

I 調査研究의 概觀

金 環 東

<目 次>

- | | |
|-------------|-------------------|
| 1. 調査研究의 背景 | 4. 應答者의 一般的 性格 |
| 2. 理論的 指針 | 5. 分析方針과 報告書의 짜임새 |
| 3. 調査過程 | |

이 調査研究는 급속한 工業化와 經濟成長을 경험하면서 그에 따르는 勞使問題가 새로운 모습으로 展開될 것으로 기대되고 있는 現時點에서, 한국의 勤勞者들은 과연 그들의 일과 職業에 대하여 어떤 생각을 하고 있으며 勞使關係에 관해서는 어떻게 인식하고 있는지를 경험적으로 分析함으로써 앞으로의 勞動政策이 어떻게 펼쳐 나갈 것인지를 示唆하고자 하는 목적을 추구한 것이다.

이를 위하여 1978년 여름 全國의 주요 공업단지와 광산지역을 대상으로抽出된 표본에 대한 質問書調査를 실시하였다. 이 글에서는 먼저 이와 같은 연구를 하게 된 동기와 배경을 밝힌 다음, 조사과정과 이에 참여한 대상자들의 일반적인 特性을 개관하기로 한다.

1. 調査研究의 背景

工業화와 經濟成長의 社會學의 接近에서 重視하는 것들 가운데는 그것을 가능케 해 준 人間要素와 그러한 인간요소가 작용함으로써 이를 실현시킬 수 있는 맥락이 되는 바의 社會組織의 특성이 그 핵심을 이룬다. 인간요소는 일반적으로 그 사회의 주요 결정을 내리는 지도자층 혹은 엘리트와 각 부문에 종사하면서 공업화를 가능케 해 주는 成員들의 價值意識, 態度, 性向, 能力 등을 이룬다. 그리고 사회조직은 이들 인적자원을 효율적으로 動員活用하는 갖가지 조직체들을 포함한다.⁽¹⁾

(1) Kyong-Dong Kim, "The Human Element, Social Organization, and Economic

그런데, 60年代까지의 공업화 또는 경제성장의 사회학에서 주된 관심을 기울였던 인간요소는 공업활동, 공업적 생활양식, 및 공업文化 industrialism에 대한 근로자들의 獻身沒入度 labor commitment이 있고, 이들을 고용하는企業體들의 조직원리와 경영방식이 사회조직적 측면에서의 주요 관심사였다. 특히 이런 접근은 경제적으로 매우 落後되고 일반국민의 의식수준이 낮으며 공업조직의 개발이 아직도 低級한 사회에서 잘 적용될 수 있는 것이기도 했다.⁽²⁾

대체로 이와 같은 입장에서 韓國의 근로자들이나 경영조직을 살펴 보려는試圖가 60年代에 꽤 활발히 전개된 것도 사실이다.⁽³⁾ 그런데 한국의 경우에는 이미 공업화가 의식적·계획적인 정책으로 채택된 후에야 경험적 실증조사활동이 개시되었기 때문에 엄격한 뜻에서 공업화를 가져오게끔 하는 인간요소나 조직원리를 실증적으로 지적할 수는 없다. 다만 다양한 間接的 자료에 입각해서 볼 때, 한국의 근로자를 포함한 人的資源이 상대적으로 우수하거나 준비가 잘 되어 있었다는 평가와 조직적 테두리가 상당한 정도 자리잡혀 있었다는 역사적 배경을 지적하는 일은 그리 어렵지가 않다.⁽⁴⁾

60년대에 실시된 조사연구에서 밝혀진 바에 의하면, 한국의 근로자와 경영자들이 상당히 강한 成就志向을 띠고 있었으며, 일에 대한 협신몰입도 또한 높았고, 이들을 동원·활용하는 조직원리는 비교적 權威主義의이었다는 사실들이 밝혀진 것이 주목할 만하다.⁽⁵⁾ 물론 이러한 연구들은 공업화—경제

Growth in Korea," Paper presented to the Multidisciplinary Conference on Korean Industrialization, June 14-17, 1977, University of Hawaii.

