

고령 근로자의 조직문화와 직무에 대한 인식

박주완*

* 한국직업능력개발원 인적자원패널 · 통계센터 연구원

고령 근로자의 조직문화와 직무에 대한 인식

《요 약》

- 기업들의 평균 정년은 56.8세 정도이며, 정년제 적용 근로자의 약 90%가 60세 이전에 강제 퇴직을 하는 실정임.
 - 우리나라 근로자의 퇴직 및 은퇴는 55세를 기점으로 급격히 증가하는 경향이 있음.
- 우리나라 기업의 연공임금 관행은 연령 증가에 따라 임금과 생산성의 괴리를 확대시키는 경향이 있고, 이는 기업들이 고령 근로자의 실질적 퇴직 연령을 낮추려는 압박 요인으로 작용함.
- 본고에서는 인적자본기업패널 3차(2009)년도 조사 자료를 이용하여 55세 이상 고령 근로자의 조직문화 및 직무만족, 조직몰입에 대한 인식을 분석함.
- 분석 결과, 55세 이상 고령 근로자의 조직문화에 대한 인식은 다른 연령대에 비해 매우 긍정적이며, 직무만족도와 조직몰입도가 매우 높음.
- 결론적으로 기업에서는 조직에 대해 긍정적인 마인드를 가지고 있으며, 직무만족도와 조직몰입도가 높고, 다양한 업무 경험을 가진 55세 이상의 고령 근로자에 대한 고용 및 활용 방안을 신중히 모색할 필요가 있음.

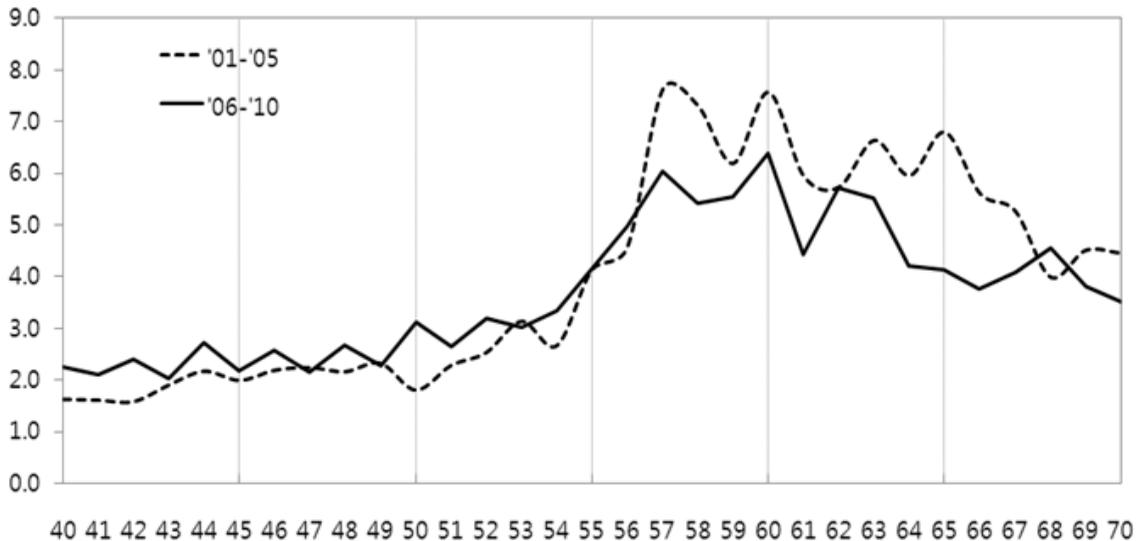
고령 근로자의 조직문화와 직무에 대한 인식

I. 서 론

▣ 현재 기업에 재직하고 있는 고령 근로자의 퇴직은 저출산과 급격한 고령화에 따른 다양한 사회적 인 문제가 표면화되는 계기가 될 수 있음.

- 우리나라 근로자의 퇴직 및 은퇴는 55세를 기점으로 급격히 증가하는 경향을 보임.
- 2000~2010년 기간 동안 정년퇴직, 연로 또는 명예·조기퇴직, 정리해고 등을 사유로 한 이직자의 연령별 분포를 살펴보면, 55세를 기점으로 급격하게 증가하는 것으로 나타남.

