

청년 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인

박 정 주¹⁾

요 약

본 연구는 청년 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 청년층의 노동시장 이행과정을 이해하고 그들의 성공적인 노동시장 정착을 위한 정책적 시사점을 파악하고자 수행되었다. 연구 자료는 한국직업능력개발원의 KEEP 6차년도 자료를 사용하였으며 개인 특성요인과 직장 특성요인을 종합적으로 고려한 연구모형에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫째, 개인 특성요인으로는 인구학적 요인보다는 가정·여가생활 요인이 높은 영향력을 가진 것으로 나타났다. 특히, 가정생활만족도와 건강 상태가 높은 영향력을 가진 변수로 나타나 가정과 직장, 일과 여가의 연계를 통해 근로자 개인의 생활만족도를 높이는 것이 그들의 노동시장 이행에 긍정적 역할을 할 수 있다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 직장 특성요인으로는 근무조건 요인으로 직장 규모와 월 평균임금, 직무 요인으로는 과잉교육, 전공 불일치도가 높은 영향력을 가진 것으로 나타났다. 직장 규모가 크고 월 평균임금이 높을수록 그리고 근로자 자신이 가지고 있는 인적 자본으로서의 교육 내용과 수준이 직장에서 요구하는 직무와 부합할수록 첫 직장만족도가 높았다.

I. 서 론

최근 우리 사회는 글로벌 경제 위기와 더불어 산업구조 고도화를 거치면서 고용 없는 성장으로 인한 고용 불안정이 심각한 사회 문제로 대두되었다. 비정규직과 같은 불안정한 고용 형태의 증가 그리고 노동 여건의 악화는 평생직장 개념이 점차 사라지게 하고 자발적 이직과 구직을 직장생활의 한 과정으로 받아들이게끔 만들고 있다. 이러한 과정에서 가장 심각한 영향을 받고 있는 계층은 중·장년층 보다는 이제 막 사회에 발을 디딘 청년층이라고 할 수 있다. 왜냐하면 학교를 졸업하고 노동시장으로 막 진입한 청년층의 경우 다른 연령층에 비해 축적된 인적자본과 근로경험이 적어 상대적으로 취약할 수밖에 없기 때문이다. 최근 노동시장의 일반적 추세라 할 수 있는 경력직의 선호는 이러한 청년층의 고용안정을 더욱 불안하게 만드는 요소라 할 수 있다. 이러한 상황 속에서 청년층의 첫 직장은 그들의 노동시장 이행에 있어 매우 중요한 의미를 가진다. 첫 직장에서의 근속 기간과 근무경험 축적은 학교를 떠나 노동시장에 부드럽게 정착하도록 할 뿐만 아니라 장기적으로 향후 직업 세계에서 의 임금과 사회적 위치를 결정하기 때문이다.

1) 고려대학교 강사

그러나 최근 이루어진 조사에 따르면 직장인의 54.3%는 그들의 첫 직장이 불만족스럽다(한국경제, 2010.11.02)고 대답함으로써 현재 청년층의 첫 직장이 우려할만한 상황에 있음을 보여주고 있다. 그들은 첫 직장이 전체 직장생활에 미치는 영향이 크다는 점을 인정하면서도 근무조건, 급여, 상사와의 관계, 지나치게 많은 업무량 등으로 만족스럽지 않다고 대답하였다. 이러한 조사 결과는 청년 구직자가 어려운 고용 환경 속에서 치열한 경쟁을 뚫고 들어간 첫 직장에 만족하지 못함으로써 구직활동을 계속하게 된다는 점을 보여주고 있다. 이와 같은 현상은 청년 근로자 개인의 삶의 질을 저하시킨다는 측면에서 부정적이지만 기업이나 사회에도 조직 몰입을 방해함으로써 생산성이 저하되는 부정적 영향을 미친다. 즉, 첫 직장 불만족에 따른 구직활동 및 이직은 개인의 입장에서 극심한 정신적 스트레스를 동반하는 생애 발달과업의 연장일 뿐만 아니라, 사회 전체적으로도 필요한 곳에 인적 자원을 구하지 못함으로써 엄청난 비용을 수반하는 비효율을 의미하고 있다.

따라서 청년층의 첫 직장만족도에 대한 관심과 그에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 그들의 노동시장 이행 과정을 이해하고 사회 전체의 생산성을 높이는 데 매우 유용한 작업이 될 수 있다. 본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여 선행 연구 검토를 통해 직장만족도의 개념과 영향 요인을 살펴본 후, 청년 임금근로자를 대상으로 개인 특성과 직장 특성을 종합적으로 고려한 첫 직장만족도 결정 요인이 무엇인지 규명해 보고자 한다. 이를 통해 우리 사회의 청년층 취업 문제를 보다 심도 있게 고찰하고 그들의 성공적인 노동시장 안착을 위한 정책적 시사점은 무엇인지 제시해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직장만족도의 개념과 측정

직장만족도란 직장에 대하여 개인이 주관적으로 느끼는 감정적 만족의 상태로서, 일반적으로 직무와 밀접한 관련을 갖고 있으며 직무만족도와 유사한 개념으로 사용되고 있다(김승희, 2009; 오성욱·이승구, 2009). 직무만족도는 직무나 직무경험의 평가로부터 발생하는 긍정적 감정의 상태(Milton, 1973)로 근무환경, 인간관계, 급여, 복리후생 등 여러 가지 관련 요소들이 복합적으로 작용하는 정서적 반응이다. 직장만족도가 직무만족을 포함한 여러 가지 직장관련 만족요인들의 영향 결과라는 점을 생각해 볼 때, 직장만족도는 직무만족도보다 더 포괄적인 개념이라고 할 수 있다. 그러나 직무만족도가 종업원의 직장의 직무에 관련된 태도, 그 회사에 대한 태도, 직장 내 상사·동료 등 인간관계에 대한 태도 등 여러 가지 태도들을 통틀어서 일컫는다는 점을 고려하면, 직무만족도는 총체적으로 직장만족도를 의미하는 것으로 이해할 수 있다(임창희, 2002). 이러한 이해는 선행연구물에서도 나타나 직장만족도 관련 연구와 직무만족도 관련 연구에 쓰인 측정 변수들(업무, 근무환경, 인

간관계, 임금, 복리후생, 안정성 등)이 서로 크게 다르지 않음을 확인할 수 있다.

