

기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

기본연구

2014-7

오계택
조희경
김봄이

기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

보안등급 | 일반과제

기본연구

2014-7

오계택
조희경
김봄이

머 리 말

새정부 정책과제 중 고용률 70% 달성은 정책과제 중에서도 핵심적인 과제라고 할 수 있다. 우리나라의 고용률은 서구 선진국에 비해 여성과 청년 분야에서 상대적으로 떨어지는 것으로 분석되고 있다. 특히, 우리나라 청년들의 고학력과 이에 따른 지원자들의 상대적으로 높은 눈높이는 청년들의 노동시장 진입을 지연시키고 이에 따라 노동시장에서의 장기적인 성과가 떨어지는 문제점 등을 야기하고 있어 청년노동시장의 활성화가 필요하다 하겠다.

따라서 이 연구는 우리나라 청년 노동시장의 문제를 기존의 유형적 노동시장 요인뿐만 아니라 무형적 노동시장 요인까지 확장하여 살펴보고자 시도한 연구이다. 이를 위해 기업의 인사 담당자와 기업에 입사한지 얼마 안 되는 신입사원들을 대상으로 설문조사를 실시하였고 그 결과를 분석하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 오계택 박사가 연구책임을 맡았으며, 조희경 박사, 김봄이 박사가 공동으로 참여하였다. 1장과 5장은 오계택, 2장은 김봄이, 3, 4장은 조희경, 김봄이, 오계택이 작성하였다.

여러 전문가들이 연구과정 중에 심도 깊은 의견을 제시해 주었으며, 박은선 위촉연구원은 자료 정리에 많은 도움을 주었다. 끝으로 이 보고서에 제시된 정책 제안 및 의견 등은 우리 원의 공식 의견이 아니며, 연구진의 견해를 밝힌다.

2014년 12월

한국직업능력개발원

원 장 이 용 순

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

제1절 연구의 목적 및 필요성	3
제2절 연구내용	4
제3절 연구방법	6

제2장 청년 노동시장 현황 및 분석_9

제1절 우리나라 청년 노동시장의 특성	11
----------------------------	----

제3장 선행연구 검토_25

제1절 기업문화	27
제2절 근로자 특성	34
제3절 근로자와 조직 적합성	46

제4장 설문조사 분석_51

제1절 연구방법 및 표본 특성 분석	53
제2절 조직특성 및 근로자 특성 분석	85
제3절 무형적 노동시장 인과분석	126

제5장 결론_173

제1절 요약 및 토의 175

제2절 정책방안 178

SUMMARY_183

참고문헌_187

부록_199

<부록 1> 인사 담당자용 설문지 201

<부록 2> 근로자용 설문지 215

표 차례

<표 2-1> 청년(15~24세) 실업률	12
<표 2-2> 청년(15~24세) 고용률	12
<표 2-3> 우리나라 청년 고용동향	13
<표 2-4> 청년(15~34세) 니트의 현황 및 추이	15
<표 2-5> 현 구직과정에서 가장 어려운 점	16
<표 4-1> 사업장 특성	54
<표 4-2> 사업장 설립연도	55
<표 4-3> 사업장 업종	56
<표 4-4> 근로자 인력현황(전체)	56
<표 4-5> 사업장 연이직률	57
<표 4-6> 2013년 말 기준 사업장 매출액	57
<표 4-7> 사내 공모제 실시 여부	58
<표 4-8> 신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목(두 가지)	59
<표 4-9> 비정규직 근로자를 활용하는 가장 주된 이유	60
<표 4-10> 지난 3년간 비정규직 근로자의 고용 추세	61
<표 4-11> 교육훈련/직원연수 제도의 비정규직 근로자 제공 여부	62
<표 4-12> 직속상관과 차상위자 이외의 사람들 다면평가 실시 여부	63
<표 4-13> 개인별 인사고과 방법으로 목표설정(MBO) 활용 여부	64
<표 4-14> 사원급의 인사고과 점수에 따른 임금인상 차등 여부	64
<표 4-15> 최상위 점수와 최하위 점수 간 임금인상 차등폭	65
<표 4-16> 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제(변동 상여금) 운영 여부	66

<표 4-17> 국내 동종업체 평균 임금수준과 비교할 때 임금수준 ...	66
<표 4-18> 직무분석 실시 여부	67
<표 4-19> 직무분석의 가장 주된 목적	68
<표 4-20> 전반적인 인사관리 특성	69
<표 4-21> 업무 개선 관련 제안제도 운영 여부	69
<표 4-22> 식스 시그마 등 전사품질관리 프로그램 운영 여부	70
<표 4-23> 다기능화나 다양한 업무 경험 습득을 위해 실시하는 정기적인 업무 로테이션(job rotation) 여부	70
<표 4-24> 체계적 품질관리 개선 노력	71
<표 4-25> 작업과정 표준화 정도	72
<표 4-26> 생산 작업과정의 단순 및 반복화 정도	72
<표 4-27> 공정한 인력정책이나 다양성 정책 집행 및 실천 정도 ...	73
<표 4-28> 근로자의 직무수행능력을 높이기 위한 교육훈련 지원 여부	73
<표 4-29> 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 이유	75
<표 4-30> 2013년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수(연인원) ..	76
<표 4-31> 2013년 한 해 동안 연평균 공식적인 교육훈련 시간(1인당) ..	77
<표 4-32> 2013년 한 해 동안 소요된 전체 교육훈련비	78
<표 4-33> 직원들의 경력을 개발하기 위한 공식적인 프로그램 실시 여부	78
<표 4-34> 일반직원과 구별되는 핵심인재에 대한 정의 여부	79
<표 4-35> 핵심인재를 위한 별도의 인사제도 여부	79

<표 4-36> 응답자 특성	81
<표 4-37> 응답자 성별에 따른 교차분석	82
<표 4-38> 최종 학력에 따른 교차분석	82
<표 4-39> 월평균 임금에 따른 교차분석	83
<표 4-40> 직종에 따른 교차분석	84
<표 4-41> 조직후원인식에 대한 차이검정	86
<표 4-42> 개인-직무 적합성에 대한 차이검정	88
<표 4-44> 대인신뢰에 대한 차이검정	90
<표 4-45> 조직신뢰에 대한 차이검정	91
<표 4-46> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 공식화 정도	93
<표 4-47> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 집권화 정도	93
<표 4-48> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 전문화 정도	94
<표 4-49> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 관계문화형 특성 수준 ..	95
<표 4-50> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 혁신문화형 특성 수준 ..	96
<표 4-51> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 시장문화형 특성 수준 ..	97
<표 4-52> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 위계문화형 특성 수준 ..	98
<표 4-53> 유형적 요인(보수)에 대한 차이검정	99
<표 4-55> 유형적 요인(고용안정)에 대한 차이검정	101
<표 4-56> 직장을 구하는 데 있어서 가장 중요하게 고려되는 항목 두 가지(복수응답)에 대한 교차분석	103
<표 4-57> 원하는 직장을 얻는 데 있어서 가장 걸림돌이 되는 요인에 대한 교차분석	104
<표 4-58> 직업가치(능력)에 대한 차이검정	107
<표 4-59> 직업가치(기여)에 대한 차이검정	107

<표 4-60> 직업가치(성취)에 대한 차이검정	108
<표 4-61> 자기효능감에 대한 차이검정	111
<표 4-62> 성격5요인(경험에 대한 개방성)에 대한 차이검정	112
<표 4-63> 성격5요인(친화성)에 대한 차이검정	113
<표 4-64> 성격5요인(성실성)에 대한 차이검정	114
<표 4-65> 성격5요인(외향성)에 대한 차이검정	115
<표 4-66> 성격5요인(정서적 안정)에 대한 차이검정	116
<표 4-67> A형 성격특성에 대한 차이검정	116
<표 4-68> 내재론자 특성에 대한 차이검정	118
<표 4-69> 소명에 대한 차이검정	119
<표 4-70> 조직몰입에 대한 차이검정	120
<표 4-71> 직무만족에 대한 차이검정	120
<표 4-72> 조직시민행동에 대한 차이검정	122
<표 4-73> 이직의도에 대한 차이검정	123
<표 4-74> 프로세스 갈등에 대한 차이검정	124
<표 4-75> 역할모호성에 대한 차이검정	125
<표 4-76> 사내 공모제 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	127
<표 4-77> 비정규직 활용 이유에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	128
<표 4-78> 다면평가 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	129

<표 4-79> MBO 활용 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	130
<표 4-80> 성과배분제 운영 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	130
<표 4-81> 직무분석 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	130
<표 4-82> 공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책 실행 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	131
<표 4-83> 사업장에서 교육훈련 실시·지원 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	131
<표 4-84> 핵심인재 정의 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석	132
<표 4-85> 상관분석	134
<표 4-87> 이직의도에 대한 회귀분석	137
<표 4-88> 직무만족에 대한 회귀분석	139
<표 4-89> 조직시민행동에 대한 회귀분석	140
<표 4-90> 조직몰입과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)	143
<표 4-91> 이직의도와 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)	144
<표 4-92> 직무만족과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)	145
<표 4-93> 조직시민행동과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용) ..	146
<표 4-94> 조직몰입과 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용) ..	148
<표 4-95> 이직의도와 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용) ..	149
<표 4-96> 직무만족과 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용) ..	150

그림 차례

[그림 3-1] 경쟁가치 모형을 통한 조직문화 유형	32
------------------------------------	----

요 약

1. 서론

가. 연구의 의의

최근 경제 및 사회 전반에 걸쳐 고용문제가 가장 중요한 쟁점으로 부각되고 있다. 특히, 청년층의 실업문제는 고학력 인플레이션 문제, 사회적 자본의 손실, 숙련계승의 문제 등과 관련하여 매우 시급한 문제로 인식된다. 따라서 청년실업의 원인과 문제점을 진단하고 이를 해소할 수 있는 정책대안의 개발이 필요한 시점이다. 기존의 경제학(노동경제학)적 접근은 청년 노동시장을 유형적 부조화(tangible mismatch)와 외형적 특성변수에 초점을 두고 분석하였다. 이러한 접근 방법은 인적자본론에 기초하여 인구통계학적 특성(주로 학력)에 의한 인력수급 부조화 문제를 분석하고 정보, 숙련, 보상의 3대 부조화의 해소에 중점을 두었다. 하지만 노동시장에는 다양한 형태의 기업들이 존재함에도 불구하고 이에 대한 시장세분화가 적절하게 이루어지지 못해 세분화된 일자리 정책이 미흡한 실정이다.

이러한 유형적 노동시장 부조화 접근의 한계점을 극복하기 위해서는 무형적 부조화(intangible mismatch), 즉 내면적 및 행동적 특성변수 중심의 마케팅적 또는 인적자원관리적 접근이 필요하다. 다시 말해 기업과 구직자의 니즈, 지각, 가치와 같은 내면적·심리적 측면에서의 부조화 문제를 진단하고 무형적 부조화 해소를 위한 정책이 필요하다. 이를 통해 청년취업의 무형적 장애요인을 분석하고 청년취업 활성화 정책

의 적합성을 강화시킬 수 있을 것이다.

또한 기업과 구직자의 요구분석을 통해 다양한 유형의 청년 노동시장을 유형화할 수 있다. 기업은 다양한 기업문화를 가지고 있고 구직자들도 취업에 대한 다양한 니즈가 있으므로 이를 분석하여 청년 노동시장의 다양한 유형을 탐색하였다. 더 나아가 다양한 기업문화 유형과 구직자들의 다양한 니즈 간의 상호 적합성을 모색하였다. 그리고 청년 노동시장 유형화를 통한 구체적이고 차별화된 고용 및 노동시장 정책을 발전시킬 수 있다. 기업 및 구직자의 다양한 유형에 따라 요구 및 니즈에 있어 차이가 있을 수 있고 이에 따라 우선적인 요구조건에 차이가 발생한다. 이를 고려하여 고용 및 노동시장 정책을 개발할 경우 보다 효율적이고 효과적인 정책개발이 가능할 것이다.

나. 연구방법론

문헌분석을 통해 청년고용 및 노동시장에 대한 기존의 문헌을 분석함으로써 우리나라 청년 노동시장의 현황과 주요 쟁점 등을 파악하였다. 특히, 청년층 노동시장의 구조적인 문제점과 노동시장 진입 지연의 원인 및 문제점 등을 파악하였다. 개인-조직 적합성, 유형적 노동시장 분석, 무형적 노동시장 분석에 대한 기존의 연구들을 분석하여 연구들 마련에 활용하였다.

이 연구는 기업과 구직자에 대한 무형적 요구분석을 하는 연구이므로 기업과 구직자에 대한 별도의 설문조사를 필요로 한다. 하지만 기업과 구직자에 대한 별도의 요구조사를 통해서는 기업에서의 성과를 측정할 수 없으므로 구직자 대신 최근에 입사한 근로자들을 대상으로

요구조사를 실시하여 이들의 요구분석을 구직자의 요구분석으로 대체하여 사용하였다. 구직자(신규 입사자)를 대상으로 구직자들이 어떠한 니즈를 가지고 있는지를 파악하기 위한 설문조사를 실시하고, 기업을 대상으로는 조직문화 및 인적자원관리 제도 등에 대해 설문을 실시하였다. 이를 위해 최근 채용을 실시한 약 280개의 기업을 대상으로 기업별로 인사 담당자와 초기경력자(약 2년 이내) 500명 정도를 대상으로 설문조사를 실시하여 그 결과를 분석하여 연구에 활용하였다.

2. 청년 노동시장 현황 및 분석

우리나라 청년층 노동시장의 구조적 특징과 기업 고용구조의 변화 등을 통해 청년층 노동시장의 현황을 파악하였다. 이를 위해 실업률과 고용률을 중심으로 우리나라 청년실업의 문제점을 분석함으로써 청년 노동시장의 특징을 파악하였고, 우리나라 니트족의 특징 및 우리나라 청년 노동시장에서 니트족이 발생하는 원인 및 문제점을 분석하여 청년 노동시장의 특징을 파악하였다. 또한 노동시장의 동태적 특징으로써 청년층의 높은 이직률과 청년층의 노동시장 진입 유형 및 구조를 파악하였다. 그리고 청년층의 노동시장 진입이 지연되는 원인을 진단하며, 특히 유형적 요인과 무형적 요인을 구분하여 원인을 진단하였다.

3. 선행연구 검토

가. 조직문화

조직문화의 정의와 특성 및 중요성 등을 기존 연구들을 통해 정리하였다. 조직문화 유형을 제안하였던 샤인(Schein)의 조직문화 이론, 트롬파나르스(Trompenaars)의 조직문화 유형, 퀸(Quinn)의 패러독스 모형, 조직문화 7S 모형 등을 살펴보았다. 이 연구에서는 카메론과 퀸(Cameron & Quinn)이 제안하였던 경쟁가치 모형에 따라 기업문화를 관계문화, 혁신문화, 시장문화, 위계문화의 네 가지 문화로 구분하여 살펴보았다. 조직문화 유형에 따라 기업의 채용관행이나 선발기준 등 다양한 인적자원관리 제도와 조직 내 소통구조와 의사결정 방식들이 서로 어떻게 다르게 발전하고 있는지를 살펴보았다.

나. 구직자 요구분석

기존에 제기되었던 우리나라의 학력과잉 문제, 노동시장에서의 임금 수준 문제, 숙련불일치의 문제 등 유형적 노동시장을 분석하였다. 이러한 유형적 노동시장 요인 이외에 구직자의 태도 및 행위에 영향을 미칠 수 있는 구직자에 대한 무형적 요구분석을 통해 니즈를 파악하고 이를 유형화하였다. 이를 위해 직업가치와 청년층 구직 행위 만족도에 대한 연구, 진로자기효능감과 청년층 구직 행위 및 만족도, 성격과 청년층 구직 행위 및 만족도, 소명의식과 구직 행위 간의 관계에 대한 기존의 연구들을 검토하였다.

다. 개인-조직 적합성

개인-환경 적합성과 이와 관련된 기존의 연구들을 비롯하여 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성에 관련된 연구가 이루어졌다. 개인-조직 적합성은 조직에 대한 유인, 고용수용 의도, 채용제안 등의 변수들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 밖에도 개인-조직 적합성은 만족, 헌신, 유지, 조직시민행동, 성과 등 다양한 긍정적인 태도나 행위와 관련이 있는 것으로 나타났다. 개인-조직 적합성은 채용과정에서 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

4. 설문결과 분석

가. 기업문화 특성

근로자를 대상으로 조직후원인식, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 대인신뢰, 조직신뢰에 대하여 조사하고, 기업의 인사 담당자를 대상으로 기업문화에 관계문화형(clan형), 혁신문화형(adhocracy형), 시장문화형(market형), 위계문화형(hierarchy형)의 특성이 나타나는 지와 조직구조의 공식화, 집권화, 전문화가 형성되어 있는지에 대해 조사하여 분석하였다.

기업이 근로자에게 관심을 가지고 인정해 주며 도움을 주는지와 관련한 조직특성에 대하여 여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자가 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 근로자 개인과 직무의 적합성에 있어 여자보다 남자가, 월평균

임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자에서 적합성이 높았고, 개인과 조직의 적합성에 대하여는 여자보다 남자가 현저하게 높은 적합성을 보여 주었다. 여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록 직장의 상관과 동료들을 신뢰하고 있었으며, 여자보다 남자가, 정규직보다 비정규직 근로자가 조직을 신뢰하고 있는 것으로 나타났다.

기업의 조직문화에서 관계문화형(clan형) 특성은 제조업보다 서비스업에서, 중소기업보다 대기업에서 상대적으로 잘 나타났고, 혁신문화형(adhocracy형) 특성은 업력이 짧을수록, 대기업보다는 중소기업에서, 시장문화형(market형) 특성은 서비스업보다 제조업에서 잘 나타났다. 위계문화형(hierarchy형) 특성은 업력과 전체 근로자 수에 따라 현저한 차이를 보였는데 업력이 길수록, 중소기업보다 대기업에서 특히 잘 나타났다. 조직구조의 공식화, 집권화, 전문화에 있어 그다지 두드러지는 차이는 없었으나 공식화의 경우에는 중소기업보다 대기업에서, 집권화의 경우에는 서비스업보다 제조업에서 높은 것으로 나타났고, 전문화의 경우에는 별다른 특징이 없었다.

나. 유형적 노동시장 분석

청년 구직자의 보상(임금, 지위, 고용안정)에 대한 가치관을 분석하였는데 보상, 지위, 고용안정에 대한 청년 구직자들의 요구가 큰 것으로 나타났다. 이는 업무의 만족도나 성취감도 중요하지만 급격한 상황변화로 인한 사회의 불확실성으로 인하여 금전보상 등의 직접적인 보상을 중시하는 것으로 보인다. 특히, 지위와 고용안정에 대한 욕구는 상대적 취약계층에서 높게 나타났다.

다. 무형적 노동시장 분석

청년 구직자의 보상(직업가치, 진로자기효능감, 성격, 소명의식)에 대한 가치관을 분석하였다. 성별에 따라 능력에 대한 직업가치와 직업을 통한 성취감에 대한 직업가치는 임금수준에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 신규 입사자의 경우 임금수준이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났으며, 이는 여러 가지 의미를 지닐 수 있는데 먼저 구직기간 동안 자기효능감이 낮은 사람에게 취업 장벽이 보다 크게 작용하였다고 볼 수 있다. 반대로 입사 후에 상대적으로 낮은 임금이 개인의 진로선택, 목표, 포부 등에 영향을 미치거나 자신감을 저해한다고 볼 수도 있다. A형 성격의 경우 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 내재론자는 남성에 비해 여성은 직장에서의 성공과 승진, 금전적 성취를 위해서 운이 따라야 한다고 믿는 것으로 나타났다.

반면 전문대졸 이상 상대적 고학력자가 저학력자에 비해 외부적 요인에 대한 믿음이 보다 큰 것으로 나타났다. 남성이 여성에 비하여 소명의식이 높았으며, 정규직에 비해 비정규직의 소명의식이 높게 나타났다. 청년 구직자가 구직 시 가장 중요하게 고려하는 항목은 숙련 및 경력이었으며, 이는 산업 및 기술의 변화가 점차 빨라짐에도 불구하고 학교교육과정은 이러한 변화를 따라가지 못하고 있기 때문에 학교를 갓 졸업한 청년 구직자들의 숙련 및 직무에 대한 지식은 산업계의 수요에 부응하지 못하는 것으로 보인다. 실제로 직장을 얻는 데에 있어 가장 걸림돌이 된 부분도 숙련 관련 부분으로 나타났다. 집단과 관계 없이 청년 구직자(신규 입사자)들은 숙련 관련 요인이 취업에 있어 가

장 중요하며, 기업에서 원하는 숙련수준과 본인이 보유한 숙련수준의 불일치로 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

청년 신규 입사자의 경우 대부분 학교에서의 전공 지식 학습을 통하여 숙련을 축적하게 될 가능성이 높으며, 약 30%의 청년 근로자가 구직 시 학교를 통해 배운 숙련이 기업에서 원하는 수준에 맞지 않음을 느끼고 있어 노동시장의 노동력 수요구조 변화에 따른 교육시장에서의 인력양성체계의 변화가 필요하다. 청년 구직자의 성별, 학력, 임금수준, 고용 형태에 따라 조직몰입 및 직무만족도, 이직의도가 다르며, 조직시민행동, 갈등 등을 다르게 경험하는 것으로 분석된다.

라. 개인-조직 적합성 인과분석

기업문화에 따라 기업의 인적자원관리 제도가 특정한 유형을 보이는가를 살펴보기 위해 집단별 평균분석과 상관관계 분석을 실시한 결과 일부 기업문화 유형은 특정한 인적자원관리 제도에 더 많은 영향을 미치는 하였으나 전반적으로는 모든 기업문화 유형이 서로 비슷한 영향을 미치는 것으로 나타나 기업문화 유형별 차별적인 영향력은 크게 존재하지 않은 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 개인수준의 유효성 변수에 대해 미치는 영향을 살펴본 결과 개인 및 조직의 여러 가지 특성을 통제 한 이후에도 개인-조직 적합성의 통계적 유의성이 유의미하게 나타났다. 개인의 특성과 조직의 특성 간의 적합성이 높을수록 직무만족, 조직헌신, 조직시민행동 등이 향상되고, 이직의도가 감소하는 등 개인수준의 유효성이 증가하는 것으로 나타났다. 조직문화 등 기업의 특성

과 근로자의 인성 등 개인의 특성 간의 적합성이 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 조직시민행동 등 개인수준의 유효성 변수에 미치는 영향력을 살펴보았다. 일부 변수의 경우 기업문화 유형과 자기효능감, 조직후원인식, 내재론자, 소명 등 개인의 특성변수들 간의 상호작용 효과가 통계적으로 유의하게 나타나 이 연구의 가설을 부분적으로 지지하였다. 추가적으로 취업장애 요인은 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들과 상호작용을 통해 일부 개인수준의 고용성과 변수에 영향을 미치고 있었다.

5. 결론

가. 정책적 함의

시장세분화를 통한 분석을 통해 구체적이고 차별성 있는 정책적 함의 도출이 가능하다. 기존의 유형적 노동시장 분석이 가지고 있는 한계를 극복하고 무형적 요구분석을 통해 새로운 접근 및 새로운 정책대안이 가능할 것으로 판단된다. 기업의 조직문화와 근로자의 인성 및 특성을 파악하여 좀 더 적합성이 높은 연계 방안을 강구함으로써 노동시장에서의 정보의 불일치성을 최소화시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 가능하다. 이를 통해 기업 조직문화 파악을 위한 지원, 개별 근로자 및 지원자들의 개인특성을 파악하기 위한 지원, 고용 서비스 과정에서 기업의 조직문화와 개별 근로자 및 지원자 간의 적합성을 향상시키기 위한 방안 등을 논의하였다.

제1장

서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

제2절 연구내용

제3절 연구방법

제1장 | 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

최근 경제 및 사회 전반에 걸쳐 고용문제가 가장 중요한 쟁점으로 부각되고 있다. 특히, 청년층의 실업문제는 고학력 인플레이션 문제, 사회적 자본의 손실, 숙련계승의 문제 등과 관련하여 매우 시급한 문제로 인식되고 있다. 따라서 청년실업의 원인과 문제점을 진단하고 이를 해소할 수 있는 정책대안의 개발이 필요한 시점이라고 할 수 있다. 기존의 경제학(노동경제학)적 접근은 청년 노동시장을 유형적 부조화(tangible mismatch)와 외형적 특성변수에 초점을 두고 분석하였다고 볼 수 있다. 이러한 접근 방법은 인적자본론에 기초하여 인구통계학적 특성(주로 학력)에 의한 인력수급 부조화 문제를 분석하고 정보, 숙련, 보상의 3대 부조화의 해소에 중점을 두었다. 하지만 노동시장에는 다양한 형태의 기업들이 존재함에도 불구하고 이에 대한 시장세분화가 적절하게 이루어지지 못해 세분화된 일자리 정책이 미흡한 실정이라고 할 수 있다.

따라서 이러한 유형적 노동시장 부조화 접근의 한계점을 극복하기

4 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

위해서는 무형적 부조화(intangible mismatch), 즉 내면적 및 행동적 특성변수 중심의 마케팅적 또는 인적자원관리적 접근이 필요하다고 하겠다. 다시 말해 기업과 구직자의 니즈, 지각, 가치와 같은 내면적·심리적 측면에서의 부조화 문제를 진단하고 무형적 부조화 해소를 위한 정책이 필요하다고 하겠다. 이를 통해 청년취업의 무형적 장애요인을 분석하고 청년취업 활성화 정책의 적합성을 강화시킬 수 있을 것이다.

또한 기업과 구직자의 요구분석을 통해 다양한 유형의 청년 노동시장을 유형화하는 것이 필요하다. 기업은 다양한 기업문화를 가지고 있고 구직자도 취업에 대한 다양한 니즈가 있으므로 이를 분석하여 청년 노동시장의 다양한 유형을 탐색할 수 있을 것이다. 더 나아가 다양한 기업문화 유형과 구직자들의 다양한 니즈 간의 상호 적합성을 모색할 수도 있을 것이다. 그리고 청년 노동시장 유형화를 통한 구체적이고 차별화된 고용 및 노동시장 정책을 발전시킬 수도 있을 것이다. 기업 및 구직자의 다양한 유형에 따라 요구 및 니즈에 있어 차이가 있을 수 있고 이에 따라 우선적인 요구조건에 차이가 발생할 수 있다. 이를 고려하여 고용 및 노동시장 정책을 개발할 경우 보다 효율적이고 효과적인 정책개발이 가능할 것이다.

제2절 연구내용

이 연구는 우리나라 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통해 청년층 노동시장을 분석하고 청년고용 활성화를 위해 다음과 같은 내용을

연구하고자 한다. 우선 우리나라 청년 노동시장 현황을 파악하고 분석하려고 한다. 우리나라 청년층 노동시장의 구조적 특징과 기업 고용구조의 변화 등을 통해 청년층 노동시장의 현황을 파악할 것이다. 또한 노동시장의 동태적 특징으로써 청년층의 높은 이직률과 청년층의 노동시장 진입 유형 및 구조를 파악하고자 한다. 이를 통해 청년층의 노동시장 진입이 지연되는 원인을 진단하며, 특히 유형적 요인과 무형적 요인을 구분하여 원인을 진단할 것이다.

다음으로 기업 조직문화의 유형을 분류하고 유형별로 인적자원관리의 패턴을 파악하고자 한다. 기업의 조직문화를 유형화하고 분류하는 방식을 통해 기업의 조직문화를 분류화하려고 하는 것이다. 예를 들어, 카메론과 퀸(2006)의 경우, 경쟁가치 모형의 조직문화 프로필을 통해 조직문화를 관계문화, 혁신문화, 위계문화, 시장문화로 유형화하였다. 또한 2007년 길버트(Gillbert)와 노르트(Noort)는 조직의 의사결정 구조와 변화관리 방식을 결정하는 조직의 목표와 개인가치의 동기화 방식을 의사소통 구조, 의미부여와 동기화 방식을 분석하여 파악하였다. 이러한 조직문화 유형에 따라 기업의 채용관행이나 선발기준 등 다양한 인적자원관리 제도와 조직 내 소통구조와 의사결정 방식들이 서로 어떻게 다르게 발전하고 있는지를 살펴볼 것이다.

또한 구직자에 대한 무형적 요구분석을 통해 니즈를 파악하고 이를 유형화할 것이다. 예를 들어, 이태민(2012)은 구직자의 자기확신성과 구직 시 추구편익(경력/회사명)이라는 무형적 요인을 통해 구직자의 니즈를 파악하였다. 이 연구는 이를 통해 능동적 간관추구형인 분투가(striver), 적극적 경력추구형인 혁신가(innovator), 수동적 현실안주형인 추종자(follower), 소극적 직무중시형인 사색가(thinker) 등의 유형

6 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

을 구분하였다. 이 연구에서는 근로자의 직업가치, 자기효능감, 성격, 소명의식 등의 다양한 무형적 요인들의 개인수준 고용성과에 대한 효과를 살펴볼 것이다.

마지막으로 기업의 조직문화와 구직자의 니즈와의 적합성 모색 및 비교분석을 실시할 것이다. 기업의 조직문화와 구직자의 니즈가 서로 어떻게 관련되며 어떠한 조합의 경우에 청년층 고용창출에 친화적인지 등을 분석할 것이다. 이러한 시장세분화를 통한 분석을 통해 구체적이고 차별성 있는 정책적 함의 도출이 가능할 것이다.

제3절 연구방법

이러한 내용을 연구하기 위해 이 연구는 몇 가지 연구방법을 활용하려고 한다. 먼저, 문헌분석을 통해 청년고용 및 노동시장에 대한 기존의 문헌들을 분석함으로써 우리나라 청년 노동시장의 현황과 주요 쟁점 등을 파악할 것이다. 특히, 청년층 노동시장의 구조적인 문제점과 노동시장 진입 지연의 원인 및 문제점 등을 파악하고자 한다.

이 연구의 핵심인 무형적 요구분석을 위해서는 설문조사를 실시하려고 한다. 이 연구는 기업과 구직자에 대한 무형적 요구분석을 하는 연구이므로 기업과 구직자에 대한 별도의 설문조사를 필요로 한다. 하지만 기업과 구직자에 대한 별도의 요구조사를 통해서는 기업에서의 고용성과를 측정할 수 없으므로 구직자 대신 최근에 입사한 근로자들을 대상으로 요구조사를 실시하여 이들의 요구분석을 구직자의 요구분석으로 대체하여 사용하려고 한다. 구직자(신규 입사자)를 대상으로

구직자들이 어떠한 니즈를 가지고 있는지를 파악하기 위한 설문조사를 실시하고, 기업을 대상으로는 인사 담당자를 통해 조직문화 및 인적자원관리 제도 등에 대해 설문을 실시할 것이다. 이를 위해 최근에 채용을 실시한 약 300개의 기업을 대상으로 한 기업당 인사 담당자와 초기경력자(약 2년 이내) 3명 정도를 대상으로 설문조사를 실시한 다음 그 결과를 분석하여 연구에 활용할 것이다.

제2장

청년 노동시장 현황 및 분석

제1절 우리나라 청년 노동시장의 특성

제2장 | 청년 노동시장 현황 및 분석

제1절 우리나라 청년 노동시장의 특성

경제협력개발기구(OECD)가 펴낸 보고서 ‘Society at a glance 2014’에 따르면 우리나라의 실업률은 전체 회원국 가운데 가장 낮았다. 수치로 살펴보면, 2013년 2분기 기준으로 우리나라의 실업률은 약 3.3%로 OECD 회원국 평균 9.1%를 크게 밑도는 수준이다. <표 2-1>과 같이 다른 OECD 국가와 비교하여 보아도 우리나라의 전체 실업률은 독일과 일본을 제외하고는 다른 선진국 국가의 절반 이하 수준이다. 하지만 우리나라의 청년 실업률은 독일이나 일본보다 높으며 우리나라의 매우 낮은 전체 실업률에 비해 상대적으로 높은 편이다. 그럼에도 불구하고 1997년 말 외환위기 당시 우리나라 실업률이 최고 약 8.8%에 도달하였던 것과 비교하여 보면 표면상으로 우리나라의 실업문제는 상당 부분 해결된 것으로 보인다.

그러나 고용률을 살펴보면 사정은 달라진다. 고용률이란, 일할 능력이 있는 국민 중에 실제로 얼마나 많은 사람이 취업하고 있는가를 나타내는 지표로서 ‘인적자원의 효율적 활용 정도’와 ‘국가의 성장 잠재력’을

12 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

의미한다. 2013년을 기준으로 우리나라의 생산가능인구는 총 35,951천 명이며, 그중 경제활동인구가 23,946천 명이고, 취업자 수는 23,168천 명이다. 즉, 환산하면 우리나라의 2013년 고용률은 약 64.2%로 OECD 평균인 65%보다 0.8% 낮은 수준이다. 결국 우리나라의 실업률은 최저 수준이지만, 고용률은 OECD 평균에도 미치지 못하고 있는 것이다. <표 2-2>에서 다른 OECD 국가들과 비교하여 보면 전체 고용률은 프랑스, 이탈리아, 스페인보다는 높고 평균보다 조금 낮은 수준이지만 청년 고용률은 약 24.2%로 이탈리아나 스페인보다는 높지만 대부분의 다른 선진국에 비해 현저히 낮은 수준이다.

<표 2-1> 청년(15~24세) 실업률

(단위: %)

	한국	덴마크	프랑스	독일	이탈리아	일본	스페인	영국	미국
전체	3.3	7.7	9.9	5.6	10.8	4.6	25.2	8.1	8.2
청년	9.0	14.2	23.9	8.2	35.2	8.1	53.2	21.0	16.2

주: 전체 실업률은 15~64세 기준임. 단, 스페인·영국·미국의 경우는 16~64세임.
 자료: 한국노동연구원(2014), 『KLI 해외노동통계』, 2012년 기준.

<표 2-2> 청년(15~24세) 고용률

(단위: %)

	한국	덴마크	프랑스	독일	이탈리아	일본	스페인	영국	미국
전체	64.2	72.6	63.9	72.8	56.8	70.6	55.4	70.1	67.1
청년	24.2	55.0	28.4	46.6	18.6	38.5	18.2	46.9	46.0

주: 전체 실업률은 15~64세 기준임. 단, 스페인·영국·미국의 경우는 16~64세임.
 자료: 한국노동연구원(2014), 『KLI 해외노동통계』, 2012년 기준.

실업률과 고용률 차이의 이면에는 청년실업 문제가 있다고 판단된다.

그 이유는 다음과 같다. 앞서 언급한 바와 같이 2013년 우리나라의 전체 실업률은 약 3.3%로 2012년에 비해 0.3% 증가한 수치이다. 하지만 이 중 15~29세 청년 실업률은 2012년 대비 약 1.1% 상승한 약 8.6%로 증가 추세가 전체 실업률에 비해 3배 이상 크다. 더욱 주목하여야 할 점은 20~29세 4년제 대졸 미취업자 실업률은 8.8%로 전체 청년 실업률보다 높다는 것이다.

고용률 수치로 살펴보아도 우리나라의 15세에서 29세까지의 청년층 고용률은 2013년 최초로 40% 아래로 떨어진 약 39.7%를 기록하였으며, 청년 실업률은 2014년 2월 약 10.9%까지 상승하며 최초로 10%선을 돌파하였고 이는 전년 동월의 약 9.1%에 비해 약 1.8% 상승한 수치이다. 반면 30~64세 중장년 고용률은 2014년 3월 현재 약 73.5%로 나타나 15~29세 청년 고용률 약 39.5%에 비해 34%나 높은 수치를 보이고 있다. 이는 국제적으로 비교해 보아도 크게 낮은 상황이다.

〈표 2-3〉 우리나라 청년 고용동향

(단위: %, 천 명)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
생산가능인구	10,141	9,920	9,843	9,855	9,822	9,780	9,705	9,589	9,517	9,548
경제활동인구	4,990	4,826	4,634	4,530	4,398	4,304	4,254	4,199	4,156	4,124
취업자	4,578	4,450	4,270	4,202	4,084	3,957	3,914	3,879	3,843	3,793
실업자	412	387	364	328	315	347	340	320	313	331
실업률	8.3	8	7.9	7.2	7.2	8.1	8	7.6	7.5	8
고용률	45.1	44.9	43.4	42.6	41.6	40.5	40.3	40.5	40.4	39.7
경제활동참가율	49.2	48.8	47.1	46	44.8	44	43.8	43.8	43.7	43.2

출처: e-나라지표

더 나아가 청년취업난을 또 다른 측면에서 살펴볼 수도 있다. 실제로 ‘청년백수’ 인원이 100만 명을 넘을 정도로 청년층의 고용 상황이 심각하다는 것은 청년들이 노동시장에서 열악한 근무환경에 처해있기 때문이라고 볼 수도 있다. 취업을 한다고 하더라도 실패하는 경험이 증가하면서 청년들은 자신감을 잃고 현실을 회피하게 되었다는 것이다. 이러한 관점은 청년들의 눈높이를 낮춰 부조화를 해소하는 데 중점을 둔 그동안의 대책으로는 청년고용 문제를 풀기 어렵다는 점을 지적한다. 특히, 취업과 직업훈련을 포기하여 일명 ‘니트(NEET: not in education, employment or training)’라 불리는 청년들은 사회로부터 고립되는 시간이 길다는 특징이 있다. 실제로 니트족으로 전락하지 않더라도 우리나라 청년들은 졸업 후 바로 취업되는 것이 아니라 첫 취업까지는 평균 10.5개월 정도 걸리는 것으로 나타났다(임제희, 2013). 낮은 청년고용률 때문에 뜻대로 취업이 되지 않는 청년들은 가급적 학생의 신분을 유지하고자 졸업을 유예하는 경우가 증가하고 있기 때문이다. 교육부의 자료에 따르면 2011년 이전 졸업유예제를 시행한 재학생 1만 명 이상인 대학 26곳의 졸업유예 신청자가 2011년 8,270명에서 2013년 14,975명으로 늘었다. 2년 사이에 2배가 증가한 것이다. 2014년에는 3월까지 12,169명이 졸업유예를 신청하였다. 졸업유예가 대학가의 새로운 경향으로 자리 잡은 것이다. 이러한 최근의 추세로 인해 <표 2-4>와 같이 우리나라 청년 니트는 급속한 증가세를 보이고 있다. 1996년에 비해 2011년 15~34세 인구는 약 200만 명 감소하였지만 니트는 약 2.5배 증가하였다. 특히, 구직 니트는 약 30%만 증가하였지만 비구직 니트는 거의 4배 정도 증가하는 급격한 증가세를 보였다. 전체 인구 중 15~34세의 비중도 니트는 3.3%에서 9.9%로 약 3배 증가하였고, 구직

니트는 1.6%에서 2.4%로 50% 정도만 증가하였지만 비구직 니트는 1.7%에서 7.5%로 약 4배 이상 증가하였다.

〈표 2-4〉 청년(15~34세) 니트의 현황 및 추이

(단위: 천 명, %)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
15~34세 인구	15,392 (100.0)	15,803 (100.0)	15,461 (100.0)	15,009 (100.0)	14,504 (100.0)	13,937 (100.0)	13,696 (100.0)	13,545 (100.0)	13,468 (100.0)
니트	511 (3.3)	1,022 (6.5)	940 (6.1)	946 (6.3)	1,214 (8.4)	1,267 (9.1)	1,249 (9.1)	1,344 (9.9)	1,327 (9.9)
구직 니트	246 (1.6)	606 (3.8)	396 (2.6)	352 (2.3)	407 (2.8)	386 (2.8)	331 (2.4)	349 (2.6)	319 (2.4)
비구직 니트	267 (1.7)	416 (2.6)	544 (3.5)	595 (4.0)	806 (5.6)	881 (6.3)	918 (6.7)	996 (7.3)	1,008 (7.5)
니트 아님	14,880 (96.7)	14,781 (93.5)	14,521 (93.9)	14,063 (93.7)	13,290 (91.6)	12,671 (90.9)	12,447 (90.9)	12,200 (90.1)	12,141 (90.1)

자료: 남재량(2006a, 2012).

출처: 남재량·김세움(2013).

특히, 청년층 미취업이 장기화되면서 하향취업을 하는 청년들도 증가하고 있다. 통계청에 따르면 2013년 1년 이하 계약직으로 처음 일자리를 시작한 만 15~29세 청년의 수는 82만 9,000명으로 집계되었다. 청년 취업자 수가 379만 3,000명인 점을 감안하면, 만 29세 이하의 청년층 10명 중 2명이 생애 첫 직장생활을 1년 이하의 계약직으로 시작하고 있는 것이다. 이러한 결과는 첫 직장으로 아르바이트와 같이 부실한 일자리를 경험하는 청년 구직자는 늘어나고 있지만, 첫 직장에 정규직으로 취업하는 청년 구직자는 오히려 줄어들었기 때문인 것으로 유추할 수 있다.

