

碩士學位 請求論文

指導教授 李 龍 萬

不動產業界의 勞動移動 要因에 관한 研究

A Study on the Primary Factor of the Labor Turnover in the
Korean Real Estate Market

漢城大學校 不動產大學院

不動產學科

金 慧 卿

2004

不動產業界의 勞動移動 要因에 관한 研究

A Study on the Primary Factor of the Labor Turnover in the
Korean Real Estate Market

이 論文을 碩士學位 請求論文으로 提出함.

2003年 12 月 日

漢城大學校 不動產大學院

不動產學科

金 慧 卿

金 慧 卿의

不動産學 碩士學位 請求論文을 認准함

審 查 委 員

主 審 _____ (印)

副 審 _____ (印)

副 審 _____ (印)

2003年 12 月 日

漢城大學校 不動産大學院

目 次

第 1 章 序 論

第 1 節 研究의 背景 및 目的	1
第 2 節 研究의 方法 및 範圍	3

第 2 章 勞動移動에 관한 理論的 考察

第 1 節 勞動移動의 概念과 內容	6
1. 勞動移動의 概念 및 類型	6
2. 勞動移動의 形態	8
第 2 節 우리나라 勞動移動의 特性	13

第 3 章 不動產業의 概念과 特性

第 1 節 不動產業의 活動領域 및 種類	16
1. 不動產業이란	16
2. 不動產業의 種類	18

第 2 節	27
1. 外換危機, 産業構造調整 그리고 不動産서비스업의 變化	27
2. 不動産市場 및 不動産서비스업의 變化	28
3. 不動産業의 環境變化	31

第 4 章 勞動移動에 관한 設問을 통한 調査·研究

第 1 節 設問調査 基本分析	33
1. 設問調査 方法	33
2. 基本分析	33
第 2 節 交叉分析	52
1. 性別에 따른 교차분석	52
2. 年齡에 따른 교차분석	58
3. 學力에 따른 교차분석	64
4. 職場性格에 따른 교차분석	71
5. 社會經驗期間에 따른 교차분석	77
第 3 節 研究結果의 要約	84
1. 性別에 따른 교차분석	82
2. 年齡에 따른 교차분석	82
3. 學力에 따른 교차분석	83
4. 職長性格에 따른 교차분석	84

5. 社會經驗期間에 따른 교차분석	87
第 5 章 結 論	90
參考文獻	90

表 目 次

〈표 1〉 부동산의 종류	17
〈표 2〉 부동산업 분류	19
〈표 2-1〉 성별에 따른 회사선택시 중요사항	52
〈표 2-2〉 성별에 따른 회사이동경험 유무	54
〈표 2-3〉 성별에 따른 회사이동 이유	55
〈표 2-4〉 성별에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항	57
〈표 3-1〉 연령에 따른 회사선택시 중요사항	58
〈표 3-2〉 연령에 따른 회사이동경험 유무	59
〈표 3-3〉 연령에 따른 회사이동 이유	61
〈표 3-4〉 연령에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항	63
〈표 4-1〉 학력에 따른 회사선택시 중요사항	64
〈표 4-2〉 학력에 따른 부동산분야로의 취업이유	66
〈표 4-3〉 학력에 따른 회사이동 이유	67
〈표 4-4〉 학력에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항	70
〈표 5-1〉 직장성격에 따른 현재 직장에 대한 만족도	71
〈표 5-2〉 직장성격에 따른 회사이동 이유	73
〈표 5-3〉 직장성격에 따른 근무형태	75
〈표 6-1〉 사회경험기간에 따른 회사이동 유무	77
〈표 6-2〉 사회경험기간에 따른 회사이동 횟수	78
〈표 6-3〉 사회경험기간에 따른 회사이동 이유	80
〈표 6-4〉 사회경험기간에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항	83

第 1 章 序 論

第 1 節 研究의 背景 및 目的

모 청춘시트콤에 출연하는 고시생 캐릭터가 주변 사람들이 자신의 공부를 방해할 때마다 외치는 소리가 있다. "장기화된 경제침체로 인해 청년 실업이 40만에 육박하는 지금...." 이라는 반복적인 대사로 시청자를 웃기게 한다.

과장되고 우스운 캐릭터로 등장하지만, 단순히 한 번 웃고 지나치기엔 현재 우리나라의 취업사정이 사상 유래없는 취업전쟁으로 인하여 대기업의 경우에는 입사경쟁률이 100:1을 넘어가고 있고, 퇴직이 보장되고 있는 공무원의 경우에는 700:1 이상의 입사경쟁률을 기록하는 현실에 직면하고 있다.

또한 텔레비전의 시사프로나 교양채널을 통해 그야말로 취업전선을 뚫기 위해 화술학원에 다니는 젊은이에서부터 면접에서 좋은 인상을 주기 위해 피부미용을 받는 남자들까지 그야말로 눈물 없이는 볼 수 없는 노력들을 심심찮게 볼 수 있다.

그렇다면 이런 피나는 노력으로 간신히 회사문턱에 발을 들여놓으면 그것으로 취업전쟁 끝! 행복 시작이라면 좋으련만, 취업자들은 취업전쟁에서 벗어나면 또다른 문제에 직면하게 된다. 바로 '과연 이 회사가 나에게 맞는 것인가?' '과연 이 업무가 내 적성에 맞는 것인가?' '과연 내 능력에 합당한 연봉을 받고 있는 것인가?' '과연 이 회사에 비전이 있을 것인가?' 등등.....

취업도 힘들지만 입사한 회사에 얼마만큼 만족하고 다닐 수 있는지가 또 하나의 해결해야 할 문제점으로 다가온다. 이러한 문제점들은 결국 어려운 취업현실과 함께 잦은 자리이동의 결과를 가져온다.

이러한 자리이동의 현상은, IMF 외환위기로 인해 본격화된 경제위기 상황과 기업의 대대적인 구조조정을 거치면서 '오륙도' '사오정'이라는 신조어를 탄생시키면서 '평생직장'의 개념이 사라지고, 경기가 어려워지고 미래에 대한 불확실성이 짙어짐에 따라 구직자들의 절반 이상이 자기능력 개발보다는 생계유지를 이유로 직장을 선택하고 있는 현실에서 발생한다. 이러한 단순한 생계유지만을 위한 직장선택은 업무만족도 저하로 인해 곧 단기퇴사로 이어지는 결과를 초래하였다. 또한 인건비절감을 위한 기업의 비정규직 채용의 확대와 함께, 정규직으로 취업하기 위해 이동을 하는 경우도 많이 발생하였다.

이러한 여러 가지 사회현상으로 인해 한국인의 평균직장 이동횟수가 회이상으로 늘어났으며, 부동산업계는 일반업계의 평균 노동이동횟수인 회보다 더 많은 회의 잦은 노동이동을 보이고 있다.

그렇다면 왜 부동산업계에서의 노동이동이 잦은 것일까? 이는 아직 부동산업의 열악한 업무환경과 부동산업이 한 경제분야를 담당하고 있는 산업분야로 자리잡고 있지 못한 이유에서 찾아 볼 수 있을 것이다. 또한 부동산의 특성상 적은 인원으로도 사업이 진행될 수 있는 특성으로 인해 10명 내외의 소규모 부동산업체들이 산재해 있어 노동이동이 쉬운 것도 한 이유가 될 것이며 또한 소규모 업체들의 채용형태가 공채형태보다는 인력이 필요할 때마다 1~2명씩 개인소개나 수시채용을 통해 채용이 이루어지기 때문에 그만큼 자리이동이 쉽다는 데 잦은 노동이동의 이유가 있을 수 있다.

이밖에도, IMF이전에 부동산은 단지 사고팔기식의 중개형태와 단지 보유하고 있으면 돈이 된다는 재산의 한 형태로 인식됨으로 인해 부동산 업무분야가 한정되어 있었던 반면, IMF 이후 국내부동산시장이 외국인에게도 개방되면서 외국부동산업체의 국내진출과 함께 다양한 부동산금융제도가 국내에 도입되면서 부동산분야가 세분화·전문화되었지만 그에 따른 전문인력의 공급이 이루어지지 않고, 조직이 정비된 회사가 많지 않아 부동산인력

이 좀 더 안정적인 조직으로의 이동을 원함으로써 노동이동이 일반업계보다 더 자주 일어난다고 볼 수 있다.

이러한 부동산업계에서의 노동인구의 잦은 이동은 부동산업계의 기업문화 발전에 큰 걸림돌이 되며 근로경험을 통한 인적자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과를 발생시킬 수 있다고 볼 수 있다.

따라서, 본 논문에서는 부동산업계에 종사하는 직장인을 대상으로 부동산업계의 노동환경에 대한 설문조사를 실시·분석하여 일반적인 노동환경과 어떤 차이가 있는지, 어떤 이유로 노동이동이 발생하는지에 대한 이유를 조사해보고, 부동산업계가 보다 안정적인 노동구조로 발전해 나갈 수 있는 방안에 대해 모색해보고자 한다.

第 2 節 研究의 方法 및 範圍

본 연구의 제1장 서론에서는 연구의 배경 및 목적과 범위, 방법을 제시하고 제2장에서는 먼저 일반적인 노동이동에 대한 전반적인 이론 검토를 통하여, 일반 노동업계에서는 어떤 이유로 노동이동이 발생하는지에 대하여 조사하고, 이를 부동산업에서의 노동인구와 비교하여 부동산업계에서의 노동이동에 대한 원인을 분석하고자 한다.

그리고 부동산업의 특징에 대해 살펴보고자 한다. 우리나라에서의 부동산은 옛날부터 중요한 재산의 한 형태로 취급되어 왔다. 기존에는 부동산이 단지 보유의 한 형태로 여겨지면서 일부계층의 소유물로만 인식되어 왔지만, IMF 이후 부동산과 금융이 결합되면서 소액으로도 투자가 가능한 다양한 부동산상품들이 출현하였고, 분양권 전매제도를 시행하면서 일반인들도 부동산에 대한 약간의 지식과 관심만으로도 투자가 가능한 시대가 오면서 부동산은 소위 상위계층의 점유물이 아닌 서민들에게도 큰 수익을 가져다

주는 새로운 재테크수단으로 자리매김을 하였다.

이러한 부동산에 대한 인식변화는 부동산 전공자만이 아닌 다양한 분야에 종사하는 노동자들에게 큰 매력으로 다가왔고 이러한 매력은 곧바로 부동산업계로의 노동이동으로 이어졌다. 따라서 제2장에서는 부동산의 특징 및 부동산시장에서의 특성에 대해 살펴보고 부동산노동시장으로의 노동인구 유입이 발생하는 원인에 대해 알아보고 현재 부동산시장의 특성에 대해 조사해보고자 한다.

제3장에서는 부동산업계의 노동이동에 대한 조사는 부동산업에 종사하는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하여 분석한 결과를 토대로 부동산업계에서의 잦은 노동이동에 대한 원인을 조사하고자 한다.

설문지에 대한 내용으로는 먼저 부동산업에 종사하고 있는 설문응답자의 특성을 조사하고자 한다. 이 부분에서는 부동산업에 종사하고 있는 종사자의 나이, 학력, 직종, 고용형태 등을 통하여, 현재 우리나라의 부동산업에 몸담고 있는 노동자들의 기본적인 특성을 조사하고자 한다. 그 다음으로 직장 선택시 고려사항에 대한 설문을 실시하여, 직장선택시 제일 중요하게 생각하는 요인과 직장을 옮길 때 제일 먼저 고려하는 사항이 무엇인지 조사하여, 일반 노동시장에서의 직장선택 기준과 직장이동시 고려사항과 비교하여 부동산업계에서의 노동이동 원인에 대해 비교해보고자 한다. 마지막으로 부동산업계의 업무환경에 대한 설문항목으로, 현재 부동산업체의 일반적인 규모가 어느정도인지, 복지혜택은 어느정도 수준에서 이루어지고 있는지에 대한 설문을 통해 현재 부동산업계의 업무환경에 대해 조사하여 앞으로 부동산업계가 보완해나가야 할 업무환경이 무엇인지에 대해 모색해보고자 한다.

이렇게 세 분야로 설문항목을 분류하여 설문을 실시한 후, 일반 노동시장에서의 노동이동과 비교하여 부동산업계에서의 노동이동의 특성을 파악하고, 이러한 결과를 토대로 좀 더 안정적인 부동산업계의 고용환경을 조성

할 수 있는 방안을 연구해보고자 한다.

마지막으로 제4장에서는 설문조사를 통해 도출된 분석결과를 토대로 부동산산업계의 업무환경개선에 필요한 사항과 잦은 노동이동에 대한 원인을 분석하여 보다 안정적인 부동산산업계의 고용안정을 통해 부동산산업의 발전에 기여할 수 있는 방안을 찾아보고자 한다.

第 2 章 勞動移動에 관한 理論的 考察

第 1 節 勞動移動의 概念과 內容

1. 勞動移動의 概念 및 類型

1) 勞動移動의 概念

勞動移動은 광의의 개념으로서 노동이동(Labor Mobility)과 협의의 노동이동(Labor Turnover) 있다.

광의의 노동이동개념으로서 Labor Mobility는 노동자가 한 지역으로부터 다른 지역으로, 어떤 직업에서부터 다른 직업으로, 어떤 산업형태에서 다른 산업형태로 이동하는 것을 말한다.¹⁾ 그리고 협의의 노동이동개념으로서 Labor Turnover는 어느 특정한 기업에 있어서의 노동자의 유입, 유출을 뜻한다. 이러한 협의의 노동이동개념인 Labor Turnover는 하나의 조직 범위내의 구성원이 되거나 구성원자격을 잃어버리는 것을 의미한다. 그러므로 Labor Turnover는 신규채용과 고용을 통하여 조직구성원이 되거나 이직이나 조직이탈과 같이 조직에서 따는 행위를 말한다.²⁾

이와 같이 Labor Mobility는 산업간, 지역간, 직업간 이동을 총괄하는 개념으로써 특정기업에 대한 입직과 이직을 뜻하는 Labor Turnover보다 광의의 개념이다. 그리고 Labor Turnover는 특정조직에 있어서 조직을 떠난 종업원을 위한 노동력의 대체라는 의미를 지니고 Labor Mobility는 단순한 노동력의 이동만을 의미하는 것으로 생각된다.

1) J.G Frederick, Labor Turnover : Calculation and Cost, New York, AMA, 1960, p.7.

2) B. O. Pettman, Labor Turnover and Retention, New York, John Wiley & Sons, Inc, 1975. p. 52.

2) 勞動移動의 種類

(1) Pigors와 Myer의 분류³⁾

Pigors와 Myers는 인간행태를 이해하기 위해서는 노동이동에 관한 통계적 자료는 다음과 같은 세부적인 분류대로 모아져야만 유용하다고 한다.

(가) 입직(accessions) : 신입 종업원을 고용하거나 전 종업원을 재고용하는 것을 말한다.

(나) 이직(separations) : 이직은 고용의 종료를 뜻하는 것으로서 보통 다음과 같이 다시 분류할 수 있다.

① 사직(quit) : 근로자가 자기의사로서 이직하는 것으로, 일정기간동안 정당한 이유없이 결근하는 종업원은 사직으로 간주되는 것이 보통이다.

② 일시해고(layoff) : 직무가 없어지거나 제품에 대한 수요가 줄어들어 인원을 감원하여야 할 경우에 사용자의 의사대로 행하는 해고로서 이러한 이직은 종업원에 대한 편견 없이 행하여지는 것으로 간주한다.

③ 해직(discharge) : 종업원의 성과나 행동에 불만족하여 사용자에게 의해 행하여지는 고용의 종료로서, 종업원에 대한 편견에 의해 해하여지는 것이다. 고용보장에 대한 권리가 없는 신규종업원의 수습기간 동안에 행하여진 것은 심각한 문제를 발생시킬 여지가 적기는 하지만 해직으로 보며, 높은 직급의 종업원을 제외한 나머지 종업원에 대한 강요된 퇴직은 해직인 경우가 많다.

④ 정년퇴직(retirement) 또는 사망

(2) 기타의 종류

(가) 자발적 이직과 비자발적 이직

자발적 이직(voluntary separation)이란, 근로자의 자기의사에 의한 이

3) P. Pigors & C. A. Myers, Personnel Administration, 7th ed, Tokyo, McGraw-Hill Kogakusha, 1973, p. 220.

직으로 사직(quit)을 말하는데 이는 결혼, 임신, 질병, 가족의 이주로 인한 것 외에는 대부분 다른 직장으로 옮기기 위한 것이므로 전직을 의미한다. 노동이동 중에서 가장 중심으로 다루어지는 문제가 전직을 위한 자발적 이직이라 할 수 있다. 왜냐하면 자발적 이직의 원인을 밝힘으로써 이직을 막을 수 있을 것이기 때문이다.

비자발적 이직(involuntary separation)이란 사용자에 의하여 근로자의 고용이 종료되는 것으로 회사규칙을 위반하였거나 불충분한 업무이행으로 근로자를 해직시키거나, 인력의 과다로 전부 활용되지 못할 때 회사의 재정 부담을 줄이기 위해서 일시 해직하는 경우에 발생하는 근로자의 이직을 말한다. 사망이나 정년퇴직, 불구 혹은 군복무는 자발적 이직과 비자발적 이직 어느쪽에도 포함시킬 수 없다. 그러나 편의상 비자발적 이직으로 간주하는 경우도 있다.⁴⁾

2. 勞 動 移 動 의 形 態

노동이동의 형태는 지역간 노동이동(geographical labor mobility), 산업간 노동이동(industrial labor mobility), 직종간 노동이동(occupational labor mobility) 그리고 기업간 노동이동(interfirm labor mobility)으로 나누어 볼 수 있다. 그러므로 노동이동 형태는 광의의 노동이동 개념을 말하고, 하나의 기업이나 조직에서 적정인력 유지라는 면에서의 노동력의 대체의 의미를 지니는 협의의 노동이동과는 달리 단순한 형태의 산업, 지역, 직종, 기업으로부터 다른 형태의 산업, 지역, 직종, 기업으로의 근로자의 이동을 의미한다.

