

직업윤리가 임금 및 고용형태에 미치는 영향

Effect of vocational ethics on wages and employment conditions

이 지 은(Lee, Ji Eun)* · 이 상 직(Lee, Sang Jik)**

ABSTRACT

There is little analysis of how vocational ethics affects the labor market, individual companies and their manufacturing activities. Based on a survey of vocational ethics in the Republic of Korea, this paper analyses how it affects wages and employment conditions and its economic effect.

The analysis shows that vocational ethics of wage workers is lower than that of non-wage workers. Wage workers and regular workers use vocational ethics at a higher rate for business than non-wage worker and non-regular worker. The factors influencing vocational ethics in relation to employment conditions are age, industry, scale of company, working career. Factors influencing vocational ethics in relation to wages are gender, educational level, size of company, working career.

Consequently, there is need to improve the recognition of vocational ethics in wage and non-regular workers, and to support the development of vocational ethics within the curriculum. It is also important to strengthen vocational ethics education in schools and in the private sector.

Key words: Vocational Ethics, Wage, Employment Status, School Level, Curriculum Development

I. 서론

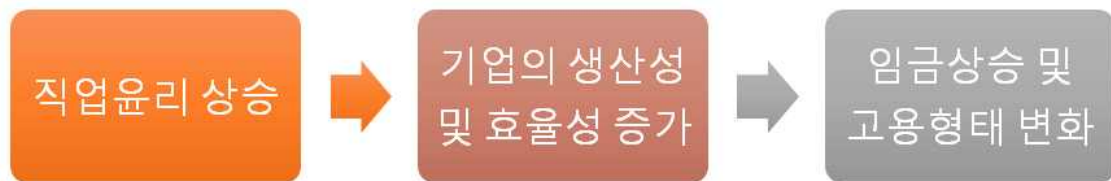
지난 2014년 7월 세월호 참사를 겪고 나서 한국사회에서는 그 원인으로 지적된 직업윤리 부재에 대한 관심이 높아지고 있으며, 직업윤리 고취를 위해서 고등학교 때부터 직업윤리 교육을 실시해야 한다는 등의 논의가 진행되고 있다. 사실 그 이전부터도 한국사회에서의 직업윤리 부재 사례는 종종 나타났다. 돈을 받고 자사의 기술을 해외기업 혹은 경쟁기업에 유출하는 사례들도 꽤 있었으며, 2014년 1월에는 카드 관계회사 정보

* 한국직업능력개발원 연구원 (제1저자)

** 호서대학교 교수(교신저자)

담당자가 돈을 받고 광고업체에 개인 정보를 유출한 것으로 밝혀져 전 국민이 큰 혼란을 겪기도 하였다.

이렇듯 직업윤리의 부재가 실질적·물질적 피해로 돌아오는 일이 발생하기 시작하면서, 기업은 그동안 관심을 가졌던 생산성, 효율성 증대에서 벗어나 직업윤리에 대해서도 관심을 갖고 근로자들을 교육시켜야 될 필요성이 제기되고 있다. 직업윤리가 높아지게 되면, 직업윤리 부재로 인한 사건·사고에 의한 피해 예방뿐만 아니라 근로자 개개인이 본업에 충실하게 되어 업무시간 내 효율성 및 생산성이 증대되는 등의 긍정적 외부효과(external effect)가 발생할 수도 있기 때문에 직업윤리는 더 이상 도덕적 가치에만 머무는 것이 아니라 기업의 생산성 및 효율성을 증대 시키는데 도움을 줄 수 있다. 이러한 암묵적(implicit) 가치가 객관적으로 측정될 수 있다면, 직업윤리가 높은 근로자의 고용상태 전환 또는 임금 증대 등이 가능할 것이다.



[그림 1] 직업윤리 체인

그러나 아직 직업윤리가 기업의 생산성과 효율성에 영향을 미치는지에 대한 객관적인 효과를 규명하기 위한 지표와 자료가 부족하다. 따라서 본 연구에서는 직업윤리가 높은 근로자가 고용상태가 전환되었는지 또한 임금이 증대되었는지 분석함으로써 직업윤리가 기업의 생산성 및 효율성을 증가시키는지 유추해 보고자 한다.

그러기 위해서 본 연구의 2장에서는 직업윤리의 정의와 직업윤리와 관련된 기존의 논문들에 대해서 분석하고, 3장에서는 분석 자료에 대한 소개와 기초통계량을 활용하여 직업윤리에 대한 이해를 돕는다. 또한 4장에서는 회귀분석을 통하여 직업윤리가 근로형태에 미치는 결정요인과 임금에 미치는 영향을 분석하며, 마지막으로 5장에서는 앞에서의 내용에 대한 간단한 요약 및 시사점을 도출한다.

II. 선행연구 분석

1. 직업윤리의 정의

직업윤리라는 것은 직업과 윤리라는 독립된 단어의 합성어로 명확히 정의내리기 난해하며, 직업윤리가 정도를 객관적으로 측정하는 것도 용이한 일이 아니다. 이한구 외

(1985)에 따르면 직업윤리는 직업일반 윤리와 특수직업 윤리로 구분할 수 있다. 직업일반 윤리란 어떠한 직업에서도 공통적으로 요구되는 행위규범으로 직업을 가지고 있는 모든 사람이 지켜야 할 도리이다. 이에 반해 특수직업 윤리는 다양한 각 직업에 종사하는 직업인에게 요구되는 행위기준과 그들이 지키기를 기대하는 윤리적 규범을 의미한다.¹⁾

반면 김기홍(1999)에 따르면, 정확한 직업윤리란 사람들의 직업적 활동의 관점에서 최적(最適)이라 생각되는 사람들 간의 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 행동의 규약들을 의미한다. 이러한 직업윤리는 직업의 적용을 받는 대상자 곧 일반 대중들은 물론 직업에 종사하고 있는 직업인 자신들을 위해서도 필요하며, 직업 자체의 건전한 성장과 발전을 위해서도 매우 중요하다.

또한 기술사랑연구회(2007)에 따르면, 모든 직업에서 공통적으로 지켜야 할 행동 규범과 각각의 직업에서 지켜야 할 세분화된 행동 규범들이 있는데, 이 두 가지를 합쳐 직업윤리라고 하며, 직업윤리는 크게 소명 의식과 천직 의식, 직분 의식과 봉사 정신, 책임 의식과 전문 의식으로 나눌 수 있다.

2. 직업윤리 관련 선행연구

직업윤리와 관련한 연구들이 있으나 직업윤리 자체가 노동시장에 있는 전체 근로자들에 영향을 미치는지에 대한 분석은 그리 많지 않다.²⁾ 기존 직업윤리를 주제로 하였고, 실태조사를 실시하여 자료를 분석한 선행연구들은 다음과 같다.

