

서울형 강소기업 청년재직자의 조직만족도가 재직 희망 기간에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로

박기태
서울지역 인적자원개발위원회

A Study on the Effect of Job Satisfaction of Young Employees on the Desired Period of Service: Focusing on Gender Difference

Ki Tae Park

Senior Researcher, Regional Skills Council Seoul

요약 본 연구는 조직만족도의 다양한 세부 차원이 서울지역 강소기업 청년재직자의 재직 희망 기간에 어떠한 영향을 미치는지 밝히는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 서울지역 인적자원개발위원회가 2021년 실시한 「서울형 강소기업 청년 재직자 근로실태 및 직업훈련수요 조사」 데이터를 사용하였다(N=292). 세부 만족도 중에서는 (1) 직무(업무수행)($p<.05$)와 (2) 보상과 인정정책($p<.05$)에 대한 만족도가 높을수록 재직 희망 기간이 증가한다. 더불어 남녀 사이에 재직 희망 기간에 영향을 미치는 요인에 차이가 존재한다. 남성은 (1) 리더십($p<.1$), (2) 직무(업무수행)($p<.01$), (3) 보상과 인정정책($p<.05$)이 재직 희망 기간의 증가에 유의미한 영향을 미친 반면, 여성은 (1) 직무환경($p<.1$)과 (2) 경력개발($p<.05$)에 만족도가 높을수록 재직 희망 기간이 증가할 가능성이 컸다. 이러한 결과를 바탕으로 청년층의 장기재직을 유도함으로써 기업의 인적자원 유출을 막기 위한 시사점을 제시하였다.

주제어 청년재직자, 조직만족도, 재직 희망 기간, 성별 차이, 서울지역

Abstract This study aims to examine how the organizational satisfaction affects the desired period of service in the current workplace among young employees. Among detailed organizational satisfaction variables with nine sub-categories, a level of satisfaction with (1) tasks and (2) compensation and recognition policies have a positive effect on the desired period of service in the current workplace. In addition, there is gender difference in the determinants of the desired period of service in the current workplace. For male employees, (1) leadership, (2) tasks and (3) compensation and recognition policies positively affect the desired period of service in the current workplace. For female employees, (1) environment and (2) career and HR training have a positive impact on the desired period of service in the current workplace. Using these results this research suggests implications that how company prevents the outflow of human resource by increasing the desired period of service of young employees.

Key Words Young employees, Organizational satisfaction, Desired period of service, Gender difference, Seoul

Received 22 Sep 2023 Revised 12 Oct 2023
Accepted 17 Oct 2023
Corresponding Author: Ki Tae Park
(Regional Skills Council Seoul)
Email: kitae80@gmail.com
ISSN: 2466-1139(Print)
ISSN: 2714-013X(Online)

© 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.

1. 서론

1997년 IMF 경제위기 이후 한국 노동시장의 종신 고용 시스템은 상당 부분 붕괴되었다. 기업은 어려운 경제 상황에서 생존을 위한 구조조정을 통해 수많은 근로자의 비자발적 퇴사를 초래하였으며, 근로자 역시 살아갈 방법을 찾기 위해 적극적으로 이·전직 방안을 찾고 있다. 청년층 역시 보수, 복지, 고용 안정성 등이 상대적으로 우수한 ‘좋은 일자리’를 찾기 위한 탐색의 과정으로 잦은 이전직을 함으로써 재직 기간의 단축이 발생하고 있다.

15'29세 청년층 고용유지율에 관한 연구에 따르면 청년층의 고용유지율은 다른 연령대에 비하여 낮을 뿐만 아니라 최근에는 고용유지율이 낮아지는 추세를 보인다. 재직연수가 12개월이 되는 시점의 고용유지율은 약 40% 수준에 머무르고 있으며, 입직 시점이 늦을수록 12개월 고용유지율도 점차 줄어들어 청년층이 한 직장에서 장기간 일하는 현상이 점점 사라지고 있다[1].

청년층의 짧은 재직으로 인해 발생하는 잦은 인력 교체는 기업이 보유한 인적자본의 손실을 일으켜 중장기적으로는 조직성과에 부정적인 영향을 미친다. 청년 개인에게 짧은 재직 기간과 이에 따르는 이직이 자신에게 알맞은 일자리를 찾아가는 합리적인 과정일 수도 있으나[2] 입직 초기 발생하는 일자리 이동은 직무 숙련의 축적을 저해하여 이후 경력 및 근로조건에 향상에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

청년층의 재직 기간 감소가 하나의 사회적 흐름이 되었음에도 청년층 노동시장과 관련한 연구들은 주로 취업 결정요인이나 취업 경로 등 취업 관련 행위에 초점을 맞추고 있어 청년층의 재직에 관한 연구는 상대적으로 부족하다[3]. 재직과 관련된 선행연구 역시 일부 직종(예: 간호사)을 중심으로 기존에 개발된 척도를 사용하여 새로운 직업을 찾는 행위를 멈추거나 현재 직무에 남아있고자 하는 ‘재직의도’에 대한 연구가 대부분이다[4]. 이러한 선행연구의 흐름을 고려할 때 기업의 직원 대체 비용을 줄이고 조직의 효율성을 증가시킬 수 있는 대표적인 방안인 현직장 계속 중사 의향을 향상할 방안을 모색하는 연구가 필요하다.

재직과 관련된 연구에 있어 또 다른 이슈는 조직만족도의 다양한 차원이 재직 관련 변수에 미치는 영향을 살펴보기 못한 한계가 있다는 것이다. 조직만족도를 구성하는 다양한 요인이 존재하는 만큼 조직만족도의 세부적 요인이 현재 일하고 있는 기업에 계속해서 재직하고자 하는 의사에 어떠한 영향을 미치는지를 구체적으로 연구할 필요가 있다[5]. 또한, 성별에 따른 조직만족도 세부 요인의 차이를 분석함으로써 성별 특성에 맞는 재직 유도 방안을 모색할 필요가 있다.

