동기는 사회적 관계형성, 사회적 인정 및 참여, 외적 기대충족, 직업적 성취 및 전문성 함양, 현상의 변화와 발전, 지적 호기심의 여섯 유형으로 분류하였다.

본 연구에서는 주요 관련요인으로 앞에서 제시된 평생교육 학습자의 참여 동기에 관한 선행연구자들이 제시하고 있는 주요 영향요인을 <표 1>과 <표 2>를 정리, 분석절차를 거쳐 학문적 기대, 내부지향적 기대, 외부지향적 기대, 직업적 기대 유형으로 설정하였다.

<표 1> 선행연구에 나타난 평생교육 학습자의 학습 참여동기

연구자	과 정		
	① ~에서		② ~으로
Hole	목표지향형 (실용주의적, 기능주의적 목표 지향)	조직적 강의나 교육코스에 관심	체계화된 지식습득
		기술자격증 및 졸업장 획득	학문성취(결과), 전문기술습득
	활동지향형	사회적 인간관계 유지, 개선, 확대	대인관계, 사회봉사
	학습지향형	지식자체에 대한 관심	학문탐구
Rubenson	자신에 대한 내적기대, 자신에 대한 외적기대		학문탐구, 교양함양, 사회봉사, 대인관계
Boshier	전문성함양, 지역사회봉사, 외적기대 ,사회적접촉 , 사회적자극 , 지적흥미		전문기술습득, 사회봉사, 직장관계, 학문탐구
Cross	개인의 성향적 특성과 교육에 대한 태도		당면개인문제
	참여를 통한 목적성취 기대		당면개인문제
	생애전환		미래노후준비
	교육참여의 기회와 저해요인		교육참여기회 및 저해요인 (가정, 대인, 직장관계)
최운실	사회적 관계형성, 사회적 인정 및 참여		사회봉사
	외적기대 충족		대인관계
	직업적 성취 및 전문성 함양		직장관계, 전문기술습득
	현상의 변화와 발전		여가, 휴식, 교양함양
	지적호기심		학문탐구

<표 2 > 평생교육 학습자의 학습 참여동기의 유형 분류

유사 유형별 변인 정리		비 고
~ 에 서	~ 으 로	
체계화된 지식습득	학문적 기대	
학문탐구		
학문성취(결과)		
당면개인문제	내부지향적 기대	교육에 대한 기대 영향이 학습자 당사자에게만 미치는 요인
여가, 휴식, 교양함양		
미래노후준비		
대인관계	외부지향적 기대	교육에 대한 기대영향이 학습자 당사자보다는 제3자에게 미치는 요인
가정 관계(바람직한 배우자 및 부모열할 등)		
사회봉사		
직장관계	직업적 기대	
전문기술습득		

5. 평생교육 학습자의 학습참여 정도

일반적으로 학습참여정도란 참여와 정도의 합성어로 참가하여 관계하는 정도를 의미하는 것으로 도(grade, degree), 분량(measure), 비율(rate), 범위(extent), 한도(limit)라고 할 수 있다.

조성희(2001)는 평생교육프로그램인 생활체육과정의 댄스스포츠 과정을 통하여 도시주부의 참가동기와 참가정도 및 만족도에 관하여 연구하였는데, 연구결과 참여정도가 참여동기 및 참여만족에 미치는 주요 영향요인으로 참여빈도, 참여기간, 참여강도 등을 주요 영향요인으로 밝히고 있다. 구체적으로 댄스스포츠 참가동기 중에서 신체 및 기능적 동기와 성취동기가 참가빈도, 참가기간, 참가강도가 여향을 미치는 것으로, 그리고, 주부의 댄스스포츠 참가정도가 여가만족도 즉, 휴식적, 생리적 및 환경적 여가 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김희선(2004)은 주부의 댄스스포츠 참가정도와 참여만족의 관계 연구에서, 참여정도가 참여만족에 미치는 주요 영향요인으로 참가기간, 참가빈도, 참가시간임을 밝히고 있다

이광미(2003)의 모험스포츠 참가자의 참가정도에 따른 참가동기와 만족도에 관한 연구에서는 참여정도가 참여동기에 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다. 구체적으로 모험스포츠 참가자의 참여시간이 내적동기에서 참여빈도는 외적동기와 무동기에서 주요 영향요인임을 밝히고 있다.

김덕일(2003)은 테니스동호인의 동호회 참여정도가 여가만족도에 미치는 효과 연구에서, 주요 영향요인으로 참여강도, 참여빈도 그리고 참여기간 요인임을 밝히고 있다.

본 연구에서는 주요 관련요인으로 앞에서 제시된 평생교육 학습자의 참여정도에 관한 선행연구자들이 제시하고 있는 주요 요인과 대학평생교육 학습자들의 교육실태를 종합 분석하여, 본 연구에서는 참여정도를 참여빈도, 참여시간, 참여기간, 참여태도로 설정하였다.

6. 평생교육 학습자의 학습 참여만족

일반적으로 만족이란 행동과학에서는 인간의 기본적인 필요나 욕구에 의하여 동기,

목표를 달성하는 정도를 나타내는 복합적인 언어개념으로, 학습활동 만족이란 인간 행동의 일부 즉 학습경험의 결과로서 발생하는 만족의 정도라고 할 수 있다.

Hunt(1977)는 만족의 개념을 경험에서 출발한 형태로서 경험을 평가하는 것으로 보아 '아무리 즐거운 경험이라 할지라도 기대한 것만큼 즐겁지 않으면 불 만족'이라고 하여 만족/불만족은 감정이 아니고 '감정의 평가'라고 하였다. 이러한 감정의 평가는 사람들이 이전부터 어떠한 활동에 대하여 가지고 있던 호의에 의하여 영향을 받는다고 주장하였다. Smith & Offerman(1989)의 연구에 의하면 교육만족요인으로는 학습자의 교육내용과 방법의 만족뿐만 아니라 교육내용과 방법 외에도 교육시설 및 설비, 인간관계, 담당 직원서비스도 포함하였다.

강철용(1999)의 연구에 의하면 교육만족요인으로는 교육내용의 적절성, 교육기법, 교육환경의 적절성, 교육수준으로 구분하였다. 이진안(1997)의 연구에 의하면 교육만족요인으로는 교육내용, 강사의 자질, 교육방법으로 구분하였다. 박미경(2001)의 연구에 의하면, 교육만족요인으로는 교육내용, 교육방법, 교육환경 등으로 구분하였다. 김재곤(1998)의 연구에 의하면 교육만족요인으로는 교육시설, 교육내용, 교육방법, 교육시기 및 시간으로 구분하였다.

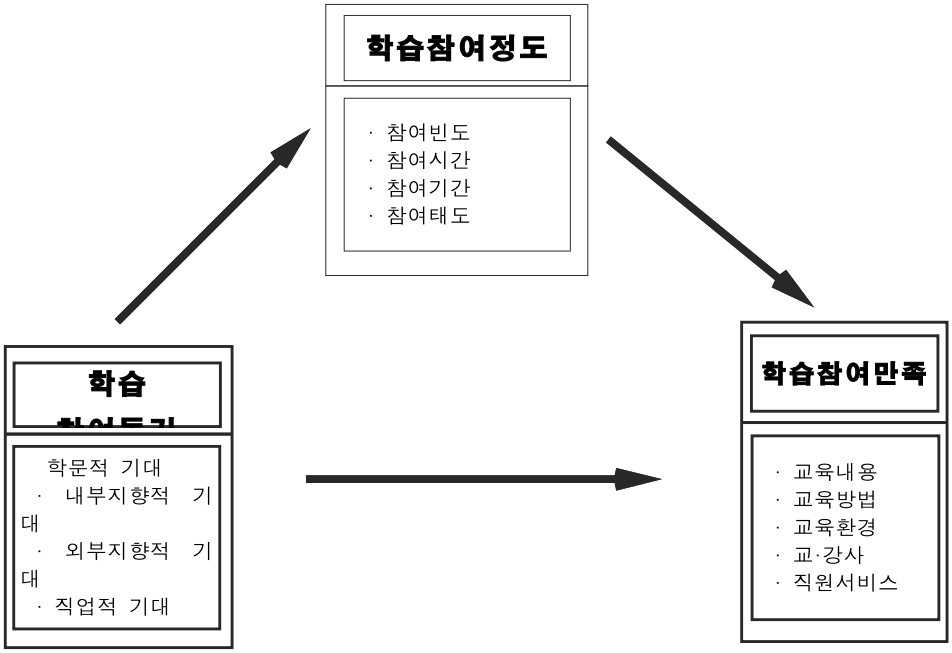
이상으로 만족에 대한 국내외 연구자들의 개념을 종합하여 보면 학습만족이란 학습자가 학습을 통하여 성취, 인정, 보상 등을 얻을 수 있을 것이라는 기대에 대한 경험을 평가한 결과로부터 취하게 되는 긍정적인 심적 상태라고 정의할 수 있으며, 본 연구에서는 주요 관련요인으로 선행연구자들이 제시하고 있는 이론을 통합 분석하여, 교육내용, 교육방법, 교육환경, 교·강사, 직원서비스로 설정하였다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구의 모형

본 연구는 대학평생교육 실시의 효율화와 교육성과의 제고 대학평생교육의 발전을 위해 대학평생교육 학습자들의 학습 참여동기와 학습참여정도 및 학습참여만족도의 관계를 연구하고자 수행하였으며, 이를 연구모형으로 제시하면 <그림 2>와 같이 나타낼 수 있을 것이다.

<그림 1> 연구모형



2. 가설의 설정

본 연구에서는 대학 평생교육에 참여한 학습자들의 학습 참여동기와 참여정도 및 참여만족과의 관계가 어떠한지를 분석하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

<가설 1 > : 평생교육 학습자의 참여동기에 따라 평생교육 학습자의 참여만족 관심영역에 차이를 보일 것이다.

<가설 1-1> : 학문적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기에 의한 참여자보다 교육내용에 대한 관심이 높을 것이다.

<가설 1-2> : 내부지향적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기에 의한 참여자보다 교육환경에 대한 관심이 클 것이다.

<가설 1-3>: 외부지향적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기에 의한 참여자보다 교·강사에 대한 관심영역에 만족이 높을 것이다.

<가설 1-4> : 직업적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기에 의한 참여자보다 직원서비스에 대한 관심영역에 만족이 높을 것이다.

<가설 2> 평생교육 학습자의 참여동기에 따라 평생교육 학습자의 참여정도에 차이가 있을 것이다.

<가설 2-1> 학문적 기대와 직업적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기를 가진 참여자들에 비하여 보다 많은 참여빈도를 선호할 것이다.

<가설 2-2> 외부지향적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기를 가진 참여자들에 비하여 보다 긴 참여시간을 선호할 것이다.

<가설 2-3> 내부지향적 기대가 높은 참여자들은 다른 참여동기를 가진 참여자들에 비하여 보다 적극적인 참여태도를 보일 것이다.

<가설 3> 평생교육 학습자의 참여정도는 평생교육 학습자의 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다.

<가설 3-1> : 평생교육 학습자의 참여빈도는 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다.

<가설 3-2> 평생교육 학습자의 참여시간은 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다.

<가설 3-3> 평생교육 학습자의 참여태도는 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다.

<가설 3-4> 평생교육 학습자의 참여기간은 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다.

3. 연구변수의 조작적 정의

연구의 변수 중, 참여동기 및 참여만족은 Likert 5점 척도(1=매우 그렇다, 5=전혀 그렇지 않다)로 하였으며, 배경적 특성은 선택형 명목척도로 측정하였다. 조사도구 및 설문지는 Hole(1961), Miller(1967), 최운실(1986), 박미경(2001) 등의 연구에서 개발한 설문항목을 참고하여 구성하였다. 변수의 측정은 요인분석의 결과를 바탕으로 5점 척도의 평균값을 이용하였다.

1) 평생교육 학습자의 학습 참여동기

참여동기의 일반적 의미는 교육에 참가해서 관계하고자하는 생각으로서 교육에 참여하는 이유 즉, 까닭을 의미하는 것으로, 학습자가 학습행동을 선택하여 지속적으로 교육을 받고 선택한 행동을 목표에 도달할 수 있게 하기 위한 에너지원이라고 정의한다. 본 연구에서는 선행연구자들의 이론들을 통합 분석하여 학문적 기대, 내부지향

적 기대, 외부지향적 기대, 직업적 기대로 총 4개 문항으로 구성하였다.

2) 평생교육 학습자의 참여정도

참여정도의 일반적 의미는 참가하여 관계하고자 할 때의 알맞은 한도나 사물의 고저 강약 장단 따위를 어림으로 잼을 의미한다. 이숭녕(1997)은 참여정도란 참여와 정도의 합성어로서 참가하여 관계하는 정도를 의미 하는, 도(grade, degree), 분량(measure), 비율(rate), 범위(extent), 한도(limit)라고 하고 하였다. 조성희(2001)는 참여정도란 참가빈도, 기간, 강도를 의미하며 각 요인에 따라 참가정도가 다르게 나타나며, 참가빈도는 특정 개인이 학습활동에 직접참가하고 있는 횟수를 의미하며 일반적으로 얼마나 자주 참가하고 있는지를 파악함으로써 측정이 가능하다라고 하였다.

본 연구에서는 참여정도 항목으로 참여빈도, 참여시간, 참여기간, 참여태도로 4개를 항목으로 설정하였다.

3) 평생교육 학습자의 학습 참여만족

참여만족의 사전적 의미는 행사에 참가하여 관계한 후 마음에 부족함이 없이 흐뭇함이나 충분함을 의미한다.

본 연구에서는 참여만족을 학습자가 학습을 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로 부터 취하게 되는 긍정적이 심적 상태라고 정의 하며, 선행연구자들의 이론들을 통합, 분석하여 교육내용, 교육방법, 교육환경, 교•강사, 직원서비스로 총 5개 문항으로 구성하였다.

Ⅳ. 연구방법 및 결과

1. 연구방법

1) 자료수집

본 연구의 표본 대상 범위는 충청남도에 소재하고 있는 4년제 대학교 대학평생교육원에 정규 등록한 학습자를 모집단으로 선정 후, 그 중 충남 서북부 지역 7개 대학을 표본 대상으로 선정하였다. 설문지는 내용에 따라 선택형 명목척도와 5점 Likert 척도를 혼합하여 구성하였으며, 설문의 효과를 위해, 대상학습자는 수강기간이 3개월 이상의 학습경험이 있는 자로 하였으며 대학별로 각각 50명을 선정하여 총 400명을 대상으로 층화임의표본추출방법을 사용하였다.

조사대상자 중 응답이 불성실한 13부를 제외한 387명의 응답을 분석대상으로 선정하였다.

2) 자료분석 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 회수된 설문지는 SPSS 10.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 유의수준은 α=.05로 하였다.

조사대상자의 일반적 특성과 참여 실태를 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 변수들의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 요인분석과 신뢰도분석 등을 실시하였다.

대학평생교육 학습자들의 참여동기와 학습참여정도 및 학습참여만족도의 차이분석을 위해 t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

2. 연구결과

1) 조사 대상자의 일반적 특성

조사 대상자의 일반적 특성에 대한 분석결과는 <표 3>과 같다. 성별의 분포는 여성이 52.2%로 남성(47.8%)에 비해 조금 더 많았으며, 연령층은 30대가 36.2%로 가장 많았으며, 다음으로 40대가 27.1%, 20대가 18.6%, 60대가 8.3%의 순으로 나타났다. 학력에 대한 분포를 살펴보면, 대졸이 32.0%로 가장 많은 분포를 보였으며, 고졸이 28.7%, 전문대졸 이상이 28.4%, 중졸이하가 7.0%로 각각 나타났으며, 직업은 사무직 회사원이 21.7%로 가장 많았으며, 자영업자가 13.7%, 전업주부가 10.3%, 기술직 회사원이 10.1%, 교육자가 9.0%, 임시직이 8.3%의 순으로 각각 나타났다. 가구의 연소득은 2,000-3000만원 미만이 33.8%로 가장 많은 분포를 보였고, 3,000-4,000만원 미만이 24.8%, 1,000-2,000만원이 23.8% 순으로 나타났으며, 결혼 상태는 기혼자가 70.8%로 대부분이었으며, 다음으로 미혼자가 14.2%, 이혼 또는 사별이 10.1%의 순으로 나타났다.

<표 3> 조사 대상자의 일반적 특성

		빈도	퍼센트
성별	남	185	47.8
	여	202	52.2
연령	20대	72	18.6
	30대	140	36.2
	40대	105	27.1
	50대	32	8.3
	60세 이상	38	9.8

학력	중졸이하	27	7.0
	고졸	111	28.7
	전문대졸	110	28.4
	대졸	124	32.0
	대학원졸업이상	15	3.9
직업	공무원	31	8.0
	교육자	35	9.0
	종교인	20	5.2
	사무직회사	84	21.7
	기술직회사원	39	10.1
	자영업자	53	13.7
	임시직	32	8.3
	전업주부	40	10.3
	무직	22	5.7
	연구직	16	4.1
	학생	15	3.9
연소득	1,000만원 미만	36	9.3
	1,000만원-2,000만원미만	92	23.8
	2,000만원-3,000만원미만	130	33.6
	3,000만원-4,000만원미만	96	24.8
	4000만 원 이상	33	8.5
결혼상태	미혼	55	14.2
	기혼	274	70.8
	이혼또는사별	39	10.1
	별거 중	12	3.1
	기타	7	1.8
합 계		387	100.0

2) 측정도구의 타당성과 신뢰도 검증

타당성이란 측정도구가 연구하고자하는 개념을 올바르게 측정했느냐를 검정하는 것이다. 본 연구에서 사용된 요인분석 방법은 요인의 수를 최소한으로 산출하고 최초 변인들이 지닌 정보를 극대화하고자 할 때 사용되는 주성분분석을 사용하였으며, 요인의 회전 방법은 있어서는 직각회전방법인 베리멕스 회전법(Varimax Rotating)을 실시하였다. 먼저 참여 동기에 대한 요인분석 결과는 아래 <표 4>에서 보는 바와 같이, 요인부하량이 0.4이상이며, 고유치가 1이상인 요인은 4개가 도출되었으며, 요인 1은 내부지향적 기대동기로 확인되었으며 분산설명력은 31.1%이었으며, 요인 2는 직업적 기대동기로 확인되었으며, 22.365%의 분산설명력을 보였다. 다음으로 요인 3은 외부 지향적 기대동기로 확인되었으며, 17.7%의 분산설명력을, 요인 4는 학문적 기대동기 요인으로 확인되었으며, 10.6%의 분산설명력을 보였으며, 전체변수의 분산설명력은 81.9%로 높게 나타났다.

<표 4> 참여동기에 대한 요인분석 결과

문 항	성분			
	요인1 (내부지향적 동기)	요인2 (직업적 동기)	요인3 (외부 지향적 동기)	요인4 (학문적 동기)
A6	.906	-.042	-.107	-.110
A5	.895	-.084	-.088	-.113
A4	.875	-.117	-.137	-.040
A7	.873	-.054	-.040	-.130
A11	-.113	.938	.071	.045
A12	-.048	.933	.028	.132
A13	-.093	.924	.014	.050
A9	-.094	.022	.888	-.115
A8	-.029	.003	.886	-.197
A10	-.208	.088	.856	-.001
A2	-.044	.010	-.119	.882
A3	-.152	.052	.004	.851
A1	-.151	.184	-.224	.817
고유치(eigenvalue)	4.045	2.907	2.312	1.388
분산설명력(%)	31.116	22.365	17.786	10.677
누적분산설명력(%)	31.116	53.482	71.268	81.945

위에서 살펴본 참여 동기 요인의 요인분석을 바탕으로 각 요인들의 문 항간 내적일 치도를 나타내는 신뢰도 분석결과는 <표 5>에서 보는 바와 같다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach' α값이 학문적 기대 요인의 경우 .8380, 내부지향적 기대 요인은 .9225, 외부 지향적 기대 요인은 .8703, 직업적 기대요인은 .9330로 나타나 측정도구의 신뢰도는 높게 나타났다.

<표 5> 참여동기에 대한 신뢰도 검증 결과

요 인	신뢰도 (Cronbach' α)
학문적 기대	.8380
내부지향적 기대	.9225
외부지향적 기대	.8703
직업적 기대	.9330

평생교육 만족도에 대한 요인분석 결과는 아래 <표 6>에서 보는 바와 같이, 요인 1은 직원서비스 관련 요인으로 확인되었고, 분산설명력은 22.2%이었으며, 요인 2는 강사요인으로 확인되었으며, 16.9%의 분산설명력을 보였다. 다음으로 요인 3은 교육내용 관련 요인으로 확인되었으며, 15.2%의 분산설명력을, 요인 4는 교육환경 관련 요인으로 확인되었으며, 11.0%의 분산설명력을 보였다. 마지막으로 요인 5는 교육방

법 관련 요인으로 6.7%의 분산설명력을 보였으며, 전체변수의 분산설명력은 72.3%로 높게 나타났다.

<표 6> 평생교육 참여만족도 요인분석결과

문 항	성분				
	요인1 (직원서비스)	요인2 (강사)	요인3 (교육내용)	요인4 (교육환경)	요인 5 (교육방법)
F2	.891	-.119	.121	-.087	.107
F3	.890	-.167	.059	-.019	.113
F4	.878	-.157	.078	.029	.139
F1	.859	-.015	-.123	-.022	.073
E3	-.053	.852	-.057	-.141	.006
E2	-.162	.840	-.003	-.044	-.032
E1	-.061	.796	.128	.032	.045
E4	-.147	.764	-.123	-.158	.182
B3	-.007	-.021	.866	.014	.088
B2	.045	.047	.833	.064	.097
B4	-.088	-.095	.802	.021	.164
B1	.146	.028	.658	-.071	.108
D2	-.038	-.099	-.027	.902	-.005
D3	-.065	-.110	.050	.895	-.045
D1	.016	-.052	-.005	.883	.106
C2	.016	.004	.131	.021	.836
C3	.126	.118	.123	.052	.721
C1	.245	.033	.176	-.023	.703
고유치(eigenvalue)	4.010	3.059	2.743	1.993	1.219
분산설명력(%)	22.278	16.995	15.238	11.073	6.771
누적분산설명력(%)	22.278	39.273	54.511	65.584	72.354

위에서 살펴본 평생교육 참여만족도 요인의 문 항간 내적일 치도를 나타내는 신뢰도 분석결과는 <표 7>에서 보는 바와 같다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach' α값이 교육내용 만족도의 경우 .8003, 교육방법 만족도는 .6842, 교육환경 만족도는 .8803, 강사만족도는 .8455, 직원서비스 만족도는 .9187로 나타나 평생교육 만족도의 측정도구에 대한 신뢰도는 높게 나타났다.

<표 7> 평생교육 참여만족 요인의 신뢰도 검증 결과

문항	신뢰도 (Cronbach' α)
교육내용	.8003
교육방법	.6842
교육환경	.8803
강사	.8455
직원서비스	.9187

3) 가설 분석

(1) 가설 1의 검증

평생교육 학습자의 참여동기에 따라 평생교육 학습자의 참여만족관심영역에 차이가 있을 것이다라는 <가설 1>의 검증결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 참여동기에 따른 평생교육 참여만족도

	학문적 기대	내부지향적 기대	외부지향적 기대	직업적 기대	F
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
교육내용	4.72 (.55) A	3.23 (.56) B	2.96 (.44) C	3.30 (.65) B	194.129***
교육방법	3.64 (.56) A	3.22 (.52) B	3.22 (.48) B	3.50 (.78) A	12.579***
교육환경	3.48 (.58) B	4.91 (.45) A	2.98 (.50) D	3.16 (.72) C	247.372***
교강사	3.55 (.52) B	3.24 (.51) C	4.42 (.77) A	3.28 (.67) C	76.204***
직원 서비스	3.55 (.51) B	3.48 (.61) B	2.92 (.55) C	4.96 (.28) A	267.727***
전체만족도	3.79 (.34) A	3.61 (.30) B	3.30 (.41) C	3.64 (.30) B	35.574***

***p<.001

분석결과 평생교육 전체 만족도뿐만 아니라 모든 하위 영역에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 구체적으로 교육내용에 대한 만족도의 경우 학문적 기대동기가 높은 집단이 가장 교육내용에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 내부지향적 기대동기 집단과 직업적 기대 집단이었으며, 외부지향적 기대동기가 높은 집단의 교육내용에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(p<.001). 따라서 <가설 1-1>은 지지되었다.

교육방법에 대한 만족도는 학문적 기대동기와 직업적 기대동기가 높은 집단이, 내부지향적 기대동기와 외부지향적 기대 동기 집단에 비하여 높은 것으로 나타났다(p<.001).

교육환경에 대한 만족도의 경우 내부지향적 기대동기가 높은 집단이 가장 교육환경에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 학문적 기대동기가 높은 집단, 직업적 기대동기가 높은 집단 순이었으며, 외부지향적 기대동기 높은 집단의 교육환경에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(p<.001). 따라서 <가설 1-2>은 지지되었다.

교·강사에 대한 만족도의 경우 외부지향적 기대동기가 높은 집단이 가장 강사에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 학문적 기대동기가 높은 집단이

었으며, 내부지향적 기대동기가 높은 집단과 직업적 기대동기가 높은 집단의 교육강사에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(p<.001). 따라서 <가설 1-3>은 지지되었다.

직원서비스에 대한 만족도의 경우 직업적 기대동기가 높은 집단이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 학문적 기대동기와 내부지향적 기대동기가 높은 집단이었으며, 외부지향적 기대동기가 높은 집단의 교·강사에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(p<.001). 따라서 <가설 1-4>은 지지되었다.

마지막으로 전체 교육에 대한 만족도의 경우 학문적 기대동기가 높은 집단이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 내부지향적 기대동기와 직업적 기대동기가 높은 집단이었으며, 외부지향적 기대동기가 높은 집단의 전체 평생교육에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(p<.001).

(2) 가설 2의 검증

평생교육 학습자의 참여동기에 따라 평생교육 학습자의 참여정도에 차이가 있을 것이다라는 <가설 2>의 검증결과는 <표 9>와 같다.

평생교육 학습자의 참여동기에 따른 참여빈도에 대한 분석결과는 <표 9>에서 보는 바와 같다. 분석결과 평생교육 학습자의 참여동기에 따라 참여빈도에 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 학문적 기대가 높은 집단의 경우 88.2%가 일주일에 5회 이상 교육에 참여하기를 희망하는 것으로 나타났으며, 직업적 기대가 높은 집단 역시 93.3%가 5회 이상 참여를 희망하는 것으로 나타나, 내부지향적 기대 17.9%와 외부지향적 기대 28.3%에 비하여 월등하게 높은 것으로 나타났다. 따라서 <가설 2-1>는 지지되었다.

<표 9> 참여동기에 따른 참여빈도의 차이분석

	2회 이하	3회	4회	5회 이상	X^2
	N %	N %	N %	N %	df
학문적 기대	3 (3.2)	4 (4.3)	4 (4.3)	82 (88.2)	245.605*** 9
내부지향적 기대	35 (33.0)	31 (29.2)	21 (19.8)	19 (17.9)	
외부지향적 기대	11 (11.1)	59 (59.6)	1 (1.0)	28 (28.3)	
직업적 기대	4 (4.5)	1 (1.1)	1 (1.1)	83 (93.3)	
합 계	53 (13.7)	9 (24.5)	27 (7.0)	212 (54.8)	

***p<.001

다음으로 참여동기에 따른 평생교육 학습자의 참여시간에 대한 분석결과는 <표 10>에서 보는 바와 같다. 분석결과 참여동기에 따라 참여시간에 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 외부지향적 기대가 높은 집단의 경우 65.7%가 일주일에 1회 참가시

5시간 이상 교육을 희망하는 것으로 나타났으며, 학문적 기대가 높은 집단의 경우 3시간이 92.5%, 내부지향적 기대가 높은 집단은 2시간 이하가 39.6%로 가장 높게 나타나, 외부지향적 기대가 높은 집단이 1회 참여시간을 가장 길게 선호하였다. 따라서 <가설 2-2>는 지지되었다.

<표 10> 참여동기에 따른 참여시간의 차이분석

	2시간 이하	3시간	4시간	5시간 이상	X^2
	N %	N %	N %	N %	df
학문적 기대	1 (1.1)	86 (92.5)	5 (5.4)	1 (1.1)	
내부지향적 기대	42 (39.6)	40 (37.7)	16 (15.1)	8 (7.5)	230.999***
외부지향적 기대	17 (17.2)	8 (8.1)	9 (9.1)	65 (65.7)	9
직업적 기대	16 (18.0)	24 (27.0)	16 (18.0)	33 (37.1)	
합 계	76 (19.6)	158 (40.8)	46 (11.9)	107 (27.6)	

***p<.001

다음으로 참여동기에 따른 평생교육 학습자의 참여태도에 대한 분석결과는 <표 11>에서 보는 바와 같다. 분석결과 참여동기에 따라 참여태도에 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 내부지향적 기대가 높은 집단의 경우 84.9%가 적극적인 참여태도를 보였으며, 다음으로 학문적 기대가 높은 집단이 37.6%, 외부지향적 기대가 높은 집단이 21.2%, 직업적 기대가 높은 집단이 19.1% 순으로, 적극적으로 참여하고 있다는 응답을 보였으며, 직업적 기대가 높은 집단의 경우 소극적 참여태도를 보인 응답자가 56.2%로 나타나, 참여태도가 가장 부정적인 것을 알 수 있다. 따라서 <가설 2-3>은 지지되었다.

<표 11> 참여동기에 따른 참여태도의 차이분석

	적극적	보통	소극적	X^2
	N %	N %	N %	df
학문적 기대	35 (37.6)	43 (46.2)	15 (16.1)	
내부지향적 기대	90 (84.9)	8 (7.5)	8 (8.5)	207.128***
외부지향적 기대	21 (21.2)	72 (72.7)	6 (6.1)	6
직업적 기대	17 (19.1)	22 (24.7)	50 (56.2)	
합 계	163 (42.1)	145 (37.5)	79 (20.4)	

***p<.001

(2) 가설 3의 검증

평생교육 학습자의 참여정도는 평생교육 학습자의 참여만족도와 정(+)의 상관관계를 가질 것이다는라는 <가설 3>의 검증결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 참여정도가 높을수록 참여만족과의 상관분석

구 분	교육내용	교육방법	교육환경	강사	직원 서비스	전체만족
참가빈도	.402***	.274**	-.284**	-.052	.455**	.319**
참여기간	-.003	-.085	-.048	.001	-.039	-.071
참가시간	-.268**	-.103*	-.468***	.147**	-.081	-.368**
참여태도	.104*	.031	.627***	.075	-.212**	.129*

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

먼저 참여 빈도의 경우 교육내용과 교육방법, 직원 서비스에 대한 만족도에서는 정(+)의 유의한 상관관계를 보인 반면, 교육환경에 대한 만족도에서는 부(−)의 상관관계를 보인 것으로 나타났다. 전체 만족도와는 정(+)의 유의한 상관관계를 보여, 전반적으로는 참가빈도가 많을수록 평생교육에 대한 전체만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 3−1>은 지지되었다.

참가시간은 교·강사 만족도와만 유의한 정(+)의 상관관계를 보일뿐, 교육내용과 교육방법, 교육환경, 직원 서비스에 대한 만족도와는 부(−)의 상관관계를 보였으며, 전체 만족도 역시 부(−)의 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 3−2>는 기각되었다.

참여태도는 교육환경만족도와 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고, 직원서비스와는 부(−)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 전체적인 만족도와는 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 3−3>은 지지되었다.

다음으로 참여기간은 모든 영역에서 유의한 상관관계를 보이지 않았으며, 전체 만족도와도 유의한 상관관계는 없는 것으로 나타나, <가설 3−4>는 기각되었다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 연구결과의 요약

본 연구는 평생교육에 대한 수요와 요구의 계속적인 증가 추세에 따른 대학평생교육 실시의 효율화와 교육성과의 제고, 대학평생교육의 발전을 위해 대학평생교육 학습자들의, 학습 참여동기, 학습참여정도와 학습만족도의 관계를 고찰하였다.

본 연구의 실증분석 결과와 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 평생교육 학습자의 참여동기에 따라 평생교육 학습자의 참여만족영역에 차이 검증결과 하위영역에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 구체적으로 교육내용에 대한 참여만족영역의 경우 학문적 기대가 높은 집단이 교육내용이 가장 높은 것으

로 나타났으며, 교육환경에 대한 참여만족의 경우 내부지향적 기대가 높은 집단이, 교·강사에 대한 참여만족의 경우 외부지향적 기대가 높은 집단이, 직원서비스의 경우 직업적 기대가 높은 집단이 가장 높은 것으로 나타났다.

둘째, 평생교육 학습자의 참여동기에 따른 평생교육 학습자의 참여정도에 대한 차이를 검증한 결과 하위 영역에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 참여동기에 따른 참여빈도에 대한 분석결과 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 학문적 기대와 직업적 기대가 높은 집단의 경우 일주일에 5회 이상 교육에 참여하기를 희망하는 것으로 나타났는데, 이는 내부지향적 기대와 외부지향적 기대가 높은 집단에 비하여 월등하게 높은 것이다. 참여동기에 따른 참여시간에 대한 분석결과 참여동기에 따라 참여시간에 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 외부지향적 기대가 높은 집단의 경우 65.7%가 일주일에 1회 참가 시 5시간 이상의 교육을 희망하는 것으로 나타났으며, 학문적 기대가 높은 집단의 경우 3시간, 내부지향적 기대가 높은 집단은 2시간 이하를 가장 희망하는 것으로 나타났으며, 외부지향적 기대가 높은 집단은 1회의 참여시간을 가장 길게 희망하는 것으로 나타났다. 다음으로 참여동기에 따른 참여태도에 대한 차이를 분석한 결과 참여동기에 따라 참여태도에 유의한 차이를 보이는 바(p<.001), 내부지향적 기대가 높은 집단의 경우 적극적인 참여태도를 보였으며, 다음으로 학문적 기대가 높은 집단, 외부지향적 기대가 높은 집단, 직업적 기대가 높은 집단순으로 적극적으로 참여하고 있다는 응답을 보였으며, 직업적 기대가 높은 집단의 경우 소극적 참여태도를 보인 응답자가 56.2%로 나타나 참여태도가 가장 부정적인 것을 알 수 있다.

셋째, 평생교육 학습자의 참여정도에 따른 참여만족도에 관한 상관관계를 검증한 결과 참여빈도와 참여태도에 대한 참여만족도와는 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같이 결론 및 제언을 하고자 한다.

첫째, 실증분석 결과에서와 같이 평생교육 학습자의 참여동기에 따라 참여만족영역과 참여정도에서 나타나는 유의한 차이는 평생교육 학습자들의 다양한 교육욕구 충족을 희망하고 있음을 말해준다. 그러므로 이를 위해서 먼저 대학이 평생교육 학습자의 학습권과 학습자의 선택권을 최대한 보장하여 평생학습 분위기 조성을 유도해 나가야 할 것이다. 평생학습법체제에서 평생교육시설 설치자의 역할(평생교육법 제8조)에서 명시되어 있듯이 평생교육설치자는 지역사회주민들의 다양한 학습사회 및 프로그램 선택의 혜택을 누릴 수 있도록 다양한 평생교육 프로그램의 개발 · 운영 등 지역사회 교육 활성화를 위한 사명 및 책무를 다하여야 할 것이다. 현재 대학 평생교육기관은 양적으로 엄청나게 늘어났으나 질적으로는 대학별 특성있는 프로그램이 부족하여 대부분 교육내용과 교육방법에 있어서 획일적으로 운영하고 있다. 따라서 평생교육 학

습자의 학습요구 및 참여동기를 파악하고 그에 따른 프로그램의 개발이 진행되지 않는 한 대학평생교육은 소비자인 수강생들을 만족시킬 수 없을 것이다. 그러므로 평생교육운영자는 평생교육 학습자들이 다양한 학습기회 및 프로그램 선택의 혜택을 누릴 수 있도록 프로그램 개발, 운영 등 활성화를 위한 평생교육에 기여하여야 할 것이다. 특히 교육과정별 커리큘럼을 작성할 시 현재처럼 모방식 또는 주먹구구식(rule of thumb)의 커리큘럼 작성을 지양하고 참여동기에 따른 교육내용, 교육방법, 교·강사, 교육시간, 교육 횟수 등을 고려하여 프로그램을 개발하고 운영하여야 할 것이다.

둘째, 상담 및 홍보를 통한 효율적인 정보제공을 위해서 상담실 설치 및 상담을 위한 전문인원 배치가 필요하다. 평생교육 학습자들에게 그들이 수강하고자 하는 평생교육기관의 교육프로그램에 대한 정보와 교육기관의 특성소개 등의 정확하고 구체적인 정보제공 및 안내는 학습자들이 그들의 학습목표와 수학능력을 확인하고, 계획한 목적을 실현시키며, 성공적인 교육수료에 대단히 중요하다.

셋째, 국가기관은 평생교육학습과정 이수자에 대한 사회적 인정 제도를 통해 평생교육학습 의욕을 고취 하여야 할 것이다.

또한 후속 연구를 위하여 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 평생교육학습에 관한 연구방법에 있어서 양적 연구방법 외에 보다 심층적인 면접법, 참여관찰법 등을 활용한 질적 연구방법을 통해 접근할 필요가 제기되는 바, 이러한 측면에서 새로운 연구문제를 새로운 방식을 통하여 탐구해 나아가려는 후속연구가 기대된다.

마지막으로 본 연구는 대학 평생교육에만 역점을 두었다. 그러나 진정한 평생교육을 위해서는 다양한 시설에서 진행되는 프로그램을 연구하여 대학평생교육원과의 프로그램 공조 및 개발이 이루어져야 할 것으로 요구된다.

<참 고 문 헌>

강철룡. (1999). 실직자 재취직 직업훈련과정의 질적 수준과 교육 수준과 교육 만족도에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.

교육인적자원부. (2002). 「평생교육백서」, 제6호.

김도수. (1997). 「평생교육」. 서울: 양서원.

김신일. (1995). 학습권 개념내용과 교육학의 새 연구과제. 「평생교육연구원」, 제1권.

김종서 외. (2002). 「평생교육개론」. 서울: 교육과학사.

김진국. (2003). 스키장 동계리조트 이용자의 참여동기와 만족도에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원, 석사학위논문.

배성의. (1995). 한국 성인의 사회교육 참여정도와 그 관련변인 분석. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

성낙돈. (1990). 한국 대학평생교육의 역할 정립 및 발전방안 연구. 「교육학연구」, 제3호.

신현국. (2001). 중년여성을 위한 인터넷 교육 만족도와 개선방안 연구. 홍익대학교 박사학위논문.

윤미란. (1997). 한국대학평생교육에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.

장진호. (1985). 「평생교육과 사회교육」. 서울: 대은출판사.