(2) Kyong-Dong Kim and Hae Young Lee, "The Meaning of Work and Labor Commitment in Korea", *Social Science Journal*, Vol. V, No. 1 (1978), pp. 74-84.

(3) 이들 초기연구의 주요한 보기들은 다음과 같다. 黃性模, 「韓國工業勞動에 대한社會學의 考察, 調査報告書」1963; 金環東「工業化를 위한 準備態勢: 政府官吏管理者, 勞動者, 大學生의 教育研究報告」「行政論叢」Vol. V, No. 1, 서울大行政大學院, 1967; 韓國生產性本部「工業發展과, 勞使의 價值觀에 관한 研究」1967; 金晉均, 「企業體從事員의 合理的 '시스템에의 適應評價」〈經營論集〉제 2권, 제 2호, 서울大 商大 韓國經營研究所, 1968; 崔弘基, 「產業化過程에 따르는 態度 및 價值의 變化」〈서울大學校 教養課程部 論文集〉人文編, 1969; 金環東, 「從業員의 職場滿足度 測定을 위한 2個의 尺度」〈行動科學〉第 2권 제 1호, 韓國 행동과학연구소, 1970; 李海英, 金環東, 梁椿, 「社會構造와 就業類型」〈韓國社會學〉제 4집, 1968; 金環東, 李海英外 〈實業教育과 職業〉 서울大 人口 및 發展問題研究所, 1970; 崔弘基, 「產業勞動者들의 직업에 대한 態度와 價值의 變化」〈省谷論集〉제 1집, 1970.

(4) Kyong-Dong Kim, "The Human Element" *op. cit.*

(5) Kyong-Dong Kim, "Industrialization and Industrialism: Comparative Perspec-

성장이 어느 정도 진전된 60년대 후반에 행해진 것들이었음을 지적해야 할 것이다.

따라서, 그 때부터 이미 한국사회학의 관심은 한국의 인간요소가 공업화를 추진하는 데 어느 만큼 준비태세를 갖추고 있었느냐 하는 문제보다는 이처럼 높은 성취성향과 일에 대한 혼신몰입을 보이는 근로자(또는 경영자)들이 그들의 노력으로 이룩된 공업화—경제성장의 열매를 공정하게 配分받고 있는지, 그렇다면 앞으로도 계속 국가적인 공업화—경제성장의 정책을 지지하고 혼신몰입을 지탱할 수 있을 것인지를 더 쓸리기 시작한 것이다. 이에 대한 일반적인 연구결과에서 얻어진 대답은 오히려 否定的인 방향으로 나오고 있다는 점이 주목할 만하다 하겠다.⁽⁶⁾

이와 같은 맥락에서, 오늘날 配分正義의 문제가 社會的 論議의 前面으로 드러나게 되었으며, 政策的인 수준에서도 이에 대한 조치가 단계적으로 이루어지기 시작한 것이다. 그러므로, 오늘의 時點에서 將來의 지속적인 경제성장은 물론 社會的 發展 societal development이라는 견지에서 보더라도 60년대 이래 이룩된 공업화—경제성장의 주역을 달았던 근로자들이 10년전이나 마찬가지로 일에 대해서 혼신몰입도가 높고 성취지향이 강한 채로 남아 있는지, 아니면, 선진공업사회에서 일반적으로 나타나는 바와 같이 성취성이 둔화되면서 요구하는 바가 늘어나고 일보다는 여가를 중시하며 일에 대한 혼신몰입도가 낮아지고 있는지를 실증적으로 알아 보는 일은 매우 긴요한 것이다.

이 조사연구는 바로 이와 같은 동기와 배경에서 착수된 것이다. 무엇보다도 10년여의 기간을 두고 비교해 볼 수 있는 조사연구결과가 이미 존재한다는 사실은 단순히 호기심이나 실체적인 요청을 넘어 학문적으로 매우 귀중한 여건으로 인정될 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 물론 그 자료가 지금의 자료와 반드시 일치하지 않는 부분도 있고 또 조사대상자가同一한 집단 또는 개인이 아니라는 실질적인 제약을 감안해야겠지만, 그런대로 70년대의 한국근로자와 경영자의 생각을 그 때와 비교해 보는 일은 그 자체로서 충분한 중요성을 갖는다.