임 언 외(2010)에서는 ‘한국인의 직업의식 및 직업윤리’에서 2006년에 이어 4년 주기로 이루어진 전 국민대상 직업의식조사를 실시하여 직업의식 변화 추이를 살펴보고 변화하는 직업세계를 한국인이 어떻게 인식하고 대응하는지를 분석하였다. 이 연구에 따르면, 취업자의 45.7%가 근무시간 중 1시간 이상을 사적 활동에 할애하고 있었고, 2시간 이상을 할애한다는 경우도 11.7%나 되었다. 또한 직무와 관련하여 선물을 받아도 된다는 응답자가 32%나 되는 것으로 나타났다. 그러나 임언 외(2010)의 연구에서는 조사한 자료 내의 각각의 변수들에 대한 간단한 기초통계량을 분석하는 것에 그쳤다는 아쉬움이 있다.

다음으로 안관영 외(2008)에서는 ‘직업윤리가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과 : 초등학교 교사를 중심으로’에서 교사 540명을 대상으로 설문조사를 실시하여 직업윤리의 요인구조 및 직업윤리가 교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과를 분석하였다. 요인분석결과, 근면, 여가축소, 일 지향성, 도덕성, 시간절약, 자립, 만족 등이 총 7개 구성요소가 있는 것으로 나타났다. 또한 이들 구성요소가 직무만족과 조직몰입에 미치는

1) 김하자 외, 전환기의 직업윤리(성신여자대학교출판부, 2002) 재인용

2) 세부직종은 한국학술정보(주)의 KISS(Korean studies Information Service System)에 탑재된 학술논문 기준으로 조사한 결과이다.

효과에 대한 분석 결과 근면, 여가축소, 일 지향성, 시간절약은 직무만족에 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났으며 근면, 일 지향성, 도덕성 등은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 표시되었으나 초등학교 교사의 직업특수성이 존재하여 한국사회 전체의 직업윤리의 영향을 분석하는데 한계점이 있다.

김병숙 외(2007)에서는 ‘재직근로자의 직업윤리 의식조사’에서 조업 및 서비스업 전문가 등이 취업한 각 기업체와 특정 직업인의 집단을 방문하여 총 900명을 설문조사하였고 또한 집단 및 개별조사를 병행하여 재직근로자의 직업윤리에 대한 의식을 조사·분석하였다. 분석결과, 재직근로자의 2/3이상이 직업윤리에 대하여 잘 알고 있었고 직업윤리를 지키고자 하는 노력의 열기도 높아 긍정적인 결과를 보여주었다. 또한 성별, 학력별, 연령별, 직업군별, 직급별, 근속년수별, 기업분류별 등에서 차이가 있는 것으로 나타나 직업윤리 강화를 위한 프로그램이 개인특성에 맞도록 개발하여 제공되어야 한다고 제안하였으나 직업윤리가 높아지면 기업의 생산성이나 효율성 등에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 연구하지 않았다.

반면 이상철(2003)은 ‘정보화 시대의 직업의식의 변화와 새로운 직업윤리의 특징’에서 문헌연구만을 통하여 새로운 직업윤리의 특징은 개인적 차원의 직업윤리에서 사회적 차원의 직업윤리로의 전환이며, 지식과 정보의 가치에 대한 비판적 전환이라고 주장하였다. 그러나 자료를 이용하여 객관적 분석을 실시하지 않아 아쉬움이 있다.

김기홍 외(1999)에서는 ‘한국인의 직업윤리에 관한 연구’에서 한국인 직업윤리에 대한 설문조사를 통하여 한국인의 직업윤리에 관한 개선점을 파악하였다. 분석결과, 한국인이 지향해야 할 직업윤리의 방향은 참여와 협동의 직업윤리와 다양성 속에서 통합성을 지향할 수 있는 직업윤리가 마련되어야 한다고 주장하였다. 또한 지식기반 정보화 사회에 알맞은 직업윤리의 개발과 연구가 요구되며, 건전한 윤리적 가치관을 확립하기 위해 실천적 직업윤리교육이 이루어져야한다고 하였으나 한국인의 직업윤리가 실질적으로 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 분석하지 않았다.

또한 권오훈(1991)은 ‘생산직 근로자의 직업윤리와 생산성’에서 설문조사를 통하여 일에 대한 인식, 즉 자긍심, 장래성, 천직의식, 직장에 대한 태도, 일체감, 만족도를 노조결성 유무, 노조활동 만족도 등에 따라서 어떻게 다른지 기초통계량을 통하여 분석하였고, 조사한 자료를 이용하여 계량적 회귀분석 등을 실시하지 않았다.

<표 1> 선행연구 주요 결과

연구주제	연구자	연구방법	주요내용
한국인의 직업의식 및 직업윤리(2010)	임 연 외 (2010)	문헌조사 실태조사	- 한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태와 변화 - 청년실업과 한국인의 직업의식 - 고령자의 경제활동에 관한 한국인의 의식 - 여성과 외국인의 경제활동에 관한 한국인의 의식
한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008)	이영현 외 (2008)	문헌조사 실태조사	직업의식과 직업윤리 개념 및 측정 직업의식의 변화 근로자의 직업윤리와 조직역량과의 관계

연구주제	연구자	연구방법	주요내용
직업윤리가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과: 초등학교 교사를 중심으로	안관영 외 (2008)	자료분석 설문조사	기업의 사회적 책임과 경영진의 윤리적 리더십 기업의 윤리적 풍토와 기업문화 및 기업성과와의 관계 이론적 배경과 연구가설 연구설계 실증분석 요약 및 논의
재직근로자의 직업윤리 의식조사	김병숙 외 (2007)	문헌조사 실태조사	직업윤리의 개념 및 요인들 재직근로자의 직업윤리 의식조사 결과 결론 및 제언
정보와 시대의 직업의식의 변화와 새로운 직업윤리의 특징	이상철 (2003)	문헌연구	정보화시대의 직업의식 변화 전망 정보화시대의 새로운 직업윤리 특징
한국인의 직업윤리에 관한 연구	김기홍 (1999)	문헌분석 실태조사	- 직업윤리의 본질 - 한국인의 직업윤리에 관한 실태와 의견 및 요구조사 분석 - 주요국의 직업윤리 - 한국인의 직업윤리 확립을 위한 개선방안
생산직 근로자의 직업윤리와 생산성	권오훈 (1991)	자료분석 설문조사	근로자 상태 노동 조건 노동운동의 실태와 생산성 근로자의 사회인식 근로자의 직업윤리

이상에서와 같이 기존에는 직업윤리에 대한 정의도 분분하며, 대체적으로 윤리적, 가치판단의 측면에서 많은 논의와 발전이 이루어져 왔다. 그러나 직업윤리가 실제 노동시장과 기업의 성과에 영향을 미칠 수 있으므로 이것이 전반적인 노동시장에서 어떻게 나타나는지 분석하는 것이 필요하다. 그러나 아쉽게도 아직 직업윤리가 전체 노동시장과 기업에게 미치는 영향을 자료를 이용하여 계량적으로 분석한 연구는 거의 없다. 따라서 본 논문에서는 한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사를 이용하여 직업윤리가 고용형태 및 임금에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 직업윤리의 경제적 측면의 효과를 살펴본다.