〈표 2-5〉 현 구직과정에서 가장 어려운 점

(단위: 명, %)

구분	전체	취업자	미취업자	2007	2005
전체	72,069 (100.0)	43,474 (100.0)	28,595 (100.0)	24,358 (100.0)	58,418 (100.0)
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	14,779 (20.5)	8,284 (19.1)	6,495 (22.7)	6,670 (27.4)	13,317 (22.8)
자신의 적성을 파악하지 못해서	5,817 (8.1)	3,075 (7.1)	2,742 (9.6)	2,772 (11.4)	4,759 (8.1)
경력이 부족해서	13,034 (18.1)	7,934 (18.2)	5,100 (17.8)	4,602 (18.9)	13,245 (22.7)
성차별 때문에	335 (0.5)	289 (0.7)	46 (0.2)	286 (1.2)	826 (1.4)
기혼이기 때문에	-	-	-	183 (0.7)	-
나이가 맞지 않아서	2,665 (3.7)	1,926 (4.4)	739 (2.6)	-	-
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	11,510 (16.0)	6,948 (16.0)	4,562 (16.0)	4,065 (16.7)	11,384 (19.5)
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	200 (0.3)	115 (0.3)	85 (0.3)	125 (0.5)	351 (0.6)
수입이나 보수가 맞지 않아서	6,091 (8.5)	3,302 (7.6)	2,789 (9.8)	3,205 (13.2)	7,313 (12.5)
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	3,463 (4.8)	2,017 (4.6)	1,446 (5.1)	1,163 (4.8)	4,762 (8.2)
준비할 시간적 여유가 없어서	3,870 (5.4)	3,282 (7.5)	588 (2.1)	-	-
경기침체로 채용기회 자체가 줄어들어서	8,650 (12.0)	5,239 (12.1)	3,411 (11.9)	-	-
지금보다 나아진다는 확신이 없어서	732 (1.0)	535 (1.2)	197 (0.7)	-	-
기타	608 (0.8)	398 (0.9)	210 (0.7)	1,286 (5.3)	-
없음	315 (0.4)	130 (0.3)	185 (0.6)	-	2,411 (4.1)

자료: 김두손 외(2010), 『2008 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서』

<표 2-5>에 나타난 조사에 따르면, 구직자가 구직과정에서 겪었던 어려움 중 취업정보의 부족이 약 20.5%로 가장 높게 나타났고, 경력이 부족해서가 약 18.1%, 학력, 기능, 자격이 맞지 않아서가 약 16%, 경기 침체로 채용기회가 줄어들어서가 약 12%, 수입이나 보수가 맞지 않아서가 약 8.5% 등으로 나타났다. 이러한 노동시장의 유형적 요인 이외에도 노동시장의 무형적 요인인 자신의 적성을 파악하지 못해서도 약 8.1%를 차지하고 있었다. 결국 노동시장에서의 부조화 문제는 유형적 요인 이외에도 무형적 요인도 어느 정도 작용하고 있다고 볼 수 있다.

결론적으로 우리나라 청년층 취업난이 심각한 수준에 놓여 있으며, 그동안 정부와 지방자치단체에서 시행해 온 청년고용 정책들이 큰 효과를 보지 못한 것으로 판단된다. 즉, 실제 상황을 들여다 보면 실업자가 취업자로 이동하였기 때문이 아니라 오랜 실직으로 구직활동을 포기하여 비경제활동인구로 이동한 인력과 노동시장에서 퇴장한 구직단념자의 증가 추세가 실업률에 반영되지 않고 있다는 것이다(이상록, 2000). 따라서 청년들에게 실질적인 도움이 되지 못하는 청년 일자리 정책이 아닌 청년 일자리 부족의 근본적인 원인이 무엇인지 분석하여 효과적인 대책을 제안하여야 할 필요가 있다.

우리나라 청년실업의 문제점은 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다. 청년실업 문제 대책 마련에 앞서 계층을 막론하여 구직난은 모든 연령층에게 어려움을 줄 수 있지만, 특히 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층의 구직난은 개인적 측면, 사회적 측면, 경제적 측면 등 사회 전반에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 측면에 주목하여야 한다. 먼저, 청년층 구직난이 청년 개인에게 미치는 부정적 영향을 살펴보고자 한다. 청년 구직자는 심리적·경제적 부담을 겪을 가능성이 높다. 실제로 미취업

청년들은 고용보험의 혜택을 받지 못하기 때문에 결과적으로 실업급여나 직업훈련 등을 받지 못하게 된다. 따라서 미취업으로 인해 발생하는 경제적 어려움을 전적으로 본인이 감당할 수밖에 없는 상황에 처하게 된다(채구목, 2004). 하지만 청년 구직자 개인이 겪는 어려움은 경제적 측면에 그치는 것이 아니라 심리적 측면까지 영향을 미치게 된다. 일반적으로 연령이 비교적 낮은 청년 시기는 중장년 근로자에 비해 훈련 효과가 크게 나타나며, 새로운 상황에 대한 적응력이 높다. 따라서 다양한 역량이 상대적으로 큰 청년 시기에 미취업 상태로 있다는 것은 궁극적으로 한 개인의 직업생활에 장기적으로 부정적인 영향을 줄 수 있다. 또한 단기적으로는 청년실업이라는 꼬리표가 야기하는 자존감 및 상실감과 좌절은 향후 고용가능성에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 사회부적응과 이탈 등도 나타날 수 있다(O'Higgins, 2001). 다음으로 사회적·경제적 측면에서 미취업 청년의 증가는 생산능력은 있으나 생산활동을 하지 않고 있는 인력의 증가를 가져오게 된다. 이는 사회 전반의 생산 손실로 이어지며 실질적으로 경제활동을 하고 있는 인력의 사회적 부양부담을 증가시킬 수 있다. 나아가 중장기적으로 일정 연령계층 노동력의 구조적 불균형을 야기할 가능성을 지니고 있으며, 결국 국가경쟁력을 약화시킬 수 있다(전재식, 2002).

이와 같이 청년실업은 광범위한 부정적 영향력을 가지고 있지만, 앞서 언급한 바와 같이 정부와 사회가 제공하는 청년취업 증가를 위한 정책들은 효과를 나타내지 못하고 있는 것으로 보인다. 특히, 취업 시기의 청년들은 취업난의 심화로 인한 위기감이 증가하면서 자연스럽게 취업을 위한 조건인 소위 스펙을 높이는 데 매몰되게 만들었다. 학교 역시 재학생들에게 구직 관련 정보를 제공하고 구직을 위한 기술

향상에 도움을 주려고 한다. 하지만 이러한 노력들은 구직행동 수준 자체의 향상을 유도하기는 어려운 실정이다. 청년기는 수퍼(Super)의 진로발달 5단계 중 탐색기(15~25세) 및 확립기(25~44세)에 해당한다. 보여지는 용어에서 알 수 있듯이 이 시기는 개인에게 보다 나은 직업정보를 구하고, 이를 통해 마련된 다양한 대안을 통하여 직업을 결정해야 한다. 이런 과정을 거쳐 자신에게 적합한 조직, 직업 등을 발견하고, 직접 직업에 종사하는 실질적 경험을 통해 한 개인의 인생의 터를 잡아 가는 시기이다(Super, 1990). 즉, 청년기는 적합한 일자리를 찾기 위해 지속적인 탐색을 하여야 하지만, 우리나라 청년 구직자들은 취업과 일자리에 대한 구체적이고 체계적인 접근을 하지 못하는 환경에서 노동시장, 기업, 직업에 대한 정보의 부재라는 어려움을 겪고 있다. 또한 정보의 부재는 중소기업의 구인난과도 연결될 수 있다. 그동안 정부의 중소기업 지원정책 시행을 통해 중소기업 인력수급 문제에 대한 관심이 늘어나고 있지만, 그럼에도 불구하고 노동수요 측면에서 중소기업의 인력확보는 해결되지 않은 상황이다. 특히, 이러한 문제가 청년실업과 결부되는 이유는 중소기업에 대한 잘못된 인식과 고정관념으로 인해 고학력 청년 구직자들은 비교적 안정된 대기업 및 공공부문 등의 직장을 선호하는 경향이 높기 때문이다. 즉, 청년층 인구 대비 중소기업의 인력난이 더욱 심각한 문제로 부각되고 있는 실정이다(김봉진·김일태, 2012). 또한 이러한 정보의 부재는 단순한 지식 부족의 측면에 그치는 것이 아니라, 현재 경제적·사회적 불안 상황과 더 나아가 실제로 겪게 되는 수차례의 탈락 경험과 더해져서 직업세계와 자신에 대한 추측과 비합리적 신념을 야기하고 강화하게 된다(김효정·김봉환, 2011).

더 나아가 청년실업도 문제이지만 취업 시기 청년들의 적성과 기대에 맞는 성공적인 취업 또한 청년실업 문제 해결을 위해서 중요하다. 취업 후 청년들이 다시 이탈하여 구직시장에 나온다면 이 또한 문제를 야기할 수 있다. 우리나라 청년 근로자들의 잦은 이직은 이미 사회적 문제로 인식되고 있다. 2013년 한 취업포털의 조사결과에 따르면 국내의 기업 490개사를 대상으로 2013년 평균 이직률을 조사한 결과, 2013년 이직한 직장인 약 16% 중 약 53%는 입사한지 1년 이내의 신입직원인 것으로 드러났다. 근로자들이 밝힌 이직 사유로는 ‘연봉 불만족(약 24.2%)’과 ‘업무 불만족(약 20.3%)’이 각각 1, 2위를 차지하였다. 물론 청년층의 자발적 이직은 개인의 적극적인 직업탐색과정으로 볼 수도 있다. 하지만 일반적인 청년층의 이직은 숙련 또는 경력 형성에 부정적인 영향을 미쳐 향후 고용불안정을 심화시킬 수 있다는 주장들이 제기되고 있다(이선희, 2008). 실제로 미국 노동부의 NLSY(the national longitudinal survey of youth)를 통해 미국 청년 근로자를 분석한 연구들은 취업 후 초기 직장불안정성이 이후 임금수준에 부정적인 영향을 준다는 사실을 밝혀내었다(Munasinghe & Sigman, 2004; Neumark, 2002). 따라서 우리나라의 심각한 청년실업에 대한 현실적인 대안을 제시하기 위해서는 높은 실업률의 원인을 낮은 입직률과 높은 이직률의 두 가지 측면을 모두 고려하여 살펴보아야 한다(남재량, 2006).

단순히 취업 관련 기술을 향상시키는 방법을 알려 주는 것보다는 근본적으로 개개인의 구직행동의 수준을 높이는 것이 중요하다. 즉, 구직과정에서 어려움을 겪을 수밖에 없는 현실적 상황이라면, 최소한 이 어려움을 통해 어느 조직 또는 직업이 자신에게 적합한지 알 수 있어야 하며, 만족스러운 취업을 위한 진로결정을 하는 데 도움이 되어

야 한다. 특히, 청년 구직자의 구직행동은 청년 구직자 개인에게도 중요하지만 기업의 입장에서도 중요하다. 실제로 직업을 찾기 위한 노력 또는 지속적 구직지원은 구직성공과 긍정적인 관계를 가지며(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), 청년 구직자의 졸업 후 구직성공 여부를 예측하는 요인이 된다(Wanberg, 1997). 구직행동은 개인이 일자리를 찾는 일련의 과정을 의미하며, 직업을 선택하고, 이를 통해 취업하며, 입사 후 적응을 위해 필요한 정보를 얻기 위해 행하는 모든 의적 탐색활동임을 인지하여 다각적인 대안 마련이 필요하다(Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983).

선행연구를 간략히 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 미취업 청년들의 구직행동과 관련된 연구들은 유형적 요인인 성별, 전공, 학년 등의 인구통계학적 변인을 원인으로 살펴보고 있다(김봉환, 1997; 김희진, 2001; 박완성, 2003; 손은령·손진희, 2005; 이기학, 1997; 정지선·이수정·신정철, 2011). 이 밖의 연구들은 사회적 지지와 같은 환경적 요인을 미취업 청년 구직행동의 선행변인으로 살펴보고 있다(송현심·홍혜영, 2010; 장수현, 2012; Ketterson & Blustein, 1997; Vinokur & Caplan, 1987; Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). 다음으로 미취업 청년들의 구직행동과 관련된 선행변인 중 무형적인 개인적 특성을 살펴본 연구들도 진로정체감, 진로포부, 진로결정 자기효능감, 진로결정수준 등 진로발달이라는 영역 내의 선행변인(김계현·김봉환, 1997; 손은령·손진희, 2005; 이지영·장재윤·김명언, 2005; 장수현, 2012), 또는 취업 스트레스, 구직효능감, 구직몰입, 구직명료성 등 구직이나 취업과 관련된 선행변인에 관한 연구(김균, 2009; 표은경, 2009)가 주를 이루고 있다(임제희, 2013).

결론적으로 개인적 측면의 선행변인들 중에서 진로나 구직과 같은 영역이 아닌 무형적인 변인을 고려한 연구는 드물다고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 미취업 청년들의 구직행동과 관련된 요인들 중에서 보다 포괄적이고 일반적인 개인적 측면의 무형적 선행변수에 초점을 두고 이들 간의 관계를 파악하고자 한다.

다음으로 우리나라 청년 구직자의 노동시장 진입 지연의 원인에 대해 살펴보고자 한다. 구직자와 기업은 서로의 목적을 달성하기 위하여 관계를 유지하며 조화와 갈등을 통해 발전하게 된다. 그러므로 각자의 목적 달성을 위해 구직자와 기업은 각각 서로에게 더 유익한 상대를 선택하기 위해 끊임없는 선택의 과정을 거치게 된다(Kristof, 1996). 여기서 유익한 선택을 위한 명확한 기준을 정하는 것은 매우 중요하며, 이 연구는 이러한 기준으로 청년 구직자와 기업 간의 적합성을 추후 살펴보고자 한다. 이 절에서는 기업과의 낮은 적합성으로 인한 노동시장 진입 지연의 원인이 될 수 있는 청년 구직자의 다양한 요구들을 유형화하여 살펴보고자 한다.

최근 취업, 광범위한 측면에서 진로의 개념은 단순한 생계 수단에서 나아가 자아실현 및 행복추구의 도구로서의 의미를 갖게 되었다. 취업을 통해 자신의 미래를 결정하는 것은 한 개인의 삶의 질과 가치를 결정하는 중요한 과정으로서의 의미를 갖게 된 것이다. 더욱이 앞서 살펴본 바와 같이 경기침체, 경제위기, 그리고 이로 인해 높아진 청년 실업률은 청년 구직자의 취업을 통한 진로결정 고민을 가중시키고 있다. 동아대학교 학생상담센터(2006)의 조사에 따르면, 대학생의 약 51.8%가 진로문제로 인해 고민하고 있으며, 대학 졸업예정자들의 약 30%가 현재의 상태에서 희망하는 분야에 취업을 할 자신이 없어서

취업포기 상태에 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 청년 구직자들이 진로를 결정하는 데 어려움에 직면하고 있지만, 만족스러운 진로결정을 하지 못하고 있는 것을 단적으로 보여 준다. 따라서 다각적인 측면에서 구직포기 및 취업 후 이탈 등에 의한 청년 구직자의 노동시장 진입 지연의 원인 분석이 필요하다.

먼저, 청년 구직자의 노동시장 진입 지연의 원인을 살펴보기 전에 그 근간을 이룰 수 있는 진로결정 개념에 대해 살펴보고자 한다. 진로는 한 개인의 일생동안 일과 관련해서 경험하는 모든 활동을 의미하는 포괄적인 개념이다. 특히, 인간발달의 개념을 진로에 접목한 진로결정이론은 진로결정은 일의 가치를 발전시키고 직업정체성을 구체화하여 직업을 결정하는 평생의 과정이라고 보았다. 즉, 진로결정이란 자신의 진로와 관련된 방향을 스스로 명확히 설정하여 구체적으로 자신이 종사할 기업 및 직업 분야를 선택하는 것을 의미한다(김충기, 1988). 이러한 진로결정 개념에 대해 많은 학자들이 진로결정이론을 제시하였다. 이에 대하여 추후 자세히 살펴볼 것이다. 다양한 진로결정이론들이 제시하는 진로결정 과정의 공통점은 다음과 같다. 진로선택의 과정은 개인차를 지닌 과정이기 때문에 합리적인 진로결정이 되기 위해서는 자신의 적성과 흥미에 따라 직업을 선택하여야 한다는 것이다. 따라서 이 연구는 진로결정이론에 따라 청년 구직자의 진로결정 시 자신의 적성, 능력, 흥미 등을 분명히 이해하며 이와 동시에 다양한 직업에서 요구되는 기술들을 일정한 기준에 의해 비교함으로써 가장 적합하고 실행 가능한 대안을 선택하여야 한다는 측면에 주목하였다.

진로를 결정하는 데 있어 중요하게 영향을 미치는 요인을 진로결정 요인이라고 하는데, 한국교육개발원(1986)에서는 이를 크게 개인적인

차원, 사회적·경제적인 차원, 그리고 교육 체제적인 차원으로 나누어 설명하고 있다. 개인적 요인으로는 능력, 인성, 직업적 흥미, 신체조건 및 가정배경 등이 포함되어 있으며, 사회적·경제적인 차원에는 산업 구조의 변화, 산업 기술의 혁신, 인구 증가, 사회의 직업가치관 등이 포함되었다. 마지막으로 교육 체제적인 차원은 학교 배경 및 교육정책이 작용하게 되는 것으로 분리되었다. 이 연구는 신중한 진로결정이 매우 중요하다는 전제하에 선행연구들이 그동안 간과하였던 개인적 요인 또한 집중적으로 살펴보고자 한다. 현대 사회에서 직업이란 단순히 경제적인 욕구만을 해결하는 수단이 아닌 자아실현을 위한 핵심적 측면이 있기 때문에 무엇보다도 청년 구직자 본인의 적성과 능력을 고려하는 것이 중요하다. 또한 진로결정 여부도 중요하지만 향후 합리적인 의사결정으로 인지하게 되는 것이 더욱 중요하다고 할 것이다. 비합리적 결정에 의한 취업은 결국 낮은 직무몰입과 생산성 및 자아성취감을 야기하며, 최악의 경우 이직률을 높이게 될 것이다.

이와 같이 구직자 개인이 중시하는 가치에 따라 취업에 이르는 또는 취업 이후의 선택이 달라질 수 있다. 또한 기존에 다소 연구가 부족한 무형적 요인도 중요하지만, 진로결정 시 유형적 요인의 영향도 간과할 수 없다. 따라서 이 연구는 청년 구직자가 구직활동에 영향을 미치는 유형적 및 무형적 요인을 포괄적으로 살펴보고자 한다. 청년 구직자의 유형적 및 무형적 요인에 대한 보다 엄밀한 분석이 제시된다면 개인이 직업을 구하기 위하여 보다 체계적인 준비를 할 수 있을 것이다. 먼저, 청년층이 노동시장 진입 시 원하는 조건을 유형적 요인과 무형적 요인으로 구분하여 살펴본 다음, 각각에 대한 요구 정도에 따라 적합한 조직의 유형이 무엇인지 알아보려고 한다.

제3장

선행연구 검토

제1절 기업문화

제2절 근로자 특성

제3절 근로자와 조직 적합성

제3장 | 선행연구 검토

제1절 기업문화

조직문화는 문화의 특수한 형태라고 할 수 있다. 문화라는 개념은 약 100년 전부터 인류학 등에서 많이 연구되기 시작하여 이후 사회학, 경영학 등에서도 많이 연구되고 있는 개념이다(Hatch, 1993). 인류학에서는 1940년대 및 1950년대에 조직에 관련된 전통이나 관행을 다루는 연구들이 이루어지면서 조직문화에 대한 관심이 높아졌으며, 사회학에서는 공장의 문화를 다루는 연구들이 이루어졌다(예: Capple, 1943). 1970년대에 들어와서는 경영학의 조직행동론 분야에서 조직문화에 관련된 연구들이 이루어지기 시작하였다(예: Clark, 1972). 조직문화에 대한 본격적인 연구는 1980년대 이후에 본격적으로 이루어진 것으로 볼 수 있으며, 샤인(Schein), 『초우량 기업의 조건(In Search of Excellence)』의 저자 피터스와 워터만(Peters & Waterman, 2012), 국가문화를 연구한 홉스테드(Hofstede) 등의 학자가 주요 연구를 하였다 고 볼 수 있다.

조직문화는 연구의 목적이나 이론적 근거에 따라 다양하게 정의될

수 있지만 가장 일반적으로 받아들여지고 있는 정의는 샤인의 정의이다(Schein, 1985). 샤인은 조직문화를 “일정한 패턴을 갖는 조직활동의 기본 가정이다. 이들은 특정 집단이 외부 환경에 적응하고 내적으로 통합해 나가는 과정에서 고안, 발견 또는 개발된 것이다. 이러한 가정들은 오랜 기간 동안 조직 구성원들이 타당한 것으로 여겨 왔기 때문에 당연한 것으로 받아들여지며 새로운 구성원들에게도 조직의 문제를 해결하는 올바른 방법으로 학습되어진다(Schein, 1985, p.9).”라고 정의하였다.

위와 같이 조직문화는 다음과 같은 개념적 특징을 가진다. 첫째, 조직문화는 구성원 상호간의 학습과정을 통하여 공유 되어지는 가치관, 상징물, 그리고 이상으로 볼 수 있다. 따라서 조직문화는 구성원들을 인지적으로 또는 사회적으로 결집시키는 힘을 가질 수 있다.

둘째, 구성원 간의 결집정도 수준에 따라 강한 문화와 약한 문화로 나누어 볼 수 있다. 강한 문화는 응집력이 강하고 가치관이 통일되어 있으며 집단의 목표에 대한 구성원들의 몰입이 강한 경우에 형성될 수 있다. 그러나 강한 문화의 경우 조직 변화 시도에 대하여 강한 저항이 수반되기 때문에 강한 문화가 반드시 바람직하다고는 볼 수 없다(Kreitner & Kinicki, 1989).

셋째, 조직문화는 공통성과 상이성을 동시에 갖는다. 조직 전체 차원에서 구성원들 간의 공통적 가치관, 신념, 그리고 행동 등을 발견할 수도 있지만 하부 조직들도 나름의 문화적 특성을 가질 수 있다.

넷째, 어느 한 시점에서의 조직의 문화는 그 조직의 과거의 역사와 현재의 문제를 해결하는 과정에서 겪은 고민, 그리고 구성원들의 미래에 대한 희망이나 기대가 뒤섞여 한데 존재하게 된다. 미래에 대한 희

망과 도전의지가 강한 조직이 과거의 영광에 안주하는 조직보다는 더 발전할 수 있을 것이다.

다섯째, 한 조직이 가지는 문화적 특성은 구성원들이 가지는 가치관, 믿음 등을 직접 조사해서 밝힐 수도 있지만 이들이 공유하는 사물이나 공통의 용어 등을 분석함으로써 도출할 수도 있을 것이다. 보다 구체적으로는 의례, 의식, 신화, 무용담, 전설, 일화, 민담, 상징, 언어 등을 분석함으로써 얻을 수 있다(Beyer & Trice, 1987).

여섯째, 문화가 없는 조직은 없다. 다만, 문제는 특정 시점에서 특정 조직이 갖는 문화적 특성이 조직이 처한 상황에 비추어 바람직한가를 평가하여 보다 바람직한 방향으로 변화시킬 필요가 있다는 것이다.

이러한 조직문화는 조직의 공식적 및 비공식적 운영과정에 광범위하게 영향을 미치기 때문에 중요하다고 할 수 있다. 조직문화는 효율적인 관리의 가능성을 높여 주기 때문에 경영에서도 중요하다. 조직문화는 조직의 전략과정에 영향을 미치기 때문에 중요하기도 하다. 조직의 문화가 전략적 특성과 부합될 때 큰 효과를 거둘 수 있으므로 조직문화와 전략수립 양자 간의 적합화에 관심을 가질 필요가 있다(Swidler, 1986). 또한 조직문화는 경쟁력의 원천이 될 수도 있다. 조직의 경쟁력은 현상이나 정보를 정확히 이해하고 개념화하여 적시에 결정을 내릴 수 있는 무형의 인지과정까지 포함된다. 따라서 올바른 문화를 가지고 있는 조직은 장기간에 걸쳐 경쟁우위를 점유할 수 있을 것이다. 조직문화는 사고팔 수 없는 고유한 무형의 경쟁자원이다(Fiol, 1991). 조직문화는 조직의 성과와도 관련이 있는 것으로 나타났다. 하버드 대학 연구 팀(Kotter & Heskett, 1992)에 의하면 200개 기업의 조직문화를 연구한 결과 강한 문화가 성공하려면 외부 조직 환경에 적절히 적

응해야 한다는 것이다.

조직문화에 대한 유형화는 학자들에 따라 다르다. 이 연구에서는 이 중 몇 가지 대표적인 조직문화 이론에 대해 살펴보기로 한다. 가장 대표적인 조직문화에 대한 이론은 샤인의 이론이다. 샤인의 조직문화 모델은 잠재적인 단계에 속하는 조직활동에 대한 기본적 가정들과 그로부터 파생되는 가치관, 그리고 가치관이 표출되는 가시적인 인공물이나 창작물 등의 세 가지로 이루어진다. 샤인에 의하면 조직문화란 개인의 마음 깊은 곳에 존재하는 무의식적이고 무형적인 요소로부터 우리가 보고 만질 수 있는 조직 상징물에 이르기까지 다양한 요소들로 이루어진 총괄적 개념이다.

또 하나 널리 사용되어지는 조직문화 유형은 트롬파나르스의 조직문화 유형이다. 그는 47개 국가의 15,000명을 설문조사하여 조직문화의 유형을 조사하였다(Trompennars, 1994). 이 연구를 통해 수평주의-계층주의 축과 인간지향-과업지향 축이 도출되었다. 그리고 이들 두 개의 축을 교차시켜 인큐베이터 조직문화, 미사일 조직문화, 가족 조직문화, 에펠탑 조직문화 등 네 개의 조직문화 유형을 제시하였다. 인큐베이터형 조직문화란 수평주의를 지향하면서 개인 욕구 충족에 초점을 두는 조직문화이다. 신생 벤처 기업들이 이런 조직문화를 갖는 경우가 많은데 조직 구성원 간에 수평적 관계를 유지하되 조직원 각자는 업계 최고의 실력파로 인정받기 위해 일한다. 이러한 문화에서는 전문성과 능력이 유지되며 자율성을 존중하는 경향이 있다. 미사일형 조직문화는 수평적이고 과업 중심의 조직문화이다. 과업 목표달성과 성과 창출을 중요시하며 전문가들이 팀을 이루어 목표달성을 위해 노력한다. 개인의 욕구보다는 조직의 성과를 먼저 내세우는 경향이 있

다. 가족형 조직문화는 인간 중심적이며 계층적인 조직문화를 의미한다. 가장이 모든 구성원을 책임지고 보살피는 조직문화를 의미하며 흔히 가부장적인 문화로 불리기도 한다. 위와 아래가 분명히 구분되지만 아랫사람은 윗사람을 존경하고 윗사람은 아랫사람을 보살핀다. 에펠탑형 조직문화는 과업 중심적 및 계층적 조직문화를 의미하며, 엄격하고 질서가 잡힌 특징을 가지며 명령, 지시, 복종을 통하여 조직이 운영된다.

퀸의 패러독스 모형(Quinn, 1988)은 조직문화를 ‘유연-안정’과 ‘내부지향-외부지향’의 두 가지 축으로 구분하였다. 이를 통해 혁신지향, 과업지향, 관계지향, 위계지향의 조직문화 유형을 제시하고 각 문화 유형별로 역할 차이에 따라 두 가지씩 총 8가지의 역할 유형을 제시하였다. 개척자란 새롭고 혁신적인 역할을 강조하는 유형이며, 네트워크는 인적 네트워크의 구축과 유지를 중시하는 역할을 의미한다. 성취인은 프로듀서와 같이 자원을 활용하여 성과를 창출하는 역할을 의미하며, 전략가는 장기적이고 미래지향적인 계획을 세우는 사람의 의미한다. 조정자는 조직원을 통제하고 구체적 결정 사항들을 해결하는 조직의 안살림을 맡은 사람이며, 분석가는 문제를 분석하여 객관적이고 합리적으로 대안을 분석하여 해법을 찾는 역할을 수행한다. 팀 플레이어는 화합과 조화를 이루고 갈등을 해결하는 역할을 수행하며, 지원자들은 구성원 각자에 대해 멘토 역할을 수행하고 마음 관리를 책임진다.

실무자들에게 가장 많이 알려진 조직문화 모델은 7S 모델(Peters & Waterman, 1982)로 7S란 스타일(style), 관리기술(skill), 전략(strategy), 구조(structure), 제도 및 절차(system), 구성원(staff), 그리고 공유가치

(shared value)를 의미한다.

이 연구에서는 카메론과 퀸이 제시하였던 경쟁가치 모형에 기반하여 기업문화를 분류하고 이에 따른 분석을 시도하였다. 카메론과 퀸(2006)은 유연성-안정성 축과 내부지향-외부지향 축을 교차시킨 경쟁가치 모형을 통해 네 개의 차원을 도출하여 관계(clan), 혁신(adhocracy), 위계(hierarchy), 시장(market)의 네 가지 조직문화 유형을 제시하였다([그림 3-1] 참조).

[그림 3-1] 경쟁가치 모형을 통한 조직문화 유형



출처: Cameron, K. S. & Quinn, R. E.(2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.

관계 조직문화는 조직원들이 서로 정을 나누는 매우 화목한 조직으로 가족의 연장선과 같다. 조직의 지도자 또는 책임자는 멘토 또는 더 나아

가 부모와 같은 인물로 여겨지고, 조직은 충성과 전통으로 유지되며 헌신의 정신이 충만하다. 또한 인적자원개발의 장기적 이익을 강조하고 조직의 화합과 사기를 중시한다. 성공은 고객에 대한 세심함과 조직원에 대한 관심에 의거하여 결정된다고 본다. 관계 조직문화에서는 협동, 참여, 합의를 특히 중요하게 여긴다.

혁신 조직문화는 활동적이고 기업가적, 창조적인 조직으로 조직원은 모험을 무릅쓰며 위험을 감수한다. 실험 및 개혁에 대한 전념은 조직을 더욱 단단히 묶어 주며 최첨단에 중점을 둔다. 조직의 장기적인 중점 사항은 성장 및 새로운 자원의 확보이다. 독특하고 새로운 제품이나 서비스를 확보하는 것, 제품이나 서비스의 선두에 서는 것을 중요시한다. 혁신 조직문화에서는 조직 구성원 각자의 진취성 및 자유를 권장한다.

위계 조직문화는 매우 공식화되고 구조적인 조직으로 조직원이 하는 일들은 절차에 의해 지배를 받는다. 원활히 잘 돌아가는 조직을 유지하는 것이 가장 중요하며 조직은 공식적인 규칙과 방침에 의해 결속된다. 조직의 장기적인 관심은 효율적이고 원만한 운영으로 안정성 및 업적을 이루는 것에 있으며, 조직원의 관리는 안전한 고용 및 예측성과 관련되어 있다.

시장 조직문화는 결과지향적인 조직으로 주요 관심사는 일을 완수하는 것에 있고, 조직원은 경쟁적이며 목표지향적이다. 지도자들은 강력한 추진자, 생산자, 경쟁자로 쉽게 만족하지 않는다. 이기는 데 집중하는 승부욕이 조직을 더욱 밀착시키며 명성과 성공이 공통 관심사이다. 경쟁적인 활동들과 달성 가능한 목표 및 목적을 성취하는 것에 장기적인 중점을 둔다. 경쟁적인 가격 정책과 시장 주도가 중요하며, 조직을 이끄는 방식은 강한 경쟁력이다.

제2절 근로자 특성

1. 유형적 노동시장 요인

1997년 외환위기 이후 우리나라에서는 청년층의 취업난이 심각한 사회문제로 대두되었다. 이러한 상황에서 청년층 취업난의 원인을 규명하고, 해소방안을 모색하기 위한 실증 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 관련 연구들이 여러 시각에 따라 다양한 요인들에 초점을 맞추고 있기는 하지만, 대부분은 학력과잉이나 정보 부족 또는 숙련 및 보상의 부조화 해소에 중점을 두고 있다.

먼저, 학력과잉의 측면을 살펴보면 다음과 같다. 우선 청년층 취업난의 원인을 노동 공급 측면에서 찾는 연구들은 주로 고학력화에 따른 학력과잉 또는 이로 인한 하향취업에 주목한다(채창균 외, 2012). 우리나라의 경우 대졸 인력의 증가로 표면적으로는 고급 인력이 풍부하게 공급되고 있는 것으로 보이지만 이는 노동시장에서 고학력자의 공급과잉을 야기하였다. 게다가 이러한 교육수준과 기업체에서 요구되는 능력 간의 괴리는 실업률 증가의 또 다른 요인이 되고 있다. 이와 같이 기업 수요에 부합하는 직무지식이나 기술을 갖추지 못하고 노동시장으로 배출되는 고학력 인력의 학력과 직무능력 불일치 문제가 심각한 상황이며 그러다 보니 취업이 어려운 고학력자에게 하향취업을 제안하고 있는 것이 현실이다. 고학력자에게 취업을 위해서는 엘리트 의식을 버리고 눈높이를 낮추라고 제안하면서 하향취업을 수용할 수 있는 자세를 가지기를 강조하는 것이다. 하지만 이러한 하향취업은 결국 이직

을 유발하고, 이직 후 다시 그 자리에 과잉 학력자가 취업하게 되는 악순환을 야기할 수 있다. 고용문제를 취업률만으로 볼 때는 취업의 성공 또는 실패 여부가 주요 관심사가 될 수 있지만, 사실상 고용문제는 취업의 양뿐만 아니라 질의 문제를 포함한다는 측면에서 하향취업을 취업난의 근본적인 대안으로 보기 어렵다. 특히, 고학력자의 고용문제는 단지 실업뿐만 아니라 고학력자 개인이 원하는 노동가치의 불충족의 문제가 크며, 그러한 관점에서 하향취업이 고학력자 고용문제를 해결할 수 있는 대안이 될 수 있는가는 의문이다. 따라서 이 연구는 이러한 문제를 파악하고 대안을 제시하기 위해 실질적으로 학력이 진로선택 및 입사 후 만족도에 미치는 영향을 살펴보려고 한다.

다음으로 청년 구직자의 노동시장으로의 진입 지연 문제에 대해 살펴보면 그 우선적인 원인으로 임금을 들 수 있다. 만약 중소기업 취업을 원하는 청년 구직자 수가 증가한다면, 청년실업 문제와 중소기업 인력난 문제는 동시에 해결될 수 있을 것이다. 하지만 현실에서 청년 구직자는 중소기업에 취업하기를 원하지 않으며, 그 가장 큰 이유는 중소기업의 임금을 포함한 보상의 측면이 대기업에 비해 취약하기 때문이다. 실제로 중소기업의 평균적인 임금은 대기업의 약 67% 수준이며, 도산 위험이 대기업보다 높아 고용안정성도 대기업보다 낮다. 또한 사회 전반에 확산되어 있는 부정적인 중소기업에 대한 인식도 중소기업 취업 기피의 원인으로 작용하는 것으로 보인다(채창균, 2005). 이에 따라 이 연구는 보상 위주의 직업선택으로 인해 발생할 수 있는 부조화 문제를 살펴보고자 한다.

마지막으로 청년층 취업난은 기업에서 요구하는 숙련과 실제 청년층이 갖고 있는 숙련 간의 불일치에 기인한다는 연구결과들이 나타나고

있다(김형만 외, 2013). 기존 제조업 중심의 산업사회로부터 지식중심의 정보화 사회로 전환되면서 근로자에게 요구되는 숙련도 바뀌고 있다. 기술혁신이 급격히 이루어지고 산업구조가 빠르게 변화되고 있기 때문에, 이러한 변화에 대처하지 못한 청년 구직자의 취업을 한 층 더 어렵게 하는 요인이 될 것으로 판단된다. 실제로 기업은 채용을 원하고 있으나 기업이 필요로 하는 숙련과 기술 및 지식을 갖춘 적절한 구직자가 없기 때문에 채용에 애로를 겪는 경우가 발생하고 있다. 따라서 기업이 필요로 하는 인력을 학교교육을 통해 어떻게 양성할 것인가가 주된 관심이 된다. 일반적으로 학교교육으로 양성된 인력이 실제 노동력으로 공급되기까지는 많은 시간이 소요되며, 기업이 요구하는 숙련내용을 교육기관이 파악하는 데에는 한계가 존재한다는 것이다(채창균 외, 2012).

따라서 이 연구는 기업 내 근로자가 아닌 구직자를 대상으로 하여 청년 구직자들의 보상(임금, 지위, 고용안정)에 대한 가치관을 통해 그들의 요구를 분석하고자 한다.

2. 무형적 노동시장 요인

청년 구직자들이 진정한 의미의 취업 성공을 이루기 위해서는 우선 자기 자신이 진정으로 원하는 것이 무엇인지를 잘 파악하여야 한다. 본인이 원하는 일을 할 때 적극적으로 행복하게 일할 수 있으며 성과도 향상될 수 있다. 지금까지 이루어진 대부분의 구직 및 직업탐색에 관한 연구는 주로 청년 노동시장의 유형적 부조화와 외형적 특성변수에 초점을 두고 있다. 즉, 기존 연구들은 청년 구직자의 심리적 변인과 같은 개

인적인 성향 차이나 그 밖의 직업탐색과 관련된 다양한 변인을 포괄하지 못하였다는 한계를 가진다(McFadyen & Thomas, 1997). 주목할 점은 청년 구직자의 경우 취업 시 첫 직장을 얻게 될 것이며 이는 매우 중요하다는 것이다. 첫 직장은 향후 직업에 지속적으로 영향을 미치며 (Richard, 1984), 개인의 직업적 지위와 수입을 결정하는 데 있어서도 막대한 영향을 미친다(Steffy 등, 1989). 따라서 청년 구직자 연구는 이직 등의 다른 유형의 구직자 연구와 차별된 방식으로 진행될 필요가 있다.

그동안 청년 구직자의 노동시장 진입 지연의 원인을 유추한 연구들은 주로 인지적 능력 위주의 가시적 지표를 통해 평가를 하고 있다. 대다수의 선행연구들이 대졸 신입사원 공개채용 과정 관련 지표를 계량화하고 객관적 측정이 용이한 인지적 능력 지표를 활용하여 온 것이다. 이와 같이 객관적 지표가 주목을 받는 반면 비인지적 능력이 주목 받지 못한 이유는 관련 지표를 측정하고 계량화하기가 어렵기 때문이다. 그러나 점차 비인지적 능력 요인 평가의 중요성이 대두되고 있으며, 이 연구는 그러한 부분을 살펴보고자 한다. 특히, 그중에서도 청년 구직자 개인의 심리적인 부분을 중요한 요인으로 살펴보고자 하며, 구직자의 취업에 대한 의지와 구직 및 여타 자신의 능력에 대한 믿음에 대해 살펴보는 것이 매우 중요한 일이라고 판단하였다. 이에 따라 이 연구의 의의는 청년 구직자가 구직활동을 하는 데 있어 심리적 요인의 중요성을 부각하는 것에 있다.

3. 직업가치(job value)와 청년층 구직 행위 및 만족도

실제로 청년들이 노동시장에서 경험하고 있는 문제 중 하나는 청년 개인이 가지는 직업에 대한 기대들이 충족되지 않을 경우 청년 구직자와 기업 간 부조화가 높아진다는 점이다. 청년 개인이 갖고 있는 직업에 대한 기대에 관해 다음과 같이 살펴볼 것이다. 일반적으로 개인이 노동시장에서 자신의 삶의 일부로서 직업을 선택할 때에는 단순히 임금이나 복리후생과 같은 경제적 요인뿐만 아니라 다양한 사회적·심리적 요인들이 작용할 수 있는 주장이 제기되고 있다. 이와 같은 주장들을 체계적으로 정리하는 개념 중의 하나가 ‘직업가치(job value)’ 개념이다(오성욱, 2013).

개인이 가진 직업과 진로에 대한 생각을 반영한 직업가치(job value)는 직업을 선택하고 직업생활을 영위하면서 바람직하다고 생각하는 신념 체계라고 할 수 있다(Zytowski, 1970). 이러한 직업가치는 직무에 대한 보편적인 가치가 아닌 개인적 인식이라는 점에 주목해야 한다. 이러한 직업가치는 직업을 바라보는 관점에 따라 직무 자체에 의미를 두는 내재적 가치(internal job value)와 직무에 수반되는 이익이나 보상에 의미를 두는 외재적 가치(external job value)로 구분된다(Kallenberg, 1977). 구체적으로 살펴보면 내재적 직업가치는 적성, 흥미, 인간관계, 능력과 같은 직업활동 자체와 관련이 있으며, 외재적 직업가치는 임금, 복리후생, 경제적 및 사회적 인식 등을 의미한다(박현주, 2007).

이와 같이 구직자들이 가진 직업가치는 개인이 실제로 노동시장에서 구직활동 영역을 정하고 취업에 이르는 기준 역할을 하게 된다. 우리나라의 청년 노동시장의 인력수급은 이미 부조화 현상에 의해 상당히

왜곡되고 있는 것으로 나타나고 있으며, 교육제도와 직장 간의 분절로 인하여 산업변화나 기업들의 인력수요에 대한 정보가 학교로 정확히 전달되지 않고 있다. 이에 따라 청년 구직자들은 졸업 후 진로와 직업을 결정하는 데 어려움을 겪고 있다. 특히, 이들이 취업을 한다고 하더라도 이들이 가진 직업가치관을 기반으로 직장에 대한 충분한 만족감을 얻을 수 있을지에 대해 확신할 수 없다(오성욱, 2013). 따라서 청년 구직자의 직업가치관은 직장계획에 영향을 미치며, 입사 후 기업과의 부조화 해소에 새로운 대안이 될 수 있다고 사료된다.

따라서 이 연구는 청년 구직자들의 내재적 직업가치관을 살펴보고자 한다. 이 연구는 직업활동 자체에 가치를 두는 직업가치관으로 내재적 직업가치관을 정의하며, 직업활동을 통하여 자신의 능력을 발휘하고 직무능력을 향상시키는 데 가치를 부여하는 측면으로 능력, 직업활동을 통해 이웃 및 사회에 기여하는 데 가치를 부여하는 측면으로 기여, 직업활동을 통하여 성취감을 느끼는 데 가치를 부여하는 측면으로 성취 등 세 가지 측면을 살펴보고자 한다.

4. 진로자기효능감(self-efficacy)과 청년층 구직 행위 및 만족도

자기효능감은 개인이 자신의 행동을 선택, 수행, 지속하는 전 과정에 영향을 미치는 변인으로서 행동과 행동 변화 사이의 주요 매개체이다(Bandura, 1977). 따라서 이러한 자기효능감은 개인의 사고, 감정, 동기부여, 행위 등에 영향을 미침으로써 개인 행위 결정에 중심적 역할을 수행하기 때문에 행동을 추진해 나가는 욕구(동기)와 함께 결합되어 구직자들의 구직활동에 핵심 요인으로 작용한다(박현희, 2009).

