産 業 關 係 硏 究
第28卷 第4號, 2018. 12. pp.151~172
ⓒ 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會

대졸자 청년층 직무만족도 결정요인 분석*

조 동 훈**

본 연구에서는 4년제 대학을 졸업하고 임금근로자로 종사하는 표본을 대상으로 그들의 직무만족도와 일자리 만족도에 대한 결정요인을 분석하였다. 개인의 인적속성과 더불어 대학에서 전공한 분야와 기업체 특성 및 산업 유형이 직무만족도에 미치는 영향을 실증분석하였다.

연구결과에 의하면 교육 분야와 자연과학 분야를 전공한 학생들의 직무만족도가 인문계열 기준으로 상대적으로 높게 나타났다. 제조업을 기준으로 전기・통신・운수업과 금융업종에 종사하는 청년층의 직무만족도와 일자리 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 그리고 기업체 특성의 경우 일반 사기업에 비해 정부출연 및 투자기관 그리고 공사합동기업과 교육기관에 종사하는 청년층의 직무만족도가 높게 나오는 것으로 추정되었다.

▶ 주제어: 직무만족도, 일자리 만족도, 전공, 산업, 기업체 특성

논문접수일 : 2018년 9월 2일, 심사의뢰일 : 2018년 9월 4일, 심사완료일 : 2018년 9월 18일
* 본 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이며, (NRF-2016S1A5A2A03926989) 2017년 고용패널토론회에서 발표한 내용을 수정하였음.
** 한림대학교 경영대학 경제학과 교수, hooncho@hallym.ac.kr

Ⅰ. 서 론

경제학의 궁극적 분석내용은 인간의 '행복'에 관한 연구임은 자명하고 이에 대한 연구들이 최근 들어 활발히 진행되고 있다. 인간의 행복 혹은 효용을 결정하는 다양한 요인들 가운데 일자리에서 경험하는 만족도의 비중은 매우 크다고 할 수 있다.[1] 이런 이유로 경제학 혹은 경영학 분야에서 개인이 종사하는 일 혹은 직무에 대한 만족도 분석이 증가하고 있는 추세이다. 하루 가용시간의 대부분을 직장에서 보내는 현대인들의 경우 직장 혹은 일자리에서 겪게 되는 다양한 감정과 경험들은 개인의 행복에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 따라서 직장에서 개인이 인지하거나 느끼는 만족을 결정하는 요인이 무엇인지에 대한 사회적 관심은 증가할 수밖에 없다.

이런 사회적인 요구에 부응하여 최근 들어 직무만족도 혹은 일자리 만족도 결정요인에 대한 다양한 실증분석이 시도되고 있다. 먼저 직무에 대한 정의부터 살펴보면, 직무 만족(job satisfaction)이란 개인이 자신의 직업 혹은 직무에서 만족하는 정도를 의미한다. 직무 만족에 대한 정의를 단일 개념으로 규정하기는 어렵지만 크게는 정서적 직무 만족과 인지적 직무 만족으로 구분한다. 정석적 직무 만족은 개인이 자신의 직무에 대해 전반적으로 느끼는 긍정적 정서(positive emotions)를 의미한다. 이에 반해 인지적 직무 만족은 근로자가 받는 임금 그리고 근로시간 및 기타 직무와 관련된 여러 요인에 대한 개인의 만족도를 의미하고 있다. 직무 만족을 측정하는 기준은 주요 관심사가 정서적 측면인지 혹은 인지적 측면인지에 따라 달라진다.

방하남(2000)의 연구에서는 임금근로자를 대상으로 직무만족도와 생활만족도의 결정요인들과 두 영역 간 상호작용에 관한 이론적 고찰과 실증분석을 시도하였다. 생활만족도의 경우 남성이 여성보다 높은 만족도를 보여준 반면에 직무만족도의 경우에서는 반대로 여성이 남성보다 높은 것으로 나타났다. 개인이 직장에서 받는 임금수준과 고용형태(정규직과 비정규직) 그리고 근속기간이 직무만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 생활만족도의 경우 개인이 속한 가구의 사회경제적 지위에 영향을 받는 것으로 나타났다. 직무만족도와 생활만족도 간의 상호작용 효과에 관한 분석결과에 따르면 직무만족도는 생활만족도에 영향을 주지만 반대 방향으로는 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 방하남(2000)의 연구는 직무만족도와 생활만족도를 의미 있게 규정하고 상호연관 관계를 분석한 점에서 기여도는 있으나 직무만족도 혹은 생활만족도 그 자체의 결정요인을 인과관계 모델에서 분석하지 못했다는 아쉬움이 남는다.

1) 행복의 측정과 효용과의 관계 그리고 행복의 분석적 개념에 대한 체계적인 문헌고찰은 조동훈(2017)의 연구를 참조하기 바란다.

오성욱・이승구(2009)의 연구에서는 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료를 분석하여 대학생의 직업가치 유형이 첫 직장만족도에 미친 영향을 실증분석하였다. 이 연구결과에 따르면 내재적 직업가치는 첫 직장만족도와 직무적합도에 유의한 영향을 미쳤으나 외재적 직업가치는 첫 직장만족도와 직무적합도 모두에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 직무적합도가 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 이를 통해 다양한 취업 관련 교과목 개설과 합리적인 직업진로지도 프로그램개발에 대한 정책제언을 제시하고 있다. 이 연구는 대졸자가 첫 직장에서 경험하는 직무만족도를 직업가치와 연계시켜 분석하였으나 이 또한 직무만족도의 결정요인을 경제적 인과관계 모델에서 분석하는 데는 한계점으로 보여주고 있다.

유현옥・김은비(2016)의 연구에서는 2～3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직과의 관계분석을 시도하고 있다. 앞에서 언급한 오성욱・이승구(2009)의 연구를 2～3년제 대졸자에 초점을 맞추어 분석한 연구라고 할 수 있다. 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사에서 측정하는 15개의 직업가치 세부항목을 평판, 환경, 업무 그리고 발전 등 4개의 직업가치 요인으로 구분하여 각 요인들이 일자리 만족도에 미친 영향을 분석하였다.

이혜영・강순희(2017)의 최근 연구에서는 대졸자의 직업가치 외에도 기업특성이 첫 일자리 만족도에 미친 영향을 실증분석하였다. 민간기업의 경우 직장만족도에 위세가치와 발전가치에는 양(+)의 영향을, 그러나 환경가치에는 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 교육과 연구 그리고 법인 기업은 업무가치가 높을수록 직장만족도와 업무만족도가 모두 높게 나타났다. 그리고 외국기업과 환경가치 교육 및 연구법인 기업체서는 업무가치에서 상호작용 효과가 있는 것으로 추정되었다.