이에 본 연구는 서울지역 강소기업에 재직 중인 청년근로자의 현 직장 재직 희망 기간에 영향을 미치는 조직만족도의 세부 요인을 분석하고, 더 나아가 성별에 따라 세부 요인을 구분함으로써 청년층의 장기 재직을 유도하여 안정적인 고용유지를 위해 기업 차원에서 실행할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 조직만족도

조직만족도는 산업·조직심리학에서 가장 광범위하게 연구된 주제 중 하나로 조직만족도의 정의에 관한 연구에는 크게 두 흐름이 존재한다[6,7]. 첫 번째는 1920년대에서 1970년대까지의 흐름으로 조직만족도를 조직에 대한 개인의 감정(affect) 단수 차원으로 이해한 관점으로 조직만족도를 ‘단일 개념’으로 직무에 대한 ‘전반적인(overall)’ 태도나 의견으로 정의하고 있다.

두 번째는 80년대부터 현재까지의 흐름으로 조직만족도가 직무의 여러 측면에 대한 근로자들의 평가를 반영하고 있다고 주장한다. 이러한 견해에 따르면 조직만족도는 개인적인 감정 이상의 것이라 할 수 있다. 내재적 만족은 직무의 난이도 및 중요성, 직무 내용, 직무 다양성, 책임 등 직무 자체의 내재적 가치가 주는 만족감을 의미한다. 외재적 만족은 보상, 복리후생, 근무시간, 고용 안정성, 승진 등 직무 외적인 요인에 대한 만족도를 뜻한다.

조직만족도는 직장 내 근로자들의 여러 행위에 영향을 미친다[7]. 개인적 수준, 조직적 수준, 사회적 수준으로 영향을 미치는데 그 예로는 재직 의도, 직

무성과, 조직몰입도, 이직 및 사직 의향 등이 있다.

조직만족도에 대한 정의는 다양하지만 여러 연구의 공통적인 지점은 “조직에 대한 한 개인의 다차원적인 심리학적” 반응이라는 것이다[8]. 조직만족도는 조직에서 근로자 본인이 주관적으로 느끼는 다차원적인 감정적 만족의 상태를 의미하기 때문에 앞에서 열거한 근로자의 여러 가지 행위와 더불어 본 연구의 주제인 재직 희망 기간을 결정하는데 있어 중요한 영향을 미치고 있다[9].

본 연구는 조직만족도의 다차원성과 그 영향력을 살펴보기 위하여 리더십과 사업계획, 가치의 공유, 커뮤니케이션, 직속상관, 직무(업무수행), 보상과 인정정책, 직무환경, 경력개발과 교육훈련, 팀워크의 만족도의 9개 차원을 분석에 사용하였다.

2.2 재직 희망과 직장이동

청년층의 재직과 직장이동에 관한 연구는 직장이동이 대체적으로 부정적인 노동시장 성과와 관련되어 있음을 보고한다[10]. 부정적인 노동시장 성과에도 불구하고 청년층은 짧은 재직 기간을 뒤로하고 잦은 직장이동을 하고 있다.

재직 중지(직장이동)를 설명하기 위한 대표적인 이론적 틀로는 일자리 탐색 모형과 일자리 매칭 모형이 있다. 일자리탐색모형은 청년취업자들의 초기 입직 과정에서 발생하는 직장이동을 자신의 적성과 선호에 맞는 일자리를 찾아 노동시장에서 생애수입을 극대화하고자 하는 생산적인 투자 활동의 일환으로 이해한다[11,12]. 일자리 매칭 모형은 정보의 비대칭 상황에 초점을 맞추고 있다. 초기 입직 청년층은 직장이동 경험을 통해 자신과 일치도가 높은 일자리에 대한 정보를 획득하고, 만약 일치도가 높은 일자리를 찾을 경우 오래 재직할 가능성이 높아진다는 것이다[13]. 두 이론은 이직 행위를 노동시장에서 생애소득을 극대화하고 자신에게 맞는 일자리를 찾아가는 합리적 선택의 과정으로 이해하는 특징이 있다. 부정적인 노동시장 성과의 보고에도 불구하고 직장을 이동하는 것이 더 많은 이득이 있기에 직장이동이 발생한다는 것이다. 반면에 자신에게 맞는 일자리를 찾은 근로자는 더 이상 직장이동을 하지 않고 현재의 조직에 계속 남기를 원하는

재직성향이 높을 가능성이 크다.

근로자의 재직 및 직장이동에 영향을 미치는 요인은 조직제도 요인, 대인관계 요인, 업무관련 요인 등의 요인이 있다[14]. 조직제도 요인은 임금, 승진 기회, 복리후생제도, 직무안정성, 의사결정과정 참여 등을 의미한다. 대인관계 요인은 상사 및 동료와의 관계와 지지정도, 타 부서와의 협력관계 등이다. 업무관련 변수는 개인의 특성과 직무 속성간의 부합 정도, 역할갈등, 역할 모호성, 업무의 과소, 업무 환경 등이 있다. 선행연구는 각각의 요인에 대하여 만족도가 높거나 자신의 기대와 일치하는 수준이 높을수록 자신에게 맞는 일자리로 판단함으로써 현재 일하고 있는 조직에 계속해서 근무할 가능성이 크을 보고하고 있다.

3. 선행연구

조직만족도가 재직과 관련한 변수에 미치는 영향에 관한 다수의 연구는 높은 조직만족도와 재직 관련 변수에 정(+)적인 관계가 있음을 제시하고 있다.

