

Q방법론을 활용한 중소기업 인식에 대한 연구: 광주 산업단지 일자리 미스매치 해소를 위한 함의를 중심으로

Perceptions toward Small Business Using Q-Methodology: Implications for Potential Solution Plan of Job Mismatch in Gwangju Industrial Complex

유일*, 김소라**, 이석인***, 이찬영****

순천대학교 경영학과*, 순천대학교 사회복지학부**, 목포대학교 전자상거래학과***, 전남대학교 경제학부****

Il Ryu(iryu@scnu.ac.kr)*, Sora Kim(srkim@scnu.ac.kr)**,

Seok-In Lee(silee@mokpo.ac.kr)***, Chanyoung Lee(chanyounglee@jnu.ac.kr)****

요약

이 연구는 중소기업의 일자리 인식 전환과 일자리 미스매치 해소 방안을 도출하기 위해 첫째, 청년 구직자와 중소기업 재직자들이 지니는 중소기업에 대한 인식과 가치는 어떻게 유형화되며, 인식유형별 특성은 무엇인지, 둘째, 인식 유형에 걸쳐 나타나는 공통점과 차이점을 살펴보는 데 목적이 있다. 주관적인 신념, 관점, 선호에 대한 접근을 위해 질적 연구방법인 Q방법론을 활용하였으며, 조사된 자료의 분석은 PC용 QUANL 프로그램을 사용하였다. 분석결과, 중소기업이 주는 개인적 혜택과 삶의 가치 추구 가능성, 중소기업의 사회적 인지도 평가에 있어 유형 간 차이를 보이고 있다. 본 조사에서 밝혀진 4개의 인식 유형은 “긍정적 평가 유형”, “부정적 평가 유형”, “개인적 실리 추구 고평가 유형”, “중립적 평가 유형”으로 분류되었다. 중소기업에 대한 인식은 기존의 연구에서 밝혀진 것 보다는 긍정적인 측면이 많이 나타났으며, 인식의 유형은 이분법적인 시각보다 다양할 수 있다는 점을 시사하고 있다. 이에 따라 중소기업은 구직자 유형별 차별화된 전략을 가지고 접근을 해야 할 필요성이 제기되었다.

■ 중심어 : | 중소기업 | 일자리 미스매치 | 인식유형 | Q방법론 |

Abstract

This study aims to introduce a new approach to make up for the weak points in small business, to explore views of the small business employees and job-seekers on the basis of Q-Methodology. From the Q-methodology, the types of perception toward small business and their features from diverse views were drawn. The data from 33 participants were analyzed by using QUANL-PC program. The perception types were classified as four types: positive perception type, negative perception type, high evaluation about utilitarian pursuit type, neutral evaluation type. The results found that views toward small business are more positive than previous findings and perceptions were diverse beyond the dichotomy. Hence, to mitigate job mismatch, small business recruiting strategy should be provided based on diverse job-seeker types.

■ keyword : | Small Business | Job Mismatch | Perception Type | Q-methodology |

* 본 연구는 2015년 고용노동부 정책연구 공모과제로 수행되었습니다.

접수일자 : 2016년 07월 19일

수정일자 : 2016년 09월 07일

심사완료일 : 2016년 09월 07일

교신저자 : 김소라, e-mail : srkim@scnu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

광주지역은 중견기업이 부족하고 제조업 비중이 낮은 산업여건을 가지고 있다. 예컨대, 100인 이상 사업체 비중이 0.68%로 전국평균(0.84%)보다 크게 낮다. 이는 이 지역에 근로조건이 좋은 양질의 일자리가 상대적으로 부족함을 시사한다[1]. 이 지역 일자리의 대부분은 주로 산업단지를 중심으로 분포하고 있는데, 광주지역 산업단지는 9개로 총 2,243개 업체가 59,456명을 고용하고 있으며 그 중 국가산업단지 2개, 일반 산업단지 6개, 농공단지는 1개로, 생산액은 29,503,764백만원, 수출액은 7,313,872백만원을 기록하고 있다[2]. 광주광역시도 산업단지를 미래성장을 위한 기초인프라로 삼고 이를 중심으로 제조업의 고도화·융합화, 미래 먹거리 발굴 노력에 심혈을 기울이고 있으나 산업단지 제조업체를 중심으로 한 일자리 미스매치와 청년층 실업문제는 여전히 심각한 사회문제로 지속되고 있다.

광주 지역은 수년전부터 ‘매우 심각한 수준의 노동시장’을 가지고 있음을 인식하고 있으며, 지역 내 산업과 기업체 근무환경, 일자리의 질이 타 지역보다 열악하다는 점에 대해 모두가 공감하는 것을 넘어서서 지역 중소기업에 대한 부정적 이미지가 더욱 고착화되고 있다. 이런 상태가 지속될수록 지역의 인재 유출은 갈수록 심화되고 청년들은 지역 중소기업을 완전히 외면하게 될 것이다.

지금까지 ‘일자리 미스매치’, ‘중소기업 근로조건’, ‘청년층 실업률’에 관한 연구들은 대부분 ‘Negative 방식’으로 이루어졌다. 본 연구에서 뜻하는 Negative 방식이란, ‘왜 구직자(청년층 중심)는 중소기업에 취업하지 않는가’, ‘중소기업은 왜 필요한 인력을 채용하지 못하는가’를 의미하며, 많은 연구들이 이러한 의문을 해소하기 위해 기업체를 대상으로 ‘기업체의 미충원 인원 및 미충원 원인’, ‘채용 요구사항(채용 직종, 자격요건) 및 제공 근로조건’, ‘각종 정부지원 제도에 대한 인지정도 및 만족도 정도’ 등을 실증 분석하여 기업의 미충원 사유를 분석하였다. 구직자에게는 ‘미취업 사유’, ‘구직활동 방법’, ‘취업을 희망하는 직종이나 근로조건’, ‘기업체를

선택할 때 중요하게 고려하는 요인 및 복리후생 수준’ 등을 설문함으로써 기업과 구직자의 시각 차이를 파악하는 동시에 왜 중소기업에 취업하지 않는지에 대한 문제의 진단과 해결과제 도출, 정책적 제언을 연구하였다. 거의 대부분의 연구에서 중소기업 일자리와 구직자 간 미스매치가 발생하는 원인으로 임금 불일치, 직종 불일치, 복리후생 또는 작업환경 불일치 등을 지적하고 있다[3-7].

지금까지 진행된 연구들은 이미 알고 있거나 밝혀진 중소기업 일자리에 대한 부정적인 측면, 즉 저임금, 장시간 근로, 낮은 복리후생, 열악한 작업환경, 통근거리 부담 등이 미스매치의 원인이 됨을 재확인·확산하는데 그쳤으며, 결과적으로 중소기업의 이미지를 더욱 나쁘게 만드는 결과를 가져왔다. 이러한 연구들이 중소기업 일자리의 실태와 구직자들의 눈높이에 대한 차이를 실증적으로 분석하고 일자리의 질을 높이기 위한 다양한 정책적 대안을 모색했다는 점에서 의미가 있지만, 전체 기업 중 대부분을 차지하고 있는 중소기업에 대해 계속해서 비판적인 연구만 이루어질 경우 구인·구직자간 미스매치 문제는 해결될 수 없으며 이는 청년층 실업문제 악화, 노동시장 불균형 문제 등을 심화시킬 것이다.

기존 연구 결과대로라면, 실제 중소기업에 근무하고 있는 사람들은 그곳에서 근무하는 사실만으로도 근로의욕 상실, 상대적인 박탈감 등으로 근무를 계속할 수 없고 일할 사람이 없어 중소기업도 문을 닫아야 하나, 실제 20년 이상 장수하는 중소기업, 장기근속 재직자들도 많다는 사실은 중소기업 미스매치 관련 Negative 연구 방식이 간과하고 있는 점이다. 이에 대한 근거로 통계청이 발표한 가동 사업자의 사업 존속연수를 보면 2011년 기준 5년 이상이 1,341,373명, 10년 이상 1,123,082명, 20년 이상은 233,433명으로 10년 이상인 사업자가 절반 이상을 차지하는 것은 중소기업들이 피나는 노력으로 기업을 유지하고 있으며 여기에 전체 재직자의 87.5%에 해당하는 중소기업 근무자들이 성실히 일하고 있기 때문이라는 것을 유추할 수 있다[8].