또한, 직장만족도 개념은 단일 요소 개념이 아니라 여러 가지 요소들이 복합적으로 작용하여 형성되는 다차원적 개념이다. 따라서 업무, 임금, 직장 안정성, 직무환경 등의 직장의 외적인 근로조건뿐만 아니라, 상사·동료와의 관계, 의사소통, 성취감, 발전가능성 등의 근로자의 다양한 심리사회적 측면이 고려될 필요가 있다. 선행 연구들을 살펴보면, 직무만족도와 직장만족도는 대체로 외적인 근로조건과 근로자의 심리사회적 측면이 고려된 몇 개의 영역으로 나뉘어 측정되어 왔다. 초기 연구(이원우·왕영향, 1990; 조우현, 1994)에서는 주로 임금, 업무내용 등 몇 가지 외적인 근로조건에 맞추어 연구가 진행되었지만, 최근 연구들(백병부·황여정, 2008; 오성욱·이성구, 2009; 이은우, 2009; 이인숙, 2010)은 인간관계뿐만 아니라 개인의 발전가능성, 인사고과의 공정성, 복지후생의 영역에까지 넓혀서 다양한 국면의 직장만족도를 측정하는 경향이 있다. 이러한 각 부문의 직장만족도를 몇 개의 요소별로 나누어 제시하면, 직무 자체와 관련된 요인으로 업무내용, 근무조건과 관련된 요인으로 임금, 근무시간, 근무환경, 복지후생, 심리사회적 요인으로 의사소통과 인간관계, 사회적 평판, 개인의 발전가능성, 안정성, 인사고과의 공정성 등을 들 수 있다. 직장만족도는 이와 같이 다양한 요인들에 의하여 측정되고 있으며 각 부문별 만족도를 분석하거나 부문별 만족도를 합산하여 종합적으로 분석하는 방법으로 연구가 이루어지고 있다.

2. 직장만족도에 영향을 미치는 요인

직장만족도와 직무만족도에 관련하여 축적된 선행연구들을 분석하면 대체로 개인 특성요인과 직장 특성요인이 직장만족도에 영향을 미치고 있다. 개인 특성요인으로는 주로 성별, 연령, 가구소득, 주택 점유형태 등의 인구학적 특성과 학력, 자격증, 취업교육 훈련 등의 인적자본 특성, 혼인 상태, 자녀 수, 가정생활만족도 등 가정생활 특성으로 나누어 분석되어 왔다. 또한, 직장 특성요인으로는 직장 규모, 직장 분류, 근무 형태, 노동조합 유무, 임금 등 주로 직장의 형태 및 근무조건과 관련된 요인들이 논의되어 왔다. 최근에는 자신의 직무와 관련하여 자신이 얼마나 적합한지를 묻는 직무 관련 주관적 평가 요인에 관한 연구가 많이 진행되고 있는데, 이와 관련한 변수로는 전공 일치도, 기술수준 적합도, 교육수준 적합도 등이 논의되고 있다.

개인 특성과 관련하여 성별, 혼인 상태, 가구 소득, 주택 점유형태 등의 인구학적 요인과 개인이 가지고 있는 교육 및 기술 수준 등의 인적 자본 요인이 직장만족도에 유의한 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 성별의 경우 여성이 남성보다 열악한 근무조건을 가지고 있음에도 불구하고 직장만족도는 여성이 남성보다 높게 나타났다(이인숙, 2010; Clark, 1997). 그러나 남성의 만족도를 더 높게 보고하는 연구(정광호·김태일, 2003; 차성현·주휘정, 2010)도 있어 일관성 있는 연구결과를 보이지 않고 있다. 또한 연령과 학력이 높은 기혼자일수록(이은우, 2009; 조우현, 1994), 그리고 사회경제적 지위가 낮은 것보다는 중간

계급 노동자일수록 직장만족도가 높은 것으로 나타났다(김성훈, 2007). 백병부와 황여정의 연구(2008)에서도 사회경제적 지위가 정서적 차원의 일자리 만족도에 유의한 영향력을 가지고 있었다. 이처럼 노동자의 사회경제적 지위가 직장만족도에 영향력을 가지는 것은 사회경제적 지위가 높을수록 학력, 자격증 등 노동시장에서 유리한 인적 자본을 쌓아 좋은 일자리를 가질 가능성이 높기 때문인 것으로 보인다. 인적 자본의 특성과 관련하여 직업선택 가치관과 이직 의사도 유의한 영향력을 가진 것으로 보고되었다. 직업 선택에 있어 임금, 근무조건 등의 외재적 가치보다는 직업 자체에 의미를 두는 내재적 가치를 중시하는 청년 근로자의 첫 직장만족도가 높았고(오성욱·이승구, 2009) 이직 의사는 직장만족도에 부적 영향력을 가지고 있었다(이영민·임정연, 2010; 조우현, 1994).

한편, 직장생활과 가정생활, 여가생활은 개인의 주요 생활영역으로서 개인의 삶의 질을 결정한다. 특히 이들 영역은 서로 밀접한 관련성을 맺으면서 전이되는 것으로 알려져 있기 때문에 직장생활과 직장 외 생활영역, 건강 등 삶의 질 영역을 함께 연구하는 것이 필요하다고 한다(London et al., 1977). London 등의 연구(1977)에 따르면, 직무만족과 여가만족은 상호 8%의 변량을 설명하며, 두 변수는 삶의 질을 25% 설명하는 것으로 알려져 있다. 특히, 직장생활과 가정생활은 밀접한 관계를 맺고 있어 가정에서의 만족도와 같등은 직장만족도에 유의한 영향을 미친다고 보고되어 있다(Hart, 1999; Higgins et al., 1992; Kopelman et al., 1983). 또한 삶의 질을 결정하는 개인의 건강 상태도 직장생활 만족도에 정적 효과를 가지고 있다(김기현, 2006; Schmitt & Bedeian, 1982)

다음으로 직장 특성과 관련하여 직장규모, 직장분류, 노동조합 유무, 정규직 여부, 임금 등의 직장 현황과 근무조건은 직장만족도에 유의한 영향을 미친다. 선행 연구들에 따르면, 직장 규모가 크고 공공부문에 해당하는 직장일수록(조우현, 1994; 조운기, 1997) 정규직이면서 월 평균 임금이 높을수록(이은우, 2009; 차성현·주휘정, 2010) 직장만족도가 높게 나타난다. 노동조합의 경우 대체로 직장만족도에 유의한 영향력을 가지고 있는 것(조운기·현성민, 2002; 차성현·주휘정, 2010)으로 보고되어 있으나, 조운기(1997)는 노동조합의 역할을 뚜렷하게 확인할 수 있는 부분은 직장안정성, 근무시간, 근무환경 부문이고 수입이나 업무내용, 장래성에서는 그 효과를 확인할 수 없었다고 함으로써 부문별 노동조합의 영향력이 다를 것을 보고하고 있다.