김익기(1999)는 멕시코에 진출한 한국 기업에 종사하는 멕시코인을 대상으로 한 연구에서 현지 근로자가 직장생활에 만족할수록 현 직장에 더 오래 근무하고 싶어하며, 직장에 만족할수록 전직기회가 생기더라도 현 직장에 계속 있겠다는 재직희망여부 역시 높다는 결과를 제시한다[15]. 유사한 연구로 김익기(1998)는 한국 기업에서 일하는 베트남 근로자에 대한 연구에서 조직몰입도가 높을수록 근무희망기간이 길고 전직기회가 주어져도 계속 한국 기업에 근무하겠다는 재직희망도가 높음을 밝혔다[16].

엄동욱(2008)은 대졸자 직업이동 경로조사 데이터를 활용하여 대졸 신입사원의 조기퇴사 원인을 밝히면서 기업규모와 관계없이 직무내용과 인간관계에 대한 만족도가 높을수록 재직기간이 길게 나타났음을 제시하고 있다[10]. 만족도 중에서도 직장에 대한 전반적 만족도, 고용안정성 만족도, 직무내용 만족도, 인간관계에 대한 만족도, 사회적 평판에 대한 만족도는 재직기간에 정적인 영향을 미쳤다.

김효정·김윤지·김명희(2014)는 서울지역 치과위생사의 재직연수에 영향을 미치는 직무만족요인에 대

한 연구를 실시하였다. 네 가지 직무만족요인 중 자율성(autonomous) 요인만이 치과위생사의 장기 재직 연수에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 보수(income) 요인, 잠재성(potential) 요인, 근무환경(work environment) 요인은 유의미한 영향을 미치지 못했다[17].

박진아·한재룡·신동열(2016)은 청년패널 자료를 이용하여 청년층 취업자의 현재 직장 재직연수에 영향을 미치는 직장만족도 관련 요인을 분석하였다. 현 직장만족도 요인 중 고용안정과 복리후생 만족도가 높을수록 재직연수가 증가하였다[18].

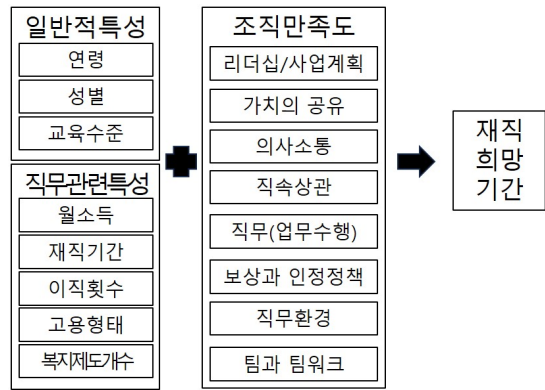
김동규(2011)는 대졸자 직업이동 경로를 조사하여 기대임금충족률, 직장만족도 등의 요인이 첫 직장 재직기간에 미치는 영향을 연구하였다. 연구에 따르면 첫 직장 임금이 높을수록, 전반적 직장만족도가 높을수록, 업무와 전공 일치도가 높을수록 재직기간이 길어졌다. 또한, 남성과 여성을 분리하여 분석한 결과에 따르면 직장정착 기제에 남녀 간의 차이가 존재한다[19].

직장만족도가 재직과 관련한 변수에 미치는 선행 연구를 종합해보면 전반적 직장만족도가 높을수록 장기 재직을 할 가능성이 컸다. 직장만족도의 세부적인 요인에서는 고용안정성, 직무내용, 인간관계, 사회적 평판, 직무 자율성에 대한 만족도가 재직 기간에 긍정적인 영향을 미쳤다. 그리고 응답자의 성별에 따라 재직기간 결정요인에 차이가 존재하였다.

이론적 배경 및 선행연구를 통해 본 연구는 다음과 같은 연구문제 및 연구모형을 설정하였다.

연구문제 1. 조직만족도의 세부적 요인 중 어떠한 요인이 서울지역 청년재직자의 재직 희망 기간에 영향을 미치는가?

연구문제 2. 조직만족도의 세부 요인이 성별에 따라 재직 희망 기간에 차별적인 영향을 미치는가? 영향을 미친다면 그 차이는 어떠한 것인가?



[그림 1] 연구모형

4. 연구의 방법 및 절차

4.1 데이터

본 연구는 서울지역 인적자원개발위원회가 2021년 8월에서 10월까지 조사한 『서울형 강소기업 청년재직자 근로실태 및 직업훈련수요 조사』 데이터를 활용하였다[20]. 해당 조사는 서울형 강소기업 중 2021년 재협약 대상 기업 289개사를 대상으로 근로환경 개선과 근로자 직업훈련 지원을 위한 기초자료를 마련하고자 실시하였다. 이를 위해 기업의 인사담당자(197명)와 35세 미만 청년재직자(300명)를 조사 대상으로 하였다.

인사담당자에게는 근로 환경 실태 및 개선노력, 숙련개발 및 교육훈련 지원환경을 조사하였고, 청년 재직자에게는 근로 환경, 조직만족도, 재직 및 이직, 훈련현황 및 수요를 조사하였다. 실제 분석에서는 사례제거(listwise deletion) 방법을 통해 변수에 결측치가 있는 경우 분석에서 제외하여 최종분석에는 292개의 관측치가 활용되었다.

이 연구가 사용한 『서울형 강소기업 청년재직자 근로실태 및 직업훈련수요 조사』 데이터는 서울지역 내 강소기업 청년재직자를 대상으로 조사하였기에 상대적으로 한정된 표본에 대한 연구라 할 수 있다. 타 지역 및 대한민국 전역으로 분석 결과를 일반화하기에는 주의가 필요하다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 서울지역의 강소기업 청년재직자의 장기 재직 의도에 미치는 조직만족도의 세부적인 요인을 밝힌

의의를 갖는다.

