

대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향

박진아*
산업진흥원

A Study on the Effect of Youth University Graduates' Workplace Satisfaction on Preparation for Turnover

Jin-Ah Park*

Senior Researcher, Korea Industrial Promotion Institute*

요약 본 연구는 패널 데이터를 분석하여 대졸 청년층의 직장만족 요소가 이직준비 여부에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과 이직준비 여부에 유의한 영향을 미치는 요소는 전반적 직장만족, 개인의 발전가능성, 자율성/권한, 현 직장 월평균 근로소득($p<.001$), 근무환경, 근무시간, 전공도움정도($p<.01$), 인사체계, 고용안정성, 복리후생($p<.05$) 순으로 영향력이 높았다. 또한 성별, 혼인상태, 학교유형(국공사립), 전공계열, 대학유형, 학교소재권역, 고용형태(종사상지위, 정규직여부) 등에 따른 이직준비 여부의 차이가 나타났다. 본 연구는 대졸 청년층의 직장만족도가 이직준비 여부에 미치는 영향을 분석함으로써 청년층 근로자의 이직을 줄이고 안정적인 직장 정착을 높이기 위한 고용정책을 펼치는 데 시사점을 제공한 것에 그 의의가 있다.

주제어 : 대졸자, 청년층, 직장만족, 이직의도, 고용정책

Abstract This study verified the effect of youth university graduates' workplace satisfaction on preparation for turnover by analyzing panel data. The study results showed that satisfaction of general workplace, possibility of personal development, autonomy/authority, monthly wage($p<.001$), working environment, office hours, usefulness of major($p<.01$), personnel system, employment stability, welfare benefits($p<.05$) affected preparation for turnover. Also, sex, marital status, type and location of university, major, status of workers affected preparation for turnover. This study provided implication for reducing turnover and enhancing workplace settlement by confirming the effect of youth university graduates' workplace satisfaction on preparation for turnover.

Key Words : University Graduates, Youth, Workplace Satisfaction, Turnover Intention, Hiring Policy

1. 서론

한국고용정보원(2015)에 따르면 첫 일자리 경험이 있는 대졸자의 10명 중 6명은 졸업 2년 후 시점에서 첫 일 자리를 그만둔 경험이 있다고 하였다. 첫 일자리 유지비율(40.4%)보다 이직률(47.6%)이 더 높은 것이다[1].

무분별하고 잦은 청년층의 이직은 개인의 경력에도 부정적인 영향을 미치는 동시에 신규직원의 채용 및 교육 훈련에 대한 사업체의 비용 손실을 야기하여 결국 사회적 비용을 발생시키는 결과를 낳는다. 따라서 가능한 이직을 최소화해야 하며, 이직이 불가피하다면 보다 나은 조직과 고용형태로 옮길 수 있도록 하여 청년층 근

Received 1 December 2015, Revised 7 December 2015
Accepted 14 December 2015
Corresponding Author: Jin-Ah Park
(Korea Industrial Promotion Institute)
Email: jina9304@gmail.com
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

로자의 직무만족도 및 직장만족도를 향상시켜 안정적인 직장 정착을 지원하는 정책을 펼쳐야 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직장만족

유수열은(2010)은 일반적으로 직장만족이란 직장에 대한 만족을 의미한다고 할 수 있으며 여러 학자들 간에 정의에 차이를 보이고 있으나 조직몰입과 밀접한 관련이 있는 개념으로 이해하였다[2].

직장만족은 직무만족과도 유사한 개념으로 볼 수 있는데 직무만족이란 근로자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 총체(김병숙, 1999)라고 정의된 바 있다[3].

이도식(2006)은 직무만족은 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구의 수준이나 차원에 따라 근로자가 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 상태이며 현재의 업무, 안정감, 리더십, 긍지와 자부심, 소속감, 자아실현, 근무환경 등의 직무만족 요인에 대하여 긍정적으로 느끼는 감정상태라고 정의하였다[4].