기존연구의 방향은 주로 대졸자의 직무만족도 혹은 일자리 만족도 분석에서 직업가치와의 상호관계분석을 시도하였다. 이를 경제학적인 인과관계 모델에서 직무만족도 결정요인이라는 틀에서 본 연구는 일자리 특성(산업)과 기업체 특성(국내외 기업) 그리고 대학재학시절 전공의 역할을 중심으로 실증 분석하고자 한다. 또한, 직무만족도 회귀분석에 있어서 관측되지 않는 개인의 속성 가운데 성취의욕(motivation)이나 내재적 능력(innate ability)을 통제하기 위하여 대학재학 시절 학업성과인 평균 총학점(GPA) 정보를 통제하였다.

직무만족도 혹은 일자리와 행복과의 관계를 분석한 관련된 경제학적 실증연구는 한국노동연구원에서 발간된 『일과 행복』(2015, 2016) 시리즈에 종합적으로 정리되어 있다. 이 실증분석 가운데 일자리 만족도와 관련해서는 직종별로 상이한 영향을 분석한 내용이 본 연구와 큰 틀에서 맥을 같이한다. 앞에서도 언급한 것처럼, 본 연구는 직종이 직무만족에 영향을 주는 관점보다는 임금근로자가 속한 산업과 기업체 형태 그리고 대학 시절 전공분야와의 관계에 그 초점을 맞추고자 하였다.

대학졸업 이후 첫 번째 혹은 초기 일자리에서의 업무 및 직무만족도는 청년층의 향후 노동시장 경험을 개발하는 데 매우 중요한 역할을 한다. 청년층의 일자리 만족도를 결정하는 구체적인 요인들이 무엇인지에 대한 논의는 개인의 행복뿐만 아니라 기업의 성과 더 나아가 사회 전체의 효율성과 밀접한 관계를 가지고 있다. 대학 시절 습득했던 지식이 실제 노동시장에 얼마만큼 유용하게 사용되는지 그리고 그런 지식들이 어떤 분야나 기업체에서 더 적절히 개인에게 도움을 줄지에 대한 논의는 매우 중요하고 본 연구에서 최초로 시도해 보고자 하였다. 이번 실증분석 연구를 통해서 청년층의 직업적응을 위해서 그리고 자신의 능력을 최대한 발휘하고 행복한 삶을 누리는데 필요한 방안을 강구하는 데 조금이나마 기여하고자 한다.

II. 계량분석방법

본 연구에서는 종속변수가 연속변수가 아닌 서수적(ordinal)이며 동시에 잠재적(latent) 변수라는 점에서 기본적으로 이변산(binary variable) 추정모델 기법을 사용하였다. 아래 식 (1)에서 종속변수 직무만족도(혹은 일자리 만족도)는 잠재적이며 설명변수 X는 직무만족도에 영향을 미치는 인적속성 및 일자리 특성을 보여주는 다양한 요인을 포함하고 있다.

$$Y^* = X'\beta + \epsilon \tag{1}$$

식 (1)에서 Y^* 는 잠재적 변수이며 실제로 발견되는 변수 (논문에서는 5가지 범주의 만족도 측정)는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} y &= 0 \text{ if } y^* \le 0 \\ y &= 1 \text{ if } 0 < y^* \le \mu_1 \\ y &= 2 \text{ if } \mu_1 < y^* \le \mu_2 \\ y &= 3 \text{ if } \mu_2 < y^* \le \mu_3 \\ y &= 4 \text{ if } y^* \ge \mu_4 \end{aligned} \tag{2}$$

여기서 μ'는 β를 통해서 추정되어야 하는 미지의 문턱변수(unknown threshold parameters)들이다. 이 문턱변수들은 관측되는 서로 다른 종속변수들의 값을 추정하는 데 중요한 역할을 하며 식 (1)에서 상수항으로 해석될 수 있다. 여기서 교란항 ϵ의 평균은

0이며 분산은 1인 정규분포(normally distributed)를 가정하면 아래와 같은 확률분포를 도출할 수 있다.

$$\begin{aligned}
&\mathrm{Prob}(y=0|x) = \Phi(-x'\beta)\\
&\mathrm{Prob}(y=1|x) = \Phi(\mu_1 - x'\beta) - \Phi(-x'\beta)\\
&\mathrm{Prob}(y=2|x) = \Phi(\mu_2 - x'\beta) - \Phi(\mu_1 - x'\beta)\\
&\mathrm{Prob}(y=3|x) = \Phi(\mu_3 - x'\beta) - \Phi(\mu_2 - x'\beta)\\
&\mathrm{Prob}(y=4|x) = 1 - \Phi(\mu_3 - x'\beta)
\end{aligned} \tag{3}$$

여기서 모든 확률분포가 양의 값을 가지기 위해서는 아래와 같은 조건 (4)가 필요하다.

$$0 < \mu_1 < \mu_2 < \mu_3 < \mu_4 \tag{4}$$

이런 조건 하에서 최우도추정법(Maximum Likelihood Estimation: MLE)을 사용하여 관심변수를 추정할 수 있다. 자세한 내용은 계량교과서를 참조하길 바란다.

Ⅲ. 자료 분석

본 연구에서는 한국고용정보원에서 조사하는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 최근 자료인 2015년도 자료를 사용하였다. 대졸자직업이동경로조사의 경우 2006년도 패널조사로 시작하였으나 2012년도 이후에는 횡단면 조사로 변경되었다. GOMS 자료는 2～3년제와 4년제 그리고 교육대학 졸업자를 모집단으로 해서 약 4% 수준인 매년 약 1만 8천 명의 표본을 추출하여 조사하고 있다. 2015년도 자료에는 2014년도 2월 혹은 2013년도 8월에 졸업한 표본을 대상으로 하고 있으며, 조사 시점은 2015년도 9월 1일을 기준으로 하고 있다. 2015년도 전체 응답자 18,056명 가운데 조사 시점 기준으로 임금근로자로 종사하는 7,849명을 최종분석 표본으로 실증분석하였다.