한편, 최근 연구에서는 근로자 개인의 직무와 관련한 전공 일치도, 교육수준 적합도와 같은 주관적 평가가 직장만족도와 밀접한 관련이 있음을 보고하고 있다. 전공과 직무 간의 불일치는 임금뿐만 아니라 직장만족도에도 부적 영향을 미친다(김기현, 2006; Berg, 1970; Burris, 1983). 또한 적정교육과 적정기술 수준의 근로자가 가장 직장만족도가 높으며(박천수, 2004), 과잉교육인 경우 자신의 수준보다 낮은 직무를 수행함에 따라 뚜렷하게 만족도가 낮아지는 것으로 보고되어 있다(김주섭, 2005; 차성현·주휘정, 2010). 그러나 과소교육의 경우 만족도의 크기가 낮아지기는 하지만 큰 영향력을 가지고 있지는 않은 것으로 나타났다(박천수, 2004; 차성현·주휘정, 2010). 직무관련 주관적 평가에서 교육수준 적합도와

기술수준 적합도의 관계에 대한 학자들의 의견은 일치되지 않고 있다. 기술 불일치를 과잉 교육의 한 형태로 간주하기도 하고(김주섭, 2005), 기술축적이 반드시 교육력과 일치하지 않는다는 점에서 두 변수를 각기 다른 독립적인 변수로 다루기도 한다(이인숙, 2010; 차성현·주휘정, 2010; Halby, 1994). 그러나 과잉기술과 과소기술이 직업만족도에 통계적 영향을 가지고 있다는 것을 보고한 선행연구는 거의 없다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(Korean Education and Employment Panel; KEEP) 자료를 사용하였다. 한국교육고용패널은 지난 2004년 전국 6,000명의 학생(중학교 3학년과 고등학교 3학년)과 그들의 학부모 및 담임교사, 학교행정가를 표본으로 조사를 시작하여 2005년~2009년에 동일한 표본을 추적 조사한 자료이다. KEEP의 표본 추출은 1단계에서 전국을 지역별로 층화하고, 2단계에서 지역별 학생 수 비율에 따라 학교를 선정한 후, 선정된 학교에서 학급 및 학생을 추출하는 층화집락추출법(stratified cluster sampling)을 사용하였다. 본 연구의 연구 대상은 6차년도 자료인 2009년 고등학교 3학년 코호트 중 첫 번째 일자리로 임금근로자가 된 청년들을 대상으로 하였다. 학령 상으로 2004년 고등학교 3학년이었으므로 2009년 현재 만 23세 청년이 그 대상이 된다. 본 연구의 최종 분석 대상은 총 592명이며 성별 및 최종 학력, 담당 직무는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 분석 대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)	합계(%)
성별	남성	165	27.9	592(100)
	여성	427	72.1	
현재 학력	고졸	243	41.0	591(99.8)
	전문대졸	238	40.2	
	대졸	110	18.6	
담당 직무	사무직	177	22.9	591(99.8)
	서비스직	106	17.9	
	교육직	54	9.1	
	보건직	56	9.5	
	문화예술직	24	4.1	
	엔지니어	14	2.4	
	노무직	135	22.8	
	기타	25	4.2	

* 결측치를 포함하고 있어 총합이 592명이 되지 않음.

2. 변수의 정의 및 측정

본 연구의 종속 변수인 첫 직장만족도는 청년 구직자가 첫 번째로 중요한 일자리²⁾라고 생각하는 일자리가 취업하여 돈을 받는 임금 근로인 경우 해당 직장에 대하여 느끼는 만족도를 의미한다. 첫 직장만족도는 해당 직장에 대하여 업무, 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지후생, 직장 안정성에 대하여 만족하고 있는지를 묻는 총 8개 문항으로 이루어져 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(=1)’, ‘그렇지 않다(=2)’, ‘보통이다(=3)’, ‘그렇다(=4)’, ‘매우 그렇다(=5)’의 Likert 5점 척도로 측정되었다.

종속 변수를 설명하는 독립 변수들은 인구학적 특성, 인적자본 특성, 근무조건 특성, 직무 특성을 나타내는 변수로 구분하여 분석 모형에 투입하였다. 인구학적 변수로는 성별, 혼인 상태, 주택점유 형태와 건강 상태 및 가정·여가생활에 대한 변수를 포함하고 있다. 인적자본 변수는 근로자가 가지고 있는 능력 및 자질을 의미하며 교육과 훈련정도 뿐만 아니라 직업 선택에 대한 가치관, 현 직장에 대한 생각(이직 의사) 등을 포함한다. 현재 학력, 취업 교육훈련, 자격증, 직업선택가치관, 이직 의사가 이에 해당한다. 특히, 직업 선택에 대한 가치관은 ‘직업을 선택하는 데 가장 중요하게 생각하는 것은 무엇인가?’에 대한 설문에서 자신의 소질이나 적성, 발전 가능성, 사회봉사, 창의성 및 자율성 발휘에 응답한 경우에는 내재적 가치를 중시하는 것으로, 임금 및 소득, 고용 보장, 시간적 여유, 쾌적한 근무환경, 사회적 평판에 응답한 경우에는 외재적 가치를 중시하는 것으로 변환하여 코딩하였다.

