

신입사원의 소명의식과 직장 적응

- 신입사원의 소명의식이 높을수록 직무만족도는 높고 이직의도는 낮음.
- 신입사원 중 소명의식이 높은 직원은 17.4%, 직무에 만족하는 직원은 12.4%, 이직의도가 높은 직원은 13.8%로 나타남.
- 남자 신입사원이 여자 신입사원보다 소명의식(남자: 23.4%, 여자: 10.9%)과 직무 만족도(남자: 13.8%, 여자: 10.9%)가 높고, 이직의도(남자: 10.8%, 여자: 17.0%)는 더 낮음.
- 중소기업과 대기업 신입사원의 소명의식은 큰 차이가 없으나 직무만족도는 중소기업(12.9%)이 대기업(9.6%)보다 더 높고, 이직의도는 더 낮음(중소기업: 13.1%, 대기업: 17.8%).
- 제조업 신입사원의 소명의식(18.1%)과 직무만족도(15.3%)는 서비스업(각각 17.5%, 11.5%)보다 높고, 이직의도는 약간 낮음(제조업: 13.9%, 서비스업: 13.7%).
- 교육훈련을 실시·지원하는 기업에서는 신입사원의 소명의식(18.7%)과 직무만족도(13.3%)가 실시하지 않는 기업(각각 13.6%, 9.7%)보다 높고 이직의도는 낮음(실시·지원 기업: 11.1%, 미실시·미지원 기업: 24.3%).

01 연구의 필요성

| 신입사원의 높은 퇴사율은 인력 수급 및 숙련 축적에 부정적인 영향을 미침.

- 신입사원의 높은 조기 퇴사율은 인력 수급 문제뿐만 아니라 개인과 기업, 나아가 국가 수준의 숙련 축적에도 부정적인 영향을 미침.
 - 2014년 대졸 신입사원의 1년 이내 퇴사율은 25.2%로, 2010년도 15.7%에 비해 9.5%p 상승(한국경영자총협회, 2014년 신입사원 채용실태조사)
 - 청년층은 첫 일자리 취업 후 5년간 평균 4.3회 이직함. 잦은 이직으로 생애 전반에 걸쳐 활용할 기초적 숙련기술 습득이 부진하여 다시 이직하는 악순환으로 이어짐(고용노동부, 2012년 기술인력 양성 방안 자료).
- 신입사원의 주된 퇴사 이유는 '조직 및 직무 적응 실패'가 47.6%로 가장 높게 나타났으며, '급여 및 복리후생 불만'은 24.2%, '근무지역 및 근무환경에 대한 불만'은 17.3%로 나타남.
 - 이는 인력 운영에 있어서 급여나 복리후생과 같은 유형적인 요인보다 일의 의미, 가치와 같은 내면적인 요인이 중요함을 의미
- 직무 만족과 직장 적응에 영향을 미치는 내면적인 요인 중 최근 소명의식에 대한 관심이 높아지고 있음.
 - 이 글에서 신입사원의 소명의식과 직무 만족도, 이직의도를 분석하여 신입사원이 직장에 정착할 수 있는 방안을 제시하고자 함.



02 분석 자료

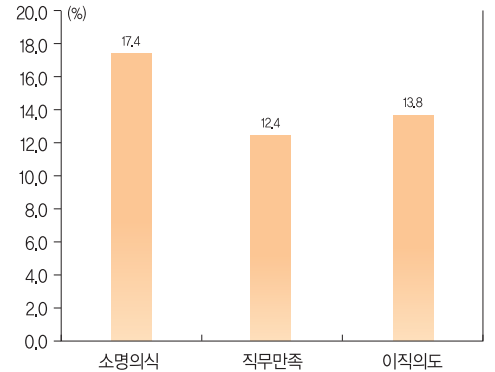
한국직업능력개발원의 『청년층 노동시장 분석 설문조사』

- 설문 대상: 최근에 직원을 채용한 약 300개 기업의 인사담당자와 신입사원(입사 약 2년 이내)
 - 기업당 인사담당자 1명과 초기경력자(2년 이내) 3명 내외
 - 인사담당자용과 근로자용 설문지로 구분하여 실시
- 분석 내용
 - 인사담당자: 기업 특성과 관련한 내용(기업 규모, 업종, 교육훈련 실시·지원 여부)
 - 근로자: 소명의식, 직무만족, 이직의도
- 분석 방법
 - 소명의식: 소명의식과 관련된 3개 문항을 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다)로 측정하였으며 평균 점수가 4점 이상인 응답자의 비율을 분석
 - 직무만족도: 직무만족도와 관련된 9개 문항을 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다)로 측정하였으며 평균 점수가 4점 이상인 응답자의 비율을 분석
 - 이직의도: 이직의도와 관련된 3개 문항을 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다)로 측정하였으며 평균 점수가 4점 이상인 응답자의 비율을 분석

03 인적 특성별 소명의식과 직장 적응

소명의식이 높을수록 직무만족도는 높고, 이직의도는 낮음.