4.2 변수

본 연구의 종속변수는 현 직장 재직 희망 기간이다. 재직 희망 기간은 응답자가 현재 직장에서 얼마나 더 일하기를 희망하는지로 정의할 수 있다. 재직 희망 기간을 측정하기 위하여 설문에서는 응답자에게 “귀하께서는 회사에 얼마 동안 더 근무할 생각이 심니까?”라는 질문을 하였다. 응답으로는 ‘(1) 1년 미만’, ‘(2) 1-2년 미만’, ‘(3) 2-5년 미만’, ‘(4) 5년 이상’이 제시되었다. 응답 값이 증가할수록 현재 재직 중인 직장에 더 오래 근무할 의향이 있음을 의미한다. 응답 값의 증가에 따라 의미가 달라지는 순서형(ordinal) 종속변수의 특성을 고려하여 데이터의 분석에는 순서형 로지스틱 회귀분석(ordered logistic analysis)을 활용하였다.

독립변수로는 조직만족도 변수를 사용하였다. 조직만족도는 근로자가 자신이 속해있는 조직에 대한 평가 결과 느끼는 조직에 대한 긍정적인 감정 상태로 정의한다. 조직만족도를 구성하는 여러 차원 중 재직 희망 기간에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위하여 (1)리더십과 사업계획(조직역량), (2)가치의 공유, (3)의사소통, (4)직속상관, (5)직무(업무수행), (6)보상과 인정 정책, (7)직무환경, (8)경력개발과 교육훈련, (9) 팀과 팀워크에 대한 총 9개 차원에 대한 청년재직자의 만족도를 사용하였다. 조직만족도에 관련한 세부 문항, 내적 신뢰도 및 타당도는 <표 1>에 제시하였다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach’s α 가 모두 .7 이상으로 응답이 내적일관성을 보였다. 이후 요인 분석을 실시한 결과 모든 차원의 만족도에 있어 Eigen value가 2 이상이고 직무환경을 제외한 추출된 만족도의 설명력이 60% 이상으로 나타나 변수로 사용하는데 문제가 없는 것으로 판단하였다.

<표 1> 조직만족도 세부 문항

a. 리더십과 사업계획(조직역량)	신뢰도	Eigen-value	% of variance
1. 나는 회사의 리더십에 대한 확신을 가지고 있다.	.872	2.897	72.43
2. 기업의 목표를 달성하는데 필요한 적절한 계획이 세워져 있다.			
3. 관리자들은 일을 공평하게 처리한다			
4. 관리자들은 말과 행동이 일치한다			
b. 가치의 공유			
1. 회사는 미래의 모습에 대한 명확한 비전을 가지고 있다.	.804	2.534	63.35
2. 우리 회사의 비전은 조직의 특성을 반영하여 잘 표현되어 있다.			
3. 조직의 최고관리자나 상사는 비전에 대한 강조를 자주한다.			
4. 조직구성원은 전략 및 목표설정 과정에 참여하고 있다.			
c. 의사소통			
1. 의사소통이 충분히 이루어지고 있다.	.853	2.317	77.27
2. 나는 회사가 하는 말을 믿는다.			
3. 부서간, 팀간 의사소통이 적절하게 되고 있다.			
d. 직속상관			
1. 나를 존중한다.	.929	6.133	61.33
2. 내 스스로가 발전할 수 있도록 돕는다.			
3. 내가 가진 생각을 솔직하고 정직하게 말할 수 있는 사람이다.			
4. 내가 가지고 있는 업무 관련 문제를 만족스럽게 해결한다.			
5. 팀에서 무엇이 벌어지고 있는지 잘 알고 있다			
6. 일을 만족스럽게 하지 못하는 직원에게 적절하고 공평한 조치를 취한다			
7. 명확한 업무지시를 한다			
8. 의사결정을 할 때 나의 의견을 물어본다			
9. 내가 좋은 성과를 낼 때 나를 인정하고 칭찬한다			
10. 의사결정을 효과적으로 한다			
e. 직무(업무수행)			
1. 지금하고 있는 성격의 업무에 만족한다	.872	4.001	57.17
2. 도전적이고 흥미 있는 일을 하고 있다.			
3. 내가 무슨 일을 해야 하는지 알고 있다.			
4. 일을 하는 과정에서 충분한 피드백을 받고 있다.			
5. 내가 해야 할 의사결정 권한을 가지고 있다.			

6. 회사명의 미션에 기여하고 있다고 느낀다.			
7. 내 업무를 잘 수행하기 위해 필요한 장비, 물품 등의 지원을 충분히 받고 있다.			
f. 보상과 인정 정책			
1. 우리 회사는 공정한 성과평가 체계를 가지고 있다.	.945	5.311	75.88
2. 우리 회사의 성과평가 체계는 직원들을 열심히 일하게 한다.			
3. 내가 일을 잘 한다면 보다 많은 보수를 받을 수 있음을 확인한다.			
4. 내가 일을 잘 한다면 승진할 수 있음을 확신한다.			
5. 회사에서 나의 진가를 인정하고 있음을 느낀다.			
6. 회사는 잘한 일에 대하여 충분한 인정을 해준다.			
7. 내가 맡고 있는 책임들을 고려할 때 내가 받는 보수는 적절하다.			
g. 직무환경			
1. 내가 하는 일은 안전하다고 믿는다	.831	2.99	59.87
2. 내가 일하는 업무공간은 좋은 상태이다.			
3. 회사에서 과제를 끝마쳐야 하는 날짜는 현실적으로 잡힌다			
4. 나의 업무 분량은 합리적인 수준이다			
5. 나는 회사일과 개인 삶 간에 조화를 잘 맞출 수 있다.			
h. 경력개발과 교육훈련			
1. 회사에서 나는 분명한 경력 개발 경로를 가지고 있다.	.905	3.120	78.01
2. 회사에서 나는 배우고 성장할 기회를 가지고 있다.			
3. 회사는 나에게 업무 관련 기초 교육훈련 기회를 충분히 제공하였다.			
4. 회사는 나에게 업무 관련 교육훈련 기회를 지속적으로 제공하고 있다.			
i. 팀과 팀워크			
1. 팀 회의를 정기적으로 한다..	.870	3.761	62.70
2. 팀에서 업무 분담이 공평하게 되고 있다.			
3. 타 팀원들이 문제를 해결하는 방식에 대하여 만족한다.			
4. 팀 회의는 나에게 필요한 정보를 제공하고 내가 일을 더 잘 할 수 있도록 한다.			
5. 나는 공통의 목표 달성을 위해 일하는 팀의 일원으로 느낀다.			
6. 나의 팀은 협조적으로 일을 잘 하고 있다.			