(단위: 천 명, 연평균)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

[그림 1] 정년퇴직/정리해고 등 비자발적 퇴직자의 연령별 분포

- ▣ 고령 근로자 고용 유지 및 확대를 통해 노동력 부족으로 인한 성장 동력의 훼손 가능성에 대비할 필요가 있음.
 - 그러나 우리나라의 연공임금 관행은 연령이 증가함에 따라 임금과 생산성의 괴리를 확대시키는 경향이 있으며, 이는 기업들이 고령 근로자의 실질적 퇴직 연령을 낮추려는 압박 요인으로 작용함.
- ▣ 고령 근로자의 고용 유지 및 확대에 대한 정책 마련과 함께, 기업에 재직 중인 고령 근로자의 다양한 인식 조사가 필요함.
- ▣ 이에 본고에서는 인적자본기업패널 3차년도 자료를 이용하여 55세 이상 고령 근로자의 조직문화 및 직무만족, 조직몰입에 대한 인식정도를 살펴보고자 함.
 - 고령 근로자는 만 55세 이상으로 정의함(“II. 분석 자료” 참조).
 - 근로자가 재직하는 기업의 인재 우대, 의사소통, 신뢰성 등 조직문화에 대한 인식을 분석하여 연령대별로 비교한 후 고령 근로자의 조직문화에 대한 인식 특성을 살펴봄.
 - 근로자의 직무만족, 조직몰입에 대해 분석하여 연령대별로 비교한 후 고령 근로자의 직무만족과 조직몰입 정도에 대해 살펴봄.

II. 분석 자료

- ▣ 인적자본기업패널 3차(2009)년도에는 본사 473개, 근로자 10,019명이 조사되었음(<표 1> 참조).
 - 조사된 기업체 수는 업종별로 제조업 333개, 금융업 37개, 비금융서비스업 103개이고, 규모별로는 299명 이하가 220개, 999명 이하가 171개, 1,999명 이하가 34개, 2,000명 이상이 48개로 조사됨.
-

- 조사된 근로자 수는 업종별로 제조업 7,207명, 금융업 972명, 비금융서비스업 1,840명이고, 규모별로는 299명 이하 3,735명, 999명 이하 3,769명, 1,999명 이하 971명, 2,000명 이상 1,544명이 조사됨.

〈표 1〉 업종별, 규모별 조사 기업체 수 및 근로자수 (단위: 개, 명)

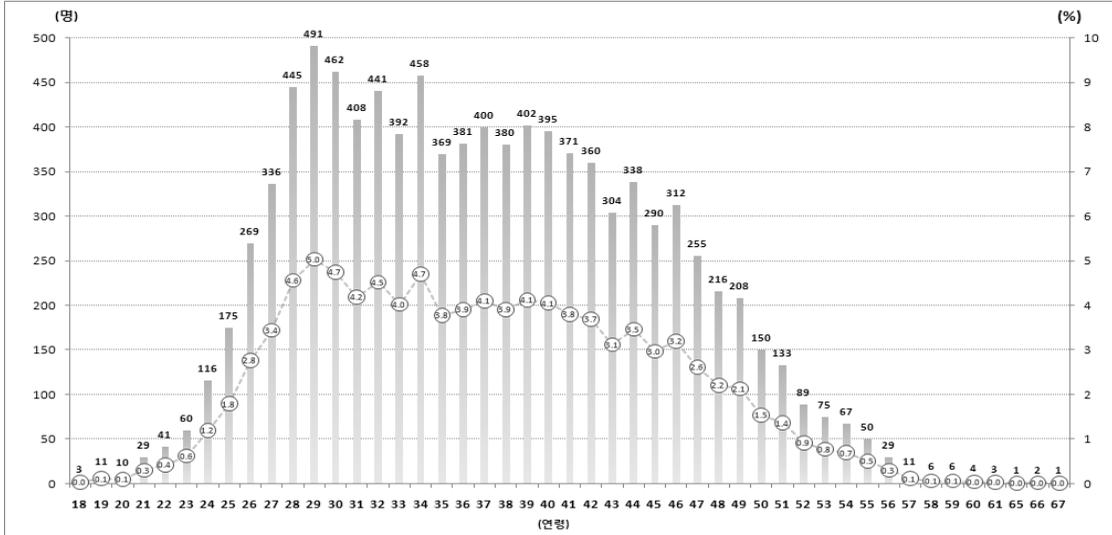
구분		기업체 수 (근로자 수)	규모			
			~299명	~999명	~1,999명	2,000명~
전체		473 (10,019)	220 (3,735)	171 (3,769)	34 (971)	48 (1,544)
업종	제조	333 (7,207)	160 (2,886)	124 (2,836)	20 (582)	29 (903)
	금융	37 (972)	4 (54)	14 (290)	7 (193)	12 (435)
	비금융서비스	103 (1,840)	56 (795)	33 (643)	7 (196)	7 (206)