III. 분석 자료 및 기초통계량

1. 분석자료

통계청의 사회조사(구 사회통계조사)에서는 직업선택 요인, 청소년 선호직장, 취업장애요인, 근로여건 만족도 등을 조사하고 있고, 한국청소년정책연구원의 한국청소년패널조사(Korea Youth Panel Survey, KYPS)에서는 2003년부터 고교 졸업자의 진로선택, 진로교육 참여 등을 조사하고 있다. 또한 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사

(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)에서는 2006년부터 대학졸업생을 대상으로 구직활동, 일자리 경험, 직업훈련 등에 대해 조사하고 있다. 이러한 다양한 조사들이 있으나 직업윤리에 대한 실태를 분석할 수 있는 종합적·체계적인 자료는 많지 않으며, 한국직업능력개발원에서 1998년 이래 4년마다 한국인의 직업의식을 조사해 온 직업윤리 조사가 거의 유일하다고 할 수 있다. 직업윤리 조사는 직업윤리에 초점을 두고 특화하여 조사하고 있어 본 연구에서 매우 적합하다고 할 수 있으므로 가장 최근의 자료인 2010년도 자료를 이용하여 분석한다.³⁾⁴⁾

<표 2> 1~4차 직업의식 조사 주요내용

구분	1998년	2002년	2006년	2010년
조사 문항 구조	직업의식의 하위영역 ① 가치 ② 태도 ③ 의견 ④ 관습	생애접근의 직업 활동 5단계에 따른 직 업의식 분석 ① 취업준비 (청소년대상) ② 취업(성인초기) ③ 직업생활 (중·장년) ④ 직업전환 (중·장년) ⑤ 은퇴(중·장년)	1) 객체로서의 직업에 대한 인식: ① 직업위세 ② 직업윤리의 수준 ③ 일의 가치, 일의 중요도 2) 주체로서의 직업에 대한 인식: ① 조직몰입과 직업몰입 ② 직무여건 ③ 직무스트레스 ④ 일의 적합성 ⑤ 직업전환의도 3) 고등학생 및 대학생의 진로개발: 기타: 경제관, 사회자본, 직업자격	1) 핵심모듈 ① 일 중요성 ② 직업가치관 ③ 전문직업성과 직업위세 ④ 직업윤리 2) 부가조사모듈 : 특 수 집단의 경제활동에 대한 의식 ① 청년층 ② 중고령층 ③ 여성 ④ 외국인
조사 설계	15세 이상 전 국민(제주 제외) 3000명 층화표집 가구방문조사	15세 이상 전 국민(제주 제외) 2514명 다단계층화표집 가구방문표집	15세 ~ 64세 일반인 4500명, 대학생 1500명, 고등학 생 2700명 다단계지역 집락표본추출 가구방문조사	15세 ~ 64세 일반인 1500명 다단계층화 집락표본 추출 가구방문조사
조사 기간	1998년 2월 21일 ~ 3월 14일 (총 3주: 21일)	2002년 6월 4일 ~ 7월 12일 (총 5주: 35일)	2006년 3월 13일 ~ 4월 30일 (총 7주: 49일)	2010년 6월 16일 ~ 7월 23일 (37일)

자료: 임 언 외(2010), 한국인의 직업의식 및 직업윤리, 한국직업능력개발원, p8

본 연구에서 사용한 2010년도 한국인의 직업의식 조사에 응답한 1,500명 중 취업자는 897명(59.8%)이고, 무직자는 603명(40.2%)이다. 무직자들이 응답한 직업윤리는 현실

- 3) 2014년 제5차 조사도 최근 노동시장의 이슈와 세대별, 집단별 주요 직업의식 및 직업윤리 이슈를 신규문항(소명의식, 불공정거래, 능력중심사회, 청년층(신입) 부적응, 직장인의 행복, 워크스마트 등)으로 개발하여 일반 국민(만 15~64세, 학력, 성별, 지역, 취업여부 등 고려) 1,500명을 대상으로 5월에 실시하여 진행 중이다.
- 4) 아쉽게도 패널자료(pannel data)로 구축하기에는 적합하지 않아 횡단면 자료(cross-section data)로 분석하였다.

적으로 제약이 있을 가능성이 농후하므로 취업자들을 대상으로만 분석대상을 한정하여 본 연구의 분석대상자는 총 897명이다. 또한 취업자는 임금 근로자와 비임금 근로자로 구분되고, 임금 근로자는 다시 정규직과 비정규직 근로자로 분류가 가능한데 한국의 노동시장 특성상 임금-비임금 근로자와 정규직-비정규직 근로자 간의 특성이 매우 상이하므로 본 연구에서는 근로자를 고용형태별로 구분하여 비교·분석한다.

<표 3> 표본 수

단위: 명(%)

구분	취업자					무직자	계
	임금 근로자		비임금 근로자				
	정규직	비정규직					
표본 수	404 (59.7)	273 (40.3)	677 (75.5)	220 (24.5)	897 (59.8)	603 (40.2)	1,500 (100.0)

2. 기초통계량

본 연구에서 사용된 종속변수는 크게 근로형태 구분변수와 현재의 로그 월평균 소득 변수로 구분되며, 근로형태 결정요인 분석⁵⁾은 임금-비임금 근로자 결정요인과 정규직-비정규직 근로자 결정요인을 분석한다. 또한 임금효과 분석⁶⁾은 로그 월평균 소득을 종속변수로 사용하며 임금 근로자만을 대상으로 분석한다.

<표 4> 변수 설명

변수명		설명
종속변수		
임금-비임금 근로자		임금 근로자면 '1', 비임금 근로자면 '0'인 더미변수
임금 근로자: 정규직-비정규직 근로자		정규직 근로자면 '1', 비정규직 근로자면 '0'인 더미변수
log(월 평균 소득)		응답자의 월 평균 소득(또는 수입) (세금 전 소득 기준)
독립변수		
개 인 특 성	성별	남성이면 '1', 여성이면 '0'인 더미변수
	연령	응답자의 만나이
	교육정도	고졸미만, 고졸, 초대졸, 대학원졸
	혼인여부	기혼이면 '1', 미혼이면 '0'인 더미변수
	근무경력	지금까지 업무를 한 근무경력 (동일한 직업 기준)
기 업	산업	농업 및 광업, 제조업 및 건설업, 서비스업
	기업 규모	10인 미만, 10~30인, 30~100인, 100인 이상
직 업 윤 리	업무시간에 업무외의 개인 활동	개인 활동을 하면 '1', 전혀 하지 않으면 '0'인 더미변수
	업무관계에 있는 사람의 선물	받아도 된다면 '1', 받아서는 안되면 '0'인 더미변수
	조직 차원의 부정행위	시정요구/고발하면 '1', 모르는 척/이직하면 '0'인 더미변수
	이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출	동의하면 '1', 반대하면 '0'인 더미변수

5) 근로형태 결정 요인 분석에 사용된 변수들의 상관관계(correlation)는 <부표 1>에 명시되어 있다.

6) 임금효과 분석에 사용된 변수들의 상관관계는 <부표 2>에 명시되어 있다.

