

KRIVET Issue Brief

2019

167호

발행인 나영선 | 발행일 2019년 7월 15일 | 발행처 한국직업능력개발원

직업의식과 직업윤리 조사를 통해 본 직무수행태도

- 직무수행태도는 예의(5.52점)와 규정 준수(5.52점)가 가장 높고, 주도(5.22점)와 일처리 신뢰(5.26점)가 가장 낮음.
- 연령별 직무수행태도는 50대(5.45점)까지 연령이 올라갈수록 높아지고 있으나 60대(5.39점)는 낮아지고 있음. 이러한 추세는 연령대별 고용률 추이와 유사한 형태를 나타냄.
- 직무수행태도는 경제여건에 따라 '여유로움(5.53점)', '보통(5.38점)', '어려움(5.18점)'순으로 나타나 경제여건이 여유로울수록 직무수행태도는 좋아짐.
- 학력수준별 직무수행태도는 고졸 이하(5.27점), 전문대졸(5.44점), 대졸 이상(5.46점) 순으로 학력이 높아질수록 직무수행태도가 긍정적임.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

직업윤리의 일부분을 구성하고 있는 직무수행태도는 교육, 훈련, 경험, 사회·문화적 환경, 제도 및 정책에 따라 변하고 발달함. 이에 개인의 학력수준, 경제여건에 따라 직무수행태도의 차이가 존재할 것으로 예상함.

- 직무수행태도(commitment to work)¹⁾는 직업을 가질 수 있는 보통 사람이 일반적으로 갖추고 발달시켜야 하는 직업에 대한 윤리와 자세로서 직업인이 직장에서 직무를 수행할 때 나타내는 일에 대한 신념, 태도, 행동이라 정의함.
- 직무수행태도는 개인의 주어진 사회·문화적 환경, 개인의 특성, 개인의 행동, 주변 사람의 말과 행동들에 의해 영향을 받으면서 평생 동안 학습되고 변화하고 발달함.
 - 특히 취업자는 지속적으로 직무를 수행하는 환경에 노출되어 있어 지속적으로 직무수행태도를 발달시킬 기회가 있음.
- 그러므로 개인의 교육경험, 취업 기회 등에 따라 개인의 직무수행태도가 어떤 차이를 보이며, 실제 경제활동과 어떤 관련성을 보이는지 분석할 필요가 있음.

분석 자료: 한국직업능력개발원의 「한국인의 직업의식 및 직업윤리(2018)」 자료

- 연구 대상: 지역과 인구비례를 감안하여 표본으로 추출된 15세~64세의 우리나라 일반 국민 중 취업자 1,005명

〈표 1〉 직무수행태도 분석 대상(n=1,005)

구분		N	비중(%)
전체		1,005	100.00
성	남성	586	58.31
	여성	419	41.69
연령	10대	4	0.40
	20대	157	15.62
	30대	224	22.29
	40대	279	27.76
	50대	259	25.77
	60대	82	8.16

각주

- 1) 직무수행태도는 고용능력기술(employability skills) 또는 직업윤리(occupational work ethic/vocational work ethic)라는 표현으로 사용되기도 함.



구분		N	비중(%)
학력	고졸 이하	404	40.2
	전문대졸	205	20.4
	대졸 이상	396	39.4
경제여건	어려움	164	16.32
	보통	606	60.3
	여유	235	23.38
고용지위	임금근로자	866	86.17
	비임금근로자	139	13.83

각주 |

2) 12개의 설문 문항은 Park, H. & Hill, R. B. (2018). Development and validation of a short form of the occupational work ethic inventory. Journal of Career and Technical Education. 32(1), 9-28. doi:10.21061/jcte.v32i1.1588의 논문의 The OWEI-SF를 한국어로 번역하여 사용함.

- 분석 내용: 직무수행태도 값은 12개 설문 문항²⁾을 평균하여 도출함.

