

한국사회적질학회 - 한국융합경영학회 2018년 공동학술대회

## 4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

- 일시 : 2018년 4월 8일 (일), 14:00~19:00
- 장소 : 서울과학종합대학원대학교 알바알토룸
- 주최 : 한국사회적질학회 · 한국융합경영학회
- 주관 : 한국사회적질학회 · 서울과학종합대학원대학교

**한국사회적질학회**  
Korean Association on Social Quality

**aSSIST**

경영전문대학원  
Business School



## 한국사회적질학회 - 한국융합경영학회 2018년 공동학술대회 [세부일정]

- ▶ 일시 : 2018년 4월 8일 (일), 14:00~19:00
- ▶ 장소 : 서울과학종합대학원대학교 알바알토룸
- ▶ 주최 : 한국사회적질학회 · 한국융합경영학회

### 제1부 학술대회 | 4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다 [14:00-18:00]

시간	구분	내용
14:00~14:20	개회선언 및 축사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개회선언 및 인사말 : 이소영 (한국사회적질학회 회장)</li> <li>• 축사 : 김태현 (서울과학종합대학원대학교 총장)</li> <li style="padding-left: 20px;">정창권 (한국시스템다이내믹스학회 회장)</li> </ul>
14:20~14:30	휴 식	
14:30~14:50	기조연설	<b>4차 산업혁명과 융합의 시대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 한석희 (한국인더스트리협회 사무총장)</li> </ul>
14:50~15:00	휴 식	
15:00~15:20	주제발표	<b>4차 산업혁명과 사회복지의 과제</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 이소영 (한국사회적질학회 회장)</li> <li>• 토론 : 이화선 (서울디지털대)</li> <li>• 사회 : 박보영 (극동대)</li> </ul>
15:20~15:30	휴 식	
15:30~15:50	자유발표 1	<b>식민지 시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형 연구</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 양윤모 (극동대)</li> <li>• 토론 : 박치범 (고려대)</li> <li>• 사회 : 박보영 (극동대)</li> </ul>
15:50~16:00	휴 식	
16:00~16:15	자유발표 2	<b>국내은행의 수익성 결정요인에 관한 연구</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 김미경 (한국산업은행)</li> <li>• 토론 : 이진권 (서울과학종합대학원대)</li> <li>• 사회 : 엄재근 (새공공협력원)</li> </ul>
16:15~16:30	자유발표 3	<b>빅데이터 전문조직의 설계 및 운영전략 연구</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 장동인 (국방과학연구소)</li> <li>• 토론 : 배병옥 (전력거래소 KPX교육센터)</li> <li>• 사회 : 엄재근 (새공공협력원)</li> </ul>

16:30~16:40	휴 식	
16:40~16:55	자유발표 4	<b>프로티언 경력태도·직업소명의식·주관적 경력성공과 진로성숙도와의 관계에 대한 연구</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 조형래 (가톨릭대)</li> <li>• 토론 : 박경중 (한서대)</li> <li>• 사회 : 엄재근 (새공공협력원)</li> </ul>
16:55~17:10	자유발표 5	<b>참여적 리더십이 조직구성원의 목표몰입 및 발언행동에 미치는 영향</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 발표 : 탁제운 (SK텔레콤)</li> <li>• 토론 : 오성호 (서울과학종합대학원대)</li> <li>• 사회 : 엄재근 (새공공협력원)</li> </ul>
17:10~17:20	휴 식	
17:20~17:50	종합토론 및 폐회선언	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조성식 (한국융합경영학회 회장)</li> </ul>

## 제2부 연구윤리 강화 워크숍 [18:00-19:00]

• 진행 : 송시형(한국사회적질학회 연구윤리위원장)

1. 한국연구재단 연구윤리정보센터 안내 및 앱(App) 소개
2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포
3. 한국연구재단 KCI 논문유사도 검사 활용법 안내

# [ 목 차 ]

## 2018년 공동학술대회 프로그램 안내

### 제1부 학술대회 | 4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

#### □ 기조연설

##### 4차 산업혁명과 융합의 시대

- ▶ 발표 : 한석희 (한국인더스트리협회 사무총장)

#### □ 주제발표

##### 4차 산업혁명과 사회복지의 과제 ..... 7

- ▶ 발표 : 이소영 (한국사회적질학회 회장)
- ▶ 토론 : 이화선 (서울디지털대학교)

#### □ 자유발표 1

##### 식민지 시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형 연구 ..... 25

- ▶ 발표 : 양윤모 (극동대학교)
- ▶ 토론 : 박치범 (고려대학교)

#### □ 자유발표 2

##### 국내은행의 수익성 결정요인에 관한 연구 ..... 37

- ▶ 발표 : 김미경 (한국산업은행)
- ▶ 토론 : 이진권 (서울과학종합대학원대학교)

#### □ 자유발표 3

##### 빅데이터 전문조직의 설계 및 운영전략 연구 ..... 45

- ▶ 발표 : 장동인 (국방과학연구소)
- ▶ 토론 : 배병욱 (전력거래소 KPX교육센터)

## □ 자유발표 4

프로티언 경력태도 · 직업소명의식 · 주관적 경력성공과 진로성숙도와의 관계에 대한 연구 ..... 57

▶ 발표 : 조형래 (가톨릭대학교)

▶ 토론 : 박경중 (한서대학교)

## □ 자유발표 5

참여적 리더십이 조직구성원의 목표몰입 및 발언행동에 미치는 영향 ..... 65

▶ 발표 : 탁제운 (SK텔레콤)

▶ 토론 : 오성호 (서울과학종합대학원대학교)

---

## 제2부 연구윤리 강화 워크숍

1. 한국연구재단 연구윤리정보센터 안내 및 앱(App) 소개 ..... 81
2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포 ..... 82
3. 한국연구재단 KCI 논문유사도 검사 활용법 안내 ..... 86

제1부 학술대회

---

논문발표

## 4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

[주제발표]

4차 산업혁명과 사회복지의 과제

- 이소영(한국사회적질학회 회장)

[자유발표 01]

식민지 시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형 연구

- 양윤모(극동대학교 교양대학)

[자유발표 02]

국내은행의 수익성 결정요인에 관한 연구

- 김미경(한국산업은행)

[자유발표 03]

기업에서 빅데이터 활용에 미치는 요인과 빅데이터 전문조직의  
운영전략

- 장동인(국방과학연구소)

[자유발표 04]

프로티언 경력태도, 직업소명의식, 주관적 경영성공과  
진로성숙도와의 관계에 관한 연구

- 조형래(가톨릭대학교)

[자유발표 05]

참여적 리더십이 조직구성원의 목표몰입 및 발언행동에 미치는 영향

- 탁제운(SK텔레콤)

## 4차 산업혁명과 사회복지의 과제

이소영

(한국사회적질학회 회장)

### I. 머리말

우리는 디지털 혁명을 기반으로 한 4차 산업혁명의 시작점에 있다. 그 영향력의 규모와 변화의 속도로 인해 4차 산업혁명은 역사상 어떤 산업혁명과도 다른 양상으로 전개되며 사회를 탈바꿈시키고 있다. 네 번째 산업혁명은 커다란 기회와 엄청난 변화를 가져오는 신기술의 도래를 예고한다. 많은 학자들이 4차 산업혁명 이후 인간의 삶은 완전히 바뀌게 될 것이라고 말하고 있다. 그 영향의 크기는 상상하기 어려울 정도이기 때문에 사회 각 분야의 세심하고 체계적인 대응책이 마련되어야 할 것이다.

사회의 변화를 감지하고 대처하는 노력이 없이는 제도가 원활하게 기능할 수 없다. 복지의 경우도 마찬가지다. 우리가 살고 있는 시대의 사회경제적 조건들에 대한 이해가 없이는 우선적으로 해결해야 할 문제들을 파악할 수 없기 때문이다.

복지제도는 특정의 시대적 배경 속에서 형성되었고, 발전되어 왔으며, 새로운 위험들에 대처하기 위하여 변화되어 왔다. 본문에서는 이러한 복지제도의 변화와 발전의 과정들을 고찰하면서 사회복지의 당면 과제들을 검토해 볼 것이다. 먼저 서구 사회복지의 발달과정을 살펴본 후에 한국의 복지발달을 고찰할 것이다. 아울러 새롭게 부상하는 문제들에 초점을 맞추면서 앞으로의 과제를 제시해보려 한다.

## II. 서구 사회복지 발달과정

사회복지는 개인적으로 대처하기 어려운 욕구나 문제들을 해결하기 위한 협동적인 노력 또는 원조의 체계이다. 어려움에 처한 사람들을 도와주는 활동은 매우 오래 전부터 있어왔지만, 체계적이고 제도화된 국가중심의 복지는 산업화 이후 출현한다. 산업화로 인한 사회변화로 야기된 문제들에 대응하는 과정에서 복지제도가 발전되어 오늘에 이르고 있다.

복지발달사의 서술은 일반적인 시대적 구분(고대/중세/근대/현대)을 따르지만 복지제도의 질적인 변화가 발생한 시기에 초점을 맞추고 있다. 빈민법시대, 사회보험시대, 복지국가 시대의 3단계(원석조, 2012: 7)로 나누는 것이 일반적인 접근이다. 서구의 경우 산업화 이후 국가수준의 복지가 발전되고 복지 프로그램들이 확대되었다가 축소되는 시기를 겪고 있다. 이 글에서는 위의 구분을 기본으로 최근의 변화까지 포괄하기 위하여 구호중심기, 복지입법기, 복지발전기, 복지재편기의 4단계로 나누어 보려 한다. 시기별로 가장 뚜렷이 나타났던 문제들과 그에 대한 대응을 중심으로 설명할 것이다.

### 1. 구호중심기

구빈제도를 통한 빈민구제가 이루어졌던 시기로 19세기 중후반 복지입법이 나타나기 전까지의 시기를 통칭한다고 볼 수 있다. 빈민법(Poor Law) 시대라고 불리워지기도 하는데 빈민법이 이 시기의 대표적인 사회복지정책(구빈제도)이었기 때문이다.

근대 이전 고대와 중세사회에서도 천재지변에 대비한 공식적인 구빈제도는 존재하고 있었다. 고대 중국, 이집트, 바빌로니아, 중세유럽 등에서 빈민을 돌보는 제도적인 관행이 있었고, 중세에는 기독교의 박애사상에 따라 일할 수 없거나 의지할 곳 없는 빈민들을 교회나 수도원, 사원과 같은 종교기관에서 구제하였다.

그러나 전통사회가 해체되기 시작하면서 부랑자의 수가 늘어나서 개인이나 종교단체의 자선만으로는 빈민문제를 해결할 수 없게 되었다.<sup>1)</sup> 봉건제도가 쇠퇴하고 절대주의 국가가 성립될 때, 농촌의 부랑자에 대한 사회통제책으로 나타난 것이 엘리자베스 빈민법(1601)이다<sup>2)</sup>. 엘리자베스

1) 16세기 이후 영국에서 부랑자의 수가 증가된 현상은 인클로저, 흉작, 그리고 극심한 인플레 등이 복합적으로 작용했기 때문이었다.

2) 엘리자베스 빈민법은 구빈의 책임이 정부에 있음을 법률적으로 명백히 하고 있기 때문에 사회복지학자들이 사회복지사적 중요성을 인정하고 있으나 엄밀히 말하자면 엘리자베스 빈민법이 모든 사회복지의 기원은 아니다. 사회복지의 관념, 시설, 제도별로 그 기원이 다르다고 볼 수 있다. 예를 들어 빈민구제나 이타주의의 관념은 고대로부터 존재하였으며, 고대의 병원과 중세의 고아원 등은 사회복지 시설의 기원이 되었다고 할 수 있다(원석조, 2012: 277-279).

빈민법은 구빈의 4대 원칙(국가책임의 원칙, 지방행정의 원칙, 차별처우의 원칙, 친족부양의 원칙)을 제시하여 빈민구제의 책임이 교회가 아닌 국가에 있음을 명시하였고, 노동능력이 없는 빈민과 노동능력이 있는 빈민을 구분하여 후자에게는 구호의 대가로 구빈원에서 노동을 강제하였다. 이 법은 20세기까지 존속되었으며 영국 및 영연방의 구빈정책에 커다란 영향을 미쳤다.

엘리자베스 빈민법은 분류화(classification)를 통하여 빈민의 문제를 보다 합리적으로 해결하려고 시도하였지만, 기본적으로 이 법은 농촌사회로부터 이탈한 부랑자를 억압하는 성격을 지니고 있었다. 즉, 농촌노동자의 임금과 노동력의 이동 억제, 노동능력이 있는 부랑자 노동력의 활용을 위한 중상주의적 사회정책이었다. 따라서 산업화가 진전되고 도시의 노동자계급이 등장함으로써 나타난 새로운 문제들에 대처하기는 적합하지 않은 법이었다.

## 2. 복지입법기(19세기 말~20세기 초)

18세기 말부터 자본주의가 본격화되자 계급구조와 빈민의 성격이 변화되고 전통적인 운정주의적 방법으로는 새로운 빈곤현상을 해결할 수 없게 된다. 도시의 노동자계급은 만성적이고 주기적인 실업, 극도의 저임금, 열악한 위생과 보건 등으로 인하여 극도로 열악한 생활을 하게 되었으며 이에 수반된 새로운 사회문제들이 야기되었다. 1830년대 전후로 착취적인 자본축적에 대항하는 노동운동이 격화되었고, 결국 공장법이 제정되어 9세 미만 아동노동 금지와 노동시간 제한 규정 등의 노동현장의 착취에 대한 사회적 규제가 시작되었다. 노동자들의 보호받을 권리에 대한 사회적 합의가 마련되기 시작하였다고 할 수 있다.

19세기 말에서 20세기 초까지 나타난 사회입법들은 자본주의의 폐해에 대한 비판 및 개혁의 일환으로서, 노동계급의 도전과 개량주의자들의 자본주의적 질서에 대한 반성이라고 할 수 있다. 사회보험제도도 이 시기에 출현하였다. 사회보험은 독일의 비스마르크에 의해 1880년대 세계 최초로 실시되었으며, 20세기 초까지 미국을 제외한 유럽각국으로 전파되었다.<sup>3)</sup>

사회보험은 노동자의 불안정한 조건에 따른 빈곤화를 예방하기 위한 것이다. 다시 말해서 사회적 위험, 즉, 산업재해, 노령으로 인한 퇴직(정년퇴직), 질병, 실업 등 봉건사회에서는 존재하지 않았던 산업사회의 위험에 집합적으로 대응하기 위하여 만들어졌다. 이 제도는 노동자계급을 주 대상으로 하고, 재정을 자본가, 노동자, 국가 등의 삼자가 부담한다는 점에서 자본주의적인 사회

3) 당시 가장 자본주의가 진전되었던 영국이 아닌 후발 공업국인 독일제국에서 사회보험이 출현한 데에는 정치적인 배경이 있다. 독일을 통일한 비스마르크는 독일 민족의 내부적 통일이 필요했고, 소위 '채찍과 당근' 정책을 시행한다. 봉건적인 용커계급의 이익을 보호하기 위하여 비스마르크는 사회주의자들을 직접적으로 탄압하는 한편, 노동자계급을 국가로 통합시키기 위한 당근으로써 사회보험을 실시하였다(원석조, 2012: 141-142).

복지정책이다.

후발산업국가인 독일에서 근대적 복지제도인 사회보험이 시행된 반면, 빅토리아 시대(19세기 후반)의 영국은 시대 상황에 맞지 않는 빈민법(당시는 신빈민법) 체계에서 벗어나지 못하고 있었다. 신빈민법(1834) 시행으로 빈민에 대한 처우는 극도로 악화되었다. 이러한 복지의 제도적 부재는 민간차원의 활발한 원조활동을 전개시켰다. 영국과 미국에서 활발하게 전개되었던 19세기 후반의 민간복지활동은 현대적 사회사업의 뿌리가 되었다.<sup>4)</sup>

### 3. 복지발전기(1950~60년대)

1, 2차 세계대전을 거치면서 노동계급(프롤레타리아)을 대상으로 시행되었던 사회보험제도들이 화이트칼라와 자영업자를 비롯한 전 국민을 대상으로 확대되게 된다. 전후 제도적인 복지 프로그램들이 정착 및 확대되고 소득보장, 주택, 교육, 의료 등 다양한 영역에서 나타난 국민의 욕구들을 제도적으로 해결하는 소위 복지국가가 출현하게 된다.

영국의 베버리지 보고서(Beveridge, 1942)는 복지국가의 청사진을 제시한 유명한 문건이다. 베버리지는 ‘요람에서 무덤까지’의 사회보장을 위하여 모든 사회적 위험을 대비하고 국민의 최저생활을 보장하는 것을 목표로 삼았다. 베버리지 보고서는 최저생계비 수준의 가족수당, 보편적인 국민보건서비스, 완전고용의 유지, 모든 사회적 위험을 포괄하는 보편적인 각종 사회보험제도 등의 내용을 담고 있다. 이를 바탕으로 대전 후의 노동당 정부(1945-1951)는 주요 산업을 국유화하고, 국민보건서비스(NHS : National Health System)를 도입하는 등 사회서비스와 보편적 복지를 확충시켰다.

복지국가의 황금기라고 불리는 이 시기는 확장된 시민계급의 다양한 요구들을 국가가 수용하지 않을 수 없게 되면서 각종 복지프로그램이 확대되고 중간층이 광범하게 참여하는 사회보험과 사회서비스가 발전되는 시기였다. 이 시기부터 복지는 자비나 시혜가 아닌 시민의 권리로서 인정받는 동시에, 복지의 목표도 단순한 빈곤의 탈피에서 벗어나 개인의 다양한 욕구의 충족으로 확장되게 되었다.

4) 19세기 후반 민간부문의 자선활동이 활발하게 전개되었으며 근대적 사회사업의 효시가 되었는데 자선조직협회와 인보운동이 대표적이다. 자선조직협회(Charity Organization Society)는 다수의 민간 자선기관들의 조정을 위하여 설립되었으며, 우애방문가들의 개별 가정방문을 통하여 구제와 더불어 빈민들의 생활방식을 변화시키도록 인격적 감화를 주는데 주안점을 두었다. 인보관(Settlement House)운동은 런던의 토인비홀(Toynbee Hall)이나 미국의 헐하우스(Hull House)와 같이 지식인들이 빈곤지역에서 생활하며 빈민들과 함께 빈곤문제를 해결하려 했던 사회개량적 성격을 가지고 있었다.

#### 4. 복지재편기(1970년대 이후)

1973년의 오일쇼크(oil shock) 이후 서구 자본주의 국가들은 불황과 인플레이에 직면하게 된다. 8,90년대를 지나면서 스태그플레이션(stagflation)이 지속되고, 실업증가, 물가상승, 성장둔화 등의 경제적 위기상황이 계속되자 국가의 관리능력에 대한 비판이 확대되었다.<sup>5)</sup> 복지재정의 압박을 받게 된 서구의 국가들은 복지 지출을 줄이기 시작하였으며, 복지국가에 대한 신뢰와 합의의 와해는 복지국가 위기론을 대두시켰다. 이후 서구 복지국가들은 소위 상시적인 긴축의 시대에 돌입하면서 복지제도들에 대한 조정과 재편을 겪게 된다.

재정 압박을 받고 있던 영국과 미국에서는 보수당 정권이 집권하면서 복지지출을 삭감하기 위한 개혁을 단행한다. 영국의 경우 대처정부가 복지예산 삭감, 사회보장법 개혁, 공영주택 매각, 의료서비스 일부 유료화, 사회복지시설 축소 등 복지공급의 국가책임을 축소하고 민영화를 촉진하는 복지개혁을 단행하였다. 미국은 지나친 과세와 정부지출을 줄이기 위해 규제를 완화하고, 경쟁을 자극하였으며, 복지수급자격을 강화하고 근로연계복지(workfare)를 도입하였다. 복지국가의 대명사였던 스웨덴에서도 1990년대 중반 연금제도의 개혁, 복지혜택의 축소와 급부조건 강화 등 복지제도의 개혁이 발생하였다.

구호중심기, 복지입법기, 복지발전기를 거치면서 사회의 변화에 따라 복지제도도 변화하여왔다. 사회의 질적인 변화는 기존의 복지제도에 긴장을 야기시킨다. 산업사회로 변화하면서 구호중심의 체계에 한계가 나타난 것처럼, 복지재편기의 문제들은 소위 탈산업사회로의 변화와 밀접히 관련되어 있다. 이러한 사회경제적 변화들이 수반한 문제들을 확인하고 이에 대응하는 것이 복지의 당면과제라고 할 수 있다.

### III. 탈산업사회와 새로운 사회적 위험

탈산업사회(postindustrial society)는 현대의 과학기술문명에 의해 초래된 산업사회의 대변동을 가리키는 용어이다. 벨(Bell, 2001)에 의하면, 산업사회에서는 자연의 변형이나 이의 가공을 통한 물질적인 부의 취득이 사회적 재생산의 중심이 되었던 반면에, 탈산업사회에서는 정보와 지식이 중심이 된다. 서비스업에 종사하는 산업인구의 비중이 가장 높고, 경제의 기초가 재화로부터 지

5) 신자유주의는 고전적 자유주의를 확대 발전시켜 1970년대와 80년대 영향력을 발휘한 이념으로 정치적 신우파(New Right)를 형성하였다. 이들은 케인즈 경제학을 비판하고 통화주의를 바탕으로 재정지출의 감소와 균형재정을 통한 인플레이션 억제를 목표로 하였다. 신자유주의자들은 복지국가가 국가 부담 증가와 효율성 저하를 가져왔으며, 복지수혜자의 자립상실과 책임회피라는 도적적 타락을 조장한다고 비판하였다.

식이나 서비스로 이행하며, 정보기술 혁명이 사회 변화와 발달을 선도하는 기술사회, 지식사회가 탈산업사회의 특징이라고 할 수 있다.

서구 복지국가는 산업사회의 그늘에서 발전해왔다. 산업사회는 제조업 중심의 사회로 안정적인 가족구조와 뚜렷한 노동 분업을 특징으로 하였다. 노동에 종사하는 남성생계부양자의 역할은 남성, 가정에서의 케어는 여성이 전형적으로 담당하였다. 전후에 확립된 서구의 복지국가는 노동 시장에서 소득을 끌어낼 수 있는 능력의 상실에 대비해 남성생계부양자와 그 가족을 지키려는 목적을 가지고 만들어진 것이었다. 따라서 전후 복지국가가 주로 관리하려고 했던 사회적 위험구조(구 사회적 위험)는 질병, 노령, 산재, 실업에 따르는 소득의 중단 또는 축소였다.

그러나 탈산업사회에서는 산업사회의 사회적 토대들에 대한 변형이 수반되고, 노동시장과 가족 구조의 불안정성이 증가하면서 새로운 사회적 위험들이 출현하게 된다. 새로운 사회적 위험(New Social Risk)은 탈산업사회의 복지체제가 새롭게 직면한 위험들이며, 해결해야 할 과제들이라고 할 수 있다. 새로운 사회적 위험은 탈산업화(deinstitutionalization) 및 고용의 3차화, 막대한 여성 노동력의 진입, 가족 구조의 불안정성 증가, 비정형적 고용 등의 사회적 변화의 결과로 나타났다(Bonoli, 2007).

서비스부문의 현저한 증가로 인한 노동시장의 변화는 대표적인 탈산업적 압력 가운데 하나이다. 제조업의 쇠락과 서비스부문의 성장은 생산성 증가의 저조화 및 장기적인 실업을 가져왔다. 서비스고용의 확대는 특히 비숙련의 노동자들이 불이익을 경험하는 방식으로 노동시장을 근본적으로 변화시켰다. 저숙련 노동자들은 생산성의 증가가 어려운 저부가가치의 직종에 종사하면서 낮은 임금을 받거나 실업상태가 되며, 결국 장기적 실업이나 근로빈곤층으로 전락할 위험을 안게 된다.

