

공정한 일 처리에 대한 국민의 인식

한국인의 직업의식 및 직업윤리(2022) 조사 결과를 바탕으로 일 처리에서의 공정성에 대한 인식을 분석한 결과, 우리나라 취업자는 본인의 일 처리 공정성(7점 만점)은 평균 5.10점, 주변 사람들의 일 처리 공정성은 평균 4.18점으로 인식함. 자신과 주변 사람들의 공정한 일 처리에 대한 인식을 공정성 지수(+6점부터 -6점 구간)로 전환하여 분석한 결과, 여성이 남성보다 본인의 일 처리가 주변 사람들의 일 처리보다 더 공정한 것으로 인식하였음. 또한 학력 수준이 높을수록 공정성 지수가 올라가 학력이 높아짐에 따라 공정한 일 처리에 대한 자기중심 평가가 높아짐을 보여주고 있음. 이에 기업은 직업윤리를 촉진하는 조직문화를 구축하고, 일 처리에서의 공정성에 대한 객관적 개념과 직무 태도를 형성할 수 있도록 직원들에게 교육 및 관련 프로그램을 지원하고, 직무 처리의 공정성을 강화하기 위해 적절한 시스템을 수립하는 노력이 필요함.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

일자리에서 공정한 일 처리에 대한 국민의 인식 파악 필요

- 공정, 원칙, 상식에 기반하여 일을 투명하게 처리하는 직업윤리는 우리 사회가 추구해야 할 과제라고 할 수 있음. 그러나 우리나라 직장에서는 여전히 학연, 지연, 혈연에 따른 친소관계를 중심으로 일 처리를 하는 문화가 존재하며, 이러한 관계 중심 관행은 공정한 일 처리와 일의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음¹⁾
- 이 글에서는 '한국인의 직업의식 및 직업윤리(2022)' 설문 조사 자료에 기반하여 개인과 주변 사람들의 공정한 일 처리에 대한 인식 결과를 분석하고 시사점을 도출함²⁾

분석 자료: 한국직업능력연구원, 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구(2022)」

- 분석에 사용된 자료는 한국직업능력연구원이 수행한 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구(2022)」에서 수집된 원자료임. 2022년에 수행한 제7차 정기조사³⁾에는 총 4,501명이 응답하였고, 취업자는 2,904명, 미취업자는 1,597명임

이 글은 '이지연 외(2022). 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구(2022)」, 한국직업능력연구원의 조사 원자료를 바탕으로 별도의 분석을 수행하여 작성함

1) 인묘환·윤병섭(2014) 참조

2) 공정한 일 처리에 관한 설문은, 1) '주변 사람들이 직장에서 학연, 지연, 혈연 등을 떠나 공정하게 일 처리를 하고 있다고 생각하십니까?', 2) '귀하 스스로는 학연, 지연, 혈연 등을 떠나 공정하게 일 처리를 하고 있다고 생각하십니까?'임. 응답은 '매우 불공정(1점)'에서 '매우 공정(7점)'까지 7점 척도임

3) 한국직업능력연구원이 1998년부터 4년마다 정기적으로 추진한 연구로서 경제활동인구를 고려하여 취업자와 미취업자를 대상으로 조사함

표 1 | 분석 대상자 현황

(단위: 명, %)

구분		표본 수		비율	
		전체	취업자	전체	취업자
전체		4,501	2,904	100	100
성별	여자	2,162	1,339	48.03	46.11
	남자	2,339	1,565	51.97	53.89
학력 수준	고졸 이하	1,276	784	28.35	27.00
	전문대졸	811	537	18.02	18.49
	대졸	2,080	1,342	46.21	46.21
	대학원 졸	334	241	7.42	8.30
연령대	10대	326	190	7.24	6.54
	20대	747	475	16.60	16.36
	30대	765	488	17.00	16.80
	40대	931	610	20.68	21.01
	50대	988	673	21.95	23.17
	60대	744	468	16.53	16.12

02 일 처리 공정성에 대한 인식

취업자는 전반적으로 본인이 주변 사람들보다 더 공정하게 일 처리를 한다고 인식함

- 취업자를 대상으로 본인과 주변 사람들의 공정한 일 처리에 대한 응답을 비교한 결과, 본인이 주변 사람들보다 더 공정하게 일 처리를 하고 있다고 판단함
- 취업자 본인의 일 처리는 평균 5.10점을 보여 '약간 공정함'보다 높은 수준이나, 주변 사람들의 일 처리 공정성에 대한 인식은 평균 4.18점으로 '보통'을 약간 상회하는 것으로 판단함

