

스타트업 트렌드 리포트 2024 심층분석

: 스타트업 재직자의 생각

스타트업얼라이언스 윤민혜 매니저⁰¹

01 이 글은 스타트업얼라이언스 와 오픈서베이가 시행한 <스타트업 트렌드 리포트 2024>의 내용을 심층분석한 결과물로, 스타트업얼라이언스의 공식 입장이 아닌 필자의 주관적인 견해를 밝힙니다.

재직자들의 직무만족도는 직무몰입이나 이직 의향, 생산성에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 특히 직원 개개인이 조직에 미치는 영향이 매우 큰 스타트업에서 직무만족도는 생존에 필수적인 요인이 된다. 소수의 직원이 여러 역할을 수행해야 하며, 모든 직원들이 회사의 비전과 목표를 공유해야 빠른 실행력과 조직력을 발휘해 성장할 수 있기 때문이다. 더욱이 자원이 제한되어 있는 초기에는 핵심 인재들의 역할이 더욱 중요하다. 때문에 많은 스타트업들은 핵심 인재들이 지속해서 근무할 수 있도록 적절한 보상체계나 조직문화를 고민한다.

스타트업이 계속해서 좋은 일자리로 남으려면, 그리고 스타트업에 좋은 직원들이 남게 하려면 어떤 것들을 제공해야 할까? 스타트업 재직자의 직무만족도와 상관있는 요인들은 무엇일까? 본 리포트에서는 <스타트업 트렌드 리포트 2024>의 조사 결과를 심층분석해 이러한 질문들에 답해보고자 한다.

목차 Table of Contents

1	들어가며	05
2	연구방법	08
3	어떤 복지, 근무 환경을 제공해야 할까? 3-1. 스타트업 재직자의 직무만족도 3-2. 어떤 복지/근무 환경이 직무만족도와 관련이 있을까? 3-3. 소결	10
4	연령, 성별에 따라 중요하게 생각하는 요인이 다를까? 4-1. 스타트업 근무 만족요인과 불만족요인 4-2. 연령에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까? 4-3. 성별에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까? 4-4. 소결	15
5	나오며	20
	참고문헌	22

1

들어가며

1 들어가며

미국의 경영 컨설턴트이자 베스트셀러 저자인인 짐 콜린스 Jim Collins는 <Good to Great>에서 위대한 조직을 만들기 위한 원칙으로 “First Who, Then What”를 제시한 바 있다. 위대한 조직을 만들기 위해 무엇을 할지를 정하기 전에 누구와 함께 할지를 결정해야 한다는 것이다. 이 원칙의 핵심은 올바른 사람들을 팀에 합류시키고 잘 맞지 않는 사람들은 내보내는 것으로, 이를 통해 조직은 방향이 바뀌더라도 유연하게 적응할 수 있는 강력한 팀을 유지할 수 있다. 콜린스는 이를 “버스와 승객”의 비유로 설명했는데, 먼저 적절한 사람들을 버스에 태우고(채용), 부적절한 사람들을 내리게 한 뒤(인재 조정), 버스를 어디로 운행할지(전략 결정) 정하는 것이 중요하다는 것이다.

초기부터 적합한 인재를 모으는 것은 스타트업의 성공 기반이다. 스타트업은 대기업과 달리 각 개인이 조직에 미치는 영향이 매우 크다. 소수의 직원이 여러 역할을 수행해야 하며, 모든 직원들이 회사의 비전과 목표를 공유해야 빠른 실행력과 조직력을 발휘해 성장할 수 있기 때문이다. 특히나 자원이 제한되어 있는 초기에는 핵심 인재들의 역할이 더욱 중요하다. 때문에 많은 스타트업들은 핵심 인재들이 지속해서 근무할 수 있도록 적절한 보상체계나 조직문화를 고민한다.

그렇다면 스타트업 재직자들은 어떤 생각을 가지고 있을까? 스타트업얼라이언스는 2016년부터 스타트업 재직자의 직무만족도를 꾸준히 추적해왔다. 올해(2024년) 조사 결과, 스타트업 재직자 41.5%가 전반적인 근무에 만족하는 것으로 나타났는데 이는 2023년 42.0%와 유사한 수준이지만 2022년 49.2%에 비하면 상당히 하락한 것이다. 대기업 재직자의 경우 올해(2024년) 조사 결과 65.0%가 전반적인 근무에 만족한다고 응답했는데, 2023년에는 60.8%, 2022년 50.4%가 만족했던 것으로 나타났다. 2022년에는 49.2%와 50.4%로 유사한 수준이었던 스타트업과 대기업 재직자의 직무만족도가 해마다 격차가 벌어지는 것으로 해석할 수 있다.

