

청년층 임금근로자 직무만족도의 동태적 변화: 연령의 조절효과를 중심으로

옥 지 호*

청년층의 실업률이 매년 기록적으로 증가하고 있지만, 역설적으로 청년층 임금근로자의 조기퇴사율을 역시 점차 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고 어렵게 취업에 성공한 청년층 임금근로자가 왜 조기퇴사하는지 그 원인에 대해서는 밝혀진 바가 많지 않다. 이에 본 연구는 조기퇴사의 대리변수(proxy variable)로 직무만족도를 상정하여 청년층 임금근로자의 근속연수에 따른 직무만족도의 동태적 변화를 규명하고자 하였다. 또한, 근속연수와 연령이 직무만족도에 미치는 상이한 영향력을 감안하여, 근속연수와 직무만족도의 관계에서 연령의 조절효과를 추가적으로 검증하고자 하였다. 실증분석을 위해 한국노동연구원에서 조사하고 배포하는 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)의 10차 자료(2008년)부터 19차 자료(2017년)를 토대로 패널데이터를 구축하여 패널회귀분석을 진행하였다. 분석결과, 근속연수가 증가할수록 청년층 임금근로자의 직무만족도가 감소하나 특정 변곡점을 기준으로 직무만족도가 상승하는 U자형 비선형 관계가 확인되었다. 연령의 조절효과를 검증한 결과, 표준편차 한 단계 낮은 연령층(약 25.5세)에서는 직무만족도의 감소폭이 더 큰 반면, 근속연수가 4.9년 되는 시점을 기준으로 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 반면, 표준편차 한 단계 높은 연령층(약 33.4세)에서는 직무만족도의 감소폭이 완만한 반면, 직무만족도가 증가하는 변곡점이 6.8년으로 그 시기가 더 늦어지는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 신입사원의 조기퇴사와 노동시장 재진입에 따른 청년층 실업률 심화현상을 막기 위해서는 입사초기에 집중적인 관리가 필요함을 시사한다.

주요용어 : 청년층 임금근로자, 직무만족, 연령, 패널분석

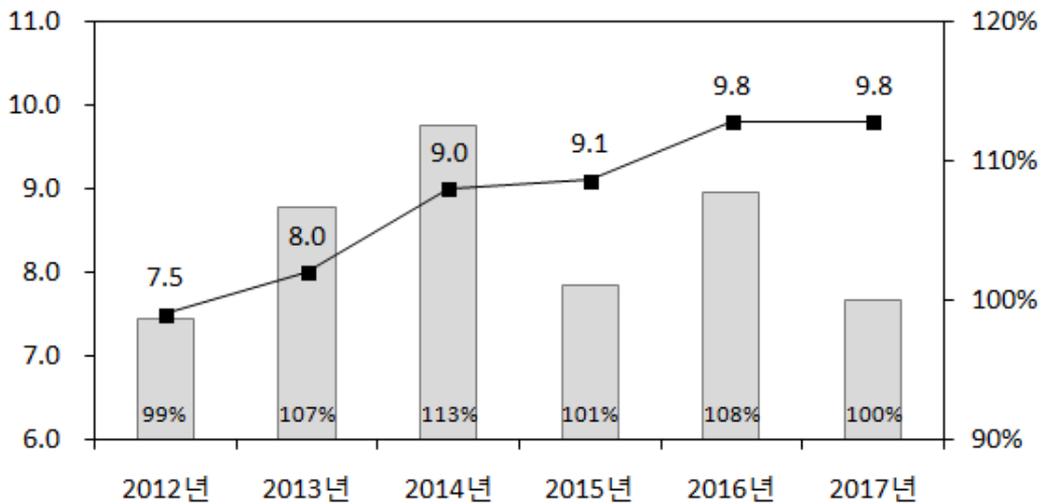
1. 서론

현재 우리나라의 고용시장에서 청년 실업률은 매년 기록적인 수치를 보일 만큼 높은 수준을 보이고 있다. 고용노동부 통계에 의하면 2017년 기준 청년실업자(15~29세)의 경우 약 42만 6천 명이 실업 상태에 이르고 있는데, 이는 2012년 7.5%, 2013년 8.0%, 2014년 9.0%, 2015년 9.1%, 2016년 9.8%, 2017년 9.8%로 해마다 증가하는 추이를 보이고 있다(<그림 1> 참조). 그런데 흥미로운 점은 이처럼 청년 실업률이 유례를 찾아보기 힘들 정도로 해마다 높은 반면, 이렇게 어려운 고용시장에서 취업에 성공한 청년층 신입사원들의 입사 초기 퇴직률조차 해마다 높아지고 있다는 점이다. 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율은 2016년 기준 27.7%로 나타났는데(뉴스투데이, 2017), 이는 2012년

* 전주대학교 경영학과 조교수. chiho.ok@jj.ac.kr

23.6%, 2014년 25.2%, 2016년 27.7%로 역시 매년 증가하고 있다. 신입사원이 이처럼 계속해서 조기 이탈을 할 경우 회사들은 점점 더 신입사원의 채용인원을 축소해 나갈 것이고 인원공백을 비정규직 등 질 낮은 일자리로 대체하는 등 고용시장의 악화를 불러일으킬 수 있으므로 신입사원의 조기 퇴사는 고용시장에 부작용을 주는 원인이 될 수 있다. 따라서 현재와 같이 고용시장의 높은 청년 실업률을 해소하기 위해서는 고용률을 높이는 것 뿐 아니라 신입사원의 조기 퇴사율을 낮추는 이중적인 노력이 요구되는 시점이다.