2. 연구목적

일자리 미스매치에 있어 해결책 중 하나는 중소기업 일자리에 대한 부정적인 인식들을 긍정적으로 전환하는 것이 될 수 있다. 청년층이 중소기업으로 취업하지 못하는 상당히 근거 있고 비중 있는 이유는 부모의 반대 때문이며, 이러한 반대는 중소기업에 대한 일반인들의 그릇된 인식의 확산이나 중소기업에 대한 제한적인 정보, 편향된 연구 결과들에 의한 영향도 매우 크다고 생각된다. 인적자원 분야에서도 21세기 들어 긍정심리학(positive psychology)에 대한 관심이 고조되고 있으며, 이러한 긍정심리학의 영향으로 조직행동분야에서도 Luthans(2002)와 Youssef(2007) 등 긍정적 조직행동(Positive Organizational Behavior)에 대한 접근이 활발히 시도되고 있다[9][10].

이러한 배경 하에 본 연구는 'Positive' 방식의 연구를 통해 중소기업의 일자리 인식 전환과 일자리 미스매치 해소 방안을 도출하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1: 청년 구직자와 중소기업 재직자들이 지니는 인식과 가치는 어떻게 구조화되며 인식유형별 특성은 무엇인가?
- 연구문제 2: 청년 구직자와 중소기업 재직자들의 인식 유형에 걸쳐 나타나는 공통점과 차이점은 무엇인가?
- 연구문제 3: 각 인식 유형의 특성을 고려할 때 중소기업의 일자리 미스매치를 조정하고 해결할 수 있는 방안은 무엇인가?

이 연구문제의 해결을 위해 청년 구직자와 중소기업 재직자들이 지니는 인식의 차이 분석은 특정 대상이나 상황적 맥락에 대한 개인의 주관적 관점(viewpoint), 견해·의견(opinion), 신념(beliefs), 태도(attitude)를 고찰하기 위한 체계적 토대를 제공하는 Q방법론을 활용하였다. 본 연구에서는 이러한 분석을 통해 정부 정책이 어떤 방식으로 시행되어야 하는지, 중소기업의 인식 개선을 위해 어떤 점을 강조하여 홍보해야 하는지, 청년층이 중소기업으로 입직하게 하기 위해서는 중소기업

의 장점 중 어떤 것을 부각시켜야 하는지 등에 대한 대안을 마련하고자 한다.

II. 문헌 고찰

1. 광주지역 일자리 미스매치 현황

광주지역 취업자의 산업별 구성비는 농림어업이 2.5%, 제조업이 15%, 건설업이 9.2%, 서비스업이 73.4%로 이루어져 있다. 타 광역시와 비교해보면, 상대적으로 제조업 비중은 낮고 농림어업과 건설업 그리고 서비스업 비중이 높은 편으로 해석된다[11].

한국고용정보원의 워크넷 자료를 이용하여 일자리 미스매치 정도를 추산한 결과를 보면, 광주지역의 일자리 미스매치 문제는 대체적으로 나아지는 추세이나, 상용직, 전문대졸, 월급여 150~200만원 부문에서 아직 개선의 여력이 있는 것으로 나타났다. 수치적으로는 취업 가능한 일자리 대비 취업건수가 2014년에 69.3%로 나타났다는데, 이는 2012년 55.9%, 2013년 56.2%에 비해 일자리 미스매치가 다소 완화되었음을 의미한다. 일자리 형태별로 구분하여 보면, 비상용직의 일자리 채우기에는 거의 문제가 없는 반면에 상용직에서는 약 50%의 일자리 미스매치가 존재함을 알 수 있다. 게다가, 학력별로는 전문대졸의 일자리에서 약 43% 정도, 임금대별로는 150~200만원의 일자리에서 약 37%의 일자리 공백이 있는 것으로 보인다. 일자리 미스매치의 현황을 종합해 보면, 상용직, 전문대졸, 150~200만원대의 일자리에서 미스매치 개선 노력이 집중될 필요가 있음을 알 수 있다[12]. 일자리의 제반 여건을 고려해 보면, 이러한 부분은 지역 내 산업단지 일자리에 해당된다고 볼 수 있다. 따라서 산업단지 일자리의 미스매치 해소 여부가 광주지역 일자리 미스매치의 중요한 관건이 될 수 있다고 평가할 수 있다.

청년층의 일자리 미스매치 문제를 광주지역에 초점을 두고 진행한 연구가 일부 존재한다. 김봉진과 김일태(2012)는 광주지역의 중소기업이 보상, 숙련, 정보의 미스매치에 직면하고 있으며, 이는 중소기업에 대한 구인·구직자간 일자리 인식차이에서 비롯됨을 밝히고 있

대[4]. 가장 중요한 문제로 급여 및 복리후생 수준의 격차를 지적하고 있는데, 이러한 결과는 광주지역 중소기업 생산직중에 대졸자에 비해 유보임금이 낮은 전문계고 졸업생이 취업될 수밖에 없는 현실을 잘 대변한다고 볼 수 있다. 숙련의 미스매치 측면에서는 대졸자의 경우, 장기 미취업자의 62.5%가 중소기업에 취직할 의사가 있음에도 불구하고, 중소기업에서 요구하는 직업능력 수준을 충족하지 못하여 일자리가 충원되지 못하는 경우를 들 수 있다. 광주지역 구인구직자간 정보의 미스매치 또한 상당한 것으로 나타났다. 이 조사에서는 대졸 구직자들이 중소기업 취업준비시 중소기업에 대한 정보 가운데 급여수준 뿐만 아니라 회사의 비전, 승진제도, 교육훈련 제도 등에도 관심이 있는 반면에 중소기업들은 이러한 정보 공개에 소극적인 것도 중소기업 일자리 미스매치의 한 요인임을 밝히고 있다.

2. 중소기업 일자리 미스매치 현황

중소기업에 대한 대부분의 선행연구는 청년층의 구직난과 중소기업의 구인난이 동시에 발생하는 현상을 기반을 두고 있다. 이에 따라, 일자리 미스매치의 원인은 중소기업의 낮은 임금, 열악한 근로환경 및 복리후생 등 중소기업의 처우에 관한 문제와 구인자와 구직자간 정보의 비대칭성과 선호직종의 차이로 요약할 수 있다. 하지만, 대부분의 연구에서 미스매치의 발생을 중소기업에 대한 부정적인 관점에서 분석하고 있어 국내외 연구에서 인력부족을 겪고 있는 산업체에 대한 긍정적인 측면에서 중소기업의 고용문제를 해결하고자 하는 연구는 부족한 실정이다.

일반적으로 청년층은 IT업·서비스업과 사무관리직·연구개발직을 선호하고, 제조업과 생산직을 기피하는 경향이 있다[13]. 이에 따라, 원하는 직장을 얻지 못한 상당수 청년층은 중소기업 등에 하향 취업하기 보다는 원하는 직장을 위해 구직활동을 지속하기를 원한다. 수치적으로는 약 69.1%의 구직 청년이 이러한 성향을 갖고 있다. 일종의 자발적인 대기실업(wait unemployment)이 지속적으로 증가하는 가운데, 희망 일자리 미취업시 취업재수를 선택하는 비율이 4년제 대학 졸업자(51.1%)가 전문대 졸업자(23.2%)의 두 배 이상 높은 상

황이다[14]. 이러한 현상은 비단 우리나라에서만 나타나는 것은 아니다. 유럽국가에서도 청년의 능력이 일자리가 요구하는 숙련도에 비해 높거나 낮은 현상이 발생하고 있으며, 근로자의 과잉학력이 지속적인 경제위기와 맞물려 근로자의 하향취업을 높이는 요인으로 작용하고 있다[15].

취업에 있어서 과잉자격 문제는 개인이 보유한 직업 능력과 그 직업이 요구하는 직업능력 간 격차라는 관점에서 해석할 수도 있다[16]. 같은 자격이라도 개인들의 성과가 다르고, 자격이 공식교육이나 공인된 훈련만을 반영하기 때문에 실제 개인의 역량을 충분히 반영하기에는 한계가 있다. 게다가, 자격에 포함된 일부 직업능력은 시간의 경과에 따라 약화될 수 있다. 또한, 대학교과과정은 산업계가 요구하는 실무역량을 지원하고 있지 못하는 점도 문제점으로 지적되고 있다.

