

# Q 방법론을 활용한 관찮은 일자리에 대한 주관성 연구

## The Subjectiveness of Decent Jobs using Q Methodology

장하연\*, 이영민\*\*

숙명여자대학교 인력개발정책학과\*, 숙명여자대학교 인적자원개발대학원\*\*

Ha-Yeon Jang(j19940415@naver.com)\*, Young-Min Lee(ymlee@sookmyung.ac.kr)\*\*

### 요약

현재 취업을 준비하는 세대와 베이비부머 세대, 에코세대 간에는 직업의식과 일자리에 대한 인식이 매우 다를 것으로 예측된다. 평생직장보다는 평생직업을 중시하는 것으로 인지되고 있는 현 세대의 일자리에 관한 인식을 파악하는 것은 향후 직업연구와 일자리 정책에 중요한 기여를 할 것으로 판단된다. 본 연구는 노동시장으로 이행을 준비하고 있는 졸업 예정자인 대학 4학년생의 관찮은 일자리에 대한 주관적 인식을 살펴보고 유형화하고자 하였다. 이에 연구방법으로는 Q 방법론을 활용하였으며, 다양한 문헌연구와 면담을 통해 291개의 Q 진술문을 도출하고 연구대상자와 전문가의 검토를 통해 총 47개 Q 표본을 구축하였다. 또한, P 표본으로 선정된 대학 4학년생 총 31명을 대상으로 Q 표본을 Q 분류표에 배치하는 방식으로 진행하였다. 연구결과 분석 프로그램으로는 Ken-Q Analysis를 활용하였다. 연구결과, 관찮은 일자리에 대한 대학 4학년생의 인식 유형은 '흥미 지향형', '균형 추구형', '조직 지향형', '권력 추구형', '발전 지향형'의 총 5개의 유형으로 도출되었으며, 이러한 연구결과를 통해 관찮은 일자리에 대한 인식이 다양함을 확인하였다. 나아가, 본 연구 결과를 바탕으로 노동시장 진입에 실제적인 도움이 될 수 있도록 제언을 제시하였다.

■ 중심어 : | 관찮은 일자리 | 대학생 | 노동시장 | Q 방법론 | 주관성 |

### Abstract

In this study, we expected the perceived difference of job calling and decent jobs between recent generation and baby-boomer and eco baby-boomer generation. Understanding perceptions of jobs by current generation that are perceived as lifetime jobs rather than lifetime workplace will make some valuable contributions to future job research and policy. The aim of the study was to examine the subjective perception of decent jobs among university students who are ready to go to labor market. By using Q methodology, we extracted 291 Q statements and 47 Q samples. In addition, 31 subjects classified Q samples into Q distributed tables. We used Ken-Q Analysis program. In the results, we found five types of perceived subjectiveness on the decent jobs, which were interests-seeking, balance-seeking, toward organization, power-seeking, and career development. These results confirm the diversity of perceptions of decent jobs. Then, we suggested policy implications to help the labor market entry based on the results.

■ keyword : | Decent Jobs | University Students | Labor Market | Q Methodology | Subjectiveness |

## I. 서론

한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구보고서에 따르면, 베이비붐 세대(1955~1963년생)는 일의 가치를 중시하며, 예코 세대(1979~1992년생)는 여가생활 및 학업, 능력개발을 중시하는 것으로 나타났다. 한국의 베이비붐 세대와 예코 세대 간 일자리에 대한 인식도 상이하였다[1]. 1990년대 중반부터 2000년대 중반 출생자에 해당하는 Z 세대(Generation Z) 역시 기존 세대들과 달리 일자리에 대한 인식이 상이할 것으로 예상된다. 일례로 1988년부터 1994년 사이에 출생한 20대 중반에서 30대 초반의 젊은 직장인들은 '워라벨(Work and Life Balance) 세대'라 명명되고 있는데, 이들은 높은 임금보다 일과 삶의 균형을 선호하는 일자리 요건으로 간주하고 있다[2].

세대 간 일자리에 대한 인식 차는 결국 일자리의 질에 대한 인식의 차이로 판단할 수 있다. 일자리의 질에 대한 기준은 기관별, 연구자별로 차이가 있으나, 세대를 거쳐 가면서, 경제적 보상과 같은 일의 외재적 요건보다 업무의 자율성, 근로시간의 탄력성 등과 같은 개인적, 환경적인 내재적 요건을 중시하는 일자리의 질이 중요시되고 있는 것이다. 일자리의 질이 높다는 것은 누구나 선호하는 관찮은 일자리로 간주할 수 있다.

그런데, 과거에 비해 관찮은 일자리에 대한 관심은 높아지고 있으나, 입직을 준비하는 청년층을 대상으로 일자리의 질이나 관점에 관한 연구는 부족하다[3]. 관찮은 일자리에 대한 연구 자체도 상대적으로 적을 뿐만 아니라, 구직단계인 청년층을 대상으로 관찮은 일자리에 관한 인식을 살펴본 연구는 더욱 미미하다. 특히, 노동시장으로의 진입을 준비 중이며 예비 직장인에 해당하는 대학 4학년생을 대상으로 관찮은 일자리에 관해 연구한 경험은 매우 미비하다.

본 연구의 목적은 Q 방법론을 활용하여 대학 4학년생이 선호하는 관찮은 일자리에 대한 인식을 유형화하여 파악하는 것이다. Q 방법론을 활용한 것은, 관찮은 일자리 자체에 대한 인식이 개인마다 상이할 뿐만 아니라, 주관성에 바탕을 두고 있기 때문에, Q 방법론 자체가 이를 효과적으로 분석하는데 도움이 되는 방법이라고 판단했기 때문이다. 본 연구의 연구문제는 다음과

같다. 첫째, 졸업예정인 대학 4학년생의 관찮은 일자리에 대한 인식 유형은 무엇인가? 둘째, 대학 4학년생의 관찮은 일자리에 대한 인식 유형의 특징은 어떠한가?