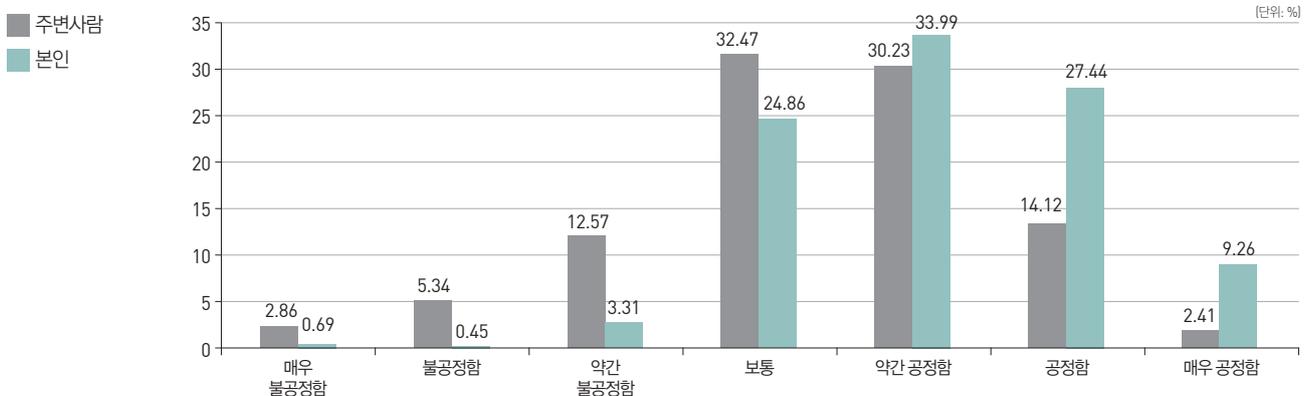


그림 1 | 주변 사람과 본인의 공정한 일 처리 평가(n=2,904)

- 본인과 주변 사람들의 공정한 일 처리를 같은 수준으로 응답한 경우(〈표 2〉에서 보라색 영역)는 1,160명(39.94%)이며, 이 가운데 본인과 주변 사람들 모두 '보통(4점)'으로 평가한 응답자가 414명(14.26%)으로 가장 많고, 다음으로 본인과 주변 사람들을 모두 '조금 공정함(5점)'으로 평가한 응답자는 405명(13.95%)임
- 자신이 주변 사람보다 공정하게 일 처리를 한다고 응답한 경우(〈표 2〉 하늘색 영역)는 1,422명(48.97%)이며, 이 가운데 가장 많은 사례는 주변 사람들은 '보통(4점)'이나 본인은 '조금 공정함(5점)'으로 응답한 사례로, 311명(10.71%)임
- 주변 사람들은 '매우 불공정(1점)'하다고 응답하고, 스스로는 '매우 공정하다(7점)'라고 평가하여 본인과 주변 사람들의 공정한 일 처리에 대한 차이를 가장 크게 인식한 응답자는 15명임
- 주변 사람들의 공정한 일 처리 평가보다 자신을 평가할 때 더 낮게 평가한 경우(〈표 2〉 연두색 영역)는 322명(11.09%)으로 나타남. 이 가운데 가장 많은 사례는 본인은 '보통(4점)'이나 주변 사람들은 '조금 공정함(5점)'으로 응답한 사례로, 126명(4.34%)임

표 2 | 주변 사람들과 자신의 공정한 일 처리에 대한 평가 분포

평가 대상과 척도		스스로의 공정한 일 처리							계
		매우 불공정함 = 1점 ~ 매우 공정함 = 7점							
		1	2	3	4	5	6	7	
주변 사람들의 공정한 일 처리	매우 불공정함	16	3	7	15	12	15	15	83
	불공정함	1	6	10	42	34	38	24	155
	조금 불공정함	1	2	45	109	105	79	24	365
	보통	1	2	21	414	311	136	58	943
	조금 공정함	1	0	9	126	405	287	50	878
	공정함	0	0	4	16	118	224	48	410
	매우 공정함	0	0	0	0	2	18	50	70
	계	20	13	96	722	987	797	269	2,904