최운실. (1986). 성인교육유형에 따른 교육참여 특성 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

한국대학평생교육협의회. (2002). 제9회 하계실무자 세미나 자료집.

한준상. (2001). 지역공동체 형성을 위한 평생교육의 과제. 한국평생교육학회 추계학술대회 발표 논문집.

황종건. (1994). 「사회교육의 이념과 실제」. 서울: 정민사.

Boshier. R. (1971). Motivational Orientations of Adult Education Participants: A Factor Analytic Explotion of Houle's Typology. *Adult Education Journal,* Vol. xxi. No. 2.

Burgess, P. (1971). Reasons for Adult Participation in Group Educational Activities. A*dult Education*, xxi. No. 1.

Caffarella, R. and O'donnell, J. M. (1991), Judging the Quality of Work-related. Self-directed Learning. *Adult Education Quarterly,* Volume 42. NO. 1.

Dave. R. H. (1976). *Foundation of Lifelong Education. Oxford : Pergamon Press and Hamburg* : UNESCO Institute for Education.

Rubenson, K. (1977). Participation in Recurrent Education: a Research Review. Paper Presented at Meeting of National Delegates on Developments in Recurrent Education, Paris March.

Wlodkowski R. (1993). *Enhancing Adult Motivation to Learn.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

「한국지방행정학보」 제3권 제1호(2006. 8): 25-42

지방선거 이후의 지방정부 운영방향

Exploring Future Directions for Local Governments Following Local Election

최 영 출 (충북대 행정학과 교수) · 정 규 호 (충북대 대학원 박사과정수료)

This paper explores the potential circumstances in relation to the change of the relationships between central and local governments following the local election which took place in May 2006 and suggests some policy directions which local governments can take to minimize the political instability at local level. In doing this, this study attempts to clarify complicated political situations facing local governments, using system dynamics model and examines them from local political point of view. It concludes that the local election results may cause some political instability if the local governments can not effectively cope with the change of power relationship between the executive and councillors.

키워드 : 지방선거, 정부간 관계, 권력관계, 지방정치

Key Words : local election, the relationships between central and local governments, power relationships, local politics

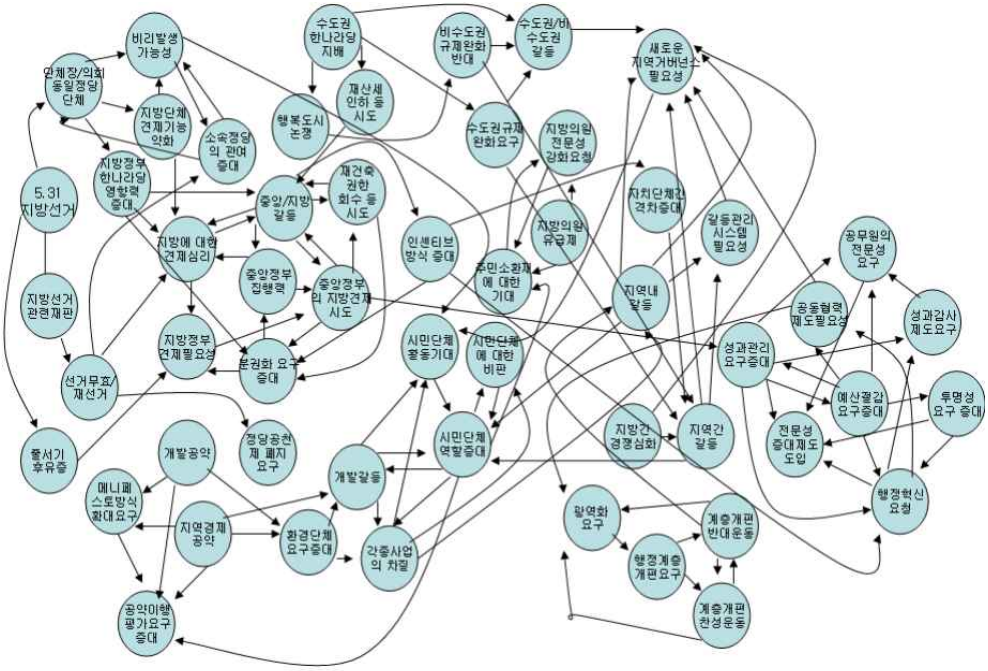
I. 서 론

지난 5.31 선거에서 한나라당은 광역단체장의 75%, 기초단체장의 67%, 광역의원의 76%, 기초의원의 56.2%를 차지함으로써 지방권력의 많은 부분을 차지하게 되었다. 이로써 중앙권력을 차지하고 있는 열린우리당과 지방권력의 많은 부분을 차지하게 된 한나라당의 구분은 더욱 뚜렷하게 되었다. 이러한 결과에 대하여 지방정부론적 입장에서는 중앙정부와 지방정부간의 갈등, 지방단체내에서의 견제와 균형의 문제, 동일정당이 지방행정권력과 의회권력을 가지게 됨으로써 발생할 수 있는 비리우려, 정당공천제 폐해로 인한 지방정부의 중앙정치에의 예속, 수도권과 비수도권간의 갈등 등 여러 가지 유형의 크고 작은 문제점들이 발생될 수 있을 것이라고 지적하는 사람

들이 많다. 이러한 시각에서 본 연구는 5.31 지방선거결과와 지방자치관련 제도의 변화 등 향후 예견되는 제반 정치, 경제, 사회적 환경변화와 이와 관련하여 지방정부가 당면할 과제를 예측하면서 지방정부가 향후 어떻게 대응해 나가는 것이 바람직스러운지를 검토해 보기로 한다.

II. 지방정부 환경변화의 시스템다이나믹스 인과지도

이하에서는 5.31 지방선거결과 및 지방자치단체 관련 제도의 변화를 고려하면서 향후 전개될 정치, 경제, 사회적 환경의 변화와 지방정부관련 제 요소들의 변화상황을 예측해 보기로 한다. 이를 위해서는 시스템다이나믹스 방법론을 적용해 보기로 한다. 시스템다이나믹스는 하나의 분석틀로서 시스템의 구성요소들 사이의 순환적 인과관계와 피드백을 강조한다. 특히 이는 하나의 문제에 접근하는데 있어서 부분에 집착하기보다는 전체와 관련해서 부분의 역할을 강조하는 사고틀이며 분석틀이다(김도훈회, 1999). 이러한 시스템다이나믹스를 이용해서 향후 지방정부 환경변화 및 제 요소들의 변화를 예측해 보면 아래 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 시스템다이나믹스에 의한 지방정부 환경변화 예측

향후 환경변화와 관련하여 다음과 같은 특징을 제시할 수 있을 것이다. 첫째, 동일

정당중심의 지방정부구조를 띠는 지방정부들이 많아지게 되었고 이러한 지방정부들에 대한 견제필요성이 더욱 커질 것이다. 광역단체장-광역의회-기초단체장-기초의회가 모두 한 정당의 소속인 단체들의 수가 많아짐에 따라 각종 비리발생 우려와 전횡등에 대한 견제필요성이 많이 제기될 것이다. 둘째, 지방권력을 한나라당이 많이 차지함에 따라 중앙정부의 지방정부 견제심리가 크질 것이고 이와 관련한 중앙정부와 지방정부 간 갈등도 생길 가능성이 많아질 것이다. 중앙정부는 지방정부를 견제하기 위한 여러 가지 장치를 개발하는데 관심을 많이 쏟을 것이다. 재건축사업인허가 권한의 중앙정부 환수시도, 수도권 자치단체들의 재산세 인하문제를 둘러싼 갈등 등이 이에 해당된다. 셋째, 수도권과 비수도권 자치단체들끼리의 갈등도 크질 것이다. 수도권 자치단체들은 수도권 규제완화, 행정중심복합도시의 반대 등을 내걸고 비 수도권 자치단체와 첨예하게 대치할 가능성이 있다. 넷째, 지방정부내의 행정혁신요청은 내외부로부터 더욱 커질 것이다. 성과관리제도의 강화, 예산절감요구 증대, 투명성 요구 증대 등의 요인들은 지방정부의 행정혁신을 지속적으로 요구할 것이다. 다섯째, 시민단체의 역할은 더욱 강화될 것이다. 지역간 및 지역내 갈등이 많아질 소지가 생겨서 갈등중재자로서의 역할 기대 및 지방공직자에 대한 주민소환제의 도입은 주민소환제의 발의나 서명운동 등에 있어서 시민단체의 활동에 대한 요청으로 이어질 가능성이 많다. 여섯째, 광역이나 기초 할 것 없이 거의 모든 당선자들이 지역경제 활성화, 기업유치, 일자리 창출 등의 경제관련 공약을 제기하였고 이러한 공약들은 기업유치를 둘러싸고 지역간 갈등을 유발하게 될 것이며 이러한 갈등들은 새로운 지역문제해결 거버넌스의 필요성을 제기할 것이다. 일곱째, 지난선거에 처음 등장한 메니페스토 운동으로 인하여 당선자들은 매년 혹은 임기후 당초 선거때 제시했던 공약들에 대한 평가를 받을 것이며 이러한 현상은 지방정부로 하여금 약속을 지키게 하는 풍토를 조성하는데 기여함과 동시에 급조된 비현실적인 공약들을 이행해야 하는 문제 때문에 혼란, 낭비 등의 현상이 발생될 수 있을 것이다.

III. 중앙-지방정부간 관계변화와 잠정적 갈등상황

이하에서는 향후 지방정부에 예상되는 쟁점을 정리해 보기로 한다.

1. 중앙과 지방간 관계

1) 중앙정부와 지방정부 갈등문제

중앙정부와 지방정부간 소속정당이 다름으로 인하여 갈등이 발생할 수 있을 것이라

는 지적이 많다. 그러나 서울 및 일부 수도권의 지방자치단체를 제외하고는 중앙정부의 재정지원에 전적으로 의존해야 할 상황이기 때문에 중앙과 지방간 갈등은 우려하는 것만큼 심각하지는 않을 것이라고 본다. 이러한 갈등관계는 지방정부의 지배구조를 통해서 분석이 가능할 것이다. 아래 <표 1>은 5.31 지방선거후 당선자들의 소속정당중심으로 분류해 본 것이다.

<표 1> 지방정부의 지배구조(전체 246개 지방자치단체: 광역 16, 기초 230)

구분	중앙/국회		광역		기초		비고(기초기준)
	중앙정부	국회(지역구)	광역단체	광역의회	기초단체	기초의회	
중앙-지방일체형(I)	O	O	O	O	O	O	열린우리당 4개
국회-지방일체형(II)		O	O	O	O	O	한나라 86 민주당 6 열린우리당 4
지방일체형(III)	X	X, △	O	O	O	O	한나라 68 민주당 9
광역일체형(IV)			O	O			15(16개중)
기초일체형(V)					O	O	182(230개중)
국회-지방대립형(VI)		X	X		X		9

주1: △는 한 자치단체내에 2개 이상 지역구가 있고 이 지역구 국회의원이 모두 동일 소속정당이 아니고 혼합형태로 되어 있는 경우
주2: 지방의회의 경우에는 동일정당이 과반이상인 경우 O로 표시함
주3: 빈칸은 고려하지 않은 것임

우선 유형I의 경우는 중앙-지방일체형으로서 중앙정부-지역구 국회의원-광역단체장-광역의회-기초단체장-기초의회의 모든 연결고리가 소속정당면에서 일치하는 형태로서 열린우리당의 기초자치단체 4개(순창군, 전주시, 익산시, 진안군)가 포함된다. 이러한 유형은 중앙정부와 지방정부간 갈등이 거의 없을 것이며 사업추진 등에 있어서 가장 안정적인 형태가 될 것이다. 유형II는 국회-지방단체 일체형으로서, 중앙정부를 고려하지 않은 상태에서 지역구 국회의원-광역단체장-광역의회-기초단체장-기초의회가 동일정당소속을 의미하는 것이다. 여기에는 모두 96개의 기초단체가 포함된다. 이 경우에는 열린우리당의 4개를 제외한 92개의 기초자치단체(한나라 86, 민주당 6)는 비록 중앙정부와 정당소속은 다르다 하더라도 국회의 지원을 받을 수 있으므로 사업추진에는 큰 어려움이 없을 것이다. 다만, 사안별로 중앙정부와 갈등관계에 놓일 가능성은 많을 것이다. 특히 국회의 지원하에서 중앙정부와의 갈등이 정치적으로

이어질 가능성도 있을 것이다. 유형 III 은 지방일체형으로서 광역단체-광역의회-기초단체-기초의회가 동일 정당소속이므로 지역내 문제에 있어서는 큰 어려움은 없을 것이나 지방단체 집행부에 대한 견제부실우려가 제기될 것이다. 동일 정당이 광역부터 기초까지 단체장과 의회를 지배하는 유형하에서는 설령 비례대표로 소수의 타 당 소속의원이 있다 하더라도 견제 부실우려는 발생될 수 있을 것이다. 유형 IV는 광역일체형으로서 다른 변수는 고려하지 않은 채 광역단체와 의회가 동일 정당소속에 속하는 유형인데, 사업추진에 있어서는 비교적 안정적인 형태가 될 것이나 이 역시 견제부실문제가 제기될 것이며 유형 V의 기초일체형도 같은 형태가 될 것이다. 유형 VI 국회-지방대립형으로서 국회의원과 광역단체장, 기초단체장이 모두 소속정당이 다른 유형으로서 예산확보나 사업추진에 있어서 다소의 어려움이 예상되는 구조라고 할 수 있다.

중앙과 지방정부간의 갈등이라는 측면에서 본다면 중앙정부에 대한 재정의존도가 높은 우리나라 지방정부들의 경우 독자적인 활동에는 한계가 있어서 우려하는 수준의 갈등관계는 발생되지 않을 것이다. 다만, 사안별로 가령, 재산세 인하 문제 등과 관련해서 중앙정부와 지방정부간 갈등의 소지는 있을 것이다. 이러한 갈등은 유형 II에 속하는 지방자치단체로서 수도권에 소재하고 있는 자치단체들의 경우 많이 나타날 소지가 있을 것이다. 그러나 이러한 수준의 갈등은 어느 나라에서나 발견될 수 있는 성격으로서 우려할 수준은 아니라고 생각한다.

2) 지방정부의 중앙정치 예속

유형 I과 유형 II에 해당되는 지방자치단체의 경우 중앙정치에 지방정부가 예속될 가능성은 클 것이다. 정책과 공약으로 선택된 것이 아니라 정당의 색깔로 당선된 단체장과 지방의원들은 주민보다도 정당에 줄을 서서 충성하려는 경향이 있을 것이기 때문이다. 이 경우, 지방단체장들은 향후의 공천문제를 의식해서 중앙정당의 영향을 받을 가능성은 커지며 가령 공무원의 인사문제 등에서도 중앙당이 개입할 소지가 있을 것이다. 이 문제는 결국 기초단체의 공직자에 대한 정당공천배제의 필요성으로 이어질 것이다.

2. 지방과 지방간 관계: 수도권과 비수도권 갈등

서울, 인천, 경기 등 수도권 자치단체장들의 경우 광역이든 기초이든 대부분은 수도권 규제완화, 행정중심복합도시에 대한 제동을 선거공약으로 내건바 있다. 이는 비 수

도권 자치단체들의 공약과 정반대 현상이다. 이로 인한 수도권-비수도권 갈등은 중앙과 지방간의 갈등이상으로 커질 가능성이 있다. 동시에 모든 당선자들이 기업유치, 지역경제 활성화 등을 공약으로 내 건 바 있는데 수도권 기업들의 비 수도권으로의 이전을 위한 각종 규제 및 세제조치 등의 결정에 있어서 분쟁과 갈등의 소지가 커질 것이다. 이러한 수도권, 비수도권 갈등은 중앙정치를 상대로 치열한 로비전으로 이어져서 우리사회의 또 다른 분열 현상을 낳을 가능성도 있을 것이다.

3. 지방내 관계

1) 공직사회 줄서기 후유증

신임 자치단체장들은 공무원 중에서 자기와 경쟁관계에 있었던 후보자를 지원해 준 공무원들에 대한 보복성 인사를 할 가능성이 있으며 이로 인해 공직사회가 크게 술렁일 가능성이 있다. 현직 단체장의 영향 아래에 있던 공무원들로서 지원요구를 거절하기 어려운 부분도 있었을 것이고 또는 자신의 영달을 위해 자발적으로 특정 후보를 지원함으로써 스스로 정치적 중립성을 훼손시켰던 것이 사실일 것이다. 그러나 이에 대한 보복성 인사가 행해질 경우 또 다른 갈등과 분열을 발생시킬 수 있을 것이다.

2) 메니페스토 이행문제

지난 선거에서는 정책선거를 표방하면서 메니페스토 운동이 큰 관심을 모은 바 있다. 비록 정당에 의한 투표행태로 이어지는 바람에 실질적인 영향을 미치지 못했다고 하더라도 메니페스토에 의한 정책선거는 바람직하다고 본다. 영국의 경우 메니페스토는 2년여에 걸쳐 검토를 거친 끝에 작성되나 우리나라의 경우에는 선거에 임박하여 급조를 한 관계로 외형은 메니페스토를 갖추었다고 하더라도 내실면에서는 공약으로서의 문제투성이인 경우가 많다. 공천결정이 선거 한 두달전에 이루어진 제도하에서 공약은 급조될 수 밖에 없었고 개별 공약의 사업타당성분석은 원천적으로 이루어질 수 없는 실정이다. 따라서 실현가능성이 없던지, 투입대비 산출면에서 비효율을 낳을 수밖에 없는 많은 공약들을 선거공약이라는 이유로 무리하게 추진할려고 하는 경우 공약이행 평가면에서는 좋은 평가를 받을지 모르나 예산낭비와 비효율성이라는 새로운 문제로 대두될 가능성이 있다.

3) 주민소환제의 이슈화

주민소환에 관한 법률안이 국회를 통과(2006년 5월2일)하였고 2007년 7월부터 시행이 예정되어 있다. 입법화를 거친 지방단체장 및 지방의원들에 대한 주민소환제

가 내년부터 시행되면 지방자치단체에서는 시민단체를 중심으로 문제가 있는 지방공직자들에 대한 주민소환제의 적용을 시도할 것이다. 현재 주민소환법은 구체적 청구사유를 명시하지 않고 있으며 발의요건도 청구서명인 수가 시행되기에 까다롭다는 지적이 많다. 가령, 청구서명인 수는 시도지사는 청구권자 총수의 100분의 10이상, 시장군수구청장은 청구권자 총수의 100분의 15이상, 시도의원 및 시군군의원은 청구권자 총수의 100분의 20이상으로 하고 있는데(제7조 제1항) 이에 대해서 발의요건을 완화시킬 필요성이 많이 제기될 것이다.

4) 비리발생 가능성 문제

단체장과 지방의회의원 다수가 같은 정당으로 구성되어 있는 지방자치단체가 많음으로서(광역의 경우 16개중 15개, 기초의 경우 230개 중 182개) 지방권력의 비리발생가능성이 많이 지적되고 있다. 이는 중요한 문제로서 지방의회의 본래기능인 집행부에 대한 견제기능 부실이 우려된다. 주민소환제의 활성화를 더욱 필요하게 만드는 요인이기도 하며 이에 대해서는 다양한 노력이 필요할 것이다. 특히 한나라당의 경우 지방권력의 많은 부분을 차지함에 따라 지방자치단체장이나 의회의 비리는 곧 바로 한나라당에 대한 비판으로 이어질 것이기 때문에 중앙당이 소속 단체장이나 지방의원들에 대한 정기적 모니터링 등 일정한 관여의 필요성이 요청될 것이고 이와 관련한 개입조치가 대두될 것이다.

5) 행정혁신에의 요구 강화

메니페스토 운동의 연장선상에서 시민단체들이 단체장들에 대한 공약의 이행평가에 더욱 관심을 가질 것이고, 비리발생에 대한 견제필요성의 요청으로 자치단체에 대한 투명성요구, 전문성 증대요구, 예산절감 등 행정혁신의 요청은 더욱 강해질 것이다. 중앙정부 입장에서도 획일적인 예산배분이 아니라 성과와 능력에 기초한 인센티브 제공방식 등 유인정책의 수단이 늘어날 것이므로 지방자치단체입장에서는 이러한 행정혁신을 위한 구체적 노력을 하지 않을 수 없을 것이다.

이상에서는 향후 지방정부 전체적으로 볼 때 쟁점이 될 수 있는 사안들을 예상해 보았다. 이 외에도 현재의 광역-기초 2계층제에서 인접한 몇 개의 자치단체를 통합하여 단층자치단체로 변경시키려는 정치권의 노력도 장기적으로는 시도될 것이다. 현재의 계층구조가 안고 있는 문제점과 이에 대한 대안으로서 단층제에 대한 공론화 과정도 장기적으로는 있을 것으로 예상된다.

IV. 결론 : 지방정부의 향후 운영방안

1. 중앙정부/지방정부 전체적 입장에서의 방향

개별 지방정부 입장이 아니라 지방정부 전체적 입장에서 볼 때 이상에서 제기한 상황변화 및 쟁점들을 고려해서 향후 지방정부의 운영방안을 제시해 볼 수 있을 것이다.

1) 지방정부 연합체 구성

지방자치선진국의 경우 지방정부들의 목소리가 중앙정부의 정책결정과정에 내실있게 반영될 수 있도록 하기 위해 지방정부 연합체가 구성되어 있으며 이러한 연합체는 법적 성격을 지니고 있다. 따라서 중앙정부는 지방정부에 영향을 미치는 정책을 결정할 때 지방정부연합체의 동의를 이끌어 내기 위하여 지속적인 자문문서(consultation document)를 내게 하고 동의를 구한 상태에서 지방정부의 중요정책을 결정한다. 예를 들면, 영국의 경우에는 LGA(Local Government Association)이라는 조직이 있고 모든 지방정부들이 모든 회원으로 가입해 있으며 이 LGA는 영국 중앙정부가 지방정부에 영향을 미치는 정책을 결정할 때 협상의 카운터파트로서 기능을 수행한다. 우리나라의 경우에는 현재 전국시도지사협의회, 시장군수구청장협의회, 도의회협의회, 시군구의회 협의회 등 4단체로 지방정부의 의견을 개진할 수 있는 단체들이 있으나 분산되어 지방의 힘이 실리지 못하고 있으며 지방의 사안에 대하여도 각각 다른 목소리를 내는 경우도 있다. 또 의견반영 수준도 의견의 개진수준에 머물고 있다. 따라서 우리나라의 경우에도 영국의 경우와 같이 지방정부 관련 4개의 조직을 통합하여 가칭 '지방정부연합체'를 구성하고 이 연합체가 중앙정부의 지방의견반영을 위한 카운터파트로서 역할을 할 수 있도록 법적 기구로서 인정해 주는 방안이 필요하다. 아울러 이러한 지방정부연합체에는 각 지방간 분쟁이나 갈등이 있을 때 이를 자체적으로 해결할 수 있는 원칙이나 기준등을 적용하는 분쟁조정위원회 등을 구성하게 하고 수도권과 비수도권간의 갈등이나 개별 지방정부간의 갈등이나 분쟁이 생길 때 지방수준에서 해결할 수 있는 자체적 해결장치로서 역할과 기능을 갖게 하는 것이 필요하다고 생각한다.

이러한 지방정부 연합체는 중앙과 지방간의 갈등이 생길 때 지방의 목소리를 하나로 묶어서 내게 함으로써 실효성이 있는 조직으로서 기능할 수 있을 것이다.

2) 성과감사제도의 도입/실시

지방정부에 대한 감사는 필요한 제도임에도 불구하고 지금까지는 중복감사, 법규중심의 감사, 정치적 고려가 있는 감사 등의 측면에서 많은 비판을 받아 왔다. 중앙정부가 지방정부에 대해서 견제할 필요성은 지방정부가 중앙정부에 대해서 가지는 것과 같다. 또 주민의 세금으로 공급되는 공공서비스가 효율적이면서 품질면에서 양호해야 함은 당연하다. 즉, 분권화를 하되 지방정부에게 책임을 묻는 제도는 필요한 것이다. 이를 담보하기 위해서는 우리나라도 지방자치선진국처럼 성과감사체제로 바뀌어야 한다. 이에 대한 모델은 영국의 종합감사제도(Comprehensive Performance Audit)가 될 수 있다. 철저한 독립성이 유지되는 감사기관이 법규중심이 아니라 성과중심으로 감사를 행하고 이에 대한 결과를 공표하여 자치단체를 서열화하며 성과평가가 양호한 자치단체에게는 가령, 향후 5년동안 감사면제, 지방채 발행의 한도폐지, 기타 재정상의 특례조치 등 인센티브를 제공하고 반대로 성과가 부실한 단체에게는 정상회복계획(recovery plan)의 마련이나 심지어는 개별 서비스 제공권의 박탈과 같은 패널티가 주어진다. 다만, 영국의 경우에는 감사를 하는 경우 감사기관의 철저한 독립성이 유지되고 평가지표 설정과정에서 지방정부연합체와 완전 합의하며 동시에 정치적으로 악용되는 점이 없다는 점이다. 즉, 지방감사가 정치적 목적과 연관되어 있다는 논쟁자체가 발생되지 않는 점이 우리나라와는 완전히 다르다고 할 수 있다. 이러한 점만 담보된다면 지방정부에 대한 성과감사제도의 도입은 필요하다고 하겠다. 이를 통해서 중앙정부는 정치적 요인이 아닌 성과를 기초로 지방정부 견제를 할 수 있을 것이다.

3) 주민소환제

현행 주민소환제법상으로는 소환사유가 명시되어 있지 않아서 공약불이행이나 정책실패, 무능력과 같은 사유가 포함될 지에 대한 논란은 있다. 그러나 개별적 사유에 따라 주민의 여론을 반영하여 처리된다면 지방정부에 대한 견제장치로서 큰 역할을 할 수 있을 것이다. 현재의 발의요건은 지나치게 까다롭다는 지적이 있으며 현재와 같은 동일정당소속의 단체장과 의회가 지배하는 단체가 많은 경우에는 주민소환제가 큰 역할을 할 수 있을 것이므로 이를 보다 활성화하기 위해 발의요건을 완화하는 것이 필요하다고 생각한다.

2. 개별 지방정부 입장에서 운영방향

이하에서는 개별 지방정부 입장에서 향후의 운영방향을 생각해 보기로 한다. 물론 개별 지방정부가 처한 상황이 다르기 때문에 획일적으로 방향을 제시할 수는 없다.

다만, 향후 발생되는 상황변화를 고려하면서 많은 지방자치단체에게 공통적으로 해당될 수 있는 향후 운영방향을 제시해 본다면 다음과 같다.

1) 지방정부의 운영방향으로서 '기업(起業)지방정부' 설정 필요

대부분의 지방단체장들은 선거공약에서 '일자리 창출', '지역경제 활성화', '기업유치' 등을 내건 바 있다. 그렇다면 이를 어떻게 실천시킬 것인가? 필자는 우리나라의 모든 지방정부들의 운영방향내지 이념은 '기업(起業)지방정부'가 되어야 한다고 생각한다. 여기서 '기업'(起業)이란 한자가 의미하듯이 회사를 의미하는 기업(企業)이 아니라 '업'(業)을 일으키는 것을 의미한다. 즉, 먹고살 수 있는 일을 만들고 이를 촉진시키는 것을 의미한다. 이는 반드시 공업도시를 지향하라는 것이 아니며 지역의 부존자원이 어떠한 것이든 인적, 물적 자원을 일자리로 연결시킬 수 있어야 한다는 것이다. 이것이 가능하려면 자치단체 조직의 직제도 이에 부응할 수 있도록 만들어야 할 것이며 모든 사업예산편성은 말할 것도 없고 공무원 교육훈련이나 심지어 지역의 사회단체에 대한 지원금을 결정하는데 이르기 까지 이러한 '기업지방정부'의 이념이 투영되도록 해야 한다는 것이다. 사람이 찾아오지 않는 지역은 죽은 도시나 마찬가지이다. 업을 일으켜 일자리로 연결되도록 할 때 그 도시는 활력있고 살아 있는 도시가 될 수 있을 것이다.

이러한 지방정부의 운영방향으로서 '기업지방정부'를 실천하기 위한 수단은 여러 가지가 있을 수 있다. 이하에서는 필자가 가장 중요하다고 생각되는 2가지만 제시하기로 한다.

(1) 지역차원의 '노사정 거버넌스' 및 '노사평화지대' 설치

비수도권은 최근에 급격한 인구유출 및 그로 인한 각종 산업의 약화로 어려움을 겪고 있다. 이에 대한 비수도권의 지금까지의 대응방식은 수도권에 대한 규제강화 조치가 가장 큰 주류를 이루었다. 공장총량제의 철저한 이행 등이 그런 류의 것이다. 이는 그 자체로서 의미가 없는 것은 아니나 지금까지 나타난 수도권규제강화 조치는 수도권 기업들이 비수도권으로 이전하는 것이 아니라 중국이나 기타 외국으로 이전하고 있다는 것은 주지의 사실이다. 이는 제로섬 게임이 아니라 오히려 마이너스 게임이 될 수 있다. 이제는 더 이상 수도권규제강화라는 네거티브 전략에 치중할 것이 아니라 지역자체에서 포지티브 전략을 통해 새로운 친기업환경 설정을 위한 노력을 획기적으로 해야 할 때라고 생각한다. 그 한 가지 방편은 지역차원의 '노사평화지대'설치이다.

노사문제는 기업활동을 하는 기업인 입장에서 가장 어려운 문제 중의 하나이다. 이러한 문제를 지역차원에서 자체적으로 해결하는 노력이 필요하다는 점이다. 이 개념은 지역내의 일정한 산업지대를 가칭 '노사평화지대'로 설정하고 이 지역에서는 기존의 노사가 해결당사자로서 해 오던 각종 노사문제를 지역원로, 학계, 시민단체 등이 참여하는 지역차원의 가칭 '노사정 거버넌스'가 대행하도록 하자는 것이다. 이 노사정 거버넌스가 근로조건, 임금문제 등을 종업원 측을 대행해서 처리해 주는 것이다. 아울러 이 노사평화 지대안에서 활동하는 기업들의 종업원들에게는 지역에서 조례를 만들어서 지역차원의 각종 패키지화된 지원프로그램으로 지원해 주는 것이다. 가령, 일정한 기금으로 종업원들의 자녀들에게 장학금을 지급한다던지, 지역의 보건소 방문팀을 특별 구성하여 종업원 가족에게 정기적으로 찾아가는 방문보건 서비스를 제공한다던지 등 지역이 가지고 있는 시설들을 최대한 활용하여 팩키지화된 지원을 해 줌으로써 친기업환경을 조성하자는 것이다. 이렇게 하여 유치된 기업은 결국 지역에 대한 세수증대, 전후방 파급효과 증대, 인구유입 효과 증대 등 결국에는 지역전체에 도움이 되며 이는 지역주민의 복지증진과 연결될 것이다. 종업원에 대한 지원규모가 클수록 주민의 동의를 구해야 할 일이며 단체장 입장에서는 주민투표를 거쳐서 결정을 할 만큼 파격적인 지원책이라도 강구하는 적극적 자세가 필요하다고 생각한다. 이는 지역별로 차별화되게 발전할 수 있을 것이며 우선 시범지역이라도 실시하여 점차적으로 확대해 나갈 수 있을 것이다.

비수도권 지역에서 이러한 노사평화지대 하나만 제대로 설치하여 운영된다면 이는 엄청난 유인효과를 가져올 것이라고 생각한다. 물론 이를 위해서는 현재 특별행정기관으로서 지방노동청이 가지고 있는 기능들이 지방으로 이양되어야 할 것이며 시민들의 높은 사회적 자본수준이 요구됨은 물론이다. 아울러 시민단체가 적극적으로 나서서 설득하는 과정 등이 필요할 것이며 노사문제에 대해서 평소 가지고 있는 인식상의 큰 전환이 요청되는 일이다. 이것이 성공한다면, 우리나라 공간내에서 이 장소에 있는 기업을 저 장소로 옮기는 제로섬내지 마이너스 게임이 아니라 외국기업을 유치하는데 있어서나 외국에 나가 있는 우리나라 기업들도 다시 들어오게 할 수 있는 유인으로서 큰 기능을 할 수 있을 것이다. 이것이 서로 상생할 수 있는 새로운 차원의 노사문화가 아닌가 생각하며 이러한 친기업환경의 조성은 노사가 같이 공존하면서 지역의 경쟁력을 높일 수 있는 윈윈전략이라고 생각한다.

(2) 기업활동 영향평가제도의 도입

이 제도 역시 친기업환경 조성책으로서의 기능과 관련된다. 지방정부의 모든 정책을 결정하는데 있어서 구체적 사업이 과연 기업(起業)활동을 하는데 어떠한 영향을

미치는지를 사전에 분석하고 기업(起業)활동에 미치는 악영향을 최소화하자는 취지이다. 이는 교통영향평가나 환경영향평가제도처럼 특정 사업이 기업활동에 미치는 영향을 사전분석하여 악영향을 최소화함으로써 친기업활동 분위기를 조성하자는 것이다.

2) 지방정부의 지배구조유형별 차별화된 전략 필요

위의 <표 1>에서 제시한 바와 같이 7월 1일 출범하는 민선 제4기 지방정부는 지배구조상으로 볼 때 다양하다. 각 지방정부는 자신들의 처한 지배구조를 고려하면서 중앙정부에 대한 예산사업 설득이나 자치단체 내에서 각종 사업 추진할 때 이러한 여건을 고려하여 차별화된 전략개발을 할 필요가 있다.

3) 선거공약에 대한 재검토 및 이행계획서 작성

앞으로는 단체장으로 선출되었다 하더라도 선거당시 제시했던 공약에 대한 매년도 및 임기종료와 더불어 종합평가함으로써 선거공약의 이행여부가 대단히 중요한 의미가 될 것이다. 이번에 메니페스토 운동이 큰 관심을 가진 결과 선거공약들이 많이 외형을 갖추어 제시되었으나 현실적으로 급조된 결과 실천성이나 경제적 타당성 면에서는 많은 문제가 있다. 이를 무리하게 추진하여 더 큰 비효율과 예산낭비를 발생시키는 대신에 처음부터 새로 재평가를 실시하여 수정하더라도 현실성있게 이행계획서를 수립할 필요가 있다.

4) 행정혁신의 지속적 추진

지방정부에게는 행정혁신이 지속적으로 요청될 것이다. 요청되는 행정혁신의 범위는 대단히 포괄적이어서 다 망라하긴 어려우나 우선 시급한 것은 자치단체간 협력을 통한 공공시설의 공동이용(공설운동장, 체육관 등), 혐오시설의 빅딜과 같은 협력적 방법에 의한 예산절감, 공동문제 해결 등의 노력이다. 영국의 경우 지방정부들은 부동산이나 장비들을 공유하기도 하고(예를 들면 컴퓨터) 공동구매활동을 하기도 한다(joint purchasing schemes). 예를 들면, 영국 남서부 자치단체들의 경우 「물품구매 및 분배 컨소시엄」(Consortium for Purchasing and Distribution, CPD)을 공동으로 형성하여 물품을 공동구매함으로써 운영경비를 줄이고 경제성을 도모한 것을 지적할 수 있다. 이 외에도 교육 및 주택분야 등에서 컨소시엄을 형성한 사례 및 EC(European Community)의 재정지원 프로그램에 대해 공동입찰을 하는 사례(Avon 및 Gloucester 카운티의 경우)등도 있다(Byrne, 1994).

5) 통합적 리더쉽 발휘

정치적 중립성을 유지하지 않고 특정 후보를 선거지원한 공무원들의 경우 도덕적 비판을 당하는 것은 당연하다. 아울러 법률적 문제가 되는 경우에는 법적 제재를 받아야 할 것이다. 그러나 당선자들은 법률적 문제에 연루된 경우를 제외하고는 대승적 차원에서 통합적 리더쉽을 발휘하여 모든 공무원들을 감싸안고 더욱 열심히 일하게 할 수 있는 관용과 아량을 베풀어야 할 것이다. 보복성 인사는 새로운 보복을 낳고 공직사회의 분열과 이는 또 다른 갈등을 낳을 것이다.

<참 고 문 헌>

강형기. (2005). 「논어의 자치학」. 서울: 비봉출판사.

김도훈, 문태훈, 김동환. (1999). 「시스템다이나믹스」. 서울: 대영문화사.

이기우. (2003). 「지방분권과 시민참여」. 서울: 역사넷.

이승종. (2003). 「지방자치론」. 서울: 박영사.

이종수. (2002). 「지방정부이론」. 서울: 박영사.

임성일. 최영출. (2001). 「영국의 지방정부와 공공개혁」. 서울: 법경사.

Audit Commission. (2005). *Local Government National Report December 2005*. Audit Commission.

Behn, R.D. (2003). Why measure Performance? Different Purposes Require Different Measures, *Public Administration Review*, Vol. 63, No. 5, Sep-Oct.

Berman, E. (2002). How useful is Performance Measurement, *Public Performance and Management Review*, Vol. 25, No. 4.

Davis, M. Performance Measurement in the UK Public Sector: understanding performance indicators. *Journal of Finance and Management in Public Services*, Vol. 3, No. 3.

Hill, A. (2005). *Developments in the Measurement of Public Sector Performance*. HM Treasury.

HM Treasury. (2005). *Choosing the Right Fabric*. HM Treasury.

McAdam, R. and Bailie, B. (2002). Business performance measures and alignment impact on strategy: The role of Business Improvement

Models, *International Journal of Operations and Product Management*, Vol. 22, No. 9/10.

