太白地域 炭鑛業體의 人力難 解消方案에 관한 硏究*

(A Study on the Smoothing Methods of Manpower Supply of Coal Mining Firms in Taebaeg City Area)

成 夏 庠**
(Seong, Har Sang)

논 문 초 록

석탄산업은 서민생활보호와 에너지 안보 등 국가정책 목표달성을 위하여 매우 중요한 역할을 하고 있다. 또한 태백지역의 경우에는 석탄산업의 존립이 지역사회의 생존과 직결되고 있어서 이의 활성화가 매우 긴요하다. 그러나 석탄산업은 작업환경이 나쁘고 임금수준등의 제반여건이 좋지않고, 사양산업이라는 인식이 만연되어 있는 관계로 근로자들의 이직율이 높고 신규인력의 유입율도 낮아서 탄광의 운영에 커다란 애로요인으로 등장하고 있다.

본 연구는 이러한 상황에 직면해 있는 태백지역 탄광업체의 인력난을 해결해 보기 위하여 탄광근로자들을 대상으로 설문지를 배포하고 이를 분석하여 그 해결책을 모색해 보고자 했다. 이를 위해서 경로분석과 이원분산분석을 통해서 이직요인을 발견하고 이를 위한 다각적인 대응방안을 구상해 보았다.

연구결과 태백지역 인력난을 완화시키고 노동인력의 정착성을 제고 시키기 위해서는 1) 企業內的인 方案으로 근로생활의 보람(quality of working life) 조성, 기업문화의 조성, 임금제도의 개선과 생산성 향상, 후생복지시설의 개선, 내부적 제도의 개선과 회사운영의 공개, 대외적 홍보, 2) 政府의 支援方案과 論議事項으로 석탄산업에 대한 재정적 지원, 소비성 서비스업에 대한 노동력 유출억제, 교육여건의 개선 그리고 해외광원수입에 관한 문제는 장애요인이 많으므로 가능한 신중한 검토가 수반되어야 한다는 것 등을 고려할 수 있을 것으로 사료된다.

* 본 논문은 1991년도 韓國學術振興財團의 大學附設硏究所 硏究費支援에 의하여 수행된 것임.
** 江陵大學校 社會科學大學 經營學科 敎授

Ⅰ. 序 論

1. 硏究의 必要性

우리나라의 석탄자원의 대부분은 무연탄이며 민수용 연료로 주로 사용되어 1970년대 말까지도 우리나라의 석탄산업에 대한 정책은 국민연료의 안정공급측면만을 강조하여 무연탄의 개발 및 생산에 치중하여 왔다. 그 결과 국산무연탄이 연료로써의 저위성을 극복할 만한 신규수요의 창출을 가능하게 하는 새로운 이용기술이나 기기의 개발, 보급을 정부나 업계 모두 소홀하게 취급하여 왔다. 1980년대에 들어서는 유가의 하락과 경제활성화에 따른 소득수준의 향상으로 가정부문에서의 석유수요는 급증하는 반면 연탄수요는 상대적으로 정체되고 있는 실정이다.

우리나라의 석탄소비는 크게 민수부문과 비민수부문으로 구별할 수 있는데 이 중 절대적인 비중을 차지하고 있는 민수소비는 정부의 꾸준한 가격상승에도 불구하고 현재 가정용 난방연료수요의 80%정도를 점유하고 있는 상황이다. 이러한 실정하에서 최근의 수급추이는 석탄소비자들에게 석유, 가스 등 타연료로의 전이를 유발시켜 난방설비의 대체문제가 대두되게 되었다.

그러나 이러한 추세에도 불구하고 무연탄이 가정용 에너지원으로서의 비중은 아직도 절대적인 바, 특히 도시의 저소득 서민층과 농어민 계층의 연탄의존도는 대단히 높다. 그리하여 석탄산업은 서민생활보호와 에너지 안보 등 국가정책 목표달성을 위하여 정부의 재정적 지원하에 소기의 성과를 거두어 왔으나 탄층의 부존상태가 좋지 못하여 탄폭이 불규칙할 뿐만 아니라 급경사를 이루는 것이 대부분이어서 채탄여건이 날로 악화되고 있는 실정으로 영세탄광의 증가, 탄질의 저하, 그리고 탄광의 정부의존형 기업체질을 조장하는 결과를 초래 하였다.

이로 인해 1977년까지는 전량 국내생산으로 가능하던 무연탄공급은 1978년부터 탄탄여건의 악화로 대체 수요가 크게 늘어남에 따라 국내생산분만으로는 부족하여 수입무연탄에 의존하기 시작하여 1988년에는 167만톤을 수입하게 되었다.

과거 정부의 석탄산업에 대한 지원형태는 특별상각제도와 근로자의 제수당의 비과세처리와 같은 세제지원과 시설 및 운영자금 등과 같은 금융지원과 함께 탄광을 보호, 육성하기 위한 일반회계로 부터의 재정지원 등이었다. 이러한 지원책들은 석탄가격 인상에 따른 국민경제적 부담과 업계의 어려운 여건을 개선하는데 이바지하여 석탄산업의 육성

발전과 생산기반의 확충등에 크게 기여하여 왔다.

한편, 정부는 석탄산업의 합리적 조성을 위해 87년 4월 석탄산업 합리화 사업단을 발족시킨 이후, 1988년 12월에 石炭産業法을 개정하여 89년 1월에 폐광지원대상 기준을 설정하고 채산성이 악화된 광산을 폐광시키기 시작하여 1990년까지 전국적으로 180여개의 영세탄광이 폐광되었으며 12,000여명의 근로자가 실직하게 되었고 1991년 한해에도 5,000여명의 실직자가 예상되고 있다.

탄광의 인력관리에서 보다 심각한 문제는 폐광으로 인한 실직자의 대부분이 광산으로 돌아오지 않고 다른 직장으로 전업하여 실제의 탄광업체들은 심각한 인력난을 겪고 있다는데 있다. 1989, 1990년의 2년동안 태백시의 탄광업체의 이직 근로자수는 3천 500여명인데 재취업근로자는 이중 34.5%에 불과한 1,100여명에 불과하여 여러 업체에서 인력난에 시달렸다. 특히, 태백권 일대는 우리나라 전체 탄광 총생산량 중 높은 비중을 차지하고 있으며, 지역권의 발전과 쇠락이 석탄산업의 활성화와 직결되고 있어 이지역의 생사와 관련된 심각한 과제로 등장하고 있다.

지난해 강원도내 탄광업계는 모두 1,232만톤을 판매하여 89년의 1,497만톤에 비해 16.7%가 줄었으나 91년 1월 이후 걸프전의 영향으로 석탄주문이 지난해 보다 50%가까이 늘어나면서 인력난도 심해졌다. 전체소요인원의 15%가 넘는 1백 50여명의 광원이 부족하다는 태백시 황지광업소는 지난해 25만톤을 생산할 계획이었으나 목표의 82%인 20만 5천톤 밖에 생산하지 목했다. 다른 탄광들도 실정이 비슷해 태백시 관내에서만도 장성광업소 5백여명, 강원탄광 3백여명, 함태탄광 2백여명등 평균 소요인력의 20%이상이 부족한 실정이다.[1)]

이처럼 일손이 귀해지자 탄광업계는 큰 어려움이 가중되어 인력난의 해결을 통한 탄광업계의 생존은 이 지역의 탄광산업에 종사하는 근로자 및 그 가족의 생계유지, 지역발전 등을 위해서 절실히 요구되는 국가적, 지역적 과제로 부각되어 있다.

2. 硏究目的과 範圍

석탄산업은 전술한 바와같이 가정용으로 사용할 때에는 사용의 불편, 연탄재의 처리문제, 건강상의 장애 등의 문제을 안고 있고, 유가의 상대적인 저렴성으로 인하여 그 수요가 정체적인 현상을 보이고 있기는 하다. 그러나 국가적, 국민적 차원에서 무시할 수 없는

1) 江原南部日報, '91.3.25.

중요성을 안고 있으며, 어떠한 경우에라도 생산과 개발 자체를 중단할 수는 없다. 그런데도 불구하고 석탄산업은 열악한 작업환경, 상대적인 저임금, 주변 생활환경의 미비로 인해서 심각한 인력난에 직면하고 있고, 이는 생산량 차질로 나타나 잇다른 폐광사태도 일어날 가능성이 크며, 정부의 자원에너지 정책에도 많은 어려움을 안겨주고 있다.

이러한 어려움은 특히 '91년 2월말 노동부장관이 노사대표들과 간담회를 가진 자리에서 탄광의 심각한 인력난 해소를 위해 외국인 광원 수입을 검토해 보겠다고 밝혀 탄광업계경영, 근로자, 경제기획원등에서 신중한 논의를 한적도 있는 것으로 알려져 있다.[2)]

그러나 국내, 국제법상 해외수입인력의 주거지역 제한이나 임금차별 또는 임금일부의 강제저축에 대한 제한 조항이 많아 과연 이같은 방안이 실효가 있을지 의문시 된다는 지적도 많다.

탄광업계의 심각한 인력난 문제를 문제의 시발점으로하여 본 연구는 다음과 같은 과제들에 연구의 촛점을 맞추어 그 해결방안을 모색해 보기로 한다.

첫째, 현재 탄광업체 전체의 현황과 최근의 추세를 비교·분석하여 탄광업계의 전반적인 문제점을 파악하고자 한다.

둘째, 태백권 지역을 중심으로 태백권 지역 인력 수요와 공급의 실태를 파악하고 이를 통해서 태백권 지역 탄광업체의 특성과 문제점을 발견한다.

세째, 태백권 탄광업체 종사 근로자들의 작업환경, 임금실태를 설문지분석을 통하여 평가하고 이를 통하여 탄광업 종사자들의 복지상태를 평가한다.

넷째, 태백권 탄광업체 근로자들의 이직요인을 분석하고 이직 성향을 파악하여 인사관리의 효율성을 도모하는 방법을 모색한다.

다섯째, 이직요인의 분석을 통하여 석탄산업이 경영환경이 상대적으로 불 리해져 가고는 있지만 사양화산업으로 표시하여 폐기, 방치할 수 없는 산업이라는 점을 경영자, 근로자, 지역사회가 인식할 수 있는 기회를 제공한다.