▣ 인적자본기업패널 3차(2009)년도 조사 참여 근로자 중 응답 결측값을 제외한 9,809명을 대상으로 분석함. 이 중 만 55세 이상 고령 근로자는 113명임.

- 연령대를 5개로 범주화하여 분석 및 비교에 이용함(<표 2> 참조).
- 연령대별 응답자 분포를 살펴보면 30세 미만 20.4%(2,000명), 40세 미만 41.9%(4,112명), 50세 미만 31.3%(3,068명), 55세 미만 5.3%(516명), 55세 이상 1.2%(113명)임.
- 연령과 성별로 설문에 응답한 55세 이상 고령 근로자는 남성 105명, 여성 8명임.

〈표 2〉 연령별, 성별 근로자 수-결측치 제외 (단위: 명, %)

구분		성별		총합	
		남성	여성		
연령별	30세 미만	1,121 (56.1)	879 (44.0)	2,000 (20.4)	
	40세 미만	3,467 (84.3)	645 (15.7)	4,112 (41.9)	
	50세 미만	2,809 (91.6)	259 (8.4)	3,068 (31.3)	
	55세 미만	452 (87.6)	64 (12.4)	516 (5.3)	
	55세 이상	105 (92.9)	8 (7.1)	113 (1.2)	
총합		7,954 (81.1)	1,855 (18.9)	9,809	



[그림 2] 연령별 응답자 분포

▣ 고령 근로자의 조직문화와 직무만족, 조직몰입에 대한 인식을 분석하기 위한 지표는 한국직업능력 개발원의 인적자본기업패널 3차(2009)년도 자료 중 근로자 설문 내용 중에서 선정.

- 분석에 사용한 측정 지표는 인재 우대, 의사소통, 신뢰성, 직무만족, 조직몰입, 이직 의도임(<표 3> 참조).
 - 인재 우대는 3개의 항목으로 측정
 - 의사소통은 3개의 항목으로 측정
 - 신뢰성은 3개의 항목으로 측정
 - 직무만족은 3개의 항목으로 측정
 - 조직몰입은 6개의 항목으로 측정