Neely, A. & Adams, C. (2002). The performance prism. Financial Times/Prentice Hall, London.

http://www.audit-commission.gov.uk

<부록> 소속당 기준 분류

<표1> 국회의원·광역단체장·기초단체장 및 광역·기초의회 과반수이상 동일 정당인 자치단체

광역단체(정당)	국회의원	기초단체(정당)	광역단체(정당)	국회의원	기초단체(정당)	광역단체(정당)	국회의원	기초단체(정당)
서울시(한)	한	영등포구(한)	경상북도(한)	한	경산시(한)	전라남도(민)	민	보성군(민)
		강남구(한)			청도군(한)			해남군(민)
		서초구(한)			문경시(한)			회순군(민)
		종로구(한)			예천군(한)	부산시(한)	한	사상구(한)
		용산구(한)			안동시(한)			남구(한)
경기도(한)	한	성남시(한)			영양군(한)			부산진구(한)
		김포시(한)			영덕군(한)			영도구(한)
		파주시(한)			봉화군(한)			연제구(한)
		광주시(한)			울진군(한)			금정구(한)
		포천시(한)			구미시(한)			수영구(한)
		연천군(한)			청송군(한)			해운대구(한)
		과천시(한)			포항시(한)			기장군(한)
		의왕시(한)			상주시(한)			서구(한)
		이천시(한)			성주군(한)			동래구(한)
		여주군(한)			칠곡군(한)			중구(한)
		양평군(한)	경상남도(한)	한	거제시(한)			동구(한)
강원도(한)	한	화천군(한)			통영시(한)			북구(한)
		양구군(한)			고성군(한)			강서구(한)
		인제군(한)			합천군(한)	대구시(한)	한	서구(한)
		강릉시(한)			진주시(한)			중구(한)
		원주시(한)			진해시(한)			남구(한)
		속초시(한)			남해군(한)			달서구(한)
		고성군(한)			마산시(한)			달성군(한)
		양양군(한)			산청군(한)			북구(한)
		춘천시(한)			거창군(한)			동구(한)
충청남도(한)	한	아산시(한)			사천시(한)			수성구(한)
		홍성군(한)	전라북도(우)	우	순창군(우)	인천시(한)	한	연수구(한)
		예산군(한)			전주시(우)	울산시(한)	한	남구(한)
		부여군(한)			익산시(우)			북구(한)
경상북도(한)	한	김천시(한)			진안군(우)			중구(한)
		영주시(한)	전라남도(민)	민	목포시(민)			
		경주시(한)			담양군(민)			
		영천시(한)			고흥군(민)			

※ 기초자치단체 96개(열린우리당 4개, 한나라당 86, 민주당 6개).

<표 2> 국회의원·광역·기초자치단체장 출신 정당이 상이한 자치단체

광역단체명	기초단체명	국회의원	광역단체장	기초단체장	광역의회 (과반이상)	기초의회 (과반이상)
경기도	양주시	열린우리	한나라	무소속	한나라	한나라
충청북도	증평군	열린우리	한나라	무소속	한나라	혼합
	괴산군	열린우리	한나라	무소속	한나라	한나라
	음성군	열린우리	한나라	무소속	한나라	한나라
충청남도	서천군	국민중심	한나라	열린우리	한나라	국민중심
	태안군	열린우리	한나라	국민중심	한나라	국민중심
	당진군	국민중심	한나라	열린우리	한나라	혼합
전라남도	장흥군	열린우리	민주	무소속	민주	민주
인천광역시	강화군	혼합	한나라	무소속	한나라	한나라

※ 기초자치단체 9개

<표 3> 광역단체장과 기초단체장이 동일 정당인 자치단체

광역단체명 (정당)	기초단체명 (정당)	기초의회 과반정당	국회의원	광역단체명 (정당)	기초단체명 (정당)	기초의회 과반정당	국회의원
서울시 (한)	중구(한)	한	무	강원도 (한)	태백시(한)	한	우
	도봉구(한)	한	우		영월군(한)	한	우
	양천구(한)	한	혼합		평창군(한)	한	우
	중랑구(한)	한	우		정선군(한)	한	우
	광진구(한)	한	우		홍천군(한)	한	우
	구로구(한)	한	우		횡성군(한)	한	우
	동대문구(한)	한	우		철원군(한)	한	우
	마포구(한)	한	혼합	충청북도 (한)	청주시(한)	한	우
	강서구(한)	한	우		충주시(한)	한	우
	강북구(한)	한	우		제천시(한)	한	우
	서대문구(한)	한	혼합		단양군(한)	한	우
	관악구(한)	한	우	충청남도(한)	천안시(한)	한	우
	성북구(한)	한	우	경상남도 (한)	창원시(한)	한	혼합
	은평구(한)	한	혼합		김해시(한)	한	혼합
	금천구(한)	한	우	전라남도 (민)	순천시(민)	민	우
	동작구(한)	한	우		여수시(민)	민	우
	노원구(한)	한	우		광양시(민)	민	우
	성동구(한)	한	우		강진군(민)	민	우
	강동구(한)	한	혼합	부산시(한)	사하구(한)	한	혼합
	송파구(한)	한	혼합	울산시(한)	울주군(한)	한	우
경기도 (한)	의정부(한)	한	우	광주시 (민)	동구(민)	민	우
	군포시(한)	한	우		서구(민)	민	우
	안성시(한)	한	우		남구(민)	민	우

	시흥시(한)	한	우		광산구(민)	민	우
	안양시(한)	한	우		북구(민)	민	우
	안산시(한)	한	우	대전시 (한)	중구(한)	한	무
	수원시(한)	한	우		동구(한)	혼합	우
	하남시(한)	한	우		유성구(한)	한	우
	오산시(한)	한	우		서구(한)	한	우
	화성시(한)	한	우		대덕구(한)	한	우
	평택시(한)	한	우	인천시 (한)	계양구(한)	한	우
	용인시(한)	한	혼합		부평구(한)	한	우
	고양시(한)	한	우		남구(한)	한	우
	남양주시(한)	한	우		남동구(한)	한	혼합
	부천시(한)	한	우		중구(한)	한	우
	광명시(한)	한	혼합		동구(한)	한	우
	동두천시(한)	한	우		옹진군(한)	한	우
강원도	동해시(한)	한	국		서구(한)	한	혼합
	삼척시(한)	한	국				

※ 국회의원, 광역·기초단체장 및 광역·기초의회 모두 동일 정당은 제외.
※ 기초자치단체 77개(한나라당 68개, 민주당 9개)

<표 4> 국회의원과 기초단체장이 동일 정당인 자치단체

광역단체명	기초단체명 (정당)	국회의원	광역단체장	광역의회 (과반이상)	기초의회 (과반이상)
경기도	구리시(우)	열린우리	한나라	한나라	한나라
충청북도	진천군(우)	열린우리	한나라	한나라	한나라
충청북도	청원군(우)	열린우리	한나라	한나라	한나라
	보은군(우)	열린우리	한나라	한나라	한나라
	옥천군(우)	열린우리	한나라	한나라	한나라
	영동군(우)	열린우리	한나라	한나라	열린우리
충청남도	보령시(국)	국민중심	한나라	한나라	혼합
	논산시(국)	국민중심	한나라	한나라	국민중심
	계룡시(국)	국민중심	한나라	한나라	한나라
	금산군(국)	국민중심	한나라	한나라	혼합
	공주시(국)	국민중심	한나라	한나라	국민중심
	연기군(국)	국민중심	한나라	한나라	혼합
	서산시(우)	열린우리	한나라	한나라	혼합
경상남도	하동군(한)	한나라	한나라	한나라	혼합
전라남도	구례군(우)	열린우리	민주당	민주당	민주당
	영암군(우)	열린우리	민주당	민주당	민주당
	완도군(우)	열린우리	민주당	민주당	민주당
울산광역시	동구(무)	무소속	한나라	한나라	혼합

※ 국회의원, 광역·기초단체장 및 광역·기초의회 모두 동일 정당은 제외.
※ 기초자치단체 18개(열린우리당 10개, 한나라당 1개, 국민중심당 6개, 무소속 1개).

<표 5> 기초자치단체장과 기초과반의원 정당이 상이한 자치단체

광역단체명	기초단체명	기초단체장	기초의회	광역단체명	기초단체명	기초단체장	기초의회
경기도	구리시	열린우리	한나라	경상남도	함양군	열린우리	혼합
	양주시	무소속	한나라	전라북도	군산시	민주	열린우리
	가평군	무소속	한나라		정읍시	무소속	열린우리
충청북도	증평군	무소속	혼합		고창군	민주	혼합
	진천군	열린우리	한나라		남원시	민주	열린우리
	괴산군	무소속	한나라		무주군	무소속	열린우리
	음성군	무소속	한나라		장수군	무소속	열린우리
	청원군	열린우리	한나라		임실군	무소속	혼합
	보은군	열린우리	한나라		김제시	무소속	민주
	옥천군	열린우리	한나라		완주군	민주	열린우리
충청남도	보령시	국민중심	혼합	전라남도	곡성군	무소속	민주
	서천군	열린우리	국민중심		장성군	무소속	민주
	연기군	국민중심	혼합		함평군	무소속	민주
	서산시	열린우리	혼합		영광군	무소속	민주
	당진군	열린우리	혼합		진도군	열린우리	민주
	청양군	국민중심	혼합		나주시	열린우리	민주
경상북도	군위군	무소속	한나라		무안군	열린우리	민주
	의성군	무소속	한나라		신안군	무소속	민주
	울릉군	무소속	한나라		광양시	민주	혼합
	고령군	무소속	한나라		구례군	열린우리	민주
경상남도	양산시	무소속	한나라		장흥군	무소속	민주
	의령군	무소속	한나라		영암군	열린우리	민주
	함안군	무소속	한나라		완도군	열린우리	민주
	밀양시	열린우리	한나라	울산광역시	동구	무소속	혼합
	창녕군	무소속	한나라	대전광역시	동구	한나라	혼합
	하동군	한나라	혼합	인천광역시	강화군	무소속	한나라

※ 기초자치단체 52개

상사와 부하간의 신뢰가 조직효과성에 미치는 영향

The Influence of Trust Between Senior and Inferior on Organization Effectiveness

이 철 수 (서산시의회 의원) · 이 상 엽 (한서대학교 행정학과 교수)

Until nowadays, point of view on the trust study argued not the analysis appeared trust action but psychological position or attitude. So that, This study is on organizational effectiveness between senior and Inferior in the public organization, appeared trust action of human in actual fact.

This statistical analysis execute to factor analysis testing the lower part through confirmation factor analysis. Actual statistical analysis make use regression analysis in SPSS 10.1.

This study take advantage of following way for trust improvement.

① If the personnel of organization is recognized higher reform leadership from leader, it get higher trust lever.

② The exhibition of reform leadership is derived organization and duty engrossment or organization action's display.

③ Reform leadership and trust in authority delegation hold senior and inferior in great account relationship.

④ The senior has to do with ability, goodwill, truthfulness and consistency for trust from inferior.

⑤ Cognition to Inferior's ability for senior's trust Insurance make account to decide to trust of inferior.

⑥ The senior's trust factor to Inferior operated cognition, truth, consistency, intimacy etc. to inferior's good intentions

⑦ Friendship of senior and inferior relationship promoted constant and multipronged interaction. Through this way, they are provided the important opportunity in the reciprocal information acquirement.

⑧ The fairness in the organization have influence to senior's trust to inferior.

키워드 : 신뢰, 조직효과성, 리더십, 부하에 대한 상사의 신뢰, 조직

Key Words : trust, organizational effectiveness, leadership, senior's trust to inferior, organization

Ⅰ. 서 론

신뢰는 협력행동을 유발하며, 네트워크의 조직과 같은 조직형태를 촉진시키며, 갈등과 거래의 비용을 감소시킨다. 신뢰는 관계의 문제이며, 이러한 관계의 질에 따라 조직의 성공과 실패가 결정된다. 조직 내에서의 신뢰는 분석수준(또는 신뢰대상)에 따라 개인간 신뢰, 조직신뢰로 나누어진다. 그 중에서 상사에 대한 부하의 신뢰는 효과적인 조직관리에 중요한 의미가 있다. 조직관리에 있어서 중요한 것은 부하로부터의 자발적 협력을 유도해내는 것이고, 자발적 협력의 의지는 상사의 권위 및 결정에 대한 수용의 범위를 확대시킨다(Tyler & Degoey, 1996).

업무를 제대로 수행하기 위해서는 인격을 지닌 사회적 존재들이 서로 관계를 맺으며 함께 협력해야 하기 때문에 거래적이 아닌 사회적 관계, 특히 신뢰 관계를 위한 동기부여와 분위기가 조성되고 신뢰관계가 형성될 때 장기적으로 신뢰의 결여로 인한 비용을 감소시킬 수 있다. 21세기에 들어와 조직 관리의 패러다임은 신뢰가 그 핵심요소라는 인식이 확산되고 있다(Kramer & Tyler, 1996; 박통희 · 원숙연, 2000). 신뢰를 통한 조직 관리는 불필요한 감시·감독의 감소와 그에 따른 거래비용의 절감을 가능하게 하고 업무구조와 과정의 효율성 및 유연성을 증대시킨다. 이와 함께 조직구성원의 참여와 협력을 유도해 효과적인 조정, 높은 성과 및 조직몰입으로 나타나 조직의 효과성을 제고시킬 것으로 기대된다(Smith, Carroll, & Ashford, 1995). 특히 정부관료제의 경우, 신뢰를 바탕으로 공무원들이 조직에 몰입하게 되면 신속성, 자발성을 통해 조직의 효과성이 제고되고 행정수요의 적절한 해결이 가능해짐으로써 국민의 권익을 보호할 수 있게 된다(Carnevale, 1995; 김호정, 1999). 즉, 정부관료제에 있어서 내부 효율성의 제고는 내부적 차원을 넘어서 외부적으로는 국민으로부터 신뢰받는 정부조직이 되고 광범위한 의미에서는 (행)정부신뢰로 이어진다는 점에서 그 중요성이 증대된다. 공공관리분야의 책임자와 학자가 해결해야 할 중대한 문제가 '신뢰의 문제' (Behn, 1995)라고 하는 것도 이러한 맥락에서 논의되고 있는 것이다.

신뢰라는 개념을 행정학분야에서 정의 내리는 작업이 최근에 와서야 본격적으로 이루어지고 있기 때문에 지금까지 연구들은 대부분 신뢰에 대한 기초적인 작업에 국한되어 있었다. 지금까지의 신뢰연구의 관점은 표출된 신뢰행동을 분석의 대상으로 삼았던 것이 아니라 심리적 상태 혹은 태도로서의 신뢰를 다루어왔다. 본 연구에서는 실제 표출된 대인간의 신뢰행동, 특히 행정조직에서의 상사와 부하간의 관계와 조직효과성에 영향을 줄 수 있는 신뢰행동을 분석대상으로 놓고 신뢰연구를 진행하고자 한다.

우리나라는 대표적인 저(低)신뢰사회로 평가되고 있다. 사회전반에 만연된 불신은 신뢰 확보를 위한 불필요한 사회적 비용을 지불하게 하고 그로 인해 사회전반의 비효율을 초래한다(Fukuyama, 1995). 우리나라는 행정 전반을 비롯한 공공기관에 대한 국민의 불신과 이러한 불신으로 인해 야기된 여러 가지 부정적인 결과를 경험하여 왔다. 이러한 저(低)-신뢰의 경향은 정부관료제 내에서도 마찬가지여서 상관은 부하를 믿지 못하고, 부하는 상관을 신뢰하지 않으며, 동료간에 상호 불신이 만연되고, 조직구성원이 조직자체를 불신하는 양상으로 나타나고 있다. 불신은 필요 이상의 감시·감독을 야기하고 구성원간의 방어적 태도로 이어지고 다시 과도한 감시·감독을 하게 하는 불신의 악순환을 초래한다. 이로 인해 업무는 지연되고 구성원들간에는 형식주의가 만연되어 결과적으로 정부관료제의 비효율성을 초래한다.

더욱이, 독특한 양태로 나타나고 있는 지역주의는 정부관료제내의 신뢰에도 막대한 영향력을 행사하고 있다. 한국 사회를 중국과 함께 대표적인 저(低)신뢰사회로 분류한 Fukuyama(1995)는 그 원인을 가족주의에서 찾는다. 가족주의적 문화권에서는 모든 사회생활이 가족을 기본단위로 구성되면서 가족의 범위를 넘어서는 개인이나 집단에 대한 신뢰를 어렵게 한다. 이로 인해 가족 내에서의 높은 신뢰가 가족을 벗어난 개인이나 집단에 대한 신뢰를 저해하고 오히려 불신을 조장함으로써 사회적인 신뢰수준을 저하시킨다.

따라서 본 연구에서는 조직 상황에서 상사와 부하의 관계를 중심으로 신뢰행동에 미치는 요인들과 신뢰와의 관계를 연구하고자 한다. 또한 본 연구를 통하여 상사에 대한 부하의 신뢰에 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 선행연구를 통하여 규명할 수 있을 것이며, 이러한 결과는 행정조직에서 상사와 부하간 신뢰 형성을 위한 지침을 제공해 줄 수 있을 것이다.

국내외논문과 단행본, 각종 보고서 등의 자료를 수집, 분석하였다. 각 변수들에 대한 개념과 이론들을 검토한 후 설문조사를 실시하였으며 확인을 위한 실무 담당자를 대상으로 면담을 실시하였다. 연구모형과 가설을 설정한 다음 설문지 조사기법을 활용하였다. 설문대상자의 선정은 경인지역의 정부투자기관과 연구소에서의 다년간 근무자를 분석대상으로 하였다. 통계처리는 설정된 연구모형에 사용된 하부구조를 갖고 있는 잠재변수의 요인구조를 확인하기 위하여 요인분석에 사용할 문항을 결정한 후, 확인요인분석을 통하여 하부 요인들을 검증하는 요인분석을 실시하였다. 실증분석을 위한 통계처리는 SPSS 10.0을 이용하여 분석하였다. Cronbach's α계수를 이용한 신뢰성의 검증과 탐색적 요인분석을 통한 타당을 검증을 실시한 후, 요인별 확인요인분석과 가설의 검증을 위해 단일차원성 회귀분석을 하였다.

Ⅱ. 신뢰와 조직효과성에 관한 이론적 고찰

1. 신뢰의 정의

신뢰에 대한 논의는 심리학(Deutsch, 1960; Rotter, 1967), 사회학(Luchmann, 1979; Barber, 1983; Zucker, 1986; Coleman, 1990), 경제학(Williamsonm 1993; Fukuyama, 1995), 조직연구(Zand, 1972; Currall, 1990; Mayer et al., 1995; Kramer & Tyler, 1996; Rousseau et al., 1998) 등 다양한 분야에서 진행되어 왔다. 국내에서도 비교적 최근에 사회학(이재혁, 1996, 1998; 김용학 · 손재석, 1998; 이재열, 1998; 박찬옹, 1999)에서 신뢰에 대한 관심이 높아지기 시작한 신뢰는 믿음(CummIngs & Bromiley, 1996), 행동(Zand, 1972), 기대(expectancy: Rotter, 1980) 등 여러 문헌에서 다양하게 사용되고 있다. Mishra & Morrissey(1990)는 "신뢰의 분위기는 효과적이고 생산적인 환경을 만든다. 신뢰수준이 낮을 때에는 정보를 조작하거나 축소시키고 감추려 할 것이며, 신뢰하는 분위기는 사람들이 서로의 아이디어를 자유롭게 공유하는 것이고, 적극적인 자세로 공동목표를 위해 매진할 것이다" 라고 신뢰의 중요성을 설명하고 있다.

Lewis & Weigert(1985)는 신뢰를 사회학의 실체이자 기본적으로 사람들 간의 다양한 관계 속에서 발생하는 사회적 현상이라고 보고 있다. 즉, 신뢰는 지속적인 상호적 교환관계 또는 집단구성원 관계 속에서 발생하는 사회적 속성으로 이해되어야 한다고 보고 신뢰를 일에 관련된 모든 사람이 능력을 다해 자신의 의무를 이행하리라는 기대에 근거하여 위험한 행동을 감수하려는 자세라고 정의하고 있다.

2. 신뢰에 대한 연구의 접근법

(1) 심리학적 관점

① 인성론적 접근 : 심리학적 관점은 그 분석수준에 따라 ① 개인 수준(Intrapersonal level)에서의 연구, ② 개인간 수준(Interpersonal level)에서의 연구로 구분할 수 있다. 신뢰를 인간 개인의 개별적 경험과 사회화에 따라 다양하게 발전하는 심리학적 구성물(속성)로 규정하고 '신뢰 경향성(propensiy to trust)'에 있어서 개인간 차이에 초점을 맞춘다(Lewis and Weigert, 1985). 이러한 관점에서 신뢰는 인성 속에 뿌리내리고 있는 신념, 기대 또는 감정으로 개념화된다.

② 사회심리학적 접근: 신뢰에 대한 사회심리학적 접근은 대인관계에서의 신뢰

를 연구대상으로 한다. 신뢰를 기대된 이익이 기대된 손실보다 적을 수 있는 불확실성에 직면한 개인의 불합리한 선택(Gambetta, 1988)으로 보는 입장이 대표적이다.

(2) 경제학적 관점

신뢰에 대한 경제학적 관점은 개인의 기회주의적 행동을 감소시키는 방향으로 계약, 보상 및 처벌을 어떻게 구조화할 것인가에 초점을 맞춘다. 경제학적 관점에서의 신뢰는 합리적 행위자로서의 인간관과 공리주의적 합리성을 근간으로 한 상호작용의 잠재적 비용과 편익 계산에 기초한 일종의 기대이다(Lewicki & Bunker, 1996).

(3) 사회학적 관점

인간들간의 거래관계에 존재하는 불안과 불확실성을 감소시키고 신뢰를 향상시킬 수 있는 제도의 창출을 강조하는 사회학적 관점은 신뢰의 사회적 속성과 사회적 기능에 초점을 맞춘다. 사회학적 접근은 신뢰를 개인의 심리적 속성으로 규정한 심리학적 관점을 비판하면서 신뢰란 "개인은 심리적 성향이나 선택의 문제로 환원될 수 없는 근본적으로 사회적인 실체"라는 점을 강조한다(Lewis & Weigert, 1985).

(4) 정치학적 관점

신뢰에 대한 정치학적 접근은 정부신뢰 또는 정치신뢰를 정치적 지지와 같은 일종의 정치적 태도로 보고 정부의 활동과 운영에 대한 긍정적인 평가적 태도로 규정한다(박종민, 1993에서 재인용). 정치학적 신뢰연구에 있어서 구체적인 접근방법은 방법론적 개인주의를 채택하여 정부에 대한 신뢰를 국민 개개인의 정부(정치)에 대한 신뢰의 합(sum)으로 보는 입장을 취한다(Lewis & Weigert, 1985).

신뢰에 대한 정치학적 입장에서 중요한 쟁점은 첫째, 신뢰의 대상인 정부(또는 정치)의 범위를 어떻게 설정할 것인가의 신뢰 대상 차원의 문제이고, 둘째, 정부(정치) 신뢰의 구체적인 내용은 무엇인가 하는 것이다. 먼저, 정부(정치)신뢰의 대상과 관련해 정치공동체(political community), 정부체제(regime), 당국자(authority)로 나누기도 하고, 여기에 부가해 정치체제의 공공철학을 추가시키기도 한다. 보다 구체적으로 정부신뢰(정치적 지지)의 대상을 정부당국으로 보는 입장(박종민, 1993)과 정치체제로 확대해야 한다는 입장으로 나뉜다.

이상과 같은 신뢰연구의 다양한 관점 및 접근방법을 정리하면 <표2-1>과 같다.

<표 2-1> 신뢰연구의 제 관점 및 주요내용

관점 및 접근방법	주 요 내 용
심리학적 관점	인성론적 관점 - 개념적 특성: 인간 개인의 개별적 경험과 사회화에 따라 다양하게 발전하는 심리학적 구성물(속성)로 타인(사건)에 대한 일반적인 기대 - 연구의 초점: 신뢰성향에 있어서 개인간의 차이 - Erickson(1959), Deutsch(1958, 1973), Rotter(1967, 1971)
	사회심리학적 관점 - 개념적 특성: 의존성과 불확실성의 상황하에서 타인(신뢰대상)의 형태에 대한 낙관적 기대 - 연구의 초점: 대인간 교환관계에서 존재하는 취약성 - Zand(1972), Golembiewski and McConkie(1975), Hosmer(1995), Lewicki and Bunker
경제학적 관점	- 개념적 특성 : 상호작용의 잠재적 비용과 편익에 대한 계산에 기초한 일종의 기대로 규정 하나 경제관계에서의 신뢰에 대해서 부정적 입장 - 연구의 초점: 위험에 대한 합리적 분석 - Azelord(1984), Coleman(1990), Willamson(1985, 1993)
사회학적 관점	- 개념적 특성 : 심리적 성향이나 경제적 선택의 문제로 환원될 수 없는 사회적 실체 - 연구의 초점 : 위험과 불확실성의 상황에서 신뢰를 향상시킬 수 있는 사회적 제도(구조)의 창출 - Luhmann(1979), Lewis and Weigert(1985), Zucker(1086), Shapiro(1987), Granovetter(1988), Bradach and Eccles(1989)
정치학적 관점	- 개념적 특성 : 정부신뢰를 일종의 정치적 태도로 보고 정부가 국민들의 기대에 부응하여 운영되고 있는가에 대한 긍정적 평가적 태도로 규정 - 연구의 초점 : 정부신뢰를 중심으로 신뢰의 대상인 정부의 범위와 신뢰의 내용 및 정부신뢰의 영향요인에 초점 - Gamson(1973), Miller(1974), Muller and Jukam(1977), Barber(1983)

자료 : 박통희 · 원숙연(2000)에서 재구성

3. 신뢰에 대한 개념의 구성요소

다양한 관점과 그에 따른 신뢰개념의 양산에도 불구하고 신뢰개념을 구성하는 몇 가지 공통된 요소를 발견하게 되는데 위험 감수(risk-taking), 낙관적 기대 및 자발성이다(Johnson-George & Swap, 1982).

(1) 의존성과 위험의 감수

신뢰는 위험의 감수를 전제한다. 위험이란 "손실이 이득을 초과할 가능성"(Deutsch, 1958) 또는 "인지된 손실의 개연성"(Rousseau, et al., 1998)을 의미한다. 신뢰는 신뢰 대상이 기대대로 행위하지 않을 수 있다는 배신의 가능성을 인정한다. 의존성으로 인해 불가피한 위험은 신뢰대상에 대한 정부의 불확실성 및 감시의 불완전성 때문에 심화가 된다.

(2) 낙관적 기대

신뢰는 특정 사건의 발생이나 특정행위자의 행위의 결과에 대한 일련의 낙관적 기

대의 표현이다(Hosmer, 1995). 이러한 맥락에서 신뢰는 "한 단위가 다른 단위에 대하여 느끼는 긍정적 의미의 평가적 태도"로 구성되며 이는 신뢰대상의 행동이 신뢰자의 기대 내용에 부합하는 정도에 따라 상이하게 나타난다. 즉 신뢰대상이 기대된 역할 내용에 따라 행동할 확률이 높다고 신뢰자가 판단한다면 신뢰감은 높아진다(이종범, 1986). 이러한 평가의 근거에는 신뢰대상에 대한 낙관적 기대가 있다.

(3) 자발성

신뢰는 신뢰자의 자발성(willingness)을 전제로 한다. 신뢰란 타인의 신뢰가능성에 대한 믿음 이상의 어떤 것을 포함하는데 그것이 바로 그러한 믿음을 기초로 행동하겠다는 자발적 의지이다.

4. 신뢰의 다차원성

신뢰의 개념적 혼란을 야기하는 중요한 원인 중에 하나가 신뢰의 다차원성이다(Lewis & weigert, 1985). 이러한 다차원성은 내용적 차원과 대상적 차원으로 나누어 살펴볼 수 있다.

1) 내용적 다차원성

신뢰의 내용적 다차원성과 관련한 중요한 쟁점은 신뢰를 인지적, 감정적 차원으로 구성된 태도로 볼 것인가 아니면 행동적 차원까지를 포함하는 행동의 의지로 볼 것인가 하는 문제이다. 전자의 입장에서 신뢰는 "한 단위(신뢰자)가 다른 신뢰대상에 대해 느끼는 긍정적 의미의 평가적 태도"(박종민, 1990)로 규정된다. 이에 반해 신뢰를 인지 · 감정뿐 아니라 행동의 차원까지를 포함하는 행동의 의지로 보는 경우 신뢰는 신뢰대상에 대한 의존성을 확대시키는 적극적인 행위의 의지이다(Zand, 1972).

(2) 대상적 다차원성

신뢰대상의 다차원성과 관련한 문제는 첫째, 대인간 신뢰와 체제적 신뢰의 관계, 두번째, 신뢰의 경험적 연구에 있어서 분석수준의 문제로 나누어볼 수 있다. 먼저 대인간 신뢰와 체제적 신뢰의 문제는 다음과 같다. 신뢰는 그 대상에 따라 대인가 신뢰와 체제적 신뢰로 대별된다.

신뢰란 원래 개인수준의 현상으로 대인간 신뢰가 가장 기본적인 형태로 이를 사적 신뢰라고도 한다, 사적 신뢰는 일차적으로 과거의 상호작용이나 다양한 교환의 결과와 친밀성에 근거해 형성된다. 직접적인 상호작용과 친숙함에 기초한 대인간 신뢰와

는 달리 체제 또는 제도의 기능에 대한 신뢰가 체제적 신뢰이다.

5. 신뢰에 대한 선행연구

1) 상사에 대한 부하의 신뢰 영향요인

조직상황에서 신뢰에 관해 이루어진 대부분의 연구들은 신뢰가 협력, 시민행동, 조직몰입, 협상 등과 같은 다양한 조직효과성 변인에 영향을 미친다고 제안해 왔다. 신뢰의 선행요인에 대한 연구들을 정리하면 <표2-2>과 같다. 연구자들의 공통된 주장은 신뢰객체 특성(신뢰성)이 신뢰객체를 보다 더 또는 보다 덜 신뢰하는데 영향을 미친다는 것이다.

<표2-2> 신뢰의 선행요인(해외연구)

연구자	신뢰의 선행요인
Boyle & Bonacich(1970)	과거 상호작용, 죄수 딜레마 성과에 기초한 주의의 목적
Butler(1991)	유용성, 재능, 일관성, 분별성, 공정성,성실성, 충성도, 개방성, 약속/의무이행, 수용성
Cook & Wall(1980)	신뢰하려는 의도, 능력(ability)
Dasgupta(1988)	처벌에 대한 위협, 약속에 대한 신뢰성(credibility)
Deutsh(1960)	능력, 상생하려는 의도
Ferris, Senner ,Butterfield(1973)	개방성, 감정의 소유권 새로운 행동이 가지는 실험, 집단규범
Ferris, Senner, Maughan(1978)	신뢰객체에 대한 의존성, 이타주의
Gabarro(1978)	개방성, 성실성, 동기, 행동의 일관성, 분별성, 구체적 능력, 대인간 능력, 비즈니스 센스, 판단
GriffIn(1967)	숙달(expertness), 정보자원의 신뢰도, 의도, 역동성, 개인적 매력, 명성
Good(1988)	능력, 의도, 그들이 어떻게 행동할지에 대한 신뢰객체 주장
Hart, Capps, Cangemi, & Cailiouet(1986)	개방성/일치성, 가치분배, 자율성/피드백
Hovland, Janis & Kelly(1953)	전문지식, 거짓말동기
JennIngs(1971)	충성도, 접근가능성, 유용성, 예언가능성
Johnson-George & Swap(1982)	신뢰도(reliability)
Jones, James, & Bruni(1975)	능력, 행동이 개인의 욕구/소망과 관련되어 있는 정도
Kee & Knox(1970)	재능(competence), 동기(motives)
Larzelere & Huston(1980)	호의성, 정직성(honesty)
Liberman(1981)	능력, 성실성(Integrity)
Mayer,Davis & Schoorman	능력, 성실성, 호의성
Mishra	재능(competence), 개방성, 배려, 신뢰도
RIng & Van da Ven	도덕상의 정직성, 호의(goodwill)
Rosen & Jerdee(1977)	판단 또는 재능(competence), 집단목표
SitjIn & Roth(1993)	능력, 가치일관성
Solomon(1960)	호의성(benevolence)
Strickland(1958)	호의성

자료 : 김정호, 2000: 18.

서구사회에서는 합리적인 선택에 기초한 인지적 신뢰가 한국사회에서는 상대방의 바램과 의도에 대한 동일시에 기반을 군 정서적 신뢰가 중심이 된다고 할 수 있다. 국내에서 이루어진 신뢰의 선행요인에 대한 연구들을 살펴보면 아래 표와 같다.

<표2-3> 신뢰의 선행요인(국내연구)

연구자	도구	신뢰선행요인
이동섭(1997)	조직내 상사 신뢰/불신	능력, 성실성, 호의성
문형구(1998)	조직내 상사 신뢰/불신	성실성, 책임감, 업무수행능력, 자율성 부여, 의사소통, 부하에 대한 관심, 일관성, 친밀감
최성원(2000)	조직내 상사 신뢰/불신	능력, 성실성, 호의성
김명언(2000)	조직내 상사 신뢰/불신	직장생활에서의 배려, 육성적 성실성, 개인생활 배려, 격이 없음, 권한위임, 책임감, 직무수행능력, 소신력, 방패 막이, 의견존중, 유대감조성, 자기희생적 솔선수범
이주일(2000)	조직내 상사 신뢰/불신	일관된 행동, 정도를 지키는 행동, 권한의 공유와 권한위향행동, 배려적 행동, 커뮤니케이션의 품질
이영석, 김명언 및 서용원(2000)	회사신뢰/불신	배려, 안정감, 자기성장, 일관성, 지식공유, 관계의 효율성, 사회기여, 약속이행, 조직역량, 도덕성, 조직구조합리성, 조직활성화, 인정

자료 : 김정호, 2000 : 23.

2) 상사에 대한 부하의 신뢰결과

상사에 대한 부하의 신뢰가 결과변수에 미치는 영향을 분석하기 위하여 선행연구(Podsakoff et al., 1990; Konovsky & Pugh, 1994; Mishra & Mishra, 1994; Deluga, 1994; Tyler & Degoey, 1996; Pillai et al., 1999; Davis et al., 2000)에서는 직무만족, 조직시민행동 및 조직몰입과 같은 변수를 조직효과성 변수로 설정하여 연구하였다. 본 연구에서는 이들 변수들의 분석뿐 아니라 상대적으로 실증연구가 부족한 상사에 대한 신뢰를 중심으로 하여 분석하고자 한다.

3) 부하에 대한 상사의 신뢰 영향요인

본 연구는 행정조직에서 상사와 부하간의 신뢰에 영향을 미치는 요인의 규명하여 이것이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 이를 위해 상사와 부하간의 신뢰의 생성기제(Zucker, 1986) 및 신뢰의 함수관계(Creed and Miles, 1996)에 대한 논의에 기초해 조직내 대인간 신뢰에 대한 영향 요인을 파악하도록 한다.

Ⅲ. 연구설계

1. 변수의 조작적 정의

1) 상사에 대한 신뢰의 변수

(1) 리더십

본 연구에서는 Bass(1985)의 정의를 채택하였는데 이 리더십의 기본 개념은 리더와 하급자간의 관계에 있어 리더가 하급자로 하여금 보통 이상의 목표를 성취하도록 미래에 대한 비전을 제시하고 설득시키며 강화시켜 하급자들의 이상과 자신감을 높일 수 있는 행동이라고 할 수 있으며, 또한 하급자들에게 자존심과 리더에 대한 믿음을 갖도록 하는 행위라고 할 수 있다(Bass, 1985 ; Bass & Avolio, 1987, 1990). 변혁적 리더십은 3개의 독립된 리더십 행위로 구분된다. 독립된 리더십 행위는 카리스마, 개별적 배려, 그리고 지적 자극이다(Bass, 1992).

(2) 권한위임

권한위임은 단순히 권한을 이양하는 것으로만 볼 것이 아니라, 상사와 부하간의 입장을 나누어 생각해 볼 수 있다. 상사와 부하의 입장에서 정의하는 권한위임의 개념을 종합해 보면 첫째, 구성원 개인들이 스스로 몰입하고 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 믿는 행위지향성의 강조와 둘째, 행위를 위한 권한을 개인이 스스로 가진다는 것으로 그 의미를 살펴볼 수 있다. 본 연구에서는 이러한 두 가지 개념을 동일한 값을 부여하여 합한 결과로 보았다.

(3) 대인관계

인관계는 주위 사람들에게 신의를 저버리는 언행이나 행동을 하지 않고, 부하직원들과 효율적으로 일하는 방법을 알고 있으며, 친구나 가족같이 대하는 것과 같이 사람과 함께 원활하게 업무를 수행할 수 있는 능력이라고 정의한다.

(4) 전문성

전문성이란 직무를 수행하는데 요구되는 구체적 과제와 관련된 지식 및 기술을 의미한다.

2) 부하에 대한 신뢰의 변수

(1) 개인특성

개인특성을 부하의 능력, 호의 진실성의 합이라고 정의한다.

(2) 친밀성

친밀성은 부하에 대한 상사의 신뢰에 직접적 영향을 미칠 수 있는 부하에 대한 감정적 선호를 의미한다.

3) 조직효과성의 변수

(1) 직무만족

직무만족이란 자신이 담당하고 있는 직무에 대해 일반적으로 만족하는 정도를 의미하는 것으로, 직무에 대한 흥미와 만족도, 직무의 중요성에 대한 지각, 성취감의 인식, 자기개발성의 정도를 의미한다.

(2) 조직몰입

조직몰입이란 조직가치의 수용성, 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지, 자부심, 조직목표와 개인목표와의 일치도 등을 의미한다.

(3) 조직시민행동

Organ(1988)은 이타행동(altruism), 양심행동(conscientiousness), 예의바른행동(courtesy), 참여행동(civic virtue), 스포츠맨십(sportsmanship)의 5가지를 Van Dyne, Graham 외 Dienesch(1994) 등은 충성(loyalty), 복종(obedience), 참여(participation)의 3가지를, Williams, Podsakoff 와 Huber(1986) 그리고 Konovsky(1986)는 이타행동, 순응, 수행(attendance)의 3가지를, Graham(1986)은 Smith, Organ 와 Near(1983)이 순응이라고 주장하는 개념과 비슷한 의미를 가진 규칙복종(rule obedience), 이타행동의 의미와 비슷한 타인원조(enablIng others), 조직에 의해 직무에 관해 설정된 성취수준, 기준의 우월성을 나타내는 우월성의 추구(pursuit of excellence), 경계충성심의 개념과 같은 충성, 그리고 조직의 보편적 복지에 관한 시민정신 등의 5가지를 조직시민행동의 차원으로 고려하였다.

2, 가설의 설정

1) 상사에 대한 신뢰의 선행요인과 상사신뢰와의 관계

상사(리더)의 행동은 상사(리더)와 부하(구성원)의 관계에서 신뢰를 발전시키는데 중요한 역할을 한다. 부하가 상사에 대한 신뢰를 형성하는데 권한위임을 행동적 특성

을 지닌 변혁적 리더십과 신뢰는 중요한 관계가 있다고 할 수 있다. Cook & Wall(1980)은 능력을 신뢰의 기본적인 요소로 간주했으며, 신뢰를 창출해 내는 요소로서 전문성이라는 용어를 사용하였다. 이는 현재의 능력이라는 용어의 사용과 일맥상통하는 개념이라고 볼 수 있다. 이러한 이론적인 개념과 기존의 연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설1> 부하가 지각하는 상사의 변혁적 리더십행위는 상사에 대한 신뢰에 긍정적인 관계가 있을 것이다.