## II. 관찮은 일자리에 관한 선행연구 분석

일자리(job)는 사람들이 경제적 보상에 대한 기대를 충족시키는 수단과 세부 활동을 의미한다[4]. 또한, 관찮은 일자리(decent jobs)란 관찮은 일(decent work)에 해당하는 조건들이 갖추어진 일자리를 뜻하는데, 관찮은 일은 국제노동기구(International Labor Organization: ILO)의 1999년 87회 국제노동회의에서 발표된 보고서에서 처음 논의된 개념으로 '자유, 평등, 안정성, 인간의 존엄성이라는 보편적 조건하에 성별과 관계없이 생산적인 노동을 할 수 있는 기회'를 의미한다[5].

이러한 관찮은 일자리는 고용의 질에 관한 개념을 체계화하는 과정에서 제시된 것이며, 관찮은 일자리의 넓은 범주에 해당하는 고용의 질은 주관적일 뿐만 아니라 다차원적인 특성이 있기에 한마디로 정의하기 곤란하다[6]. 관찮은 일자리는 좋은 일자리(good job), 양질의 일자리(high-quality job), 바람직한 일자리(good-quality job) 등과 함께 혼용되고 있다. 그중에서도 대표적으로 좋은 일자리(good job)는 대상, 상황에 의해 달라지는 상대적인 개념으로서, 좋지 않은 일자리(bad job)와 대비되는 개념으로[7], 보상, 직업위세, 직무만족도 등 경제적, 사회적, 주관적-심리적 측면이 종합적으로 충족되는 일자리를 의미한다[8]. 이와 같은 좋은 일자리와 유사한 개념인 관찮은 일자리에 관하여 측정 가능한 지표는 대표적으로 국제노동기구(ILO)에서 연구보고서를 통해 발표한 11가지 영역의 29개 지표가 있다[9].

또한, Anselme와 Weisz는 금전적 보상의 경제적 측면, 직업 위세의 사회적 측면, 직무만족도와 같은 개인의 주관으로 측정이 가능한 심리적 측면과 같이 세 가지 측면을 종합적으로 일자리의 질을 측정해야 하며, 좋은 일자리는 이러한 요소들을 종합적으로 충족시키는 일자리라고 주장하였다[10]. Clark는 OECD 국가들

의 자료 중 임금, 근로시간, 일의 성격과 난이도, 승진 가능성, 고용안정성, 직장 내 대인관계 등을 괜찮은 일자리 요인으로 간주하였다. 연구결과로는 예상과 달리 괜찮은 일자리 지표 중 임금이 아닌 고용안정성과 일의 성격이 가장 중요하다는 결과가 도출되었다[11]. Ritter와 Anker(2002)는 직무만족도를 일자리의 질을 평가하는 지표로 하였으며, 국가별 직무만족도의 결정 요인 분석을 통하여 지표로서의 직무만족도의 설명력을 파악하였다. 직무만족도를 측정하는 요인으로 임금과 같은 객관적 측정이 가능한 지표뿐만 아니라, 자율성, 승진 가능성, 기술 향상성 등과 같은 개인의 주관적 반영되는 요인까지 포함하여 측정 지표로 선정하였다[12]. Stuart, Pautz, Crimin, Wright는 직업 안정성, 고용 안정성, 동일노동에 대한 동일임금, 승진 가능성, 발전가능성, 훈련 기회, 보상 등의 26개의 괜찮은 일자리 우선 요인을 도출하였다[13].

특히 ILO는 본 연구의 연구대상의 넓은 범주에 해당하는 청년들의 경우, 동향, 교육 및 훈련, 경험, 개인의 의견을 낼 수 있는 환경 등과 같은 괜찮은 일자리 요인들에 영향을 받는다고 하였다[14].

더불어, 괜찮은 일자리에 관하여 국내의 대표적인 연구에 해당하는 방하남, 이상호는 보상수준, 근무환경, 직무만족도, 사회적 위세 등을 복합적으로 고려하여 좋은 일자리 여부를 판단하는 지표로 간주하였다[7]. 한국노동연구원의 고용의 질 지표에서는 보상, 근무조건, 일의 특성, 고용안정성, 개인의 발전가능성, 대인관계와 같이 6개의 상위 지표와 더불어 13가지의 하위 지표를 활용하여 고용의 질을 측정하였다[15]. 최희경은 ILO에서 제시한 괜찮은 일자리 지표와 더불어 전문적인 교육, 주관적인 만족도까지 지표에 포함하여 일자리의 질을 살펴보았다[16]. 김항구는 괜찮은 일자리를 측정하기 위하여, 개인 수준에서의 고용의 질을 측정하기 용이한 이문식의 척도를 활용하였으며[17], 이는 일의 특성 지표를 제외하고 한국노동연구원의 고용의 질 지표와 일치하였다. 박광옥은 ILO의 괜찮은 일자리 지표 중 고용 안정성, 근로소득, 근로시간, 사회보장, 공정한 대우로 괜찮은 일자리를 측정하였다[18]. 오애란, 송영선, 이희수는 임금, 종사자 지위, 훈련과정 및 자격증 제도, 4대 보험 적용의 4가지 지표를 괜찮은 일자리 측정 지

표로 선정하였다[19]. 특히 공수연, 양성은 본 연구의 연구대상과 비슷한 연령대의 대졸자 청년구직자에게 가장 중시되는 괜찮은 일자리 요인은 연봉, 복지, 적성이라 하였다[20].