<그림 1> 최근 5년간 청년실업률 추이



주: 꺾은선은 청년실업률, 막대그래프는 전년 대비 증가율을 각각 의미함.
 자료: e-나라지표(www.index.go.kr)

따라서 본 연구의 목적은 청년층 임금근로자의 조기 퇴사에 대한 기존의 이해를 확장하기 위한 목적으로, 근속연수에 따른 청년층 임금근로자 직무만족도의 동태적 변화를 규명하고 이를 실증적으로 밝히는 것이다. 직무만족도에 주목한 이유는 직무만족도가 조기 퇴사(이직)의 대리변수로서, 신입사원의 이직을 가장 잘 예측할 수 있는 변수이기 때문이다. 즉, 청년층 임금근로자의 직무만족도가 입사 이후 어떻게 변화하는지를 파악하면, 어느 시점에 가장 이직할 확률이 높아지는지 역시 파악할 수 있기 때문이다. 추가적으로, 본 연구에서는 근속연수와 더불어 또 다른 시간변수인 연령에 주목하여, 연령에 따라 직무만족도의 동태적 변화가 어떻게 달라지는지 역시 규명하고자 하였다. 청년 실업률이 증가하면서 신입사원 연령의 평균이 높아지고 점점 더 편차가 커지고 있기 때문에, 이러한 고용노동 시장 하에서 연령에 따른 직무만족의 체계적인 변화를 관찰하는 것이 필요하다고 판단되었기 때문이다. 실증분석을 위해서는 한국노동연구원에서 조사하고 배포하는 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study) 자료를 활용하여 패널데이터를 구축하여 분석을 진행하였다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 이직의 대리변수로서 직무만족의 역할

직무만족(job satisfaction)이란, “직무 또는 직무환경에 대한 개인의 긍정적인(부정적인) 평가”를 의미하는 것으로서, 고용계약을 맺고 조직의 구성원이 된 근로자가 자신의 제반 근로상황의 인식에 대한 주관적인 판단을 가리킨다(Weiss, 2002). 직무만족에 대한 연구는 지난 수십 년간 많은 학자들에 의해 진행되어 왔는데, 이들은 공통적으로 조직구성원의 직무만족이 높을수록 조직과 개인에게 긍정적인 영향을 준다고 보고하고 있다(Harter et al., 2002; Judge et al., 2001). 또한 직무만족도가 높은 직원들은 조직에 오래 남아 기여하려 하는 한편, 직무만족도가 낮은 구성원들은 조직을 떠나 다른 일을 찾을 확률이 높아지는 것으로 나타났다(Griffeth et al., 2000; Hom & Kinicki, 2001). 요약하면, 직무만족도가 높은 근로자는 조직에 더 오래 남고 더 많은 성과를 남길 수 있어 다수의 선행연구들은 조직구성원의 직무만족도를 향상시키기 위한 다양한 원인변수들을 제시하며 직무만족에 대한 연구를 지속해 왔다(Hausknecht & Trevor, 2011).

특히 직무만족에 대한 연구가 중요한 이유는, 직무만족도가 자발적 이직(voluntary turnover)의 대리변수로서 역할을 하기 때문이다. 근로자가 이직하여 조직을 떠나고 난 이후에는 그 원인을 파악하기 어렵고, 이들을 추적하여 관찰하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에 개인 수준에서 이직현상 자체를 결과변수로 두고 원인을 논하는 것은 상당한 제약이 따른다. 그러나 다수의 실증분석 결과, 자발적으로 이직을 하는 직원들은 이직 직전에 매우 낮은 수준의 직무만족을 보이는 공통적인 경향이 존재하기 때문에, 직무만족은 이직의 대리변수로서 아주 중요한 가치를 갖는다. 즉, 조직구성원의 직무만족도가 점차 감소하고 있다면 이것은 가까운 미래에 조직을 스스로 떠날 가능성이 높아지고 있다는 것을 의미한다. 물론 이직 중에는 회사가 경영난의 문제로 근로자의 의사와 상관 없이 해고를 진행하는 비자발적 이직(고용조정)도 있을 수 있고, 개인적인 문제 또는 갑작스런 사건으로 한순간에 조직을 떠나는 경우도 발생할 수 있다. 그러나 신입사원의 경우 조직의 장기적인 계획 아래 채용된 경우가 대부분이므로 갑작스런 경영난으로 해고될 가능성이 상대적으로 적고, 근로자 입장에서도 취업을 준비하고 결정한 것을 반복할 정도로 갑작스런 사건이 발생할 확률은 비교적 적은 특징이 있다. 이에 본 연구에서는 청년층 임금근로자의 입사 초기 이직현상의 원인을 파악하기 위해, 이직의 대리변수로서 직무만족에 주목하여 논의를 전개하고자 하였다.

2. 청년층 임금근로자의 근속연수와 직무만족의 관계

근속연수와 직무만족의 관계에 대한 선행연구에서는 둘의 관계에 대한 정(+)의 선형관계, 부(-)의 선형관계, 비선형 관계 등 다양한 예측이 존재한다. 비교적 초기 연구들은 근속연수가 증가할수록 직무만족 역시 증가할 것이라는 정(+)의 선형관계에 대한 연구가 많았는데, 이들 연구들은 입사 이후 조직에 대한 지식이 많아지고 활용할 수 있는 자원이 늘어나면서 점차 자신들의 일에 대한

만족이 증가할 것이라고 예측하였다(Jones, 1986; Katz, 1980). 그러나 그와 반대로 근속연수가 증가할수록 직무만족은 감소할 것이라는 예측을 제시한 연구들도 존재하는 한편(Bedeian et al., 1992), 둘 간에는 아무런 관계가 없다고 결론짓는 연구들도 있었다(Clark et al., 1996; Hockwarter et al., 2001; Kalleberg & Loscocco, 1983). 그러나 이들 연구들의 한계는 첫째, 종단적 분석에 의존했다기보다 횡단적 분석(cross-sectional design)에 머물렀다는 점이며, 둘째, 연구들마다 표본의 구성이 달라서 근속연수와 직무만족 간의 관계를 명확히 규명하기 어렵다는 점이다.