직업능력의 차이는 구직자보다 오히려 구인자 쪽에서 제기되는 문제인데, 대졸자의 경우, 학력수준에 비해 그에 합당한 기술 또는 업무능력을 보유하고 있지 못하여, 중소기업에서 채용을 꺼리는 경우이다. 일례로, 한국경영자총협회에서 조사한 자료[14]에 의하면, 기업의 46.2%는 업무능력을 갖춘 직원의 채용이 어렵다고 응답하였다. 이러한 조사 결과는 청년층의 노동시장 진입 기간의 장기화 현상에서 더 심각한 문제는 학력 불일치가 아닌 능력 불일치에 기인한다는 주장과 맥을 같이한다[17]. 실제적으로, 대졸자의 경우 장기 미취업자의 62.5%는 중소기업에 취직할 의사가 있는 것으로 조사되었으나 이들이 중소기업 현장에서 필요로 하는 기능을 습득하지 못하고 있기 때문에 기업의 입장에서는 이들의 채용을 꺼리는 것으로 나타났다[3]. 결과적으로는 기업의 입장에서 신규인력을 채용하기 보다는 능력이 검증된 경력자 채용을 선호하는 현상이 발생하는 것도 여기에서 비롯된다. 이에 비추어 볼 때, 청년층의 중소기업 진입에 있어서도 능력 미스매치에 의한 구인난과 구직난이 동시에 발생할 가능성이 있다.

청년층은 구직에 있어 기존의 '보수' 외에도 '시간적 여유'와 '쾌적한 근무환경'이 직업선택의 중요한 가치임이 조사된 바 있다. 한국직업능력개발원(2002)은 '한국인의 직업의식 조사'를 통해 기성세대는 직업선택에 있

어 ‘보수’와 ‘안정성’을 중시하는 반면, 10대와 20대는 ‘보수’를 중시하나 ‘시간적 여유’와 ‘쾌적한 근무환경’의 가치도 상당하다고 밝히고 있다[18]. 이러한 결과는 낮은 근무 환경 만족도가 이공계 조기퇴직의 주요 원인이기 때문에 열악한 근무환경에서의 장시간 근무문제를 개선하는 것이 일자리 미스매치 해소에 도움이 될 수 있다는 기존 연구 결과를 확인시켜주고 있다[19].

한상철과 김영한(2003)은 고교생들이 직업을 선택하는데 있어 안정된 사회생활을 경제적 보상보다 더 중요하게 생각하고 있음을 밝히고 있다[20]. 중소기업중앙회(2012)의 청년층 취업인식 조사결과에서는 중소기업 취업기피 사유로 낮은 평판(17%)이 지적되었는데, 이러한 결과는 청년층이 중소기업을 기피하는 중요한 이유 중의 하나가 낮은 사회적 인지도와 연관될 수 있음을 시사한다. 종합적으로 보면, 중소기업이 청년들의 직업가치를 얼마나 구현할 수 있느냐 여부가 일자리 미스매치 해소 여부를 판가름하는 핵심임을 밝히고 있다[13].

오계택과 김영생(2013)은 청년고용문제를 노동수요와 공급의 문제로서 보기 보다는 기업의 근로조건과 인적자원관리 제도에 대한 접근을 통해 청년고용을 이해해야 한다고 주장하였다. 또한 기업의 임금 및 근로조건도 중요하나 기업의 미래에 대한 비전이나 지속발전 가능성 등도 중요한 요인으로 보고 있다. 그런 관점에서 청년층과 기업 간 인력 미스매치 완화를 위해서는 기업의 채용 및 선발, 교육훈련, 보상제도 등 총체적인 관리 측면에서 노력이 필요함을 주장하고 있다[21].

청년구직자들의 90% 이상은 중소기업과 대기업의 임금격차를 보존해 줄 경우 중소기업 취업 의향이 있다고 응답하였다[13]. 반면, 재취업자의 경우에는 이전 직장의 직급보다 낮은 직급, 낮은 보수를 받더라도 중소기업에 취업하겠다고 응답한 경우가 많아 반드시 보수나 직급이 취업선택의 결정적 이유는 아닌 것으로 나타나고 있다. 다만, 구직자들은 단기적 일자리를 기피하고 정규직을 선호하는데 반해 기업에서는 계약직을 선호하는 현상이 지속되고 있다[22].

중소기업 취업에 있어 정보획득·제공 경로, 정보수준에 있어 미스매치가 발생할 수 있다. 대학생들은 중소기업 취업준비 시 중소기업에 대한 정보부족(급여수준,

회사의 미래비전, 복리후생제도 등)에 어려움을 느끼고 있다. 중소기업들은 채용시 급여 수준, 회사의 미래비전, 승진 제도, 교육훈련제도, 선발인원 등의 공개에 소극적으로 대처하는 것으로 나타났다. 중소기업을 기피하는 이유로 기업의 인사담당자는 낮은 급여 수준 및 복리후생 수준 등의 요인을 응답한 것으로 조사된 반면, 대학생들은 낮은 급여 수준 및 복리후생에 대한 인식은 공유하고 있으나, 고용불안, 미래비전에 대해서는 기업체 담당자들이 중요하게 인식하지 못하고 있는 것으로 조사되었다[3]. 최영기 등(2012)은 미스매치 해소 방안으로 내세운 관련 정보 제공의 확대 등 고용지원 서비스가 컨트롤 타워의 부재와 함께 효과성이 입증되지 못함을 지적하고 있다[23]. 대한상공회의소(2012)의 조사에 의하면[24], 구직자들의 취업정보 획득채널은 온라인 취업포털(84.1%), 주변 인맥(56.4%), 채용설명회나 박람회(40.8%), 캠퍼스 리쿠르팅(12.5%)인데 반해 중소기업의 경우 온라인 취업포털(75.6%), 워크넷·고용센터(43.3%), 주변 인맥 활용(18.0%) 순으로 나타나 정보획득경로에 있어서도 불일치가 발생하고 있다.

사실상 중소기업이 요구하는 직종은 기능 및 생산 직종 비중이 높아 대학생들이 선호하는 대기업 및 공기업과는 보상에 있어 격차가 발생한다. 보상의 불일치 해소를 위한 우선적인 과제는 지역 중소기업의 내재적 문제를 해결하는 것이다. 이를 위해서 중소기업 근속자에 대한 우대정책 개발, 산업 단지내 생활문화 인프라 구축, 주요 산단 근접지역 또는 직장내 보육시설 설치, 탄력적 근무시간제 운영, 임금체계 변경 및 복지시설 개선 등이 제기되었다. 장기적인 차원에서 중소기업의 인재유입을 위해서는 중소기업에 대한 인식개선 수준의 대안을 넘어 인센티브 시스템의 설계가 유효할 것이다. 현재의 임금수준이 낮더라도 생애임금수준이 높은 중소기업이라면 인재유입에 도움이 될 것이다. 근본적으로는 단기 수익성 위주의 기업경영에서 탈피하여 기술진보에 대응한 적극적인 투자, 대기업의 불공정 하도급 거래근행 단절을 위한 제도 개선이 필요하다[22]. 숙련의 불일치 문제 해결을 위해서는 지역산업에 대한 이해를 바탕으로 진로교육이 이뤄져야 하며, 담당 전문 인력 양성이 요구된다. 교육훈련에 있어 잘못된 투자, 제

정의 비효율성, 낭비를 방지하는 차원에서도 능력 미스매치를 완화하고자 하는 노력이 필요하며, 이에 대응한 직업훈련 시스템을 개발·운영하는 것이 요구된다. 구체적으로 직업 간 이동가능성이 높은 분야에 대한 직업교육 프로그램 제공, 예비퇴직자들을 대상으로 한 재교육 프로그램 제공, 기업스스로 지역인재양성을 위한 비전과 전략을 수립하고 구직자에게 확신을 심어주는 노력이 있어야 할 것이다[25].