근무조건 변수는 직장 규모, 공공부문 여부, 노동조합 유무, 월 평균임금, 정규직 여부, 총 정규근무 시간을 포함하고 있다. 월 평균임금과 총 정규근무 시간은 정규 분포 가정을 위해 자연로그로 변환하여 투입하였다. 다음으로 직무 변수는 직장에서 요구하는 직무와 자신이 가지고 있는 지식의 내용과 수준이 부합하는 지에 관한 변수로서 전공 불일치도, 과잉 교육, 과소 교육이 이에 해당한다. 전공 불일치도의 경우 ‘직장에서 하는 일이 나의 전공과 잘 맞는다고 생각합니까?’(5점 척도)에 대한 설문에서 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’를 전공 불일치로 변환하여 재코딩하였다. 과잉 교육의 경우에는 ‘직장에서 요구하는 교육수준이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?’(5점 척도)에 대한 설문에서 ‘내 수준보다 낮다’, ‘내 수준보다 아주 낮다’에 응답한 경우는 과잉 교육으로, ‘내 수준보다 높다’, ‘내 수준보다 아주 높다’에 응답한 경우는 과소 교육으로, ‘내 수준과 비슷하다’는 적정 교육으로 변환하였다. 교육 일치 여부에 대한 참조 변수로는 적정 교육 수준을 활용하였다. 분석에 사용된 독립 변수들에 대한 정의 및 기술 통계치를 다음 <표 2>에 정리하였다.

2) KEEP 6차년도 설문지에 의하면, 일자리가 여러 개인 경우 첫 번째 일자리란 가장 많은 시간동안 일하는 자리를 말하며, 근로시간이 동일한 경우에는 수입이 더 많은 일자리를 의미한다.

〈표 2〉 변수의 정의 및 기술 통계치

변수	정의 및 측정	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
업무 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.31	.866	1	5
근무환경 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.47	.887	1	5
근무시간 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.31	.979	1	5
인간관계 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.57	.811	1	5
임금 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.11	.935	1	5
개인발전 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.19	.989	1	5
복지후생 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.13	1.001	1	5
안정성 만족	1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다	592	3.51	.956	1	5
성별	1=남자, 0=여자	592	.28	.449	0	1
혼인 상태	1=기혼, 0=미혼	591	.02	.152	0	1
주택점유 형태	1=자가, 0=타가	585	.70	.458	0	1
건강 상태	1=매우 허약 ~ 5=매우 건강	592	3.68	.773	1	5
가정생활만족도	1=매우 불만족 ~ 5=매우 만족	587	3.67	.793	1	5
휴일 여가시간	토·일·공휴일 여가시간(자연로그)	584	2.1301	.53272	.00	3.18
현재 학력	1=고졸, 2=전문대졸, 3=대졸	591	1.77	.740	1	3
직업선택가치관	1=내재적 가치, 0=외재적 가치	592	.64	.480	0	1
취업 교육훈련 유무	1=취업 교육훈련 유, 0=무	592	.06	.236	0	1
자격증 유무	1=자격증 유, 0=무	592	.12	.335	0	1
이직의사 유무	1=이직의사 유, 0=무	592	.18	.385	0	1
직장 규모	1=30인 이하, 2=100인 이하, 3=500인 이하, 4=1,000인 이하, 5= 1,000인 이상	592	2.5422	1.53743	1	5
공공부문 여부	1=공공기관, 0=공공기관 이외	592	.12	.321	0	1
노동조합 유무	1= 노동조합 유, 0=무	592	.16	.367	0	1
월 평균임금	월 평균임금(자연로그)(초과수당 및 특별 급여 제외)	592	.47737	.31341	2.48	5.70
정규직 여부	1=정규직, 0=비정규직	592	.77	.423	0	1
정규 근무시간	일주일 간 총 정규근무시간(자연로그)	579	3.7664	.41240	0	4.83
전공 불일치도	업무와 전공 불일치정도(1=전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 0=보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)	592	.23	.419	0	1
과잉 교육	직장요구 교육수준 일치정도(1=낮다, 아주 낮다, 0=비슷하다, 높다, 아주 높다)	591	.1607	.36761	0	1
과소 교육	직장요구 교육수준 일치정도(1=높다, 아주 높다, 0=비슷하다, 낮다, 아주 낮다)	585	.1607	.36755	0	1

3. 분석 모형

청년 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해 다음의 네 가지 OLS 회귀분석 모형을 설정하였다. 모형 1은 종속 변수인 첫 직장만족도를 설명하기

위해 인구학적 변수들만이 투입된 모형이고, 모형 2는 인구학적 변수와 인적자원 변수, 모형 3은 개인, 인적자원, 근무조건과 관련한 변수, 모형 4는 개인, 인적자원, 근무조건, 직무와 관련한 모든 변수가 투입된 모형이다. 결측치는 완전제거 방법(listwise)을 통해 처리하였으며, 변수 입력은 동시투입 방법(enter)을 사용하여 최종 함수를 추정하였다. 모든 독립 변수가 투입된 모형 4의 함수는 다음 식과 같다.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Y: 첫 직장만족도

X₁: 인구학적 특성을 나타내는 벡터(성별, 혼인상태, 주택점유 형태, 건강 상태 등)

X₂: 인적자본 특성을 나타내는 벡터(학력, 자격증, 취업 훈련, 직업선택 가치관 등)

X₃: 근무조건 특성을 나타내는 벡터(직장 규모, 공공부문 여부, 임금, 노조 유무 등)

X₄: 직무 특성을 나타내는 벡터(전공 불일치도, 과잉 교육, 과소 교육)

e: 오차항

IV. 연구 결과

1. 첫 직장만족도 실태

청년 임금근로자들이 그들의 첫 직장에 대하여 느끼는 만족도는 어느 정도인지 알아보기 위하여 부문별 직장만족도 간 상관관계와 부문별 만족도에 대한 기술 통계치를 <표 3>과 <표 4>에 나누어 제시하였다. 각 부문별 직장만족도는 모두 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으며, 특히 근무환경과 인간관계(.576), 업무와 발전가능성(.563), 근무환경과 근무시간(.549), 복지후생과 안정성(.540)이 높은 상관관계를 보였다. 이러한 사실은 각 부문별 직장만족도가 서로 연관성을 가지면서 각 부문별 설명 정도에 영향력을 미칠 수 있다는 것을 나타낸다. 또한, 각 부문별 직장만족도에 대한 전체 기술 통계치를 보면, 인간관계에 대한 직장만족도가 가장 높고(3.57) 근무환경, 안정성, 업무, 근무시간, 발전가능성, 복지후생, 임금의 순으로 나타났다. 전반적으로 각 부문별로 보통의 만족도를 나타내고 있으나 상대적으로 임금, 복지후생에 대한 만족도가 낮게 나타나 청년 임금근로자의 임금과 복지후생에 대한 정책적 배려가 필요함을 볼 수 있다.