본 연구에서는 최대한 동일한 상태에서 직업윤리가 미치는 영향을 분석하기 위하여 근로형태 결정요인 분석과 임금에 미치는 영향 분석에서 동일한 독립변수를 사용한다. 또한 직업윤리 변수의 경우 변수들 간의 상관관계(correlation)가 높지 않아⁷⁾ 동일한 모형 내에서 독립변수로 함께 사용하였다. 본 연구에서 사용된 종속변수와 독립변수의 기초통계량은 <표 5>와 같다.

독립변수 중 성별, 교육정도(대졸이상), 혼인여부(혼인), 산업, 기업규모, 직업윤리 변수는 더미변수(dummy variable)로 사용하였다. 즉, 남성이면 1, 여성이면 0의 성별 더미변수와 고졸미만, 고졸, 초대졸, 대학원졸로 분류하여 고졸미만을 기준으로 한 교육정도 더미변수, 농업 및 광업을 기준으로 한 산업 더미변수, 10인 미만 기업을 기준으로 한 기업규모 더미변수 등이다.

직업윤리 변수 중 ‘업무시간에 업무가 아닌 개인적인 활동(주식, 게임, 미니홈피 관리, 인터넷 쇼핑과 같은 컴퓨터 활용, 사적인 통화, 신문 읽기)을 어느 정도 하십니까’라는 질문에 대한 선택사항으로 ‘하루 평균 2시간 이상, 하루 평균 1~2시간 이내, 하루 평균 30분~1시간 이내, 하루 평균 10~30분 이내, 하루 평균 10분 이내, 전혀 하지 않는다’라고 되어있어 연속변수(continuous variable)로 사용하기에는 다소 무리가 있었다. 따라서 ‘업무시간에 업무가 아닌 개인적인 활동(주식, 게임, 미니홈피 관리, 인터넷 쇼핑과 같은 컴퓨터 활용, 사적인 통화, 신문 읽기)을 어느 정도 하십니까?’의 경우에는 전혀 하지 않는다고 응답한 경우면 0, 그 이외의 응답은 업무시간에 업무 이외의 개인적인 활동을 한 것으로 간주하여 1로 처리하여 더미변수로 만들어 사용하였다.

또한 직업윤리 변수 중 ‘귀하는 업무 관계에 있는 사람으로부터 선물을 받을 수 있다고 생각하십니까?’라는 질문에는 크게 비싼 것이 아니라면 받을 수 있다와 액수와 관계없이 받아서는 안 된다고 응답하게 되어있다. 따라서 해당 변수는 실제로 하고 있는지 여부가 아닌 그런 상황이 발생하게 된다면 어떻게 대처하겠냐는 경향(preference) 문항이다. 이 변수의 경우에는 크게 비싼 것이 아니라면 받을 수도 있다면 1, 액수와 관계없이 받아서는 안 된다면 0인 더미변수로 코딩하여 사용하였다.

또 다른 직업윤리 변수인 ‘귀하가 소속된 직장이 조직 차원에서 부정한 일을 한다면 귀하는 어떻게 하시겠습니까?’라는 질문에는 내부에 시정 요구 또는 외부 고발을 하겠다는 적극적인 행동에 옮기는 경우는 0으로, 모르는 척 하거나 직장을 떠나는 등의 소극적이거나 회피적인 행동의 경우에는 1인 더미변수로 역코딩하여 사용하였다.

마지막 직업윤리 변수인 ‘직무와 관련하여 자신이 개발한 지식이나 기술을 회사(조직)를 그만 두고 떠날 때 가지고 나가도 된다’는 생각에 얼마나 동의하냐는 질문에는 매우 동의한다(5점) - 동의한다(4점) - 그저 그렇다(3점) - 반대한다(2점) - 매우 반대한다(1점)으로 응답하도록 되어있다. 본 연구에서는 연구목적에 맞도록 기술유출에 반

7) <부표1>과 <부표2> 참조

대하는 매우 반대한다(1점)과 반대한다(2점)은 0으로, 기술유출이 가능하다고 생각하는 1~3점의 경우에는 1로 코딩하여 사용하였다.

아래 <표 5>는 본 연구에서 사용한 변수들의 기초통계분석 결과이며, 더미변수의 경우 '1'인 경우의 빈도를 표시하였다.

<표 5> 기초통계분석 결과

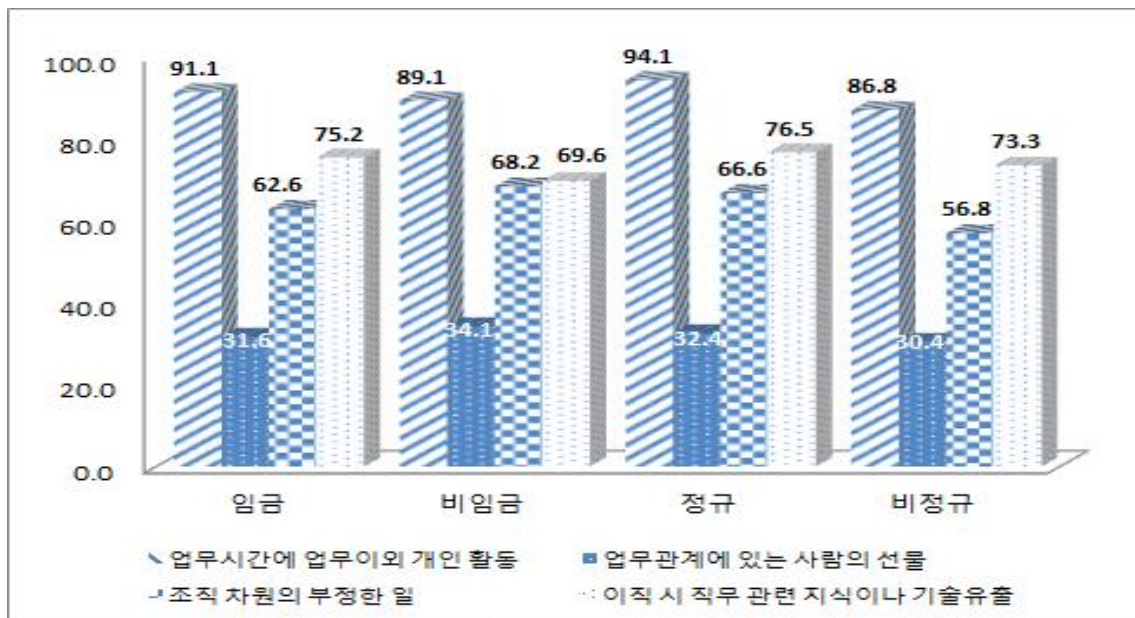
변수명		임금 근로자			비임금 근로자
		정규	비정규	계	
종속변수					
임금-비임금 근로자				0.755	0.245
정규직-비정규직 근로자		0.597	0.403		
log(월 평균 소득)		5.325	4.528	5.004	5.336
월 평균 소득		221.389	177.615	203.737	240.386
독립변수					
성별(남성)		0.572	0.388	0.498	0.550
연령		40.639	39.271	40.046	51.950
교육 정도	고졸미만	0.022	0.120	0.062	0.132
	고졸	0.314	0.550	0.409	0.536
	초대졸	0.644	0.330	0.517	0.314
	대학원졸	0.020	0.000	0.012	0.018
혼인여부(혼인)		0.656	0.451	0.573	0.832
산업	농업 및 광업	0.045	0.077	0.058	0.209
	제조업 및 건설업	0.290	0.095	0.211	0.096
	서비스업	0.665	0.828	0.731	0.695
기업 규모	10인 미만	0.312	0.714	0.498	0.955
	10~30인	0.265	0.161	0.223	0.014
	30~100인	0.213	0.084	0.161	0.018
	100인 이상	0.170	0.041	0.118	0.013
근무경력		2.480	1.670	2.154	3.414
직업 윤리	업무시간에 업무이외 개인 활동	0.941	0.868	0.911	0.891
	업무관계에 있는 사람의 선물	0.324	0.304	0.316	0.341
	조직 차원의 부정한 일	0.334	0.432	0.374	0.318
	이직 시 직무 관련 지식이나 기술 유출	0.765	0.733	0.755	0.696
N		404	273	677	220