직무만족도의 경우 설문조사 문항 ‘A32-2’에서 주된 일(업무)에 대해 얼마나 만족하고 계십니까? 에 대하여 (1) 매우 불만족 (2) 불만족 (3) 보통 (4) 만족 (5) 매우 만족의 5가지 수준으로 설문자는 응답해야 된다. 이 설문문항은 직장에 관련된 여러 요인 가운데 일 혹은 직무 그 자체에 대한 만족도라고 해석될 수 있다. 직무만족도는 경영학에서 분석하는 직업가치(job value)와 밀접한 관련을 맺고 있다. 직업가치는 개인이 직업에 대해 바람직하

다고 바라보는 신념체계라고 정의할 수 있으며 일가치(work values)로 사용되기도 한다(Zytowski, 1970). 직업가치의 개념은 기본적으로 직업을 통해 발생하는 관심(interests)과 행하고자 하는 의욕(motivation)의 상호작용에서 시작되었다. Kalleberg(1977)의 연구에서는 직업을 바라보는 관점에 따라 직무(혹은 일) 그 자체에 의미를 두는 내재적 가치(intrinsic value)와 직무를 통한 보상(compensation) 등에 관심을 가지는 외재적 가치(extrinsic value)로 구분하고 있다. 내재적 가치에는 직업 자체와 관련된 요인들이 포함되는데 이에는 독립성, 만족감, 자아실현, 직업 흥미 등의 내용이 포함되기도 한다(Kazanas et al. 1975). 이에 반해 외재적 가치에는 직무를 통한 임금, 복리후생 그리고 직업안정 등의 요소가 포함된다(Kalleberg, 1977). 따라서 직무만족도라고 정의한 본 설문 문항은 직업가치의 측면에서는 내재적 가치의 요소와 유사성을 지니고 있다. 직무만족도라고 정의한 이 항목의 응답 평균값은 3.6이다.

실증분석에서 참고한 또 다른 문항인 설문조사 'A32-1'에서 현재 일자리(직장)에 대해 얼마나 만족하고 계십니까? 이다. 이 문항은 현재 직무와 더불어 전반적인 일자리에 대한 만족도를 측정하고 있고 이를 본 연구에서는 편의상 '일자리 만족도'로 규정하였다. 응답자가 이 설문 문항에 접했을 경우 직무 그 자체에 대한 만족도뿐만 아니라 직무로 인한 급여나 직무 환경으로 발생하는 모든 만족도를 포함하는 포괄적인 만족도로 인식할 것이다. 결국 일자리와 관련된 포괄적 만족도를 측정하는 역할이 기대된다.

일반적으로 직무만족(job satisfaction)이란 개인이 직업을 통해 개인이 주관적으로 느끼는 만족의 정도를 의미하는데 대부분의 학자들은 이를 정서적 직무만족과 인지적 직무만족으로 구분하고 있다.[2] 정서적 직무만족은 전반적인 직무에 대해 느끼는 정서를 의미하며 인지적 직무만족은 임금과 복리후생 및 근로시간과 같은 특정 요인에 대한 개인의 인지적 평가과정을 통해 형성되는 개념을 의미한다. 이런 구분도 또한 앞에서 살펴본 직업가치의 개념과 밀접한 연관성을 지니고 있다. 직무만족을 측정하는 주요 관심사가 정서적 측면인지 인지적 측면인지에 따라 달라지는데 개인의 직업에 대한 감정은 직무를 통한 인지적 판단을 기초로 발생한다고 볼 수 있다(Smith et al. 1969). Smith et al.(1969)의 연구에서는 인지적 직무만족을 측정하기 위해서 임금(pay), 승진(promotion), 동료(coworkers), 상사(supervision) 그리고 직무(work)의 5가지 영역(domains) 만족도에 대한 개개인의 만족도의 인덱스(JDI: Job Descriptive Index)로 정의한다. 대졸자직업이동경로조사에서는 설문 문항 'A-32'에서 현재 일자리와 관련하여 총 13가지 세부항목들에 대한 만족도를 물어

2) 경제학에서 '일자리 만족도'로 번역되는 영어단어 'job satisfaction'은 경영학이나 심리학에서는 '직무만족도'의 개념으로 통용되고 있다. 본 연구에서는 설문 문항 32-2에 대한 내용을 직무만족도(직무 혹은 업무 그 자체에 대한 만족도)로 정의하고 설문 문항 32-1은 전반적인 '일자리 만족도'로 정의하고자 한다. 엄밀한 의미에서의 직무만족도는 Smith et al.(1969)의 연구 기준에 따르고자 한다.

보고 있다. 여기에서 (1)번 문항 임금 또는 소득, (3)번 문항 인간관계 그리고 (8)번 문항 인사체계(승진제도)에 대한 만족도와 설문 문항 'A-32-2'의 직무 혹은 업무 자체에 대한 만족도의 평균값을 JDI 측정의 인덱스 대리변수로 사용하여 분석하였다. 여기서 직장내 인간관계의 만족도 설문항목은 동료와 상사와의 관계를 독립적으로 구분하지 않기 때문에 Smith et al.(1969) 연구의 측정방법과는 다소의 차이가 발생할 수 있음을 양지하기 바란다.

<표 1>에서 분석대상 표본에 대한 기초통계량을 제시하고 있다. 일자리 만족도(직무 자체에 대한 만족도)의 평균값은 3.6이며 전반적인 일자리 만족도의 평균값은 3.5로 나타났다. 그리고 JDI 평균값도 3.5로 본 연구에서 직무만족도와 관련해서 분석한 세 가지 측정방법 간의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 예를 들어 직무만족도와 일자리 만족도의 상관계수는 약 0.72이며 일자리 만족도와 JDI의 상관계수도 0.80 수준을 보여주고 있다.

분석표본의 평균연령은 약 27세이며 여성의 비중은 약 42%를 차지하고 있다. 본 연구에서는 응답자의 직무만족도의 결정요인을 추정하는 데 있어서 개인의 관측되지 않는 성향 혹은 내적 동기를 통제하기 위하여 대학재학 시절 총 평균 학점(GPA)를 설명변수에 고려하였다. 학교에 따라서 학점을 측정하는 수치가 4.5, 4.3, 4.0 만점으로 상이하기 때문에 이를 100점 만점으로 환산하여 일률적으로 4.5 만점을 기준으로 재환산한 총 평점을 사용하였다. 응답자의 평균 총 평점은 4.5점 만점 기준으로 3.6점으로 추정되었다.

직장과 관련된 정보로서 현재 일자리가 4년제 대학 졸업 이후 최초인지 혹은 이전에 이직을 경험했는지에 대한 내용을 고려하였다. 현재 일자리가 대학 졸업 이후 최초 일자리인 경우가 분석표본 가운데 약 78%를 차지하였다. 다음으로 분석표본의 월평균 임금은 213만 원으로 추정되었으며 월 근로시간을 고려하여 추정한 시간당 임금수준은 11,685원이다. 사업체 종사자 수 기준으로 300인 이상을 대기업으로 분류하고 이에 종사하는 비중은 약 27%이며 정규직 종사자 비중은 약 76% 수준이었다.