03 공정성 지수 도출 및 집단별 비교

본인과 주변 사람들의 공정한 일 처리에 대한 인식을 비교하고 개인별 공정성 지수를 도출하여, 성, 연령, 학력의 집단으로 분석함

- 본인과 주변 사람들에 대한 평가를 비교하여 같으면 0, 본인이 주변 사람들보다 공정 수준이 1단계 높다고 평가하면 +1이고 1단계 낮게 평가하면 -1로 지수화 가능⁴⁾
 - 공정성 지수가 0보다 높으면 본인이 더 공정하다고 판단하는 것이고, 반대로 음수이면 주변 사람이 더 공정하다고 판단하는 것으로 해석됨
- 분석 결과, 공정성 지수는 -4(1명)에서 +6(15명)까지 다양하게 분포(그림 2 참조)
 - 취업자의 공정성 지수 평균은 0.77인데, 이는 평균적으로 본인이 주변 사람들보다 0.77단계 더 공정하게 일 처리 한다고 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있음
- 공정성 지수를 이용하여 집단이나 계층별로 공정성에 대한 인식 차이를 분석할 수 있음

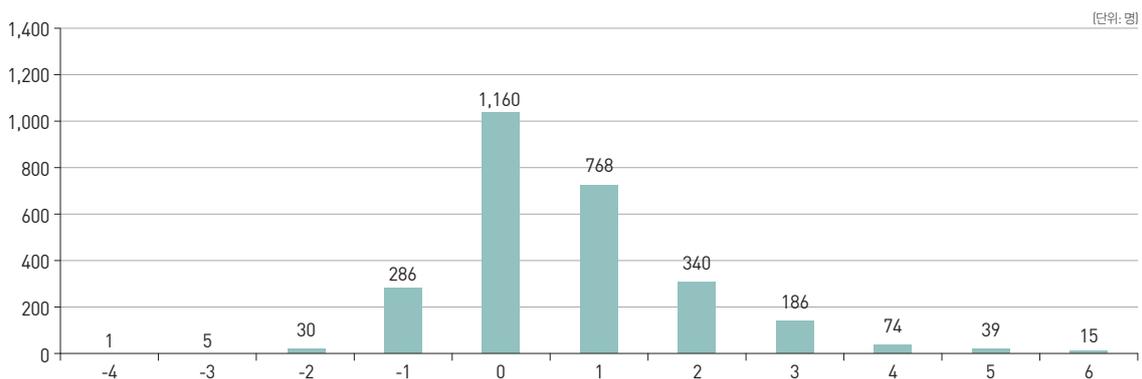


그림 2 | 공정성 지수 분포(n=2,904)

집단 분석 결과 여자가 남자보다, 학력 수준이 높아질수록 본인이 주변 사람들보다 공정한 일 처리를 하고 있는 것으로 인식하였고, 연령별로는 10대 및 20대가 60대와 비교하여 격차가 크게 나타남

- 성별로 여자는 남자보다 본인이 주변 사람들보다 더 공정하게 일 처리를 한다고 판단함

4) 공정성 지수 = 본인의 공정한 일 처리 수준 - 주변 사람들의 공정한 일 처리 수준으로 도출할 수 있음. 이 지수는 '본인과 주변 사람들의 공정한 일 처리 인식에 대한 비교 지수'라고 할 수 있는데, 단순화하여 '공정성 지수'로 표기함. 개인별로 +6(본인은 '매우 공정'하나, 주변 사람들은 '매우 불공정'한 경우)에서 -6(본인은 '매우 불공정'하나, 주변 사람들은 '매우 공정'한 경우)까지 가능함. 공정성 지수 환산방식은 박화춘·문승태(2022)의 논문을 참조

- 남자(0.68)보다 여자(0.86)가 통계적으로 유의미하게($\chi^2_{(10)}=33.1443, p<.001$) 높은 것으로 판단하고 있음