한편, 대상을 근속연수가 짧은 신입사원으로 한정하면 직무만족도는 비교적 일정한 비선형 패턴을 갖는 것이 제시되었다. 이른바 Honeymoon-*Hangover* 효과로 알려진 Boswell et al.(2005)의 연구에 의하면, 신입사원은 입사 직후 상당히 높은 수준의 직무만족도를 갖는 Honeymoon 효과가 있지만, 입사 이후 시간이 지나면서 점차 감소하는 *Hangover* 효과가 존재하는 것으로 나타났다. Honeymoon 효과에 의하면 구직기간 목표로 했던 입사가 현실로 이루어지면서 신입사원의 직무만족도는 입사 초기 가장 높은 상태로 올라가게 된다. 그러나 입사 이후 외부에서는 알 수 없었던 조직에 대한 부정적인 정보들을 내부로부터 얻게 되고, 자신의 기대와 다른 현실을 마주하게 되면서 직무만족도는 점차 감소하게 되는 *Hangover* 효과를 겪게 된다(Boswell et al., 2009; Makikangas et al., 2016).

국내 청년층 임금근로자를 대상으로 하는 본 연구에서도 Honeymoon-*Hangover* 효과가 유사하게 나타날 것으로 예상된다. 왜냐하면 청년층의 취업이 어려운 현재의 고용시장 하에서 취업에 성공한 청년층 구직자의 Honeymoon 효과는 더욱 커질 것으로 예상되기 때문이다. 그러나 *Hangover* 효과 역시 나타날 것으로 예상되는데, 왜냐하면 우리나라에서는 근무환경, 연봉 등 실제 근무조건에 대한 정보가 조직 외부에서는 좀처럼 알기가 어렵기 때문에 입사 이후 겪게 되는 기대와 현실의 격차가 더욱 클 것으로 예상되기 때문이다. 그러나 이러한 감소는 영원히 지속되기보다 특정시점을 기준으로 반동될 것으로 기대된다. 왜냐하면 직무배태성 이론(job embeddedness theory)에서 예측하듯이, 재직기간이 증가함에 따라 주변환경에 적응하게 되고 직무 외 다양한 요소들이 직장에서의 만족도를 향상시키는데 긍정적으로 기여할 수 있기 때문이다(Mitchell et al., 2001). 또한 불확실성 감소 이론(uncertainty reduction theory)의 예측에 의해, 근속연수가 짧을 때는 스스로 통제할 수 있는 권한과 정보가 적은 편이나 근속연수가 증가하면서 점차 많은 권한과 정보를 얻게 되어 초기의 불만족 원인이었던 부분들을 스스로 통제하도록 변화될 것으로 기대되기 때문이다(Berger & Calabrese, 1975). 이러한 예측을 토대로 청년층 임금근로자의 근속연수와 직무만족의 관계를 가설로 정리하면 다음과 같다.

- 가설 1. 청년층 임금근로자의 근속연수와 직무만족의 관계는 U자형 비선형 관계를 가질 것이다. 구체적으로, 근속연수가 증가할수록 직무만족은 감소하지만, 특정 시점을 지나면 직무만족은 다시 증가하게 될 것이다.

3. 연령의 조절 효과

한편, 근속연수 외에도 직무만족에 영향을 미치는 시간변수로 연령의 효과를 고려할 수 있다. 시간과 직무만족의 관계를 규명한 선행연구에서는 시간이 증가함에 따라 직무만족이 증가하기도 하고 감소하기도 하는 등 상반된 연구가 다수 존재하는데, 이는 선행연구들이 시간변수를 구분하지 않았기 때문이다(Riza et al., 2015). 시간 변수를 근속기간과 연령으로 구분하여 각각이 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위해 미국의 21,670명을 대상으로 40년에 걸친 종단분석을 진행한 Riza et al.(2015)의 연구결과에 의하면, 근속연수가 증가할수록 직무만족도는 감소하지만 연령이 증가할수록 직무만족도는 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 현상에 대해 연구진들은 연령이 증가할수록 임금도 같이 증가하기 때문에 임금에 의해 연령과 직무만족의 관계는 매개됨을 실증적으로 규명하였다. 그러나 이 연구결과는 서구를 배경으로 진행되었기 때문에, 기업문화와 임금체계가 상이한 국내에 그대로 적용될 수 있을지에 대해서는 의문이 들 수 있다. 이에 본 연구에서는 앞서 가설 1에서 제시한 청년층 임금근로자의 근속연수와 직무만족의 관계에서 연령의 조절효과를 규명하고자 한다.

연령이 낮은 근로자들은 근속연수가 증가함에 따른 직무만족의 감소가 더욱 가파를 것으로 예상되는데, 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 연령이 높은 근로자들은 통상 조직 내에서 사회적 지위가 높기 때문에 이로 인해 비교적 만족스러운 직장생활을 유지할 수 있는 반면, 연령이 낮은 근로자들은 그렇지 않기 때문이다(Miller & Form, 1951). 특히, 연공 문화 성격이 강한 국내에서는 이러한 경향이 더욱 두드러질 것으로 예상되는데, 동일한 신입사원이라 하더라도 연령이 낮은 신입사원의 경우 불공정하거나 불만족스러운 상황들을 직장 내에서 더욱 자주 맞닥뜨릴 수 있다. 따라서 근속연수가 초기에 직무만족도가 감소하는 경향은 연령이 낮은 근로자들에게서 더욱 두드러지게 나타나게 될 것이다.

둘째, 연령이 낮은 근로자들은 현 직장이 그들의 기대에 못 미쳐 불만을 갖는 경우가 더 많을 수 있기 때문이다. 왜냐하면 연령이 높은 근로자들은 직무에 관련된 그들의 현실적인 사전경험을 통해 직장에 대한 기대치가 비교적 낮은 반면(Wanous, 1992), 연령이 낮은 근로자들은 현실적인 경험이 부족해 직장에 대한 기대치가 더욱 높기 때문이다. 따라서 연령이 낮은 근로자들의 이상적으로 높은 기대는 그들의 현실적인 직장생활을 통해 달성되기가 어려우므로, 이러한 갭은 결국 입사 초기에 빠른 직무만족의 감소로 이어질 것이다.

가설 2. 청년층 임금근로자의 연령은 근속연수와 직무만족의 비선형 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 연령이 낮을 경우 근속연수가 증가함에 따라 직무만족이 감소하는 경향이 더욱 강해질 것이다.