<표 1> 기초통계량

(단위: 년, %)

	평균	비율(빈도)
직무만족도	3.6	
일자리 만족도	3.5	
JDI	3.5	
연령	26.8	
여성		41.9
대학교 총평점(GPA)	3.6	
최초직장 여부		77.9
월 평균임금(만원)	213	
시간당 임금(원)	11,685	
정규직		75.9
대기업 종사		26.8
전공계열		
인문		11.4
사회과학		19.6
교육		6.3
공학		30.6
자연		15.3
의약		5.9
예체능		10.9
사업체 형태		
국내기업		69.7
외국기업		2.0
정부투자/출연/공사기업		3.5
법인단체(사단, 재단)		5.0
정부기관(공무원)		6.6
교육기관(초중고 및 대학)		11.6
연구기관		1.6
산업분류		
제조업		21.5
광업 및 건설		3.8
전기·운수·통신		2.9
도소매업		8.5
숙박 및 음식업		3.1
금융보험 및 임대업		4.0
전문과학 기술서비스업		9.0
교육서비스업		17.3
공공행정 서비스업		6.6
보건 및 사회복지 서비스업		8.2
출판·영상·방송 서비스업		8.2
기타서비스업		6.9
합계	7,849	100.0

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

다음으로 응답자의 대학 재학시절 전공을 크게 (1) 인문 (2) 사회과학 (3) 교육 (4) 공학 (5) 자연 (6) 의학 (7) 예체능 등 7가지로 분류한 결과에 의하면 공학전공 비중이 30%로 제일 높게 나타났으며, 다음으로 사회과학이 약 20% 그리고 자연계열이 15%의 비중을 보여주고 있다.[3] 응답자가 근무하는 사업체의 특성을 (1) 국내기업(내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 혹은 개인사업체) (2) 외국기업(외국인이 운영하는 국내외에 위치하는 외국인 회사 (3) 정부투자/정부출연기관/공사합동기업 (4) 법인단체(사단 및 재단) (5) 정부기관(공무원, 군인 등) (6) 교육기관(대학 및 초중고) (7) 연구기관(국립/사립)으로 구분하였다. 이 가운데 국내기업에 종사하는 비중이 약 70%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 교육기관 종사자가 11%이었으며 나머지는 2～6% 수준이었다. 근로자가 속한 일자리의 산업을 총 12개 대분류로 정리하였는데 제조업 종사자가 21%로 제일 높게 나타났으며, 다음으로 교육서비스업 종사자가 17% 그리고 도소매업과 보건 및 사회복지서비스업과 출판・영상・방송 서비스업이 각각 8% 수준을 보여주고 있다.

다음으로 대학재학 시절 전공 분야별 직무만족도 분포 다음 <표 2>에서 보여주고 있다.[4] 전체 분석 응답자의 직무만족도 평균 분포는 만족이라고 답한 표본이 49.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보통으로 답변한 비중이 31.6% 그리고 매우 만족 10.3%이다. 이를 전공별로 살펴보면 다소 상이한 분포를 보였다. 예를 들어 인문 전공자의 경우 매우 만족이라고 답한 비중이 8.6%인 데 반해서 교육전공자가 직무만족도에 대해서 매우 만족이라고 답한 비중은 무려 20%를 넘어서고 있다. 그리고 교육전공자의 만족에 대한 비중도 55%로 다른 전공 분야 표본에 비해 매우 높게 나타났다. 대체적으로 교육과 공학 그리고 자연 분야 전공자들에서 직무만족도가 다른 전공자들에 비해 높게 나타났음을 발견하게 된다.

3) 전공별 분포는 4년제 대학졸업자가 직장을 구한 경우이므로 전체 대학생(미취업자 포함)의 전공 분포와는 다소 다른 패턴을 보여주고 있다. 취업자만을 포함하는 관계로 상대적으로 공학 비중이 높게 나타나고 있다.

4) 특별한 언급이 없는 경우 설문조사 'A32-2'의 직무만족도를 기준으로 기술하였다. 일자리 만족도나 JDI의 측정방법을 사용해도 유사한 결과가 나타난다. 이 결과는 <표 3>-<표 4> 그리고 <부표 1>과 <부표 2>의 결과에서도 동일한 패턴을 보여주는 관계로 생략하고자 한다. 오성욱・이승구(2009)의 연구에서도 전공별 직무만족도의 연관성을 언급하였으나 인과관계 분석은 시도하지 않았다.

<표 2> 전공별 직무만족도 분포

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
인문	1.3	8.2	34.8	47.1	8.6
사회과학	1.7	8.5	32.0	48.1	9.8
교육	0.8	4.2	19.1	55.0	20.9
공학	1.3	5.9	31.6	50.8	10.4
자연	0.9	5.6	28.9	54.4	10.1
의약	0.8	10.4	35.1	46.6	7.0
예체능	2.1	7.2	36.5	45.3	8.9
평균	1.3	6.9	31.6	49.8	10.3

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

주된 일자리 기준으로 대졸자 근로자가 속한 일자리의 12가지 대분류 산업별로 직무만족도 분포를 살펴보았다. 만족도의 정도를 총 5가지 수준으로 분류해서 분석한 결과에 의하면, '매우 만족'의 비중이 높은 산업들은 전기・운수・통신이 13.7%로 가장 높게 나타났으며 교육서비스업이 다음으로 13.2%, 출판・영상・방송업종이 12.2%, 그리고 금융보험 및 임대업이 12.0% 순서를 보여주고 있다. 만족의 비중이 높은 산업들도 대체로 이와 동일하거나 비슷한 패턴을 보여주고 있다. 참고로 2017년 8월 현재 사업체노동력 조사 발표에 의하면 월평균 임금이 가장 높은 산업은 금융 및 보험업으로서 5,537천 원이며 다음으로 전기・운수・통신이 4,956천 원 그리고 출판・영상・방송업종이 4,078천 원 순이었다. 대체적으로 고임금을 제공하는 산업의 종사자들이 높은 직무만족도를 보여주고 있으며 이후 직무만족도 분석결정 요인에서 임금수준도 고려한 실증분석 결과를 제시하고자 한다.