III. 연구방법

Q방법론은 자연현상에는 가치 구조가 개입되지 않지만 사회는 인간이 특수한 의미와 적합성의 구조를 가지므로 주관성을 배제하고 사회현상을 제대로 연구할 수 없다는 가정에 기반하고 있다. Q방법론은 개인이 지니는 내면인식의 세계를 객관적인 절차를 통해 구체적으로 표현하고 상호 비교할 수 있게 해준다[26]. 여기서 인식이란 인간이 내면에 가지는 느낌, 가치, 믿음, 신념, 관점, 의견, 선호, 태도, 이미지 등을 총칭하는 개념으로 학술적으로는 주관성(subjectivity)이라고 일컫는다[27]. 본 연구에서 차용하는 주관성이란 개별적인 것이라기보다 동일 또는 유사한 인식 구조를 지닌 사람들의 집합적 주관성을 말한다. 즉, 사회적 맥락으로서의 활동에 참여하여 상호작용하는 둘 또는 그 이상 사람들의 공유된 이해로서의 상호주관성(intersubjectivity)을 의미하는 것이다[28].

1. Q표본 구축

Q표본 구축에 앞서 먼저 중소기업에 대해 개개인이 가지는 가치, 신념, 관점, 의견, 태도, 선호, 평가, 이미지 등을 표현하는 모든 Q항목들을 진술하였다. 즉 의견의 집합체 또는 통합체(concourse)인 모집단(Q population)을 수집하는 것이다. Q표본으로부터 대상에 대한 중복항목은 삭제하고 유사항목은 통합시키는 작업을 통해 내면심리나 주관적 가치만을 표현한 항목만을 골라내는데 이러한 과정으로 조정된 항목들을 Q표본(Q sample)이라고 할 수 있다. Q표본 구축을 위해 1차적으로 중소

기업 관련 기사 및 광주지역 관련 기관 발표자료, 지역 설명회 자료, 학술논문 등 다양한 자료들로부터 중소기업과 관련된 사람들의 가치, 신념, 의견, 태도 등 주관적 인식을 수집하였다. 이를 토대로 2차적으로 2015년 6월 말부터 8월 초까지 7주 간에 걸쳐 광주 지역 중소기업 인사담당자 3명, 일자리 창출 관련 부서 지자체 공무원 2명, 구직자 5명의 견해를 토대로 Q 후보군을 수정·보완하여 최종적으로 34개의 Q표본을 구축하였다.

표 1. 중소기업에 대한 인식 Q표본

진술문
1. 중소기업 재직자는 대기업에 비해 기업 내에서 승진 및 성공가능성이 높다.
2. 중소기업은 대기업에 비해 미션과 비전이 명확하다.
3. 중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다.
4. 중소기업에서 일하면 회사의 사정에 따라 언제 쫓릴지 모른다.
5. 중소기업이 대기업보다 오래 일할 수 있다.
6. 나에게 중소기업 취업은 성공이란 이미지와 거리가 멀다
7. 중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전가능성이 없다.
8. 중소기업 근무경험은 나중에 창업할 때 도움이 된다.
9. 적성에 맞지 않는 대기업보다는 적성에 맞는 중소기업이 낫다.
10. 전공에 맞지 않은 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.
11. 중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업이나 공기업으로의 이직이 가능하다.
12. 중소기업은 대기업에 비해 시설과 작업환경이 열악하다.
13. 중소기업은 대기업에 비해 급여 및 복지후생수준이 낮다.
14. 중소기업은 성장하기에 리스크가 많다.
15. 향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다.
16. 중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기 어렵다.
17. 중소기업은 대기업에 비해 노동 강도가 높다.
18. 중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다.
19. 중소기업에서 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다.
20. 대기업보다 중소기업이 우리나라 경제발전에 기여가 더 컸다.
21. 중소기업의 정규직보다 대기업의 비정규직이 낫다.
22. 중소기업이 대기업보다 일자리 창출에 있어 공헌이 크다
23. 중소기업의 사장은 부유하나 종업원은 가난하다.
24. 중소기업은 대기업에 비해 투명하고 공정하게 운영된다.
25. 중소기업은 대기업에 비해 근무시간이 길다.
26. 초과근로가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다.
27. 중소기업은 대기업에 비해 시간활용에 있어 융통성이 없다.
28. 중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.
29. 중소기업에서는 능력개발기회가 부족하다.
30. 중소기업은 대기업에 비해 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다.
31. 중소기업이 대기업에 비해 일하는 분위기가 좋다.
32. 중소기업은 대기업에 비해 업무 스트레스가 적다.
33. 중소기업 재직자는 대기업 재직자에 비해 삶의 만족도가 낮다.
34. 중소기업은 대기업에 비해 상사로부터의 스트레스가 적다.

2. P표본 구성

이 단계에서는 Q표본으로 작성된 조사표의 응답자를 선정하였다. P표본 구성에 앞서 연구대상에 관심이 있거나 또는 직·간접적으로 영향을 받는 사람들을 고려하여 P모집단(population)을 구성하였다. 그 다음 P모집단으로부터 실제로 Q분류 조사에 참여시킬 응답자를 선정하게 되는데 이들 집합을 P표본(P sample)이라고 한다. 일반적으로 P표본은 약 30명 정도가 적당하며 Q방법론은 개인내의 인식의 중요성 차를 다루기 때문에 P표본의 크기에 크게 제한을 받지 않는다[26].

중소기업에 대한 다양한 의견을 반영하기 위해 재직자와 구직자를 특성별로 적절하게 배분하여 33명의 P표본을 구성하였다. 5년 이상 근무한 전문대졸 이상 중소기업 재직자 16명은 산업과 중소기업 규모를 고려하여 표집하였다. 광주 산업단지 산업 분야(금형산업, 광산업, 자동차 산업, 일반제조업 또는 에너지 산업)와 재직자 수(50인 미만, 50인 이상 100인 미만, 100인 이상 300인 미만, 300인 이상)에 따른 기업별로 각각 1명씩 총 16명을 선정하였다. 청년 구직자의 경우, 4년제 대학 재학생, 인문계(3명)와 이공계(3명), 전문대 졸업생(1명), 4년제 대학 졸업생, 인문계(2명), 이공계(2명), 그리고 취업성공패키지 프로그램 참여자 6명을 포함하여 모두 17명이 참여하였다.

3. Q분류 실시

P표본을 대상으로 실제 Q표본에 대한 의견을 묻는 조사를 실시하였다. 이 단계를 Q분류(Q sorting)라고 하며, Q표본 진술문 항목과 일련번호가 함께 적힌 카드 1세트와 피라미드형의 조사표[그림 1]를 응답자에게 제시하였다. 조사표는 각 카드의 일련번호가 배타적으로 기입되도록 Q항목 개수와 동일한 빈 칸으로 구성된다. 응답자는 카드를 한 장씩 넘기며 자신의 견해와의 일치 정도에 따라 카드를 분류하고 제공된 조사표에 강제할 당방식으로 번호를 기입하게 하였다.

Q분류를 위해 가장 긍정 +4에서 가장 부정 -4까지 9점 척도를 이용하였다. 각 응답자는 34개의 카드를 한 장씩 넘겨가며 자신의 의견과의 부합정도에 대한 순위를 정하고 조사표에 항목별 번호를 기입하였다. 분류를

돕기 위해 응답자들에게 먼저 34개 카드를 긍정, 중립, 부정의 세 그룹으로 분류한 후 그룹별로 각각 긍정과 부정의 정도에 따라 재분류하도록 주문하였다. 배치시킨 카드를 재배치하는 과정을 거친 후 최종적으로 카드 번호를 조사표 해당란에 기입하게 하였다. 응답자별 Q분류 작업은 30분에서 1시간정도 소요되었다. 총 33명의 응답자들을 대상으로 한 Q분류는 2015년 8월 10일부터 8월 18일까지 실시되었다.

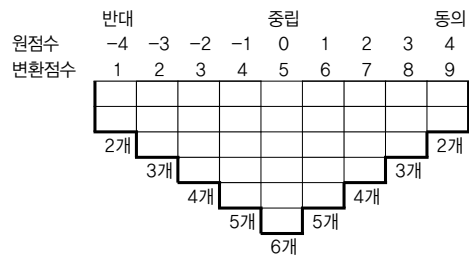


그림 1. Q분류 조사표

4. 자료분석

Q분류 단계에서 조사된 점수를 실제분석에 필요한 점수로 환산하여 코딩하고 QUANL 프로그램을 활용하여 분석하였다. 분석결과를 기초로 중소기업에 대한 인식의 유사성 정도에 따라 유형화하고 유형별로 특성을 도출하였다.