이상의 결과들을 종합해 보면, 선행연구들에서 언급하는 괜찮은 일자리나 좋은 일자리 등과 같은 일자리 질에 관련하여 중시되는 요인들은 임금, 보상, 근로시간, 사회보장 등의 외재적 요인과 발전가능성, 직업만족도, 대인관계 등의 내재적 요인을 모두 포함하고 있다. 더욱이 괜찮은 일자리에 대한 관심이 높아지면서 장애인, 노인, 청년에 이르기까지 연구대상의 범위가 넓혀지는 추세이다[19]. 그러나 선행된 괜찮은 일자리 관련 연구들은 대체로 괜찮은 일자리 요인 선택이 연구대상이 아닌 연구자 위주로 이루어졌기에, 괜찮은 일자리 요인에 대하여 연구대상 측면에서 접근의 필요성이 제기된다. 이에 본 연구는 연구대상자인 대학 4학년생의 괜찮은 일자리에 대한 인식을 중점으로 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. Q 방법론

Q 방법론은 의견, 신념, 태도, 가치와 같은 인간의 주관성을 과학적으로 측정된 뒤 유형화 시키며, 질적 방법론과 양적 방법론의 특성을 동시에 지니고 있는 방법론이다[21]. 더불어, 응답자 스스로 진술문을 비교하고 순서를 정함으로써 자신의 주관적 인식을 표현하는 것으로 개인적인 경험에 관한 의미를 분석하고 이해하기 위한 체계적인 수단이자 연구방법이다[22]. Q 방법론의 경우 전통적인 R 요인분석 방법과 달리 사람 간의 상관관계를 분석하는 요인분석을 통해서 인간의 주관성을 연구할 수 있다[23]. R 방법론과 가장 큰 차이는 R 방법론에서의 변인은 측정하고자 하는 항목에 해당하나, Q 방법론에서의 변인은 사람에 해당한다. 더불어 R 방법론의 모집단은 연구하고자 하는 전체 사람에 해당하는 것과 달리, Q 방법론의 모집단은 연구 주제와 연관되어 사람들의 주관성을 알아볼 수 있는 문장으로 구성된 진술문이다[24].

이와 같은 Q 방법론은 심리학, 정치학, 정책학, 간호

학, 커뮤니케이션학, 광고학 등 사회과학 전반에 걸쳐 활용되고 있으며, 그 중에서도 Q 방법론을 활용하여 괜찮은 일자리를 살펴보기 한 시도들이 있어왔다[25]. 민경원은 노인 일자리사업 참여를 신청한 65세 이상 노인들을 대상으로 노인들이 원하고 필요로 하는 일자리를 파악하기 위하여, Q 방법론을 활용하여 좋은 일자리에 대한 인식 유형을 탐구하였다. 연구결과, 소득을 가장 중시하는 '경제적 민감형', 노동 그 자체에 의미를 두는 '사회성 및 가치지향형', 일자리에 대한 선호에 가족의 의견이 중요한 '가족중심형', 노인 맞춤형 복리후생 제도를 지원하는 '노인배려형'의 총 네 가지의 유형을 도출하였다[26]. 박광욱과 김선형은 발달장애인을 대상으로 이들이 희망하는 일자리에 진입할 수 있도록 도움 뿐만 아니라, 이들의 고용의 질 향상을 위한 정책과 서비스를 개발하는데 일조하기 위하여, Q 방법론을 통하여 이들이 인식하는 괜찮은 일자리에 대하여 연구하였다. 그 결과, 근로자로서의 기본권을 중시하는 '권리 기반 보장형', 개인적인 만족을 중시하는 '개인 만족 추구형', 성과와 보상을 중시하는 '성과 중심 지향형', 다른 사람과의 관계를 가장 중시하는 '상호 관계 수반형'과 같이 네 가지 유형을 도출하였다[27].

선행연구를 통해 살펴보았듯이 괜찮은 일자리에 대한 요건은 노인, 장애인 등 대상별 특성 외에 연구 참여자 개인의 주관에 따라 상이하다. 더욱이 괜찮은 일자리는 개인의 주관성이 개입될 여지가 높은 고용의 질적 요소를 포함하고 있으므로, 이에 따라 본 연구는 개인에 따른 주관성을 파악하기 용이한 방법론인 Q 방법론을 활용하여 대학 4학년생을 대상으로 이들이 인식하는 괜찮은 일자리에 대하여 주관적인 인식을 살펴보았다.

## 2. 연구설계

### 2.1 Q 모집단 및 Q 표본 구성

Q 표본의 토대가 되는 Q 모집단은 연구를 위해 수집된 진술문(Q-statement)의 집합을 의미하며, 진술문은 특정한 사건이나 현상에 관하여 한 문화 내에서 공유되고 있는 의견에 해당한다[24]. 이에 따라 본 연구에서는 괜찮은 일자리와 관련된 다양한 인식 확보를 위해 문헌연구와 면담을 적용하여 총 291개의 Q 모집단을

구성하였다. 문헌연구를 통한 Q 모집단 수집의 경우, 좋은 일자리 등 괜찮은 일자리와 관련 있는 용어를 포함하여 이를 주제로 한 학위논문, 학술논문, 연구보고서 등을 바탕으로 진술문을 수집하였으며, 총 243개의 진술문을 도출하였다.

또한, 면담은 연구 주제에 대한 Q 모집단 진술문 수집을 위한 것이므로 다양한 사람을 대상으로 면담하는 것이 바람직하나[28], 면담을 진행하면 진술문이 포화 상태에 이르러 새로운 진술문을 도출할 수 없다[29]. 이에 본 연구에서는 효율적인 면담을 실시하기 위하여, 의도적 표집(purposive sampling)을 활용하여 면담 대상자 3인을 선정하였다. 면담은 진로 및 경력개발 분야 박사학위 소지자 1인과 동 분야에 10년 이상 종사한 전문가 1인, 대학 4학년생 1인 총 3인을 대상으로 진행하였다. 면담은 대상자들이 연구자의 의도와 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있도록 어떠한 일자리를 괜찮은 일자리라 생각하는지에 관한 개방형 질문으로 진행하였고, 면담을 통해 48개의 진술문을 도출하였다.

