

HOME 경제 산업일반

이직이 더 잦은 사람, 이유가 있었다

홍콩중문대 경영대학원, 이직이 더 잦은 사람 이유 밝혀내

김용광 기자

승인 2017.08.02 17:03



[기업경제신문] 홍콩중문대 경영대학원 리웬동 부교수가 이끄는 연구팀이 개인과 같은 유전적 환경과 근무 환경 사이의 상호작용과 그와 같은 상호작용이 사람과 직업 간 관계에 어떻게 영향을 미치는지를 밝혀냈다.

국가 청소년층 종적연구(National Longitudinal Surveys of Youth) 데이터에 따르면 평생 10개 이상의 직업을 가지는 사람도 있다. 미국 노동통계국(LBS)이 실시한 이 연구는 18세에서 48세 사이 미국인 남성은 평균 11.8개 그리고 여성은 11.5개의 직업을 거쳐간다고 밝히고 있다.

흥미로운 사실은 젊은 세대가 나이 많은 세대보다 이직 가능성이 더 높다는 것이다. 본 연구는 40세에서 48세 사이 남성이 2.4번 이직하는 반면 18세에서 24세 남성은 5.7번 이직을 한다는 사실을 밝혀냈다.

평생 한 직장에서 근무하는 게 편한 사람이 있는 반면 그런 게 힘든 사람들도 있다. 그렇다면 그렇지 않은 사람과 비교해서 자신의 직업에 만족하고 평생 한 직장에 몸 담도록 하는 요인은 무엇일까. 우리의 환경일까 아니며 우리 자신일까.

◆ 유전이 직업의 성격에 미치는 필수적 역할

리 교수는 “전통적으로 사람들은 경영자 및 조직과 같은 근무 환경이 우리가 행하는 작업 및 우리가 일에서 가지는 자율성의 정도와 같은 직업의 성격에 주요한 영향을 미친다고 믿었다”며 “하지만 개인과 환경간 조화에 관한 축적된 연구를 통해 인간의 역할이 개인의 직업 성격에 영향을 미치는 데 필수적 역할을 한다는 것을 밝혀냈다”고 말했다.

리 교수는 업무 행동에 대한 유전적 영향에 대한 광범위한 연구에 참여해 왔다. 이전 연구에서 그는 도파민 수송체인 DAT1이 개인의 리더십 발현에 기여하는 방식을 알아냈다.

리 교수는 “사람들은 근무 환경에 임의적으로 배정되는 게 아니다. 대신 최상의 개인과 환경간 조화 수준에 도달할 수 있도록 자신이 또는/그리고 타인에 의해 조화될 수 있는 근무 환경을 선택하게 된다”고 말했다.

우리는 구직할 때 급여나 복리후생 이외에 직업 성격이 개인 성향에 맞는지를 고려한다.

리 교수는 “이것이 유전적 요소가 우리의 근무 태도 및 행동을 형성한다는 것을 표명하는 하나의 형태다”고 설명했다.

하지만 그렇다고 환경이 아무 역할도 하지 않는다는 의미는 아니다. 유전적 영향이 하는 역할은 필수적인 반면 환경적 요소도 여전히 직업 성격에 영향을 미치는 데 역할을 한다.

다른 연구에서는 도파민 유전자표인 DRD4 7 Repeat 대립유전자가 가족의 사회경제적 지위와 동네의 빈곤 상태와 같은 인생 초기의 환경적 요인과 상호작용해서 성인기 이직 빈도에 어떻게 영향을 미치는지 조사했다. 유전자는 인간의 동기 및 자기 관리와 밀접하게 관련되어 있으며 따라서 교육적 성취 및 이직에 영향을 미칠 수 있다.

리 교수는 “연구에서 가족의 높은 사회경제적 지위가 높은 교육적 성취와 관련되어 있으며 높은 자발적 이직 빈도 및 낮은 비자발적 이직 빈도를 초래한다는 사실을 알아냈다. 이

와 같은 관계는 DRD4 7 Repeat 대립유전자가 많은 개인에게 긍정적 또는 부정적으로 더 강했다"고 말했다.

또한 "이런 결과는 또한 아동과 청소년들에 대한 뒷받침할 수 있는 환경 제공의 중요성을 역설하며 이런 환경의 제공은 즉각적인 교육 결과뿐 아니라 나중에 장기적인 경력에도 긍정적인 영향을 줄 것이다"고 덧붙였다.

◆ 장기간에 걸친 유전 및 환경적 영향의 안정

사람들은 유전적 구성이 시간의 경과에 따라 심하게 변하지 않으며 직업 만족도에 미치는 유전적 영향 또한 상대적으로 안정적일 것이라고 생각한다. 하지만 '시간 경과에 따라 직업 만족도에 대한 유전 및 환경적 영향이 안정되는가? 세가지 측면에서의 종단 쌍둥이 연구'라는 제목의 최근 연구에서는 다른 결과를 보여준다.

리 교수는 "이전 연구에서는 직업 만족도에 대한 유전적 영향이 상대적으로 안정적임으로 표현했다. 하지만 이러한 결과가 사실인지에 대한, 특히 초기 성인기에 사실인지에 대한 종단 연구는 없었다. 최근 연구에서 우리는 기간 경과에 따라 직업 만족도에 대한 유전적 영향이, 특히 초기 성인기에 지속적이지 여부를 조사했다"고 말했다.