〈표 3〉 부문별 직장만족도 간 상관관계

구분	업무	근무환경	근무시간	인간관계	임금	발전가능성	복지후생	안정성
업무	1							
근무환경	.491**	1						
근무시간	.399**	.549**	1					
인간관계	.434**	.576**	.394**	1				
임금	.368**	.390**	.443**	.333**	1			
발전가능성	.563**	.434**	.380**	.423**	.442**	1		
복지후생	.439**	.503**	.463**	.394**	.483**	.484**	1	
안정성	.327**	.394**	.275**	.345**	.345**	.425**	.540**	1

**p<.01

〈표 4〉 부문별 첫 직장만족도 실태

직장만족도 구분		업무	근무환경	근무시간	인간관계	임금	발전가능성	복지후생	안정성
전체		3.31(.866)	3.47(.887)	3.31(.979)	3.57(.811)	3.11(.935)	3.19(.989)	3.13(1.001)	3.51(.956)
성별	남성	3.39(.073)	3.39(.075)	3.39(.074)	3.65(.061)	3.16(.076)	3.24(.082)	3.18(.083)	3.53(.080)
	여성	3.28(.040)	3.50(.041)	3.28(.048)	3.54(.040)	3.09(.045)	3.17(.047)	3.11(.047)	3.50(.045)
최종 학력	고졸	3.29(.059)	3.37(.062)	3.32(.063)	3.55(.053)	3.12(.062)	3.09(.064)	3.10(.067)	3.45(.064)
	전문대졸	3.33(.052)	3.48(.051)	3.29(.061)	3.60(.049)	3.13(.059)	3.20(.063)	3.20(.064)	3.62(.055)
	대졸	3.34(.084)	3.65(.083)	3.36(.101)	3.56(.084)	3.06(.086)	3.38(.094)	3.07(.088)	3.40(.102)
담당 직무	사무직	3.17(.061)	3.54(.063)	3.45(.071)	3.52(.064)	3.01(.068)	3.00(.072)	3.07(.073)	3.43(.072)
	서비스직	3.28(.088)	3.35(.090)	3.14(.100)	3.65(.077)	3.03(.100)	3.17(.107)	2.99(.102)	3.32(.100)
	교육직	3.57(.104)	3.76(.112)	3.31(.134)	3.69(.112)	3.26(.122)	3.65(.116)	3.31(.126)	3.59(.153)
	보건직	3.48(.114)	3.45(.098)	3.34(.123)	3.68(.099)	3.14(.133)	3.43(.111)	3.23(.135)	3.77(.099)
	문화예술직	3.58(.169)	3.33(.223)	2.96(.244)	3.42(.216)	2.92(.208)	3.46(.225)	2.54(.225)	3.25(.150)
	엔지니어	3.29(.286)	3.36(.308)	2.86(.361)	3.36(.308)	3.21(.261)	3.21(.318)	2.93(.322)	3.64(.269)
	노무직	3.27(.077)	3.36(.080)	3.30(.077)	3.50(.062)	3.21(.077)	3.09(.084)	3.25(.082)	3.57(.078)
기타	3.48(.174)	3.68(.160)	3.68(.189)	3.68(.138)	3.40(.141)	3.28(.158)	3.60(.173)	3.96(.168)	

* 위 표에 나타난 숫자는 평균(표준편차)을 나타냄.

분석 대상의 일반적 특성에 따라 첫 직장만족도가 차이를 나타내는 지 알아보기 위하여 성별, 최종 학력, 담당 직무에 따른 직장만족도를 t-test와 ANOVA를 통해 분석하였다. 첫 직장만족도는 부문별 만족도를 합산하여 평균하여 투입하였으며, 분석 결과, 성별, 최종 학력, 담당 직무에 따른 첫 직장만족도의 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 일반적 특성에 따른 첫 직장만족도 차이를 다음 <표 5>에 제시하였다.

〈표 5〉 분석 대상의 일반적 특성에 따른 첫 직장만족도 차이

구분		평균	표준편차	F/t	p
성별	남성	3.367	.722	3.309	.082
	여성	3.309	.630		
최종 학력	고졸	3.288	.695	.740	.478
	전문대졸	3.355	.630		
	대졸	3.354	.624		
담당 직무	사무직	3.271	.619	2.154	.037
	서비스직	3.241	.705		
	교육직	3.518	.642		
	보건직	3.439	.606		
	문화예술직	3.182	.708		
	엔지니어	3.232	.913		
	노무직	3.317	.645		
	기타	3.595	.599		

**p<.01

2. 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인

청년 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해 인구학적 특성, 인적자본 특성, 근무조건 특성, 직무 특성의 네 가지 군으로 독립변수를 설정한 후, 이들을 단계적으로 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 각 단계마다 새로운 변수군을 투입하여 변수들의 상대적 영향력, 유의미성, 설명력이 어떻게 변화하는 지 살펴보았으며, 분석 결과는 다음 <표 6>에 정리하였다. <표 6>에서 모형 1은 인구학적 요인과 가정 및 여가생활 요인으로 이루어진 모형이고, 모형 2는 여기에 인적자본 요인을 추가한 모형이다. 이들은 직장만족도에 영향을 미치는 주요 요인 중 근로자 개인의 특성과 관련한 변수로 구성된 모형을 의미한다. 반면, 모형 3과 모형 4는 개인의 특성 뿐 아니라 직장의 특성까지 고려한 모형으로서 모형 3은 개인 특성들을 통제된 상태에서 직장 특성으로 근무조건 요인을 투입한 것이다. 마지막 모형 4는 개인 특성과 직장 특성을 포괄하여 구축한 통합 모형으로서 직장만족도 함수를 추정하는 최종 모형을 의미한다.

분석결과를 보면, 모형 1의 가정 및 여가생활 요인은 모두 첫 직장만족도의 결정요인으로 나타났고 인구학적 요인은 혼인 상태만 유의한 것으로 나타났다. 가정·여가생활 요인의 경우 가정생활만족도, 건강 상태가 좋고 휴일 여가시간이 많을수록 직장만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 직장생활, 가정생활, 여가생활, 삶의 질이 서로 밀접한 연관성을 맺으며 서로에게 전이된다는 기존 연구 결과(London et al., 1977)와 일치하는 결과이며, 최근에 가정과 직장, 여가와 일의 연계성을 높여 직장 내 효율성을 높이려는 노

동 정책의 방향과도 관련된다. 예를 들면, 재택근무나 주5일제 근무의 도입은 전반적인 생활만족도 향상을 통해 노동 효율성을 높이려는 것과 연결된다고 볼 수 있다. 또한, 인구학적 요인으로는 기혼보다는 미혼이 직장만족도가 유의하게 높았고, 성별과 주택 점유형태는 유의하지 않았다. 이것은 본 연구의 대상이 만 23세의 청년 근로자이기 때문에 나타나는 현상으로 연령 특성상 혼인이 정서적 안정감보다는 책임감 등으로 작용하여 전체적인 생활만족도를 떨어뜨렸을 것으로 추론된다.