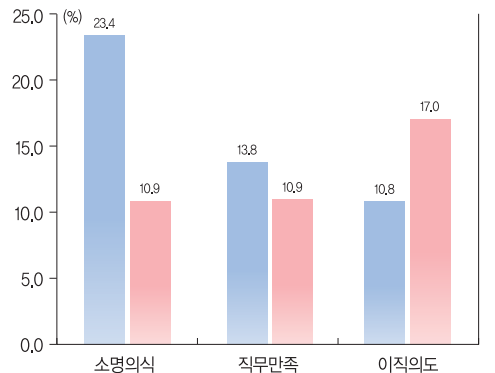
- 소명의식과 직무만족도, 이직의도 간의 상관관계를 살펴보면, 소명의식이 높을수록 직무만족도가 높게 나타나는 반면 이직의도는 줄어듦.¹⁾
 - 직무만족도와 이직의도 간에는 부적 상관관계가 있어 직무만족도가 높을수록 이직의도는 줄어듦.
- 신입사원 중 소명의식이 높은 직원은 17.4%, 직무에 만족하는 직원은 12.4%, 이직의도가 높은 직원은 13.8%로 나타남.



[그림 1] 신입사원의 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

남자 신입사원이 여자보다 소명의식이 높고 직무에 더 만족하며, 이직의도는 낮음.

- 성별로 살펴보면 남자는 여자보다 소명의식과 직무만족도가 높고 이직의도는 낮음.
 - 소명의식이 높은 남자 신입사원은 23.4%로 여자 신입사원(10.9%)보다 두 배 이상 많음.
 - 직무만족도가 높은 남자 신입사원은 13.8%로 여자 신입사원 10.9%보다 2.9%p 많음.
 - 이직의도가 강한 남자 신입사원은 10.8%이나 여자 신입사원은 17.0%임.



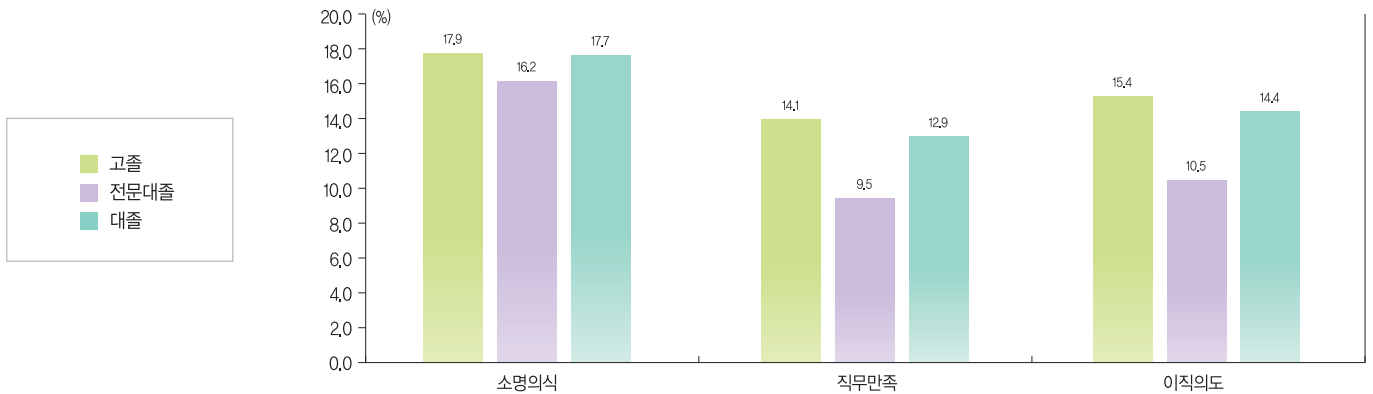
[그림 2] 성별 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

각주

- 1) 소명의식, 직무만족, 이직의도 간 상관관계
 - 소명의식-직무만족: 0.61
 - 소명의식-이직의도: -0.41
 - 직무만족-이직의도: -0.58



- 학력별로 살펴보면, 고졸 신입사원이 소명의식과 직무만족도, 이직의도가 가장 높음.
 - 고졸 신입사원의 17.9%가 소명의식을 가지고 있으며, 그 다음으로 대졸이 17.7%, 전문대졸은 16.2%임.
 - 고졸 신입사원 중 직무만족도가 높은 직원은 14.1%, 대졸은 12.9%, 전문대졸은 9.5%임.
 - 고졸 신입사원 중 이직의도가 높은 직원은 15.4%, 대졸은 14.4%, 전문대졸은 10.5%임.