본 연구에서 사용되고 있는 직업윤리 변수⁸⁾는 업무시간에 업무외의 개인 활동, 업무 관계에 있는 사람의 선물, 조직 차원의 부정한 일, 이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출 총 4개이며, 이들을 고용형태별로 빈도분석을 한 결과는 다음과 같다.

고용형태가 안정적일수록 업무시간에 업무외의 개인 활동을 하는 경우가 더 많았는데, 특히 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비하여 7.3%p나 업무시간에 업무외의 개인 활동을 더 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 반면 업무관계에 있는 사람으로부터 선물을 받겠다는 질문에 대한 응답은 고용형태와 상관없이 고르게 받지 않겠다고 응답한 경우가 더 많았다. 조직 차원의 부정한 일이 있을 때 소극적 태도로 일관하거나 모르는 척하겠다는 응답은 임금 근로자 보다는 비임금 근로자가 더 많은 반면, 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 9.8%p나 더 높은 것으로 나타났다. 이직 시 직무 관련 지식이나 기술을 가지고 나가도 된다는 질문에 대한 응답에 동의한다고 한 비율은 임금 근로자가 비임금 근로자보다 더 많았고, 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 더 많았다. 특히, 정규직 근로자의 경우 전체의 94.1%가 직무와 관련하여 자신이 개발한 지식이나 기술을 회사(조직)를 그만 두고 떠날 때 가지고 나가도 된다고 생각하는 것으로 나타나 조직 내 습득한 지식이나 기술을 개인의 것으로 생각하는 경향이 높은 것을 알 수 있다.

[그림 2] 고용형태별 직업윤리 차이

단위: %



8) (1) 업무시간에 업무외의 개인 활동, (2) 업무관계에 있는 사람의 선물, (4) 이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출은 '1'이면 직업윤리가 낮고, '0'이면 직업윤리가 높다고 할 수 있다. 다만, (3) 조직 차원의 부정한 일의 경우 '0'이면 직업윤리가 낮고, '1'이면 직업윤리가 높은 것으로 볼 수 있는데, 해석의 편의를 위하여 역코딩하여 사용한다.

IV. 실증분석 방법 및 분석결과

앞서 언급했듯이 지난 7월 한국사회에서는 세월호 참사의 원인이 기업과 근로자 즉, 선장과 선원들의 직업윤리 부재로 지적되었기 때문에 최근 들어 직업윤리에 대한 관심이 높아지고 있다. 만약 직업윤리가 높은 사람들이 더 안정적인 근로형태로 전환이 되고, 임금이 상승한다면 근로자들은 스스로 직업윤리를 고취시키려고 할 것이다. 따라서 당장 현실적으로는 해결하기 어려운 직업윤리가 높은지 여부를 어떻게 객관적인 지표로 측정할 것인가 하는 문제는 차치하더라도 우선 직업윤리가 높을수록 더 안정적인 근로형태로 전환이 되는지 임금이 상승을 하는지부터 분석해 보고자 한다.

따라서 본 연구에서는 두 가지 가설을 세운다.

가설1: 직업윤리가 높으면 근로형태⁹⁾가 변한다.

만약 임금-비임금 결정요인과 정규직-비정규직 결정요인 분석에서 직업윤리가 유의하다면, 직업윤리에 따라 근로형태가 변한다는 것을 증명할 수 있다.

가설2: 직업윤리가 높으면 임금이 상승한다.

직업윤리가 높으면 임금이 상승하는지에 대한 분석에서는 정규직과 비정규직 사이의 처우, 임금수준, 임금결정방식 등에서 큰 차이가 있는 한국적 특성을 반영하여 정규직 근로자와 비정규직 근로자를 구분하여 비교분석한다.

1. 직업윤리가 근로형태에 미치는 결정요인 분석

먼저 직업윤리가 근로형태에 미치는 결정요인 분석에서는 로짓 분석(logistic regression)을, 직업윤리가 임금에 미치는 효과 분석은 최소자승법(Ordinary Least Square, OLS)을 적용하여 분석하였다¹⁰⁾.

9) 여기서의 근로형태란 비임금 근로자는 임금 근로자로, 임금근로자의 경우에는 비정규직 근로자가 정규직 근로자로 변한다.

우선 임금/비임금 결정요인과 임금근로자의 정규/비정규직 결정요인을 분석하기 위하여 사건이 발생한 경우에 1, 그렇지 않은 경우 0의 값을 갖는 이진변수 모형을 사용한다. 즉, 임금근로자이면 1, 비임금 근로자이면 0인 더미변수를 종속으로 하여 분석하고, 임금근로자의 경우 정규직 근로자이면 1, 비정규직 근로자이면 0인 더미변수를 종속변수로 사용하여 결정요인을 분석한다.

$$y^* = x_i\beta + e_i \quad (\text{오차항은 평균이 0이며, } x \text{에 독립})$$

위 식에서 y^* 는 현재의 근로상태를 나타내는 잠재변수(latent variable)이고, x 는 이를 결정짓는 요인변수들로 독립변수의 벡터를 의미한다. 또한 β 는 추정계수 벡터를 의미하며, e 는 교란항을 의미한다.

$$y = 1 \text{ if } y^* > 0 \\ = 0 \text{ if } y^* \leq 0$$

종속변수 y 는 이항(binary outcome)을 의미하고, $y^* > 0$ 의 값이 참(true)이면 1의 값을 갖고 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 indicator function을 의미한다. 교란항 e 의 누적분포가 로지스틱분포를 따른다고 가정하면, 로짓 분석을 통해 근로형태별 결정요인을 분석할 수 있다. 로짓 모형은 최우추정법(Maximum likelihood estimation)에 의해서 계수가 추정되며 추정된 계수는 단지 종속변수에 영향에 대해서 부호(+, -)의 의미만 가지고 있다.

본 분석에서는 독립변수로 개인특성을 나타내는 성별, 연령, 교육정도, 혼인여부 변수와 직업특성을 나타내는 산업, 기업규모, 경력변수와 직업윤리를 나타내는 업무시간에 업무가 아닌 개인 활동을 하는지 여부와 업무관계에 있는 사람으로부터 선물을 받을 수 있는지 여부를 나타내는 더미 변수를 포함한다. 그 추정식은 다음과 같다.