노동시장의 3차화는 비정형적 고용형태와 맞물려있다. 산업사회에서는 남성생계부양자가 비교적 이른 시기에 노동시장에 진입하여 시간이 지날수록 임금이 상승하는 안정적인 전일제 고용이 노동시장의 표준적인 고용형태였다. 사회보장제도는 이러한 생애주기에 맞추어져 있었다. 탈산업 사회에서는 비정형적이고 경력단절적인 고용형태가 지배적이며, 개인은 경력을 쌓기 어려워 복지의 보장도 충분하지 못하게 된다.

여성노동력의 대규모 진입과 가족구조의 변화는 그 자체로는 위험요인이라고 할 수는 없지만, 그 파장은 심대하다. 여성의 노동시장에의 대규모 참여는 가구의 빈곤감소 효과가 있다는 점은 부인할 수 없다. 여성교육의 확대와 아울러 남성의 수입만으로는 안정적인 가계소득을 유지할 수 없기 때문에 기혼 여성들도 적극적으로 노동시장에 참여한다. 남성생계부양자모델은 쇠퇴하고 양소득자모델이 부상하는 것이 탈산업사회의 특징이다. 문제는 일과 가정의 조화를 적절하게 유지시키고 케어의 공백을 성공적으로 해결하기 어렵다는 점에 있다.

많은 가정들이 적절한 아동케어서비스를 찾지 못하고 일과 가정을 양립하는데 어려움을 겪고

있다. 특히 이혼가족이나 한부모가족의 경우 이동케어문제로 인하여 빈곤의 위험에 노출되기도 한다. 많은 사회보장제도들이 결혼을 중심으로 한 안정적인 가족을 기준으로 운영되고 있어 가족 구조의 변화를 충분히 반영하지 못하고 있다.

이렇게 새로운 사회적 위험은 지난 3-40년간 발생한 사회 경제적 변화로 인해 개인이 겪고 있는 복지 손실의 상황으로 이해될 수 있다. 신사회적 위험은 비정형적 고용으로 인한 노동시장의 양극화와 사회적 배제, 그리고 돌봄의 위기 등을 포괄한다. 탈산업적 변화들은 세계화(globalization)로 인한 자본의 압력과 함께 복지제도의 성숙으로 인한 재정지출의 증가를 경험하는 서구 국가들에게 긴장과 압박을 부과하는 요인이 되고 있다. 오늘날의 복지체제는 질병과 빈곤에 대한 전통적인 사회적 위험뿐만 아니라 새롭게 도래된 위험에 대한 합리적인 대응책을 제시해야 하기 때문이다.

#### IV. 한국 사회복지 발달과정

지금까지 서구의 복지발달과정을 살펴보았다. 서구의 복지제도는 산업화로 인한 문제들을 해결하는 과정, 즉, 자본주의가 발전하면서 출현한 내생적인 복지욕구를 구체화하는 과정에서 나타났으며, 전후 복지국가의 황금기를 구가하며 제도가 성숙되어왔다. 반면 한국은 상대적으로 짧은 시기 동안에 서구의 복지제도들을 도입하면서 복지 발달이 이루어졌다. 한국의 복지발전과정은 정치적인 변화의 시기에 따라 서술하는 것이 일반적이므로 1. 전통사회, 2. 해방이후~1960년대 이전, 3. 경제성장과 사회복지입법(제3~5공화국), 4. 복지제도의 정비(제6공화국과 문민정부), 5. IMF 이후의 변화로 나누어 개괄해 볼 것이다.

##### 1. 전통사회 및 근대기

우리나라는 백성에 대한 구빈 및 구휼제도가 삼국시대부터 존재하였다. 삼국시대, 고려시대, 조선시대까지 한국의 사회복지의 왕가를 중심으로 한 구휼제도를 중심으로 이루어졌다. 전통 사회의 복지는 매년 찾아오는 춘궁기를 넘기는 일, 홍수와 가뭄 등 자연재해를 극복하는 일, 전염병 등 질병을 퇴치하는 일 등과 관련되어 있었다. 특히 요보호 대상자(4궁 구제- 빈곤하여 자활할 수 없는 홀아비, 과부, 노인, 고아)는 우선적 구제대상이었다. 고구려에는 진대법(춘궁기에 곡식을 빌려주고 추수기에 받는 제도), 고려에는 흑창, 의창, 상평창 등의 창제도 그리고 조선에는 의창,

상평창, 사창(지역주민 중심) 등의 구휼제도와 계, 향약, 두레와 같은 민간의 자조활동이 존재하였다.

19C말 문호가 개방되었고 일제강점기(1910-1945)에는 수탈정책으로 다수의 빈민이 형성되었다. 이 시기에는 식민정책의 일환으로 형식적인 구제사업이 이루어졌다. 1944년 조선구호령이 제정되었으나 실제로 시행된 기록은 없다. 해방 이전 민간의 사회사업은 기독교나 토호와 부호들의 자선박애사업, 민족주의자들의 향토계몽사업과 동일시되었다.

## 2. 해방이후~1960년대 이전

해방 이후 1961년 5.16 군사쿠데타 이전까지 한국은 절대 빈곤 수준을 벗어나지 못하고 있었다. 조선후기와 일제식민지를 거치는 동안 계속적으로 축적되어 온 빈곤문제가 1945년 해방 이후 심각한 사회문제로 나타나기 시작한다. 미군정기(1945-1948)는 정치, 경제, 사회적 혼란기로 실업과 절대빈곤이 만연하였다. 미군정은 이재민, 피난민, 실직자 등에 대한 식량, 주택, 의료구호를 실시하였으나 임시방편적 소극적 구호에 그쳤다.

8.15해방과 한국전쟁을 거치면서 복지수요는 폭발적으로 증가하였다. 그러나 제1공화국의 사회복지정책은 난민정착사업, 공적구호사업, 일시응급사업 등 제한된 정책으로 최소한의 구호에 그쳤다. 1950년대 말까지 한국의 사회복지는 민간자선단체나 의원단체의 구제가 주류를 이루고 있었다.<sup>6)</sup> 육아시설, 양로시설, 모자시설 등에서 민간차원의 사회복지활동이 시작되었다.

## 3. 경제성장과 사회복지입법(제3~5공화국)

1960년대 이후 집권한 군사정부는 국가주도의 산업화 정책을 추진한다. 3공화국의 빈곤해소전략은 경제성장이었다. 선성장 후분배를 강조했던 60년대 이후 경제가 급속도로 성장하였지만, 국민들의 욕구는 제대로 해결되지 못했다. 1960년대 초반 많은 사회복지 관련 법률이 입법화되었으나 실제로 수행된 것은 적은 수에 불과하였다. 1970년대 급속한 공업화와 도시화가 진행되고 산업화로 인한 사회문제가 증가하면서 성장의 부정적 측면들이 나타나기 시작하였다. 1970년대 유신정부는 사회개발을 도모하는 정책전환을 시도하였으나 실제적인 효과는 미미하였다.

6) 당시에 활동했던 대표적인 단체로 한국의원단체협의회(KAVA: Korea Association of Voluntary Agency)가 있다. KAVA의 개별 의원단체들은 한국전쟁 직후 주로 구호물자 배급, 긴급의료서비스 등 긴급구호를 제공하였다. KAVA는 한국 사회복지 실천의 전문화에도 영향을 미쳤다.

1980년 출범한 5공화국은 복지사회의 건설을 국정목표로 제시하였으나 사회복지발달 에는 큰 영향을 미치지 못하였다. 사회복지서비스 프로그램을 중심으로 1980년대 초 각종 복지관련 후속 입법이 추진되었다. 1980년 중반부터 사회적 불안이 가중되자 1986년 의료보험제도의 전국민확대, 국민연금제도, 최저임금제 등의 복지정책 실시를 발표하였고, 이는 다음 정부로 이양되었다. 이렇게 3~5공화국 기간 제정된 복지 관련 법령은 많았지만 대부분 형식적이어서 실질적인 사회복지의 증대는 이루어지지 못하였다고 할 수 있다. 6공화국과의 교체시점인 1987년을 기점으로 한국 복지의 제도적 기반이 성립된다.

#### 4. 복지제도의 정비(제6공화국과 김영삼 정부)

1988년 출범한 6공화국에서는 국민적 욕구가 다양하게 분출하고 국가부문의 사회복지에 대한 개입이 확대되었다. 특히 사회보험 등 보편주의적 복지제도 부분에서 많은 발전이 있게 된다. 6공화국에서는 노인복지법, 장애인복지법이 도입되고, 의료보험의 전국 확대, 국민연금제도의 확충이 이루어지고 사회복지 전담공무원이 배치되는 등 복지제도의 정비가 이루어졌다. 1986년 국민연금법이 제정되고(1973년 제정되어 보류되었던 국민복지연금법 계승), 1988년 노령연금, 장애연금, 유족연금 등의 급여제공제도를 실시하였다. 의료보험법은 1963년 제정되었으나 실효성이 없었고 수차례 개정되다 1987년 전국민 개보험 형식으로 대대적으로 개정되었다.

김영삼 정부(1993-1998)에서는 국민복지를 구상하고 집권초기 고용보험법, 사회보장기본법, 사회복지공동모금법 등을 제정하였다. 산재보험은 1989년 적용대상의 면제규정이 제거되어 5인 이상의 상시근로자를 고용하는 모든 사업장에 당연적용 되었고, 1993년 고용보험법이 제정되고 1995년 시행됨으로써 4대 보험제도의 골격이 외형상 갖추어졌다. 김영삼 정부에서는 지방자치제가 실시되었고, 정치적 민주화에 대한 기대를 가지고 있었으나 성장과 복지의 조화를 이루려했던 의도와는 달리 제도발전에 필요한 자원 마련의 구체적인 계획이 부족하였다.<sup>7)</sup> 이 시기에는 복지는 시혜가 아닌 권리라는 인식의 변화가 있었으나(김태성·성경룡, 2000), 복지의 다원론이 등장하고 잔여적인 복지가 우세하게 되었다.

#### 5. IMF이후의 변화

7) 김영삼 정부 기간 동안의 보건복지부 예산은 노태우 정부 때의 예산 수준을 넘은 적이 없었다(임은희 외, 2012: 283).

1997년 금융위기 이후 IMF 관리체제 하에서 한국사회는 산업화 이후 경험하지 못한 경제위기와 대량실업, 빈곤의 문제에 직면하게 되었다. 1998년 집권한 김대중 정부(1998~2002)는 사회불안을 해소하기 위하여 사회안전망 구축을 위하여 노력한다. 김대중 정부는 4대 보험의 적용범위를 확대하고 통합적인 운영을 위한 기본방향을 설정하였다. 산재보험을 1인 이상 사업장으로, 국민연금을 도시자영업자까지 확대하였다. 또한 국민기초생활보장법을 제정하여 공공부조를 하나의 권리로써 확립하였다.

김대중 정부는 경제위기의 극복 과정에서 파생한 사회경제적 충격을 완화하고자 복지를 확충하여 처음으로 사회복지장비 지출규모가 GDP의 5%를 넘어서게 되었다. 그러나 한편으로는 생산적 복지라는 근로연계복지를 강조하면서 개인에게 복지에 대한 책임의식을 고양하려고 하였다.

1990년대 후반에는 사회복지관의 급증과 자활후견기관 및 NGO의 출현으로 인하여 사회복지에 대한 관심이 고조되었으며, 이러한 영향으로 재가복지서비스를 비롯한 사회복지서비스가 확대되었다. 사회복지사업법이 개정되고 1998년부터 사회복지공동모금제도의 도입이 이루어져 민간사회복지 조직과 재정의 자율성이 강화되는 방향으로 발전되었다.

그 후 집권한 노무현 정부(2003~2008)는 참여복지를 표방하였고, 지방분권정책과 지역균형발전정책을 추진하여 지역특성에 맞는 복지정책을 강조하였다. 사회복지사업 중 많은 부분이 지방으로 이양되어 중앙정부의 개입이 축소되었다. 또한 급속한 노령화로 인하여 노인장기요양법이 제정되어 산재보험, 건강보험, 국민연금, 고용보험, 노인장기요양보험의 5대 사회보험제도가 시행되게 되었다.

이렇게 한국의 사회복지의 빈곤, 질병, 전쟁, 국가적 위기 등을 겪으면서 어렵게 발전하여 왔으며, 4대 보험의 제도화가 이루어진 1990년대에 복지국가의 기본틀을 구축하였다고 볼 수 있다. 그러나 1990년대는 서구 복지국가들에서 이미 복지제도의 부정합성이 노정되고 있었으며, 이를 극복하기 위한 재편의 노력들이 이루어지고 있던 시기였다. 한국의 경우 제도의 안정기가 길지 않아 전통적인 복지국가의 역할인 소득보장의 기능을 확립해야 하는 상황에서 새롭게 부상되는 케어문제나 노동시장의 양극화 문제까지 더해지게 되었다. 더구나 기술과 지식이 하루가 다르게 급속하게 진보하고 있는 사회의 변화는 또 다른 도전의 의제를 가져오리라고 예상할 수 있다.

## V. 4차 산업혁명과 사회복지의 과제

우리는 오늘날 제4차 산업혁명의 시작점에 있다고 이야기되고 있다. 1차 산업혁명(1760~1840)은 철도건설과 증기기관의 발명을 바탕으로 기계에 의한 생산을 이끌었다. 2차 산업혁명(19세기

말~20세기 초)은 전기와 생산조립라인의 출현으로 대량생산을 가능하게 했다. 3차 산업혁명(1960년대부터)은 반도체와 메인프레임 컴퓨팅, PC, 인터넷이 발달을 주도하였다. 디지털 혁명을 기반으로 한 4차 산업혁명은 유비쿼터스 모바일 인터넷, 저렴하면서 작고 강력해진 센서, 인공지능과 기계학습을 특징으로 한다(Schwab, 2018: 25).

세 번의 산업혁명은 인류의 생산성과 생활수준을 엄청나게 높여주었지만, 많은 사람들의 삶에 혼란을 가져오기도 하였다. 네 번째 산업 혁명 역시 똑같은 도전과 기회를 가져올 것이다. 제4차 산업혁명은 앞선 세 번의 혁명과 마찬가지로 모든 면에서 강력하고 엄청난 영향력을 행사하며, 역사적으로 큰 의미를 지니게 될 것이다. 그러나 앞선 혁명들이 약 100년의 간격으로 성숙되어진 반면 3차 산업혁명에서 4차 산업혁명으로의 이전은 불과 30년에서 40년 사이에 일어났다. 그 속도가 매우 빠르기 때문에 변화대응의 시급성을 요구하고 있다.

앞서 논의했듯이 복지제도는 산업화(1차 산업혁명) 이후 나타난 사회문제들에 대응하는 과정에서 출현하였다. 소위 구사회적 위험들에 대응하는 체계이다. 그 후 탈산업화가 진행되면서 신사회적 위험에 대응하는 복지체계의 재편이 진행 중인 상태이다. 따라서 제3차 산업혁명 과정에서 야기되어 제4차 산업혁명을 통해 그 정도가 심화하는 새로운 사회적 문제를 해결하는 것이 미래의 사회복지의 주된 과제가 될 것으로 전망할 수 있다. 우리는 4차 산업혁명이 수반하는 사회변화에 대응하는 '사회복지 4.0' 을 목전에 두고 있다. 사회복지 4.0이 어떻게 전개될 것인지 아직은 알 수 없다. 여기서는 양극화와 서비스 혁신의 문제를 중심으로 사회복지의 과제를 언급해보려 한다.

## 1. 양극화와 불평등의 문제 : 사회적 보호와 투자

4차 산업혁명의 영향과 관련하여 비관적인 견해와 낙관적인 견해가 모두 제시되고 있다(Lee, 2017: 6-7, Schwab, 2018: 68-71). 특히 일자리와 관련하여 대체효과를 둘러싸고 상반된 주장이 펼쳐진다. 비관론자들은 전체 산업 시스템의 디지털화와 인공 지능의 부상을 재앙으로 간주한다. 이들은 4차 산업 혁명으로 인간의 노동은 자동화, 로봇 공학 및 인공 지능으로 대체되기 때문에 자연스럽게 수백만 개의 일자리가 사라질 것이라고 말한다. 새로운 노동 절약 기술은 시간이 지남에 따라 실업을 증가시키며, 잉여인간이 급증할 것이라고 예측한다.

반면 낙관론자들은 과학기술을 저가로 대량 소비할 수 있기 때문에 인류의 복지가 증진될 것이라고 본다. 이들은 결국 자동화가 파괴하는 것보다 더 많은 일자리를 창출할 수 있을 것이라고 주장한다. 특정 작업을 자동화하여 보다 빠르고 저렴하고 정확하게 수행할 수 있으므로 자동화되지 않은 다른 작업을 수행해야 하는 작업자에 대한 수요가 증가한다. 이들은 지난 2세기의

경제사가 보여준 바와 같이 기술 진보의 보상 효과는 항상 대체 효과를 중화시켰다고 주장한다. 4차 산업혁명은 1차 산업혁명에서 3차 산업혁명 시기와는 완전히 다르다고 보는 비판론과는 상이한 견해이다.

한국사회에서 어떠한 견해가 우세하게 될지는 알 수 없지만, 4차 산업혁명이 노동시장의 구조적 변화를 가속시킬 것이라는 점은 부인할 수 없다. 탈산업사회가 도래하면서 사회 양극화와 불평등의 문제는 한국사회에서도 계속적으로 거론되어 왔기 때문에 4차 산업혁명과 관련된 양극화와 구조적 실업의 문제는 분명 중요하게 다루어야 할 복지이슈이다.

4차 산업혁명이 전개되면 구조적 실업 및 노동시장 양극화 현상이 심화될 우려가 있다. 새로운 기술 진보가 결국 평균 근로자의 일상적인 업무 수행 능력과 일치하거나 초과할 시점에 도달하게 되면 모든 수준의 근로자에게 영향을 주는 구조적 실업이 발생할 수 있다. 특히 중간소득층의 단순 반복업무 일자리는 크게 줄어들 것으로 전망된다(Frey and Osborne, 2013. Schwab, 2018: 70에서 재인용).<sup>8)</sup>

고용의 불안정성은 탈산업사회로 진입하면서 이미 나타난 현상인데, 4차 산업혁명은 더욱 더 유연하고 본질적으로 임시적인 새로운 형태의 일자리들을 등장시킨다(소위 온디멘드 경제). 기본적으로 모든 노동자가 계약직이 되는 온디멘드 경제에서는 업무 시간을 탄력적으로 조정할 수는 있으나, 고용안정성과 장기근속이라는 혜택이 주어지지 않고, 노동자보호는 줄어들게 된다. 따라서 비정형 일자리 증가와 양극화로 인한 소득창출 기회 제한을 고려한 사회안전망의 구축이 사회복지의 중요한 과제가 될 것이다.

아울러 노동시장과 업무현장의 변화에 대처하기 위한 개인의 능력 증강을 위한 교육이 복지의 연장선상에서 다루어져야 한다. 갈수록 똑똑해지는 지능화 기계화 함께 협력해 나갈 수 있도록 노동력을 대비시키고 교육모델을 개발하는데 주력할 필요가 있다. 혁신적 성장을 촉진할 수 있는 사회투자가 없이는 지속가능한 복지가 불가능하기 때문이다. 새로운 복지국가는 정책의 초점이 노령·실업·질병·상병 등 근로능력 상실 때문에 발생하는 위험을 보장하기 위한 '이전(transfer)' 중심에서, 알가족 양립을 위해 돌봄을 사회화하고 개인의 근로능력 증강을 위해 교육·훈련·재훈련을 지원하는 '서비스' (service) 중심으로 이동해야 한다는 주장들(Huber & Stephens, 2000)은 의미심장하다.

한국의 경우 복지지출 수준이 낮으며, 사회안전망이 완전치 않은 상황이라 소득이전 프로그램을 축소시키기는 쉽지 않을 것이다(정병은, 2013). 따라서 일하고 있는 근로자에 대한 사회적 보호 장치를 유지하면서 고용을 창출하도록 유인하며, 아동 및 가족에 대한 지원을 강화하는 등 사회투자적 지출을 병행하는 복합적인 전략이 요구된다고 할 수 있다. 근로자 및 구직활동자들의

8) 이 연구에 의하면 미국내 직업의 47%가 향후 10년에서 20년 사이에 자동화로 위험에 처할 수 있다고 한다.

적극적 구직활동과 직업훈련을 지원하는 동시에 돌봄의 공백이 발생하지 않도록 일과 가정의 조화를 가능하게 하는 정책의 실현이 시급한 상황이다.

이울러 한국사회의 특징인 저출산 고령화의 문제를 고려해야 한다. 서구의 복지국가는 자본주의의 황금기에 따른 풍부한 재원과 완전고용을 기반으로 발전하였으며, 고령화로 인한 부담이 크지 않은 상황에서 복지프로그램을 확대시켰다. 한국은 이미 고령사회에 진입하였고, 최저출산율은 계속 경신되고 있다.<sup>9)</sup> 복지재정의 압박뿐만 아니라 세대갈등의 가능성도 충분히 예견된다. 실현 가능한 재정과 사회적 연대의 원칙을 기반으로 한 복지정책을 수립하기 위해서는 복지모델에 대한 충분한 합의와 중장기적 계획이 수립되어야 할 것이다.

## 2. 서비스의 혁신 : 인간중심서비스

4차 산업혁명의 사회에서는 새로운 아이디어와 비즈니스 모델, 상품과 서비스를 제공하는 등 혁신이 주도하는 생태계에 완벽하게 적용할 수 있는 능력을 갖춘 사람들이 승자가 될 것이라고 한다(Schwab, 2018: 149). 당연히 사회복지분야에서도 발전된 기술을 융합하여 사회복지서비스의 혁신을 이루어 낼 필요가 있다.

최근 빅데이터의 발달로 막대하고 다양한 정보의 저장과 분석이 가능해졌다. 이를 잘 활용하면 기존의 표준화되고 정형화된 복지서비스에서 벗어나 서비스의 향상이 이루어질 수 있다. 개개인의 욕구를 기반으로 한 맞춤형 서비스가 제공된다면 불필요한 자원의 낭비를 줄일 수 있어 서비스 제공의 효율성이 향상될 뿐만 아니라 수요자의 만족도도 높아질 것이다. 또한 지역 단위의 데이터 분석을 통하여 각 지역의 욕구와 상황에 맞는 복지서비스의 개발을 하는 것도 용이해진다.

빅데이터와 인공지능은 복지 사각지대의 해소에 긍정적으로 활용될 수 있다. 특히 현재 시행되고 있는 사회복지제도들의 미비한 부분을 보완해 나가는데 필요하다. 예를 들어 복지 수급율, 예산집행 비율 등 다양한 변화인자에 기초한 선정 기준의 자동조정, 기본소득 파악 및 정보연계를 통한 사회보험과 공공부조의 사각지대 해소 및 운영체계 혁신, 실시간 정책목표 달성 분석 및 효율적 집행 시스템 구축 등이 가능해진다.

그러나 이러한 혁신에 있어서 놓쳐서는 안 될 부분이 있다. 시대에 따라 그 주체와 방법상의 변화는 있어왔지만 사회복지의 핵심은 개인적으로 대처하기 어려운 욕구나 문제들을 가진 사람들을 원조하는 행위, 즉 인본주의적, 인간중심적 사고였다. 따라서 복지서비스의 혁신에 있어 가장 중요한 것은 복지의 기본이념을 지키는 것, 즉, 4차 산업혁명이 가져다 줄 지능정보사회가 기계·기술이 아닌 사람 중심이 될 수 있도록 지원하는 일이다.