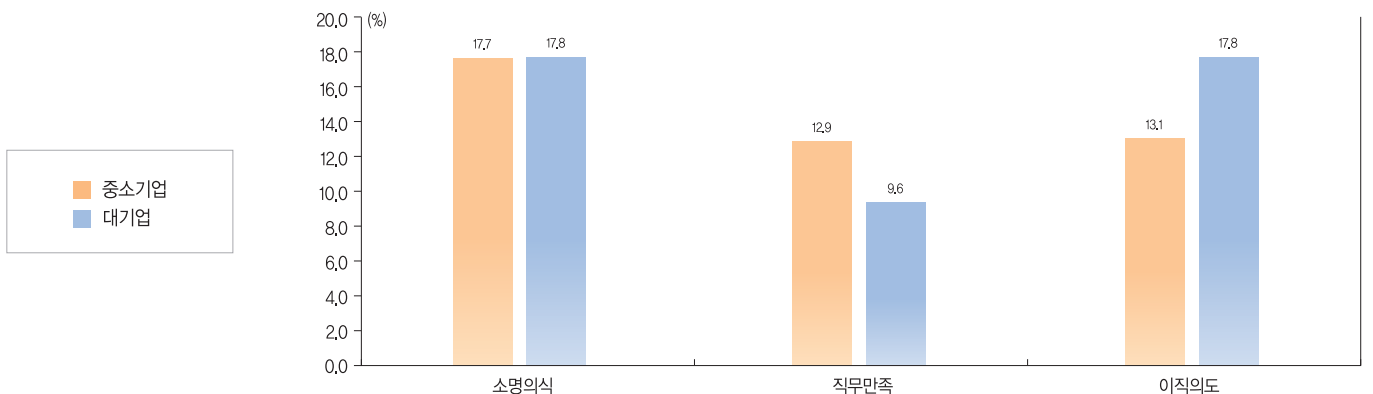


[그림 3] 학력별 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

04 기업 특성별 소명의식과 직장 적응

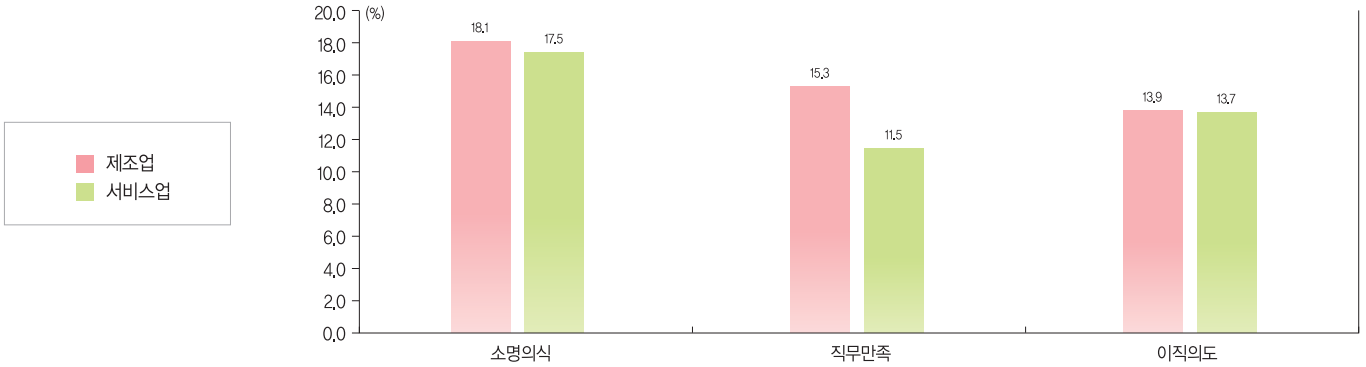
| 제조업 신입사원의 소명의식이 서비스업보다 높고 직무에 더 만족하며, 이직의도는 낮음.