Q 표본은 총 4단계를 거쳐 47개로 구성하였다. 첫째, 1차 Q 표본 선정 시, 김홍규에 따라 주제별 대표적이라 생각되는 진술문을 연구자의 임의로 선택하였으며[23], 중복되는 내용의 진술문들은 삭제하고 의미가 유사한 내용은 통합하여 67개의 Q 표본을 구성하였다. 둘째, 진로 및 경력개발 분야 박사 학위자 2인과 동 분야에 10년 이상 종사한 전문가 1인, 박사 수료 및 석사과정생 5인의 검토를 통해 내용 타당성, 문장 타당성을 살펴본 결과, 45개의 Q 표본을 도출하였다. 셋째, 참여자 확인법(member check)의 일환으로 면담 참여자 중 1인의 의견을 반영하여 가독성과 정확성을 점검하였으며, 필요하다고 여겨지는 진술문 2개를 추가하여 총 47개의 Q 표본을 선정하였다. 마지막으로, 검사-재검사 방법을 활용한 진술문 신뢰도 검증 예비조사를 통하여 최종적으로 47개의 Q 표본을 선정하였다.

### 2.2 P 표본 및 Q 분류

P 표본이란 Q 분류를 실시할 응답자를 선정하는 것을 이르며, 요인의 생성과 비교에 필요한 수준으로 선정한다. P 표본의 수는 30명에서 50명 사이가 적절하며, 연구 주제와 관련된 대표적이고 포괄적인 P 표본은

연구의 질을 제고하는데 도움이 되기에 반드시 무작위 추출을 할 필요는 없다[23]. 이에 따라 본 연구 역시 소 표본 원칙(small sample doctrine)에 의거하여 성별, 전공계열 등의 측면을 고려하여 31명의 P 표본을 선정하였다. 표집방법으로는 눈덩이 표집(snowball smapling)을 활용하였다.

Q 분류(Q sorting)는 P 표본이 Q 표본을 개인의 관점에 따라 주어진 배치표에 동의하는 순서대로 배치하는 과정이다. 따라서 Q 분류는 연구자의 평가 기준이 없으며, Q 표본의 진술문들이 각 개개인의 P 표본에게 어떻게 분포되고 층위화 되어 있는지를 살펴보는 것이다[30].

본 연구에서 Q 분류는 웹 기반 Q 분류 프로그램인 'Q Method Software'를 활용하여 P 표본 31명을 대상으로 Q 진술문을 온라인 웹사이트 상에서 카드 형태로 제시하고, 11점 척도(±5점)의 정규분포로 구성된 배열판에 강제분류(forced-distribution)방식으로 분류하도록 하였다. 총 47개의 Q표본 카드를 응답자의 동의 수준에 따라 “가장 동의하지 않음”의 -5에서부터 “가장 동의함”의 +5까지 11단계에 각각 2장부터 7장까지 정해진 수의 카드를 [그림 1]의 분포표에 배치하도록 하였다.

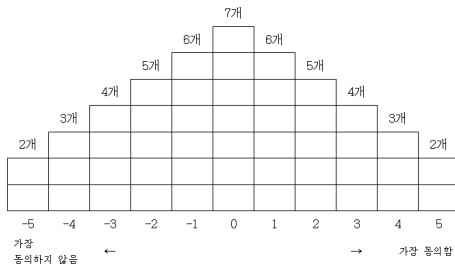


그림 1. Q 분포표

2.3 자료 분석방법

Q분류 결과 자료는 조사된 31개의 P표본을 대상으로 하며, Ken-Q Analysis 소프트웨어를 활용하여 분석을 실시하였다. 주요인분석과 Varimax 회전으로 주관적 인식 유형에 대한 요인을 분석하였으며, 요인고유값(eigen value) 1.0 이상을 기준으로 Q요인의 수를 산출하였다.

IV. 연구결과

1. 유형의 형성

연구 결과, 도출된 5개 요인의 P 표본 31명에 대한 요인별 고유치와 변량은 [표 1]과 같다. 각 유형의 고유값은 유형1 7.946, 유형2 3.8994, 유형3 2.4534, 유형 4 2.1647, 유형5 1.7494로 나타났으며, 요인별 설명변량은 각각 26%, 13%, 8%, 7%, 6%로 전체 60%로 나타났다. 각 유형의 특성을 근거로 유형 1은 ‘흥미지향형’, 유형 2는 ‘균형 추구형’, 유형 3은 ‘조직지향형’, 유형 4는 ‘권력 추구형’, 유형 5는 ‘발전 지향형’으로 명명하였다.

표 1. 유형별 요인고유값과 변량

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
Eigenvalues	7.946	3.8994	2.4534	2.1647	1.7494
Variance(%)	26	13	8	7	6
Cumulative Variance(%)	26	39	47	54	60

요인 간 상관관계는 [표 2]와 같다. 유형 1과 유형 4의 상관계수는 0.3085로 가장 높았고, 유형 2와 유형 3은 -0.1304로 가장 낮았다. 상대적으로 상관관계가 높아도 유형 간 독립성을 확보할 수 있으며[24], 도출된 5개의 유형들은 독립적이다.

표 2. 유형별 상관관계 분석

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
유형 1	1				
유형 2	0.3084	1			
유형 3	0.1211	-0.1304	1		
유형 4	0.3085	0.2636	0.1069	1	
유형 5	0.577	0.2329	0.2135	0.3112	1

2. 유형별 특징

2.1 유형 1: 흥미지향형

유형 1의 경우, 유형 2와 동시에 31명의 P 표본 중 가장 많은 수인 9명의 P 표본이 속해 있는 유형에 해당한다. 그러나 Q 방법론은 개인의 주관적 특성을 증시하는 방법론이기에, 대상의 수에 크게 영향을 받지 않는다. 영향을 확인할 수 있는 것은 설명량이며, 유형 1의

설명량은 26%로 인식 유형 가운데 설명량이 가장 많았다. 유형 1에서 가장 동의한다고 생각하는 진술문과 상대적으로 동의하지 않는다고 생각하는 진술문을 살펴 보기 위하여 각각 표준점수가  $\pm 1$  이상인 유형 1을 대표하는 진술문을 선별하였으며, 이는 [표 3]과 같다.