앞서 언급한 바와 같이 자기효능감이 다양한 심리적 변인들을 설명하고 예측에 유용하다는 측면에 기인하여 1986년 헉케트(Hackett)와 베헤(Betz)는 자기효능감을 ‘진로자기효능감(career self-efficacy)’으로 개념화하여 진로선택에 적용하였다. 실제로 선행연구에서 진로자기효능감이 직업선택 및 진로의사결정에 유의미한 영향력이 있다고 밝혀졌다(김남순·배중훈, 1998).

따라서 이 연구는 진로자기효능감이 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념이며, 진로개척에 주요한 자기기준점을 제공하여 개인이 정한 직업영역에 도달하고자 하는 목표를 유발할 것이라 판단하였다. 즉, 진로자기효능감을 기반으로 발현될 구직욕구 및 성취동기는 청년 구직자 자신의 확고한 의사를 반영하는 것으로 개인의 구직 관련 의사결정의 주요한 원인이 될 것이라 사료된다(유은정, 2004).

그러나 청년 구직자가 스스로 취업할 수 있다는 자신감을 가지고 있는지 여부는 구직활동의 성패를 좌우하는 중요한 변수임에도 불구하고 연구가 부족한 실정이다. 이에 이 연구에서는 청년 구직자의 진로자기효능감이 구직욕구 및 입사 후 만족감에 미치는 영향에 대해 알아보려고 한다(박현희, 2009).

이 연구에서는 진로효능감을 측정하기 위해 1983년 테일러(Taylor)와 베헤(Betz)가 개발한 진로의사결정 자기효능감 척도(CDMSES: career decision-making self-efficacy scale) 단축형을 이기학·이학주(2000)가 대학생들을 대상으로 타당화시킨 것을 사용하였다. 진로의사결정 자기효능감 척도는 자기평가, 직업정보, 미래계획, 문제해결, 목표설정 등의 5개 하위 요인으로 구성되어 있다.

자기평가는 자신의 가치와 욕구, 능력 등을 정확히 평가하여 그에 적합한 직업을 평가할 수 있다는 자신감을 나타내며, 7문항으로 구성되어 있다. 직업정보는 관심 있는 직업을 찾아내고 그 직업의 조건들을 탐색할 수 있는 자신감을 나타내며, 5문항으로 구성되어 있다. 다음으로 미래계획은 취업, 진로에 대한 계획을 세우고 실천할 수 있다는 자신에 대한 믿음을 나타내는 것이며, 5문항으로 구성되어 있다. 문제해결은 진로상의 어려움에 처하였을 때 난관을 어떻게 헤쳐 나갈 것인지에 대한 믿음을 나타내고, 5문항으로 구성되어 있다. 목표설정 은 자신의 학업, 진로를 후회 없이 자신 있게 결정할 수 있다는 자신감을 나타내며, 4문항으로 구성되어 있다.

5. 성격과 청년층 구직 행위 및 만족도

이 연구는 성격특성이 행동의 결정요인이며, 한 개인의 행동을 일관성 있게 만드는 원인의 하나로 보고자 한다. 즉, 인간의 모든 행동은 그가 어떤 성격을 가지고 있는지에 따라 좌우되기 때문에 어떤 사람에 대한 관심을 가지려면 그 사람의 성격부터 알아야 한다는 전제 하에 청년층 구직 행위 및 만족도를 파악하기 위한 무형적 요인으로서 성격을 살펴보고자 한다(임창희, 1995). 실제로 유태용·민명모(2001)는 개인의 성격에 따라 자신이 처한 환경에 대해 다르게 지각할 수 있다는 사실을 밝혀내었다. 그러나 구직자 행동을 개인의 성격과 결부시킨 연구는 부족한 현실이다. 특히, 청년들의 경우 전직이나 이직 등과 같은 진로수정을 희망하는 경우가 많고, 이 과정에서 진로선택 및 결정에 확신을 갖지 못하는 경우가 많은데도 불구하고 이에 대한 연구는 전무

한 실정이다.

이러한 맥락에서 이 연구는 개인의 성격은 기업 내에서 기업의 전략적 특성과 서로 영향을 주고받게 될 수 있다는 점에 착안하였다. 즉, 인간에게는 나름 자신의 성격특성에 좀 더 어울리는 기업의 특성이 존재하며 그러한 환경에서 일하고 싶은 욕구를 가질 수 있다는 것이다. 인간은 서로 다른 심리구조를 가지고 있어 각자 서로 다른 조직 및 직무에 매력을 느끼기 때문에 개인의 심리적 구조인 성격에 따라 개인의 행동은 달라질 수 있다. 청년 구직자의 성격에 따른 진로결정 차이를 살펴보는 것은 그들이 속해 있는 기업의 상황과의 적합성을 살펴볼 수 있는 동시에 그들의 직업성취 후 만족도를 예측할 수 있게 한다는 측면에서 중요한 연구 주제라고 할 수 있다.

성격에 대한 정의는 학자들에 따라 매우 다양하며, 자세한 내용은 추후 살펴보려고 한다. 많은 학자들이 공통적으로 주장하는 성격의 속성은 다음과 같다. 성격은 연속성과 일관성을 가지며 개인의 기본적인 행동 경향을 나타내는 예견적 개념이다. 다음으로 성격은 개인 행동의 특성인 동시에 환경 적응방식을 결정한다. 마지막으로 성격은 동일한 환경에 대한 개인의 적응방식을 결정한다. 결론적으로 성격은 개인의 기본적인 지속적 행동특성이라 할 수 있으며, 적응체제라고 할 수 있다.

따라서 이 연구는 성격이 개인의 반응과 행동을 결정해 주며 개인의 일관된 행동 패턴과 미래의 행동을 예측할 수 있다는 측면에서 다음과 같이 청년 구직자의 성격을 통한 구직 요구 및 만족도를 살펴보고자 한다. 앞서 언급한 바와 같이 성격특성 분류는 학자마다 차이가 있으나 이 연구에서는 1987년 매크레(McCrae)와 코스타(Costa)의 성격5요인을

참고로 하여 성격특성을 분류하였다.

코스타와 매크레(1985)는 경험개방성은 상상력, 호기심, 창의성 등의 개념과 유사하다고 주장하였다. 즉, 개방성은 지적 자극과 변화, 그리고 다양성을 좋아하는 정도를 나타내는 개념이다. 다음으로 친근성 또는 사회적 동조성이라 불리는 호감성은 다른 사람과 편안하고 조화로운 관계를 추구하는 성향으로 대인관계 측면을 나타내는 성격 요인이다. 성실성은 학업이나 수행 성취도와 높은 상관관계를 보이는 요인이다. 성실성이 높은 사람들 사회적 규칙·규범·원칙을 완수하고자 하는 의지와 목표에 대한 높은 수준의 끈기를 보인다. 다음으로 야망과 사교성을 포함하는 개념인 외향성이 높은 사람들은 에너지가 넘치고, 낙천적이며, 사교적이다. 마지막으로 정서불안정성은 적응이나 신경증과 관련된 척도로 적응력과 관련된다. 즉, 자신에게 주어진 환경을 얼마나 통제할 수 있는지를 결정하는 요인으로 심리적 부적응과 관련이 있다.

청년 구직자의 성격 측정을 위하여 이 연구는 ‘성격5요인 설문지’를 활용하고자 한다. 이 설문지 성격상 반응양식이나 행동방식을 결정하는 개인 내적 조직체로서 개인의 일관된 행위 경향성 및 행동을 예측할 수 있는 문항으로 구성되어 있다. 설문지의 문항은 1993년 골드베르크(Goldberg)가 개발한 IPIP(international personality item pool)를 2001년 유태용과 민명모가 번안한 것을 기반으로 선정하였다.

다음으로 A형 성격은 항상 바쁘고 경쟁적 노력을 하며 다른 사람에게 기본적으로 적개심을 가지고 있다. 그래서 항상 심신이 피로하고 참용성이 부족하며 자주 화를 낸다. 따라서 복잡한 판단이 필요하며 속도보다는 정확성이 요구되고 팀워크가 필요한 과업에는 부적합한 것으로 판단된다. A형 성격의 경우 독립적이고 경쟁적이며 순발력이 요구

되는 직무에 적합하다는 평가를 받고 있다(정갑두, 2011).

마지막으로 개인이 자신의 행동과 그 결과에 대한 원인을 자신 또는 외부 환경 중 어디에 두는지에 따라 내재론자·외재론자의 상반된 성격으로 분류할 수 있다. 개인의 성공과 실패가 자신의 노력에 따른 결과라고 생각하면 그 사람은 내재론자이며, 성공과 실패가 전적으로 운에 달려 있다고 본다면 외재론자라고 볼 수 있다. 일반적으로 내재론자는 대인관계 시 느낌이나 아이디어와 같은 것에 관심을 보이며, 외재론자는 다른 사람과 관련된 사물에 관심을 보이는 경향을 가지고 있다. 이러한 두 성격만을 통해 기업 내에서 누가 더 성과를 잘 산출하는지 판단하기는 어렵지만 이에 따른 업무특성은 유추할 수 있다. 먼저 내재론자의 경우 주도적이며 혁신적인 업무를 잘 수행하는 것으로 나타났으며, 반면 외재론자의 경우 일상화된 업무를 보다 잘 수행하는 것으로 나타났다(정갑두, 2011).

6. 소명의식과 청년층 구직 행위

구직과정에서 청년 구직자는 취업을 하려는 근본적인 이유, 즉 자신이 취업하려고 하는 분명한 목적에 대한 성찰이 필요하다. 또한 구직 시 자신이 하려는 일에 대한 충분한 이해를 바탕으로 그 일에 대한 의미를 탐색해 보는 과정이 필요하다. 이러한 과정이 바탕이 되었을 때 직장생활에서 발생하는 예상하지 못하였던 여러 가지 어려움이나 스트레스에 대해 유연하게 대처할 수 있으며, 자신의 업무에 대한 만족감도 상승할 수 있다(김하나, 2014). 따라서 이 연구에서는 청년들의 직장 내 적응력을 향상시키고 직장에서 그들이 일에 대한 의미나 목적을 찾도록

성찰을 도모할 수 있는 변인으로 ‘소명’ 개념을 살펴보았다.

신이 사람들을 일을 통해 ‘부른다’는 기독교의 종교적인 개념에서 유래된 소명은 최근 학자들 사이에서 종교적 관점을 넘어선 개념으로 재조명되고 있다. 소명이란 일에 대한 가치 부여를 말하며, 자신의 일을 수행하는데 있어 사회에 이로울 수 있을지를 염두에 두고 삶의 의미와 목적을 부여하게 함으로써 일을 자발적으로 수행하게끔 동기화시켜 주는 것으로 정의된다. 그러므로 소명의식을 가진 사람은 일을 하는 데 있어서 자신의 역할이 무엇인지 깨닫고 그 속에서 의미와 목표를 추구하며 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 갖는다는 것을 의미한다(Dik & Duffy, 2009).

따라서 이 연구는 소명의식과 소명실행은 청년 구직자(신규 입사자)가 소명을 의식하고 실행하여 직장 내 만족감을 높인다면 기업에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라는 측면에서 소명의식을 살펴보았다. 또한 아직 소속된 직장이 없는 구직자들에게도 직장을 구하기 전 직업 및 소명에 대해 성찰하는 것이 이후의 직장에서의 직무만족을 위해 필요하다는 것을 적용할 수 있을 것이다. 특히, 구직자가 소명의식을 갖게 된다면 어렵게 취업을 하였음에도 불구하고 이직을 하거나 직장을 그만두는 현상이 감소하는 데에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다(김하나, 2014).

제3절 근로자와 조직 적합성

개인-환경 적합성(person-environment fit) 이론은 일반적으로 개인이 환경과 잘 맞으면 긍정적인 결과를 가져올 수 있다는 것을 제안하고 있다. 예를 들어, 직업선택에 대한 개인-환경 이론은 개인과 환경 간의 적합성이 좋을 때 높은 수준의 만족과 정신적 및 육체적 건강이 나타난다고 제안하였다(Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997). 많은 연구들이 자신의 인성 유형과 맞는 직무에 더 많이 만족하고 더 쉽게 적응한다는 점을 밝히고 있다(Spokane, 1985; Tinsley, 2000). 이러한 일반적인 개인-환경 적합성 밑에 좀 더 구체적인 적합성들이 존재하는데, 예를 들어 채용 및 선발 분야에서는 개인과 직무요건 간의 적합성인 개인-직무 적합성(person-job fit)과 개인과 조직의 특성 간의 적합성인 개인-조직 적합성(person-organization fit)이 일반적으로 다루어져 왔다. 직무는 지식, 숙련, 능력, 조직특성 등 여러 가지 측면에서 다를 수 있다. 따라서 구직자는 자기 자신의 특성과 직무 및 조직의 특성 간 중첩 정도를 평가하게 될 것이다(Breaugh, 1992).

1996년 크리스오프(Krisof)는 개인-조직 적합성을 개인과 조직이 적어도 한 측이 다른 측이 원하는 것을 제공할 수 있고, 양측이 서로 비슷한 기본적인 특성들을 공유하고 있을 때 양측 간의 양립성(compatibility)을 의미하는 것으로 보았다. 이러한 접근 방식은 보충적(supplementary) 적합성과 상호보완적(complementary) 적합성 간의 구분에 기초한 것이다. 보충적 적합성은 개인이 다른 개인과 비슷한 특성을 가질 때 발생하며, 상호보완적 적합성은 개인과 환경이 서로의 필요를 채워 줄 수 있을 때 발생하는 것으로 볼 수 있다. 개인-조직 적합성의 채용 및

선발 분야에 대한 적용은 주로 쉬네이더(Schneider)의 ASA(attraction-selection-attrition) 모형에서 출발하였다고 볼 수 있다. 이 이론에 따르면 어떤 개인이 어떤 조직에 유인되거나 선발되거나 유지되는 것은 모두 개인과 환경 또는 개인과 조직 간의 인지된 유사성에 따라 이루어진다는 것이다. 개인은 자신의 인성, 태도, 가치와 조직의 가치, 목표, 구조, 과정, 문화 간의 적합성을 평가한다는 것이다(Schneider, Goldstein, & Smith, 1995). 기존의 연구들은 개인-조직 적합성이 조직에 대한 유인(Bretz, Ash, Dreher, 1989; Keon, Latack, & Wanous, 1982), 고용수용 의도(Bretz & Judge, 1994; Judge & Bretz, 1992), 그리고 채용제안(Cable & Judge, 1997) 등에 영향을 미치는 것으로 보고 있다.

과거에는 직무의 요구조건과 구직자의 직무능력 간의 적합성을 평가하는 데 있어 지식, 숙련, 능력 등의 요소를 중요하게 생각하였지만 최근에는 조직의 문화나 목표에 맞는 근로자들을 선발하는 방식의 장 점에도 관심이 기울여지고 있다(예: Bowen, Ledford, & Nathan, 1991). 일반적으로 전자는 개인-직무 적합도(person-job fit), 후자는 개인-조직 적합도라고 한다. 개인-직무 적합도는 지식, 숙련, 능력 등과 같은 직무요구와 지원자의 직무능력 간의 적합성 또는 지원자의 요구와 직무로부터의 공급 간의 적합성을 의미한다(Edwards, 1991). 개인-조직 적합성은 개인의 특성과 조직의 문화나 가치 간의 적합성을 의미한다(Adkins, Russell, & Werbel, 1994; Kristof, 1996). 이러한 적합성은 만족, 헌신, 유지, 조직시민행동, 성과 등 여러 가지 긍정적인 태도나 행위와 연관되는 것으로 나타났다(Authur, Bell, Villado, & Doverspike, 2006; Edwards, 1991; Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-

Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003).

기존의 연구들은 개인-직무 적합성이나 개인-조직 적합성이 채용 과정에서 중요한 역할을 하고 있음을 보여 주고 있다. 1990년 린(Rynes)과 게르하르트(Gerhart)는 채용자(recruiter)들이 개인-조직 적합성을 일반적인 고용가능성(employability)과 다른 별도의 개념으로 인식하고 있음을 밝혔다. 이들의 연구 결과에 따르면 채용자들은 대인 관계 기술, 미래목표 지향, 외모 등을 주관적으로 판단하여 개인-조직 적합성을 판단한다고 한다. 1997년 케이블(Cable)과 저취(Judge)는 채용자들이 지원자와 조직가치 적합성을 상당히 정확한 수준으로 평가하여 이를 지원자의 개인-조직 적합성을 평가하는 데 사용함을 보였다. 이들은 또한 개인-조직 적합성에 대한 주관적인 판단이 채용 추천과 고용 제안에 강한 영향을 준다는 것도 주장하였다. 1990년 키니히(Kinichi), 록우드(Lockwood), 홈(Hom), 그리피스(Griffeth)는 개인-조직 적합성에 대한 주관적인 판단이 객관적인 직무능력보다 채용 결정에 있어 더 중요하게 작용한다고 지적하였다. 크리스토프-브라운(Kristof-Brown)은 채용자의 개인-조직 적합성과 개인-직업 적합성을 동시에 조사하여 지원자의 지식, 숙련, 능력이 개인-직무 적합성을 판단하는 데 자주 사용되며, 지원자의 개인-조직 적합성을 판단하는 데에는 지원자의 가치와 인성이 자주 활용된다는 점을 밝혔다. 어떤 연구들은 채용 의사결정자의 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성에 대한 인지에 영향을 미치기 위한 지원자의 인상관리 및 영향력 행사 전략에 대해서도 연구하였다. 2002년 크리스토프-브라운, 배릭(Barrick), 프랭크(Franke)의 연구는 지원자의 자기 홍보가 채용자의

지원자 개인-직무 적합도에 대한 인지에 상당한 영향을 미치는 것으로 보았다. 2004년 히긴스(Higgins)와 저취(Judge) 또한 지원자의 잘 보이기 전략이 채용자의 전반적인 적합성 인지에 상당한 영향을 미치고 이러한 인지들이 채용 의사결정에 영향을 미치는 것으로 보았다.

근로자와 조직의 적합성은 조직 수준의 유효성을 예측하기 위한 변수로 사용되어 왔다(Carless, 2005). 1987년 쉬네이더의 ASA (attraction-selection-attrition) 모형에 따르면, 구직자는 자신이 취업하고자 하는 기업과 자신의 적합도에 따라 해당 기업에 대한 선호도가 달라진다고 한다. 다시 말해 구직자는 개인-조직 적합도 수준에 따라 자기선택 과정을 거치게 된다는 것이다. 결국 특정 기업에 대한 구직자의 선호는 기업과 자기 자신의 특성 간의 상호 적합성의 함수라는 것이다(Zhang & Gowan, 2012). 2003년 베르케르(Verquer), 베어(Beehr), 와그너(Wagner)는 개인-조직 적합성과 태도적 결과변수들 간의 관계를 연구하면서 개인-조직 적합성이 이직의도, 직무만족, 조직헌신 등과 같은 변수와 관계가 있음을 밝혔다. 이들의 연구에서 개인-조직 적합성은 이직의도와 -.21, 직무만족과 .28, 조직헌신과 .31 정도의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 개인-조직 적합성은 행위적 결과변수의 중요한 원인으로도 제안되었다. 1996년 크리소프는 개인-조직 적합성이 직무성과, 조직시민행동, 이직 등의 변수를 설명하는 데 있어 중요한 변수임을 주장하였다.

제4장

설문조사 분석

제1절 연구방법 및 표본 특성 분석

제2절 조직특성 및 근로자 특성 분석

제3절 무형적 노동시장 인과분석

제4장 | 설문조사 분석

제1절 연구방법 및 표본 특성 분석

1. 연구방법

이 연구에서는 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 위해 설문조사를 실시하였다. 원래는 구직자를 대상으로 요구분석을 실시하여야 하지만 기업과 개인의 적합성의 고용성과를 살펴보기 위해서는 구직자가 아닌 재직자 표본이 필요하다. 따라서 신규 입사자를 대상으로 요구조사를 실시하여 이를 기초로 구직자에 대해 추론을 하는 방식을 활용하였다. 또한 청년층 노동시장에 대한 기존의 유형적 요구분석과 무형적 요구분석을 동시에 실시하여 청년층 노동시장에 어떠한 요인이 얼마나 중요한 영향을 미치는지를 비교분석할 수 있도록 설문조사를 설계하였다.

표본 구성은 약 300개 기업을 표본 추출하여 인사 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하고 해당 기업의 신규 입사자 3명 정도를 대상으로 요구분석을 위한 설문조사를 실시하였다. 이러한 자료구축은 위계

적 선형분석(HLM: hierarchical linear modelling) 모형 활용을 가능하게 하는 장점이 있다.

설문에 사용할 변수는 기업의 인사 담당자 대상의 설문에서는 기업의 특성, 기업의 인적자원관리 제도, 기업문화, 기업수준의 성과 등을 측정하였고, 신규 입사자 대상의 설문에서는 근로자 특성, 인성 관련 변수, 조직특성 변수, 태도 및 행위 변수(직무만족, 조직헌신, 조직시민행동, 이직의도, 개인수준의 성과 변수)을 측정하였다.

2. 표본 특성 분석

가. 기업체 특성

<표 4-1>과 같이 이 연구의 표본에 포함된 기업의 특성을 업력, 산업, 기업 규모 등을 통해 살펴보면 업력별로는 10년 미만이 약 19.5%, 10~20년 미만이 약 33.7%, 20년 이상이 약 46.8%의 분포를 보였다. 산업별로는 제조업이 약 30.0%, 서비스업이 약 70.0%의 분포를 보였으며, 기업 규모별로는 중소기업이 약 89.2%, 대기업이 약 10.8%의 분포를 나타냈다.

〈표 4-1〉 사업장 특성

구분		N	비중
업력	10년 미만	58	19.5%
	20년 미만	100	33.7%
	20년 이상	139	46.8%

<표 계속>

구분		N	비중
산업	제조업	89	30.0%
	서비스업	208	70.0%
전체 근로자 수	300인 미만	265	89.2%
	300인 이상	32	10.8%
계		297	100.0%

〈표 4-2〉 사업장 설립연도

구분		N	10년 미만	20년 미만	20년 이상	차이검정
산업	제조업	89	18.0%	41.6%	40.4%	$\chi^2=70.81,$ $p=0.183$
	서비스업	208	20.2%	30.3%	49.5%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	20.8%	33.6%	45.7%	$\chi^2=64.41,$ $p=0.358$
	300인 이상	32	9.4%	34.4%	56.3%	
계		297	19.5%	33.7%	46.8%	

<표 4-2>와 같이 기업업력을 산업 및 기업 규모별로 나누어 살펴보면 서비스업에서는 10년 미만과 20년 이상 기업의 비중이 상대적으로 높았다. 대기업은 20년 이상 기업의 비중이 약 56.3%로 높았다.

<표 4-3>과 같이 사업장 업종은 기업업력 20년 이상 기업의 경우 서비스업의 비중이 높았고, 10~20년 미만에서는 상대적으로 제조업의 비중이 높았다. 기업 규모별로는 비슷한 업종 분포를 보였다.

〈표 4-3〉 사업장 업종

구분		N	제조업	서비스업	차이검정
업력	10년 미만	58	27.6%	72.4%	x ² =103.97, p=0.000
	20년 미만	100	37.0%	63.0%	
	20년 이상	139	25.9%	74.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	30.6%	69.4%	x ² =21.85, p=0.082
	300인 이상	32	25.0%	75.0%	
계		297	30.0%	70.0%	

〈표 4-4〉 근로자 인력현황(전체)

(단위: 개, 명)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	85.8	F=0.957, p=0.385
	20년 미만	100	210.9	
	20년 이상	139	380.4	
산업	제조업	89	219.7	T=-0.359, p=0.72
	서비스업	208	285.5	
전체 근로자 수	300인 미만	265	74.2	T=-2.437, p=0.021
	300인 이상	32	1852.3	
계		297	265.8	

<표 4-4>와 같이 근로자 규모는 평균 265.8명이었고, 업력에 따라 기업 규모는 증가하였으며, 서비스업과 대기업의 근로자 규모가 더 큰 것으로 나타났다.

<표 4-5>와 같이 사업장 연 이직률의 전체 평균은 약 10.1% 수준을 보였다. 기업업력 10년 미만에서는 약 15.8%, 10~20년 미만에서는 약 11.6%, 20년 이상에서는 약 6.5%를 보여 업력이 증가할수록 이직

률이 많이 감소하는 경향을 보였다. 제조업과 중소기업에서 이직률이 좀 더 높은 수준으로 나타났다.

〈표 4-5〉 사업장 연이직률

(단위: 개, %)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	53	15.8	F=0.089, p=0.914
	20년 미만	92	11.6	
	20년 이상	125	6.5	
산업	제조업	79	11.3	T=0.881, p=0.379
	서비스업	191	9.6	
전체 근로자 수	300인 미만	244	10.1	T=-1.497, p=0.143
	300인 이상	26	9.8	
계		270	10.1	

〈표 4-6〉 2013년 말 기준 사업장 매출액

(단위: 개, 백만 원)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	46	47608.2	F=1.866, p=0.157
	20년 미만	84	125809.6	
	20년 이상	103	699568.4	
산업	제조업	75	691773.9	T=-1.615, p=0.108
	서비스업	158	208420.8	
전체 근로자 수	300인 미만	211	48664.6	T=-1.545, p=0.131
	300인 이상	22	3388422.0	
계		233	364006.5	

<표 4-6>과 같이 2013년 말 기준 사업장 매출액은 평균 364,007백

만 원이었고, 기업업력이 높아질수록, 제조업에서, 그리고 대기업에서 더 높게 나타났다.

다음으로 기업의 인적자원관리 제도의 특성을 기업의 특성별로 살펴보고자 한다. <표 4-7>과 같이 사내 공모제는 약 42.5%의 기업에서 실시되고 있었고, 기업의 업력이 낮을수록 활용되는 경우가 많았으며, 서비스업과 대기업에서 더 많이 실시되고 있었다.

<표 4-7> 사내 공모제 실시 여부

구분		N	아니오, 실시하지 않습니다 (N=171)	실시하지만 실제 활용되지 않습니다 (N=67)	실시하고 잘 활용됩니다 (N=59)	차이검정
업력	10년 미만	58	58.6%	20.7%	20.7%	$\chi^2=0.93,$ $p=0.92$
	20년 미만	100	57.0%	21.0%	22.0%	
	20년 이상	139	57.6%	24.5%	18.0%	
산업	제조업	89	56.2%	28.1%	15.7%	$\chi^2=2.86,$ $p=0.239$
	서비스업	208	58.2%	20.2%	21.6%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	59.6%	24.2%	16.2%	$\chi^2=20.95,$ $p=0.000$
	300인 이상	32	40.6%	9.4%	50.0%	
계		297	57.6%	22.6%	19.9%	

<표 4-8>과 같이 신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목을 중복 응답을 허용하여 두 가지 선택하도록 한 결과 외국어 능력(약 51.9%), 조직 적합성(약 43.4%), 숙련 및 경력(약 36%), 직무지식(약 23.9%), 자격 소지 여부(약 18.2%) 등이 중요한 것으로 나타났다. 기업의 업력이 높을수록 외국어 능력이나 조직 적합성의 중요성이 높았고, 기업업

력이 낮을 경우에는 숙련 및 경력이나 직무지식의 중요성이 높았다. 서비스업에서 조직 적합성의 중요성이 더 높았고, 대기업에서는 직무 지식의 중요성이 더 높았다.

〈표 4-8〉 신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목(두 가지)

구분		N	학력 (또는 학벌)	숙련 및 경력	자격 소지 여부	직무지식
업력	10년 미만	58	5.2%	46.6%	22.4%	37.9%
	20년 미만	100	2.0%	39.0%	18.0%	21.0%
	20년 이상	139	4.3%	29.5%	16.5%	20.1%
산업	제조업	89	6.7%	40.4%	14.6%	28.1%
	서비스업	208	2.4%	34.1%	19.7%	22.1%
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.8%	37.4%	18.5%	22.3%
	300인 이상	32	3.1%	25.0%	15.6%	37.5%
계		297	3.7%	36.0%	18.2%	23.9%

구분		외국어 능력	조직 적합성	인성	외부인의 추천서	직원의 추천	연령
업력	10년 미만	34.5%	32.8%	1.7%	3.4%	3.4%	0.0%
	20년 미만	50.0%	44.0%	1.0%	0.0%	4.0%	1.0%
	20년 이상	60.4%	47.5%	1.4%	1.4%	1.4%	0.0%
산업	제조업	50.6%	39.3%	2.2%	1.1%	2.2%	0.0%
	서비스업	52.4%	45.2%	1.0%	1.4%	2.9%	0.5%
전체 근로자 수	300인 미만	51.7%	43.0%	1.5%	1.5%	2.6%	0.4%
	300인 이상	53.1%	46.9%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%
계		51.9%	43.4%	1.3%	1.3%	2.7%	0.3%

〈표 4-9〉와 같이 비정규직 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 고용유연성이 약 36%로 가장 많았고, 업무 성격이 약 19.5%, 인건비 절감

이 약 13.8% 순으로 나타났다. 기업업력 10~20년 미만 기업에서는 고용유연성 확보를 위한 비정규직 활용이 많았고, 서비스업에서는 인건비 절감이나 업무 성격으로 인한 비정규직 사용이 많았다. 대기업에서는 고용유연성 확보나 업무 성격으로 인한 비정규직 활용이 상대적으로 많았다.

〈표 4-9〉 비정규직 근로자를 활용하는 가장 주된 이유

구분	N	인건비 절감 (비용절감) (N=41)	고용유연성 (일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체) (N=107)	고용유연성 (구조조정 용이) (N=5)	업무 성격 (총원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행) (N=58)	
업력	10년 미만	58	8.6%	32.8%	1.7%	20.7%
	20년 미만	100	8.0%	43.0%	1.0%	11.0%
	20년 이상	139	20.1%	32.4%	2.2%	25.2%
산업	제조업	89	7.9%	41.6%	3.4%	14.6%
	서비스업	208	16.3%	33.7%	1.0%	21.6%
전체 근로자 수	300인 미만	265	14.0%	34.7%	1.9%	19.2%
	300인 이상	32	12.5%	46.9%	0.0%	21.9%
계	297	13.8%	36.0%	1.7%	19.5%	

구분	정원 동결 (N=12)	촉탁제도 활용을 위해 (N=1)	테스트 (N=3)	정년 연장근무 활용을 위해 (N=1)	비정규직을 고용한 적 없음 (N=68)	차이검정
업력	10년 미만	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	x ² =30.85, p=0.014
	20년 미만	3.0%	1.0%	2.0%	1.0%	
	20년 이상	5.0%	0.0%	0.7%	0.7%	
산업	제조업	1.1%	1.1%	1.1%	0.0%	x ² =16.16, p=0.04
	서비스업	5.3%	0.0%	1.0%	1.0%	
전체 근로자 수	300인 미만	3.8%	0.4%	1.1%	0.8%	x ² =4.77, p=0.782
	300인 이상	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
계	4.0%	0.3%	1.0%	0.7%	22.9%	

<표 4-10>과 같이 지난 3년간 비정규직 근로자의 고용 추세를 살펴 보면 비정규직을 사용한 적이 없다는 기업의 비중이 약 29.6%였고, 비정규직 비중은 줄여 온 기업은 약 32%, 그대로 유지하고 있는 기업이 약 30%로 나타났다. 기업업력 20년 이상 기업에서는 비정규직 비중을 그대로 유지하는 비중이 상대적으로 매우 높았고, 제조업이 비정규직을 상대적으로 덜 사용하고 있었으며, 서비스업에서는 비정규직을 그대로 유지하는 경향이 많았다. 대기업은 비정규직을 그대로 유지하는 비중이 50%로 높았다.

〈표 4-10〉 지난 3년간 비정규직 근로자의 고용 추세

구분		N	비정규직 을 사용한 적이 없음 (N=88)	비정규직 비중을 줄여 왔음 (N=95)	비정규직 비중을 그대로 유지하고 있음 (N=89)	비정규직 비중을 늘려 왔음 (N=25)	차이검정
업력	10년 미만	58	36.2%	36.2%	22.4%	5.2%	$x^2=21.33,$ $p=0.002$
	20년 미만	100	42.0%	28.0%	22.0%	8.0%	
	20년 이상	139	18.0%	33.1%	38.8%	10.1%	
산업	제조업	89	40.4%	33.7%	19.1%	6.7%	$x^2=10.57,$ $p=0.014$
	서비스업	208	25.0%	31.3%	34.6%	9.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	30.9%	33.2%	27.5%	8.3%	$x^2=7.42,$ $p=0.06$
	300인 이상	32	18.8%	21.9%	50.0%	9.4%	
계		297	29.6%	32.0%	30.0%	8.4%	

〈표 4-11〉 교육훈련/직원연수 제도의 비정규직 근로자 제공 여부

구분		N	모든 비정규직에게 적용됨 (N=113)	50% 이상의 비정규직에게 적용됨 (N=28)	50% 미만의 비정규직에게 적용됨 (N=27)	비정규직에게 전혀 적용되지 않음 (N=76)	비정규직 고용한 적 없음 (N=52)	차이 검정
업력	10년 미만	58	37.9%	6.9%	6.9%	29.3%	19.0%	$\chi^2=19.06$, $p=0.04$
	20년 미만	100	30.0%	7.0%	6.0%	35.0%	22.0%	
	20년 이상	139	43.9%	12.2%	12.2%	17.3%	13.7%	
산업	제조업	89	28.1%	10.1%	6.7%	29.2%	25.8%	$\chi^2=10.27$, $p=0.068$
	서비스업	208	42.3%	9.1%	10.1%	24.0%	13.9%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	38.5%	8.3%	8.7%	26.4%	18.1%	$\chi^2=13.34$, $p=0.02$
	300인 이상	32	34.4%	18.8%	12.5%	18.8%	12.5%	
계		297	38.0%	9.4%	9.1%	25.6%	17.5%	

<표 4-11>과 같이 교육훈련이나 직원연수 제도의 비정규직 근로자 제공은 약 38%의 기업에서 모든 비정규직에게 적용되고 있었고, 약 9.4%의 기업에서는 50% 이상의 비정규직에게 적용되고 있었으며, 약 9.1%의 기업에서는 50% 미만의 비정규직에게 적용되고 있었고, 약 25.6%의 기업에서는 비정규직에게 전혀 적용되지 않고 있었다. 한편, 비정규직을 고용한 적이 없다는 기업도 약 17.5%에 달하였다. 기업업력이 20년 이상인 기업에서 모든 비정규직에게 적용되는 비중이 약 43.9%로 높았고, 서비스업과 대기업에서 비정규직에게 교육훈련 및 직원연수 제도가 적용되는 비중이 높았다.

<표 4-12>와 같이 직속상관과 차상위자 이외의 사람들 다면평가는 약 37%의 기업에서 실시되고 있었고, 업력이 높을수록 실시되는 비중이 매우 많이 증가하고 있었으며, 서비스업과 대기업에서 실시되는 비

중이 높았다. 특히, 대기업은 중소기업에 비해 실시하는 비중이 약 10% 이상 더 높았다.

〈표 4-12〉 직속상관과 차상위자 이외의 사람들 다면평가 실시 여부

구분		N	예 (N=110)	아니요 (N=187)	차이검정
업력	10년 미만	58	20.7%	79.3%	$\chi^2=9.44$, $p=0.009$
	20년 미만	100	37.0%	63.0%	
	20년 이상	139	43.9%	56.1%	
산업	제조업	89	32.6%	67.4%	$\chi^2=1.08$, $p=0.299$
	서비스업	208	38.9%	61.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	35.8%	64.2%	$\chi^2=0$, $p=0.000$
	300인 이상	32	46.9%	53.1%	
계		297	37.0%	63.0%	

<표 4-13>과 같이 개인별 인사고과를 통한 목표설정 제도는 약 37.4%의 기업에서 활용되고 있었다. 기업업력이 오래될수록 목표설정 제도의 활용이 높았고, 서비스업과 대기업에서 목표달성 제도가 더 활발하게 활용되고 있었다.

〈표 4-13〉 개인별 인사고과 방법으로 목표설정(MBO) 활용 여부

구분		N	예 (N=111)	아니요 (N=186)	차이검정
업력	10년 미만	58	27.6%	72.4%	$\chi^2=3.98$, $p=0.137$
	20년 미만	100	36.0%	64.0%	
	20년 이상	139	42.4%	57.6%	
산업	제조업	89	34.8%	65.2%	$\chi^2=0.35$, $p=0.554$
	서비스업	208	38.5%	61.5%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	34.7%	65.3%	$\chi^2=7.42$, $p=0.006$
	300인 이상	32	59.4%	40.6%	
계		297	37.4%	62.6%	

〈표 4-14〉 사원급의 인사고과 점수에 따른 임금인상 차등 여부

구분		N	예, 실시하고 있고 잘 활용되고 있습니다 (N=59)	예, 실시 하지만 활용 되지 않고 있습니다 (N=65)	아니요, 실시하고 있지 않습니다 (N=173)	차이검정
업력	10년 미만	58	20.7%	29.3%	50.0%	$\chi^2=3.3$, $p=0.508$
	20년 미만	100	22.0%	20.0%	58.0%	
	20년 이상	139	18.0%	20.1%	61.9%	
산업	제조업	89	25.8%	23.6%	50.6%	$\chi^2=3.74$, $p=0.154$
	서비스업	208	17.3%	21.2%	61.5%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	18.9%	22.3%	58.9%	$\chi^2=1.55$, $p=0.46$
	300인 이상	32	28.1%	18.8%	53.1%	
계		297	19.9%	21.9%	58.2%	

<표 4-14>와 같이 사원급의 인사고과 점수에 따른 임금인상 차등은 약 19.9%의 기업에서는 실시 및 활용되고 있었고, 약 21.9%의 기업

에서 실시되지만 잘 활용되지는 않고 있었다. 기업업력 10년 미만의 기업에서 실시 및 활용이 잘되는 비중이 높았고, 제조업과 대기업에서 임금인상 차등이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있었다.

<표 4-15>와 같이 최상위 점수와 최하위 점수 간 임금인상 차등폭은 약 6.8%로 나타났다. 임금인상 차등폭은 기업업력 10~20년 미만에서 가장 높았고, 제조업과 대기업에서 더 높았다.

〈표 4-15〉 최상위 점수와 최하위 점수 간 임금인상 차등폭

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	57	5.5%	F=0.66, p=0.518
	20년 미만	98	9.8%	
	20년 이상	138	5.2%	
산업	제조업	87	8.7%	T=1.053, p=0.293
	서비스업	206	6.0%	
전체 근로자 수	300인 미만	262	6.6%	T=-0.974, p=0.331
	300인 이상	31	8.0%	
계		293	6.8%	

<표 4-16>과 같이 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제의 운영은 약 40.1%의 기업에서 이루어지고 있었다. 기업업력 20년 이상의 기업에서는 약 46.8%로 상대적으로 많은 기업이 성과배분제를 운영하고 있었고, 서비스업과 대기업에서 성과배분제를 운영하는 경우가 많았다.

〈표 4-16〉 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제(변동 상여금) 운영 여부

구분		N	예 (N=72)	아니요 (N=99)	차이검정
업력	10년 미만	58	37.9%	62.1%	$\chi^2=6.8,$ $p=0.147$
	20년 미만	100	32.0%	68.0%	
	20년 이상	139	46.8%	52.5%	
산업	제조업	89	34.8%	65.2%	$\chi^2=1.96,$ $p=0.375$
	서비스업	208	42.3%	57.2%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	37.7%	61.9%	$\chi^2=5.62,$ $p=0.06$
	300인 이상	32	59.4%	40.6%	
계		297	40.1%	59.6%	

〈표 4-17〉 국내 동종업체 평균 임금수준과 비교할 때 임금수준

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	2.84	$F=1.23,$ $p=0.294$
	20년 미만	100	2.85	
	20년 이상	139	2.67	
산업	제조업	89	2.73	$T=-0.918,$ $p=0.359$
	서비스업	208	2.78	
전체 근로자 수	300인 미만	265	2.75	$T=-0.738,$ $p=0.461$
	300인 이상	32	2.88	
계		297	2.77	

<표 4-17>과 같이 국내 동종업체 평균 임금수준과 비교할 때 임금수준은 5점 척도에서 2.77점을 보여 동종업체 평균보다는 조금 낮은 것으로 나타났다. 기업체 특성별로는 기업업력 20년 이상 기업에서 임금수준이 2.67점으로 상대적으로 더 낮았고, 제조업과 중소기업에서

임금수준이 상대적으로 더 낮은 것으로 인식되고 있었다. 대기업의 경우 동종업계 대기업과 임금수준을 비교하였기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 추론된다.

<표 4-18>과 같이 직무분석은 전반적으로 약 33.7%의 기업에서 이루어지고 있었다. 업력이 높을수록, 서비스업에서, 그리고 대기업에서 직무분석이 많이 이루어지고 있었다. 특히, 대기업에서는 약 56.3%로 절반 이상의 기업에서 직무분석이 이루어지고 있었다.

〈표 4-18〉 직무분석 실시 여부

구분		N	예 (N=100)	아니요 (N=197)	차이검정
업력	10년 미만	58	27.6%	72.4%	$\chi^2=1.3$, $p=0.523$
	20년 미만	100	34.0%	66.0%	
	20년 이상	139	36.0%	64.0%	
산업	제조업	89	32.6%	67.4%	$\chi^2=0.07$, $p=0.796$
	서비스업	208	34.1%	65.9%	
전체 근로자수	300인 미만	265	30.9%	69.1%	$\chi^2=8.19$, $p=0.004$
	300인 이상	32	56.3%	43.8%	
계		297	33.7%	66.3%	

<표 4-19>와 같이 직무분석의 가장 주된 목적은 공정 및 업무의 합리화(32%), 인력합리화(26%), 새로운 직무정의 및 직무의 전문화(20%) 등이었다. 기업업력 10년 미만의 기업에서는 인력합리화를 위한 직무분석을 실시하는 경우가 많았고, 10~20년 미만의 기업에서는 공정 및 업무의 합리화를 위한 직무분석이 상대적으로 많았고, 20년 이상의 기업에서는 새로운 직무정의 및 직무의 전문화를 위한 직무분석이 많

은 것으로 나타났다. 제조업에는 소요인력 산정을 위한 직무분석이 상대적으로 많았고, 서비스업에서는 새로운 직무정의 및 직무의 전문화를 위한 직무분석이 많았다. 대기업에서는 소요인력 산정이나 새로운 직무정의 및 직무 전문화를 위한 직무분석이 많이 이루어지고 있었다.