이두형(2008)은 직장만족도에 대하여 조직 전체에 대한 개인의 포괄적인 감정을 의미하며 직무환경이 변화한다고 쉽게 변하지 않는 특성이 있으며, 조직구성원의 성과와 밀접한 관련을 맺고 있어 조직구성원들을 이해하고 그들이 조직 내에서 어떻게 행동할지를 예측하는 것이 매우 중요하다고 하였다[5].

조주연(2013)은 직장만족은 직무만족도와 조직몰입도의 중복조합으로 볼 수 있다고 하였으며, 이때 중복조합이란 두 개념이 의미하는 정서적, 행위적 영역이 중복되면서도 각자 독립적인 영역이 존재한다고 보았다[6].

이러한 직장만족에 영향을 미치는 요인에는 연령, 성별, 교육수준, 성취욕구, 변화에 대한 강도 등의 '개인적 특성', 근무연수, 직위, 승진가능성, 직무도전성, 역할모호성 등의 '역할특성', 기능적 의존도, 공식화 등 조직의 '구조적 특성', 집단의 태도, 개인의 기대실현, 조직의 개인존중 등의 '업무경험' 등이 있다고 하였다(Mowday, Porter & Steers, 1982)[7].

본 연구는 전반적인 직장 만족도를 포함하여 임금, 고용안정성, 근무환경, 근무시간, 개인의 발전가능성, 인간

관계, 복리후생, 인사체계, 사회적 평판, 자율성(권한), 주 업무만족, 자신의 교육수준 및 기술수준 대비 업무만족, 전공 적합도 및 도움정도 등의 심리사회적, 환경적, 경제적 요소를 모두 직장만족의 하위요소로 포함하였다.

2.2 이직의도

이직이란 '조직의 구성원이 조직으로부터 떠나고자하려는 의도이며, 노동의 대가로 보상을 받고 있는 개인의 조직구성원으로서의 자격의 상실과 종결'을 의미한다고 하였다(Mobley, 1982)[8].

이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직은 개인이 스스로 이직을 결심하는 계기가 되는 반면에 비자발적 이직은 조직의 구성원인 개인이 조직을 둘러싼 환경적 요인 및 기타요인의 영향을 받아 이직하게 되는 것을 의미한다. 즉, 비자발적 이직은 해고, 계약만료, 정년퇴직, 명예퇴직 등과 같이 개인의 의사를 반영할 여지가 적으며 속한 조직의 결정에 따라 조직을 떠나는 것을 의미하므로 이직이라는 개념은 구성원이 속한 조직을 이탈하는 것으로 정의할 수 있고, 이직으로 인한 긍정적 효과보다는 부정적인 영향과 유무형적 손실이 더 크다고 하였다(강도명, 2014)[9].

이러한 이직의도에 영향을 미치는 요인에는 조직몰입, 직무만족, 직무적합성, 역할명료성, 직무자율성, 직무개선, 갈등요인(상사, 동료와의 관계), 조직요인(직장의 안정성, 보수/임금, 보상의 공정성), 외부요인(사회적 지지, 이직 용이성) 등이 있으며(홍기봉, 2012) 많은 부분이 직장만족의 영향요인과 중복되고 있어 직장만족과 이직의도는 밀접한 관련을 맺고 있다고 볼 수 있다[10].

3. 선행연구

김향숙(2010)은 직무만족 요인으로 직무자체, 복지안정, 임금조건, 동료관계, 상사관계의 5가지 요소를 측정하였다. 연구결과 이직의사 중 부서이직을 감소시키는 직무만족 요인은 임금조건, 복지안정 순이었으며 직장이직 의사를 감소시키는 요인 또한 임금조건, 복지안정 순으로 영향력이 높았다. 또한 인구통계학적 요소인 연령, 결혼여부, 학력수준, 근무부서, 고용형태, 이직횟수, 이직사유에 따른 직무만족도와 이직의사의 차이가 나타났다[11].