III. 연구방법

1. 자료 및 표본

본 연구에서는 청년층 임금근로자의 직무만족도 변화패턴을 파악하기 위해 한국노동연구원의 『한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)』 자료를 활용하였다. KLIPS 자료는 경제활동과 관련된 개인의 특성과 행위, 가구의 소득 및 소비 등의 변화과정을 추적하여 관찰할 수 있도록 1년 단위로 반복 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey) 자료이다. 1998년에 조사된 1차 자료에서는 5,000개의 가구에 소속된 13,700여 명의 응답을 토대로 표본이 추출되었고, 기준표본을 반복 조사하되 필요에 따라 표본과 문항이 추가되면서 현재 19차 자료(2017년)까지 조사가 완료되었다. 본 연구에서는 가장 최근 자료인 19차 자료(2017년)를 기준으로, 지난 10년간의 조사된 자료(2008년-2017년)를 대상으로 분석하였다.

KLIPS의 전체 자료 중에서 본 연구는 다음과 같은 기준으로 표본을 제한하였다. 첫째, 임금근로자만을 분석대상으로 하였다. KLIPS 자료에는 응답자의 상태에 따라 임금근로자, 비임금근로자, 미취업자 등으로 유형이 분류되어 조사가 진행되었는데, 본 연구에서는 임금근로자의 직무만족도 변화를 추적하는 것이 목적이므로 임금근로자 자료만을 활용하였다. 둘째, 응답자의 연령이 35세 이하인 경우만을 대상으로 하였다. 이는 KLIPS의 응답자가 40-50대 중장년층 뿐 아니라 노년층까지도 포함하므로 연구대상인 청년층으로 분석대상을 한정하기 위함이다. 셋째, 직무만족도, 재직기간 등 주요변수들이 누락된 경우는 분석에서 제외하였다. 즉, 분석에서 활용된 주요변수들에 대해 무응답으로 처리되었거나 해당사항이 없는 경우는 리스트와이즈(listwise) 방식으로 제거하는 방법으로 결측치를 제거하였다. 넷째, 조사가 2년 이상 반복된 경우만을 분석에 포함하였다. 본 연구는 직무만족도의 동태적 변화과정을 추정하는 만큼, 반복측정된 표본이 아니면 그 의의가 희석될 수 있다. 따라서 KLIPS 자료에 임금근로자로서 2년 이상 조사에 응한 경우만을 분석 대상으로 하였다. 최종적으로 3,213명의 13,892회 관측치(1인당 평균 4.3회)를 대상으로 분석을 진행하였다.

2. 변수 측정

가. 종속변수: 직무만족도

결과변수인 직무만족의 경우, 선행연구를 참조로 응답자의 현재 직장에 관련된 열한 가지 문항을 활용하여 직무만족도를 측정하였다(Spector, 1985, 1997). 구체적으로, 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생, 일자리에 대한 전반적인 만족도, 주된 일에 대한 전반적인 만족도 이상 열한 가지 문항에 대해 리커트 5점 척도(1=매우 불만족스럽다, 3=보통이다, 5=매우 만족스럽다)로 활용하였다. 열한 가지 문항에 대한 Cronbach 알파 신뢰도 분석결과는 .908인 것으로 나타났다.

나. 독립변수: 재직기간

재직기간은 KLIPS 자료에 응답하는 시점에 재직 중인 회사에 입사한 시기와 조사시점의 차이를 산출하여 1년 단위로 계산하였다. 응답자들마다 조사시기가 조금씩 차이가 있어 조사가 시행된 시점과 입사한 시기의 차이를 월 단위로 계산한 뒤, 이를 12로 나누어 연 단위 재직기간으로 산출하였다. 최종적으로 분석에 활용된 청년층 표본의 경우, 평균적인 재직기간은 4.3년으로 나타났다.

다. 조절변수: 연령

연령은 조사시점을 기준으로 응답자의 만 나이를 계산하여 분석에 활용하였다. 최종적으로 분석에 활용된 청년층 표본의 경우, 평균적인 연령은 29.4세인 것으로 나타났다.

라. 통제변수

성별, 교육수준, 삶의 만족도, 정규직 여부, 자신이 속한 직장의 조직규모 등을 통제하였다. 성별은 응답자의 성별을 기준으로 남성을 1, 여성을 0으로 코딩하여 통제하였다. 교육수준은 최종교육수준을 기준으로 소요 년수를 측정하여 통제하였다. 즉, 최종학력이 고등학교 졸업일 경우 12년, 대학교 졸업일 경우 16년으로 환산하여 분석에 활용하였다. 삶의 만족도는 직장생활과 별개로 자신의 삶에서 느끼는 만족도를 통제하기 위해 추가되었으며, 일곱 가지 문항에 대한 만족도를 리커트 5점 척도(1=매우 불만족스럽다, 3=보통이다, 5=매우 만족스럽다)로 측정하여 통제하였다. 일곱 가지 문항은 각각 가족의 수입, 여가 생활, 주거 환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계, 전반적인 생활만족도이며, 일곱 가지 문항에 대한 Cronbach 알파 신뢰도 분석결과는 .863인 것으로 나타났다. 정규직 여부는 현재 일하고 있는 일자리가 정규직인 경우 1, 비정규직인 경우 0으로 코딩하여 통제하였다. 마지막으로 자신이 속한 직장의 조직규모는 현재 재직 중인 회사의 고용인원을 기준으로 측정하여 통제하였다.

3. 분석 방법

종속변수인 직무만족도에 대한 독립변수인 근속연수의 영향이 비선형 관계로 예측되므로, 단계적 회귀분석은 독립변수의 일차항과 제곱항을 모형에 삽입하는 방식으로 검증을 진행하였다. 또한, 연령의 조절효과를 검증하기 위해 연령과 근속연수의 교차항, 그리고 연령과 근속연수 제곱의 교차항을 모형에 추가하여 그 효과성을 검증하고자 하였다. 이 과정에서 패널데이터임을 감안, 강건성 검증(robustness test)을 위해 확률효과모형(random-effects modeling)과 고정효과모형(fixed-effects modeling)을 동시에 수행하여 그 결과를 보고하였다.