그 뿐 아니라, 이번 조사연구에서 추가로 시도된 몇 가지 요소가 있다.

tives on Values of Korean Workers" Ph. D. Dissertation, Cornell University
(Ann Arbor, Mich.: Xerox University Microfilm International, (1972).

(6) Kyong-Dong Kim and Hae Young Lee, "The Meaning of Work" *op. cit.*

그 하나는 이론적인 것이고, 다음은 방법론상의 기술적인 것인데 이는 후에 더 자세히 소개하기로 하고, 세 번째로 추가된 요소는 근로자·경영자들의 노사관계, 인사관리 등에 대한 태도를 알아 보았다는 점과 이에 입각해서 노동정책에 대한 어떤 실질적인 시사가 찾아질 수 있도록 설계되었다는 점이다. 이는 곧 다시 이론적인 중요성과도 연결된다. 예컨대, 만일 공업화—경제성장이 진전된 지난 10여년 사이에 근로자들의 태도에 변화가 일어났다고 가정한다면, 이러한 변화의 성격을 파악하는 일을 할 수 있다는 利點 말고도 이런 변화에 따르는 문제점들의 일부라도 자료에서 얻을 수 있고 이에 바탕하여 앞으로의 지속적 성장과 사회의 발전을 위한 정책적 시사가 의미 있게 제시될 가능성을 지니고 있다.

2. 理論的 指針

이 研究에서 추구하는 이론적인 주제는 크게 두 가지 수준에서 다룰 수 있는 것이다. 첫째는 巨視的인 수준에서 공업화—경제성장의 전개로 인하여 근로자들의 의식·태도·행동유형 또는 부분적이긴 하나 조직유형에 어떤 변화가 일어나고 있는가 하는 질문을 다룰 것이다. 둘째는 좀더 徵視的인 연구주제로서 직장의 여건과 근로자의 개인적인 특성들이 태도나 의식에 어떻게 연관되는가 하는 것으로 집약된다.

만일 여기서 일반적인 가설적 명제들만을 소개한다면, 이 조사연구에서 추구하려는 내용을 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

- 1) 공업화—경제성장이 급속하게 진전된 10년 사이에 조직원리는 歸屬 ascription 지향에서 業績 achievement 지향으로 이행되었을 것이다.
- 2) 공업화—경제성장이 진행된 10년 사이에 근로자와 관리자들의 일과 직무에 대한 만족도가 줄어 들었을 것이다.
- 3) 지난 10여년 사이에 공업화—경제성장이 진행되는 동안 근로자와 관리자들의 일에 대한 헌신몰입도가 줄어들었을 것이다.
- 4) 위와 같은 만족도나 헌신몰입도의 감퇴는 근로자와 경영자들이 사회적 기회구조에 있어서 별다른 변화가 일어나지 않고 있다는 인식으로 설명 될 수 있을 것이다.

- 5) 이러한 상황에서 탈피하기 위하여는 노동정책, 노사관리에 변화가 요구된다고 근로자와 관리자들이 인식하고 있을 것이다.
- 6) 위에서 지적된 태도·의식에서 보이는 차이는 직장조건과 개인의 여러 가지 특성들의 영향을 받을 것이다.

이와 같은 문제들을 실증적으로 검토하기 위해서는 이들을 한층더 구체적인 작업가설들로 조작화 할 것이다. 이 일은 각 주제를 다루는 부분에서 합당한 절차를 밟아 적절한 수준에서 처리될 것이므로 간략히 소개하기로 한다.

3. 調査過程

이 조사연구는 1978년 봄에 시작되었다. 조사설계는 標本調查의 형식을 취하기로 하고 질문서작성과 표본추출에着手하여 1978년 여름(7월, 8월)에 실지조사를 시행하였다. 표본추출이 완결될 단계에서 서울市 근교의 大企業 1個, 中小企業 1個를 대상으로 질문서의 事前調查를 실시한 다음 本調查에着手하였다.