스타트업이 계속해서 좋은 일자리로 남으려면, 그리고 스타트업에 좋은 직원들이 남게 하려면 어떤 것들을 제공해야 할까? 스타트업 재직자의 직무만족도와 상관 있는 요인들은 무엇일까? 본 리포트에서는 <스타트업 트렌드 리포트 2024>의 조사결과를 바탕으로 아래와 같은 질문들에 대해보고자 한다.

- (1) 어떤 복지/근무 환경이 스타트업 근무 만족과 관련이 있을까?
- (2) 그룹(성별, 연령)에 따라 스타트업 재직중 만족하는 요인이 다를까?

2

연구방법

2 연구방법

스타트업얼라이언스는 2014년부터 오픈서베이와 함께 <스타트업 트렌드 리포트>를 발간하고 있다. <스타트업 트렌드 리포트>는 국내 스타트업 생태계 참여자의 인식과 트렌드를 파악하는 조사로, 스타트업 창업자, 스타트업 재직자, 대기업 재직자 등 1,000여명을 대상으로 매년 같은 문항을 물어 변화의 흐름을 파악하고 있다. 스타트업 재직자를 대상으로 한 조사는 2016년부터 시행했는데 본 리포트에서는 2024년 조사 결과를 중점적으로 분석했다.

<스타트업 트렌드 리포트 2024>는 200명의 스타트업 재직자를 대상으로 직무만족도, 근무 환경, 이직 관련 행태, 스타트업 투자 시장에 대한 인식 등을 조사했다. 조사에는 105명의 남성과 95명의 여성 스타트업 재직자가 응답했다.

분석방법으로는 교차분석을 활용했다. 교차분석은 두 개 이상의 범주형 변수 간의 관계를 분석하는 방법으로, 본 리포트에서는 카이제곱 검정(Chi-Square Test)을 사용해 두 변수 간의 통계적 독립성을 검정했다. 통계적 유의미성을 판단하는 값으로는 p값(p-value)을 활용했는데 이는 현재 관찰된 데이터보다 극단적인 결과가 나타날 확률을 의미하는 것으로 p값이 0.05보다 작은 경우 통계적으로 유의미하다고 판단했다(95% 신뢰수준).

3

어떤 복지, 근무 환경을 제공해야 할까?

- 3-1 스타트업 재직자의 직무만족도
- 3-2 어떤 복지/근무 환경이 직무만족도와 관련이 있을까?
- 3-3 소결

3 어떤 복지, 근무 환경을 제공해야 할까?

3-1. 스타트업 재직자의 직무만족도

스타트업 재직자에게 ‘전반적인 직무만족도’를 질문한 결과, 만족하는 재직자는 41.5%였다. 이는 2022년 49.2%에 비해 상당히 하락한 것으로, 2022년부터 시작된 스타트업 투자 시장 흑한기와도 무관하지 않다. 스타트업 재직자의 61.0%는 전년 대비 올해 스타트업 투자 시장이 위축되었거나 회복되지 않았다고 응답했는데, 이들 중 절반(48.8%)은 투자 시장 흑한기가 스타트업 지속 근무에도 영향을 미친다고 응답했다.

비슷한 결과가 이직 희망에 있어서도 나타났다. 향후 이직하게 될 경우 가장 희망하는 조직 형태로 57.0%가 국내 대기업이나 중견기업을 골랐다. 다시 스타트업으로 이직하고자 하는 재직자는 15.5%에 불과했다. 이들이 대기업, 중견기업을 꿈은 이유 역시 ‘높은 재정적 보상’, ‘복지/복지 혜택’이었다. 재정적 보상이라는 직접적인 요인 외에도 복지/복지 혜택이 근무 만족이나 이직 의향과 관련있는 중대한 요인으로 보인다. 그렇다면 어떤 요인들이 스타트업 재직자의 직무만족도와 관련이 있을까?