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적·직무 관련 특성

본 연구에 활용된 표본의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 <표 2>에 제시하였다. 응답자의 평균 연령은 28.54세이며 남성이 57.5%로 여성에 비해 많은 비중을 차지한다. 최종학력은 고졸 15.8%, 초대졸 16.8%, 대졸 이상이 67.5%의 분포를 보인다. 월평균소득은 237.4만원으로 연봉으로 환산하면 2,849만원 수준이다. 현 직장 근무기간의 평균은 2년 정도이며, 현재 직장은 평균 2번째 직장(2.32회)이다. 응답자의 대부분(95.9%)는 정규직이다. 응답자 개인이 인식하는 사내복지 지원제도 개수는 제시된 전체 21개 중 약 1.49개로 상당히 낮은 수준이다.

남녀로 구분하여 일반적 특성과 직무 관련 특성의 기초통계를 분석한 결과 성별에 따른 두드러진 차이는 없었다. 여성 응답자의 평균 연령이 남성 응답자보다 0.87세가 높다. 교육수준에 있어 고졸과 대졸이상은 여성의 비중이 높으나 전문대졸은 남성의 비중이 높다. 월소득은 여성이 남성에 비해 약 17.4만원이 높았으나 동시에 표준편차도 더 커서 여성의 소득분포가 더 넓게 나타났다. 재직기간은 남성이 약 2개월 정도 길었다(남성 2.14년, 여성 1.94년). 이직 횟수는 남성 평균이 2.37회, 여성 평균이 2.26회로 남성이 약간 많았다. 고용형태는 정규직과 비정규직의 비중이 남녀 간에 유사하였으며 개별기업에서 제공하는 복지제도 개수 역시 성별 차이가 두드러지지 않았다.

5.2 주요 변수의 기술분석

본 연구의 종속변수인 재직 희망 기간과 독립변수인 조직만족도에 대한 기술 분석 결과는 <표 3>에 제시하였다. 재직 희망 기간은 1년 미만 9.9%, 1년-2년 미만 25.7%, 2년-5년 미만 40.8%, 5년 이상 23.6%의 분포를 보인다. 세부 조직만족도에 있어 직무환경의 평균값이 3.90으로 가장 높고 보상과 인정정책의 평균값이 3.37로 가장 낮았다.

남녀로 구분하여 분석한 결과 재직 희망 기간은 여성의 비중이 1년 미만, 2년-5년 미만, 5년 이상 기간 범주에서 높았다. 조직만족도는 모든 세부 영

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

변수		전체(N=292)				남성(N=168)				여성(N=124)				
		N	%	M	S.D.	N	%	M	S.D.	N	%	M	S.D.	
일반적 특성	연령	292	-	28.54	3.69	168	-	28.17	3.63	124	-	29.04	3.74	
	성별	남성	168	57.5	-	-	168	100	-	-	-	-	-	-
		여성	124	42.5	-	-	-	-	-	-	124	100	-	-
	교육수준	고졸	46	15.8	-	-	25	14.9	-	-	21	16.9	-	-
		전문대졸	49	16.8	-	-	31	18.5	-	-	18	14.5	-	-
대졸 이상		197	67.5	-	-	112	66.7	-	-	85	68.6	-	-	
직무관련 특성	월소득	292	-	237.42	51.64	168	-	230.02	42.76	124	-	247.45	60.42	
	재직기간	292	-	2.05	2.11	168	-	2.14	2.32	124	-	1.94	1.80	
	이직횟수	292	-	2.32	1.34	168	-	2.37	1.22	124	-	2.26	1.49	
	고용형태	정규직	280	95.9	-	-	161	95.8	-	-	119	96	-	-
		비정규직	12	4.1	-	-	7	4.2	-	-	5	4	-	-
	복지제도 개수	292	-	1.49	.20	168	-	1.52	.200	124	-	1.18	.201	

주: 일부 변수는 소수점 둘째자리에서 반올림하여 합계가 100%를 넘을 수 있음

역에서 여성의 만족도가 높게 나타났다. 표에는 제시하지 않았으나 성별에 따른 세부 조직만족도를 비교한 결과 경력개발과 교육훈련에 대한 조직만족도에 차이가 존재했다($t=-2.33, p<.05$).

5.3 일반적·직무 관련 특성 변수의 차이분석 및 상관분석

일반적 특성 변수 및 직무 관련 특성 변수와 종속변수 간의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4>에 제시하였다. 범주형 변수인 성별, 교육수준, 고용형