본 연구는 이직에 관한 이론 정립이나 검토가 목적이 아니라 탄광업계의 인력난을 해소하기 위한 돌파구를 모색하고자 하는 것이기 때문에 그 촛점도 이론적 접근이 아니라 탄광업계의 이직에 관련된 실상을 통해서 제도적 장치를 제언하는 방향으로 연구의 방법과 영역이 제한될 것이다.

2) 江原南部日報, '91.3.25.

II. 離職에 관한 理論的 背景

1. 石炭產業 人力難의 根本原因

이하에서는 이론의 여지는 있지만 석탄산업인력난의 원인이라고 이미 밝혀져 있는 내용의 일부를 소개하면 다음과 같다.

1) 고용상황

한 조사에 의하면 현재의 시설규모에 비해 근로자수가 부족하다는 응답이 100%이고, 부족근로자의 충원이 불가능하거나 매우 어렵다는 응답도 100%로서 최근의 인력 부족 현상이 매우 심각함을 보여주고 있다.

또 부족 근로자의 충원이 어려운 이유로는 사회 전체적으로 힘든 일을 기피하려는 풍조가 만연되어 있는데다 힘들고 위험한 작업조건에 비해 임금수준이나 복지후생시설이 타업종에 비해 낮기때문 이라는 이유가 대부분이었으며 그외 석탄산업의 사양화 등으로 장기정착 유인이 부족한 데서 기인한 것으로 나타났다. 근로자의 신규충원이 어려운 외에도 당초 근무하고 있는 근로자들이 업체 사정과는 관계없이 전직 등을 이유로 퇴사하고 있는 것으로 나타나고 있다.

전체적으로는 근로자의 근무기간이 고루게 분포되어 있지만 영세 탄광일수록 근무기간이 짧아 탄광을 안정된 근무처로 보고 있지 않은 것으로 나타나고 있으며 또한 근로자들의 평균연령도 30세 미만은 18.5%에 지나지 않아 젊은 노동력이 새로 유입되지 않는 사양산업으로서의 취업구조를 나타내고 있다.[3]

2) 인력난의 원인[4]

(1) 열악한 노동조건

광산인력난의 제일 큰 요인은 무엇보다 광산의 노동조건이 전산업 중에 최악이라는 점이다. 사회 전반적으로 고도의 산업화, 현대화, 첨단과학화가 진행중인 상황 속에서도 광산 노동조건은 크게 개선되지 못하고 여전히 원시성을 면치 못하고 있는 실정이다. 자동화시대속에서 아직도 기계화율이 50%도 채 못되는 광산노동은 노동자의 육체적 힘에 거의 의존함으로써 열소모량이 제조업 2,900칼로리를 훨씬 넘은 4,000칼로리나 되는 중노동에 속한다. 실제로 노동강도는 제조업의 2.8배에 달한다. 여기에다 전산업 평균치의

3) 韓國銀行 江陵支店, 太白地域 石炭產業實態調査, 91, p.13.
4) 유재무, 원응오, 石炭鑛業의 現實과 勞動者의 實態, 늘벗, 91, pp.206-208

6배에 달하는 산재율 13%는 국내 최고일 뿐 아니라 세계최고수준이다.

또한 광산재해와 더불어 직업병은 그 심각도가 더하다. 노동부가 '79년도 부터 '89년도까지 11년동안 집계한 자료에 따르면 전산업 직업병 노동자 20,200명 중 광산근로자가 92.1%인 18,607명이나 차지하고 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 경북 문경, 상주지역 탄광노동자를 대상으로한 검진결과 검진 노동자 224명중 61% 137명이 진폐증세를 보이고 있는 것으로 밝혀져서 열악한 작업여건을 보여주고 있다.

(2) 저임금구조

'89년말 현재 광업의 월 평균임금 총액은 530,103원으로 전산업 평균인 540,611원에도 못미치는 수준이다. '86년도까지는 광업이 전산업 평균수준을 조금 웃돌았지만 그후 임금인상이 저조하여 이제는 광업이 오히려 저임금이 되었다. 실제로 '85년을 기준으로 제조업의 임금지수는 182.3이고 전산업평균이 166.7인데 반해 광업은 163.1에 머물고 있다. 이러한 격차는 갈수록 심화되고 있어 심각성이 더하다. 광산의 저임금구조는 오랫동안 광산 노동운동의 과제가 되고 있는 도급제철폐와 직결되는 문제이다. 광산노동자의 임금구조는 '91년 현재 광업의 수당비율은 42.5%로 제조업 25.6%보다 훨씬 높아서 임금의 안정성이 매우 낮은 것으로 나타났다.

(3) 정부의 광산정책실패

석탄산업의 황폐화는 정부의 광산정책과도 관련이 깊다. 제5공화국 시절에는 장기적인 에너지 수급정책도 없이 마구 석탄증산정책을 펼쳐 소규모 탄광이 우후죽순처럼 늘어났으며 광산 노동자수가 '87년에 최고에 달했었다. 하지만 제6공화국이 들어선 '88년도 부터 추진된 석탄산업합리화정책은 그동안의 증산정책의 정책적 실패를 탄광자체의 일방적인 축소로 해결하려 하면서 광산노동자의 급격한 감소를 가져왔다. 광산의 이직추이를 보면 '87년도까지 감소추세에 있던 이직율은 석탄사업합리화정책이 발표된 '88년 부터 다시 높아지고 있으며 입직율과 이직률의 차이도 '88년도 부터 이직율이 입직율을 앞서나가고 있다. 정부는 석합정책의 초기 폐광노동자의 재취업율이 30%는 넘을 것이라고 했지만 실제로 탄광에 다시 취업한 노동자는 '90년에는 7.7%에 불과했다. 결국 정부는 가뜩이나 쉽지 않은 광산인력수급체계를 결정적으로 혼란시키고 광산업자체를 침체시킴으로서 오늘의 광산인력난을 자초한 것이라는 지적도 있다.

2. 離職에 관한 硏究모델

1) 이직의 개념

인사관리는 조직에서 활용할 목적으로 종업원을 조직외부로 부터 확보하는 채용관리에서 시작되고, 조직외부로 내보내게 되는 이직관리에서 종결된다. 이직(turnover)이란 종업원 자신이 소속한 조직으로 부터 이탈(seperation)하는 것을 말한다.[5] 이직은 그것을 결정한 주체가 본인에게 있는가 아니면 조직에 있는 가에 따라 自發的 離職과 非自發的 離職으로 구분된다.

〈그림 3-1〉 통합된 이직유형 분류표

고 용 인 에 의 한 통 제			
조직에 의한 통제		Yes / 자발적 이직	No / 비자발적 이직
	Yes 회이피가능직	1. * 보다나은 임금 * 보다나은 작업조건 * 리더쉽과 관리문제 * 직무수행에 보다좋은 조직	3. * 해고, 면직 * 일시해고 * 강요된 퇴직
	No 회능피불이가직	2. * 배우자의 이동에 따른 전직 * 승진에 의한 전직 * 가족을 돌보기 위한 사직 * 임부, 제한된 시간후에 안돌아온 경우	4. * 심한 질병 * 사 망

Dalton등은 回避可能 離職 또는 統制可能 離職과 回避不可能 離職으로 구분하였다.[6] 이러한 관계를 종합하여 한표로 나타내면 〈그림 3-1〉과 같다.[7] 일반적으로 종업원측에서의 통제가 가능하고 조직측에서도 통제가 가능한 즉 〈그림 3-1〉의 『블럭1』이 이직에 관한 주요 연구대상이 되고 있다.

1970년대 중반까지 대부분의 이직에 관한 연구는 이직은 조직에 불리한 것이거나 부정적인 영향을 끼치는 것으로 간주하여, 이직의 원인을 밝혀내고 이직을 어떻게 하면 줄일 수있느냐는 데 촛점을 두어 왔다. 그러나 최근에 이르러 이직이 조직에 반드시 역기능

5) 金植鉉, 人事管理論, 貿易經營社, p.237
6) Dalton D.R., Krackhardt D.M.,& Porter L.W., "Functional Turnover : An Empirical Assessment", *J. of Applied Psychology*, 1981, Vol.66, pp.716-721
7) Abelson M.A., "Examination of Avoiderble and Unavoiderble Turnover", *J. of Applied Psychology*, 1987, Vol.72, No.3, pp.382-386.

적이라는 가정에 의문을 제기하는 많은 연구가 이루어지고 있다. 이직을 부정적으로 보는 이유중의 하나는 조직의 관리자들이 종업원의 이직을 조직에 대한 거부로 보기 때문이다. 연구결과에 의하면 불안정한 관리자일수록 부하의 이직을 거부행위로 해석하고 있다고 한다[8].

이직은 경우에 따라서는 개인에게 있어서는 자기발전의 기회가 될 수 있기 때문에 필요한 것일 수도 있다. 실제로 이직빈도가 높은 사람들은 이직빈도가 낮은 사람들보다 더욱 장기적인 전망을 갖고 있고 적극적이며 성취동기가 높은 사람들이라는 사실이 나타나고 있다.[9] 그러나 현재 우리나라의 석탄산업이 직면하고 있는 것처럼 한번 석탄산업을 떠난 사람은 석탄산업의 인력으로 유입되지 않으며 석탄산업외의 외부인력의 신규유입도 매우 어려운 실정이라는 데서 구조적인 인력난에 직면해 있다. 이러한 인력난은 조직구성원의 사기를 저하시켜서 기존인력의 이직을 촉진하는 경향이 있으며, 신규인력이 유입된다고 하더라도 산업재해의 발생위험과 낮은 생산성으로 이어져 인력관리면에서 만성적인 악순환을 유발할 소지가 많기 때문에 더욱 부담스러운 것이다.

2) 離職에 관한 硏究모델

(1) 마아치와 사이몬의 모델

J.G.March와 H.A.Simon은 유인(inducement)과 공헌(contribution)이라는 용어를 사용하여 종업원의 조직참여 동기와 조직이탈 동기 및 그에 영향을 미치는 요인들의 상호작용을 구명하고자 하였다.[10] 그들은 조직이 종업원에게 제공하는 유인과 종업원이 조직에 제공하는 공헌의 정도가 최소한 같거나 유인이 공헌을 초과할때 종업원은 조직에 남게 된다는 것이다. 따라서 종업원이 조직을 떠나는 원인은 종업원이 원하는 경제적·심리적 보상을 조직이 충족시켜 주지 못해 종업원의 기대가 어긋나기 때문이다. 이때 유인과 공헌의 균형은 조직이탈욕구와 조직이탈가능성을 결정하는 요소로 작용하게 된다.