<표 3> 산업별 직무만족도 분포

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
제조업	1.4	6.8	31.1	51.4	9.2
광업 및 건설	1.0	4.6	35.4	52.3	6.6
전기·운수·통신	1.3	2.7	27.9	54.4	13.7
도소매업	1.3	8.3	36.1	46.1	8.2
숙박 및 음식업	0.8	9.3	39.5	40.3	10.1
금융보험 및 임대업	0.3	5.7	29.3	52.5	12.0
전문과학 서비스업	0.8	7.7	32.1	50.2	9.1
교육서비스업	1.5	5.9	29.1	50.2	13.2
공공행정 서비스업	1.5	7.3	28.1	51.7	11.4
보건 및 사회복지	1.2	9.9	33.6	46.9	8.2
출판·영상·방송	1.9	6.1	28.1	51.7	12.2
기타서비스업	1.5	6.9	34.9	46.9	9.8
평균	1.3	6.9	31.6	49.8	10.3

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

<표 4> 기업체 형태별 직무만족도 분포

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
국내기업	1.4	7.0	32.8	49.6	9.3
외국기업	1.3	7.7	24.5	54.2	12.3
정부투자/출연/공사	0.7	4.7	28.7	50.5	15.4
법인단체(사단,재단)	0.8	8.4	32.7	47.9	10.4
정부기관(공무원)	1.9	7.7	28.3	51.1	11.1
교육기관	1.4	5.9	28.2	50.6	13.9
연구기관	1.6	8.7	27.8	50.0	11.9
평균	1.3	6.9	31.6	49.8	10.3

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

<표 4>에서는 7개 유형으로 구분된 기업체 형태별 직무만족도 분포 기초통계량 자료를 보여주고 있다. 우선 국내기업에 종사하는 청년층의 직무만족도의 경우 매우 만족에 응답한 비중이 9.3%로서 비교대상 기업체 형태에서 가장 낮게 나타났다. 매우 만족에 응답한 비중이 가장 높게 나타난 기업체 유형에는 정부투자/정부출연/공사합동기업이었으며, 그 비중이 15.4%에 이르고 있다. 다음으로는 교육기관과 외국기업에 종사하는 청년층의 매우 만족 응답 비중이 높게 나타났다. '만족'과 '매우 만족'에 응답한 비중을 합한 분포에 있어서는 외국기업에 종사하는 청년층이 66.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 정부투자/출연/공사기업이 65.9% 그리고 교육기관 64.5% 순이었다.

종합해서 살펴보면 대졸자의 경우 자신이 4년 동안 학습한 전공에 따라 현재 일자리에서의 직무만족도의 차이가 존재하고 있으며 자신이 속한 기업체의 형태와 산업에 따라서도 상이한 일자리 만족도를 보여주고 있다. 따라서 이런 변수들을 연구자가 개인의 직무만족도를 결정하는 중요한 요인으로 고려되어야 함을 상기시킨다. 직무만족도 분포와 더불어 일자리 만족도 결과는 부록을 참조하면 된다.

Ⅳ. 실증분석 결과

본 장에서는 4년제 대학을 졸업한 이후 최소 1년 6개월 최대 2년 이내에 임금근로자로 재직하는 청년층 표본을 대상으로 그들의 직무만족도 결정요인 실증분석을 시도하고 있다. 먼저 다음 <표 5>에서 직무만족도를 종속변수로 사용하여 그 수준을 결정하는 분석결

과를 보여주고 있다. 본 연구에서 직무만족도 결정요인 설명변수로는 임금과 근로시간, 성별, 연령, 학점, 대기업 종사 여부, 정규직 여부 그리고 현재 일자리가 졸업 이후 첫 번째 직장인지를 고려하였다. 그리고 앞에서 살펴본 것처럼 직무만족도에 영향을 주는 대학재학시절 전공과 사업체 형태, 직종 그리고 산업 구분을 중요한 설명변수로 고려하였다. 직무만족도 결정요인 실증분석을 통해서 청년층의 직무만족도에 영향을 주는 주요 변인을 찾고자 하는데 본 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

임금과 근로시간 변수 선택에 따라서 3가지 방법의 회귀분석을 추정하였다. 첫 번째 모델에서는 임금과 근로시간을 동시에 고려한 시간당 임금을 설명변수로 고려하였고 두 번째 모델에서는 임금수준 그 자체만을 고려하였고, 그리고 세 번째 모델에서는 임금수준을 제외하고 근로시간만을 고려하였다. 실증분석에 포함된 기타 설명변수들은 3가지 모델에 관계없이 모두 동일하다.

먼저 시간당 임금이 상승하는 경우 청년층 임금근로자의 직무만족도를 상승시키는 것으로 나타났으며 임금(월급여) 수준 자체도 직무만족도를 증가시키는 방향으로 작용했다. 그러나 근로시간(월 기준) 증가는 직무만족도를 낮추는 영향을 주는 것으로 추정되었다. 이런 결과는 기존의 연구결과와 대동소이하다(김주영, 2015, 2016). 성별에 있어서는 남성에 비해 여성의 직무만족도가 낮은 것으로 추정되었으며 개인이 대학 시절 획득한 학점이 증가할수록 개인의 직무만족도는 상승하는 것으로 나타났다. 능력과 성취의욕이 높은 대졸자들이 고임금 직장에 근무함으로 높은 직무만족도를 보여줌과 동시에 임금수준을 고려한 이후에도 자신들이 수행하는 직무 자체에 대한 만족도도 높게 나타났다.

중소기업에 비해 대기업에 종사하는 근로자의 직무만족도는 통계적으로 유의하게 차이가 나지 않는 것으로 추정되었다. 그리고 현재 정규직으로 일하는 임금근로자의 직무만족도는 비정규직 근로자보다 현저히 높은 것으로 추정되었다. 과거 직장 이직의 경험과 현재 일자리 만족도와는 통계적으로 유의한 관계는 발견되지 않았다. 이는 대학졸업 직후 행해지는 직장 이직은 청년층에게 더 큰 임금상승을 유발할 수는 있으나 직무 그 자체 만족도에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 해석될 수 있다. 혹은 현재 직장에서의 만족도가 증가할수록 이직 의사를 감소시켜 일자리의 좋은 매칭이 현재 직장근속 기간 증가에 영향을 미칠 수 있다.

다음으로 대학재학 시절 전공과 직무만족도에 관한 추정결과에 따르면 인문분야를 기준 전공으로 했을 경우 교육과 자연 분야 전공자의 현재 일자리 만족도가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 교육 분야의 경우 자신이 공부한 내용을 일자리에서 충분히 실현할 수 있다는 해석이 가능하다. 자연 분야의 경우 자신이 학습한 지식을 발휘할 수 있는 연구직에 직장을 구해서 이런 결과가 발생할 수 있다. 전공 분야와 직무만족도와의 관계는 실증분석결과 해석 이후 부분에서 자세히 살펴보고자 한다.