홍기봉(2012)은 직무요인 중 직무적합성, 역할명료성, 직무자율성이 높을수록 이직의사가 낮았으며 직무개선은 유의하지 않았으며, 갈등요인은 유의한 영향력을 미치지 못함을 확인하였다. 조직요인 중 직장안정성과 보상공정성이 높을수록 이직의사가 낮았으나 보수(임금)와 조직몰입은 유의한 영향력을 미치지 못했으며, 외부요인 중 이직용이성이 높을수록 이직의사가 낮았으나 사회적 지지는 유의하지 않게 나타났다[10].

방병문(2013)은 간호사의 이직의도는 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았으며, 직무만족도가 높고 직무스트레스가 낮을수록 소진 정도가 낮음을 확인하였다. 직무스트레스가 높을수록, 소진 정도가 높을수록, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 20-30대일수록, 기혼보다 미혼, 유자녀보다 무자녀, 급여가 낮을수록, 직위가 낮을수록, 학력이 낮은 경우, 근무경력 3년-5년차인 경우, 부서이동을 원하는 경우일 때 이직의도가 유의하게 높았다[12].

강도명(2014)은 심리사회, 근무조건, 업무보상의 3가지 요인으로 나누어 직무만족을 측정했으며, 이직의도는 구인정보, 내부업무불만, 직무소진, 구직활동의 4가지 요인으로 분류하였다. 연구결과 연령, 근무지역, 직위, 월평균수입, 조직몰입요인이 직무만족에 영향을 주었으며 근무지역, 직무경력, 직위, 월평균수입, 심리사회요인, 근무조건요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[9].

즉, 선행연구를 요약하자면 임금/보수, 복지, 직무적합성, 직장안정성, 보상공정성, 이직용이성, 직무스트레스, 조직몰입 등의 요인이 직장만족 및 이직의도에 영향을 주었으며 연령, 혼인상태, 학력, 근무지역 및 부서, 직위, 직장경력, 이직횟수 및 사유 등에 따라 이직의도에 차이가 있었다.

본 연구는 패널자료를 분석하여 대졸 청년층의 직장만족 요소가 이직준비 여부에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- H1: 임금만족도가 높을수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H2: 고용안정성이 높을수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H3: 근무환경에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H4: 근무시간이 짧을수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H5: 개인의 발전가능성에 만족할수록 이직의도가 감

소할 것이다.

- H6: 직장내 인간관계에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H7: 복리후생에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H8: 인사체계에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H9: 직무의 사회적 평판에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H10: 직무의 자율성에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H11: 직장에 대한 전반적인 만족도가 높을수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H12: 주업무에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H13: 교육수준 및 기술수준 대비 현 직무에 만족할수록 이직의도가 감소할 것이다.
- H14: 현 직무에 대한 전공 적합도 및 도움 정도가 높을수록 이직의도가 감소할 것이다.

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국고용정보원의 ‘2013년 대졸자직업이동경로조사(2012GOMS)’ 원자료를 분석에 활용하였다. 조사자료는 대졸 청년층 패널 13,737명을 대상으로 IBM SPSS Statistics 19를 통해 빈도분석과 기술통계량을 구해 일반적 특성과 직장만족도를 정리했으며 교차분석과 회귀분석으로 직장만족과 일반적 특성이 이직준비 여부에 미치는 영향을 확인하였다.

5. 연구결과와 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 보면 남녀 비율이 거의 동등했으며 평균연령은 27세로 미혼자가 90%를 차지하고 있었다. 학교유형은 사립(79.8%)-국립(18.8%)-공립(1.3%) 순이었으며 전공계열은 공학(26.5%)-사회(23.8%)-예체능(12.6%)-자연(11.6%)-인문(10.3%)-교육(8.0%)-의약(7.2%) 순으로 많았다. 대학유형은 4년제(65.9%)-전문대(31.3%)-교육대(2.8%) 순이었으며 학교소재권역은 경인권(26.5%)-서울권(20.2%)로 수도권에

절반 가까이 밀집해있었고 영남권(25.8%)-충청권(15.7%)-호남권(11.8%) 순으로 많았다. 근로자의 종사상 지위는 상용(79.4%)-임시(14.5%) 순이었으며 정규직이 64.9%, 비정규직이 35.1%를 차지했고 현 직장 월평균 소득은 평균 약 205만이었다.