1) 지역간 노동이동

근로자가 한 지역에서 다른 지역으로 이동하는 것은 이 두 지역간의 수

4) 우창렬, 「노동이동비용의 결정에 관한 연구」, 서울대학교 경영학 석사학위논문, 1977, p. 20.

익의 차에 의한 것이 가장 보편적이다. 그러나 실제적으로는 지역간 임금격차만큼 많은 노동이동이 일어나지 않고 있는데 이것은 다음과 같은 이유에서이다.⁵⁾

첫째, 근로자가 지역간 노동이동을 하는데도 이동비용(cost of movement)이 발생하며, 둘째 지역간 노동이동은 근로자로 하여금 그들의 친구, 동료, 이웃을 떠나게 함으로써 심리적 부담을 주고, 셋째, 노동시장 정보가 지역간 교환되는데는 거리가 떨어져 있을수록 장애가 있기 때문에 근로자가 다른 지역의 노동시장에 대한 정보를 갖기가 힘들기 때문이다. 그리고 특수한 교육훈련이 필요하다면 근로자는 지역간의 수익의 차에 대한 확신을 얻기 힘들게 되므로 노동이동을 포기할 것이다. 근로자의 지역간 노동이동은 직종간 노동이동을 수반하는 경우도 있으나, 이러한 경우 근로자가 이동비용을 부담하고서 지역간 이동을 할 때는 새로운 직업에 대한 훈련비용을 부담하지 않으려 할 것이기 때문에 직업간 노동보다는 산업간 이동을 하는 경우가 많다.

근로자의 나이가 많고 근속년수가 길수록 지역간 노동이동성은 낮아진다. 또한 지역간 노동이동을 한 경우에는 나이가 많은 근로자 중에서 직업간 노동이동을 동시에 한 비율은 젊은 근로자 중에서 직업간 노동이동을 동시에 수행한 근로자 비율보다 작다.⁶⁾ 그것은 나이가 많고 근속년수가 긴 근로자일수록 새로운 교육훈련에 대한 기회비용이 크고 지금까지의 연공에 따른 혜택을 포기하기가 어려울 것이기 때문이다. 그리고 다른 직업에 비하여 교육, 경영자, 판매업종사는 지역간 이동이 심한 것으로 나타났다.⁷⁾ 이러한 현상의 이유는 노동시장의 정보와 밀접한 관련이 있다. 즉 위와 같은

5) J. T. Addison & W. S. Siebert, *The Market for Labor : An Analytical Treatment*, Santa Monica, Good Year Publishing Company Inc, p. 183.

6) M. M. Perline & R. W. Preslev, "Labor Mobility and the Net Advantage Theory", *Personnel Journal*, Vol. 52, 1973, pp. 1043~1045.

7) L. D. Schroeder, "Interrelatedness of Occupational and Geographical Labor Mobility" *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 29.

직업에 종사하는 사람은 다른 사람과의 접촉도 많고 국가적 조직에 참여도 높아 다른 지역의 노동시장에 대한 정보를 많이 얻을 수 있기 때문이다.

2) 산업간 노동이동

산업간 노동이동은 산업간 임금격차와 가장 밀접한 관계가 있음이 많은 연구결과에 의해 밝혀졌다.⁸⁾ 즉 산업의 임금수준은 그 산업의 이직률과 부의 상관관계가 있다는 것이다. 그러나 임금의 변화를 고용의 변화와 상관시켜본 결과로서 이러한 부의 상관관계가 그 산업에 있어서 노동력의 불균형을 의미하는 것이라고는 볼 수 없다. 만약 이직률이 대충이나마 총고용변화율을 나타낸다면, 이것은 사실일 것이지만, 대부분 높은 이직률을 나타내는 산업은 동시에 높은 이직률을 나타내기 때문에 노동력의 균형상태를 유지하고 있다.⁹⁾

특정한 근로자에 대한 투자를 많이 하는 산업일수록 근로자의 이직에 의한 비용이 많이 발생하며 이것을 막기 위해 임금수준은 높아지고 이직은 줄어들게 된다. 다시 말해서 기업특수적 기술을 가진 근로자는 높은 임금수준을 갖기 되고, 이직은 줄어들게 된다는 것이다. 이러한 인적자본 이론은 임금수준이 높은 이유는 직장훈련에 의해서가 아니라 정규교육훈련에 의해서이며 또 보편적으로 나이가 많은 근로자가 높은 임금수준에 있기 때문에 이러한 나이 많은 근로자가 이직이 낮다는 것을 감안한다면 이직률과 직장훈련의 관계는 분명하지 못하다는 주장에 의해 도전을 받기도 하였다.

그러나 최근에 다시 Parson,에 의해 인적자본을 기업임금의 지수에 의한 인적자본과 근로자 자기자금에 의한 인적자본으로 나눌 때, 이직률은 후자와 부의 상관관계가 있고 해직률은 전자와 부의 상관관계가 있음이 입증됨으로써 인적자본이론을 확인하였다.¹⁰⁾ 즉 Parsons에 의하며 기업이 근로

8) J. T. Addison & W. S. Sierert, op. cit., pp. 182~183.

9) Ibid, p. 184.

자를 훈련시키는데 투자를 많이 하면 할수록 해직률은 낮아지며, 근로자가 자신의 기술습득을 위해 투자를 많이 하였을수록 자발적 이직률은 줄어든다는 것이다.

결국 산업간 노동이동은 산업간 임금차이에 의해 발생하며, 임금수준이 낮은 산업이 높은 이직율을 나타낸다고 하더라도 노동력이 불균형상태에 있는 것은 아니며, 다만 이직에 의한 신입근로자의 보충만 가능하고 교육훈련비가 많이 들지 않는다면 높은 이직률을 나타낸다고 하더라도 낮은 임금수준을 유지하는 것이 유리하다. 그러나 직장훈련을 통한 기업특수적 기술의 습득이 필요하고 근로자의 이직에 의한 노동이동비용이 많이 발생하는 산업은 임금수준을 높여 이직을 방지하여 이직률이 낮아지게 되는 것이다.

3) 직업간 노동이동

직업간 노동이동은 근로자가 자신의 생애중에 직업을 바꾸는 것과 세대간에 직업을 바꾸는 것으로 나누어 생각할 수 있다. 한 세대내에서의 직업간 노동이동은 어떤 직업의 총입직률에 의한 노동의 이동률과 그 직업의 평균수입수준에 밀접한 관계가 있다. 즉 어떤 직업에 있어서 노동이동이 심하고 평균임금수준이 높을수록 그 직업으로의 노동이동률이 높다는 것이다. 직업간 노동이동은 또한 '미래'를 제공하는 직업이란 직무계층에서 승진, 즉 기술, 교육, 직무권한의 수준이 높아질 수 있는 기회를 제공한다는 것이다. 이러한 직무계층에서의 이동은 직무로부터 얻어지는 기술, 교육, 직무권한의 상승을 가져오고 이것은 결국 한 노동자의 인생에 있어서 총수익의 증가를 의미하는 것이다.¹¹⁾ 직무계층에서의 수준은 노동시장의 이중가설에서도 중요한 의미를 가지며 이 두 노동시장을 구분하는 중요한 요소이다. 직무계층에서의 승진은 교육수준이 높을수록 그 가능성이 높아지며 특히 승

10) Ibid., p. 181.

11) D. E. Leigh, "The Occupational Mobility of Young Men 1965~1979", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 1, 1976, pp. 68~78.

진경로가 긴 직업에서는 더욱 가능성이 높을 것이다. 그러므로 직업을 평가하는데 있어서도 교육수준이 높을수록 이러한 요소를 많이 고려할 것이다.

세대간의 직무간 노동이동도 그들 직업의 임금수준과 밀접한 관계가 있다. 즉 대부분의 이세들은 자기의 아버지보다 높은 임금수준의 직업을 택한다는 것이다. 이러한 세대간의 노동이동은 사회이동과도 관련이 있으며 특히 수직적 사회이동으로서 사회에서 직업을 통한 계층적 지위의 변화를 일으키는 것이다.

4) 기업간 노동이동

기업간 노동이동은 앞에서 본 지역간 노동이동, 산업간 노동이동이 발생하면서 일어나는 것과 그렇지 않는 것으로 나누어 볼 수 있다. 전자는 앞에서 살펴본 여러 가지 요인에 의해 노동이동이 일어나고 그 결과 특정한 지역, 산업, 직업에 속하는 기업에서의 노동이동과 동시에 발생하는 것이므로 후자에 대해서만 살펴보자.

다른 형태의 노동이동을 수반하지 않는 기업간 노동이동으로써 흔히 스카웃이라는 동종 타사로의 유출이나 유입을 들 수 있다. 이러한 스카웃의 발생은 경기가 좋아져서 인력이 부족하나 교육 및 훈련을 시켜 인력을 확보할 여유가 없을 때 흔히 일어나는 것으로 과열된 임금 인상 경쟁이 수반되는 경우가 많다.

이러한 스카웃에 의한 기업간 노동이동은 평상시에는 고려하지 못하던 것이고 노동이동요인도 평상시에는 기업 상호간에 삼가던 임금 인상 경쟁에 의한 것이어서 이에 대한 대안 또한 임금인상 외에는 별다른 방법이 없는 것으로 보인다. 그러나 인력의 확보를 금전적인 요인에만 의존하지 않고 건전한 노동관계형태에 의한 근로자의 기업에 대한 충성심을 평소에 심어 놓음으로써 이러한 스카웃을 예방할 수 있을 것이다.

第 2 節 우리나라 勞動移動의 特性

흔히 우리나라 노동자가 자주 직장을 옮긴다고 한다. 지난 89년 당시 우리나라 노동자의 근속년수는 4.0년으로 선진국에 비해 매우 짧은 것으로 나타났다. 또한 사업체간 이직률을 보면 전산업에서 38.8%, 광공업부문에서 45.1%로 매우 높은 수준으로 나타났다. 이러한 빈번한 노동이동이 의미하는 것은 무엇인지 알아보기로 한다.

우선 노동자가 직장을 떠나는 이유를 구분해보면, 첫째는 노동자가 더 높은 임금이나 더 좋은 노동자가 더 높은 임금이나 더 좋은 노동조건을 찾아 자발적으로 이동하는 자발적 노동이동과, 둘째는 기업의 해고 등으로 인한 비자발적 노동이동이 있다. 그런데 통계로 확인되는 바에 의하면 비자발적 노동이동이 매우 큰 것으로 나타났다. 여기에서 주목해야 할 점은 이러한 자발적 노동이동은 열악한 노동조건에 대한 노동자의 자구적 대응을 의미한다는 사실이다. 우리나라의 노동시장이 '육체노동과 정신노동의 분단'이 구조화된 상태에서 노동자에게 평생직장으로서의 유인을 갖지 못하기 때문에, 보다 나은 노동조건을 찾아 직장을 옮김으로써 노동자 스스로가 생활보장을 찾으려는 것이다.

우리나라 노동이동의 특성은 직장간 노동이동(turnover)은 빈번하게 일어나지만 그 이동은 대부분 산업내에서 발생한다는 것이다. 이러한 특징은 '동일산업내에서의 빈번한 직장간 노동이동'으로 요약된다. 예를 들어 지난 89년 당시 광공업부문 사업체에 종사하는 노동자 중 45.1%가 1년 기간 동안 사업체를 이직하였지만, 이직자의 대부분은 다시 광공업부문 사업체에 취업하게 되어 광공업을 이탈한 노동자는 6.6%에 불과하다. 이러한 현상은 노동의 산업정착이 높아졌지만 기업내 정착성은 아직 대단히 낮다라고 이야기할 수 있다. 그 원인으로서는 첫째, 직장내에서 안정적인 생활보장이

이루어지지 않기 때문이며 둘째, 우리나라의 주된 생산과정이 단순반복 작업에 의한 대량생산이어서 노동이동이 용이하다는 점 등을 생각할 수 있다.

第 3 章 不動産業의 環境變化와 勞動移動

모든 경제활동이 부동산업무의 바탕을 두고 있다고 할 수 있다. 이처럼 유무형적으로 부동산업이 전반적인 경제활동에 영향을 미치고 있다. 우리나라에서 부동산산업이 큰 비중을 차지하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 부동산정책은 개발과 투기억제책이 전부라 할 수 있을 만큼 부동산업의 발전에 관한 정책은 뒷전에 밀려 있었던 것이 사실이다.

일반 국민들 사이에서도 부동산업이나 부동산학문에 대해 긍정적이지 못한 것도 부인할 수 없는 현실이다. 이 같은 문제를 야기시킨 정책이 변화되고 또한 현장에서 이를 수행하는 업종사자들의 질적인 향상이 이루어진다면 부동산업종사자들도 전문화된 전문직업인으로 인정받을 수 있게 될 것이다.

국내에는 이미 70년대에 부동산학이 도입됐고 부동산업은 고려시대의 객주, 거간때까지 거슬러 올라간다. 뿐만 아니라 최근에는 전문화된 부동산 관련 신 업종이 속속 등장하고 있다. 그럼에도 불구하고 지금까지 부동산업은 아무나 할 수 있고 비전문가여도 할 수 있다는 인식이 팽배해 왔다. 이러한 사회분위기와 인식은 부동산업 종사자들의 잦은 노동이동을 야기시키는 한 원인이 되기도 한다. 반면 외국의 경우 부동산업종사자가 변호사나 학자와 같이 사회적으로 존경받는 전문직으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 전문화도 오래 전에 이루어졌다.

이처럼 부동산업이 전문화되고 종합화 추세로 가고 있음에도 불구하고 제도는 이를 뒷받침해 주지 못하고 있는 형편이어서 전문화에 큰 걸림돌로 작용하고 있다. 이러한 현상은 부동산업 종사자들이 고학력자들로 바뀌는 속도에 비해 부동산업의 기업문화를 이를 따라오지 못해 고학력자들의 보다 나은 직장으로의 노동이동으로까지 이어져 잦은 노동이동을 야기시키는

한 요인이 된다.

第 1 節 不動產業의 活動領域 및 種類

1. 不動產業이란

먼저 법률적인 측면에서의 부동산은 민법 제99조 제1항은 "토지 및 그 정착물은 부동산이다"라고 정의하고, 같은 조문 제2항은 "부동산 이외의 물건은 동산이다"라고 하여 물건을 동산과 부동산으로 구분하고 있다. 미국에서도 부동산이란 토지와 그의 정착물(fixture)을 의미한다. 다만 토지란 지표(surface)를 중심으로 지상으로서는 100% 닿을 수 있는 높이까지와 지하로는 석유(oil), 가스(gas), 광물을 포함하여 500피트(약 150m)에 미치는 범위가 토지의 범위이다. 또한 정착물이란 원래 동산이었던 것이 부동산에 붙어서 부동산화된 것을 말한다. 우리가 시각적으로 볼 수 있는 부동산은 <표2-1>과 같은 것들이 있다. 그러나 부동산이란 단어는 부동산자체를 가리키는 경우와 부동산업(real estate business)을 의미하는 경우도 있다.

<표2-1> 부동산의 종류

부동산	협의의 부동산 (토지+ 정착물)	토지	주택지, 상업지, 공업지, 도로용지, 농지, 산림지, 하천지, 수도용지, 목장용지, 공공용지 등
		건물	주택, 아파트, 상가, 오피스빌딩, 창고, 축사, 공장 등
		공작물	문, 담장, 교량, 지하도, 도로, 동대, 철도, 상수도, 굴뚝, 육교, 지하철, 축대, 댐, 동상, 담 등
	광의의 부동산 (협의의부동산 + 준부동산)		공장재단, 광업재단, 입목, 선박, 항공기, 자동차, 어업권 등

부동산업에 대한 우리말 사전에는 "부동산의 매매, 교환, 대차, 관리 또는 그 대행이나 중개를 하는 사업"이라고 정의하고 있다. 그러나 이 같은 정의로 부동산업을 설명하는데는 부족하다. 일반적으로 부동산업은 부동산 중개라는 인식이 뿌리깊게 자리하고 있다. 그러나 부동산업은 산업화와 정보화가 급격히 진행되면서 업무범위도 다양화된 새로운 관련업이 속속 등장하고 있다.

일본의 사회과학대사전에서는 부동산업을 "토지, 건물의 매매대차의 대리 및 중개알선, 토지, 건물의 매매, 빌딩, 아파트의 임대, 토지의 조성분양, 주택의 건설분양, 부동산감정평가, 부동산경영컨설팅"등이라 정의한다.

브리태니커 사전은 "부동산업이란 토지와 건물을 개발, 관리, 또는 상품화하는 업"이라 정의한다.

이처럼 여러 가지 정의를 나열할 수 있으나 부동산업이라는 것은 다양하고 복잡하며 특히 다른 업종과 연계된 부분이 많아 단순하게 정의하기는 어렵다.

부동산업은 변동가능성이 많은 산업일 뿐만 아니라 전문적 지식이 있고

능력 있는 사람에게는 개인적 성취가 가능한 광범위한 범위이기도 하다.

그 동안 국내에는 부동산중개업과 감정평가업, 건설업이 주류를 이루고 있었으나 최근에는 부동산개발이나 컨설팅 등의 업무가 크게 증가하면서 부동산업의 분야가 다양화되고 있다.