그러므로 이 모델은 조직의 참가자 자신의 효용개념으로 측정한 「공헌-유인」이 균형을 이룰 때 조직에 남게 되며, 조직이 참가자 개인들에게 이러한 균형을 유지시킬 수 있을 때 종업원들의 조직에의 잔류지속된다는 것을 설명하고 있다.

8) Mowday R.T. & D.G. Spencer, "The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents", *Academy of Management Journal*, 1981, Vol.24, pp.634-642.
9) Hines G., "Achievemen Motivation, Occupation and Labor Turnover in Newzealand", *J. of Applied Psychology*, 1973, Vol. 58, pp.313-317.
10) March J.G.,& Simon H.A., Organizations. John Wiley and Sons., 1958

(2) 플라워와 휴즈의 모델

V.S Flowers와 C.L Huges은 종업원들이 왜 특정조직에 계속 머물러 있는가 하는 근속의 이유에 촛점을 맞추고 근속의 동기를 분석하였다.[11] 그들은 종업원의 이직관리를 위해서는 이직의 이유에 관한 분석에 못지 않게 종업원이 왜 계속 머물러 있는가 하는 근속이유에 관한 측면을 계층별로 분석하여 원인을 규명하고 이에 대한 적절한 대책이 다각적으로 모색되어야 한다고 보고 있다.

종업원이 계속적으로 조직에 남아있는 이유를 직장에 대한 만족과 환경의 압력으로 두고 볼 때 이것은 〈그림 3-2〉와 같이 4가지 모형으로 분류할 수 있다.

(Ⅰ)형 : 직장자체에 대해서 불만이 있고 그 직장에 계속 머물러 있어야 하는 환경적 압력도 거의 없는 경우이다.

(Ⅱ)형 : 직장자체에 대해서는 불만이 있지만 환경적 이유 때문에 어쩔 수 없이 근무하는 경우이다. 여컨데 자녀취학, 노조와의 관계 등을 들 수 있다.

(Ⅲ)형 : 직장자체와 연관된 이유만으로 남아있는 경우이다. 즉, 직장자체에 대해서 만족하고 있기 때문에 남아있는 것이다. 그러므로 직장에 대한 만족감을 제공할 수 있는 대책이 계속되지 않으면 직장을 떠나게 된다.

(Ⅳ)형 : 직장에 대한 만족감과 환경적 이유가 병존하는 경우이다. 이런 경우에는 이직을 하지 않는 것이 보통이다.

이직관리의 목적은 모든 종업원에게 (Ⅳ)형과 같은 상황을 조성하여 직장에 만족감을 가지고 그 기업에 근속해 주도록 하는데 있다.

〈그림 3-2〉 종업원의 근속에 관한 모델

이직이유 (직무만족감) ← → 근속이유

근속이유 (환경적 압력)		
	(Ⅰ) 형 이직	(Ⅲ) 형
근속이유	(Ⅱ) 형	(Ⅵ) 형 근속

자료 : V.S. Flower & C.L. Hughes, "Why Employees Stay?", *Havard Business Review*, Vol.51, No.4, July-August, p.51.

11) Flower V.S & Huges C.L., "Why Employees Stay?", *Harvard Business Review*, 1973, Vol.51, No.4, p.51

(3) 스티어즈와 모우데이의 모델

이직에 관한 기존의 모델들(예 : March와 Simon, 1958 ; Price, 1977 ; Mobley, 1977)은 가용정보량의 제약때문에 이직에 대한 현재의 지식수준에 부합되지 않으며, 연구상의 노력을 줄이려고 하다 보면 간소한 경향을 갖게 되어 가끔은 상반된 결과를 가져오기도 한다. Steers와 Mowday는 이처럼 기존의 모델들이 이직에 관한 부분적.단편적인 시각을 가지고 있다는 점을 지적하고 이들을 토대로 자발적 이직에 이르기까지의 과정에 대한 포괄적인 모델을 제시하고자 한다.[12]

이들은 기존모델의 이러한 문제점을 해결하기 위해 개인들이 조직에 잔류여부를 결정하는 과정에 대한 이론적 지식을 정립하고자 하였다. 또한 사회심리학적 문헌에 의존하여 참가결정에 따른 수용과정에 대한 모델을 제시하고자 하였다. 이렇게 함으로써 종업원들이 조직에 잔류하거나 이탈하려고 하는 이유와 적응방법에 대하여 많은 노력을 기울였다. 그러므로 본 모델이 효과적인 이직전략수립에 보다 유용한 실증적 모델이 되도록 하기 위하여는 모델을 간소화하고 이직전략수립시 종업원 개인에 대한 잔류 또는 도태에 대한 선택기준을 개발해야 한다.

3. 離職決定要因

종업원의 자발적인 이직에 영향을 미치는 요인에 관련된 연구로서는 Porter & Steers (1973) ; Mobley, Griffeth, Hand, Mobley(1979) ; Price & Muller(1981) ; Cotton & Tuttle (1986)의 연구 등이 있는데 이것을 요약하면 다음과 같다.

1)개인의 인적특성요인

이에는 연령, 근속년수, 성, 가족책임, 가족규모, 교육등이 있다.

(1) 연령 : 일부(Hellriegl & White, 1973)를 제외하고는 거의 대부분의 연구가 연령과 이직은 매우높은 負(−)의 상관관계를 가지고 있다고 결론짓고 있다. 이것은 연령이 높을수록 조직을 떠나기가 어려워서 연령이 많아지면 회사에 남아있으려고 하는 확률이 높아진다는 것을 의미한다(Marsh & Mannari, 1977 ; Price & Muller, 1981).

(2) 근속년수 : 이것은 이직과 매우 높은 負의 상관관계를 보여주고 있다. 따라서 근

12) Steers, R.M & Mowday R.T., "Employee Turnover and Post-decion Accomodation Process", *Research in Organizational Behavioral*, 1981, Vol.3.

속년수는 단일예측치로는 가장 좋은 변수라는 지적도 있다(Magion, 1973). 근속년수가 늘어나면 이직할 수 있는 조건이 약화되는 것이라고 할 수 있다(Price & Muller, 1981 ; Waters et al., 1976).

(3) 성 : 성과 이직과의 관계는 일관된 결론을 얻을 수 없다. 어떤 연구에서는 여성 종업원이 남자보다 이직이 높다고 하지만(Marsh & Mannari, 1977) 관계가 없다는 보고도 있다(Magion, 1973).

(4) 가족부양책임 : 가족부양책임은 연구의 거의 전부가 이직과 正의 상관관계를 가지고 있다고 보고 되었다. 여기에서는 부양가족 책임이 클 수록 재직기간도 길고 잊까율도 낮은 것으로 나타났다(Marsh & Mannari, 1977 ; Waters et al., 1976 ; Cotton & Tuttle, 1986)

(5) 교육수준 : 교육수준이 높을 수록 근속년수가 짧고 이직회수가 많다는 연구결과도 있고(Federico et al., 1976, Cotton & Tttle, 1982 등), 관계가 없다는 주장도 있다(Magion, 1973 ; Hellriegel & White, 1973 등).

2) 직무내용요인

직무내용이 이직에 미치는 영향으로는 직무내용에 대한 전체적 반응, 직무의 반복성, 직무자율성과 책임성, 역할명료성 등을 들 수 있다.[13]

(1) 직무내용에 대한 전체적인 반응 : 이것은 주어진 과업에 대한 일반적인 만족수준과 관련되어 있다. 직무가 개인의 기대를 충족시켜 주는데 실패할 경우 이직가능성은 크게 높아진다.[14] 그러나 여성 하위직 근로자에 대한 연구결과는 이것을 입증하기 어려웠다고도 보고하고 있다.[15]

(2) 과업반복성 : 과업반복성은 근로자에게 직무스트레스를 유발시키고 이것이 이직 요인으로 작용하고 있다. 또 이것은 직무불만의 주요인으로서 조직몰입과 이지갱 직.간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. (Price & Muller, 1981 ; Bluedorn, 1982)

(3) 직무자율성과 책임성 : 이직이 직무에 대한 자율성의 부족과 관계가 있다는 연구결과 많다. Hackman과 Lawler는 태업에 관한 몇가지 직무차원의 변수를 검토한 결과

13) Porter, L, W., Steers, R, M., ibid., 1973, pp. 161-164
14) Dunnette, M.D., Arvey, R.D., & Bananas, P.A., "Why do they leave ?" in Rowland, K.M., London, M., G.R., Sherman,J.L., Current Issues in Personnel Management, Allyn and Bacon, Inc. 1980.
15) Hullin C.L., & Blood, M.R., "Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Reponses", *Psychological Bulletin*, 1968, 69, pp. 41-55.

태업은 자율성, 과업일체감에는 뚜렷한 負의 관계가 있었으나 다양성과 피드백은 그렇지 않았다는 것을 발견했다.[16] 또한 직무의 자율성과 자발적 이직은 부의 관계가 있다는 연구결과도 있다.(Marsh & Mannari, 1977 ; Wahba, 1980)

(4) 역할 명료성 : Weitz는 직무지원에게 직무에 대한 사전정보가 충분히 제시된 경우에는 그렇지 못한 경우보다 더욱 이직율이 낮다는 것을 발견했다.[17]

3) 외부적 환경요인

March, J.G.와 Simon, H.A.은 조직참가자의 선택가능한 조직의 수가 많다면 쉽게 조직을 떠날 수 있다는 것이다.[18] Farrel과 Rusbult는 대체직무의 가치를 평가하고 대체직무의 평가와 지각이 개인의 이직결정에 중요한 역할을 하고 있다는 것을 검증하였다.[19] Mobley 등은 대체직무를 발견하면 실제 떠나지는 않는다고 하더라도 이직의사에는 현저하게 正적인 관계가 있었다고 보고하고 있다.[20]

4) 직무환경요인

직무내용 뿐만 아니라 직무수행과 관련된 환경요인이 직무만족에 영향을 미친다는 것은 Herzberg도 지적하고 있다.[21]

(1) 동료관계 : 개인과 동료작업자와의 인간관계는 작업환경의 적응에 지원적인 역할을 하지만 지원의 실패는 소외감을 유발한다. (Porter L. W., et al., 1973) 그러나 이직과 동료작업자와의 관계는 대체로 무관한 것으로 나타나고 있다.