- 기업 규모별로는 중소기업과 대기업 신입사원 간의 소명의식은 큰 차이가 없으나 직무만족도는 중소기업이 대기업보다 더 높고, 이직의도는 더 낮음.
 - 중소기업 신입사원 중 소명의식을 가진 직원이 17.7%, 대기업은 17.8%로 큰 차이 없음.
 - 직무만족도가 높은 신입사원 비율은 중소기업이 12.9%로 대기업 9.6%보다 높음.
 - 이직의도의 경우 중소기업이 13.1%로 대기업 17.8%보다 낮음.



[그림 4] 기업 규모별 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

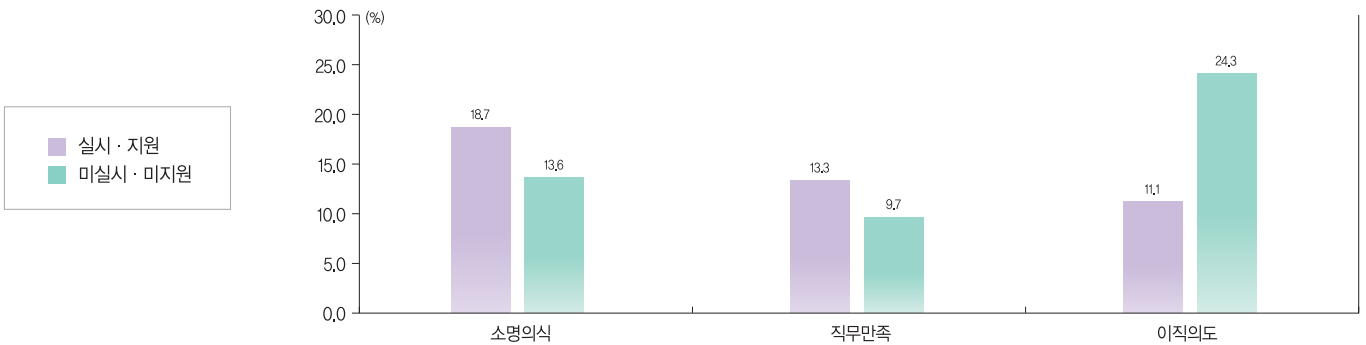
- 업종별로 보면, 제조업이 서비스업보다 소명의식과 직무만족도가 더 높고, 이직의도는 더 낮음.
 - 소명의식이 높은 신입사원은 제조업이 18.1%로 서비스업(17.5%)보다 약간 많음.
 - 직무만족도가 높은 신입사원은 제조업이 15.3%, 서비스업이 11.5%이며, 이직의도가 높은 경우는 제조업이 13.9%, 서비스업이 13.7%임.



[그림 5] 업종별 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

교육훈련을 실시·지원하는 기업의 신입사원이 소명의식과 직무만족도가 높고, 이직의도는 낮음.

- 교육훈련을 실시·지원하는 기업에서는 신입사원이 소명의식과 직무만족도가 실시하지 않는 기업보다 높고 이직의도는 낮음.
 - 소명의식이 높은 신입사원 비율이 교육훈련을 실시·지원하는 기업에서는 18.7%로 나타났으나 교육훈련 미 실시·미지원 기업에서는 13.6%로 5.1%p 낮음.
 - 직무만족도도 교육훈련을 실시·지원하는 기업은 13.3%로, 교육훈련 미 실시·미지원 기업(9.7%)보다 높음.
 - 이직의도가 높은 신입사원 비율은 교육훈련을 실시·지원하는 기업이 11.1%인 반면, 교육훈련 미 실시·미지원 기업은 24.3%로 13.2%p 더 높음.



[그림 6] 교육훈련 실시·지원 여부별 소명의식, 직무만족, 이직의도가 높은 신입사원 비율

05 시사점

- 중소기업에서 임금과 근로조건을 통해 이직을 방지하는 데는 한계가 있으나 일의 의미나 가치 등의 내면적인 요인 등 소명의식 강화를 통해 효과를 거둘 수 있음을 시사
- 교육훈련이 중소기업에서 신입사원의 장기근속에 도움이 될 수 있을 시사. 이는 신입사원에 대한 적극적인 교육훈련 지원 정책으로 직장적응을 도울 필요가 있음.
- 초·중·고등학교의 진로교육에서 직업의 가치와 내면적 요인을 강화하여 청소년기에 직업에 대한 소명의식을 함양할 필요가 있음.
- 여성, 전문대졸, 서비스업과 같이 신입사원의 직장적응이 상대적으로 취약한 집단에 대해 더 많은 관심과 지원이 필요함을 시사

오 계 택 (한국직업능력개발원 부연구위원)