9) 2017년 한국의 합계출산율은 1.05명으로 역대 최저치를 나타내었다.

4차 산업혁명의 신기술이 전통적인 노동의 수요와 공급에 질적인 변화를 예고하고 있지만, 공감, 의사소통기술 및 긴밀한 개인 상호작용이 필요한 작업은 로봇이나 자동화로 옮겨지기 쉽지 않다. 4차 산업혁명이 진행된다고 해도 사람들의 마음을 다루고 공감하며 돌봄을 행하는 일은 여전히 필요할 것이다.

정보통신기술(ICT) 기반의 모바일 작업은 작업 강도를 높이고 스트레스 수준을 높인다. 정보와 권력의 비대칭으로 인하여 새로운 사회적 약자들이 되어가는 사람들의 상실감이 증가되고, 연결성과 기대가치가 높아진 세상에서 번영의 가능성과 삶의 의미를 찾을 수 없다고 느끼는 사람들이 나타날 수 있다. 사회의 변화가 수반한 새로운 위험들에 대한 인간중심 서비스는 미래의 사회복지가 담당해야 할 중요한 과제가 될 것이다.

## VI. 맺는말

복지제도는 산업화(1차 산업혁명) 이후 나타난 사회문제들에 대응하는 과정에서 출현하였다. 그 후 탈산업화가 진행되면서 새로운 사회적 위험에 대응하기 위한 복지체계의 재편이 진행되고 있다. 제3차 산업혁명 과정에서 야기되어 제4차 산업혁명을 통해 그 정도가 심화하는 새로운 사회적 문제를 해결하는 것이 미래의 사회복지의 주된 과제가 될 것으로 전망할 수 있다.

오늘날의 복지체제는 질병과 빈곤에 대한 전통적인 사회적 위험 뿐만 아니라 새롭게 도래된 위험에 대한 합리적인 대응책을 제시해야 한다. 동시에 발전된 기술을 융합하여 사회복지서비스의 혁신을 이루어 낼 필요가 있다. 그러나 이러한 노력에 있어서 놓쳐서는 안 될 부분이 있다. 시대에 따라 그 주체와 방법상의 변화는 있어왔지만 사회복지의 핵심은 개인적으로 대처하기 어려운 욕구나 문제들을 가진 사람들을 원조하는 행위, 즉 인본주의적, 인간중심적 사고였다. 따라서 복지서비스의 혁신에 있어 가장 중요한 것은 복지의 기본이념을 지키는 것, 즉, 4차 산업혁명이 가져다 줄 지능정보사회가 기계·기술이 아닌 사람 중심이 될 수 있도록 지원하는 일이다.

네 번째의 산업 혁명은 다른 혁명들과 마찬가지로 도전과 기회를 제시한다. 우리는 4차 산업혁명이 수반하는 사회변화에 대응하는 '사회복지 4.0' 을 목전에 두고 있다. 사회복지 4.0이 최대한 많은 사람들에게 혜택을 주는 방향으로 전개될 수 있도록 지켜보아야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김태성·성경룡, 2000. **복지국가론**. 나남.
- 양정하 외. 2010. **지역사회복지론**. 공동체.
- 원석조. 2012. **사회복지역사의 이해**. 양서원.
- 임은희 외. 2012. **사회복지발달사**. 양서원.
- 정병은. 2013. “한국사회의 질과 복지체계 : 이탈리아, 그리스, 독일로부터의 함의” , **국제지역연구**, 22(3), 121-150.
- Bell, D. 2001. *The Coming of Post-Industrial Society- A Venture in Social Forecasting*. NY: Basic Books.
- Bonoli, G. 2007. “Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies”, *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Frey, C. and M. Osborne. 2013. “The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, Oxford Martin School, *Programme on the Impacts of Future Technology*.
- Gauke, David. 2017. “Welfare: from Beveridge to the fourth industrial revolution”, Hosted LSE “Beveridge 2.0” 75th Anniversary of the Beveridge Report.
- Huber, E. & J. Stephens. 2000. “Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State”, *American Sociological Review*, 65(3), 323-342.
- LEE, Kwang-Taek. 2017. “Social Security in the Age of the 4th Industrial Revolution”, International Society for Labour and Social Security Law. XII European Regional Congress, 20-22 September 2017, Prague.
- Taylor-Gooby, P. 2004. “New social risks in postindustrial society: Some evidence on responses to active labour market policies from Eurobarometer”, *International Social Security Review*, 57, 45-64.
- Schwab, K. 2016. *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. [송경진 역. 2018. **클라우스 슈밥의 제4차 산업혁명**. 새로운현재.]



[토론문]

## 「4차 산업혁명과 사회복지의 과제」에 대한 토론

이화선

(서울디지털대학교 사회복지학과 교수)

최근 4차 산업혁명과 이에 따른 변화에 대한 관심이 높은 시점에서 4차 산업혁명과 사회복지의 과제를 짚어주신 발표 내용은 앞으로 사회복지학에서 더욱 심도 있게 논의할 시안으로 판단된다. 특히 서구사회와 한국사회의 사회복지 발달사에 대한 이해를 바탕으로 사회복지의 큰 흐름 속에서 4차 산업혁명과 사회복지 과제를 이해할 수 있었다.

탈산업화에 이어서 4차 산업혁명을 논하는 시점에서 우리나라의 사회복지 수준에 대해서 다시 생각해보게 된다. 발표자께서 짚어주셨듯이, 한국의 경우 기본적인 소득보장을 비롯해서 케어문제와 노동시장의 양극화 문제 등에도 대처해야 하는 상황이다. 여기에 더해 인구고령화로 인한 재정적 부담과 세대 간 갈등에 대해서도 대응해야 한다. 본 토론지는 4차 산업혁명에 따른 사회복지의 과제를 고민하며 몇 가지 질문을 해본다.

### □ 4차 산업혁명에 따른 사회적 위험은 무엇인가?

인공지능과 사물인터넷 등의 기술을 바탕으로 하는 4차 산업혁명은 현재 진행 과정에 있다고 본다. 4차 산업혁명은 산업과 고용구조에 큰 변화를 가져올 것이다. AI·로봇 등이 저숙련 수작업과 중숙련 지식노동을 대체하고, 2020년까지 총 710만개의 일자리가 사라지고 200만개의 일자리가 창출되어 총 510만여개의 일자리 감소가 전망된다. 이러한 산업과 고용의 변화에 따른 새로운 사회적 위험은 무엇일까? 사회복지는 각 시대의 사회적 위험에 대응하는 방식으로 발전해왔다. 이러한 맥락에서 매우 빠르게 나타나는 4차 산업혁명에 따른 사회적 위험에 대한 규명이 우

선적으로 필요하다고 여겨진다.

#### □ 4차 산업혁명은 사회복지와 사회복지사의 역할에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

앞서 발표자께서 제시하셨듯이, 4차 산업혁명의 기술은 사회복지 영역에서도 긍정적으로 활용될 수 있을 것이다. 예를 들어서, 빅데이터의 활용으로 효율적인 자원 연계가 가능해질 것이며, 이를 바탕으로 원활한 맞춤형 서비스가 제공될 수 있을 것이다. 또한 사회복지현장에서 사회복지사들의 어려움으로 끊임없이 지적되는 막대한 양의 행정업무 등도 간소화 시킬 수 있기를 기대할 수 있을 것이다.

‘지식 과잉’ 과 ‘무한 정보’ 의 시대에서 정보를 분석하는 능력과 사회적 스킬 등은 사회복지사에게 요구되는 중요한 사회복지 기술이 될 수 있다. 4차 산업혁명이 수반하는 새로운 위험에 대비하여 사회복지사의 역할 변화에 대해서도 깊이 논의하고, 이에 따라 사회복지사 양성 과정에서의 변화도 필요할 것으로 생각된다.

#### □ 향후 한국 사회복지계의 과제

마지막으로 현재 사회복지현장과 사회복지사의 역할을 짚어보며, 사회복지의 과제를 정리하고자 한다. 우리나라의 사회복지의 여러 정권을 거치면서 확대, 발전해왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 많은 사회복지 사각지대가 존재하며, 더 나아가 사회복지현장의 중심에서도 인간의 존엄성이 훼손되는 사례들을 다수 접하게 된다. 또한 사회복지사들을 비롯한 사회복지 종사자들의 사명감을 강조하며 그들의 열악한 노동환경과 근로조건을 합리화시킨다. 4차 산업혁명의 도래와 함께 사회복지에서도 기존에 가지고 있던 문제점과 한계를 극복하고 새로운 사회적 위험에 대비할 수 있는 혁신이 이루어져야 할 것이다.

## 식민지 시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형 연구

양윤모

(극동대학교 교양대학 교수)

# 식민지시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형 연구

양윤모(극동대학교 교양대학)

## 1930년대 시대 개관

## 1. 식민지시대 노동문제의 대두 과정

일본의 조선 공업화 정책과 공장 및 노동자 증가  
 열악한 노동환경의 방지 - 최소 비용과 최대 이익  
 대공황과 불경기 - 감원, 임금삭감, 근로시간 연장, 실업자 증가  
 자본가 이익 유지와 노동자 처우의 반비례 관계

## 2. 대공황과 식민지조선의 경제상황

1929년 미국의 대공황 - 일본 경제의 불황  
 1930년대 공황 타개책으로 '조선공업화' 정책 시작  
 일본 독점 자본의 조선 진출 시작  
 대공황의 여파 - 일본을 거쳐 조선에도 영향 (수탈 증가)  
   - 쌀값 폭락 - 농촌의 파탄  
   - 도시의 상공업 침체 - 실업자 폭발적 증가

공업화의 결과 - 도시화의 확대, 빈민 양산, 저임금 장시간 노동의 확대, 유년노동의 사용  
 이능현상의 진행 양상  
 - 농촌에서 도시로, 남부 농업지대에서 북부공업지대로, 국내에서 만주 및 일본으로 이농

## 3. 카프(KAPF)와 노동소설

경향소설 - 1920년대 초부터 등장  
   - 주요 제재는 빈궁의 문제  
   - 빈부의 문제 : 선악구도로 인식

KAPF(조선프롤레타리아 예술가 동맹)의 결성 -1925. 8  
   - 자연발생적 경향문학 탈피  
   - 사회주의(공산주의)적 계급혁명을 위한 목적의식 반영  
   - 노동자의 문제에 관심  
   - 1차 검거(1931. 2~8), 2차 검거(1934. 2~12), 해산(1935. 5. 21.)

# 노동소설과 노동 문제의 유형

## 1. 공업화의 폭력과 이농현상

<과도기>, <씨름>(한설야)

질소비료공장(함흥) 건설 과정의 거주민 이주 과정의 폭력성  
감언이설(제2의 인천항 건설 등) 통한 반강제적 이주, 항구 등 기반시설 부족  
설계 결함과 책임 회피(군청과 공장)- 어선 파손, 도로 미비  
이주 지역에 대한 삶의 기반 상실

'창선'-간도 이주 후 고생 끝에 귀향  
피폐한 고향의 현실에 절망  
가까스로 공장에 취업-노동자의 길

## 2. 열악한 노동환경

## 1) 안전장치 부족과 사고의 발생

<출근정지> (이복명)

강철로 만든 변성탱크에 안전밸브 미부착 - 폭발사고로 노동자 7명 희생

<암모니아 탱크> (이복명)

암모니아 탱크 청소 중 노동자의 질식사고

작업 반장의 숙임수 - '폐 건강에 좋다'

안전장비 미비 - 마스크가 고작인 상황

<공장신문> (김남천)

수도 폐쇄 및 식수 이용 불가능한 우물 이용 강요

## 2) 차별을 통한 노동자 관리

<교대 시간> (송영)

광산의 작업 교대시간에 벌어진 조선노동자와 일본 노동자간의 충돌

조선인과 일본인의 임금 차별

민족 감정과 결합되어 갈등 유발

노동자간의 갈등을 이용하여 자본가측은 노동 문제에 대한 관심 돌리기

"비켜 - 쓸데 없는 쌈이다 -"

"뭐야 - 오늘 너도 조선놈이지 -"

양 먹은 소리를 한다. 나는 가슴이 터지게 원통만 하였다.

"엑키 어리석은 놈 너도 속았어 -"

하고 싶었으나 '말'은 몇천 마디를 하여도 소용이 없을 것 같다. (<교대시간>, 송영)

→ 민족적 감정보다 자본가라는 공동의 적에 대한 단결 투쟁 유도

"일만칠천 명과 삼천 명의 마음은 두가지가 아니었다. 훌륭히 한 마음으로 통하여 있었다. 분한 생각 미운 생각은 한 곳으로 몰린 곳이 있었다.우리를 삼천 명만이 고향을 떠난 방향 노동자의 원한이 있는 것은 아니다. 그들 일만 칠천명 도 저희를 고향에는 성공하여 돌아오기를 기다리는 부모와 처자가 있는 것이다.

일본 노동자전국협의회 XX광산노동조합의 깃발 밑에서 우리들은 모여 선 것이다. 그리고 공동의 적과 마주섰는 것이다."(<교대시간>, 송영)

### 3) 고용불안 - 무단해고, 감원, 임금삭감

불경기로 인한 감원, 임금삭감, 근로시간 연장 - 노동자 동의 없는 사측의 일방적 통보  
기숙사 수용 직원과 출퇴근 직원에 대한 차별적 임금 삭감

일하던 시간을 두시간씩 늘이고 그 전에 주던 임금에서 사분의 일을 깎는다고 공포한 것은 금년 들어서부터 돈이 귀해지고 매  
사 물건이 잘 팔리지 않으니까 우리 공장에서도 어찌할 수 없어 그렇게 작정한 것이나,(..... 중략)

또 집에서 다니는 분으로 말하더라도 그렇지....., 우리 중역회에서 처음 생각하기는 일백여명 중에서 반 이상을 밀려고 하  
였지만은 그래도 인정에 그렇지 않아서 시간은 마찬가지로 두시간씩 늘이고 임금만은 일원이면 삼십전씩을 깎기로 한 것이  
데, 그들이 오히려 고맙게 생각지 않고 어저니 저찌니들 하고 들어오지들 않으니 쾌심하지 않소... (<양회글목>, 윤기정)

회사는 드디어 육백 명에게 대하여 출근정지를 선언하였다.

병있는 직공, X(말) 마디나 하는 직공, X(금)자나 보는 직공....., 이런 직공들을 하나도 남기지 않고 .....(<출근정지>, 이복명)

그래서 오늘부터 이렇게 규칙을 정하였소. 아침에 늦게 오는 자는 그날은 반 공전, 와서 일을 성실히 하지 않는 자는 그 날은  
일 원 감, 그리고 또 고소리든가 직공견습들은 하루라도 더 배우는 게 좋으니까 한 달에 두 번 놀리던 것을 이번부터에는 한  
번으로 고치겠소.<(용광로>, 송영)

“그걸 누가 모르나. 전년에 사백 명이나 추리고 찍혀가고, 요새도 삼백 명이나... 누군 심봉산 줄 아니.”(중략)

“그게 산업합리화란 게다. 돌이 하던 걸 하나 하고, 힘을 터럭 구멍 하나만치도 안 남기고..... 또 있다. 샅전.....”

<삼백육십오일>, 한설야

그들은 생각해보았다. 사오일 동안에 한 사람이 두사람 몫이 되란 말이다. 원 이런 날XX(벼락) 맞을 소리라구는 .....

<삼백육십오일>, 한설야

### 4) 노동조합 조직 방해

① 노동자 단체 회의 참석자의 가족에 대한 협박 - 퇴거요구 및 가족 폭행

<석공조합대표>(송영)

“아니 단체 석공조합이란 것은 뭔가?” / “그건 별안간에 왜 물어십니까? 썩 쉬우죠. 석공들이 모인 게죠.”

“그건 누가 모르나.” / “그 목적이 뭐냐 말야.”

그도 더 흥분이 되었다. 그와 짝은 질서있는 저비례적 분노의 흥분되어간다.

“그 목적이야 물론 우리들의 행복을 위한 것이지요. 언제든지 .....”

말이 끝나기도 전에 짝은 책상을 딱 치며 소리를 고래고래 지른다.

“행복-흥, 그래 멀쩡하게 남들이 피땀을 흘려가며 모아는 것을 뺏어먹는 것이 너희들의 행복이냐. XX주의니 뭐니 하  
는 것은 멀쩡한 도적놈들이야, 너도 젊은 녀석이 ....., 아니 어떤 녀석의 꼬임에 빠졌니....., 공연히, 온공하게 시대를  
맞춰 살아서 부모처자를 굶어죽이지 말야. 아니 할 생각이냐 해..... 국으로.” (<석공조합대표>, 송영)

“너 생각해서 해. 가려거든 너는 가고 관계 끊는 심만 쳐라.”  
 그는 흥분된 가운데서도 분통하여쳐서  
 “글쎄, 영감께 지가 거기 잠깐 다녀오기로 무슨 이해상관이 계십니까?”

“그래, 나는 이해상관이 실상은 없다고 글자. 그렇지만 뻔히 너도 모르는 터도 아니고 하니까 너의 집안 사정을 봐서 그러는 말야..... 너 부모나 처자가 얼어죽으면 내 생각은 시원하겠니.”

“용서요? 참 어린 것임이다. 아모 상관없이 일단 잘하는 모든 공쟁들을 저녁마다 모아놓고 뭐니뭐니하고 동맹파업이나 해서 권을 골릴 의논만 하는 놈이 여러단 말료! 여보, 그건 어떻게든간에 좀 박정하지마는 영감도 오늘부터는 좀 쉬슈.”

“네?”

“그 동안 내 과일을 이렇게 잘 거두어 주어서 고맙기는 허오마는 오늘부터는 내가 이 사람을 좀 맡기려고 해서 왔으니 내일 안으로 내 놓도록 하시오.”

“그래, 남의 집을 얻어들었으면 고마운 줄은 모르고, 그래, 남의 집이라고 시들하게 얹어서 이렇게 거지를 맨들어놔단 말이나. 정말이지 내가 웬만한 사람만 갈애도 배상이라도 물어 받을 형편인데.” (<석공조합대표>, 송영)

**② 어용노조의 활용 - 노조 간부 매수 통한 사측의 이익 반영  
 회유 및 정보 염탐**

“여러분-”  
 채창이가 군중의 눈알을 자기 얼굴 위에 모았다.  
 “이제 관수동무가 말한 바와 같이 우리는 반드시 무슨 대책이 있어야 될 것이외다!”  
 “웁소!”

“그러나 우리가 지금 이렇게 충분한 채로 일을 저지르면 죽도 밥도 안 되고 맙니다. 그리고 또 이런데서 이렇게 회합을 하면 곧 위험도 하고 그러니까, 우리에게는 중량이 있습니다. 중량에 보고 하면서 그의 처경을 기다림은 것이 가장 상책이라고 나는 생각합니다. 중량은 중량에 단 결해야 합니다. 중량이 있는 이상 우리가 우리끼리 어울거리다가는 크게 망치고 맙니다. 그러니까 새로운 위험을 전거할 것도 없이 조합 집행 위원이었으니까 곧 보고하기로 내게 더 열심해 주시오!”

관수는 대단한 분함을 가지고 그의 말에 반박하려고 하였다.  
 “여러분! 우리는 우리끼리 일을 처리합시다!”  
 그는 힘을 쥐서 주먹을 내흔들었다.  
 “관수! 여보, 자네는 범람을 모르누만이 이상 더 여기서 떠들면 위험해! 웅진회로! 애-야 쓸데없소. 감은 감에는 희생자 없이 일을 잘할 게

**5) 성희롱, 성추행**

여성노동자에 대한 성희롱과 성추행

창수를 개가 닭 보듯이 보던 감독은 창수가 없어진 후부터는 정희에게 치근치근 나아왔다. 자기집으로 놀러오라느니, 돈이 없으면 얼마든지 돌려주겠다느니 하면서 아주 정희의 환심을 살려고 애를 썼다. 그러나 정희는 감독을 송충이같이 싫어했다. (<여공>, 이복명)

“내 무얼 줄게 있는데 저리로 좀 가자.”  
 감독은 산갈이 쌓인 비료섬을 가리켰다.  
 순간 정희는 이 음탕한 놈의 수작을 알아차렸다. (중략)  
 감독은 한 장의 지폐를 정희의 손에 쥐어주었다. (중략)

“왜 이 모양이요. 이런 썩은 돈으로 남의 생명을 빼앗는 것이 당신네들이 하는 수작이요?” (<여공>, 이복명)

감독은 김감시의 통역이 끝나기를 기다려 주머니에서 ‘금일봉’이라고 쓴 봉투를 꺼내었다.(중략)

“또 좀 물어볼 말이 있는데 옥순이는 저- 근주하고 친하지?”(중략)

그러면 말이야 인제부터는 근주하고도 더 친하게 지내고 놀러 오라거든 놀러가보기도 하고 그레. 응 알았지?”(중략)

“자, 그럼 내일 저녁에라도 근주집에 놀러가보고 모레는 점심 먹고 나서 이리로 또 좀 오란 말이야.”

“누구 누구 거기 와 있었어? 근주, 근주 남편 또?”(중략)

“그레 이야기는 무슨 이야기를 했어?”

“책을 읽었세요. ‘우리는 왜 가난한가’ 하는 책이예요”

“응, 그럴 게야, 응. 그리고 딴 이야기도 했지? 동맹파업하자는 이야기했지?”(중략)

옥순이는 감독과 단 둘이 이 텅 빈 사무소 안에 남는 것을 생각하고 겁이 났다.(중략)

“우리 머리 무어든지 자리 들으면 돈이야 마니 주여, 히히히”

감독은 야비하게 웃으며 이리저리 피하는 옥순이의 입술을 기어코 쫓아다녔다. (중략) 옥순이가 정신을 차렸을 때에는 그는 이미 처녀가 아니었다. (<여직공>, 유진오)

### 3. 노동자의 대응 및 투쟁 방식

#### 1)조직의 확대

기존 중립적 조직의 가입 및 활용 통한 거점 확대 - 축구단(남), 친목계(여)

순실이는 어떻게 하여든지 보패에미하고 친하게 할 기회를 잡지 않으면 안되겠다고 생각하였다. 그것은 그가 한 이십 명의 여직공 계원을 가진 상호친목계의 중심인물이고 그런 관계로 그만큼 공장 안에서 영향력을 가진 여직공이었기 때문이다. (<공우회>, 김남천)

일활이는 태순이와 축구단에 가입한 결과 그들과 인간적으로 친해졌고, 내일은 그 중 다섯 사람을 모아놓고 이야기를 하게 되었다는 것을 말하였다. (<공우회>, 김남천)

“무엇보다도 공장에서 일후에 그 친목계를 어용기관으로 사용할려는 계획이 능후한 것을 지적할 수 있습니다.” (<공우회>, 김남천)

“순실이, 사무소에서 임금을 낮춘다고 친목계에서는 회사의 사정을 잘 아는 만큼 소동을 일으키지 않게 해달라구 야단이야! 아주 음식물을 가지고 나를 매수할려는데.” (<공우회>, 김남천)

## 2) 노동자의 단결과 연대

- 기숙사 거주 직원과 출퇴근 직원에 대한 차별과 단결, 연대 의식
  - 기숙사 직원에 대한 식사 제공 중단 - 여직공들의 단식투쟁 : <양회굴뚝>(윤기정)
- 무단해고와 청부제도 악용에 대한 단결 투쟁 : <여공>(이복명)
- 도덕적 우위의 노동자 의식으로 노동자들에게 횡포부리는 노동자 집단 감화 : <씨름>(한설야)
- 한일 민족간의 갈등보다 자본가와 노동자의 갈등 구도로 노동자의 단결 의식 계몽 : <교대시간>(송영)

“그렇기 때문에 일을 안 하는 게 아니냐. 그리고 집에서 다니던 동무들이 다 와서 일하기 전에는 이 안의 우리들은 일하지 않는다고 그러지 않았냐.”