근로자가 종사하는 산업분류별 직업만족도 차이를 추정한 결과에 의하면 제조업을 기준으로 전기・운수・통신과 금융 및 보험업 등에 종사하는 근로자의 직무만족도가 높게 나타났다. 직무만족도를 결정하는 다양한 요인들을 통제한 이런 결과는 앞에서 살펴본 산업간 직무만족도 차이의 기초통계량 분석과 거의 유사하다. 직무만족도 높게 나타난 산업들은 대체적으로 다른 산업들보다 보수가 높거나 혹은 자신의 전공을 충분히 발휘할 수 있는 업종인 것으로 해석된다.

근로자가 속한 사업체 형태의 경우 국내기업 종사자를 기준으로 해서 정부투자 혹은 공사기업과 교육기관 종사자의 직무만족도가 매우 높게 나타나고 있다. 이는 근로자가 받는 보수 외에도 직장의 안정성과 업무와 전공의 적합성 등이 청년의 직무만족을 결정하는 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 6>에서는 일자리 만족도를 종속변수로 사용했을 경우의 만족도 결정요인 분석결과이다. 기본적인 인적속성과 임금 그리고 일자리 특성이 만족도에 미치는 효과는 거의 대동소이 하다. 대학 시절 전공 분야가 일자리 만족도에 미치는 효과도 직무만족도의 결과와 큰 차이가 없다. 다만 근로자가 속한 사업체가 대기업인 경우 직무만족도가 높게 나타났으며 산업간 직무만족도 격차는 거의 존재하지 않는 것으로 나타났다.

<표 5> 직무만족도 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
시간당 임금	0.00**	(0.00)	N/A		N/A	
월 임금	N/A		0.00**	(0.00)	N/A	
월 근로시간	N/A		N/A		−0.00**	(0.00)
연령	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
여성	−0.12**	(0.03)	−0.11**	(0.03)	0.00**	(0.03)
엄마 교육수준						
고졸	0.06	(0.04)	0.06	(0.04)	0.07	(0.04)
초대졸	−0.01	(0.07)	−0.02	(0.07)	0.00	(0.07)
대졸	0.09*	(0.04)	0.09	(0.04)	0.10*	(0.04)
대졸 이상	−0.04	(0.08)	−0.04	(0.08)	−0.02	(0.08)
학점	0.06	(0.03)	0.07*	(0.03)	0.08	(0.03)
대기업 종사	0.04	(0.03)	0.03	(0.03)	0.07	(0.03)
정규직	0.14*	(0.03)	0.10**	(0.03)	0.17**	(0.03)
첫 직장 여부	0.05	(0.03)	0.05	(0.03)	0.05	(0.03)
전공계열						
사회과학	0.02	(0.05)	0.02	(0.05)	0.03	(0.05)
교육	0.41**	(0.07)	0.40**	(0.07)	0.43	(0.07)
공학	0.02	(0.05)	0.02	(0.05)	0.03	(0.05)
자연	0.15**	(0.05)	0.14**	(0.05)	0.15**	(0.05)
의약	−0.10	(0.07)	−0.12	(0.07)	−0.07	(0.07)
예체능	−0.05	(0.06)	−0.03	(0.06)	−0.05	(0.06)
사업체 형태						

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
외국기업	0.17	(0.09)	0.16	(0.09)	0.17	(0.09)
정부투자/출연/공사기업	0.20*	(0.07)	0.20*	(0.07)	0.19*	(0.07)
법인단체(사단, 재단)	0.06	(0.06)	0.05	(0.06)	0.05	(0.06)
정부기관(공무원)	0.01	(0.08)	0.02	(0.08)	0.00	(0.08)
교육기관(초중고·대학)	0.07	(0.07)	0.07	(0.07)	0.07	(0.07)
연구기관	0.03	(0.11)	0.03	(0.11)	0.02	(0.11)
산업분류						
광업 및 건설	−0.01	(0.06)	−0.01	(0.06)	0.00	(0.06)
전기·운수·통신	0.17*	(0.08)	0.18*	(0.08)	0.17*	(0.08)
도소매업	0.00	(0.05)	0.01	(0.05)	0.00	(0.05)
숙박 및 음식업	−0.01	(0.08)	0.00	(0.08)	−0.05	(0.08)
금융보험 및 임대업	0.14*	(0.07)	0.13*	(0.07)	0.16*	(0.07)
전문과학 기술서비스업	0.02	(0.05)	0.02	(0.05)	0.00	(0.05)
교육서비스업	0.03	(0.07)	0.06	(0.07)	−0.02	(0.07)
공공행정서비스업	0.04	(0.09)	0.05	(0.09)	0.00	(0.09)
보건 및 사회복지	−0.11	(0.08)	−0.10	(0.08)	−0.12	(0.08)
출판·영상·방송	0.07	(0.06)	0.07	(0.06)	0.05	(0.06)
기타서비스업	0.05	(0.06)	0.07	(0.06)	0.02	(0.06)
직종분류						
사무직	−0.05	(0.04)	−0.05	(0.04)	−0.05	(0.04)
연구직	0.15*	(0.06)	0.17*	(0.06)	0.16*	(0.06)
영업판매직	−0.12*	(0.06)	−0.13*	(0.06)	−0.13	(0.06)
건설기계	0.00	(0.06)	−0.02	(0.06)	0.00	(0.06)
문화예술	0.09	(0.06)	0.09	(0.06)	0.09	(0.06)
사회복지보건	0.15	(0.07)	0.15	(0.07)	0.15*	(0.07)
전기통신정보	0.16*	(0.05)	0.16*	(0.05)	0.16**	(0.05)
표본	7849	7849	7849	7849	7849	7849

주: 기준 전공은 인문 분야이며 기준산업은 제조업, 직종은 기타분류 그리고 기준사업체 형태는 국내기업임.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