〈표 3〉 근로자 인식 측정 지표

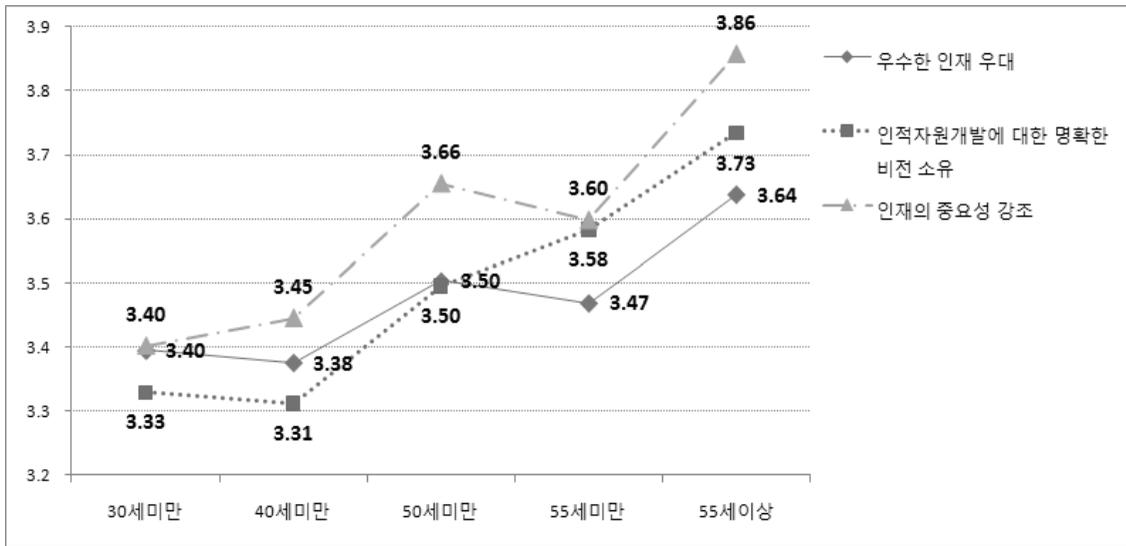
지표	측정 항목
인재 우대	우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다
	우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다
	우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다.
의사소통	우리 회사는 경영진이나 정보시스템을 통하여 직원들에게 회사 사정(경영전략, 재무성과 등)을 소상하게 알려주고 있다.
	우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.
	우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다.
신뢰성	우리 회사에서는 내가 아는 사람들 외에는 신뢰하기 어렵다.
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.
	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.
직무만족	나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다.
	나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다.
	나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다.
조직몰입	우리 회사는 직원들로 하여금 일을 자발적으로 열심히 하게 만드는 무엇이 있다.
	나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다.
	만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것이다.
	이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다.
	나는 회사 밖의 사람들과 우리 회사에 대해서 이야기하는 것을 즐긴다.
나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해보겠다.	

주: 모든 설문 항목은 5점 척도로 측정됨.

Ⅲ. 고령 근로자의 조직문화에 대한 인식

- 고령 근로자는 자신이 재직하는 기업이 인재를 우대하고 있으며, 인재 양성에 적극적이라는 인식이 강함([그림 3], <표 4> 참조).

- 연령이 높아질수록 인재 우대에 대한 인식 점수가 높아지는 경향이 있음.
- 성별로 인재 우대에 대한 인식을 살펴보면 남성에 비해 여성의 인재 우대에 대한 인식 점수가 낮게 나타남.



[그림 3] 연령대별 인재 우대에 대한 인식

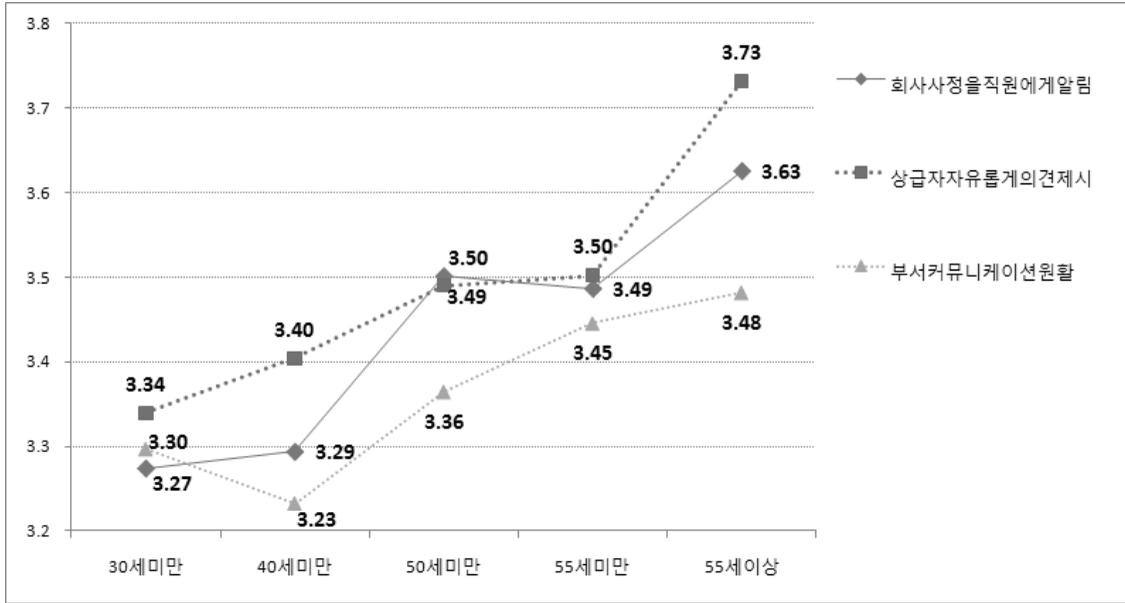
<표 4> 성별*연령대별 인재 우대에 대한 인식

(단위: 점)