<가설2> 상사의 권한위임이 높을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

<가설3> 상사의 대인관계가 좋을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

<가설4> 부하가 지각하는 상사의 전문성이 높을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

2) 부하에 대한 신뢰의 선행요인과 부하신뢰와의 관계

상사의 입장에서도 부하의 능력은 중요한 의미를 갖는다. 부하와의 관계에서 일차적인 관심은 부하가 주어진 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는가 하는 것이다. 따라서 부하가 업무수행에 필요한 기술가 지식을 가지고 있고 업무를 충분히 파악하고 있다면 업무의 효과성이 높아질 것이고 성공적인 업무수행이 가능해 진다. 이는 조직(부서)의 효과성으로 연결되어 결과적으로는 상사 자신의 업무성과에도 영향을 미치게 된다.(Doney & Cannon, 1997).

더욱이 신뢰란 신뢰대상에 대한 '위험한 투자'의 성격을 띠고 있다. 자신의 부하가 업무와 관련한 판단 능력이 없다고 인지한다면, 또는 업무수행에 필요한 지식이나 기술을 가지고 있지 않다고 평가한다면 그런 부하에게 재량권과 자율권을 부여한다는 것은 어려워진다. 신뢰자의 상사에게 있어서 신뢰대상인 부하의 능력에 대한 인지는 신뢰여부를 결정하는데 있어서 중요한 영향 요인이며 신뢰에 있어서 능역의 영향력은 경험적으로 입증되고 있다(원숙연 · 박통희, 2000).

진실성이 대인간 신뢰에 미치는 영향력은 경험적으로 입증되고 있다. 우리나라 공무원을 대상으로 한 경험적 연구에서도 상사의 진실성은 부하가 상사를 신뢰하는데 있어서 중요한 영향요인임이 입증되었다(원숙연 · 박통희, 2000). 신뢰의 형성은 지속적이고 다면적인 상호작용을 통해 축적된 신뢰 대상에 대한 정보와 자료에 기초해 있고, 신뢰자와 상호작용을 통해 축적된 신뢰 대상에 대한 정보와 자료에 기초해 있고, 신뢰자와 신뢰대상간의 관계적 특성이 정보의 제공과 수집에 중요한 영향요인으로 작용한다. 이러한 이론적인 개념과 기존의 연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

<가설5> 상사가 지각하는 부하의 특성은 부하에 대한 상사의 신뢰와 긍정적인 관계가 있을 것이다.
<가설6> 상사가 지각하는 부하의 친밀성이 높을수록 부하에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

3) 신뢰와 직무만족과의 관계

직무만족은 다차원적인 개념으로 가장 널리 알려진 분류는 직무만족을 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분한 것으로 내재적 만족은 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등 직무 그 자체의 내재적 가치가 주는 만족감이며, 외재적 만족은 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진 등 직무수행의 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 보상가치에 대한 만족을 의미한다. 상사에 대한 신뢰의 결과와 관련한 연구에서 상사에 대한 신뢰가 종업원들의 조직과 직무와 관련된 태도 형성에 영향을 미치고 있다는 것을 보여주고 있다. 신뢰와 직무만족의 관계에 대한 선행연구로서 연구자들은 신뢰는 작업자의 행동과 직무 그리고 조직과 관련이 있으며 집단의 문제해결과 의사결정의 질과 관련이 있음을 주장하고 있다. 이러한 이론적인 개념과 기존의 연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.
<가설7> 신뢰는 직무만족에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

4) 신뢰와 조직몰입과의 관계

O'Reilly와 Chatman(1986)은 조직몰입을 조직구성원의 조직에 대한 심리적 애착으로 정의하면서, 심리적 애착에는 조직에 대한 동일시, 가치의 내면화와 순응이 있다고 하고 있다. 가치의 내면화는 개인과 조직이 동일한 가치관을 가지고 있다는 것에 기초를 둔 심리상태이며, 동일시 감정은 개인이 조직과 만족한 관계를 유지하고자 하는 즉, 소속감에 대한 만족에 기초를 둔 심리상태이다. 순응은 외부적 보상에 기초하여 태도나 행동을 받아들이는 심리상태를 의미한다. Blake와 Mouton(1984)은 신뢰를 존경과 동의어로 보면서 조직몰입을 개발하는데 신뢰가 핵심요소라고 강조하였다. 이러한 이론적인 개념과 기존의 연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.
<가설8> 신뢰는 조직몰입에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

5) 신뢰와 시민행동과의 관계

조직시민행동은 조직의 공식적 보상시스템에 의해서 직접적으로 인식되지는 않으나 총체적으로 조직의 효과성에 기여하는 종업원들의 재량적 행동이라고 정의된다. Organ(1988)은 사회적 교환관계가 부하와 상사간에 형성되기 때문에, 상사의 공정

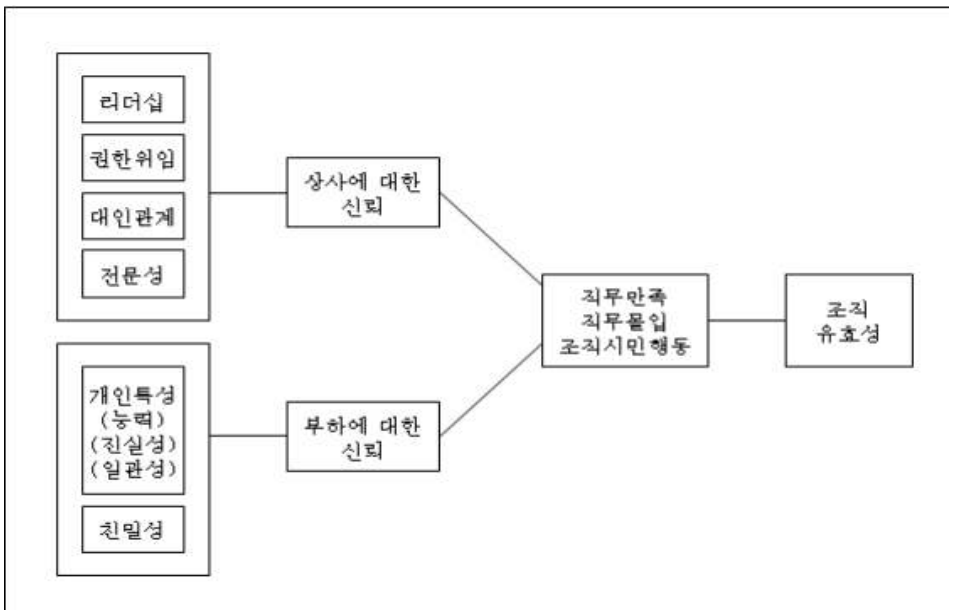
성이 부하의 조직시민행동을 유발하게 한다고 주장한다. 상사들이 부하들을 공정하게 대우할 때 부하들이 조직시민행동을 행하게 된다는 것이다. 조직시민행동을 행한다는 것은 단기적인 개인의 이익을 우선하기보다는 장기적인 관점에서 조직의 이익을 우선한다는 가정이 들어있다. 이러한 이론적인 개념과 기존의 연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

<가설9> 신뢰는 조직시민행동에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구의 모형

본 연구에서는 상사와 부하간의 신뢰가 조직의 효과성에 영향을 미치는가에 대한 연구의 필요성을 갖고, 상사에 대한 신뢰에 긍정적인 관계를 가질 수 있는 리더십과 권한위임(부하에게 업무와 관련하여 책임과 권한에 대한 자율권을 부여하는 행동), 대인관계(다른 사람과 함께 일 하는 능력 내지 사람을 다루는 기술), 전문성(직무를 수행하는데 요구되는 능력)을 상사에 대한 신뢰의 선행요인으로 설정하였으며, 부하에 대한 신뢰에 긍정적인 양향을 미친다고 할 수 있는 개인의 특성(능력, 진실성, 일관성)과 친밀성을 부하에 대한 신뢰의 선행요인으로 설정하였다. 이러한 선행요인들이 신뢰에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 상사와 부하간의 신뢰가 직무만족과 조직몰입 그리고 조직시민행동을 매개로 하여 종속변수인 조직 효과성에 영향을 미치는가를 알아보기 위해 연구의 모형을 설계하였다.

<그림3-1> 연구의 모형



4. 자료수집의 도구와 방법

1) 자료수집의 도구

본 연구에서 사용된 개념들을 측정하기 위하여 기존의 선행연구에서 개발된 설문문항들을 이용하였다. 변혁적 리더십을 측정하기 위해 1992년 Bass와 Avolio에 개발된 Multifactor Leadership Questionnaire form 5X(MLQ 5X)를 이용하였다. 상사에 대한 신뢰측정은 Cook과 Wall(1980)의 연구논문에서 축출한 문항들을 사용하였다. 상사에 대한 부하들의 신뢰를 측정하기 위해서 1980년 Cook과 Wall이 개발한 문항을 사용하였다. 신뢰 측정을 위한 설문지는 Likert의 5점 척도를 이용하여 구성하였다. 부하들의 조직몰입을 측정하기 위하여 Allen과 Meyer가 1990년에 고안한 조직 몰입 설문지를 이용하였으며, Likert의 5점 척도를 이용하여 구성하였다.

<표3-1> 측정도구의 설계

변 수 명	설문문항 번호
리더십	1, 2, 3, 4, 5, 6
권한위임	7, 8, 9, 10, 11, 12
대인관계	13, 14, 15, 16, 17
전문성 및 상사신뢰	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
개인특성	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 40, 41, 42
친밀성 및 부하신뢰	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51
직무만족	52, 53, 54, 55, 56
직무몰입	57, 58, 59, 60, 61
조직시민행동	62, 63, 64

2) 자료수집 방법

본 연구를 위한 대상과 표본은 서울을 비롯한 경인지역에 소재한 정부투자기관과 연구소에 근무하는 과장급이하의 근무자 280명을 설문조사하였다. 설문조사는 사전에 대상기업을 선정하여 방문 약속 후, 관리담당 부서장에게 본 설문의 목적을 충분히 이해시키고, 허락을 득한 후에 현장조사를 하였다. 연구를 위한 예비조사를 걸쳐 설문조사를 하였으며, 그 기간은 6월 21일부터 7월 28일까지이다. 회수된 설문지 중에서 지나치게 응답이 편향되어 부실하거나 설문 문항에 일부 응답하지 않은 설문지 43부를 제외하고 총 237부의 설문지를 최종 분석에 이용하였다.

Ⅳ. 연구결과의 분석

1. 표본의 특성

본 연구에서 통계적으로 사용되었던 일반적인 특성을 <표4-1>과 같다.

<표4-1> 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남자	143	60.3
	여자	94	39.7
연령	20대	111	46.9
	30대	84	35.4
	40대	42	17.7
학력	고졸	9	3.8
	전문대졸	75	31.6
	대졸이상	153	64.6
직급	4급이상	32	13.5
	5급	59	24.9
	6급	94	39.7
	7급이하	52	21.9
근속년수	1년 미만	61	25.7
	1년이상 2년미만	48	20.3
	2년이상 3년미만	34	14.3
	3년이상 5년미만	62	26.2
	5년 이상	32	13.5
근무처	정부투자기관	81	34.2
	연구소	156	65.8

2. 신뢰성분석과 타당성분석

1) 신뢰성 분석

동일한 개념을 여러 항목으로 측정할 경우 상이한 해석이 나온다면 이는 내적 일관성이 있다고 할 수 없다. 이런 경우 해당 항목을 측정에서 신뢰도를 제해하는 항목들을 찾아내어 제외해야 하는데 이를 위해 주로 크론바하 알파(Chronbach' alpha)계수를 이용한다. Chronbach' α는 측정항목간의 상관관계 또는 관찰된 점수와 진실한 점수간의 상관관계를 0에서 1사이의 값으로 나타내면 보통 신뢰도가 0.5이상이면 신뢰도가 있다고 간주한다(채서일, 1992). 본 연구에서는 Chronbach' α계수가 0.6이상일 경우에 신뢰성이 있는 것으로 판단하였다.

<표4-2, 3, 4>는 신뢰성 분석의 최종 결과로서 알파계수가 모두 0.6이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성에는 아무런 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표4-2> 신뢰성 분석의 결과(상사신뢰요인)

변수	문항	전체와의 Correlation	제외시 alpha 값	Cronbach 알파
변혁적 리더십	1	0.6448	0.8459	0.8657
	2	0.6953	0.8368	
	3	0.6470	0.8456	
	4	0.6903	0.8379	
	5	0.6728	0.8419	
	6	0.6232	0.8496	
권한위임	7	0.6699	0.6948	0.7860
	8	0.6878	0.6818	
	9	0.6051	0.7278	
	10	0.4395	0.8019	
	11	0.5871	0.7613	
	12	0.6125	0.8342	
대인관계	13	0.6312	0.8126	0.8397
	14	0.7538	0.7742	
	15	0.7082	0.7886	
	16	0.5656	0.8313	
	17	0.5969	0.8198	
전문성	18	0.5688	0.8213	0.8077
	19	0.7544	0.6280	
	20	0.6536	0.7393	
	21	0.5846	0.8152	
	22	0.6314	0.8035	
	23	0.5841	0.8102	
상사에 대한 신뢰	24	0.6214	0.8002	0.8153
	25	0.6471	0.8147	
	26	0.7120	0.7952	
	27	0.5987	0.8154	
	28	0.6252	0.8413	

<표4-3> 신뢰성 분석의 결과(부하신뢰요인)

변수		문항	전체와의 Correlation	제외시 alpha 값	Cronbach 알파
개인특성	능력	29	0.6158	0.8436	0.8369
		30	0.5876	0.8541	
		31	0.5983	0.8123	
		32	0.6425	0.7984	
		33	0.5958	0.8069	
	진실성	34	0.5841	0.8023	0.8216
		35	0.6125	0.7952	
		36	0.5882	0.8123	
		37	0.5841	0.8245	

		38	0.6025	0.8014	
	일관성	39	0.5746	0.7925	0.8036
		40	0.5996	0.8314	
		41	0.6321	0.8025	
		42	0.6001	0.8014	
친밀성		43	0.5825	0.8225	0.8541
		44	0.6113	0.8221	
		45	0.5964	0.8413	
		46	0.6241	0.8024	
		47	0.5845	0.8147	
부하에 대한 신뢰		48	0.6235	0.8106	0.8215
		49	0.5882	0.8261	
		50	0.5996	0.8441	
		51	0.5654	0.8341	

<표4-4> 신뢰성 분석의 결과(매개변수요인)

변수	문항	전체와의 Correlation	제외시 alpha 값	Cronbach 알파
직무만족	52	0.6201	0.7902	0.8006
	53	0.5847	0.8003	
	54	0.6352	0.8125	
	55	0.5471	0.7998	
	56	0.5876	0.8025	
직무몰입	57	0.5741	0.8142	0.8256
	58	0.6325	0.8142	
	59	0.6147	0.8052	
	60	0.5835	0.8036	
	61	0.5997	0.8325	
조직시민행동	62	0.6251	0.7965	0.7963
	63	0.5884	0.7912	
	64	0.6254	0.7958	

2) 타당성 분석

타당성은 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 측정하였는가를 말해준다. 즉 특정한 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발된 측정도구가 해당 속성을 정확히 반영하고 있는가와 관련된 문제이다. 본 연구에서는 측정도구가 개념적 타당성을 가지고 있는가를 검증하기 위해 다수의 변수들 간의 상관관계를 기초로 많은 변수들 속에 내재하는 체계적인 구조를 찾아보려는 분석방법인 요인분석을 이용하였다. 본 연구에서의 요인 추출은 일반적으로 측정된 요인의 선형결합인 주성분분석(Principal Components Analysis)을 이용하였으며 초기에 구한 요인들의 의미를 좀 더 명확히 해석하기 위하여 요인 회전은 직각 회전인 Varimax 방식을 사용하였다. 또한 요인

추출은 고유 값이 1.0이상인 요인만을 선택하였다. 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재치의 경우에는 0.4이상이면 유효한 변수로 간주하며 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 판단하므로(채서일, 1992) 본 연구에서는 0.4이상인 경우를 유효한 변수로 판단하였다. 각각의 변수들에 대한 분석 결과는 다음과 같다.

<표4-5> 타당석분석의 결과(상사신뢰)

변수	문항	공통성	요인1	Eigen value	Pct of Var	Com of Pct
변혁적 리더십		0.5760	0.7590	3.6002	60.0032	60.0032
		0.6424	0.8015			
		0.5808	0.7621			
		0.6330	0.7956			
		0.6123	0.7825			
		0.5558	0.7455			
권한위임		0.6962	0.8344	2.4432	61.0790	61.0790
		0.7116	0.8436			
		0.6218	0.7886			
		0.4135	0.6430			
		0.5471	0.7952			
		0.5874	0.7015			
대인관계		0.5896	0.7679	3.0747	61.4944	61.4944
		0.7326	0.8559			
		0.6899	0.8306			
		0.5090	0.7135			
		0.5536	0.7440			
전문성		0.6245	0.7902	2.1680	72.2665	72.2665
		0.8199	0.9055			
		0.7236	0.8506			
		0.6254	0.8412			
		0.6332	0.7958			
		0.6525	0.8004			
상사에 대한 신뢰		0.6145	0.8014	3.4102	61.2014	61.2014
		0.5884	0.8147			
		0.6532	0.8025			
		0.6414	0.8141			
		0.5874	0.8254			

요인추출 방법: 주성분 분석
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 Varimax

<표4-6> 타당석분석의 결과(부하신뢰)

변수	문항	공통성	요인1	Eigen value	Pct of Var	Com of Pct
능력		0.6251	0.8124	3.0052	62.1478	62.1478
		0.5941	0.8058			

		0.6325	0.8147			
		0.5471	0.8225			
		0.6236	0.8036			
진실성		0.5874	0.8146	2.8654	61.0025	61.0025
		0.6025	0.8365			
		0.6825	0.8001			
		0.5841	0.8014			
		0.5625	0.8142			
일관성		0.6521	0.7952	3.4571	65.2514	65.2514
		0.6124	0.7524			
		0.6215	0.7996			
		0.6114	0.8003			
친밀감		0.5876	0.8214	2.9996	60.2563	60.2563
		0.5885	0.8255			
		0.6001	0.8025			
		0.5748	0.8362			
		0.5435	0.8256			
부하에 대한 신뢰		0.6252	0.8145	2.5632	61.3214	61.3214
		0.6122	0.8014			
		0.6253	0.8326			
		0.5478	0.8462			

요인추출 방법: 주성분 분석

회전방법: Kaiser 정규화가 있는 Varimax

<표4-7> 타당석분석의 결과(매개변수)

변수	문항	공통성	요인1	Eigen value	Pct of Var	Com of Pct
직무만족		0.6142	0.7998	3.1542	61.5241	61.5241
		0.5478	0.8254			
		0.6006	0.8145			
		0.5478	0.8521			
		0.6356	0.8100			
직무몰입		0.5632	0.8365	2.8745	60.5874	60.5874
		0.5874	0.8254			
		0.5887	0.8336			
		0.6115	0.8225			
		0.5986	0.8401			
조직시민행동		0.6325	0.7985	3.6547	64.5863	64.5863
		0.6381	0.7845			
		0.6447	0.7632			

요인추출 방법: 주성분 분석

회전방법: Kaiser 정규화가 있는 Varimax

3. 상관관계분석

상관관계 분석을 통하여 각 변수들의 관계 유의성을 파악한 결과는 다음과 같다.

<표4-8> 상관관계분석 결과(상사신뢰)

	상사신뢰	리더십	권한위임	대인관계	전문성
상사신뢰	1				
리더십	0.6996**	1			
권한위임	0.5487**	0.5396**	1		
대인관계	0.5741**	0.5652**	0.5641**	1	
전문성	0.6774**	0.6685**	0.6623**	0.6332**	1

* p<0.05, ** p<0.01

<표4-9> 상관관계분석 결과(부하신뢰)

	부하신뢰	능력	진실성	일관성	친밀성
부하신뢰	1				
능력	0.7825**	1			
진실성	0.7142**		1		
일관성	0.5412**	0.5366**	0.5114**	1	
친밀성	0.7415**	0.7366**	0.6711**	0.6221**	1

* p<0.05, ** p<0.01

<표4-10> 상관관계분석 결과(매개변수)

	신뢰	직무만족	직무몰입	조직시민행동
신뢰	1			
직무만족	0.5847**	1		
직무몰입	0.7625**	0.7514**	1	
조직시민행동	0.5996**	0.5415**	0.5411**	1

* p<0.05, ** p<0.01

4. 가설의 검정

<가설1> 부하가 지각하는 상사의 변혁적 리더십행위는 상사에 대한 신뢰에 긍정적인 관계가 있을 것이다.

부하가 지각하는 상사의 변혁적 리더십 행위 요인이 부하가 상사에 대한 신뢰에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.4882로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 374.8924로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다.

변혁적 리더십은 상사신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설1>은 채택된다.

<표4-11> 회귀분석 결과(변혁적 리더십->상사신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9509		8.1210 ***	0.0000	0.4882	374.892	0.0000
변혁적 리더십	0.7539	0.6996	19.3621 ***	0.0000			
종속변수: 상사신뢰							

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설2> 상사의 권한위임이 높을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

부하가 지각하는 상사의 권한위임 행위 요인이 부하가 상사에 대한 신뢰에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였는데, 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.4492로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 344.8924로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 상사의 권한위임은 상사신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설2>는 채택된다.

<표4-12> 회귀분석 결과(권한위임->상사신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9112		8.2115 ***	0.0000	0.4492	344.892	0.0000
권한위임	0.7689	0.6476	16.4421 ***	0.0000			
종속변수: 상사신뢰							

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설3> 상사의 대인관계가 좋을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

부하가 지각하는 상사의 대인관계 요인이 부하가 상사에 대한 신뢰에 미치는 영향

을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.4652로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 94.0024로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 변혁적 리더십은 상사신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설3>은 채택된다.

<표4-13> 회귀분석 결과(대인관계->상사신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9119		8.1210 ***	0.0000	0.4652	94.0024	0.0000
대인관계	0.8139	0.7116	18.5421 ***	0.0000			
종속변수: 상사신뢰							

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설4> 부하가 지각하는 상사의 전문성이 높을수록 상사에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

부하가 지각하는 상사의 전문성요인이 부하가 상사에 대한 신뢰에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.5414로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 84.6521로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 변혁적 리더십은 상사신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설4>은 채택된다.

<표4-14> 회귀분석 결과(전문성->상사신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9309		9.0010 ***	0.0000	0.5414	84.6521	0.0000
전문성	0.7939	0.6595	11.3621 ***	0.0000			
종속변수: 상사신뢰							

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설5> 상사가 지각하는 부하의 개인특성은 부하에 대한 상사의 신뢰와 긍정적인 관계가 있을 것이다.

상사가 지각하는 부하의 개인특성요인은 상사가 부하에 대한 신뢰에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2

은 0.5283로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 74.8334로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 부하의 개인특성은 부하신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설5>는 채택된다.

<표4-15> 회귀분석 결과(개인특성->부하신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9121		8.3457 ***	0.0000	0.5283	74.8334	0.0000
개인특성	0.8245	0.6776	21.2321 ***	0.0000			
종속변수: 부하신뢰							

* P<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설6> 상사가 지각하는 부하의 친밀성이 높을수록 부하에 대한 신뢰수준이 높아질 것이다.

상사가 지각하는 부하의 친밀성 요인이 상사가 부하에 대한 신뢰에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.4234로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 172.4298로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 친밀성은 부하신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설6>은 채택된다.

<표4-16> 회귀분석 결과(친밀성->부하신뢰)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.8936		7.5682 ***	0.0000	0.4234	172.4298	0.0000
친밀성	0.7675	0.6234	23.8654 ***	0.0000			
종속변수: 부하신뢰							

* P<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설7> 신뢰는 직무만족에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

신뢰가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.2967로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 210.543로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 신뢰는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설7>은 채택된다.

<표4-17> 회귀분석 결과(신뢰->직무만족)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.8923		7.6845 ***	0.0000	0.2967	210.543	0.0000
신뢰	0.7239	0.6151	23.4562 ***	0.0000			
종속변수: 직무만족							

* P<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설8> 신뢰는 조직몰입에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

신뢰가 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.5976로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 71.7680로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 신뢰는 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설8>은 채택된다.

<표4-18> 회귀분석 결과(신뢰->조직몰입)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.9612		8.3465 ***	0.0000	0.5976	71.7680	0.0000
신뢰	0.7862	0.7002	19.5468 ***	0.0000			
종속변수: 직무몰입							

* P<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

<가설9> 신뢰는 조직시민행동에 긍정적인의 영향을 미칠 것이다.

신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 설명력을 나타내는 R^2은 0.3662로 나타났으며, 모형의 적합성을 나타내는 F값은 170.7882로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 회귀식 모형이 통계적으로 적절했음을 의미한다. 신뢰는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 이는 통계적으로 p<0.01수준에서 유의하게 나타났다. 따라서 <가설9>은 채택된다.

<표4-19> 회귀분석 결과(신뢰->조직시민행동)

	B	베타	t	유의확률	수정된 R^2	F	p
(상수)	0.8125		7.3425 ***	0.0000	0.3662	170.7882	0.0000
신뢰	0.7245	0.6735	24.5476 ***	0.0000			
종속변수: 조직시민행동							

* P<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

V. 결 론

행정조직에서 상사와 부하간의 신뢰형성이 조직의 효과성에 미치는 영향에 대하여 선행연구를 분석하여 실무에서 적용이 가능한 상사와 부하간의 신뢰 형성요인과 신뢰 향상요인을 분석하였는데, 그 결과는 다음과 같다.

① 조직구성원들은 상사(리더)로부터 변혁적 리더십 발휘를 높게 지각할수록 신뢰수준은 높아진다.

② 또한 변혁적 리더십의 발휘는 부하들로부터 조직과 직무에 대한 몰입 및 조직시민행동을 발휘하도록 유도한다. 이러한 행위는 상사와 부하간의 강한 신뢰가 형성될 때 가능하다. 변혁적 리더십과 조직시민행동과 직무몰입과의 관계를 연구한 결과, 변혁적 리더십은 이들 변수들과의 관계는 추종자(부하)들의 리더(상사)에 대한 신뢰에 의해서 매개되는 것으로 밝혀졌다.

③ 부하가 상사에 대한 신뢰를 형성하는데 권한위임을 지향하는 행동적 특성을 지닌 변혁적 리더십과 신뢰는 서로 중요한 관계를 가지고 있다.

④ 상사가 부하로부터 신뢰를 얻기 위해서는 능력, 호의, 진실성 및 일관성을 가지고 있어야 한다.

⑤ 상사에게 있어서 신뢰대상인 부하의 능력에 대한 인지는 부하에 대한 신뢰여부를 결정하는데 있어서 중요한 영향 요인이다.

⑥ 상사가 부하에 대한 신뢰요인으로는 부하에 대한 선의(善意)에 대한 인지, 진실성, 일관성, 친밀성 등이 작용한다.

⑦ 상사와 부하간의 관계의 친밀성은 지속적이고 다면적인 상호작용을 촉진하고 그를 통해 서로에 대한 정보를 획득하는 중요한 기회를 제공한다.

⑧ 조직에서의 공정성이 직속부하에 대한 상사의 신뢰에 미치는 영향력은 크다.

본 연구에서는 선행연구를 통한 이론적인 검토에 기초하여 상사와 부하의 신뢰가 조직효과성에 미치는 영향과 조직효과성을 높이기 위해서는 선행되어야 할 신뢰수준

의 향상 방안에 대하여 논의하였다. 결론적으로 조직에서 상사와 부하간의 신뢰수준을 향상시키기 위해서는 변혁적인 리더십을 적극 권장하여야 할 것으로 사료되며, 이를 위해서는 조직차원에서 리더십 개발 등의 적극적인 지원이 있어야 할 것이다.

앞에서 살펴본 선행된 연구의 결과를 토대로 상사와 부하간 신뢰수준의 향상을 위한 방안을 모색해 보고자 한다.

우선 상사에 대한 신뢰의 선행요인에 대하여 살펴보면, 상사(리더)의 행동은 상사와 부하간의 관계에서 신뢰수준을 향상시키는데 중요한 역할을 한다. 그동안 많은 연구에서 신뢰의 가치가 있는 행동의 차원으로 행동의 일관성, 성실성, 정직성(RobInson & Rousseau, 1994; Mayer et al., 1995)을 꼽고 있으며, 무엇보다도 통제권의 공유와 위임을 가장 중요한 요인으로 제시하고 있다(Korsgaard & Roberson, 1995). 이처럼 선행연구들은 자주 접촉하는 관계에 있어서 신뢰가치적 행동은 매우 중요하며, 특히 변혁적 행동들이 조직구성원으로 하여금 상사에 대한 신뢰를 느끼게 하고 기대 이상의 역할을 수행하도록 동기부여 한다고 밝히고 있다(Yukl et al., 1989). 또한 변혁적 리더십은 부하들에게 권력과 힘을 심어주고(empowerment), 역량을 확대시키며 그들의 위상을 제고시킨다. 상사가 부하들의 역량을 강화시키기 위해서는 먼저 부하들을 존중하고 신뢰해야 하며, 이러한 특성을 지닌 상사의 변혁적 리더십은 부하들에게 신뢰를 줄 수 있는 아주 중요한 요인이라고 할 수 있다. 최근의 연구들을 살펴보면 변혁적 리더십과 조직시민행동과 직무몰입과의 관계를 연구한 결과, 변혁적 리더십은 이들 변수들과의 관계는 추종자(부하)들의 리더(상사)에 대한 신뢰에 의해서 매개되는 것으로 밝혀졌다(Podsakoff et al., 1990). 따라서, 부하가 상사에 대한 신뢰를 형성하는데 권한위임을 지향하는 행동적 특성을 지닌 변혁적 리더십과 신뢰는 서로 중요한 관계를 가지고 있다고 할 수 있다. 이러한 관계를 향상시키기 위해서는 상사가 올바른 변혁적 리더십을 발휘해야 된다고 할 수 있겠다.

또한 상사가 부하로부터 신뢰를 얻기 위해서는 능력, 호의, 진실성 및 일관성을 가지고 있어야 한다. 신뢰는 신뢰대상이 자신에게 부과된 역할을 완수하고 신뢰자의 기대에 부응할 능력이 있는가에 대한 평가에 근거해 형성된다(Doney, et. al., 1998). 능력이 가지고 있는 요소의 첫째는 문제해결을 위해 필요한 지식이나 정보처리 및 집행과 관련된 지식으로 특정인이 어떤 특정의 영역에서 영향력을 행사할 수 있게 해주는 기술과 재능 및 특성의 집합이다(Mayer, et. al., 1995). 두 번째는 문제 해결을 위해 투입할 수 있는 시간적 또는 물질적 여유로 자원의 동원능력과 연결된다(Mishra, 1996).

상사의 입장에서도 부하의 능력은 중요한 의미를 갖는다. 부하와의 관계에서 일차

적인 관심은 부하가 주어진 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는가 하는 것이다. 따라서 부하가 업무수행에 필요한 기술가 지식을 가지고 있고 업무를 충분히 파악하고 있다면 업무의 효과성이 높아질 것이고 성공적인 업무수행이 가능해 진다. 이는 조직(부서)의 효과성으로 연결되어 결과적으로는 상사 자신의 업무성과에도 영향을 미치게 된다.(Doney and Cannon, 1997). 따라서 자신의 부하가 업무와 관련한 판단 능력이 없다고 인지한다면, 또는 업무수행에 필요한 지식이나 기술을 가지고 있지 않다고 평가한다면 그런 부하에게 재량권과 자율권을 부여한다는 것은 어려워진다. 이 경우 오히려 업무수행과정에 감시·감독을 강화하게 될 것이다. 이렇게 볼 때 신뢰자의 상사에게 있어서 신뢰대상인 부하의 능력에 대한 인지는 신뢰여부를 결정하는데 있어서 중요한 영향 요인이며 신뢰에 있어서 능역의 영향력은 경험적으로 입증되고 있다(원숙연 · 박통희, 2000).

신뢰자가 신뢰대상의 동기나 의도에 대해 긍정적으로 평가하는 경우, 또는 신뢰대상이 신뢰자 자신에 대해 선의(善意)를 가지고 있다고 인지하는 경우, 신뢰의 형성이 용이하다. 조직내 대인 관계에 대한 논의들은 조직구성원의 필요와 요구에 대해 높은 관심을 보임으로써 신뢰를 촉진할 수 있다고 본다(Konovski and Pugh, 1994). 그러한 부하의 행위는 상사에게는 자신의 이익을 위해 상사의 이익을 해치지 않는 행위로 나타난다. 즉 부하가 상사의 취약성을 이용해 기회주의적으로 행동하지 않으리라는 믿음을 주는 것이다. 결국 호의란 이들 양자의 균형된 상태를 의미한다. 이렇게 볼 때 호의는 배려와 개인적 관심으로 구성된 개념으로 신뢰 대상이 신뢰자에 대해 어느 정도의 애착과 친밀감을 가지고 있는가를 나타낸다(Mayer, et. al., 1995).

다음으로 신뢰대상의 선의를 평가하는 데 있어서 진실성 역시 중요한 기준이 된다. 진실성은 개인적 진실성과 규범적 진실성으로 구분할 수 있는데 구분의 기준은 도덕적 원칙의 준수와 수용가능성이다(Mcfall, 1987). 상사의 정직성과 신뢰가능성에 대한 평판으로 구성된 진실성은 조직내에 상사에 대한 부하의 신뢰에 긍정적으로 작용한다는 연구(Bulter and Cantrell, 1984)와 특정기업의 직원과 자문기관의 연구원간의 대인간 신뢰에 있어서 연구원의 진실성은 연구과정에서 결과를 은폐 · 조작하거나 연구결과를 부정적인 목적으로 사용하지 않으리라는 믿음으로 이어져 신뢰에 긍정적으로 작용할 것이라는 연구(Moorman, et. al., 1993) 등이 있다. 또한 우리나라 공무원을 대상으로 한 경험적 연구에서도 상사의 진실성은 부하가 상사를 신뢰하는데 있어서 중요한 영향요인임이 입증되었다(원숙연 · 박통희, 2000)

또한 신뢰 대상이 과거로부터 보여주는 행동의 일관성에 근거해 평가되기 때문에 언행의 일치와 약속의 이행을 포함하는 일관성이 신뢰에 중요한 영향요인으로 작용한다(Dasgupta, 1988; Mishra, 1996). 결국, 언행의 일관성은 예측가능성은 신뢰에

따르는 불확실성과 위험의 인지를 감소시킨다는 점에서 중요하다, 만일 부하가 상황에 따라 일관성 없이 행동하는 경우 상사는 부하의 미래 행동에 대한 정보를 얻을 수 없게 되고 현재의 정보를 기초로 미래의 행동을 예측한다는 것이 어려워진다(Shapiro, et. al., 1992). 신뢰대상이 보여주는 언행의 일치와 약속의 이행을 포괄하는 일관성은 대인간 신뢰를 비롯한 모든 형태의 신뢰에 있어서 중요한 영향요인으로 작용한다.

상사와 부하간의 관계의 친밀성은 지속적이고 다면적인 상호작용을 촉진하고 그를 통해 서로에 대한 정보를 획득하는 중요한 기회를 제공하는 것으로 나타났다. 이러한 정보는 신뢰자와 신뢰대상간의 이해의 가능성을 높이고 이는 부하에 대한 상사의 신뢰에 긍정적으로 작용하게 된다. 개방적이고 활발한 정보의 교환을 통해 신뢰자와 신뢰대상은 상호간의 이해를 증진시키고 보다 많은 유사성을 발견하고 발전시킬 수 있는 계기를 만들 수 있고, 이는 심리적 거리를 단축시키고 친밀감을 증가시켜 결과적으로 신뢰에 긍정적으로 작용하게 된다. 이러한 사실은 경험적으로도 입증되고 있다(원숙연 · 박통희, 2000)

조직내적 특성 요인의 관점에서 상사와 부하와의 신뢰관계를 살펴보면 조직구조와 분위기와 같은 조직내부의 특성도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 조직구성원은 조직내에서의 다양한 경험의 축적을 통해 조직분위기를 지각하게 되는데, 조직분위기는 집단 구성원에 대한 이해와 환경에 반응하는 방법에 영향을 미치며 구성원들의 행동유형을 형성한다. 또한, 조직이 어떻게 기능하고 있고 이러한 행동이 주어진 상황에서 적절한 행동인가를 알려줌으로써 어떤 행위가 고무되고 지원되는가를 파악할 수 있게 한다(Whitener, et. al., 1998). 이런 의미에서 조직분위기는 조직적응에 유용한 지침을 제공하다.

그런데 조직분위기는 그 자체가 다면적이고 다차원적인 현상으로 연구에 있어서 선택의 문제를 제기한다.

첫째, 공정성은 조직내의 다양한 관행이 형평성에 입각해 자의적이지 않은 방향으로 이루어지는 것을 의미한다(Koys and Decotiis, 1991). 조직내 공정성에 대한 연구의 흐름은 다양한데, 특히 인사고과에 대한 평가 및 승진, 보직의 결정 및 업무의 할당 등 제반 인사관련 문제들이 이러한 절차를 거쳐서 결정되었는지는 각 결정에 대한 전반적인 공정성 평가의 중요 결정 요인일 뿐만 아니라 신뢰를 비롯한 조직구성원들의 직무동기, 직무만족, 조직몰입 등에 커다한 영향을 준다는 사실이 경험적으로 밝혀지고 있다(윤정구, 임준철, 1998). 특히 조직내 신뢰와 관련해 승진, 업무성과의 평가 및 훈련과 같은 인사관리가 업무실적이나 성과와 같은 객관적인 기준에 의해 이루어질 때 조직의 공정성을 높게 인지하고 조직전체에 대한 신뢰로 이어진다는 것을 보

여준다(박광국 외, 1999).

조직에서의 공정성이 직속부하에 대한 상사의 신뢰에 미치는 영향력은 다음과 같다. 승진, 보직 및 업무평가 등에 인사관리제도(또는 관행)가 투명하고 객관적이고 공정하다는 인지는 부하에 대한 상사의 신뢰가능성(특히, 능력의 차원)에 대한 평가에 긍정적으로 작용할 가능성이 있다. 만일 조직내의 분위기가 공정성과는 무관하게 자의적이고 비합리적인 기준에 의한 인사관리관행이 만행되어 있다면 부하의 특성(특히, 능력)에 대한 평가에 부정적으로 작용하게 될 것이다. 이러한 가능성은 상사-부하관계의 형성시간이 짧아 신뢰대상(부하)의 신뢰가능성에 대한 평가가 확립되지 않은 상태에서 부하에 대한 상사의 신뢰에 특히 중요한 영향력을 행사할 것으로 보인다.