(2) 감독 : 감독자와의 상호작용은 작업집단의 성과가 높은 경우에는 감독자와의 상호작용이 높을 수록 이직율은 낮아진다(Porter L. W., Steers R, M, 1981) 또 리더로서의 감독자와의 상호작용이 잘 이루어 질 수록 이직가능성은 낮아진다고 나타났다(Graen et al., 1982 ; Ferris, 1985).

16) Hackman,J.R., & Lawler, E.E. ., "Employ Reactions to Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, pp. 259-296.
17) Porter & Lawler, ibid., pp. 163-164
18) March J.G.,& Simon H.A., Organizations, John Wiley and Sons., 1958
19) Farell,D., & Rusbult, C., "Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover : The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments, *Organization Behavior and Human Performance*, 27-28, 1981, pp.78-95.
20) Mobley, W.H. etal., "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process", Psychological Bulletin, 1979, Vol. 86. No.3, pp.493-522.
21) Herzberg,F., Work and the Nature of Man, World Publishing Co., 1966.

(3) 집단규모 : 작업집단의 크기에 관한 연구결과는 작업집단의 크기가 증가할 수록 이직율이 높아진다는 것이다. (Porter L. W., Steers R. M. 1973) 집단규모의 증가는 구성원의 불만족을 증가시켜 집단응집성이 낮아지고 전문화가 촉진되고 의사소통이 나빠져서 이직유발요인이 된다.

(4) 공정성 : 공정성은 어떤 개인이 인지하는 자신의 투입과 산출의 비와 타인의 그것을 비교하여 불공정성이 인지되는 경우 그 불공정성을 감소시키는 방향으로 행동한다는 것이다. 공정성은 직무만족을 통하여 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Martin,1979 ; Bluedorn, 1982), 이직과 관련한 공정성의 가장 중요한 요소는 타사와의 상대적 임금수준, 고과의 공정성, 상급자의 작업할당상의 공정성 등인 것으로 밝혀졌다(Dittrich & Carrell, 1979).

(5) 임금 : 임금수준은 직무불만족을 나타낼 수 있는 대표적 요인이라고 할 수 있다. 개인의 임금수준은 이직 또는 잔류의도에 직접적인 영향을 미친다(Price & Muller, 1981 ; Wahba, 1980)

(6) 작업환경과 조건 : 작업현장의 물리적인 작업환경과 조건이 이직에 미치는 성과에 관해서는 실증연구결과가 빈약한 편이다.

5) 매개변인

이직은 그것에 영향을 미치는 요인들에 의하여 직접적으로 영향을 받기 보다는 종업원 자신의 이들 요인에 대한 인지도 및 태도와 관련하여 결정된다고 할 수 있다. 이처럼 이직결정요인과 이직간의 매개변인으로서 직무만족, 조직몰입 등을 들 수 있다.

(1) 직무만족 : 직무만족은 어떤 종업원이 그가 담당하는 역할과 그들 직무의 특성에 대해 가지는 감정적, 정서적 지향성을 나타낸다. 초기의 연구들은 대부분 사기나 욕구충족, 직무만족 등을 포함하는 전반적인 만족측정치를 사용하였으나 최근에는 차츰 전반적인 만족이라는 개념대신에 직무자체 측면의 만족개념을 사용하는 경향이 있다. 이직과 직무만족간에는 몇가지 예외를(Koch & Steers, 1978)를 제외하고 직무만족과 이직사이에 높은 負(−)의 상관관계를 나타내고 있다. 그러나 이 양자간의 일관성있는 관계에도 불구하고 직무만족관련요소가 이직의 14−16%이상을 설명해주고 있지 못하는 것으로 미루어 볼때 직무만족만으로 이직전체를 설명하기에는 무리가 있음을 알 수 있다.[22]

22) 朴賢哉, 裵聖鉉, 離職要因分析 및 離職關聯問題 再檢討, 社會科學硏究, 嶺南大學校 社會科學硏究所, 1983, V0l.3, No.2 p.267

(2) 조직몰입 : 조직몰입(organizational commitment)은 앞에서와 같은 직무만족의 이직결정에 대한 설명능력의 한계성을 지적하고 보다 포괄적인 종합변수로 제시된 것이다. 조직몰입이란 다양하게 정의되지만 태도요인으로서 "조직의 목표, 가치관, 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직의 역할, 그리고 그 조직 자체에 대한 열렬한 정의적인 애착"이라고 할 수 있다.[23] 이러한 조직 몰입은 구체적으로 조직의 목표와 가치관을 자기 자신의 것으로 채택하는 동일시, 자기의 작업역할의 활동에 있어서 심리적인 몰두 또는 전심인 몰입, 조직애착과 조직에 대한 정의적인 감정 등의 세가지 요소로 구성된다고 하였다.

직무만족, 조직몰입과 이직과의 관계에 대한 실증적 연구를 보면 조직몰입이 직무만족에 비하여 이직과의 상관계수가 높은 것으로 나타나고 있다(Poter et al., 1974 ; Porter et al., 1976 ; Steers, 1977 ; Price, 1982). 이들의 연구결과에 의하면 모두 조직몰입이 직무만족에 비하여 이직에 대한 설명력이 높으며 보다 높은 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 이직에 대한 예측치로서 종래의 직무만족대신 조직몰입을 사용하는 것이 합리적이라고 할 수 있다.

6) 종속변수/이직의도

March와 Simon은 이직이란 결국 이직의도와 다른 곳에서 직무를 구할 가능성의 결합에의하여 결정된다고 보았다.[24] 이직에 관한 연구의 경우 실제의 이직행동과 이직의도간에는 격차가 있다 는 것을 인식해야 한다. 그럼에도 불구하고 이직을 예측하는데 이직의도가 유효한 예측변수로서 작용한다(Kraut ,1975 ; Marsh & Mannary, 1977 ; Waters & Roach, 1979 ; Price & Muller , 1981 ; Bluedorn, 1982) 앞의 연구결과의 대부분은 이직의도와 이직은 강한 정의 상관관계가 있으며, 그 정도는 시간이 경과하면서 낮아지는 것으로 결론짓고 있다.[25]

이직의도가 충동적인 이직행위를 적절히 설명하지 못하고 있으며 이직의도와 실제의 이직행위간의 시간적 차이가 존재하며 이로 인한 상태의 변화를 포함하고 있지만 본 연구에서는 실제조직에서 이직가능자의 분석이 용이하지 않으며 이들을 대상으로 시간적 차이를 두고 이직요인을 분석할 수 없다는 시간적, 비용상의 제약점으로 인하여 실제의 이직행위대신 이직의도를 종속변수로 취급하여 연구를 진행하기로 한다.

---

23) Buchanan , B., "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, 1974, pp.553-546.
24) Waters, LK., Roach,D., "Job Satisfaction, Behavioral Intention and Absenteeism as a Predictors of Turnover", *Personnel Psychology*, 1979, Vol.32., No.1, pp.78-91.
25) March J.G.,& Simon H.A., ibid., 1958

III. 離職要因에 대한 實證分析

1. 資料蒐集 및 說問紙의 構成

1) 자료수집

본연구의 자료는 태백지역(삼척, 고한, 사북)의 대규모탄광인 석공, (주)경동의 경동탄광, 주(한보), (주)삼탄의 광산근로자를 대상으로 하여 비확률표본추출법중에서 할당표본추출법(Quota Sampling Method)을 이용하였다. 조사기간은 1993, 5월15일에서 6월 7일 까지였다. 설문지의 배포건수는 478매 였으나 312 매가 회수되어 회수율은 65.3%였다. 이중에서 설문에 충실하게 답변, 기입해준 의미있는 설문지는 285매로서 배포 총 설문지의 59.6%였다.

2) 설문지의 구성과 측정

설문지의 총 문항은 52문항으로서 인구통계학적 분석을 위한 문항을 제외한 나머지 문항은 Likert의 5점척도를 사용하여 측정하였다.

3) 표본의 특성

전체표본의 학력별분포를 살펴보면 국졸은 16.7%, 중졸은 22.1%, 고졸은 49.6%, 대졸이상은 11.6%이며, 연령별분포는 20대는 18.6%, 30대는 34.1%, 40대는 32.6%, 50대이상은 14.7%이다. 광산근로자의 가구별 취학자녀수의 분포는 취학자녀가 없는 경우가 39.1%, 1명은 21.3%, 2명은 37.0%, 3명이상이 1.6%로 나타났으며, 근속년수별 분포는 1-5년이 43.8%, 6-10년이 23.3%, 11년 이상이 32.9%로, 동업종 종사년수별 분포는 1-5년이 28.6%, 6-10년이 55%, 11년 이상이 16.4%로 나타났다.

2. 變數의 設定 및 記述的 分析

1) 변수의 설정

본 연구의 변수들은 앞의 이론적 배경을 토대로 하되 석탄광업의 특성과 관련될 수 있는 요인들을 가감하여 구성하였다. 독립변수는 직무내용요인, 직무환경요인, 조직전반요인, 조직외적요인으로 구성되어 있다. 먼저 직무내용요인은 ① 직무자체, ② 일의 단조로움, ③ 직무자율성, ④ 인정으로 구성하였다. 직무환경요인은 ① 복지후생(복지시설, 휴가제도, 퇴직금제도, 자녀의 학비보조 등), ② 임금수준(임금의 타사비교, 업무와의 적

절성, 절대적 임금수준), ③ 승진(지각된 공평성, 승진기회), ④ 작업조건(근무시간, 휴식시간, 안전시설, 작업환경, 사고방지대책 등), ⑤ 감독(감독방법, 감독자의 열의, 감독자의 리더십, 감독의 적정성, 감독자의 대인관계 등), ⑥ 인간관계(동료관계, 협조성 등)으로 구성하였다.

조직전반요인은 ① 회사이미지, ② 회사운영의 만족도, ③ 회사의 평가(회사의 수익성, 장래전망) 등으로, 조직외적요인은 외부에서 찾을 수 있는 ① 대안적 직무기회, ② 사회관계, ③ 생계책임, ④ 자녀교육 등으로 구성하였다. 매개변수인 조직몰입은 조직과 자신의 동일시, 작업활동에서의 심리적인 몰두 또는 몰입, 조직애착과 조직에 대한 정의적인 감정 등으로 구성하였다.