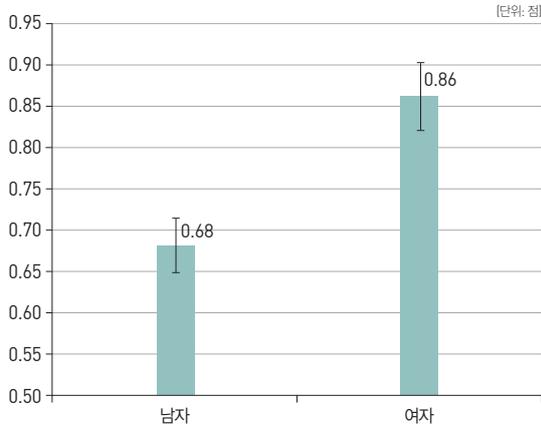


그림 3 | 성별 공정성 지수 평균과 표준오차 구간

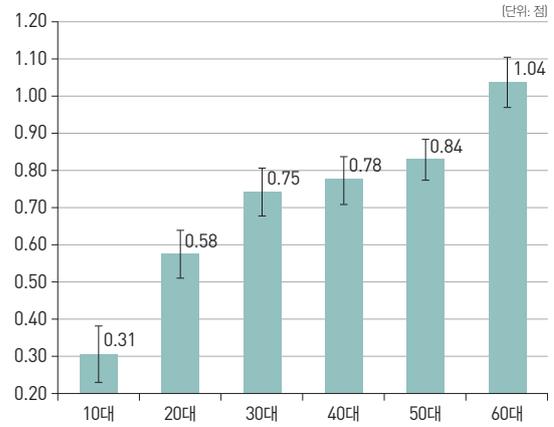


그림 4 | 연령별 공정성 지수 평균과 표준오차 구간

- 연령대가 올라갈수록 본인이 주변 사람들에 비하여 공정한 일 처리를 한다고 판단함
 - 10대(0.31)가 가장 본인과 주변 사람들 공정한 일 처리 수준을 유사한 것으로 평가하고, 60대(1.04)에서 그 격차가 가장 크게 나타남($\chi^2_{(50)}=106.5716, p<.001$)
 - 30대에서 50대까지는 평균 차이가 다소 있으나, 통계적으로 유의미하지 않음
- 학력별로 학력 수준이 높을수록 본인이 주변 사람들에 비하여 공정한 일 처리를 한다고 판단함
 - 고졸 이하(0.59)가 주변 사람들과 본인의 공정성 수준이 비교적 일치한다고 응답하고 있으나, 학력이 높을수록 본인의 공정성 수준이 높은 것으로 판단하고 있음($\chi^2_{(30)}=81.6488, p<.001$)

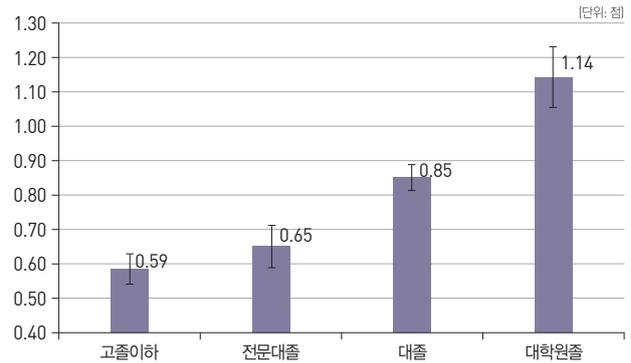


그림 5 | 학력별 공정성 지수 평균과 표준오차 구간

04 시사점

- 우리나라 국민은 자신이 주변 사람들보다 학연, 지연, 혈연을 떠나 더 공정하게 일 처리 한다고 인식하는 경향을 보임
 - 성별, 연령 및 학력 집단별로 공정성 지수를 분석한 결과 여자(0.86)가 남자(0.68)보다, 학력이 높아질수록 본인의 일 처리 공정성이 주변 사람들보다 높은 것으로 판단하고 있음
 - 이는 각 집단이나 계층별로 공정성에 대한 기준이 다를 수 있다는 것을 시사하며, 직장에서 공정한 문화를 확산시키기 위해 서로 집단 및 계층별로 다른 차이를 이해하는 접근이 요구됨을 보여줌
- 그러므로 각 기업은 직무 수행에 있어서 공정성과 같은 직업윤리의 가치와 태도를 중시하는 조직문화를 구축해야함. 이를 위해, 일 처리에서의 공정성에 대한 객관적 개념과 직무 태도를 형성할 수 있도록 직원들에게 교육 및 관련 프로그램을 지원하고, 직무상 공정성을 강화하기 위해 적절한 시스템을 수립하는 노력이 필요함

참고문헌

박화춘·문승태(2022). 대학 졸업자가 인지하는 진로장벽이 니트에 미치는 영향. 「성인계속교육연구」, 13(3), 29-57

인묘환·윤병성(2014). 절차공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과와 조직문화특성의 조절효과. 「기업경영연구」, 21(4), 227-252