모형 2는 모형 1에 학력, 자격증, 직업선택 가치관 등의 인적자본 요인을 투입한 모형으로 모형 1보다 설명량이 11.0% 늘어난 것으로 나타났다. 인적자본 요인은 첫 직장에 대한 이직의사가 없고, 외재적 가치보다는 내재적 가치로 직업을 선택한 근로자인 경우에 직장만족도가 높았다. 이직의사의 경우 여러 선행연구(이영민·임정연, 2010; 조우현, 1994)에서 직장만족도를 설명하는 중요한 요인이었으며 첫 직장을 평생직장으로 생각하는 경우에 만족도가 높아져 첫 직장에 잘 적응하게 된다는 것을 보여주고 있다. 직업선택 가치관의 경우 나이가 많은 근로자보다 젊은 근로자들이 내재적 가치를 중요시하는 경향이 있으며(신유근, 1988) 외재적 가치와는 달리 내재적 가치가 청년 근로자의 첫 직장만족도에 정적 효과를 가지고 있다(오성욱·이승구, 2009)는 선행 연구 결과와 일치한다. 자격증과 취업교육 훈련은 노동시장 성과를 위한 대표적인 인적자본으로 여겨지고 있으나 구직자의 특성에 따라 연구결과가 상이하게 나타난다. 본 연구의 설문내용인 1년 이내 취득한 자격증은 오히려 직장만족도에 부적 영향을 미쳐 자격증의 효과가 당해 연도보다는 취득 후 2-3년에 걸쳐 노동시장에 긍정적 효과를 발휘한다는 선행연구(김안국·강순희, 2004)를 지지하고 있다. 반면, 현재 학력과 취업교육훈련 여부는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

직장의 특성과 관련하여 개인 특성을 통제한 상태에서 근무조건 요인을 투입한 모형 3은 모형 2보다 설명량이 3.2% 늘어난 것으로 나타났다. 근무조건 요인은 직장 규모가 클수록, 월 평균임금이 높을수록, 정규 근무시간이 적을수록 직장만족도가 높게 나타났다. 선행 연구(이은우, 2009; 차성현·주휘정, 2010)에서 임금은 일관성 있게 유효한 직장만족도 결정 요인이었으며 본 연구에서도 직장규모와 함께 근무조건 요인 중 가장 영향력이 높은 것으로 나타났다. 이와 더불어 정규 근무시간은 노력은 적게 투입하고 결과물로서의 임금은 많이 받으려는 노동자 개인의 경제학적 사고에 터한 행동양식을 반영하고 있다고 추론된다. 또한, 직장규모의 경우, 규모가 큰 직장은 작은 직장에 비해 안정성 부문에서의 만족도가 높기 때문에(조우현, 1994) 정적 효과를 나타낸 것으로 보인다. 반면, 공공부문 여부, 정규직 여부, 노동조합 유무는 유의한 영향력을 가지고 있지 않은 것으로 나타났다. 특히, 공공부문의 경우 공공부문 직장은 젊은 세대에서 민간부문 직장보다 만족도가 높다(Desanits & Durst, 1996; Steel & Warner, 1990)는 선행연구 결과와는 다른 연구결과이다.

마지막으로 모형 4는 모형 3에 직무 요인까지 모든 독립변수가 투입된 최종모형으로 모형 3보다 설명량이 6.2% 늘어난 것을 알 수 있다. 변수들의 상대적 영향력을 분석하면, 이직 의사($\beta=-.234$), 가정생활만족도($\beta=.232$), 전공 불일치도($\beta=-.203$), 직장 규모($\beta=.167$), 건

강 상태($\beta=.159$)의 순으로 높게 나타났으며, 개인 특성과 직장 특성 관련 변수들이 첫 직장 만족도 전체 변량의 36.3%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이 중 새롭게 투입된 직무에 관한 주관적 평가 요인 중 전공 불일치도와 과잉 교육은 <표 6>에서 보는 바와 같이 직장 만족도에 부적 효과를 가지고 있음을 보여준다. 이러한 사실은 근로자 자신이 보유하고 있는 인적 자본으로서의 지식이 내용이나 수준 면에서 직장에서 요구하는 것과 불일치하다고 판단할 경우, 임금과 같은 경제적 측면에서의 보상뿐 아니라 직장만족도와 같은 심리적 보상에도 영향을 미친다는 것을 나타낸다. 특히 전공 불일치도보다는 과잉 교육의 상대적 영향력이 높아서 교육 내용보다는 교육 수준 면에서 자신이 받은 교육보다 낮은 수준의 직무를 맡게 될 경우 첫 직장만족도가 떨어질 수 있음을 보여주고 있다. 반면 직장에서 요구하는 수준보다 교육 수준이 낮은 과소 교육은 유의한 영향력을 가지고 있지 않았다.