구분		30세 미만	40세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
우수한 인재 우대	남	3.40	3.39	3.53	3.51	3.64
	여	3.39	3.30	3.22	3.19	3.63
인적 자원 개발에 대한 명확한 비전 소유	남	3.37	3.33	3.51	3.59	3.77
	여	3.28	3.21	3.34	3.55	3.25
인재의 중요성 강조	남	3.42	3.47	3.69	3.65	3.89
	여	3.38	3.30	3.32	3.22	3.50

■ 고령 근로자는 다른 연령대에 비해 자신이 속한 기업의 의사소통이 비교적 원활하다고 생각하고 있음([그림 4], <표 5> 참조).

- 연령이 높아질수록 의사소통에 대한 인식 점수가 높아지는 경향이 있으며, 상급자에게 자유롭게 의견을 제시할 수 있다는 인식이 다른 항목 점수에 비해 높게 나타남.



[그림 4] 연령대별 의사소통에 대한 인식

- 성별로 의사소통에 대한 인식을 살펴보면 여성이 남성보다 기업 내 의사소통이 원활하지 않다고 생각하고 있음.

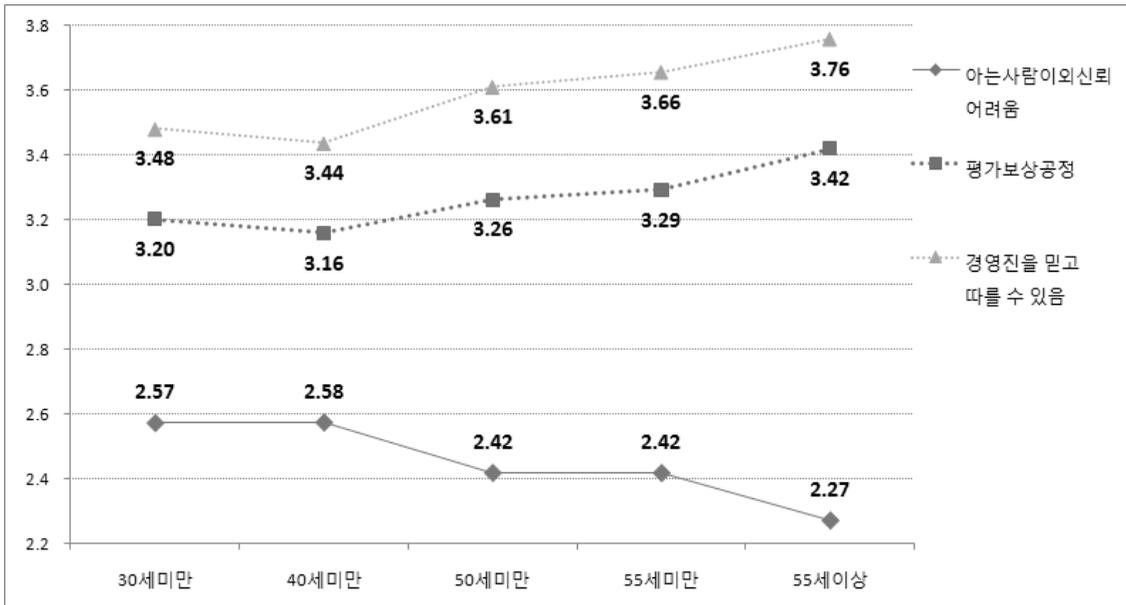
<표 5> 성별*연령대별 의사소통에 대한 인식

(단위: 점)

구분		30세 미만	40세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
회사 사정을 직원에게 알림	남	3.29	3.31	3.53	3.58	3.66
	여	3.25	3.22	3.15	2.81	3.13
상급자에게 자유롭게 의견제시 가능	남	3.39	3.42	3.51	3.55	3.76
	여	3.27	3.31	3.25	3.17	3.38
부서 간 의사소통이 원활함	남	3.32	3.25	3.38	3.47	3.50
	여	3.27	3.16	3.24	3.28	3.25

▣ 고령 근로자인 경우 동료 간, 평가 및 보상, 경영진에 대한 신뢰 정도가 높게 나타남([그림 5], <표 6> 참조).