(Table 1) Demographic Characteristics of the Respondents

Spec.		N	%	M	SD
Gender	Male	7,141	52.0	-	0.500
	Female	6,596	48.0		
Age		13,737	100.0	27.39	5.389
Marital Status	Single	12,377	90.1	-	0.329
	Married&etc	1,360	9.9		
School Type	National	2,583	18.8	-	0.784
	Public	175	1.3		
	Private	10,966	79.8		
	etc	13	0.1		
Major	Humanities	1,416	10.3	-	1.856
	Social Science	3,264	23.8		
	Education	1,103	8.0		
	Engineering	3,641	26.5		
	Natural Science	1,592	11.6		
	Medical	988	7.2		
College Type	Art-Music-Physical	1,733	12.6	-	0.510
	Junior College	4,302	31.3		
	Senior College	9,049	65.9		
College Location	Teachers' College	386	2.8	-	1.332
	Seoul	2,781	20.2		
	Gyeonggi-Incheon	3,639	26.5		
	Chungcheong	2,155	15.7		
	Gyeongsang	3,538	25.8		
Work Status	Jeolla	1,624	11.8	-	0.874
	Regular	10,901	79.4		
	Temporary	1,998	14.5		
	Dayworker	181	1.3		
	(have Employee) Self-employed	214	1.6		
	(not have Employee) Self-employed	394	2.9		
Job Type	Unpaid Family Worker	49	0.4	-	0.481
	Full-time	8,487	64.9		
Part-time		4,584	35.1		
Monthly Wage		13,470	100.0	205.40	320.833

직장만족을 5점 리커트 척도로 측정하여 전반적인 직장만족도는 3.51점으로 보통 이상이었고 만족도가 높은 요소는 인간관계(3.73점)-근무환경(3.64점)-자율성/권한(3.61점) 순이었으며 만족도가 낮은 요소는 교육수준과의

괴리정도(2.90점)-기술수준과의 괴리정도(2.93점)로 나타났다.

(Table 2) Workplace Satisfaction

Spec.		N	%	M	SD
Workplace Satisfaction	Wage	13,737	100.0	3.17	0.971
	Employment Stability			3.58	0.991
	Working Environment			3.64	0.906
	Business Hours			3.50	1.019
	Development Possibility			3.44	1.006
	Human Relationship			3.73	0.864
	Welfare			3.25	1.052
	Personnel System			3.11	0.934
	Social Reputation			3.53	0.874
	Autonomy/Authority			3.61	0.901
	Overall Satisfaction			3.51	0.830
	Major Job Satisfaction			3.56	0.805
	Education Connectivity			2.90	0.676
	Skill Connectivity			2.93	0.662
	Major Connectivity			3.26	1.299
	Major helpfulness			3.31	1.234

5.2 일반적 특성에 따른 이직준비 여부

교차분석을 실시하여 인구학적 특성에 따른 이직준비 여부를 분석한 결과 유의한 차이를 보였다. 이직준비 여부에 '예'라고 응답한 비율을 보면 성별로는 남성보다 여성이 더 많았고, 미혼이 기혼보다 더 많았으며, 사립 대학교 출신에서 이직준비자가 가장 많았다. 전공계열별로는 예체능-인문계열의 이직준비자가 많았고 교육계열은 이직준비자 비율이 가장 낮았다. 4년제와 전문대의 이직준비자 비율은 비슷한 수준이었으며 학교소재권역별로는 경인-충청권의 이직준비 비율이 높고 호남권은 낮은 편이었다. 종사상지위별로는 일용근로자의 이직준비 비율이 가장 높았으며 그 다음은 임시근로자 순이었다. 비정규직의 이직준비 비율은 정규직의 약 2배 가까이 높은 것으로 나타났다.