〈표 3〉 재직 희망 기간과 조직만족도의 기술분석

변수		전체(N=292)				남성(N=168)				여성(N=124)			
		N	%	M	S.D.	N	%	M	S.D.	N	%	M	S.D.
재직 희망기간	1년 미만	29	9.9	-	-	16	9.5	-	-	13	10.5	-	-
	1년-2년 미만	75	25.7	-	-	47	28.0	-	-	28	22.6	-	-
	2년-5년 미만	119	40.8	-	-	67	39.9	-	-	52	41.9	-	-
	5년 이상	69	23.6	-	-	38	22.6	-	-	31	25.0	-	-
조직 만족도	리더십과 사업계획	292	-	3.52	.80	168	-	3.47	.77	124	-	3.60	.85
	가치의 공유	292	-	3.61	.73	168	-	3.57	.76	124	-	3.68	.71
	커뮤니케이션	292	-	3.66	.83	168	-	3.59	.85	124	-	3.77	.82
	직속상관	292	-	3.86	.66	168	-	3.81	.69	124	-	3.95	.62
	직무(업무수행)	292	-	3.74	.67	168	-	3.70	.66	124	-	3.82	.68
	보상과 인정정책	292	-	3.37	.92	168	-	3.30	.92	124	-	3.49	.92
	직무환경	292	-	3.90	.69	168	-	3.85	.73	124	-	4.00	.63
	경력개발과 교육훈련	292	-	3.51	.89	168	-	3.41	.90	124	-	3.65	.87
팀워크	292	-	3.84	.72	168	-	3.77	.73	124	-	3.93	.69	

주: 일부 변수는 소수점 둘째자리에서 반올림하여 합계가 100%를 넘을 수 있음

태는 범주에 따른 차이 유무를 확인하기 위해 카이 제곱검정을 실시하였다. 연속변수인 연령, 월소득, 재직기간, 이직횟수, 기업이 제공하는 복지제도 개수는 재직 희망 기간과의 상관관계를 분석하였다.

차이분석과 상관분석 결과 연령, 월소득, 이직횟수는 재직 희망 기간과 정의 상관관계를 보였고 기업이 제공하는 복지제도 개수는 재직 희망 기간과 부의 상관관계를 보였다. 차이분석 결과 개별 범주에 따라 종속변수인 재직 희망 기간에 유의미한 차이를 보이는 변수가 없었다. 이에 최종분석에서는 모델의 간명성(parsimony)을 높이기 위해 연령, 월소득, 이직횟수, 기업이 제공하는 복지제도 개수를 통제하였다.

〈표 4〉 일반적 특성 및 직무 관련 특성 변수의 차이분석과 상관분석

변수		χ^2 / r	
일반적 특성	연령	$r=.154^*$	
	성별	남성	$\chi^2=1.119$
		여성	
	교육수준	고졸	$\chi^2=3.093$
		초대졸	
대졸			
직무관련 특성	월소득	$r=.165^*$	
	재직기간	$r=.093$	
	이직횟수	$r=.116^*$	
	고용형태	정규직	$\chi^2=.554$
		비정규직	
	복지제도 개수	$r=-.233^*$	

주: * $p<.05$

5.4 서울지역 강소기업 청년재직자의 재직 희망 기간 결정요인

서울지역 강소기업 재직 청년의 현 근무기업 재직 희망 기간에 영향을 미치는 요인과 전체 표본을 남녀로 구분하여 분석한 결과는 <표 5>에 제시하였다. 조직만족도를 세부 항목으로 구분하여 청년재직자의 재직 희망 기간을 분석한 결과 일반적 특성 변수와 직무 관련 변수에서는 연령과 이직횟수가 재직 희망 기간에 정적인 영향을 미쳤다. 연령이 증

가할수록 현재 일하고 있는 기업에 오래 근무할 가능성이 커진다($p<.01$). 이직한 횟수가 많을수록 현재 종사하고 있는 기업에 오래 근무할 가능성이 증가한다($p<.05$). 연령 및 이직 횟수가 재직 희망 기간에 정적인 영향을 미치는 결과는 연령과 이직 경험이 취업기회 감소와 관련이 있는 우리나라 노동시장의 특성과 관계가 있는 것으로 생각된다. 또한 이직경험이 많은 근로자의 경우 이미 자신의 선호와 적성에 맞는 일자리를 찾았기 때문일수도 있다.

조직만족도의 세부 항목 변수 중에는 직무(업무수행)($p<.05$), 보상과 인정정책($p<.05$)이 응답자의 재직 희망 기간에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 현재 수행하고 있는 업무에 대한 만족도가 높고 충분한 피드백 및 지원을 받는다고 생각할수록 현재 일하고 있는 기업에서 오래 일할 가능성이 증가했다. 현재 재직 중인 기업의 성과평가 체계와 보상시스템에 대한 만족도가 높을수록 장기간 재직할 가능성이 높았다($p<.05$). 이러한 결과는 일의 내용과 인사고과의 공정성 요인이 재직률을 높인다는 선행연구의 결과와 유사한 결과이다[21].

남성 응답자를 대상으로 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 연령($p<.05$)과 이직횟수($<.01$)는 재직 희망 기간에 정적인 영향을 미쳤다. 하지만 인지하고 있는 기업 제공 복지제도의 개수($<.1$)는 부적 영향을 미쳤다. 인지하고 있는 복지제도의 개수가 재직 희망 기간에 미치는 부적 영향은 좋은 복리후생 제도가 재직 가능성에 긍정적 영향을 미치리라는 일반적 견해와는 반대 결과이다. 이러한 결과는 입사한지 얼마되지 않은 청년재직자들이 기업이 제공하는 다양한 복지제도를 경험하지 못했기 때문에 응답자의 주관적인 판단에 따라 막연하게 응답했을 가능성에서 기인할 수 있다[10]. 이 부분에 대해서는 향후 추가 분석이 필요하다.

남성은 세부 조직만족도 중 리더십($p<.1$), 직무(업무수행)($p<.01$), 보상과 인정정책($p<.05$)에 대한 만족도가 높을수록 장기간 재직할 가능성이 증가하였다. 이러한 결과는 김동규(2011)에서 제시한 남성이 여성에 비해 보수를 포함한 근로여건을 더욱 중요한 요인으로 인식한다는 결과의 연장으로 볼 수 있다[19].