표 3. 유형 1의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

구분	진술문	표준점수
4	적성과 흥미에 맞는 일이다.	2.019
1	성취감을 느낄 수 있는 일이다.	1.69
6	나의 발전가능성이 높은 일이다.	1.674
39	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일이다.	1.432
20	내가 주도적으로 할 수 있는 일이다.	1.431
38	일과 개인의 삶의 균형이 지켜지는 일이다.	1.284
18	창의성을 발휘할 수 있는 일이다.	1.2
2	스스로를 가지 있는 사람이라 느낄 수 있는 일이다.	1.195
11	다양하고 새로운 것을 경험할 수 있는 일이다.	1.163
28	탄력근무제, 선택적 근무제, 재량근무제 등과 같이 근로시간의 유연성이 있는 일이다.	1.083
5	나의 능력을 발휘할 수 있는 일이다.	1.049
30	근무 중 부상을 입을 확률이 낮다.	-1.034
10	승진 가능성이 높은 일이다.	-1.047
41	노동조합의 가입이 자유로운 일이다.	-1.13
15	내가 경험해본(실습, 인턴 등) 분야의 일이다.	-1.218
34	주로 사무실에서 일하며 신체활동을 적게 요구하는 일이다.	-1.363
22	조직에 소속되지 않고 혼자서 독립적으로 하는 일이다.	-1.544
13	단순 반복적인 일이다.	-2.395

유형 1을 종합하면, 적성과 흥미에 맞는 일을 가장 중시하며, 일을 할 때에 주도적으로 할 수 있고, 창의성을 발휘할 수 있는 일을 선호하였다. 또한, 일을 통하여 성취감을 느낄 수 있을 뿐만 아니라 나아가 개인의 발전으로 이어지는 일을 관찮은 일자리라 인식하고 있었다. 이에 반해, 다양하고 새로운 것을 경험하기 어려운 단순 반복적인 일이나 이미 경험해본 분야의 일은 선호하지 않았다. 결론적으로 유형 1은 관찮은 일자리를 인식하는데 흥미가 가장 중요하게 작용하는 것으로 나타나 '흥미 지향형'으로 명명하였다.

## 2.2 유형 2: 균형 추구형

유형 2는 '균형 추구형'이라 명명하였다. 이들은 [표 4]에서 나타난 바와 같이, 일과 개인의 삶의 균형이 지켜지며, 스트레스를 적게 받아 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일을 중시하였다. 즉, 돈을 적게 벌더라도 워라밸(Work and Life Balance-일과 삶의 균형)이 지켜지는 것이 관찮은 일자리에 있어서 필수적이다. 나아

가, 일·가정 양립 지원제도, 법정 근로시간 준수와 같이 개인의 삶을 영위하는데 있어 삶의 질을 높여줄 수 있는 일을 관찮은 일자리라 인식하였다. 반면, 스스로의 장래나 발전을 우선시 하여, 국가의 장래나 발전에 기여하거나, 개인의 이익보다 사회발전에 기여하는 일은 선호하지 않았다. 이와 같이 유형 2에 속한 P 표본들이 생각하는 관찮은 일자리는 개인중심적이며, 일과 삶의 균형을 가장 중시하였다.

표 4. 유형 2의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

구분	진술문	표준점수
38	일과 개인의 삶의 균형이 지켜지는 일이다.	2.168
39	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일이다.	1.839
26	유급휴가, 육아휴직 등 일·가정 양립 지원제도가 갖추어져 있다.	1.597
23	연봉이 높은 일이다.	1.557
37	양성평등이 지켜지는 일이다.	1.538
7	정년까지 할 수 있는 안정적인 일이다.	1.519
29	근무환경이 쾌적하다.	1.367
27	법정 근로시간이 지켜지는 일이다.	1.209
25	4대 사회보험(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험)이 보장되는 일이다.	1.17
30	근무 중 부상을 입을 확률이 낮다.	1.028
44	사회적 지위가 높은 일이다.	-1.06
14	전문적인 지식이 요구되는 일이다.	-1.107
12	전공과 관련이 있는 일이다.	-1.18
18	창의성을 발휘할 수 있는 일이다.	-1.236
46	개인의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 사회발전에 기여하는 일이다.	-1.279
16	일하며 배운 경험을 바탕으로 향후 나만의 사업을 할 수 있는 일이다.	-1.432
22	조직에 소속되지 않고 혼자서 독립적으로 하는 일이다.	-1.441
13	단순 반복적인 일이다.	-1.531

## 2.3 유형 3: 조직 지향형

유형 3은 '조직 지향형'으로, [표 5]에서 드러나듯이 국가의 장래나 발전에 기여하는 일을 통해 스스로를 가치 있는 사람이라 느낄 수 있는 일을 중시하였다. 뿐만 아니라, 책임감을 느낄 수 있고, 조직의 가치와 나의 가치가 일치하는 일이라면, 정년까지 할 수 있는 안정적인 일이 아니거나, 일과 개인의 삶의 균형이 지켜지지 않더라도 관찮은 일자리라 인식하였다. 더하여, 조직에 소속되지 않고 혼자서 독립적으로 하는 일을 선호하지 않았다. 이와 같이 유형 3에 속한 P 표본들이 생각하는 관찮은 일자리는 조직에 소속되는 것이 선행적이며, 조직의 가치 속에서 스스로의 가치를 찾고, 조직을 우선시 하는 것이다.