“기다려보자. 기숙사에 있는 그들이 어떻게나 하고. 굴뚝에서 연기가 나게 하나 끝장을 보자. 그네들이 자면서라도 눈물을 머금고 일을 하게 될지....., 그렇지 않고 끝까지 버티다가 나중에 이기고 날지.... 모두가 기대려볼 일이 아니겠나? 그리고 우리들을 저바리고 안 저바리는 것도 그때야야 알 일이다.”

기숙사에 있는 삼백 명 여공의 한데 합친 힘은 무섭고도 컸다. 삼백 명 중에 이백오십 명 이상이 숙련직공인데 회사로서도 어찌할 수 없었던지 마침내 .....(원문 생략 ; 원래 상태로)로 돌아가고 말았다. 그 중에도 XXXXX한 것이 더 한층 힘을 얻게 된 것이다.(중략) 이리하여 오백 명의 여공들은 웃는 낯으로 다시 고지와 싸우며 실을 뽑게 되었다.

<양회굴뚝, 윤기정>

창수는 일주일 전에 선동죄로서 XX(경찰)에 X(잡)혀갔다. 나날이 심하여가는 무단해고, 나날이 강화되어 가는 청부제도 - 이 모양으로 있다가는 다 죽어가지 않을 수 없는 자기들을 생각하고 창수는 그 반대 XX(투쟁)운동의 전제로서 회학독서회를 조직하려고 남녀지공들을 자기 집에 모아놓고 그 준비위원회를 조직하였다. 그러나 어떤 자의 밀고로 그 이튿날 창수는 사복한테 쥐여갔다. (<여공>, 이복명)

그 외 남녀 지공들은 이 N화학공장 XX계에 입사하여서부터 오늘날까지 작업을 청부제로 하였다. 처음에는 하루 팔십 가마스를 청부로 결복하였다. 그러나 점점 숙련공이 됨을 따라 가마스 수도 점점 늘어갔다. 최초에는 청부제도에 반대도 하였지만 싫으면 나가라는 바람에 할 수 없이 날마다 일백삼십가마스를 결복하는 것이다. (<여공>, 이복명)

“우리는 이 기회를 놓치지 말고 우리들의 XX(요구)를 XX(관철)시키자!”  
 “자, 모도 없세. 앉아서 지는)의 하세!”  
 석구의 말에 따라 남녀지공들은 뻑 둘러 앉았다. 각 계에서 직공들이 응원하러 왔다. (중략)  
 봉식이는 소리지르면서 앞서 나갔다. 잇따라 사십 명 직공이 따라나갔다. (중략)  
 어느새 그들의 팔과 팔은 힘있게 마주 끼었다. 마주 끼인 채 그들은 큰길로 큰길로 나갔다. (<여공>, 이복명)

### 3) 홍보매체의 활용

노동자 신문을 활용하여 사측의 이익을 대변하는 어용 노조의 비리 폭로  
노동자 이익 반영하는 노동조합 건설 및 집행부 선출 : <공장신문>(김남천)

얇은 미용지 한 장에 복사지로 또글또글하게 하나 가득 써 있었다. 처음에 좀 예쁘게 굵은 글자로

‘평화고무 공장 신문 일 호’하고 쓰여 있었다. (중략)

그 옆에 있던 직공이 그림 우에 쓴 글귀를 읽었다.

“최전무한테서 돈을 받는 뽕쌀 놈 김재창이의 꼴을 보라! 하하하!”

그는 종이를 놓고 웃었다.

“애, 거 재미난다. 좌우간 글을 읽어보자!”

“지난 녀름에 우리들의 파업을 팡아먹은 놈은 누구냐? 그건 김재창이 같이 타락한 조합 간부다. 우리들은 그런 놈에게 조금도 우리의 일을 맡기지 말자! 그는 우리들의 마음을 팔아서 자기 배를 채우는 놈이다. (중략) 우리의 마음을 꺾고 고용주에게 유익하게 하려고 재창이는 우리편인 제-하고 나서든 것이다. 어저께 아모 일도 없게 무사히 한 덕택으로 재창이는 전무네 집에서 술 먹고 요리 먹고 돈 먹은 것들 왜 모르느냐?” (<공장신문>, 김남천)

### 4) 노동자 교육과 의식 각성

교육 및 의식 각성의 방식

- 노동자에 대한 교육의 주체 - 지식인의 공장 취업과 노동자 교육
- 노동자 스스로 의식 각성 및 확산

내용

- 자본가와 노동자의 불평등한 구조에 대한 인식
- 노동의 중요성에 대한 인식
- 단결과 연대의 중요성에 대한 인식
- 투쟁의 결과 분석과 승리의 경험에 대한 공유

## 4. 식민지시대 노동소설의 의미

## 식민지시대 노동소설의 의미

노동의 문제는 인권의 문제에서 출발

노동자의 생존권 찾기

단결 및 연대의 효과와 사회주의적 낙관성의 한계

민족 문제와 노동 문제의 병존

1980년대 노동소설과 연속선상에서 이해할 필요성

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제1부 학술대회 자유발표 01\_ 토론

[토론문]

## 「식민지시대 노동소설에 나타난 노동문제 유형」에 대한 토론

박치범

(고려대학교 한국어문교육연구소 연구교수)

토론자의 요청에 의하여 토론문은 현장 구두 토론으로 갈음 합니다.



## 국내은행의 수익성 결정요인에 관한 연구

김미경

(한국산업은행)

### 국내은행 수익성 결정요인에 관한 연구 - 금융위기 전·후 비교를 중심으로 -

김미경  
(한국산업은행)

\*해당 발표 자료는 발표자의 2018년 2월 박사학위논문 내용을 정리한 것입니다.

#### 1. 연구의 배경

- 국내은행의 시장경쟁 가속화로 인한 지속적인 수익 창출이 요구됨.
- 글로벌금융위기 당시 금융당국의 예대율 규제로 시장성수신에 의한 자금조달의 급격한 변동과 이후 은행 수익성도 하락함.
- 선행연구를 통해 은행의 수익성에 대해 고찰함.
- 은행의 자금조달구조측면에서 수익성에 관한 영향을 살펴보고자함.

#### 2. 연구의 목적

- 은행의 시장성수신비중과 수익성과의 영향 관계를 살펴보기 위해 수익성 지표로 총자산순이익률(ROA)을 사용하여 고정효과모형에 의해 패널분석함.
- 은행의 수익성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 위해 수익성지표로 총자산영업 이익률(OPA)을 사용하여 다중회귀분석함.
- 상기 두 논문의 분석기간을 전체기간 및 금융위기이전과 이후로 나누어서 실증분석 함으로써 분석기간별 차이가 있는지 살펴봄.
- 관심변수인 시장성수신비중 이외의 재무적 지표인 설명변수를 사용하여 수익성 결정요인을 실증분석을 통해 살펴봄.
- 은행의 수익성과 자금조달방식 중 시장성수신비중과의 영향관계 분석 및 글로벌금융위기이전과 이후의 비교분석은 기존연구와 차별성이 있음.

3. 연구의 구성

제I장 서론

- 연구의 배경, 연구의 목적, 연구의 구성

제II장 이론적 배경 및 선행연구

- 이론적 배경, 은행의 수익성 요인 관련 선행연구, 수익성 지표 관련 선행연구

제III장 은행의 시장성수신 비중과 총자산순이익률(ROA) 간의 영향 관계 분석

- 연구의 목적 및 배경, 연구방법, 실증분석 결과, 소결론

제IV장 은행의 총자산영업이익률(OPA) 결정요인에 관한 연구

- 연구의 목적 및 배경, 연구방법 및 연구모형, 분석결과, 소결론

제IV장 결론

- 연구요약 및 시사점, 연구의 한계 및 향후 연구방향

<논문간의 연계성>

- 실증논문 I : 국내은행의 시장성수신비중과 수익성 관계  
 " A Study on the Relationship for the Wholesale Funding Ratio and Profitability in Korean Banks: Comparative Analysis of Before and After the Financial Crisis "
- 가설 설정 1: 시장성수신비중은 수익성(ROA)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설 설정 2: 원화예대금리차가 수익성(ROA)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설 설정 3: 원화유동성은 수익성(ROA)에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- \* 각 가설별 전체기간, 금융위기이전, 금융위기이후 총9개의 가설설정함.  
 \* 글로벌금융위기 당시 국내은행의 시장성수신 및 예대율과 유동성 관련성도 함께 보고서 3개의 설명변수 및 3개의 통제변수를 사용하여 고효과모형으로 패널분석함.
- 실증논문 II: 은행의 수익성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구
- 가설설정 1: 시장성수신비중은 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.  
 가설설정 2: 원화예대금리차는 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.  
 가설설정 3: 점포수는 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.  
 가설설정 4: 비종화출성은 은행의 수익성(OPA)에 부정적 영향(-)을 미칠 것이다.  
 가설설정 5: 원화유동성은 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.  
 가설설정 6: 고정이자여신비중은 은행의 수익성(OPA)에 부정적 영향(-)을 미칠 것이다.  
 가설설정 7: BIS기준자기자본비중은 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.  
 가설설정 8: 대출비중은 은행의 수익성(OPA)에 긍정적 영향(+)을 미칠 것이다.

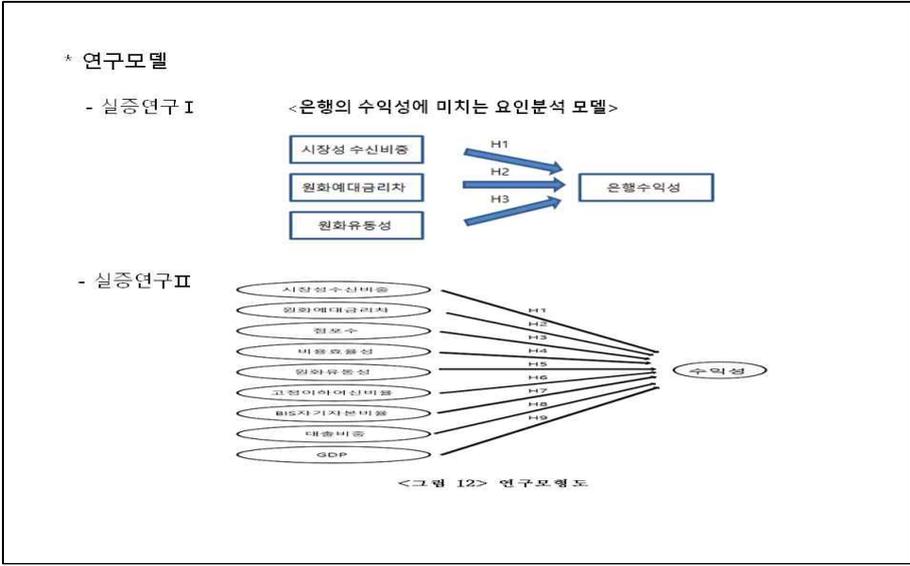
- \* 각 가설별 전체기간, 금융위기이전, 금융위기이후 총24개의 가설설정함.
- \* 은행의 경영성과와 관련된 재무지표 관련 변수를 수익성에 영향을 미치는 요인으로 하여 설명변수로 사용함.
- \* 거시경제지표인 실질GDP증가율은 가설설정에서는 제외하였으나 그 영향을 보기 위해 통제변수로 사용하여 다중회귀분석함.

<금융위기 전·후의 의미>

- 국내은행산업의 금융시장 및 어려운 경쟁 환경으로 수익창출을 위한 전망이 제다. 그러나 글로벌 금융위기 당시 국내은행들이 시장성수신을 통한 자금조달을 통해 자산을 확대하여 수익성을 확보하려 하였으나 원화유동성 경쟁에 대한 위협을 느끼고 대외예대율과 대외예대금리차 확대를 통한 시장성수신에 의한 이익을 추구하는 등 수익성 향상을 위한 노력을 기울였다. 그러나 금융위기 이후 국내은행의 수익성 향상을 위한 노력은 성과를 거두지 못했으며, 시장성수신에 대한 의존도가 높아지고 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 은행의 수익성 향상을 위한 요인들에 대한 연구를 통해 금융위기 이전과 이후로 구분하여 국내은행의 수익성에 영향을 주는 요인을 자금조달 측면에서 살펴본 연구결과를 고찰해보고자 한다.

**<표 1> 선행연구의 은행 수익성 지표**

수익성 지표	변수	연구자
총자산순이익률(ROA)	증속변수	이영수,이충열(1999), 경지만(2001), 박상철,유락호(2007), 이명철,박주철(2011), 신종협(2012), 이나황(2015), Miller and Noulas(1997), Flannery(1981)
		Absu and Mandes(2001), Liu and Wilson(2010)
	독립변수	김태형(1994), 홍정표,고보현(2010), 이개화,곽병진,박광우,박태수(2009)
		한상섭,이병균(2012)
자기자본순이익률(ROE)	증속변수	김태형(1994), 홍정표,고보현(2010), 이개화,곽병진,박광우,박태수(2009)
위험조정총자산영업이익률	증속변수	한상섭,이병균(2012)
구조적이익률(RCP)	증속변수	고완식,이덕훈,김완중(2012), 배수원(2014)
자본이익률(RO)	증속변수	Bourlie(1989)
총자본영업이익률, 총자본경상이익률, 총자산순이익률, 매출액순이익률	증속변수	김태형(1994)



**\* 조사대상 및 조사방법**

- 본 연구에서는 2001년말부터 2014년말까지 총13개 국내 일반은행들을 대상으로 금융감독원 금융통계정보시스템의 경영정보 및 은행경영 통계에서 각 은행의 14년간의 시계열을 갖는 균형패널자료를 이용함.

**\* 실증연구 I**

- 수익성 지표: 총자산순이익률(Return on Assets)
- 설명변수: 시장성수신비중(Wholesale Funding Ratio), 원화에대금리차(Loan-Deposit Rate Gap), 원화유동성비율(Liquidity Ratio)
- 통제변수: 비용효율성(Cost Efficiency), 고정이하여신비율(None Performing Loan Ratio), BIS기준자기자본비율(BIS Capital Ratio)

**<모형>**  $ROA_{it} = \alpha + \beta_1 WFR_{it} + \beta_2 LDG_{it} + \beta_3 LRT_{it} + \beta_4 CE_{it} + \beta_5 NPL_{it} + \beta_6 BIS_{it} + \eta_i + \lambda_t + \epsilon_{it}$

\* 실증연구 II

- 수익성 지표: 총자산영업이익률(Operating Profit on Assets)
- 설명변수:
  - 시장성수신비중, 원화예대금리차, 원화유동성비율, 점포수, 비용효율성 비율, 고정이하여신비율, BIS기준자기자본비율, 총자산대출비중
- 통제변수:
  - 실질GDP증가율

$$OPA_t = \alpha + \alpha_2 WFR + \alpha_3 LDG + \alpha_4 STO + \alpha_5 CEF + \alpha_6 LRT + \alpha_7 NPL + \alpha_8 BIS + \alpha_9 LAR + \alpha_{10} GDP + \epsilon_t$$

<식 1> 다중회귀분석의 식

< 결론 >

\* 연구요약

- 실증분석 I
  - 첫째, 시장성수신비중은 하부기간별로 유의미하지 않았지만 전체기간에 걸쳐 은행의 수익성(ROA)에 10%수준에서 유의미한 긍정적인 영향을 미치고 있다. 시장성수신이 크게 상승했던 2000년대 금융위기 이전과 국내 금융환경의 변화 요인이었던 예대출규제로 2008년 이후 시장성수신이 크게 하락하게 되었던 금융위기 이후 모두 은행의 수익성에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 기존연구와 달리 은행의 시장성수신에 의한 자금조달이 수익성(ROA)에 부정적인 영향을 미친다고 단정지을 수 없다는 것을 알 수 있으며 이는 수익성지표 선정 및 다양한 시장성수신에 대한 자료 범주와도 관련이 있는 것으로 추정된다.
  - 둘째, 원화예대금리차는 전체기간은 1%수준에서, 하위기간1, 하위기간2, 모두 5%수준에서 수익성에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이는 대체로 기존연구와 동일한 연구 결과를 보여준다 따라서 은행의 원화예대금리차 가 수록 은행의 수익성(ROA)도 증가하는 것을 알 수 있다.
  - 셋째, 원화유동성은 전체 모든 기간에 걸쳐서 유의미한 결과를 얻지 못하였다. 시장성수신 비중과 원화유동성은 전체기간에 걸쳐 10% 유의수준에서 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으나 원화유동성과 은행의 수익성(ROA)과는 직접적으로 통계적 유의한 관계가 이루어지지는 않는다는 것을 알 수 있다.

- 실증논문 II
  - 첫째, 종속변수와 독립변수들 간의 영향 관계를 분석한 결과, 전체기간과 금융위기 전, 후 모든 기간에 걸쳐 유의미한 결과를 나타내는 독립변수는 원화예대금리차, 점포수, 고정이하여신비율이며, 이 변수들 중 총자산영업이익률(OPA)에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 요인은 원화예대금리차 및 점포수이며 총자산영업이익률(OPA)에 유의미한 부정적 영향(-)을 미치는 요인은 고정이하여신비율이다. 시장성수신 비중과 BIS기준자기자본비율은 통계적으로 유의미한 결과를 보여 주지 못하며 대출비중은 금융위기 이후만 유의미한 긍정적 영향(+)을 나타낸다. 실질GDP증가율은 전체기간과 금융위기 이후에 유의미한 긍정적 영향(+)을 미치는 분석 결과를 볼 수 있다.
  - 둘째, 총8개의 가설 중에서 구분기간 모두 채택된 수익성 결정요인은 원화예대금리차, 점포수, 고정이하여신비율이고 전체기간 및 금융위기 이전만 채택된 수익성 결정요인은 비용효율성이며 전체기간만 채택된 수익성 결정요인은 원화유동성이며 금융위기 이후에만 채택된 수익성 결정요인은 대출비중이다. 이에 전체기간 및 글로벌 금융위기 이전과 이후의 구분기간별로 총자산영업이익률(OPA)에 영향을 미치는 수익성 결정요인이 다르다는 특징을 알 수 있다.

셋째, 국내은행은 원화예대금리차가 커지고 점포수가 증가할수록 수익성이 향상되고 부실여신이 증가하면 수익성도 하락하는 것을 알 수 있다. 또한 국내 금융환경의 유동성 상태에 따라서도 은행의 수익성은 영향을 받는 것으로 추정되며 금융위기 직후에 급속한 대출자산 확대 경쟁에서 벗어난 은행의 건전 여신의 증가는 총자산영업이익률(OPA)에 많은 도움을 주었다는 것을 알 수 있다. 거시경제지표인 실질 GDP증가율은 금융위기 이전에는 수익성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타나지만 금융위기 이후에는 통계적으로 유의미한 결과를 보여주며 국내은행의 총자산영업이익률(OPA)은 금융위기 이전에는 거시경제의 영향 보다는 개별은행의 상황 및 다른 금융환경의 영향을 더 받았다고 추론할 수 있으며, 금융위기 이후에는 은행의 영업환경이 거시경제의 영향을 보다 많이 받은 것으로 보인다.

**\* 시사점**

첫째, 국내은행이 향후 은행의 수익성을 향상시키기 위해서는 다양한 자금조달방식을 도입해야 하며 이르기 위하여 국내 금융시장에 관한 연구와 병행하여 새로운 저비용의 안정적인 자금조달원 확보를 도모해야 한다.

둘째, 국내은행의 지속적인 수익 창출을 위해서는 본 연구결과를 통해서 알 수 있듯이 점포수를 줄이는 것만이 은행의 수익성 제고에 도움이 되는 것이 아니며 부실여신을 줄이는 노력이 보다 더 수익성 증가에 도움이 된다는 것이며 부실증후에 대한 리스크 관리도 심도 있게 고려된 영업 실적 확대가 이루어져야 한다.

셋째, 본 연구에서 사용된 8개의 수익성 결정요인은 은행의 경영지표로서 은행산업의 재무 및 수익관리 연구에 유용한 자료로 활용될 수 있다.

넷째, 본 연구를 위하여 개별은행들의 14년간의 시계열을 갖는 균형 패널자료를 가지고 가설을 설정하고 이를 전체기간 및 금융위기 이전과 이후의 3단계로 나누어 실증분석을 통하여 결과를 비교 분석한 결과, 전체기간에서 나타난 분석결과가 반드시 금융위기 이전 및 금융위기 이후와 유사하지 않고 달리 나타나는 것을 알 수 있으며 이로부터 연구 결과의 구분기간별 특징을 추정할 수 있다는 것이다.

다섯째, 본 연구는 금융위기 이전과 이후에 은행의 수익성에서 비용효율성과 대출비용의 영향이 차이가 있다는 것을 밝혔다. 비용효율성과 대출비용은 금융위기 이전과 이후의 결과가 다르게 나타난 것을 알 수 있으며 은행의 수익성은 금융환경 및 개별은행의 경영여건에 따라 영향을 받는다는 것을 추정할 수 있다. 이에 본 연구가 분석기간을 전체기간과 금융위기 전·후로 비교 분석한 것은 기존 연구에 비해 그 의미를 확대할 수 있다.

**\* 연구의 한계 및 향후 연구방향**

- 본 연구에서 설명변수로 사용한 시장성수신 비중은 금융시장의 다양한 금융 상품이 있으나 제한된 상품을 표본자료로 구한 점과 금융시장에서 이루어지는 자금조달이란 측면에서 국내 일반은행만을 대상으로 한 점은 연구의 한계점이라 할 수 있으며, 향후 다양한 시장성수신 관련 상품을 포함하고 국내 일반은행 이외에 특수은행까지 대상을 넓혀 국내 은행 전체에 대한 폭 넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.
- 은행의 수익성을 제고하기 위한 노력으로 은행의 수익성에 영향을 미치는 수익성 결정요인에 대한 지속적인 연구가 있어 온 바, 연구목적에 적절한 다양한 은행의 수익성 지표에 대한 지속적인 연구가 필요하며 은행의 수익성 결정요인에 관한 연구는 그 동안 주로 시중은행 및 지방은행인 일반은행을 대상으로 이루어졌으며, 본 연구도 국내 일반은행을 대상으로 연구하였다. 국내 금융환경에서 일반은행 이외에 특수은행의 역할 또한 매우 크기 때문에 특수은행의 수익성이 국내 경제에 미치는 영향도 중요하며 그에 따라서 연구할 의미도 크다고 할 수 있다.

- 향후 이러한 맥락에서 일반은행 및 특수은행을 모두 포함하는 국내은행 전체의 수익성에 영향을 미치는 요인에 대한 심층적인 연구가 필요하다고 판단된다. 또한 일반은행과 특수은행의 수익성 결정요인에 대한 비교 분석과 관련된 연구도 추가적으로 다루어져야 하며 이 또한 의미를 가진다.

- 감사합니다! -

한국사회적질학화-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제1부 학술대회 자유발표 02\_ 토론

[토론문]

## 「국내은행의 수익성 결정요인」에 대한 토론

이진권

(서울과학종합대학원대학교 겸임교수)

토론자의 요청에 의하여 토론문은 현장 구두 토론으로 갈음 합니다.