<표 6> 첫 직장만족도 결정 요인

구분	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
상수항	1.541***	.181	1.758***	.186	.987***	.472	1.194***	.456
N	572		571		559		553	
R ²	.168		.283		.322		.386	
Adjusted R ²	.159		.269		.301		.363	
성별	-.011	.059	.020	.060	.014	.063	.038	.058
혼인 상태	-.080*	.166	-.099**	.141	-.104**	.154	-.086*	.147
주택 점유형태	.039	.057	.030	.054	.041	.053	.062	.051
건강 상태	.195***	.035	.158***	.033	.154***	.032	.159***	.031
가정생활만족도	.292***	.033	.261***	.032	.247***	.031	.232***	.030
휴일 여가시간	.097*	.047	.089*	.044	.095**	.044	.090*	.042
현재 학력			.045	.037	.022	.038	.028	.037
직업선택가치관			.081*	.050	.079*	.050	.073*	.048
취업 교육훈련 유무			-.061	.095	-.039	.106	-.032	.102
자격증 유무			-.097*	.067	-.103**	.077	-.075*	.075
이직의사 유무			-.311***	.063	-.279***	.066	-.234***	.064
직장 규모					.127**	.017	.167***	.016
공공부문 여부					.069	.087	.057	.076
노동조합 유무					-.048	.069	-.067	.067
월 평균임금					.127**	.083	.097**	.081
정규직 여부					.032	.062	-.002	.060
정규 근무시간					-.100**	.065	-.070	.063
전공 불일치도							-.132***	.056
과잉 교육							-.203***	.065
과소 교육							-.001	.063

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

V. 논의 및 결론

본 연구는 청년 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해 한국직업능력개발원의 KEEP 6차년도 자료를 사용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 모형은 성별, 혼인상태, 가정생활만족도, 학력, 이직의사와 같은 근로자 개인의 특성과 직장 규모, 임금, 정규직 여부, 직무와 전공의 불일치도와 같은 직장의 특성을 반영한 통합적인 요인들로 구성되었으며, 이를 통해 청년 임금근로자의 노동시장 이행 과정을 심도 있게 이해하고자 하였다. 최종 연구모형을 중심으로 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 청년 임금근로자의 각 부문별 직장만족도는 보통 정도의 만족도를 나타내고 있다. 부문별로 살펴보면, 인간관계에 대한 만족도가 가장 높고 근무환경, 안정성, 업무, 근무시간, 발전가능성, 복지후생, 임금의 순으로 만족도를 나타내고 있다. 전반적인 직장만족도는 보통을 나타내고 있지만 선행 연구에서 직장만족도의 영향력 높은 결정요인으로 알려진 임금 부문에 대한 만족도가 상대적으로 낮다는 점에서 청년층의 첫 임금 수준이 그들의 기대치와 매칭되지 않고 있음을 알 수 있다. 이러한 점은 첫 직장에 대한 적응을 어렵게 하고 자발적 이직의 원인이 될 수 있기 때문에 초기 경력자로서의 청년층의 임금을 그들의 역량과 기대 수준을 고려하여 보다 합리적으로 정할 필요가 있다.

둘째, 개인 특성요인 중 인구학적 요인은 혼인 상태, 가정 및 여가생활 요인은 건강 상태, 가정생활만족도, 휴일 여가시간, 인적자본 요인은 이직의사, 직업선택 가치관, 자격증이 첫 직장만족도에 유의한 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 개인 특성요인 중 특히 주목할 만한 점은 가정·여가생활 요인이 상대적으로 강한 영향력을 가지고 있었다는 점이다. 직장 특성요인까지 모두 투입한 최종 모형에서도 가정생활만족도는 가장 영향력을 가진 변수 중의 하나였고 건강 상태의 영향력도 높은 편에 속했다. 인구학적 요인보다 가정·여가생활 요인이 강한 영향력을 가지고 있다는 사실은 인구학적 요인으로 표현되는 근로자 개인의 객관적 상황보다 개인이 주관적으로 느끼는 정서적 심리적 요인이 직장만족도에 더 크게 작용함을 의미한다. 이러한 사실은 직장만족도가 가정생활, 여가생활, 전반적인 삶의 질로 구성되는 생활만족도 중 하나를 구성하며 서로 간에 전이될 수 있음을 나타낸다. 따라서 첫 직장만족도를 높이기 위해서는 가정과 직장, 일과 여가의 연계에 대한 이해가 필요하며 근로자의 건강과 가정생활, 여가생활에 대한 배려를 통해 직장만족도가 생산성 증대로 이어질 수 있도록 하는 것이 필요하다.

인적자본 요인 중 이직의사는 최종 모형에서 가장 강한 영향력을 가지고 있는 변수였다. 이러한 사실은 최근 청년층의 노동시장 진입이 불안정한 상태에서 이루어지며 첫 직장이 평생직장으로 인식되기보다는 일정기간을 보낸 후 새로운 직장으로 떠나는 경우지로 인식되고 있다는 점을 나타내고 있다. 자신의 역량과 적성, 노동시장에 대한 불완전한 정보는 안정적인 노동시장으로의 이행을 저해하며 첫 직장에서의 적응을 어렵게 하여 잦은 이직을 경험하게 만드는 요인이 될 수 있다. 이것은 청년노동자 개인의 경력 축적에도 불리할 뿐

만 아니라 기업의 입장에서든 신입 채용 및 교육훈련 면에서 비효율을 초래한다. 따라서 청년 구직자들이 안정적인 노동시장 진입을 할 수 있도록 보다 실질적인 도움을 줄 수 있는 진로탐색 프로그램과 노동시장 정보의 제공이 필요하다. 또한, 기업교육 측면에서도 신규 입사자들의 자발적 이직을 예방하기 위한 다양한 경력 설계 프로그램을 제공하고 멘토링 시스템을 통해 그들의 첫 직장 적응을 적극적으로 도와줄 필요가 있다.

셋째, 직장 특성요인 중 근무조건 요인은 직장 규모, 월 평균 임금, 직무 요인은 전공 불일치도, 과잉 교육이 첫 직장만족도에 유의한 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 직장 규모는 가장 영향력이 높은 변수 중의 하나로서 직장 규모가 클수록 안정성 부문에서의 만족도가 높기 때문에 나타나는 현상(조우현, 1994)으로 보인다. 대졸 청년층의 이직에 대한 연구(이영민·임정연, 2010)에서 이직 시 우선 고려사항으로 개인의 발전가능성, 임금 외에 고용 안정성이 높은 응답률을 보였던 점은 이러한 현상을 잘 설명하고 있다. 특히, 외환위기를 겪으면서 청년층의 취업이 대기업보다는 중소기업에 집중되면서 취업의 질이 떨어졌다는 것을 감안하면, 대기업이 가지고 있는 안정성은 청년 구직자의 직장만족도에 많은 영향력을 가지고 있음을 알 수 있다. 반면, 정규직 여부는 첫 직장만족도에 영향력을 가지고 있지 않았다. 이러한 결과는 직장 규모가 클수록 비정규직의 위험이 감소하므로(반정호 외, 2005) 고용 형태보다는 직장 규모가 직장만족도를 결정하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 노동조합의 경우에는 노동조합의 존재가 고용 안정에 기여한다는 점에서 직장만족도에 유의한 정적 영향력을 가지고 있다고 알려져 있지만(조윤기·현성민, 2002; 차성현·주휘정, 2010), 본 연구에서는 부적 영향력을 가지고 있었고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 본 연구의 연구대상인 20대 청년층의 특성과 결부되어 있을 것으로 추론된다. 노동조합의 영향력은 부문별 만족도에 효과를 상이하게 가지는 것으로 보고되어 있는데, 주로 직장안정성, 근무시간, 근무환경 부문에 뚜렷한 영향력을 미치는 것으로 알려져 있다(조윤기, 1997). 본 연구에 나타난 부문별 만족도 수치를 보면 임금, 복지 후생 부문의 만족도가 낮게 나타났기 때문에 연구대상이 원하는 부문에 대한 노동조합의 긍정적 기능이 발휘되지 못한 것으로 보인다. 오히려 노동조합이 있는 직장의 경우 정규직의 임금을 균형시장 임금 이상으로 인상함으로써 비정규직 비율이 높은 청년층의 임금을 하락시켜 직장만족도를 끌어내린 것으로 추론된다.