<표 6> 일자리 만족도 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
시간당 임금	0.00**	(0.00)	N/A		N/A	
월 임금	N/A		0.00**	(0.00)	N/A	
월 근로시간	N/A		N/A		−0.00**	(0.00)
연령	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
여성	−0.12**	(0.03)	−0.11**	(0.03)	−0.14**	(0.03)
엄마 교육수준						
고졸	0.07	(0.04)	0.07	(0.04)	0.07	(0.04)
초대졸	0.03	(0.07)	0.02	(0.07)	0.03	(0.07)
대졸	0.06	(0.04)	0.05	(0.04)	0.07	(0.04)
대졸 이상	−0.01	(0.08)	−0.02	(0.08)	0.02	(0.08)
학점	0.05	(0.03)	0.04	(0.03)	0.06	(0.03)
대기업 종사	0.09**	(0.03)	0.06	(0.03)	0.13**	(0.03)
정규직	0.18**	(0.03)	0.13**	(0.03)	0.22**	(0.03)

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
첫 직장 여부	0.03	(0.03)	0.03	(0.03)	0.04	(0.03)
전공계열						
사회과학	0.03	(0.05)	0.02	(0.05)	0.04	(0.05)
교육	0.49**	(0.07)	0.47**	(0.07)	0.52**	(0.07)
공학	0.02	(0.05)	0.02	(0.05)	0.03	(0.05)
자연	0.14*	(0.05)	0.14*	(0.05)	0.14*	(0.05)
의약	−0.12	(0.08)	−0.16	(0.08)	−0.09	(0.08)
예체능	−0.07	(0.06)	−0.04	(0.06)	−0.07	(0.06)
사업체 형태						
외국기업	0.20*	(0.09)	0.20*	(0.09)	0.21*	(0.09)
정부투자/출연/공사기업	0.32**	(0.07)	0.32**	(0.07)	0.30**	(0.07)
법인단체(사단, 재단)	−0.02	(0.06)	−0.02	(0.06)	−0.02	(0.06)
정부기관(공무원)	0.09	(0.08)	0.10	(0.08)	0.08	(0.08)
교육기관(초중고·대학)	0.18*	(0.07)	0.19*	(0.07)	0.18*	(0.07)
연구기관	0.18	(0.10)	0.19	(0.10)	0.17	(0.10)
산업분류						
광업 및 건설	−0.09	(0.06)	−0.10	(0.06)	−0.08	(0.06)
전기·운수·통신	0.10	(0.08)	0.10	(0.08)	0.09	(0.08)
도소매업	0.00	(0.05)	0.02	(0.05)	0.00	(0.05)
숙박 및 음식업	0.02	(0.08)	0.05	(0.08)	−0.03	(0.08)
금융보험 및 임대업	0.08	(0.07)	0.06	(0.07)	0.10	(0.07)
전문과학 기술서비스업	0.02	(0.05)	0.03	(0.05)	0.01	(0.05)
교육서비스업	−0.03	(0.07)	0.03	(0.07)	−0.09	(0.07)
공공행정 서비스업	0.01	(0.08)	0.04	(0.09)	−0.03	(0.08)
보건 및 사회복지	−0.07	(0.08)	−0.04	(0.08)	−0.09	(0.08)
출판·영상·방송	−0.01	(0.05)	0.01	(0.06)	−0.02	(0.06)
기타서비스업	0.02	(0.06)	0.06	(0.06)	−0.01	(0.06)
직종분류						
사무직	−0.03	(0.04)	−0.03	(0.04)	−0.04	(0.04)
연구직	0.14*	(0.06)	0.16*	(0.06)	0.15*	(0.06)
영업판매직	0.01	(0.06)	0.00	(0.06)	0.00	(0.06)
건설기계	0.01	(0.06)	0.00	(0.06)	0.02	(0.06)
문화예술	−0.05	(0.06)	−0.05	(0.06)	−0.06	(0.06)
사회복지보건	0.17*	(0.07)	0.18*	(0.07)	0.17*	(0.07)
전기통신정보	0.16**	(0.05)	0.15*	(0.05)	0.16**	(0.05)
표본	7849	7849	7849	7849	7849	7849

주: 기준 전공은 인문 분야이며 기준산업은 제조업, 직종은 기타분류 그리고 기준사업체 형태는 국내기업임.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

<표 7> JDI 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
시간당 임금	0.00**	(0.00)	N/A		N/A	
월 임금	N/A		0.00**	0.00	N/A	
월 근로시간	N/A		N/A		−0.00**	0.00
연령	0.00	0.00	−0.01	0.00	0.00	0.00
여성	−0.16**	0.03	−0.14**	0.03	−0.17**	0.03

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정	표준오차
엄마 교육수준						
고졸	0.05	0.04	0.05	0.04	0.06	0.04
초대졸	0.05	0.06	0.04	0.06	0.06	0.07
대졸	0.00	0.04	−0.01	0.04	0.01	0.04
대졸 이상	0.07*	0.07	−0.09	0.07	−0.04	0.07
학점	0.07**	0.03	0.06*	0.03	0.08*	0.03
대기업 종사	0.10**	0.03	0.05	0.03	0.13**	0.03
정규직	0.30	0.03	0.23**	0.03	0.33**	0.03
첫 직장 여부	0.05	0.03	0.04	0.03	0.05	0.03
전공계열						
사회과학	0.01	0.04	−0.01	0.04	0.00	0.04
교육	0.47**	0.06	0.43**	0.06	0.50**	0.06
공학	0.04	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05
자연	0.10*	0.05	0.10*	0.05	0.10*	0.05
의약	0.13	0.07	−0.18*	0.08	−0.10	0.07
예체능	0.12*	0.05	−0.09	0.05	−0.12*	0.05
사업체 형태						
외국기업	0.16	0.09	0.15	0.09	0.16	0.09
정부투자/출연/공사기업	0.25**	0.07	0.26**	0.07	0.24**	0.07
법인단체(사단, 재단)	0.03	0.06	−0.03	0.06	−0.03	0.06
정부기관(공무원)	0.01	0.07	0.03	0.07	0.00	0.07
교육기관(초중고·대학)	0.11	0.06	0.12	0.06	0.10	0.06
연구기관	0.17	0.09	0.19	0.09	0.16	0.09
산업분류						
광업 및 건설	0.10	0.06	−0.10	0.06	−0.09	0.06
전기·운수·통신	0.09	0.07	0.09	0.07	0.09	0.07
도소매업	0.04	0.05	−0.02	0.05	−0.04	0.05
숙박 및 음식업	0.01	0.08	0.04	0.08	−0.06	0.08
금융보험 및 임대업	0.06	0.07	0.03	0.07	0.09	0.07
전문과학 기술서비스업	0.04	0.05	−0.03	0.05	−0.06	0.05
교육서비스업	0.11	0.06	−0.02	0.06	−0.16*	0.06
공공행정 서비스업	0.05	0.08	0.00	0.08	−0.09	0.08
보건 및 사회복지	0.07	0.08	−0.04	0.08	−0.10	0.08
출판·영상·방송	0.05	0.05	−0.03	0.05	−0.07	0.05
기타서비스업	0.07	0.06	−0.01	0.06	−0.10	0.06
직종분류						
사무직	0.07	0.04	−0.07	0.04	−0.07	0.04
연구직	0.08	0.06	0.10	0.06	0.10	0.06
영업판매직	0.04	0.06	−0.05	0.06	−0.05	0.06
건설기계	0.03	0.05	−0.04	0.05	−0.02	0.05
문화예술	0.12	0.06	−0.11	0.06	−0.13*	0.06
사회복지보건	0.04	0.07	0.05	0.07	0.04	0.07
전기통신정보	0.08	0.05	0.07	0.05	0.08	0.05
표본	7849	7849	7849	7849	7849	7849