〈표 4-19〉 직무분석의 가장 주된 목적

구분	N	소요인력 산정 (N=12)	인력 합리화 (N=26)	공정 및 업무의 합리화 (N=32)	숙련 향상 (N=10)	새로운 직무정의 및 직무의 전문화 (N=20)	차이검정	
업력	10년 미만	16	12.5%	31.3%	37.5%	12.5%	6.3%	x ² =4.67, p=0.792
	20년 미만	34	11.8%	20.6%	38.2%	11.8%	17.6%	
	20년 이상	50	12.0%	28.0%	26.0%	8.0%	26.0%	
산업	제조업	29	20.7%	27.6%	34.5%	3.4%	13.8%	x ² =5.23, p=0.265
	서비스업	71	8.5%	25.4%	31.0%	12.7%	22.5%	
전체 근로자 수	300인 미만	82	9.8%	25.6%	32.9%	12.2%	19.5%	x ² =4.31, p=0.366
	300인 이상	18	22.2%	27.8%	27.8%	0.0%	22.2%	
계	100	12.0%	26.0%	32.0%	10.0%	20.0%		

<표 4-20>과 같이 전반적인 인사관리 특성은 5점 척도에서 약 3.56 점을 보여 어느 정도 현신형 인적자원관리가 이루어지고 있는 것으로 보인다. 기업업력 10~20년 미만의 기업에서는 약 3.73점으로 현신형 인사관리가 상대적으로 많이 이루어지고 있었다. 서비스업과 대기업에서 현신형 인사관리가 많이 이루어지고 있었다.

〈표 4-20〉 전반적인 인사관리 특성

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.45	F=4.665, p=0.01
	20년 미만	100	3.73	
	20년 이상	139	3.48	
산업	제조업	89	3.51	T=-0.712, p=0.477
	서비스업	208	3.58	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.54	T=-1.203, p=0.23
	300인 이상	32	3.70	
계		297	3.56	

〈표 4-21〉 업무 개선 관련 제안제도 운영 여부

구분		N	예 (N=153)	아니요 (N=144)	차이검정
업력	10년 미만	58	55.2%	44.8%	x ² =1.86, p=0.395
	20년 미만	100	46.0%	54.0%	
	20년 이상	139	54.0%	46.0%	
산업	제조업	89	56.2%	43.8%	x ² =1.11, p=0.293
	서비스업	208	49.5%	50.5%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	48.7%	51.3%	x ² =7.92, p=0.005
	300인 이상	32	75.0%	25.0%	
계		297	51.5%	48.5%	

<표 4-21>과 같이 업무 개선 관련 제안제도는 약 51.5%의 기업에서 도입하여 운영하고 있었고, 업력이 낮거나 높은 기업에서, 제조업에서, 그리고 대기업에서 많이 운영하고 있었다. 특히, 대기업은 약 75%의 기업에서 운영하고 있었다.

<표 4-22>와 같이 식스 시그마 등 전사품질관리 프로그램은 약 10.4%의 기업에서 운영하고 있었다. 기업업력의 효과는 거의 없었고, 제도의 특성상 제조업에서 주로 운영하고 있었으며, 대기업에서는 약 28.1%의 기업에서 운영하고 있었다.

〈표 4-22〉 식스 시그마 등 전사품질관리 프로그램 운영 여부

구분		N	예 (N=31)	아니요 (N=266)	차이검정
업력	10년 미만	58	10.3%	89.7%	$\chi^2=1.19,$ $p=0.552$
	20년 미만	100	13.0%	87.0%	
	20년 이상	139	8.6%	91.4%	
산업	제조업	89	20.2%	79.8%	$\chi^2=13.02,$ $p=0.000$
	서비스업	208	6.3%	93.8%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	8.3%	91.7%	$\chi^2=12,$ $p=0.001$
	300인 이상	32	28.1%	71.9%	
계		297	10.4%	89.6%	

〈표 4-23〉 다기능화나 다양한 업무 경험 습득을 위해 실시하는 정기적인 업무 로테이션(job rotation) 여부

구분		N	예 (N=109)	아니요 (N=188)	차이검정
업력	10년 미만	58	32.8%	67.2%	$\chi^2=10.54,$ $p=0.005$
	20년 미만	100	26.0%	74.0%	
	20년 이상	139	46.0%	54.0%	
산업	제조업	89	30.3%	69.7%	$\chi^2=2.21,$ $p=0.137$
	서비스업	208	39.4%	60.6%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	34.7%	65.3%	$\chi^2=4.16,$ $p=0.041$
	300인 이상	32	53.1%	46.9%	
계		297	36.7%	63.3%	

<표 4-23>과 같이 정기적인 업무 로테이션은 전반적으로 약 36.7%의 기업에서 이루어지고 있었고, 기업업력 20년 이상 기업에서는 약 46%의 기업에서 이루어지고 있었다. 서비스업과 대기업에서 정기적인 업무 로테이션이 많이 이루어지고 있었다.

<표 4-24>와 같이 체계적 품질관리 개선 노력의 변수는 4개의 문항으로 측정하여 평균값을 사용하여 분석에 사용하였다. 5점 척도로 측정하여 약 3.22점을 보여 어느 정도의 품질관리 개선 노력은 있는 것으로 보인다. 기업업력 20년 이상 기업에서 품질관리 개선 노력이 강하였고, 대기업에서 품질관리 개선 노력이 많이 이루어지고 있었다.

〈표 4-24〉 체계적 품질관리 개선 노력

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.11	F=3.084, p=0.047
	20년 미만	100	3.09	
	20년 이상	139	3.35	
산업	제조업	89	3.22	T=0.016, p=0.987
	서비스업	208	3.22	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.18	T=-1.977, p=0.049
	300인 이상	32	3.51	
계		297	3.22	

<표 4-25>와 같이 작업과정 표준화는 5점 만점에 약 3.49점으로 어느 정도 표준화가 이루어지고 있었고, 업력이 높아질수록 제조업과 대기업에서 표준화가 많이 진행되고 있었다.

〈표 4-25〉 작업과정 표준화 정도

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.36	F=0.552, p=0.576
	20년 미만	100	3.42	
	20년 이상	139	3.59	
산업	제조업	89	3.56	T=-0.005, p=0.996
	서비스업	208	3.46	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.45	T=-1.415, p=0.158
	300인 이상	32	3.81	
계		297	3.49	

〈표 4-26〉 생산 작업과정의 단순 및 반복화 정도

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	2.66	F=0.937, p=0.393
	20년 미만	100	2.84	
	20년 이상	139	2.60	
산업	제조업	89	2.76	T=-0.301, p=0.764
	서비스업	208	2.66	
전체 근로자 수	300인 미만	265	2.68	T=0.226, p=0.822
	300인 이상	32	2.75	
계		297	2.69	

<표 4-26>과 같이 생산 작업과정의 단순 및 반복화는 약 2.69점으로 어느 정도 단순 반복적인 업무들이 이루어지고 있었고, 제조업과 대기업에서 단순 반복적인 작업이 많았다.

<표 4-27>과 같이 공정한 인력정책이나 다양성 정책 집행 및 실천은 약 13.8%의 기업에서는 활발하게 이루어지고 있고, 64%의 기업에서는

부분적으로만 실행되고 있었다. 업력이 짧을수록 다양성 정책이 활발하게 이루어지고 있었고, 제조업과 중소기업에서 다양성 정책이 활발하게 이루어지고 있었다.

〈표 4-27〉 공정한 인력정책이나 다양성 정책 집행 및 실천 정도

구분		N	거의 실행되지 않고 있다 (N=41)	부분적으로만 실행되고 있다 (N=190)	매우 잘 실행되고 있다 (N=63)	차이검정
업력	10년 미만	58	20.7%	65.5%	13.8%	$x^2=10.87$, $p=0.092$
	20년 미만	100	18.0%	62.0%	19.0%	
	20년 이상	139	7.9%	64.7%	25.9%	
산업	제조업	89	14.6%	68.5%	16.9%	$x^2=2.89$, $p=0.408$
	서비스업	208	13.5%	62.0%	23.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	14.3%	66.0%	18.5%	$x^2=297$, $p=0.000$
	300인 이상	32	9.4%	46.9%	43.8%	
계		297	13.8%	64.0%	21.2%	

〈표 4-28〉 근로자의 직무수행능력을 높이기 위한 교육훈련 지원 여부

구분		N	예 (N=223)	아니요 (N=74)	차이검정
업력	10년 미만	58	62.1%	37.9%	$x^2=12.77$, $p=0.002$
	20년 미만	100	70.0%	30.0%	
	20년 이상	139	84.2%	15.8%	
산업	제조업	89	69.7%	30.3%	$x^2=2$, $p=0.158$
	서비스업	208	77.4%	22.6%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	73.2%	26.8%	$x^2=4.63$, $p=0.031$
	300인 이상	32	90.6%	9.4%	
계		297	75.1%	24.9%	

<표 4-28>과 같이 근로자의 직무수행능력을 높이기 위한 교육훈련 지원은, 이 연구의 표본에서는 약 75.1%의 기업에서 교육훈련을 지원하고 있었다. 업력이 높아질수록, 서비스업에서, 그리고 대기업에서 교육훈련을 지원하는 비중은 더 높게 나타났다.

<표 4-29>와 같이 기업에서 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 가장 중요한 이유는 훈련을 시킬 필요가 없다는 것이 가장 많았고(약 28.4%), 인력 부족으로 인한 인원 차출의 어려움(약 27%)과 예산 부족(약 21.6%)이 그 다음으로 많은 것으로 나타났다. 기업업력 10년 미만 기업에서는 교육훈련을 시킬 필요가 없거나 인원 부족인 경우가 더 많았고, 10~20년 미만 기업에서는 교육훈련이 필요하지만 인력 부족으로 인원 차출이 어려워 교육훈련을 못 시키는 경우가 많았고, 20년 이상 기업에서는 경영진의 관심과 이해 부족이 10년 미만이나 10~20년 미만 기업에 비해 많았다. 서비스업은 훈련을 시킬 필요가 없는 경우가 제조업에 비해 두 배 정도 많았고, 제조업의 경우에는 예산 부족으로 인한 어려움이 서비스업에 비해 높았다. 대기업은 사례 수가 세 개에 불과하여 기업 규모에 따른 비교는 어려웠다.

〈표 4-29〉 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 이유

구분		N	교육훈련을 시킬 필요가 없다 (N=21)	예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다 (N=16)	교육훈련이 필요하지만 인력 부족으로 인원 차출이 어렵다 (N=20)
업력	10년 미만	22	36.4%	18.2%	31.8%
	20년 미만	30	26.7%	20.0%	30.0%
	20년 이상	22	22.7%	27.3%	18.2%
산업	제조업	27	14.8%	29.6%	25.9%
	서비스업	47	36.2%	17.0%	27.7%
전체 근로자 수	300인 미만	71	28.2%	21.1%	26.8%
	300인 이상	3	33.3%	33.3%	33.3%
계		74	28.4%	21.6%	27.0%

구분		교육훈련과 숙련인력이 필요, 적절한 교육훈련 프로그램이 없다 (N=4)	교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다 (N=8)	교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다 (N=4)	차이검정
업력	10년 미만	0.0%	9.1%	4.5%	$\chi^2=6.76,$ $p=0.873$
	20년 미만	6.7%	10.0%	6.7%	
	20년 이상	9.1%	13.6%	4.5%	
산업	제조업	7.4%	7.4%	11.1%	$\chi^2=9.11,$ $p=0.168$
	서비스업	4.3%	12.8%	2.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	5.6%	11.3%	5.6%	$\chi^2=0.99,$ $p=0.986$
	300인 이상	0.0%	0.0%	0.0%	
계		5.4%	10.8%	5.4%	

〈표 4-30〉 2013년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수(연인원)

(단위: 개, 명)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	36	52.7	F=1.126, p=0.326
	10~20년 미만	69	180.1	
	20년 이상	113	152.5	
산업	제조업	59	163.9	T=1.293, p=0.2
	서비스업	159	137.7	
전체 근로자 수	300인 미만	192	47.2	T=-2.847, p=0.008
	300인 이상	26	865.3	
계		218	144.8	

<표 4-30>과 같이 2013년 한 해 동안 교육훈련을 받은 연인원 평균은 전체 표본에서는 약 144.8명¹⁾이었으며, 기업업력 10년 미만 기업에서는 약 52.7명, 10~20년 미만 기업에서는 약 180.1명, 20년 이상 기업에서는 약 152.5명으로 업력이 길어질수록 높아지고 있었다. 제조업과 서비스업은 약 163.9명과 약 137.7명으로 제조업이 더 많았다. 중소기업은 약 47.2명, 대기업은 약 865.3명으로 기업 규모에 따른 격차가 크게 나타나고 있었다.

<표 4-31>과 같이 2013년 한 해 동안 연평균 1인당 공식적인 교육훈련 시간은 약 27시간으로 기업업력 10년 미만 기업에서는 약 23.6시간, 10~20년 미만 기업에서는 약 20.5시간, 20년 이상 기업에서는 약 32시간 등으로 나타났다. 제조업과 서비스업은 약 25.9시간과 약 27.3시간으로 서로 비슷한 수준이었다. 하지만 중소기업과 대기업은 각각 약 25.9시간과 약 34.3시간으로 기업 규모에 따른 격차가 어느 정도 있었다.

1) 교육훈련 연인원 평균이 높게 나타난 것은 극단치의 효과 때문인 것으로 보인다.

〈표 4-31〉 2013년 한 해 동안 연평균 공식적인 교육훈련 시간(1인당)

(단위: 개, 시간)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	35	23.6	F=0.633, p=0.532
	20년 미만	67	20.5	
	20년 이상	110	32.0	
산업	제조업	58	25.9	T=0.596, p=0.552
	서비스업	154	27.3	
전체 근로자 수	300인 미만	186	25.9	T=-1.182, p=0.246
	300인 이상	26	34.3	
계		212	27.0	

<표 4-32>와 같이 2013년 한 해 동안 소요된 교육훈련비는 전반적으로 10,458.7만 원²⁾이었다. 기업업력이 10년 미만인 기업에서는 평균 약 812.5만 원인 반면 10년~20년 미만인 기업에서는 평균 약 9,888.9만 원으로 큰 차이를 보였다. 제조업은 약 24,652.9만 원으로 약 5,460.7만 원인 서비스업보다 5배 정도 많았다. 기업 규모에 따라서도 중소기업은 1,649만 원인 반면 대기업은 약 86,222.1만 원으로 약 50배의 격차를 보였다.

2) 교육훈련비 평균이 상대적으로 높게 나타난 것은 극단치의 효과 때문인 것으로 보인다.

〈표 4-32〉 2013년 한 해 동안 소요된 전체 교육훈련비

(단위: 개, 만 원)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	35	812.5	F=3.659, p=0.027
	20년 미만	62	9888.9	
	20년 이상	95	14384.4	
산업	제조업	50	24652.9	T=1.581, p=0.117
	서비스업	142	5460.7	
전체 근로자 수	300인 미만	172	1649.0	T=-2.88, p=0.007
	300인 이상	20	86222.1	
계		192	10458.7	

〈표 4-33〉 직원들의 경력을 개발하기 위한 공식적인 프로그램 실시 여부

구분		N	예 (N=87)	아니오 (N=210)	차이검정
업력	10년 미만	58	19.0%	81.0%	$\chi^2=4.91$, p=0.086
	20년 미만	100	28.0%	72.0%	
	20년 이상	139	34.5%	65.5%	
산업	제조업	89	25.8%	74.2%	$\chi^2=0.73$, p=0.393
	서비스업	208	30.8%	69.2%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	27.2%	72.8%	$\chi^2=5.35$, p=0.021
	300인 이상	32	46.9%	53.1%	
계		297	29.3%	70.7%	

<표 4-33>과 같이 직원들의 경력을 개발하기 위한 공식적인 프로그램을 실시하고 있는지를 살펴본 결과 약 29.3%의 기업에서 이러한 프로그램을 운영하고 있었다. 업력이 길수록, 서비스업에서, 그리고 대기업에서 이러한 프로그램을 상대적으로 더 많이 운영하고 있었다.

기업에서 핵심인재를 일반직원과 별도로 구분한다는 것은 인적자원 전략 및 인적자원에 대한 가치 부여 등을 파악하는 데 있어 중요하다.

핵심인재를 정의한다는 것은 핵심인력을 구분함으로써 이들에 대하여 별도로 관리를 하며 이를 통해 일반직원과는 다른 성과 창출을 기대한다는 것을 의미할 수 있다. <표 4-34>와 같이 이 연구의 표본을 살펴보면 제조업과 대기업에서 핵심인재에 대하여 별도의 정의가 더 많이 이루어지고 있는 것을 알 수 있었다. 전반적으로는 약 15.5%의 기업에서만 핵심인재에 대한 정의가 이루어지고 있었다.

〈표 4-34〉 일반직원과 구별되는 핵심인재에 대한 정의 여부

구분		N	예 (N=46)	아니요 (N=251)	차이검정
업력	10년 미만	58	19.0%	81.0%	$\chi^2=1.58$, $p=0.453$
	20년 미만	100	12.0%	88.0%	
	20년 이상	139	16.5%	83.5%	
산업	제조업	89	16.9%	83.1%	$\chi^2=0.18$, $p=0.67$
	서비스업	208	14.9%	85.1%	
전체 근로자 수	300인 미만	265	12.1%	87.9%	$\chi^2=21.88$, $p=0.000$
	300인 이상	32	43.8%	56.3%	
계		297	15.5%	84.5%	

〈표 4-35〉 핵심인재를 위한 별도의 인사제도 여부

구분		N	예 (N=25)	아니요 (N=21)	차이검정
업력	10년 미만	11	45.5%	54.5%	$\chi^2=2.22$, $p=0.329$
	20년 미만	12	41.7%	58.3%	
	20년 이상	23	65.2%	34.8%	
산업	제조업	15	40.0%	60.0%	$\chi^2=1.85$, $p=0.174$
	서비스업	31	61.3%	38.7%	
전체 근로자 수	300인 미만	32	46.9%	53.1%	$\chi^2=2.37$, $p=0.124$
	300인 이상	14	71.4%	28.6%	
계		46	54.3%	45.7%	

<표 4-35>와 같이 핵심인재를 위한 별도의 인사제도가 존재하는지를 살펴본 결과 업력이 증가할수록, 제조업보다는 서비스업에서, 그리고 중소기업보다는 대기업에서 별도의 인사제도를 운영하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 기업에서 핵심인재를 별도로 관리하며 별도의 인사제도를 운영한다는 것은 인적자원에 많은 가치를 부여하며, 인적자원에 대한 투자를 통해 많은 부가가치 창출을 기대하는 전략을 가지고 있다는 것을 의미한다. 이러한 의미에서 이 연구 표본의 기업들 중 약 절반 이상(약 54.3%)의 기업은 핵심인재에 대한 투자를 어느 정도 하고 있는 기업으로 보인다.

나. 청년층 신규 입사자의 일반적 특성

이 설문조사에 응한 구직자(신규 입사자)의 특징은 다음과 같다. <표 4-36>과 같이 이 연구에는 전문대졸 이상의 정규직 구직자(신규 입사자)가 약 85%를 차지하고 있으며, 월평균 임금수준은 약 60%가 200백만 원 미만인 것으로 나타났다. 특히, 상대적으로 이 연구의 표본인 청년 근로자 중 고학력 근로자와 정규직 근로자가 큰 비중을 차지하고 있음에도 불구하고 임금수준은 200만 원 미만인 경우가 50% 이상으로 나타난 것으로 보아, 청년 구직자들이 낮은 임금수준을 감내하고라도 일단 안정적인 고용 형태를 찾을 가능성이 높은 것으로 해석된다. 이와 관련하여 보다 자세한 특징을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-36〉 응답자 특성

구분		N	비중
성별	남자	269	52.1%
	여자	247	47.9%
최종 학력	고졸 이하	78	15.1%
	전문대졸 이상	438	84.9%
월평균 임금	200만 원 미만	313	60.7%
	200~300만 원 미만	176	34.1%
	300만 원 이상	27	5.2%
고용 형태	정규직	447	86.6%
	비정규직	69	13.4%
계		516	100.0%

<표 4-37>을 통해 확인할 수 있듯이 신규 입사자의 성별 월평균 임금 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 300만 원 이상을 받는 신규 입사자 중 약 74.1%가 남성, 약 25.9%가 여성이었다. 여성의 사회 진출이 빠르게 증가하고 있으나 여전히 여성의 임금은 남성보다 낮음을 짐작하게 한다. 특히, 이 연구의 대상이 신규 입사자이기 때문에 현재 노동 시장에서는 여성의 저임금 문제가 이미 취업 전 또는 취업의 첫 단계에서부터 발생하고 있다는 것을 단적으로 보여 주고 있다. 따라서 이러한 문제를 구직 단계 또는 취업 초기 단계에서부터 해결하지 않는다면 향후 보다 큰 문제를 야기할 수 있을 것이다.

〈표 4-37〉 응답자 성별에 따른 교차분석

구분		N	남자 (N=269)	여자 (N=247)	차이검정
최종 학력	고졸 이하	78	52.6%	47.4%	$x^2=0.01$, $p=0.934$
	전문대졸 이상	438	52.1%	47.9%	
월평균 임금	200만 원 미만	313	41.5%	58.5%	$x^2=36.2$, $p=0.000$
	200~300만 원 미만	176	67.6%	32.4%	
	300만 원 이상	27	74.1%	25.9%	
고용 형태	정규직	447	52.8%	47.2%	$x^2=0.59$, $p=0.442$
	비정규직	69	47.8%	52.2%	
계		516	52.1%	47.9%	

〈표 4-38〉 최종 학력에 따른 교차분석

구분		N	고등학교 졸업 (N=78)	전문대졸 (2·3년제) 졸업 (N=105)	대학교 졸업 (4년제) (N=319)	대학원 졸업 (N=14)	차이검정
성별	남자	269	15.2%	14.1%	66.9%	3.7%	$x^2=15.15$, $p=0.002$
	여자	247	15.0%	27.1%	56.3%	1.6%	
월평균 임금	200만 원 미만	313	19.2%	26.5%	54.3%	0.0%	$x^2=54.35$, $p=0$
	200~300만 원 미만	176	10.2%	10.8%	72.2%	6.8%	
	300만 원 이상	27	0.0%	11.1%	81.5%	7.4%	
고용 형태	정규직	447	14.5%	22.1%	60.9%	2.5%	$x^2=7.34$, $p=0.062$
	비정규직	69	18.8%	8.7%	68.1%	4.3%	
계		516	15.1%	20.3%	61.8%	2.7%	

<표 4-38>과 같이 최종 학력별 집단 차이가 존재하는지 여부를 확인할 수 있으며 성별에 따른 학력 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 물론 남성과 여성 모두 4년제 대학교 졸업자의 비율이 가장 높은 것은

로 나타났지만, 전문대졸(2·3년제)의 경우 여성이 남성에 비해 높은 비율을 차지하는 것을 알 수 있다.

한편, 학력 수준이 높아질수록 임금수준도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 기업 내에 학력별 임금 격차가 존재하는 것으로 해석할 수 있고, 노동시장에서 근로자의 학력 수준은 여전히 중요한 능력 요인으로 인정 받고 있으며, 근로자 임금 결정의 기준으로 사용되고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-39〉 월평균 임금에 따른 교차분석

구분		N	100만 원 미만 (N=1)	100~ 200만 원 미만 (N=312)	200~ 300만 원 미만 (N=176)	300~ 500만 원 미만 (N=27)	차이검정
성별	남자	269	0.0%	48.3%	44.2%	7.4%	$x^2=36.9$ p=0.000
	여자	247	0.4%	73.7%	23.1%	2.8%	
최종 학력	고졸 이하	78	0.0%	76.9%	23.1%	0.0%	$x^2=12.38$ p=0.006
	전문대졸 이상	438	0.2%	57.5%	36.1%	6.2%	
고용 형태	정규직	447	0.2%	57.0%	36.9%	5.8%	$x^2=16.5$ p=0.001
	비정규직	69	0.0%	82.6%	15.9%	1.4%	
계		516	0.2%	60.5%	34.1%	5.2%	

앞서 언급하였듯이 우리나라 청년 구직시장의 성별·학력별 임금 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 추가적으로 주목할 부분은 정규직 일수록 임금수준이 높은 것으로 나타났다는 것이며, 이는 정규직과 비정규직 근로자 사이에 임금이라는 보상 차이가 존재한다는 것을 보여 준다. 물론 비정규직 근로자의 경우 짧은 근로시간 등 여러 요인이 작용할 수 있다. 하지만 그렇다고 할지라도 비정규직의 임금 총액 수준

이 정규직에 비해 낮아 이들의 경제적 어려움은 정규직에 비하여 클 수밖에 없다고 보이며, 이러한 측면에 대한 논의가 필요하다.

<표 4-40>을 통해 알 수 있듯이 이 연구에 참여한 구직자(신규 입사자)의 경우 학력에 따른 직종 차이를 경험하고 있다. 전문대졸 이상 구직자(신규 입사자)의 경우 약 90.2%가 사무직에 근무하고 있다. 고졸 이하의 구직자(신규 입사자)의 경우도 사무직 종사 비율이 가장 높기는 하지만 전문직 종사자는 없으며, 서비스직, 판매직, 생산직 종사 비율은 전문대졸 이상 근로자 집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 각 직종에서 필요로 하는 적정한 수준의 학력이 차별적임을 확인할 수 있다. 이는 직종에 따라 수행하는 직무의 내용이나 요구되는 숙련수준 및 지식수준이 다르기 때문인 것으로 판단된다.

〈표 4-40〉 직종에 따른 교차분석

구분		N	전문직 (N=7)	사무직 (N=445)	서비스직 (N=38)	판매직 (N=7)	생산직 (N=7)	기술직 (N=12)	차이 검정
성별	남자	269	1.1%	81.0%	8.9%	2.2%	2.6%	4.1%	$\chi^2=20.96,$ $p=0.001$
	여자	247	1.6%	91.9%	5.7%	0.4%	0.0%	0.4%	
최종 학력	고졸 이하	78	0.0%	64.1%	23.1%	5.1%	3.8%	3.8%	$\chi^2=52.02,$ $p=0.000$
	전문대졸 이상	438	1.6%	90.2%	4.6%	0.7%	0.9%	2.1%	
월평균 임금	200만 원 미만	313	0.3%	85.6%	10.5%	1.0%	1.3%	1.3%	$\chi^2=25.74,$ $p=0.004$
	200~300만 원 미만	176	2.8%	86.4%	2.8%	1.7%	1.7%	4.5%	
	300만 원 이상	27	3.7%	92.6%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	
고용 형태	정규직	447	0.9%	88.1%	6.3%	1.3%	1.6%	1.8%	$\chi^2=17.37,$ $p=0.004$
	비정규직	69	4.3%	73.9%	14.5%	1.4%	0.0%	5.8%	
계		516	1.4%	86.2%	7.4%	1.4%	1.4%	2.3%	

제2절 조직특성 및 근로자 특성 분석

1. 조직특성

기업문화의 특성을 알아보고자 근로자를 대상으로 조직특성, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 대인신뢰, 조직신뢰 부분에 대하여 조사하고, 기업 인사 담당자를 대상으로 기업문화에 관계문화형(clan형), 혁신문화형(adhocracy형), 시장문화형(market형), 위계문화형(hierarchy형) 특성이 나타나는지와 조직구조의 공식화, 집권화, 전문화가 형성되어 있는지에 대하여 조사하여 분석하였다.

<표 4-41>과 같이 기업이 근로자에게 관심을 가지고 인정해 주며 도움을 주는지와 관련한 조직후원인식에 대하여 근로자를 대상으로 5점 척도로 조사한 결과, 전체 근로자는 약 3.24점으로 다소 미미하지만 긍정적으로 평가하였다. 남자와 여자는 조직특성에 대한 생각에 차이가 있었는데, 남자는 약 3.35점, 여자는 약 3.13점으로 여자보다 남자가 더 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 최종 학력에 따라서는 고졸 이하(약 3.19점)보다 전문대졸 이상(약 3.25점)이, 고용 형태에 따라서는 정규직(약 3.23점)보다 비정규직(약 3.34점) 근로자가 다소 높게 나타났다. 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있었는데, 월평균 임금이 많을수록 조직후원인식이 높은 것으로 나타났다. 원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 요인에 따라서는 취업정보가 부족해서(약 3.31점), 숙련수준이 맞지 않아서(약 3.30점), 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서(약 3.24점), 임금수준이 맞지 않아서(약 3.14점)의 순으로

나타났다. 이 연구의 표본에 따르면, 노동시장의 무형적 요인이라고 할 수 있는 조직문화와 인성의 부조화가 전체의 약 15%를 차지하고 있고, 나머지 약 85%는 노동시장의 유형적 요인이라고 할 수 있는 정보, 숙련, 임금의 부조화가 차지하고 있는 것으로 나타났다.

여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자가 기업이 본인의 목표와 가치를 고려하고 의견을 중요시하며, 본인에게 관심을 가지고 본인의 업무 능력에 대해 인정해 주며 도움을 주는 등과 관련한 조직후원인식에 대하여 긍정적으로 생각하고 있는 것

〈표 4-41〉 조직후원인식에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.35	T=3.744, p=0.000
	여자	247	3.13	
최종 학력	고졸 이하	78	3.19	T=-0.99, p=0.324
	전문대졸 이상	438	3.25	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.17	F=5.195, p=0.006
	200~300만 원 미만	176	3.34	
	300만 원 이상	27	3.46	
고용 형태	정규직	447	3.23	T=-1.335, p=0.183
	비정규직	69	3.34	
원하는 직장 취업에 결핍돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.31	F=2.083, p=0.102
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.30	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.14	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.24	
계		516	3.24	

으로 나타났다.

<표 4-42>와 같이 근로자 개인과 직무가 적합한지에 대하여 전체 근로자는 약 3.74점으로 그렇다고 생각하는 편인 것으로 나타났다. 남자는 약 3.79점, 여자는 약 3.68점으로 남자의 직무 적합성이 여자보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 고졸 이하와 전문대졸 이상은 각각 약 3.70점, 약 3.75점으로 비슷하였다. 월평균 임금이 200만 원 미만인 경우에는 약 3.68점, 200만 원 이상 300만 원 미만은 약 3.81점, 300만 원 이상은 약 3.97점으로 월평균 임금이 많을수록 근로자 개인과 직무 적합성이 높아졌다. 또한 정규직(약 3.72점)보다 비정규직(약 3.88점)으로 고용된 경우 근로자 개인과 직무의 적합성이 더 높게 나타났다. 원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 요인에 따라서는 취업 정보가 부족해서(약 3.80점), 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서(약 3.72점), 숙련수준이 맞지 않아서(약 3.72점), 임금수준이 맞지 않아서(약 3.71점)의 순으로 나타났으나 거의 차이가 없었다.

여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자가 직무내용과 책임에 대한 명확한 인지 및 목표, 업무결과 예측, 개인적 가치 및 목표와 조직의 가치 및 목표의 일치 등과 관련하여 개인과 직무의 적합성이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-42〉 개인-직무 적합성에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.79	T=2.275, p=0.023
	여자	247	3.68	
최종 학력	고졸 이하	78	3.70	T=-0.71, p=0.478
	전문대졸 이상	438	3.75	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.68	F=5.028, p=0.007
	200~300만 원 미만	176	3.81	
	300만 원 이상	27	3.97	
고용 형태	정규직	447	3.72	T=-2.143, p=0.033
	비정규직	69	3.88	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.80	F=0.831, p=0.477
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.72	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.71	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.72	
계		516	3.74	

<표 4-43>과 같이 근로자 개인과 조직이 적합한지에 대하여 전체 근로자는 약 3.5점으로 다소 그렇다고 생각하는 것으로 나타났다. 남자는 약 3.59점, 여자는 약 3.39점으로 남자의 조직 적합성이 여자보다 뚜렷하게 더 높게 나타났다. 최종 학력에 따라서는 고졸 이하가 약 3.46점, 전문대졸 이상이 약 3.5점으로 비슷하였다. 월평균 임금이 많을수록 근로자 개인과 조직 적합성이 높은 것으로 나타났으며, 정규직(약 3.49점)보다 비정규직(약 3.57점) 근로자의 조직 적합성이 다소 높았다. 원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 요인에 따라서는 취업정보가 부족해서(약 3.63점), 숙련수준이 맞지 않아서(약 3.52점), 기업의 조

직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서(약 3.43점), 임금수준이 맞지 않아서(약 3.40점)였던 경우의 순이었다.

여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자가 조직의 문화에 익숙하고, 강한 소속감, 조직이 추구하는 가치

〈표 4-43〉 개인-조직 적합성에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.59	T=3.406, p=0.001
	여자	247	3.39	
최종 학력	고졸 이하	78	3.46	T=-0.55, p=0.583
	전문대졸 이상	438	3.50	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.42	F=5.445, p=0.005
	200~300만 원 미만	176	3.60	
	300만 원 이상	27	3.73	
고용 형태	정규직	447	3.49	T=-0.883, p=0.378
	비정규직	69	3.57	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.63	F=3.271, p=0.021
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.52	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.40	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.43	
계		516	3.50	

와 목표를 중요시하는 등과 관련하여 개인과 조직의 적합성이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4-44>와 같이 직장의 상관과 동료들을 신뢰하고 있는지에 대하여 전체 근로자는 약 3.86점으로 신뢰하고 있는 편인 것으로 나타났다.

남자는 약 3.91점, 여자는 약 3.82점으로 여자보다 남자가 상관 및 동료들을 더 신뢰하고 있었다. 고졸 이하(약 3.81점)와 전문대졸 이상(약 3.87점), 정규직(약 3.85점)과 비정규직(약 3.92점)에 따라서는 큰 차이가 없었다. 월평균 임금에 따라 대인신뢰 부분에 유의미한 차이가 있었는데, 월평균 임금이 많을수록 상관 및 동료들을 신뢰하고 있는 정도가 높았다. 원하는 직장 취업에 걸림들이 된 요인에 따라서는 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서(약 3.91점), 취업정보가 부족해서(약 3.90점), 숙련수준이 맞지 않아서(약 3.88점), 임금수준이 맞지 않아서(약 3.79점)의 순으로 나타났다.

〈표 4-44〉 대인신뢰에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.91	T=1.547, p=0.122
	여자	247	3.82	
최종 학력	고졸 이하	78	3.81	T=-0.736, p=0.462
	전문대졸 이상	438	3.87	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.82	F=4.142, p=0.016
	200~300만 원 미만	176	3.90	
	300만 원 이상	27	4.17	
고용 형태	정규직	447	3.85	T=-0.786, p=0.432
	비정규직	69	3.92	
원하는 직장 취업에 걸림들이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.90	F=0.881, p=0.451
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.88	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.79	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.91	
계		516	3.86	

여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록 상관은 정직하고 공정하며, 직무상 어려움에 있어 동료들은 본인에게 도움을 줄 것이고 동료들의 역량을 믿는 등과 관련한 대인신뢰 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4-45>와 같이 조직에 대해 신뢰하고 있는지에 대하여 전체 근로자는 약 3.61점으로 다소 신뢰하고 있는 편이었다. 남자와 여자의 조직을 신뢰하는 정도에는 차이가 있었는데 남자는 약 3.68점, 여자는 약 3.53점으로 남자가 여자보다 조직을 더 신뢰하는 것으로 나타났다. 최종 학력에 따라서는 고졸 이하와 전문대졸 이상이 각각 약 3.61점으로 같았다. 월평균 임금이 200만 원 미만인 경우에는 약 3.56점,

〈표 4-45〉 조직신뢰에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.68	T=2.472, p=0.014
	여자	247	3.53	
최종 학력	고졸 이하	78	3.61	T=0.000, p=1.000
	전문대졸 이상	438	3.61	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.56	F=2.478, p=0.085
	200~300만 원 미만	176	3.65	
	300만 원 이상	27	3.85	
고용 형태	정규직	447	3.59	T=-1.265, p=0.206
	비정규직	69	3.71	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.70	F=2.843, p=0.037
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.68	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.52	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.48	
계		516	3.61	

200만 원 이상 300만 원 미만은 약 3.65점, 300만 원 이상은 약 3.85점으로 월평균 임금이 많을수록 높게 나타났다. 고용 형태에 따라 정규직은 약 3.59점, 비정규직은 약 3.71점으로 비정규직이 다소 높았다.

원하는 직장 취업에 걸림들이 된 요인에 따라서는 취업정보가 부족해서(약 3.70점), 숙련수준이 맞지 않아서(약 3.68점), 임금수준이 맞지 않아서(약 3.52점), 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서(약 3.48점)의 순으로 나타났다.

여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자에서 조직은 구성원의 의견을 반영하려고 노력, 공정한 대우, 조직장래를 위한 현명한 결정을 하며, 인사관리제도가 공정하게 운영되고 있는 등과 관련하여 조직을 신뢰하는 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4-46>과 같이 기업의 조직구조에서 공식화 부분에 대하여 전체 평균은 약 3.23점으로 미미하지만 다소 공식화되어 있는 편인 것으로 나타났다. 업력이 길어질수록 높게 나타났고, 제조업(약 3.26점)과 서비스업(약 3.22점)은 비슷하게 나타났다. 또한 중소기업(약 3.22점)보다는 대기업(약 3.36점)이 높았다. 업력이 길어질수록, 중소기업보다는 대기업에서 조직 구성원들 개인이 주관하여 스스로 의사결정을 하고 많은 재량이 주어졌으며, 규칙을 준수하도록 통제받고 직무성과를 문서화된 기록으로 유지하고 있는 등과 관련한 조직구조의 공식화가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-46〉 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 공식화 정도

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.20	F=0.336, p=0.715
	20년 미만	100	3.22	
	20년 이상	139	3.26	
산업	제조업	89	3.26	T=-1.42, p=0.157
	서비스업	208	3.22	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.22	T=-0.853, p=0.395
	300인 이상	32	3.36	
계		297	3.23	

〈표 4-47〉 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 집권화 정도

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.07	F=1.907, p=0.15
	20년 미만	100	3.05	
	20년 이상	139	3.18	
산업	제조업	89	3.21	T=1.839, p=0.981
	서비스업	208	3.08	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.12	T=0.023, p=0.981
	300인 이상	32	3.11	
계		297	3.12	

<표 4-47>과 같이 기업의 조직구조에서 집권화 부분에 대하여 약 3.12점으로 특별히 집권화되어 있지는 않았다. 그러나 업력이 길어질수록 높게 나타났고 서비스업(약 3.08점)보다 제조업(약 3.21점)에서 높았으며, 중소기업(약 3.12점)과 대기업(약 3.11점)은 비슷하였다. 업

력이 길어질수록, 서비스업보다는 제조업에서 조직 구성원 개인의 의사결정은 상급자의 승인 없이 이루어지기 어렵고, 신규직원 배치/직원 승진/새로운 정책 및 프로그램 채택에 관한 의사결정에 조직 구성원들이 참여하는 것과 같은 조직구조의 집권화가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-48>과 같이 기업의 조직구조에서 전문화 부분에 대하여 약 3.45점으로 다소 전문화되어 있는 편인 것으로 나타났다. 업력이 20년 이상(약 3.39점)의 기업보다 10년 미만(약 3.48점), 10년 이상 20년 미만(약 3.53점)의 기업이 높은 것으로 나타났다. 제조업(약 3.43점)과 서비스업(약 3.46점), 중소기업(약 3.45점)과 대기업(약 3.46점)에 따라서는 비슷하였다. 업력이 20년 이상인 기업보다 20년 미만인 기업에서 인사 담당자가 대부분의 일을 주관하고, 전문적인 직무영역에서 관련 회의에 참석하거나 관련 보고서를 제출하는 것과 같은 조직구조의 전문화가 보다 잘 이루어져 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-48〉 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 전문화 정도

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.48	F=1.291, p=0.277
	20년 미만	100	3.53	
	20년 이상	139	3.39	
산업	제조업	89	3.43	T=-0.4, p=0.69
	서비스업	208	3.46	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.45	T=-0.063, p=0.95
	300인 이상	32	3.46	
계		297	3.45	

2. 기업문화

기업의 조직문화에 대하여 기업의 인사 담당자가 관계문화형(clan) 특성에 따라 평가하였을 때, <표 4-49>와 같이 약 3.57점으로 다소 그런 편이었다. 조직문화의 관계문화형 특성으로는 가족적인 분위기, 팀워크, 상호간의 합의 중시와 활발한 참여, 조직애와 상호 신뢰를 바탕으로 한 응집력, 구성원 개발에의 중점 등이 있다. 업력에 따라서는 10년 미만보다 10년 이상의 기업에서 다소 높게 나타났고, 제조업(약 3.49점)보다는 서비스업(약 3.60점)이 높았다. 그리고 중소기업(약 3.55점)보다 대기업(약 3.68점)에서 상대적으로 관계문화형 특성의 조직문화가 잘 형성되어 있는 것으로 나타났다.

<표 4-49> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 관계문화형 특성 수준

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.50	F=0.306, p=0.737
	20년 미만	100	3.59	
	20년 이상	139	3.58	
산업	제조업	89	3.49	T=-1.11, p=0.268
	서비스업	208	3.60	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.55	T=-0.89, p=0.374
	300인 이상	32	3.68	
계		297	3.57	

〈표 4-50〉 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 혁신문화형 특성 수준

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.22	F=0.89, p=0.412
	20년 미만	100	3.20	
	20년 이상	139	3.09	
산업	제조업	89	3.19	T=0.493, p=0.622
	서비스업	208	3.14	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.16	T=0.689, p=0.491
	300인 이상	32	3.06	
계		297	3.15	

<표 4-50>과 같이 기업의 조직문화에 대해 혁신문화형(adhocracy형) 특성에 따라 평가하였을 때, 약 3.15점으로 특별히 잘 형성되어 있지는 않았다. 조직문화의 혁신문화형 특성으로는 역동적인 기업가적 특성, 구성원의 도전정신/창의성/자율성/독창성 추구, 혁신과 개발에 대한 몰입에 근거한 응집력, 첨단 강조, 새로운 것의 시도와 기회 창출 등이 있다. 업력이 20년 이상(약 3.09점)으로 긴 기업보다 10년 미만(약 3.22점)과 10년 이상 20년 미만(약 3.20점)으로 얼마 되지 않은 기업에서 혁신문화형 특성이 더 높은 것으로 나타났다. 서비스업(약 3.14점)보다 제조업(약 3.19점)에서, 대기업(약 3.06점)보다 중소기업(약 3.16점)에서 다소 높게 나타났다.