IV. 분석결과

1. 기초통계분석

분석에 활용된 주요 변수들의 평균, 표준편차 등의 기초통계분석과 변수간 상관관계분석을 정리한 결과는 <표 1>과 같다. 상관관계 분석결과, 청년층 임금근로자의 직무만족도와 상관관계가 높은 변수들을 순서대로 정리하면, 삶의 만족도가 높을수록($r = .527, p < .001$), 재직 중인 조직의 규모가 클수록($r = .264, p < .001$), 정규직일수록($r = .213, p < .001$), 교육수준이 높을수록($r = .202, p < .001$), 근속연수가 높을수록($r = .134, p < .001$), 성별이 여성일수록($r = -.081, p < .001$),

<표 1> 기초통계분석 및 상관관계분석 결과

변수명		1	2	3	4	5	6	7	8
1. 직무만족도		(.908)							
2. 근속연수		.134***	1.000						
3. 연령		.074***	.439***	1.000					
4. 성별		-.081***	.019*	.244***	1.000				
5. 교육수준		.202***	-.026**	.077***	.034***	1.000			
6. 삶의 만족도		.527***	.142***	.097***	-.027**	.209***	(.863)		
7. 정규직 여부		.213***	.216***	.196***	.079***	.084***	.197***	1.000	
8. 조직규모		.264***	.213***	.109***	.071***	.195***	.205***	.150***	1.000
전체 (13,892)	M	3.279	4.354	29.473	.576	14.459	3.430	.769	4.181
	SD	.484	3.155	3.932	.494	1.778	.446	.421	2.340
2008년 (1,232)	M	3.230	3.777	28.363	.587	14.245	3.365	.801	4.378
	SD	.512	2.874	3.749	.492	1.814	.468	.399	2.372
2009년 (1,414)	M	3.204	4.160	29.008	.580	14.335	3.402	.797	4.218
	SD	.493	3.003	3.950	.493	1.836	.432	.402	2.358
2010년 (1,544)	M	3.258	4.313	29.303	.584	14.344	3.409	.786	4.152
	SD	.529	3.106	3.774	.492	1.833	.450	.410	2.288
2011년 (1,596)	M	3.261	4.394	29.349	.584	14.350	3.421	.761	4.035
	SD	.481	3.174	3.846	.492	1.811	.442	.426	2.293
2012년 (1,537)	M	3.292	4.393	29.456	.578	14.383	3.452	.754	4.188
	SD	.474	3.218	3.909	.493	1.775	.452	.430	2.379
2013년 (1,482)	M	3.320	4.418	29.631	.568	14.469	3.476	.757	4.138
	SD	.472	3.193	4.022	.495	1.763	.451	.428	2.247
2014년 (1,400)	M	3.314	4.475	29.756	.568	14.547	3.432	.765	4.248
	SD	.475	3.250	3.964	.495	1.716	.453	.423	2.426
2015년 (1,270)	M	3.312	4.379	29.971	.570	14.617	3.450	.761	4.227
	SD	.458	3.234	3.997	.495	1.717	.438	.426	2.399
2016년 (1,322)	M	3.280	4.547	29.847	.575	14.686	3.434	.753	4.109
	SD	.461	3.206	4.041	.494	1.698	.436	.431	2.330
2017년 (1,095)	M	3.333	4.690	30.159	.565	14.699	3.457	.753	4.161
	SD	.462	3.183	3.771	.495	1.723	.423	.431	2.312

N(Observation) = 13,892. N(Individual) = 3,213

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

연령이 높을수록($r = .074, p < .001$) 청년층 임금근로자의 직무만족도가 큰 것으로 나타났다.

2. 단계적 회귀분석

결과변수인 직무만족도에 대한 근속연수의 비선형 관계와 연령의 조절효과를 단계적 회귀분석으로 검증한 결과는 <표 2>와 같다. 가설검증은 확률효과모형과 고정효과모형을 동시에 진행하여 검증을 진행하였는데, 모형 1부터 모형 3까지는 확률효과모형에 의한 단계적 회귀분석 결과를, 모형 4부터 모형 6까지는 고정효과모형에 의한 단계적 회귀분석 결과를 각각 의미한다.

먼저 첫 번째 단계로 모형 1과 모형 4에서는 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 통제변수들이 삽입되었다. 분석결과, 확률효과모형과 고정효과모형에서 공통적으로 유사한 효과를 보이는 변수는 삶의 만족도, 정규직 여부, 조직규모 등이었다. 즉, 삶의 만족도가 높을수록, 정규직으로 근무할수

<표 2> 단계적 회귀분석 결과

변수명	확률효과모형(Random-Effects)			고정효과모형(Fixed-Effects)		
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6
상수	1.190*** (.051)	1.197*** (.052)	1.177*** (.058)	1.515*** (.179)	1.385*** (.180)	1.426*** (.185)
연도더미	포함됨	포함됨	포함됨	포함됨	포함됨	포함됨
성별	-.088*** (.009)	-.085*** (.009)	-.084*** (.009)	생략됨	생략됨	생략됨
교육수준	.020*** (.002)	.020*** (.002)	.020*** (.002)	-.006 (.012)	-.008 (.012)	-.010 (.012)
삶의 만족도	.462*** (.008)	.465*** (.008)	.464*** (.008)	.423*** (.009)	.423*** (.009)	.423*** (.009)
정규직 여부	.126*** (.009)	.129*** (.009)	.130*** (.009)	.118*** (.013)	.122*** (.012)	.122*** (.013)
조직규모	.027*** (.001)	.027*** (.001)	.027*** (.001)	.019*** (.002)	.020*** (.002)	.020*** (.002)
연령	.0006 (.001)	.001 (.001)	.002 (.001)	.008*** (.001)	.016*** (.002)	.016*** (.002)
근속연수		-.019*** (.003)	-.031*** (.005)		-.028*** (.004)	-.047*** (.006)
근속연수SQ		.001*** (.0002)	.002*** (.0004)		.0009** (.0003)	.003*** (.0007)
근속연수x연령			-.0004 (.0004)			-.001 (.0006)
근속연수SQx연령			-.0002** (.00009)			-.0003*** (.0001)
R-squared	.3281	.3290	.3291	.1785	.1834	.1845
Δ R-squared		.0009	.0001		.0049	.0011
chi-square	4955.32***	4991.47***	5004.34***	N/A	N/A	N/A
F-value	N/A	N/A	N/A	168.83***	159.68***	141.93***