〈표 2〉 직무수행태도 측정 설문과 응답 개요(n=1,005)

(단위: 점)

구분	내용					
도구 이름	*한국인 대상에 맞게 수정하여 직무수행태도 측정도구라 명명하여 사용함.					
척도	Occupational Work Ethic Inventory-Short Form(OWEI-SF)의 한국어판(KOWEI-SF) 7점 리커트 척도 (1=전혀 아니다, 4=보통이다, 7=항상 그렇다)					
문항 수	12문항					
측정 방식	자기보고식					
탐색적 요인분석 결과: 단일 요인 모델(표본1=502)						
문항	측정내용	요인 적재값	평균	표준편차	왜도	첨도
나의 일처리는 신뢰할 만하다.	일처리 신뢰	.69	5.26	0.83	-0.44	0.07
나는 열정적으로 일하는 편이다.	열정	.70	5.36	0.96	-0.55	0.57
나는 업무 관련 지시를 잘 따르는 편이다.	지시준수	.58	5.44	0.87	-0.42	0.61
나는 효과적으로 일을 처리하는 편이다.	효율	.72	5.39	0.90	-0.39	0.31
나는 일을 할 때 만나는 사람들에게 예의바르다.	예의	.70	5.52	0.87	-0.40	0.35
나는 주도적으로 일한다.	주도	.65	5.22	1.01	-0.41	0.15
나는 주변 상황을 잘 파악하면서 일한다.	상황파악	.75	5.40	0.89	-0.42	0.44
나는 업무관계로 만나는 사람들에게 호감을 주는 편이다.	호감정도	.72	5.32	0.91	-0.33	0.19
나는 유쾌한 기분으로 일하는 편이다.	유쾌함	.74	5.31	0.90	-0.37	0.35
나는 규정을 준수하여 일한다.	규정준수	.65	5.52	0.83	-0.37	0.07
나는 업무와 관련하여 대하는 사람들에게 친절하다.	친절함	.73	5.48	0.82	-0.23	-0.18
나는 일을 처리하는 데 능숙한 편이다.	능숙함	.78	5.40	0.80	-0.17	-0.18
전체		.70	5.39	0.88	-0.38	0.23
초기 고유 값				5.918		
설명된 총 분산(%)				49.317		
신뢰도(Cronbach's α)				.905		
확인적 요인분석 결과 모델적합지수(표본2=503)				$\chi^2(54, n=503)=865.264, p<.001,$ CFI=.904, SRMR=.042		

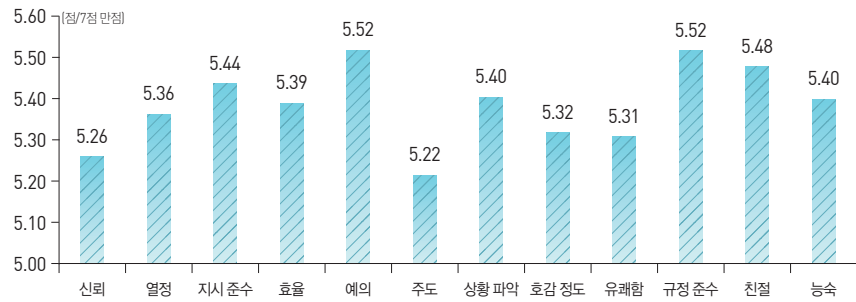
주 |

1) 전체표본을 두 개의 하위 표본으로 나누어 표본1(n=502)은 탐색적 요인분석(SPSS 24 사용), 표본2(n=503)를 활용하여 확인적 요인분석을 실행함(Mplus11 사용). 탐색적 요인분석 결과 한국인의 직무수행태도 측정도구는 1개의 요인(one-factor model)으로 구성됨.

02 취업자의 항목별 직무수행태도

우리나라 취업자는 예의와 규정 준수가 가장 긍정적인 반면에 주도와 일처리 신뢰가 가장 낮음.

- 직무수행태도의 전체 평균은 5.39점으로 보통을 크게 상회하고 있어 우리나라 취업자는 직무를 수행함에 있어 우수한 태도를 보임.
 - 세부 항목별 평균은 예의(5.52점)와 규정 준수(5.52점)가 가장 높아 직무를 수행하는 데 있어 외부적으로 주어진 강제에 민감함을 시사.
 - 이에 비하여 주도(5.22점)와 일처리 신뢰(5.26점)가 가장 낮아 상대적으로 적극성이 부족하고 일처리에 대한 신뢰를 주지 못하는 현실을 반영함.