먼저 33명의 P표본으로부터 수집된 Q분류 결과를 분석이 가능한 점수로 변환시켰다. 가장 동의하는 +4에 9점을 부여하고 +3은 8점, +2는 7점, +1은 6점, 0은 5점으로 하였다. 가장 반대하는 -4에는 1점, -3에는 2점, -2에는 3점을 주고, -1은 4점을 부여한 후 코딩을 거쳐 데이터 파일을 작성하였다. 자료는 PC용 QUANL 프로그램을 활용하여 주성분분석(Principle Component Factor Analysis)을 사용하여 처리하였다. 베리맥스회전(varimax rotation)에 의해 항목의 상관관계 및 요인을 분석하였으며 주관적 견해가 비슷한 응답자들은 같은 인식 및 가치 체계 그룹에 속하게 되는 결과를 가져오게 된다. 이 단계에서는 Q표본으로 작성된 조사표의 응답자를 선정하였다.

IV. Q분류 결과

1. 유형 분류 결과

중소기업에 대한 인식에 관한 본 연구는 Q분류를 통해 최종적으로 4개의 유형을 발견하였다. 이들 4개의 유형은 서로 다른 요인(Q factor)을 특징으로 나타내며, 중소기업에 대한 태도, 개인적 혜택, 삶의 가치, 사회적 인지도에 있어 차이를 보이고 있다.

본 조사에서 밝혀진 4개의 인식 유형을 그 특성에 따라 제1유형은 “긍정적 평가 유형,” 제2유형은 “부정적 평가 유형,” 제3유형은 “개인적 실리 추구 고평가 유형,” 제4유형은 “중립적 평가 유형”으로 명명하였다. 이들 각각 요인들의 아이겐값은 각각 10.7049, 3.4516, 2.6748, 1.9161로 나타났다. 각 요인의 설명 변량은 0.3244, 0.1046, 0.0811, 0.0581로 나타났다.

[표 2]에서는 유형별로 P표본의 구성과 요인가중치(factor weight)가 제시되어 있다. 33명의 P표본에서 제1유형은 10명, 제2유형은 4명, 제3유형은 7명, 제4유형은 12명으로 구성되어 있다. 관련 요인가중치가 높은 사람일수록 해당 요인의 전형적인 사람이며 그 요인의 특성을 가장 많이 지닌 사람임을 의미한다.

표 2. 요인별 인자가중치

유형	ID	구분	성별	연령	가중치
제1유형 (n=10)	01	구직자	남	27	1.3617
	02	구직자	남	25	0.6764
	03	구직자	여	23	1.3876
	15	구직자	남	25	0.8388
	16	구직자	남	25	2.0181
	18	재직자	남	42	0.8854
	19	재직자	남	35	1.3087
	22	재직자	남	32	1.1905
	23	재직자	남	37	1.7924
	32	재직자	남	32	.9347
제2유형 (n=4)	09	구직자	여	23	0.5531
	10	구직자	여	23	0.7510
	17	구직자	남	25	1.5978
	29	재직자	남	39	1.4804
제3유형 (n=7)	14	구직자	여	23	0.5995
	26	재직자	남	50	0.9849
	27	재직자	남	43	1.5586
	28	재직자	남	45	1.4604
	30	재직자	남	54	0.8415
	31	재직자	여	43	0.8138
33	재직자	남	49	1.0637	

제4유형 (n=12)	04	구직자	여	32	0.7487
	05	구직자	남	30	1.8145
	06	구직자	여	29	0.6039
	07	구직자	남	28	0.6292
	08	구직자	남	25	0.5961
	11	구직자	여	23	1.4102
	13	구직자	남	27	0.5640
	20	재직자	남	34	0.8877
	21	재직자	남	34	1.1071
	24	재직자	남	39	1.1791
	25	재직자	여	31	0.7866

2. 유형별 특성

여기서는 네 개의 유형을 나누어서 문항의 표준점수가 1.0이상 -1.0이하인 진술문을 분석해 보고자 한다. 각 유형에서 볼드체로 된 진술문은 해당 유형에서만 나타나는(부호 포함) Q표본을 나타내고 있다.

2.1 제1유형: 중소기업에 대한 긍정적 평가 유형

제1유형에게 나타나는 가장 커다란 특징은 전반적으로 중소기업에 대해 긍정적으로 인식하고 있다는 점이다. 총 15개의 z점수 ±1.00 이상의 문항들 가운데에서 중소기업에 대해 부정적이라고 할 수 있는 문항은 16번 한 개의 문항뿐이었으며, 나머지 14개의 진술문에서 중소기업은 우리 사회에 기여도가 높으며, 개인적으로 삶의 심리적 가치 측면, 실속 추구 측면에서 높게 평가하고 있는 것으로 나타나 “긍정적 평가 유형”으로 명명하였다. 문항 22번 “중소기업이 대기업보다 일자리 창출에 있어 공헌이 크다(z=1.43)”, 18번 “중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다(z=1.11)”, 10번 “전공에 맞지 않은 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다(z=1.07)”, 31번 “중소기업이 대기업에 비해 일할 수 있는 분위기가 좋다(z=1.01)”, 30번 “중소기업은 대기업에 비해 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다(z=-1.14)”, 29번 “중소기업에서는 능력개발의 기회가 부족하다(z=-1.78)”의 여섯 개의 진술문의 경우, 1유형에서만 z점수가 ±1.00 이상인 것으로 나타나 다양한 측면에서 중소기업에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 보여 주고 있다. 개인적인 발전가능성과 시간적인 여유, 직장 내 인간관계에서부터 중소기업의 사회적 공헌에 이르기까지 높게 평가하는 유형으로 10명의 참여자가

소속되어 있다. 다섯 명의 구직자와 다섯 명의 중소기업 재직자가 소속되어 있어 현재의 취업지위와 상관없이 중소기업에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있는 집단으로 볼 수 있다.

표 3. 제1유형의 표준점수 ±1.00 이상인 진술문

번호	진술문	표준점수
15	향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다.	1.71
16	중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기 어렵다.	1.51
22	중소기업이 대기업보다 일자리 창출에 있어 공헌이 크다	1.43
26	초과근로가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다.	1.30
1	중소기업 재직자는 대기업에 비해 기업 내에서 승진 및 성공가능성이 높다.	1.14
18	중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다.	1.11
10	전공에 맞지 않은 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.	1.07
31	중소기업이 대기업에 비해 일하는 분위기가 좋다.	1.01
3	중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다.	-1.06
27	중소기업은 대기업에 비해 시간활용에 있어 융통성이 없다.	-1.13
30	중소기업은 대기업에 비해 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다.	-1.14
7	중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전가능성이 없다.	-1.16
21	중소기업의 정규직보다 대기업의 비정규직이 낫다.	-1.54
28	중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-1.70
29	중소기업에서는 능력개발기회가 부족하다.	-1.78

2.2 제2유형: 중소기업에 대한 부정적 평가 유형

앞서 언급된 제1유형과 가장 대조적인 유형으로 제2유형에게서 찾을 수 있는 커다란 특징은 전반적으로 중소기업에 대해 부정적으로 인식하고 있다는 점이다. 총 10개의 z점수 ±1.00 이상의 문항들 가운데에서 중소기업에 대해 긍정적이라고 할 수 있는 문항은 두 개 문항(3번, 28번) 뿐이었으며 8개의 진술문은 중소기업에 대한 부정적인 태도를 보이고 있다. 14번 “중소기업은 성장하기에 리스크가 많다(z=1.59)”, 4번 “중소기업에서

일하면 회사의 사정에 따라 언제 쫓릴지 모른다(z=1.28)”에 대해 강하게 동의하고 있었으며, 10번 “전공에 맞지 않은 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다(z=-1.19)”, 24번 “중소기업은 대기업에 비해 투명하고 공정하게 운영된다(z=-2.00)”에 대해서는 강하게 반대하는 입장을 보였다. 다양한 측면에서 중소기업에 대해 부정적인 인식을 지니고 있는 유형으로 볼 수 있으며, 여기에는 4명의 참여자가 소속되어 있다. 세 명의 구직자와 한 명의 재직자로 구성되어 있는 이 유형에는 여성이 두 명 소속되어 다섯 개 유형 가운데에서 여성의 비율이 가장 높은 집단으로 나타났다.