2. 不動産業의 種類

1) 不動産業의 分類

부동산업을 분류하는데 있어 학자마다 약간씩의 차이를 보이고 있으나 포괄적으로 볼 때 큰 차이는 없다.

김영진교수는 부동산업을 부동산활동의 개념에 기초하여 크게 부동산거래업과 부동산공급업으로 분류하고 있다. 다시 거래업은 서비스업과 임대업으로 나누고 공급업은 주거용과 비주거용 및 개발업등으로 나누고 있다.

이태교교수는 김영진 교수의 거래업을 서비스업이란 용어를 사용해 부동산업을 개발업과 서비스업으로 크게 분류하고 있다. 서비스업 외에 속하는 것은 모두 개발업으로 분류하고 있다. 이 개발업은 다시 택지조성분양, 거주용주택분양, 비거주용건물분양, 전원개발분양, 도시개발, 준설매립분양, 레저개발분양 등으로 분류하고 있다.

<표-2>부동산업분류¹²⁾

부동산개발업				부동산 임대업	부동산 서비스업
토지 조성업	건물 분양업	복합부동산 분양업	도시개발업	토지임대업, 건물임대업, 복합부동산 임대업	부동산중개업 부동산감정평가업 부동산관리업 부동산상담업 권리분석업 부동산금융업
일반택지 조성분양, 특수택지 조성분양	주거용 주택분양, 비주거용 건물분양	레저용시설 및 부지콘도 미니엄, 가족 호텔, 별장, 골프장, 관광 농원	신도시개발업 , 도시재개발업		

(1) 부동산공급업¹³⁾

부동산공급업이란 토지·건물 또는 복합부동산을 개발한 후 분할하여 판매하는 산업활동이다. 역사적으로는 택지개발·단독주택건설판매·공동주택건설분양 등이 중심이 되어 왔으나 최근에는 호텔·상업용 건물·오피스텔 등의 지분권분양형태도 있다.

(가) 택지조성업

택지조성업은 주거·상업·공업용 택지, 농지·묘지 등의 용도에 적합한 토지를 개발하여 판매하는 상업이다. 이것은 일반택지와 특수택지로 나눌 수 있다.

- ① 일반택지조성분양 : 일반택지, 집단택지, 상가지, 공업단지
- ② 특수택지조성분양 : 공원묘지, 농지 및 농장

12) 김재덕교수의 부동산업분류

13) 이용호, 부동산학개론, pp. 204~208.

(나) 건물분양업

건물분양업이란 건물공간창조산업으로 수요자에게 필요한 건물을 건설업자에게 위탁하여 도급건설 후 이를 분양(판매)하는 업이다. 도급건설하지 않고 구입하여 재판매하는 것도 건물분양업에 포함할 수 있으며, 이는 건설업과는 다르다.

① 주거용 건물분양 : 단독주택, 공동주택, 공관, 기숙사 등

② 비주거용 건물분양 : 호텔, 상업용 건물, 업무용 건물, 오피스텔 등

(다) 복합부동산분양업

레저시설과 그 부지, 콘도미니엄, 가족호텔, 별장, 골프장, 관광농원 등을 도급으로 개발·건설하여 판매하는 사업이다.

(라) 도시개발업

신도시 및 불량한 기존도시를 계획·건설·개발하는 종합산업으로 신도시개발업과 도시재개발업이 있다.

(2) 부동산임대업

부동산임대업이란 주거·상업·공업·농업·임업 또는 광업용 토지 및 지상건물, 기타 권리 등을 임대하는 산업이다. 부동산임대업은 부동산업 중 높은 사회성이 요구되는 산업이다. 왜냐하면 어떤 용도의 부동산을 필요로 하는 주체가 그것을 직접 소유하기 어렵거나 때로는 직접 소유할 수 없는 부동산도 있기 때문이다. 그래서 그러한 부동산을 사용할 주체가 있다면 합리적인 조건으로 임차가 가능해야 한다.

이는 토지임대업, 건물임대업, 복합부동산임대업으로 나누어진다.

(3) 부동산서비스업

부동산서비스업은 많은 자기 자금이나 시설의 필요 없이 일정한 자격과 전문지식만 있으면 누구나 영위할 수 있는 부동산업이다.

(가) 부동산중개업

부동산중개업은 타인의 부동산거래를 중개하고 보수를 받는 업이다. 부동산중개업법의 규정에 의해 공인중개사자격을 취득하여야 그 업을 영위할 수 있다.

(나) 부동산감정평가업

부동산의 가격을 평가해 주고 보수를 받는 것을 업으로 하는 것을 말한다. 부동산의 거래나 관리에서 필요한 경우 전문가에게 의뢰하여 그 가격을 정확하게 평가받음으로써 당사자 간의 이해를 촉진시키고 경제측면의 거래사고를 미연에 방지할 수 있다.

(다) 부동산관리업

아파트단지나 빌딩과 같이 규모가 크고 전문적인 조직과 지식을 필요로 하는 부동산의 관리활동을 대행하는 업이다. 부동산관리업은 주택관리부문과 빌딩관리부문으로 나눌 수 있는데, 주택관리부문은 주택관리사자격제도가 도입이 되어 있으며, 미국에는 공인부동산관리사(CPM)라고 불리는 자격제도가 있다.

(라) 부동산상담업

부동산활동이 복잡해지고 전문화됨에 따라 전문직업으로서의 상담활동이 사회로부터 요구되고 있다. 상담활동은 많은 종류의 부동산의사결정을 위한 전문가로서 아이디어 및 방향을 제시하고 그 보수를 받는 부동산전문직업으로, 그 전문성은 서비스업 중 가장 높은 수준에 속한다.

상담분야는 투자상담·이용상담·시장조사상담·부동산활동의 대안제시·저당투자상담·각종 용지의 입지선정 등이 있다.

(마) 건물검사업

부동산거래의 기술적 측면을 담당하는 업으로 외국에는 건물조사사 또는 토지가옥조사사라는 제도가 있다. 이는 주택을 거래하려는 매수인의 의뢰가 있을 때 주택의 건축 기타 기술적 상태를 조사하여 주고 그에 대한 보수를 받는 전문가이다. 그러한 조사에는 의뢰인이 어떻게 행동할 것인가에 관한 권고도 포함되므로 기술적 거래사고의 제거에 유익하다.

(바) 부동산금융업

부동산을 채권담보수단으로 하는 금융활동을 업으로 하는 것을 말한다. 부동산금융은 자금의 수요자측으로서는 부동산에 투하되는 자본의 회전기간이 길고 큰 금액의 구속을 받기 때문에 필요하며, 자금공급자측에서는 부동산이 안전하고 확실한 담보이므로 장래의 채무불이행의 위험을 방지할 수 있기 때문에 성립하는 업이다.

(사) 권리분석업

대상부동산의 권리관계에 흠(하자, flaw)이 있나 없나 조사·확인하여 주고 일정한 수수료를 받는 업으로, 부동산의 권리분석을 전문적으로 대행하는 부동산업을 말한다. 이때 부동산의 권리를 조사·확인하는 주체를 권리분석사(title examiner)라 한다.

부동산권리보험회사가 이 업무를 대행하는 경우도 있고, 권리분석만을 대행하는 업체도 있다.

(아) 권리보증(보험)업

부동산등기부상 발견할 수 없는 '흠'이나 '부담(제한)'등이 발견되어 불의의 손해를 입게 되는 경우에 대비하여 부동산의 소유권을 보증하는 부동산업의 하나이다. 부동산의 매매·금융 등에 따라 요구하는 권리분석의 업무처리가 달라지는 한편 부동산권리보증(보험)회사는 보증서(policy)를 발행한다. 미국의 경우 권리보험회사가 많아 일반인들의 이용이 보편화되어 있으며, 우리나라에서도 2001년 말부터 권리보험회사가 영업을 하고 있다.

(자) 에스크로우업

타인의 의뢰를 받고 부동산거래계약에 따른 이행업무를 대행하는 업이다. 예를 들어 갑이 을에게 어떤 부동산을 매도하기로 계약한 경우에 갑이 소유권이전에 필요한 문서를 제3자에게 공탁하고, 매수인 을은 매매대금을 역시 같은 제3자에게 공탁하면 제3자는 갑·을이 각자의 이행을 다하였는가를 스스로 확인한 다음 갑에게는 대금을, 을에게는 소유권을 이전하여 준다. 여기서 말한 제3자가 바로 에스크로우(escrow)업자이다. 에스크로우업은 신탁업과 유사한 성격을 갖고 고객으로부터 받은 금전은 자기의 계정과 별도의 계정으로 관리해야 하는데 이것을 에스크로우계정이라 한다.

그리고 에스크로우업은 독립된 업체뿐만 아니라 부동산권리보험이나 은행 등의 부서로서도 이루어지고 있다.

(차) 부동산프랜차이즈

부동산프랜차이즈 회사란 소규모 부동산(중개)회사에서 일정한 수수료를 받고 회원권(franchise)을 팔고 그 대가로 여러 가지 경영지도나 정보 등을 제공하는 부동산회사를 말한다.

프랜차이즈란 법률적으로는 계속적인 쌍무채권계약의 성격을 갖는다. 즉, 프랜차이즈제공자와 프랜차이즈인수자가 그 당사자이고, 프랜차이즈제공자는 약정된 상품이나 서비스를 제공할 의무가 있고, 프랜차이즈인수자는

가입비와 매년 일정한 매출을 올릴 의무(로얄티)가 있다.

이밖에도 건설업의 전체를 부동산업에 포함시킨다는 것은 무리가 있지만 기획(부동산컨설팅), 분양(부동산마케팅), 계약·등기(부동산사법, 공시법)등의 업무가 건설업에서 중요한 부분을 차지하고 있다. 이는 넓은 의미의 부동산업무에 포함시킬 수 있어 부동산분야가 광범위하게 다루어져야 한다.

3) 不動産業의 特徵¹⁴⁾

부동산업은 다른 산업과는 다른 특성을 가지는데, 이는 부동산의 자연적·인문적 특성에 기인하는 것이다. 이 특징들은 부동산업 중 서비스업에 해당하는 것도 있고 개발공급업에 해당하는 것도 있다.

(1) 낮은 자기자본비율

부동산업은 토지취득에 많은 자금이 소요되기 때문에 다른 상업에 비하여 차입금의존도가 높다. 따라서 차입금비율(차입금/매상고)도 비교적 다른 서비스산업보다 높아서 매상고지급이자율이 높은 것이 일반적이다. 부동산업은 이같이 자기자본비율이 낮으며 이로 인하여 경영기반도 취약하다.

(2) 높은 이익률

부동산업은 타인자본에 크게 의존하면서도 이익률이 높은 업종이다. 부동산상품은 특정수요자를 위한 특정위치를 지키며, 거래에 목돈이 들기 때문에 그로부터 발생하는 이익도 높아지기 마련이다. 일반적으로 부동산업은 다른 도소매업이나 제조업보다 매상고 경상이익이 큰 편이다.

(3) 영업규모의 영세성

14) 이용호, 부동산학개론, pp. 208~209.

부동산업 중 서비스업은 대체적으로 타산업에 비하여 종업원 수가 적고 사무소가 작으며, 자본금이 적고, 매상고가 적다는 것 등 경영규모가 크지 않다.

(4) 높은 이직률

부동산업은 기업면에서나 취업자면에서나 타산업에 비하여 이직률이 높다. 그 까닭은 부동산경기가 일반경기와는 달리 불황에서 회복하는 기간이 특히 길고, 그러한 경우 자기자본이 적어 자금난에 허덕이는 기업은 더 견디지 못하고 도산하는 경우가 많기 때문으로 분석된다.

(5) 고령의 취업자

부동산업에 종사하는 자 가운데는 비교적 나이 많은 사람이 많다. 부동산업은 특히 경험을 중시하는 경우가 많으며, 서비스업은 퇴직 후의 업으로서도 인기가 높아 비교적 고령자가 많다.

(6) 많은 겸업자

부동산업자 중에는 겸업자가 많다. 특히 중개업자들 가운데에는 부동산업을 전업으로 하지 않고 다른 업을 겸하는 경우가 많다. 이는 부동산의 규모가 영세한 데에도 그 원인이 있고 불황기를 견디기 위한 이유도 있다.

3) 부동산기업의 형태

(1) 개인기업

개인기업은 1인이 출자하고 스스로 기업을 경영하여 이윤을 올리는 기업이다. 중개업·감정평가업 등의 기업인들이 선택하고 있으며, 중개업에서는 개인기업의 비율이 현저히 높다.

- ① 장점 : 이윤의 독점, 창업의 용이, 활동의 자유, 절세, 비밀유지 등
- ② 단점 : 영속성의 결여, 무한책임, 자본조달의 한계 등

(2) 공동기업

공동기업에는 조합(민법상의 조합과 상법상의 조합)과 회사가 있다. 회사는 상법상 합명회사, 합자회사, 유한회사 및 주식회사로 나뉜다. 합명·합자·유한회사는 소수의 인적 공동기업으로 운영되는 수가 많고 주식회사는 다액의 자본공동기업으로 운영되는 수가 많다.

감정평가업의 경우 합명회사의 형태를 택하고 있다. 감정평가법인의 경우 사원이 공동출자를 하고 연대무한책임을 지게 된다.

그리고 주식회사는 자본조달이 용이하여 많이 택하는 기업형태로 다음과 같은 장단점이 있다.

- ① 장점 : 증권발행, 주주의 유한책임, 소유와 경영의 분리, 기업의 영속성, 소유권의 양도성 등
- ② 단점 : 고액의 창업비용소요, 정부의 제한, 개인의 관심결여, 비밀유지의 곤란

3) 공기업

공기업을 경영하는 목적은 경제, 사회, 공공정책 목적을 달성하기 위해서이다. 예를들어 한국토지공사·대한주택공사나 한국자산관리공사 등이 있다. 장단점은 다음과 같다.

- ① 장점 : 자본조달의 용이, 구매와 판매의 우위확보, 세금의 면제 등
- ② 단점 : 자유재량의 제한, 인사관리의 불합리, 업무의 복잡 등

第 2 節 不動產業의 環境變化와 勞動移動

1. 外換危機, 産業構造調整 그리고 不動産서비스업의 變化

IMF 금융위기 이후에 공급과잉과 수요감소로 부동산가격은 하락하고 있으며, 부동산시장은 위축되고 있다. 부동산시장의 위축은 부동산의 수익성도 하락시키고 있다. 1997년 하반기까지 꾸준히 상승하던 임대료가 1998년 이후에는 하락하고 있으며, 중심업무지구의 오피스 임대료도 보합상태를 유지하고 있다.

향후 부동산시장은 부동산 금융의 다양화 및 시장의 개방으로 양적인 측면에서는 물론이고, 질적인 측면에서 큰 변화를 맞이할 것이다. 특히 주택저당채권(MBS) 유동화는 주택 수요자 금융을, 부동산투자신탁회사(REITs)제도는 상업 및 업무용 건물 수요자 금융을 확대시켜 부동산시장의 활성화 및 장기적인 안정화에 기여할 것이다.¹⁵⁾ 부동산시장의 개방으로 인한 외국인 투자의 증가 역시 부동산시장의 활성화라는 측면에서 긍정적인 역할을 할 것이다.

선진국에서 보여지는 산업구조조정은 일반적으로 자동차, 철강 등 핵심 제조업 및 이들이 입지한 공업도시의 쇠퇴, 정보통신기술 및 교통의 발전으로 인한 산업입지패턴의 변화, 금융, 보험, 부동산, 회계, 법률 등 생산자서비스의 발전, 대량생산 대량소비의 표준화된 대중소비에서 차별적인 개별 소비 행태로의 변화 등을 특징으로 한다.¹⁶⁾ 우리나라에서는 1997년말 외환위기에 따라 IMF의 구제금융을 받으면서, 효율성 제고를 주요 목표로 하여 산업 및 경제 전반에 대한 구조조정을 경험한 바 있다. 비록 본격적인 산업구조조정이 외생적 요인에 의해 촉발되었지만, 산업입지 및 구조 그리

15) 정희남, 1999.

16) 김용창·이상현, 1998.

고 소비 행태에 있어서 선진국과 유사한 변화 과정을 거치고 있다고 볼 수 있다. 산업구조조정으로 인한 제반변화는 생산과 소비의 경제활동에 영향을 미치며, 이는 구체적으로 경제활동공간의 변화를 의미한다. 산업구조조정은 새로운 생산과 소비 행태에 부응할 수 있는 부동산 수급구조와 부동산서비스업의 변화를 가져오고 있다.

따라서 부동산업은 이제까지의 단순한 공급과 중개에서 벗어나, 개발자와 소비자가 원하는 부동산의 입지, 용도, 형태에 대한 다양한 요구를 만족시킬 수 있는 전문적 지식과 향후 개발잠재력에 대한 판단력 제고를 통한 경제력 향상이 요구된다. 부동산서비스업의 구조조정은 전문화, 종합화, 정보화 등을 통해 진행될 것이며, 부동산시장의 개방으로 외국업체의 진출이 활발해짐에 따라 국내 업체의 대외경쟁력 강화 차원에서 가속화될 전망이다. 부동산유통업도 대내외의 사회·경제적 변화에 부응하여 전근대적인 단순 알선·중개에서 탈피하고 경쟁력을 강화하기 위하여, 거래의 투명성 및 신뢰성 확보, 전문성 제고 등 구조조정이 절실하게 요구되고 있다.