- 연령대가 높아질수록 신뢰 정도에 대한 인식 점수가 높아지는 경향이 있으며, 경영진에 대한 신뢰 점수가 다른 부문에 비해 높음.



[그림 5] 연령대별 신뢰 정도에 대한 인식

- 성별로는 남성에 비해 여성의 신뢰 정도에 대한 인식 점수가 전반적으로 낮게 나타났으며, 특히 고령 여성 근로자인 경우 평가 및 보상과 경영진에 대한 신뢰 점수가 남성 고령 근로자에 비해 매우 낮게 나타남.

〈표 6〉 성별*연령대별 신뢰 정도에 대한 인식

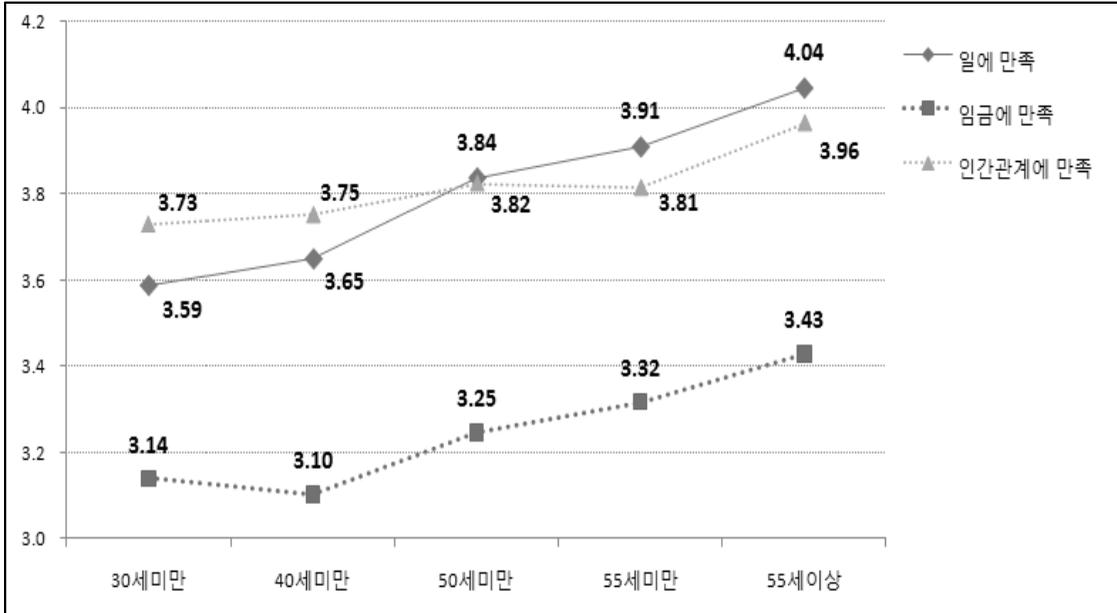
(단위: 점)

구분		30세 미만	40세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
아는 사람 이외에 신뢰가 어려움	남	2.56	2.57	2.41	2.42	2.26
	여	2.59	2.63	2.46	2.39	2.38
평가보상 공정	남	3.23	3.17	3.28	3.32	3.46
	여	3.16	3.09	3.10	3.08	2.88
경영진을 믿고 따를 수 있음	남	3.49	3.45	3.62	3.69	3.81
	여	3.47	3.35	3.52	3.45	3.13

IV. 고령 근로자의 직무만족과 조직몰입

■ 고령 근로자는 다른 연령대의 근로자에 비해 현재의 일, 임금, 인간 관계에 대한 만족도가 높게 나타남([그림 6], <표 7> 참조).