둘째, 혁신성은 업무수행에 있어서 새로운 영역의 개척이나 새로운 방식의 시도 등 조직내에서 위험감수를 포함한 변화와 창의력이 인정되고 지지되는 정도로 특정조직의 위험이나 불확실성에 대한 집합적 태도를 나타낸다(Koys & DeCotiis, 1991). 불확실성에 대한 회피의 정도가 높은 조직은 비구조화되고 예측 할 수 없는 상황에 대한 허용의 정도가 상대적으로 낮고 변화에 대해 소극적이어서 공식적인 규칙과 규제의 필요성이 강조된다. 이에 반해 불확실성에 대한 회피의 정도가 낮은 경우에는 미지의 상황에 대한 공포가 상대적으로 적으며 변화에 대해 적극적이고 위험을 쉽게 수용한다(Doney, et, al., 1998).

이렇게 볼 때 혁신적인 조직은 결과와 무관하게, 부하와 결정권을 공유하고 재량을 부여하는 관리자를 보상하고 지원할 것이다. 또한 불확실성을 줄이기 위한 규칙이나 규제를 취하기보다는 조직구성원 개인의 판단이나 결정을 신뢰한다. 이와 반대로 위험에 대해 소극적이고 현상유지만을 강조하는 분위기의 조직은 중요한 정보를 부하에게 제공하는 것이 위험한 행동으로 인식되고, 이는 부하에 대한 상사의 신뢰를 저해하는 구조적 요소로 작용할 것이다(Whitener, et. al., 1998).

셋째, 응집력은 조직내의 일체감 및 공위에 대한 인지를 의미한다. 구성원들간의 협력을 중시하고 팀워크가 강조되는 조직분위기는 구성원들간의 친밀성은 물론 신뢰에도 긍정적으로 작용할 것이다. 특히, 높은 응집력을 통한 팀 정신은 참여적 리더십과 책임의 공유로 나타내고, 구성원 상호간의 목표와 가치의 합치 가능성을 높인다. 즉한 팀으로서의 우리 의식은 집단 가치와 믿음을 갖게 하고 공통의 이익을 추구한다는 믿음으로 발전하기 때문이다. 이렇게 되면, 구성원들간의 관계를 도구적이기보다는 호혜적으로 인지할 가능성이 높아지고 기회주의적 행위에 대한 유인이 그만큼 낮아진다. 이와 함께 구성원들간의 개방적 의사소통과 정보의 공유를 가치 있는 행동으로 인식되고 지원된다(Ouchi, 1980).

이상과 같이 선행연구의 결과를 토대로 조직에서 상사와 부하간의 신뢰의 수준에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았는데, 상사와 부하간의 신뢰형성을 토대로 조직의 효과성을 높이기 위해서는 상사와 부하 상호간 상대방으로부터 신뢰를 얻기 위한 스스로의 노력과 학습이 요구되며, 조직 또한 위에서 언급한 변혁적 리더십 발휘를 위한 리더의 양성과 구성원들의 개인역량을 증가시킬 수 있는 적극적인 지원이 필요하다고 할 수 있겠다.

변혁적 리더십은 상사에 대한 신뢰나 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 상사에 대한 부하들의 신뢰 정도가 업무성과, 조직몰입, 사기, 이직 등과 같은 조직의 효과성에 영향을 미친다(Diffee-Couch, 1984: Moore, Shaffer, Pollack & Taylor-Lemcke, 1987)는 연구들과 동반적인 개념임이 증명되었다고 볼 수 있다. 따라서 조직의 효과성을 증대시키기 위해서는 변혁적 리더십행위가 요구된다고 할 수 있다. 또한 상사는 부하로부터 신뢰를 얻기 위해 능력이나 성실한 태도, 정직한 행동 그리고 통제권의 공유와 권한위임에 대한 관심을 가져야 할 것이며, 부하 역시 상사로부터 신뢰를 얻기 위해서는 업무수행 능력이나 선의(善意)적인 가치관, 진실한 태도, 태도나 행동의 일관성 그리고 상사 또는 동료간의 친밀성에 대한 관심이 필요하다. 이처럼 상사와 부하간의 신뢰수준을 향상시키기 위한 노력이 계속될 때 조직의 효과성은 증대될 것으로 사료된다.

이상과 같이 상사와 부하간의 신뢰 대한 연구를 토대로 신뢰수준을 향상시켜 조직의 효과성을 증대시키기 위한 방안으로 가능성 있는 몇 가지 방안을 제시해 보고자 한다.

첫째로는 부하들에게 신뢰를 받으면서 몰입을 시킬 수 있는 리더(상사)의 양성이다. 관리자가 아닌 리더로서의 역할을 할 수 있는 능력과 자질을 갖출 수 있도록 교육훈련이 필요하다고 할 수 있다. 교육방법은 외부의 전문기관을 활용하는 것이 바람직하며, 이에 대한 투자가 뒷받침 되어야 할 것이다.

둘째로, 리더(상사)들은 종업원들과 규칙적인 교류를 통해 정보를 공유해야 할 것이다. McAllister(1995)는 대인간의 상호작용 빈도가 정서적 신뢰를 높인다는 연구결과를 제시하였다. 따라서 신뢰는 확신 있는 귀인을 가능하게 하는 상대에 대한 정보와 사회적인 판단자료를 얻을 수 있는 기회가 주어질 때 촉진될 수 있을 것이다. 우선 업무를 수행하는 과정에 따르는 공식적인 접촉의 기회가 신뢰에 영향을 미칠 수 있으며, 업무수행과정을 통해 상사의 특성 등에 대한 판단의 기회가 제공됨과 동시에 상사의 특성에 대해 높게 지각하는 효과를 초래할 수 있다. 상사와 부하간 상호관계는 부하들에게 직무수행에 필요한 동기유발을 도와주고, 직무수행에 필요한 지식을 제공하는데 도움을 주며, 발생한 문제들을 해결하는데 도움을 줄 수 있다. 이렇듯이

상사와 부하간 상호교류를 통해 형성된 신뢰는 조직의 효과성을 갖기 위한 구성원들의 태도와 행동을 변화시키는데 중요한 역할을 하게 되어 조직을 운영하는데 있어서도 도움이 될 수 있다.

셋째로는 구성원들 개인들에 대한 존중(또는 지지)을 인식시켜 태도와 행동의 변화를 유도해야 할 것이다. 리더의 탁월한 전문지식과 통찰력을 바탕으로 조직이 나아가야 할 목표와 방향을 제시하고 적정한 업무분담을 통하여 성장의 기회를 제공함과 동시에 조직이 개인들에 대한 배려와 지원을 하고 있다는 사실을 인식시킬 때 종업원들의 조직에 대한 태도와 행동을 변화시켜 몰입을 유도함으로써 조직의 효과성을 증대시킬 수 있을 것이다. 또한 중요사항에 대해서는 의사결정에 참여시켜 책임감을 고조시키는 것도 필요하다고 판단된다.

마지막으로 구성원들이 안정된 조직생활을 할 수 있도록 도와주어야 할 것이다. 불안정한 요인들은 신뢰 및 몰입에 영향을 미칠 수 있으므로 이러한 부정적인 요인들을 제거해 줌으로써 종업원들의 조직에 대한 신뢰감과 몰입을 증가시킬 수 있을 것이다. 이를 위해서는 조직차원에서 이에 대한 관심과 투자가 뒷받침 되어야 할 것이다.

행정조직에서의 상사와 부하간의 신뢰가 조직의 효과성에 영향을 미치는가에 대하여 종단적인 연구를 하지 않고 여러 현실적인 사항들을 고려하여 횡단적인 자료를 이용하였다는데 한계가 있었다. 향후의 연구에서는 종단적 연구 설계를 통하여 개념들 사이의 인과관계를 밝히는데 주력해야 할 것이다. 다음으로는 지역적인 한계점을 보여주고 있다. 같은 조직이라 할지라도 지역에 따른 특징들이 연구의 결과에 영향을 줄 수 있다는 점을 고려할 때, 향후의 연구에서는 지역의 편중이 없이 다양하게 실시되어야 할 것이다. 마지막으로는 국내의 연구보다는 해외 연구자들의 연구 자료에 너무 많이 의존하였다는 점이다. 동일한 영향요인이라도 우리나라의 문화나 조직 특성에 따라 영향요인이 달라질 수도 있을 것이라는 추측에서 향후의 연구에서는 우리나라 조직상황에 맞는 연구의 설계가 실시되어야 할 것임을 제언한다.

<참 고 문 헌>

김명언 · 이영석. (2000). 한국기업조직의 부하가 갖는 상사에 대한 신뢰와 불신의 기반.「한국심리학회지 : 사회문제」.

김용학 · 손재석. (1998). 미시적 신뢰와 거시적 위험. 「계간사상」, 가을호 : 115-131.

김호경. (1999). 신뢰와 조직몰입. 「한국행정학보」, 33(2): 19-35.

나승태. (1996). 하부의 신뢰유형과 리더십의 행동유형이 직무만족 및 조직전념도 에

미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
박찬웅. (1999). 신뢰의 위기와 사회적 자본. 「사회비평」: 33-64.
백기복. (2003). 「조직행동연구」. 서울: 창민사.
원숙연. (2000). 조직구성원간 신뢰와 연줄. 「한국행정학보」, 34(2).
이동섭. (1997). 조직구성원간 신뢰형성의 영향요인 및 결과에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
이영석. (2002). 신뢰증진 프로그램. ORP연구소.
이재혁. (1996). 신뢰 · 거래비용 · 연결망. 「한국사회학」, 30: 519-543.
이주일. (2001). 조직에서의 정서 : 리더와 구성원간의 신뢰와 불신을 중심으로. 「한국심리학회지 : 일반」, 20(1): 91-128.
최성원. (1999). 신뢰와 불신의 개념적 독립성과 그 선행요인의 차별성에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
Barber, B. (1989). *The Logic and Limits of Trust.* New Brunswick. NY: Rutgers University Press.
Blau, G. J. (1964). *Exchange and Power in Social Life.* New York: John Wiley & Sons, Inc..
Carnevale, D. G. (1995). *Trustworthy Government.* San Francisco: Jossey-Bass.
Carroll, B. A. (1999). Corporate Social Responsibility, Business and Society, 36(2): 268-295.
Coleman, T. S. (1990). *Foundations of Social Theory.* Cambridge, Ma, Harvard Business Press.
Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
CummIng, L. L. & Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory(Oti): Development and Validation. In R. M. Kramer, and T. R. Tyler(eds.). *Trust in Organizations*,.Thousand Oaks, Ca: Sage: 302-330.
Currall, S. C. (1990). *The Role of Interpersonal Trust in Work Relationship*, Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.
Daley, D. M., & Vasu, M. L. (1998). Fostering Organizational Trust in North Carolina: The Pivatal Role of Administrator and Political Leaders: *Administration & Society*, 30(1): 62-89.
Deluge, Ronald J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol.67(4): 315-326.
Deutsch, M. (1960). The Effect of Motivational Orientation upon Trust and Suspicion. *Human Relation*, 13: 123-139.

Doney, P. M., Cannon, J. P. & Mullen, M. R. (1998). Understanding influence of National Culture on the Development of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3): 601-621.

Farnham, A. (1989). The Trust Gap, F*ortune*, Vol.35: 56-78.

Fukuyama, F. (1995). *Trust the Social Virtues and the Creation of Prosperity.* New York: Free Press Paperbacks

Gambetta, D. (1988). Can We Trust? In D. Gambetta(ed.), *Trust: Making and Breaking Relations.* New York: Basil Blackwell: 213-237.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *Academy of Management Review*: 20(2): 379-403.

Johnson-George, C. & Swap, W. C. (1982). Measurement of Specific Interpersonal Trust: Construction and Validation of A Scale to Assess Trust in a Specific Other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43: 1308-1317.

Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange, *Academy of Management Journal*, 37: 656-669.

Kramer, R. M. & Tyler, T. R. (1998). *Trust in Organizations*: Frontiers of Theory and Research. Thousand Oaks Ca: Sage.

Lane, C. (1998). introduction: Theories and Issues in The Study of Trust. In C. Land, & R. Bachrnann(eds.). *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Applications.* Oxford University Press.

Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1995). Trust in Relationship: A Model of Trust Development and Decline. In B. B. Bunker & J. Z. Rubin(eds.), *Conflict Cooperation and Justice.* San Francisco: Jossey-Bass.

Lewis, J. D. & Weigert, A. (1985). *Trust as Social Reality. Social Forces*, 63: 967-985.

Lieberman, J. K. (1981). *The Litigious Society.* New York: Basil Books.

Luhmann, N. (1979). *Trust and Power.* London, Wiley.

Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20: 709-734.

Mcallister, D. J. (1995). Affect and Cognition Based Trust as Foundation for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38: 24-59.

Mcknight, H., Cummings, L. L. & Chervany, N. (1998). Initial Trust formation in New Organizational Relationships. *Academy of Management Review*, 23: 473-490.

Mishra, A. K. & Mishra, K. E. (1994). The Role of Mutual Trust in Effective Downsizing Strategies. *Human Resource Management*, 33(2): 261-279.

Mishra, J. & Morrissey, M. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, Vol.19: 443-485.

Moorman, C., Deshpande, R. & Zaltman, G. (1993). Factors Affecting Trust in Market Research Relationship. *Journal of Marketing*, 57: 81-101.

Pillai, R., Schriesheim, C. & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(8): 897-933.

Podsakoff, P. M., Mackedzie, S. B., Moorman, R. M. & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effect On Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors, *Leadership Quarterly*, 1: 107-142.

Rotter, J. B. (1967). A New Scale for the Measurement of Interpersonal Trust. *Journal of Personality*, 26: 651-665.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Bert, R. S. & Camerer, C. (1998). Nor So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *The Academy of Management Review*, 23(3): 393-404.

Sitkin, S. B. (1995). On The Positive Effects of Legalization on Trust, *Research Negotiation in Organization*, 5: 185-217.

Sitkin, S. B. & Roth, N. L. (1993). Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/Distrust. *Organization Science*, 4: 367-392.

Smith, K. G., Carroll, S. J. & Ashford, S. J. (1995). Intra and inter-Organizational Cooperation: Toward A Research Agenda. *Academy of Management Journal*, 36(1): 7-29.

Tyler, T. R. & Degoey, P. (1996). *Trust in Organizational Authorities*: The Influence of Motive Attributions on Willingness to Accept Decisions. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R.(eds.). Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research: Sage Publications: 331-356.

Whitener, E, M., Brodt, S. E., Korsgard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Manager as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior. *Academy of Management Review*, 23(3): 513-530.

Zand, D. E. (1972). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17: 229-239.

Zuker, L. G.(1986). Production of Trust: Institutional Sources of Economic

Structure 1840-1920. In B. M. Staw and L. L. Cummings(eds.). *Research in Organizational Behavior*, 8: 53-111.

중년기 이후 구강위생관리 행태가 잔존 치아수에 미치는 영향

The Effects of Oral Hygiene Care Behavior and Attitude on the Number of Natural Teeth after Middle Aged People

장 종 화 (한서대학교 치위생학과 교수)

This study examined oral health care behavior and attitude of middle aged people, their number of natural teeth as well as how their general characteristics and oral health care behavior and attitude affected their number of natural teeth. A total of 305 subjects, who were 50 years or older and used the welfare centers for the middle aged people in Seoul and Suwon, were enrolled in this study. A survey and oral examination were carried out through a separate interview from September 14 through to September 23, 2005. A χ^2-test, t-test, one-way ANOVA, and pearson correlation cofficient were used to analyze the data using the SPSS program. The number of natural teeth in the group of people under and over 65 was 15.08 and 8.65, respectively. 32.5% and 44.4% of the middle aged people perceived their oral health to be moderate and poor, respectively. Regarding number of natural teeth, those who were older and had higher toothbrushing frequency and used to special dentifrice and experience of scaling that their number of natural teeth had higher. The subjects' age and perceived oral health had a significant impact on their number of natural teeth. These results highlight the need for oral health programs to help middle aged people retain more of their natural teeth.

키워드 : 구강건강, 구강위생관리행태, 구강위생용품, 잔존치아, 치약, 칫솔질

Key words : dentifrice, middle aged people, natural teeth, oral health, oral hygiene care behavior and attitude, oral health devices, toothbrushing method

Ⅰ. 서 론

보건의료기술이 발달하고 국민의 의식수준이 높아짐으로서 구강건강관리의 중요성이 부각되고 있지만, 치아우식증은 우리나라 국민에서 치아를 발거하는 제 1원인 질병으로 발거하는 치아의 4분의 3이상을 차지한다(김종배 외, 2004). 보건복지부에서 시행한 2001년 국민건강 영양조사에 따르면 치아우식증이 관절염과 고혈압에 이어 국민들이 앓고 있는 만성질환 중 3위로 나타났다(보건복지부, 2002). 일반적으로 연령증가에 따라 잔존치아수는 감소하고 전체 치아발거자 비율이 증가하는 경향이 있으며(Kelly et al, 2000), 우리나라의 성인들은 연령이 증가함에 따라 무치악 환자의 수가 감소되고 잔존치아수는 증가하고 있는 반면에 치주질환 유병률이 여전히 증가되고 있어 치아상실의 중요한 원인이 되고 있다(노인기 외, 1998). 치아상실이 곧 바로 음식물 섭취에 지장을 초래하는 것을 의미하지는 않지만, 다수 치아의 상실은 음식을 선택하는 기준을 변화시키고 발음에 영향을 미치는 등 삶의 질에 큰 장애를 초래할 수 있다(Sullivan et al, 1993). 다수 치아의 상실로 인한 장애를 극복하고자 흔히 가철성보철물이 사용되는데 이는 일부 치아의 상실로 인한 고정성 보철물을 장착한 사람들에 비해서도 삶의 질과 관련된 구강건강의 문제점이 1.9배라고 보고되고 있어(John et al, 2004), 다수 치아의 상실은 그 기능의 일부를 회복시켜 줄지라도 돌이키기 어려운 삶의 질 저하를 초래한다고 검토된다(장종화 외, 2006).

Joshipura 등(1996)은 코호트 연구를 통해 치아상실이 관상동맥질환의 위험성을 증가시킬 수 있다고 보고하였고, Loesche(1994)는 심혈관질환(cardiovascular disease) 병력을 조사한 후, 각 질병에 따라 잔존치아수의 분포를 비교하여 잔존치아수가 많은 군보다 적은 군이 심혈관병력의 빈도가 높았다고 하였다.

상기와 같이 잔존치아수는 전신건강과 밀접한 연관성이 있을 뿐만 아니라 구강조직기관 중에서 핵심요소이고 구강조직의 3대 기본기능이 주로 치아에 의해서 발휘된다는 점에서 건강한 치아를 보존하는 것이 구강건강관리에서 가장 중요하다고 할 수 있다(김성곤 외, 2001). 구강건강관리는 일상생활에서 자가구강건강관리와 전문가구강건강관리로 구분할 수 있으며 양자 모두 치태관리가 가장 중요하다 할 수 있다. 가장 기본적인 기계적 치태조절법은 칫솔질이며, 그 외 보조적인 방법으로 치간칫솔, 치실, 나무자극기, 수압청정기 등이 사용되고 있다(정예진 외, 2000). 기계적인 조절법은 개개인의 구강위생관리능력에 따라 차이가 클 수 있기 때문에 구강건강상태를 나타내는 지표인 잔존치아수와의 관련성을 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구는 점진적으로 구강건강 위험도가 높아지는 중년기 이후 주관적 구강건강인지도와 잔존치아수와의 관련성을 파악하고, 구강위생관리행태가 잔존치아수에 미치는 영향을 알아보기 위함이다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

서울시 은평구와 경기도 수원시에 소재하는 노인복지센타 2곳을 임의로 선정하여 시설관계자에게 협조를 구한 후, 구강검사 도구를 가지고 방문하여 성인 315명에게 구강검사를 시행하고, 개별면담에 의한 설문응답을 구하였다. 그 중에서 구강검사결과와 설문지 응답이 완전한 302부(96.8%)를 최종 분석대상으로 하였다. 대상자의 연령의 범위는 만 50세에서 88세이었으며 평균 연령은 70.5세이었다. 성별 분포는 남자가 110명(36.48%), 여자는 192명(63.6%)이었다.

2. 연구방법

구강검사에 의한 자료수집은 2005년 9월 14일에서 23일까지 치과의사 1인과 치과위생사 1인에 의해 실시되었고, 조사대상자로부터 구강위생관리행태와 잔존 치아수를 조사하였다. 조사대상자의 잔존 치아수는 상악전치부, 상악구치부, 하악전치부, 하악구치부로 구분하여 기록하였다.

그리고 연구저자와 4명의 훈련된 연구보조원이 구조화된 설문지를 이용하여 개별면담을 실시하여 조사대상자로부터 일반적 특성과 주관적 구강건강인지도 및 구강위생관리행태를 조사하였다. 설문지는 이번 연구목적에 맞게 자체 개발되었는데, 본 조사 실시 전에 20명을 대상으로 하는 예비조사과정에서 애매모호하다고 확인된 설문 문항을 수정 보완하여 사용하였다. 최종적으로 사용된 설문지는 연령, 성, 교육수준, 종교, 동거가족 여부, 경제생활수준 등의 일반적 특성 6문항, 주관적 구강건강인지도 1문항과 구강위생관리행태에 관련된 항목으로 칫솔질 횟수, 치약유형, 칫솔사용기간, 구강위생용품 사용도, 스케일링 경험도, 스케일링 시술 간격, 칫솔질 방법 7문항으로 구성하였다.

주관적 구강건강인지 상태는 '1 = 매우 좋다', '2 = 좋다', '3 = 그저 그렇다', '4 = 나쁘다'의 리커트 4점 척도로 측정하여서 그 범위는 1점에서 4점이었고, 역점수로 변환하여 점수가 높을수록 주관적 구강건강이 좋다고 인지함을 의미하였다.

3. 통계분석

SPSS 10.0 package를 이용하여 대상자의 일반적 특성은 빈도분석을 실시하였다. 일

반적 특성에 따른 주관적 구강건강인지도는 χ^2-검정, 잔존치아수의 차이와 구강위생 관리행태에 의한 잔존치아수의 차이는 t-test, one-way ANOVA 검정으로 분석한 후, Duncan's multiple range test로 사후검정을 시행하였고, 연령, 잔존 치아수, 주관적 구강건강인지도와의 상호 관련성을 알아보기 위해 pearson의 상관계수를 구하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 구강상태

연령계층별 잔존치아수의 비교결과, 표 1과 같이, 65세 미만군의 잔존치아수는 평균 15.08개이었고, 65세 이상군은 평균 8.65개를 보유하여 나이가 증가함에 따라 잔존치수가 적어지는 것을 확인할 수 있었으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.01$). 또한 두 집단 모두 상악, 하악 각각 전치부위의 잔존치아수가 구치부의 잔존치아수보다 많은 것으로 조사되었다.

Table 1. Number of natural teeth of subject*

Age(yrs)	N	Total	Maxilla		Mandible		p-value
			anterier	posterier	anterier	posterier	
Total	301	9.97 ± 8.14	2.45 ± 2.56	2.26 ± 2.67	2.89 ± 2.63	2.44 ± 2.66	0.000†
50-64	62	15.08 ± 6.43	3.65 ± 2.38	3.75 ± 2.84	4.35 ± 2.31	3.48 ± 2.45	
≥65	239	8.65 ± 8.02	2.13 ± 2.52	1.88 ± 2.49	2.51 ± 2.58	2.17 ± 2.65	

* Data are expressed as mean ± standard deviation
† Statistically significant differences by the t-test at α=0.01

2. 일반적 특성에 따른 주관적 구강건강 인지도

대상자의 일반적 특성에 따른 주관적 구강건강 인지도의 차이는, 표 2와 같이 65세 미만 군에서 구강건강에 대한 주관적인 인지가 그저 그렇다 38.7%, 나쁘다 41.9%로 나타난 반면에 65세 이상군은 나쁘다 31.6%, 그저 그렇다 48.2%로 조사되었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($p>0.05$).

교육수준에 따른 주관적 구강건강 인지도가 '나쁘다'는 학력이 무학인 경우 40.0%, 초등졸업자는 37.1%, 중등졸업자는 30.2%, 고졸이상 졸업자는 28.8%로 학력이 높을수록 점차 낮은 수준으로 조사되었으나 유의한 차이는 아니었다($p>0.05$).

경제수준에 따른 주관적 구강건강 인지도의 비교에서 생활수준이 가장 낮은 계층의 '나쁘다'는 비율이 53.8%이었던 것에 비해 생활수준이 높은 계층에서는 28.6%이었으며, 생활수준이 중등도인 계층에서는 33.5%로 나타나는 등 경제수준이 열악할수록 구강건강 인지도가 부정적이었으나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다(p>0.05). 성별, 종교, 교육수준, 가족동거여부 등의 일반적 특성에 따른 주관적 구강건강인지도에는 통계적인 차이가 없었다(p>0.05).

Table 2. Perceived oral health related to general characteristics N(%)

Characteristics	Category	Perceived oral health			p-value
		very good or good	moderate	poor	
Age(yrs)	total	58(20.0)	134(46.2)	98(33.8)	0.283
	50-64	12(19.4)	24(38.7)	26(41.9)	
	≥65	46(20.2)	110(48.2)	72(31.6)	
Gender	total	58(20.3)	134(46.2)	98(33.8)	0.300
	male	19(18.3)	52(50.0)	33(31.7)	
	female	38(20.5)	82(44.3)	65(35.1)	
Religion	total	56(19.9)	129(45.9)	96(34.2)	0.799
	protestant	16(18.2)	40(45.5)	32(36.4)	
	buddhism	20(23.0)	36(41.4)	31(35.6)	
	catholic	5(14.3)	20(57.1)	10(28.6)	
	others	15(21.1)	33(46.5)	23(32.4)	
Education	total	54(19.3)	131(46.8)	95(33.9)	0.843
	none	5(14.3)	16(45.7)	14(40.0)	
	elementary school	21(18.1)	52(44.8)	43(37.1)	
	middle school	13(20.6)	31(49.2)	19(30.2)	
	≥high schoo	15(22.7)	32(48.5)	19(28.8)	
Living together	total	45(19.9)	110(48.7)	71(31.4)	0.730
	spouse	14(26.4)	24(45.3)	15(28.3)	
	children	12(15.8)	38(50.0)	26(34.2)	
	spouse and children	11(21.2)	24(46.2)	17(32.7)	
	living alone	5(13.5)	21(56.8)	11(29.7)	
	others	3(37.5)	3(37.5)	2(25.0)	
Economic status	total	54(19.4)	130(46.6)	95(34.1)	0.333
	high	6(28.6)	9(42.9)	6(28.6)	
	middle	45(18.4)	118(48.2)	82(33.5)	
	low	3(23.1)	3(23.1)	7(53.8)	

3. 일반적 특성에 따른 잔존치아수

Table 3. Nmber of natural teeth related to general characteristics

Characteristics	Category	N	Number of natural teeth	
			M±S.D.*	p-value
Age(yrs)	50-64	62	15.08 ± 6.43	0.000**
	≥65	239	8.64 ± 8.02	
Gender	male	108	9.80 ± 8.04	0.769
	Female	191	10.09 ± 8.23	
Education	none	37	5.38 ± 6.18[a]	0.000
	elementary school	121	9.45 ± 8.02[b]	
	middle school	64	11.95 ± 8.32[b]	
	≥ high school	66	11.88 ± 8.22[b]	
Religion	protestant	97	10.80 ± 8.96[b]	0.349
	buddhism	97	9.64 ± 8.58	
	catholic	38	10.13 ± 8.40	
	others	73	12.00 ± 8.23	
Living together	spouse	62	9.42 ± 8.09[a]	0.001**
	children	88	8.97 ± 8.51[a]	
	spouse and children	94	7.80 ± 0.80[a]	
	Living alone	43	6.84 ± 6.59[b]	
	others	11	9.45 ± 8.95[a]	
Economic status	high	24	12.13 ± 10.00	0.657
	middle	261	10.47 ± 8.36	
	low	15	10.26 ± 9.80	

* Mean±Standard Deviation
** Statistically significant differences by the t-test and one-way ANOVA at α=0.05
a, b, c Means followed by different letters are significantly different at α=0.05

일반적 특성에 따른 잔존치아수의 차이는 표 3와 같다. 연령계층에 따른 자각증상의 차이를 비교한 결과, 65세 미만군에서 15.8개로 65세 이상군의 8.64개 보다 높은 수준으로 나타나 연령이 증가함에 따라 잔존치아수가 낮아지는 것을 확인할 수 있었다($p<0.01$). 교육수준에 따른 비교결과, 무학력자의 잔존치아수는 5.38개로 초등졸업자 9.45개, 중등졸업자 11.95개, 고등이상졸업자 11.88개인 경우와 비교 결과, 학력이 높을수록 잔존치아수를 많이 보유하는 것으로 조사되어 무학력자와 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.01$). 가족과의 동거 유형에 따른 비교결과, 독거인의 잔존치아수는 6.84개로 가장 낮은 수준이었고, 배우자가 있는 경우 9.42개, 자녀와 동거자는 8.97개

로 조사되어 독거인과 유의한 차이로 나타났다(p<0.01). 성별, 종교, 경제수준과 같은 특성에서는 통계적인 유의성이 나타나지 않았다(p>0.05).

4. 연령, 잔존치아수, 주관적 구강건강 인지도와의 상호연관성

연령, 잔존치아수, 주관적 구강건강인지도의 상호연관성에 대한 분석결과, 표 4와 같이, 연령이 증가할수록 잔존치아수가 적어 역상관관계로 나타났고(p<0.05), 잔존 치아수가 적을수록 주관적인 구강건강이 나쁘다고 인지하여 유의한 차이를 보였다(p<0.05).

Table 4. Relation of age, number of natural teeth, perceived oral health

Variable	A	B	C
A	1.000		
B	-0.399*	1.000	
C	0.016	0.128*	1.000

* Statistically significant differences by the pearson correlation cofficient at α=0.05
A: age, B: number of natural teeth, C: perceived oral health

5. 구강위생관리행태에 따른 잔존치아수

표 5는 구강위생관리행태에 따른 잔존치아수의 차이에 대한 비교결과이다. 칫솔질 횟수가 증가함에 따라 잔존치아수가 증가되어 일일 1회의 경우 잔존치아수는 8.95개, 2회는 9.95개, 3회는 13.54개, 4회는 17개로 조사되어 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(p<0.01).

칫솔질에서 치약의 유형에 따라 치약을 사용하지 않는 군의 잔존치아수는 2.60개인 반면에 일반치약 사용자는 10.88개, 불소치약 사용자는 11.67개, 치주질환용 치약 사용자는 14.00개 소금 이용자는 10.56개로 조사되어 유의한 차이가 있었다(p<0.05).

스케일링 처치 경험과의 비교 결과, 경험자의 잔존치아수는 13.66개로 비경험자 8.18개와 유의한 차이를 보여(p<0.01), 전문가구강위생관리의 효과를 확인할 수 있었다.

구강위생관리행태에서 칫솔사용기간, 구강위생용품사용, 스케일링처치 간격, 칫솔질 방법 등의 특성은 잔존치아수와 통계적인 차이가 나타나지 않았다.

Table 5. Number of natural teeth related to oral health care behavior and attitude

Characteristics	Category	N	Number of natural teeth	
			M±S.D.*	p-value
Toothbrushing frequency	1	37	8.95 ± 8.52[a]	0.002**
	2	196	9.95 ± 8.35[a]	
	3	51	13.54 ± 8.84[ab]	
	4	17	17.00 ± 6.41[b]	
	irregular	4	10.50 ± 8.23[ab]	
Type of dentifrice	general dentifrice	256	10.88 ± 8.51[a]	0.016**
	fluoride dentifrice	3	11.67 ± 6.43[a]	
	periodontal dentifrice	21	14.00 ± 8.52[a]	
	sault	18	10.56 ± 8.99[a]	
	None	10	2.60 ± 6.93[b]	
Period of Brush use	1 month	11	13.18 ± 7.44	0.111
	2 months	48	13.88 ± 8.81	
	3 months	75	10.64 ± 8.78	
	4 months	35	9.80 ± 9.10	
	5-6 months	36	11.08 ± 8.33	
	5-6 months <	20	8.50 ± 8.08	
	none	87	9.76 ± 8.14	
Oral health devices	none	271	10.27 ± 8.67	0.204
	interdental brush	6	16.50 ± 6.25	
	floss	8	16.38 ± 7.61	
	tongue cleaner	2	11.00 ± 15.56	
	water pik	2	13.00 ± 1.41	
	electric motion brush	11	12.09 ± 8.25	
Experience of scaling	yes	145	13.66 ± 7.94	0.000**
	no	170	8.18 ± 8.34	
Frequency of scaling	irregular	158	12.03 ± 8.13	0.238
	6 months	4	13.00 ± 9.59	
	1 year	9	17.11 ± 8.36	
	1 year <	4	16.25 ± 6.02	
Toothbrushing method	horizontal	125	9.54 ± 7.66	0.281
	vertical	60	11.87 ± 8.28	
	horizontal & vertical	49	11.02 ± 7.77	
	rolling	38	12.00 ± 7.92	
	irregular	4	10.25 ± 11.90	

* Mean±Standard Deviation
** Statistically significant differences by the t-test and one-way ANOVA at α=0.05
a, b, c Means followed by different letters are significantly different at α=0.05

Ⅳ. 고 찰

연령이 증가하면 대부분이 생리적 체계가 변화되어 쇠퇴과정에 도달한다. 중년기 이후 나타나는 생리적인 변화는 적응능력의 저하와 생리적인 적용능력의 감소이며, 구강건강 문제로는 치아우식증, 치주질환, 구강건조증, 치아상실 등이 있다(박주희 외, 2002).

조사대상자에서 65세 이상군의 잔존치아수는 평균 8.65개로 나타나서 손우성 등(1996)이 도시 저소득층 65세 이상 노인들의 평균 잔존치아수가 10.9개였다는 결과 보다 적게 조사되었을 뿐만 아니라, 65세 미만군에서도 9.97개로 조사되어 시설이용노인의 구강건강 상황이 매우 심각한 수준이라는 사실을 확인할 수 있었다.

주관적 구강건강인지도에 대한 연령계층별 분석결과, 나쁘다고 응답한 비율이 65세 미만군과 65세 이상군에서 각각 41.9%와 31.62%로 조사되었는데, 권호근 등(2002)의 연구결과인 75세 미만군 25.1%보다 높게 나타났다. 이러한 양상은 권호근 등(2002)의 조사대상자가 기초수급자인 반면에, 이번 조사 대상자는 시설이용자이지만 사회경제적 수준이 보다 다양한 계층으로 구성되어 있기에 조사대상자의 구강건강상태가 보다 양호하게 나타난 결과로 해석되었다. 일반적으로 개인의 건강과 재정상태는 삶의 질에 영향을 미치는 강한 요인이라고 보고되고 있으며(Ikebe et al, 2006), 본 연구에서도 경제적 수준에 따른 주관적 구강건강인지도의 분석결과, 고소득층에 비해 저소득층으로 갈수록 본인이 인지하는 구강건강이 나쁘다는 비율이 점차 높아졌으나 통계적으로 유의한 차이를 확인할 수는 없었다.

일반적 특성에 따른 잔존치아수의 비교에서 연령이 65세 미만군의 15.08개에 비해 65세 이상군은 8.65개로 나타나 통계적으로 유의한 차이로 나타낸 점은 점차적으로 노쇠로 인한 전신질환과 구강질환 이환률의 증가에 의한 결과라 여겨진다. 교육수준에 따른 잔존치아수는 무학력자에 비해 학력이 높을수록 높게 조사되어 사회경제적 수준이 높을수록 구강건강수준이 높다는 역학적 연구결과를 확인할 수 있었다. 동거인관계 여부에서 배우자와 동거자의 잔존치아수는 9.42개로 독거인 경우 6.84개와 유의한 차이가 있는 결과는 독거인의 경우 건강에 대한 관심이 부족하여 실제 구강관리가 소홀함에서 기인할 것으로 추정된다.

잔존치아수, 주관적 구강건강인지도의 상관관계에서 주관적 구강건강인지도와 잔존치아수가 순상관관계로 나타난 점은 조희량 등(1992)이 잔존치아수가 적을수록 음식물을 섭취할 때 장애 호소율이 높았다는 보고와 유사한 결과였다.

구강건강관리행태에 따른 잔존치아수의 비교분석한 결과, 칫솔질횟수가 많을수록 잔존치아수가 높게 나타나 유의한 차이를 보인 점은(p=0.002) 평소의 자가구강위생관리가 구강건강유지에 중요하게 영향을 미치는 요인이라는 것을 시사하였다. 또한 조사대상자가 현재 사용하고 있는 치약의 유형에서 일반치약 사용자의 잔존치아수는 10.88개임에 비해 불소치약 사용자는 11.67개, 치주치료용 사용자는 14개로 조사되어 치약선택에 따른 잔존치아수에 유의한 차이가 있었다(p=0.016). 이는 Addy 등(1983)이 치약은 칫솔질의 효과를 강화시키는 기본적인 재료이지만 일반 치약만 사용할 경우 치아표면의 치태 성장은 감소시키지 못하며 치약구성 성분에 다양한 약제를 첨가하는 것이 필요하다는 주장을 확인할 수 있었으며, 실제 오늘날 다양한 천연성분을 이용한 기능성 치약 개발에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다(유승한 & 신형식, 2000; 홍석진 외, 2001; 배

광학 외, 2002; 김민경 외, 2003; Pretty et al, 2003; 손재범 외, 2004; 조민정 외, 2005; 김백일 외, 2005; 홍지연 외, 2005). 구강위생용품 사용여부에 대한 질문에서 응답자의 89.7%가 사용하지 않는다고 응답하여, 서은주 등(2003)이 우리나라 국민들은 구강보건용품에 대한 인지도가 낮을 뿐만 아니라 사용률도 매우 낮았다는 결과를 확인할 수 있었다. 구강위생용품 사용자 중 치간 칫솔 사용자의 잔존치아수는 16.50개로 미사용자 10.27개에 비해 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다($p>0.05$). 또한 치실 사용자는 2.6%로 나타나서 서은주 등(2003)의 연구에서 치실사용자의 비율이 2.5%였다는 결과와 유사하였으며, (주)럭키(1991)가 1991년 조사 보고한 결과인 2.1%와도 거의 유사하여 시대적으로 구강위생용품의 개발 및 발전에도 불구하고 치실사용자는 여전히 저조함을 알 수 있었다. 현재 국내에서 구강위생용품은 약 200여종의 칫솔과 40여종의 치약 및 10여종의 보조구강위생용품이 생산·수입 및 시판되고 있으며, 효율적인 개인구강위생관리를 위해서는 개인의 연령과 구강건강상태 등을 포함한 환자의 상태, 그리고 칫솔과 치약 및 보조구강위생용품들의 특성을 고려하여 개인에게 가장 적절한 구강위생용품을 선정하는 것이 바람직하다(서은주 외, 2003). 전문가 구강위생관리에 해당되는 스케일링 시술 경험에 의한 잔존치아수의 비교 결과, 경험자는 13.66개인 반면에 비경험자는 8.18개로 통계적으로 유의한 차이로 나타나서 ($p=0.000$), 정기검진에 의한 구강위생관리가 필수적이라는 것을 확인할 수 있었으며 이에 대한 적극적인 구강보건교육 홍보가 강화되어야 할 것으로 검토되었다.