표 4. 제2유형의 표준점수 ±1.00 이상인 진술문

번호	진술문	표준점수
16	중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기 어렵다.	2.10
13	중소기업은 대기업에 비해 급여 및 복지후생수준이 낮다.	1.79
14	중소기업은 성장하기에 리스크가 많다.	1.59
12	중소기업은 대기업에 비해 시설과 작업환경이 열악하다.	1.37
4	중소기업에서 일하면 회사의 사정에 따라 언제 쫓릴지 모른다.	1.28
10	전공에 맞지 않은 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.	-1.19
3	중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다.	-1.42
28	중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-1.59
2	중소기업은 대기업에 비해 미션과 비전이 명확하다.	-1.68
24	중소기업은 대기업에 비해 투명하고 공정하게 운영된다.	-2.00

2.3 제3유형: 개인적 실리추구 고평가 유형

제3유형을 “개인적 실리 추구 고평가 유형”으로 명명한 것은 중소기업 근무시간에 대한 부정적인 인식을 지니고 있음에도 불구하고(25번 “중소기업은 대기업에 비해 근무시간이 길다(z=1.33)”, 개인적인 실속 추구 측면에서는 중소기업의 장점을 인정하고 있는 결과를 보여 주었기 때문이다. 즉, 8번 “중소기업 근무경험은 나중에 창업할 때 도움이 된다(z=2.14)”와 1번 “중소기업 재직자는 대기업에 비해 기업 내에서 승진 및 성공가능

성이 높다($z=2.00$)”는 z 점수가 2 이상의 매우 높은 동의 수준을 나타냈다.

또한 9번 “적성에 맞지 않는 대기업보다는 적성에 맞는 중소기업이 낫다($z=1.29$)”, 3번 “중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다($z=-1.15$)”, 7번 “중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전가능성이 없다($z=-1.18$)”, 6번 “나에게 중소기업 취업은 성공이란 이미지와 거리가 멀다($z=-1.48$)” 등으로 볼 때 중소기업 근무가 개인적인 실속 추구에 있어 도움이 될 수 있다고 판단하는 유형으로 볼 수 있다. 25번, 20번, 23번, 6번과 같은 네 개의 진술문은 이 유형에서만 표준점수가 ± 1.00 이상으로 나타났는데, 전반적으로 중소기업의 어려운 점을 인지하면서도 개인발전 측면에서의 장점을 높게 평가하고 있다. 제3유형에는 한 명의 구직자와 여섯 명의 재직자가 포함되어 있으며, 재직자들의 경험으로부터 중소기업에 대한 장단점을 모두 인식하고 있는 경우라고 할 수 있다.

표 5. 제3유형의 표준점수 ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	표준점수
8	중소기업 근무경험은 나중에 창업할 때 도움이 된다.	2.14
1	중소기업 재직자는 대기업에 비해 기업 내에서 승진 및 성공가능성이 높다.	2.00
15	향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다.	1.57
25	중소기업은 대기업에 비해 근무시간이 길다.	1.33
20	대기업보다 중소기업이 우리나라 경제발전에 기여가 더 컸다.	1.31
9	적성에 맞지 않는 대기업보다는 적성에 맞는 중소기업이 낫다.	1.29
27	중소기업은 대기업에 비해 시간활용에 있어 융통성이 없다.	-1.05
23	중소기업의 사장은 부유하나 종업원은 가난하다.	-1.06
26	초과근로가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다.	-1.08
2	중소기업은 대기업에 비해 미션과 비전이 명확하다.	-1.11
28	중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-1.15
3	중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다.	-1.15
7	중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전 가능성이 없다.	-1.18
6	나에게 중소기업 취업은 성공이란 이미지와 거리가 멀다	-1.48

2.4 제4유형: 중립적 평가 유형

제4유형은 z 점수가 ± 1.00 이상인 문항이 12개로 이 유형에서만 두드러지게 나타나는 진술문은 33번과 34번 두 문항 뿐이었다. 33번 “중소기업 재직자는 대기업 재직자에 비해 삶의 만족도가 낮다($z=-1.04$)”과 34번 “중소기업은 대기업에 비해 상사로부터의 스트레스가 적다($z=-1.78$)” 문항만이 이 유형에서만 특징적으로 나타났다. 표준점수가 ± 1.00 이상인 문항 가운데 중소기업에 대해 부정적인 태도를 보인 문항은 모두 네 개로 1유형과 3유형에 비해서는 다소 많았다. 이에 중소기업이 처한 현실은 인정하면서도 그 장점을 인식하는 유형으로 “중립적 평가 유형”으로 명명하였다. 제4유형에는 가장 많은 12명이 소속되어 있으며, 7명의 구직자와 4명의 재직자가 포함되어 있었다. 제 2유형에서와 같이 구직자의 비중이 높은 편이었다.

표 6. 제4유형의 표준점수 ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	표준점수
9	적성에 맞지 않는 대기업보다는 적성에 맞는 중소기업이 낫다.	2.08
13	중소기업은 대기업에 비해 급여 및 복지후생 수준이 낮다.	2.05
8	중소기업 근무경험은 나중에 창업할 때 도움이 된다.	1.52
16	중소기업은 정부의 보호와 육성없이 성장하기 어렵다.	1.23
12	중소기업은 대기업에 비해 시설과 작업환경이 열악하다.	1.18
26	초과근로가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다.	1.17
15	향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다.	1.08
21	중소기업의 정규직보다 대기업의 비정규직이 낫다.	-1.52
28	중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-1.59
33	중소기업 재직자는 대기업 재직자에 비해 삶의 만족도가 낮다.	-1.04
7	중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-1.62
34	중소기업은 대기업에 비해 상사로부터의 스트레스가 적다.	-1.78

3. 문항별 분석

여기에서는 문항별로 각각 어떤 유형에서 표준점수

가 ±1.00 이상이었는지 비교해 보았다. 34개의 진술문 가운데에서 3번 진술문 “중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다”는 1,2,3유형에서 -1.0 이상의 z점수를 나타냈으며 7번 진술문 “중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전가능성이 없다”는 1,3,4유형에서 -1.0 이상의 z점수를 나타냈다. 15번 “향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다”는 1,3,4유형에서 +1 이상의 z점수를 보여주었으며, 16번 “중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기

어렵다”는 1,2,4유형에서 +1 이상의 z점수를 보여주었다. 28번 “중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다”는 네 개의 모든 유형에서 강하게 반대하는 진술문으로 나타났다.

같은 진술문이 해당 유형에 따라 강하게 동의되거나, 동시에 강하게 반대되는 경우도 있었다. 10번 “전공에 맞지 않는 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다”는 진술문은 1유형에서는 동의되었지만, 2유형에서는 반대되는 진술로 나타났다. 마찬가지로 26번 “초과근로

표 7. 문항별 표준점수 ±1.00 이상으로 나타난 유형

진술문	1유형	2유형	3유형	4유형
1. 중소기업 재직자는 대기업에 비해 기업 내에서 승진 및 성공가능성이 높다.	+		+	
2. 중소기업은 대기업에 비해 미션과 비전과 정확하다.		-	-	
3. 중소기업 재직자는 타 기업으로의 이직·전직이 매우 어렵다.	-	-	-	
4. 중소기업에서 일하면 회사의 사정에 따라 언제 쫓릴지 모른다.		+		
5. 중소기업이 대기업보다 오래 일할 수 있다.				
6. 나에게 중소기업 취업은 성공이란 이미지와 거리가 멀다			-	
7. 중소기업은 대기업에 비해 내 미래를 위한 발전가능성이 없다.	-		-	-
8. 중소기업 근무경험은 나중에 창업할 때 도움이 된다.			+	+
9. 적성에 맞지 않는 대기업보다는 적성에 맞는 중소기업이 낫다.			+	+
10. 전공에 맞지 않는 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.	+	-		
11. 중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업이나 공기업으로의 이직이 가능하다.				
12. 중소기업은 대기업에 비해 시설과 작업환경이 열악하다.		+		+
13. 중소기업은 대기업에 비해 급여 및 복지후생수준이 낮다.		+		+
14. 중소기업은 성장하기에 리스크가 많다.		+		
15. 향후 우리 경제의 성장원동력은 중소기업에서 찾아야 한다.	+		+	+
16. 중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기 어렵다.	+	+		+
17. 중소기업은 대기업에 비해 노동 강도가 높다.				
18. 중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다.	+			
19. 중소기업에서 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다.				
20. 대기업보다 중소기업이 우리나라 경제발전에 기여가 더 컸다.			+	
21. 중소기업의 정규직보다 대기업의 비정규직이 낫다.	-			-
22. 중소기업이 대기업보다 일자리 창출에 있어 공헌이 크다	+			
23. 중소기업의 사장은 부유하나 종업원은 가난하다.			-	
24. 중소기업은 대기업에 비해 투명하고 공정하게 운영된다.		-		
25. 중소기업은 대기업에 비해 근무시간이 길다.			+	
26. 초과근로가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다.	+		-	+
27. 중소기업은 대기업에 비해 시간활용에 있어 융통성이 없다.	-		-	
28. 중소기업은 대기업에 비해 동료와의 인간관계가 어렵다.	-	-	-	-
29. 중소기업에서는 능력개발기회가 부족하다.	-			
30. 중소기업은 대기업에 비해 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다.	-			
31. 중소기업이 대기업에 비해 일하는 분위기가 좋다.	+			
32. 중소기업은 대기업에 비해 업무 스트레스가 적다.				
33. 중소기업 재직자는 대기업 재직자에 비해 삶의 만족도가 낮다.				-
34. 중소기업은 대기업에 비해 상사로부더의 스트레스가 적다.				-