종속변수인 이직의도는 현재의 직업이 아닌 다른 직종으로의 이동의사를 물었다. 인구통계학적 요인으로는 연령, 가족수, 취학자녀수, 학력, 근속기간(현직장), 동업종 종사기간 등으로 구성하였다.

2) 관련변인들의 기술적 분석

각 표본의 조사자료들로 부터 얻어진 근로자들의 직무내용요인, 직무환경요인, 조직전반요인, 조직외적요인, 매개변수, 종속변수에 대한 지각의 정도는 다음 〈표 4-1)와 같다. 여기에서는 이직의도가 가장 높았고 대안적 직무기회, 사회관계, 자녀교육 등의 조직외적요인에 대한 평가정도가 가장 높은 응답치를 얻었다. 또한 임금수준, 승진, 작업조건 등의 항목에서 비교적 낮은 응답치를 얻었다.

3. 綜合的 分析

본 연구의 분석은 주로 경로분석(path analysis)을 통하여 독립변수들이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향의 정도를 측정하였으며, 이원분산분석기법을 이용하여 결정요인들과 능력, 태도의 차이가 이직의도에 미치는 영향력의 차이를 살펴보고자 하였다.[26]

26) 이 기법은 安寬榮, 人的特性, 職務特性 및 組織特性에 따른 離職管理方案에 관한 硏究, 1992. 에서 사용한 기법을 적용해 본것이다.

〈표 4-1〉 관련변인들의 평균

유 발 요 인	변 인	평 균
직무내용요인	직무자체	2.8607
	일의 단조로움	2.8860
	직무자율성	2.6962
	인정	2.9029
직무환경요인	복지후생	2.7246
	임금수준	2.3375
	승진	2.3037
	작업조건	2.5738
	감독	2.8088
	인간관계	2.8523
조직전반요인	회사이미지	2.6392
	회사운영 만족도	2.7405
	회사의 평가	2.4651
조직외적요인	대안적 직무기회	2.8987
	사회관계	3.0949
	자녀교육	3.1582
매개변수	조직몰입	2.9477
종속변수	이직의도	3.4683

우선 본 연구에서 전체 응답자를 대상으로 조직몰입을 포함한 21개의 독립변수들이 이직의도에 영향을 미치는 정도를 알기 위하여 중회귀분석에 바탕을 둔 경로분석의 결과는 〈표 4-2〉과 같다. 〈표 4-2〉에서 나타난 결과는 조직몰입을 종속변수로 했을 때 나머지 20개 요인을 독립변수로 한 회귀분석결과의 베타(β)값과, 이직의도를 종속변수로 하였을 때 조직몰입을 포함한 21개 요인을 독립변수로 한 회귀분석결과의 값이다.[27]

분석결과 직무자체(0.204), 복지후생(0.136), 승진(0.113), 인정(0.102), 회사운영에 대한 만족도(0.101), 임금수준(0.097), 작업조건(0.094), 동업종 종사기간(0.062), 연령(0.054)등이 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 또한 조직몰입, 감독,

27) 이때의 값은 경로분석시의 경로계수를 의미한다.

회사의 평가, 대안적 직무기회 등이 이직의도에 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 요인들에 의한 조직몰입도의 설명력(R^2)은 45.9%로 나타났다.

〈표4-2〉 경로분석결과(전체)

	조직몰입	이직의도		
		직접효과	간접효과	총 효 과
직무자체	0.204		-0.096	-0.096
일의 단조로움				
직무자율성				
인정	0.102		-0.064	-0.064
복지후생	0.136		-0.092	-0.092
임금수준	0.097		-0.059	-0.059
승진	0.113		-0.079	-0.079
작업조건	0.094		-0.057	-0.057
감독		-0.078		
인간관계				
회사이미지				
회사운영 만족도	0.101		-0.062	-0.062
회사의 평가		-0.101		-0.101
대안적 직무기회			-0.092	-0.092
사회관계				
생계책임				
자녀교육				
연령	0.054		-0.046	-0.046
근속기간(현직장)				
동업종 종사년수	0.062		-0.048	-0.048
조직몰입		-0.297		-0.297
R^2	0.459	0.145		

* P < 0.05

또한 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로는 조직몰입(-0.297)이 상대적으로 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 다음으로는 회사의 평가(-0.101), 대안적 직무기회(-0.

092), 감독(−0.078)의 순으로 나타났으며, 이들에 의한 이직의도의 설명력은 $R^2 = 0.145$로 밝혀졌다.

독립변수들이 종속변수에 미치는 직접효과와 간접효과를 고려한 총효과를 고려할 때 이직의도에 영향을 미치는 결정요인들의 중요도는 조직몰입(−0.297)이 가장 높고 다음으로는 회사의 평가, 직무자체, 복지후생, 대안적 직무기회, 승진, 인정, 회사운영의 만족도,

〈표 4−3〉 이직의도에 대한 이원분산분석

	능 력	태 도
직 무 자 체	0.7357	0.2504
일의 단조로움	0.7192	0.2042
직무자율성	0.3245	0.1338
인 정	0.9024	0.5791
복 지 후 생	0.5244	0.1062
임 금 수 준	0.3970	0.1185
승 진 기 회	0.4498	0.1029
작 업 조 건	0.4471	0.1180
감 독	0.6331	0.0918*
인 간 관 계	0.2310	0.0486**
회 사 이 미 지	0.1596	0.2600
회사운영 만족도	0.6399	0.1952
회 사 의 평 가	0.6489	0.0403**
대안적 직무기회	0.5062	0.3504
사 회 관 계	0.4827	0.1520
생계책임(가족수)	0.7416	0.3644
자 녀 교 육	0.0015***	0.0008***
연 령	0.5449	0.1458
근속기간(현직장)	0.1602*	0.4779**
동업종 종사년수	0.1092	0.0379
조 직 몰 입	0.8762	0.6063

* P < 0.1, ** P< 0.05, *** P< 0.001

작업조건, 임금수준, 동업종 종사기간, 연령 등의 순으로 나타나 조직몰입을 제외한 결정요인들이 이직의도에 미치는 영향력은 여러 요인들이 골고루 작용하는 것으로 볼 수 있다.

이 분석결과는 직무자체가 주는 의미가 클 수록, 조직내에서의 인정이 주어질 수록, 복지후생이 잘되어 있고, 임금수준이 높을 수록, 승진기회와 승진에 대한 공평성이 주어질 수록, 회사운영전반에 대한 만족도가 클 수록, 연령이 높을 수록, 동종업종(광업)에서의 종사기간이 길수록 이직의도는 낮아진다는 것을 알 수 있다. 또한 감독자의 역할이 잘 수행되고 회사의 수익성이나 회사의 미래에 대한 평가가 양호할 수록, 대안적 직무기회가 많을 수록 이직가능성은 줄어든다고 할 수 있다.

〈표4-2〉는 개인의 능력과 태도를 test-factor로 하여 관련변수들을 이원분산분석을 수행한 결과이다. 여기에서 상호작용효과의 유의성을 나타낸 것으로 $p < 0.1$ 수준에서 7개, $p < 0.05$ 수준의 경우 3개, $p < 0.001$ 수준의 경우 2개로 나타났다. 이를 다시 구분해보면 능력과의 상호작용이 존재하는 것이 2개, 태도와는 5개로 나타났다.

4. 人的特性에 따른 差異分析

1) 능력에 따른 차이분석

본 연구의 표본을 대상으로 능력문항의 상위 30%를 기준으로 이 집단을 고능력집단으로, 하위 30%를 저능력집단으로 구분하여 경로분석을 실시한 결과는 〈표4-4〉와 같다.

〈표4-4〉의 분석결과에 따르면 독립변수들의 이직의도에 대한 설명력(R^2)은 고능력집단이 0.146, 저능력집단이 0.142로 나타나 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 조직몰입에 대한 설명력은 고능력집단이 0.553, 저능력집단이 0.534로 각각 나타나 고능력 집단의 이직의도에 대한 설명력이 저능력 집단의 설명력보다 높은 것을 알 수 있다. 이것을 집단별로 구체적으로 살펴보면 고능력집단의 경우는 복지후생(-0.137), 인정(-0.136), 승진(-0.117), 임금수준(-0.102) 등이 중요한 것으로 나타난 반면에, 저능력집단의 경우는 승진(-0.115), 회사운영의 만족도(-0.084), 연령(-0.080), 대안적 직무기회(-0.070) 등이 영향을 미치는 것으로 나타나 그 내용이 조금 다른 것을 알 수 있다. 그러나 이 결과를 〈표4-3〉의 이원분산분석결과를 비교해 보면 이들요인들과 능력에 따른 이직의도는 의미있는 차이가 없다고 할 수 있다.

〈표4－4〉 경로분석결과(능력별)

	고 능 력 집 단				저 능 력 집 단			
	조직몰입	이 직 의 도			조직몰입	이 직 의 도		
		직접효과	간접효과	총 효 과		직접효과	간접효과	총 효 과
직 무 자 체					0.306		−0.124	−0.124
일의 단조로움								
직 무 자 율 성								
인 정	0.278		−0.136	−0.136				
복 지 후 생	0.281		−0.137	−0.137				
임 금 수 준	0.181		−0.102	−0.102				
승 진 기 회	0.225		−0.117	−0.117	0.274		−0.113	−0.115
작 업 조 건								
감 독								
인 간 관 계								
회 사 이 미 지								
회사운영 만족도					0.169		−0.084	−0.084
회 사 의 평 가		−0.122		−0.122		−0.112		−0.112
대안적 직무기회		−0.085		−0.085	0.129		−0.070	−0.070
사 회 관 계						−0.069		−0.069
생 계 책 임		−0.094		−0.094		−0.092		−0.092
자 녀 교 육								
연 령					−0.156	−0.080		−0.080
근속기간(현직장)								
동업종 종사년수								
조 직 몰 입		−0.342		−0.342		−0.293		−0.293
R^2	0.483	0.146			0.434	0.142		

* P 〈 0.05

이원분산분석표〈표 4－3〉에 의하면 자녀교육(p 〈 0.01), 동업종 종사기간(p〈0.1)은 능력에

따라 유의적 차이가 있음을 알 수 있다. 이것을 좀 더 세분하여 관리적 시사점을 도출해 보면 다음과 같다.

먼저 자녀교육과 능력에 따른 이직의도의 차이를 살펴보면 다음〈표4-5〉과 같다.