3-2. 어떤 복지/근무 환경이 직무만족도와 관련이 있을까?

스타트업 재직자들에게 ‘재직중인 스타트업의 복지/근무 환경’에 대해 물었다. 보기로는 자율 복장, 식대/간식 지원, 탄력근무(출근시간), 수평적인 호칭 문화, 재택근무 등 많은 스타트업들이 보편적으로 제공하고 있는 복지/근무 환경을 제시했다. 이 같은 복지/근무 환경 중 스타트업 재직 만족 여부와 관련이 있는 항목을 도출하기 위해 교차분석을 실시했다. 그 결과 제공 여부에 따라 근무 만족 여부에 차이가 있는 복지/근무 환경은 ‘식대/간식 지원’, ‘탄력근무(출근시간)’, ‘본인 교육비 지원, 기기 지원’, ‘재택근무’, ‘의무 규정 이상의 출산휴가’, ‘수평적인 호칭 문화’ 등 6개 항목이었다. 표 1.

표 1. 복지/근무 환경 제공 여부에 따른 근무 만족 여부 차이

구분	만족 여부		전체	x2값	
	만족	불만족			
식대/간식 지원	미제공	20 (30.8%)	45 (69.2%)	65 (32.5%)	3.9360* (p=0.0473)
	제공	63 (46.7%)	72 (53.3%)	135 (67.5%)	
탄력근무 (출근시간)	미제공	31 (32.0%)	66 (68.0%)	97 (48.5%)	6.3202* (p=0.0119)
	제공	52 (50.5%)	51 (49.5%)	103 (51.5%)	
본인 교육비 지원/기기 지원	미제공	47 (31.8%)	101 (68.2%)	148 (74.0%)	20.7415** (p<0.01)
	제공	36 (69.2%)	16 (30.8%)	52 (26.0%)	
재택근무	미제공	49 (35.2%)	90 (64.8%)	139 (69.5%)	6.5091* (p=0.0107)
	제공	34 (55.7%)	27 (44.3%)	61 (30.5%)	
복지 비용 지원 (복지 포인트)	미제공	64 (38.3%)	103 (61.7%)	167 (83.5%)	3.4513 (p=0.0632)
	제공	19 (57.6%)	14 (42.4%)	33 (16.5%)	
스마트오피스 (선택 좌석)	미제공	78 (40.2%)	116 (59.5%)	194 (97.0%)	2.8593 (p=0.0908)
	제공	5 (83.3%)	1 (20.0%)	6 (3.0%)	
자녀 교육비 지원	미제공	79 (38.5%)	116 (59.5%)	195 (97.5%)	1.7157 (p=0.1902)
	제공	4 (80.0%)	1 (20.0%)	5 (2.5%)	
의무 규정 이상의 출산휴가	미제공	70 (38.5%)	112 (61.5%)	182 (91.0%)	6.3624* (p=0.0117)
	제공	13 (72.2%)	5 (27.8%)	18 (9.0%)	
사내 식당	미제공	78 (41.7%)	109 (58.3%)	187 (93.5%)	0.0000 (p=0.0000)
	제공	5 (38.5%)	8 (61.5%)	13 (6.5%)	
수평적인 호칭 문화	미제공	35 (33.6%)	69 (66.4%)	104 (52.0%)	4.8415* (p=0.0278)
	제공	48 (50.0%)	48 (50.0%)	96 (48.0%)	
자율 복장	미제공	15 (39.5%)	23 (60.5%)	38 (19.0%)	0.0098 (p=0.9213)
	제공	68 (42.0%)	94 (58.0%)	164 (82.0%)	

*p<0.05 **p<.01 ***p<0.001

3-3. 소결

분석결과, 제공 여부에 따라 근무 만족 여부에 차이가 있는 복지/근무 환경은 ‘식대/간식 지원’, ‘탄력근무(출근시간)’, ‘본인 교육비 지원, 기기 지원’, ‘재택근무’, ‘의무 규정 이상의 출산휴가’, ‘수평적인 호칭 문화’ 등 6개 항목으로 나타났다. 이들 복지/근무 환경을 제공하느냐, 그렇지 않느냐에 따라 근무 만족 여부에 차이가 있는 것이다.