<< 모형: 결정요인 분석 >>

$$\begin{aligned} \text{근로 형태} = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{성별}dum + \alpha_2 \text{연령} + \alpha_3 \text{교육}dum + \alpha_4 \text{혼인상태}dum \\ & + \alpha_5 \text{산업}dum + \alpha_6 \text{기업규모}dum + \alpha_7 \text{경력} \\ & + \alpha_8 \text{업무시간에 개인활동 여부}dum + \alpha_9 \text{업무관계에 선물을 받을 수 있는지 여부}dum \\ & + \alpha_{10} \text{조직차원의 부정 한 일}dum + \alpha_{11} \text{이직시 기술유출}dum \end{aligned}$$

10) 근로유형 및 종사상 지위별(취업-미취업 / 임금-비임금 / 임금: 정규-비정규 / 비임금: 고용주-자영업자-무급가족종사자) 조합을 모두 검토했으나 정규-비정규직만 유의하게 결과가 추정되었다. 또, 미취업의 경우에는 직업윤리 문항이 맞지 않고, 비임금 근로자의 경우에는 고용주-자영업자-무급가족종사자로 분류 시 관측치가 너무 작아 통계분석에 적합하지 않거나 분석 시 자동제외(automatically drop)되는 경우가 많아 제외하였다.

직업윤리가 근로형태에 미치는 결정요인 분석의 결과는 <표 11>와 같다. 모형1은 임금-비임금 근로자의 결정요인과 임금근로자 중 정규직-비정규직 근로자의 결정요인을 로짓(logit)을 통해 분석하였다.

그 결과, 임금-비임금 근로자의 경우에는 연령, 학력, 산업, 기업규모, 근무경력과 직업윤리 중 이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 농업 및 광업에 비하여 제조업 및 건설업, 서비스업일수록 그리고 10인 미만 기업에 비하여 기업규모가 클수록 이직 시 직무 관련 지식이나 기술을 유출할 수 있다고 생각할수록 양(+)의 효과가 있고, 연령이 높을수록 고졸 미만보다 고졸, 초대졸, 대학원졸의 근로자일수록 근무한 경력이 많을수록 음(-)의 효과가 있는 것으로 나타났다.

또한 임금근로자 중 정규직-비정규직 결정요인을 분석한 결과 성별, 학력, 혼인, 산업, 기업규모, 근무경력, 직업윤리 변수 중 업무시간에 업무이외의 개인 활동, 조직 차원의 부정한 일에 대한 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면, 고졸 미만 근로자보다 고졸, 초대졸일수록 미혼자 보다 기혼자일수록 농업 및 광업보다 제조업 및 건설업일수록 10인 미만 기업보다 기업규모가 클수록 근무경력이 길수록 업무시간에 업무 이외의 개인 활동을 많이 할수록 조직 차원의 부정한 일이 있을 때 시정요구나 외부고발을 할수록 정규직 근로자 결정에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업윤리 변수를 기준으로 살펴보면, 임금 근로자가 되는 사람들이 비임금 근로자들에 비하여 직무와 관련하여 자신이 개발한 지식이나 기술을 자기 자신의 것으로 생각하는 경향 즉, 주인의식이 강하다는 것을 유추할 수 있다.

임금 근로자 중 정규직-비정규직 결정요인 모형 내의 직업윤리 변수를 보면, 업무시간에 업무 이외의 개인 활동을 하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 업무시간이 장기화될 확률 즉, 야근 등의 추가근무를 할 확률이 더 높으므로 업무 효율화 정도와 상관없이 업무시간이 길 확률이 높을수록 정규직이 될 확률이 더 높다고 추론할 수 있다. 또한 조직 차원의 부정한 일을 할 때, 소극적으로 가만히 있거나 이직을 하는 근로자 보다는 적극적으로 내부에 시정 요구를 하거나 외부에 고발하는 근로자가 정규직이 될 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 근로자가 속해있는 기업에 대한 주인의식이 더 강하기 때문에 불이익을 당할 위험을 감수하고서라도 적극적으로 나서는 것이라고 해석할 수 있다.

<표 6> 직업윤리가 근로형태에 미치는 결정요인 분석

구분 변수명	임금-비임금 근로자		임금: 정규직-비정규직 근로자	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err.
상수항	3.945***	0.925	-4.124***	1.057
성별(남성)	-0.319	0.219	0.366*	0.195
연령	-0.064***	0.013	-0.006	0.013
고졸(고졸미만)	-0.827**	0.369	1.439***	0.483
초대졸(고졸미만)	-1.123***	0.420	2.490***	0.501
대학원졸(고졸미만)	-0.897	0.891	-	-
혼인여부(혼인)	-0.085	0.161	0.321*	0.185
제조업 및 건설업(기준: 농업 및 광업)	2.005***	0.466	1.245***	0.462
서비스업(기준: 농업 및 광업)	1.078***	0.326	0.476	0.399
10~30인 (기준: 10인 미만)	4.419***	0.674	0.754***	0.241
30~100인(기준: 10인 미만)	3.097***	0.564	1.057***	0.293
100인 이상(기준: 10인 미만)	3.982***	0.760	1.436***	0.381
근무경력	-0.011***	0.002	0.011***	0.002
업무시간에 업무외 개인 활동	-0.020	0.333	0.940***	0.354
업무관계에 있는 사람의 선물	-0.363	0.228	-0.103	0.203
조직 차원의 부정행위	0.245	0.218	-0.488**	0.194
이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출	0.576**	0.240	0.283	0.223
% of fitness		0.906		0.823
N		897		669

주: 1) Coef.는 Coefficient를 Std. Err.는 Standard Error를 의미함.

2) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

3) 임금: 정규직-비정규직 근로자 결정요인 분석에서 대학원졸은 총 8명으로 분석에서 자동으로 제외(drop)됨.

2. 직업윤리가 임금에 미치는 영향 분석

직업윤리가 임금에 미치는 영향을 분석하기 위하여 현재의 월 평균 소득에 로그를 취한 값을 종속변수로 사용하는 최소자승법을 적용하며, 종속변수의 대상을 크게 정규직일 때와 비정규직일 때로 구분하였다. 또한 독립변수의 경우에는 결정요인 분석과 동일한 변수들을 사용한다.