또한 직무에 관한 주관적 평가로서 전공 불일치도와 과잉교육은 직장만족도에 부적 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 근로자 자신이 보유하고 있는 인적 자본으로서의 지식이 내용이나 수준 면에서 직장에서 요구하는 것과 불일치하다고 판단할 경우, 첫 직장에 적응하는 과정에서 어려움을 겪을 수 있다는 것을 의미하고 있다. 최근 고등교육의 확산과 더불어 나타나는 과잉 교육과 직업 현장에 부합하지 않는 교육 프로그램은 청년층의 노동시장 안착에 걸림돌로 작용할 수 있으므로 이에 대한 정책적 관심이 필요하다. 특히, 과잉교육의 경우 직장만족도에 대한 상대적 영향력이 매우 높은 것으로 나타나 교육 투자에 대한 심리적 만족감을 느낄 수 있는 직장 내 인력 배치 및 직무 전환에 보다 노력을 기울여야 함을 알 수 있었다.

❖ 참고문헌 ❖

- 김기현(2006). 과잉교육과 전공불일치: 노동시장의 결과에 미치는 영향. **제7회 한국노동패널 학술대회 발표자료집**. <http://www.kli.re.kr/klips/ko/report/1st.klips-0600>. 2011.02.06. 열람.
- 김성훈(2007). 계급이 일자리 이동성과에 미치는 영향. **제8회 한국고용노동패널 학술대회 발표자료집**. 274-293.
- 김안국·강순희(2004). 자격취득의 결정요인 및 취업, 임금효과. **노동경제논집**, 27(1). 1-25.
- 김주섭(2005). 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석. **노동정책연구**, 5(2). 1-29.
- 반정호·김경희·김경휘(2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국사회복지학**, 57(3). 73-103.
- 박천수(2004). 청소년의 과잉학력 현상이 인적자본 현상에 미치는 영향. **제3회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움 자료집**. 199-255.
- 백병부·황여정(2008). 대졸 청년층의 노동시장 진입유형 및 일자리 만족도 결정요인. **제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지움 자료집**. 851-886.
- 신유근(1988). **기업과 사회**. 경문사.
- 오성욱·이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(2). 1-19.
- 이영민·임정연(2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과 분석. **기업교육연구**, 12(1). 129-153.
- 이원우·왕영향(1998). 연봉제가 임금의 공정성 지각과 직장만족도에 미치는 영향에 관한 연구. **생산성논집**, 12(4). 63-96.
- 이은우(2009). 정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석. **경제연구**, 27(3). 55-78.
- 이인숙(2010). 일자리 만족도 결정요인의 성별 격차 분석. **사회복지정책**, 37(1). 209-236.
- 임창희(2002). **조직행동**. 학현사.
- 조우현(1994). 노동자의 이직성향과 직무만족도. **노동경제논집**, 17. 27-48.
- 조윤기(1997). 노동조합이 직장만족도 및 고착성에 미치는 효과 분석. **산업관계연구**, 7. 357-380.
- 조윤기·현성민(2002). 중소기업 근로자들의 직장만족도와 이직의향 분석. **지역사회연구**, 10(2). 65-86.
- 차성현·주휘정(2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 분석. **2010 한국고용정보원 고용동향조사 심포지움 자료집**. 147-169.
- 한국경제(2010.11.02). 직장인 절반 “첫 직장 마음에 안들어”. <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=201011029493i>. 2011.02.07. 열람.
- Berg, I.(1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. New York: Praeger.
- Burris, V.(1983). The social and political consequences of overeducation. *American Social Review*, 48. 454-467.
- Clark, A. E.(1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4). 341-372.
- Desanits, V. S., & Durst, S. L.(1996). A comparing job satisfaction among public and private sector

- employees. *American Review of Public Personnel Administration*, 26. 327-343.
- Halby, C.(1994). Overeducation and skill match. *Sociology of Education*, 67(1). 47-59.
- Hart, P. M.(1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experience and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84. 564-584.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organization Behavior and Human Decision Process*, 51. 51-75.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, F. H., & Connolly, T. F.(1983). A model of work, family and role conflict: A construct validity study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32. 98-215.
- London, M., Crandall, R., & Seals, G.(1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3). 328-334.
- Milton C. R.(1973). *The Nature of Human Values*. New York Press.
- Schmitt, N., & Bedian, A. G.(1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67. 806-817.
- Steel, B. S., & Warner, R. L.(1990). A job satisfaction among early labor force participants: Unexpected outcomes in public and private comparisons. *Review of Public Personnel Administration*, 10(3). 4-22.

❖ Abstract ❖

The Study of Factors that Influence on the First Job Satisfaction of the Young Salaried Workers

Park Jungjoo

The aim of this study was to find factors of affecting the first job satisfaction of young salaried workers. Using the sixth year Korean Education and Employment Panel(KEEP) data of Korea Research Institute for Vocational Education & Training, a series of analyses including multiple regression were taken to examine the comparative influence of personal-related factors and work-related factors. In personal-related factors, family life satisfaction, health and intention of changing job had strongly impacted on the first job satisfaction. And in work-related factors, the scale of work, wage, major mismatch and overeducation are the factors of determination about job satisfaction.

Key words: the first job satisfaction, young salaried workers, multiple regression analysis