2. 不動産市場 및 不動産서비스업의 變化

1) 不動産市場 개방

1980년대부터 진행되고 있는 부동산부문에서의 세계화는 부동산 개발금융과 자본시장의 결합, 여러 나라에서 활동하며 부동산개발을 계획, 집행하는 다국적 부동산회사의 출현, 활발한 해외부동산투자 등으로 구체화되고 있다. 우리나라의 부동산시장은 우루과이라운드(UR)에서 채택된 '서비스교역에관한일반협정'(General Agreements on Trade in Service)이후에 본격적으로 개방되기 시작하였다. 부동산시장의 개방은 외국인의 토지취득제한 전면 폐지 및 부동산서비스업의 전면 개방이라는 정책 기조에 의해 추

진되었다. 부동산시장의 개방은 외환위기 이후 외국자본의 국내유치를 통한 부동산시장의 활성화를 위해 가속화되고 있으며, 국제적 수준의 규제완화가 추진되고 있다.

또한 외국인의 토지취득도 가능하게 되었다. 외국인의 토지취득은 외국인토지법의 개정(1996. 6. 26)으로 외국인의 국내 거주 및 취득용도에 대한 제한 등을 전면 철폐하고, 토지취득 허가제를 신고제로 전환하였다. 부동산시장이 개방되면서 국내 부동산서비스업은 외국인의 국내 부동산취득에 수반되는 평가, 상담, 관리, 중개 등에 있어서 국제적 수준의 서비스를 제공할 수 있어야 할 것이다.

2) 不動産서비스업 개방

부동산서비스업의 개방은 1994년 6월에 개정 고시된 외국인투자에 관한 규정에서 1996년부터 부동산중개업, 부동산 감정평가업, 부동산 관리업, 기타 부동산서비스업에 대한 시장개방이 결정되었으며, 1998년부터는 주거용·비주거용 건물임대 및 분양공급업(1998. 4. 1)을 부분적으로 개방했다. 같은 해 5월부터는 토지개발공급업과 부동산 임대업(토지)을 개방했다. 부동산 관련 서비스 체계도 낙후되어 있는데다, 업종별 전문화도 이루어지지 않은 채 시장개방이 이루어진 것이었다. 이와 같은 시장개방은 부동산 유통에도 큰 영향을 미칠 것으로 보이며 부동산관련 정책의 변화도 불가피할 것으로 보인다.

3) 情報通信의 發達과 不動産서비스업의 變化

정보통신의 발달로 인터넷 비즈니스 시장이 급속도로 확장되고 있다. 인터넷 비즈니스란 정보기술을 기반으로 인터넷이 가상공간(Cyber Space)에서 창출하는 모든 비즈니스를 말한다. 부동산서비스산업은 인터넷을 활용하는 대표적인 산업분야 중의 하나이다. 모든 부동산정보는 디지털화¹⁷⁾되어

'필요한 때에, 필요한 장소에, 필요한 형태로' 인터넷과 같은 정보통신망을 통해 이동할 수 있다. 일단 정보가 디지털화되면 정보의 변환과 수송은 빛의 속도로 이루어진다. 인터넷은 정보에 시간성, 공간성, 편의성을 제공하여 정보의 가치를 창출하는 기본수단이 되고 있다. 부동산서비스 분야는 지식기반산업¹⁸⁾ 가운데 지식기반서비스산업의 한 분야로 인식되고 있다(산업연구원 1999).

이와 같은 정보화시대에 편승하여 최근 부동산정보서비스업체의 홈페이지 수가 급증하고 있다. 이들은 주로 매물정보나 시세정보 등 부동산관련 정보를 제공하거나 중개업자 등 부동산유통업자를 대상으로 홈페이지 제작해 주거나 광고를 대행해주는 업무를 수행하고 있다.

이러한 환경변화는 부동산시장의 패러다임을 공급중심에서 수요중심으로 바꿔놓았다.

4) 不動産金融제도의 發達과 不動産서비스업

부동산업의 세계화와 함께, 부동산금융도 종래의 담보대출 중심에서 벗어나 다양한 제도가 도입되고 있다. 부동산의 소액화·유동화가 그 예이다. 자산유동화란 각종 대출채권이나 매출채권, 부동산 기타 다양한 형태의 자산을 기초로 발행한 증권을 분산 매각함으로써 자금을 조달하는 것을 의미한다. 자산유동화는 특별목적회사(Special Purpose Company : SPC)를 통해 보유 부동산을 기초로 자산담보부채권(Asset Backed Security : ABS)을 발행하거나, 주택저당채권유동화회사의 주택저당채권(Mortgage Backed Security : MBS)발행을 통해 이루어진다.

우리나라에서는 1998년 9월부터 '자산유동화에 관한 법률'이 시행되어, 자

17) 디지털(digital)화란 모든 정보가 '0과1'의 상태로 전환되어 컴퓨터에 저장되고 처리되는 것을 말한다.

18) 지식기반산업이란 인간의 창의성에 기초를 둔 지식을 노동, 자본 등의 전통적인 생산요소보다 더 주된 생산요소로 활용하는 산업이라고 정의되고 있음(산업연구원 1998)

산담보부채권뿐만 아니라, 주택저당채권도 발행할 수 있게 되었다. 주택저당채권유동화 제도는 기존의 청약저축 및 국민주택채권 등의 경기 의존적, 강제적 주택자금조달 방식으로는 국민의 주거수요에 부응하기 곤란하므로, 자본시장으로부터 새로운 주택자금 조달경로를 마련하기 위하여 주택저당채권을 증권화하여 자본시장에서 유통시켜 주택금융을 대폭 확충하고자 하는 제도이다. 장기적이고 동질성이 강하다는 주택저당채권의 특수성을 감안하여 주택저당채권을 별도로 유동화하는 '주택저당채권유동화회사법'을 1998년 12월에 제정되었고, 1999년 11월 KOMOCO라는 유동화전문회사가 설립되었다. 부동산은 이제 단순한 보유대상이 아니라 투자대상으로서 그 중요성이 부각되면서 부동산업무도 다양화되고 세분화되면서 그에 맞는 전문인력들을 필요로 하게 되었다.

또한 최근 국회를 통과한 부동산투자회사법은 주택금융의 확충과 부동산시장의 활성화에 기여할 것으로 보인다. 이제 부동산투자신탁회사(Real Estate Investment Trusts : REITs)의 설립이 가능하게 된 것이다. 부동산신탁이란 신탁회사(수탁자)가 부동산 소유자(위탁자)로부터 부동산을 수탁 받아 그 부동산을 대신 관리, 개발, 처분하여 주고 그 성과를 위탁자에게 되돌려 주는 제도를 말한다. 이 과정에서 신탁회사는 일정 비율의 수수료(신탁보수)를 받게 된다.(이소한 1999)

그러므로 부동산유통업 종사자는 부동산유동화 제도의 도입으로 다양한 부동산 금융제도를 설명·활용할 수 있는 수준의 전문성을 가져야 한다. 또한 중개업자 역시 다양한 부동산 금융제도를 소비자에게 충분히 설명해줄 수 있어야 하며, 경우에 따라서는 향후 부동산시장의 추이에 대한 예측도 할 수 있을 정도의 전문적 지식이 요구되므로 부동산업계 종사자들은 점점 더 전문성을 요구받게 된다.

3. 不動産業의 勞動移動

외환위기 이후 국내 부동산시장의 변화와 함께 부동산이 금융과 결합하고 부동산업이 공급자 위주가 아닌 수요자 위주로 바뀌면서 부동산업도 세분화·전문화되기 시작하면서 부동산업에 종사하는 노동인구 역시 그에 맞는 전문화를 필요로 하게 되었다. 하지만 아직 부동산업의 변화하는 과도기적 시기라 부동산업체 종사하는 노동인구 역시 그에 따른 노동이동도 많이 발생하고 있는 상황이다. 더군다나, 소규모의 인원만으로도 개발사업에 대한 시행을 할 수 있고, 중개업무를 할 수 있는 업무환경 특성으로 인해, 다른 산업분야보다 부동산업의 노동이동이 쉽게 이루어지고 있다.

第 4 章 勞動移動에 관한 設問을 통한 調査 · 研究

第 1 節 設問調査 基本分析

1. 設問調査方法

현재 부동산업계에 종사하고 있는 남·녀 100명 대상으로 하여 설문조사지를 배포·수거하여 설문항목별로 연구결과를 조사하였다.

우선 부동산업계에 종사하고 있는 노동인구의 연령대, 성별, 전공 등의 기본특성을 조사한 후, 부동산업계로 진출하게 된 이유와 부동산업계에서의 노동이동에 대한 설문을 조사하여, 왜 노동이동이 일어나는지에 대한 조사를 한다. 그리고 난 후, 현재 부동산업계의 노동환경에 대한 설문을 실시하고 그에 대한 결과를 분석하여 부동산업계의 노동환경과 노동이동이 어떤 관계가 있는지에 대해 연구해본다.

2. 基本分析

수집된 자료는 SAS 통계 패키지를 실행해 분석하였으며, 분석방법은 기본분석을 이용하였다. 신뢰도의 측정은 회수된 설문지 수가 적어 신뢰도를 측정하기에 마땅치 않아 따로 측정하지 않았다. 대개 충실히 답을 표기해주었으나, 그렇지 못한 설문지도 모두 분석에 포함시켰다.

1) 설문응답자의 특성

1. 귀하의 성별은? ()

- ① 남 ② 여

Q1	도수	백분율	도수	백분율
1	80	80.81	80	80.81
2	19	19.19	99	100.00

결측값의 개수 = 1

총 응답자 100명 중 남자응답자가 90명, 여자응답자가 19명, 미응답자 1명이다.

2. 현재 귀하의 나이는? ()

- ① 20~29세 ② 30~35세 ③ 36~40세 ④ 40세 이상

Q2	도수	백분율	도수	백분율
1	30	30.00	30	30.00
2	41	41.00	71	71.00
3	20	20.00	91	91.00
4	9	9.00	100	100.00

총 응답자중 20~29세가 30%, 30~35세가 41%, 36~40세가 20%, 40세 이상이 9%를 차지하였다.

3. 귀하의 학력은? ()

- ① 고졸 ② 초대졸 ③ 대졸 ④ 석사재·석사졸 ⑤ 박사재·박사졸

Q3	도수	백분율	도수	백분율
1	4	4.00	4	4.00
2	3	3.00	7	7.00
3	55	55.00	62	62.00
4	38	38.00	100	100.00

총응답자의 학력은 고졸이 4%, 초대졸이 3%, 대졸이 55%, 석사재·석사졸이 38%로 부동산업계 종사자들중 93%이상이 4년제 대학을 졸업한 고학력자들로 분석되었다.

4. 대학교/대학원 전공은 무엇입니까? ()

- ① 부동산관련학과 ② 도시공학 관련학과 ③ 건축 관련학과
 ④ 경제·경영·행정 관련학과 ⑤ 법학 관련학과 ⑥ 기타()

Q4	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	27	27.27	27	27.27
2	20	20.20	47	47.47
3	9	9.09	56	56.57
4	22	22.22	78	78.79
5	4	4.04	82	82.83
6	17	17.17	99	100.00

결측값의 개수 = 1

부동산에 종사하고 있는 응답자중 부동산관련학과는 27.27%, 도시공학 관련학과는 20.20%, 건축 관련학과는 9%, 경제·경영·행정 관련학과는 22.22%, 법학 관련학과는 4.04% 기타로는 17.17%로 나타났다. 미응답자 1명이다.

5. 현재 종사하고 있는 직종은 무엇입니까? ()

- ① 부동산 투자·개발회사 ② 부동산컨설팅회사
- ③ 부동산 온라인 관련회사 ④ 부동산금융회사
- ⑤ 건설회사 ⑥ 중개
- ⑦ 평가업 ⑧ 기타()

Q5	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	23	23.23	23	23.23
2	15	15.15	38	38.38
3	1	1.01	39	39.39
4	17	17.17	56	56.57
5	19	19.19	75	75.76
6	1	1.01	76	76.77
8	23	23.23	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자 중 부동산 투자·개발회사에 종사자는 23.23%, 부동산컨설팅회사 종사자는 15.15%, 부동산 온라인 관련회사는 1.01%, 부동산금융회사 종사자는 17%, 건설회사 종사자는 19%, 중개업 종사자는 1%, 평가업 종사자는 23%를 차지했다.

6. 현재 몸담고 있는 직장의 성격은? ()

- ① 사기업 ② 공기업 ③ 연구소·학계 ④ 기타()

Q6	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	59	59.60	59	59.60

Q8	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	24	24.00	24	24.00
2	45	45.00	69	69.00
3	11	11.00	80	80.00
4	20	20.00	100	100.00

응답자 중 현재 다니고 있는 회사에 1년이 안 된 사람이 24%, 1년이상~3년미만이 45%, 3년이상~5년미만이 11%, 5년 이상된 사람이 20%를 차지했다.

9. 입사하실 때 입사형태는 무엇이었습니까? ()

- ① 정규직 ② 비정규직

Q9	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	80	80.00	80	80.00
2	20	20.00	100	100.00

응답자중 80%가 입사시 정규직으로 입사하였고, 20%가 비정규직으로 입사하였다.

10. 현재 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 비정규직

Q10	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	86	86.00	86	86.00

2 14 14.00 100 100.00

응답자의 현재 고용형태는 86%가 정규직, 14%가 비정규직인 것으로 나타났다. 이는 <질문 9>에서 정규직 입사자가 80%, 비정규직 입사자가 20 것과 비교해 보았을때, 응답자의 6%가 비정규직으로 입사하여 정규직으로 전환된 것으로 분석되었다.

2) 직장 선택시 고려사항

11. 회사를 선택할 때 가장 중요시하는 것은? ()

- ① 적성 ② 연봉 ③ 회사규모(브랜드) ④ 전공
 ⑤ 회사의 발전가능성(비전) ⑥ 복지혜택 ⑦ 기타()

Q11	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	29	29.29	29	29.29
2	18	18.18	47	47.47
3	7	7.07	54	54.55
4	9	9.09	63	63.64
5	33	33.33	96	96.97
7	3	3.03	99	100.00

결측값의 개수 = 1

직장 선택시 가장 고려하는 것은 회사의 발전가능성으로 33%가 응답하였고, 그 다음으로 적성, 연봉, 전공, 회사규모를 고려하여 직장을 선택하는 것으로 나타났다.

12. 현재 귀하의 직장에 만족하십니까? ()

4	6	10.17	38	64.41
5	8	13.56	46	77.97
6	1	1.69	47	79.66
7	10	16.95	57	96.61
8	2	3.39	59	100.00

결측값의 개수 = 41

현재 직장에 만족한다고 답변한 사람들 중 45.76%가 '업무가 적성에 맞아서'라고 답변하였고, '직장상사 및 동료와의 관계가 가족적이어서'라는 답변이 16.95%로 그 다음을 차지하였다. 그 다음으로는 '회사의 비전이 가능성이 있어서', '경영진의 마인드가 신뢰가 가므로' 순으로 회사에 대한 만족하는 이유로 꼽았다.

14. 현재 직장에 만족하지 못하는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 담당업무가 적성에 맞지 않아서
- ② 연봉이 낮아서
- ③ 경영진의 마인드에 신뢰가 안가므로
- ④ 대학전공에 안 맞아서
- ⑤ 회사의 비전이 안 보여서
- ⑥ 상사 및 동료와의 관계가 불만족스러워서
- ⑦ 현재 회사의 비전이 불투명하므로

Q14	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	1	2.70	1	2.70
2	18	48.65	19	51.35
3	11	29.73	30	81.08
5	4	10.81	34	91.89
6	1	2.70	35	94.59

7 2 5.41 37 100.00

결측값의 개수 = 63

현재 직장에 만족하지 못하는 이유로는 연봉이 낮아서가 48.65%로 가장 높았고 29.73%가 경영진의 마인드에 신뢰가 안가므로를 뽑았다. 그밖에도 회사의 비전이 안 보여서가 10.81%, 현재 회사의 비전이 불투명하므로가 5.41%로 불만족 이유로 뽑았다.

15. 부동산분야로 취업하게 된 이유는 무엇입니까? ()

- ① 적성에 맞을 것 같아서
- ② 돈을 많이 벌 수 있을 것 같아서
- ③ 전공이므로
- ④ 부동산분야가 전망이 좋을 것 같아서
- ⑤ 구직활동하다 우연히 취직이 되어서
- ⑥ 기타()

Q15	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	23	23.23	23	23.23
2	8	8.08	31	31.31
3	23	23.23	54	54.55
4	19	19.19	73	73.74
5	20	20.20	93	93.94
6	6	6.06	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자중 23.23%가 적성에 맞을 것 같아서 그리고 전공이므로 부동산분야로 취업하였다고 응답하였고, 구직활동을 하다가 우연히 취직이 되어 부동산

산분야로 온 사람도 20.20%나 되었다.

16. 직장을 옮길 생각을 해본 적이 있습니까? ()

- ① 있다(있다 → 17번 질문으로) ② 없다(없다 → 18번 질문으로)

Q16	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	82	82.83	82	82.83
2	17	17.17	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자 중 82.83%가 직장을 옮길 생각을 해봤다고 응답하였고 17.17%만이 직장을 옮길 생각을 해본 적이 없다고 응답하였다.