표본추출은 먼저 企業體의 표본을 선정하는 일에 집중하였는데, 그 원칙으로 1) 業種은 製造業에서 섬유, 화학, 금속—기계업, 鐵業, 그리고 サービス業種으로 은행과 官公署를 포함시키고, 2) 제조업과 광업의 경우에는 大企業과 中小企業을 서비스업에 있어서는 서울 本店 또는 本廳과 地方의 支店, 지방관서 등으로 분류하며, 3) 지나친 지리적 分散을 막기 위해 工業團地 또는 광업지역을 중심으로 선정하도록 하였다.

실제 표본추출 절차는 經濟通信社刊「韓國企業年鑑, 1977版」을 근거로 하여 제조업의 경우 섬유, 화학, 금속기계업은 京仁지역, 경북 구미단지, 경남 울산단지에 있는 기업체에다 일련번호를 부여하고 일정한 數의 기업체를系統的抽出方法으로 標集하였다. 광업도 마찬가지로 연감에 입각하여 강원도와 경북에 있는 탄광과 금속광, 비금속광에 모두 일련번호를 매기고 일정한 수의 기업체를 계통추출하였다. 다음 서비스업 부문에서는 서울의 중앙청과 구청, 시중은행 본점, 지방에서는 제조업과 광업의 표본기초가 되는 기업체들이 위치한 지역——즉 구미, 울산, 장성, 강릉, 명주군 옥계면 등의 시·군청, 읍·면사무소, 동사무소 및 은행지점을 대상으로 계통추출하

6 社會科學과 政策研究 第1卷 第3號

였다. 그 결과 기업체는 대기업 11개소 중소기업 16개소 도합 27개, 서비스 업체는 서울 3개, 지방 10개 등 13개소를 표집하였다.

계획된 질문서 목표량이 1천부였으므로 이에 3배가 되는 3천부를 아래의 표 I-1에서 보는 바와 같은 분포로 배포하였다. 그리고 각 단위 기업체 안에서는 노무직근로자 (육체노동자, 기능직 종사자)와 사무직 종사자 (사무, 행정, 관리직 포함)의 비율을 대략 3對 1로 배포하는 것을 원칙으로 삼았다.

설지조사는, 미리 각 표본기업에 앞으로 서신으로 조사연구의 취지를 설명하고 협조를 구한 다음, 전화로 확인한 뒤에 각 기업체에 조사연구팀이 방문하였다.

표 I-1. 질문서 배포 내역

업 종	기업 규모	지 방	근로자 직종				기업 체계	은행 관공서	총계	기업 체수 규모 지방
			노무직	사무직	공무원	은행원				
광업	대기업	—	410	145	—	—	555	—	—	3
	중소기업	—	185	60	—	—	245	—	—	2
	소 계	—	595	205	—	—	800	—	—	5
석유	대기업	—	255	95	—	—	350	—	—	2
	중소기업	—	130	20	—	—	150	—	—	5
	소 계	—	385	115	—	—	500	—	—	7
화학	대기업	—	240	110	—	—	350	—	—	3
	중소기업	—	120	30	—	—	150	—	—	5
	소 계	—	360	140	—	—	500	—	—	8
금속-기계	대기업	—	240	110	—	—	350	—	—	3
	중소기업	—	120	30	—	—	150	—	—	4
	소 계	—	360	140	—	—	500	—	—	7
서비스	—	서울	—	—	150	200	—	350	—	3
	—	지방	—	—	200	150	—	350	—	10
	—	소계	—	—	350	350	—	700	—	13
합계	대기업	—	1,145	460	—	—	—	—	—	11
	중소기업	—	555	140	—	—	—	—	—	16
	—	서울	—	—	—	—	—	350	—	3
	—	지방	—	—	—	—	—	350	—	10
	계	—	1,700	600	—	—	—	700	3,000	27
										13

각 단위 기업체의 인사 내지 총무담당자와 면담, 조사의 목적과 내용을 설명한 다음, 질문서 배포요령을 자세히 알려주고 서면으로 이를 제시한 뒤 협조를 구하였다. 배포상의 주의 사항으로 특히 각 범주에 해당되는 개인들

을 無作爲로 선택할 것을 강력히 지시하였다. 일단 질문서를 받은 개인들은 각자 질문에 自己入式으로 대답하여 미리 준비해 준 회신봉투에 넣어 서울大學 社會科學研究所로 직접 우송할 수 있게 마련하였다.