가 많은 대기업보다 시간적인 여유가 있는 중소기업이 낫다” 진술문도 1,4유형에서는 동의되었지만, 3유형에서는 반대하는 진술이었다. 총 다섯 개의 문항, 5번 “중소기업이 대기업보다 오래 일할 수 있다”, 11번 “중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업이나 공기업으로의 이직이 가능하다”, 17번 “중소기업은 대기업에 비해 노동 강도가 높다”, 19번 “중소기업에서 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다”, 32번 “중소기업은 대기업에 비해 업무 스트레스가 적다”는 그 어느 유형에서도 표준점수가 ±1.00 이상으로 나타나지 않아 참여자들이 강하게 동의 하지도 반대하지도 않는 진술문으로 나타났다.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 광주지역의 일자리 수급불일치 문제 해결을 위해 지역 산업단지 기업 재직자와 청년 구직자들의 중소기업에 대한 인식 유형 분석을 통해 일자리 정책 대안을 도출하고자 하였다. Q분류를 통한 인식의 유형 및 특성에 대한 논의 과정에서 도출된 중소기업의 긍정적인 요소와 개선이 필요한 요소는 중소기업 인식개선 정책, 중소기업 환경개선 정책의 기초자료를 제공하는 데 도움이 될 것이다. 질적 연구방법인 Q분류를 통해 도출된 결과를 살펴보면, 중소기업에 대한 인식은 기존의 연구에서 밝혀진 것 보다는 긍정적인 측면이 많이 나타났으며, 인식의 유형은 다양할 수 있다는 점을 시사하고 있다. 모두 4가지 유형, 긍정적 평가 유형, 부정적 평가 유형, 개인적 실리 추구 고평가 유형, 중립적 평가 유형으로 나누어졌다. 이에 따라 중소기업과 대학, 정부가 구직자별 차별화된 전략을 가지고 접근을 해야 할 필요성이 제기되었다.

본 연구가 제시하는 가장 핵심적인 정책적 제언, 활용 방안은 Q방법론을 적용한 구직자용 상담 질문지의 구성 및 활용, 구직자 유형에 따른 상담 방법의 차별화를 들 수 있다. 연구 결과에서 나타난 바와 같이 각 유형마다 완전히 다른 질문에 반응한다는 것을 전제한다면 간단한 질문을 통해 구직자들의 인식을 4가지로 분류할 수 있다. [표 9]와 같이 10, 18, 22, 29, 30, 31번 문

항에 반응하는 유일한 유형은 제1유형, 문항 4, 10, 14, 24번에 반응하는 유형은 제2유형, 문항 6, 20, 23, 25, 25번에 반응하는 유형은 제3유형, 제4유형은 33, 34번에만 강하게 반응하므로 질문지를 통해 구직자 및 학생들의 유형을 파악할 수 있을 것이다. 이 질문지의 결과에 따라 구직자를 4개의 유형으로 구분한 후, 각 유형에 따라 상담방향을 설정하고 구직활동과 취업지원서비스를 제공할 수 있다.

표 8. 각 유형에서만 나타나는 진술문

구분	번호	진술문	표준 점수
1 유형	10	전공에 맞지 않는 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.	1.07
	18	중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다.	1.11
	22	중소기업이 대기업보다 일자리 창출에 있어 공헌이 크다.	1.43
	29	중소기업에서는 능력개발의 기회가 부족하다.	-1.78
	30	중소기업은 대기업에 비해 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다.	-1.14
	31	중소기업이 대기업에 비해 일하는 분위기가 좋다.	1.01
2 유형	4	중소기업에서 일하면 회사의 사정에 따라 언제 쫓겨갈지 모른다.	1.28
	10	전공에 맞지 않는 대기업보다는 전공에 맞는 중소기업이 낫다.	-1.19
	14	중소기업은 성장하기에 리스크가 많다.	1.59
	24	중소기업은 대기업에 비해 투명하고 공정하게 운영된다.	-2.00
3 유형	6	나에게 중소기업 취업은 성공이란 이미지와 거리가 멀다.	-1.48
	20	대기업보다 중소기업이 우리나라 경제발전에 기여가 더 컸다.	1.31
	23	중소기업의 사장은 부유하나 종업원은 가난하다.	-1.06
4 유형	25	중소기업은 대기업에 비해 근무시간이 길다.	1.33
	33	중소기업 재직자는 대기업 재직자에 비해 삶의 만족도가 낮다.	1.50
	34	중소기업은 대기업에 비해 상사로부터의 스트레스가 적다.	-1.80

예를 들어 제1유형은 중소기업에 대한 긍정적 평가 유형이므로 즉각적인 취업알선이 가능하다. 따라서 중소기업 구인정보를 다양하게 제공한다면 취업에 성공할 확률이 매우 높다. 제2유형은 중소기업에 대한 부정적 평가 유형으로 1유형과 가장 대조적인 유형이다. 이런 유형들은 쉽게 인식을 바꾸기 어려우므로 대기업 및 공공기관을 중심으로 스스로 구직활동 할 수 있도록 상

담하는 것이 필요하다. 구직자가 구직활동시 대기업 근무자들의 근무환경과 근무기간, 조직 분위기 등을 알아 보도록 하고 경우에 따라서는 집단상담프로그램을 통해 자기 자신의 직무능력, 구직기술을 직면시켜 비합리적인 인식을 수정하도록 조언하는 것도 고려할 수 있다. 제3유형은 개인적 실리 추구 고평가 유형으로 근무시간을 철저히 준수하는 기업을 소개하거나 시간선택제 일자리 정보 제공, 거주지에서 가까운 기업, 자기 개발을 하는데 용이하거나 커리어를 쌓은 후 창업할 수 있는 일자리 정보를 제공하는 것이 필요하다. 제4유형은 중립적 평가 유형으로 중소기업에서 일하는 근로자들과의 만남을 통해 부정적 인식을 완화시키는 것이 필요하다. 직장 체험프로그램의 경우 중소기업에 대한 부정적인 인식을 가지고 있는 2, 4유형은 자칫 더욱 나쁜 이미지가 고착화될 수 있으므로 너무 이른 중소기업에서의 직장체험이나 ‘수박 겉핥기 식’의 체험은 피하되 부정적인 인식을 완화시킬 수 있도록 중간단계를 거치거나 1:1 멘토링 등을 통해 서서히 부정적 이미지를 제거해나가야 한다.