17. 옮길 생각을 해본적이 있다면 언제 그런 생각을 하십니까? ()

- ① 업무가 적성에 맞지 않는다고 느껴질 때
- ② 연봉이 적다고 느껴질 때
- ③ 경영진의 마인드와 맞지 않을 때
- ④ 전공과 맞지 않는다고 느껴질 때
- ⑤ 현재 회사의 비전이 불투명하다고 생각될 때
- ⑥ 상사 및 동료와의 관계가 불편할 때
- ⑦ 기타

Q17	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	21	25.30	21	25.30
2	15	18.07	36	43.37
3	13	15.66	49	59.04
5	25	30.12	74	89.16

6	5	6.02	79	95.18
7	4	4.82	83	100.00

결측값의 개수 = 17

직장을 옮길 생각을 해보게 된 이유로는 현재 회사의 비전이 불투명하다고 생각할 때가 가장 많은 응답을 얻었고 그 다음으로 업무가 적성에 맞지 않을 때, 연봉이 적다고 느낄 때, 경영진의 마인드와 맞지 않을 때 순으로 나타났다.

18. 만약 회사를 옮기신다면 어떤 직종으로 옮기고 싶으십니까? ()

- ① 부동산분야이면서 계속 수행했던 직종
- ② 부동산분야이지만 다른 직종
- ③ 부동산분야가 아닌 다른 직종
- ④ 기타

Q18	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	48	52.75	48	52.75
2	27	29.67	75	82.42
3	10	10.99	85	93.41
4	6	6.59	91	100.00

결측값의 개수 = 9

응답자의 52.75%가 직장을 옮길 때 부동산분야이면서 계속 수행했던 직종으로 직장을 옮기기를 원하고 29.67%가 부동산분야이지만 다른 직종으로 옮기기를 원했다.

19. 회사를 옮겨본 경험이 있습니까? ()

- ① 있다(있다 → 20번 질문으로) ② 없다(없다 → 21번 질문으로)

Q19	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	55	56.70	55	56.70
2	42	43.30	97	100.00

결측값의 개수 = 3

응답자중 56.7%가 회사를 옮겨본 경험이 있다고 응답하였고 43.30%가 회사이동경험이 없다고 응답하였다.

20. 회사를 옮긴 경험이 있다면 몇 번입니까? ()

- ① 1번 ② 2번 ③ 3번 ④ 4번 ⑤ 5번 이상

Q20	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	23	39.66	23	39.66
2	22	37.93	45	77.59
3	9	15.52	54	93.10
4	2	3.45	56	96.55
5	2	3.45	58	100.00

결측값의 개수 = 42

회사를 옮긴 경험이 있는 응답자중 39.66%가 1번의 직장이동 경험이 있고, 37.93%가 2번, 15.52%가 3번의 직장이동 경험이 있다고 답하였다.

21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 업무가 적성에 안 맞아서

응답자의 48%가 직장생활에서 가장 중요한 것이 개인의 발전가능성이라고 답하였고, 19%가 적성에 맞는 업무 그 다음으로 마음맞는 직장상사와 동료라고 대답했다.

23. 부동산업계에서 일하기 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 전공 및 학식
- ② 적극적인 성격
- ③ 부동산 여러 분야에서의 다양한 경력
- ④ 넓은 인간관계

Q23	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	16	16.00	16	16.00
2	27	27.00	43	43.00
3	42	42.00	85	85.00
4	15	15.00	100	100.00

응답자중 42%가 부동산 여러 분야에서의 다양한 경력이 부동산업계에서 일할 때 필요한 사항으로 꼽았고, 27%가 적극적인 성격을 뽑았다. 이에 반해 전공 및 학식은 16%만이 필요한 사항이라고 응답하였다.

24. 회사를 옮길 때 취업정보는 어떻게 구하십니까? ()

- ① 인터넷 취업사이트 ② 신문광고 ③ 아는 사람의 소개로
- ④ 기타()

Q24	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	41	43.62	41	43.62
2	8	8.51	49	52.13
3	37	39.36	86	91.49

4 8 8.51 94 100.00

결측값의 개수 = 6

응답자의 43.62%가 인터넷 취업사이트에서 정보를 구한다고 하였고, 아는 사람의 소개로 직장을 옮기는 경우도 39.36%나 되었다.

3) 부동산업계의 업무환경

25. 귀사의 직원수는 몇 명입니까? ()

- ① 10명 이하 ② 10~20명 ③ 20~30명
 ④ 50명 이상 ⑤ 100명 이상

Q25	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	4	4.04	4	4.04
2	6	6.06	10	10.10
3	8	8.08	18	18.18
4	40	40.40	58	58.59
5	41	41.41	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자의 41.41%가 직원수가 50명 이상되는 직장에 종사하고 있고, 41.41%가 100명 이상되는 직장에 종사하고 있다.

26. 귀하의 평균 일일 노동시간은 얼마나 됩니까? ()

- ① 8시간 ② 9시간 ③ 10시간 ④ 10시간 이상 ⑤ 기타()

Q26	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	29	29.00	29	29.00
2	30	30.00	59	59.00
3	20	20.00	79	79.00
4	20	20.00	99	99.00
5	1	1.00	100	100.00

응답자의 30%가 평균 일일 노동시간이 9시간으로 나타났고 29%가 8시간, 20%가 10시간, 10시간 이상으로 각각 나타났다.

27. 귀사의 근무형태는? ()

- ① 주6일 ② 주5일 ③ 격주 휴무 ④ 기타()

Q27	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	31	31.31	31	31.31
2	49	49.49	80	80.81
3	14	14.14	94	94.95
4	5	5.05	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자의 49.49%가 주5일제를 시행하는 회사에 다니고 있고, 31.31%가 주6일, 14.14%가 격주휴무 회사에 다니고 있다.

28. 귀하의 회사는 4대보험에 가입되어 있습니까? ()

- ① 가입되어 있다 ② 가입되어 있지 않다

누적 누적

Q28	도수	백분율	도수	백분율
1	94	94.95	94	94.95
2	5	5.05	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자의 94.95%의 직장이 4대보험에 가입되어 있고, 5.05%가 4대보험에 가입되어 있지 않다.

29. 퇴직금제도가 있습니까? ()

- ① 있다 ② 없다

Q29	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	88	88.00	88	88.00
2	12	12.00	100	100.00

응답자의 88%가 퇴직금제도가 있는 회사를 다니고 있고, 12%가 퇴직금제도가 없는 회사를 다니고 있는 것으로 나타났다.

30. 시간외수당(야근수당)이 있습니까? ()

- ① 있다 ② 없다

Q30	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	45	45.00	45	45.00
2	55	55.00	100	100.00

응답자의 55%가 시간외수당이 지원되지 않는 회사에 다니고 있고 45%가 시간외수당이 지원되는 회사에 다니고 있다.

31. 출장비(외근비) 지원이 됩니까? ()

- ① 된다 ② 안된다

Q31	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	83	83.00	83	83.00
2	17	17.00	100	100.00

응답자의 83%가 출장비지원이 되는 회사에 다니고 있고 17%가 출장비 지원이 되지 않는 회사에 다니고 있다.

32. 귀사에는 '회사내규'가 있습니까? ()

- ① 있다 ② 없다

Q32	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	99	99.00	99	99.00
2	1	1.00	100	100.00

응답자의 99%가 회사내규가 있다고 응답하였고 1%만이 회사내규가 없다고 응답하였다.

33. 업무가 맞지 않을 때 타부서로의 인사이동이 가능합니까? ()

- ① 가능하다 ② 불가능하다

Q33	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	69	69.70	69	69.70
2	30	30.30	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자의 69.70%가 타부서로의 인사이동이 가능하다고 답하였고 30.30%가 타부서로의 인사이동이 가능하지 않다고 답하였다.

34. 일년에 한번씩 건강검진이 실시됩니까?

- ① 실시된다 ② 실시되지 않는다

Q34	도수	백분율	누적 도수	누적 백분율
1	90	90.91	90	90.91
2	9	9.09	99	100.00

결측값의 개수 = 1

응답자의 90.91%가 건강검진이 실시되는 회사에 다니고 있고 9.09%가 건강검진이 실시되지 않는 회사에 다니고 있다고 응답했다.

第 2 節 交叉分析

수집된 자료는 SAS 통계 패키지를 실행해 분석하였으며, 분석방법은 교차분석을 이용하였다. 신뢰도의 측정은 회수된 설문지 수가 적어 신뢰도를

측정하기에 마땅치 않아 따로 측정하지 않았다. 대개 충실히 답을 표기해주었으나, 그렇지 못한 설문지도 모두 분석에 포함시켰다.

1. 性別에 따른 교차항목

<표 2-1> 성별에 따른 회사선택시 중요사항

Q1. 귀하의 성별은? ()
 ① 남 ② 여

Q11. 회사를 선택할 때 가장 중요시하는 것은? ()
 ① 적성 ② 연봉 ③ 회사규모(브랜드) ④ 전공
 ⑤ 회사의 발전가능성(비전) ⑥ 복지혜택 ⑦ 기타()

	빈도	기대도수	백분율	행 백분율	칼럼 백분율	1	2	3	4	5	7	총합
79	1	18	15	7	8	28	3					
		22.571	14.51	5.6429	7.2551	26.602	2.4184					
		18.37	15.31	7.14	8.16	28.57	3.06					
80.61		22.78	18.99	8.86	10.13	35.44	3.80					
		64.29	83.33	100.00	88.89	84.85	100.00					
19	2	10	3	0	1	5	0					
		5.4286	3.4898	1.3571	1.7449	6.398	0.5816					
		10.20	3.06	0.00	1.02	5.10	0.00					

19.39

	52.63		15.79		0.00		5.26		26.32		0.00	
	35.71		16.67		0.00		11.11		15.15		0.00	

+	-----+							
+								
	총합	28	18	7	9	33	3	98
		28.57	18.37	7.14	9.18	33.67	3.06	100.00

결측값의 개수 = 2

남자는 회사선택시 회사의 발전가능성을 가장 중요시하고 그 다음으로 적성과 연봉, 회사규모순으로 중요시하는 것으로 나타났다.

반면, 여자는 적성을 가장 중요시하고 그 다음으로 회사의 발전가능성, 연봉, 전공을 중요시하는 것으로 조사됐다.

<표 2-2> 성별에 따른 회사이동경험 유무

Q1. 귀하의 성별은? ()
 ① 남 ② 여

Q19. 회사를 옮겨본 경험이 있습니까? ()
 ① 있다(있다 → 20번 질문으로) ② 없다(없다 → 21번 질문으로)

빈도			
기대도수			
백분율			
행 백분율			
칼럼 백분율	1	2	총합
	-----+		

1	44	33	77
	44.115	32.885	
	45.83	34.38	80.21
	57.14	42.86	
	80.00	80.49	
-----+-----+-----+			
2	11	8	19
	10.885	8.1146	
	11.46	8.33	19.79
	57.89	42.11	
	20.00	19.51	
-----+-----+-----+			
총합	55	41	96
	57.29	42.71	100.00

결측값의 개수 = 4

남자응답자의 57.14%가 회사이동경험이 있고, 여자응답자는 42.86%가 회사이동경험이 있는 것으로 여자보다 남자가 노동이동이 더 많은 것으로 조사됐다.

<표 2-3> 성별에 따른 회사이동 이유

Q1. 귀하의 성별은? ()

- ① 남 ② 여

Q21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 업무가 적성에 안 맞아서
 ② 연봉이 안 맞아서
 ③ 경영진의 마인드와 맞지 않아서
 ④ 전공과 맞지 않아서
 ⑤ 현재 회사의 비전이 안 보여서
 ⑥ 직장상사 및 동료와의 불편한 관계때문에
 ⑦ 스카웃제외가 들어와서
 ⑧ 회사가 문을 닫아서
 ⑨ 자기개발을 위해서
 ⑩ 기타()

빈도 |
 기대도수 |
 백분율 |
 행 백분율 |
 칼럼 백분율 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 총합

1	11	15	5	1	13	65
	11.098	12.683	5.5488	0.7927	13.476	
	13.41	18.29	6.10	1.22	15.85	79.27
	16.92	23.08	7.69	1.54	20.00	
	78.57	93.75	71.43	100.00	76.47	

2	3	1	2	0	4	17
	2.9024	3.3171	1.4512	0.2073	3.5244	
	3.66	1.22	2.44	0.00	4.88	20.73
	17.65	5.88	11.76	0.00	23.53	
	21.43	6.25	28.57	0.00	23.53	

총합	14	16	7	1	17	82
	17.07	19.51	8.54	1.22	20.73	100.00

(계속)

Q1(Q1) Q21(Q21)

빈도 |
 기대도수 |
 백분율 |
 행 백분율 |
 칼럼 백분율 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 총합

1	2	2	9	5	2	65
	2.378	3.1707	7.9268	6.3415	1.5854	
	2.44	2.44	10.98	6.10	2.44	79.27
	3.08	3.08	13.85	7.69	3.08	
	66.67	50.00	90.00	62.50	100.00	

2	1	2	1	3	0	17
0.622	0.8293	2.0732	1.6585	0.4146		
1.22	2.44	1.22	3.66	0.00	20.73	
5.88	11.76	5.88	17.65	0.00		
33.33	50.00	10.00	37.50	0.00		

총합	3	4	10	8	2	82
	3.66	4.88	12.20	9.76	2.44	100.00

결측값의 개수 = 18

남자의 경우 연봉이 안 맞아서 직장을 옮기는 경우가 23.08%로 가장 높았고 그 다음으로 현재 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮긴다는 응답자가 20%였다.

반면, 여자의 경우에는 현재 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮긴다고 답한 응답자가 23.53%로 가장 높았고 업무가 적성에 안 맞아서, 자기개발을 위해서 직장을 옮긴다고 답해 연봉 때문에 회사를 옮긴다는 남자들에 비해 여자들은 연봉보다는 회사의 비전이나 개인의 적성, 자기개발을 위해 회사를 옮기는 것으로 분석됐다.

<표 2-4> 성별에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항

Q1. 귀하의 성별은? ()
 ① 남 ② 여

Q21. 직장생활에서 가장 중요하다고 생각하는 것은? ()

- ① 개인의 발전가능성
- ② 적성에 맞는 업무
- ③ 마음맞는 직장상사와 동료
- ④ 업무에 따른 적절한 보수
- ⑤ 복지수준 및 근무환경
- ⑥ 회사의 비전
- ⑦ 기타

	빈도	기대도수	백분율	행 백분율	칼럼 백분율	1	2	3	4	5	6	총합
80	1	38	14	11	10	2	5					
		38.788	15.354	9.697	9.697	1.6162	4.8485					
80.81		38.38	14.14	11.11	10.10	2.02	5.05					
		47.50	17.50	13.75	12.50	2.50	6.25					
		79.17	73.68	91.67	83.33	100.00	83.33					
19	2	10	5	1	2	0	1					
		9.2121	3.6465	2.303	2.303	0.3838	1.1515					
19.19		10.10	5.05	1.01	2.02	0.00	1.01					
		52.63	26.32	5.26	10.53	0.00	5.26					
		20.83	26.32	8.33	16.67	0.00	16.67					
총합		48	19	12	12	2	6					99

48.48 19.19 12.12 12.12 2.02 6.06 100.00

결측값의 개수 = 1

남자는 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 개인의 발전가능성이라고 47.5%가 답하였고 여자 역시 개인의 발전가능성이 제일 중요하게 생각한다고 52.63%가 답하였다.

남·여 응답자 모두 보수나 복지수준보다는 개인의 발전가능성을 제일 중요시하는 것으로 나타났다.

2. 연령에 따른 교차항목

<표 3-1> 연령에 따른 회사선택시 중요사항

Q1. 현재 귀하의 나이는? ()
 ① 20~29세 ② 30~35세 ③ 36~40세 ④ 40세 이상

Q11. 회사를 선택할 때 가장 중요시하는 것은? ()
 ① 적성 ② 연봉 ③ 회사규모(브랜드) ④ 전공
 ⑤ 회사의 발전가능성(비전) ⑥ 복지혜택 ⑦ 기타()

	빈도	기대도수	백분율	행 백분율	칼럼 백분율	1	2	3	4	5	7	총합
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----												
+												
30						1	12	5	2	3	8	0
						8.7879	5.4545	2.1212	2.7273	10	0.9091	
30.30						12.12	5.05	2.02	3.03	8.08	0.00	

40.00	16.67	6.67	10.00	26.67	0.00
41.38	27.78	28.57	33.33	24.24	0.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

2	8	8	2	3	17	3
---	---	---	---	---	----	---

41

12.01	7.4545	2.899	3.7273	13.667	1.2424
8.08	8.08	2.02	3.03	17.17	3.03

41.41

19.51	19.51	4.88	7.32	41.46	7.32
27.59	44.44	28.57	33.33	51.52	100.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

3	6	4	2	2	6	0
---	---	---	---	---	---	---

20

5.8586	3.6364	1.4141	1.8182	6.6667	0.6061
6.06	4.04	2.02	2.02	6.06	0.00

20.20

30.00	20.00	10.00	10.00	30.00	0.00
20.69	22.22	28.57	22.22	18.18	0.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

4	3	1	1	1	2	0
---	---	---	---	---	---	---

8

2.3434	1.4545	0.5657	0.7273	2.6667	0.2424
3.03	1.01	1.01	1.01	2.02	0.00

8.08

37.50	12.50	12.50	12.50	25.00	0.00
10.34	5.56	14.29	11.11	6.06	0.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

총합	29	18	7	9	33	3	99
	29.29	18.18	7.07	9.09	33.33	3.03	100.00

결측값의 개수 = 1

20~29세의 직장인은 회사선택시 가장 중요시하는 것으로 적성을 꼽았고 그 다음으로 회사의 발전가능성, 연봉, 전공순으로 응답하였다.

30~35세의 직장인은 회사의 발전가능성을 가장 중요시한다고 답하였고 그 다음으로 연봉&적성, 전공, 회사규모순으로 중요시한다고 답하였다.