〈 표4-5 〉 자녀교육 × 능력별 이직의도

능 력	관 심 도		
	고	중	저
고 능 력	4.0	3.86	3.53
저 능 력	3.68	3.33	3.02

〈표4-5〉에 의하면 자녀교육에 대한 관심도가 높을 수록 이직의도가 강화되며 고능력 집단이 저능력집단보다 더 자녀의 교육여건을 이유로 이직할 가능성이 높은 것을 알 수 있다.

〈 표4-6 〉 동업종 종사년수 × 능력별이직의도

능 력	종 사 년 수		
	1-5년	6-10년	11년 이상
고 능 력	3.86	3.64	3.56
저 능 력	3.65	3.35	3.01

〈표4-6〉에 의하면 동업종 종사년수가 높을 수록 이직의도가 약화되며 저능력 집단일 수록 이직의도가 낮은 것을 알 수 있다. 고능력 집단은 종사년수가 길어지더라도 이직의도는 서서히 감소되는데 비해 저능력집단은 종사년수 증가에 따른 이직의도의 감소폭이 더 큰것을 알 수 있다.

2) 태도에 따른 차이분석

표본집단을 태도에 관한 설문의 응답치를 기준으로 상위 30%는 긍정적 집단으로, 하위 30%는 부정적 집단으로 구분하여 개인적인 태도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 산출하기 위하여 경로분석을 실시한 결과는 〈표4-7〉와 같다. 이에 의하면 각 결정요인들의 이직의도에 대한 설명력(R^2)은 긍정적 태도 집단이 약간 높은 0.157을, 부정적 태도집단이 0.146을 나타내서 긍정적 태도집단이 약간 높았다. 또 이들변수들의 매개변수인 조직몰입에

〈표4-7〉 경로분석결과(태도별)

	긍정적 집단				부정적 집단			
	조직몰입	이직의도			조직몰입	이직의도		
		직접효과	간접효과	총 효 과		직접효과	간접효과	총 효 과
직무자체	0.255		−0.084	−0.084	0.225		−0.120	−0.120
일의 단조로움					0.061		−0.104	−0.104
직무자율성								
인 정					0.124		−0.123	−0.123
복지후생	0.454		−0.150	−0.150	0.201		−0.103	−0.103
임금수준	0.287		−0.094	−0.094				
승 진					0.181		−0.160	−0.160
작업조건								
감 독								
인간관계								
회사이미지		−0.084		−0.084		−0.072		−0.072
회사운영 만족도		−0.104		−0.104		−0.102		−0.102
회사의 평가								
대안적 직무기회		−0.092		−0.092		−0.094		−0.094
사회관계					0.123		−0.104	−0.104
생계책임		−0.089		−0.089		−0.013		−0.013
자녀교육								
연 령								
근속기간(현직장)								
동업종 종사년수		−0.086		−0.086		−0.083		−0.083
조직몰입		−0.331		−0.331		−0.322		−0.322
R^2	0.441	0.157			0.425	0.146		

* P 〈 0.05

대한 설명력은 긍정적 집단 0.441, 부정적 집단 0.425로서 역시 긍정적 집단에서의 설명력이 더 높았다.

긍정적 집단에서는 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 변수들은 복지후생, 임금수준, 직무자체의 3가지 요인에 불과하지만 부정적 집단에서는 이 이외에도 승진, 인정, 사회관계, 일의 단조로움 등의 요인들이 추가되어 부정적 집단에서 더 많은 요인들이 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 부정적 집단이

관리상 더 많은 요인들에 대하여 불만족하고 있거나 관심을 가져줄 것을 요구하고 있다는 것으로 이해할 수 있다.

〈표4-3〉의 이원분산분석결과에서는 P 〈 0.1 수준에서 태도에 따라서 이직의도에 대한 상호작용효과가 있다고 나타난 요인들은 감독(P 〈 0.1), 인간관계(P 〈 0.05), 회사의 평가(P 〈 0.05), 자녀교육(P 〈 0.01), 근속기간(P 〈 0.05〉의 5개 변수이다. 이중에서 P 〈 0.05인 요인들에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

〈 표4-8 〉 인간관계 × 태도별 이직의도

태 도	인 간 관 계		
	고	중	저
긍 정 적	3.36	3.45	3.72
부 정 적	3.42	3.56	3.86

긍정적 집단과 부정적 집단 모두 인간관계가 좋을 수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 긍정적 집단보다는 부정적 집단에서 이직의도가 높았다. 이것은 개인의 회사에 대한 태도와 회사내의 동료들과의 인간관계가 조직이탈의 결정에 영향을 미치는 것을 의미한다.

〈표4-9 〉 회사의 평가 × 태도별 이직의도

태 도	평 가		
	고	중	저
긍 정 적	3.16	3.47	3.82
부 정 적	3.34	3.32	4.05

긍정적 태도집단에서는 회사의 사업성이나 장래의 전망에 대한 평가가 높으면 높을 수록 이직의사가 낮고 회사에 대한 평가가 나쁘면 나쁠 수록 이직의사도 높아진다. 그러나 특이한 것은 부정적 집단에서 회사에 대한 관심도가 보통(중)인 경우에는 회사에 대한 평가가 높은 경우보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

〈표4－10 〉 자녀교육 × 태도별 이직의도

태 도	관 심 도		
	고	중	저
긍 정 적	3.75	3.42.	3.31
부 정 적	3.81	3.53	3.48

자녀교육에 대한 관심이 높은 집단은 그렇지 않은 집단보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 두 집단의 이직의도의 차이는 그리 크지 않은 것으로 보인다. 자녀교육에 대한 관심사로 미루어 볼때 교육여건의 조성이 구성원의 이직과 조직잔류에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

〈 표4－11 〉 동업종 종사년수 × 태도별 이직의도

태 도	종 사 년 수		
	1 － 5 년	6 － 10 년	11 년 이상
긍 정 적	3.63	3.68	3.21
부 정 적	3.75	3.76	3.23

전체적으로 동업종 종사년수가 낮은 근로자들의 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다. 이것은 종사년수가 길어지면 대안적 직무기회도 적어지고 생계책임과 연령도 증가되어 이직여건이 악화되는 것으로 판단된다. 부정적 집단의 경우 6－10년 사이의 종사자들의 이직의도는 더욱 높아지는데 이로 미루어 볼때 부정적 집단의 경우에는 11년이상인 종사자들의 경우에 이직의도는 현저히 낮아지지만 그 이전에는 동업종 종사기간에 따른 이직의도의 차이를 발견할 수 없었다.

5. 分析結果의 要約

실증적 분석을 통해서 얻어진 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 경로분석결과 직무자체, 인정, 복지후생, 임금수준, 작업조건, 승진, 회사운영에 대한 만족도, 연령, 동업종 종사기간 등이 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 또한 조직몰입, 감독, 회사의 평가, 대안적 직무기회 등이 이직의도에 직접영향을

미치는 것으로 나타났다. 이들 요인들에 의한 조직몰입도의 설명력(R^2)은 45.9%로 나타났다.

이 분석결과는 직무자체가 주는 의미가 클 수록, 조직내에서의 인정이 주어질 수록, 복지후생이 잘되어 있고, 임금수준이 높을 수록, 승진기회와 승진에 대한 공평성이 주어질 수록, 회사운영전반에 대한 만족도가 클 수록, 연령이 높을 수록, 동종업종(광업)에서의 종사기간이 길수록 이직의도는 낮아진다는 것을 알 수 있다. 또한 감독자의 역할이 잘 수행되고 회사의 수익성이나 회사의 미래에 대한 평가가 양호할 수록, 대안적 직무기회가 많을 수록 이직가능성은 줄어든다고 할 수 있다.

둘째, 태도에 의한 이직의도의 차이를 분석한 결과 긍정적 태도집단에서는 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 변수들은 복지후생, 임금수준, 직무자체의 3가지 요인에 불과하지만 부정적 집단에서는 이 이외에도 승진, 인정, 사회관계, 일의 단조로움 등의 요인들이 추가되어 부정적 집단에서 더 많은 요인들이 조직몰입을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 부정적 집단이 관리상 더 많은 요인들에 대하여 불만족하고 있거나 관심을 가져줄 것을 요구하고 있다는 것으로 이해할 수 있다.

셋째, 이원분산분석결과 인적특성에 따라 의미있다고 밝혀진 요인들을 구체적으로 검토하여 다음과 같은 것을 확인할 수 있었다. 자녀교육에 대한 관심도가 높을 수록 이직의도가 강화되며 고능력집단이 저능력집단보다 더 자녀의 교육여건을 이유로 이직할 가능성이 높은 것을 알 수 있다. 태백지역의 교육여건에 비추어 볼때 교육여건의 조성이 구성원의 이직과 조직잔류에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

동업종 종사년수가 높을 수록 이직의도가 약화되며 저능력 집단일 수록 이직정도가 낮은 것을 알 수 있다. 고능력 집단은 종사년수가 길어지더라도 이직의도는 서서히 감소되는데 비해 저능력집단은 종사년수 증가에 따른 이직의도의 감소폭이 더 큰것을 알 수 있다. 긍정적 집단과 부정적 집단 모두 인간관계가 좋을 수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 이것은 회사내의 동료들과의 인간관계가 조직이탈의 결정에 영향을 미치는 것을 의미한다. 긍정적 태도집단에서는 회사의 사업성이나 장래의 전망에 대한 평가가 높으면 높을 수록 이직의사가 낮고 회사에 대한 평가가 나쁘면 나쁠 수록 이직의사도 높아진다.

Ⅳ. 人力難 解消를 위한 提言과 結論

본 연구에서 수행한 실증분석결과로 부터 얻어진 것으로 태백탄광지역인력난을 해결할 수 있는 기업내적인 방안들과 정부의 지원방안은 다음과 같다.

1. 企業內的인 方案

1) 근로생활의 보람(quality of working life) 조성

본 연구에서 근로자들이 직무 그 자체나 인정, 회사운영에 대한 만족도, 회사의 수익성과 회사의 미래에 대한 평가, 조직몰입, 인가관계의 양호함 등이 이직을 결정하는 주요요인으로 지적된것은 인력관리의 효율성이 반드시 일반적인 판단처럼 임금이나 물질적 요인의 향상만으로 해결될 수 있는 단순한 문제는 아니라는 것을 말하는 것이다.