<표 4-51>과 같이 기업의 조직문화에 대해 시장문화형 특성에 따라 평가하였을 때, 약 3.2점으로 특별히 잘 형성되어 있지는 않았다. 조직문화의 시장문화형 특성으로는 결과지향적, 구성원 간 경쟁적/성취지향적, 높은 수준의 성과 추구, 성취/목표 달성에 의한 응집력, 진취

성과 승리에 대한 성취감, 높은 목표의 달성 및 시장에서의 승리 중시 등이 있다. 업력에 따른 결과는 비슷하였고, 기업 규모에 따라서는 대기업보다 중소기업에서 다소 높게 나타났다. 서비스업(약 3.15점)보다는 제조업(약 3.33점)에서 시장문화형 특성이 더 잘 나타났다.

<표 4-51> 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 시장문화형 특성 수준

(단위: 개, 점)

구분	N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	F=0.095, p=0.91
	20년 미만	100	
	20년 이상	139	
산업	제조업	89	T=1.92, p=0.056
	서비스업	208	
전체 근로자 수	300인 미만	265	T=0.586, p=0.558
	300인 이상	32	
계	297	3.20	

<표 4-52>와 같이 기업의 조직문화에 대해 위계문화형 특성은 약 3.62점으로 다른 특성에 비하여 비교적 형성이 잘되어 있는 편으로 나타났다. 조직문화의 위계문화형 특성으로는 통제적/구조화, 고용 안정/조직 순응/예측 가능성/상호간 안정된 관계 유지, 공식적인 규칙과 규정에 의한 응집력, 순조로운 조직 운영 중시, 능률/통제 및 유연한 조직 운영 강조 등이 있다. 업력에 따라서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나는데, 업력이 길수록 위계문화형 조직문화가 형성되어 있는 것으로 나타났다. 또한 중소기업(약 3.58점)과 대기업(약 3.98점) 간 차이가 컸는데, 대기업에서 위계문화형 조직문화가 특히 자리잡고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-52〉 업력·산업·전체 근로자 수에 따른 위계문화형 특성 수준

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
업력	10년 미만	58	3.41	F=5.099, p=0.007
	20년 미만	100	3.59	
	20년 이상	139	3.73	
산업	제조업	89	3.60	T=-0.337, p=0.737
	서비스업	208	3.63	
전체 근로자 수	300인 미만	265	3.58	T=-3.292, p=0.001
	300인 이상	32	3.98	
계		297	3.62	

3. 근로자 특성 분석

가. 청년층 구직의 유형적 요인

여러 요인들을 분석한 결과 구직활동 시 임금수준이 맞지 않아 어려움을 겪은 집단의 경우 보수에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다. 이는 근로자 본인이 기대하는 임금수준이 높기에 고용 형태와 상관없이 취업 후 임금소득이 본인의 기대에 미치지 못하였기 때문으로 해석될 수 있으며, 미취업 상태에 대한 불안감에 의해 불만족스러운 임금조건을 감내하면서 취업을 선택한 결과로도 해석할 수 있다. 따라서 청년 구직자들의 고용가능성을 높이는 데 주력함은 물론 이들이 만족스러운 일자리로 진입할 수 있도록 지원하는 방안이 수립되어야 할 것으로 보인다. 또한 응답자인 신규 입사자들은 IMF 경제위기와 같은 급격한 상황 변화를 목격한 세대이므로 평생직장에 대한 확신이 적으며

사회의 불확실성에 따른 불안을 가지고 있다. 따라서 이들에게는 업무의 만족도나 성취감과 같은 내적·정신적인 보상도 중요하지만 불안감을 낮출 수 있는 금전보상 등의 직접적인 보상이 보다 중요하다. 그리고 만약 금전보상 수준이 낮다면 합리적인 근무시간, 편리한 업무환경 등과 같은 이를 대체할 수 있을 만한 조건들이 제공되어야 할 것이다.

<표 4-53>과 같이 집단별 차이가 유의하지는 않지만 청년 구직자(신규 입사자)의 유형적 요구 중 보수에 대한 의견은 다음과 같다. 먼저 유의하게 나타나지는 않았지만 고졸 이하의 구직자(신규 입사자)의 보수에 대한 욕구가 전문대졸 이상의 구직자(신규 입사자)에 비해 높은

〈표 4-53〉 유형적 요인(보수)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.90	T=-0.002, p=0.999
	여자	247	3.90	
최종 학력	고졸 이하	78	3.93	T=0.487, p=0.626
	전문대졸 이상	438	3.89	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.90	F=0.037, p=0.964
	200~300만 원 미만	176	3.91	
	300만 원 이상	27	3.88	
고용 형태	정규직	447	3.92	T=2.221, p=0.027
	비정규직	69	3.76	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.88	F=4.821, p=0.003
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.80	
	임금수준이 맞지 않아서	154	4.03	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.87	
계		516	3.90	

것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 학력, 연령 등 각 개인의 인적 속성이 중요한 임금 결정 요인으로 작용하여 왔고, 실제로 현재까지 학력에 따른 임금 격차가 존재할 가능성이 크며, 이로 인해 저학력자의

〈표 4-54〉 유형적 요인(지위)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.36	T=0.647, p=0.518
	여자	247	3.31	
최종 학력	고졸 이하	78	3.18	T=-1.625, p=0.108
	전문대졸 이상	438	3.36	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.30	F=1.805, p=0.165
	200~300만 원 미만	176	3.37	
	300만 원 이상	27	3.54	
고용 형태	정규직	447	3.35	T=1.287, p=0.199
	비정규직	69	3.23	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.39	F=2.324, p=0.074
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.20	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.39	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.39	
계		516	3.34	

임금에 대한 욕구가 크게 나타난 것으로 볼 수 있다. 한편, 특이한 점은 실제 신규 입사 후 300만 원 이상의 월급을 받고 있는 근로자와 정규직 근로자와 보수에 대한 욕구가 저임금자 및 비정규직 근로자 집단에 비해 높다는 점이다. 이는 상대적으로 고임금자와 정규직의 경

우 기업의 가치 창출 과정에서 더욱 중요한 역할을 수행할 가능성이 크며, 그로 인해 증대된 협상력을 기반으로 더 큰 경제적 요구를 한 결과로 판단된다.

<표 4-54>를 살펴보면 유의하지는 않지만 청년 구직자(신규 입사자) 중 상대적 고임금 집단이 저임금 집단에 비해 지위에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다. 이는 임금에 대한 욕구가 어느 정도 충족된 다음에는 직장 내 지위 상승을 통한 성장 욕구가 발생하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4-55〉 유형적 요인(고용안정)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.77	T=-1.263, p=0.207
	여자	247	3.85	
최종 학력	고졸 이하	78	3.98	T=2.232, p=0.026
	전문대졸 이상	438	3.78	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.82	F=0.545, p=0.58
	200~300만 원 미만	176	3.78	
	300만 원 이상	27	3.93	
고용 형태	정규직	447	3.80	T=-0.935, p=0.35
	비정규직	69	3.89	
원하는 직장 취업에 결림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.79	F=1.301, p=0.273
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.73	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.90	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.84	
계		516	3.81	

<표 4-55>와 같이 고용안정에 대한 욕구는 고졸 이하 구직자(신규 입사자) 집단에서 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 고졸 이하 구직자(신규 입사자)의 고용안정이 고학력자에 비해 상대적으로 낮기 때문인 것으로 판단된다. 또한 상대적으로 고학력자에게 보다 많은 취업의 기회가 제공됨으로써 안정된 일자리를 얻게 되는 비율도 더 높게 보인다. 그리고 유의하지는 않지만 비정규직과 여성의 경우 고용안정에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다. 이 분석결과는 취약계층의 고용안정에 대한 높은 욕구를 보여 준다고 할 수 있다.

<표 4-56>과 같이 청년 구직자(신규 입사자)들은 직장을 구하는 데 있어 다음과 같은 사항을 중시하는 것으로 나타났다. 먼저, 집단별로 공통되게 가장 중시하고 있는 것은 숙련 및 경력과 직무지식이었다. 반면 학력은 남성의 경우 세 번째, 여성의 경우 네 번째 중요한 요인으로 고려되었다. 이러한 결과는 학교교육과 산업수요의 괴리를 보여 주는 것으로 해석할 수 있다. 산업 및 기술의 변화가 점차 빨라지고 있음에도 불구하고 학교교육과정은 이러한 변화를 따라가지 못하고 있기 때문에 학교를 갓 졸업한 청년 구직자들의 숙련 및 직무에 대한 지식은 산업계의 수요에 부응하지 못하는 것으로 보인다.

신규 입사자들이 취업을 할 때 가장 중요하다고 생각하는 무형적 요인은 조직 적합성과 인성인 것으로 나타났다. 구직자가 입사를 고려하는 시점에 자신이 속하게 될 기업과의 적합성 그리고 자신이 수행하게 될 직무와의 적합성을 인식하게 되면 이로 인해 기업에 대한 긍정적인 태도가 형성되었다는 것이다.

〈표 4-56〉 직장을 구하는 데 있어서 가장 중요하게 고려되는
항목 두 가지(복수응답)에 대한 교차분석

구분		N	학력 (또는 학벌)	숙련 및 경력	자격 소지 여부	직무 지식	외국어 능력
성별	남자	269	19.3%	46.1%	12.6%	34.9%	12.6%
	여자	247	16.6%	42.5%	22.7%	31.6%	8.1%
최종 학력	고졸 이하	78	21.8%	57.7%	20.5%	25.6%	2.6%
	전문대졸 이상	438	17.4%	42.0%	16.9%	34.7%	11.9%
월평균 임금	200만 원 미만	313	15.7%	46.6%	20.1%	31.9%	10.9%
	200~300만 원 미만	176	21.6%	42.0%	14.2%	33.5%	9.7%
	300만 원 이상	27	22.2%	33.3%	7.4%	48.1%	11.1%
고용 형태	정규직	447	18.6%	43.6%	17.4%	31.8%	10.1%
	비정규직	69	14.5%	49.3%	17.4%	43.5%	13.0%
계		516	18.0%	44.4%	17.4%	33.3%	10.5%

구분		조직 적합성	인성	외부인의 추천서	직원의 추천	연령	가족 배경
성별	남자	37.2%	28.3%	0.7%	1.1%	3.7%	0.4%
	여자	42.1%	25.5%	0.4%	0.0%	5.3%	1.2%
최종 학력	고졸 이하	33.3%	26.9%	0.0%	1.3%	6.4%	1.3%
	전문대졸 이상	40.6%	26.9%	0.7%	0.5%	4.1%	0.7%
월평균 임금	200만 원 미만	34.8%	28.1%	0.3%	0.6%	5.8%	1.0%
	200~300만 원 미만	47.2%	25.0%	0.6%	0.6%	2.3%	0.6%
	300만 원 이상	44.4%	25.9%	3.7%	0.0%	3.7%	0.0%
고용 형태	정규직	40.9%	28.2%	0.7%	0.4%	4.0%	0.9%
	비정규직	30.4%	18.8%	0.0%	1.4%	7.2%	0.0%
계		39.5%	26.9%	0.6%	0.6%	4.5%	0.8%

〈표 4-57〉 원하는 직장을 얻는 데 있어서 가장 걸림돌이 되는
요인에 대한 교차분석

구분		N	취업정보가 부족해서 (N=138)	숙련 수준이 맞지 않아서 (N=145)	임금 수준이 맞지 않아서 (N=154)	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서 (N=79)	차이검정
성별	남자	269	26.8%	27.1%	30.1%	16.0%	x ² =0.37 p=0.947
	여자	247	26.7%	29.1%	29.6%	14.6%	
최종 학력	고졸 이하	78	12.8%	33.3%	35.9%	17.9%	x ² =9.1 p=0.028
	전문대졸 이상	438	29.2%	27.2%	28.8%	14.8%	
월평균 임금	200만 원 미만	313	25.9%	26.8%	32.6%	14.7%	x ² =7.9 p=0.246
	200~300만 원 미만	176	25.6%	30.7%	26.1%	17.6%	
	300만 원 이상	27	44.4%	25.9%	22.2%	7.4%	
고용 형태	정규직	447	28.4%	27.1%	28.9%	15.7%	x ² =6.1 p=0.107
	비정규직	69	15.9%	34.8%	36.2%	13.0%	
원하는 직장 취업에 걸림돌 이 된 것	취업정보가 부족해서	138	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	x ² =1548 p=0.000
	숙련수준이 맞지 않아서	145	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	
	임금수준이 맞지 않아서	154	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
계		516	26.7%	28.1%	29.8%	15.3%	

그러나 앞서 살펴보았듯이 실제로 취업을 하는 데 있어서 기업의 조직문화와 개인 인성의 적합한 정도는 다른 요인에 비해 상대적으로 중요하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 구직과정에서 구직자는 스스로 기업문화와 개인의 적합성을 중요하게 인식하고 있지만, 실제로 취업

에 이르기 위해서는 숙련수준이 요구되는 것으로 예상된다.

나. 직업가치(job value)와 청년층 구직 행위

실제로 청년들이 노동시장에서 경험하고 있는 문제 중 하나는 청년 개인이 가지는 직업에 대한 기대들이 충족되지 않을 경우 청년 구직자와 기업 간 부조화가 높아진다는 점이다. 이 연구는 청년 개인이 갖고 있는 직업에 대한 기대에 대해 ‘직업가치(job value)’ 개념으로 살펴보고자 한다. 먼저, 일반적으로 개인이 자신의 삶의 일부로서 직업을 선택할 때에는 단순히 임금이나 복리후생과 같은 경제적 요인뿐만 아니라 다양한 사회적·심리적 요인들이 작용할 수 있다. 이를 체계적으로 정리하는 개념 중의 하나가 ‘직업가치(job value)’ 개념이다(오성욱, 2013).

직업가치(job value)는 직업을 선택하고 직업생활을 영위하면서 바람직하다고 생각하는 신념 체계라고 할 수 있다(Zytowski, 1970). 이러한 직업가치는 직무에 대한 보편적인 가치가 아닌 개인적 인식이라는 점에 주목해야 한다. 직업가치는 직업을 바라보는 관점에 따라 직무 자체에 의미를 두는 내재적 가치(internal job value)와 직무에 수반되는 이익이나 보상에 의미를 두는 외재적 가치(external job value)로 구분된다(Kalleberg, 1977). 내재적 직업가치는 적성, 흥미, 인간관계, 능력과 같은 직업활동 자체와 관련이 있으며, 외재적 직업가치는 임금, 복리후생, 사회적·경제적 인식 등을 의미한다(박현주, 2007).

구직자들이 가진 직업가치는 개인이 실제로 노동시장에서 구직활동 영역을 정하고 취업을 하는 데 있어 기준 역할을 하게 된다. 이미 우리나라의 청년 노동시장의 인력수급은 부조화 현상에 의해 상당히 왜

꼭되고 있는 것으로 나타나고 있으며, 교육제도와 직장 간의 분절로 인하여 산업변화 및 기업들의 인력수요 변화에 대한 정보가 학교로 정확히 전달되지 않고 있다. 이에 따라 청년 구직자들은 졸업 후 진로와 직업을 결정하는 데 어려움을 겪고 있다. 특히, 이들이 취업을 한다고 하더라도 이들이 가진 직업가치관을 기반으로 직장에 대한 충분한 만족감을 얻을 수 있을지에 대해 확신할 수 없다(오성욱, 2013). 따라서 청년 구직자의 직업가치관은 직장계획에 영향을 미치며, 입사 후 기업과의 부조화 해소에 새로운 대안이 될 수 있다고 사료된다.

이 연구는 청년 구직자의 내재적 직업가치관을 살펴보려고 한다. 이에 따라 직업활동 자체에 가치를 두는 직업가치관으로 내재적 직업가치관을 정의하며, 직업활동을 통하여 자신의 능력을 발휘하고 직무능력을 향상시키는 데 가치를 부여하는 능력, 직업활동을 통하여 이웃 및 사회에 기여하는 데 가치를 부여하는 능력, 직업활동을 통하여 성취감을 느끼는 데 가치를 부여하는 능력의 세 가지 측면을 살펴보고자 한다.

먼저, 직업가치 중 능력에 대한 분석결과는 <표 4-58>과 같다. 구직자(신규 입사자)의 경우 학력, 월평균 임금, 고용 형태에 따른 능력에 대한 직업가치는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 주목해야 할 부분은 성별에 따라 능력에 대한 직업가치가 유의미한 차이를 보인다는 점이다. 남성의 경우 여성에 비하여 현재 자신이 보유한 기술을 업무에 사용하거나 지속적으로 이러한 기술을 배우고 향상시킬 수 있는 직업에 대한 욕구가 보다 큰 것으로 보인다. 이는 일반적으로 우리나라의 현실상 장기적으로 직장에 속해 있을 가능성이 높은 남성의 경우 여성보다 현재 직장에서의 새로운 기술 향상 및 습득에 더 호의적인 반응을 보인 것으로 판단된다.

〈표 4-58〉 직업가치(능력)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.71	T=2.525, p=0.012
	여자	247	3.58	
최종 학력	고졸 이하	78	3.60	T=-0.737, p=0.461
	전문대졸 이상	438	3.65	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.64	F=0.226, p=0.798
	200~300만 원 미만	176	3.65	
	300만 원 이상	27	3.72	
고용 형태	정규직	447	3.63	T=-1.146, p=0.252
	비정규직	69	3.72	
계		516	3.65	

한편, <표 4-59>를 통해 알 수 있듯이 사회 공헌 및 기여를 통한 업무 가치에 대한 근로자의 욕구는 집단별 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 4-59〉 직업가치(기여)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.34	T=1.637, p=0.102
	여자	247	3.23	
최종 학력	고졸 이하	78	3.21	T=-0.943, p=0.346
	전문대졸 이상	438	3.30	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.22	F=2.874, p=0.057
	200~300만 원 미만	176	3.39	
	300만 원 이상	27	3.41	
고용 형태	정규직	447	3.29	T=-0.127, p=0.899
	비정규직	69	3.30	
계		516	3.29	

마지막으로 <표 4-60>을 살펴보면 직업을 통한 성취감에 대한 욕구는 임금수준에 따라 달라지는 것으로 나타난다. 분석결과 임금이 월 300만 원 이상인 집단의 성취에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다. 이는 임금을 통해 기본적인 직업에 관한 욕구가 충족된 이후에 성취감과 같은 자아실현과 자기발전의 욕구가 발생하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-60> 직업가치(성취)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.65	T=0.754, p=0.451
	여자	247	3.61	
최종 학력	고졸 이하	78	3.52	T=-1.509, p=0.132
	전문대졸 이상	438	3.65	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.58	F=3.387, p=0.035
	200~300만 원 미만	176	3.68	
	300만 원 이상	27	3.90	
고용 형태	정규직	447	3.61	T=-1.289, p=0.198
	비정규직	69	3.73	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.71	F=1.147, p=0.33
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.63	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.56	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.62	
계		516	3.63	

다. 진로자기효능감(self-efficacy)과 청년층 구직 행위

자기효능감은 개인이 자신의 행동을 선택·수행·지속하는 전 과정에 영향을 미치는 변인으로서 행동과 행동 변화 사이의 주요 매개체이다(Bandura, 1977). 이러한 자기효능감은 개인의 사고, 감정, 동기부여, 행위 등에 영향을 미침으로써 개인 행위의 결정에 중심적 역할을 수행하기 때문에 행동을 추진해 나가는 욕구(동기)와 더불어 구직자의 구직활동의 핵심 요인으로 작용한다(박현희, 2009).

앞서 언급한 바와 같이 자기효능감이 다양한 심리적 변인들을 설명하고 예측에 유용하며 1986년 헤케트(Hackett)와 베헤(Betz)는 자기효능감을 ‘진로자기효능감(career self-efficacy)’으로 개념화하여 진로선택에 적용하기도 하였다. 실제로 선행연구에서도 진로자기효능감이 직업선택 및 진로의사결정에 유의미한 영향력이 있다고 밝혀진 바 있다(김남순·배종훈, 1998).

따라서 이 연구는 진로자기효능감을 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 자신 자신의 능력에 대한 신념으로 정의하고, 이것이 개인에게 진로개척에 주요한 자기기준점을 제공하여 자신이 정한 직업영역에 도달하고자 하는 목표를 설정하게 할 것이라 판단하였다. 따라서 진로 자기효능감을 기반으로 발현될 구직욕구 및 성취동기는 청년 구직자 자신의 확고한 의사를 반영하는 것으로 개인의 구직 관련 의사결정의 주요한 원인이 될 것이라 사료된다(유은정, 2004).

한편, 청년 구직자가 지닌 스스로 취업할 수 있다는 자신감 정도가 구직활동을 더 성공적으로 이끌 수 있는 중요한 변인임에도 불구하고 그에 관한 연구는 부족한 상황이다. 이에 이 연구에서는 청년 구직자

의 진로자기효능감이 구직욕구 및 입사 후 만족감에 미치는 영향에 대해 알아보려고 한다(박현희, 2009).

이 연구에서 진로효능감은 이기학·이학주(2000)가 대학생을 대상으로 타당화한 1983년 테일러(Taylor)와 베티(Betz)의 진로의사결정 자기효능감 척도(CDMSES: career decision-Making self-efficacy scale) 단축형을 사용하였다. 자기평가, 직업정보, 미래계획, 문제해결, 목표설정 등 5개의 하위 요인으로 구성되어 있다.

자기평가는 자신의 가치와 욕구 및 능력 등을 정확히 평가하고 그에 적합한 직업을 평가할 수 있는 자신감을 나타내며, 직업정보는 관심을 가진 직업을 찾아내고 그 직업의 조건들을 탐색할 수 있는 자신감을 나타낸다. 다음으로 미래계획은 취업 및 진로에 대해 계획을 세우고 이를 실천할 수 있다는 자신에 대한 믿음을 나타내며, 문제해결은 진로상의 어려움에 처하였을 때 난관을 어떻게 헤쳐 나갈 것이라는 믿음을 의미한다. 마지막으로 목표설정은 자신의 학업 및 진로를 후회 없고 자신 있게 결정할 수 있는 자신감을 의미한다. 이에 관한 분석결과는 <표 4-61>과 같다.

신규 입사자의 경우 학력 수준이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 이는 여러 가지 의미를 지닐 수 있는데 먼저 아직까지 기업에서도 일정 수준 이상의 학력을 요구하고 있고 따라서 높은 학력을 가진 청년 구직자들의 자신감이 높기 때문인 것으로 볼 수 있다. 또는 반대로 입사 후에 상대적으로 낮은 학력이 개인의 진로선택, 목표, 포부 등에 영향을 미치거나 자신감을 저해하였다고 볼 수도 있다.

〈표 4-61〉 자기효능감에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.46	T=1.272, p=0.204
	여자	247	3.39	
최종 학력	고졸 이하	78	3.29	T=-2.149, p=0.032
	전문대졸 이상	438	3.45	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.38	F=2.254, p=0.106
	200~300만 원 미만	176	3.48	
	300만 원 이상	27	3.54	
고용 형태	정규직	447	3.42	T=-0.265, p=0.791
	비정규직	69	3.44	
계		516	3.42	

라. 성격과 청년층 구직 행위

청년 구직자(신규 입사자)의 성격5요인에 대한 분석결과는 <표 4-62>와 같다. 먼저, 경험에 대한 개방성은 정규직보다 비정규직 근로자가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상대적으로 고용불안정성을 경험하고 있는 비정규직 근로자의 경우 다양한 경험 등이 구직을 위한 자산이 될 수 있어 새로운 경험에 대해 보다 적극적인 성향을 보유하게 된 것으로 추측하여 볼 수 있다.

〈표 4-62〉 성격5요인(경험에 대한 개방성)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.77	T=0.019, p=0.985
	여자	247	3.77	
최종 학력	고졸 이하	78	3.66	T=-1.504, p=0.133
	전문대졸 이상	438	3.79	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.76	F=0.073, p=0.93
	200~300만 원 미만	176	3.78	
	300만 원 이상	27	3.81	
고용 형태	정규직	447	3.74	T=-2.082, p=0.038
	비정규직	69	3.92	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.83	F=2.607, p=0.051
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.68	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.73	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.91	
계		516	3.77	

〈표 4-63〉 성격5요인(친화성)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.94	T=2.308, p=0.021
	여자	247	3.83	
최종 학력	고졸 이하	78	3.73	T=-2.489, p=0.015
	전문대졸 이상	438	3.91	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.84	F=4.327, p=0.014
	200~300만 원 미만	176	3.94	
	300만 원 이상	27	4.10	
고용 형태	정규직	447	3.88	T=-0.825, p=0.41
	비정규직	69	3.94	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.94	F=1.846, p=0.138
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.86	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.82	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.96	
계		516	3.89	

<표 4-63>과 같이 성격5요인 중 친화성은 남성과 전문대졸 이상의 학력을 가진 집단에서 높은 것으로 분석되었다. 친화성은 앞서 언급한 바와 같이 근로자의 대인관계를 예측할 수 있는 지표이다. 따라서 이 조사결과를 통하여 청년 구직자(신규 입사자)의 경우 남성과 고학력자의 경우 친화력이 높으며 상대적으로 입사 후 직장 적응 가능성이 높을 수 있음을 예측하여 볼 수 있다.

〈표 4-64〉 성격5요인(성실성)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.97	T=3.821, p=0.000
	여자	247	3.78	
최종 학력	고졸 이하	78	3.72	T=-2.806, p=0.005
	전문대졸 이상	438	3.91	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.82	F=4.527, p=0.011
	200~300만 원 미만	176	3.95	
	300만 원 이상	27	4.07	
고용 형태	정규직	447	3.86	T=-1.742, p=0.082
	비정규직	69	3.99	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.94	F=0.832, p=0.477
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.84	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.86	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.90	
계		516	3.88	

<표 4-64>와 같이 성격5요인 중 성실성은 남성, 전문대졸 이상, 300만 원 이상의 임금을 받고 있는 신규 입사자가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 언급한 바와 같이 성실성이 학업 및 직업수행 성취도와 높은 상관관계를 보인다는 것과 일맥상통하는 것으로 판단된다. 즉, 전문대졸 이상의 근로자의 경우 학업성취도가 높으며, 일반적으로 우리 사회에서 고임금자와 남성이 상대적으로 직업수행 성취도가 높은 상황이 반영된 것으로 유추하여 볼 수 있다.

〈표 4-65〉 성격5요인(외향성)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.58	T=1.714, p=0.087
	여자	247	3.48	
최종 학력	고졸 이하	78	3.48	T=-0.825, p=0.409
	전문대졸 이상	438	3.54	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.49	F=2.038, p=0.131
	200~300만 원 미만	176	3.59	
	300만 원 이상	27	3.67	
고용 형태	정규직	447	3.53	T=-0.124, p=0.901
	비정규직	69	3.54	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.56	F=1.181, p=0.316
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.46	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.55	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.60	
계		516	3.53	

<표 4-65>와 같이 성격5요인 중 외향성은 여자보다 남자가 높은 것으로 나타났다. 취업면접 등 구직과정에서 여전히 외향적인 사람을 선호하는 경향이 있다. 따라서 이 조사결과 성격을 고치기는 어렵기 때문에 상대적으로 외향적 성향이 적은 여성들의 경우 내향적인 사람들의 장점인 신중함과 높은 집중력 등을 부각하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

마지막으로 <표 4-66>과 같이 성격 5요인 중 정서적 안정은 성별, 임금수준별 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 여자보다 남자가, 임금수준이 높아질수록 자신에게 주어진 환경에 대한 통제력이 높은 것으로 보인다.

〈표 4-66〉 성격5요인(정서적 안정)에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.45	T=4.878, p=0
	여자	247	3.10	
최종 학력	고졸 이하	78	3.24	T=-0.471, p=0.638
	전문대졸 이상	438	3.29	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.19	F=6.052, p=0.003
	200~300만 원 미만	176	3.40	
	300만 원 이상	27	3.59	
고용 형태	정규직	447	3.28	T=0.223, p=0.824
	비정규직	69	3.26	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.28	F=1.133, p=0.335
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.25	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.37	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.17	
계		516	3.28	

〈표 4-67〉 A형 성격특성에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	2.25	T=-2.719, p=0.007
	여자	247	2.42	
최종 학력	고졸 이하	78	2.44	T=1.485, p=0.138
	전문대졸 이상	438	2.31	
월평균 임금	200만 원 미만	313	2.37	F=1.784, p=0.169
	200~300만 원 미만	176	2.28	
	300만 원 이상	27	2.14	
고용 형태	정규직	447	2.35	T=1.997, p=0.046
	비정규직	69	2.17	
계		516	2.33	

분석결과 <표 4-67>과 같이 A형 성격의 경우 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 여자의 경우 남자에 비하여, 정규직의 경우 비정규직에 비하여 A형 성격 보유율이 높은 것을 의미한다. 따라서 이 연구결과 여자 또는 정규직 신규 입사자의 경우 철저한 시간관념을 기반으로 여러 가지 상충되는 요구를 처리하는 독립적 업무에 배치할 필요가 있다. 부가적으로 직무 스트레스 관리의 측면에서 개인의 성격 유형을 살펴보고자 한다. 특히, A형 성격은 경쟁지향적이며 시간에 쫓기는 경우가 많아 스트레스 상황에 약하다는 특징을 지니고 있다. 이러한 스트레스는 향후 업무효율성 저하를 야기할 수 있고, 다른 구성원과의 갈등을 유발하며, 공동목표 수행에 걸림돌로 작용할 소지가 있다. 또한 스트레스는 근로자의 직무만족도 저하, 결근, 재해, 이직 등을 유발하는 부정적인 측면을 내포하고 있다. 즉, 구성원의 스트레스는 결과적으로 기업의 비용 손실과 근로자 개인의 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 것이다. 따라서 직무 수행과정에서 발생하는 스트레스가 개인의 성격에 의하여 영향을 받을 것이라는 전제하에, A형 성격의 근로자의 경우 개인적인 스트레스 대처 방안 마련이 필요한 것으로 판단된다.

〈표 4-68〉 내재론자 특성에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.22	T=1.69, p=0.092
	여자	247	3.14	
최종 학력	고졸 이하	78	3.27	T=1.635, p=0.103
	전문대졸 이상	438	3.17	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.20	F=1.153, p=0.317
	200~300만 원 미만	176	3.18	
	300만 원 이상	27	3.04	
고용 형태	정규직	447	3.19	T=0.261, p=0.794
	비정규직	69	3.17	
계		516	3.18	

<표 4-68>을 통해 알 수 있듯이 자신의 의지와 노력에 대한 믿음은 성별에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여자의 경우 남자에 비하여 자신에 대한 믿음이 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 아직까지 우리 사회에 남아 있는 여성 차별 등에 의해 여성 자신의 의지와 노력으로 해결할 수 없는 노동시장의 문제로 인한 결과로 유추하여 볼 수 있다.

마. 소명의식과 청년층 구직 행위

<표 4-69>를 통해 남자가 여자에 비하여 소명의식이 높다는 사실을 알게 되었으며, 정규직에 비해 비정규직의 소명의식이 높게 나타났다. 또한 월평균 임금이 높을수록 소명의식이 높은 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 일반적인 사회적·경제적 보상이 상대적으로 높은 집단의 일에 대한 헌신이 강하다고 볼 수 있다.

〈표 4-69〉 소명에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.23	T=4.201, p=0.000
	여자	247	3.03	
최종 학력	고졸 이하	78	3.09	T=-0.739, p=0.46
	전문대졸 이상	438	3.14	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.10	F=2.489, p=0.084
	200~300만 원 미만	176	3.17	
	300만 원 이상	27	3.32	
고용 형태	정규직	447	3.10	T=-3.228, p=0.001
	비정규직	69	3.33	
계		516	3.13	

바. 개인수준의 유효성 변인

<표 4-70>에서 조직몰입에 대해 분석결과를 살펴보면 성별, 학력별, 임금수준별 신규 입사자의 조직몰입 정도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히, 남자, 전문대졸 이상, 월평균 임금이 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인의 배경변수로 볼 수 있는 성별, 학력, 임금수준이 조직몰입에 영향을 미친다는 사실을 보여 준다. 이는 일반적으로 남자이면서 학력 수준과 임금수준이 높을수록 직업적 위기의식 등이 상대적으로 적은 측면이 반영된 결과로 사료된다.

〈표 4-70〉 조직몰입에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.32	T=3.34, p=0.001
	여자	247	3.17	
최종 학력	고졸 이하	78	3.15	T=-2.036, p=0.044
	전문대졸 이상	438	3.26	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.16	F=11.711, p=0.000
	200~300만 원 미만	176	3.36	
	300만 원 이상	27	3.49	
고용 형태	정규직	447	3.23	T=-1.572, p=0.117
	비정규직	69	3.34	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.28	F=4.258, p=0.006
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.31	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.12	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.29	
계		516	3.25	

〈표 4-71〉 직무만족에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.36	T=3.187, p=0.002
	여자	247	3.18	
최종 학력	고졸 이하	78	3.23	T=-0.662, p=0.508
	전문대졸 이상	438	3.28	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.21	F=4.528, p=0.011
	200~300만 원 미만	176	3.35	
	300만 원 이상	27	3.51	
고용 형태	정규직	447	3.24	T=-2.768, p=0.006
	비정규직	69	3.47	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.35	F=1.263, p=0.286
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.29	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.22	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.22	
계		516	3.27	

<표 4-71>과 같이 직무만족에 대해 다음과 같은 결과를 보이고 있다. 300만 원 이상의 월평균 임금을 받는 남자의 경우 상대적으로 높은 직무만족을 보이고 있다. 이는 앞서 살펴본 학력이 높을수록 조직몰입도가 높게 나타난다는 경우와 유사한 맥락에서 이해될 수 있다. 일반적으로 개인의 위신은 교육 및 수입에 의해 결정된다. 특히, 교육은 직업을 성취하기 위한 토대가 되고 수입의 대부분이 직업을 통해 성취된다는 점에서 교육과 수입은 직업지위의 중요한 측면으로 간주된다(김동조, 2004). 따라서 상대적으로 직업지위가 높은 고학력자와 고임금자의 경우 조직몰입 또는 직무만족도가 높은 것으로 판단된다.

반면, 정규직에 비해 비정규직이 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 상대적으로 취업의 고충을 정규직에 비해 크게 겪게 되는 비정규직의 경우 체념이나 안주 등으로 직무에 대한 불만족을 적게 지각할 수 있기 때문인 것으로 판단된다.

마지막으로 <표 4-72>와 같이 조직시민행동에 대해 살펴보면 남자, 전문대졸 이상, 300만 원 이상의 월평균 임금을 받는 근로자 집단이 자발적으로 동료 및 업무에 도움을 제공하는 조직시민행동 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히, 임금수준이 높은 전문대졸 이상의 정규직 남자의 경우가 이러한 행동 비율이 높은 것으로 보아 상대적으로 근로 조건이 좋은 경우 조직시민행동 비율이 높은 것으로 판단된다. 보다 포괄적으로 생각하면 긍정적인 근로 조건은 결국 자신이 수행하는 과업을 의미 있는 것으로 기업 내에서 인정받고 있음을 유추할 수 있으며, 이를 통해 자부심을 갖게 된 구성원들은 좀 더 적극적으로 자유재량 행동을 수행하는 것으로 예상할 수 있다.

〈표 4-72〉 조직시민행동에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	3.76	T=2.865, p=0.004
	여자	247	3.64	
최종 학력	고졸 이하	78	3.58	T=-2.512, p=0.012
	전문대졸 이상	438	3.73	
월평균 임금	200만 원 미만	313	3.64	F=8.618, p=0.000
	200~300만 원 미만	176	3.78	
	300만 원 이상	27	3.96	
고용 형태	정규직	447	3.70	T=-0.064, p=0.949
	비정규직	69	3.71	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	3.73	F=1.436, p=0.231
	숙련수준이 맞지 않아서	145	3.67	
	임금수준이 맞지 않아서	154	3.67	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	3.79	
계		516	3.70	

<표 4-73>과 같이 이직의도는 보다 다양한 집단에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 200만 원 이하의 임금을 받는 여자의 경우 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 많은 연구들에서 지적하였던 것처럼 여자의 경력개발에 영향을 미치는 외적 장애요인 중 하나는 여성근로자에 대한 조직의 편견 및 차별에 의한 것으로 볼 수 있다. 따라서 여자의 경우 남자에 비하여 조직에서 제공하는 환경이 이직 결정에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점을 유추할 수 있다.

〈표 4-73〉 이직의도에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	2.49	T=-3.294, p=0.001
	여자	247	2.79	
최종 학력	고졸 이하	78	2.74	T=0.97, p=0.332
	전문대졸 이상	438	2.62	
월평균 임금	200만 원 미만	313	2.75	F=5.285, p=0.005
	200~300만 원 미만	176	2.49	
	300만 원 이상	27	2.27	
고용 형태	정규직	447	2.65	T=1.065, p=0.287
	비정규직	69	2.51	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	2.46	F=5.107, p=0.002
	숙련수준이 맞지 않아서	145	2.51	
	임금수준이 맞지 않아서	154	2.75	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	2.94	
계		516	2.64	

특이한 점은 정규직이 비정규직에 비하여 이직의도가 높다는 것이다. 이는 상대적으로 이직 가능성이 높기 때문인 것으로 판단된다. 즉, 정규직의 경우 비정규직에 비하여 지금보다 더 좋은 일자리로의 이직 기회가 있음을 보여 주는 결과이다.

또한 구직 시 기업의 조직문화와 신규 입사자의 인성이 맞지 않는 어려움을 겪은 집단이 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 근로자 개인에게 맞는 조직문화를 갖는지 여부에 따라 구성원의 이직의도뿐만 아니라 반대로 조직몰입, 직무만족, 직무성과는 물론이며 기업 전반의 성과에도 직간접적인 영향을 끼칠 수 있다는 측면에서 조직문화와 신

규 입사자의 인성 간의 적합성에 대한 고려가 필요하다.

다음으로 <표 4-74>와 같이 프로세스 갈등에 대해 알아보면 구성원 간 의견충돌은 정규직에서 많이 나타나며, 이는 비정규직이 상대적으로

<표 4-74> 프로세스 갈등에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	2.71	T=1.108, p=0.268
	여자	247	2.63	
최종 학력	고졸 이하	78	2.53	T=-1.651, p=0.099
	전문대졸 이상	438	2.70	
월평균 임금	200만 원 미만	313	2.61	F=3.816, p=0.023
	200~300만 원 미만	176	2.81	
	300만 원 이상	27	2.56	
고용 형태	정규직	447	2.70	T=1.514, p=0.131
	비정규직	69	2.54	
원하는 직장 취업에 걸림돌이 된 것	취업정보가 부족해서	138	2.64	F=0.666, p=0.573
	숙련수준이 맞지 않아서	145	2.64	
	임금수준이 맞지 않아서	154	2.69	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	2.78	
계		516	2.68	

정규직에 비하여 열악한 환경과 불평등한 기업 체계 속에서 근무하게 됨으로써 갈등 표출의 어려움을 경험하는 것으로 볼 수 있다. 기업 내 지위에 따라 갈등상황에 직면하였을 경우 갈등을 표출하는 것에 대한 부담에 차이가 있는 것이다. 이 밖에도 최종 학력 및 임금수준의 차이에 따라 프로세스 갈등이 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 4-75>와 같이 역할보호성의 경우 유의미한 차이를 보이는 집단이 없는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 일반적으로 기업의 신규 입사자들은 본인의 특성과 상관없이 전체적으로 자신의 역할에 대한 인식 자체가 충분히 수립되어 있지 않기 때문에 집단별 차이가 나타나지 않은 것으로 판단된다.

〈표 4-75〉 역할보호성에 대한 차이검정

(단위: 개, 점)

구분		N	평균	차이검정
성별	남자	269	2.19	T=-0.702, p=0.483
	여자	247	2.24	
최종 학력	고졸 이하	78	2.24	T=0.351, p=0.726
	전문대졸 이상	438	2.21	
월평균 임금	200만 원 미만	313	2.26	F=1.292, p=0.276
	200~300만 원 미만	176	2.17	
	300만 원 이상	27	2.06	
고용 형태	정규직	447	2.23	T=1.027, p=0.305
	비정규직	69	2.13	
원하는 직장 취업에 걸림들이 된 것	취업정보가 부족해서	138	2.18	F=0.184, p=0.907
	숙련수준이 맞지 않아서	145	2.20	
	임금수준이 맞지 않아서	154	2.25	
	기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서	79	2.22	
계		516	2.22	

제3절 무형적 노동시장 인과분석

다음으로 무형적 노동시장 요인들이 어떠한 효과를 나타내는지를 살펴보기 위해 기업문화와 노동시장의 무형적 요인들이 기업의 인적자원관리 제도와 개인수준의 고용성과에 대해 미치는 영향을 살펴보았다. 우선 기업의 조직문화별로 인적자원관리 제도의 유형이 어떻게 다르게 나타나는가를 살펴보기 위하여 인적자원관리 제도들을 카메론과 퀸(1999)의 네 가지 조직문화 유형별로 집단별 평균분석을 하여 살펴보았다.

먼저, <표 4-76>과 같이 사내 공모제 제도에 대해 집단별 분석을 실시한 결과, 사내 공모제에 대해 조직문화의 영향은 크지 않은 것으로 나타났다. 관계문화, 혁신문화, 위계문화에서는 각 문화가 강할수록 사내 공모제가 실시되고 활용되는 경향이 강해지고 있었고, 시장문화에서는 사내 공모제가 실시되지만 활용되지 않는 경향을 보였다. 하지만 시장문화는 조직의 생산성, 성과 및 이익에 초점을 맞추고 목표달성을 중시하는 문화이기 때문에 사내 공모제가 이러한 목표달성에 도움이 될 수 있다면 이러한 제도를 더 많이 도입할 것으로 예상할 수 있다. 따라서 이 연구 결과는 이러한 기존의 가설과는 배치되는 결과로 볼 수 있다.