## 빅데이터 전문조직의 설계 및 운영전략 연구

장동인

(국방과학연구소)



### 장동인



**경력**

- 현, 국방과학연구소 빅데이터 PM
- 현, 빅데이터 전문가 협의회 의장
- 미래창조부 빅데이터 자문위원
- 경기도 빅데이터 자문위원
- 한국테라데이터 부사장
- 미래읽기 컨설팅 대표
- Ernst & Young 컨설팅 본부장
- Deloitte consulting 전문(CRM부문 파트너)
- SAS Korea 부사장
- Siebel Korea 초대 지사장
- Oracle Korea 컨설팅 본부 이사
- Oracle HQ, Senior Principal Consultant
- Germany Amadeus, System Support Engineer
- American Airline Information Service, Consultant
- EDS, System Engineer
- VISA International, Programmer

**전문분야**

- 빅데이터 전략 및 활용
- 클라우드 컴퓨팅
- 고객 및 마케팅 전략
- CRM 전략
- IT Architecture 및 전사 IT 전략
- 전사적 Data Warehouse 설계 자문
- Data Quality 자문
- IT Governance 자문

**저서**



2. A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

**2016년 이후 게재된 논문들**

1. 장동인. (2016), “실시간 영상인식 국방빅데이터 플랫폼(D-NET) 개발에 대한 연구”, 한국방위산업학회, 23(1), 61-74. (등재후보지)
- 2\*. Dong-In Chang, Jin-Ho Kim, and Min-Jae Park.(2017), "A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big data team", *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(20), 9835-9845. (SCOPUS)

3

A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

**2016년 이후 학술대회 발표 논문들**

1. 장동인, 오세윤.(2016), “Assessment Criteria of Distributed Deep Learning Systems”, 한국군사과학기술학회 종합학술대회
2. 장동인.(2016), 실시간 영상인식 국방 빅데이터 플랫폼(D-NET) 구현을 위한 카메라 메타 데이터 베이스 설계, 한국군사과학기술학회 추계학술대회
3. 장동인.(2016), 실시간 영상인식 국방 빅데이터 플랫폼(D-NET) 구현을 위한 아키텍처의 선택, 한국군사과학기술학회 추계학술대회
4. 장동인.(2016), 실시간 영상인식 국방 빅데이터 플랫폼(D-NET) 구현을 위한 영상시스템 시뮬레이터 설계, 한국군사과학기술학회 추계학술대회

4

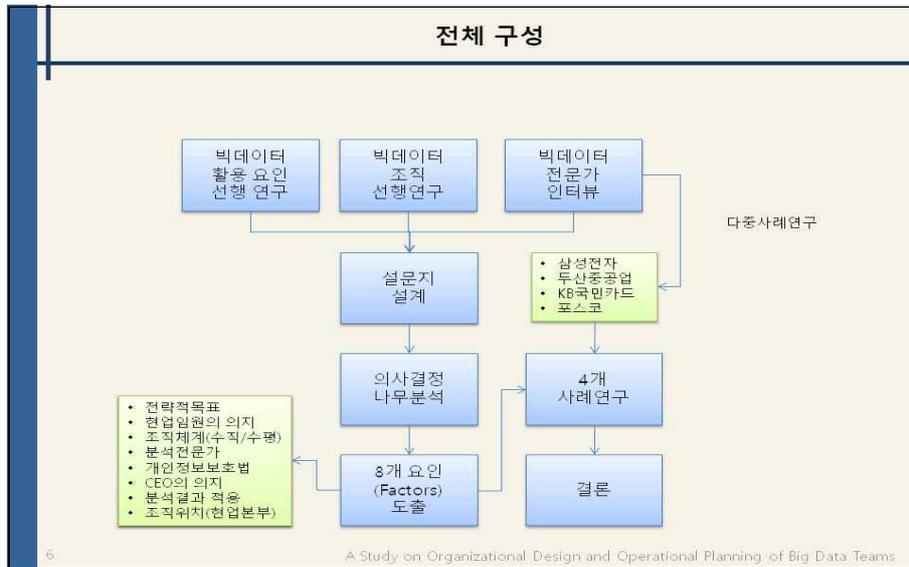
A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

**2016년 이전 게재된 논문들**

1. 장동인. 2014, IT 트렌드와 빅데이터, 정보처리학회, 특집01,4-7
2. 남광우, 신강원, 김대중, 신동빈, 안종욱, 김승범, 최서화, 장동인. 2014, 빅데이터와 스마트도시, 대한국토도시계획학회, 도시정보, 3-25
3. 장동인. 2001, eCRM과 데이터 웨어하우스, 정보처리학회, 제8권6권호
4. 장동인.2000, 고객중심의 e-Business로 가자, 대한산업공학회, ie 매거진, 7(2), 52-53
5. 장동인,김지현.1998, K loader 데이터 웨어하우스 구축을 위한 ETT 도구, 한국정보과학회, 데이터베이스 연구, 14(2), 58-68

5

A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams



### 서론

1. 서론

- 연구의 필요성
  - ✓ 빅데이터에 대한 경영학적 접근: 주로 빅데이터 성공요소 연구.
  - ✓ (Koronios et al, 2014) 빅데이터 성공요인을 들면 빅데이터 전략, 비즈니스가치, 경영층의 지원, 데이터 사이언티스트의 존재, 정보의 질, 보안 데이터 통합 등 여러 가지를 들 수 있다.
  - ✓ (Bean, 2013)은 빅데이터의 성공요인을 조직적 정렬 (Organizational Alignment)라고 했다. 빅데이터 기술조직과 업무를 담당하는 조직의 협력이라고 보았다
  - ✓ 빅데이터를 분석하고 기업에 활용하기 위해서는 매우 많은 전문가들과 업무 협조가 필수적이나 협조 방법은 기업마다 다르다
  - ✓ 국내에서는 빅데이터 전문조직에 대한 연구가 전혀 없었다.
- 연구의 목적
  - ✓ 경영환경 변화에 따른 빅데이터의 효과적 활용을 위해서 빅데이터 전문조직을 설계하고 운영하는 방안을 찾는 것
  - ✓ 이를 위해서 삼성전자, 두산중공업, KB카드, 포스코의 사례를 분석을 통한 시사점을 얻는 것

7. A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 선행연구

2. 선행 연구

- 빅데이터 조직 설계
  - ✓ (Kates, Galbraith, 2010) “조직 설계란 비즈니스 전략을 실행할 수 있도록 조직구조, 프로세스, 보상, 사람을 정렬하는 프로세스” (Grossman, Siegel, 2014) 빅데이터 전문조직의 설계는 CP5G(Culture, Staff, Process, Governance)로 제안
- 빅데이터 조직의 유형
  - ✓ (Grossman, Siegel, 2014): 완전 중앙집중형, 완전 분산형, 절충형 (Center of Excellence)
  - ✓ (Peason, Wegener, 2013): 현업 리드형(AT&T, Zynga), 중앙협조형 (Google, Progressive), COE형(Amazon, LinkedIn), 완전 중앙집중형(Netflix)
  - ✓ (장동인, 2014) 현업지원형, 현업파견형, 빅데이터센터형

8. A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 선행연구

- 빅데이터 전문조직의 운영 방안
  - ✓ (Galbraith, 2014) 리더십, 조직구조, 프로세스, 보상 및 성과평가, 전문인력관리
  - ✓ (Grossman & Siegel, 2014) 프로세스, 전문인력관리, 거버넌스
  - ✓ (McAfee & Brynjolfsson, 2012) 리더십, 전문인력관리, 테크놀러지, 의사결정, 기업문화
- 빅데이터 조직의 구성인력
  - ✓ 대부분의 연구는 "데이터 사이언티스" 만 정의
  - ✓ (장동인, 2014) 빅데이터 전문역량: 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 분석전문가, 빅데이터 IT 전문가

9 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 연구방법

3. 연구방법

- 연구의 개념적인 틀
  - ✓ 빅데이터 전문조직 유형:
    - 완전 분산형, 현업지원형, 현업파견형, 빅데이터센터형, 완전집중형
  - ✓ 빅데이터 전문조직의 운영:
    - 빅데이터 전략, 거버넌스, 협업프로세스, 평가와 보상, 전문인력관리
  - ✓ 빅데이터 전문역량:
    - 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 분석전문가, 빅데이터 IT 전문가
- 자료수집 방법
  - ✓ 임직원 인터뷰, 기사, 논문, 뉴스 등

10 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 연구방법

- 빅데이터 전문조직 유형:
  - ✓ 완전 분산형, 현업지원형, 현업파견형, 빅데이터센터형, 완전집중형

유형	Grossman & Siegel, 2014	Pearson et al, 2013	장동인, 2014	비고
완전분산형	완전분산	현업리드		현업팀 위주, 빅데이터 전문인력이 현업 소속
현업지원형		현업리드 및 중앙지원	현업지원	현업팀 위주이며 빅데이터팀이 지원
현업파견형			현업파견	현업팀이 빅데이터팀에 파견
빅데이터 센터형	결중형	COE	빅데이터 센터	독립된 센터이나 현업팀의 협조
완전집중형	완전집중	중앙집중		완전히 독립된 빅데이터팀

11 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 연구방법

- 빅데이터 전문조직의 운영 방안
  - ✓ (Galbraith, 2013) 전략, 조직구조, 프로세스, 보상, 전문인력 관리
  - ✓ (Grossman & Siegel, 2014) 프로세스, 인력, 거버넌스
  - ✓ (McAfee & Brynjolfsson, 2012) 리더십/기업문화, 의사결정, 기술, 전문인력 관리

통합운영방안	(Galbraith, 2014)	(Grossman & Siegel, 2014)의 CSPG	McAfee and Brynjolfsson(2012)	비고
전략	전략	Culture	리더십, 기업문화	
거버넌스	조직구조	Governance, 위원회	의사결정	
협업 프로세스	프로세스	Process	기술	
평가와 보상	보상			
전문인력 관리	전문인력관리	Staff	전문인력 관리,	

12 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 연구방법

- 빅데이터 전문역량:
  - ✓ 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 IT 전문가
  - ✓ 조직 유형에 따른 빅데이터 전문역량의 배치

13 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 의사결정 나무

14 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 의사결정 나무

**빅데이터 활용에 영향을 주는 요인들**

- 전략적 목표
- 현업임원의 의지
- 조직체계(수직/수평)
- 분석전문가
- 개인정보보호법
- CEO의 의지
- 분석결과 적용
- 조직위치(현업본부)

15 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 사례분석

4. 사례 분석

- 삼성전자
  - ✓ 빅데이터 전문조직 유형:
    - 완전분산형/빅데이터센터형
  - ✓ 빅데이터 전문조직의 운영:
    - 빅데이터 전략: 제품의 품질향상, 수율향상, 고객 분석 및 타겟 마케팅(Galaxy S6 부터)
    - 거버넌스: CEO지원, 분야별 과제 발굴
    - 협업프로세스: 직접분석(DS), 내부 거래(IM)
    - 평가와 보상: ROI 계산
    - 전문인력관리: 해외에서 영입
  - ✓ 빅데이터 전문역량: 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 IT 전문가 모두 존재.

16 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 사례분석

- 두산 중공업
  - ✓ 빅데이터 전문조직 유형:
    - 완전집중형이면서 현업부서 지원형
  - ✓ 빅데이터 전문조직의 운영:
    - 빅데이터 전략: GE 벤치마크, 새로운 대외 서비스 비즈니스 창출
    - 거버넌스: 독립사업부이면서 현업 부서 지원
    - 협업프로세스: 현업의 요청 및 자체적 운영
    - 평가와 보상: 현업과 별도로 내부 평가에 의한 보상
    - 전문인력관리: 내부 인력 및 국내에서 영입
  - ✓ 빅데이터 전문역량: 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 IT 전문가 모두 존재

17 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 사례분석

- KB카드
  - ✓ 빅데이터 전문조직 유형:
    - 빅데이터센터형
  - ✓ 빅데이터 전문조직의 운영:
    - 빅데이터 전략: 기존 CRM 경험 기반 실시간 고객 offer, 새로운 서비스 발굴
    - 거버넌스: CIO → CEO 직할
    - 협업프로세스: 현업요구 반영, 분석 플랫폼 구축
    - 평가와 보상: 과제별 ROI 체계 구축 및 보상
    - 전문인력관리: 내부 인력 및 국내에서 영입
  - ✓ 빅데이터 전문역량: 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 IT 전문가 모두 존재, 소규모 인력 운영, 내부 독자적으로 성장한 전문 인력 활약

18 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 사례분석

- 포스코
  - ✓ 빅데이터 전문조직 유형:
    - 빅데이터센터형
  - ✓ 빅데이터 전문조직의 운영:
    - 빅데이터 전략: 스마트 팩토리, 시 기반 스마트 지능형 공장.
    - 거버넌스: CIO 직할
    - 협업프로세스: 각 부서별 업무 전문가인 Business Analyst 존재, 협업 및 과제 발굴, 분석 결과 적용
    - 평가와 보상: 과제별 ROI 체계 구축 및 보상
    - 전문인력관리: 내부 인력
  - ✓ 빅데이터 전문역량: 빅데이터 전략전문가, 빅데이터 도메인 전문가, 빅데이터 IT 전문가 모두 존재.

19 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 사례분석(종합)

		삼성전자	두산중공업	KB카드	포스코
운영방안	조직 유형	빅데이터 센터형, 현업지원형, 완전분산형이 공존 (3개부문별로 별도 운영)	완전 집중형 이면서 현업지원형	빅데이터 센터형 이면서 현업지원형	빅데이터 센터형
	전략	명확한 목표와 CEO적극적인 지원	독립적 부서, 대외 서비스, CEO의 지원	기존 분석 경험을 가진 CRM팀 의 확대개편	스마트팩토리(Smart Factory), CEO의 지원.
	거버넌스	각 부문별 빅데이터 조직화	독립적 조직	IT조직 하에 있다가 최근 독립조직화	IT조직하에 있음
	협업 프로세스	내부 부서간 거래	현업전문가가 자체 테마 발굴	현업의 자원으로 테마 발굴	6 Sigma 활동으로 분석경험 풍부, 다양한 방식으로 테마 발굴
	평가와 보상	ROI 및 제품/서비스의 혁신 지원	대외서비스의 효율성	대외서비스 결과	자체 ROI 분석.
	전문인력관리	해외 석 박사급 전문가 영입	내부 전배와 IT인력, 외부 분석전문가 영입	외부 도움없이 독자개발(외주), 독자운영, 내부 빅데이터 경험 축적	내부교육을 통해 전문가 양성, 자회사(Posco ICT)를 통한 인력 조달

20 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 시사점 및 결론

5. 시사점 및 결론

- 빅데이터 전문조직 유형에 따른 장단점

유형	장점	단점	필요한 액션
분산형 조직	현장과 밀접한 분석 분석결과를 업무 적용 용이 빅데이터의 가시적인 효과를 내 기 쉬움	인력, 데이터, 인프라가 분산 데이터 분산으로 인한 정확도 문제 전사적인 분석에 취약	분석결과를 적용할 ROI 결 과로서 소요비용을 합리화 필요 전사적인 지원이 필 요한 경우 지원대책 강구
집중형 조직	중복투자 방지 정보보안, 데이터 통합에 유리 전문인력간의 시너지 창출	현장과 떨어진 분석 분석결과를 현장에 적용하기 어려움 빅데이터 테마 발굴의 어려움	현업과의 긴밀한 협조관계 유지 현업에 대한 서비스 경신 필요, 실제 업무적용 사례 발굴하여 현업주도로 보고

21 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 시사점 및 결론

5. 결론

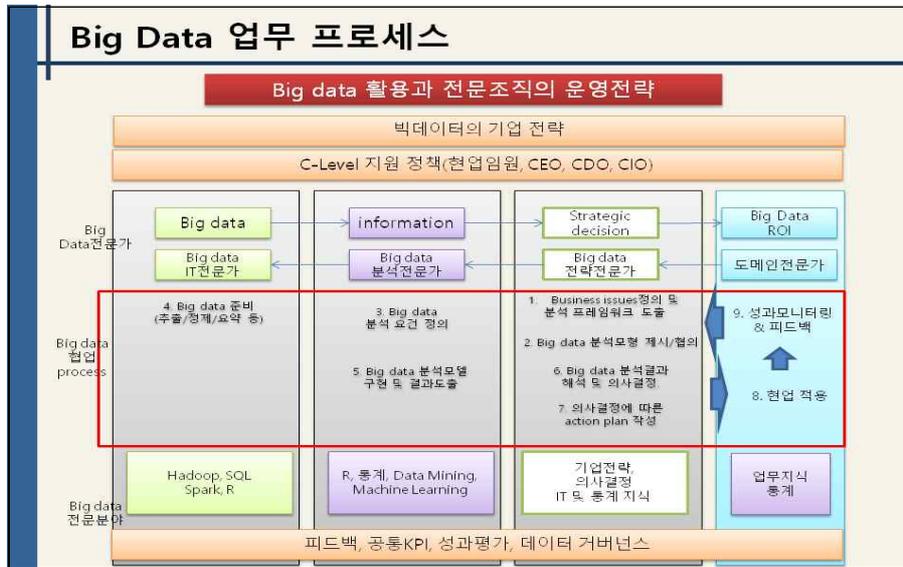
- 전통적인 데이터 분석 능력이 빅데이터 확산에 매우 중요. 대부분 과  
거 CRM(KB카드), 6 sigma(포스코) 등을 통한 데이터 분석 능력 축적
- 빅데이터 조직 위치 중요 - 비즈니스 조직(Revenue 부담, 내부거래),  
R&D, CEO, CIO 직할(비용평가, 협업유리)
- 빅데이터조직의 CEO 단독보고 경우, 현업과의 충돌되어 향후 협업  
어려움
- ROI 평가의 중요성 - 지속적인 성장과 발전을 위해 매우 중요, 빅데  
이터 전문조직의 존재의미 부각
- 빅데이터팀에 대한 평가가 빅데이터의 생성부터 활용까지 life cycle  
에 포함된 각 부서와 같이 이루어져야 함
- 특히 IT부서와 데이터 분석부서, 분석 Insight를 활용하는 현업부서  
가 같은 KPI로 평가되어야 함
- POSCO BA(Business Analyst) 제도는 비즈니스 전략에 맞는 빅데이  
터 테마를 발굴하는 데, 매우 유용함

22 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams

### 시사점 및 결론

- IT의 발달로 인한 빅데이터 도입 비용 하락으로 업무 부서별 도입 증  
대함. 부서별 분석 능력 확대 및 현장 적용 효과가 있음. 그룹 SI 업  
체를 활용하거나 Cloud로 이전하고 있음.
- 데이터 소유권(ownership)이 보안, 개인정보 보호라는 명목으로 부  
서간 서로 공유되지 못함. CDO 제도 좋은 해결책임
- 향후 과제: 제4차 산업혁명 및 디지털 트랜스포메이션 시대의 조직  
설계 및 운영전략

23 A Study on Organizational Design and Operational Planning of Big Data Teams



### 참고논문

참고 논문

- Koronios, A., Gao, J., and Selle, S. (2014), "Big Data Project Success – A Meta Analysis", *PACIS 2014 Proceedings*, 376.
- Bean, R. (2013), "Organizational Alignment Is Key to Big Data Success," *MIT Sloan Management Review*, <http://sloanreview.mit.edu/article/organizational-alignment-is-key-to-big-data-success/>
- Kates, A., & Galbraith, J. R. (2010), "Designing Your Organization", Jossey-Bass
- Grossman, R. L., & Stegel, K. P. (2014), "Organizational Models for Big Data and Analytics," *Journal of Organization Design*, Vol. 13, No. 1, 20-25.
- Pearson, T., & Wegener, R. (2013), "Big Data: The Organizational Challenge," *Bain & Company*, 1-8.
- Chang, Dong-In. (2014), "Technologies using big data", Hanbit Publisher
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2012), "Big Data: The Management Revolution," *Harvard Bus. Rev.* Vol. 90, No. 10, 61-68. doi: 10.1007/s12599-013-0249-5
- Galbraith, J. R. (2002), "Designing Organizations: An Executive Guide to Strategy, Structure, and Process," New and Revised, John Wiley & Son, Inc.
- Galbraith, J. R. (2014), "Organizational design challenges resulting from big data", *Journal of Organization Design*, v013(1)
- Park, Sohyun, Goo, Bonjae, & Lee, Kunkhie. (2016), "An Empirical Study on the Effects of Top Management Leadership for Big Data Success," *Information System Review*, Vol. 18, No. 2
- Janssen, M., van der Voort, H. & Wahyudi, A. (2017), "Factors Influencing Big Data Decision-Making Quality," *Journal of Business Reviews*, Vol. 70, 338-345. doi:10.1016/j.jbusres.2016.08.007
- Strategy Analytics (2017), <https://www.strategyanalytics.com/strategy-analytics/news/strategy-analytics-pres-releases/strategy-analytics-pres-release/2017/01/31/strategy-analytics-global-smartphone-shimments-hit-a-record-1.5-billion-units-in-2016#.WVWwSYvHs>
- New Daily Economy (2015), <http://biz.newdaily.co.kr/news/article.html?no=10073898>
- Electronic Times (2015), <http://www.etnews.com/20150818000286>

International Journal of Applied Engineering Research Vol12, number 20 (2017) 게재  
<https://www.ripublication.com/Volume12n20.htm>



한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제1부 학술대회 자유발표 03\_ 토론

[토론문]

## 「빅데이터 전문조직의 설계 및 운영전략 연구」에 대한 토론

배병옥

(전력거래소 KPX교육센터 센터장)

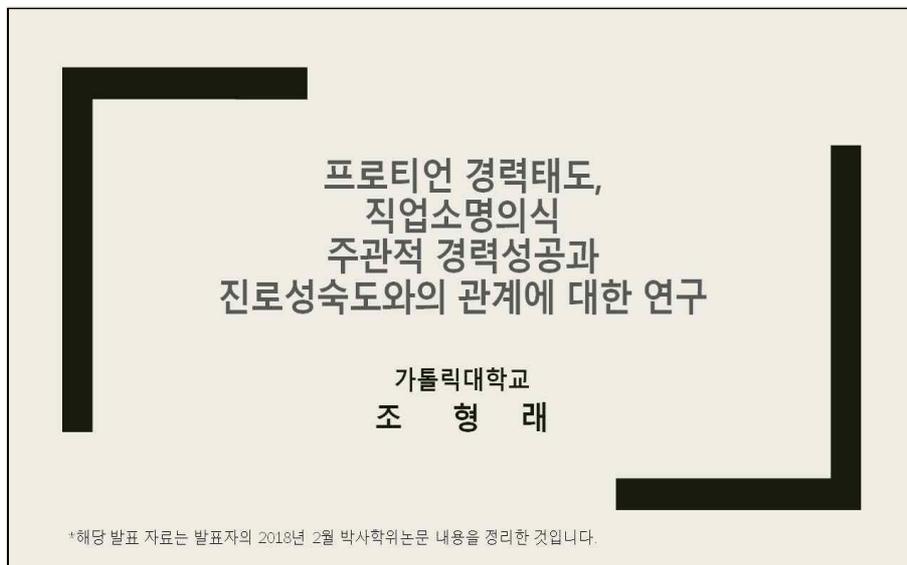
토론자의 요청에 의하여 토론문은 현장 구두 토론으로 같음 합니다.