총체적으로 중년기 이후 연령이 증가되고 구강건강관리행태가 열악할수록 잔존치아수가 현격하게 감소하고, 주관적으로 구강건강이 나쁘다고 인지하는 것을 확인할 수 있었다. 이에 성인의 구강건강을 증진 및 유지하기 위한 방안으로 첫째, 구강보건교육과 예방중심의 구강보건프로그램이 적극적으로 운영되어야 한다. 둘째, 발생된 구강병 치료가 조기에 이루어져서 자연치아 보유율을 높일 수 있도록 보다 포괄적인 구강보건프로그램이 강구되어야 한다. 셋째, 전신질환과의 연관성을 고려하여 구강건강을 유지하기 위한 다양한 접근방법을 고려해야 한다.

본 연구결과에 근거하여 향후 연구에 대한 제언은 고령자들의 영양상태 및 치아우식경험도, 치주상태, 타액분비량 등의 구강상태에 대한 보다 객관적인 변수를 적용함으로써 잔존치아수와의 연관성을 비교분석해 볼 필요가 있다.

Ⅴ. 결 론

본 연구는 50세 이상의 중년층의 잔존치아수, 주관적 구강건강인지도와 구강위생관리행태를 조사하여 구강위생관리행태가 잔존치아수에 미치는 영향을 살펴보려고 시도되었다. 서울시와 수원시 소재 노인복지센타를 이용하는 노인 315명을 대상으로 개별면담에 의한 설문법과 구강검사를 시행하여, 최종적으로 만 50세 이상의 중년 302명

(96.8%)을 분석한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 대상자의 잔존치아수는 64세 미만군이 15.08개, 65세 이상군은 8.65개로 나타났다.
2. 대상자의 44.4%가 주관적 구강건강이 '그저 그렇다'고 응답하고 32.5%는 '나쁘다'고 응답하였다.
3. 연령이 높을수록 잔존치아가 적고($p<0.05$), 주관적 구강건강인지도가 높을수록 잔존치아수가 많았다($p<0.05$).
4. 구강위생관리행태에서 잔존치아수가 많은 경우는 칫솔질횟수가 높을수록($p=0.002$), 기능성치약 사용자의 경우($p=0.016$), 스케일링 경험자($p=0.000$)로 통계적인 유의한 차이가 있었다.

위의 결과를 감안하여 성인구강보건프로그램 개발 시 자연치보유율을 보다 높이기 위한 적극적인 전략이 필요하며, 이를 위해서는 무엇보다 본질적인 구강건강증진개념이 선행되면서 구강보건교육홍보, 예방처치, 구강병 치료 및 재활치료 등의 포괄구강건강관리체제가 이루어져야한다.

<참고문헌>

(주)럭키. (1991). 한국인의 구강보건행동 및 구강보건의식에 관한 제2차보고서: 10-55.

권호근, 김영남, 김백일, 유자혜. (2004). 기초생활수급 대상 노인들의 구강건강상태 조사연구. 「대한구강보건학회지」. 28(1): 87-96.

김민경, 최성호, 신승윤, 류인철, 허익, 박준봉, 조규성. (2003). 키토산 함유 치약의 임상적 효과. 「대한치주과학회지」. 33(2): 167-178.

김백일, 김상년, 장석윤 외 7인. (2005). *Curcuma xanthorrhiza* 추출물 및 함유 치약의 구취억제효과와 구강 유해균에 대한 선택적 항균 효과. 「대한구강보건학회지」. 29(2): 222-237.

김성곤, 전재곤, 유광호, 이강욱, 장기완. (2001). 한국인의 유치발거원인. 「대한구강보건학회지」. 25(3): 229-243.

김종배, 최유진, 문혁수, 김진범, 김동기, 이흥수, 박덕영. (2004). *공중구강보건학* 4판. 서울: 고문사: 139.

노인기, 문혁수, 백대일, 김종배. (1998). 한국사람 치아발거원인비중에 관한 조사연구. 「대한구강보건학회지」. 22(3): 183-193.

박주희, 권호근, 김백일, 최충호, 최연희. (2002). 무료양로원 거주 기초생활수급대상 노인의 구강건강상태. 「대한구강보건학회지」. 26(4): 555-566.

배광학, 노승학, 문혁수. (2002). 트리클리잔과 자몽종자추출물(GFSE)과 *Eucalyptus oil* 및 플라보노이드를 배합한 세치제의 구취예방효과에 관한 연구. 「대한구강보건학회지」. 26(2): 251-257.

보건복지부, 한국보건사회연구원. (2002). *2001년 국민건강 영양조사*. 서울: 보건복지부: 39-68.

서은주, 신승철, 서현석, 김은주, 장연수. (2003). 한국인의 구강위생용품 사용실태에 관한 조사연구. 「대한구강보건학회지」. 27(2): 177-193.

손우성, 허복, 박수병, 김진범. (1996). 도시 저소득층 고령주민의 구강건강실태. 「한국보건교육학회지」. 13(1): 72-89.

손재범, 김동기, 홍석진. (2004). 수종 생약추출물 함유 치약이 초기 인공우식법랑질에 미치는 효과. 「대한구강보건학회지」. 28(3): 304-314.

유승한, 신형식. (2000). 수 종의 생약제제가 함유된 치약이 치주질환에 미치는 영향. 「원광치의학」. 9(3): 23-34.

장종화, 백성희, 김애정, 정세환, 김옥수, 김숙향. (2006). 의치장착노인의 구강건조증이 주관적 구강건강인지도에 미치는 영향. 「대한구강보건학회지」. 34(4): 438-446.

정예진, 김창성, 서종진, 조규성, 채중규, 김종관, 최성호. (2000). 치태제거 및 치은 염증에 대한 실리콘 칫솔의 효과. 「대한치주과학회지」. 30: 911-923.

조민정, 홍석진, 최충호, 정성숙. (2005). 오배자, 파고지 추출물 함유치약이 치태형성 억제에 미치는 영향. 「대한구강보건학회지」. 29(2): 141-152.

조희량, 조유향, 이기효. (1992). 노인의 구강장애실태 및 관련요인 분석. 「한국노년학회지」. 12(1): 39-55.

홍석진, 최유진, 임회순, 손재범, 정성숙. (2001). 금은화와 포공영추출물이 첨가된 치약의 치면세균막 및 치은염에 미치는 영향. 「대한구강보건학회지」. 25(4): 347-355.

홍지연, 김상년, 하원호 외 7인. (2005). 천연추출물 *Curcuma xanthorrhiza oil* 함유치약의 치태 및 치은염 억제효과. 「대한치주과학회지」. 35(4): 1053-1071.

Addy M, Willis L, Moran J. (1983). Effect of toothpaste rinse compound with chlorohexidine of plaque formation during a 4-day period. *J Clin Periodontol* 10: 89.

Ikebe K, Matsuda K, Morii K, et al. (2006). Impact of dry mouth and hyposalivation on oral health-related quality of life of elderly Japanese. *Oral Surg Oral Med Oral Pathol Oral Radiol Endod* 1: 1-7.

John MT, Slade GD, Szentpetery A, Setz JM. (2004). Oral health-related quality of life in patients treated with fixed, removable, and complete dentures 1 month and 6 to 12 months after treatment. *Int J Prosthodont* 17: 503-511.

Joshipura KJ, Rimm EB, Douglass CW, Trichopoulos D, Ascherio A, Willett WC. (1996). Poor oral health and coronary heart disease. *J Dent Res* 75(9): 1631-1636.

Kelly M, Steele J, Nuttall N, et al. (2000). *Adult Dental Health Survey Oral Health in the United Kingdom*. The Stationery Office, London.

Loesche WJ. (1998). Periodontal disease as a risk factor for heart disease. *Compend Contin Educ Dent* 15(8): 976-991.

Pretty IA, Gallagher MJ, Martin MV, Edgar WM, Higham SM. (2003). A study to assess the effects of a new detergent-free, olive oil formulation dentifrice in vitro and in vivo. *J Dent* 31: 327-332.

Sullivan DH, Martin W, Flaxman N, Hagen JE. (1993). Oral health problems and involuntary weight loss in a population of frail elderly. *J Am Geriatr Soc* 41: 725-731.

「한국지방행정학보」 제3권 제1호(2006. 8): 91-114

노인교육 프로그램 이용 실태 및 만족도에 관한 연구

-도시와 농촌지역 노인종합복지관 이용노인을 대상으로-

A Study on the Actual Using Condition of Educational Programs for the Elderly and the Level of Satisfaction

김 성 자 (내포지역발전연구소 연구원)

This study aims to analyze the differences between the elderly, who live in the rural area and the city, and going to a senior welfare center, by studying the actual using condition of educational programs for the elderly and the level of satisfaction on their program.

First, this study analyzes the difference of sociodemogra- phic characteristics for the senior citizens in the rural area and the city who are using a senior welfare center. Second, the study analyzes the actual using condition of senior centers by subjecting senior citizens in the rural area and the city. Third, the study analyzes the level of satisfaction of the elderly in the rural area and the city about programs in senior welfare centers. The subjects of the study were senior citizens who were currently using Cheonan and Hongseong Elderly Senior Centers, and the study was made through a direct survey.

The following is the summary of the study. Among the elderly who were using the Cheonan Senior Welfare Center, female was somewhat more distributed than male, but Hongseong Gun showed significantly high numbers of female than male. More programs for leisure time and welfare service for female senior citizens should be developed. The senior citizens who were using the senior welfare center in Cheonan tended to show higher satisfaction for the overall program of the welfare center when the level of satisfaction of the welfare center was high, the daily using time was long, and the importance of the welfare center was high. Fourth, in case of Cheonan City, the more senior citizens liked the welfare center and participated in programs, the more they satisfied. At this time, the satisfaction level of a welfare center worked as the most influential factor to the program satisfaction.

키워드 : 만족도, 노인종합복지관, 노인교육프로그램, 프로그램 만족, 복지

Key Words : the level of satisfaction, senior welfare center, educational programs for the elderly, program satisfaction, welfare

Ⅰ. 서 론

인구의 고령화문제는 노인이 가정의 실권자로서 가부장적 권위가 인정되던 유교적 전통사회에서는 발생하지 않았다. 그러나 오늘날 우리 사회도 선진국의 경우처럼 산업화와 정보화가 급속히 진전됨에 따라 인구의 도시집중과 핵가족화와 인구의 고령화 등이 두드러지게 나타나고 있으며 이를 둘러싼 현상들이 사회문제로 대두되고 있다.

통계청(2006)과 보건복지부(2006)에 의하면 우리나라는 현재 65세 이상 인구비율이 9.1%에 이르러 고령화 사회이며, 향후 2018년에는 이 비율이 14.3%가 되어 고령사회에 진입하고 2026년에는 20.8%가 되어 초고령사회에 도달할 것으로 전망된다. 인구의 고령화 현상은 농촌지역에 집중되어, 농촌지역은 2000년에 65세 이상 인구의 비율이 14.7%로 이미 고령화 사회에 진입하였고 따라서 농촌노인의 삶에 대한 관심이 더욱 필요하게 되었다.

지난 30여년 동안 우리나라의 도시화, 산업화 과정에서 진행된 농업인구의 지속적인 도시유입으로 농촌인구의 감소와 함께 농촌인구의 노령화가 도시에 비하여 급속도로 이루어져 왔다. 주로 젊은 층들이 교육, 취업 등의 이유로 도시로 떠나는 선택적 이농이 급속한 농촌 노령화의 주된 원인이라는 점은 주지의 사실이다. 이와 함께 우리나라 전반의 생활여건의 향상, 의료보건 기술의 진전 등으로 인한 평균수명의 증가로 노인들의 절대적 수가 증가한 것도 농촌 노령화의 한 원인이 되었다(조유향, 1999). 즉, 노인인구의 수와 비율의 증가 현상은 사회의 구조 제도 및 가치관의 급격한 변화현상과 결부되어 다양한 노인문제를 야기시켰을 뿐만 아니라 노인에게 있어서도 다양한 욕구를 증가시키고 있다(박성규, 1999).

이와 동시에 노인들의 전반적인 생활수준 향상과 더불어 노인들의 의식도 차츰 개선되어 건강관리, 여가생활 및 문화생활 등의 다양한 노인교육에 대한 요구가 증가하고 있다. 즉, 노인 학습자들은 교육에서 다루어지는 그 지식이나 정보 혹은 기술의 학문적 혹은 내재적인 가치보다도 자신의 흥미나 관심사 , 자신이 갖고 있는 문제와의 연관성을 중요시 한다(Knowless, 1980). 따라서 노인교육 서비스는 노년기 학습자들의 가장 직접적인 생활환경과 관련 되어야 하며 학습자들 가장 가까이에서 그들의 요구를 수용할 수 있어야 한다는 점에서 지역사회 중심의 노인교육 정책은 매우 중요하다. 노년기는 신체적인 기능이 저하되는 시기일 뿐 아니라, 배우자나, 친구와 같은 가장 가까운 이들의 죽음, 자신이나, 배우자의 은퇴, 자녀의 결혼이나 독립으로 인한 빈 둥지 현상 등 중요한 스트레스 사건들을 집중적으로 경험하는 시기이기도 하다. 이러한 노년기의 여러 변화들에 대처하는 데 있어 배우자, 가족, 친구와의 관계 뿐 아니라, 이웃이나, 지역사회와의 연계 역시 중요한 자원으로 기능한다. 특히, 농촌의 노

인은 문맹상태인 경우가 많고, 생활형편이 어렵고, 농사일을 하고 있고, 만성적 질병을 가지고 있고, 알코올을 남용하는 등의 도시지역 보다 더 많은 역기능을 가지고 있다(김길태 1977). 즉, 농촌의 경우 노인들은 농촌에 거주한다는 이유로 열악한 교통과 주거, 문화, 환경 등의 상대적 소외감을 겪고 있어 교육에 있어 도시노인과는 다른 차별을 받고 있다. 그 중에서도 요즘 그 중요성이 부각되고 있는 노인학교 및 노인교육 프로그램이 도시에 집중되어 있다.

노인교육은 노인대학, 사회복지관, 각 지역자치단체 등 여러 주체에서 제공되고 있으나, 지역노인복지센터의 기능을 갖춘 노인종합복지관에서 가장 중점적으로 제공되고 있다(이명자, 1999). 우리나라에서는 1989년부터 노인복지법에 따라 노인종합복지관이 운영되기 시작하였으며 보건복지부 자료에 의하면 2006년 기준으로 162개소가 운영되고 있으며 충남은 6개소가 운영되고 있다. 이들은 대부분 동 단위 이상의 행정구역에 위치하고 있으며 전국의 농촌지역이라 할 수 있는 읍, 면 지역에는 단 35개소만 이 운영되고 있다. 노인교육에서 노인복지관의 중요성이 부각되고 있음에도 불구하고, 노인교육 프로그램에 참여하고 있는 노인들의 교육실태 및 프로그램 만족도에 관한 연구는 부족하다.

따라서 농촌에 거주하는 노인과 도시에 거주하고 있고 노인종합복지관에 다니는 노인들을 대상으로 노인교육 프로그램 이용실태 및 만족도를 조사하여 차이를 분석하고자 한다.

첫째, 도시와 농촌의 노인종합복지관을 이용하는 노인의 사회 인구학적 특성의 차이를 분석한다.

둘째, 도시와 농촌 노인의 노인종합복지관의 복지관이용실태(이용동기, 이용시간, 복지관 만족도 및 프로그램 만족도 등)를 분석한다.

셋째, 도시와 농촌 노인의 노인종합복지관의 프로그램에 대한 만족도를 분석한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 노인 학습자의 특성

1) 노년기 인지능력의 발달

노화에 따른 지능의 쇠퇴량이 새로운 학습에 지장을 줄 정도가 아니라는 사실은 노인들도 새로운 것을 학습할 수 있음을 시사해 주는 것으로, 노년교육학, 특히 노인을 위한 교육의 이론적 근거를 제시해 준다. 성인기 이후의 시기는 지능의 변화에 있어

불변 혹은 감소가 아니라, 아동기와는 질적으로 다른 인지적 성장이 계속되는 기간으로 볼 수 있다. 그리고 이러한 성장은 대체로 축적된 삶의 경험에 기초하기 때문에, 학습과 전문성에 경험을 활용하는 능력이 성인 및 노년교육에서 중요한 관심사가 된다(Tennant & Pogson, 1995). 따라서 노인은 새로운 것을 배울 수 있고 실제로 배울 능력이 있다(Baltes & Baltes, 1991). 물론 노인의 경우 젊은이와는 달리 새로운 것을 학습하는 데에는 일부 한계가 있지만 학습과 노력에 의해 극복이 가능하다. 즉, 학습을 위한 기본적 능력이라고 할 수 있는 기억력의 경우 노인들은 대개 젊은 사람들보다 단기 기억이 약하다는 것이 사실이지만 적절하게 훈련만 받는다면 이러한 결함을 극복할 수 도 있다는 것이다.

노년기의 학습에 관한 여러 가지 입장들을 Willis(1977)는 다음의 세 가지로 분류한 바 있다.

첫째는 감소모형이다. 학습수행은 일생에 걸쳐 회복 불가능한 쇠퇴를 겪으며 쇠퇴는 거의 보상될 수 없다고 보는 노년기 학습에 관한 비관적 입장이다. 그러나 이러한 입장은 이미 여러 노인 학습에 관련된 연구들에 의하여 그 허상이 계속하여 입증되어 가고 있다.

둘째는 안정모형이다. 학습수행은 기본적으로 전 생애에 걸쳐 안정적이며 출생동시집단 간의 차이는 개인이 연령증가에 따라 변하기 때문이 아니라 교육 건강, 지적 수준의 차이 때문이라는 입장이다. 즉 학습수행의 본질적 변화를 부인하고 그의 조건의 변화로 인한 부수적 효과만 인정하는 입장이다. 그러나 이 주장은 노화의 영향력을 지나치게 과소평가한 측면이 있다. 노화에 따른 인지적 능력의 변화가 절대적일 만큼 크지는 않다고 하더라도 그러한 변화 자체를 부인하는 것 또한 지지를 받기는 어렵다.

셋째는 보상모형이 있다. 인생 후반기에 수행에서의 미미한 쇠퇴가 일어나기는 하지만 이는 보상적인 전략들을 통하여 회복이 가능하다는 입장이다. 이러한 세 가지 입장 중 특히 세 번째의 입장은 점차 많은 지지를 얻고 있는데 이는 노년기의 학습수행 유지에 있어 교육과 훈련의 중요한 역할을 제안하여 주고 있어 주목해 볼 만하다.

2) 노인의 교육 욕구

노인교육에서 가장 중요한 과업은 노인들의 교육욕구 충족이다. 노인들의 교육욕구를 올바르게 파악하여 교육의 목적 또는 내용과 방법에 적절히 반영했을 때 교육적 효율성을 도모할 수 있기 때문이다(백창연, 1998). 노인교육은 연령에 관계없이 삶에 있어서의 중요한 욕구를 최대한 충족시켜 줌으로써 노인의 지적 정의적인 능력을 부단히 개발할 수 있어야 한다. McClusky(1974)는 노인의 5가지 욕구를 다음과 같이

규정하고 체계적인 교육실시를 통해 노인의 교육적 욕구를 충족시킬 수 있다고 주장하였다.

첫째, 대처능력 욕구(Coping Needs)이다. 노인은 자신의 노화에 따라 능력과 지식이 감퇴하여 일상생활에 곤란을 겪고 있으며 현재의 노인세대는 제도 교육을 많이 받지 못했기 때문에 급변하는 사회에 적응하기가 어렵다.

둘째, 표현적 욕구이다. 활동이나 단체 활동에 대한 참여 욕구로서 목적이 따로 있는 것이 아니라 활동과 참여자체가 기본 동기이다. 단순히 배우는 재미 관심에 속하는 것으로서 현재 노인복지관의 취미 프로그램에 해당된다.

셋째, 공헌적 욕구이다. 헌신과 봉사를 통하여 자아개념을 충족시키고 스스로 만족을 구할 수 있다. 지역사회 활동에의 참여와 종교단체 자원봉사활동에 참여함으로서 노인의 자존심 유지와 정보획득은 물론 사회봉사활동에 필요한 기능훈련을 받을 수 있게 된다.

넷째, 영향력 욕구이다. 사람은 누구나 사회전체의 변화와 흐름에 대해 적극적으로 영향을 주고자 한다. 노인도 지역사회의 친목, 봉사단체, 노인단체 종교단체, 사회적, 압력단체 등에 가입하여 사회에 영향을 주려 한다.

다섯째, 초월적 욕구이다. 노년기에 접어들면 죽음을 실감하면서 인생의 의미를 더욱 깨닫고 파악하려는 욕구이다.

다음으로(Morstain & Smart, 1977)는 노인들이 교육에 참여하는 이유를 첫째, 새로운 동성 혹은 이성의 친구를 만나기 위한 사회관계, 둘째, 권위 있는 사람들의 지혜와 지식을 얻기 위한 외적인 관계, 셋째, 다른 사람이나 지역사회에 봉사하기 위한 사회복지, 넷째, 자신의 직업이나 지위를 향상시키기 위한 전문성 추구, 다섯째, 가정 혹은 일에서의 싫증으로부터 벗어나기 위한 자극, 여섯째, 자신의 이익과 내적 만족을 위한 지적인 흥미 등 6 가지로 정리했다.

이와 같은 사실을 종합하면 노인들이 교육적 욕구를 갖고 있다는 것은 명백한 사실이며 교육에 참여함으로써 동료들과의 상호 교류를 통해 고독감과 소외를 해소하며 인생주기(life cycle) 에 있어서 노년기에도 계속적인 지식 및 정보의 습득으로 자신의 삶과 외부적으로 발생하는 변동 상황에의 대처능력을 향상시킴으로 만족된 노후생활을 하고자 하는 욕구를 갖는다고 볼 수 있다.

2. 노인교육 프로그램

1) 노인교육의 필요성

최근 들어 노년학에서 중요한 한 분야로 등장하고 있는 것이 노년교육학이다. 노년

교육학은 진단 위주의 노년사회학이나, 노인심리학, 치유 위주의 노인복지학과는 달리 진단을 기초로 치유와 동시에 예방을 추구하는 분야이다. 노년교육학은 노인문제를 보다 근본적으로 해결하고 노인들의 삶의 질을 향상시키며 고령화 사회의 진전에 적극적으로 대응할 수 있는 힘을 제공해준다(한정란, 2005).

전 생애를 통한 평생교육은 교육의 수평적 통합과 수직적 통합이라는 두 개념 이론을 말하며 수평적 통합이란 가정교육, 학교교육, 사회교육을 말하며 수직적 통합이란 태교에서부터 노인 교육까지 전 생애 주기를 대상으로 한 교육의 통합을 의미한다. 한 개인의 요람에서 무덤까지의 교육(수직적 통합) 개인 및 사회에서 행해지는 모든 공간적 교육의 통합(수평적 통합)을 의미하면서 역사 철학 개념적 의미를 가진다는 것이다.

George에 의하면, 노후에 긴장을 가져오는 요인에는 여러 가지가 있겠으나 금전적인 능력, 건강상태, 사회보장제도 , 교육 등을 중요하게 보았다. 스트레스를 받아야 하는 사회적 상황에 대하여 개인이 어떻게 대처하고 문제를 해결하는 기술을 얼마나 잘 터득하느냐 하는 것이 노인교육이라고 하였다(김명자, 1993). 또한 노인교육은 자신의 노력으로 능동적이고 적극적으로 문제를 해결해 나가는데 필요한 적극적인 자세를 확보해 주는 것이다.

노인교육의 의의는 두 가지 차원에서 생각해 볼 수 있다. 그 하나는 은퇴 후의 즐거운 생활의 수단으로서의 여가교육이며, 다른 하나는 변화하는 사회에 적절히 적응해 가기 위해 필요한 힘을 기르기 위한 교육이다. 노년기 교육은 노인을 위한 교육, 노인에 관한 교육, 노인에 의한 교육의 세 분야를 포함한다. 노인 위한 교육은 노인 자신에 대한 긍정적인 개념을 주입시키고 변화해 가는 사회에 적절히 적응하며 다음 세대를 이해할 수 있게 하기 위해 실시되는 교육이다. 노인에 의한 교육은 사회와 후세대에 기여할 수 있는 자원, 즉 지혜와 풍부한 경험을 가진 조재로서의 노인에 대한 교육적 교려로 노인들은 오랜 인생의 경험을 통하여 축적해온 특별한 분야의 지식과 기술 그리고 지혜를 젊은 세대에 전수하는 교육자로서의 역할을 통하여 사회에 공헌할 수 있는 기회를 가지며 자기 충족감을 높일 수 있도록 하는 노인 교육의 중요한 부분이다.

노인교육을 세 가지로 요약해보면, 첫째는 노인을 위하여 노인 아닌 사람들이 무엇을 할 것인지에 관한 교육이며, 둘째는 노인 이전의 사람들에게 실시하는 노년기에 대비하는 준비교육이며, 셋째는 노인들 자신을 위한 교육이다(김종서, 19840) 이러한 노인교육의 목표는 현대사회에서 제기되는 여러 가지 문제점에 대하여 노인들 자신이 어떻게 대처해 나갈 것인가를 교육활동을 통해서 노인들 스스로가 터득하는데 있다(서원기, 1996).

노후기간의 연장으로서 노인교육의 필요성은 평균수명이 연장됨에 따라 노년기를 의미 있는 생활로 가꾸기 위한 방법 중의 하나이다. 노인교육은 직업을 위한 교육과 여가를 위한 교육으로 나누어 볼 수 있다. 직업과 관련하여 노인교육이 필요한 이유는 조기정년과 밀접한 관련이 있다. 선진국에서는 이러한 문제점을 대처하기 위해 고령자 기술교육을 제도적으로 마련하고 있다. 은퇴 노인들을 위한 여가프로그램을 정부차원에서 평생교육의 의미에서 노인들에게 적합한 교육 프로그램을 전문적인 차원에서 실시하고 있다.

2) 노인교육 프로그램

Havighurst(1973)는 노인교육의 내용을 개개인의 발달과업과 사회적 배경의 관점에서 고려되어야 한다고 주장하였다. 노인교육 프로그램은 노인으로 하여금 자기의 주체성을 실현하도록 하고 다른 사람과의 인간관계를 원활하게 하며 경제적인 효율을 높이도록 하여야 한다는 것이다. 즉, 노인에 대한 발달과업은 노인교육 프로그램의 내용을 선정하는데 중요한 기준으로 활용될 수 있다.

(1) 프로그램의 원리

노인을 대상으로 하는 노인교육의 방법은 학습자의 특성을 고려한 것을 기준으로 하여야 할 것이다. 노인들의 경우 처해있는 외부적 상황과 노인들의 발달과업과 특성, 교육적 욕구가 다른 연령집단과 분명하게 다르고 노인교육의 목적과 목표 및 학습내용이 분명하기 때문이다. 노인교육의 원리는 노년기 교육 방법의 기준을 이룰 수 있다고 생각되는 모든 사실을 중심으로 하여 학습활동을 조성하고 지도하는 것을 말한다. 이와 함께 노인교육의 원리는 학습자의 연령 및 경험과 학습자가 지니는 특성 학습자의 성숙정도 등을 고려하는 것에 중점이 두어지고 있다(문명순, 2001).

(2) 노인교육프로그램의 유형

노인복지법에서는 노인여가복지시설 중 노인교실을 노인의 사회활동 참여욕구를 충족시키기 위해 건전한 취미활동, 노후건강유지, 소득보장 기타 일상생활에 관련된 학습프로그램을 제공함을 목적으로 한 시설로 규정하고 있다. 노인교육은 평생교육의 일환으로 사회교육에 포함되어 보호, 육성되어야 한다는 사회교육법(평생교육법)과 복지차원에서 노인여가시설로 분류하고 있는 노인복지법에 근거하고 있다 (노인복지법, 제20조, 1977).

① 노인문제 상담 프로그램: 노인문제 상담 프로그램은 노인 그 가족들과의 상담을 통해 그들이 필요로 하는 프로그램과 연계를 통해 그들이 갖고 있는 문제와 욕구를 해

결하여 주는 프로그램으로 그 내용은 복지관의 노인들이 복지관을 편리하게 이용 할 수 있도록 하는 이용 상담 노인과 가족의 신상상담, 노인의 건강 등에 관련된 건강 상담, 노인복지에 관련된 정보 상담, 전화 상담으로 구성된다. 노인의 역할상실에서 발생하는 고독감과 소외, 소득상실에서 오는 자괴감과 빈곤, 그리고 죽음을 앞에 두고 있는 두려움 등 전문적이고 다양한 문제에 대한 효과적인 상담이 이루어져야 한다.

② 사회활동 및 교육 프로그램: 노인들에게 평생교육과 상호교류의 장을 제공함으로써 전통문화를 유지, 발전시키고 보람된 노후생활을 지원하며 생애교육의 의미와 노인들의 재사회화 및 정서함양을 위한 다양한 교육관련 프로그램 등 이다.

3. 노인교육 프로그램과 관련된 선행연구

노인교육분야에 관한 선행연구들은 노인교육관련 이론에 관한 연구, 노인학교(노인교실)의 교육 프로그램에 관한 연구, 노인학교의 교육 실태에 관한 연구, 노인교육 프로그램 이용노인의 만족도에 관한 연구, 농촌지역 노인복지관의 이용 활성화 방안에 관한 연구 등으로 분류될 수 있다.

먼저 프로그램의 만족도에 관한 장소영(1999)의 연구는 서울시에 소재한 노인종합복지관을 이용하는 노인을 중심으로 하여 노인교육 프로그램 이용하는 노인의 교육욕구와 만족도를 측정하고 교육 프로그램이 노인에게 어떤 도움을 주고 있는지를 조사함으로 효율적인 노인교육 프로그램을 위한 정보를 제공하며 개선점을 제시하고 있다.

박재간과 원영희(1997)는 노인복지관의 운영 및 프로그램의 현황과 문제를 파악하여 노인종합복지관의 보다 바람직한 운영 및 프로그램의 발전적 방향을 모색하기 위하여 노인종합복지관의 이용노인을 대상으로 설문조사하여 분석하였다.

이명자(1999)의 연구에서는 노인종합복지관의 이용노인을 대상으로 각 프로그램별로 이용실태와 만족도를 분석하여 향후 노인복지관에 대한 다양한 노인여가 프로그램의 개발 지역사회자원의 연결 매개 조정의 역할 수행 주거지역과 근거리 또는 교통편의 제공 가능성을 고려한 입지선정 등을 제시하였으며 이를 위해 노인문제에 대한 정부나 사회의 적극적인 관심과 노력이 선행되어야 하고 노인특성에 맞는 합리화 및 조직화를 위한 전문적인 연구가 이루어져야 함을 강조하였다.

노인교육기관이 주로 도시지역에 집중되어 있는 원인은 농촌지역의 노인들은 대부분 농사일에 참여하고 있어 한가롭게 노인학교에나 다닐 수 있는 시간여유가 없는데 비해서 도시지역 노인들은 대부분이 역할 상실의 상황에서 강요된 여가 생활을 하고 있는데서 오는 무료함을 달래기 위한 하나의 방편으로 노인학교 및 노인교육프로그램에 입학하기 때문이다.(박재간 편,1980) 물론 노인교육 시설의 도시 집중화도 그 원

인이 된다.

장을진 (2000) 농촌지역 노인복지관의 이용 활성화 방안에 관한 연구에서는 조사대상노인의 35%가 복지관에 대해 모름으로 인하여 이용하지 못하고 있었고 농촌지역에 위치한 이유로 도시지역 복지관과 달리 여러 가지 복지관 이용을 제약하는 지역적 여건이 작용하고 있었다.

복지관을 알리는 홍보에 대한 적극적인 전략과 노력이 요구 된다고 하였고 욕구조사를 통하여 노인들의 욕구를 최대한 반영할 수 있는 프로그램을 개발 하여 노후를 보다 즐겁고 의미있게 보낼 수 있도록 노력해 나가야 할 것이라고 하였다.

4. 노인교육 프로그램의 도시와 농촌의 차이

노인교육 프로그램에 있어 도시와 농촌의 차이를 밝힌 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 도시와 농촌 노인의 차이에서부터 노인교육프로그램의 도시와 농촌간의 차이를 찾아보고자 한다.

우리나라의 도시화, 산업화 과정에서 진행된 농업인구의 지속적인 도시유입으로 농촌인구의 감소와 함께 농촌인구의 노령화가 도시에 비하여 급속도로 이루어져 왔다. 주로 젊은층들이 교육, 취업 등의 이유로 도시로 떠나는 선택적 이농이 급속한 농촌 노령화의 주된 원인이라는 점은 주지의 사실이다. 이와 함께 우리나라 전반의 생활여건의 향상, 의료보건 기술의 진전 등으로 인한 평균수명의 증가로 오래 사는 노인들의 절대적 수가 증가한 것도 농촌 노령화의 한 원인이 되었다. 농촌지역의 노인들은 대부분 경제성장의 혜택 뒷마당에 있었던 농업분야에 종사했던 영농인구라는 특성을 가지고 있다.

우리나라 내에서도 도시와 농촌 간의 고령화 수준에는 현격한 차이가 있으며, 특히 농촌의 비중이 높은 지역일수록 고령화율은 더욱 심각한 형편이다. 통계청자료(2006)에 의하면 서울은 전체보다 낮은6.8% 수준인 데 반해, 충청남도는13.1% , 전라남도는14.9 %에 이른다. 또한 농촌의 고령인구 비율은 2006년 평균14.7% 전국 7.3%, 도시 5.5% 로 급속히 증가해 가고 있다. 이러한 지역간 고령화 수준 및 속도의 차이는 향후 노인관련 정책 수립에 있어 지역간 격차를 고려한 지역사회 중심의 정책 수립과 전개가 매우 중요함을 강력히 시사해 준다.

특히 고령화와 더불어 우리 사회에서 그 필요성과 중요성이 점차 증가해 가고 있는 노인교육 분야에 있어서는 평생교육의 고유한 특성과 노인 학습자들의 독특성으로 인하여 지역사회의 특성을 고려한 정책의 수립이 더욱더 중요하다.

한편, 노인들은 다른 어떤 연령집단보다도 개인들 간의 차이가 큰 연령집단이다. 노

인들은 그들이 타고난 유전적인 차이 뿐 아니라 그동안 살아온 세월만큼의 환경과 교육, 경험, 생활습관, 직업적인 생활이나 가정생활 등의 차이가 합쳐진 만큼의 개인차를 지니게 된다. 따라서 지역간에는 고령화 수준의 차이 뿐 아니라, 노인 학습자들의 학력, 경제수준, 퇴직 전 직업배경, 학습요구 등 다양한 측면에서 폭넓은 차이를 가지고 있다. 물론 농촌 지역에 비하여 대도시 지역의 경우 그 구성원들의 배경이 상이하긴 하지만, 그럼에도 불구하고 생활여건의 유사성으로 인하여 지역사회 단위별로는 상당한 공통성을 가질 것으로 예상해 볼 수 있다. 이런 관점에서 볼 때, 노인 학습자들의 커다란 개인차와 다양한 차별성은 집단 내 유사성이 가장 큰 최소 지역사회 단위로 노인교육 서비스가 제공될 때 가장 잘 반영될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 도시와 농촌에서 노인종합복지관의 프로그램을 이용하는 노인을 대상을 하여 노인종합복지관의 이용실태 및 프로그램에 대한 만족도를 비교함으로 도시와 농촌노인의 여가정책에 기초 자료로 활용될 것으로 기대된다.

Ⅲ. 조사설계 및 실증분석

1. 조사설계

본 연구대상자는 천안 노인종합복지관과 홍성 노인종합복지관을 이용하는 노인들을 대상으로 직접 설문조사를 하였고, 대상자들이 노인들인 관계로 설문지의 이해를 위해 충분한 사전 보충설명을 실시하였으며, 직접 면담방식으로 읽어 주면서 설문작성을 하도록 하였다. 총 배포한 설문지 230부 중 미회수된 8부와 노인종합복지관을 이용하면서 노인교육프로그램에 참여 하지 않는 노인의 설문지 8부를 제외한 214부가 분석 대상으로 선정되었으며 조사시간은 2006년 3월 9일부터 3월 17일이다.

천안시 노인종합복지관을 이용하는 노인 108명과 홍성군 노인종합복지관을 이용하는 노인 104명 전체 214명을 대상으로 하였다. 이중 남자노인은 71명 (33.6%)이고 여자노인은 140(66.4%)로 여자노인의 수가 더 많다. 평균연령은 76.97세로 높은 편이며, 이에 따라 무학인 경우가 많다. 즉, 무학이 39.7%, 초등졸이 32.1%이며 중졸 이상은 28%정도이다. 또한 노인들의 종교는 불교가 34.9%로 가장 많고 그 다음이 기독교, 무교, 천주교 순이다. 노인들의 직업을 살펴보면, 직업이 없는 경우가 96.7%로 대다수의 노인이 직업이 없는 것으로 나타났다.

연구를 위하여 선행연구를 참고하여 구조화된 설문지를 작성하였다. 설문의 주요

내용은 천안과 홍성 노인종합복지관 이용노인의 사회인구학적 특성에 관한 질문 8문항, 노인의 프로그램 참여 특성(참여 프로그램의 종류, 이용횟수, 이용기간, 이용시간, 참여동기 등) 질문 11문항, 서비스와 프로그램의 만족도 관한 질문 6문항 등이다. 각 종합복지관의 프로그램의 종류는 복지관의 홈페이지와 팜플렛, 그리고 직접 방문하여 확인 한 후 문항을 작성하였다.

자료는 지역에 따른 복지관 이용 노인의 사회인구학적 특성의 차이를 분석하기 위해 교차분석, 지역에 따른 복지관 이용 노인의 이용관련 변인의 차이를 분석하기 위해 교차분석과 평균차이분석, 그리고 복지관 이용 노인의 프로그램 만족감에 영향을 미치는 변인을 분석하기 위해 상관분석과 회귀분석을 하였다.

2. 종합복지관 이용 노인의 사회인구학적 특성의 차이

1) 성별의 차이

지역에 따른 복지관 이용 노인의 성별의 차이를 파악하기 위하여 교차 분석을 실시한 결과 <표 1>과 같이 지역간에 유의미한 차이를 보였다. 즉, 천안시는 여자가 54.2%로 남자보다 다소 많은 분포를 보이나, 홍성군은 여자가 78.7%로 남자보다 월등히 많아 차이를 보였다.