〈표 4-76〉 사내 공모제 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
아니요, 실시하지 않습니다	평균	3.47점	3.07점	3.12점	3.49점
	N	171	171	171	171
	표준편차	0.77	0.77	0.74	0.65
예, 실시하지만 실제 활용되진 않습니다	평균	3.57점	3.15점	3.35점	3.72점
	N	67	67	67	67
	표준편차	0.66	0.61	0.62	0.60
예, 실시하고 잘 활용됩니다	평균	3.83점	3.39점	3.29점	3.88점
	N	59	59	59	59
	표준편차	0.72	0.89	0.80	0.71
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

<표 4-77>과 같이 비정규직 활용 이유를 기업문화 유형에 따라 집단별 평균분석을 실시한 결과를 살펴보면, 관계문화에서는 비정규직 활용에 있어 일시적 고용유연성을 추구하는 경향이 강하였고, 구조조정을 위한 고용유연성이나 업무 성격으로 인한 비정규직 활용은 상대적으로 적었다. 관계문화에서는 구성원 간의 인간관계를 중시하기 때문에 구조조정을 위한 고용유연성보다는 일시적인 고용유연성을 더 선호하는 것으로 볼 수 있다. 혁신문화에서는 상대적으로 일시적 수요 변화에 따른 비정규직 활용이 많았는데 조직의 혁신을 위해서 일시적인 수요 변화 등이 많이 나타나기 때문으로 보여진다. 시장문화에서도 일시적인 수요 변동에 따른 고용유연성 확보가 중요하게 나타났는데 이는 일시적인 수요 변동에 따른 고용유연성 확보가 기업의 이익 창출에 도움이 될 수 있기 때문이라고 할 수 있다. 위계문화에서는 인건비 절감

이 비정규직 활용의 중요한 이유로 나타났는데 이는 안정성과 통제를 확보하기 위해 인건비 관리 중심의 경영을 하기 때문으로 볼 수 있다.

〈표 4-77〉 비정규직 활용 이유에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
인건비 절감(비용절감)	평균	3.34점	2.93점	3.12점	3.75점
	N	17	17	17	17
	표준편차	0.61	0.86	0.68	0.55
고용유연성 (일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)	평균	3.65점	3.28점	3.33점	3.66점
	N	64	64	64	64
	표준편차	0.77	0.78	0.81	0.71
고용유연성 (구조조정 용이)	평균	3.19점	2.88점	3.25점	3.31점
	N	4	4	4	4
	표준편차	0.47	0.92	0.61	0.47
업무 성격 (충원 어려움, 숙련 필요, 기피업무 수행)	평균	3.36점	2.81점	3.00점	3.58점
	N	33	33	33	33
	표준편차	0.60	0.73	0.69	0.60
정원동결	평균	3.96점	3.63점	3.54점	3.88점
	N	6	6	6	6
	표준편차	1.12	1.03	1.10	0.90
축약제도 활용을 위해	평균	3.00점	3.00점	3.00점	3.00점
	N	1	1	1	1
	표준편차				
테스트	평균	4.17점	3.33점	3.50점	4.33점
	N	3	3	3	3
	표준편차	0.29	0.58	0.43	0.58
정년 연장근무 활용을 위해	평균	2.75점	1.75점	2.00점	3.75점
	N	1	1	1	1
	표준편차				
계	평균	3.53점	3.12점	3.21점	3.62점
	N	172	172	172	172
	표준편차	0.74	0.80	0.77	0.69

〈표 4-78〉 다면평가 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.83점	3.31점	3.27점	3.82점
	N	110	110	110	110
	표준편차	0.72	0.77	0.75	0.61
아니요	평균	3.41점	3.06점	3.17점	3.50점
	N	187	187	187	187
	표준편차	0.72	0.76	0.72	0.68
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

<표 4-78>과 같이 다면평가 제도에 대한 집단별 평균분석을 살펴보면, 다면평가 제도를 실시하는 경우 모든 문화 유형의 점수가 높게 나타났다는데 이는 다면평가 제도의 경우 기업문화 유형의 영향을 받지 않는 것으로 해석하거나 각각 서로 다른 이유로 인해 다면평가 제도를 도입하고 있는 것으로 볼 수 있다. 또 하나 다른 설명은 기업문화가 강한 기업의 경우 인적자본에 대한 중요성을 높게 인식하고 인적자원 활용에 적극적일 수 있기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로도 볼 수 있다.

<표 4-79>와 같이 MBO 활용 여부에 대한 집단별 평균분석 결과를 살펴보면, 다면평가에 대한 분석과 비슷하게 모든 기업문화 유형에서 강한 문화를 가진 기업들이 MBO 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 다면평가 분석결과에 대한 해석과 비슷한 해석이 가능할 것이다. <표 4-80>의 성과배분제나 <표 4-81>의 직무분석 제도의 경우에도 비슷한 해석이 가능할 것으로 보인다.

〈표 4-79〉 MBO 활용 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.80점	3.41점	3.45점	3.83점
	N	111	111	111	111
	표준편차	0.69	0.78	0.69	0.61
아니요	평균	3.43점	3.00점	3.06점	3.49점
	N	186	186	186	186
	표준편차	0.75	0.73	0.72	0.67
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

〈표 4-80〉 성과배분제 운영 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.66점	3.19점	3.30점	3.84점
	N	119	119	119	119
	표준편차	0.69	0.74	0.75	0.59
아니요	평균	3.51점	3.12점	3.14점	3.47점
	N	177	177	177	177
	표준편차	0.79	0.80	0.72	0.68
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	296	296	296	296
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

〈표 4-81〉 직무분석 실시 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.71점	3.32점	3.33점	3.80점
	N	100	100	100	100
	표준편차	0.72	0.75	0.73	0.66
아니요	평균	3.50점	3.07점	3.14점	3.53점
	N	197	197	197	197
	표준편차	0.76	0.77	0.73	0.66
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

〈표 4-82〉 공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책 실행 여부에 따른
조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
거의 실행되지 않고 있다	평균	2.91점	2.57점	2.71점	3.13점
	N	41	41	41	41
	표준편차	0.62	0.72	0.61	0.51
부분적으로만 실행되고 있다	평균	3.51점	3.12점	3.21점	3.56점
	N	190	190	190	190
	표준편차	0.66	0.69	0.69	0.62
매우 잘 실행되고 있다	평균	4.17점	3.64점	3.50점	4.15점
	N	63	63	63	63
	표준편차	0.62	0.77	0.79	0.59
계	평균	3.57점	3.15점	3.21점	3.62점
	N	294	294	294	294
	표준편차	0.75	0.78	0.74	0.67

〈표 4-83〉 사업장에서 교육훈련 실시·지원 여부에 따른
조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.67점	3.21점	3.25점	3.71점
	N	223	223	223	223
	표준편차	0.73	0.77	0.72	0.66
아니요	평균	3.27점	2.96점	3.06점	3.34점
	N	74	74	74	74
	표준편차	0.73	0.76	0.75	0.63
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

다양성 관리 제도에 있어서도 각 기업문화 유형이 강할수록 다양성 관리 정책이 더 적극적으로 실행되고 있는 것을 알 수 있다. <표 4-83>의 교육훈련 실시·지원 여부 및 <표 4-84>의 핵심인재 정의에 대한 분석에서도 비슷한 결과가 나타났다.

<표 4-84> 핵심인재 정의 여부에 따른 조직문화 유형: 집단별 평균분석

구분		관계문화형	혁신문화형	시장문화형	위계문화형
예	평균	3.72점	3.23점	3.28점	3.77점
	N	46	46	46	46
	표준편차	0.76	0.84	0.71	0.72
아니요	평균	3.54점	3.14점	3.19점	3.59점
	N	251	251	251	251
	표준편차	0.75	0.76	0.74	0.66
계	평균	3.57점	3.15점	3.20점	3.62점
	N	297	297	297	297
	표준편차	0.75	0.77	0.73	0.67

<표 4-85>와 같이 기업문화 유형과 연속변수로 측정된 조직특성 간의 관계를 살펴보기 위해 연속변인들 간의 상관관계를 살펴보았다. 4개의 기업문화 유형 간에는 상대적으로 강한 .468에서 .715 정도의 상관관계가 작용하고 있었다. 관계문화는 공식화, 전문화, 임금수준, 인사관리 특성, 품질관리 개선노력, 작업과정 표준화, 단순반복화 등과 정적인 상관관계를 보여 관계문화가 강한 기업에서 이러한 조직특성이 나타남을 보여 주고 있다. 혁신문화는 공식화, 전문화, 임금수준, 인사관리 특성, 품질관리 개선노력, 작업과정 표준화, 단순반복화 등과 정적인 상관관계를 보여 관계문화와 비슷한 모습을 보였다.3) 시장문화는 공식화,

전문화, 인사관리 특성, 품질관리 개선노력, 작업과정 표준화 등과 정적인 상관관계를 보였고, 위계문화도 공식화, 전문화, 인사관리 특성, 품질관리 개선노력, 작업과정 표준화 등과 정적인 상관관계를 보여 시장문화와 비슷한 모습을 보였다.

3) 이러한 결과는 관계문화와 혁신문화 간의 상관관계가 .715로 매우 높다는 점에서도 기인한다고 볼 수 있다.

〈표 4-85〉 상관분석

Pearson 상관계수	관계 문화형 특성	핵심 문화형 특성	시장 문화형 특성	위계 문화형 특성	공식화	집권화	전문화	사업장 인건 수준	인사 관리 특성	품질관리 개선노력	작업과정 단순 반복화	교육훈련 받은 근로자 수	교육 훈련시간	교육 훈련비
관계 문화형 특성	1	.715**	.482**	.536**	.550**	-.341**	.445**	.148*	.347**	.507**	.164**	.118	-.022	.107
핵심 문화형 특성	.715**	1	.630**	.468**	.569**	-.339**	.412**	.171**	.191**	.475**	.127*	-.013	-.024	-.062
시장 문화형 특성	.482**	.630**	1	.483**	.537**	-.185**	.367**	.091	.156**	.427**	.043	-.077	-.038	-.107
위계 문화형 특성	.536**	.468**	.483**	1	.569**	-.160**	.357**	.131*	.277**	.468**	.059	.236**	-.020	.200**
공식화	.550**	.569**	.537**	.483**	1	-.277**	.423**	.121*	.206**	.412**	.109	.092	.061	.103
집권화	-.341**	-.339**	-.185**	-.160**	-.277**	1	-.354**	-.133*	-.180**	-.251**	-.027	-.011	-.017	-.027
전문화	.445**	.412**	.367**	.423**	.423**	-.354**	1	.137*	.182**	.468**	.034	-.034	-.031	-.036
사업장 인건 수준	.148*	.171**	.091	.131*	.121*	-.133*	.137*	1	.076	.146*	.056	-.013	.064	.016
인사관리 특성	.347**	.191**	.156**	.277**	.206**	-.180**	.182**	.076	1	.279**	.203**	.103	.066	.101
품질관리 개선 노력	.507**	.475**	.427**	.468**	.412**	-.251**	.468**	.146*	.279**	1	.523**	.120	.118	.065
작업과정 표준화	.397**	.285**	.217**	.350**	.273**	-.182**	.331**	.056	.203**	.523**	1	.099	.029	.102
작업과정 단순 반복화	.164**	.127*	.043	.236**	.075	-.055	.1	-.055	-.055	1	1	.019	.056	.094
교육훈련 받은 근로자 수	.118	-.013	.113	.629**	.099	.019	.113	-.013	.103	.120	.099	1	.113	.629**
교육훈련시간	-.022	-.024	-.038	.199**	.066	.118	-.029	.066	.066	.118	.029	.113	1	.199**
교육 훈련비	.107	-.062	-.107	.200**	.103	-.027	-.036	.016	.101	.065	.102	.629**	.199**	1

주: *p<.05, **p<.01

다음으로 이 연구의 종속변수인 개인 고용성과 변수에 대한 개인 및 조직의 특성 변인들의 영향력을 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석 모형을 사용하여 분석을 실시하였다. 먼저, <표 4-86>에서 조직몰입에 대한 분석결과를 살펴보면 개인-직무 적합성이나 개인-조직 적합성은 통계적인 유의성을 보여 주지는 않았다. 하지만 유형적 요인, 직업 가치, 성격, 소명 등의 변수가 조직몰입을 통계적으로 유의미하게 설명하고 있었다.

<표 4-87>과 같이 이직의도에 대한 분석에 있어서 개인-조직 적합성이 높을수록 이직의도가 떨어지는 것으로 나타나 기존의 가설에 부합하는 결과가 나타났으나 개인-직무 적합성의 경우에는 반대로 정적인 효과가 나타났으므로 이에 대해서는 추가적인 분석이 필요하다. 개인특성 변수들 중에서도 자기효능감, 성격, 소명 등이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직특성 중에서 조직후원인식은 이직의도를 낮추고 프로세스 갈등과 역할과중은 이직의도를 높이는 것으로 나타났다.

〈표 4-86〉 조직몰입에 대한 회귀분석

구분		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(상수)	2.380	2.133	1.420	1.489
독립변수	개인-직무 적합성		.001	.030	.020
	개인-조직 적합성		.061	.060	.026
	유형적 요인(보수)			-.038	-.032
	유형적 요인(지위)			.006	.008
	유형적 요인 (고용안정)			.062*	.067*
	직업가치(능력)			-.051	-.054
	직업가치(기여)			.046	.045
	직업가치(성취)			-.021	-.025
	자기효능감			-.050	-.058
	Big5_경험에 대한 개방성			.049	.051
	Big5_친화성			-.068	-.064
	Big5_성실성			.064	.058
	Big5_외향성			-.098*	-.094*
	Big5_정서적 안정			.113***	.116***
	A형 성격			.047	.057
	내재론자			.051	.057
	소명			.130**	.124**
	조직후원인식				.044
	대인신뢰				-.053
	조직신뢰				.044
프로세스 갈등				-.007	
역할모호성				-.036	
역할과중				.004	
통제변수	성별	.014	.026	-.005	-.004
	연령	.014*	.015*	.009	.010
	혼인 상태	-.035	-.041	.003	.010
	최종 학력	.083**	.082**	.096***	.100***
	월평균 임금	.042	.032	.044	.043
	직종	.006	.006	.014	.016
	고용 형태	-.055	-.047	-.009	-.006
	Adjusted R ²	.028	.032	.143	.140
N	515	515	515	515	

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

주: 성별(남자 0, 여자 1), 혼인 상태(미혼 0, 기혼 1),
 최종 학력(고등학교 졸업 1, 전문대 졸업 2, 대학교 졸업 이상 3),
 월평균 임금(200만 원 미만 1, 200~300만 원 미만 2, 300~500만 원 미만 3),
 직종(전문직·사무직 1, 서비스직·판매직·생산직 0),
 고용 형태(정규직 근로자 1, 기간제·파견/용역 근로자 0).

〈표 4-87〉 이직의도에 대한 회귀분석

구분		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(상수)	1.339	4.074	2.905	3.564
독립변수	개인-직무 적합성		.256**	.300**	.297***
	개인-조직 적합성		-.945***	-.804***	-.559***
	유형적 요인(보수)			.132	.090
	유형적 요인(지위)			.093	.082
	유형적 요인(고용안정)			.067	.031
	직업가치(능력)			-.118	-.065
	직업가치(기여)			.041	.023
	직업가치(성취)			-.026	.033
	자기효능감			-.169*	-.107
	Big5_경험에 대한 개방성			.179**	.109
	Big5_친화성			-.011	.023
	Big5_성실성			-.089	-.056
	Big5_외향성			.215**	.176*
	Big5_정서적 안정			.074	.044
	A형 성격			.236***	.169**
	내재론자			-.061	-.089
	소명			-.287**	-.239**
	조직후원인식				-.283**
	대인신뢰				-.050
	조직신뢰				-.114
프로세스 갈등				.166**	
역할모호성				-.079	
역할과중				.144**	
통제변수	성별	.312**	.149	.019	.039
	연령	.047**	.027*	.017	.006
	혼인 상태	.036	.129	.149	.111
	최종 학력	.007	.018	.045	-.009
	월평균 임금	-.275**	-.159*	-.140*	-.130*
	직종	-.026	-.023	.002	.001
	고용 형태	.222	.149	.044	.003
Adjusted R ²	.050	.335	.410	.475	
N	515	515	515	515	

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

주: 성별(남자 0, 여자 1), 혼인 상태(미혼 0, 기혼 1),

최종 학력(고등학교 졸업 1, 전문대 졸업 2, 대학교 졸업 이상 3),

월평균 임금(200만 원 미만 1, 200~300만 원 미만 2, 300~500만 원 미만 3),

직종(전문직·사무직 1, 서비스직·판매직·생산직 0),

고용 형태(정규직 근로자 1, 기간제·파견/용역 근로자 0).

<표 4-88>과 같이 직무만족에 대한 분석결과를 보면 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 영향력이 모두 정적인 것으로 나타나 기존의 가설을 지지하고 있는 것으로 나타났다. 유형적 요인 중에 보수는 부적인 영향력을 보였는데 이는 물질적인 보상인 외적인 보상을 강조할 경우 내재적 동기가 떨어져 내적 변수인 직무만족이 떨어지는 것으로 볼 수 있다. 자기효능감, 성실성, 소명의식이 높은 경우 직무만족은 높게 나타나 이직의도나 조직현신에서와 같이 소명의식의 중요성이 높게 나타났다.

<표 4-89>와 같이 조직시민행동에 대해서는 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 모두 정적인 영향을 미치기는 하였으나 개인-직무 적합성의 영향력이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다. 개인 특성 중에서는 성격과 소명의식이 조직시민행동에 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 4-88〉 직무만족에 대한 회귀분석

구분		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(상수)	4.057	1.481	.831	.752
독립변수	개인-직무 적합성		.105*	.009	-.006
	개인-조직 적합성		.538***	.341***	.275***
	유형적 요인(보수)			-.130**	-.124**
	유형적 요인(지위)			-.050	-.047
	유형적 요인 (고용안정)			.032	.043
	직업가치(능력)			.050	.042
	직업가치(기여)			-.041	-.044
	직업가치(성취)			.047	.039
	자기효능감			.100**	.087*
	Big5_경험에 대한 개방성			-.053	-.039
	Big5_친화성			-.018	-.018
	Big5_성실성			.231***	.221***
	Big5_외향성			-.017	-.012
	Big5_정서적 안정			-.024	-.020
	A형 성격			-.044	-.032
	내재론자			.031	.034
	소명			.318***	.293***
	조직후원인식				.127**
	대인신뢰				.017
	조직신뢰				-.015
프로세스 갈등				-.020	
역할모호성				-.017	
역할과중				-.002	
통계변수	성별	-.187**	-.068	.018	.019
	연령	-.029**	-.014	-.010	-.008
	혼인 상태	.060	-.001	.014	.021
	최종 학력	.017	.004	-.017	-.012
	월평균 임금	.167**	.065	.051	.045
	직종	.006	.007	-.004	-.002
	고용 형태	-.280**	-.186**	-.082	-.076
Adjusted R ²	.057	.455	.579	.584	
N	515	515	515	515	

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

주: 성별(남자 0, 여자 1), 혼인 상태(미혼 0, 기혼 1),

최종 학력(고등학교 졸업 1, 전문대 졸업 2, 대학교 졸업 이상 3),

월평균 임금(200만 원 미만 1, 200~300만 원 미만 2, 300~500만 원 미만 3),

직종(전문직·사무직 1, 서비스직·판매직·생산직 0),

고용 형태(정규직 근로자 1, 기간제·파견/용역 근로자 0).

〈표 4-89〉 조직시민행동에 대한 회귀분석

구분		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
독립변수	(상수)	3.406	2.028	1.033	1.038
	개인-직무 적합성		.237***	.183***	.171***
	개인-조직 적합성		.104**	-.034	-.026
	유형적 요인(보수)			-.001	-.010
	유형적 요인(지위)			.011	.018
	유형적 요인 (고용안정)			-.003	-.010
	직업가치(능력)			-.017	-.027
	직업가치(기여)			-.009	-.005
	직업가치(성취)			-.001	.005
	자기효능감			.011	.014
	Big5_경험에 대한 개방성			-.021	-.022
	Big5_친화성			.017	.014
	Big5_성실성			.102**	.104**
	Big5_외향성			.138***	.137***
	Big5_정서적 안정			.052*	.044*
	A형 성격			.020	.006
	내재론자			-.022	-.037
	소명			.217***	.200***
	조직후원인식				-.038
	대인신뢰				.073
조직신뢰				-.010	
프로세스 갈등				-.002	
역할모호성				-.007	
역할과중				.063**	
통제변수	성별	-.027	.018	.046	.048
	연령	-.012*	-.007	-.005	-.005
	혼인 상태	.126*	.107*	.099*	.092*
	최종 학력	.044	.036	.025	.017
	월평균 임금	.092**	.040	.043	.041
	직종	.003	.005	.005	.003
	고용 형태	-.024	.039	.071	.059
Adjusted R ²	.023	.223	.350	.358	
N	515	515	515	515	

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

주: 성별(남자 0, 여자 1), 혼인 상태(미혼 0, 기혼 1),
 최종 학력(고등학교 졸업 1, 전문대 졸업 2, 대학교 졸업 이상 3),
 월평균 임금(200만 원 미만 1, 200~300만 원 미만 2, 300~500만 원 미만 3),
 직종(전문직·사무직 1, 서비스직·판매직·생산직 0),
 고용 형태(정규직 근로자 1, 기간제·파견/용역 근로자 0).

이상에서는 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 변수를 통해 기업과 개인의 적합성이 개인수준의 고용성과에 대해 미치는 영향을 살펴보았다. 기업과 개인 간의 적합성의 효과를 살펴볼 수 있는 또 하나의 방법은 상호작용 효과를 통한 방식이다. 이러한 방식을 통해 고용성과에 대해 미치는 영향력을 살펴보기 위하여 주 효과만을 분석한 모형 1과 상호작용까지 포함한 모형 2를 통해 독립변수들의 독립적인 영향력과 개인-조직 적합성의 영향력을 살펴보았다.

<표 4-90>과 같이 기업문화와 개인적 특성의 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보면 주 효과는 A형 성격과 소명에서 나타났다. 상호작용 효과에서는 관계문화와 자기효능감의 상호작용만이 통계적으로 유의성을 보였다. 즉, 관계문화가 강한 기업에서 근무하는 자기효능감이 높은 근로자의 조직몰입이 상대적으로 높다는 것이다. 공유된 가치 및 목표를 강조하는 관계문화에서 자기효능감이 강한 근로자는 스스로 무엇인가를 할 수 있다는 자긍심이 높으므로 더 높은 조직몰입을 가질 수 있을 것으로 보인다. 시장문화에서 A형 성격 근로자가 조직몰입이 높은 것으로 나타났는데 이는 성과 중심의 시장문화에서는 업무를 빠르게 처리하는 A형 근로자들의 업무성과도 높을 수 있고 또 이에 따라 좋은 평가를 받을 수 있어 조직몰입이 높아지는 것으로 볼 수 있을 것이다.

<표 4-91>과 같이 이직의도에 대한 영향력을 살펴보면 주 효과는 관계문화, 조직후원인식, A형 성격, 소명 등이 영향력을 보였다. 즉, 관계문화인 조직에서 조직후원인식이 높고, A형 성격이 아니며, 소명의식이 높은 경우 상대적으로 이직의도가 적은 것으로 나타났다. 상호작용 중에서는 혁신문화와 소명의식의 상호작용이 부적으로 유의한

것으로 나타나 혁신을 강조하는 기업에서 근무하는 소명의식이 강한 근로자는 특히 이직의도가 적은 것으로 나타났다.

<표 4-92>와 같이 직무만족에 대한 영향력을 살펴보면 주 효과는 자기효능감, 조직후원인식, A형 성격, 소명 등이 영향력을 미치고 있었으며, 상호작용 효과는 나타나지 않았다. <표 4-93>과 같이 조직시민행동에 대한 결과를 살펴보면 주 효과는 자기효능감과 소명만 나타났다. 즉, 자기효능감이 높고 소명의식이 강한 경우에 조직시민행동이 높았다. 상호작용 효과는 혁신문화와 조직후원인식의 상호작용이 부적의 영향력을 보였다. 즉, 혁신형의 조직문화를 가진 기업에서는 조직후원인식이 낮은 경우에 또는 혁신형의 조직문화가 아닌 기업에서는 조직후원인식이 높을수록 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-90〉 조직몰입과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	1.325	.298	.840	1.069
관계문화형	-.046	.041	-.762	.453
혁신문화형	.042	.039	.543	.446
시장문화형	-.023	.036	.084	.371
위계문화형	.069	.037	.382	.367
자기효능감	-.067	.036	-.065	.234
조직후원인식	.045	.035	.069	.207
A형 성격	.106***	.028	.377*	.169
내재론자	.069	.037	.001	.232
소 명	.139**	.044	.131	.248
독립변수	관계문화형*자기효능감		.225**	.077
	관계문화형*조직후원인식		.028	.073
	관계문화형*A형 성격		-.003	.055
	관계문화형*내재론자		.103	.082
	관계문화형*소 명		-.156	.087
	혁신문화형*자기효능감		-.079	.073
	혁신문화형*조직후원인식		-.001	.077
	혁신문화형*A형 성격		-.027	.057
	혁신문화형*내재론자		-.105	.084
	혁신문화형*소 명		.061	.088
	시장문화형*자기효능감		-.113	.067
	시장문화형*조직후원인식		-.073	.072
	시장문화형*A형 성격		-.078	.051
	시장문화형*내재론자		.070	.073
	시장문화형*소 명		.147	.080
	위계문화형*자기효능감		-.057	.068
	위계문화형*조직후원인식		.025	.066
	위계문화형*A형 성격		.025	.052
	위계문화형*내재론자		-.057	.072
	위계문화형*소 명		-.016	.081
Adjusted R ²	.096		.108	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-91〉 이직의도와 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	4.899	.568	5.592	2.044
관계문화형	-.218**	.078	-.796	.865
혁신문화형	.079	.075	.643	.853
시장문화형	-.100	.068	-.127	.708
위계문화형	.015	.070	-.109	.702
자기효능감	-.024	.069	.603	.446
조직후원인식	-.566***	.068	-1.112**	.395
A형 성격	.292***	.054	.190	.322
내재론자	.004	.071	-.143	.444
소 명	-.255**	.084	-.393	.473
독립변수				
관계문화형*자기효능감			.058	.148
관계문화형*조직후원인식			-.128	.140
관계문화형*A형 성격			.118	.106
관계문화형*내재론자			-.072	.157
관계문화형*소 명			.243	.167
혁신문화형*자기효능감			.266	.139
혁신문화형*조직후원인식			.149	.146
혁신문화형*A형 성격			-.140	.109
혁신문화형*내재론자			-.118	.160
혁신문화형*소 명			-.393*	.168
시장문화형*자기효능감			-.301*	.128
시장문화형*조직후원인식			.055	.137
시장문화형*A형 성격			.090	.097
시장문화형*내재론자			.040	.139
시장문화형*소 명			.166	.154
위계문화형*자기효능감			-.182	.130
위계문화형*조직후원인식			.095	.125
위계문화형*A형 성격			-.047	.100
위계문화형*내재론자			.175	.138
위계문화형*소 명			-.009	.154
Adjusted R ²	.375		.378	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-92〉 직무만족과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	.859	.309	-1.500	1.084
관계문화형	.075	.043	-.283	.459
혁신문화형	.020	.041	.629	.452
시장문화형	-.034	.037	-.380	.376
위계문화형	-.050	.038	.700	.373
자기효능감	.138***	.037	-.169	.237
조직후원인식	.289***	.037	.136	.210
A형 성격	-.130***	.029	.034	.171
내재론자	.058	.039	.164	.235
소 명	.402***	.046	1.393	.251***
독립변수	관계문화형*자기효능감		.032	.078
	관계문화형*조직후원인식		.115	.074
	관계문화형*A형 성격		.083	.056
	관계문화형*내재론자		.066	.083
	관계문화형*소 명		-.169	.088
	혁신문화형*자기효능감		-.049	.074
	혁신문화형*조직후원인식		.001	.078
	혁신문화형*A형 성격		-.037	.058
	혁신문화형*내재론자		-.030	.085
	혁신문화형*소 명		-.083	.089
	시장문화형*자기효능감		-.057	.068
	시장문화형*조직후원인식		.075	.073
	시장문화형*A형 성격		-.046	.051
	시장문화형*내재론자		.090	.074
	시장문화형*소 명		.038	.082
	위계문화형*자기효능감		.147	.069*
	위계문화형*조직후원인식		-.139	.067*
	위계문화형*A형 성격		-.051	.053
	위계문화형*내재론자		-.145	.073*
	위계문화형*소 명		-.064	.082
Adjusted R ²	.514		.541	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-93〉 조직시민행동과 개인특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	1.573	.250	1.660	.898
관계문화형	.078*	.034	.087	.380
혁신문화형	-.018	.033	-.006	.375
시장문화형	-.031	.030	-.264	.311
위계문화형	.048	.031	.213	.309
자기효능감	.086**	.030	.326	.196
조직후원인식	.025	.030	-.225	.174
A형 성격	-.008	.024	-.027	.142
내재론자	.034	.031	.189	.195
소 명	.263***	.037	.081	.208
독립변수	관계문화형*자기효능감		-.074	.065
	관계문화형*조직후원인식		.112	.061
	관계문화형*A형 성격		.048	.046
	관계문화형*내재론자		-.046	.069
	관계문화형*소 명		-.024	.073
	혁신문화형*자기효능감		.113	.061
	혁신문화형*조직후원인식		-.158*	.064
	혁신문화형*A형 성격		-.087	.048
	혁신문화형*내재론자		.076	.070
	혁신문화형*소 명		.021	.074
	시장문화형*자기효능감		-.038	.056
	시장문화형*조직후원인식		.041	.060
	시장문화형*A형 성격		.053	.043
	시장문화형*내재론자		-.059	.061
	시장문화형*소 명		.096	.068
	위계문화형*자기효능감		-.054	.057
위계문화형*조직후원인식		.054	.055	
위계문화형*A형 성격		-.017	.044	
위계문화형*내재론자		-.009	.061	
위계문화형*소 명		-.028	.068	
Adjusted R ²	.257		.262	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

보수, 지위, 고용안정 등 유형적 요인들이 조직문화와 적합성을 통해 개인수준의 고용성과 변수에 주는 영향을 살펴보기 위해 분석을 실시하였다. <표 4-94>와 같이 조직몰입에 대한 효과를 살펴보면, 주효과에서는 고용안정만이 정적으로 유의미한 영향력을 보였고, 상호작용 효과는 관계문화와 지위(-), 혁신문화와 보수(+), 혁신문화와 고용안정(-)이 유의미한 영향력을 보였다. 이직의도에 대한 <표 4-95>의 분석에서는 관계문화의 주 효과가 부적으로 나타나 관계문화가 강한 기업의 이직의도가 낮은 것으로 나타났으며, 상호작용 효과는 나타나지 않았다. 안정성과 통제를 중시하는 위계문화에 근무하는 보수에 대한 인식이 강한 근로자는 현 직장에 대한 지속 헌신감이 상대적으로 강해 이직의도가 줄어드는 것으로 판단된다. <표 4-96>과 같이 직무만족에 대한 영향력을 살펴보면, 관계문화와 지위가 정적인 영향력을, 그리고 보수는 부적인 영향력을 보였으며, 상호작용 효과는 나타나지 않았다. <표 4-97>의 조직시민행동에 대한 분석에서는 관계문화, 위계문화, 지위의 영향력이 정적으로 나타났고, 상호작용 효과는 시장문화와 보수 간의 상호작용에서 나타났다.

〈표 4-94〉 조직몰입과 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.052	.272	-.310	.973	
관계문화형	-.052	.042	.424	.347	
혁신문화형	.054	.041	-.535	.342	
시장문화형	-.010	.037	.022	.283	
위계문화형	.066	.037	.728*	.286	
유형적 요인(보수)	-.051	.044	.224	.265	
유형적 요인(지위)	.011	.031	.284	.160	
유형적 요인(고용안정)	.082**	.030	.190	.180	
독립변수	관계문화형*보수		-.104	.091	
	관계문화형*지위		-.131*	.060	
	관계문화형*고용안정		.098	.061	
	혁신문화형*보수		.217*	.090	
	혁신문화형*지위		.070	.061	
	혁신문화형*고용안정		-.134*	.064	
	시장문화형*보수		-.045	.080	
	시장문화형*지위		-.028	.055	
	시장문화형*고용안정		.065	.056	
	위계문화형*보수		-.117	.076	
	위계문화형*지위		.018	.057	
	위계문화형*고용안정		-.069	.055	
	Adjusted R ²	.041		.067	
	N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-95〉 이직의도와 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.515	.590	1.804	2.152	
관계문화형	-.404***	.091	-.219	.769	
혁신문화형	.143	.089	.548	.756	
시장문화형	-.116	.081	-.615	.626	
위계문화형	-.113	.081	-.023	.632	
유형적 요인(보수)	.176	.095	.265	.587	
유형적 요인(지위)	-.056	.067	-.416	.354	
유형적 요인(고용안정)	.056	.065	.449	.397	
독립변수	관계문화형*보수		.091	.201	
	관계문화형*지위		.064	.134	
	관계문화형*고용안정		-.198	.134	
	혁신문화형*보수		-.061	.200	
	혁신문화형*지위		-.090	.136	
	혁신문화형*고용안정		.042	.141	
	시장문화형*보수		-.074	.177	
	시장문화형*지위		.044	.122	
	시장문화형*고용안정		.165	.124	
	위계문화형*보수		.006	.169	
	위계문화형*지위		.073	.126	
	위계문화형*고용안정		-.092	.121	
	Adjusted R ²	.137		.128	
	N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-96〉 직무만족과 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	3.168	.368	2.319	1.333	
관계문화형	.205***	.057	.122	.476	
혁신문화형	-.019	.056	-.187	.468	
시장문화형	-.022	.050	-.133	.388	
위계문화형	.054	.050	.613	.392	
유형적 요인(보수)	-.132*	.059	-.278	.364	
유형적 요인(지위)	.110**	.042	.630**	.219	
유형적 요인(고용안정)	.057	.041	-.020	.246	
독립 변수	관계문화형*보수		.077	.125	
	관계문화형*지위		-.102	.083	
	관계문화형*고용안정		.029	.083	
	혁신문화형*보수		.011	.124	
	혁신문화형*지위		-.013	.084	
	혁신문화형*고용안정		.044	.087	
	시장문화형*보수		-.068	.110	
	시장문화형*지위		.131	.076	
	시장문화형*고용안정		-.012	.077	
	위계문화형*보수		.017	.104	
	위계문화형*지위		-.149	.078	
	위계문화형*고용안정		-.035	.075	
	Adjusted R ²	.121		.122	
	N	509		-.028	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-97〉 조직시민행동과 유형적 요인에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.483	.242	4.272	.878	
관계문화형	.124**	.037	.152	.314	
혁신문화형	-.032	.037	.211	.308	
시장문화형	-.030	.033	-.770**	.255	
위계문화형	.092**	.033	-.005	.258	
유형적 요인(보수)	-.003	.039	-.339	.240	
유형적 요인(지위)	.098***	.027	.027	.144	
유형적 요인(고용안정)	.006	.027	-.057	.162	
독립변수	관계문화형*보수		-.004	.082	
	관계문화형*지위		.033	.055	
	관계문화형*고용안정		-.034	.055	
	혁신문화형*보수		-.045	.082	
	혁신문화형*지위		-.035	.055	
	혁신문화형*고용안정		.017	.057	
	시장문화형*보수		.184*	.072	
	시장문화형*지위		-.039	.050	
	시장문화형*고용안정		.035	.051	
	위계문화형*보수		-.027	.069	
	위계문화형*지위		.053	.051	
	위계문화형*고용안정		.005	.049	
	Adjusted R ²	.105		.109	
	N	509		281	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

다음으로 직업가치와 조직문화 간의 적합성의 효과를 살펴보았는데 <표 4-98>은 조직몰입에 대한 분석결과이다. 주 효과는 나타나지 않았고 상호작용 효과는 관계문화와 성취, 그리고 혁신문화와 가치의 상호작용이 부적인 영향력을 보였다. <표 4-99>는 이직의도에 대한 분석결과인데 관계문화와 직업가치 중 성취 요인이 부적인 영향력을 보여 관계문화가 강하거나 성취감이 강한 근로자가 이직의도가 적은 것으로 나타났다. 상호작용 효과는 혁신문화(-), 시장문화와 능력(-), 시장문화와 성취(+) 간의 상호작용이 통계적으로 유의하였다. <표 4-100>에서 직무만족에 대한 효과를 살펴보면, 관계문화와 직업가치 중 성취 요인만이 정적인 효과를 보였고, 상호작용 효과는 나타나지 않았다. <표 4-101>의 조직시민행동에 대한 분석결과에서는 관계문화, 위계문화, 직업가치 중 가치와 성취 요인이 강한 근로자가 조직시민행동을 더 많이 보이는 것으로 나타났으며 상호작용 효과는 없었다.

〈표 4-98〉 조직몰입과 직업가치에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.171	.269	1.837	.846	
관계문화형	-.054	.042	-.114	.291	
혁신문화형	.059	.041	-.096	.284	
시장문화형	-.012	.037	.292	.243	
위계문화형	.071	.038	.115	.224	
직업가치(능력)	-.051	.042	-.105	.256	
직업가치(가치)	.055	.032	-.068	.195	
직업가치(성취)	.004	.039	.278	.222	
독립변수	관계문화형*능력		.136	.090	
	관계문화형*가치		.058	.065	
	관계문화형*성취		-.172*	.086	
	혁신문화형*능력		.065	.080	
	혁신문화형*가치		-.150*	.060	
	혁신문화형*성취		.110	.080	
	시장문화형*능력		-.099	.070	
	시장문화형*가치		.021	.056	
	시장문화형*성취		.002	.071	
	위계문화형*능력		-.088	.075	
	위계문화형*가치		.087	.062	
	위계문화형*성취		-.005	.077	
	Adjusted R ²	.034		.043	
	N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-99〉 이직의도와 직업가치에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	4.350	.574	2.557	1.801	
독립변수	관계문화형	-.378***	.089	-1.400*	.620
	혁신문화형	.110	.087	.913	.604
	시장문화형	-.084	.079	.062	.516
	위계문화형	-.084	.080	.552	.476
	직업가치(능력)	-.098	.089	.969	.546
	직업가치(가치)	-.017	.067	-.189	.416
	직업가치(성취)	-.224**	.083	-.703	.472
	관계문화형*능력			.084	.192
	관계문화형*가치			.089	.139
	관계문화형*성취			.112	.183
	혁신문화형*능력			.030	.170
	혁신문화형*가치			.136	.129
	혁신문화형*성취			-.363*	.169
	시장문화형*능력			-.351*	.149
	시장문화형*가치			-.021	.120
	시장문화형*성취			.329*	.151
	위계문화형*능력			-.092	.161
	위계문화형*가치			-.139	.133
	위계문화형*성취			.048	.163
Adjusted R ²	.164		.173		
N	509		509		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-100〉 직무만족과 직업가치에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	1.733	.337	1.924	1.049
관계문화형	.183**	.052	.445	.361
혁신문화형	.012	.051	-.022	.352
시장문화형	-.044	.046	-.184	.301
위계문화형	.014	.047	-.148	.277
직업가치(능력)	.130*	.052	-.589	.318
직업가치(가치)	.063	.039	1.008***	.242
직업가치(성취)	.221***	.049	.052	.275
독립변수	관계문화형*능력		-.063	.112
	관계문화형*가치		-.154	.081
	관계문화형*성취		.127	.106
	혁신문화형*능력		.017	.099
	혁신문화형*가치		-.028	.075
	혁신문화형*성취		.014	.099
	시장문화형*능력		.074	.087
	시장문화형*가치		-.064	.070
	시장문화형*성취		.026	.088
	위계문화형*능력		.174	.094
	위계문화형*가치		-.022	.077
	위계문화형*성취		-.115	.095
Adjusted R ²	.244		.264	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-101〉 조직시민행동과 직업가치에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.069	.232	2.653	.727	
관계문화형	.107**	.036	.138	.250	
혁신문화형	-.012	.035	.004	.244	
시장문화형	-.034	.032	.040	.208	
위계문화형	.069*	.032	-.192	.192	
직업가치(능력)	.053	.036	-.587**	.220	
직업가치(가치)	.065*	.027	.211	.168	
직업가치(성취)	.086*	.034	.456*	.190	
독립변수	관계문화형*능력		-.013	.078	
	관계문화형*가치		-.027	.056	
	관계문화형*성취		.025	.074	
	혁신문화형*능력		.069	.068	
	혁신문화형*가치		-.011	.052	
	혁신문화형*성취		-.065	.068	
	시장문화형*능력		.062	.060	
	시장문화형*가치		.037	.049	
	시장문화형*성취		-.118	.061	
	위계문화형*능력		.070	.065	
	위계문화형*가치		-.038	.054	
	위계문화형*성취		.036	.066	
	Adjusted R ²	.159		.173	
	N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

조직의 특성과 조직문화 간의 적합성이 개인수준의 유효성 변수에 미치는 영향력을 살펴보았다. <표 4-102>와 같이 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보면, 역할과중이 약한 정적인 영향력을 보였고, 상호작용은 관계문화와 프로세스 갈등 간의 상호작용이 부적으로 나타났다. <표 4-103>과 같이 이직의도를 살펴보면, 주 효과에서는 관계문화와 조직신뢰가 부적의 영향력을 보였고, 프로세스 갈등과 역할과중은 정적인 영향력을 보였다. 상호작용 중에서는 혁신문화와 역할보호성이 부적의 영향력을 보였다. <표 4-104>와 같이 직무만족에 대한 영향력은 대인신뢰와 조직신뢰가 정적인 영향력을, 그리고 역할보호성은 부적의 영향력을 보였고 작용효과는 나타나지 않았다. <표 4-105>와 같이 조직시민행동에 대한 분석을 살펴보면 관계문화, 대인신뢰, 역할과중이 정적인 영향력을 미쳤다. 상호작용 효과는 혁신문화와 대인신뢰(+), 혁신문화와 조직신뢰(-), 시장문화와 조직신뢰(+)가 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다.