〈표 5〉 서울지역 강소기업 재직청년의 재직 희망 기간에 영향을 미치는 요인 (N=292)

변수		전체(N=292)				남성(N=168)				여성(N=124)			
		계수	표준오차	z	p	계수	표준오차	z	p	계수	표준오차	z	p
일반적 특성	연령	.122	.040	3.08	.002	.128	.052	2.44	.015	.188	0.69	2.73	.006
직무관련 특성	월소득	.495	.699	.71	.479	1.052	1.020	1.03	.302	.345	1.009	0.34	.732
	이직횟수	.284	.106	2.69	.007	.494	.144	3.42	.001	-.138	.167	-0.82	.411
	복지제도 개수	-.833	.618	-1.35	.178	-1.485	.844	-1.76	.078	.888	1.030	0.86	.388
조직만족도	리더십과 사업계획	.453	.318	1.42	.155	.848	.458	1.85	.064	.131	.478	0.27	.784
	가치의 공유	-.132	-.132	-.45	.625	-.273	.373	-0.73	.464	.290	.512	0.57	.572
	커뮤니케이션	.203	.268	.76	.450	.042	.362	0.12	.907	-.026	.458	-0.06	.955
	직속상관	-.217	.305	-.71	.478	-.166	.394	-0.42	.675	-.422	.533	-0.79	.429
	직무(업무수행)	.744	.337	2.21	.027	1.216	.470	2.59	.010	.291	.544	0.53	.593
	보상과 인정정책	.491	.243	2.02	.043	.733	.327	2.25	.025	.005	.398	0.01	.989
	직무환경	.189	.248	.76	.447	.066	.313	0.21	.834	.945	.487	1.94	.052
	경력개발과교육훈련	.335	.224	1.50	.135	.273	.308	0.89	.375	.742	.376	1.97	.048
팀워크	-.075	.300	-.25	.804	-.559	.436	-1.28	.199	.658	.451	1.46	.145	
상수1		9.663	3.911			12.438	5.686			15.283	6.143		
상수2		11.831	3.922			14.931	5.696			17.306	6.178		
상수3		14.307	3.955			17.514	5.751			19.920	6.233		
Log likelihood		-303.6153				-167.069				-125.436			
Pseudo R ²		.191				.225				.212			

여성은 고연령자일수록 재직 희망 기간이 증가하였다($p < .01$). 세부 만족도 중에서는 직무환경($p < .1$)과 경력개발과 교육훈련($p < .05$)에 대한 만족도가 재직 희망 기간에 정적인 영향을 미쳤다. 이는 직무환경과 관련된 문항이 여성이 상대적으로 중시하는 것으로 알려진 일-가정 양립과 관련된 내용이기 때문으로 판단된다[22]. 또한, 경력개발과 교육훈련의 유의미한 영향력은 여성이 관리 및 리더십 교육에 더욱 큰 관심을 갖는다는 남국현(2019)의 연구결과와 관련이 있다고 할 수 있다[23].

6. 결론 및 시사점

6.1 결론

본 연구는 노동시장에서 중요한 비중을 차지하고 있음에도 연구에서 상대적으로 간과되어온 청년재직자를 대상으로 조직만족도를 다양한 세부 차원으로 구분하여 재직 희망 기간에 미치는 영향을 밝히는 것을 목적으로 한다. 더불어 응답자를 남녀로 구

분하여 분석함으로써 재직 희망 기간에 미치는 요인이 성별에 따라 어떻게 다르게 나타나는지 살펴 보았다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 서울지역 강소기업 청년재직자 전체를 대상으로 한 분석에서, 조직만족도와 관련된 세부 요인 중에서는 직무(업무수행)와 보상과 인정정책에 대한 만족도가 높을수록 현재 종사하고 있는 기업에서 오래 일할 가능성이 높았다.

표본을 남녀로 구분하여 분석한 결과는 재직 희망 기간에 미치는 영향이 성별에 따른 차이가 존재함을 제시한다. 남성은 직무(업무수행)과 보상과 인정정책에 대한 만족도가 높을수록 재직 희망 기간이 길 가능성이 높았다. 여성은 남성과는 달리 직무환경과 경력개발과 교육훈련에 대한 만족도가 높을수록 현재 근무 중인 직장에서의 재직 희망 기간이 늘어날 가능성이 컸다. 재직 희망 기간 결정요인에 남녀 차이가 존재한다는 결과는 김동규(2011)의 연구결과를 지지한다 하겠다[19].

본 연구는 유의미한 발견에도 불구하고 한계점을 가지고 있다. 먼저, 재직 희망 기간에 영향을 미치는 모든 요인을 동시에 고려하기 어려워 선별된 독립·통제변수를 투입함으로써 설명력에 다소 한계점을 가지고 있다. 추후 연구에는 선행연구에서 언급된 다양한 변수를 사용하여 재직 희망 기간에 영향을 미치는 요인을 정밀하게 판별할 필요가 있다.

이 연구는 서울지역 강소기업에 재직하는 한정된 표본을 대상으로 하였기 때문에 서울지역 외 또는 강소기업 이외의 기업에 종사하는 재직자에게 본 연구의 결과를 적용하기에는 주의가 필요하다.

6.2 시사점

본 연구의 결과는 청년재직자의 장기재직을 유도함으로써 기업의 인적자원 보유를 돕기 위해 다음과 같은 시사점을 기업에 제시한다. 첫 번째로, 높은 수준의 보수를 지급하거나 높은 수준의 복지혜택을 제공하는 등의 일괄적인 방식보다는 조직만족도의 세부 영역을 구분하여 개개인의 필요에 맞는 만족도를 높이는 방식으로 인사 정책을 세우고 실행하는 것이 청년재직자의 재직기간을 늘리고 인적자원의 축적을 촉진하여 기업의 발전까지 이룰 수 있는 방법이라 할 수 있다.