표 5. 유형 3의 표준점수 ±1 이상인 진술문

구분	진술문	표준점수
47	국가의 장래나 발전에 기여하는 일이다.	2.086
2	스스로를 가치 있는 사람이라 느낄 수 있는 일이다.	1.894
21	책임감을 느낄 수 있는 일이다.	1.856
12	전공과 관련이 있는 일이다.	1.531
4	적성과 흥미에 맞는 일이다.	1.423
25	4대 사회보험(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험)이 보장되는 일이다.	1.273
8	미래에 각광받을 수 있는 일이다.	1.239
3	조직(회사/직장)의 가치와 나의 가치가 일치한다.	1.054
34	주로 사무실에서 일하며 신체활동을 적게 요구하는 일이다.	-1.027
7	정년까지 할 수 있는 안정적인 일이다.	-1.046
28	탄력근무제, 선택적 근무제, 재량근무제 등과 같이 근로시간의 유연성이 있는 일이다.	-1.085
38	일과 개인의 삶의 균형이 지켜지는 일이다.	-1.085
22	조직에 소속되지 않고 혼자서 독립적으로 하는 일이다.	-1.148
30	근무 중 부상을 입을 확률이 낮다.	-1.209
16	일하며 배운 경험을 바탕으로 향후 니만의 사업을 할 수 있는 일이다.	-1.314
39	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일이다.	-1.492
41	노동조합의 가입이 자유로운 일이다.	-1.551
13	단순 반복적인 일이다.	-2.161

2.4 유형 4: 권력 추구형

유형 4는 '권력 추구형'으로 [표 6]에서 살펴볼 수 있듯이 연봉이 높은 일이 괜찮은 일자리라는 데 동의하는 정도가 가장 높았으며, 다른 사람들로부터 인정을 받아 스스로가 가치 있다고 느낄 수 있는 일을 중시하는 유형이다. 더불어, 다른 유형과 달리 사회적 지위가 높은 일을 선호하며, 일하며 배운 경험을 바탕으로 향후 스스로의 사업을 할 수 있는 일을 괜찮은 일자리라 인식하였다. 반면, 국가의 장래나 발전, 사회발전 등에 기여하는 일이나, 노동조합의 가입이 자유로운 일은 괜찮은 일자리의 요건으로 여기지 않았다. 이와 같이 유형 4에 속하는 P 표본들은 높은 연봉, 타인의 인정, 높은 사회적 지위 등 외적인 요소를 중시한다.

표 6. 유형 4의 표준점수 ±1 이상인 진술문

구분	진술문	표준점수
23	연봉이 높은 일이다.	1.99
7	정년까지 할 수 있는 안정적인 일이다.	1.771
42	다른 사람들로부터 인정받을 수 있는 일이다.	1.556
2	스스로를 가치 있는 사람이라 느낄 수 있는 일이다.	1.553
44	사회적 지위가 높은 일이다.	1.341
16	일하며 배운 경험을 바탕으로 향후 니만의 사업을 할 수 있는 일이다.	1.34
4	적성과 흥미에 맞는 일이다.	1.069
3	조직(회사/직장)의 가치와 나의 가치가 일치한다.	1.06
18	창의성을 발휘할 수 있는 일이다.	-1.065

11	다양하고 새로운 것을 경험할 수 있는 일이다.	-1.21
13	단순 반복적인 일이다.	-1.281
41	노동조합의 가입이 자유로운 일이다.	-1.635
46	개인의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 사회발전에 기여하는 일이다.	-1.638
30	근무 중 부상을 입을 확률이 낮다.	-1.984
47	국가의 장래나 발전에 기여하는 일이다.	-2.268

2.5 유형5(n=6). 발전 지향형

[표 7]과 같이 유형 5의 경우, 스스로의 능력을 발휘를 통해 성취감을 느낄 수 있어 스스로를 가치 있게 여길 수 있으며, 발전가능성이 높은 일을 중시한다. 또한 다른 유형과 달리 일을 수행할 때 직무를 수행하는 절차나 일정에 있어 자율성이 보장되는 것을 선호한다. 그러나 다른 유형에서 공통적으로 도출되는 국가의 장래나 발전, 사회발전 등에 기여하는 일은 선호하지 않으며, 유형 4와 마찬가지로 노동조합의 가입은 괜찮은 일자리의 고려 요건에 해당하지 않았다. 능력 발휘나, 성취감을 중시하는 것에 비하여, 승진 가능성이 높은 일을 괜찮은 일자리라 인식하지 않았는데, 이는 승진 가능성보다는 무엇을 학습하고 얼마나 성장할 수 있는지를 중요시 하기 때문이다. 이와 같이 유형 5는 능력, 성취 등 전반적으로 스스로의 발전을 중시하는 것으로 나타나 '발전 지향형'이라 명명하였다.

표 7. 유형 5의 표준점수 ±1 이상인 진술문

구분	진술문	표준점수
6	나의 발전가능성이 높은 일이다.	1.824
5	나의 능력을 발휘할 수 있는 일이다.	1.75
1	성취감을 느낄 수 있는 일이다.	1.681
19	직무를 수행하는 절차나 일정에 대한 재량권에 해당하는 직무의 자율성이 보장된다.	1.659
39	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일이다.	1.545
2	스스로를 가치 있는 사람이라 느낄 수 있는 일이다.	1.305
12	전공과 관련이 있는 일이다.	1.259
4	적성과 흥미에 맞는 일이다.	1.085
33	나의 생활방식에 맞는 일이다.	-1.022
27	법정 근로시간이 지켜지는 일이다.	-1.097
10	승진 가능성이 높은 일이다.	-1.123
43	명성을 얻을 수 있는 일이다.	-1.173
41	노동조합의 가입이 자유로운 일이다.	-1.478
46	개인의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 사회발전에 기여하는 일이다.	-1.555
34	주로 사무실에서 일하며 신체활동을 적게 요구하는 일이다.	-1.64
13	단순 반복적인 일이다.	-1.837
47	국가의 장래나 발전에 기여하는 일이다.	-2.08