이의 실현을 위해서는 학력이나 연령, 능력에 상관없이 근로자가 사회에서와 마찬가지로 작업장에서도 성숙한 인간이라는 것을 인정함으로써 실현이 가능하다. 현대산업사회에서 기업이 유지.발전하기 위해서는 그 구성원으로 하여금 "일하는 보람"을 느낄 수 있도록 제반조건을 충족시켜 주어야 하며, 동시에 급변하는 환경에서 생존할 수 있도록 생산성 향상에도 주력해야 한다.[28]

근로생활의 질을 향상시키기 위해서는 다음과 같은 요소들이 고려되어야 한다.① 적정하고 공정한 보상, ② 안전하고 건전한 작업환경, ③ 인간능력의 이용과 개발기회, ④ 성장과 안전을 위한 기회, ⑤ 작업조직속에서의 사회적 통합, ⑥ 작업조직의 제도화, ⑦ 직장생활과 사생활의 조화, ⑧ 근로생활의 사회적 상관성을 들 수 있다.

이를 위해서는 우선 최고경영자를 비롯한 각층경영자의 지원과 인식의 개선이 필수적이며, 구체적으로는 고충처리제도와 인사상담제도, 노사협의회 등을 통해서 이에 대한 정착노력을 기울여야 할 것이다.

2) 기업문화의 조성

각 기업은 각각 독특한 특성과 이미지를 지니고 있다. 이러한 성격은 오랜 기간에걸쳐 기업의 내적·외적 환경요인의 영향을 받아 형성된 것으로서 일단 형성된 가치관이나 문화는 쉽게 변하지 않으며 지속적으로 유지되어 간다. 이런 의미에서 기업문화란 조직구성원 모두가 함께 가지고 있는 가치와 신념, 규범과 전통, 지식과 이념, 습관과 기술 모두를 포괄하는 종합적인 개념이라고 할 수 있다. 기업문화의 형성은 조직 구성원들에게 ① 행위기준 및 행동방향을 설정해 주며, ② 조직성원들에게 정체의식을 심어주며, ③ 이것을 통해서 그들을 결합시키고, ④ 구성원으로 하여금 대아(great ego)를 갖게 하고,

28) 姜正大, 現代人事管理論, 世英社, 1991, p.104

⑤ 자기보다 큰 어떤 것에 몰입하도록 만들어 주고, ⑥ 사회적 체계로서의 조직안정성을 높혀준다.

일반적으로 기업문화를 변화시킬 수 있는 효과적인 방법으로 ① 최고경영자의 강한 리이더쉽, ② 조직내의 원활한 의사소통, ③ 계획성있는 변화유도, ④ 교육훈련방법 등이 있다.

이러한 기업문화를 형성하기 위해서는 현존 조직문화의 이해강화, 기업문화의 영향요인에 대한 분석, 전략의 실행계획 수립등의 전략의 수립이 필요하다.[29]

3) 임금제도의 개선과 생산성 향상

앞에서도 언급된 것처럼 탄광업 종사자의 임금수준은 다른 업종에 비해서 상당히 낮은 것도 사실이다. 이를 위해서는 실질임금을 향상시켜 주는 방안을 강구하지 않으면 신규인력의 유입과 기존인력의 유지라는 두가지 문제 모두 실현가능성이 없게 되어 석탄산업의 사양화논의나 판매부진 등의 이유와 관계없이 유지가 불가능하게 될것이다. 그러나 임금인상에 따른 생산비 향상요인은 경영합리화와 생산성 증대를 통해서 최대한 흡수해야만 하므로 노사양측의 적극적인 협력과 이에 대한 인식이 수반되지 않으면 안된다.

현재 탄광근로자들의 임금형태는 일종의 성과급인 도급제와 고정급제가 혼용되고 있다. 도급제의 임금은 그 檢收, 檢量의 과정에서 이에 대한 측정기준도 명확하지 않을 뿐더러 정확한 작업단가나 측정방법, 임금계산방법이 수립되어 있지 않는 경우가 많으며[30] 근로자들은 지급과정을 잘 모르고 공개되지 않았던 과거의 사례에 대한 불신으로 인하여 이에 대한 관심과 자극도 약한 것이 현실이다. 앞으로의 임금형태는 임금총액의 일부는 고정급제로하고 일부는 현재의 성과급(도급제)를 개선하여 사용하는 것이 합리적일 것으로 판단된다. 다만 도급제의 수행은 그 측정방법과 임금단가 등을 합리적으로 설정하고 각 근로자의 성과와 임금지급현화을 공개하여 불신이 없도록 하는것이 생산성 향상의 한 방안이 될것이다.

4) 후생복지시설의 개선

높은 노동강도와 산재율이 높은 열악한 작업환경에 직면하고 있는 광산근로자들에게 있어서 후생복지의 중요성은 더욱 높다고 할 수 있다. 이러한 후생복지시설은 종래와는

29) 朴乃會, 組織行動論, 博英社, 1992, pp.473 - 479
30) 유재무, 원용오, 前揭書, p.63

달리 기업주들이 그들의 근로자들에게 은혜를 베풀기 위하여 제공하는 은혜적인 시설이 아니라 주택, 협동조합매점, 레크리에이션 시설, 년금제도와 같은 서비스에 의해서 얻어지는 이익을 통해서 그들의 경제적.사회적 지위의 개선을 위한 개인적 서비스라는 의미에서 당연히 갖추어 주어야 할 공익적인 시설로 이해해야 할 필요가 있다. 태백탄광지역의 경우, 폐광으로 인해서 빈집은 늘어나고 있지만 이러한 현상이 더욱 탄광지역 집단복지시설의 미비를 초래하고 있으며 종래 소형으로 지어진 주택시설은 근로자들에게 많은 불만요인이 되고 있다. 따라서 주택시설의 개선이 필요하다.

또한 대형탄광회사의 하청도급제의 실시는 근로자들의 임금저하와 년금제도실시의 장애요건이 되어 인력의 정착과 복지시설개선에 지장을 주고 있다. 후생복지시설의 개선과 더불어 고려해 볼 수 있는 인력정착방안의 하나는 근로자들의 부인들을 위한 부업단지나 공장을 설치하는 것을 들 수 있다. 이는 근로자들의 가계수입을 증가시킬 뿐만 아니라 근로자들 가족간의 관계를 강화시키고 부인들의 회사에 대한 관심과 이해를 증대시킬 수 있어 인력의 정착효과도 꾀할 수 있어 一石二鳥의 효과를 얻을 수 있다. 이의 성공적인 사례로서 (주)경동의 상덕광업소에서 시행하고 있는 봉재공장의 예를 들 수 있다.

5) 내부적 제도의 개선과 회사운영의 공개, 대외적 홍보

광부들의 노동의 성격상 사내에서 승진의 제도적 기회를 조성하는 것은 쉬운일은 아니다. 그러나 조직에의 근속이 경제적.심리적으로 근로자들에게 보상을 줄 수 있어야 하므로 이에 대한 개선방안을 내부적으로 강구해보는 것은 의미있는 일이 될것이다. 특히 동업종 종사년수가 높거나 연령이 많은 근로자의 정착의도가 높은 것은 이러한 필요성을 뒷받침해 주는 것이라고 할 수 있다.

또한 회사운영의 공개와 참여가 이직의도를 줄이고 회사에 대한 주인이식과 정착성을 강화시켜주는 요인이 되므로 이에 대한 배려가 뒤따라야 할 것이다. 특히 석탄산업은 사양산업이라는 인식이 인력관리와 판매부진을 초래하는 요인이 되고 있으므로 기업에서는 이에 대한 내.외적인 홍보활동을 강화하고 석탄산업 존립의 필요성과 국가적 의미를 널리 알릴 필요가 있다.

2. 政府의 支援方案과 論議事項

1) 석탄산업에 대한 재정적 지원

석탄산업의 국가경제적 비중은 감소할 것이 필연적으로 예견되고 있다. 그러나 에너지

안보적 차원과 탄광지역경제의 활성화, 폐광으로 인한 실직근로자들과 그 가족의 생계 문제를 고려해 볼때 손쉽게 방치할 수는 없는 것이 현실이다. 그러므로 정부에서는 재정적인 부담이 따르더라도 현존하는 대형탄광 등에 대한 재정적 보조를 실시해야 할 것이다. 탄광에 대한 톤당보조금을 보더라도 '91년 자료에 의하면 우리나라는 생산원가의 27%수준인데 비하여 영국은 46%, 일본은 55%, 독일은 61%로서 다른나라의 정부조조금이 우리나라의 경우에 비해 70%－125%정도 더 높다. 정부의 재정적 지원이 증대된다면 기업의 안정적 운영은 물론이고 종업원의 후생복지 및 임금인상이 가능해지고 석탄의 가격이 안정되어 석탄산업의 활로개척이 가능해질 것이다.

2) 소비성 서비스업에 대한 노동력 유출억제

소비성 서비스업에 노동력이 유출되지 않도록 억제하는 중·단기적 정책이 강구되어야 한다. 단기적으로는 소비적 서비스업에 대한 신규허가를 억제하고 사치성 서비스업에 대한 중과세로 이 부문의 팽창을 억제할 필요가 있다. 중장기적으로는 부동산투기를 통한 불로소득의 발생을 차단하고 지하경제를 없애며, 소득과 부의 분배의 불평등을 축소시켜야 한다.[31]

또한 석탄산업의 인력현황과 관련해서 광원특례보충역제도를 확대.개정하여 이를 적적히 활용하는 방안을 수립할 수 있다. 즉 광업기능사 자격을 갖추지 않은 광원에게도 특례보충역 혜택을 주고 광산의무종사기간도 현행 3년에서 현역복무기간(26개월)정도로 조정해 준다면 인력공급의 획기적인 방안이 될 수 있을 것이다.

3) 교육여건의 개선

태백지역의 학교는 '92년 현재 초·중·고 모두 26개 교이다. 이 학교의 학생수는 태백지역인구의 감소에 따라 매년 급속히 감소하고 있으며 계속 줄어드는 추세이다. 이것은 자녀교육에 대한 관심도가 높을 수록 이직의도가 강화되며 고능력집단이 저능력집단보다 더 자녀의 교육여건을 이유로 이직할 가능성이 높다고 연구결과에서도 확인된바 있다. 교육을 통한 신분상승의 염원을 안고 있는 우리나라 국민들의 일반적인 정서와 마찬가지로 태백지역의 주민들은 평생을 다바친 탄광과 광산지역의 황폐화를 지켜보면서 "내 자식만을 광부로 키우지 않겠다 "는 생각을 하고 있으며 이것이 광산근로자의 이직요인과 맥을

31) 유재무, 원응오, 前揭書, p.201

같이하고 있다. 정부에서도 인구가 즐어드는 지역에 돈이 많이드는 교육시설을 세운다는 것은 효율성 중심의 투자우선순위상 적절치 않은 일이다. 그러나 인구의 감소와 지역경제의 활성화는 반드시 어느 특정요인이 선행지수로서 작용한다기 보다는 복합적인 상호작용을 가지고 진행되는 것인 만큼 탄광이외의 관광도시화와 철암광공단지활성화를 위해서도 필요하다는 인식을 갖고 영동지역소재 국립인 강릉대학교의 분교설치 등을 통해서 지역주민의 욕구를 수용하도록 할 필요가 있다.