예를 들어, 직무(업무수행) 만족도를 높이기 위해 청년재직자 개인에게 도전적이고 흥미있는 업무를 배정하고 업무 시 상사 및 동료의 충분한 피드백이 주어질 수 있는 구조를 만들어주며 일정 부분의 업무 위임을 통해 낮은 수준일지라도 의사결정 권한을 줌으로써 청년재직자가 본인이 맡은 업무의 의미를 찾아가도록 하는 것이 바람직하다.

두 번째로 보상과 인정정책에 있어 공정한 성과평가 체계 및 향후 임금과 직급의 상향 가능성을 예측할 수 있는 인사시스템을 구축하는 것이 바람직하다. 기업에서는 뛰어난 업무수행을 하는 청년재직자를 격려하고 인정하며 보상을 주는 시스템을 마련하여 청년재직자들이 성취감을 느껴 해당 기업에 오래 근무하도록 하는 전략이 필요하다.

세 번째로, 남녀간의 재직 희망 기간에 미치는 영향이 다른 것을 고려하여 개별 성별에 맞는 인력유지 전략을 고려할 필요가 있다. 남성의 경우 직무

만족도와 보상과 인정정책에 대한 만족도가 재직 희망 기간에 중요한 영향을 미치므로 해당 만족도를 높일 수 있도록 기업의 인사정책을 개발하여 적용할 필요가 있다. 여성의 경우 직무환경, 경력과 교육훈련 만족도를 중요하게 여기므로 중요한 직무환경으로 인식되는 일·가정 양립 제도를 도입·실행할 뿐만 아니라 여성을 대상으로 경력개발을 할 수 있는 프로그램을 개발·제공함으로써 근로 환경 및 심리적 차원에서 차별화된 전략을 취하는 것이 필요하다.

References

- [1] 이시균, 김두순, 전병유, 박세정, 조민수, 이해연, 김영달, 연보라, 박비곤, 남예지, 노동시장 동향 및 동향분석, 한국고용정보원, 2021.
- [2] Topel, R. H. & Ward, M. P. Job Mobility and the Careers of Young Men. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 9, pp. 439-479, 1992.
- [3] 박정현, 류숙진, 대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위. *한국사회학회 사회학대회 논문집*, pp. 853-871, 2008
- [4] Cowin, Leanne, The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, Vol. 32, No. 5, pp.283-291, 2002.
- [5] Judge T. & Klinger, R. Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: Eid, M. and Larsen, R., Eds., *The Science of Subjective Well-Being*, (pp. 393-413), Guilford Publications, New York, 2008.
- [6] Judge, T.A. & Church, A.H, Job Satisfaction: Research and Practice. In C.L. Cooper & E.A Locke(eds.), *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice* (pp. 166-198). Oxford, UK: Blackwell, 2000.
- [7] Zhu, Y., A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science* Vol. 9, No. 1, pp. 293-298, 2013.
- [8] Hulin, Cl. L. & Judge, T.A. Job Attitudes. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (eds.),

- Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology, pp. 255-276, Hoboken, NJ: Wiley, 2003.
- [9] Judge T. & Klinger, R. Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: Eid, M. and Larsen, R., Eds., The Science of Subjective Well-Being, (pp. 393-413), Guilford Publications, New York, 2008.
- [10] 엄동욱, 대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인: 기업 인적자원관리(HRM)에서의 시사점을 중심으로. 직업능력개발연구, Vol. 11, No. 8, pp. 267-260, 2008.
- [11] Van Der Berg, Gerard J. A Structural Dynamic Analysis of Job Turnover and the Costs Associated with Moving to Another Job. The Economic Journal, Vol. 102, No. 414, pp. 1116-1133, 1992.
- [12] Burdett, Kenneth, A Theory of Employee Job Search and Quit Rates. The American Economic Review, Vol 68, No. 1, pp. 212-220, 1978.
- [13] Jovanovic, B., Job Matching and the Theory of Turnover. Journal of Political Economy Vol. 87, No. 5, Part 1, pp. 972-990, 1979.
- [14] 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해 & 정병석, 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구. 응용통계연구, Vol. 21, No. 3, pp. 469-484, 2008.
- [15] 김익기, 멕시코 노동자들의 근무희망 결정요인. 고려대학교 노동문제연구소 기타간행물. pp. 111-144, 1999
- [16] 김익기, 노동자들의 근무 희망에 영향을 미치는 요인 연구. 고려대학교 노동문제연구소 기타간행물, 1998
- [17] 김효정, 김윤지 & 김명희, 근속연수에 영향을 미치는 직무만족요인에 관한 연구. 치위생과학회지, Vol. 14, No. 4, pp.510-515, 2014
- [18] 박진아, 한재룡, & 신동열, 청년층 취업자의 직장 근속연수 결정요인에 관한 연구. 산업진흥연구, Vol. 1, No. 1, pp. 27-33, 2016
- [19] 김동규, 대졸 청년층의 눈높이가 첫직장 근속기간에 미치는 영향. 고용과 직업연구, Vol. 5, No. 2, pp.23-50, 2011
- [20] 서울지역 인적자원개발위원회, 서울형 강소기업 청년재직자 근로실태 및 훈련수요 조사, 2021
- [21] 김은석, 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. 진로교육연구, 27권 3호, pp. 47-64, 2014.
- [22] 원숙연, 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. 행정논총, Vol. 53, No. 3, pp. 57-81, 2015
- [23] 남국현, 남녀 근로자의 근로환경과 직무만족도에 관한 연구. 여성경제연구, Vol. 15, No. 4, pp. 51-72, 2019.

박 기 태 (Park, Ki Tae)



- 2020년 11월~현재: 서울지역인적자원개발위원회 책임연구원
- 2011년 8월~2018년 8월: University of Hawaii, Manoa 사회학과(사회학 박사)
- 관심분야: 인적자원개발, 지역산업
- E-Mail: kitae80@gmail.com