마지막으로 이 연구의 주요 변수 중 하나인 취업장애 요인이 개인수준의 고용성과에 대해 미치는 영향을 살펴보기 위하여 취업장애 요인과 이 연구의 주요 독립변인 간의 상호작용 효과가 개인수준의 고용성과에 대해 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴보았다. <표 4-106>과 같이 개인특성과 취업장애 요인 간의 상호작용 효과가 이직의도에 대해 미치는 영향력을 살펴보았다. 취업장애 요인 중에서 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않은 경우를 참조 범주로 하였기 때문에 이러한 집단에 비해 취업정보가 부족한 경험을 한 집단은 내재된 성격이 이직의도에 미치는 영향이 약 .519 더 낮다고 해석할 수 있다. 즉, 취업정보 부족을 경험한 집단에서는 기업의 조직문화와 개

인의 인성 불일치를 경험한 집단에 비해 내재론 성격이 이직의도를 더 낮추는 것으로 나타났다. 또한 임금수준이 맞지 않는 경험은 한 집단은 조직문화와 개인의 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 자기효능감이 이직의도를 .503 정도 더 감소시키는 것으로 나타났다.

<표 4-107>과 같이 취업장애 요인과 개인특성 요인 간의 상호작용이 직무만족에 대해 미치는 영향력을 살펴보았다. 조직문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 취업정보 부족을 경험한 집단은 약 .271, 그리고 임금수준 불일치를 경험한 집단은 .331 정도 내재론 성격이 직무만족에 대해 미치는 영향력이 큰 것으로 나타났다. 결국 이 두 집단에 속하는 근로자는 조직문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 근로자들보다 내재론 성격이 직무만족을 더 많이 높이고 있다고 볼 수 있다. <표 4-108>과 같이 취업장애 요인과 유형적 요인 간의 상호작용이 직무만족에 대해 미치는 영향력을 살펴보았다. 조직문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 숙련수준의 불일치를 경험한 집단에서는 보수 요인에 대한 강조는 직무만족에 부정적인 영향(약 .401), 그리고 지위 요인에 대한 강조는 긍정적인 영향(약 .347)을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비교하여 보았을 때 숙련수준의 불일치를 경험한 집단에 속한 근로자들은 보수 요인을 강조하는 경우에는 직무에 대한 만족이 더 낮고 지위 요인을 강조하는 경우에는 직무만족이 더 높았다. <표 4-109>와 같이 취업장애 요인과 직업가치 간의 상호작용이 직무만족에 대해 미치는 영향을 살펴보았다. 조직문화와 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 임금수준 불일치를 경험한 집단은 성취에 대한 직업가치가 직무만족에 대해 미치는 영향력이 약 .308 더 높

게 나타났다.

<표 4-110>과 같이 취업장애 요인과 조직특성 간의 상호작용이 이직의도에 대해 미치는 영향력을 살펴보았다. 기업문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 취업정보 부족을 경험한 집단에서는 대인신뢰는 이직의도를 약 .780 더 낮추는 효과가 있었고, 프로세스 갈등은 이직의도를 약 .367 더 높이는 효과가 있었다. 또한 숙련수준의 불일치를 경험한 집단에서는 프로세스 갈등은 이직의도를 약 .357 더 높이는 효과를 보였고, 역할과중은 이직의도를 약 .453 더 낮추는 효과를 보이는 것으로 나타났다. <표 4-112>와 같이 취업장애 요인과 조직특성의 상호작용이 조직시민행동에 대해 미치는 영향을 살펴보았다. 조직문화와 개인 인성 간의 불일치를 경험한 집단에 비해 취업정보 부족을 경험한 집단에서는 대인신뢰는 조직시민행동을 약 .370 더 낮추는 효과를 보였고, 조직신뢰는 조직시민행동을 약 .374 더 높이는 효과를 보였다.

이상에서 노동시장 무형적 요인이라고 할 수 있는 조직문화와 개인 인성 간의 부조화와 유형적 요인이라고 할 수 있는 정보, 숙련, 임금의 불일치가 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들과의 상호작용을 통해 개인수준의 고용성과 변수에 미치는 영향력을 살펴보았다. 전반적인 분석결과는 무형적 요인에서의 불일치를 경험한 집단보다는 유형적 요인에서의 불일치를 경험한 집단에서 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들이 개인수준의 고용성과 변수들에 대해 미치는 영향력이 더 강하게 나타났다는 것이다. 이는 노동시장의 유형적 요인들이 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들의 개인수준의 고용성과에 대한 영향력을 강화시키는 방

향으로 작용하였다고 볼 수도 있고, 반대로 노동시장의 무형적 요인이 이러한 변수들의 개인수준의 고용성과에 대한 영향력을 약화시키는 방향으로 작용하였다고 볼 수도 있다. 만약 후자의 경우라면 노동시장에서 기업문화와 개인 인성 간의 차이로 인해 겪게 되는 노동시장 불일치가 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들의 개인수준 고용성과에 대해 미치는 영향력에 대해 일종의 대체효과를 보였을 가능성을 제기할 수 있을 것이다.

〈표 4-102〉 조직몰입과 조직특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	1.859	.298	1.200	1.094	
독립변수	관계문화형	-.056	.042	.970*	.450
	혁신문화형	.047	.041	-.537	.463
	시장문화형	-.015	.037	.079	.427
	위계문화형	.070	.038	-.332	.403
	대인신뢰	-.021	.048	.260	.271
	조직신뢰	.079	.043	-.049	.253
	프로세스 갈등	.007	.028	-.111	.166
	역할모호성	-.008	.032	.380*	.174
	역할과중	.068*	.028	-.158	.168
	관계문화형*대인신뢰			-.124	.119
	관계문화형*조직신뢰			.006	.107
	관계문화형*프로세스 갈등			-.185**	.064
	관계문화형*역할모호성			-.041	.070
	관계문화형*역할과중			.006	.065
	혁신문화형*대인신뢰			.019	.103
	혁신문화형*조직신뢰			.089	.090
	혁신문화형*프로세스 갈등			.062	.063
	혁신문화형*역할모호성			.070	.075
	혁신문화형*역할과중			-.055	.062
	시장문화형*대인신뢰			-.020	.102
시장문화형*조직신뢰			-.043	.092	
시장문화형*프로세스 갈등			.079	.057	
시장문화형*역할모호성			-.097	.066	
시장문화형*역할과중			.054	.057	
위계문화형*대인신뢰			.040	.098	
위계문화형*조직신뢰			-.002	.090	
위계문화형*프로세스 갈등			.086	.055	
위계문화형*역할모호성			-.044	.061	
위계문화형*역할과중			.059	.055	
Adjusted R ²	.041		.057		
N	509		509		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-103〉 이직의도와 조직특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	4.539	.555	4.406	2.044
관계문화형	-.195*	.079	-2.044*	.842
혁신문화형	.069	.076	1.397	.866
시장문화형	-.108	.070	-.349	.799
위계문화형	.009	.070	.923	.753
대인신뢰	-.161	.089	-.185	.507
조직신뢰	-.456***	.081	-.386	.473
프로세스 갈등	.164**	.052	.632*	.310
역할보호성	.018	.059	-.265	.324
역할과중	.143**	.053	-.026	.315
관계문화형*대인신뢰			.364	.223
관계문화형*조직신뢰			-.087	.200
관계문화형*프로세스 갈등			.006	.119
관계문화형*역할보호성			.142	.130
관계문화형*역할과중			.173	.122
혁신문화형*대인신뢰			-.216	.193
혁신문화형*조직신뢰			.064	.169
혁신문화형*프로세스 갈등			.053	.118
혁신문화형*역할보호성			-.417**	.141
혁신문화형*역할과중			.009	.116
시장문화형*대인신뢰			-.202	.191
시장문화형*조직신뢰			.214	.172
시장문화형*프로세스 갈등			-.138	.106
시장문화형*역할보호성			.237	.124
시장문화형*역할과중			.046	.106
위계문화형*대인신뢰			.013	.182
위계문화형*조직신뢰			-.172	.167
위계문화형*프로세스 갈등			-.054	.103
위계문화형*역할보호성			.095	.114
위계문화형*역할과중			-.169	.103
Adjusted R ²	.366		.372	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-104〉 직무만족과 조직특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	1.828	.349	-.853	1.295
관계문화형	.081	.050	.702	.533
혁신문화형	.015	.048	-.602	.549
시장문화형	-.008	.044	.116	.506
위계문화형	-.030	.044	.515	.477
대인신뢰	.147**	.056	.161	.321
조직신뢰	.309***	.051	.674*	.300
프로세스 갈등	-.008	.033	.200	.197
역할모호성	-.119**	.037	-.180	.205
역할과중	.069*	.033	.446*	.199
관계문화형*대인신뢰			-.205	.141
관계문화형*조직신뢰			.129	.127
관계문화형*프로세스 갈등			-.075	.076
관계문화형*역할모호성			-.040	.083
관계문화형*역할과중			-.010	.077
혁신문화형*대인신뢰			.180	.122
혁신문화형*조직신뢰			-.065	.107
혁신문화형*프로세스 갈등			.017	.075
혁신문화형*역할모호성			.035	.089
혁신문화형*역할과중			.013	.073
시장문화형*대인신뢰			.054	.121
시장문화형*조직신뢰			-.066	.109
시장문화형*프로세스 갈등			-.033	.067
시장문화형*역할모호성			.076	.078
시장문화형*역할과중			-.067	.067
위계문화형*대인신뢰			-.008	.116
위계문화형*조직신뢰			-.109	.106
위계문화형*프로세스 갈등			.032	.065
위계문화형*역할모호성			-.041	.072
위계문화형*역할과중			-.043	.065
Adjusted R ²	.341		.339	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-105〉 조직시민행동과 조직특성에 대한 회귀분석(상호작용)

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	1.924	.254	3.637	.938
관계문화형	.087*	.036	-.016	.386
혁신문화형	-.030	.035	.050	.397
시장문화형	-.014	.032	-.413	.366
위계문화형	.062	.032	-.018	.346
대인신뢰	.132**	.041	.086	.233
조직신뢰	.069	.037	-.252	.217
프로세스 갈등	.015	.024	-.008	.142
역할모호성	-.049	.027	-.209	.149
역할과중	.120***	.024	.121	.144
독립변수	관계문화형*대인신뢰		-.012	.102
	관계문화형*조직신뢰		.038	.092
	관계문화형*프로세스 갈등		-.009	.055
	관계문화형*역할모호성		.095	.060
	관계문화형*역할과중		-.063	.056
	혁신문화형*대인신뢰		.192*	.089
	혁신문화형*조직신뢰		-.200*	.078
	혁신문화형*프로세스 갈등		-.093	.054
	혁신문화형*역할모호성		-.010	.065
	혁신문화형*역할과중		.068	.053
	시장문화형*대인신뢰		-.132	.088
	시장문화형*조직신뢰		.179*	.079
	시장문화형*프로세스 갈등		.079	.048
	시장문화형*역할모호성		.006	.057
	시장문화형*역할과중		.012	.049
	위계문화형*대인신뢰		-.021	.084
위계문화형*조직신뢰		.060	.077	
위계문화형*프로세스 갈등		.026	.047	
위계문화형*역할모호성		-.046	.052	
위계문화형*역할과중		-.013	.047	
Adjusted R ²	.181		.188	
N	509		509	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음

〈표 4-106〉 이직의도에 대한 개인특성과 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	4.684	.543	3.322	1.139	
독립변수	취업정보가 부족해서	-.354**	.117	.567	1.257
	숙련수준이 맞지 않아서	-.314**	.116	1.831	1.249
	임금수준이 맞지 않아서	-.249*	.114	1.062	1.260
	자기효능감	-.050	.068	.341	.180
	조직후원인식	-.607***	.067	-.905***	.194
	A형 성격	.281***	.053	.178	.146
	내재론자	-.005	.072	.404	.223
	소 명	-.265**	.084	-.321	.233
	취업정보가 부족해서*자기효능감			-.400	.230
	취업정보가 부족해서*조직후원인식			.330	.228
	취업정보가 부족해서*A형 성격			.278	.175
	취업정보가 부족해서*내재론자			-.519*	.255
	취업정보가 부족해서*소 명			.157	.284
	숙련수준이 맞지 않아서*자기효능감			-.428	.218
	숙련수준이 맞지 않아서*조직후원인식			.261	.232
	숙련수준이 맞지 않아서*A형 성격			-.073	.177
	숙련수준이 맞지 않아서*내재론자			-.382	.266
	숙련수준이 맞지 않아서*소 명			-.019	.273
	임금수준이 맞지 않아서*자기효능감			-.503*	.218
	임금수준이 맞지 않아서*조직후원인식			.372	.230
임금수준이 맞지 않아서*A형 성격			.117	.174	
임금수준이 맞지 않아서*내재론자			-.400	.258	
임금수준이 맞지 않아서*소 명			.099	.280	
Adjusted R ²	.369		.374		
N	515		515		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-107〉 직무만족에 대한 개인특성과 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2	
	B	표준오차	B	표준오차
(상수)	.867	.296	1.843	.614
취업정보가 부족해서	.058	.064	-.854	.678
숙련수준이 맞지 않아서	.033	.063	-.984	.674
임금수준이 맞지 않아서	.059	.062	-.956	.680
자기효능감	.150***	.037	.290**	.097
조직후원인식	.298***	.036	.201	.105
A형 성격	-.120***	.029	-.091	.079
내재론자	.047	.039	-.173	.120
소 명	.395***	.046	.282*	.126
독립변수	취업정보가 부족해서*자기효능감			
	취업정보가 부족해서*조직후원인식			
	취업정보가 부족해서*A형 성격			
	취업정보가 부족해서*내재론자			
	취업정보가 부족해서*소 명			
숙련수준이 맞지 않아서*자기효능감				
	숙련수준이 맞지 않아서*조직후원인식			
	숙련수준이 맞지 않아서*A형 성격			
	숙련수준이 맞지 않아서*내재론자			
	숙련수준이 맞지 않아서*소 명			
임금수준이 맞지 않아서*자기효능감				
	임금수준이 맞지 않아서*조직후원인식			
	임금수준이 맞지 않아서*A형 성격			
	임금수준이 맞지 않아서*내재론자			
	임금수준이 맞지 않아서*소 명			
Adjusted R ²	.508		.521	
N	515		515	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-108〉 직무만족에 대한 유형적 요인과 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	3.967	.330	3.956	.577	
독립 변수	취업정보가 부족해서	.154	.087	.111	.685
	숙련수준이 맞지 않아서	.087	.086	.273	.654
	임금수준이 맞지 않아서	.048	.085	-.284	.672
	유형적 요인(보수)	-.142*	.060	.161	.167
	유형적 요인(지위)	.112**	.042	-.126	.115
	유형적 요인(고용안정)	.079	.041	-.023	.106
	취업정보가 부족해서*보수			-.351	.207
	취업정보가 부족해서*지위			.239	.140
	취업정보가 부족해서*고용안정			.155	.129
	숙련수준이 맞지 않아서*보수			-.401*	.196
	숙련수준이 맞지 않아서*지위			.347*	.137
	숙련수준이 맞지 않아서*고용안정			.053	.131
	임금수준이 맞지 않아서*보수			-.276	.200
	임금수준이 맞지 않아서*지위			.213	.138
	임금수준이 맞지 않아서*고용안정			.175	.133
	Adjusted R ²	.076		.080	
	N	515		515	

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-109〉 직무만족에 대한 직업가치와 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.262	.314	2.567	.490	
독립변수	취업정보가 부족해서	.121	.080	-.059	.529
	숙련수준이 맞지 않아서	.064	.079	-.543	.493
	임금수준이 맞지 않아서	.042	.079	-.032	.503
	직업가치(능력)	.156**	.053	.294*	.137
	직업가치(가치)	.079*	.040	.047	.105
	직업가치(성취)	.201***	.049	.019	.127
	취업정보가 부족해서*능력			-.036	.169
	취업정보가 부족해서*가치			-.073	.131
	취업정보가 부족해서*성취			.154	.161
	숙련수준이 맞지 않아서*능력			-.088	.168
	숙련수준이 맞지 않아서*가치			.173	.129
	숙련수준이 맞지 않아서*성취			.099	.163
	임금수준이 맞지 않아서*능력			-.328	.167
	임금수준이 맞지 않아서*가치			.049	.127
	임금수준이 맞지 않아서*성취			.308*	.151
Adjusted R ²	.209		.219		
N	515		515		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-110〉 이직의도에 대한 조직특성과 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	4.201	.530	3.172	1.192	
독립변수	취업정보가 부족해서	-.337**	.119	.701	1.322
	숙련수준이 맞지 않아서	-.285*	.118	1.815	1.364
	임금수준이 맞지 않아서	-.191	.116	-.049	1.376
	대인신뢰	-.174	.090	.275	.245
	조직신뢰	-.485***	.081	-.703***	.197
	프로세스 갈등	.176**	.052	-.128	.141
	역할보호성	.029	.058	.107	.176
	역할과중	.116*	.053	.380**	.131
	취업정보가 부족해서*대인신뢰			-.780**	.298
	취업정보가 부족해서*조직신뢰			.508	.259
	취업정보가 부족해서*프로세스 갈등			.367*	.172
	취업정보가 부족해서*역할보호성			-.116	.208
	취업정보가 부족해서*역할과중			-.219	.160
	숙련수준이 맞지 않아서*대인신뢰			-.456	.317
	숙련수준이 맞지 않아서*조직신뢰			.019	.272
	숙련수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			.357*	.166
	숙련수준이 맞지 않아서*역할보호성			-.094	.206
	숙련수준이 맞지 않아서*역할과중			-.453**	.166
	임금수준이 맞지 않아서*대인신뢰			-.350	.290
	임금수준이 맞지 않아서*조직신뢰			.267	.233
임금수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			.331	.173	
임금수준이 맞지 않아서*역할보호성			.021	.208	
임금수준이 맞지 않아서*역할과중			-.254	.171	
Adjusted R ²	.353		.367		
N	515		515		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-111〉 직무만족에 대한 조직특성과 취업장애요인의 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	1.935	.331	2.344	.746	
독립변수	취업정보가 부족해서	.091	.074	-.814	.827
	숙련수준이 맞지 않아서	.037	.074	-.183	.854
	임금수준이 맞지 않아서	.031	.072	-.161	.861
	대인신뢰	.153**	.056	-.050	.154
	조직신뢰	.317***	.050	.436***	.124
	프로세스 갈등	-.016	.032	.115	.088
	역할보호성	-.123**	.036	-.182	.110
	역할과중	.080*	.033	-.027	.082
	취업정보가 부족해서*대인신뢰			.284	.187
	취업정보가 부족해서*조직신뢰			-.169	.162
	취업정보가 부족해서*프로세스 갈등			-.120	.108
	취업정보가 부족해서*역할보호성			.198	.130
	취업정보가 부족해서*역할과중			.114	.100
	숙련수준이 맞지 않아서*대인신뢰			.138	.199
	숙련수준이 맞지 않아서*조직신뢰			-.023	.170
	숙련수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			-.208*	.104
	숙련수준이 맞지 않아서*역할보호성			-.018	.129
	숙련수준이 맞지 않아서*역할과중			.135	.104
	임금수준이 맞지 않아서*대인신뢰			.206	.181
	임금수준이 맞지 않아서*조직신뢰			-.156	.146
임금수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			-.126	.108	
임금수준이 맞지 않아서*역할보호성			-.037	.130	
임금수준이 맞지 않아서*역할과중			.141	.107	
Adjusted R ²	.338		.349		
N	515		515		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

〈표 4-112〉 조직시민행동에 대한 조직특성과 취업장애요인에 대한 상호작용 효과

구분	Model 1		Model 2		
	B	표준오차	B	표준오차	
(상수)	2.266	.243	2.471	.547	
독립변수	취업정보가 부족해서	.057	.055	.009	.607
	숙련수준이 맞지 않아서	-.042	.054	-.570	.627
	임금수준이 맞지 않아서	-.017	.053	-.367	.632
	대인신뢰	.141**	.041	.296**	.113
	조직신뢰	.090*	.037	-.072	.091
	프로세스 갈등	.010	.024	.063	.065
	역할모호성	-.057*	.027	-.146	.081
	역할과중	.121***	.024	.050	.060
	취업정보가 부족해서*대인신뢰			-.370**	.137
	취업정보가 부족해서*조직신뢰			.374**	.119
	취업정보가 부족해서*프로세스 갈등			-.110	.079
	취업정보가 부족해서*역할모호성			.091	.095
	취업정보가 부족해서*역할과중			.095	.074
	숙련수준이 맞지 않아서*대인신뢰			-.097	.146
	숙련수준이 맞지 않아서*조직신뢰			.147	.125
	숙련수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			-.054	.076
	숙련수준이 맞지 않아서*역할모호성			.167	.095
	숙련수준이 맞지 않아서*역할과중			.069	.076
	임금수준이 맞지 않아서*대인신뢰			-.115	.133
	임금수준이 맞지 않아서*조직신뢰			.124	.107
임금수준이 맞지 않아서*프로세스 갈등			-.035	.079	
임금수준이 맞지 않아서*역할모호성			.099	.096	
임금수준이 맞지 않아서*역할과중			.098	.078	
Adjusted R ²	.166		.182		
N	515		515		

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

주: 성별, 연령, 혼인 상태, 최종 학력, 월평균 임금, 직종, 고용 형태는 통제하였음.

제5장

결론

제1절 요약 및 토의
제2절 정책방안

제5장 | 결 론

제1절 요약 및 토의

이상에서 기업문화와 근로자 개인의 특성 간의 적합성이 개인수준의 고용성과에 대해 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 우선 기업의 특성에 대한 분석에서는 기업이 근로자에게 관심을 가지고 인정해 주며 도움을 주는지와 관련한 조직특성에 대하여 여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자가 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 근로자 개인과 직무의 적합성에 있어 여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록, 정규직보다 비정규직 근로자에서 적합성이 높았고, 개인과 조직의 적합성에 대하여는 여자보다 남자가 현저하게 높은 적합성을 보여 주었다. 여자보다 남자가, 월평균 임금이 많을수록 직장의 상관과 동료들을 신뢰하고 있었으며, 여자보다 남자가, 정규직보다 비정규직 근로자가 조직을 신뢰하고 있는 것으로 나타났다.

기업의 조직문화에서 관계문화형(clan형) 특성은 제조업보다 서비스업에서, 중소기업보다 대기업에서 상대적으로 잘 나타났고, 혁신문화

형(adhocracy형) 특성은 업력이 짧을수록, 대기업보다는 중소기업에서, 시장문화형(market형) 특성은 서비스업보다 제조업에서 잘 나타났다. 위계문화형(hierarchy형) 특성은 업력과 전체 근로자 수에 따라 현저한 차이를 보였는데 업력이 길수록, 중소기업보다 대기업에서 특히 잘 나타났다. 조직구조의 공식화, 집권화, 전문화에 있어 그다지 두드러지는 차이는 없었으나, 공식화의 경우 중소기업보다 대기업에서, 집권화의 경우 서비스업보다 제조업에서 높은 것으로 나타나고, 전문화의 경우 별다른 특징이 없는 것으로 나타났다.

유형적 노동시장 분석에서는 청년 구직자의 보상(임금, 지위, 고용안정)에 대한 가치관을 분석하였는데, 보상·지위·고용안정에 대한 청년 구직자의 요구가 큰 것으로 나타났다. 이는 업무의 만족도나 성취감도 중요하지만 급격한 상황변화로 인한 사회의 불확실성으로 인하여 금전보상 등의 직접적인 보상을 중시하는 것으로 보인다. 특히, 지위와 고용안정에 대한 욕구는 상대적 취약계층에서 높게 나타났다.

무형적 노동시장 분석에서는 청년 구직자의 보상(직업가치, 진로자기효능감, 성격, 소명의식)에 대한 가치관을 분석하였다. 성별에 따라 능력에 대한 직업가치와 직업을 통한 성취감에 대한 직업가치는 임금수준에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 신규 입사자의 경우 임금수준이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났으며, 이는 여러 가지 의미를 지닐 수 있는데 먼저 구직기간 동안 자기효능감이 낮은 사람에겐 취업 장벽이 보다 크게 작용하였다고 볼 수 있다. 반대로 입사 후에 상대적으로 낮은 임금이 개인의 진로선택, 목표, 포부 등에 영향을 미치거나 자신감을 저해한다고 볼 수도 있다. A형 성격의 경우 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 내재론자는 남성

비해 여성은 직장에서의 성공과 승진 및 금전적 성취를 하는 데 운이 따라야 한다고 믿는 것으로 나타났다.

반면 전문대졸 이상의 상대적 고학력자가 저학력자에 비해 외부적 요인에 대한 믿음이 보다 큰 것으로 나타났다. 여자에 비하여 남자가 소명의식이 높았으며, 정규직에 비해 비정규직의 소명의식이 높게 나타났다. 청년 구직자가 구직 시 가장 중요하게 고려하는 항목은 숙련 및 경력이었으며, 이는 산업 및 기술의 변화가 점차 빨라짐에도 불구하고 학교교육과정은 이러한 변화를 따라가지 못하고 있기 때문에 갖 졸업한 청년 구직자의 숙련 및 직무에 대한 지식은 산업계의 수요에 부응하지 못하는 것으로 보인다. 실제로 직장을 얻는 데에 있어 가장 걸림돌이 된 부분도 숙련 관련 부분으로 나타났다. 집단과 관계없이 청년 구직자(신규 입사자)들은 숙련 관련 요인이 취업에 있어 가장 중요하며, 기업에서 원하는 숙련수준과 본인이 보유한 숙련수준의 불일치로 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

청년 신규 입사자의 경우 대부분이 학교에서의 전공 지식 학습을 통하여 숙련을 축적하게 될 가능성이 높으며, 약 30%의 청년 근로자가 구직 시 학교를 통해 배운 숙련이 기업에서 원하는 수준에 맞지 않음을 느끼고 있어 노동시장의 노동력 수요구조 변화에 따른 교육시장에서의 인력양성체계의 변화가 필요하다. 청년 구직자의 성별, 학력, 임금수준, 고용 형태에 따라 조직몰입 및 직무만족도, 이직의도가 다르며, 조직시민행동, 갈등 등을 다르게 경험하는 것으로 분석된다.

개인-조직 적합성 인과분석에서는 기업문화에 따라 기업의 인적자원관리 제도가 특정한 유형을 보이는가를 살펴보기 위해 집단별 평균 분석과 상관관계 분석을 실시한 결과 일부 기업문화 유형은 특정한

인적자원관리 제도에 더 많은 영향을 미치기는 하였으나, 전반적으로 모든 기업문화 유형이 서로 비슷한 영향을 미치는 것으로 나타나 기업문화의 유형별 차별적인 영향력은 크게 존재하지 않은 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 개인수준의 유효성 변수에 대해 미치는 영향을 살펴본 결과 개인 및 조직의 여러 가지 특성을 통제한 이후에도 개인-조직 적합성의 통계적 유의성이 유의미하게 나타났다. 개인의 특성과 조직의 특성 간의 적합성이 높을수록 직무만족, 조직헌신, 조직시민행동 등이 향상되고, 이직의도가 감소하는 등 개인수준의 유효성이 증가하는 것으로 나타났다. 조직문화 등 기업의 특성과 근로자의 인성 등 개인특성 간의 적합성이 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 조직시민행동 등 개인수준의 유효성 변수에 미치는 영향력을 살펴보았다. 일부 변수의 경우 기업문화 유형과 자기효능감, 조직후원인식, 내재론자, 소명 등 개인특성 변수들 간의 상호작용 효과가 통계적으로 유의하게 나타나 이 연구의 가설을 부분적으로 지지하였다. 추가적으로 취업장애 요인은 개인특성, 유형요인, 직업가치, 조직특성 등의 변수들과 상호작용을 통해 일부 개인수준의 고용성과 변수에 영향을 미치고 있었다.

제2절 정책방안

이상에서 기업문화와 노동시장의 무형적 요인이 개인수준의 고용성

과에 상당한 정도의 영향력을 미치고 있음을 살펴보았다. 이처럼 기업 문화와 노동시장의 무형적 요인이 개인수준의 고용성과에 영향을 미치고 있다는 것은 이러한 요인을 고려하지 못할 경우 개인수준의 고용성과에 중요한 영향을 미치는 요인들을 간과할 수 있다는 것을 의미한다. 이는 기존의 노동시장 연구 및 정책이 임금수준, 노동시장 정보, 숙련의 불일치 등 노동시장의 유형적 요인만을 강조할 경우 개인수준의 고용성과를 충분히 이해하는 데 한계가 있음을 보여 준다고 할 것이다. 특히, 이 연구의 분석결과에서 나타난 것처럼 조직문화와 노동시장의 무형적 요인들의 적합성이 개인수준의 고용성과에 영향을 미친다면 개인수준의 고용성과를 이해하는 데 있어 조직문화와 노동시장의 무형적 요인을 충분히 고려할 필요가 있을 것이다.

먼저, 기업의 조직문화에 대해 이해할 필요가 있다. 기업의 조직문화는 기업수준의 고용현상뿐만 아니라 여러 가지 기업의 제도, 근로자의 태도 및 행위, 그리고 개인 및 조직 수준에서의 성과와도 관계있는 매우 중요한 변수이다. 기업의 문화에 따라 기업 내에서의 업무의 방식이 전면적으로 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 기업의 입장에서조차 자신의 기업문화를 파악하는 것은 매우 중요하다.

대부분의 대기업은 매우 독특한 기업문화를 가지고 있는 경우가 대부분이고 여러 가지 방식을 통해 이러한 기업문화에 대해 조사하고 이를 파악하고 있다고 볼 수 있다. 하지만 중소기업의 경우에는 강한 조직문화가 존재하지 않는 경우도 많지만 어느 정도 강한 기업문화가 존재하더라도 이를 파악할 수 있는 조직, 인원, 예산 등이 부족한 경우가 대부분이라고 할 수 있다. 따라서 자체적인 조직문화 파악이 어려운 중소기업의 경우에는 정부의 지원을 통해 이를 지원할 필요가

있다. 고용노동부, 산업부, 교육부, 중소기업청 등 중소기업에 대한 다양한 정책적인 지원을 하는 사업에서 중소기업의 사전 진단 과정의 일환으로 기업문화를 조사하는 내용을 포함시키는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

중소기업이 이러한 방식을 통해 기업문화를 파악할 수 있다면 고용 제도뿐만 아니라 기업의 여러 가지 제도운영에 있어 활용할 수 있을 것이다. 정부 부처의 중소기업 지원 제도에 있어서도 해당 제도를 통한 정책지원의 효과 및 성과를 예측하는 데 있어 매우 중요한 정보를 제공할 수 있을 것이다. 기업 자체적으로 특정 제도를 도입하거나 변화를 시도하는 경우에도 기업문화를 파악하고 있다면 좀 더 효과적인 방안을 모색하는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

둘째, 개별 근로자 및 지원자의 특성에 대한 파악이 필요하다. 노동시장에서의 부조화가 강조되면서 임금, 정보, 숙련 등 유형적 요인에 대한 정보는 상대적으로 많이 제공되고 있다고 볼 수 있다. 하지만 노동시장의 무형적 요인이라고 볼 수 있는 개별 근로자나 지원자의 인성(성격), 가치관, 소명의식 등 심리적이고 정서적인 특성에 대한 파악은 상대적으로 미약하다고 할 수 있다. 물론 이 연구의 분석결과에도 나타난 바와 같이 노동시장 부조화에 있어 무형적 요인이 차지하는 비중은 유형적 요인에 비해 상대적으로 작다고 할 수 있지만 임금, 정보, 숙련 등의 유형적 요인의 역할이 어느 정도 한계⁴⁾를 가진다는 점을 고려한다면 무형적 요인의 역할이 오히려 더 강조될 수 있을 것이다.

따라서 재직자나 실업자에 대한 정부의 지원사업에 있어 개인의 특

4) 임금수준을 상승시키는 데에는 기업의 지불능력 등 여러 가지 요인으로 인해 한계가 있고, 숙련의 제공도 어느 정도 수준 이상에서는 효율성이 떨어질 수 있으며, 고용정보의 제공도 보조적인 역할이라고 볼 수 있다.

성을 조사하고 파악하는 프로그램을 포함시킬 필요가 있을 것이다. 특히, 고용이나 교육훈련과 관련되는 정부의 지원사업에는 개인특성 파악을 선행하거나 병행하는 프로그램 운영이 효율적일 것으로 보인다. 서구 선진국의 경우 어린 시절부터 무형적 요인 및 특성에 대한 파악 및 프로파일링 제도 및 정책이 이루어지고 있는 반면 우리나라는 아직 이러한 분야에 대한 이해 및 투자가 미약한 실정이라고 볼 수 있다. 이러한 개인특성에 대한 정보의 축적이 이루어진다면 개별 근로자 및 실업자에 대한 정부의 정책을 시행하는 데 있어서도 매우 중요한 정보가 될 수 있을 것이다.

셋째, 기업문화와 개인특성 정보를 결합하고 종합할 필요가 있다. 특히, 기업문화와 개인특성에 대한 정보를 효과적이고 효율적인 고용 성과를 위해 활용하고자 한다면 두 가지 종류의 정보가 효과적으로 결합될 필요가 있다. 이 연구의 분석결과에서도 나타났듯이 개인과 조직의 적합성이 여러 가지 개인수준의 고용성과에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다. 결국 조직문화와 개인특성 간의 적합성이 높으면 개별 근로자는 직무에 더 만족하고 조직에도 애착심을 가지면 좀 더 즐겁고 열심히 일할 수 있으며, 기업은 이러한 근로자를 통해 좀 더 높은 생산성과 성과를 거둘 수 있기 때문에 근로자와 기업 모두 유리한 윈윈(win-win) 전략이 될 수 있다.

조직문화와 개인특성 간의 적합성을 향상시키기 위해서는 고용 서비스 과정에서 두 가지에 대한 정보를 취합하여 분석하고 매칭시키는 과정이 필요하다. 결국 고용 센터 등 공공 고용 서비스를 제공하는 기관에서 취업처의 기업문화에 대한 정보를 수집하고 개인 지원자의 특성을 기존의 데이터베이스로부터 수집하거나 직접 수집하여 매칭시키

는 프로그램을 운영할 필요가 있다. 일종의 시범 사업을 통해 어느 정도의 정보를 축적하여 어떠한 기업문화와 어떠한 개인특성 간의 조합이 고용성과를 향상시키는지에 대한 정보를 수집하여 데이터베이스를 구축하고 수집된 정보를 이에 추가하는 방식을 통해 데이터베이스를 축적시켜 나갈 필요가 있을 것이다.

마지막으로 소명의식 또는 직업가치에 대한 강조이다. 비록 소명의식 또는 직업가치는 이 연구의 주요 변수는 아니었지만 연구과정에서 상당히 중요한 변수의 영향력을 보여 주었다. 특히, 소명의식의 경우 대부분의 개인수준 고용성과 변수에서 강한 영향력을 보여 주었다. 이는 최근 기업들이 소위 ‘스펙쌓기’보다는 ‘인성’을 강조하는 방향으로 선발제도의 핵심을 변화시켜 나가는 경향과도 관련 있다고 볼 수 있다. 물론 어느 정도의 기본적인 직무능력은 갖추고 있어야 하겠지만 실제 업무를 수행하는 데 있어서 소명의식과 같은 업무에 대한 기본적인 자세 등이 매우 중요하게 작용한다는 것이다. 최근 세월호 사고에서도 큰 문제가 되었던 것은 선원들의 소명의식이 너무 약하였다는 것이다. 앞으로의 직무교육이나 직업교육 및 훈련에 있어서 소명의식이나 직업가치와 같은 올바른 가치관을 확립시키는 교육이 병행될 필요가 있을 것이다.

SUMMARY

**Youth Labor Market Analysis through intangible
demand analysis of firms and applicants**

KyeTaik Oh

Heekyung Cho

Bom I Kim

This study explored youth labor market by intangible demand analysis from firms and applicants. The employment problems, especially for young generation, would be serious issues in the labor market since they would be related to over-education, loss of social capital, and skill discontinuity. The previous labor economic studies focused on tangible mismatch such as mismatch of information, skill, and income. However, this approach could not reflect the variety of companies in the labor market. To overcome this limitation of tangible labor market mismatch approach, marketing or human resource management approach based on internal and behavioral variables would be needed. The youth labor market of Korea has some unique characteristics compared to other developed countries like OECD countries. The Korean young generation has low employment, but it also has low employment rate too. This

ostensibly conflicting labor market features would result from the late labor market entry of Korean young generation. The features and causes of NEET were also analyzed.

The previous research on organizational culture produced some research outcomes from some researchers such as Schein, Trompenaars, and Quinn. The competing value model proposed by Cameron & Quinn was frequently utilized to analyze the effect of organizational culture on various firm practices like human resource management practices. They made typology of organizational culture such as relationship culture, innovation culture, market culture, and hierarchy culture. To analyze demand of applicants, studies on the relationship between some variables like job value, career self-efficacy, personality and job search behaviors as well as studies on tangible labor market factors were reviewed and utilized to form the research framework of this study. In addition, studies on the fit between person and organizations such as the effect of person-organization fit on attraction, job offer acceptance, satisfaction, commitment, organizational citizenship behavior, and performance were also reviewed and utilized.

To test research question of this study, survey on HR managers and new entry employees were conducted. Even though The research question concerns the relationship between organizational culture and applicants' characteristics, job applicants rather than new entry employees were used for survey to provide information for the relationship between person-organization fit and job performance. To

provide information on these variables, about 280 companies and 500 new entry employees were surveyed.

The relationship between person-organization fit and organizational characteristics and practices. However, the relationship between two variables was not clear possibly because the strong organizational culture would be associated with the better firm practices. The young generation put the high priority on income, status, and job security. The young employees considered skill and career as important factors while they searched for jobs. There are about 30 percent of young employees who felt that there was a discrepancy between skill level between school education and job qualification required by companies. As predicted by previous researches, the person-organization fit was related with the higher job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors and the lower turnover intention. Some of interaction terms between organizational culture and individual employees characteristics such as self-efficacy, perceived organizational support, internal locus of control, and vocational perception were also statistically significant. In addition, some of difficulty of employment variables were associated with some individual characteristic variables, tangible labor market factors, job values, and organizational features. Through this labor market segmentation by intangible labor market factors, the more tailored policies would be developed based on results of analyses between organizational culture and employee characteristics.

참고문헌

- 김계현·김봉환(1997). 「대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화」, 『한국심리학회지 상담 및 심리치료』, 제9권 제1호, 311~333쪽.
- 김균(2009). 「구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구」, 『노동정책연구』, 제9권 제3호, 113~141쪽.
- 김남순·배종훈(1998). 「진로자기효능감의 이론적 고찰」, 경상대학교.
- 김동조(2004). 「집단간 갈등과 직무만족 및 조직몰입 간에 있어서 집단위신이 미치는 조절 효과」, 목표대학교 박사학위논문.
- 김두순·김광수·이성재·이주현·나진구(2010). 『2008 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서』, 한국고용정보원.
- 김봉진·김일태(2012). 「광주지역 중소기업 구인 구직자 간 일자리 인식차이 해소방안」, 『지역개발연구』, 제44권 제1호, 161~173쪽.
- 김봉환(1997). 「대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화」, 서울대학교 박사학위논문.
- 김충기(1988). 「직업과 진로설계」, 『한국초등교육』, 제1권, 207~223쪽.
- 김하나(2014). 「성인 직장인의 소명의식과 직무만족과의 관계: 소명실행과 내재적 동기를 매개로」, 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김형만·반가운·양정승·윤여인(2013). 『국가숙련전망조사』, 한국직업능력개발원.
- 김효정·김봉환(2011). 「청년 구직자들이 진로결정과정에서 겪는 경험

에 대한 근거이론적 사례분석», 『한국심리학회지』, 제23권 제3호, 785~810쪽.

김희진(2001). 「대학생의 자아정체감이 진로태도성숙과 진로준비행동에 미치는 영향」, 『사회과학연구』, 제5호, 369~393쪽.

남재량(2006). 「청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점」, 『노동 리뷰』, 제16호, 한국노동연구원.

남재량·김세움(2013). 『우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구』, 한국노동연구원.

동아대학교 학생상담센터(2006). 2006학년도 재학생 실태조사.

박완성(2003). 「고교생의 진로자아효능감, 진로준비행동과 관련 변인과의 관계」, 고려대학교 박사학위논문.

박현주(2007). 「전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석」, 경기대학교 석사학위논문.

박현희(2009). 「성인 구직자의 진로자기효능감이 구직욕구에 미치는 영향」, 연세대학교 석사학위논문.

손은령·손진희(2005). 「한국 대학생의 진로결정 및 준비행동-사회 인지적 진로이론을 중심으로」, 『한국심리학회지』, 제17호, 399~417쪽.

송현심·홍혜영(2010). 「사회적 지지, 진로결정 자율성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과」, 『상담학연구』, 제11호, 1325~1350쪽.

오성욱(2013). 「구직경로별 대졸 청년 구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 『조직과 인사관리연구』, 제27권 제4호, 93~117쪽.

- 유은정(2004). 「청년실업 장기화에 따른 고학력자의 진로행동에 관한 연구」, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 유태용·민명모(2001). 「다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석」, 『한국심리학회지』, 제14권 제2호, 115~134쪽.
- 이기학(1997). 「고등학생의 진로태도성숙 정도와 심리적 변인들과의 관계」, 연세대학교 박사학위논문.
- 이기학·이학주(2000). 「대학생의 진로태도 성숙정도에 대한 예언변인으로서의 자기효능감 효과검증에 대한 연구」, 『한국심리학회지』, 제12권 제10호, 127~136쪽.
- 이상록(2000). 「실업 대책들의 성과와 한계, 그리고 개선 방안: 실직자 재취업에의 효과를 중심으로」, 『동향과 전망』, 제45호, 179~210쪽.
- 이선희(2008). 「직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용」, 『한국심리학회지』, 제21권 제4호, 705~728쪽.
- 이지영·장재윤·김명언(2005). 「대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과 간의 관계」, 『한국심리학회지 사회문제』, 제11권 제1호, 1~23쪽.
- 이태민(2012). 「구직자 니즈분석과 시장세분화 접근법에 의한 청년고용 정책적 시사점」, 『중소기업포럼 발표자료집』.
- 임제희(2013). 「미취업 청년의 스트레스와 구직행동의 관계에서 자아탄력성과 적극적 대처의 매개효과」, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 임창희(1995). 「신세대 직업가치관 변화와 기업의 신 인사정책」, 『경영연구』, 제20호, 141~167쪽.