한 가지 재미있는 점은 제공하지 않는 경우 불만족하는 항목이 있는가 하면, 제공하는 경우 만족하는 항목(제공하지 않으면 불만족할 뿐만 아니라)이 있다는 것이다. 제공 여부에 따라 근무 만족 여부에 차이가 있는 복지/근무 환경 6개를 아래와 같이 나눌 수 있다. 기준은 (1)제공하지 않는 경우 불만족하는 항목(제공해도 만족하지는 않음), (2)제공하지 않는 경우 불만족하고, 제공하는 경우 만족하는 항목이다.

- (1) 제공하지 않는 경우 불만족하는 항목(제공해도 만족하지는 않음)
: 식대/간식 지원, 탄력근무(출근시간), 수평적인 호칭문화
- (2) 제공하지 않는 경우 불만족하고, 제공하는 경우 만족하는 항목
: 본인 교육비 지원/기기 지원, 재택근무, 의무 규정 이상의 출산휴가⁰²

(1)의 항목의 경우 제공한다고 해서 만족하지는 않기 때문에 창업자 입장에서는 상대적으로 덜 중요하게 생각할 수 있는 항목들이다. 반면 (2)의 항목의 경우 제공하지 않으면 불만족하고 제공할 경우 만족하기 때문에 창업자들이 눈여겨 봐야 할 항목이라고 할 수 있다. (2)의 항목에 대해 조금 더 자세히 살펴보자.

먼저 ‘본인 교육비 지원/기기 지원’ 항목을 살펴보자. 교육 지원에 한정해서는 여러 선행연구에서 교육 지원이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 다수 존재한다. 문영만(2019)의 연구에 따르면 재직자의 교육훈련 참여는 직무만족도를 유의하게 높이고 이직률을 낮추는 효과가 있다. 또한 조영주,조선유(2014)의 연구는 기업이 교육훈련비에 많은 지출을 할 수록 직무만족도가 높아진다고 주

02 결론과 출산이 직무만족도나 직무몰입에 미치는 긍정적 효과에 대한 연구결과는 다수 존재한다. 그러나 의무규정 이상의 출산휴가 항목의 경우, 제공하고 있다고 응답한 스타트업 재직자의 수 자체가 200명중 18명으로 적기 때문에 분석에 있어서 한계가 존재하는 것으로 보고 흐리게 표시했다.

장했다. 특히 중소기업 재직자를 대상으로 한 이영민(2011)의 연구에서도 교육훈련을 통해 얻는 유용성이 높을수록 직무만족도가 향상되는 것으로 나타났다. 교육 지원은 창업자 입장에서도 매우 중요하게 생각해야 할 항목이다. 스타트업얼라이언스가 2021년 발간한 <초보 창업자를 위한 HR가이드북>에서도 ‘초기 스타트업 구성원의 역량은 일반 기업에 비해 큰 표준편차를 보이기 때문에 ‘직무 수행에 필요한 최소한의 교육이 없다면 협업이 어렵고 구성원의 실력 부족으로 서비스 경쟁력을 잃는다’고 언급한 바 있다.

재택근무 역시 선행연구에서 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 고용노동부가 2020년 기업과 근로자를 대상으로 조사한 바에 따르면 기업의 48.8%가 재택근무를 운영하고 있으며, 재택근무를 경험한 근로자의 91.3%가 재택근무에 만족했고 73.9%는 재택근무로 인해 업무 효율성이 높아졌다고 평가했다. 이성은(2022) 역시 재택근무 경험이 근무 환경 만족도와 근로시간 만족도를 매개로 삶의 만족도에 유의미한 긍정적 영향을 미침을 보여줬다. 특히 스타트업의 경우 재택근무를 통해 유능한 인재를 확보하고 비용 절감 효과를 보고 있는 곳들이 다수 존재한다.⁰³

이상으로 볼 때 직원들의 직무만족도를 높여 회사에 지속적으로 기여하도록 만들고자 하는 스타트업 창업자들이 우선적으로 도입해야 할 복지 또는 근무 환경은 본인 교육비 지원/기기 지원, 재택근무라 하겠다. 또한 직원들의 불만족을 줄이고자 하는 경우, 식대/간식 지원, 탄력근무(출근시간), 수평적인 호칭문화를 도입하는 것을 고려해볼 수 있다.