## 프로티언 경력태도 · 직업소명의식 · 주관적 경력성공과 진로성숙도와의 관계에 대한 연구

조형래

(가톨릭대학교 산학협력교수)



### 발표순서

프로티언 경력태도,  
직업소명의식,  
주관적 경력성공과  
진로성숙도와의 관계에 대한 연구

- 논문 게재 출처
- 연구배경
- 연구목적
- 연구구성
- 이론적 배경
- 연구모형
- 연구대상
- 연구 조작적 정의
- 결론
- 연구 한계점

## 논문 게재 출처

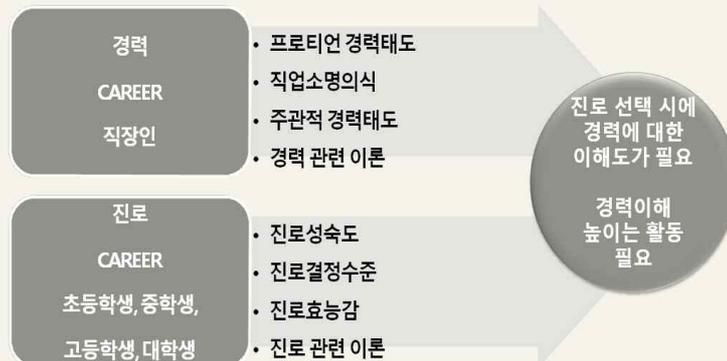
- 1. 조형래, 박용호 (2017), "대학생의 진로성숙도가 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 17(9), 212-224.
- 2. 조형래, 박용호 (2017), "직업소명의식이 진로성숙도에 미치는 영향-주관적경력 성공의 조절효과를 중심으로," 한국경영교육학회, 32(5), 243-264.
- 3. 조형래, 최승규 (2017), "프로티언 경력태도가 진로결정수준에 미치는 영향-긍정심리자본의 조절효과를 중심으로," 경영컨설팅연구, 62(1), 139-154.

## 연구배경

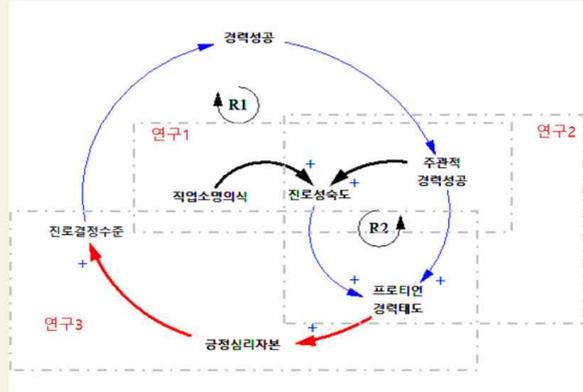
대학교의 진로교육 속도	대학생의 진로선택 문제	경력에 대한 이해도 부족
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적성검사 위주</li> <li>• 구직 스킬 위주</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대기업과 공기업</li> <li>• 첫 직장에서 퇴사 없이 근무 희망</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이직-전직 문제 고민 부족</li> <li>• 직업가치관 없이 직업선택</li> </ul>

"첫 직장이 제일 중요하다고 선배들이 말하더라고요"  
 "공채 시작인 9월이면 모두 똑같은 기업의 자기소개서 갖고 와"  
 "공기업 진로희망 아니었지만 졸업반이 되면 NCS부터 시작해"

## 연구 목적



## 연구 구성



## 이론적 배경 - 진로 관련

- 진로성숙도는 한 개인이 특정한 연령에서 갖추고 있어야 하는 직업적 발달과 관련된 준비도를 말한다. 즉, 인간의 성장기부터 쇠퇴기에 이르는 일련의 진로발달의 과정에서 다양한 진로관련 의사결정에 관한 개인의 발달 정도를 말한다(D. E. Super, 1953). 진로성숙도는 활발히 연구된 변인인데, Crites는 동일한 연령대의 학생들과 비교하여 나타나는 상대적인 직업 준비 상태이며 진로발달 과정 중 나타나는 관련 문제에 대처하는 능력이라고 정의한 바 있다(J. O. Crites, 1978). 또한 Luzzo(1995)는 진로성숙도에 대해 얼마나 적절하게 적용하고 결정하는지 나타내는 개인의 준비 정도라고도 정의했다. 종합하면, 진로성숙도는 각 발달단계에서 개인에 대한 탐색, 직업세계에 대한 탐색을 통해 진로를 합리적으로 계획, 탐색, 선택, 결정할 수 있는 준비가 되어 있는 정도를 말한다(김신영, 최운실, 2014).

## 이론적 배경 - 진로 관련

- 진로결정수준(Career Decision Level)은 개인의 전공 및 직업선택과 관련된 진로결정의 진행수준을 말하며 진로에 대한 확신의 정도(Harren, 1979)와 자신의 개인적 특징이나 기회의 불확실성에 대한 평가 또는 미결정 정도에 대한 반작용(Osipow, Carney & Barack, 1976)의 측면에서 조명되는 개념이다. 김봉환 등(2000)은 '진로를 결정했다'함은 일반적으로 현재 상태 이후에 자신의 진로와 관련된 방향을 분명히 설정했음을 의미하며, 보다 구체적으로는 대학에서의 전공 선택에 대한 확신 혹은 졸업 후에 자기가 종사할 구체적인 직업분야를 선택했다는 것을 의미한다고 하였다. 종합하면, 진로성숙도는 각 발달단계에서 개인에 대한 탐색, 직업세계에 대한 탐색을 통해 진로를 합리적으로 계획, 탐색, 선택, 결정할 수 있는 준비가 되어 있는 정도를 말한다(김신영, 최운실, 2014).

## 이론적 배경 - 진로 관련

- 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 Seligman의 긍정심리학(Positive Psychology)의 영향을 받은 개념으로서, 긍정심리학은 사람들이 가장 가치 있고 생산적이며 행복한 삶을 누릴 수 있도록 돕는 것이, 결점을 고치고 고통과 장애를 치유해온 심리학의 전통적인 관심만큼이나 중요하다는 믿음에 뿌리를 두고 있다(Lopez & Snyder, 2009).
- 자기효능감(Self-efficacy)은 개인이 어떤 활동을 선택하고, 얼마만큼의 노력을 기울일 것이며, 어려움에 직면하여 그 행동을 얼마나 지속시킬 것인가에 대한 개념으로 현재 진행 중인 행동에 영향을 줄 뿐 아니라 미래의 행동에도 영향을 미친다고 하였다(Bandura, 1997).

## 이론적 배경 - 경력 관련

- 프로티언 경력(protean career)은 변신하는 능력을 갖춘 그리스의 신 프로테우스(Proteus)의 이름에서 유래하였으며, Hall(1996)에 의해 개념이 소개되었다. 즉 프로티언 경력태도를 지닌다는 것은 개인이 경력개발을 함에 있어 가치 지향적이며 자기주도성을 갖고 있음을 의미한다. 따라서 프로티언 경력태도는 조직이 규정한 경력성공보다 개인의 가치를 중시하며, 경력개발에 있어서 개인 스스로가 주도성을 갖고 개인의 가치를 반영하여 의사결정을 하는 태도를 강조한다. 다시 말해 프로티언 경력태도는 자유, 자기주도성, 개인적 가치 등을 강조하는 새로운 경력 개념이다(J. P. Briscoe, D. T. Hall and R. L. F. Demuth, 2006).

## 이론적 배경 - 경력 관련

- 선행연구에서 더 높은 일과 삶에 대한 만족을 느끼는 것을 소명이라 정의(Davidson and Caddle, 1994)내린 이후, 소명에 대한 서구 학자들의 연구는 지속되었다. 특히 일에 대한 개인의 태도를 직업적 관점(job), 경력적 관점(career), 소명적 관점(calling)으로 구분하여 분석하며(Wrzesniewski, McCauley, Rozin and Schwartz, 1997) 직업소명의식에 대한 연구가 구체화되었다. 특히 Wrzesniewski 등(1997)의 연구는 소명의식을 가지고 있는 개인은 일과 인생을 구별하지 않을 것이라고 밝히며, 소명을 일에서 내적 만족과 성취감을 추구하는 태도라 정의 내렸다.

## 이론적 배경 - 경력 관련

- 경력성공은 개인 발전에 대한 주관적, 객관적인 면을 포함하며 개인 업무 경험의 결과로 쌓인 긍정적 심리상태와 업무 관련 산출물까지를 포함하는 개념이다. 특히 주관적 경력성공은 업적에 대한 객관적인 양보다 개인이 느끼는 주관적인 요소에 더 주목하는 개념이라고 할 수 있다. 주관적 경력성공의 하위 요소에는 직무역할, 대인관계 등에서 느끼는 개인의 내적 인식과 더불어 조직에서 달성하는 업적, 야망, 외적 성공에 대한 개인 인식의 통합 등이 포함된다. 또한 주관적 경력성공은 현재 근무하는 조직뿐만 아니라 지금까지의 경력에서의 성공에 대한 개인 스스로의 평가를 뜻하기도 한다(T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau and R. D. Bretz, 1995).

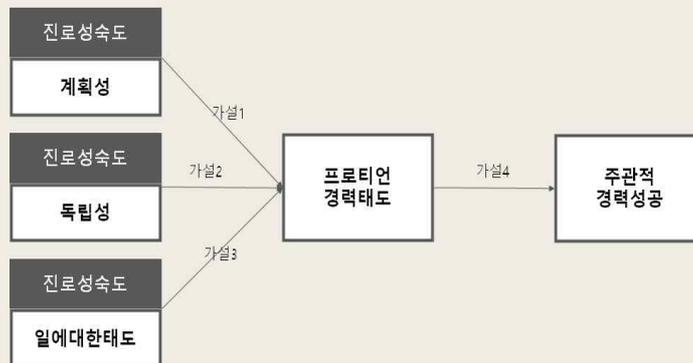
### 연구 모형 I

직업소명의식이 진로성숙도에 미치는 영향, 주관적 경력성공 조절효과.



### 연구 모형 II

진로성숙도가 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향.



### 연구 모형 III

프로티언 경력태도가 진로결정수준에 미치는 영향,  
 긍정심리자본 조절효과



### 연구 한계점

- 비교연구 (Comparison Study):**
  - 대학생대상경력연구부족 (Lack of career research on university students)
  - 선행연구부족 (Lack of previous research)
- 대상범위넓어 (Broad Scope):**
  - 대학생 구분 연구 필요 (Need for research distinguishing university students)
  - 인문계, 여대생, 저학년 등 범위 세분화 필요 (Need for further subdivision of scope: humanities, female students, lower grades, etc.)
- 설문지 개발 (Questionnaire Development):**
  - 대학생대상설문지추가 개발 필요 (Need for additional questionnaires for university students)
  - 인턴십, 현장실습등의관계에 대한연구 후속 필요 (Need for follow-up research on relationships with internships, field practice, etc.)

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제1부 학술대회 자유발표 04\_ 토론

[토론문]

**「프로티언 경력태도 · 직업소명의식 · 주관적 경력성공과  
진로성숙도와의 관계」에 대한 토론**

박경중

(한서대학교 교수)

토론자의 요청에 의하여 토론문은 현장 구두 토론으로 갈음 합니다.



## 참여적 리더십이 조직구성원의 목표몰입 및 발언행동에 미치는 영향

탁제운  
(SK텔레콤)



**참여적 리더십이 조직 구성원의 목표몰입 및 발언행동에  
미치는 영향**

- 리더신뢰 및 심리적 안전감의 매개효과와 성장욕구강도의 조절효과를 중심으로 -

---

**탁제운 (SK텔레콤)**

\*해당 발표 자료는 발표자의 2018년 2월 박사학위논문 내용을 정리한 것입니다.

### 논문 게재 출처

1. 탁제운·신재구(2016), "참여적 리더십과 심리적 안전감이 발언행동에 미치는 영향: 성장 욕구강도의 조절된 매개효과를 중심으로," 조직과 인사관리연구, 42(1), 1-34.
2. 탁제운·신재구(2017), "발언행동이 목표몰입에 미치는 영향: 리더신뢰에 의해 조절된 참여적 리더십의 조절효과를 중심으로," 대한경영학회지, 30(10), 1755-1786
3. 탁제운·신재구(2017), "참여적 리더십이 목표몰입에 미치는 영향: 리더신뢰의 매개효과와 성장욕구강도의 조절효과를 중심으로," 경영교육연구, 32(6), 143-163.

## 1. 서론

### 연구의 배경 (1)

- 오늘날 기업이 처한 위기는 단순히 반복되는 위기가 아니기에 기업을 둘러싼 지금의 상황을 위기가 아닌 **극한 환경**이라 부른다(이찬, 2017). 또한 늘어만 가는 여러 정치·경제·사회적 불확실성, 기술의 급속한 발전, 산업 간 경계붕괴 등의 결합은 **VUCA(Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous)**라고 표현되는 우리 기업들이 처한 극한 환경이다(김광현, 2017). 이러한 환경 속에서 생존 가능성을 높이고 새로운 성장 동력을 발굴하려면 기업은 더욱 빠르고 민첩하게 운영되어야 하며, **미리 계획하여 대처하는 방식보다 실시간으로 감지하고 반응(sense and respond)**할 수 있는 기업의 경쟁력이 높다(한경비즈니스, 2017). 그러므로 조직 내 업무 프로세스에서 **리더에 대한 의존도를 낮추고, 구성원들의 경영의사 결정력을 점진적으로 확대**하는 것이 필요하다(이동진·표민호, 2017).
- 이를 위해서는 무엇보다 **구성원들의 주도적이고 적극적인 행동이 전제되어야** 한다. 먼저 구성원들이 조직에 도움이 되는 의견과 아이디어를 거리낌 없이 발언할 수 있어야 하고, 그 내용을 민첩하고 공정하게 다루어 조직의 경쟁력 제고에 활용하는 리더십이 요구된다. 본 연구는 이와 같은 연구의 흐름에 비추어 구성원들의 참여를 유도하고 함께 의사결정을 공유하는 **참여적 리더십(participative leadership)**과 **발언행동**의 관계를 살펴보고자 하였다.

4

## 1. 서론

### 연구의 배경 (2)

- 한편, 조직의 생존과 성장을 지속하기 위한 기본 조건으로 조직 내 주어진 **목표달성에 대한 압박**이 더욱 커지고 있다. 그런데, 리더 혼자서 자신이 맡고 있는 조직에 부여된 도전적인 목표를 지속적으로 달성해 나가는 것은 이미 불가능해졌고, **부하 직원들의 자발적 몰입**을 최대한 유도하여 목표달성에 매진하도록 해야 하는 상황이다..
- **구성원들은** 인지적 관점에서 그들의 직무 과제에 관하여 **관리자들보다** 더 완벽한 지식과 정보를 갖고 있고, 업무를 기획하고 계획하는데 그리고 최적의 조직 성과를 달성하기 위한 장애물을 해결하는데 **더 나은 위치에 있다**(Cooke, 1994). 따라서 조직을 둘러싼 최근의 상황과 요구에 부응하려면 수평적인 시각과 개방적인 자세로 구성원들이 **목표에 능동적으로 몰입**할 수 있는 환경을 조성하는 노력이 필요하다. 이러한 상황에서 **구성원의 소통과 협력을 중심으로 조직의 성과를 달성해나가는 참여적 리더십(participative leadership)**에 대한 관심이 증가하고 있다.
- 참여적 리더십이 직원의 성과를 향상시킨다는 제안(Barnard, 1938) 이후로 참여적 리더십은 많은 연구자들에 의해 확장되고 발전되었다(Huang, lun, Liu, and Gong, 2010). 반면에 **국내에서는 참여적 리더십에 관한 연구를 발견하기 어렵고, 일부 의사결정의 관점에서 다루어진 것에 불과한** 상황이다.

5

## 1. 서론

### 연구의 목적

- 본 연구는 Huang et al.(2010)의 선행연구에서 제시된 **교환기반모형(exchange-based model)**에 관한 논의에 기초를 두고 **참여적 리더십**이 구성원의 **목표몰입**과 **발언행동**에 미치는 영향 관계를 구체적으로 밝히고자 하였다. 이를 통해 참여적 리더십의 유효성을 검증함은 물론 이론적·실무적 시사점과 방법론적 시사점을 제안하고, 참여적 리더십에 관한 국내 연구의 토대를 형성하는데 기여하고자 하였다.
- 연구 1과 연구 2에서는 참여적 리더십이 구성원들의 발언행동과 목표몰입에 미치는 영향에 관한 메커니즘을 확인하고, 연구 3에서는 발언행동과 목표몰입 간 영향 관계를 밝히고자 하였다.

6

### 1. 서론

**연구의 구성 (1)**

본 논문은 3편의 실증연구로 구성되었다.

- 연구 1에서는 **참여적 리더십**과 **목표몰입** 간 직접효과와 **리더신뢰**를 경유하는 간접효과를 확인하고 참여적 리더십과 목표몰입 간 직접효과와 간접효과가 구성원 개인의 특성인 **성장욕구강도**에 의해 조절되는지를 검증함으로써 **교환기반모형을 확장하여 제시**하고자 하였다.
- 연구 2에서는 **참여적 리더십**과 **발언행동** 간 직접효과와 **심리적 안전감**을 경유하는 간접효과를 확인하고 이러한 간접효과가 **성장욕구강도**에 의해 조절되는지를 검증함으로써 참여적 리더십이 발언행동을 촉진하는 직·간접적 메커니즘을 밝히고자 하였다.
- 연구 3에서는 **발언행동**과 **목표몰입** 간 **참여적 리더십(제1 조절변수)**과 **리더신뢰(제2 조절변수)**의 **조절된 조절효과**를 검증하고자 하였다. 특히 이 연구는 구성원의 발언행동을 리더가 사후적으로 어떻게 다루는가에 따라 구성원의 목표몰입에 영향을 줄 수 있다는 **실무적인 착안에 기반을 두고 이를 실증적으로 규명**하고자 하였다.

7

### 1. 서론

**연구의 구성 (2)** → **기존 제출된 자료**

The diagram illustrates the conceptual model for the three studies. It features five main nodes: Participative Leadership (참여적 리더십), Leader Trust (리더신뢰), Psychological Safety (심리적 안전감), Growth Need Strength (성장욕구 강도), and Goal Commitment (목표몰입). Spoken Behavior (발언행동) is also shown. Research 1 (black arrows) shows a direct path from Participative Leadership to Goal Commitment and an indirect path through Leader Trust. Research 2 (blue arrows) shows a direct path from Participative Leadership to Spoken Behavior and an indirect path through Psychological Safety. Research 3 (red arrows) shows a direct path from Participative Leadership to Goal Commitment, moderated by Leader Trust, and an indirect path through Psychological Safety, moderated by Leader Trust. Growth Need Strength (red oval) is shown to moderate the relationship between Leader Trust and Goal Commitment, and between Psychological Safety and Spoken Behavior.

→ 연구 1    → 연구 2    → 연구 3

8

### 2. 이론적 배경

#### 1) 참여적 리더십 (participative leadership)

- 참여적 리더십(participative leadership)이란 **리더가 구성원들과 협의를 통해 의사결정을 하고 문제 해결 과정을 공유하는 리더십 스타일**로 정의할 수 있으며(Kahai, Sosik, and Avolio, 1997), 의사결정 과정 동안 리더가 구성원들의 의견을 포함시키는 것과 관련이 있다(Miao, Newman, and Huang, 2014).
- 참여적 리더십이 구성원들과 조직에 미치는 긍정적 영향에 관한 연구(Miao, Newman & Huang, 2014)에 따르면, 구성원들이 자신의 **업무에 어느 정도의 통제력**을 보유할 때 성과가 향상될 수 있고(Miller & Monge, 1986), **의사결정의 더 큰 자유**는 직원들에게 전통적 관리형태보다 더 큰 내재적 보상을 가져다주며(Thomas & Velthouse, 1990), 더욱이, 자신의 업무 수행방법에 관하여 더 큰 선택권을 보유한 직원들은 직무만족도가 높고 더 큰 성과에 기여한다(Spreitzer, Kizilos & Nason, 1997)고 제시된 바 있다.
- 참여적 리더십에 초점을 둔 최근 해외 연구는 **조직몰입, 이직의도, 성과, 조직시민행동** 등과 관련하여 활발한 연구가 진행되어 왔다(Huang et al., 2010; Lam, Huang & Chan, 2015; Miao, Newman & Huang, 2014; Newman, Rose & Teo, 2016; Sagnak, 2016). 반면에, 국내 학술지에 소개된 연구는 참여적 의사결정에 초점을 둔 몇몇 연구들(김정식·차동욱, 2013; 서재현, 2005; 조태준, 2014)이 발견되고 있으나 참여적 리더십에 관한 연구는 찾아보기 어려운 현실이다.

9

## 2. 이론적 배경

### 2) 목표몰입 (goal commitment)

- 목표몰입(goal commitment)에 대하여 Locke and Latham(1990)은 ‘어떠한 목표를 달성하는데 있어서 개인의 의지에 기반한 몰입’으로 정의하였고, Hollenbeck and Klein(1987)은 목표를 정하고 목표를 달성하기 위해 인내력을 가지고 최선의 노력을 지속적으로 하는 것이라고 하였다. 이와 관련하여, Hogan, Curby, and Hogan(1994)은 리더의 주요한 역할은 조직구성원이 자발적으로 서로 협력하여 공동의 목표를 달성하도록 동기부여하는 것이라고 하였다.
- Locke(1968)는 그의 **목표설정이론(goal-setting theory)**에서 목표몰입의 중요성을 강조하였는데, 목표에 대한 몰입이 없다면 목표설정 자체가 성립하지 않는다고 하였다(Locke, Latham, and Erez, 1988). Locke(1991)는 목표는 인간의 활동을 직접 조절하는 역할을 하며, 동기의 기초를 제공함과 동시에 행동의 지표가 된다고 밝히고, 만일 목표에 대한 몰입이 없으면 성과에 의미 있는 영향을 미칠 수 없다고 주장하였다. 또한, Locke and Latham(2002)에 의하면, 목표는 동기의 모든 지표인 방향, 강도, 그리고 노력에 대한 지속 기간에 영향을 미친다.
- 최근 연구는 목표 난이도(goal difficulty)와 몰입을 지속하려는 의지 간의 관계(Lee, Keil, and Wong, 2015), 목표몰입에 영향을 미치는 **개인 자원의 정서와 기질**에 대한 관심이 부각되고 있다(Edwards, Edwards, and Lyvers, 2016; Jiang, 2016; Monzani, Steca, Greco, D'Addario, Pancani, and Cappelletti, 2015).

10

## 2. 이론적 배경

### 3) 발언행동 (voice behavior)

- 발언행동(voice behavior)이란 ‘상황을 개선할 목적으로 수행하는 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위’로 정의된다(LePine and Van Dyne, 2001). 발언은 주도적 동기에 의한 친사회적 발언과 방어적 발언, 수동적 동기에 의한 체념적 발언으로 구분된다(윤선영·권석균, 2015). 이와 같은 발언행동의 유형 중 친사회적 발언은 타인과 협력하려는 동기(cooperative motive)를 기반으로 업무수행 관련 아이디어, 정보, 의견을 표현하는 것을 의미하고, 방어적 발언은 업무수행 관련 아이디어, 정보, 의견을 표현하는 것에 대한 두려움을 기반으로 하여 자신을 보호할 목적으로 표현하는 것을 의미한다(Van Dyne, Ang, and Botero, 2003). 본 연구는 여러 유형의 발언행동 중에서 집단 혹은 조직에 도움이 되려고 하는 동기를 바탕으로 건설적이며 변화를 지향하는 발언행동인 **친사회적 발언(prosocial voice)**을 다룬다.
- 발언행동과 리더십 개념은 다양하게 연계되어 있다(Morrison, 2011). **리더십**은 구성원들이 의견과 제안을 자발적으로 제시할지 여부를 결정하는데 영향을 미치기 때문에 본질적으로 **구성원들의 발언행동에 있어 중요한 대상**이 된다(Detert and Burris, 2007). 이와 관련하여 최근에도 변혁적 리더십(Duan, Li, Xu, and Wu, 2017), 진성리더십(Liang, 2017), 그리고 윤리적 리더십(Chen and Hou, 2016)과 관련된 연구가 활발하게 진행되고 있다. 최근 국내 연구에서는 이슈리더십(송종영·백기복·최우재, 2016), 직무자율성 및 직무적합성(유동희·신유형, 2014), 구성원에 대한 리더의 평가(곽원준, 2013) 등과 관련한 연구가 진행되어 왔다.