## 2.6 유형 간 일치성

5개의 유형에서 P 표본이 관찮은 일자리에 대하여 공통적으로 강한 동의를 나타내는 진술문은 없었으며, 공통적으로 강한 부정을 나타낸 진술문은 '단순·반복적인 일(13번)'이었다. 그 이유로는 단순·반복적인 일에 흥미를 느끼지 못하거나, 개인의 성장과 발전에 도움이 되지 않는 등 일의 의미를 찾기 힘들어 삶의 질을 낮출 뿐만 아니라, 궁극적으로는 대체가 용이한 일일 수 있기 때문이다. 나아가 5개의 모든 유형에서 공통적으로 나타나는 진술문은 거의 없어, 3개 이상의 유형에서 공통적으로 나타난 진술문을 포함하여 유형 간 일치성을 살펴본 결과, 관찮은 일자리는 전반적으로 관찮은 일자리는 적성과 흥미에 맞아야 하며, 스스로를 가치 있는 사람이라 느낄 수 있고, 스트레스를 적게 받아 여유를 가질 수 있는 일에 해당 하였다. 또한, 단순·반복적이며, 사회나 국가 발전에 기여하는 일은 대부분의 유형이 관찮은 일자리라 인식하지 않았다.

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 Q 방법론을 활용하여 대학 4학년생이 인식하는 관찮은 일자리의 유형을 분석하였다. 연구결과, 대학 4학년생은 관찮은 일자리에 대하여 흥미 지향형, 균형 추구형, 조직 지향형, 권력 추구형, 발전 지향형의 5개의 유형으로 인식하고 있었다.

그 중 '흥미 지향형'과 '권력 추구형'의 경우, 발달장애인을 대상으로 한 관찮은 일자리 연구의 결과 중 '개인 만족 추구형', '성과 중심 지향형'과 같이 일부 유사하였다[27]. 또한 노인을 대상으로 한 선행연구 결과 중 '경제적 민감형'은 소득을 가장 중시한다는 점에서 본 연구의 연봉이 높은 일을 가장 중시하는 '권력 추구형'과 유사하다고 볼 수 있다[26]. 반면, 본 연구에서는 기존의 선행연구들과 달리 '조직 지향형'이라는 조직에 소속되는 것을 중시하고 조직의 가치와 개인의 가치를 동일시 하는 독특한 유형이 도출되었으며, 기존 연구에서 연구결과로 주로 3~4가지 유형을 제시하는 것과 달리 본 연구에서는 요인고유값을 근거로 5가지 유형을 제시하였다. 이처럼 각 유형별로 서로 상이한 관찮은 일

자리 전반에 대한 인식을 보다 상세히 제시하였다.

본 연구결과와 제언은 다음과 같다. 첫째, 대학 4학년생뿐만 아니라 대학생이 대학 내 취업지원센터를 이용하고자 할 경우, 매 학기 직업가치관검사와 같이 본인의 원하는 일자리 요건을 파악할 수 있는 검사를 제공할 필요가 있다. 직업가치관은 직업을 선택 할 때, 어떠한 요인을 중시하는지를 살펴보는 것이므로 개인의 직업 선택, 즉 일자리 선택에 밀접한 영향을 미치는 것으로 판단된다. 따라서 매 학기 개인에 따른 일자리 선호 요건을 파악하기 위한 검사를 의무적으로 실시하여 해당 결과에 적합한 인턴 공고, 채용 공고 등을 전달해주거나, 공고 상에 검사 결과에 따라 제시되는 유형을 표시해 놓는다면 각 개인의 주관에 부합하는 일자리를 가질 확률을 높일 수 있을 것이다. 나아가 정부 차원의 취업지원서비스 제공에 앞서 일자리 선택 요인에 관한 검사가 선행된다면 각 유형에 따라 구체적인 상담 방향을 설정할 수 있을 뿐만 아니라 취업알선 성공 확률도 향상시킬 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 고용노동부와 한국고용정보원에서 개발한 대학 전공별 진로 가이드의 주요직업 및 융합직업 파트에 기업규모에 따른 평균 연봉까지 제시하도록 보완된다면 일자리 선택에 기여할 수 있을 것이다. 한편 특정 유형별 제언은 다음과 같다. 먼저, 유형 1의 '흥미 지향형'이 개인의 적성과 흥미에 부합하는 일자리를 가장 중시하므로, 현재 대학별 취업지원센터에서 제공하는 인턴 프로그램을 적극 활용하여, 다양한 인턴 경험을 통해 실제 업무가 어떻게 이루어지는지 알아보는 기회를 제공해야 한다.

다음으로, 일의 가치보다 여가생활을 중시하는 것은 베이비붐 세대와 예코 세대의 직업의식에 대한 가장 큰 변화에 해당한다. 더하여, Grossmann과 Varnum은 개인주의가 확산되고 있다고 주장하였는데[31], 이러한 현대사회에서는 일과 삶의 균형을 중요시 하는 분위기가 더욱 강화될 수 있다. 따라서 일자리에 대하여 변화하는 세대별 인식에 발맞추어, 기업 문화가 보다 개인의 삶의 질 향상을 위해 변모할 수 있도록 국가적 차원의 지원이 필요하다. 예를 들어, 한국관광공사의 휴가문화 개선을 위한 '휴가문화 개선 캠페인' 등과 같은 사업이나 제도를 강화할 필요가 있다. 이는 본 연구의 유형



2에 해당하는 '균형 추구형'과 같이 일과 삶의 균형, 즉 개인의 삶을 중시하는 유형에게 적합할 것이다.

본 연구의 의의는 청년층을 대상으로 많은 예산이 투입되고 있는 취업지원 사업을 위시한 청년 고용, 취업 지원 정책의 기획 및 수립의 방향을 본 연구결과를 통해 제고하며, 앞으로 청년의 시각을 보다 적극적으로 반영하여 일자리와 연관된 다양한 정책과 사업, 프로그램을 개발하여 실시하는데 보탬이 될 것이라는 점이다. 나아가 괜찮은 일자리에 대한 이들의 다양한 관점을 파악하는 것으로 일자리에 대한 유형을 분류하여 유형별, 대상별로 적합한 서비스를 제공해야 한다.