4) 해외광원수입에 관한 문제의 검토

해외광원의 수입문제는 당시의 인력난으로 인하여 '91년 봄에 여러 각도에서 검토되기 시작한 문제이다. 해외광원은 임금이 저렴하고 인력의 확보도 용이하기 때문에 기업경영주의 입장에서는 절대적으로 환영받을 수 있는 내용이다. 그러나 현직 근로자들이나 국가적인 차원에서는 국내근로자의 근로조건을 악화시키고 그들의 기본적인 생존권마저도 위협하는 것이며, 실제적으로는 국내인력과 해외인력간의 임금격차를 설정하는 것도 법률적인 어려움이 많다. 과거 '50, '60년대 인력난에 대처하기 위해서 서독은 외국인력을 도입했고 일본은 자동화로 대처했다. 그 결과 서독은 지금까지 해외인력의 잔류문제로 지금까지도 골치를 앓고 있다. 우리나라의 경우 절대인력이 부족한 것이 아니라 수급상 불균형 문제가 더 크며 자동화 등으로 인력을 절감할 수 있는 여지가 있다. 따라서 부작용이 큰 해외인력수입은 더 신중히 검토해야 하며 이는 단순히 석탄산업에서의 인력수입의 문제만이 아니므로 국가적인 차원에서 소위 3D분야의 인력수급문제와 관련하여 득실을 판단해야 할 것이다.

3. 硏究의 制約點과 限界

본 연구에서는 성실하게 설문에 답변한 의미있는 항목들을 대상으로 객관적인 통계분석방법들을 적용하여 처리하였으나 연구의 진행과정과 결과의 정리중에 다음과 같은 제약점을 인식할 수 있었다.

1) 본 연구의 대상이된 석탄산업과 탄광근로자들의 특성상 정확한 연구자료를 얻는데는 한계가 있었다. 작업조건이 비교적 좋지 않은 환경에서 작업하고 1일 3회 등의 작업교대시간의 변화로 인하여 연구에 충분히 협조의뢰를 하기에는 적절치 않은 부분이 있었고 일부 근로자들의 설문에서 의미없는 설문이 발견된것도 연구에 제약점으로 작용하기도

했다.

2) 자료수집의 편의상 자료수집대상을 대형탄광으로 제한 할 수 밖에 없었던 것도 탄광업의 실상을 명확히 이해하는데 제약요건으로 작용했다. 중소영세탄광업체나 도급업체의 경우에는 작업조건이나 근로조건이 대형탄광에 비하여 더욱 나쁠 것이라고 예상되기는 하지만 이를 위한 좋은 방법을 찾기도 어려웠을 뿐 만 아니라 석탄합리화정책으로 불원간에 폐광대상이 될 업체들의 분석은 어느 면에서는 의미없는 작업이기도 하다.

3) 본 연구는 일반 기업을 대상으로 한 이직의 연구들과는 달리 태백지역 석탄산업만을 대상으로 한 것이기 때문에 본 연구에서 설정한 변수들의 정의와 조작이 특별한 요건으로 작용하여 일반적인 연구결과와는 다른 성격을 가지고 있다. 특히 석탄산업의 이직자는 석탄산업합리화정책의 수행과 관련하여 발생한 인력이 많으며 정책의 실시가 직접, 간접적으로 인력의 흐름에 미친 영향을 무시할 수 없다.

參考文獻

姜正大, 現代人事管理論, 世英社, 1991.

金植鉉, 人事管理, 貿易經營社, 1992.

朴乃會 組織行動論, 博英社, 1992.

朴賢哉, 裵聖鉉, 離職要因分析 및 離職關聯問題 再檢討, 社會科學硏究,嶺南大學校 社會科學硏究所, 1983, V0l.3, No.2 p.267

舍北自生團體協議會, 범바위문화, 91, 創刊號,

石炭合理化 事業團, 廢鑛對策費支給規定, 1989

安寬榮, 人的特性, 職務特性 및 組織特性에 따른 離職管理方案에 관한 硏究, 仁荷大學校 大學院, 1992.2

에너지經濟硏究院, 石炭產業의 合理的 育成을 위한 評價模型開發에 관한 硏究, 1989, 12,

禹彰烈, 關東大 企業經營硏究所, 經營論叢, 제7집, 1988.3, pp.105-107.

유재무, 원용호, 石炭鑛業의 現實과 勞動者의 狀態, 91, 늘벗

韓國銀行 江陵支店, 太白地域 石炭產業 實態調査, 1991, P.5-6

Abelson M.A., "Examination of Avoiderble and Unavoiderble Turnover", *J. of Applied Psychology,* 1987, vol.72, No.3, pp.382-386.

Bluedorn, A.C., "A Unified Model of Turnover from Organizations", *Human Relations,* 1982, Vol. 35 #2.

Buchanan , B., "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly, Vol.*19, 1974, pp.553-546.

Cotton, J.L., Tuttle, J .M., "Employee Turnover : A Meta-analysis and Review with Implications for Research", *AMR,* 1986, Vol, No.11, pp.55-70.

Dalton D.R., Krackhardt D.M.,& Porter L.W., "Functional Turnover : An Empirical Assessment", *J. of Applied Psychology,* 1981, Vol.66, pp.716-721

Ditrrich, J.E., R.Carrel., "Organizational Equity Perceptions, Employee Job Satisfaction, and Departmental Absence and Turnover Rates", *Organizatinal Behavior and Human Performance, 1979, Vol.23, No,* pp.766-772.

Dunnette, M.D., Arvey, R.D., & Bananas, P.A., "Why do they leave ? " in Rowland, K.M.,

London, M., G.R., Sherman,J.L., Current Issues in Personnel Management, Allyn and Bacon, Inc., 1980.

Farell,D., & Rusbult, C., "Exchange Avriables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover : The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments", *Organization Behavior and Human Performance,* 27-28, 1981, pp.78-95.

Federico, S, M., Federico, P., & Lundquist, G.W., "Predicting Woman's Turnover as a Fuction of Extent of Met Salary Expectations and Biodemographic Data", *Personnel Psychology,* 1976, 29, pp.559-566.

Ferris, G.R., "Role of Leadership in the Employee Withdrawal Process : A Constructive Replication", *J. of Applied Psychology,* 1985, Vol.71, Mo.4, pp. 777-781. Flower V.S & Huges C.L., "Why Employees Stay?", Harvard Business Review, 1973, Vol.51, No.4, p.51

Graen,G., & Ginsburgh,S., "Job Resignation as a Function of Role Orientation and Leader Acceptance : A Longitudinal Investigation of Organization Assimilation", *Organizational Behavior and Human Performance,* 1977, 19, pp.1-17

Hackman,J,R., & Lawler, E.E., "Employ Reactions to Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology,* 1971, 55, pp. 259-296.

Hellreigel,P. & White G.E., "Tunover of Professionals in Public Accountings : A Comparative Analysis", *Personnel Psychology,* 1973, 26, pp.239-249.

Herzberg,F., Work and the Nature of Man, World Publishing Co.,1966.

Hines G., "Achievemenr Motivation, Occupation and Labor Turnover in Newzealand", *J. of Applied Psychology,* 1973, Vol. 58, pp.313-317.

Hollenbeck J.R., Williams C.R., "Turnover Functionality Versus Turnover Frequency : A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology,* 1986, Vol.71, No.4. pp.606-611

Hullin C.L., & Blood M.R., "Job Enlargement,Individual differences, and worker reponses", *Psychological Bulletin,* 1968,69, pp.41-55.

Koch, J.L., & Steers, R.M., "Job Attachment, Satisfaction and Turnover among Public Sector Employees", *Journal of Vocational Behavior,* 1978, 123, pp.119-128.

March J.G.,& Simon H.A., Organizations. John Wiley and Sons., 1958

Marsh, R.M., & Mannari, "Organizational commitment and turnover : A prediction study",

ASQ, 1977, Vol. 22, pp. 57-75.

Martin, T.N., "A Contextual Model of Employee Turnover Intentions', *AMJ*, 1979, Vol.22, No.2, pp.313-324.

Mobley, W.H., "Intermediate Linkages in the Relationships Between Job Satisfaction and Employee Turnover", 1977, *J. of Applied Psychology*, Vol.62, No.2, pp.237-240.

Mobley, W.H., "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrwal Reserach", *AMR*, 1982, Vol.7, No.1, pp. 111-116.

Mobley, W.H., R.W.Grifeth, Hand H.H., Meligno, B.M., "Review and Conceptual Analysis of the Emploee Turnover Process", *Psychological Bulletin*, 1979, vol. 86. no.3, pp.493-522.

Mowday R.T. & Spencer D.G, "The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents", *Academy of Management Journal*, 1981, Vol.24, pp.634-642.

Porter,L.W., & Steers, R.M., "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *PsychoLogical Bulletin*, 1973, 80, pp.151-176.

Porter,L.W., & Steers, R.M.,Mowday, R.T., Boulian,T.B., "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *J. of Applied Pshchology*, 1974, Vol.59, No.5, pp.603-609.

Price, J.L., Mueller,C.W., "A causal Model of Turnover for Nurses", *AMJ*, 1981, Vol.24, No.3, pp.543-565

Steers, R.M & Mowday R.T., "Employee Turnover and Post-decion Accomodation Process, *Research in Organizational Behavioral*, 1981, Vol.3.

Vroom, V.H., Work and Motivation, John Wiley & Sons, Inc. 1964.

Waters, I.K., Roach,D., & Job Satisfaction, Behabioral Intention and Absenteeism as a Predictors of Turnover", *Personnel Psychology*, 1979, Vol.32., No.1, pp.78-91.