<표 1> 지역별 복지관 이용 노인의 성별 특성

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
성별	남	49(45.8)	22(21.2)	71(33.6)	14.342***
	여	58(54.2)	82(78.8)	140(66.4)	
	전체	107(100.0)	104(100.0)	211(100.0)	

*** p<.001

2) 학력의 차이

지역에 따른 복지관 이용 노인의 학력의 차이를 조사하기 위하여 교차 분석을 실시한 결과 지역간에 유의미한 차이를 보였다. 즉, 천안시는 국졸 32.7%, 무학 26.2%, 고졸 21.2% 순으로 나타난 반면 홍성군은 무학 53.9%, 국졸 32.4% 순으로 나타나 지역간 차이를 보였다(표 2).

<표 2> 지역별 복지관 이용 노인의 학력별 특성

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
학력	무학	29(26.2)	55(53.9)	83(39.7)	24.585***
	국졸	35(32.7)	32(32.4)	67(32.1)	
	중졸	17(15.9)	8(7.8)	25(12.0)	
	고졸	23(21.5)	7(6.9)	30(14.4)	
	대졸이상	4(3.7)	0(0.0)	4(1.9)	
	전체	107(100.0)	102(100.0)	209(100.0)	

*** p<.001

3) 종교의 차이

지역에 따른 복지관 이용 노인의 종교의 차이를 조사하기 위하여 교차분석을 실시한 결과 <표 3>과 같이 지역 간에 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 복지관 이용과 노인들의 종교는 지역과 무관하였다.

<표 3> 지역별 복지관 이용 노인의 종교 특성

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
종교	무교	27(25.0)	19(18.3)	46(21.7)	5.095
	불교	35(32.4)	39(37.5)	74(34.9)	
	천주교	22(20.4)	16(15.4)	38(17.9)	
	기독교	21(19.4)	29(27.9)	50(23.6)	
	유교	2(1.9)	1(1.0)	3(1.4)	
	기타	1(0.9)	0(0.0)	1(0.5)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	212(100.0)	

4) 직업의 차이

<표 4> 지역별 복지관 이용 노인의 직업 특성

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
직업	정규직	1(0.9)	2(1.9)	3(1.4)	1.334
	시간제	2(1.9)	2(1.9)	4(1.9)	
	무직	106(97.1)	104(96.2)	210(96.7)	
	전체	106(100.0)	104(100.0)	210(100.0)	

지역에 따른 복지관 이용 노인의 직업의 차이를 분석하기 위하여 교차 분석을 실시

한 결과 집단간에 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 지역별 복지관 이용과 노인들의 직업은 무관하였다(표 4).

5) 건강수준의 차이

지역에 따른 복지관 이용 노인의 건강수준의 차이를 조사한 결과 <표 5>와 같이 지역 간에 유의미한 차이를 보였다. 즉, 천안시는 건강이 좋다는 편이라고 응답한 노인이 44.4%인 반면 홍성군은 56.3%로 상대적으로 높은 차이를 보였다.

<표 5> 지역별 복지관 이용 노인의 건강 특성

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
건강 상태	매우 나쁨	6(5.6)	0(0.0)	6(2.8)	9.853*
	나쁜 편	26(24.1)	22(21.4)	48(22.7)	
	보통	23(21.3)	22(21.4)	45(21.3)	
	좋은 편	48(44.4)	58(56.3)	106(50.2)	
	매우 좋음	5(4.6)	1(1.0)	6(2.8)	
	전체	108(100.0)	103(100.0)	211(100.0)	

* p<.05

6) 경제생활수준에 대한 만족감의 차이

<표 6> 지역별 복지관 이용 노인의 경제생활에 대한 느낌

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
경제생활에 대한 느낌	매우 부족	5(4.6)	4(3.8)	9(4.2)	8.120
	부족한 편	35(32.4)	51(49.0)	86(40.6)	
	보통	55(50.9)	44(42.3)	99(46.7)	
	풍족한 편	12(11.1)	5(4.8)	17(8.0)	
	매우 풍족	1(0.9)	0.(0.0)	1(0.5)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	212(100.0)	

지역에 따른 천안시와 홍성군 노인들의 경제생활 수준에 대한 만족감은 지역 간에 차이를 보이지 않았다. 즉, 천안시나 홍성군 모든 노인들의 경제생활에 대한 느낌은 유사한 것으로 나타났다(표 6).

7) 가족관계의 차이

지역별 복지관 이용 노인의 가족관계의 차이를 조사하기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같이 지역 간에 차이가 없었다. 즉, 천안시와 홍성군의 복지관 이용 노인들의 가족관계는 전반적으로 좋은 편이라고 응답하였으며 지역 간 차이는 보이지

않았다.

<표 7> 지역별 복지관 이용 노인의 가족관계

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
가족관계	매우 나쁨	2(1.9)	1(1.0)	3(1.4)	5.369
	나쁜 편	9(8.4)	3(2.9)	12(5.7)	
	보통	30(28.0)	24(23.1)	54(25.6)	
	좋은 편	58(54.2)	70(67.3)	128(60.7)	
	매우 좋음	8(7.5)	6(5.8)	14(6.6)	
	전체	107(100.0)	104(100.0)	211(100.0)	

8) 하루일과의 차이

지역별 복지관 이용 노인의 하루일과의 차이를 분석한 결과 유의미한 차이를 보였다. 즉, 천안시의 경우 하루 일과가 특별히 하는 일 없다는 응답이 21.3%인 반면 홍성군은 이웃 노인이나 친구를 만난다는 응답이 32.7%로 가장 많아 지역간 차이를 보였다(표 8).

<표 8> 지역별 복지관 이용 노인의 하루 일과

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
하루일과	일	3(2.8)	17(16.3)	20(9.4)	47.220***
	이웃노인이나친구 만남	12(11.1)	34(32.7)	46(21.7)	
	노인정, 노인대학	13(12.0)	18(17.3)	31(14.6)	
	집안일, 손자녀돌보기	18(16.7)	11(10.6)	29(13.7)	
	취미활동, 운동	13(12.0)	4(3.8)	17(8.0)	
	종교활동	7(6.5)	7(6.7)	14(6.6)	
	TV시청, 라디오	9(8.3)	0(0.0)	9(4.2)	
	봉사활동	3(2.8)	3(2.9)	6(2.8)	
	운동, 등산, 낚시 등 야외활동	6(5.6)	1(1.0)	7(3.3)	
	틀별히 하는 일 없음	23(21.3)	9(8.7)	32(15.1)	
	기타	1(0.9)	0(0.0)	1(0.5)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	211(100.0)	

*** p<.001

9) 일과의 만족에 대한 차이

지역별 복지관 이용 노인의 하루일과 만족의 차이를 분석한 결과도 유의미한 차이

를 보였다. 즉, 천안시의 경우 만족한다는 응답이 40.6%인데 반하여 홍성군의 58.8%로 나타나 지역 간 차이를 보였다(표 9).

<표 9> 지역별 복지관 이용 노인의 일과 만족

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
건강 상태	매우 불만족	3(2.8)	0(0.0)	3(1.4)	11.582*
	불만족	10(9.4)	7(6.9)	17(8.2)	
	보통	41(38.7)	33(32.4)	74(35.6)	
	만족	43(40.6)	60(58.8)	103(49.5)	
	매우 만족	9(8.5)	2(2.0)	11(5.3)	
	전체	106(100.0)	102(100.0)	208(100.0)	

* p<.05

3. 종합복지관 이용 노인의 복지관 이용 실태의 차이

1) 복지관을 알게 된 경위

지역별 복지관 이용 노인의 복지관을 알게 된 경위를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 <표 10>과 같다. 분석결과 지역 간에 복지관인지에서 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 10> 지역별 복지관 이용 노인의 복지관을 알게 된 경위

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
복지관인지	행정기관에서의 상담을 통해	6(5.6)	4(3.8)	10(4.7)	9.662
	복지기관의 상담을 통해	7(6.5)	8(7.7)	15(7.1)	
	신문, 방송, 광고지를 통해	4(3.7)	9(8.7)	13(6.1)	
	이웃, 친구의 소개로	62 (57.4)	70(67.3)	132(62.3)	
	자녀 혹은 가족의 소개로	20(18.5)	7(6.7)	27(12.7)	
	기타	9(8.3)	6(5.8)	15(7.1)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	212(100.0)	

2) 복지관 이용 이유

지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용 이유의 차이를 분석한 결과 유의미한 차이

를 보였다. 즉, 천안시의 경우 복지관 이용 이유가 건강이라는 응답이 34.3%로 가장 많은 반면 홍성군은 친구교제 28.8%, 활기찬 노후 생활 26.9%로 나타나 지역간 차이를 보였다(표 11).

<표 11> 지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용 이유

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
복지관 이용 이유	여가활동	18(16.7)	10(9.6)	28(13.2)	47.220***
	교양 및 교육	21(18.5)	11(10.6)	31(14.6)	
	건강	37(34.3)	22(21.2)	59(27.8)	
	친구 교제	7(6.5)	30(28.8)	37(17.5)	
	활기찬 노후 생활	19(17.6)	28(26.9)	47(22.2)	
	경로식당 및 이미용 서비스	1(0.9)	3(2.9)	4(1.9)	
	건강서비스	6(5.6)	0(0.0)	6(2.8)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	211(100.0)	

*** p<.001

3) 복지관 이용 시 불편 사항

지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용 시 불편 사항에 대한 차이를 알아보기 위하여 교차분석을 한 결과 차이가 없었다(표 12).

<표 12> 지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용시 불편사항

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
복지관 이용시 불편 사항	행정적인 절차의 까다로움	1(0.9)	0(0.0)	1(0.5)	5.622
	시설과 절차의 복잡성	2(1.9)	0(0.0)	2(1.0)	
	직원의 불친절	1(0.9)	0(0.0)	1(0.5)	
	교통불편	6(5.6)	3(3.1)	9(4.4)	
	시설불편	9(8.4)	6(6.1)	15(7.3)	
	프로그램의 부족	1(0.9)	1(1.0)	2(1.0)	
	없음	83(77.6)	82(83.7)	165(80.5)	
	기타	4(3.7)	6(6.1)	10(4.9)	
	전체	107(100.0)	98(100.0)	205(100.0)	

4) 복지관 이용 후 변화

지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용 후 변화의 차이를 분석한 결과 유의미한

차이를 보였다. 즉, 천안시의 경우 복지관 이용 후 변화가 건강이라는 응답이 38.7%인 반면 홍성군은 43.0%로 상대적으로 높아 지역간 차이를 보였다(표 13).

<표 13> 지역별 복지관 이용 노인의 복지관 이용 후 변화

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
복지관 이용 후 변화	여가시간 활용	9(8.5)	5(5.4)	14(7.0)	10.868*
	삶의 즐거움	31(29.2)	29(31.2)	60(30.2)	
	대인관계	17(16.0)	3(3.2)	20(10.1)	
	새로운 지식	8(7.5)	14(15.1)	22(11.1)	
	건강	41(38.7)	40(43.0)	81(40.7)	
	기타	0(0.0)	2(2.2)	2(1.0)	
	전체	107(100.0)	95(100.0)	205(100.0)	

* p<.05

4. 복지관 이용 노인의 프로그램만족도에 영향을 미치는 변인

1) 프로그램 만족 이유

지역별 복지관 이용 노인의 복지관 프로그램 만족 이유를 알아본 결과 지역별로 차이를 보였다. 즉, 천안시의 경우 프로그램 만족 이유 중 사교가 59.5%인데 비하여 홍성군은 62.7%로 상대적으로 높아 지역간 차이를 보였다(표 14).

<표 14> 지역별 복지관 이용 노인의 프로그램 만족 이유

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
프로그램 만족이유	이용료의 저렴	11(13.9)	2(2.4)	13(8.0)	9.946*
	프로그램 충실	10(12.7)	20(24.1)	30(18.5)	
	실생활의 활용성	10(12.7)	8(9.6)	18(11.1)	
	사교	47(59.5)	52(62.7)	99(61.1)	
	기타	1(1.3)	1(1.2)	2(1.2)	
	전체	79(100.0)	83(100.0)	162(100.0)	

* p<.05

2) 프로그램의 방향

지역별 복지관 이용 노인의 복지관 프로그램의 방향에 대한 차이를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과 유의미한 차이는 없었다. 그러나 천안시와 홍성군 노인 89.6%가 건강중심의 프로그램을 복지관 프로그램의 방향으로 응답하였다(표 15).

<표 15> 지역별 복지관 이용 노인의 복지관 프로그램의 방향

구분		천안시(%)	홍성군(%)	전체(%)	χ^2
복지관 프로그램의 방향	여가중심	10(9.3)	3(2.9)	13(6.1)	5.313
	건강중심	93(86.1)	97(93.3)	190(89.6)	
	소득중심	3(2.8)	2(1.9)	5(2.4)	
	봉사중심	1(0.9)	2(1.9)	3(1.4)	
	기타	1(0.9)	0(0.0)	1(0.5)	
	전체	108(100.0)	104(100.0)	212(100.0)	

3) 지역별 복지관 이용 관련 변인

지역별로 복지관 이용 노인들의 복지관 이용 관련 변인에서 지역 간 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t 검증을 실시하였다. 이용 관련 변인은 일주일 이용 회수, 하루 이용 시간, 복지관 이용 기간(개월), 하루 일과 중 복지관에서의 비중(중요도), 복지관에 대한 전반적인 만족, 그리고 전체 프로그램에 대한 총만족도였다. 분석 결과 일주일 이용 회수와 이용기간 두 변인에서 지역간 차이가 있었다. 즉, 일주일 이용 회수가 천안시의 경우 평균 4.31회로 홍성군 3.36회보다 많았으며, 이용기간은 천안시의 경우 평균 50개월, 홍성군 평균 37.5개월로 천안시가 상대적으로 높게 나타났다(표 16).

<표 16> 지역별 복지관 이용 관련 변인에 대한 t 검증

구분	지역	N	M	SD	t
일주일 이용	천안	108	4.31	1.425	4.528***
	홍성	104	3.36	1.654	
하루이용시간	천안	108	5.537	1.5433	−.918
	홍성	104	5.721	1.3686	
이용기간	천안	108	50.0463	44.45966	2.410*
	홍성	104	37.5962	28.79877	
복지관 중요도	천안	108	1.82	1.012	.413
	홍성	102	1.77	.688	
복지관 만족	천안	108	4.24	1.022	−.293
	홍성	104	4.28	.864	
프로그램 총만족도	천안	103	4.3681	.92396	−1.772
	홍성	104	4.5833	.82103	

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

4) 관련 변인간 상관분석

천안시와 홍성군을 각각 분리하여 변인간 상관관계를 분석하였다(표 17, 표 18). 먼저 천안시의 경우 프로그램 총만족도는 복지관 만족, 하루 이용시간, 복지관 중요도와 유의미한 상관관계를 보였다. 즉, 프로그램 총만족도는 복지관 만족도가 높을수록, 하루 이용시간이 많을수록, 그리고 복지관을 중요하게 생각할수록 높은 것으로 나타났다(표 17).

<표 17> 노인들의 복지관 이용 관련 변인간 상관분석표(천안시)

	일주일 이용	하루 이용시간	복지관 중요도	복지관 만족	이용기간	프로그램 개수
하루 이용시간	.369***	1				
복지관 중요도	.415***	.388***	1			
복지관 만족	.082	.243*	.374***	1		
이용기간	.206*	.384***	.074	.097	1	
프로그램 개수	.293**	.072	.262**	.186	.044	1
프로그램 총만족도	.058	.301**	.258**	.433***	.080	−.091

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

한편 홍성군의 경우 프로그램 총만족도는 일주일 이용, 복지관 만족, 하루 이용시간과 유의미한 상관관계를 보였다. 즉, 프로그램 총만족도는 일주일 이용시간이 많을수록, 복지관에 만족할수록, 그리고 하루 이용시간이 많을 수록 높게 나타났다(표 18).

<표 18> 노인들의 복지관 이용 관련 변인간 상관분석표(홍성군)

	일주일 이용	하루 이용시간	복지관 중요도	복지관 만족	이용기간	프로그램 개수
하루 이용시간	.349***	1				
복지관 중요도	.500***	.209*	1			
복지관 만족	.399***	.321***	.587**	1		
이용기간	.250*	−.069	.132	.176	1	
프로그램 개수	.349***	.325***	.340***	.260**	.073	1
프로그램 총만족도	.272**	.202*	.187	.249*	.000	.111

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

5) 복지관 이용 노인의 프로그램 만족도에 영향을 미치는 변인

마지막으로 천안시와 홍성군을 각각 분리하여 프로그램 총만족도에 영향을 주는 변인을 구명하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 프로그램 총만족도는 복지관 만족도와 프로그램 참여개수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 복지관에 만족할수록, 프로그램에 많이 참여할수록 프로그램 만족도가 높았다. 이 때 가장 큰 영향을 미치는 변인은 복지관 만족이며, 투입된 전체 6개의 변인은 프로그램 총만족도를 25.6% 설명하는 것으로 나타났다(표 19).

한편 홍성군의 프로그램 총만족도에 대한 회귀분석결과는 회귀식이 유의미하지 않을 것으로 나타나 표로 제시하지 않았다.

<표 19> 프로그램 총만족도에 영향을 주는 변인에 대한 회귀분석(천안시)

(N=104)

독립변인	B	β
상수	2.832	
일주일 이용	−.015	−.024
하루이용 시간	.109	.186
복지관 중요도	.089	.100
복지관 만족	.339	.384***
이용 기간	.000	−.024
프로그램 개수	−.118	−.190*
R^2	.256	
F	5.779***	

Ⅳ. 요약 및 결론

이 연구는 천안시와 홍성군의 노인종합복지관을 이용하는 노인 214명을 대상으로 하여, 지역(도시와 농촌)에 따른 복지관 이용 노인의 사회인구학적 특성과 지역에 따른 복지관 이용 노인의 이용관련 변인의 차이를 분석하고, 복지관 이용 노인의 프로그램 만족도에 영향을 미치는 변인을 구명하기 위해 실시하였다.

조사대상은 천안시와 홍성군 사회복지관을 이용하는 노인 214명이며, 자료는 설문조사를 통하여 수집하였고 분석을 위하여 교차분석, 평균차이분석, 상관분석 및 회귀

분석의 통계기법을 활용하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 천안시와 홍성군 사회복지기관을 이용하는 노인들은 성별, 학력, 건강상태에 따라 지역별로 차이가 있었다.

둘째, 천안시와 홍성군 사회복지관을 이용하는 노인들은 현재생활에 대한 만족감, 하루일과, 일과만족, 복지관 이용 이유, 복지관 이용 후 변화, 프로그램 만족 이유, 일주일 이용 회수, 그리고 이용기간에서 지역간 차이가 있었다.

셋째, 프로그램 총만족도와 관련 변인간 상관분석 결과 천안시의 경우 복지관 만족, 하루 이용시간, 복지관 중요도와 유의미한 상관관계를 보였다. 반면 홍성군의 경우 프로그램 총만족도는 일주일 이용, 복지관 만족, 하루 이용시간과 유의미한 상관관계를 보였다.

넷째, 프로그램 만족도에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 천안시의 경우 프로그램 총만족도는 복지관 만족도와 프로그램 참여개수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 홍성군의 경우 회귀식이 유의미하지 않아 분석에서 제외하였다.

연구의 결론을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 천안시 복지관 이용 노인은 여자가 남자보다 다소 많은 분포를 보이나, 홍성군은 여자가 남자보다 월등히 많아 차이를 보였다. 복지관의 이용노인 중 여성노인이 많은 관계로 프로그램 구성이 여성노인 중심으로 운영되는 것이 현실이지만 더욱더 여성노인들을 위한 여가 및 복지서비스 프로그램이 더욱 많이 개발 되어야할 것이다. 또한 남성노인들의 복지관 이용이 늘어나고 있는 추세에 맞춰 남성노인들의 적극적인 복지관 이용을 유도하기 위하여 남성노인들에게 적합한 여가활동 프로그램의 개발과 복지관 이용을 높이는 방안을 연구해야 할 것이다. 또한 천안시 복지관 이용 노인은 국졸, 무학, 고졸 순으로 나타난 반면 홍성군은 무학이 절반 이상을 차지하여 지역간 차이를 보였으며, 또한 이용노인의 학력 정도가 높아지는 추세이며, 대졸의 고학력자도 많아지고 있어 이런 현실에 대응할 프로그램 개발이 필요하다. 건강에서도 천안시는 건강이 좋다는 편이라고 응답한 노인이 절반을 밑도는 반면 홍성군은 절반을 상회하여 차이를 보였다.

둘째, 천안시 복지관 이용 노인은 현재 생활에 대해 만족한다는 반응이 절반정도인데 비하여 홍성군의 경우 63.5%로 상대적으로 높게 나타났으며, 일과에 대한 만족에서 천안시의 경우 하루 일과가 특별히 하는 일 없다는 응답이 가장 많은 반면 홍성군은 이웃 노인이나 친구를 만난다는 응답이 가장 많아 지역간 차이를 보였다. 일과의 만족에 대해서 천안시 노인의 만족한다는 응답보다 상대적으로 홍성군 노인의 수가

많았으며, 천안시의 경우 복지관 이용 이유는 건강이라는 응답이 가장 많은 반면 홍성군은 친구교제가 가장 많아 지역간 차이를 보였다. 또한 복지관 이용 후 변화가 건강이라는 응답이 천안시보다 홍성군이 상대적으로 높았고, 프로그램 만족 이유도 사교라는 응답이 천안시보다 홍성군이 의미 있게 높아 차이를 보였다. 그리고 일주일 이용 회수가 천안시의 경우 평균 4.31회로 홍성군 3.36회보다 많았으며, 이용기간은 천안시의 경우 평균 50개월, 홍성군 평균 37.5개월로 천안시가 상대적으로 높게 나타나 차이를 보였다.

셋째, 천안시 복지관 이용노인의 경우 프로그램 총만족도는 복지관 만족도가 높을수록, 하루 이용시간이 많을수록, 그리고 복지관을 중요하게 생각할수록 높은 것으로 나타났다. 반면 홍성군 복지관 이용 노인의 경우 프로그램 총만족도는 일주일 이용시간이 많을수록, 복지관에 만족할수록, 그리고 하루 이용시간이 많을수록 높게 나타났다.

넷째, 천안시의 경우 프로그램 만족도는 복지관에 만족할수록, 프로그램에 많이 참여할수록 높았으며, 이 때 복지관 만족이 프로그램 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인이었다.

연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

노인종합 복지관 프로그램에 대한 이용과 만족도가 높은 점은 긍정적인 평가로 생각할 수 있지만, 과거 여가시설이 경로당뿐이었던 때에 비해서 노인종합복지관이 있는 것만으로도 만족하고, 감사한데 하는 응답이 많아 불편함이나 프로그램의 편중화로 인하여 다양한 욕구를 충족시키기 어려운데도 불구하고, 부족한 부분이 있다고 할지라도 예전에 비해 다양한 프로그램으로 활동적인 여가활동을 경험할 수 있다는 것과, 여가활동에 대한 교육이 이루어지고 있기 때문이라고 생각된다. 다른 한편으로는 프로그램과 서비스의 질적 향상과 시설의 개선 및 확장을 요망하고 있으며, 노인종합복지관의 교육프로그램은 여가생활에 효과적인 역할을 하고 있음을 알 수 있어, 경로당과 같이 노인종합복지관이 곳곳에 많이 건립되기를 희망한다.

<참 고 문 헌>

권영준. (1993). 노인학교의 교육 프로그램에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 논문.

김보경. (1996). 고령화 사회에 대비한 노인의 사회참여 활성화 방안에 관한 연구.

한국외국어대학교 세계경영대학원 석사학위 논문.
김성순. (1981). 「노인복지론」. 서울: 이우출판.
김성오. (1998). 노인학교 교육프로그램 및 운영 실태에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
문명순. (2001). 노인교육프로그램 운영 방안 연구. 경기대학교 행정대학원 석사학위 논문.
박재간 편. (1980). 「고령자 교과서」. 한국노인문제연구소.
박재간 · 원영희. (1997). 노인종합복지관 운영 및 프로그램 개선방안. 한국노년학회 97추계학술대회 발표 논문집.
박재간 · 원영희. 91997). 노인종합복지관 운영 및 프로그램 개선방안 연구논문. 한국노년학회 97년 추계학술대회 발표 논문집.
백창연. (1998). 노인교육의 현황과 대책에 관한 연구. 「한국노년학 B」. 한국노년학회.
보건복지부. (2006). 「노인복지시설 현황」.
서원기. (1996). 노인교육 현황과 대책에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
윤 진. (1985). 「성인·노인심리학」. 서울: 중앙적성출판사.
윤 진. (1989). 노화과정과 생래적 특성 변화와의 관계. 「대한간호학회지」, 28권 4호.
이명자. (1999). 노인종합복지관의 프로그램 및 이용실태에 관한 연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문.
장소영. (1999). 노인교육 프로그램 이용노인의 교육욕구와 교육프로그램 만족도에 관한 연구. 강남대학교 대학원 사회사업학과 석사학위 논문.
조유향. (1999). 한국 농촌형 재가노인복지사업의 발전방향, 강진군 노인서비스 전달 모델의 개발.
통계청. (2006). 「고령자 통계」.
한정란. (1994). 노인교육 교육과정 개발 실천 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
한정란. (2001). 「교육노년학」. 서울: 학지사.
한정란.(2005). 「노인교육의 이해」. 서울: 학지사.
홍기형 · 이화정 · 변종임. (2004). 「평생교육의 이해」.
Georgem, L. K. (1980). *Role Transition in Later Life.* Brooks/Cole Publishing Co..

Havighurst, R, G. (1973). Social Role, Work, Leisure & Education. Inc..

「한국지방행정학보」 제3권 제1호(2006. 8): 115-134

베트남의 인력활용정책에 관한 소고

A Study on the Utilization of Vietnam's Manpower

김 환 철 (경민대 자치행정과 교수, 경기북부정책개발연구원장)

This study focusing on the Vietnam's manpower overseas sending policy. In this paper to research the foreign manpower policy of Korea and the manpower overseas sending policy of Vietnam. And it researches the change direction and the actual condition of Vietnam manpower overseas sending policy. Through this study, I thought the opposition and promote qualitative improvement of foreign manpower policy of Korea.

키 워 드 : 베트남, 한국의 인력정책, 해외노동정책, 베트남 해외인력파견정책, 베트남의 인력정책

Key Words : Vietnam, Manpower policy of Korea, Foreign labor policy, Manpower overseas sending policy of Vietnam, Labor of Vietnam.

Ⅰ. 서 론

현재 세계는 수많은 인구이동의 변화를 겪고 있으며, 특히 사회자본의 이동에 따른 인구의 이동이 급속하게 진행되고 있다. 이러한 변화의 흐름 속에서 본 논문은 현재 한국의 외국인력 활용정책이 어떠한 방향으로 진행되고 있는지에 대해 베트남 노동자의 이동을 중심으로 논의하고자 한다.

과거 농경사회와 계급사회에서는 노동인력의 이동이 빈번하게 이루어지지 않았다. 정착생활을 중시하는 분위기 속에서 다른 곳으로의 이동 또한 그리 쉬운 일이 아니었다. 그러나 현대사회는 자본에 따른 노동인력의 이동은 그리 특별한 일이 아니다. 전문가들의 이동을 통해 많은 나라들이 더 많은 기술을 획득하고 있으며, 그에 따라 국가를 좀 더 발전된 모습으로 바꾸어 나가고 있다.

특히 베트남의 경우는 사회주의 국가로써 인력의 이동이 그리 용이한 것은 아니지만 변화의 분위기 속에서 시장경제체제를 받아들임으로써 현재는 대략 2만여명 이상의 노동자가 한국에 들어와서 선진기술을 습득하고 외화를 벌고 있다.

그러나 이러한 베트남 노동인력의 이동이 항상 용이한 것은 아니다. 한국의 제도하에서 베트남 노동인력의 이동은 외국인고용허가제와 산업연수생제도를 기본으로 하여 순환되고 있으나 주기가 짧아 많은 불법체류자를 양산하고 있는 것 또한 사실이다.

따라서 현재 베트남 노동인력정책의 분석을 통해 향후 베트남이 실시해야 할 노동인력정책의 시사점을 발견하여 그에 대한 활용방안을 마련하고자 하는데 본 논문의 목적이 있을 것이다.

Ⅱ. 한국의 외국인력 활용정책

1. 외국인 근로자 활용체계

한국의 외국인근로자 활용체계는 크게 단순기능 외국인력 활용제도, 전문기술 외국인 고용제도, 기타 취업가능체류자격으로 나눌 수 있다. 한국도 다른 나라와 마찬가지로 전문기술 외국인, 특히 IT 인력에 대해서는 국제경쟁력 강화 차원에서 도입한도를 정하지 않고, 골드카드제를 도입하는 등 적극적으로 유치하고자 노력하고 있다. 반면에 단순기능 외국인력에 대해서는 내국인 근로자의 고용기회를 보호하고, 노동시장의 왜곡을 최소화하기 위하여 엄격한 절차를 거쳐 최소한의 범위 내에서 도입되도록 하고 있다.

<표 1> 한국의 외국인력 현황(2004년 12월까지 기준)

(단위: 명, %)

전체	합법체류자								불법체류자
	소계	비전문취업자			산업연수생		해투기업 연수생	전문기술 인력	
		합법화 된자	고용 허가제	고용 특례자	연수생	연수 취업자			
421,641 (100)	233,158 (55.3)	117,443 (27.9)	3,167 (0.7)	5,811 (1.4)	28,125 (6.7)	48,937 (11.6)	8,430 (2.0)	21,245 (5.0)	188,483 (44.7)

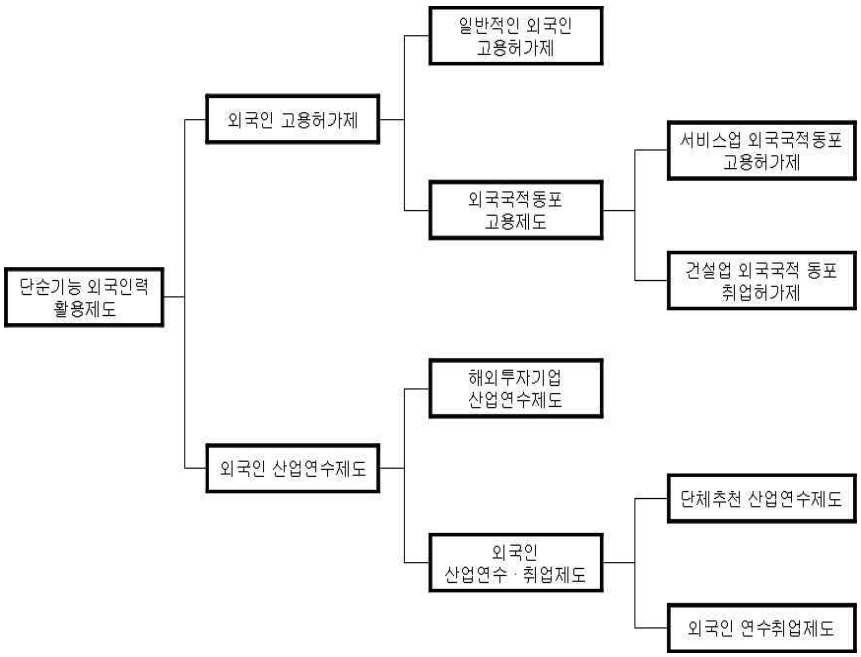
※ 출처 : 법무부(2004)

2. 단순기능 외국인력 활용제도

1) 활용구조

단순기능 외국인력 활용제도는 먼저 고용허가제와 산업연수제도로 나뉜다. 전자는 일반적 외국인고용허가제와 외국국적동포 고용제도로 분류된다. 외국국적동포 고용제도는 다시 서비스업 외국국적동포 고용허가제와 건설업 외국국적동포 취업허가제도로 나뉜다. 후자는 해외투자기업 산업연수제도와 외국인 산업연수취업제도로 분류된다. 외국인 산업연수취업제도는 다시 단체추천 산업연수제도와 외국인 연수취업제도로 나뉜다.

<그림 1> 단순기능 외국인력 활용구조



※ 출처 : 중소기업연구원(2002)

2) 정책의 변천

(1) 외국인력 도입 필요성 대두

1980년대에 들어와 한국 경제가 크게 성장함에 따라 단순기능인력 부족현상이 나타나면서 기업으로부터 외국인력 활용 필요성이 제기되었다. 또한 외국인에 대한 출입국 규제가 완화되면서 외국인력이 많이 유입되어, 불법체류자가 늘어난 것도 외국인력 활용제도의 도입을 요구하는 배경이 되었다. 외국인력 도입 요구는 인력부족으

로 생산 활동에 어려움을 겪고 있던 중소기업을 대표하는 사용자 단체에서 비롯되었다.

(2) 해외투자기업 산업연수제도 도입

경영계의 요구에 부응하여, 정부는 1991년 10월 26일에 『외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침』을 제정하였다. 이 지침에 따라 해외투자기업은 1991년 11월부터 산업연수생을 도입할 수 있게 되었다. 이 제도의 본래 취지는 산업연수를 통해 개발도상국에 기술을 이전한다는 것이었으나, 실제로는 일부분 한국의 인력난 해소가 중요한 목적이었다.

(3) 단체추천 산업연수제도 도입

해외투자기업 산업연수제도는 중견기업에게만 혜택이 주어지고 인력난을 겪고 있는 중소기업에게는 혜택이 주어지지 않았다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 정부는 『외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침』을 개정하였다. 이 지침에 의해 1994년 1월부터 단체추천 산업연수제도가 도입되어 중소기업도 산업연수생을 활용할 수 있게 되었다. 이후 단체추천 산업연수제도는 제조업뿐만 아니라 연근해어업, 건설업, 농축산업까지 확대되었고 정원도 매년 증가되었다(설동훈, 2002).

(4) 외국인 산업연수제도 개선

고용허가제가 도입되지 못하고, 산업연수제도의 사업장 이탈, 인권침해 및 송출비리 등의 문제점이 심화되자 정부는 산업연수제도의 개선을 추진하게 된다. 2000년 4월부터는 외국인 연수취업제도가 도입되어, 단체추천 산업연수제도가 '연수3년'에서 '연수2년+취업1년'으로 바뀌게 된다. 2000년 12월에는 '외국인 산업연수생제도 개선대책'을 마련하여 연수취업기간을 '연수1년+취업2년'으로 다시 조정하였다. 아울러, 송출기관의 선정 및 인원배정에 대해 미리 소관부처의 승인을 받도록 하는 등의 개선대책이 같이 발표되었다.

(5) 외국인 고용허가제 도입

산업연수제도를 크게 개선하더라도 산업연수생의 편법활용, 불법체류자의 증가 등의 문제점을 해결하는 데는 한계가 있었다. 정부는 '외국인력 제도개선 기획단'을 설치하여 근본적인 개선방안을 검토하였고, 2003년 3월 고용허가제를 도입한다는 방침을 발표하였다. 정부는 2002년 11월에 국회에 제출한 『외국인근로자의 고용허가 및 인권보호에 관한 법률안』을 토대로 법률 제정을 추진하였다. 그 결과 2003년 8월

16일에는 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』을[1] 제정하게 되었다. 이에 따라 2003년 9월 1일부터 11월 30일까지 불법체류 외국인근로자에 대한 합법화 조치를 실시하였다. 고용허가제는 2004년 8월 17일부터 본격적으로 시행되고 있다.

3. 전문기술 외국인고용제도

한국은 기술인력의 확보를 위하여 전문기술 외국인의 도입을 적극적으로 추진하고 있다. 이 제도 아래에서는 취업활동의 내용에 따라 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술흥행, 특정활동 체류자격이 부여된다. 다만, 이 경우에도 내국인근로자로 충원이 가능한 분야나 활동에 대해서는 체류자격을 부여하고 있지 않다.

또한 정책의 경우 전문기술 외국인에 대해서는 1963년 출입국관리법 제정 당시부터 도입이 허용되어 왔으며, 2000년 11월에는 복수사증의 발급, 장기체류기간 부여 등을 내용을 하는 골드카드제도를 도입하였다.

4. 기타 취업가능 체류자격

기타 취업가능 체류자격은 단순기능 외국인력 활용제도, 전문기술 외국인 고용제도 이외에 한국에서 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 말한다. 단기취업, 재외동포, 영주, 관광취업, 거주, 유학 체류자격이 여기에 해당된다.

Ⅲ. 베트남 인력송출정책 현황 분석

1. 베트남 인력송출정책의 방향[2]

숙련된 인력, 일자리 창출, 소득 증대, 기술 습득 및 각 국가간 협력을 강화하기 위하여 근로자 및 전문가를 파견하는 것은 경제·사회활동들 중의 하나이다. 1980년대에 각각의 사회주의 국가들은 노동협력을 통해 약 40만 근로자 및 전문가를 송출하였다.

또한 국내 일자리 창출 및 근로자 해외송출업무를 병행 실시하였으나 사회주의 국가의 실업난을 전부 해결할 수는 없었다. 베트남의 경우도 실업률이 아직 높은 편이며, 매년 성인근로자 백만여 명이 실업자 상태에 있는 것으로 조사되고 있다. 따라서

1) 이하 이 논문에서는 "외국인고용법"라고 줄여서 부르기로 함.
2) 베트남공산당 정치국의 41호지시를 참고 및 인용.

일자리창출의 해법은 국내 일자리 창출과 함께 근로자의 해외송출업무 역시 매우 중요한 것으로 다루어지고 있다. 이러한 연유로 베트남은 해외취업정책을 강화하고 효과적으로 시행하기 위해 전력을 기울이고 있다. 또한 근로자 및 전문가를 많이 송출하기 위하여 해외송출업무는 보다 강력하게 시행하고 송출형식을 확대 및 다양화해야 할 것이다.

현재 베트남의 상황으로는 국제노동시장에서 경쟁력을 담보하기 위해 근로자에게 기술에 대한 사전 교육 등의 훈련은 강화해야 하며, 인력송출기관·조직의 관리능력의 증가와 함께 수입국의 법률에 따른 근로자의 권리 보호에도 신경을 써야 할 것이다.

이러한 정책들의 병행은 결국 베트남의 향후 인력송출정책을 가늠하게 되는 척도가 될 것이며, 따라서 인력송출의 활성화를 기대할 수 있을 것이다.