이렇게 해서 회수된 질문서는 모두 1483부로 배포된 3천부의 49.4%에 이르러 과거 경험에 비추어 회신율이 상당히 좋은 편이었다. 그러나 그 가운데에서도 대답이 불완전한 질문서를 제외하고 비교적 쓸 만한 질문서 995부를 골라 이를 분석에 사용하였다. 이는 예정하였던 1천부에 매우 가까운 數이며 회신된 것 가운데서 97%에 해당한다(표 I-2 참조).

표 I-2. 질문서 회수 및 분석 상황

업 종	기업규모(지방)	배 포 수	회 신 수	설 제 분 석 용
광업	대	555	412	207
	중	245	102	78
	소	800	514	385
섬유	대	350	103	91
	중	150	62	56
	소	500	165	141
화학	대	350	206	121
	중	150	58	50
	소	500	264	171
금속-기계	대	350	69	62
	중	150	89	60
	소	500	158	122
서비스	서	350	146	127
	지	350	236	142
	소	700	382	269
계		3,000	1,483	995

4. 應答者의 一般的 性格

회송된 질문서 중 使用可能한 事例 995人을 몇 가지 주요 특성별로 보기 위하여 표 I-3과 같이 요약표를 만들었다. 우선 남자가 83.7%이고 평균 나이는 30.6세이다. 대체로 25세~34세의 연령집단이 가장 큰 빈도를 차지하고 있다. 학력은 고등학교를 다닌 사람들이 43.5%로 가장 많고 전문대학(초급대학)을 포함한 대학이상의 학력을 가진 이가 32.7%이다. 기혼자가 전체의

표 I-3. 應答者の一般的 特性概要

특 성	%	특 성	%	특 성	%
1. 性 別		중소도시	9.4	노무직	8.7
남	83.7	대도시	19.2	사무직	30.9
여	16.2	기타	.7	무응답	13.7
계	99.9	무응답	.7	계	99.9
2. 나 이		계	100.0	취업경력(총연한)	
-19	4.0	7. 현재거주지		1년	8.84
20~24	18.4	촌 락	12.4	2년	7.54
25~29	22.1	읍소재지	16.5	3년	8.04
30~34	22.3	중소도시	36.1	4년	7.14
35~39	15.8	대도시	34.3	5년	7.44
40~44	10.6	무응답	.8	6년	7.44
45+	5.3	계	100.1	7년	4.52
무응답	1.5	8. 주관적 생활수준		8년	7.14
계	100.0	上	4.1	9년	3.82
(평균) (30.6세)		中上	11.2	10년	8.44
3. 학 력		中	35.8	11년	3.22
무 학	.3	中下	20.9	12년	3.42
국민학교	7.7	下上	14.7	13년	2.91
중학교	15.3	下下	12.0	14년	2.81
고등학교	43.5	무응답	1.4	15년	3.72
전문대학	12.4	계	100.1	16년	1.81
대학이상	20.3	9. 부양가족수		17년	1.91
무응답	.5	없다	21.1	18년	2.31
계	100.0	1	8.6	19년	.60
4. 결혼지위		2	15.8	20년	2.61
미 혼	37.7	3	19.2	21년이상	3.10
기혼유배우	60.0	4	19.3	무응답	1.21
기혼, 기타	1.5	5이상	16.0		100.00
무응답	.8	계	100.0	(평균) (8.2년)	
계	100.0	10. 부친의 학력		13. 현직 장근무경력	
5. 군복무 경력		무 학	8.6	1년	21.61
경험없음	10.7	서 당	17.8	2년	13.97
현역복무	48.6	국민학교	29.8	3년	9.85
기타복무	22.2	중고등학교	34.5	4년	6.63
해당없음(여자)	16.2	대학이상	7.7	5년	6.83
불명	2.2	무응답	1.6	6년	5.63
계	99.9	계	100.0	7년	3.32
6. 성장지		11. 부친의 직업		8년	4.62
촌 락	53.6	무 직	1.3	9년	4.32
읍소재지	16.4	농 업	45.9	10년	5.73