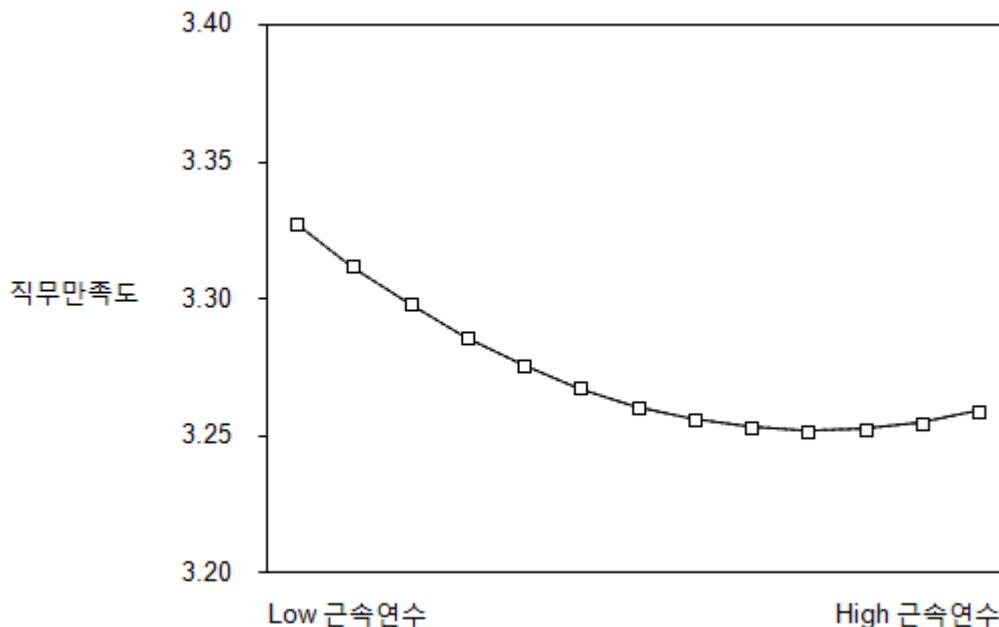
N(Observation) = 13,892. N(Individual) = 3,213

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

록, 큰 규모의 조직에서 근무할수록 청년층 임금근로자의 직무만족도는 증가하는 것으로 나타났다.

두 번째 단계로, 가설 1을 검증하기 위해 근속연수와 근속연수의 제곱항(근속연수SQ)을 모형에 추가한 결과는 각각 모형 2와 모형 5와 같다. 분석 결과, 모형 2에서 볼 수 있듯이 확률효과모형 하에서 근속연수의 제곱항은 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($b = .001, p < .001$). 이러한 결과는 모형 5의 고정효과모형 분석결과에서도 동일한 것으로 나타났다($b = .0009, p < .01$). 제곱항이 정(+)의 방향으로 유의함에 따라 근속연수와 직무만족도의 비선형 관계는 아래로 볼록한 비선형 관계, 즉 근속연수가 증가할수록 직무만족도가 감소하다가 변곡점(약 5.5년)을 기준으로 직무만족도가 증가하는 관계인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 그림으로 도식하면 <그림 2>와 같다. 따라서 청년층 임금근로자의 근속연수와 직무만족도 간의 비선형 관계가 존재할 것이라는 가설 1은 지지되는 것으로 나타났다.