2. 베트남 해외취업 관련법령

베트남 정부내에서는 구직자에 대한 조언, 일자리 소개, 고용을 위한 근로자 소개, 노동시장에 대한 정보수집 및 제공 등을 위해 국가 또는 사회의 고용서비스기관이 설립될 수 있다. 그러나 근로자의 해외송출업무는 관계 국가기관의 허가증을 받은 후에만 가능하도록 규정되어 있다.[3)]

즉, 근로자가 외국의 조직 또는 개인의 관리 하에 있을 수 있도록 하기위해서는 명기된 근로계약을 체결해야 하며, 해외취업이 허용된 베트남 근로자는 관련국가 노동법의 규정을 준수해야 한다. 베트남 정부와 관련국 정부간에 체결한 노동협력 협정에 근거해 취업하는 경우는 그 나라의 노동법률 규정과 당해 협정을 준수해야 한다. 또한 베트남 사업체가 수주한 계약 때문에 해외취업을 하고, 동 업체관리 하에 근무하며, 동 업체로 급여를 지급 받게 되는 베트남 근로자는 베트남 정부가 서명하거나 가입한 국제협정이 별도의 규정을 갖는 경우를 제외하고 이 법의 재규정이 적용된다.[4)]

해외취업 근로자의 경우는 자신들의 권리 및 의무에 대해 알 권리가 있고, 해외주재 베트남의 소관기관으로부터 영사 및 법적 문제와 관련하여 보호 받으며, 수입외화의 본국송금 및 개인소유물의 베트남 재반입 권리가 있다. 또한 베트남 법 및 인력수입국 법규에 따라 사회보험 및 기타 정책의 혜택을 받을 수 있다.[5)]

그 외 해외에 베트남 근로자를 송출하는 경우 노동보훈사회부[6)]와 기타 법률에서 규정하는 국가 관할기관의 허가를 받아야 한다. 불법적인 근로자 해외송출은 엄격히

---

3) 노동법 제18조
4) 노동법 제134조
5) 노동법 제135조
6) 이하 이 논문에서는 '노동부'라고 줄여서 부른다.

금지된다.[7] 현재 베트남근로자는 다음과 같은 원칙과 형식을 통하여 외국에서 취업할 수 있다.

- 외국측과 체결한 계약에 따라 인력 공급 허가를 받은 베트남 기업을 통해야 한다.
- 입찰, 하청 혹은 외국에 투자한 베트남 기업을 통해야 한다.
- 근로자 개인이 외국인 사용자와 직접 체결한 계약에 따른다.

현재 베트남의 해외송출업무는 주로 국영기업(인력송출활동 허가를 발급 받는 기업)이 담당하고 있다.[8] 특히 한국의 외국인고용허가제규정에 따라 2004년 6월 2일에 베트남 노동부장관과 한국노동부장관이 양해각서를 체결하였고, 고용허가제를 통해 베트남근로자의 모집·선발·송출은 베트남 노동부가 직접 담당한다(베트남 노동부, 2004).

이러한 인력송출에 따른 기업 그리고 근로자의 권리와 의무는 다음과 같다.

□ **인력송출활동에 종사하는 기업의 권리와 의무**[9]

- 중앙정부 노무관리 담당기관의 권리와 해외인력송출계약을 등록해야 한다.
- 해외시장을 개척하여 외국 당사자와 계약을 체결해야 한다.
- 인력채용 기준, 조건, 노동자의 이익과 의무를 공표해야 한다.
- 채용 비용을 받지 않고 직접 노동자를 채용해야 한다.
- 해외로 송출하기 전에 법에서 정하는 바에 따라 사전교육을 해야 한다.
- 해외송출근로자와 계약을 체결해 야하며, 서명한 계약 및 법 규정에 맞게 베트남-파견당사국 왕복여행을 주선해야 한다.
- 인력해외송출 세금을 징수해야 하며, 정부규정에 의해 인력해외송출자금에 기부해야 한다.
- 베트남 법, 수입국법에 의해 베트남 근로자의 해외에서의 이익을 관리하고 보호해야 한다.
- 근로자가 외국기업의 계약위반으로 인해 피해를 입은 경우 이에 대해 보상할 의무를 진다.
- 근로자가 법규 위반을 하여 발생한 손해의 보상에 대한 소송의 의무를 진다.
- 해외인력송출 사업상의 법률을 위반으로 규정된 행위에 대하여 유력 정부기관에 이의를 제기할 권한이 있다.

□ **해외에 취업 근로자의 권한과 의무**

- 해외취업과 관련된 정책, 노동법, 근무조건, 이익과 책임에 관한 정보를 들을 권리가 있다.
- 계약서에 서명하고 철저하게 준수할 의무가 있다.
- 베트남 법과 인력수입국 법에 따라 근로계약 상의 이익을 향유할 권리가 있다.
- 베트남 법과 인력수입국의 법규 준수 및 피 파견국의 관습과 전통을 존중할 의무가 있다.
- 영사적으로 법적으로 보호될 권리가 있다.
- 인력해외송출세금을 납부할 의무가 있다.
- 베트남 인력송출기업과/또는 외국사용자가 저지를 불법행위에 대해 베트남 또는 수입국 유력기관에 이의를 제기하거나, 반대 의사를 표시하거나, 소송을 제기할 수 있는 권한이 있다.
- 계약위반에 의해 손해를 보상할 의무가 있다.

7) 노동법 제184조
8) 81/2003/ND-CP호 정부시행령에 따라 근로자를 송출할 때 인력송출기업은 일반근로자의 경우에는 송출수수료로 한달 기본급여/1년의 송출계약징수를 허가.

3. 베트남 인력송출 현황[10)]

베트남은 1980년부터 해외에서 정한 기업에 취업 근로자를 송출하기 시작하였으며, 초기에는 베트남과 각 사회주의 국가간 체결된 양해각서를 통해 근로자를 송출하기 시작하였다. 이 단계에는 공공기관이 직접 모집·선발·송출을 실시하였으며, 1986년 12월부터 단행된 베트남의 개혁정책으로 국가관리 하에서 시장체제를 도입하여 외국과의 경제관계를 확대하기 시작하였다. 베트남의 시장경제 전환은 국가의 발전 및 국제협력에도 영향을 미쳐 해외취업송출업무의 체계도 급격하게 변화하게 되었다. 또한 1991년부터 새로운 국가관리체계에 부합하기 위해, 근로자 송출업무 역시 변화를 보이며 해외 근무를 권장하여 베트남 국민 수십만 명을 송출하였다.

그러나 근로자의 해외송출업무는 베트남 국가에서 제시한 목표를 달성하지 못하였고, 송출에 따른 많은 문제들이 발생하였다. 즉, 정부에서는 일자리 창출과 경제활성화를 위해 근로자의 해외송출을 권장하였으나, 근로자의 경우 해외송출업무의 필요성에 대해 정부와 동일하게 인식하지 않았으며, 이러한 연유로 해외노동시장을 확대하고 근로자를 모집·선발·송출하는 일이 쉽지 않았다. 결국 베트남 정부정책이 아직 구체화되지 않고, 널리 공포되지 못했음을 반증할 수 있을 것이다.

이러한 현황을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

1) 1980년부터 1990년의 상황

베트남근로자 수입국은 구소련, 체코공화국(Czech), 동독 등의 사회주의국가 계열이 다수를 차지하고 있었으며, 그 외에는 앙골라, 콩고, 알제리, 리비아, 모잠비크 등으로 7,200여명이 송출되었고, 이라크로 18,000여명의 건설근로자가 송출되었다. 또한 1980년대에는 직업훈련을 위해 동유럽에 23,710여명을 보냈으며, 직업훈련기간이 끝난 후에는 귀국하지 않고 근로자신분으로 전환되어 근무하도록 조치하였다.

---

9) 81/2003/ND-CP호 정부시행령을 인용.

10) 이 부분에 대해서는 베트남노동부산하 해외취업관리국의 보고서(2004)를 참고 또는 인용하였다.

<표 2> 베트남 근로자송출상황(1980년부터 1990년까지)

(단위: 명)

년도	인원
1980	1,070
1981	20,230
1982	25,970
1983	12,402
1984	6,846
1985	5,008
1986	9,012
1987	48,820
1988	71,830
1989	37,929
1990	3,069
합계	244,186

※ 출처 : 베트남 노동부 – 해외취업관리국

2) 1991년부터 현재까지의 상황

1980년대 말부터 1990년대 초까지 베트남 근로자를 많이 채용했던 동구 사회주의 국가들은 세계화의 흐름과 함께 서서히 정치체계의 변화하기 시작하였고, 수많은 베트남 전문가를 수출했던 아프리카의 경우도 경제위기, 정치위기를 겪으면서 그 수요가 감소하기 시작하였다. 또한 이라크도 전쟁의 발발로 인해 외국인 인력수요가 급격하게 줄어들게 되었다.

이러한 상황에 적응하기 위해 베트남은 근로자의 해외취업송출체계를 개선하기 시작하였고, 이에 따라 새로운 국가행정관리직과 근로자 해외취업송출사업이 시행되었다. 베트남 정부는 정책 규정으로 근로자의 해외취업송출사업을 관리하였고, 외국파트너와 근로자간에 체결된 계약서를 통해 근로자의 해외근무송출허가서를 발급 받은 기업이 직접 계약을 이행할 수 있도록 제도를 개선하였다.

그 후 주요 인력송출시장은 예전의 동구 사회주의국가들이 아닌 대만, 한국, 일본, 리비아, 라오스 등으로 그 폭이 확장되었으며, 앞으로 러시아, 동유럽, 동남아시아, 태평양 지역, 중동, 아프리카까지도 확대하려고 준비 중에 있다. 한편 베트남 인력을 필요로 하는 업종은 대부분 전자제품, 건설, 단순 노동, 섬유, 농업 분야 등이며, 인력의 해외 진출 증가 추세에 맞추어 인력송출기업 역시 계속 증가하고 있는 추세이다. 이것은 지난기간동안 인력송출이 성공적으로 이루졌다는 것을 뜻하는 것이며, 베트남 정부 내에 현재 145개 인력송출기업이 성업 중에 있다.

<표 3> 근로자송출의 상황(1992년부터 2004년 12월까지)

(단위: 명)

년도	합계	대만	일본	한국	말레이시아	기타
1992	810	0	0	210	0	600
1993	3,960	0	164	3,318	0	478
1994	10,150	0	382	4,781	0	4,978
1995	7,187	0	286	5,270	0	1,631
1996	12,959	0	1,046	7,826	0	4,087
1997	18,470	191	2227	4,880	0	11,172
1998	12,240	1,697	1,896	1,500	0	7,140
1999	21,810	558	1,856	4,518	0	14,877
2000	31,500	8,099	1,497	7,316	239	14,349
2001	36,168	7,782	3,249	3,910	23	21,204
2002	46,122	13,191	2,202	1,190	19,965	9,574
2003	75,000	29,069	2,256	4,336	38,227	1,112

※ 출처 : 베트남 노동부 – 해외취업관리국

4. 베트남 인력의 한국내 상황과 문제점

한국이 외국인 산업기술연수제도를 실시한 이후 양 국가정부의 승인을 받아 베트남 인력송출기업 및 한국중소기업중앙회간에 연수협력계약서를 체결, 1993년부터 한국 중소제조업에서 일을 할 수 있도록 베트남 정부는 연수생 송출을 실시하였다.

그 후 11년 동안 외국인 산업기술연수제도를 통하여 베트남 인력송출기업들은 약 5만여명을 한국으로 연수·취업하였으며, 2003년에는 베트남 인력송출기업이 대한건설협회가 관장하는 외국인 건설연수생제도를 통하여 건설분야에서 연수할 수 있도록 1,300여명의 연수생을 송출하기도 하였다. 또한 2004년에는 베트남 인력송출기업이 농협중앙협회가 관장하는 외국인 농협연수제도를 통하여 120여명의 연수생을 송출하였고, 게다가 약 200여명의 베트남 정보기술 전문인력이 한국 정보기술업체에서 일을 하고 있다.

다른 외국인력 수입국가와 비교하면 한국노동시장에서 외국단순 인력수요가 그리 높지 않다고 평가되지만 베트남 인력이 주로 제조업에 연수·취업하는 것은 베트남으로써는 장점 중에 하나가 될 수 있을 것이다. 또한 한국은 산업국가로 지난 수십년간 계속적인 발달로 인하여 산업의 성장 속도가 다른 국가에 비해 매우 빠른 편이며, 이러한 산업의 발전은 계속적인 베트남 근로자의 일자리 및 수입을 담보하게 되므로 그

에 따른 이점이 존재하기 때문에 한국은 베트남에게 좋은 인력송출국이 되고 있는 것이다.

또한 국내의 사업주들 역시 베트남 근로자들을 근면하고, 솜씨가 좋으며, 작업적응력을 높다고 평가함으로써 인력의 계속적인 유입이 가능한 것이다. 그러나 이러한 장점이 있는 반면에 여러 가지 원인으로 인한 계약이행중도이탈, 계약완료이탈자의 비율도 계속적으로 증가하고 있어 배정된 신규 연수생 쿼터에 나쁜 영향을 미치기도 한다.

결국 해외취업 베트남 근로자가 계약을 위반하여 외국에서 불법적으로 취업하는 현상을 막기 위하여 베트남 정부는 그 해법을 마련하였고, 특히 한국과 베트남의 연수계약을 자발적으로 포기하는 연수생에 대한 개선방안으로 2001년 5월 2일 베트남 정부가 68/2001/QD-TTg의 베트남 정부수상 결정서를 발행하였으나 송출계약서 위반을 완전히 해결하지는 못하고 있는 상황이다.

<표 4> 한국에서 취업하는 베트남 근로자 통계(2004년 12월까지 기준)

(단위: 명)

구분	명(%)
합법체류자	13,452(62%)
불법체류자	8,312(38%)
합계	21,764(100%)

※ 출처 : 법무부(2004)

또한 외국인 고용허가법을 실시하기 위하여 2004년 6월 2일에 양 국가 노동부장관이 베트남 근로자는 외국인 고용허가제를 통하여 한국에서 정식적으로 취업시키도록 양해각서를 체결하였다. 이러한 양 부의 긴밀한 협력체제로 현재까지 고용허가제는 잘 진행되고 있다. 2004년 10월 5일에 외국인 고용허가제를 통하여 베트남 정부는 제도도입 처음으로 105명의 근로자를 한국으로 송출하였고, 외국인 산업연수제도 기반으로 국내 사업주가 베트남 근로자의 장점을 잘 알고 있어 외국인 고용허가제에 국내 사업주가 베트남근로자를 선호, 근로계약체결의 높은 비율을 달성하고 있다. 그리고 한국 노동시장에서 숙련인력수요가 높아짐에 따라 사업주의 선호에 의하여 베트남의 직업훈련생, 직업훈련졸업생을 우선적으로 모집·선발하고 있는 상황이다.

<표 5> 고용허가제에 관련 베트남인력 도입현황(2004년 8월 17일 - 2005년 5월 31일 현재)

총 쿼터(명)	근로계약 신청		근로계약 체결완료(명)	사증발급인정서 발급(개)	입국인원(명)
	업체수(개)	인원(명)			
12,000	1,930	6,573	6,212	3,855	2,407

Ⅳ. 베트남 근로자 해외취업송출의 문제 및 개선

베트남이 근로자를 많이 송출하는 국가 및 지역은 대만, 말레이시아, 한국 등이며, 사용주의 경우 베트남 근로자의 능력을 높이 평가하기도 한다. 그러나 베트남 정부가 해외노동시장을 개발하는데 가장 나쁜 영향을 미치는 요인으로는 계약이행 중 체결된 근로계약 위반과 중도 이탈 그리고 계약완료시 귀국하지 않고 불법이민자로 남아 있으며 인력수입국에서 불법으로 취업하는 현상이 그것이다. 그러한 이유로 인해 현재의 노동시장을 유지하고 새로운 노동시장을 개발하는 것이 어려워지고 있으며, 2005년 1월 조사에 따르면 대만에서의 경우 다른 송출국가를 비교하여 베트남의 이탈율은 10%로 매우 높은 수준으로 나타나고 있는 것으로 분석되었다(중앙경제, 2005). 결국 이러한 사태는 대만이 베트남 근로자 수입을 임시 중단하는데 영향을 주었고, 한국정부 역시 외국인근로자를 쿼터로 관리하는데 있어 불법근로자가 많이 있는 국가의 경우 배정된 쿼터가 작아질 수밖에 없기 때문에 베트남 정부의 인력송출에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

1. 베트남 근로자 이탈문제와 방지

베트남 근로자 이탈원인은 우선 근로자측에서 살펴보면 베트남의 법률 및 주재국의 법률 준수의식이 약한 문제가 있을 것이다. 1994년부터 2003년까지 한국정부 및 관계기관은 불법 체류자를 강력히 단속하지 않고 있으며, 불법고용주도 엄격히 처벌하지 않기 때문에 불법체류자율이 높아가고 있다. 또한 한국 산업연수제도의 경우 1회만 연수원직으로 규정하고 있으며, 베트남에 귀국한 근로자는 베트남내에서 일자리를 구하기 어려운 것도 이탈이 일어나는 원인 중 하나이다.

각 관리기관 및 인력송출기업의 관리능력이 미약과 베트남 근로자와 사용주간에 노사분쟁에 대한 사후관리 미흡으로 노동분쟁을 완전히 해결할 수 없는 문제와 함께 일

부 근로자의 경우 해외에 취업하기 위해 비공식 비용을 많이 들여야 하는 부담이 있어 해외에서 근무할 경우 결국 최고 근무기간 3년간의 수입으로는 빚을 청산한 후 얼마 벌지 못하는 문제점이 생기는 것이다. 또한 많은 인력송출기업들이 근로자 모집·선발시에 공정하고 투명한 경영이 이루어지지 않아 이러한 문제가 더욱 크게 발생하고 있는 것이다.

현재 베트남에서 여러 국가들에 외국인력을 송출하는 업무는 것은 민간 중개기업이 담당하고 있으며, 각 송출국가간 및 국내 인력송출기업간에 인력송출경쟁현상이 나타나고 있다. 그 때문에 많은 인력을 송출하기 위하여 인력송출기업이 외국 파트너에게 규정된 중개수수료를 이외에 추가 금액까지 지불하고 있는 것이 현실이다. 그리고 인력송출기업은 비영리단체가 아닌 기업법에 따라 운영되는 민간기업으로 인해 투명하지 못한 경쟁상황이 지속되고 있는 실정이며, 따라서 외국 파트너측에게 준 수수료는 인력송출기업이 배분하고 해외에 취업으로 송출된 노동자가 이 금액을 부담해야 한다는 문제가 발생한다.

이러한 불합리는 정부정책과 인력송출기업간의 모순된 활동에서 일어나게 되는 것이며, 따라서 베트남 정부는 근로자에게 송출비용을 줄이게 하기 위해 모든 해법을 고려하고 있다. 근로자를 위한 법률·혜택정책을 재정·개정하고 인력송출기업이 근로계약을 잘 이행하기 위하여 계약보증금을 계속 높게 측정하고 있는 것이다. 또한 계약보증금을 고액으로 징수하는 것은 근로자에게 재정의 압박을 가하게 되는 것으로 빚을 갚기 위해 일을 많이 해야 한다는 압박과 부담 때문에 근로자가 고수입을 원하는 문제 또한 발생하고 있는 것이다. 결국 이러한 원인으로 근로자는 계약을 위반하고 고수입을 지급하는 기업으로 이동하며, 근로자의 이탈이 심화된다고 본다.

그러나 이러한 문제 이외에 인력송출기업들이 해외 진출 희망 근로자 개개인의 자질 향상 훈련이나 고용 조건에 대한 상세한 정보 제공 등 기본적인 투자에 적극적이지 못하다는 것이 더 심각하게 문제라고 할 수 있다.

현재 베트남의 실업률은 6%이상이며, 2005년에는 약 백6십만명의 일자리를 창출해야 한다. 이중 2005년의 근로자 해외취업송출의 목표는 7만명으로 예정되어 있으나 그 목표를 2006년 상황으로는 그 목표를 달성하기 어려울 것으로 보인다.[11] 결국 목표달성의 가장 심각한 문제는 근로자이탈일 것이며, 2003년까지 한국에서 베트남 근로자의 이탈율은 40%이상이고, 일본에서 1999년부터 2003년까지 취업한 베트남 근로자 8,805명 중에 2,228명(25,3%) 이탈한 것으로 보고되고 있다. 그러나 중국의 경우를 살펴보면 일본에서 이탈율이 불과 1%에 불과하다. 일본은 한국과 마찬가지로

11) 연령별 실업률(2003년 12월 기준, 단위: %)

연령	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
실업율	13,9	13,8	7,2	4,2	4	3,9

외국인력 활용이 높고, 베트남 역시 단순기능 인력자원은 풍부하지만 이탈율이 높아서 일본에서 연간의 베트남산업연수생의 수는 3,000명을 초과하지 않는 것은 제한되어 있다.

결국 해외취업인력송출분야에서 베트남 정부가 전통적인 인력수입노동시장을 계속 유지하기 위해서는 베트남 근로자의 계약위반과 이탈문제를 해결해야 할 것이며, 이의 방지 노력으로 방지하기 관련 법규를 정비해야 할 것이다. 한편 다른 노동시장의 수요를 조사하고 개발할 필요성도 제기되고 있다. 현재 베트남 노동부와 각 인력송출기업이 중동지역에 있는 국가들의 인력수요를 조사하고 있으며, 인력협정을 맺기 위하여 당사국과의 협상을 진행하고 있는 것도 이러한 노력의 방향으로 볼 수 있을 것이다.

또한 베트남 정부가 인력송출사업을 지원하고 노동시장을 확정하기 위해서는 인력송출지원기금을 지원·설정하여야 한다. 정부의 정책은 신규고용 창출을 위해 필요한 환경제공, 재정지원, 자금지원 또는 세금감면과 그 외 다른 고용진흥책을 강구함으로써 일하고자 하는 사람들이 일자리를 찾을 수 있도록 하고, 모든 경제부문의 조직, 기업 및 개인이 보다 많은 일자리 창출을 위한 새로운 방법을 개발할 수 있도록 하여야 한다. 결국 신규고용 창출을 위해 특히 해외취업을 희망하는 가난한 노동인력에게 베트남 정부는 각 은행이 송출경비를 대출하도록 권장할 필요가 있다.[12)]

베트남 은행에는 해외취업에 도움이 되기 위한 무보증 대출정책이 있기는 하지만 사실상 이 대출정책은 대출 받는 대상을 제한하고 있어 아직 널리 적용되지 않고 있다. 결국 해외 진출을 희망하는 가난한 근로자들에게 기본 경비 등에 대한 대출을 알선해 주는 등 인력송출기업과의 상호 협력을 통해 인력 송출 드라이브의 추세를 계속 유지해야 하는데, 정작 대부분의 해외 진출 희망 근로자들은 변변한 담보 제공 능력이 없기 때문에 은행 입장에서는 기본 경비의 대출을 꺼리는 경향이 많은 것이다. 즉, 가족들과 인력송출기업이 대출금 상환에 대해 보증함으로써 이 문제를 해결해야 할 필요가 있으며 정부에서도 정책적으로 대출의 지원 및 권장을 담보해야 할 것이다.

2. 국제노동시장의 문제와 대응

12) 가난한 지역별 인구집중경향(1992-1998)

지역	전국의 인구비율비교(%)		전국의 가난한 가정비율비교(%)	
년도	1992	1998	1992	1998
북부산악 +북중부	30,47	30,26	40,57	44,85
북부산악 + 북중부 +남부평양	52,43	51,39	57,88	65,34

초기 해외취업송출정책의 목표는 가난한 사람과 단순노동인력에게 베트남 정부의 송출정책을 통하여 실업난을 해결하기 위하여 실시하기 시작하여, 초기에 제시한 일부 목표를 달성하는데는 성공하였으나, 국제노동시장에서 외국인력에게 원하는 숙련된 기술과 인력의 요구는 따라 잡지 못하고 있는 실정이다. 특히 치열한 국제 경쟁환경에서 베트남 정부가 해외취업송출정책을 성고하기 위해서는 급변하는 국제환경에 적응해야 함에도 불구하고 그렇게 까지 진행되지 못한 것은 현재 베트남의 현실이라 볼 수 있다.따라서 베트남은 숙련된 기술과 인력의 개발과 함께 새로운 수요에 대한 시장조사를 통해 현재의 문제를 해결하고 새로운 대응논리를 개발해야 할 것이다. 또한 현재 해외취업을 준비하고 있는 베트남 근로자에게 기술훈련과 사전교육 등을 철저히 시킬 수 있는 정책을 개발하는 것도 중요한 문제가 될 수 있을 것이다.

결국 베트남 근로자의 경쟁력을 증가시키기 위해 각 관련기관은 인력수입국의 인력수요를 파악해야 하고 이를 바탕으로 근로자에게 사전에 훈련과 교육을 실시해야 할 것이다. 다른 국가와 비교할 때 베트남 근로자의 가장 취약한 문제 중 하나는 인력수입국의 언어문제이며, 이러한 언어소통문제를 극복하게 되면 베트남 근로자의 경쟁력을 증가시킬 수 있을 것이다.

또한 피동적인 직업훈련을 받은 근로자를 송출한 인력송출기업은 수입국에 의해 숙련된 인력이 거의 없는 것으로 판단되면 체결된 인력공급계약서를 이행할 수 없게 되고, 인력이 모자라 인력송출기업이 인력송출의 기회를 놓치는 것이 아니라 능력의 부족으로 인해 체결된 계약이 취소되는 사태가 발생할 수도 있는 것이다.

지난기간동안에 파견된 인력 중에 90%는 단순기능근로자이고 전문가나 숙련된 근로자송출의 비율은 매우 낮다.[13] 이러한 사실은 현재 베트남의 경제개발환경에 부합하여 해외송출사업 역시 새로운 역할을 해야하며, 인적자원훈련개발도 새롭게 이루어져야 한다는 것이다. 베트남 정부가 국제노동시장의 요구에 응하기 위해서는 업종, 직장, 인력공급계약서별로 베트남 근로자가 해외취업하기 전에 기술훈련, 외국어, 직장기능, 주재국의 풍습, 관련 법률에 대한 교육을 제대로 받을 필요가 있을 것이다. 결국 현재까지의 질 낮은 직업훈련사업에서 벗어나 수입국의 요구에 맞는 인원에 대한 교육이 중시되어야 할 것이다. 또한 베트남 정부에서 직접 일반 근로자에게 인력송출기업에 대한 훈련 및 사전교육을 실행하고 국제노동시장의 요구에 응할 수 있는 숙련된 근로자를 교육해야 할 것이며, 이미 훈련된 근로자의 경우 인력송출기업 및 정부와의 긴밀한 관계구축을 통해 인력송출의 활성화를 이루어야 할 것이다.

13) 학력별 실업률 (2003년 12월까지 기준, 단위: %)

분류	미숙련인력	직업훈련된 인력	중급직업훈련인력	대학졸업인력
실업율	8	1,8	4,4	3,8

앞서 논의한 바와 같이 급변하는 사회와 기술의 변화는 인력의 전문성을 요구하고 있으나 베트남 국내기업체는 이러한 숙련된 인력을 원하는 기업체의 요구에 응하고 있지 못한 것이 사실이다. 베트남 직업훈련문제의 원인은 여러 가지 있을 수 있으나 결국 가장 중요한 원인은 직업훈련시설이 낙후와 함께 현대적인 실습기계들의 부족이 그 문제가 될 수 있으며, 이에 따른 국가의 투자가 부족하다는 것이다.[14)]

또한 베트남 인력의 해외 진출 증가가 전문화된 기술의 증가와 근로자들의 자질향상이 이루어지지 못한 문제점들도 발견되고 있다. 베트남 근로자들이 해외 노동력 시장에서 우위를 점하기 위해서는 전문화되지 못한 근로자들의 자질과 능력 향상이 큰 과제로 대두되었는데, 실제 지난 수년간 베트남 근로자들은 자질 미달로 해외 진출기회를 많이 놓쳤던 것 또한 사실이다.

결국 이러한 문제들을 해결하기위한 대응방안으로 우선 인력송출기업과 직업훈련학교간의 긴밀한 협력과 국가의 해외취업파견정책의 새로운 접근으로 근로교육생 및 졸업생의 직업훈련과 시설에 대한 투자가 절대적으로 필요할 것이다. 그에 따라 해외취업을 통해 좀 더 현대적이고 전문적인 기술을 습득하여 다시 베트남에 전수하는 선순환구조가 이루어져야만 지금 현재의 인력에 대한 문제점들을 해결할 수 있을 것이다.

또한 해외취업송출의 활동에 대한 베트남과 수입국 관리기관의 관리감독이 제대로 수행되지 않아 근로자의 이탈 및 적응에 대한 문제가 발생하므로, 송출비리문제를 근본적으로 수정할 필요가 있을 것이다. 따라서 송출에 적합하지 않는 근로자를 모집·선발하는 인력송출기업에 대해서는 베트남 정부가 관리감독을 강화하고, 좀 더 큰 차원에서 정부 당국은 인력의 해외 진출에 대한 총체적인 감독을 해야 할 필요가 있을 것이다. 그 사례로 베트남 정부는 인력송출기업에 대한 벌칙으로 사업 자격을 정지시킬 수 있는 제도적인 장치도 마련해 놓고 있는 상태이다.

많은 베트남의 지방당국 역시 해외취업송출업무는 실업률을 감소하고 극빈층을 제기시키며 소득증가와 함께 전문능력양성 등에 적절한 효과가 있음을 알고 있으나 근로자들을 위한 직업 훈련에 대한 정책을 중시하지 않고 그에 대한 관심과 투자를 하지 않는 것이 현실이다. 결국 정부의 노력부족으로 대부분의 베트남 인력송출은 민간송출기업이 담당하여 외국의 중개직업알선기업과 직접 인력공급계약을 체결하여 인력을 파견하는 방식을 취하고 있는 것이다.

따라서 베트남 정부는 해외송출근로자를 위해 중개수수료를 줄이도록 하며, 정부의 관련기관이 직접적으로 시장개발 및 인력공급계약을 이행하여 건전한 경쟁을 바탕으

---

14) 호지민시 노동청의 조사결과에 의하면 직업훈련학교졸업생의 약 10%만 기업체의 인력의 기술능력요구에 응할 수 있고 나머지는 채용한 후에 기업체가 자기 현장에서 재교육을 실시해야 하는 것으로 나타남.

로 한 인력송출이 이루어져야 할 것이다. 또한 외국 파트너에게 규정된 중개수수료 이외에 초과로 지불하는 인력송출기업은 엄격히 처리하도록 법을 검토할 필요성도 제기된다.

현재 인력송출기업은 근로자 모집을 위해 구직자와 직접 접촉하거나 성·시의 인민위원회의 해외취업관리위원회를 통하여 구직자를 모집할 수 있으나, 그 지방의 인력들이 해외 이탈로 인한 불법취업자가 많을 경우 새로운 모집과 선발을 제한하고, 이탈이 많은 인력송출기업에도 제재를 가할 필요가 있을 것이다.

베트남 정부에서 중요하게 고민해야 할 것은 대만, 일본 등에서 베트남 근로자의 이탈율이 45%이상에 달하며, 결국 베트남은 해외 인력송출시장점유율을 잃을 수 밖에 없으므로, 이런 이탈문제를 막기 위하여 더 강력한 정책을 시행해야 할 것으로 본다. 따라서 근로자의 의식개혁을 위한 노력을 지속적으로 시행하여 공동의 이익을 담보로 하고 있다는 인식의 전환을 이루어야 할 것이며, 이탈방지를 위한 강력한 법률을 재정하여 이탈의 문제를 최소화하도록 노력해야 할 것이다. 그에 따른 방안으로는 이탈근로자에게 행정벌금을 과하거나 법률 위반으로 기소할 수 있는 강력한 법체계를 갖추어야 할 것이다. 그러나 이러한 논의는 결국 처벌을 목적으로 두는 것이 아니라 이탈방지를 위한 경고목적이 적합할 것이며, 귀국조치에 대한 대책도 강구할 필요가 있을 것이다.

결국 베트남 근로자들의 해외진출확대를 위해서는 인력송출기업에 의존하고 있는 현 정책과 관행이 아닌 개인들 스스로 직접 해외에서 직업을 찾도록 고무하는 정책의 시행과 교육 그리고 해외 진출에 관심이 있는 근로자들에 대한 적극적인 지원이 필요하다고 하겠다.

V. 결 론

오늘날 세계의 환경은 국제적인 경제통합과 각 국가간의 전면적인 협력 그리고 세계화·글로벌화가 이루어지고 있다. 이러한 환경변화의 과정에서 노동인력이 이동하는 현상은 당연하며, 또한 이는 수요와 공급의 법칙에 부응할 것이다. 결국 현대사회에서 자본에 따른 노동인력의 이동은 그리 특별한 일이 아니며, 특히 각 분야별 전문가들의 이동을 통해 많은 나라들이 더 많은 기술을 획득하고 있고, 그에 따라 국가를 좀 더 발전된 모습으로 바꾸어가고 있다.

현재 베트남의 경우도 개발도상국으로써 인력송출정책을 통하여 대략 수십만 이상의 근로자가 해외로 나아가 선진 국가에서 취업하여 선진기술을 습득하고 외화를 벌

고 있으며, 이는 베트남 국가와 각 지방들의 빈곤탈피정책에 상당하게 기여하고 있다. 인력송출정책은 베트남 정부 및 지역경제발전에 기여하여 각 지역간의 불균형적인 경제발전의 현상을 완화하고, 일부 귀국한 근로자가 해외에서 모은 돈으로 생산에 투자함으로써 베트남 경제에 활력을 불어넣고 있다. 그러나 이러한 일은 극히 일부에 불과하고 현실은 해외에서 취업하고 있는 베트남 근로자의 대부분은 단순노동과 단순직종에서 일을 하고 있는 것이다. 또한 새로운 기술을 습득하고 온다해도 베트남 본국에 그러한 일자리가 존재하지 않아 외환벌이 이외의 다른 문제들을 해결하는 것은 쉽지 않은 상황이며, 돌아온 이들이 거의 대부분 취업이 어려워 결국 해외에서의 이탈을 결정하는 사례가 다반사로 일어나게 되는 것이다.

인력수입국에 따라 외국인력의 수요는 모두 천차만별이나 모든 수입국에서 국가안정과 사회안정, 그리고 내국인의 일자리보호를 위하여 엄격한 출입국관리법을 재정하여 실시하고 있으므로 이러한 이탈자의 비율이 늘어나는 것은 베트남 정부의 인력송출점유율을 계속 낮추는 문제로 지적되고 있다. 특히 현시점에서 베트남이 새로운 노동시장을 찾거나 혹은 확장하는 일은 쉬운일이 아니므로 현재를 유지하는 것이 매우 중요한 것이다.

앞서 논의한 바와 같이 80년대에는 인력송출업무가 각국과 체결된 협정, 양해각서를 통해 공공기관이 직접 담당하였지만, 90년대 이후로 국가가 근로자를 직접 모집·선발·파견을 하지 않고 민간송출기업에서 담당하며, 정부는 국가관리 및 감사업무만 수행하여 문제가 더 심각해지고 있다. 즉, 인력송출업무는 인력송출허가를 발급 받은 기업에 위탁되고, 해외취업을 희망하는 사람에게 일자리를 제공하기 위하여 정부가 국영기업 및 민영기업에 업무를 위탁하여 원활한 인력송출을 진행하고 있지만, 이 정책의 올바른 시행을 위해서는 인력송출에 관한 법률의 충분한 검토와 함께 민간송출기업에 대한 문제들을 법 개정을 통해 이루어야 할 것이다.

특히 인력송출은 업무의 특수성에 기인하여 정부 정책에 따라 충분한 요건을 갖춘 기업에만 노동부에서 해외인력송출허가서를 발급하여, 부당 행위를 방지하며, 지속적인 인력송출기업에 대한 관리·감독이 필요하다.

또한 해외에 취업하는 근로자의 관리업무는 주재국의 법률 및 국제법률에 근거하여 발생되는 문제를 해결하기 때문에 주재국의 관계기관과 긴밀하게 협력해야 한다. 결국 근로자 송출국가와 수입국간에 사후관리업무는 또 다른 인력송출의 성공요인으로 볼 수 있을 것이다. 즉, 사후관리업무의 원할한 실시를 통해 사업주와 외국인 근로자간의 문제를 제대로 해결하고 외국인 근로자의 권익을 보전하게 되면 사업주는 지속적으로 외국인력을 안정적으로 활용할 수 있으며, 외국인력은 안정적인 취업을 보전할 수 있어 서로 win-win하는 계기가 될 수 있다.

현재 한국은 외국인 근로자에 대한 여러 문제점으로 인해 외국인력 활용정책에 대한 근본적인 변화를 꾀하고 있다. 즉, 외국인력 활용에 대한 국가의 관리를 강화하고 외국인 근로자에게 근로복지권익 등의 관련 법률을 개정·재정하고 있다. 그러나 근로감독관의 문제로 인한 사업주와 외국인 근로자간의 문제해결의 어려움과 이탈문제는 정부에서 해결하기 쉽지 않은 문제 중에 하나일 것이다. 베트남과 한국간의 인력수입 및 송출문제에 대한 명확한 법적 검토를 통해 서로간의 문제를 해결할 수 있을 것이며, 베트남의 경우 인력이탈의 방지를 위한 노력을 지속적으로 병행하여 인력의 문제를 해결해야 할 것이다.

<참 고 문 헌>

KOTRA. (2004). 베트남 비즈니스 로드맵.

구성열·손정식·안희완·이두원. (2002). 「베트남의 법제도와 시장개혁」. 연세대학교 동서문제연구원.

국가정치출판사 편.(2004). 베트남노동법.

김성권. (2000). 외국인 산업연수생 제도 활성화 방안. 석사학위논문.

노동부 외국인력정책과. (2004). 고용허가제 도입 자료 모음집.

박유원. (2003). 외국인 근로자의 법적 보호에 관한 연구. 연세대학교 법학대학원.

베트남 노동부 해외취업관리국. (각년도). 해외취업잡지.

석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌. (2003). 「외국인 노동자의 일터와 삶」. 미래인력연구원.

설동훈. (2002). 「외국인 노동자와 한국사회」. 서울대학교출판부.

유길상. (2004). 「저숙련 외국인력 노동시장 분석」. 한국노동연구원.

유길상·이정혜·이규용. (2004). 외국 인력제도의 국제비교. 한국노동연구원 국제이주기구.

전광석.(2002). 「국제사회보장법론」. 서울: 법문사.

정성철. (2003). 미등록 이주노동자의 발생 원인과 대책에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원.

중소기업연구원. (2002). 「단순기능 외국인력 활용의 정책연구」.

하갑래·최태호. (2005). 외국인 고용과 근로관계. 「중앙경제」, 2005.02.

베트남 노동부 홈페이지: http://www.molisa.gov.vn

한국노동부 홈페이지: http://www.molab.go.kr

한국법무부 홈페이지: http://www.moj.go.kr
한국국제노동재단 홈페이지:http://www.koilaf.org
한국노동연구원 홈페이지: http://www.kli.re.kr
중소기업협동조합중앙회 홈페이지: http://www.kfsb.or.kr
베트남 통계청 홈페이지: http://www.gso.gov.vn