중소기업에 대한 적극적인 정보 공개로 인식전환을 통한 정보의 미스매치 해소가 중요하다. 특히 3유형(개인적 실리 추구 고평가 유형)의 구직자들에게는 근무하는 직장의 구체적인 장점에 대한 정보가 중요하다. 구직자들이 중요하게 생각하는 기준들의 충족 여부에 대한 정확한 정보가 제공되어 직장선택시 고려할 수 있어야 한다. 정보채널 역시 구직자들이 많이 이용하는 민간 구직사이트와 같은 정보원을 많이 활용해야 하겠다. 구직자들에게는 본인의 적성이나 직장에서의 구체적인 업무 내용에 대한 비교적 상세한 정보가 공개될 필요가 있을 것이다. 개인적인 발전 가능성을 제시할 수 있는 기업의 비전이나 직무내용, 직원능력개발에의 기회 등이 무엇보다 중요할 것으로 예상된다. 궁극적으로는 단순히 일자리 검색 결과 뿐 아니라 구체적인 직장 정보를 함께 제시할 수 있는 소프트 매칭 시스템의 구축이 필요하다. 즉, 구직자들의 요구수준이 높은 채용기준, 급여수준, 근무환경, 개인발전가능성 등에 관한 정보를 기업이 자사의 홈페이지나 구인사이트에 적극적으로 공개하고, 이를 지역의 공신력 있는 기관 또는 지자체

가 정보를 체계화하여 제공할 수 있는 방안 마련이 필요하다.

앞서 개인적인 실리 추구 측면에서 중소기업에 고평가한 제3유형에 속한 재직자들은 실적과 이직의 경험을 가지고 있으며, 중소기업이 대기업에 비해 자기개발 가능성 및 시간적 여유가 있기 때문에 개인적인 성장의 기회가 많으며, 장기근무가 가능함을 강조하였다. 이에 착안하여 성공적인 중소기업 취업 성공사례 확산을 통해 청년구직자들에게 일과 직업에 대한 가치를 인식시켜주며, 중견 재직자들에게는 인생이모작을 중소기업을 통해 성공할 수 있다는 희망을 전달하려는 노력이 따라야 하겠다. 결국, 중소기업에 근무함으로써 주어지는 개인적 혜택에 대해 정부차원에서 관심을 가지는 것이 중요하다.

우리 정부는 그동안 중소기업 친화적인 환경조성을 위해 지속적인 노력을 보여 왔다. 그러나 이와 같은 노력으로 중소기업의 구인난을 해결하기에는 아직 많은 장애물이 있으며, 이를 위해서는 중소기업 친화적인 환경 조성을 위해 정부의 적극적인 개입이 따라야 할 것이다. 최근 산업통상자원부가 지역산업 활력 제고를 위해 추진 중인 “노후산단의 창조 산업단지화” 환경개선 사업이 좋은 예가 될 수 있다. 광주광역시에서도 하남 산업단지를 중심으로 노후산단 재창조 사업이 진행되고 있는데, 중소기업에 대한 인식 개선을 위해서는 중소기업 클린화 사업 등을 통한 근무환경 개선이 선행되어야 한다. 이는 구직자들의 산업단지에 대한 부정적인 시각 해소와 청년층의 눈높이에 맞는 근로환경 조성의 기대효과가 있다. 특히 여성인력의 중소기업 취업활성화를 위해서는 주요산단 근접지역 또는 직장 내에 보육시설을 설치하고 탄력적으로 보육시간을 운영하는 등 영유아 보육시스템의 구축이 필수적이다.

Q분류 결과에서 많이 언급된 주요한 이슈는 중소기업 취업이 개인의 발전에 얼마나 기여할 수 있는가의 문제로 나타났다. 중소기업에 대한 인식 자체보다 중소기업에서의 근무경험이 개인의 발전가능성을 향상시키는 것이 더 중요한 과제였다. 그러므로 중소기업 근무자에 대한 우대 정책의 개발 및 확대가 필요하다. 예를 들면, 장기근속 유도 인센티브를 제공하거나, 중소기업

에 근무하면 대기업 또는 공기업 입사시 가산점을 부여할 수 있으며, 지역 공기업 사원 채용시 지역기업 근무경력자를 일정 비율 할당 채용할 수 있다. 또한 중소기업 장기근속 후 창업자에 대한 획기적 지원체제의 마련도 고려해 볼 수 있다. 궁극적으로 중소기업이 불공정 거래에 희생당하지 않으면서 효율적으로 일을 할 수 있도록 정부에서 중소기업들로부터 의견 수렴을 통해, 고충처리를 할 수 있는 채널을 일원화하는 것이 중요하다.

참 고 문 헌

[1] 고용노동부, 사업체 노동실태현황, 2012.
 [2] 한국산업단지공단, 산업단지통계, 2014.4분기 기준, 2014.
 [3] 광주광역시, 지역기업의 고용인식조사를 통한 일자리 창출방안, 2012.
 [4] 김봉진, 김일태, “광주지역 중소기업 구인구직자간 일자리 인식차이 해소 방안,” 지역개발연구, 제44권, 제1호, pp.161-173, 2012.
 [5] 박성준, “대졸 청년실업, 대졸자 자신에게는 문제 없는가,” 한국경제연구원, 2007.
 [6] 이재원, 윤석현, 엄기용, “중소기업 연구개발 인재의 확보 및 유지 중심 정책방안,” 한국콘텐츠학회 논문지, 제13권, 제12호, pp.974-985, 2013.
 [7] 한국고용정보원, 청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제, 2012.
 [8] 통계청, 가동 사업자의 사업 존속연수, 2013.
 [9] F. Luthans, “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior,” *Journal of Organization Behavior*, Vol.23, No.6, pp.695-706, 2002.
 [10] C. M. Youssef, “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience,” *Journal of Management*, Vol.33, No.5, pp.774-800, 2007.
 [11] 통계청, 통계청 경제활동 인구조사, 2015.
 [12] 한국고용정보원, 워크넷, 2015.

[13] 중소기업중앙회, 청년층의 중소기업 취업인식조사 보고서, 2012.
 [14] 한국경영자총협회, 청년실업과 세대간 일자리 갈등에 관한 조사, 2012.
 [15] International Labour Organization, “Global Employment Trends For Youth 2013: A Generation at Risk,” International Labour Office(ILO), 2013.
 [16] 고용노동부, 직업능력 미스매치 OECD 시각에서 본 해결책은?, 2014.
 [17] 한국노동연구원, 학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선과제, 2010.
 [18] 한국직업능력개발원, 한국인의 직업의식조사(II), 2002.
 [19] 홍성민, 산업기술인력 노동시장의 특성에 대한 연구: 이공계 기피 원인 파악을 중심으로, 서울대학교 박사학위논문, 2007.
 [20] 한상철, 김영한, “청소년 가치관 조사: 인생관, 가정관, 교육관, 직업관,” *교육학논총*, 제24권, 제1호, pp.55-79, 2003.
 [21] 오계택, 김영생, *청년 고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황 분석 및 개선방안*, 한국직업능력개발원, 2013.
 [22] 한국사회서비스정책연구원, *실직 증진전문인력 활용 활성화 방안 - 중소기업 인력활용을 중심으로*, 고용노동부, 2010.
 [23] 최영기, 이정훈, 윤상진, *중소기업 인력난 완화를 위한 고용개선방안*, 정책연구 2012-56, 경기개발연구원, 2012.
 [24] 대한상공회의소, *청년층의 중소기업 취업 의사 및 미스매치 실태조사*, 2012.
 [25] 조준모, *중소기업 인력미스매치와 청년층 인력 활용 방안*, 지식경제부, 2012.
 [26] 김홍규, *Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용*, 커뮤니케이션 북스, 서울, 2008.
 [27] S. R. Brown, *Political Subjectivity: Applications of Q Methodology in Political Science*, Yale University Press, New Heaven,

CT., 1980.

[28] 정세종, 김봉철, 김유미, “경찰행정학과 학생들의 경찰 이미지에 대한 주관적 태도 유형: Q방법론의 적용,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제9호, pp.639-650, 2014.

이 찬 영(Chanyoung Lee)

정회원



- 2007년 8월 : 미국 아이오와 주립대학(경제학 박사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 전남대학교 경제학부 교수

저 자 소 개

유 일(II Ryu)

정회원



- 1996년 8월 : 전남대학교 경영학 박사
- 1998년 3월 ~ 현재 : 순천대학교 경영학과 교수

<관심분야> : e-비즈니스, 정보화정책, 고용정책

김 소 라(Sora Kim)

정회원



- 2004년 12월 : 미국 오하이오 주립대학(소비자학 박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 순천대학교 사회복지학부 교수

<관심분야> : 광고규제, 정보화정책, 소비자안전

이 석 인(Seok-In Lee)

정회원



- 1999년 8월 : 전남대학교 경영학 박사
- 2005년 3월 ~ 현재 : 목포대학교 전자상거래학과 교수

<관심분야> : IT거버넌스, e-비즈니스, 커뮤니티비즈니스