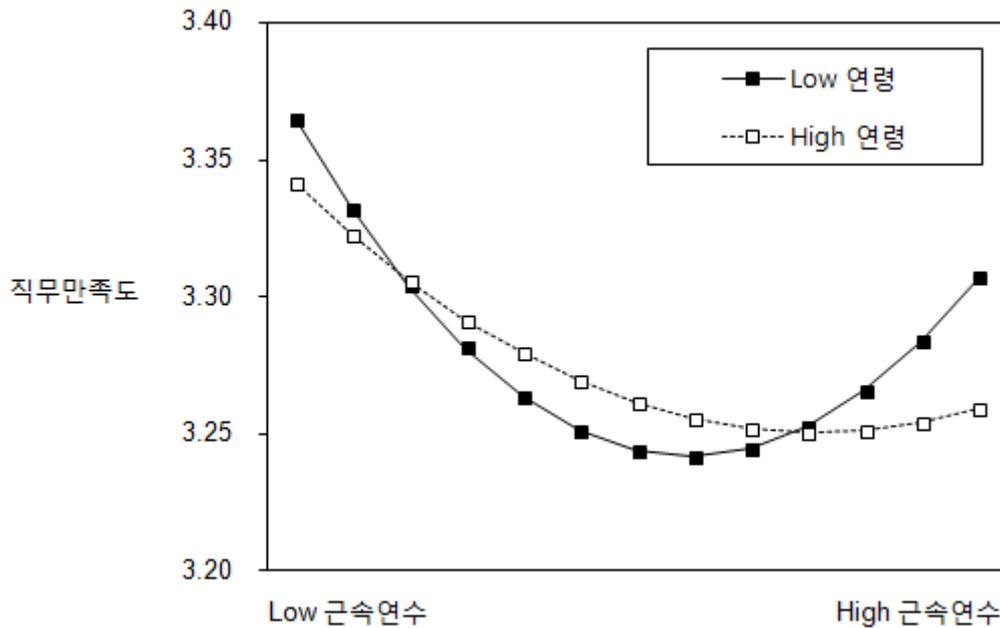
<그림 2> 근속연수에 따른 직무만족도의 동태적 변화



세 번째 단계로, 연령에 따른 조절효과를 다룬 가설 2를 검증하기 위해 근속연수와 연령의 교차항, 그리고 근속연수의 제곱항과 연령의 교차항을 모형에 추가한 결과는 각각 모형 3, 모형 6과 같다. 분석 결과, 모형 3에서 볼 수 있듯이 확률효과모형 하에서 근속연수 제곱과 연령의 교차항은 부(-)의 방향으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($b = -.0002, p < .01$). 또한 이러한 결과는 고정효과모형 하에서도 유사한 것으로 나타났다($b = -.0003, p < .001$). 분석결과에 대한 해석을 보다 명확히 확인하기 위해, 도출된 회귀계수들과 기초통계분석 결과를 토대로 연령과 근속연수에 따른 직무만족도의 변화를 그림으로 도식한 결과는 <그림 3>과 같다. <그림 3>에서는 표준편차 1을 중심으로 연령이 낮은 그룹(약 25.5세, <그림 3>의 실선)과 연령이 높은 그룹(약 33.4세, <그림 3>의 점선)을 구분하여 근속연수에 따른 직무만족도를 도식하였다. <그림 3>에서 확인할 수 있듯

이 연령이 낮은 경우는 근속연수가 증가함에 따라 직무만족도가 감소하는 폭이 더 큰 것으로 나타났다. 그러나 변곡점 이후 연령이 낮은 그룹에서는 직무만족도가 다시 증가하나 연령이 높은 그룹에서는 증가폭이 완만한 것으로 나타났다.

<그림 3> 근속연수에 따른 직무만족도의 동태적 변화에서 연령의 조절효과



한편, 조절변수에 따른 변곡점을 계산한 결과, 조절변수인 연령이 표준편차 1만큼 낮은 집단(약 25.5세)의 경우, 근속연수가 4.9년 되는 시점을 기준으로 직무만족도가 부(-)에서 양(+)으로 전환되는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 연령이 표준편차 1만큼 높은 집단(약 33.4세)의 경우, 근속연수가 6.8년 되는 시점을 기준으로 직무만족도가 부(-)에서 양(+)으로 전환되는 것으로 나타났다. 따라서 연령이 낮은 경우 근속연수가 증가함에 따라 직무만족도의 감소폭이 커지지만, 변곡점 이후 증가폭도 커질 것이라는 가설 2는 통계적으로 지지되는 것으로 나타났다.

V. 결론

1. 연구의 요약

본 연구의 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 청년층 신입사원의 직무만족도는 입사 직후 가장 높았다가 시간이 지날수록 점차 감소하는 Honeymoon- Hangover 효과가 존재하는 것으로 나타났다. 둘째, 그러나 직무만족도는 지속적으로 떨어지는 것이 아니라 특정 시점을 지나면 다시 회복하여 증가하는 것으로 나타났다. 셋째, 청년층 임금근로자의 연령은 이러한 관계를 조절하여, 연

령이 어릴수록 입사 초반 직무만족도의 감소는 더욱 가파르게 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족도가 회복하는 시점도 더욱 빨라져 평균(5.5년)보다 먼저(4.9년) 회복되어 증가하기 시작하는 것으로 밝혀졌다.

2. 연구의 시사점

이론적 시사점으로, 첫째, 본 연구는 종단 데이터를 활용하여 청년층 임금근로자의 근속연수에 따른 직무만족도의 동태적 변화를 규명하였다는 점에서 시사점을 갖는다. 기존에도 많은 연구들이 임금근로자의 직무만족도에 대해 연구를 진행하였으나 시간의 흐름에 따라 직무만족도가 어떻게 달라지는지를 규명한 연구는 많지 않았다. 특히 이러한 연구를 수행하기 위해서는 단일 시점의 데이터를 토대로 분석하는 횡단면적 분석보다, 동일 표본을 대상으로 다년간 반복측정된 데이터를 토대로 분석하는 종단면적 패널분석의 필요성이 강하게 대두된다. 본 연구는 한국노동연구원에서 조사하고 배포하는 한국노동패널조사 데이터를 활용하여 10년이라는 긴 시간을 두고 청년층 임금근로자의 직무만족도 변화를 추적 관찰하였다는 점에서 선행연구에 기여하는 바가 있다. 횡단면적 연구는 실증분석이 용이하다는 장점이 있으나 변수 간 인과관계를 보다 명확히 규명하는 데에는 분명한 한계가 있으므로 추후 연구에서도 종단 데이터를 토대로 한 패널분석의 필요성이 더욱 강하게 제기된다. 특히 한국노동패널조사는 20차 조사가 진행될 정도로 장기간 진행된 데이터이므로 이러한 데이터를 활용하여 고용노동과 관련된 다양한 이슈들을 재조명한다면 보다 폭넓고 다양한 인사이트를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 두 번째 이론적 시사점으로 청년층 임금근로자의 직무만족도 변화에 대해 근속연수와 연령이라는 서로 다른 시간 변수의 역할을 규명하였다는 점에서 의의를 갖는다. 근속연수와 연령을 구분하여 접근하려는 시도는 이전에도 있었으나(Riza et al., 2016), 두 변수와 직무만족의 관계를 단순선형 관계로 가정하였다는 점, 그리고 서구를 배경으로 진행된 연구라는 점에서 우리나라의 청년층 임금근로자에게 그대로 적용하기에는 무리가 있는 연구결과이다. 본 연구에서는 근속연수가 증가함에 따라 청년층 임금근로자의 직무만족도는 초기에 높았다가 시간이 지날수록 점차 감소하나, 특정 시점을 지나면서 반등해 다시 증가하게 되는 비선형 관계임을 실증적으로 밝혀내었다. 또한 이러한 관계는 청년층 임금근로자의 연령에 의해 조절되어, 연령이 적은 청년층 임금근로자일수록 감소되었다가 반등되는 경향이 더욱 강하게 나타나는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 직무만족도의 변화가 시간의 흐름에 따라 다양하게 변화되는 역동적인 특성이 있음을 재차 확인하는 결과일 뿐 아니라, 직무만족도에 대해 연령과 근속연수가 각기 다른 역할을 갖게 됨을 밝혀내어 청년층 임금근로자의 태도와 행동에 대한 이해를 넓히는데 기여한다.