11

## 2. 이론적 배경

### 4) 리더신뢰 (trust in leader)

- 리더가 구성원으로부터 신뢰를 얻는 것은 리더십 영향력에 있어서 가장 중요한 요소로 강조되고 있는데(Conger and Kanungo, 1988; Shamir, House, and Arthur, 1993), 이는 리더에 대한 구성원의 신뢰는 구성원들이 자신의 행동방식을 결정하는 기준으로 작용하기 때문이다(Hosmer, 1995). 이러한 맥락에서 Cropanzano and Mitchel(2005)은 **리더의 긍정적인 행동은 신뢰(관계적 반응)를 증가시키고 이 증가된 신뢰가 구성원의 긍정적 행동 반응을 촉진한다**는 것을 제시하였다.
- 리더신뢰는 리더와 구성원 간 신뢰뿐만 아니라, 구성원간의 신뢰 형성에도 중요한 영향을 미치기 때문에(Whitener, Brodt, Korsgaard, and Werner, 1998) **리더는 조직의 신뢰에 기반한 환경을 조성하는데 있어서 핵심적인 역할**을 하게 된다. 리더십과 신뢰에 관한 Dirks and Ferrin(2002)의 메타연구 결과, 리더신뢰는 구성원과 리더와의 관계에서 상호 배려와 관심, 리더의 인격에 대한 확신을 통해 직무만족, 직무성과, 조직시민행동, **목표몰입**, 직무몰입, 리더-구성원 관계의 질 향상, 리더에 대한 만족 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.
- 이 외에도 리더신뢰는 구성원의 내재적 동기부여, 리더-구성원 간 관계, 심리적 임파워먼트를 통해 몰입, **창의성**, 그리고 **혁신행동**에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(임규혁·한주희, 2013; 김기훈 2015, 황종운·김성중, 2016).

12

## 2. 이론적 배경

### 5) 심리적 안전감 (psychological safety)

- 심리적 안전감이란 '자신의 의견이나 관심사를 제시하는 것과 같이 위험을 감수하는 행동을 할 경우에 오해나 비난을 받지 않을 것이라는 믿음'으로 정의된다(Detert and Burris, 2007). 이러한 맥락에서 심리적 안전감은 자신이 속해 있는 집단이나 조직의 분위기가 위협적이지 않다고 믿는 심리적 상태에 가깝고, 구성원들은 자신들이 속해 있는 조직에서 심리적 안전감이 확보되면 **의견이나 아이디어를 적극적으로 개진할 가능성이 높아지게 된다**(Zhang, Fang, Wei, and Chen, 2010). 반면에, 심리적 안전감이 부족한 조직에서는 의견이나 아이디어를 자유롭게 표현하는 것에 대해 부담을 느끼게 되기 때문에 발언행동을 자제하게 된다(Zhao and Olivera, 2006).
- 심리적 안전감이 조직에 미치는 긍정적 효과들과 관련하여 Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani, and Brown(2012)은 조직 내에 심리적 안전 분위기(psychological safety climate)가 강한 경우 직무갈등이 증가할수록 **직무성과**에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. Roussin, MacLean, and Rudolph(2016)은 심리적 안전감을 형성하는 주체가 팀의 특징에 따라 변화될 수 있음을 제시하였고, Hood, Bachrach, Zivnuska, and Bendoly(2016)은 **긍정정서와 부정정서**가 각각 심리적 안전감에 긍정적 관계와 부정적 관계를 나타낸다는 것을 확인하였다. 또한 심리적 안전감은 시행착오를 통한 **학습**에 긍정적인 영향을 미치고(Carmeli and Gittel(2009), 심리적 임파워먼트 인지와 긍정적으로 연관되어 **구성원의 동기를 촉진**한다(Simonet, Narayan and Nelson, 2015).

13

## 2. 이론적 배경

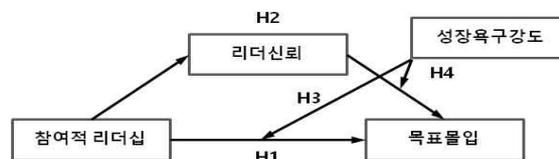
### 6) 성장욕구강도 (growth need strength)

- 직무특성이론(job characteristics theory)에 의하면 성장욕구강도(growth need strength)는 '개인이 직무를 통해 성장하고자 하는 욕구 또는 열망'으로 정의된다(Hackman and Oldham, 1976). 이러한 성장욕구강도가 높은 구성원은 **개인적 발전과 학습에 가치**를 두는 경향이 있기 때문에 더욱 **자극적이고 도전적인 일**을 즐기며 성장과 발전을 위한 자신의 열망을 충족시킬 수 있는 **기회를 적극적으로 탐색**하지만, 성장욕구강도가 낮은 구성원은 도전하려 하지 않고 그러한 기회가 있다는 것을 알려고 하지 않는다(Shalley, Gilson, and Blum, 2009).
- 직무특성이론에 관한 초기 연구에서 Hackman and Oldham(1976)은 직무특성과 내적 동기 간, 그리고 내적 동기와 업무의 성과 간 **성장욕구강도의 조절효과**를 밝혔다. Arnold and House(1980)은 직무차원(job dimension)과 심리적 상태(psychological states)간 관계에서, De Jong, Van Der Velde, and Jansen(2001)은 직무특성(기술다양성)과 직무만족의 관계에서 성장욕구강도의 조절효과를 확인하였다. 이와 관련하여 Huang and Jun(2006)은 구성원-리더 간 성장욕구강도의 유사성과 목표 유사성(global similarity)의 긍정적인 관계를 밝혔고, Zargar, Vandenberghe, Marchand, and Ayed(2014)은 직무범위(job scope)와 정서적 몰입 간 관계에서 성장욕구강도의 조절효과를 확인하였다.
- 최근 김태형 등(2014)은 개인차원의 성장욕구 수준이 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등 구성원의 태도에 영향을 미치는 중요한 변인이라는 점을 확인하였고, 전희정·이동영(2016)은 성장욕구가 구성원의 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝혔다.

14

## 3. 연구 모형 및 가설

### 1) 연구 모형 1



가설 1: 참여적 리더십은 목표몰입에 직접적으로 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 리더신뢰는 참여적 리더십과 목표몰입 간 관계를 매개할 것이다.

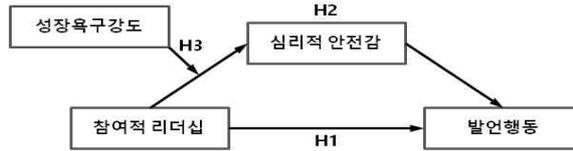
가설 3: 참여적 리더십과 목표몰입 간 직접효과는 성장욕구강도에 의해 정(+)<sup>2</sup>적으로 조절될 것이다.

가설 4: 참여적 리더십과 목표몰입 간 리더신뢰를 경유하는 간접효과는 성장욕구강도에 의해 부(-)<sup>3</sup>적으로 조절될 것이다.

15

### 3. 연구 모형 및 가설

#### 2) 연구 모형 2



가설 1: 참여적 리더십은 발언행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

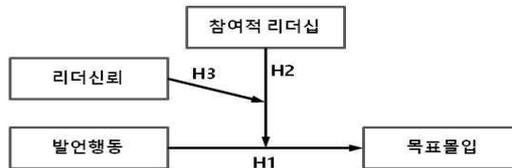
가설 2: 심리적 안전감은 참여적 리더십과 발언행동 간 관계를 매개할 것이다.

가설 3: 참여적 리더십이 심리적 안전감을 경유하여 발언행동에 미치는 영향은 성장욕구강도에 의해 정(+)적으로 조절될 것이다.

16

### 3. 연구 모형 및 가설

#### 3) 연구 모형 3



가설 1: 발언행동은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 발언행동과 목표몰입 간 관계는 참여적 리더십에 의해 조절될 것이다.

가설 3: 발언행동과 목표몰입 간 참여적 리더십의 조절효과는 리더신뢰에 의해 조절될 것이다.

17

### 4. 연구 방법

#### 1) 자료 수집 및 동일방법편의의 평가

- 본 연구는 구조화된 설문지법을 활용하여 자료를 수집하였다. 설문문항의 타당성을 제고하기 위하여 2단계(정성적, 정량적)의 사전설문을 진행하였고, 본설문은 온라인설문 전문기업을 통해 진행하였으며, 설문 대상자는 해당 기업이 보유한 패널(회원)을 활용하는 방식을 적용하였다. 동일방법편의를 제거하기 위하여 2회차로 구분하여 진행된 본 설문은 제조업, 서비스업, 정보통신업 등 국내 300인 이상 기업에 근무하는 직장인으로 상사를 둔 구성원을 대상으로 2017년 1월 10일부터 2주간 실시하였다. 1차 설문(독립, 매개, 조절변수)에 응답한 500명을 대상으로 2차 설문(중속변수)을 실시하여 375부의 자료를 회수하였다. 수집된 자료 중 응답이 부적절하다고 판단되는 자료는 제외하고 최종적으로 337부(89.8%)를 사용하였다.
- 본 연구는 자기보고식 설문지법을 활용하였고 동일한 응답원으로부터 모든 변수를 측정하였다는 점에서 동일방법편의가 발생할 가능성이 있다(박원우 등, 2007). 연구설계 단계에서 본 설문을 1차와 2차로 구분함으로써 측정환경을 분리하였다. 설문지 작성 단계에서는 2차에 걸쳐 사전설문을 실시한 후 그 결과를 반영하여 설문항목의 구체성과 객관성을 보완하였다. 통계분석 단계에서는 단일요인검증(single factor test)을 실시하였다(Harman, 1967). 또한 긍정정서와 부정정서를 통제변수로 설정하였다. 정서상태는 자기보고형 응답에 있어서도 공분산적인 영향을 미칠 수 있으므로 이러한 변수들을 통제함으로써 동일방법편의에 따른 공분산이 상당 부분 통제될 것으로 보았다(윤선영·권석균, 2015).

18

#### 4. 연구 방법

##### 2) 측정 도구

- 참여적 리더십**은 '리더가 구성원들과 협의를 통해 문제해결을 공유하는 리더십 스타일'로 정의하였고(Kahai et al., 1997), 측정도구는 Arnold et al.(2000)이 제시한 ELQ (Empowering Leadership Questionnaire) 문항 중, Huang et al.(2010)의 연구 등 여러 해외연구에서 검증된 **6개의 문항**을 활용하였다. 측정문항은 '나의 상사는 모든 구성원에게 의견을 제시할 기회를 제공한다'와 '나의 상사는 자신의 의견 외에도 다양한 의견을 고려하여 의사결정을 한다' 등이다.
- 목표몰입**은 '어떠한 목표를 달성하는데 있어 개인의 의지에 기반한 몰입'으로 정의하였고(Locke and Latham, 1990), 측정도구는 Klein, Wesson, Hollenbeck, Wright, and DeShon(2001)이 제시한 **5개의 문항**을 사용하였다. 측정문항은 '나는 우리 팀의 목표를 진지하게 받아들인다'와 '나는 우리 팀의 목표 달성을 위해 끝까지 노력한다' 등이다.
- 발언행동**은 '상황을 개선할 목적으로 수행되는 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위'로 정의하였다(LePine and Van Dyne, 2001). 측정도구는 Van Dyne et al.(2003)이 제시하고 윤선영·권석균(2015)의 연구를 통해 검증된 **5개 문항(친사회적 발언)**을 활용하였다. 측정문항은 '나는 회사에 도움이 되는 문제해결책을 적극적으로 찾아보고 제시한다'와 '나는 회사에 영향을 미치는 적절한 이슈를 개발하고 제안한다' 등이다.

19

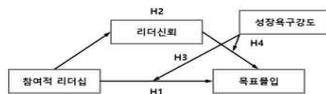
#### 4. 연구 방법

##### 2) 측정 도구

- 리더신뢰**는 '단위조직에서 구성원이 리더(상사/부서장)와의 상호작용을 통해 형성되는 리더에 대한 믿음, 지지, 충성심(Podsakoff et al., 1990)'으로 정의하였고, 측정도구는 이영석 등(2004)이 McAllister(1995)의 대인관계 신뢰에서의 인지기반신뢰 및 정서기반신뢰 척도와 Rousseau et al.(1998)의 연구를 참고하여 개발한 상사신뢰척도를 활용하였으며, 인지적 차원(2문항), 정서적 차원(2문항), 감정적 유대와 정신적 교감(2문항) 등 **6개의 문항**이 사용되었다. 측정문항은 '우리 팀 구성원들은 대부분 상사를 신뢰하고 있다'와 '나는 상사의 지시가 내게 어떤 영향을 미칠지라도 믿고 따를 것이다' 등이다.
- 심리적 안전감**은 '자신의 의견이나 관심사를 제시하는 것과 같이 위험을 감수하는 행동을 할 경우에 오해나 비난을 받지 않을 것이라는 믿음'이라고 정의하였고(Detert and Burris, 2007), Edmondson(1999)이 제시하고 송종영(2016)의 연구를 통해 검증된 **7개의 문항**을 활용하였다. 사전 설문 결과 역질문 문항(3개) 관련 낮게 나타난 일관성과 타당성 문제를 해결하고자 설문문항을 긍정형으로 전환하여 활용하였다. 측정문항은 '우리 팀에서는 팀원들이 골치 아픈 문제나 이슈를 제기하는 것이 허용된다'와 '우리 팀원들은 동료의 노력을 고의적으로 훼손하는 행동을 하지 않는다' 등이다.
- 성장욕구강도**는 '개인이 직무를 통해 성장하고자 하는 욕구 또는 열망'으로 정의하였고(Hackman and Oldham, 1975), Hackman and Oldham(1975)이 개발한 JDs(Job Diagnostic Survey) Section Six의 질문 중 조정철(2014)의 연구에서 검증된 **6개의 문항**을 일부 보완하여 활용하였다. 측정문항은 '나는 업무수행을 통해 개인적인 성장과 발전의 기회를 갖고 높은 욕구가 있다'와 '나는 업무로부터 가치 있는 성취감을 느끼고 높은 욕구가 있다' 등이다.

20

#### 5. 연구 결과 (1-1)



리더신뢰의 매개효과 분석 결과

구분	1단계			2단계			3단계		
	참여적 리더십이 목표몰입에 미치는 총효과(c)			참여적 리더십이 리더신뢰에 미치는 효과(a)			참여적 리더십이 목표몰입에 미치는 효과(b)		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
통계	.058	.028	2.071*	-.054	.027	-1.995*	.066	.028	2.385*
변수	.135	.050	2.727**	.272	.048	5.637***	.092	.051	1.802
	-.116	.050	-2.340**	-.098	.048	-2.037*	-.100	.049	-2.037*
참여적 리더십	.309	.045	6.923***	.548	.043	12.625***	.233	.054	4.151***
리더신뢰							.157	.066	2.307**

주1) \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

주2) B값은 Baron and Kenny(1986)의 인과단계방식을 통한 분석결과와 같음.

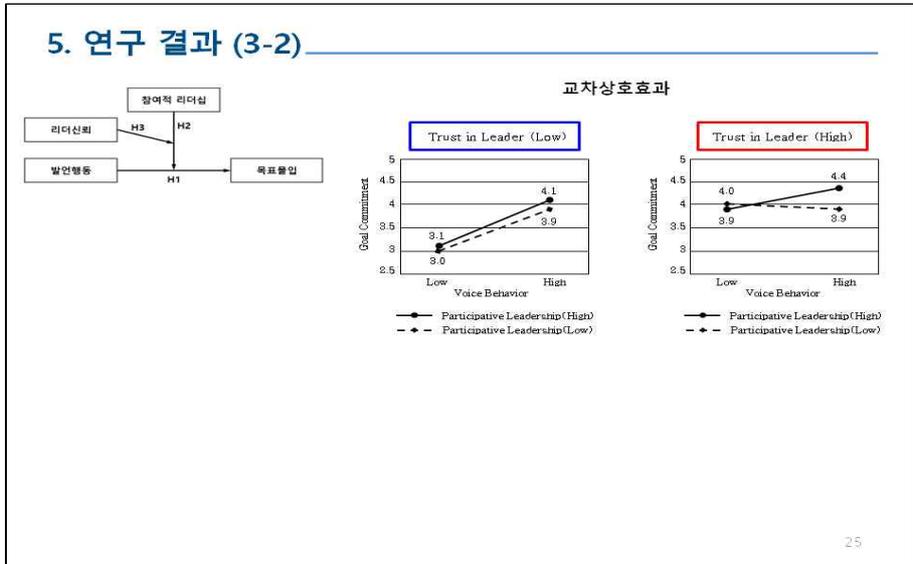
리더신뢰의 매개효과 부트스트래핑 결과

변수	매개효과 계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			Boot LLCI	Boot ULCI
리더신뢰	.096	.044	.002	.170

주1) LLCI : Lower Level Confidence Interval, ULCI : Upper Level Confidence Interval  
주2) Sobel Test 결과 z=2.732, p=0.006

21





**6. 결론**

1) 연구의 이론적 의의 및 시사점(2/2)

- 여섯째, 구성원의 발언행동과 리더의 참여적 리더십이 구성원의 목표몰입과 직접적인 관련이 있음을 밝혔다.
- 일곱째, 발언행동과 목표몰입 간 관계가 리더신뢰에 의해 조절된 참여적 리더십에 의하여 조절된다는 **조절된 조절효과(조건부 조절효과)**를 실증적으로 규명하였다.
- 여덟째, 발언행동이 목표몰입에 미치는 조건부효과가 리더신뢰의 낮은 영역과 참여적 리더십의 높은 영역에서 주로 나타난 것은 리더신뢰와 참여적 리더십 간 관계에 관하여 중대한 시사점을 제공한다.
- 아홉째, 연구방법론 차원에서 본 연구는 **리더신뢰가** 발언행동 및 참여적 리더십과 **동반될 때** 유효한 3원 상호작용을 한다는 것을 밝혀냈다.

28

**6. 결론**

2) 연구의 실무적 시사점(1/2)

- 첫째, 참여적 리더십이 구성원들의 성장욕구강도에 따라 **직접적으로(directly)** 또는 신뢰를 구축하는 과정을 통해 **간접적으로(indirectly)** 구성원들을 목표에 몰입하게 하는 실질적 방안이 될 수 있다는 것을 시사한다.
- 둘째, 이는 참여적 리더십의 긍정적인 영향이 구성원의 **성장욕구강도에 따라** 각기 다른 과정을 통해 발생되므로 구성원별로 **적절한 리더십을 발휘**하는 것이 보다 큰 효과를 나타낼 수 있다는 점을 시사한다.
- 셋째, 참여적 리더십은 구성원들의 심리적 안전감을 강화하고 활발한 발언행동을 유도한다는 것이 밝혀졌다. 리더들은 참여적 리더십에 대한 구성원들의 방어적 인지를 축소하기 위해서는 **충분한(threshold) 참여적 리더십을 보여줘야** 하며(Lam et al., 2015), 구성원에 따라 참여에 대한 의지와 선호도는 다르다(Kahnweiler and Thompson, 2000)는 점에 주의를 기울여야 한다.
- 넷째, 리더들은 참여적 리더십 발휘 과정에서 **구성원들이 내놓은 정보, 의견, 아이디어를 존중하고 공정하게 다루는 노력**이 필요하다. 이러한 과정이 일정 기간 반복되고 학습되면 구성원들은 조직의 발전과 성과창출에 도움이 되는 솔직하고 중요한 발언행동을 보다 적극적으로 하게 될 것이다.

29

**6. 결론**

2) 연구의 실무적 시사점(2/2)

- 다섯째, 참여적 리더십을 통해 구성원들의 발언행동을 유도하기 위해서는 **성장욕구 수준이 높은 구성원들에게 집중하는 것이 더 효과적인** 방법이 될 것이다. 이와 아울러 이러한 긍정적인 메커니즘의 선순환을 확대하려면, 목표지향적이고 성취지향적인 조직 분위기를 조성하고 구성원들이 주도성을 발휘할 수 있도록 배려함으로써 **성장욕구를 자극하고 향상**시킬 수 있는 방안을 실행할 필요가 있다.
- 여섯째, 조직 내에서 수평적이고 활발한 소통의 필요성이 갈수록 강조되는 상황에서, 리더들은 구성원들이 조직의 발전과 성과창출에 실질적으로 요구되는 **정보와 아이디어를 충분히 표현할 수 있도록** 분위기와 환경을 조성하여야 한다.
- 일곱째, 구성원들의 발언행동과 리더의 참여적 리더십 행동이 시너지를 발휘하기 위해서는 구성원들에게 인식된 **리더신뢰가 동반되어야 효과를 발휘**한다. 이는 리더에 대한 신뢰가 동반될 때 구성원들이 리더의 참여적 리더십 행동에 긍정적으로 반응하고 양적·질적으로 수준 높은 발언행동을 한다는 것을 시사한다.
- 여덟째, 참여적 리더십이 상황의 차이에 따른 편차 없이 본연의 효과를 나타내기 위해서는 **매우 높은 수준의 참여적 리더십 행동을 일관되게 발휘**하여야 한다.

30

## 6. 결론

### 3) 연구의 한계점

- 첫째, 본 연구는 모든 설문문항을 구성원들을 대상으로(single source) 자기보고식(self-report) 설문을 통해 진행하였다. 동일방법편의를 제거하기 위하여 연구 방법에 있어서 2차에 걸친 사전 설문을 실시하고, 원인변수와 결과변수를 구분하여 시간적으로 분리하여 측정하였으며, 직급과 직무정서를 통제변수로 활용하여 응답자의 정서에 따른 오류를 제거하고자 하였다. 그렇지만 **사회적 바람직성에 의한 편의와 시간적/공간적 상황 등 측정상황에 의한 편의**로 인한 영향이 측정 과정에 반영되었을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 **응답원천을 분리**하여 측정하거나(multi source) 독립변수와 종속변수를 측정하는 척도형식을 달리하는 등의 방법을 고려하고, 통계적인 방법을 추가하는 등 보완 방안이 요구된다.
- 둘째, 특정 시점의 **횡단적 분석**으로 인한 상황적 특성에 따른 영향을 충분히 배제할 수 없고 리더십 발휘의 결과가 구성원에게 영향을 미치는 순차적 인과관계를 충분히 반영하지 못한다고 볼 수 있다. 향후 연구에서는 조사시점에 적절한 간격을 둔 **종단적 연구**를 시도를 통해 논리적인 타당성을 보강할 수 있을 것이다.