5.3 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향

이직준비 여부를 종속변수, 직장만족요소를 독립변수로 놓고 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 모형이 분석에 적합하게 나타났다.

분석결과 이직준비 여부에 유의한 영향을 미치는 요소는 전반적만족, 개인의 발전가능성, 자율성/권한, 현 직장 월평균 근로소득($p < .001$), 근무환경, 근무시간, 전공도

움정도($p<.01$), 인사체계, 고용안정성, 복리후생($p<.05$) 순으로 영향력이 높은 것으로 나타났다.

즉, 고용안정성·근무시간·개인의 발전가능성·복리후생·인사체계에 만족할수록, 전반적 직장만족도가 높을수록, 현재 업무에 전공이 도움될수록, 현 직장 월평균 근로소득이 높을수록 이직준비를 하지 않을 확률이 높았으며, 반면에 근무환경 및 자율성/권한에 대한 만족도가 높으면 이직 준비자 그룹에 속할 확률이 더 높았다.

〈Table 3〉 Turnover Preparation

Spec.		Turnover Preparation		χ^2
		Yes	No	
Gender	Male	1,108	6,033	30.165***
	Female	1,257	5,339	
Marital Status	Single	2,224	10,153	51.406***
	Married&etc	141	1,219	
School Type	National	363	2220	21.514***
	Public	29	146	
	Private	1973	8993	
	etc	0	13	
Major	Humanities	283	1133	65.977***
	Social Science	564	2700	
	Education	123	980	
	Engineering	552	3089	
	Natural Science	308	1284	
	Medical	179	809	
College Type	Art·Music·Physical	356	1377	58.095***
	Junior College	743	3559	
	Senior College	1611	7438	
College Location	Teachers' College	11	375	51.407***
	Seoul	459	2322	
	Gyeonggi-Incheon	716	2923	
	Chungcheong	422	1733	
	Gyeongsang	559	2979	
Work Status	Jeolla	209	1415	432.675***
	Regular	1611	9290	
	Temporary	596	1402	
	Dayworker	90	91	
	(have Employee) Self-employed	11	203	
	(not have Employee) Self-employed	47	347	
Job Type	Unpaid Family Worker	10	39	261.937***
	Full-time	1155	7332	
	Part-time	1141	3443	

*** $p<.001$

〈Table 4〉 The Effect of Workplace Satisfaction on Preparation for Turnover

Spec.	β	S.E.	Wals	p	Exp(B)
Wage	-.017	.031	.304	.582	.983
Employment Stability	.064	.029	4.795	.029	1.066
Working Environment	-.104	.033	9.785	.002	.901
Business Hours	.087	.028	9.504	.002	1.091
Development Possibility	.266	.032	71.316	.000	1.305
Human Relationship	-.046	.031	2.179	.140	.955
Welfare	.060	.030	3.903	.048	1.061
Personnel System	.083	.035	5.702	.017	1.086
Social Reputation	-.046	.035	1.739	.187	.955
Autonomy/Authority	-.139	.033	17.468	.000	.870
Overall Satisfaction	.422	.048	77.851	.000	1.524
Major Job Satisfaction	.015	.043	.121	.728	1.015
Education Connectivity	.076	.052	2.107	.147	1.079
Skill Connectivity	.054	.052	1.077	.299	1.055
Major Connectivity	.014	.030	.233	.629	1.014
Major helpfulness	.094	.031	9.372	.002	1.099
Monthly Wage	.004	.000	183.520	.000	1.004

Model Coefficient Whole Test: $\chi^2=1131.809$ $df=17$ $p=.000$
 -2Log Likelihood=11306.951 Cox and Snell $R^2=.081$ Nagelkerke $R^2=.134$
 Hoamer and Lemeshow Test: $\chi^2=14.048$ $df=8$ $p=.081$

6. 결론

본 연구는 대규모 패널자료를 분석하여 대졸 청년층의 직장만족요소가 이직준비 여부에 미치는 영향을 확인했으며 연구결과는 다음과 같이 도출하였다.