36세~40세의 직장인은 적성과 회사의 발전가능성을 제일 중요시한다고 하였고 그 다음으로 연봉, 회사규모가 중요하다고 답하였다.

40세이상의 직장인은 회사선택시 적성이 제일 중요하고 그 다음으로 회사의 발전가능성, 연봉과 회사규모, 전공이 중요하다고 답하였다.

모든 나이대의 직장인들 모두 회사의 발전가능성을 중요시하는 것으로 나타났다.

<표 3-2> 연령에 따른 회사이동경험 유무

Q2. 현재 귀하의 나이는? ()
 ① 20~29세 ② 30~35세 ③ 36~40세 ④ 40세 이상

Q19. 회사를 옮겨본 경험이 있습니까? ()
 ① 있다(있다 → 20번 질문으로) ② 없다(없다 → 21번 질문으로)

빈도			
기대도수			
백분율			
행 백분율			
칼럼 백분율	1	2	총합
1	13	15	28
15.876	12.124		
13.40	15.46	28.87	
46.43	53.57		
23.64	35.71		
2	22	18	40

	22.68	17.32	
	22.68	18.56	41.24
	55.00	45.00	
	40.00	42.86	
-----+-----+-----+			
3	13	7	20
	11.34	8.6598	
	13.40	7.22	20.62
	65.00	35.00	
	23.64	16.67	
-----+-----+-----+			
4	7	2	9
	5.1031	3.8969	
	7.22	2.06	9.28
	77.78	22.22	
	12.73	4.76	
-----+-----+-----+			
총합	55	42	97
	56.70	43.30	100.00

결측값의 개수 = 3

20~29세 직장인들중 회사를 옮겨본 경험이 있는 응답자는 46.43%였고 30~35세 직장인은 55%, 36~40세 직장인은 65%, 40세이상 직장인은 77.78%가 직장이동의 경험이 있어 연령대가 높을수록 회사를 옮겨본 경험이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 3-3> 연령에 따른 회사이동 이유

Q2. 현재 귀하의 나이는? ()

- ① 20~29세 ② 30~35세 ③ 36~40세 ④ 40세 이상

Q21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 업무가 적성에 안 맞아서
- ② 연봉이 안 맞아서
- ③ 경영진의 마인드와 맞지 않아서
- ④ 전공과 맞지 않아서
- ⑤ 현재 회사의 비전이 안 보여서
- ⑥ 직장상사 및 동료와의 불편한 관계때문에
- ⑦ 스카우트제외가 들어와서
- ⑧ 회사가 문을 닫아서
- ⑨ 자기개발을 위해서
- ⑩ 기타()

빈도						
기대도수						
백분율						
행 백분율						
칼럼 백분율	1	2	3	4	5	총합

1	6	6	1	0	6	25
4.5181	4.8193	2.1084	0.3012	5.1205		
7.23	7.23	1.20	0.00	7.23	30.12	
24.00	24.00	4.00	0.00	24.00		
40.00	37.50	14.29	0.00	35.29		

2	7	7	4	1	6	34
6.1446	6.5542	2.8675	0.4096	6.9639		
8.43	8.43	4.82	1.20	7.23	40.96	
20.59	20.59	11.76	2.94	17.65		
46.67	43.75	57.14	100.00	35.29		

3	2	3	1	0	4	18
3.253	3.4699	1.5181	0.2169	3.6867		
2.41	3.61	1.20	0.00	4.82	21.69	
11.11	16.67	5.56	0.00	22.22		
13.33	18.75	14.29	0.00	23.53		

4	0	0	1	0	1	6
1.0843	1.1566	0.506	0.0723	1.2289		
0.00	0.00	1.20	0.00	1.20	7.23	
0.00	0.00	16.67	0.00	16.67		
0.00	0.00	14.29	0.00	5.88		

총합	15	16	7	1	17	83
	18.07	19.28	8.43	1.20	20.48	100.00

(계속)

Q2(Q2) Q21(Q21)

빈도						
기대도수						
백분율						
행 백분율						
칼럼 백분율	6	7	8	9	10	총합

1	1	1	1	3	0	25
0.9036	1.2048	3.012	2.4096	0.6024		
1.20	1.20	1.20	3.61	0.00	30.12	
4.00	4.00	4.00	12.00	0.00		
33.33	25.00	10.00	37.50	0.00		

2	1	1	4	3	0	34
1.2289	1.6386	4.0964	3.2771	0.8193		
1.20	1.20	4.82	3.61	0.00	40.96	
2.94	2.94	11.76	8.82	0.00		
33.33	25.00	40.00	37.50	0.00		

3	1	2	2	1	2	18
0.6506	0.8675	2.1687	1.7349	0.4337		
1.20	2.41	2.41	1.20	2.41	21.69	

5.56	11.11	11.11	5.56	11.11
33.33	50.00	20.00	12.50	100.00

4	0	0	3	1	0	6
0.2169	0.2892	0.7229	0.5783	0.1446		
0.00	0.00	3.61	1.20	0.00		7.23
0.00	0.00	50.00	16.67	0.00		
0.00	0.00	30.00	12.50	0.00		

총합	3	4	10	8	2	83
	3.61	4.82	12.05	9.64	2.41	100.00

결측값의 개수 = 17

20~29세 직장인은 현재 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮긴다고 답하였고, 30~35세 직장인은 업무가 적성에 안 맞고 연봉이 안 맞아서 옮긴다고 답하였다. 그리고 36~40세의 직장인은 현재 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮기고 40세이상은 50%가 회사가 문을 닫아서 회사를 옮겼다고 응답하였다.

모든 연령대의 응답자가 회사를 옮기는 이유에 공통적으로 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮긴다고 답하였다.

<표 3-4> 연령에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항

Q2. 현재 귀하의 나이는? ()
① 20~29세 ② 30~35세 ③ 36~40세 ④ 40세 이상

Q22. 직장생활에서 가장 중요하다고 생각하는 것은? ()

- ① 개인의 발전가능성
- ② 적성에 맞는 업무
- ③ 마음맞는 직장상사와 동료
- ④ 업무에 따른 적절한 보수
- ⑤ 복지수준 및 근무환경
- ⑥ 회사의 비전
- ⑦ 기타

20~29세의 직장인과 30~35세의 직장인은 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것을 개인의 발전가능성이라고 하였고 그 다음으로 적성에 맞는 업무, 마음에 맞는 직장상사와 동료, 업무에 따른 적절한 보수를 꼽았다.

36~40세 직장인은 개인의 발전가능성 다음으로 업무에 따른 적절한 보수를 중요하게 생각한다고 답변하였다.

40세이상의 직장인 역시 개인의 발전가능성을 직장생활에서 가장 중요하다고 답변하였다.

모든 연령대의 직장인들이 보수나 복지수준보다는 개인의 발전가능성을 직장생활에서 가장 중요한 부분이라고 답변하였다.

3. 학력에 따른 교차항목

<표 4-1> 학력에 따른 회사선택시 중요사항

Q3. 귀하의 학력은? ()

- ① 고졸 ② 초대졸 ③ 대졸 ④ 석사재·석사졸 ⑤ 박사재·박사졸

Q11. 회사를 선택할 때 가장 중요시하는 것은? ()

- ① 적성 ② 연봉 ③ 회사규모(브랜드) ④ 전공
- ⑤ 회사의 발전가능성(비전) ⑥ 복지혜택 ⑦ 기타()

빈도
기대도수
백분율
행 백분율
칼럼 백분율

	1	2	3	4	5	7	총합
--	---	---	---	---	---	---	----

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----
+

4	1	4	0	0	0	0	0
4.04	1.1717	0.7273	0.2828	0.3636	1.3333	0.1212	
	4.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	13.79	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----
+

3	2	1	0	0	0	2	0
3.03	0.8788	0.5455	0.2121	0.2727	1	0.0909	
	1.01	0.00	0.00	0.00	2.02	0.00	
	33.33	0.00	0.00	0.00	66.67	0.00	
	3.45	0.00	0.00	0.00	6.06	0.00	

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----
+

54	3	13	10	6	4	19	2
54.55	15.818	9.8182	3.8182	4.9091	18	1.6364	
	13.13	10.10	6.06	4.04	19.19	2.02	
	24.07	18.52	11.11	7.41	35.19	3.70	
	44.83	55.56	85.71	44.44	57.58	66.67	

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----
+

	4	11	8	1	5	12	1
--	---	----	---	---	---	----	---

38

11.131	6.9091	2.6869	3.4545	12.667	1.1515
11.11	8.08	1.01	5.05	12.12	1.01

38.38

28.95	21.05	2.63	13.16	31.58	2.63
37.93	44.44	14.29	55.56	36.36	33.33

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----								
+								
	총합	29	18	7	9	33	3	99
		29.29	18.18	7.07	9.09	33.33	3.03	100.00

결측값의 개수 = 1

고졸 직장인은 회사선택시 제일 중요하게 생각하는 것을 적성이라고 하였고, 초대졸·대졸·석사재·석사졸 직장인은 모두 회사의 발전가능성을 회사선택시 가장 중요하게 생각한다고 답변하였다.

<표 4-2> 학력에 따른 부동산분야로의 취업이유

Q3. 귀하의 학력은? ()
 ① 고졸 ② 초대졸 ③ 대졸 ④ 석사재·석사졸 ⑤ 박사재·박사졸

Q15. 부동산분야로 취업하게 된 이유는 무엇입니까? ()
 ① 적성에 맞을 것 같아서
 ② 돈을 많이 벌 수 있을 것 같아서
 ③ 전공이므로
 ④ 부동산분야가 전망이 좋을 것 같아서
 ⑤ 구직활동하다 우연히 취직이 되어서
 ⑥ 기타()

빈도							
기대도수							
백분율							
행 백분율							
칼럼 백분율	11	21	31	41	51	61	총합

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
+
      1 |    0 |    0 |    0 |    0 |    4 |    0 |
4
      | 0.9293 | 0.3232 | 0.9293 | 0.7677 | 0.8081 | 0.2424 |
      | 0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    4.04 |    0.00 |
4.04
      | 0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 | 100.00 |    0.00 |
      | 0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 | 20.00 |    0.00 |

```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
+
      2 |    2 |    0 |    0 |    1 |    0 |    0 |
3
      | 0.697 | 0.2424 | 0.697 | 0.5758 | 0.6061 | 0.1818 |
      | 2.02 |    0.00 |    0.00 |    1.01 |    0.00 |    0.00 |
3.03
      | 66.67 |    0.00 |    0.00 | 33.33 |    0.00 |    0.00 |
      | 8.70 |    0.00 |    0.00 | 5.26 |    0.00 |    0.00 |

```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
+
      3 |   12 |    2 |   14 |   11 |   13 |    3 |
55
      | 12.778 | 4.4444 | 12.778 | 10.556 | 11.111 | 3.3333 |
      | 12.12 |    2.02 | 14.14 | 11.11 | 13.13 |    3.03 |
55.56
      | 21.82 |    3.64 | 25.45 | 20.00 | 23.64 |    5.45 |
      | 52.17 | 25.00 | 60.87 | 57.89 | 65.00 | 50.00 |

```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
+
      4 |    9 |    6 |    9 |    7 |    3 |    3 |
37
      | 8.596 | 2.9899 | 8.596 | 7.101 | 7.4747 | 2.2424 |
      | 9.09 |    6.06 | 9.09 | 7.07 |    3.03 |    3.03 |
37.37
      | 24.32 | 16.22 | 24.32 | 18.92 |    8.11 |    8.11 |
      | 39.13 | 75.00 | 39.13 | 36.84 | 15.00 | 50.00 |

```

총합	23	8	23	19	20	6	99
	23.23	8.08	23.23	19.19	20.20	6.06	100.00

결측값의 개수 = 1

부동산분야로 취업하게 된 이유를 고졸 직장인은 구직활동을 하다가 우연히 취업하게 되었다고 답하였고, 초대졸 직장인은 적성에 맞을 것 같아서 그리고 대졸 직장인은 전공이므로 부동산분야로 취업하게 되었다고 답변하였고 석사재·석사졸 직장인은 적성에 맞고 전공이기 때문이라고 답변하였다.

학력이 높을수록 전공을 했기 때문에 부동산분야로 취업하게 되었다는 응답자의 수가 많았다.

<표 4-3> 학력에 따른 회사이동 이유

Q3. 귀하의 학력은? ()
 ① 고졸 ② 초대졸 ③ 대졸 ④ 석사재·석사졸 ⑤ 박사재·박사졸

Q21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()
 ① 업무가 적성에 안 맞아서
 ② 연봉이 안 맞아서
 ③ 경영진의 마인드와 맞지 않아서
 ④ 전공과 맞지 않아서
 ⑤ 현재 회사의 비전이 안 보여서
 ⑥ 직장상사 및 동료와의 불편한 관계때문에
 ⑦ 스카우트제외가 들어와서
 ⑧ 회사가 문을 닫아서
 ⑨ 자기개발을 위해서
 ⑩ 기타()

빈도

기대도수 |
 백분율 |
 행 백분율 |
 칼럼 백분율 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 총합

1	2	1	1	0	0	4
0.7229	0.7711	0.3373	0.0482	0.8193		
2.41	1.20	1.20	0.00	0.00	4.82	
50.00	25.00	25.00	0.00	0.00		
13.33	6.25	14.29	0.00	0.00		

2	0	0	0	0	1	1
0.1807	0.1928	0.0843	0.012	0.2048		
0.00	0.00	0.00	0.00	1.20	1.20	
0.00	0.00	0.00	0.00	100.00		
0.00	0.00	0.00	0.00	5.88		

3	11	9	5	1	11	50
9.0361	9.6386	4.2169	0.6024	10.241		
13.25	10.84	6.02	1.20	13.25	60.24	
22.00	18.00	10.00	2.00	22.00		
73.33	56.25	71.43	100.00	64.71		

4	2	6	1	0	5	28
5.0602	5.3976	2.3614	0.3373	5.7349		
2.41	7.23	1.20	0.00	6.02	33.73	
7.14	21.43	3.57	0.00	17.86		
13.33	37.50	14.29	0.00	29.41		

총합	15	16	7	1	17	83
	18.07	19.28	8.43	1.20	20.48	100.00

(계속)

Q3(Q3) Q21(Q21)

빈도 |
 기대도수 |
 백분율 |
 행 백분율 |
 칼럼 백분율 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 종합

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+
      1 |    0 |    0 |    0 |    0 |    0 |    4
        | 0.1446 | 0.1928 | 0.4819 | 0.3855 | 0.0964 |
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    4.82
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |
  
```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+
      2 |    0 |    0 |    0 |    0 |    0 |    1
        | 0.0361 | 0.0482 | 0.1205 | 0.0964 | 0.0241 |
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    1.20
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |
        |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |    0.00 |
  
```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+
      3 |    2 |    2 |    6 |    3 |    0 |    50
        | 1.8072 | 2.4096 | 6.0241 | 4.8193 | 1.2048 |
        |    2.41 |    2.41 |    7.23 |    3.61 |    0.00 |    60.24
        |    4.00 |    4.00 |    12.00 |    6.00 |    0.00 |
        |    66.67 |    50.00 |    60.00 |    37.50 |    0.00 |
  
```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+
      4 |    1 |    2 |    4 |    5 |    2 |    28
        | 1.012 | 1.3494 | 3.3735 | 2.6988 | 0.6747 |
        |    1.20 |    2.41 |    4.82 |    6.02 |    2.41 |    33.73
        |    3.57 |    7.14 |    14.29 |    17.86 |    7.14 |
        |    33.33 |    50.00 |    40.00 |    62.50 |    100.00 |
  
```

```

-----+-----+-----+-----+-----+-----+
  종합            3        4        10        8        2        83
                 3.61      4.82     12.05      9.64      2.41     100.00
  
```

결측값의 개수 = 17

고졸 직장인들은 50%가 적성에 맞지 않아서 그리고 25%의 응답자가 각각 연봉과 경영진의 마인드가 맞지 않아 회사를 옮긴다고 답하였다.

초대졸 직장인들은 회사의 비전이 보이지 않아 회사를 옮긴다고 답하였고, 대졸 직장인들은 적성이 맞지 않고 회사의 비전이 보이지 않아 회사를 옮기며, 연봉이 맞지 않아 회사를 옮긴다는 응답자도 18%였다.

반면, 석사재·석사졸 직장인들은 연봉이 맞지 않아 회사를 옮긴다고 답한 응답자가 21.43였다.

<표 4-4 > 학력에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항

Q3. 귀하의 학력은? ()
 ① 고졸 ② 초대졸 ③ 대졸 ④ 석사재·석사졸 ⑤ 박사재·박사졸

Q22. 직장생활에서 가장 중요하다고 생각하는 것은? ()
 ① 개인의 발전가능성
 ② 적성에 맞는 업무
 ③ 마음맞는 직장상사와 동료
 ④ 업무에 따른 적절한 보수
 ⑤ 복지수준 및 근무환경
 ⑥ 회사의 비전
 ⑦ 기타

	빈도	기대도수	백분율	행 백분율	칼럼 백분율	1	2	3	4	5	6	총합
4	1	1	2	1	0	0	0					
		1.92	0.76	0.52	0.48	0.08	0.24					
		1.00	2.00	1.00	0.00	0.00	0.00					

4.00

25.00	50.00	25.00	0.00	0.00	0.00
2.08	10.53	7.69	0.00	0.00	0.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

2	1	1	1	0	0	0
---	---	---	---	---	---	---

3

1.44	0.57	0.39	0.36	0.06	0.18
1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00

3.00

33.33	33.33	33.33	0.00	0.00	0.00
2.08	5.26	7.69	0.00	0.00	0.00

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

3	27	11	7	6	0	4
---	----	----	---	---	---	---

55

26.4	10.45	7.15	6.6	1.1	3.3
27.00	11.00	7.00	6.00	0.00	4.00

55.00

49.09	20.00	12.73	10.91	0.00	7.27
56.25	57.89	53.85	50.00	0.00	66.67

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

4	19	5	4	6	2	2
---	----	---	---	---	---	---

38

18.24	7.22	4.94	4.56	0.76	2.28
19.00	5.00	4.00	6.00	2.00	2.00

38.00

50.00	13.16	10.53	15.79	5.26	5.26
39.58	26.32	30.77	50.00	100.00	33.33

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

+

총합	48	19	13	12	2	6
----	----	----	----	----	---	---

100

48.00	19.00	13.00	12.00	2.00	6.00	100.00
-------	-------	-------	-------	------	------	--------

고졸 직장인들은 직장생활에서 가장 중요한 것이 적성이라고 답하였고 그 다음으로 개인의 발전가능성, 마음맞는 직장상사와 동료들이 중요하다고 하였다.