31

## 6. 결론

### 4) 향후 연구에 대한 제언 (1/2)

- 첫째, 참여적 리더십과 구성원들의 심리적 안전감 간의 관계에 대한 조절변수로서 성장욕구강도를 다루었다. 이 외에 참여에 대한 경향성, 역량, 선호도와 관련 있는 개인적 특성은 물론 조직과 직무에 관련된 상황적 특성들이 **조절변수**로 작용할 수 있을 것으로 예상된다. 특히, 개인 특성과 관련하여 성장욕구강도와 개념적 관련성이 예상되는 **자기효능감(self-efficacy), 목표지향성(goal orientation), 실패에 대한 두려움(fear of failure)** 등을 다루어 보는 것은 본 연구의 함의를 확장하고 발전시킬 수 있는 이론적 의미가 있을 것으로 기대된다.
- 둘째, 친사회적 동기에 의한 구성원의 발언행동이 리더의 참여적 리더십과 함께 상호작용을 하여 목표몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예견하고 독립변수로 친사회적 발언을 활용하였다. 한편, 방어적 동기에 의한 **방어적 발언**도 조직 유효성에 영향을 미칠 수 있을 것이며(윤선영·권석균, 2015), 최근 최홍득·이동섭(2017)이 제시한 발언의 유형(**제안중심 발언, 문제중심 발언, 지원적 발언, 반대 발언**)들도 함께 다루어 연구한다면 추가적인 시사점을 발견할 수 있을 것이다.

32

## 6. 결론

### 4) 향후 연구에 대한 제언 (2/2)

- 셋째, **교환기반 모델**을 국내에 적용하여 검증하였는데, 향후에는 **동기부여 모델**을 포함하는 **연구모형을 설정**하고 실증적으로 다루어 볼 수 있을 것이다. 또한 심리적 임파워먼트를 매개변수로 하는 동기부여모델에서 **심리적 안전감을 조절변수로** 다루어본다면 **두 가지 심리적 요인들의 상호 영향을 확인**해 보는 기회가 될 수 있을 것이다. 특히, 조직 차원(조직신뢰, 조직공정성), 리더 차원(정서지능, 성과피드백), 그리고 개인 차원(세대차이, 성취지향)의 변인들에 관련된 메커니즘을 규명해 볼 필요가 있으며, 이를 통해 국내 경영환경에서 참여적 리더십 연구의 이론적 기반을 공고히 하는데 기여 할 수 있을 것이다.
- 넷째, 본 논문은 전반적으로 참여적 리더십의 결과요인을 중점적으로 다루었다. 향후에는 **참여적 리더십의 선행요인**에 관하여 개인 수준, 집단 수준, 조직 수준의 연구를 진행하여 참여적 리더십 연구의 체계를 확장하고 완성해 나갈 필요가 있으며, 나아가, 기존의 여러 **리더십 이론들과의 비교 연구**를 통해 참여적 리더십의 차별적이고 객관적인 유효성을 밝힘으로써 이론적인 타당성을 확보해 나가는 것도 중요할 것이다.

33



한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제1부 학술대회 자유발표 05\_ 토론

[토론문]

**「참여적 리더십이 조직구성원의 목표몰입 및 발언행동에 미치는  
영향」에 대한 토론**

오성호

(서울과학종합대학원대학교 겸임교수)

토론자의 요청에 의하여 토론문은 현장 구두 토론으로 갈음 합니다.



제2부 워크숍

---

연구윤리 강화  
워크숍(WORKSHOP)



한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

# 1. 한국연구재단 연구윤리정보센터 안내 및 앱(App) 소개

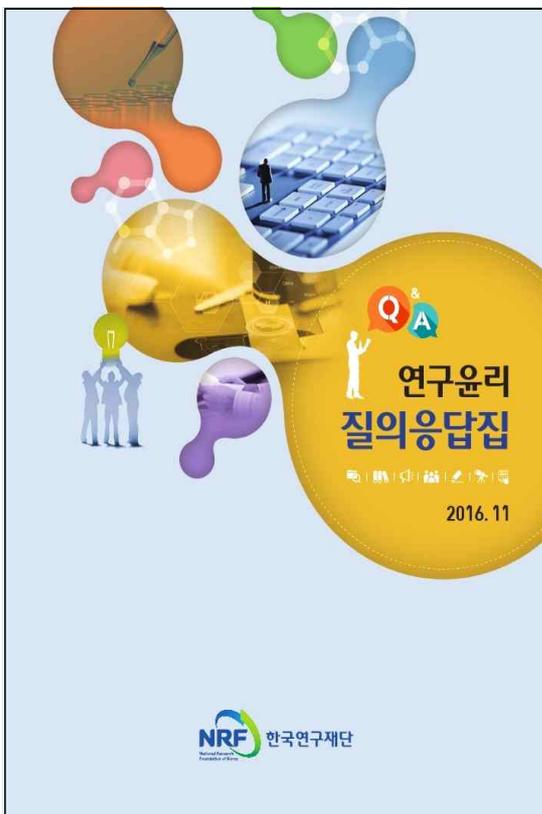


한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

## 2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포 (1)



**CONTENTS**  
연구윤리 질의응답집

**CHAPTER 1**  
연구실계

- 1 연구과제의 결과를 재사용한 학위논문 작성 가능하냐? ..... 2
- 2 연구대상자를 녹취 혹은 녹화하는 연구에서 사전 동의를 확보해야 하는가? ..... 3
- 3 공동연구에서의 연구 실계 시 유의 사항은 무엇인가? ..... 4

**CHAPTER 2**  
연구수행

- 4 자신의 소속 기관이 아닌 다른 기관에서의 연구데이터 수집 시 유의 사항은? ..... 6
- 5 타인의 연구결과에서 아이디어를 착안한 연구 수행 시 유의 사항은 무엇인가? ..... 7
- 6 학술행사에서 구두발표 한 독창적인 아이디어도 표절의 대상이 되는가? ..... 8
- 7 설문조사로 수집한 연구데이터를 분리하여 각각 개별 논문으로 출판할 수 있는가? ..... 9
- 8 동료의 연구 데이터를 무단 복제한 행위가 연구윤리에 어긋나는가? ..... 10
- 9 한 번의 설문조사에 의해 수집된 데이터에서 대성자를 분리하여 각각 별개의 논문으로 출판이 가능한가? ..... 11
- 10 동료 대학원생이 학위논문 작성하는 과정에서 허위로 실험결과를 만들고 그래프로 작성하는 등의 연구무성행위를 목격하였다. 어떻게 대응해야 하는가? ..... 13
- 11 민간위탁 연구과제를 수행하는 과제책임자의 자녀가 과제에 연구원으로 참여할 수 있는가? ..... 14
- 12 연구자가 제출한 연구성과에서 사법 개시 이전 성과를 포함한 경우 인정할 수 있는가? ..... 15
- 13 지도교수가 연구책임자인 과제에 참여한 대학원생 연구원이 수행한 인건비를 지도교수가 반환을 요구할 경우 어떻게 해야 하는가? ..... 16
- 14 지도교수의 요구에 따라 연구데이터를 날려주고, 다른 대학원생이 자신의 연구결과인 것처럼 논문을 작성하는 것은 연구윤리를 위반하는 것인가? ..... 17

- i -

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

# 2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포 (2)

**CHAPTER 3**

**연구발표**

- 30. 공동연구 후 출판된 논문과 공동저자 일부가 참여한 논문에서의 중핵성과 연구윤리 측면은 어떠한가? ..... 36
- 31. 학위논문 심사과정에서 취소된 논문과 신규 논문 간 유사성이 있다면 문제가 되는가? ..... 38
- 32. 자신이 참여한 연구결과를 연구에 참여하지 않은 타인이 발표한 경우, 어떻게 해결해야 하는가? ..... 39
- 33. 박사학위 승인 이후 게재 예정인 학술지 논문이 심사과정 중인 사심을 학위논문에 표기해야 하는가? ..... 41
- 34. 학위 논문 심사과정에서 표절이 발견된 경우, 학위논문 심사위원회에서는 어떠한 조치를 취해야 하는가? ..... 42
- 35. 저재료가 판정을 받은 논문을 수정하여 재 투고한 경우, 편집위원장 권한으로 게재 판정이 가능한가? ..... 43
- 36. A와 B기간이 공동연구 수행 중에, B기간에서 A기간에 소속된 공동연구자의 동의 없이 학술지 논문을 게재하였다. A기간에서 공식적인 이의제기를 할 수 있는가? ..... 44
- 37. 하나의 주제를 가지고 서로과행이와 의행이 연구자가 모여 공동연구의 수행 후, 독립번호를 달리하여 두 편의 논문으로 각 학문분야에 발표하는 것이 허용되는가? ..... 45
- 38. 연구윤리보서서를 제출한 이후 다른 정부연구보서서에 재사용하면서 용역기관의 동의 및 출처표기 없이 사용하였을 경우 연구윤리 및 저작권 위반에 해당하는가? ..... 46
- 39. 이진계 분야의 지도교수가 자신이 지도한 대학원생의 학위 논문을 바탕으로 연구과제의 결과물로 보고서를 제출하였다. 이러한 행위가 연구윤리위반에 해당하는가? ..... 48
- 40. A 기간에 근무하던 연구자가 소속을 옮겨 A 기간에 재직 당시 연구결과를 바탕으로 논문을 투고할 경우 소속 표기는 어떻게 해야 하는가? ..... 49
- 41. 연구위탁기관에 제출한 연구보고서를 논문으로 출판하면서 동의를 확보하지 못하고 감시의 결과로 표기하였다. 연구 주관기관에서 표절이라고 주장하는 것이 타당한가? ..... 50
- 42. 동일 저자의 다른 논문 2편에 실린 내용에 대한 자기표절은 어떻게 판단되는가? ..... 51
- 43. 석사학위 논문의 결과로 연구비 결과물을 제출할 수 있는가? ..... 52
- 44. 연구비 지원으로 연구한 결과를 박사학위 논문으로 사용한 후 졸업 이후에 학술지에 투고할 수 있는가? ..... 54

- iii -

**CHAPTER 4**

**저자표시**

- 45. 지도교수로부터 논문지도를 받아 논문을 출판할 경우 적절한 공로배분 방법은 무엇인가? ..... 58
- 46. 포스터 발표 당시의 교신저자를 후속 논문 출판 시에도 교신저자로 인정해야 하는가? ..... 59
- 47. 연구를 수행한 후 최종 결과 보고서를 제출하기 전에 이직하였다. 나중에 확인해 보니 이직 전에 제출한 연구보고서의 집필진에서 제외되었음을 알게 되었다. 이 경우, 저자권을 요구할 수 있는가? ..... 60
- 48. 직위를 이용한 부당한 저자권이 의심되는 상황에서 다른 저자들이 이의를 제기하지 않는다면 연구윤리에 위배되지 않는가? ..... 61
- 49. 학위논문의 학술지 논문 제출관 과정에서의 지도교수 등의 저자권 부여 기준은 무엇인가? ..... 62
- 50. 학술대회에서 포스터 발표한 내용을 학술지 논문으로 출판하면서 기존의 교신저자를 제외할 수 있는가? ..... 63
- 51. 선행연구에 참여한 저자들이 후속연구에서 저자의 순서를 바꾸어 연구결과를 출판할 수 있는가? ..... 64
- 52. 단순 실험을 통해 데이터를 제공해 준 연구자에게도 저자권을 부여해야 하는가? 저자권을 가지기 위한 자격 기준은 무엇인가? ..... 65
- 53. 부당한 저자표시를 부여받은 자는 연구부정행위에 대한 책임이 있는가? ..... 66
- 54. 학술지에서 저자의 허락없이 저자를 변경한 경우, 어디에 신고해야 하는가? ..... 68
- 55. 부당한 저자표시를 강요받고 있는데, 어디에, 어떻게 이 문제에 대해 제보할 수 있는가? ..... 70
- 56. 지도교수와 공동 연구한 결과가 학술지 논문으로 게재되었는데 지도교수만이 저자로 등재된 경우, 재기 어떤 조치를 취할 수 있는가? ..... 72
- 57. 석사학위 논문을 요약하여 학술지에 게재했는데, 지도교수가 주저자가 되고, 학위논문 저자가 제2저자가 되고, 전혀 다른 교수가 교신저자로 오는 경우, 문제가 없는가? ..... 74
- 58. 학위논문을 학술지에 투고하여 게재할 때, 지도교수가 아닌 사람이 공동저자로 등록되는 것이 연구윤리에 위배되는가? ..... 75
- 59. 저서 출판과 관련된 저지 인정 기준은 무엇인가? ..... 77

- iv -

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

# 2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포 (3)

**CHAPTER 5**  
**중복게제**

- 80 연구책임자로 참여한 연구과제 보고서를 기초로 하여 박사학위 논문의 작성이 가능한가? — 80
- 81 승인된 학위논문을 출처를 밝히고 학술지 논문으로 투고할 수 있는가? 학위논문을 학술지에 다시 출판하는 것이 중복게제에 포함되는가? — 81
- 82 학술대회에서 구두 혹은 포스터로 발표된 연구 내용을 정규 학술지에 출판할 경우 중복게제에 해당되는가? — 82
- 83 대학원생이 출판한 학술지 논문을 학위논문에 출처표기 없이 재사용하는 것은 저작권 침해인가? — 84
- 84 연구보고서의 출처를 밝히고 학술지 논문으로 제출할 수 있는가? — 86
- 85 학술대회에서 포스터 발표된 내용을 심화하여 학술지 논문으로 출판하는 것이 중복게제인가? — 87
- 86 연구용역 결과 논문집이 발간된 상황에서, 연구용역에 참여한 연구자가 연구결과보고서를 확인하여 논문으로 출판한 경우, 중복게제인가? — 89
- 87 국내 학술지에 출판한 논문에서의 실험데이터를 출처표기 없이 활용하면서 해외 저널에 후속 논문을 출판한 경우 중복게제인가? — 90
- 88 학술지에 출판한 논문의 일부를 학위논문에 사용하면서 출처를 밝히지 않은 경우 자기 표절인가? — 91
- 89 유사 연구를 수행하는 연구자들이 각각 출판한 학술지 논문을 묶어 저서로 출판할 경우 연구윤리 및 저작권 차질 문제의 소지가 있는가? — 92
- 90 사회과학연구에서 동일한 연구모형을 수립한 후, 한국과 미국 데이터로 결과를 분리하여 각각 한국과 미국에 출판할 경우 자기표절에 포함되는가? — 94
- 91 A와 B라는 실험데이터로 각각 논문을 출판한 후, A와 B의 연계성을 주제로 하는 신규 논문 출판하는 것이 중복게제인가? — 95
- 92 대학원생이 참여한 연구용역과제의 보고서를 바탕으로 한 학위논문을 제출하면서 보고서에 대한 인용을 빠트렸다면, 연구부정행위인가? — 96
- 93 공동연구에 참여하여 출판한 논문의 일부를 학위논문에 재사용 할 수 있는가? 어떻게 해야 하는가? — 97
- 94 국내학술지에 영문으로 출판한 논문을 몇 년 후 해외 학술지에 이중게제하였다. 해당 연구자는 어떠한 조치를 취해야 하는가? — 98
- 95 공동연구를 통해 도출된 공동데이터를 가지고 연구 흐름과 연구의 방향이 다른 두 논문의 출판이 가능한가? — 99

- v -

**CHAPTER 6**  
**연구부정행위 검증**

- 96 논문표절 기준을 객관적으로 판단하고자 한다. 표절 검색 프로그램에서의 표절을 결정하는 유사도율(%)이나, 정확한 기준, 지점 등이 있는가? — 124
- 97 연구부정행위 제보는 어디에 해야 하는가? 부정행위 조사는 어떻게 진행되는가? — 125
- 98 연구부정행위에 대한 제보자가 해당 연구자의 소속 기관에 예비조사위원회 명단의 제공을 요구할 수 있는가? — 128
- 99 연구부정행위 의혹에 대한 제보를 접수하여 조사를 실시하였으나, 의혹이 사실이 아닌 것으로 판정될 경우 제보자가 불이익을 받게 되는가? — 129
- 100 연구부정행위 제보 이후 해당 기관의 예비조사 위원회로부터 출처 및 인터뷰 요청을 받았다. 이 때 출처에 반드시 응할 의무가 있는가? — 130
- 101 지도교수의 학부생이 함께 연구한 내용을 학술지에 출판하면서, 학부생이라는 이유로 저지에서 제외되고 논문을 투고하였다. 소속 기관에서는 해당 제보에 대해 조사를 진행해야 하는가? — 131
- 102 대학 전임교원 채용 지원자의 논문에서 제기된 연구부정행위는 누가 검증해야 하는가? — 133
- 103 학술지에서 논문을 검증하여 조사 결과를 해당 연구자의 소속 기관에 통보하였다. 소속 기관은 학회의 검증 조사 결과를 바탕으로 최종 판정할 수 있는가? — 134
- 104 연구부정행위 검증 시도가 남아있는 대학의 경우, 5년 이전의 학위논문은 검증의 대상에서 제외되는가? — 135
- 105 학술지에 투고된 논문을 심사하던 중에 표절과 중복게제 의혹이 제기되었다. 학술지는 어떤 조치를 취해야 하는가? — 136
- 106 연구부정행위 제보에 대한 검증은 어떤 후, 이에 대한 결과 통보를 어떻게 해야 하는가? — 137
- 107 학위논문의 내용을 학술지에 게재하면서 이 논문이 학위논문을 바탕으로 작성되었다는 점을 밝혀도 자기표절인가? — 138
- 108 논문을 출회하면 연구윤리 검증 대상이 되는가? — 140
- 109 예비조사 결과에 대한 이의신청이 접수되었을 때 어떻게 처리해야 하는가? — 141
- 110 외부기관에 연구부정행위 검증을 의뢰하려고 할 때, 그 대상과 절차는 무엇인가? — 143
- 111 타 기관 소속 연구자의 연구부정행위 제보와 관련하여 검증 주체는 어디인가? — 144
- 112 연구부정행위 조사를 위한 본조사위원회의 구성 시 해당 분야의 전문가의 발탁이 의무적인가? — 145
- 113 본조사위원회의 조사 결과를 연구윤리위원회에서 만족하지 않을 때 어떻게 해야 하는가? — 146

- vii -

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

## 2. 한국연구재단 연구윤리 질의응답집 안내 및 자료 배포 (4)

**QWIB 7**

**IRB**

- 122 사회적 약자 대상 연구에서의 연구필사 및 유의 사항은 무엇인가? ————— 162
- 124 심리학 연구에서 연구대상자 보호를 위한 연구 설계 및 사전 보호조치에는 무엇이 있는가? — 164
- 126 자신의 인쇄유체물을 분석하는 '자기 실험'의 경우에도 IRB 심의를 받아야 하는가? ——— 165
- 128 인간 대상 연구에서의 2차 자료 분석에 관한 IRB 심의가 필요한가? ————— 167
- 127 IRB 심의면제 대상 연구에는 무엇이 있는가? ————— 168
- 129 대학 병원 전임의가 일반인 대상 연구 시 IRB 심의를 받아야 하는가? ————— 170
- 129 석사 학위논문도 IRB 심의를 받아야 하는가? ————— 171
- 130 임상연구 논문에서 공동 저자로 등록하려면, IRB 신청서에도 공동 연구자로 반드시 등록되어야 하는가? ————— 172
- 131 IRB 심의를 받지 않은 연구 논문에 대해 해외 저널에서 IRB 심의사를 요구할 경우 어떻게 대응해야 하는가? ————— 173
- 132 인간 대상 연구에서 연구 참여자가 미성년자일 경우, 정확한 나이는 무엇인가? ——— 174
- 133 IRB 승인을 받지 않고 실험한 생물을 사용할 수 있는가? ————— 176
- 134 자신의 고리극을 수강하는 학생을 대상으로 프로그램 효과에 관한 연구가 가능한가? — 177
- 135 신문기사나 홈페이지에 탑재된 인터넷 자료를 활용하는 연구를 할 때에도 IRB 심의를 받아야 하는가? ————— 178
- 136 IRB 승인된 연구계획서와 출판된 논문의 내용이 상이할 경우 문제가 되는가? ————— 179
- 137 추가적인 IRB 승인없이 기 승인된 IRB를 이용하여 논문을 추가로 출판할 때 연구윤리의 위반이 되는가? ————— 180
- 138 유아들을 대상으로 CCTV 촬영을 통한 연구를 하고자 하는데 필요한 것은 무엇인가? — 181

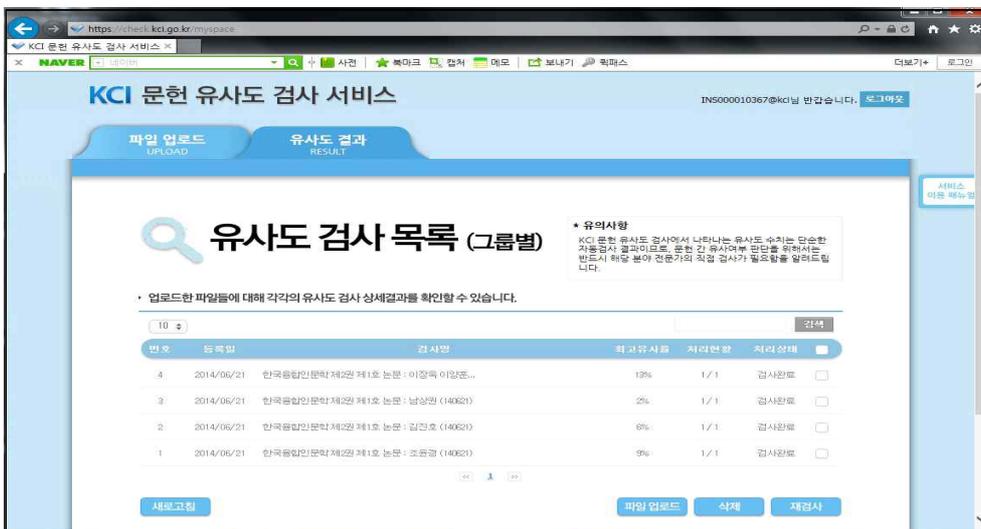
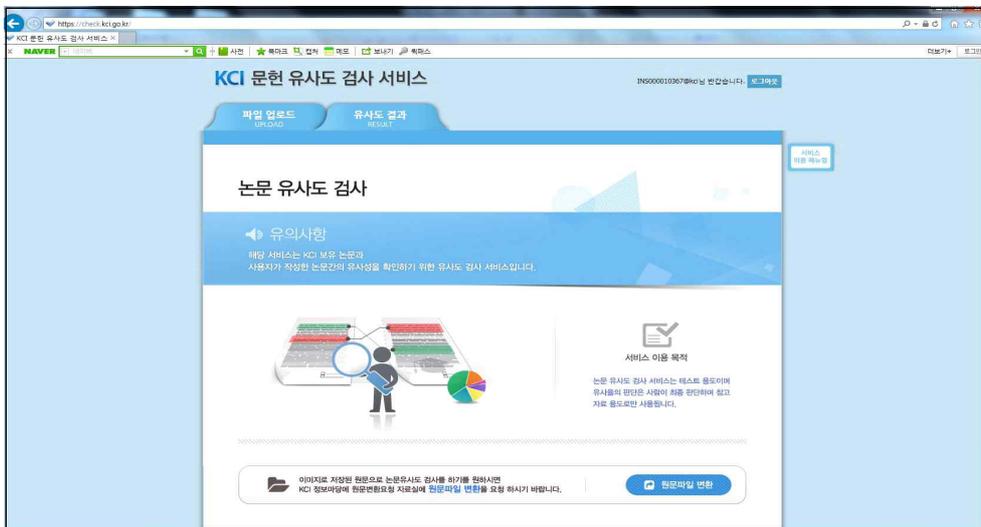
- ix -

한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

### 3. 한국연구재단 KCI 논문유사도 검사 활용법 안내 (1)



한국사회적질학회-한국융합경영학회 2018년 공동학술대회(2018.04.08)

4차 산업혁명, 융합의 시대를 열다

제2부 연구윤리 강화 워크숍

### 3. 한국연구재단 KCI 논문유사도 검사 활용법 안내 (2)