첫째, 이직준비 여부에 유의한 영향을 미치는 요소는 전반적 직장만족, 개인의 발전가능성, 자율성/권한, 현 직장 월평균 근로소득($p<.001$), 근무환경, 근무시간, 전공도움정도($p<.01$), 인사체계, 고용안정성, 복리후생($p<.05$) 순으로 영향력이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 성별, 혼인상태, 학교유형(국공사립), 전공계열, 대학유형, 학교소재권역, 고용형태(종사상지위, 정규직여부) 등에 따른 이직준비 여부의 차이가 나타났다.

본 연구는 기존의 대규모 패널자료를 활용함으로써 일반화가능성은 높으나 연구자의 의도대로 연구결과를 도출하는 데 다소 한계점을 가지고 있으며, 후속 연구에서는 추가적인 변수를 투입하여 변수 간 상관관계를 분석하고 조절효과 및 매개효과를 확인해볼 필요가 있다.

본 연구는 대졸 청년층의 직장만족도가 이직준비 여부에 미치는 영향을 분석함으로써 청년층 근로자의 이직을 줄이고 안정적인 직장 정착을 높이기 위한 고용정책을 펼치는 데 시사점을 제공한 것에 그 의의가 있다.

References

- [1] Korea Employment Information Service., "Graduate Employees' Labor turnover Status and implications", Employment Trend Brief, May, 2015.
- [2] Soo-Yeol Yoo, "A Study for the Determination Factor of Workplace Satisfaction of the Workers in Small and Medium Size Companies", Graduate School of Governance Konkuk University, Master's Thesis, 2010.
- [3] Byung-Sook Kim, "Occupational Psychology", Parkmungak, 1999.
- [4] Do-Sik Lee, "The Effects of Workers' Job & Duty Satisfaction on Promotion Desire", Graduate School of Public Administration, Kyonggi University, Master's Thesis, 2006.
- [5] Doo-Hyung Lee, "A Reformative Scheme for the Enhancement of Welfare and the Workplace Satisfaction of Small and Medium Sized Manufacturing Companies", Graduate School of Public Administration, Dongguk University, Master's Thesis, 2008.
- [6] Joo-Yeon Cho, "Analysis of Non-regular Workers' Job Satisfaction : with focus on Commercial High School Graduates", Graduate School of Education, Kyung Hee University, Master's Thesis, 2013.
- [7] Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M., "Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover" NY : Academy, p.30. 1982.
- [8] Mobley, W. H., "Employee Turnover : Causes, consequences, and control", Addison-Wesley Publishing Co., 1982.
- [9] Do-Myung Kang, "Job Satisfaction and Overturn Intention of Rehabilitation Service Workers;

Analysis of Job Results and Organizational Commitment Factors", Graduate School of Daegu University, Doctoral Thesis, 2014.

- [10] Ki-Bong Hong, "A Study on the Determinants of Turnover Intention : whth a focus on Korean Public Enterprises", Graduate School of Catholic University, Doctoral Thesis, 2012.
- [11] Hyang-Sook Kim, "The Study on the Job Satisfaction and the Turnover of Large Discount Store Employees", Graduate School of Gwangju University, Master's Thesis, 2010.
- [12] Byung-Moon Bang, "Empirical Study on the Turn-over Intention of University Hospital Nurse", Graduate School of Catholic University, Master's Thesis, 2013.

박진아(Park, Jin Ah)



- 2014년 2월 : 서울시립대 대학원 졸업 (경영학석사)
- 2015년 8월 ~ 현재 : 산업진흥원 선임연구원
- 관심분야 : 통계, 경영학, 마케팅
- E-Mail : jina9304@gmail.com