정책적 시사점으로, 본 연구의 실증결과는 조직들이 신입사원의 입사 이후 초기 5년간 집중적인 관리가 필요함을 시사한다. 근속기간에 따른 직무만족도의 동태적 변화를 분석한 결과, 일반적으로 청년층 임금근로자의 직무만족도는 5.5년이 될 때까지 감소하고 그 이후가 되면 증가하는 것으로 나타났다. 통상 신입사원은 자발적으로 입사를 원해서 조직에 진입한 만큼, 당연히 직무만족도가

높을 것으로 예상하지만 이는 사실이 아니다. 왜냐하면 외부에서 바라본 조직과 내부구성원으로 바라본 조직의 차이, 조직구성원으로서의 삶에 대한 기대와 실제 경험의 차이, 겉에서는 알지 못했던 조직의 부정적인 측면 등을 입사 이후 알게 되면서 오히려 직무만족도가 가장 감소하기 쉬운 대상이 신입사원이기 때문이다. 만약 신입사원의 직무만족도가 낮아져 이들이 퇴사할 경우, 조직은 신입사원의 적응을 위해 투입된 채용비용과 교육훈련비용을 환수할 수 없을 뿐만 아니라 신입사원이 자칫 경쟁사로 이직할 경우 조직의 내부정보가 유출되는 피해를 입을 우려가 있다. 따라서 조직 입장에서는 신입사원이 초기 이직하도록 관리하는 것이 필요한데, 본 연구의 실증분석 결과에 의하면 초기 5.5년 동안이 중요한 시기인 것으로 나타났다. 즉, 신입사원들이 초기 5.5년 동안 조직에 대한 충성심과 만족을 얻을 수 있도록 전략적으로 관리해 주는 것이 필요하다.

3. 연구의 한계 및 추후연구방안

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 다양한 심리적 변인들을 통제하지 못하였다. 직장과 가정에서의 스펀오버 현상(spill-over effect)을 통제하기 위해 삶의 만족도 변수를 통제하였지만 그 외에 다양한 심리적 변인들을 통제하지 못하였다는 점에서 한계를 갖는다. 추후 연구에서는 보다 다양한 심리적 변인들을 추가하여 직무만족의 동태적 변화를 규명하는 시도가 요구된다. 둘째, 청년층 임금근로자라 하더라도 어느 직무의 어느 직종에 속했는지에 따라 그 패턴이 상당히 상이할 수 있으나, 본 연구에서는 이를 고려하지 못하였다는 한계를 갖는다. 직무특성화 이론(job characteristic theory)에 의하면, 기술 다양성이 높을수록, 과업 정체성이 높을수록, 과업 중요성이 클수록, 자율성이 높을수록, 피드백이 많을수록 직무에 대한 동기부여와 만족은 증가하는 것으로 알려져 있다. 따라서 추후 연구에서는 직무특성화 이론을 결합하여 근속 연수의 변화와 직무의 특성이 어떻게 직무만족도의 동태적 변화에 영향을 미치는지를 규명할 필요가 있다. 셋째, 비록 직무만족도가 이직을 예측하는 강한 대리변수로 가정하였으나, 실제 이직 또는 이직의도에 미치는 영향을 직접적으로 규명하지 않았다는 점에서 한계를 갖는다. 추후 연구에서는 신입사원의 직무만족도 감소가 실제로 이직으로 이어지는지를 규명함으로써 본 연구에서 전제한 변수들의 관계를 보다 직접적으로 규명하는 시도들이 요구된다. 마지막으로, 다년간의 종단분석이 가능하다는 장점이 있으나 2차 자료를 활용하는 과정에서 연구자가 직접 필요로 하는 표본과 문항을 설계하지 못하였다는 점에서 본 연구는 조사설계 측면에서 근본적인 한계를 갖는다.

참고문헌

- 뉴스투데이. 2017. 조기 퇴사 신입사원 갈수록 늘어, 그 이유는? 2017년 8월 2일자. <http://www.news2day.co.kr/91086>
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33-48.
- Berger, C. R., & Calabrese, R. J. (1975). Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human Communication Research*, 1(2), 99-112.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology*, 90, 882-892.
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 844-858.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Behavior*, 69(1): 57-82.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Witt, L. A., & Kiewitz, C. (2001). A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(6): 1223-1237.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. 1983. Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48(1): 78-90.
- Katz, R. (1980). Time and work: Toward an integrative perspective. *Research in Organizational Behavior*, 2, 37-71.
- Makikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 30, 46-70.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). *Industrial Sociology* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Riza, S. D., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2016). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*. DOI: 10.1177/0149206315624962
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

Dynamic Change of Job Satisfaction of Youth Employee: Moderating Role of Age

ABSTRACT

As the unemployment rate of youth people is increasing every year, the early retirement rate of young employees is also increasing. However, there is limited research that revealed the cause of the early turnover of a youth employee who has succeeded in a difficult labor market condition. Therefore, the purpose of this study is to investigate the dynamic changes of youth employees' job satisfaction as a proxy variable of the turnover. Also, considering the different impacts of years of tenure and age on job satisfaction, we tried to verify the moderating role of age on the relationship between organizational tenure and job satisfaction. For the empirical analysis, we constructed the panel data based on the 10th (2008) to 19th (2017) of the Korean Labor and Income Panel Study. As a result of the analysis of the final sample of 13,892 observations from 3,213 individuals, the U-shaped nonlinear relationship was observed in which the job satisfaction of the youth employee decreased as the organizational tenure increased, but the job satisfaction increased after the specific point. As a result of verifying the moderating effect of age, it was found that the job satisfaction was increased until the point of 4.9 years of organizational tenure for the younger age group (about 25.5 years). On the other hand, for the older age group (about 33.4 years), a gradual decline in job satisfaction changed after the 6.8 years. Several implications related to the results were suggested.

Keyword: Youth employee, job satisfaction, age, panel-analysis