<< 모형: 임금 효과 분석 >>

$$\begin{aligned} \log(\text{현재 월평균 소득}) = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{성별}dum + \alpha_2 \text{연령} + \alpha_3 \text{교육}dum + \alpha_4 \text{혼인상태}dum \\ & + \alpha_5 \text{산업}dum + \alpha_6 \text{기업규모}dum + \alpha_7 \text{경력} \\ & + \alpha_8 \text{업무시간에 개인활동 여부}dum + \alpha_9 \text{업무관계에 선물을 받을 수 있는지 여부}dum \\ & + \alpha_{10} \text{조직차원의 부정행위}dum + \alpha_{11} \text{이직시 기술유출}dum \end{aligned}$$

직업윤리가 임금에 미치는 효과를 분석한 결과, 정규직 근로자의 임금에는 성별, 연

령, 교육정도, 혼인여부, 기업규모, 근무경력과 직업윤리 중 업무관계에 있는 사람의 선물을 받을 수 있다고 생각하는지 여부에 대한 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남성이 여성보다 0.255 임금이 더 높고, 고졸미만 근로자에 비하여 고졸 근로자가 0.553, 초대졸 근로자가 0.782, 대학원졸 근로자가 0.920 임금이 더 높은 것으로 나타나 학력 수준이 임금에 비례하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 기혼자가 미혼자에 비하여 0.062 임금을 더 받고 있는 것으로 나타났고, 10인 미만 기업에 비하여 기업규모가 클수록 정규직 근로자의 임금이 더 많아지는 것을 알 수 있다. 그리고 연공서열제(seniority)가 아직 존재하고 있는 한국의 특성상 근무경력이 많을수록 임금이 더 많은 것으로 나타났다. 직업윤리와 관련해서는 업무관계에 있는 사람의 선물은 액수와 관계 없이 받아서는 안된다고 생각할수록 임금을 더 많이 받는 것을 알 수 있다.

반면 비정규직 근로자의 임금에는 성별, 연령, 학력, 산업, 기업규모, 근무경력, 직업윤리 관련 변수인 조직 차원의 부정한 일이 있을 때의 행동과 관련된 변수가 유의한 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 남성이 여성보다 0.243 임금이 더 높고, 연령이 높을수록 0.018 임금이 더 높다. 학력의 경우에는 고졸미만 비정규직 근로자에 비하여 고졸 0.561, 초대졸 0.726 임금을 더 많이 받는 것으로 나타났으며 대학원졸 비정규직 근로자는 표본 수가 작아 분석에서 자동 제외(drop)되었다. 산업의 경우에는 농업 및 광업에 비하여 제조업 및 건설업 비정규직 근로자가 0.382 임금을 더 받는 것으로 나타났고, 10인 미만 기업보다 30~100인 기업이 0.276 임금을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 비정규직에서도 한국 특유의 연공서열제가 존재하고 있어 근무경력이 많을수록 임금을 0.002 더 받는 것으로 나타났다. 직업윤리와 관련해서는 조직 차원에서 부정한 일을 하더라도 모르는 척 하거나 직장을 떠나는 등의 아무 행동도 취하지 않을 경우가 임금수준이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 비정규직 근로자의 고용안정성과 관련이 있다고 추론할 수 있다. 비정규직 근로자는 고용안정성이 보장되지 않기 때문에 소속된 직장이 부정한 일을 하더라도 이에 대해서 시정 요구나 외부에 고발하는 등의 적극적인 행동을 취할 경우, 정규직 근로자에 비하여 여러 가지 불이익을 당할 확률이 높다.

<표 7> 직업윤리가 임금에 미치는 효과 분석

구분 변수명	정규직 근로자		비정규직 근로자	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err.
상수항	4.024***	0.172	2.813***	0.281
성별(남성)	0.225***	0.029	0.243***	0.083
연령	0.006**	0.002	0.018***	0.004
고졸(고졸미만)	0.553***	0.102	0.561***	0.137
초대졸(고졸미만)	0.782***	0.103	0.726***	0.154
대학원졸(고졸미만)	0.920***	0.142	-	-
혼인여부(혼인)	0.062**	0.029	0.104	0.069
제조업 및 건설업(농업 및 광업)	0.100	0.072	0.382**	0.193
서비스업(농업 및 광업)	0.078	0.069	0.173	0.154
10~30인 (10인 미만)	0.113***	0.037	0.09	0.108
30~100인(10인 미만)	0.132***	0.039	0.276*	0.147
100인 이상(10인 미만)	0.226***	0.042	0.140	0.209
근무경력	0.001***	0.000	0.002**	0.001
업무시간에 업무이외 개인 활동	-0.096	0.060	0.047	0.118
업무관계에 있는 사람의 선물	-0.059**	0.030	-0.074	0.086
조직 차원의 부정행위	0.008	0.030	0.129*	0.077
이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출	0.039	0.033	-0.104	0.088
R-squared	0.515		0.294	
N	404		273	

주: 1) Coef.는 Coefficient를 Std. Err.는 Standard Error를 의미함.

2) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

V. 결론

해외기업으로의 기술유출, 카드사 개인정보유출에 이어 세월호 참사까지 이어지면서 직업윤리 부재에 대한 걱정과 관심이 높아지고 있다. 이에 따라 기존 윤리적, 가치판단의 측면에서 많이 논의되고 발전되어오던 직업윤리가 실제 노동시장과 기업에서 어떻게 영향을 미치는지에 대한 분석이 필요하게 되었다. 예전부터 직업윤리와 관련된 연구들이 있었으나 근로자가 재직하는 업종을 제한하거나 직업윤리 교육 방법 또는 비전을 제시하는 연구들이 많았고, 직업윤리가 전반적인 노동시장과 기업에게 어떻게 영향을 미치는지 자료를 가지고 계량 분석한 경우는 없었다. 따라서 본 연구에서는 여러 가지 현실적인 제약이 있음에도 불구하고 2010년 한국의 직업윤리 조사 자료를 이용하여 직업윤리가 근로자의 근로형태 및 임금수준에 미치는 영향을 분석한다.

가설1에서는 ‘직업윤리가 높으면 근로형태가 변한다’는 것을 검증하기 위하여 근로형태 결정요인 분석을 실시하였으며, 가설2에서는 ‘직업윤리가 높으면 임금이 상승한다’는 것을 검증하기 위하여 임금효과 분석을 실시하였다. 실제 분석에는 직업윤리 변수 이외에 통제변수로 개인특성 및 기업특성 등이 사용되었지만 주요변수인 직업윤리 변수들

의 분석결과만 살펴보면 아래 <표 8>과 같다.

먼저 근로형태에 미치는 영향을 보면, 자신의 직무와 관련하여 자신이 개발한 지식이나 기술을 자신의 것으로 생각하는 경향이 높은 근로자들이 정규직 근로자가 될 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 정규직-비정규직 결정요인의 경우에는 업무시간에 업무 이외의 개인 활동을 하는 사람이 정규직이 될 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 업무시간에 개인 활동을 함으로 인해서 업무시간이 장기화될 확률, 즉 야근 등의 추가근무를 할 확률이 더 높아 결국 업무 효율화 정도와 상관없이 업무시간이 길수록 정규직이 될 확률이 더 높다고 추론할 수 있다. 또한 조직 차원의 부정한 일을 할 때 적극적으로 내부에 시정 요구를 하거나 외부에 고발하는 근로자가 정규직이 될 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 속해있는 조직에 대한 주인의식이 강하기 때문에 불이익을 당할 위험을 감수하고서라도 적극적으로 나서기 때문이라고 해석할 수 있다.