03 “우리는 재택해요” 인재 확보 열 올리는 스타트업”, 서울경제(2023.2.9.), “코로나 끝물에도 재택근무 늘리는 스타트업... “소통 어려워도 효율 높아””, 비즈니스조선(2022.5.8.), “난 재택, 아바타는 출근... 전국 인재 물리더라, 조선일보(2022.2.4.)

4

연령, 성별에 따라 중요하게 생각하는 요인이 다를까?

- 4-1 스타트업 근무 만족요인과 불만족요인
- 4-2 연령에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까?
- 4-3 성별에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까?
- 4-4 소결

4 연령, 성별에 따라 중요하게 생각하는 요인이 다를까?

4-1. 스타트업 근무 만족요인과 불만족요인

<스타트업 트렌드 리포트 2024>에서는 재직자들에게 스타트업 근무에 만족하는 요인과 불만족하는 요인을 각각 물었다.⁰⁴ 그 결과 스타트업에 재직에 만족하는 요인으로는 ‘자율적이고 수평적인 조직문화(41.0%)’, ‘워라밸의 보장(37.0%)’, ‘유연하고 빠른 의사결정 구조(30.0%)’ 등이 꼽혔고, 불만족하는 요인으로는 ‘낮은 재정적 보상(45.0%)’, ‘적은 복리/복지 혜택(33.5%)’, ‘불안정한 조직의 비전 및 전략(31.0%)’ 등이 꼽혔다(1+2+3순위 기준).

그렇다면 연령이나 성별에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까? 일반적으로 통칭 MZ세대로 불리는 젊은 재직자들의 경우 수평적인 조직문화나 워라밸을 중시한다고 알려져 있다. 이번에는 성별, 연령과 스타트업 근무 만족요인 사이에 교차 분석을 실시했다.

⁰⁴ 단, 대부분의 만족 요인과 불만족 요인은 서로 반대관계에 있는 쌍으로 구성되었다(예: 높은 재정적 보상 - 낮은 재정적 보상). 또한 불만족 요인에 대한 보기는 만족 요인에서 응답하지 않은 보기만 제시했다.

4-2. 연령에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까?

연령에 따라 스타트업 근무 만족요인 선택에 차이가 있는지 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 항목은 ‘워라밸의 보장’, ‘유연하고 빠른 의사결정 구조’, ‘조직의 비전 및 전략’ 등 3개 항목이었다. 표2. 구체적으로는 2030세대에 비해 40대 이상에서 ‘워라밸의 보장’을 만족요인으로 선택하지 않는 경향, 그리고 ‘유연하고 빠른 의사결정 구조’, ‘조직의 비전 및 전략’을 선택하는 경향이 있는 것으로 분석되었다.

표2. 연령에 따른 근무 만족요인 차이⁰⁵

구분	스타트업 근무 만족요인						전체	
	4. 워라밸의 보장		8. 유연하고 빠른 의사결정 구조		10. 조직의 비전 및 전략			
	비선택	선택	비선택	선택	비선택	선택		
연령	20대	37 (64.9%)	20 (35.1%)	43 (75.4%)	14 (24.6%)	51 (89.5%)	6 (10.5%)	57 (28.5%)
	30대	51 (53.1%)	45 (46.9%)	73 (76.0%)	23 (24.0%)	83 (86.5%)	13 (13.5%)	96 (48.0%)
	40대 이상	38 (80.9%)	9 (19.1%)	24 (51.1%)	23 (48.9%)	32 (68.1%)	15 (31.9%)	47 (23.5%)
x2값	10.5307** (p=0.0052)		10.4968** (p=0.0053)		9.9166** (p=0.0070)		-	

*p<0.05 **p<.01 ***p<0.001

05 편의상 통계적으로 유의미하지 않은 항목은 제외해 표시했다. 또한 기대빈도가 5 미만인 셀이 포함된 항목 역시 제외했다.

4-3. 성별에 따라 스타트업 근무 만족요인이 다를까?

다음으로 성별에 따라 스타트업 근무 만족요인 선택에 차이가 있는지 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 항목은 ‘워라밸의 보장’과 ‘동료들의 뛰어난 역량’이었다. 구체적으로 살펴보면 여성은 남성에 비해 ‘워라밸의 보장’을 만족요인으로 선택하는 경향을, 남성은 여성에 비해 ‘동료들의 뛰어난 역량’을 만족요인으로 선택하는 경향을 나타냈다.