- 장수현(2012). 「일의 목적, 의미 및 부모지지와 구직행동의 관계에서
진로결정 자기효능감의 매개효과」, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 전재식(2002). 「청년층 실업과 정책과제」, 『직업과 인력개발』, 제5호,
1~9쪽.
- 정갑두(2011). 「개인성격과 조직효과성의 관계에 대한 조직문화의 조
절효과」, 부산대학교 박사학위논문.
- 정지선·이수정·신정철(2011). 「대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적
수준 분석: 전공계열별 차이를 중심으로」, 『직업능력개발연구』,
제14호, 53~78쪽.
- 표은경(2009). 「여대생의 스트레스 대처 방식에 따른 취업 스트레스와
진로준비행동 간의 관계」, 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 채구목(2004). 「청년실업과 신규대졸자 실업의 실태, 원인분석 및 과제」,
『한국사회복지학』, 제56권 제3호, 159~181쪽.
- 채창균(2005). 「기업 규모와 청년층 노동이동 - 4년제 대졸자를 중심으
로」, 『직업능력개발연구』, 제9권 제1호, 81~103쪽.
- 채창균·신동준·오호영·윤형한·정재호·이인재(2012). 「주요 청년고용
정책 이슈분석」, 한국직업능력개발원.
- 한국노동연구원(2014). 『KLI 해외노동통계』.
- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D.(1994). “Judgements of
Fit in the Selection Process: The Role of Work-Value Congruence”.
Personnel Psychology, Vol. 47, pp. 605~623.
- Arthur, W., Jr., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D.(2006).
“The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision

- Making: An Assessment of its Criterion-Related Validity”.
Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 4, pp. 786~801.
- Bandura, A.(1977). “The self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological Review*, No. 84, pp. 191~215.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R.(1991). “Hiring for the Organization, Not the Job”. *Academy of Management Executive*, No. 4, pp. 35~51.
- Breaugh, J. A.(1992). *Recruitment: Science and Practice*. Boston: PWS-Kent.
- Bretz, R. D., Ash, R. A., & Dreher, G. F.(1989). “Do People Make the Place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis”. *Personnel Psychology*, No. 42, pp. 561~581.
- Bretz, R. D., Jr., & Judge, T. A.(1994). “Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success”. *Journal of Vocational Behavior*, No. 44, pp. 32~54.
- Beyer, J. M. & Trice, H. M.(1987). “How an Organizations Rites Reveal its Culture”. *Organizational Dynamics*, Vol. 15, No. 4, pp. 5~24.
- Cable, D. M. & Judge, T. A.(1997). “Interviewers’ Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 4, pp. 546~561.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E.(2006), *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*.

Revised edition, San Francisco: Jossey-Bass.

Capple, D.(1943). “Anthropological Engineering: Its Use to Administrators”.

Applied Anthropolgy, Vol. 2, No. 2, pp. 23~32.

Carless, Sally A.(2005). “Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 78, pp. 411~429.

Clark, Burton R.(1972). “The Organizational Saga in Higher Education”.

Administrative Science Quarterly, Vol. 17, No. 2, pp. 178~184.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R.(1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H.(1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dik, B. J. & Duffy, R. D.(2009). “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for researching and practice”. *The Counseling Psychologist*, Vol. 37, No. 3, pp. 424~450.

Edwards, J. R.(1991). “Person - Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique”. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, No. 6, pp. 283~357.

Fiol, C. M.(1991). “Managing Culture as a Competitive resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage”. *Journal of Management*, No. 17, pp. 191~211.

- Gillbert, A., & Noort., R.(2007). *An Actor-perspective on Change*. M311, ASTD 2007 International Conference and Exposition. Atlanta, GA: ASTD.
- Goldberg, L. R.(1993). “The Structure of Phenotypic Personality Traits”. *American Psychologists*, No. 48, pp. 26~34.
- Judge, T. A. & Bretz, R. D.(1992). “The Effects of Work Values on Job Choice Decision”. *Journal of Applied Psychology*, No. 77. pp. 261~271.
- Hackett, G. & Betz, N. E.(1986). “Applications of self efficacy theory to understanding career choice behavior”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, No. 4, pp. 527~538.
- Hatch, M. J.(1993). “The Dynamics of Organization Culture”. *Academy of Management Review*, No. 18, pp. 657~693.
- Higgins, Chad A. & Judge, Timothy A.(2004). “The Effect of Applicant Influence Tactics on Recruiter Perceptions of Fit and Hiring Recommendations: A Field Study”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 4, pp. 622~632.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J.(2006). “Examining the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes: A Quantitative Review”. *Journal of Vocational Behavior*, No. 3, pp. 389~399.
- Holland, J. L.(1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Kalleberg, A. L.(1977). "Work values and job reward: A theory of job satisfaction". *American Sociological Review*, Vol. 42, No. 1, pp. 124~143.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M.(2001). "Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review". *Journal of Applied Psychology*, No. 86, pp. 837~855.
- Keon, T. L., Latack, J. C., & Wanous, J. P.(1982). "Image Congruence and the Treatment of Difference Scores in Organizational Choice Research". *Human Relations*, No. 35, pp. 155~166.
- Ketterson, T. U. & Blustein. D. L.(1997). "Attachment relationships and the career exploration process". *The Career Development Quarterly*, No. 46, pp. 167~178.
- Kinicki, A. J., Lockwood, C. A., Hom, P. W., & Griffeth, R. W.(1990). "Interviewer Predictions of Applicant Qualifications and Interviewer Validity: Aggregate and Individual Analyses". *Journal of Applied Psychology*, No. 75, pp. 477~486.
- Kotter, John P. & Heskett, James L.(1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.(1989). *Organizational Behavior*. Irwin.
- Kristof, A. L.(1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implication". *Personnel Psychology*, No. 49, pp. 1~49.

- Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Franke, M.(2002). “Applicant Impression Management: Dispositional Influences and Consequences for Recruiter Perceptions of Fit and Similarity”. *Journal of Management*, No. 28, pp. 27~46.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C.(2005). “Consequences of Individuals’ Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit”. *Personnel Psychology*, No. 58, pp. 281~342.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T.(1987). "Validation of the five of the five-factor model of Personality across instructs and observers". *Journal of personality and Clinical Psychology*, No. 52, pp. 81~90.
- McFadyen, R. G. & Thomas, J. P.(1997). "Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed". *Human Relations*, Vol. 50 No. 12, pp. 1461~1483.
- Munasinghe, L. & Sigman, K.(2004). "A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover" *Labour Economics*, Vol. 11 No. 2, pp. 191~218.
- Neumark, D.(2002). Youth labor markets in the United States: Shopping around vs. staying put, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 84 No. 3, pp. 462~482.
- OECD (2014), *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*. OECD Publishing.
- O'Higgins, Niall.(2001). *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*. Geneva: ILO.

- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H.(2004). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. HarperCollins.
- Quinn, R. E.(1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Richard, E. W.(1984). "Undergraduate preparation and early career outcomes: A study of recent college graduates". *Journal of Vocational Behavior*, No. 24, pp. 279~304.
- Rynes, S. L. & Gerhart, B.(1990). "Interviewer Assessments of Applicant "Fit": An Exploratory Investigation". *Personnel Psychology*, No. 44, pp. 487~512.
- Schein, Edgar H.(1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B.(1995). "The ASA Framework: An Update". *Personnel Psychology*, Nol. 48, pp. 747~773.
- Schneider, B.(1987). "The People Make the Place". *Personnel Psychology*, No. 40, pp. 437~453.
- Spokane, A. R.(1985). "A Review of Research on Person-Environment Congruence in Holland's Theory of Career". *Journal of Vocational Behavior*, No. 26, pp. 306~643.
- Steffy, B. D., Shaw K. L., & Noe, A. W.(1989). "Antecedents and consequences of job search behaviors". *Journal of Vocational*

- Behaviors*, No. 35, pp. 254~269.
- Stumpf, Stephen A., Stephen M. Colarelli, & Hartman, Karen.(1983).
“Development of the Career Exploration Survey(CES)”. *Journal of Vocational Behavior*, No. 22, pp. 191~226.
- Super, D. E.(1990). “A life-span, life-space approach to career development”. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Swidler, Ann.(1986). “Culture in Action: Symbols and Strategies”. *America Sociological Review*, Vol. 51, No. 2, pp. 273~286.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E.(1983). “Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision”. *Journal of Vocational Behavior*, No. 22, pp. 63~81.
- Tinsley, H. E. A.(2000). “The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Models”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, No. 2, pp. 147~179.
- Trompenaars, Alfons.(1994). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. Irwin Professional.
- Verquer, Michelle L., Beehr, Terry A., & Wagner, Stephen H.(2003). “A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes”. *Journal of Vocational Behavior*, No. 63, pp. 473~489.
- Vinokur, A. & Caplan, R. D.(1987). “Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the

unemployed”. *Journal of Applied Social Psychology*, No. 17, pp. 1007~1024.

Wanberg, C. R.(1997). “Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals”. *Journal of Applied psychology*, No. 82, pp. 731~744.

Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J.(1996). “Individual without jobs: And empirical study of job seeking behavior and reemployment”. *Journal of Applied Psychology*, No. 81, pp. 76~87.

Zhang, Lu & Mary A. Gowan.(2012). “Corporate Social Responsibility, Applicants’ Individual Traits, and Organizational Attraction: A Person-Organization Fit Perspective”. *Journal of Business & Psychology*, No. 27, pp. 345~362.

Zytowski, D. G.(1970). “The concept of work values”. *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 18 No. 3, pp. 176~186.

부 록

1. 청년층 노동시장 분석
설문조사표_인사 담당자용
2. 청년층 노동시장 분석
설문조사표_근로자용

〈부록 1〉 인사 담당자용 설문지

청년층 노동시장 분석 설문조사

안녕하십니까?

조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

국무총리실 산하 정부출연 연구소인 한국직업능력개발원에서는 우리나라 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통해 청년층 노동시장을 분석하고, 관련 정책을 개발하는 연구를 수행하고자 설문조사를 실시하게 되었습니다.

모든 응답은 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되며, 조사결과는 향후 우리 사회가 앞으로 나아갈 방향을 설정하기 위한 중요한 자료로 활용될 예정입니다. 여러분의 솔직하고 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀하의 참여와 협조에 다시 한 번 감사드리며, 귀하와 귀댁에 무궁한 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2014년 8월

주관 기관: 한국직업능력개발원

SQ1. 귀 사업장의 설립연도는 언제입니까? ()년

SQ2. 귀 사업장의 업종은? ()

- | | | |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1) 제조업 | 2) 전기, 가스 및
수도사업 | 3) 건설업 |
| 4) 도매 및 소매업 | 5) 숙박 및 음식점업 | 6) 운수업 |
| 7) 통신업 | 8) 금융 및 보험업 | 9) 부동산 및 임대업 |
| 10) 사업 서비스업 | 11) 공공행정, 국방 및
사회보장 행정 | 12) 교육 서비스업 |
| 13) 보건 및
사회복지사업 | 14) 오락, 문화 및 운동
관련 서비스업 | 15) 기타 공공, 수리
및 개인 서비스업 |
| 16) 가사 서비스업 | 17) 국제 및 외국기관 | |

SQ3. (2013년말 기준) 정규직 및 비정규직 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	전 체	정규직		비정규직	
		남자	여자	남자	여자
합계	명	명	명	명	명

SQ4. 귀 사업장의 이직률은? 연 () %

SQ5. 귀 사업장의 매출액은?

(2013년 말 기준) 매출액 () 백만 원

<매출액은 지난 1년간 직접 사업 활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액을 말한다.>

SQ6. 귀 사업장의 영업이익은?

영업이익(또는 영업손실) (+, -)() 백만 원

A. 기업의 조직문화

1. 다음 각 항목이 현재 귀하의 사업장에서 어느 정도인지를 표시하여 주십시오.

Clan형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직은 매우 인간적이며, 가족적인 분위기에서 지낸다. 구성원들은 많은 부분을 서로 공유한다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직에서는 팀워크가 잘 맞고 상호간의 합의를 중시하며, 활발한 구성원의 참여가 이루어지고 있다	1	2	3	4	5

Clan형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3) 우리 조직의 응집력은 조직을 사랑하는 마음과 상호 신뢰에 의해 유지되는데, 그 수준이 상당히 높다	1	2	3	4	5
4) 우리 조직은 구성원 개발에 중점을 두며, 높은 신뢰감, 개발성 및 참여가 추구하고 있다	1	2	3	4	5

Adhocracy형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직은 매우 역동적이고 기업가적인 특성을 보인다. 구성원들은 모두 기꺼이 위험을 감수하려 한다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직에서는 구성원의 도전정신, 창의성, 자율성, 독창성이 잘 추구하고 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 조직의 응집력은 혁신과 개발에 대한 몰입에 근거하는데, 항상 첨단에 서야 한다는 점이 강조되고 있다	1	2	3	4	5
4) 우리 조직은 새로운 자원의 획득과 새로운 도전의 창조에 중점을 두며, 새로운 것의 시도와 기회 창출에 가치를 두고 있다	1	2	3	4	5

204 기업과 조직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

Market형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직은 결과지향적이며, 구성원들은 서로 경쟁적이며 성취지향적이다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직에서는 강한 경쟁심과 높은 수준의 성과가 요구되고, 실제로 추구하고 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 조직의 응집력은 성취, 목표달성에 의해 유지되며, 진취성과 승리에 대한 성취감이 공통의 주제로 존재한다	1	2	3	4	5
4) 우리 조직은 경쟁적 활동 및 성취에 중점을 두며, 높은 목표의 달성과 시장에서의 승리가 중요시된다	1	2	3	4	5

Hierarchy형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직은 매우 통제적이고 구조화되어 있다. 일반적으로 공식적 업무 절차에 의해 구성원들이 행동하게 된다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직에서는 고용의 안정, 조직에의 순응, 예측 가능성, 나아가 상호간 안정된 관계를 유지하려는 특성을 지니고 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 조직의 응집력은 공식적인 규칙과 규정에 의해 유지되며, 순조로운 조직 운영이 중시되고 있다	1	2	3	4	5

Hierarchy형 특성	현재 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
4) 우리 조직은 영속성과 안정성에 중점을 두며, 능률과 통제 및 유연한 조직 운영을 강조한다	1	2	3	4	5

B. 기업의 성과

2. 작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 재무적 성과는 어떠합니까? ()

- 1) 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- 2) 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- 3) 동종업체와 비슷하다.
- 4) 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- 5) 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.

3. 작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 노동생산성은 어떠합니까? ()

- 1) 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- 2) 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- 3) 동종업체와 비슷하다.
- 4) 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- 5) 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.

4. 작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 (제품 / 상품이나 서비스) 품질은 어떠합니까? ()

- 1) 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- 2) 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- 3) 동종업체와 비슷하다.
- 4) 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- 5) 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.

C. 조직구조

5. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직의 구성원들은 대부분의 자신이 주관하고 있다고 느낀다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직의 구성원들은 다른 누구의 통제 없이 스스로 의사결정을 할 수 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 조직에서는 직무 수행에서 담당자에게 많은 재량이 주어져 있다	1	2	3	4	5
4) 우리 조직에서는 자신이 선호하는 방식으로 대부분의 일을 할 수 있게 허용된다	1	2	3	4	5
5) 우리 조직의 직원들은 규칙위반에 대해서 계속적으로 통제받고 있다	1	2	3	4	5
6) 우리 조직 구성원들은 규칙을 준수하도록 계속해서 감시받고 있다고 느낀다	1	2	3	4	5
7) 우리 조직은 모든 조직 구성원의 직무성과를 문서화된 기록으로 유지하고 있다	1	2	3	4	5
8) 우리 조직 구성원들은 항상 엄격한 운영절차를 따라야 한다	1	2	3	4	5

6. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직에서는 상급자가 의사결정을 승인할 때까지 거의 어떤 행동도 취할 수 없다	1	2	3	4	5
2) 우리 조직에서는 스스로 의사결정을 원하는 직원은 현 조직에서 빠르게 실망할 수 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 조직에서는 작은 문제까지도 최종 의사결정을 위해서는 상급자에게 문의해야 한다	1	2	3	4	5
4) 우리 조직에서는 일을 하기에 앞서 대부분 나의 상급자에게 문의하여야 한다	1	2	3	4	5
5) 우리 조직에서는 내가 한 어떤 의사결정도 나의 상급자의 승인을 얻어야 한다	1	2	3	4	5
6) 우리 조직의 구성원들은 신규 직원의 배치에 관한 의사결정에 대해서 참여한다	1	2	3	4	5
7) 우리 조직의 구성원들은 직원의 승진에 관한 의사결정에 대해서 참여한다	1	2	3	4	5
8) 우리 조직의 구성원들은 새로운 정책채택에 관한 의사결정에 참여한다	1	2	3	4	5
9) 우리 조직의 구성원들은 새로운 프로그램의 채택 결정에 대해서 참여한다	1	2	3	4	5

7. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 대부분의 일을 내 자신이 주관하고 있다고 느낀다	1	2	3	4	5
2) 전문적인 직무영역에서 관련 회의에 참석한다	1	2	3	4	5
3) 전문적인 직무영역에서 관련 보고서를 제출한다	1	2	3	4	5

D. 고용 현황 및 고용 관리

8. 귀 사업장은 사내 공모제를 실시하십니까?

- 1) 아니요, 실시하지 않습니다.
- 2) 예, 실시하지만 실제 활용되지는 않습니다.
- 3) 예, 실시하고 잘 활용됩니다.

9. 신입사원 채용 시 귀 사업장에서 중요하게 고려되는 항목을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- 1) 학력(또는 학벌)
- 2) 숙련 및 경력
- 3) 자격 소지 여부
- 4) 직무지식
- 5) 외국어 능력
- 6) 조직 적합성
- 7) 인성
- 8) 외부인의 추천서
- 9) 직원의 추천
- 10) 연령
- 11) 가족 배경
- 12) 기타 ()

10. 귀 사업장에서 비정규직 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- 1) 인건비 절감(비용절감)
- 2) 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)

- 3) 고용유연성(구조조정 용이)
- 4) 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- 5) 정원동결
- 6) 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가), ()

11. 귀 사업장에서 지난 3년간 비정규직 근로자의 고용 추세는 어떻게 됩니까?

- 1) 비정규직을 사용한 적이 없다.
- 2) 비정규직 비중을 줄여왔다.
- 3) 비정규직 비중을 그대로 유지하고 있다.
- 4) 비정규직 비중을 늘려왔다.
- 5) 기타 ()

12. 교육훈련/직원연수 제도는 귀 사업장의 비정규직 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?

- 1) 모든 비정규직에게 적용된다.
- 2) 50% 이상의 비정규직에게 적용된다.
- 3) 50% 미만의 비정규직에게 적용된다.
- 4) 비정규직에게 전혀 적용되지 않는다.

E. 인사고과 및 근무평정

13. 직속상관과 차상위자 이외의 사람들도 평가 주체가 되는다면 평가를 실시합니까?

- 1) 예
- 2) 아니요

14. 귀 사업장은 개인별 인사고과(평가) 방법으로 목표설정(MBO) 방식을 활용합니까?

- 1) 예
- 2) 아니요

20. 직무분석을 수행한 적이 있다면, 가장 주된 목적은 무엇이었습니까?

- 1) 소요 인력 산정
- 2) 인력 합리화
- 3) 공정 및 업무의 합리화
- 4) 숙련향상
- 5) 새로운 직무정의 및 직무의 전문화

21. 귀 사업장의 전반적인 인사관리의 특성에 관해 3점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 쪽의 번호를 선택하여 주십시오.

인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다	①...②...③...④ ...⑤	인사관리의 일차적 목표는 근로자의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다
필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요 시 해고한다	①...②...③...④ ...⑤	필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다
가능한 비정규직 근로자를 많이 활용한다	①...②...③...④ ...⑤	가능한 정규직 근로자를 주로 활용한다
인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다	①...②...③...④ ...⑤	인사관리는 팀워크를 기준으로 운영된다
인사관리는 근로자의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다	①...②...③...④ ...⑤	인사관리는 근로자의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영된다

22. 귀 사업장은 식스 시그마(6-Sigma)를 도입하고 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니요

212 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

23. 귀 사업장은 식스 시그마(6-Sigma) 등 전사품질관리 프로그램을 운영하고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니요

24. 귀 사업장은 업무 개선 관련 제안제도를 운영하고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니요

25. 귀 사업장은 다기능화나 다양한 업무 경험을 습득하기 위해서 계획적으로 실시하는 정기적인 업무 로테이션(job rotation)이 있습니까?

- 1) 예 2) 아니요

26. 귀 사업장의 품질관리 개선 노력은 어느 정도 체계적으로 이루어지고 있습니까? 다음 질문에 답해 주십시오.

	전혀 아님	아닌 편임	그저 그럼	그런 편임	매우 그럼
1) 품질관리에 대한 교육훈련을 충분히 받고 있다	1	2	3	4	5
2) 품질관리를 위해서 데이터베이스화한 자료를 체계적으로 활용한다	1	2	3	4	5
3) 품질목표달성에 대한 보상이 존재한다	1	2	3	4	5
4) 학습조직, 제안제도 등 근로자 참여를 통한 품질관리를 체계적으로 활용한다	1	2	3	4	5

27. 귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 표준화되어 있습니까?

- 1) 매우 높음 2) 약간 높음 3) 보통
4) 약간 낮음 5) 매우 낮음

28. 귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 단순·반복화되어 있습니까?

- 1) 매우 단순 반복적이다.
- 2) 약간 단순 반복적이다.
- 3) 보통이다.
- 4) 별로 단순 반복적 아니다.
- 5) 거의 단순 반복적 아니다.

29. 공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책들이 실제로 잘 집행되거나 실천되고 있습니까?

- 1) 거의 실행되지 않고 있다.
- 2) 부분적으로만 실행되고 있다.
- 3) 매우 잘 실행되고 있다.

G. 인적자원개발

30. 귀 사업장은 작년 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?

- 1) 예 (☞ 문32으로)
- 2) 아니요 (☞ 문31 응답 후 문35로)

31. 귀 사업장에서 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- 1) 교육훈련을 시킬 필요가 없다.
- 2) 교육훈련이 필요하지만 교육훈련 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다.
- 3) 교육훈련이 필요하지만 인력 부족으로 교육훈련 인원 차출이 어렵다.
- 4) 교육훈련을 받은 숙련인력이 필요하지만 외부에서 충원할 수 있다.
- 5) 교육훈련과 숙련인력이 필요하지만 적절한 교육훈련 프로그램이 없다.
- 6) 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다.

214 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

7) 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다.

8) 기타 ()

32. 귀 사업장에서 작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수는 몇 명입니까? 연인원을 기준으로 응답해 주십시오. () 명

33. 작년 한 해 동안 귀 사업체 전체 근로자의 연평균 공식적인 교육훈련시간은 얼마입니까?

1인당 연평균 () 시간

34. 귀 사업장에서 작년 한 해 동안 소요된 전체 교육훈련비는 얼마입니까? () 만원

35. 귀 사업장에서는 직원들의 개인적인 경력을 개발하기 위한 공식적인 프로그램을 실시하고 있습니까?

1) 예 2) 아니요

36. 귀 사업장에서는 일반직원들과 구별되는 핵심인재에 대한 정의가 있습니까?

1) 예 (☞ 문37로) 2) 아니요 (☞ 설문 종료)

37. 귀 사업장에서는 핵심인재를 위한 별도의 인사제도가 있습니까?

1) 예 2) 아니요

◆ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ◆

〈부록 2〉 근로자용 설문지

청년층 노동시장 분석 설문조사

안녕하십니까?

조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

국무총리실 산하 정부출연 연구소인 한국직업능력개발원에서는 우리나라 기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통해 청년층 노동시장을 분석하고, 관련 정책을 개발하는 연구를 수행하고자 설문조사를 실시하게 되었습니다.

모든 응답은 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되며, 조사결과는 향후 우리 사회가 앞으로 나아갈 방향을 설정하기 위한 중요한 자료로 활용될 예정입니다. 여러분의 솔직하고 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀하의 참여와 협조에 다시 한 번 감사드리며, 귀하와 귀택에 무궁한 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2014년 8월

주관 기관: 한국직업능력개발원

SQ1. 귀하의 성별은?

- 1) 남자 2) 여자

SQ2. 귀하의 연령은? 만 ()세

SQ3. 귀하의 혼인 상태는?

- 1) 미혼 2) 기혼(재혼 포함) 3) 이혼 또는 사별

SQ4. 귀하의 최종 학력은?

- 1) 중학교 졸업 이하
- 2) 고등학교 졸업
- 3) 전문대졸(2·3년제) 졸업
- 4) 대학교 졸업(4년제)
- 5) 대학원 졸업

SQ5. 귀하의 월평균 임금은?

- 1) 100만 원 미만
- 2) 100~200만 원 미만
- 3) 200~300만 원 미만
- 4) 300~500만 원 미만
- 5) 500만 원 이상

SQ6. 귀하의 직종은?

- 1) 관리직
- 2) 전문직
- 3) 사무직
- 4) 서비스직
- 5) 판매직
- 6) 농림어업 숙련직
- 7) 생산직
- 8) 단순직

SQ7. 귀하의 고용 형태는?

- 1) 정규직 근로자
- 2) 기간제(계약직 등) 근로자
- 3) 파트타임(단시간) 근로자
- 4) 파견/용역 근로자

A. 유형적 요인(보수, 지위, 고용안정)

1. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 직업을 갖는 이유는 돈을 벌 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
2) 능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 것은 더 많은 돈을 벌 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
3) 안정적인 직업을 원하는 이유는 경제적인 안정성을 확보하기 위해서이다	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
4) 성취감을 느끼는 때는 충분한 보수가 주어질 때이다	1	2	3	4	5
5) 높은 직위를 획득하였을 때 직업 만족감을 느낀다	1	2	3	4	5
6) 새로운 업무가 주어지면 업무 완수로 직장 내 지위 강화가 이루어질 기대를 갖고 있다	1	2	3	4	5
7) 업무가 가치 있다고 느낄 때는 승진할 기회를 얻을 때이다	1	2	3	4	5
8) 안정적인 직업을 원하는 이유는 정년까지 일할 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
9) 안정적인 직업을 원하는 이유는 새 직업을 구할 필요가 없기 때문이다	1	2	3	4	5
10) 안정적인 직업을 원하는 이유는 오랫동안 근무할 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5

B. 직업가치(능력, 기여, 성취)

2. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감을 얻는다	1	2	3	4	5
2) 안정적인 직업은 지속적으로 기술을 향상시킬 수 있다는 기대감을 준다	1	2	3	4	5
3) 직업을 갖는 이유는 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
4) 능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 이유는 새로운 기술 습득을 원하기 때문이다	1	2	3	4	5
5) 사회에 공헌할 때 업무 가치가 발생한다	1	2	3	4	5
6) 직업을 갖는 이유는 사회에 기여할 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
7) 사회에 공헌할 때 직업 만족감이 발생한다	1	2	3	4	5
8) 직업을 갖는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
9) 능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문이다	1	2	3	4	5
10) 경영주가 특별한 책임을 부여하는 부분에 대한 만족감을 중시한다	1	2	3	4	5

C. 자기효능감 및 성격

3. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 선택 가능한 직업 목록에서 원하는 직업을 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
2) 마음에 두고 있는 직업들 중에서 한 가지 직업을 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3) 힘든 상황에서도 직업을 찾기 위한 일을 지속적으로 수행 할 수 있다.	1	2	3	4	5
4) 나에게 이상적인 직업이 무엇인지 알 수 있다.	1	2	3	4	5
5) 직업선택과 관련된 가치에 대해 우선순위를 정할 수 있다	1	2	3	4	5
6) 직업을 결정한 후, 잘한 것인지 못한 것인지에 대해 염려하지 않을 수 있다	1	2	3	4	5
7) 관심 있는 진로나 직업을 선택할 수 있다	1	2	3	4	5

4. 귀하는 자신의 성격에 대하여 어떻게 평가하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 새로운 것을 접하는 것은 흥미로운 일이다	1	2	3	4	5
2) 다양한 분야의 일을 하고 싶다	1	2	3	4	5
3) 이것저것 새로운 일을 하는 것이 즐겁다	1	2	3	4	5
4) 다양한 경험담을 듣는 것이 흥미롭다	1	2	3	4	5
5) 일상생활에서 변화를 시도해 본다	1	2	3	4	5
6) 사람들의 좋은 면을 보려고 노력하는 편이다	1	2	3	4	5
7) 곤경에 빠진 친구의 처지를 이해하려고 한다	1	2	3	4	5
8) 항상 남을 먼저 배려하는 사람이 되려고 노력한다	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
9) 다른 사람의 감정을 이해하는 편이다	1	2	3	4	5
10) 사람들을 좋게 평가하는 편이다	1	2	3	4	5
11) 과제를 성공적으로 끝까지 잘 해낼 수 있다	1	2	3	4	5
12) 내게 부여된 일을 잘 처리할 수 있다	1	2	3	4	5
13) 나의 일에 열의를 갖고 있다	1	2	3	4	5
14) 두 번 일을 할 필요가 없도록 일을 신중하게 처리하려고 노력한다	1	2	3	4	5
15) 나의 꿈을 이루기 위해 열심히 일한다	1	2	3	4	5
16) 나는 다양한 활동에 참여한다	1	2	3	4	5
17) 조용한 일보다 활동적인 일이 더 좋다	1	2	3	4	5
18) 나는 생기가 넘친다	1	2	3	4	5
19) 설득력 있게 내 의견을 잘 전달할 수 있다	1	2	3	4	5
20) 여러 사람들과 함께 있는 것을 좋아한다	1	2	3	4	5
21) 실패할지도 모른다는 생각에 항상 불안해하는 편이다	1	2	3	4	5
22) 쉽게 우울해지는 편이다	1	2	3	4	5
23) 쓸데없는 걱정을 많이 한다	1	2	3	4	5
24) 별것 아닌 일에도 상처를 잘 받는다	1	2	3	4	5
25) 쉽게 불안해지는 편이다	1	2	3	4	5

D. 조직몰입, 이직의도, 직무만족

5. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 내가 속한 조직에 강한 소속감을 느끼지 못한다	1	2	3	4	5
2) 나는 우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느끼지 못한다	1	2	3	4	5
3) 나는 진정으로 우리 직장의 문제를 나 자신의 문제로 인식하고 있다	1	2	3	4	5
4) 내가 지금 당장 원한다 하더라도 내 직장을 떠나기 매우 어려울 것이다	1	2	3	4	5
5) 내가 지금 직장을 떠나기로 결정한다면, 내 삶의 너무 많은 부분에 지장이 있을 것이다	1	2	3	4	5
6) 이 직장을 떠나는 것을 고려하기에는 선택의 여지가 별로 없다고 느낀다	1	2	3	4	5
7) 나의 직장은 나의 충성을 받을만하다	1	2	3	4	5
8) 나는 직장 내 사람들에게 책임감을 느끼고 있어서 지금 당장 내 직장을 떠날 수 없을 것이다	1	2	3	4	5
9) 나는 나의 직장에 많은 신세를 지고 있다	1	2	3	4	5

6. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 현재의 직장을 떠나고 싶은 생각이 있다	1	2	3	4	5
2) 나는 현재의 직장을 떠날 계획을 세운 적이 있다	1	2	3	4	5
3) 나는 적절한 기회가 생긴다면 현재의 직장을 떠나고 싶다	1	2	3	4	5

7. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 일은 나의 취미에 맞다	1	2	3	4	5
2) 나의 일은 지루하지 않을 만큼 흥미가 있다	1	2	3	4	5
3) 나는 일을 하는 시간이 여가 시간보다 더 즐겁다	1	2	3	4	5
4) 나는 나의 일에 만족한다	1	2	3	4	5
5) 나는 당분간은 나의 일에 만족할 것 같다	1	2	3	4	5
6) 나는 대부분의 다른 사람보다 나의 일에 대해서 행복감을 느낀다	1	2	3	4	5
7) 나는 매일 열정적으로 나의 일을 한다	1	2	3	4	5
8) 나는 다른 사람이 그들의 일에 대해 좋아하는 것보다 나는 나의 일을 더 좋아한다	1	2	3	4	5
9) 나는 나의 일에 즐거움을 찾으려고 한다	1	2	3	4	5

E. 조직후원인식

8. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 나의 목표와 가치들을 사려 깊게 고려한다	1	2	3	4	5
2) 나에게 문제가 생겼을 때 회사로부터 도움을 얻을 수 있다	1	2	3	4	5
3) 우리 회사는 나의 복지에 진정으로 관심이 있다	1	2	3	4	5
4) 내가 업무에 있어서 최대한의 노력을 기울이는 것에 대해 회사는 인정해 준다	1	2	3	4	5
5) 우리 회사는 내가 직장에서 얻게 되는 만족감에 대해 관심을 갖는다	1	2	3	4	5
6) 우리 회사는 나에게 관심을 보여 준다	1	2	3	4	5
7) 우리 회사는 나의 의견을 중요시 여긴다	1	2	3	4	5
8) 우리 회사는 내가 업무에서 달성한 것을 자랑스럽게 여긴다	1	2	3	4	5
9) 우리 회사는 나의 능력을 최대한 발휘하여 업무를 수행할 수 있도록 나를 돕고자 애쓴다	1	2	3	4	5

F. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성

9. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 직무내용과 책임에 대해 명확히 알고 있다	1	2	3	4	5
2) 직무와 관련한 명확한 목표를 가지고 있다	1	2	3	4	5
3) 업무가 조직의 목표와 어떻게 연계되는지 잘 알고 있다	1	2	3	4	5
4) 나의 업무 결과를 예측할 수 있다	1	2	3	4	5
5) 내가 생각하는 개인적 가치와 목표와 조직의 가치 및 목표와 유사하다	1	2	3	4	5
6) 내가 속한 조직의 문화에 익숙하다	1	2	3	4	5
7) 내가 속한 조직에서 강한 소속감을 느낀다	1	2	3	4	5
8) 조직이 추구하는 가치와 목표가 나에게도 중요하다	1	2	3	4	5

G. 대인신뢰, 조직신뢰

10. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 상관은 항상 나를 공정히 대우하려 한다	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
2) 나의 상관은 부하들은 속여서 자 신의 이익을 챙기려 하지 않는다	1	2	3	4	5
3) 나의 상관은 정직하다	1	2	3	4	5
4) 내가 만일 직무상 어려움을 당하 면 동료들이 도움을 줄 것이다	1	2	3	4	5
5) 대개의 동료들은 평소 말과 행동 이 일치한다	1	2	3	4	5
6) 동료들의 역량을 믿는다	1	2	3	4	5
7) 우리 조직은 구성원의 의견을 반 영하려고 노력한다	1	2	3	4	5
8) 우리 조직은 항상 나를 공정히 대 우하려 한다	1	2	3	4	5
9) 우리조직은 조직의 장래를 위해 현명한 결정을 할 것이다	1	2	3	4	5
10) 우리 조직의 인사관리제도(승진, 인사이동, 교육훈련, 성과평가, 징계)는 공정하게 운영되고 있다	1	2	3	4	5

H. 개인 성격 유형, 프로세스 갈등, 조직효과성

11. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	매우 부정	비교적 부정	보통	비교적 긍정	매우 긍정
1) 다른 사람들은 내가 쓸데없이 화 를 잘 낸다고 생각한다	1	2	3	4	5
2) 다른 사람들은 내가 경쟁적 상황 에서 좋지 않은 성격을 나타낸다고 생각한다	1	2	3	4	5

	매우 부정	비교적 부정	보통	비교적 긍정	매우 긍정
3) 나는 필요 없이 서두르고 시간에 쫓기는 편이다	1	2	3	4	5
4) 나는 일이 너무 많아 스트레스가 쌓일 때는 ‘제정신’을 잃는 편이다	1	2	3	4	5
5) 대부분의 직장에서 성공하기 위해서는 많은 운이 필요하다	1	2	3	4	5
6) 승진을 위해서는 일반적으로 운이 따라야 한다	1	2	3	4	5
7) 돈을 벌기 위해서는 기본적으로 행운이 따라야 한다	1	2	3	4	5
8) 대개의 업무에서 사람들이 마음만 먹으면 큰 성과를 올릴 수 있다	1	2	3	4	5
9) 일은 본인이 하기에 달려 있다	1	2	3	4	5
10) 대개의 사람은 노력만 하면 일을 잘 해낼 수 있다	1	2	3	4	5

12. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) ‘누가 무슨 일은 해야 하는가’와 관련되어 조직 내 구성원들 간의 의견 충돌이 나타난다	1	2	3	4	5
2) ‘특정 업무를 수행하는 이유’에 대해서 구성원들 간의 의견 충돌이 발생한다	1	2	3	4	5
3) ‘업무 이양’ 여부와 관련되어 구성원들 간의 의견 충돌이 발생한다	1	2	3	4	5

13. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	매우 부정	비교적 부정	보통	비교적 긍정	매우 긍정
1) 나는 조직 전체의 목표에 나의 업무가 기여하는 부분을 잘 모르겠다	1	2	3	4	5
2) 누구에게 보고를 받아야 하고 누구에게 보고를 해야 하는지 불분명하다	1	2	3	4	5
3) 나의 업무책임과 작업 목표는 불분명하다	1	2	3	4	5
4) 나는 평상시에 할 수 있는 것보다 더 많은 일을 해야 한다	1	2	3	4	5
5) 나는 밤에 집으로 일거리를 가지고 가거나 주말에도 일에 붙잡혀 있다	1	2	3	4	5
6) 이 조직은 나의 기술과 능력보다 더 많은 것을 내게 요구한다	1	2	3	4	5

I. 소명

14. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 나는 내가 현재 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다	1	2	3	4	5
2) 나의 일은 내 삶의 목적을 실현하도록 도와준다	1	2	3	4	5
3) 나는 나를 넘어서는 어떤 힘이 내 일로 이끌어 주었다는 것을 믿지 않는다	1	2	3	4	5
4) 내 일의 가장 중요한 측면은 다른 사람의 필요를 충족시켜주는 것을 돕는 역할에 있다	1	2	3	4	5

	전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
5) 나는 나를 넘어서는 무언가에 의해 이끌려 현재 하고 있는 분야의 일을 하게 되었다	1	2	3	4	5
6) 다른 사람들에게 영향력을 끼치는 것은 나의 일에 있어서 주된 동기이다	1	2	3	4	5
7) 나는 나의 일을 삶의 목적에 이르는 길로 본다	1	2	3	4	5
8) 나의 일은 공익에 기여한다	1	2	3	4	5
9) 나의 일은 내 삶의 의미의 중요한 부분을 차지한다	1	2	3	4	5
10) 나는 내 일이 다른 사람들에게 얼마나 유익한지를 평가하려고 항상 노력하고 있다	1	2	3	4	5
11) 내가 현재 하고 있는 분야의 일을 하는 것은 내가 이 일을 하도록 부름을 받았다고 믿기 때문이다	1	2	3	4	5
12) 나는 일을 할 때 내 삶의 목적을 실현하도록 노력한다	1	2	3	4	5

J. 조직시민행동

15. 귀하는 아래 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 결근한 동료의 업무를 돕는다	1	2	3	4	5
2) 나는 동료들과 전문지식을 기꺼이 공유한다	1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3) 다른 동료들이 의견 차이가 있을 때, 나는 그것을 조정하고자 애를 쓴다	1	2	3	4	5
4) 다른 동료들과의 문제를 막기 위한 조치를 취한다	1	2	3	4	5
5) 업무와 관련된 문제를 갖고 있는 동료를 기꺼이 도와준다	1	2	3	4	5
6) 다른 동료들에게 영향을 줄 수 있는 행동을 하기 전에 의논을 한다	1	2	3	4	5
7) 힘들어하는 동료를 격려해 준다	1	2	3	4	5
8) 어떻게 효과를 개선시킬 수 있는지에 대한 건설적인 제안을 동료에게 제공한다	1	2	3	4	5
9) 동료에게 가장 좋은 것이 무엇인지에 대한 신념을 기꺼이 표현한다	1	2	3	4	5
10) 팀 미팅에 참석하고 적극적으로 참여한다	1	2	3	4	5
11) 긍정적인 측면보다는 항상 잘못된 점에 초점을 맞춘다	1	2	3	4	5
12) 나는 사소한 문제에 대해 불평을 많이 한다	1	2	3	4	5
13) 다른 동료들이 하는 것에 항상 흠을 잡는다	1	2	3	4	5

16. 귀하가 원하는 직장을 얻는 데 있어서 가장 걸림돌이 된 것은 무엇인가? (택 1)

- 1) 취업정보가 부족해서
- 2) 숙련수준이 맞지 않아서
- 3) 임금수준이 맞지 않아서
- 4) 기업의 조직문화와 개인의 인성이 맞지 않아서

17. 귀하가 직장을 구하는 데 있어서 가장 중요하게 고려되는 항목을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- | | |
|--------------|-------------------|
| 1) 학력(또는 학벌) | 2) 숙련 및 경력 |
| 3) 자격 소지 여부 | 4) 직무지식 |
| 5) 외국어 능력 | 6) 조직 적합성 |
| 7) 인성 | 8) 외부인의 추천서 |
| 9) 직원의 추천 | 10) 연령 |
| 11) 가족 배경 | 12) 기타 () |

◆ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ◆

□ 저자 약력

- 오계택
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 조희경
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김봄이
- 한국직업능력개발원 부연구위원

기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석

- 발행연월일 2014년 10월 29일 인쇄
2014년 10월 31일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-802-8 93320
- 인 쇄 처 (주)선우정보인쇄 (02)2272-6105-6

www.krivet.re.kr



9 788963 558028
ISBN 978-89-6355-802-8