임금효과 분석에서는 정규직 근로자의 경우 업무관계에 있는 사람의 선물을 받지 않겠다고 생각한 청렴한 근로자일수록 임금수준이 더 높아진다는 것을 알 수 있다. 반면, 비정규직의 경우에는 조직 차원에서 부정한 일을 하더라도 모르는 척 하거나 이직하는 경우가 임금수준이 더 높아진다. 이는 비정규직 근로자는 부정한 일에 대해 시정 요구를 하거나 외부에 고발하는 등의 행동을 할 경우 여러 가지 불이익을 당할 확률이 더 높기 때문인 것으로 추론할 수 있다.

<표 8> 직업윤리 분석결과 요약

직업윤리 분석결과 변수	근로형태 결정요인 분석		임금효과 분석	
	임금-비임금	정규-비정규	정규직	비정규직
업무시간에 업무이외 개인 활동	-0.020	0.940***	-0.096	0.047
업무관계에 있는 사람의 선물	-0.363	-0.103	-0.059**	-0.074
조직 차원의 부정한 일	0.245	-0.488**	0.008	0.129*
이직 시 직무 관련 지식이나 기술유출	0.576**	0.283	0.039	-0.104

이상의 분석을 통해 아직 한국사회에서는 직업윤리가 근로자의 고용형태 및 임금수준에 아예 영향을 미치지 않는 것은 아니지만 많은 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

다만 정규-비정규직 결정요인 분석을 통하여 업무시간에 업무이외의 개인 활동을 많이 할수록 조직 차원의 부정한 일에 대해서는 침묵할수록 정규직이 될 확률이 더 높다는 것으로 미루어보아 아직까지도 우리나라에서는 업무시간 내 효율성 보다는 눈에 보이는 업무시간의 양(길이)와 조직의 부정에도 순응할수록 정규직이 되는 구조이므로 이에 대한 대책마련이 시급하다는 것을 알 수 있다. 또한 비정규직 근로자의 경우 조직

차원의 부정한 일에 대해 소극적인 태도를 갖거나 모르는 척 할수록 임금이 상승할 확률이 더 높은 것으로 나타났다.

따라서 근로형태와 관계없이 조직 차원의 부정한 일을 익명으로 제보할 수 있는 제도적 장치가 필요하며, 조직의 부정을 고발했을 때 그들의 고용안정성을 보장해주고 조직으로부터의 불이익으로부터 보호해 줄 수 있는 법제화된 안정장치 마련이 필요하다.

또한 보건복지부 조사에 따르면 작년 일주일의 절반을 가족과 함께 저녁을 먹은 사람은 64.4%¹¹⁾에 불과한 것으로 나타나 우리 사회 전반에 걸쳐 야근, 초과근무 등이 만연해 있는 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 분석 결과에서도 알 수 있는 바, 업무시간에 개인 활동을 하면서 시간을 때우는 것이 아닌 효율적·생산적으로 일할 수 있는 문화 조성이 시급하다고 할 수 있다.

11) http://kosis.kr/nsikor/view/stata10.do?task=viewStatTbl&act=new&tblid=DT_11702_NO38&orgid=117&language=kor&is_rss=Y

참고문헌

- 권오훈(1991). 「생산직 근로자의 직업윤리와 생산성」, 한국경제연구원.
- 김기홍 외(1999). 「한국인의 직업윤리에 관한 연구」, 한국직업능력개발원.
- 김병숙 외(2007). 「재직근로자의 직업윤리 의식조사」, 진로교육연구, 제20권1호.
- 기술사랑연구회(2007). 「기술가정용어사전」, 신원문화사.
- 김하자 외(2002). 「전환기의 직업윤리」, 성신여자대학교출판부
- 안관영 외(2008). 「직업윤리가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과-초등학교 교사를 중심으로」, 직업교육연구, 제27권4호.
- 예지은 외(2013). 「직장인의 행복에 관한 연구」, SERI 연구보고서, 삼성경제연구소.
- 이상철(2003). 「정보화 시대의 직업의식의 변화와 새로운 직업윤리의 특징」, 국민윤리 연구, 제54호.
- 이영현 외(2008). 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008)」, 한국직업능력개발원.
- 이한구 외(1985). 「직업과 윤리」, 한국정신문화연구원
- 임 언 외(2010). 「한국인의 직업의식 및 직업윤리(2010)」, 한국직업능력개발원.
- Miller P. F. & Coady W. T.(1986). 「Vocational ethics: Toward the development of an enabling work ethic」, Springfield: Illinois Department of Adult, Vocational and Technical education.

투고일자 : 2014. 08. 19

수정일자 : 2014. 09. 28

게재일자 : 2014. 09. 29

국문초록

직업윤리가 임금 및 고용형태에 미치는 영향

이지은(한국직업능력개발원)

이상직(호서대)

해외기업으로의 기술유출, 카드사 개인정보유출에 이어 세월호 참사까지 이어지면서 직업윤리에 대한 우려와 관심이 높아지고 있다. 이에 따라 직업윤리가 실제 노동시장과 기업에게 영향을 미치는지에 대한 분석이 필요하게 되었다. 만약 직업윤리가 높은 사람들이 더 안정적인 근로형태로 전환이 되고, 임금이 상승한다면 근로자들은 스스로 직업윤리를 고취시키려고 할 것이다. 따라서 직업윤리가 높을수록 더 안정적인 근로형태로 전환이 되는지 임금이 상승을 하는지 분석하였다.

분석결과, 임금 근로자가 되는 사람들이 비임금 근로자들에 비하여 직무와 관련하여 자신이 개발한 지식이나 기술을 자기 자신의 것으로 생각하는 경향 즉, 주인의식이 강한 것으로 나타났다. 또한 정규직-비정규직 근로자의 경우에는 업무의 효율성과 상관 없이 업무시간이 길수록 정규직이 될 확률이 더 높고, 조직 차원의 부정한 일에 적극적으로 내부에 시정 요구를 하거나 외부에 고발하는 근로자가 정규직이 될 확률이 더 높은 것으로 나타나 조직에 대해서 주인의식을 가질수록 정규직이 될 확률이 더 높은 것을 추론할 수 있다.

또한 직업윤리가 임금에 미치는 효과 분석에서는 정규직 근로자의 경우 업무관계에 있는 사람의 선물은 액수와 관계없이 받아서는 안 된다고 생각할수록 임금을 더 많이 받고, 비정규직 근로자의 경우에는 불안정한 고용안정성 때문에 조직 차원에서 부정한 일을 하더라도 모르는 척 하거나 직장을 떠나는 등의 아무 행동도 취하지 않을 경우가 임금수준이 더 많은 것으로 나타났다.

따라서 조직 차원의 부정한 일이 있을 때, 익명으로 제보할 수 있는 제도적 장치와 고용안정성을 보장해주고 조직으로부터의 불이익을 방지할 수 있는 안정장치 마련이 필요하다. 또한 업무시간에 개인 활동을 하면서 시간을 보내는 것이 아니라 업무시간 내에 효율적·생산적으로 일할 수 있는 문화 조성이 필요하다.

주제어: 직업윤리, 임금, 고용형태, 학교단계, 교육과정 개발

<부표 1> 결정요인 분석 모형의 상관관계 분석

[illegible]