특 성	%	특 성	%	특 성	%
11년	3.72	(평균)	(5.7년)	중간 행정·관	
12년	2.21	14. 직장내 직종과 지위		리적	14.9
13년	.90	서비스직	1.3	전문기술적	5.7
14년	1.91	직 공	29.2	간부급 행정·	
15년	3.02	기능공, 숙련노		관리적	1.2
16년이상	4.21	동자	20.4	불명	1.7
무응답	1.51	사무직	25.5	계	79.9
계	100.00				

6할에 해당되며, 군에 복무한 경험을 가진 사람들이 7할이다. 이 경우 여성 응답자를 제외하면 군복무경험이 없는 사람은 약 1할에 해당된다. 성장지는半이상이 농촌이고 대도시출신이 19.2%이나, 현재는 직업과 관련 7할이상이 도시에 거주하고 있다.

자신의 생활수준에 대한 주관적 인식에 따르면, 中層에 속한다고 믿는 사람이 35.8%로 가장 많고 中上 이상보다는 中下 이하(下층포함)가 3배가 넘는다. 이는 직업상 직종과 지위의 분포와도 흡사하다(표 I-3의 8항과 14항 참조비교). 부친의 사회경제적지위와 비교하면 응답자들은 학력에 있어서나 직종, 직업적 지위에 있어서나 상당한 上昇移動을 한 것으로 나타나는데, 이는 주로 그들의 世代間에 일어난 社會經濟的 變動, 특히 工業化的 한 결과라고 볼 수 있을 것이다. 이는 출생지와 현재의 거주지 사이의 지역적 이동과 연관된 것으로 보아서 좋을 줄 안다.

취업경력은 평균 8.2년인데, 평균나이가 30.6세인 점을 고려할 때 대체로 20대초에 취업을 한 것이 되는 셈이다. 여기와는 우리나라의 특수사정인 軍服務기간을 감안하여야 할 것이고, 학력과 관련시켜 보면, 고교를 나오고 군복무 2—3년을 치르면 대개 20대초에 취업하는 것이다. 지금의 직장에서는 5.7년의 평균군무경력을 보이고 있어 아직은 비교적 군무기간이 그리 짧다고 보기 어렵다.

그리고 이번 조사연구에서는 노무직과 사무직을 처음부터 약 3대1의 비율로 분포를 잡았으나 결과적으로는 거의 1대1로 응답이 나왔고, 그 가운데서도 중간관리·행정적 이상이 22% 가량 되는 것을 볼 수 있다. 따라서 이번 조사연구의 대상은 넓은 뜻의 근로자이기는 하나 관계자를 거의 半가량 포함하는 것임을 명심할 필요가 있는 줄 안다. 따라서 연구제목도 근로자와

관리자들 모두 포함하는 것으로 잡은 것이다.

5. 分析方針과 報告書의 짜임새

이 特輯報告書에서는 먼저 응답자들의 就業經濟를 취업時期, 企業體의 특성 및 학력 등 개인의 특성에 따라 분석하고 과거 10년전의 취업유형과도 비교해 봄으로써 우리나라가 工業化되어 가는 과정에서 人力의 充員이라는 측면에서 볼 때 社會構造의 特性에 어떤 변화가 일어나는지를 살펴볼 것이다.

다음은 근로자와 관리자들의 <일>에 대한 태도를 역시 10년전과 비교하게 될 것이다. 이를 위해서는 몇 가지 개별적인 問項의 비교도 試圖되겠으나 주로 要因分析에 의한 尺度구성에 입각해서 일에 대한 태도의 몇 가지 次元에 대한 理論的 검토를 하게 된다. 여기에는 주로 變量分析法을 적용할 것이다.

이에 이어, 10년전에 살펴 본 또 한 가지 事項으로 주관적 직업평가에 관한 분석을 할 것인데 이를 통하여 10여년 사이의 <機會構造> opportunity structure에 대한 인식의 변화여부가 검토될 것이다.

끝으로 노사관계, 인사관리, 근로자복지등에 관한 질문들을 바탕으로 조사대상자들의 불만과 苦情을 살펴 보고, 이에 입각한 노동정책의 개선을 시사하는 작업을 시도하겠다