- 연령이 높아질수록 직무에 대한 만족도가 높아지는 경향이 있지만, 현재 받고 있는 임금에 대해서는 상대적으로 만족도가 떨어짐.
- 성별로 직무만족도를 살펴보면 남성에 비해 여성의 직무만족도가 대체로 낮으며, 특히 고령 근로자의 경우 현재의 일과 임금에 대한 성별 만족도의 차이가 비교적 크게 나타남.



[그림 6] 연령대별 직무만족도

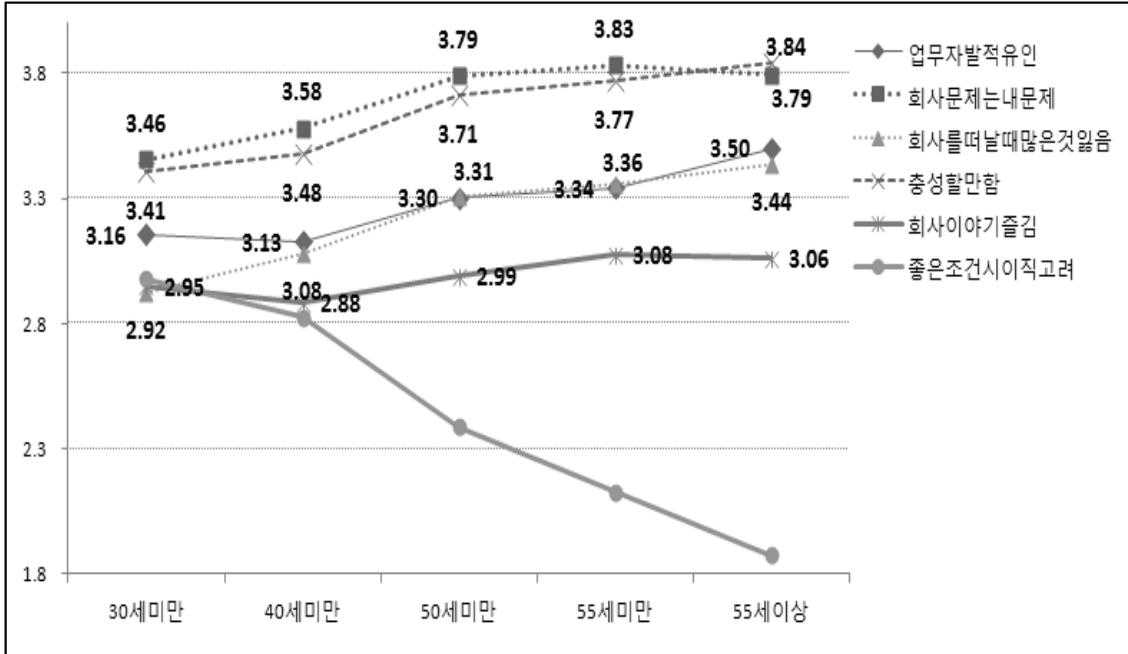
<표 7> 성별*연령대별 직무만족도

(단위: 점)

구분		30세 미만	40세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
현재 일에 만족	남	3.61	3.65	3.85	3.96	4.09
	여	3.56	3.63	3.66	3.53	3.50
현재 임금에 만족	남	3.17	3.10	3.27	3.38	3.51
	여	3.10	3.14	3.00	2.91	2.38
현재 인간관계에 만족	남	3.78	3.76	3.83	3.85	3.98
	여	3.66	3.68	3.75	3.59	3.75

■ 고령 근로자인 경우 조직몰입 정도가 비교적 높게 나타남([그림 7], <표 8> 참조).

- 연령이 높아질수록 조직몰입도가 높아지는 경향이 있으며, 회사 문제는 자신의 문제라는 인식과 회사에 충성할 만한 가치가 있다는 인식이 다른 연령대에 비해 상대적으로 높게 나타남.



[그림 7] 연령대별 조직몰입도

- 성별로 살펴보면 남성에게 비해 여성의 조직몰입도가 낮았지만, 55세 이상 여성의 경우 남성보다 회사의 업무 자발적 유인 점수가 높게 나타남.
- 고령 근로자는 더 좋은 조건의 회사가 있더라도 이직하지 않을 것이라는 생각이 매우 강하며, 연령이 높아질수록 타 직장에서의 이직 의도가 급격히 낮아지는 경향이 있음.
- 성별로 이직 의도를 살펴보면 남성에게 비해 여성의 이직 의도가 더 높게 나타나고 있으며, 특히 55세 이상 여성의 경우 남성보다 이직 의도가 높은 것으로 나타남.