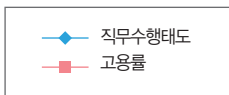


[그림 1] 우리나라 직무수행태도 항목별 평균

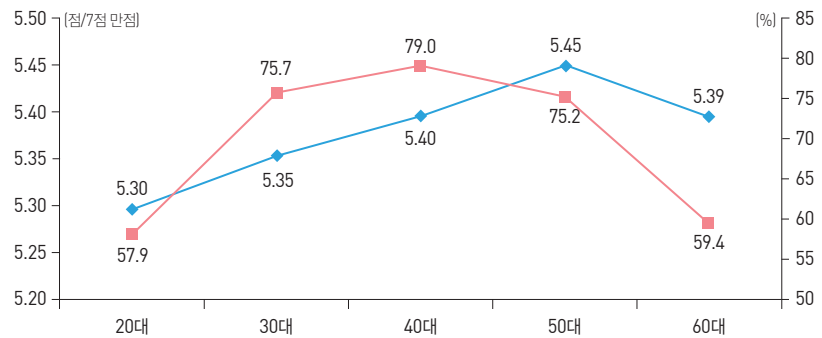
03 계층별 직무수행태도

20대에서 50대까지 직무수행태도 수치가 점차 높아지다가 60대는 하락하는데 이러한 추세는 연령대별 고용률 추이와 유사함.

- 연령별 직무수행태도는 나이가 들어갈수록 50대(5.45점)까지 높아지다가 60대에서 하락함. 이러한 추세는 연령대별 고용률 추이와 유사하며, 직무수행태도와 고용률은 중간정도의 정적 상관관계를 보임($r=.53$).
 - 이는 직무수행태도가 직업탐색, 고용능력기술, 직업유지에 영향을 준다는 선행연구들과도 일치함.



주 |
 1) 15세~19세 집단은 n=4명으로 분석에서 제외함.
 2) 직무수행태도와 고용률 상관 계수=.53.
 3) 직무수행태도의 연령별 비교분석 : $F(5, 999) = 2.38, p < .001$.
 4) 고용률 추이 분석을 위한 자료는 통계청(<http://kosis.kr>) 자료 (2018년) 활용.

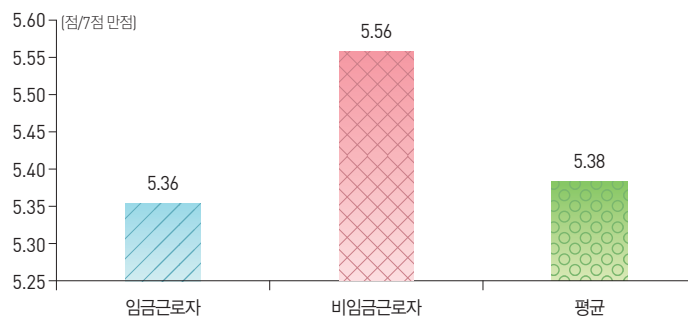


[그림 2] 연령대별 직무수행태도와 고용률 추이

고용지위별 직무수행태도는 비임금근로자가 임금근로자보다 높음.

- 고용지위별로는 비임금근로자(5.56점)가 임금근로자(5.36점)보다 높게 나타나 고용지위별로 직무수행태도가 차이를 시사.
 - 비임금근로자 중 자영업과 같은 자가 고용은 고용특성상 고용을 유지하기 위하여 직무수행태도가 높은 것으로 해석됨.

주 |
 $t = -3.63, p < .001$.

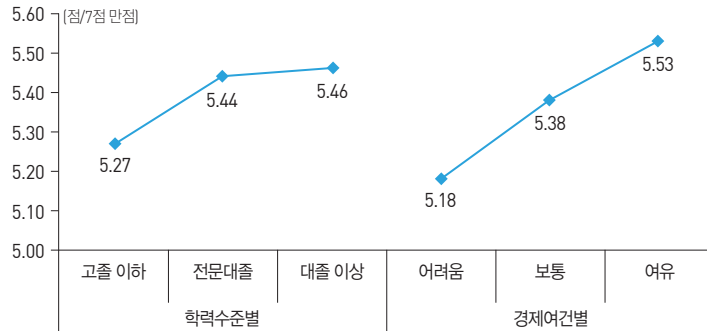


[그림 3] 고용지위별 직무수행태도

학력수준이 높아질수록 직무수행태도가 높으며, 경제여건이 여유로울수록 직무수행태도가 높음.