표3. 성별에 따른 근무 만족요인 차이⁰⁶

구분	스타트업 근무 만족요인				전체	
	4. 워라밸의 보장		11. 동료들의 뛰어난 역량			
	비선택	선택	비선택	선택		
성별	남성	75 (71.4%)	30 (28.6%)	80 (76.2%)	25 (23.8%)	105 (52.5%)
	여성	51 (53.7%)	44(46.2%)	85 (89.5%)	10 (10.5%)	95 (47.5%)
x2값		5.9972* (p=0.0143)		5.2100* (p=0.0225)	-	

*p<0.05 **p<.01 ***p<0.001

06 편의상 통계적으로 유의미하지 않은 항목은 제외해 표시했다. 또한 기대빈도가 5 미만인 셀이 포함된 항목 역시 제외했다.

4-4. 소결

연령에 따른 스타트업 근무 만족요인의 차이를 분석한 결과, 우선 다른 연령대에 비해 40대 이상의 경우 워라밸은 상대적으로 중요하지 않게, 유연하고 빠른 의사결정 구조나 조직의 비전, 전략은 상대적으로 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 오픈서베이(2020)의 조사 결과에 따르면 20대는 이직할 기업을 선택할 경우 고려 요소로 워라밸을 연봉 다음으로 꼽을 정도로 중요하게 생각한다. 그러나 본 리포트의 분석결과에서는 스타트업 재직자들의 경우 공통적으로 워라밸을 크게 중요하게 생각하지 않는 가운데, 40대의 경우 그러한 경향이 더욱 강하게 나타났다. 이는 40대 이상 스타트업 재직자들의 특성을 고려하면 이해할 수 있다.

조사에 응답한 40대 이상 스타트업 재직자의 절반 이상은 3년 이상의 경력을 가진 사람들로, 이들 중 44.1%는 (스타트업 외의)중소기업에서 근무한 사람들이고 17.6%는 국내 대기업이나 중견기업에서 근무한 사람들이다. 상대적으로 워라밸이 보장되지 않은 환경, 그리고 유연하고 빠르지 않은 의사결정 구조 하에서 근무했을 가능성이 높다. 때문에 스타트업으로 이직한 후에도 워라밸이 크게 중요하다고 생각하지 않는 반면, 이전 직장에서 겪은 것과 다른 의사결정 구조를 기대하고 있다고 해석할 수 있다.

다음으로 성별에 따른 스타트업 근무 만족요인의 차이를 분석한 결과 여성의 경우 남성보다 워라밸을 중시하는 반면, 남성의 경우 여성보다 동료들의 뛰어난 역량을 약간 더 중요하게 보는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석 결과는 성별에 따라 조금 더 중요하게 생각하거나 덜 중요하게 생각하는 근무 만족요인이 있음을 보여준다.

5

나오며

5 나오며

직무만족도는 조직몰입과 성과, 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 오인수 외(2007)는 국내 재직자들을 대상으로 한 49개의 개별 연구들을 메타분석했는데, 분석 결과 직무만족은 조직몰입과 강한 정의 상관관계를 보였다. 또한 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 직무만족이 높을수록 이직의도도 낮아지는 것으로 나타났다. 좋은 인재를 유치하고 조직에 몰입하게 함으로써 빠른 성과를 내야 하는 스타트업에서 재직자들의 직무만족도를 챙겨야 하는 이유가 여기에 있다.

본 리포트에서는 <스타트업 트렌드 리포트 2024> 조사 결과를 바탕으로, 스타트업 재직자들의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 복지/근무 환경 항목들을 분석하고, 성별, 연령 등 집단에 따라 중요하게 생각하는 근무 만족요인에 차이가 있는지 살펴보았다.

조사 결과 스타트업 재직자의 전반적인 직무만족도는 대기업에 비해 낮은 수준으로, 대기업 재직자들의 직무만족도가 지속적으로 증가한 반면 스타트업 재직자들의 직무만족도는 지속적으로 하락했다는 점에서 격차가 점점 커지고 있음을 알 수 있었다. 이는 몇 년간 지속된 투자 시장의 위축과도 맞닿아 있을 것으로 예상된다. 적합한 인재를 발굴하고 유치하는 것이 성장과 생존에 필수적인 스타트업 입장에서는 지금과 같은 시기에 더욱 재직자들의 직무만족도를 높여 지속적으로 조직에 기여하도록 지원할 필요가 있다.