초대졸 직장인들과 대졸 직장인들은 회사의 발전가능성, 적성, 직장상사·동료가 중요하다고 답하였고, 석사재·석사졸 직장인들은 회사의 발전가능성과 적절한 보수가 중요하다고 답했다.

석사재·석사졸 직장인들이 적절한 보수를 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

4. 직장성격에 따른 교차항목

<표 5-1> 직장성격에 따른 현재 직장에 대한 만족도

Q6. 현재 몸담고 있는 직장의 성격은? ()
 ① 사기업 ② 공기업 ③ 연구소·학계 ④ 기타()

Q12. 현재 귀하의 직장에 만족하십니까? ()
 ① 만족한다(→13번 질문으로) ② 그저 그렇다
 ③ 불만족스럽다(→14번 질문으로) ④ 기타()

빈도				
기대도수				
백분율				
행 백분율				
칼럼 백분율	1	2	3	총합
1	26	21	12	59
	27.414	22.646	8.9394	
	26.26	21.21	12.12	59.60
	44.07	35.59	20.34	
	56.52	55.26	80.00	
2	15	14	2	31

	14.404	11.899	4.697	
	15.15	14.14	2.02	31.31
	48.39	45.16	6.45	
	32.61	36.84	13.33	
-----+-----+-----+-----+				
3	0	0	1	1
	0.4646	0.3838	0.1515	
	0.00	0.00	1.01	1.01
	0.00	0.00	100.00	
	0.00	0.00	6.67	
-----+-----+-----+-----+				
4	5	3	0	8
	3.7172	3.0707	1.2121	
	5.05	3.03	0.00	8.08
	62.50	37.50	0.00	
	10.87	7.89	0.00	
-----+-----+-----+-----+				
총합	46	38	15	99
	46.46	38.38	15.15	100.00

결측값의 개수 = 1

사기업에 다니는 직장인은 현재 직장에 만족한다가 44.07%, 불만족이다가 35.59%이고, 공기업에 다니는 직장인은 만족한다가 48.39%, 불만족이다가 45.16% 그리고 연구소·학계쪽 직장인은 그저 그렇다가 100%로 나타났다.

<표 5-2> 직장성격에 따른 회사이동 이유

Q6. 현재 몸담고 있는 직장의 성격은? ()
 ① 사기업 ② 공기업 ③ 연구소·학계 ④ 기타()

Q21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 업무가 적성에 안 맞아서
- ② 연봉이 안 맞아서
- ③ 경영진의 마인드와 맞지 않아서
- ④ 전공과 맞지 않아서
- ⑤ 현재 회사의 비전이 안 보여서
- ⑥ 직장상사 및 동료와의 불편한 관계때문에
- ⑦ 스카우트제외가 들어와서
- ⑧ 회사가 문을 닫아서
- ⑨ 자기개발을 위해서
- ⑩ 기타()

빈도 |
 기대도수 |
 백분율 |
 행 백분율 |
 칼럼 백분율 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 총합

1	11	12	5	1	5	49
8.9634	8.9634	4.1829	0.5976	10.159		
13.41	14.63	6.10	1.22	6.10	59.76	
22.45	24.49	10.20	2.04	10.20		
73.33	80.00	71.43	100.00	29.41		

2	2	2	2	0	11	26
4.7561	4.7561	2.2195	0.3171	5.3902		
2.44	2.44	2.44	0.00	13.41	31.71	
7.69	7.69	7.69	0.00	42.31		
13.33	13.33	28.57	0.00	64.71		

3	0	0	0	0	0	1
0.1829	0.1829	0.0854	0.0122	0.2073		
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.22	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

4	2	1	0	0	1	6
1.0976	1.0976	0.5122	0.0732	1.2439		
2.44	1.22	0.00	0.00	1.22	7.32	
33.33	16.67	0.00	0.00	16.67		
13.33	6.67	0.00	0.00	5.88		

총합	15	15	7	1	17	82
	18.29	18.29	8.54	1.22	20.73	100.00

(계속)

Q6(Q6) Q21(Q21)

빈도						
기대도수						
백분율						
행 백분율						
칼럼 백분율	6	7	8	9	10	총합

1	3	2	4	6	0	49
1.7927	2.3902	5.9756	4.7805	1.1951		
3.66	2.44	4.88	7.32	0.00	59.76	
6.12	4.08	8.16	12.24	0.00		
100.00	50.00	40.00	75.00	0.00		

2	0	1	5	2	1	26
0.9512	1.2683	3.1707	2.5366	0.6341		
0.00	1.22	6.10	2.44	1.22	31.71	
0.00	3.85	19.23	7.69	3.85		
0.00	25.00	50.00	25.00	50.00		

3	0	0	1	0	0	1
0.0366	0.0488	0.122	0.0976	0.0244		
0.00	0.00	1.22	0.00	0.00	1.22	

0.00	0.00	100.00	0.00	0.00
0.00	0.00	10.00	0.00	0.00

4	0	1	0	0	1	6
0.2195	0.2927	0.7317	0.5854	0.1463		
0.00	1.22	0.00	0.00	1.22	7.32	
0.00	16.67	0.00	0.00	16.67		
0.00	25.00	0.00	0.00	50.00		
총합	3	4	10	8	2	82
	3.66	4.88	12.20	9.76	2.44	100.00

결측값의 개수 = 18

사기업에 다니는 직장인은 회사를 옮기는 이유가 연봉이 안 맞아서가 24.49%로 제일 높았고 그 다음으로 적성에 안 맞아서, 경영진의 마인드와 맞지 않아서, 회사의 비전이 안 보여서 회사를 옮긴다고 응답하였다.

공기업에 다니는 직장인은 회사의 비전이 안 보여서 회사를 옮긴다고 응답한 사람이 42.31%였고 그 다음으로 적성과 연봉 그리고 경영진의 마인드와 맞지 않아서 회사를 옮긴다고 응답하였다.

<표 5-3> 직장성격에 따른 근무형태

Q6. 현재 몸담고 있는 직장의 성격은? ()
 ① 사기업 ② 공기업 ③ 연구소·학계 ④ 기타()

Q27. 귀사의 근무형태는? ()
 ① 주6일 ② 주5일 ③ 격주 휴무 ④ 기타()

빈도

기대도수 백분율 행 백분율 칼럼 백분율	1	2	3	4	총합
1	27	18	10	3	58
	18.347	28.408	8.2857	2.9592	
	27.55	18.37	10.20	3.06	59.18
	46.55	31.03	17.24	5.17	
	87.10	37.50	71.43	60.00	
2	3	27	0	1	31
	9.8061	15.184	4.4286	1.5816	
	3.06	27.55	0.00	1.02	31.63
	9.68	87.10	0.00	3.23	
	9.68	56.25	0.00	20.00	
3	0	1	0	0	1
	0.3163	0.4898	0.1429	0.051	
	0.00	1.02	0.00	0.00	1.02
	0.00	100.00	0.00	0.00	
	0.00	2.08	0.00	0.00	
4	1	2	4	1	8
	2.5306	3.9184	1.1429	0.4082	
	1.02	2.04	4.08	1.02	8.16
	12.50	25.00	50.00	12.50	
	3.23	4.17	28.57	20.00	
총합	31	48	14	5	98
	31.63	48.98	14.29	5.10	100.00

결측값의 개수 = 2

사기업에 다니는 직장인의 근무형태로는 주6일제가 46.55%로 가장 많았고, 고기업은 87.1%가 주5일근무 그리고 연구소·학계는 주5일근무가 100%로 조사되었다.

5. 사회경험기간에 따른 교차항목

<표 6-1> 사회경험기간에 따른 회사이동 유무

Q7. 사회생활을 시작하신 지 얼마나 되셨습니까? ()
 ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~5년 ④ 5년~10년 ⑤ 10년이
 상

Q19. 회사를 옮겨본 경험이 있습니까? ()
 ① 있다(있다 → 20번 질문으로) ② 없다(없다 → 21번 질문으로)

빈도

기대도수		백분율		행 백분율		칼럼 백분율		1	2	총합
-----+-----+-----+										
1	2	8	10							
	5.6701	4.3299								
	2.06	8.25	10.31							
	20.00	80.00								
	3.64	19.05								
-----+-----+-----+										
2	15	10	25							
	14.175	10.825								
	15.46	10.31	25.77							
	60.00	40.00								
	27.27	23.81								
-----+-----+-----+										
3	3	5	8							
	4.5361	3.4639								
	3.09	5.15	8.25							
	37.50	62.50								
	5.45	11.90								
-----+-----+-----+										
4	16	13	29							
	16.443	12.557								

	16.49	13.40	29.90
	55.17	44.83	
	29.09	30.95	
-----+			
5	19	6	25
	14.175	10.825	
	19.59	6.19	25.77
	76.00	24.00	
	34.55	14.29	
-----+			
총합	55	42	97
	56.70	43.30	100.00

결측값의 개수 = 3

사회생활을 시작한지 1년미만의 직장인은 회사를 옮긴 경험이 20%였고 1년~3년은 60%, 3년~5년은 37.5%, 5년~10년은 55.17%, 10년이상은 76%로 사회생활경험기간이 길수록 직장이동경험도 높은 것으로 조사됐다.

<표 6-2> 사회경험기간에 따른 회사이동 횟수

Q7. 사회생활을 시작하신 지 얼마나 되셨습니까? ()
 ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~5년 ④ 5년~10년 ⑤ 10년이상

Q20. 회사를 옮긴 경험이 있다면 몇 번입니까? ()
 ① 1번 ② 2번 ③ 3번 ④ 4번 ⑤ 5번 이상

빈도							
기대도수							
백분율							
행 백분율							
칼럼 백분율	1	2	3	4	5	총합	

1	2	0	0	0	0	2
---	---	---	---	---	---	---

0.7931	0.7586	0.3103	0.069	0.069	
3.45	0.00	0.00	0.00	0.00	3.45
100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
8.70	0.00	0.00	0.00	0.00	

2	10	5	0	0	0	15
5.9483	5.6897	2.3276	0.5172	0.5172		
17.24	8.62	0.00	0.00	0.00		25.86
66.67	33.33	0.00	0.00	0.00		
43.48	22.73	0.00	0.00	0.00		

3	1	2	0	0	0	3
1.1897	1.1379	0.4655	0.1034	0.1034		
1.72	3.45	0.00	0.00	0.00		5.17
33.33	66.67	0.00	0.00	0.00		
4.35	9.09	0.00	0.00	0.00		

4	6	7	5	0	1	19
7.5345	7.2069	2.9483	0.6552	0.6552		
10.34	12.07	8.62	0.00	1.72		32.76
31.58	36.84	26.32	0.00	5.26		
26.09	31.82	55.56	0.00	50.00		

5	4	8	4	2	1	19
7.5345	7.2069	2.9483	0.6552	0.6552		
6.90	13.79	6.90	3.45	1.72		32.76
21.05	42.11	21.05	10.53	5.26		
17.39	36.36	44.44	100.00	50.00		

총합	23	22	9	2	2	58
	39.66	37.93	15.52	3.45	3.45	100.00

결측값의 개수 = 42

사회생활시작한 직장인 중 회사를 옮겨본 경험이 있는 응답자중에 1년 미만인 직장인의 회사이동횟수는 1번이 100%이고, 1년~3년이 1번이 66.67%, 2번이 33.33%, 3년~5년은 1번이 33.33%, 2번이 66.67%, 5년~10년이 1번이 33.58%, 2번이 36.84%, 3번이 26.32% 그리고 10년 이상된 직장인은 회사이동횟수가 1번이 21.05%, 2번이 42.11%, 3번이 21.05%, 4번이 10.53%, 5번이 5.26%로 나타났다.

사회생활기간이 길수록 직장이동의 횟수도 높은 것으로 조사됐다.

<표 6-3> 사회경험기간에 따른 회사이동 이유

Q7. 사회생활을 시작하신 지 얼마나 되셨습니까? ()
 ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~5년 ④ 5년~10년 ⑤ 10년이상

Q21. 회사를 옮기는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 업무가 적성에 안 맞아서
- ② 연봉이 안 맞아서
- ③ 경영진의 마인드와 맞지 않아서
- ④ 전공과 맞지 않아서
- ⑤ 현재 회사의 비전이 안 보여서
- ⑥ 직장상사 및 동료와의 불편한 관계때문에
- ⑦ 스카우트제외가 들어와서
- ⑧ 회사가 문을 닫아서
- ⑨ 자기개발을 위해서
- ⑩ 기타()

빈도						
기대도수						
백분율						
행 백분율						
칼럼 백분율	1	2	3	4	5	총합

1	3	1	0	0	2	7
---	---	---	---	---	---	---

1.2651	1.3494	0.5904	0.0843	1.4337	
3.61	1.20	0.00	0.00	2.41	8.43
42.86	14.29	0.00	0.00	28.57	
20.00	6.25	0.00	0.00	11.76	

2	5	6	3	0	4	25
4.5181	4.8193	2.1084	0.3012	5.1205		
6.02	7.23	3.61	0.00	4.82	30.12	
20.00	24.00	12.00	0.00	16.00		
33.33	37.50	42.86	0.00	23.53		

3	1	3	0	0	1	7
1.2651	1.3494	0.5904	0.0843	1.4337		
1.20	3.61	0.00	0.00	1.20	8.43	
14.29	42.86	0.00	0.00	14.29		
6.67	18.75	0.00	0.00	5.88		

4	2	5	3	1	6	24
4.3373	4.6265	2.0241	0.2892	4.9157		
2.41	6.02	3.61	1.20	7.23	28.92	
8.33	20.83	12.50	4.17	25.00		
13.33	31.25	42.86	100.00	35.29		

5	4	1	1	0	4	20
3.6145	3.8554	1.6867	0.241	4.0964		
4.82	1.20	1.20	0.00	4.82	24.10	
20.00	5.00	5.00	0.00	20.00		
26.67	6.25	14.29	0.00	23.53		

총합	15	16	7	1	17	83
	18.07	19.28	8.43	1.20	20.48	100.00

(계속)

Q7(Q7) Q21(Q21)

빈도
기대도수
백분율
행 백분율
칼럼 백분율

	6	7	8	9	10	총합
--	---	---	---	---	----	----

1	0	0	0	1	0	7
	0.253	0.3373	0.8434	0.6747	0.1687	
	0.00	0.00	0.00	1.20	0.00	8.43
	0.00	0.00	0.00	14.29	0.00	
	0.00	0.00	0.00	12.50	0.00	

2	2	2	1	2	0	25
	0.9036	1.2048	3.012	2.4096	0.6024	
	2.41	2.41	1.20	2.41	0.00	30.12
	8.00	8.00	4.00	8.00	0.00	
	66.67	50.00	10.00	25.00	0.00	

3	0	0	2	0	0	7
	0.253	0.3373	0.8434	0.6747	0.1687	
	0.00	0.00	2.41	0.00	0.00	8.43
	0.00	0.00	28.57	0.00	0.00	
	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	

4	0	0	3	3	1	24
	0.8675	1.1566	2.8916	2.3133	0.5783	
	0.00	0.00	3.61	3.61	1.20	28.92
	0.00	0.00	12.50	12.50	4.17	
	0.00	0.00	30.00	37.50	50.00	

5	1	2	4	2	1	20
	0.7229	0.9639	2.4096	1.9277	0.4819	
	1.20	2.41	4.82	2.41	1.20	24.10
	5.00	10.00	20.00	10.00	5.00	

| 33.33 | 50.00 | 40.00 | 25.00 | 50.00 |

총합	3	4	10	8	2	83
	3.61	4.82	12.05	9.64	2.41	100.00

결측값의 개수 = 17

회사생활 1년미만의 직장인은 적성에 맞지 않아 회사를 옮긴다고 42.86%가 응답하였고, 1년이상~3년미만 직장인은 연봉이 맞지 않아 회사를 옮기는 경우가 24%, 적성에 맞지 않아 회사를 옮기는 경우가 20%였고 3년이상~5년미만 직장인은 연봉이 맞지 않아 회사를 옮기는 경우가 42.86%, 5년이상 직장인은 25%가 회사의 비전이 보이지 않아 회사를 옮긴다고 답하였고 연봉이 맞지 않아 회사를 옮긴다는 응답자도 20.83%였다.

회사생활 10년이상의 직장인들은 주로 회사를 옮기는 이유가 적성에 맞지 않고 회사의 비전이 보이지 않아 옮기는 것으로 조사되었다. 또한 다니던 회사가 문을 닫아 회사를 옮긴 직장인도 20%였다.