- 학력수준별로는 고졸 이하(5.27점), 전문대졸(5.44점), 대졸 이상(5.46점)으로 나타나 학력이 높아질수록 직무수행태도에서 높은 수치를 보임.
 - 고졸 이하와 전문대졸 이상 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있으나, 전문대졸과 대졸 이상 차이는 통계적으로 유의미하지 않음.
- 경제 상태에 따라 직무수행태도가 적어도 한 집단 이상의 평균이 차이가 있으며 모든 집단 간 차이는 통계적으로 유의미함.
 - 경제여건이 좋아질수록 직무수행태도가 높아짐.
 - 특히 어려움(5.18점)과 여유로움(5.53점) 사이에는 상당한 격차를 보이고 있어, 직무수행태도와 경제여건과 직접적인 관련이 있음을 시사.

1) 학력수준별: $F(5, 1,002)=4.69, p<.001.$
 2) 경제여건별: $F(5, 1,002)=6.80, p<.001.$



[그림 4] 학력수준별·경제여건별 직무수행태도

<표 3> 경제여건별 직무수행태도 다중비교 (n=1,005, 7점 척도)

1) 사후 분석은 각 집단별 n의 크기가 다를 경우 Scheffe 방법을 적용하여 사후 분석을 실시함.
 2) * $p<0.05.$

종속변수	(I)	(J)	평균차이 (I-J)	표준 오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하하값	상하값
직무수행태도 (2018년)	어려움(n=164)	보통	-2.38*	.643	.001	-3.957	-.801
		여유	-4.10*	.744	.000	-5.921	-2.273
	보통(n=606)	어려움	2.38*	.644	.001	.801	3.957
		여유	-1.72*	.562	.010	-3.096	-.341
	여유(n=235)	어려움	4.10*	.744	.000	2.273	5.921
		보통	1.72*	.562	.010	.341	3.096

04 시사점

- 직무수행태도는 학력별로 차이가 있고, 고학력일수록 직무수행태도가 더 높게 나타남. 직무수행태도는 교육을 통하여 발달시킬 수 있음을 시사.
 - 직무수행태도를 포함한 직업윤리는 어린 시절부터 타인을 통하여 배우고 형성되므로 어린 시절부터의 직업윤리 교육은 매우 중요함. 취학 전에는 부모, 형제, 자매 등 가족 구성원들로부터 직업윤리를 배우며, 학교에 진학한 후에는 선생님, 교장, 교감, 행정직원 및 학교에서 근무하는 모든 교직원으로부터 영향을 받으므로 교직원 대상 체계적인 직업윤리 교육이 중요함을 시사.
 - 학업을 마친 후 취업을 한 이후에도 직장 내의 상사, 직장동료, 후배 또는 고객 등으로부터 직접 또는 간접적인 영향을 받으며 개인의 직무수행태도는 지속적으로 발달함. 이에 따라 직원을 대상으로 직업훈련 교육 과정 속에 지속적인 직무수행태도 교육을 포함할 필요가 있음.
- 우리나라 50대는 직무수행태도가 가장 높으나 고용률은 40대보다 낮아지고 있음. 이는 기업에서 50대의 높은 급여를 기피하는 결과에 따른 것으로 보임.
 - 그러므로 직무수행태도가 우수한 50대 인력의 활용을 강화할 정책의 추진 필요성을 제기하고 있음.
- 경제여건은 직무수행태도와 정비례하고 있음. 이는 경제여건이 어려운 계층을 위한 취업준비 및 직업능력개발 교육훈련과정에 직무수행태도를 향상시킬 수 있는 교육내용과 프로그램을 추가할 필요성을 제기하고 있음.

박 화 춘 (한국직업능력개발원 부연구위원), 박 천 수 (한국직업능력개발원 선임연구위원)