\* 본 연구는 1저자의 2019년 석사 학위논문을 바탕으로 수정, 보완, 재작성 하였음을 밝힙니다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 한상근, 박천수, 장주희, 박화춘, 박태준, *한국인의 직업의식 및 직업윤리*, 한국직업능력개발원, 2018.
- [2] 김난도, 전미영, 이향은, 이준영, 김서영, 최지혜, 이수진, 서유현, *트렌드 코리아 2018*, 미래의 창, 2018.
- [3] 정혁, "[4차 산업혁명 기획시리즈] 4차 산업혁명과 일자리," KISDI Rremium Report, 제17권, 제9호, pp.1-34, 2017.
- [4] R. M. Hauser and R. W. John, "Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique," *Sociological Methodology*, Vol.27, pp.177-298, 1997.
- [5] International Labour Office, Decent work, Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference, 1999.
- [6] 박현정, *고용의 질 측정방법 연구*, 통계청, 2010.
- [7] 김보람, 문은하, 이승윤, "퍼지셋 이상형분석을 활용한 사회적기업 일자리의 질 분석," *한국지역사회복지학*, 제43권, pp.31-59, 2012.
- [8] 방하남, 이상호, "좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석," *한국사회학*, 제40권, 제1호, pp.93-126, 2006.
- [9] R. Anker, L. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, and J. A. Ritter, "Measuring decent work with statistical indicators," ILO Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Unit Working Paper, Vol.2, pp.1-69, 2002.
- [10] M. Anselme and R. Weisz, "Good jobs and bad: a differentiated structuring of the labor market," *Acta Sociologica*, Vol.28, pp.211-235, 1985.
- [11] A. E. Clark, *Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries*, OECD Publishing, 1998.
- [12] J. A. Ritter and R. Anker, "Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries," *International Labour Review*, Vol.141, No.4, pp.331-358, 2002.
- [13] F. Stuart, H. Pautz, S. Crimin, and S. Wright, *What Makes For Decent Work? A study with low-paid workers in Scotland*, Oxfam Scotland, 2016.
- [14] International Labour Office, *Starting right: Decent work for young people*, 2004.
- [15] 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호, *고용의 질-저시, 기업, 개인수준에서의 지표개발 및 평가*, 한국노동연구원, 2007.
- [16] 최희경, "괜찮은 일자리 (Decent Job) 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용," *한국사회복지조사연구*, 제21권, pp.27-57, 2009.
- [17] 김항구, 이수용, "패널데이터를 활용한 장애인근로자 괜찮은 일자리 결정요인 연구," *특수교육재활과학연구*, 제57권, 제1호, pp.441-471, 2018.
- [18] 박광욱, "ILO의 괜찮은 일자리(Decent Work) 개념에 따른 장애유형별 고용의 질 평가," *장애와 고용*, 제26권, 제4호, pp.125-152, 2016.
- [19] 오애란, 송영선, 이희수, "비서울소재 대학생의 초기 경력탐색과 괜찮은 일자리로의 진입과정," *직업교육연구*, 제36권, 제5호, pp.95-122, 2017.
- [20] 공수연, 양성은, "청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석," *한국가정관리학회지*, 제30권, 제2호, pp.47-64, 2012.
- [21] K. E. Dennis and A. P. Goldberg, "Weight control self-efficacy types and transitions affect weight-loss outcomes in obese women,"

Addictive behaviors, Vol.21, No.1, pp.103-116, 1996.

- [22] 김현수, 원유미, *Q 방법론*, 교육과학사, 2000.
- [23] 김순은, "기획논문: Q 방법론의 이론과 철학," 한국 사회와 행정 연구, 제20권, 제4호, pp.1-25, 2010.
- [24] 김흥규, *Q 방법론-과학철학, 이론, 분석 그리고 적용*, 커뮤니케이션북스, 2008.
- [25] 최서운, "Q 방법론을 활용한 대학생의 직업가치에 관한 인식유형연구," 학습자중심교과교육연구, 제18권, 제2호, pp.237-258, 2018.
- [26] 민경원, *노인의 좋은 일자리 인식 유형 연구*, 강남대학교, 박사학위논문, 2014.
- [27] 박광옥, 김선형, "발달장애인이 인식하는 관찮은 일자리 유형에 관한 연구," 장애와 고용, 제29권, 제1호, pp.93-118, 2019.
- [28] 김은영, *Q방법을 활용한 발달장애인 평생교육 개념에 대한 인식 분석*, 단국대학교, 박사학위논문, 2017.
- [29] 송미숙, *Q 방법론을 활용한 대학생의 학업스트레스 원인 분석*, 전북대학교, 박사학위논문, 2016.
- [30] 홍장선, *다문화 구성원의 문화적변에 관한 연구 : 미디어 이용과 태도를 중심으로*, 한국외국어대학교, 박사학위논문, 2012.
- [31] I. Grossmann and M. E. Varnum, "Social structure, infectious diseases, disasters, secularism, and cultural change in America," *Psychological Science*, Vol.26, No.3, pp.311-324, 2015.

이 영 민(Young-Min Lee)

정회원



- 2001년 8월 ~ 2004년 12월 : 미국 플로리다 주립대 대학원 교육학 박사
- 2007년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 교수

〈관심분야〉 : 인적자원개발, 직업훈련, 자격제도, 장년고용, 고용서비스 등

### 저 자 소 개

장 하 연(Ha-Yeon Jang)

준회원



- 2017년 9월 ~ 2019년 8월 : 숙명여자대학교 대학원 인력개발정책학 (정책학석사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 대학원 인력개발정책학 박사 과정 재학

〈관심분야〉 : 인적자원개발, 고용정책, 고용서비스, 노동시장 등