<표 6-4> 사회경험기간에 따른 직장생활에서 가장 중요한 사항

Q7. 사회생활을 시작하신 지 얼마나 되셨습니까? ()
 ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~5년 ④ 5년~10년 ⑤ 10년이상

Q22. 직장생활에서 가장 중요하다고 생각하는 것은? ()
 ① 개인의 발전가능성
 ② 적성에 맞는 업무
 ③ 마음맞는 직장상사와 동료
 ④ 업무에 따른 적절한 보수
 ⑤ 복지수준 및 근무환경
 ⑥ 회사의 비전
 ⑦ 기타

빈도	기대도수	백분율	행 백분율	칼럼 백분율	1	2	3	4	5	6	총합
----	------	-----	-------	--------	---	---	---	---	---	---	----

10	1	5	2	3	0	0	0				
		4.8	1.9	1.3	1.2	0.2	0.6				
10.00		5.00	2.00	3.00	0.00	0.00	0.00				
		50.00	20.00	30.00	0.00	0.00	0.00				
		10.42	10.53	23.08	0.00	0.00	0.00				

27	2	8	8	3	6	0	2				
		12.96	5.13	3.51	3.24	0.54	1.62				
27.00		8.00	8.00	3.00	6.00	0.00	2.00				
		29.63	29.63	11.11	22.22	0.00	7.41				
		16.67	42.11	23.08	50.00	0.00	33.33				

8	3	4	3	0	1	0	0				
		3.84	1.52	1.04	0.96	0.16	0.48				
8.00		4.00	3.00	0.00	1.00	0.00	0.00				
		50.00	37.50	0.00	12.50	0.00	0.00				
		8.33	15.79	0.00	8.33	0.00	0.00				

	4	17	3	5	2	2	1				
--	---	----	---	---	---	---	---	--	--	--	--

30		14.4	5.7	3.9	3.6	0.6	1.8		
		17.00	3.00	5.00	2.00	2.00	1.00		
30.00		56.67	10.00	16.67	6.67	6.67	3.33		
		35.42	15.79	38.46	16.67	100.00	16.67		
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----									
	+								
		5	14	3	2	3	0	3	
25		12	4.75	3.25	3	0.5	1.5		
		14.00	3.00	2.00	3.00	0.00	3.00		
25.00		56.00	12.00	8.00	12.00	0.00	12.00		
		29.17	15.79	15.38	25.00	0.00	50.00		
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----									
	+								
		총합	48	19	13	12	2	6	
100			48.00	19.00	13.00	12.00	2.00	6.00	100.00

사회생활경험 1년미만의 직장인은 직장생활에서 가장 중요한 것이 개인의 발전가능성이라고 50%가 답하였고 1년이상~3년미만 직장인 역시 개인의 발전가능성과 적성이 중요하고 그 다음으로 보수가 중요하다고 답하였다. 3년이상~5년미만 직장인도 개인의 발전가능성이 가장 중요하다고 50%가 응답하였고 5년이상도 개인의 발전가능성이 가장 중요하다고 응답하였다.

사회생활경험기간에 상관없이 대부분의 직장인들은 직장생활에서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성이라고 응답하였다.

第 3 節 연구결과의 요약

1. 성별에 따른 노동이동 특성

설문조사 결과 남자 응답자는 회사선택시 회사의 발전가능성을 가장 중요시하고 57.14%가 회사이동경험이 있으며 회사이동의 가장 큰 이유로는 연봉이 안 맞아서를 꼽았다. 그리고 회사생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

반면, 여자는 회사선택시 적성을 가장 중요시하며, 응답자의 42.86%가 회사이동경험이 있어 남자보다는 회사이동경험이 적은 것으로 나타났다.

그리고 회사의 비전이 안 보여서 직장을 옮기는 이유가 가장 컸으며, 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 남자와 마찬가지로 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

남·녀 모두 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 개인의 발전가능성이며 응답자의 절반 이상이 직장이동경험이 있는 것으로 나타났다.

2. 연령에 따른 노동이동 특성

설문응답자 중 20~29세 직장인은 회사선택시 적성을 가장 중요시하고 직장을 옮겨본 경험이 있는 응답자는 46.43%이며, 회사를 옮기는 이유로는 현재 회사의 비전이 보이지 않기 때문이라고 답하였다. 직장생활에서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

30~35세 직장인은 회사의 발전가능성을 회사선택시 가장 중요시하며 직장을 옮긴 경험은 55%였으며 업무가 적성에 안 맞아 직장을 옮긴다고 답하였다. 직장생활에서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

36~40세 직장인은 회사선택시 적성과 회사의 발전가능성을 가장 중요

시하며 응답자의 65%가 직장이동경험이 있으며 직장을 옮기는 이유는 현재 회사의 비전이 보이지 않기 때문이라고 응답하였다. 그리고 직장생활에서 가장 중요한 것을 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

40세 이상의 직장인은 적성이 회사선택시 가장 중요하다고 답하였고, 77.78%가 직장이동경험이 있으며 직장이동이유로는 회사가 문을 닫아서가 50%를 차지하였다. 이는 부동산업의 특징상 소규모회사에서 업무를 수행하다가 회사가 문을 닫으면서 회사를 옮긴 것으로 분석된다.

40세 이상의 직장인 역시 회사생활에서 가장 중요하게 생각하는 것은 다른 연령대와 마찬가지로 개인의 발전가능성이라고 답하였다.

3. 학력에 따른 노동이동 특성

고졸 직장인은 회사선택시 적성을 가장 중요시하고 구직활동을 하다가 우연히 부동산분야로 취업하게 되었다고 응답하였다. 직장을 옮기는 이유로는 적성에 맞지 않아서가 50%였고, 직장생활에서 가장 중요한 것은 적성이라고 대답해 회사선택시 중요시하는 항목과 일치하였다.

초대졸 직장인은 회사의 발전가능성이 회사선택시 회사의 발전가능성이 중요하다고 하였고 부동산분야로 취업한 이유는 적성에 맞을 것 같아서라고 답하였다. 회사이동의 이유로는 회사의 비전이 보이지 않기 때문이며 회사생활에서 가장 중요한 것은 회사의 발전가능성·적성·직장상사와 동료의 중요하다고 답하였다.

대졸 직장인은 회사의 발전가능성이 회사선택시 가장 중요하다고 답하였고 부동산분야로 취업하게 된 이유로는 전공이기 때문이라고 답하였다. 회사를 옮기는 이유로는 적성이 맞지 않고 회사의 비전이 보이지 않기 때문이며 회사생활에서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성을 꼽았다.

석사재·석사졸 직장인 역시 직장선택시 회사의 발전가능성을 가장 중요하게 생각했으며 부동산분야로의 취업이유는 적성에 맞고 전공이기 때문

이라고 답변하였다. 회사를 옮기는 이유로는 연봉이 맞지 않아서가 가장 많았고 다른 응답자들과 마찬가지로 개인의 발전가능성이 직장생활에서 가장 중요하다고 답하였다.

분석결과 대부분의 응답자들이 회사의 발전가능성을 직장선택시 가장 중요한 항목으로 꼽았고, 학력이 높을수록 전공이므로 부동산분야로 취업하게 되었다는 응답자가 많았으며, 직장생활에서도 적절한 보수가 중요하다고 답하였다.

4. 직장성격에 따른 노동이동 특성

사기업에 다니는 직장인은 응답자의 35.59%가 현재 직장에 불만족이라고 응답하였고 회사를 옮기는 이유로는 연봉이 안 맞아서가 가장 높았다. 근무형태는 주6일제가 46.55%로 가장 많았다.

공기업 종사자는 45.16%가 현재 직장에 불만족이고 회사를 옮기는 이유는 회사의 비전이 보이지 않아서라고 답변했다. 근무형태는 87.1%가 주5일제를 실시한다고 답하였고 사기업보다는 공기업이 주5일근무제가 많은 것으로 조사되었다.

연구소·학계 종사자는 전원이 현재 직장이 그저 그렇다고 응답하였고 근무형태는 주5일근무가 100%였다.

5. 성별에 따른 노동이동 특성

사회생활 1년미만의 직장인은 회사를 옮긴 경험이 20%였고 회사를 옮기는 이유로는 적성에 맞지 않아서를 꼽았다.

사회생활 1년~3년의 직장인은 60%가 회사이동경험이 있다고 답하였고 회사를 옮기는 이유로는 연봉이 맞지 않아서라고 응답하였다.

3~5년된 직장인은 37.5%가 직장이동경험이 있고 회사이동의 이유로는 연봉이 맞지 않아서를 꼽았다.

5~10년의 직장인은 55.17%가 직장이동경험이 있으며 직장이동이유로는 회사의 비전이 보이지 않아 회사를 옮긴다고 답하였다.

그리고 사회생활 1년이하 직장인에서부터 10년 이상된 직장인까지 직장생활에서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성이라고 응답하였다.

第 5 章 結 論

부동산업계에 종사하는 100명의 직장인을 대상으로 직장이동에 대한 설문 조사를 한 결과 부동산업계에는 대졸 출신의 종사자들이 많았으며 부동산관학과와 도시공학을 전공한 사람들이 많았다.

부동산업계 종사자들은 회사선택시 회사의 발전가능성을 가장 중요하게 생각하고 있으며 그 다음으로 적성, 연봉, 전공, 회사규모를 고려하여 직장을 선택하는 것으로 나타났다.

또한 현재 다니는 직장에 만족하는 사람은 46%, 그저그렇다는 39%, 불만족은 15%로 나타났다. 현재 직장에 만족한다고 대답한 응답자는 만족하는 이유를 업무가 적성에 맞아서라고 답변하여 연봉이나 복지수준보다는 개인의 적성에 대한 만족도를 중요시하는 것으로 분석됐다. 반면, 현재 회사에 만족하지 못하는 이유로는 연봉이 낮아서가 48.65%로 가장 높았고 29.73%가 경영진의 마인드에 신뢰가 안 가므로 만족하지 못한다고 답하였다.

부동산분야로 취업하게 된 이유로는 적성에 맞고 전공이므로 응답한 사람이 50%정도 차지하여, 연봉이나 부동산분야의 전망보다는 개인의 적성과 전공을 고려하여 부동산분야를 선택한 것으로 분석됐다.

그러나 응답자 중 82.83%가 현재의 직장에 만족하지 못하고 직장을 옮길 생각을 해봤으며 응답자중 56.7%가 실제로 직장을 옮겨본 경험이 있다

고 대답해 높은 이동률을 보여줬다. 직장을 옮기고 싶은 생각이 드는 때는 현재 회사의 비전이 불투명하다고 생각할 때라고 답한 사람이 가장 많았다.

부동산분야에서 일하기 위해 가장 필요한 것은 부동산의 여러 분야에서 다양한 경력이라고 42%가 응답하여, 부동산분야에서의 업무경험이 중요함을 나타냈다. 이외에도 전공 및 학식보다는 적극적인 성격이 부동산분야에서 일하는데 필요한 항목이라고 대답하였다.

회사를 옮길 때는 인터넷 취업사이트를 이용하는 응답자도 많았지만, 아는 사람의 소개로 직장을 옮기는 경우도 39.36%나 되었다.

부동산업계의 업무환경을 설문조사를 통해 조사해본 결과, 평균 일일 노동시간은 9시간이며 주5일제를 시행하는 회사가 49.49%로 나타났다. 그리고 응답자의 90%이상이 4대보험에 가입되어 있고 회사내규가 있으며 건강검진이 실시되는 회사에 다니고 있는 걸로 나타났다. 반면, 시간외수당이 지급되는 회사는 55%에 불과했고 출장비 지원이 되는 회사도 83%밖에 안 되었다. 그리고 업무가 적성에 맞지 않을 경우 타부서로의 인사이동이 가능한 회사는 69.70%밖에 되지 않아 업무가 적성에 맞지 않을 경우에는 회사를 그만둬야 하는 응답자들도 30%나 되었다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 본 논문은 부동산업계에 종사하는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하여 부동산업계에서의 노동이동 원인에 관해 조사에 관한 연구이다. 설문조사 결과, 부동산업에 종사하는 대부분의 직장인들이 회사이동의 경험이 있으며 회사선택시 가장 중요하게 고려하는 것은 회사의 발전가능성이라고 조사되었다. 또한, 회사생활을 하면서 가장 중요한 것은 개인의 발전가능성이라고 대답하여 연봉이나 회사의 복지수준보다는 자기자신을 발전시킬 수 있는 직장으로 이동을 하는 것으로 분석되었다.

參 考 文 獻

1. 국내문헌

- 권두영, "한국노동시장에 관한 조사연구", 「노동문제논집」 제5호, 고려대학교 노동문제연구원, 1975년 10월.
- 박일규, 「노동경제학」, 박영사, 1993.
- 배무기, 「노동경제학」, 경문사, 1989(2판).
- 배무기, "한국의 노동시장구조", 임종철·배포기편, 「한국의 노동경제」, 문학과 지서사, 1980.
- 서진기, "우리나라 노동이동의 특성과 그 정책적 함의에 대한 연구", 울산대학교 경영대학원 석사학위 논문, 2001년 6월.
- 신유근, 「조직론」, 다산출판사, 1981.
- 우창렬, "노동이동비용의 결정에 관한 연구", 서울대학교 경영학 석사학위 논문,
- 이창석, 「부동산학개론」, 1999.
- 이용호, 「부동산학개론」, 범론사, 2003.

학 술 지

- 김영혜, 「부동산업 종사자의 질적향상을 위한 연구」, 대한부동산학회, 1999.
- 김재덕, 「부동산업의 분류에 관한 연구」, 부동산정책연구, 1991. 6.
- 김재덕, 「부동산업의 분류에 관한 연구」, 부동산정책연구, 1994.
- 김태호, 「부동산업의 패러다임 전환과 전문인력 육성전략」, 부동산정책연구, 2001. 9.
- 박원석, 「부동산업에서 6시그마 경영의 활용」, 부동산학연구, 2003.
- 서순탁, 「부동산업의 환경변화와 부동산서비스업의 발전방안」, 부동산

정책연구, 2001. 9.

이병희, 「최근 노동이동의 실태와 대응방안」, 월간사회평론, 1992.

2. 외국문헌

Addisson, J. T. & Siebert, W.S., The Market for Labor : An Analytical Treatment, Santa Monica, Goodyear Publishing Company Inc.,

Fredrick, J. G., Labor Turnover : Calculation and Cost, New York, AMA, 1960.

Leigh. D. E., "The Occupational Mobility of Young Men 1965-1970" Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 1, 1976.

Pettman, B. O., Labor Turnover and Retention, New York, John Wiley & Son Inc., 1975.

Pigor, P. & Myers, C. A., Personnel Administration, 7th ed., Tokyo, McGraw-Hill, Kogakusha, 1973.

ABSTRACT

A Study on the Primary Factor of the Labor Turnover in the
Korean Real Estate Market

BY Hyea Kyung Kim

Department of Real Estate Studies

Graduate School of Hansung University

Major Advisor : Young Man LEE

Most people struggle to get a job in the severe job market competition. However, that is not the end. What is waiting for them is whether they can be satisfied with the company they finally get in. This issue causes frequent turnover, and the real estate industry is not an exception.

This survey was conducted to find out what the reasons are that people move their companies in the real estate industry, which targeted a hundred people engaged in the relevant industry.

The results of the survey showed that those in the real estate business consider the company's prospect for further development most importantly when they choose their job, followed by their personal aptitude, salary, college major and the size of the company. Among the respondents, 46% said they are satisfied with their current companies, whereas 39% and 15% answered that they are slightly satisfied or unsatisfied, respectively. Those satisfied also answered that they feel that their jobs are suitable for their

aptitudes, which suggests that the person's aptitude is deemed more importantly than the salary or welfare level. On the other hand, among those unsatisfied with their jobs, 48.65% chose low salary as a reason for their dissatisfaction, and 29.73% answered that they do not trust the management.

As for the reason why they chose to be in the real estate sector, about 50% said that they found the business suitable for their aptitude and they majored in real estate. This indicates that people chose to be engaged in the real estate sector focusing on their aptitude and major more than on salary or prospect of the real estate sector.

However, 82.83% of the respondents said they are not happy with their current jobs, and have thought about moving to another company. Even 56.7% of the answerers said they have actually move to another company previously. These figures show high turnover in the industry. Most of the people said that they wanted to move to another company when they figure the future of their current company doesn't seem to be prospective.

As for what is the most important factor required to work in the real estate sector, 42% answered abundant experience in various real estate fields, which emphasizes the importance of job experience in the real estate sector. Others answered that they think aggressive attitude is required in order to be engaged in the real estate industry rather than the college major or knowledge.

Many people surveyed said that they search their jobs through the Internet, whereas 39.36% said they moved to another job through

their social connections.

In terms of working environment of the real estate industry, the average working hours was 9 hours per day, and 49.49% of the companies have adopted a five day work week system, according to the survey. 90% of the respondents said that they work for companies that have corporate bylaws, and offer their employees four kinds of social insurance benefits as well as regular medical checkups. On the other hand, only 55% of the companies offered overtime pay, and 83% of the companies compensated expenses for business trips. Only 69.70% of the companies allowed personnel changes in case their employees are not happy with their current positions. 30% of the respondents said that they should quit the job in case they find out that their aptitude doesn't suit for the job.

As seen above, this survey was aimed to know the reasons of high turnover in the real estate industry, targeting those currently working in the relevant sector. The results of the survey showed that those in the real estate business consider the company's prospect for further development most importantly. In addition, what they focus on the most when they are in the business is their personal development. Therefore, those surveyed showed a tendency to move to another company where they can develop themselves, rather than to the one with higher salary or better employee benefits.