◆ 연구 및 발견 사실

본 연구에서는 463쌍의 일란성 쌍둥이와 249쌍의 이란성 쌍둥이를 포함해서 총 712쌍의 동성의 쌍둥이(총 1,424명)를 대상으로 한 미네소타 쌍둥이 및 가족 연구 데이터 그리고 그들이 약 21살, 25살, 30살일 때 평가한 교육 성취 및 경력 발달을 수집했다.

연구진은 초기 성인기에 걸쳐 직업 만족도에 유전적 영향을 중개하는 데 있어 유전적 지적 능력 즉 유전적 지능, 긍정적 정서 및 부정적 정서와 같은 세가지 개인적 차이를 살펴봤다.

일반적 지적 능력은 개인의 학습과 사고 그리고 문제를 해결하는 인지적 능력을 말한다. 일반적 지적 능력은 심리학에서 다양한 성취 측정을 위한 유효한 예측 수단으로 인식된다. 이번 연구는 일반적 지적 능력이 직업 교육의 효과, 전반적 업무 성과, 직업적 성과를 촉진한다는 사실을 보여준다.

리 교수는 "높은 지적 능력 수준을 갖춘 사람은 학습이 빠르고 업무 지식을 쉽게 획득하는 경향이 있으며 낮은 지적 능력의 사람을 능가하는 성과를 보일 것이다"고 말했다.

긍정적 정서 및 부정적 정서는 장시간에 걸쳐 여러 상황에서 긍정적 정서 및 부정적 정서 상태를 경험하는 일반적 경향이다. 강한 긍정적 정서를 가진 사람은 자신감이 있으며 활

동적이고 활력이 넘친다. 그리고 긍정적 감정을 경험할 가능성이 높으며 업무에서 긍정적 인 상황을 선택 또는 창조할 것이며 따라서 직업 만족도를 향상시킨다.

반대로 강한 부정적 정서를 가진 사람은 단점이나 개인적 실패를 곱씹는 경향이 있다. 따라서 부정적인 감정을 경험하고 업무에서 부정적 상황을 조성하며 따라서 직업 만족도를 떨어 뜨린다.

리 교수는 "강한 긍정적 정서를 가진 사람은 긍정적 환경적 신호에 예민하고 따라서 본인과 세상을 긍정적으로 인식할 가능성이 있다. 반면 강한 부정적 정서를 가진 사람은 본인과 본인의 환경을 부정적 시각을 통해 보는 경향이 있다"고 말했다.

◆ 시간 경과에 따라 유전적 영향의 중요성 감소

연구 결과에 따르면 성격에 미치는 유전적 영향이 여전히 중요하기는 하지만 사람이 성인으로 발달하고 많은 경험을 축적하면서 초기 성인기에 유전적 영향의 중요성은 떨어진다.

리 교수는 "실험 참여자가 21세 정도일 때 직업 만족도 차이를 설명하는 데 있어 31.2%는 유전적 영향으로 설명할 수 있다는 것을 알아냈다. 하지만 직업에 미치는 유전적 영향은 25세 및 30세에 각각 18.7%와 19.8%로 격감했다"고 말했다. 즉, 시간이 경과함에 따라 유전적 영향은 근무 상황에 의해 희석될 가능성이 있다.

리 교수는 "초기 성인기 동안에 피고용인의 직업 만족도는 리더십, 성과 관리 및 보상 체계와 같은 조직의 관행에 해당하는 환경적 요인 그리고 경제적 상황에 의해 형성될 지도 모른다. 그리고 외부적 요인의 중요성이 시간이 지나면 점차 커진다"고 말했다.

그러면서 "연구 결과는 또한 유전적 영향을 제거했을 때 직업 만족도에 대한 환경적 영향이 업무에서 발생하는 개인간 분쟁 및 직업적 지위와 관련이 있으며 이런 영향이 세 연령 지점에 걸쳐 상대적으로 안정적이었다"고 덧붙였다.

◆ 피고용인의 직업 만족도 향상 방법

초기 성인기 이후 환경적 요인이 피고용인의 직업 만족도 형성에 더 많이 영향을 미치기 때문에 조직은 적절한 수단을 도입해서 피고용인의 직업 만족도에 영향을 줄 수 있는 가능성이 더 많다. 리 교수는 기업이 개인에 따라 기업의 관행을 맞춤을 것을 제안한다.

그는 "이번 연구에서 긍정적 정서가 직업 만족도를 높이는 데 중요하다는 것을 보여주었듯이 조직은 조직의 관행을 조정하는 데 있어 피고용인의 성격적 특성이 중요하다는 사실에 관심을 기울여야 한다. 마치 개인을 위한 조제약을 만드는 것과 유사하다"고 말했다.

또한 피고용인들의 직업 만족도를 향상하는 데 다른 환경적 요인도 또한 고려해야 한다.

리 교수는 “이번 연구에서 보여주듯이 개인 간 분쟁은 직업 만족도에 심각한 영향을 미치기 때문에 업무에서 조화로운 개인간 관계를 유지하는 것은 피고용인을 보유하는 데 유용한 접근법이다”고 전했다.

본 보고서는 홍콩중문대 경영대학원(CUHK Business School)의 China Business Knowledge(CBK) 웹사이트에 최초 게재되었다.

김용광 기자 ykk0075@gmail.com

<저작권자 © 기업경제신문, 무단 전재 및 재배포 금지>

인쇄하기