분석 결과, 스타트업 재직자들의 직무만족도에 영향을 미치는 복지/근무 환경은 총 5가지로, 이 가운데 ‘본인 교육비 지원, 기기 지원’, ‘재택근무’의 경우 제공하지 않으면 직무만족도가 감소하는 동시에 제공하면 직무만족도가 증가하는 중요한 요인으로 나타났다. 이와 같은 요인들은 직원들의 직무만족도를 높이고자 하는 창업자, 또는 HR담당자라면 적극적으로 도입해볼 만 하다. 또한 ‘식대/간식 지원’, ‘탄력근무(출근시간)’, ‘수평적인 호칭문화’의 경우 제공한다고 해서 직무만족도가 높아지지는 않지만 제공하지 않으면 직무만족도가 감소하는 요인으로 나타났다. 이들 역시 직원들의 직무만족도를 떨어뜨리고 싶지 않은 창업자, 또는 HR담당자라면 도입을 고려해볼직 하다.

연령, 성별에 따른 근무 만족요인의 차이를 분석한 결과에서는 40대 이상은 ‘워라벨 보장’보다는 ‘빠르고 유연한 의사결정 구조’, ‘조직의 비전 및 전략’을 선호하는 것으로 나타났고, 2030세대와 여성 재직자들은 다른 집단에 비해 ‘워라벨 보장’을 약간 더 중시하는 반면 남성들은 ‘동료들의 뛰어난 역량’을 여성에 비해 약간 더 중요하게 보는 것으로 나타났다. 이는 대기업, 중견기업에서 근무하다 스타트업으로 이직한 40대의 경우 워라벨을 지키는 것보다는 이전 직장과는 다른 의사결정 구조나 회사의 성장 가능성, 비전을 중시하기 때문인 것으로 풀이된다. 이와 같은 결과는 세대별, 성별 특성에 따라 특정한 집단의 직무만족도를 높일 필요가 있거나, 향후 다양한 세대와 성별로 직원을 확장하고자 하는 창업자, HR담당자가 참고할 수 있을 것으로 생각된다.

스타트업은 제한된 자원을 가지고 빠른 성장과 혁신을 추구하는 존재인 만큼 양질의 인재 확보와 유지가 무엇보다 중요하다. 본 리포트의 분석결과가 좋은 인재를 유치하고자 하는 창업자들과 HR담당자들에게 고가 되기를 바란다.

참고문헌

고용노동부. (2020). 재택근무 활용실태 설문조사 결과 발표 보도자료.

문영만. (2019). 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향. <노동정책연구> 제19권 제2호.

스타트업얼라이언스. (2021). <초보창업자를 위한 HR 가이드북>

스타트업얼라이언스, 오픈서베이. (2024). <스타트업 트렌드 리포트 2024>

오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황중오, 유태용, 박영아, 박량희. (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. <인사·조직연구> 제15권 4호.

이성은. (2022). 코로나19로 인한 재택근무 경험이 삶의 만족도에 미치는 영향: 근무환경 만족도와 근로시간 만족도의 다중매개효과 검증. <융복합지식학회논문지> 제10권 제3호.

이영민. (2011). 중소기업 교육훈련 투자가 근로자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 중단연구. <기업교육연구> 제13권 제2호.

조영주, 조선유. (2014). 기업의 교육훈련비, 직무만족도, 이직률, 직업기초능력, 교육훈련 수행성과, 매출액 간의 구조적 관계 규명. <HRD연구> 제16권 제2호.



STARTUP ALLIANCE

발행인 스타트업얼라이언스

기획/제작 스타트업얼라이언스

발행처 스타트업얼라이언스

서울특별시 강남구 봉은사로 215,

11층(논현동, KTS 빌딩)

<https://startupall.kr>

발행일 2024.12.27.

ISSN 2982-4834

이 책의 저작권은
스타트업얼라이언스에 있으며
무단복제와 전재를 금합니다.