〈표 8〉 성별*연령대별 조직몰입도

(단위: 점)

구분		30세 미만	40세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
업무 자발적 유인	남	3.20	3.14	3.32	3.38	3.47
	여	3.10	3.07	3.17	3.09	3.88
회사 문제는 내 문제	남	3.50	3.60	3.81	3.85	3.83
	여	3.40	3.47	3.54	3.75	3.38
회사를 떠날 때 많은 것 잃음	남	3.00	3.10	3.35	3.44	3.50
	여	2.82	2.96	2.84	2.81	2.63
충성할 만함	남	3.45	3.50	3.74	3.80	3.87
	여	3.35	3.36	3.40	3.53	3.50
타인과 회사 이야기 즐김	남	2.99	2.90	3.01	3.09	3.07
	여	2.90	2.80	2.74	2.95	3.00
좋은 조건 시 이직 고려	남	2.92	2.82	2.38	2.10	1.82
	여	3.05	2.85	2.47	2.30	2.63

V. 결 론

▣ 조직문화에 대한 인식을 연령대별로 분석하여 비교한 결과, 55세 이상 고령 근로자는 다른 연령대에 비해 조직문화의 다양한 측면에 대해 매우 긍정적인 것으로 나타남.

- 연령대가 높아질수록 조직에 대한 인재 우대, 의사소통, 신뢰성의 정도가 증가하는 경향이 뚜렷함.
- 고령 근로자의 조직문화에 대한 인식은 매우 긍정적이며, 대체로 다음과 같은 의식이 다른 연령대에 비해 강함.
 - 우리 회사는 인재를 우대한다.
 - 우리 회사는 의사소통이 원활하다.
 - 나는 우리 조직을 신뢰한다.

- 성별로 비교하였을 때 고령 여성 근로자의 조직에 대한 인식은 같은 연령대의 남성 근로자에 비해 상대적으로 부정적인 것으로 나타남.
 - 성별로 비교하였을 때 모든 연령대에서 조직에 대한 인재 우대, 의사소통, 신뢰성 정도가 여성이 남성보다 낮은 경향이 있는 것으로 나타남.

- ▣ 직무만족 및 조직몰입에 대한 인식을 연령대별로 분석하여 비교한 결과, 55세 이상 고령 근로자는 다른 연령대에 비해 직무만족, 조직몰입 정도가 매우 높은 것으로 나타남.
 - 연령대가 높아질수록 직무만족, 조직몰입의 정도가 증가하고, 조직몰입 세부 항목 중 이직 의도는 급격히 감소하는 경향이 뚜렷함.
 - 고령 근로자는 직무만족 및 조직몰입에 대해 다음과 같은 인식이 강함.
 - 나는 현재의 직무에 대체로 만족한다.
 - 나는 우리 회사의 가치를 높이기 위해 업무에 몰입한다.
 - 나는 다른 회사로 이직할 의사가 거의 없다.
 - 성별로 비교하였을 때 고령 여성 근로자의 직무만족도 및 조직몰입도는 같은 연령대의 남성 근로자에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타남.
 - 성별로 비교하였을 때 모든 연령대에서 직무만족, 조직몰입의 정도가 여성이 남성보다 낮은 경향이 있으며, 이직 의도는 비교적 높은 것으로 나타남.
 - 특히, 55세 이상의 고령 여성 근로자인 경우 남성에 비해 현재의 임금수준에 만족하는 정도가 낮으며 이직 의도가 현저히 높음.

- ▣ 조직에 대해 비교적 긍정적인 마인드를 가지고 있으며, 직무만족도와 조직몰입도가 매우 높고, 다양한 업무 경험을 가진 55세 이상 고령 근로자의 고용 및 활용은 기업의 성과 향상에 도움이 될 수 있음.

- ▣ 회사에 대한 충성도가 높은 고령 근로자의 고용 유지 및 확대를 통해 저출산과 고령화에 따른 노동력 부족으로 인한 성장 동력의 훼손에 대비할 수 있음.