주: 기준 전공은 인문분야이며, 기준산업은 제조업, 직종은 기타분류 그리고 기준사업체 형태는 국내기업임.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

<표 8> 일의 내용과 전공의 일치도

(단위: %)

	전혀 맞지 않음	잘 맞지 않음	보통	잘 맞음	매우 잘 맞음
인문	21.1	20.6	27.3	21.3	9.8
사회과학	12.7	15.1	27.6	31.8	12.8
교육	6.2	6.8	17.5	34.1	35.3
공학	7.9	10.9	24.8	38.9	17.4
자연	10.7	10.8	24.4	34.9	19.3
의약	3.0	5.1	17.2	44.0	30.6
예체능	10.1	11.4	26.0	35.0	9.5
평균	10.6	12.3	24.8	34.5	17.9

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

앞에서 기술한 바와 같이 대학 시절 전공 분야와 직무만족도의 관계를 보다 미시적인 관점에서 분석해 보고자 한다. 설문조사 'A35'에서 현재 일자리에서 하고 계시는 일의 내용이 자신의 전공과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까? 와 설문조사 'A36'에서 대학에서 배운 전공지식이 현 직장(일자리)에서 업무를 수행하는 데 있어 얼마나 도움이 됩니까? 의 질문들을 고려해 보고자 한다. 이를 통해서 과연 어떤 전공(들)이 실제 일자리에서 유용하게 사용되는지를 고려해 보고 이에 대한 정책적 대안을 제시해 볼 수 있다.

현재 일자리에서 하고 있는 일의 내용과 전공과의 일치 정도를 살펴보면, 인문분야의 경우 전혀 맞지 않거나 잘 맞지 않는다고 응답한 비중이 무려 40%를 넘어서고 있다. 반면에 잘 맞거나 매우 잘 맞는다고 응답한 비중은 30% 수준에 미치고 있다. 인문분야와는 다르게 교육분야를 전공한 청년 근로자의 경우 일의 내용과 전공 일치도에 대해 부정적(전혀 맞지 않거나 잘 맞지 않는다고 응답한 경우로 정의함)으로 답한 비중은 13% 수준에 불과하고 전공 일치도에 대해 긍정적(잘 맞거나 매우 잘 맞는다고 답한 경우)으로 답한 비중은 무려 70% 수준에 육박하고 있다. 전공일치도에 대해서 전체 평균보다 높게 긍정적으로 답한 경우는 교육 분야 외에도 의약과 자연 분야에 종사하는 대졸자가 이에 속한다.

추가적으로 일자리에서 업무를 수행하는 데 대학에서 학습한 전공의 유용성에 대하여 전공별로 살펴본 결과가 <표 9>에 제시되어 있다. 이 분포는 앞에서 살펴본 일자리 내용과 전공일치도 결과와 상당히 흡사하다. 예를 들어 인문분야의 경우 대학에서 학습한 전공내용이 현재 업무에 도움이 된다고 긍정적(대체로 도움이나 매우 도움 된다고 답한 경우)으로 답한 경우는 36% 수준인 데 반해서 부정적(전혀 도움 안 되거나 별로 도움 안 된다고 답한 경우)으로 답한 비중은 무려 40% 수준에 이르고 있다. 그러나 교육 분야를 전공한 청년층의 경우 전공의 유용성에 대해 긍정적으로 답한 비중은 65% 수준을 넘어서고 있으며 부정적으로 답한 경우는 불과 15% 수준에 이르고 있다. 의약과 자연계열 분야 졸

<표 9> 업무 수행과 전공의 유용성

(단위: %)

	전혀 도움 안됨	별로 도움 안됨	보통	대체로 도움	매우 도움
인문	15.2	23.3	24.9	27.3	9.3
사회과학	9.7	21.1	26.2	33.6	9.4
교육	4.8	11.2	18.5	38.1	27.3
공학	6.7	14.4	24.0	42.1	12.7
자연	8.1	15.8	23.5	34.8	17.7
의약	3.6	5.5	14.5	47.2	29.2
예체능	6.6	16.9	22.4	37.8	16.3
평균	8.2	16.5	23.4	37.2	14.8

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사.

업생의 경우 대학에서 배운 전공이 현재 업무에 도움이 된다고 답한 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

Ⅴ. 요 약

본 연구에서는 한국고용정보원에서 조사하는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 최근 자료인 2015년도 자료를 사용하여 청년층 임금근로자의 직무만족도 결정요인을 실증 분석하였다. 경제학이 개인의 효용 극대화 혹은 행복을 극대화하는 과정을 탐구하는 학문인 점을 감안하면 직무 혹은 일자리 만족도에 대한 연구는 매우 중요하다. 개인의 직무만족도에 영향을 주는 개인의 속성 및 일자리와 관련된 관측되는 여러 요인들을 적절히 통제하는 것도 중요하다. 그러나 기본적으로 이런 연구에 있어서 개인의 목적의식, 성취의욕(motivation) 혹은 타고난 능력이나 가정환경 등이 직무만족도에 큰 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 성취의욕이 강한 개인의 경우 탁월한 학습능력을 바탕으로 자신의 적성에 맞는 직장을 구하고 당연히 이를 통해 높은 직무 혹은 일자리 만족도로 이어질 것이다. 이번 연구에서는 이런 관측되지 않는 개인의 능력이나 성취동기를 통제하고자 개인의 대학 시절 학업성과지표인 전 학년 평균학점(GPA)을 중요한 설명변수로 통제하였다. 예상한 대로 대학 시절 학업성과가 좋았던 청년층의 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 더불어 가정환경을 통제하기 위하여 엄마의 교육수준도 설명변수로 활용하였다.

직무만족도 결정요인 설명변수로는 시간당 임금, 성별, 연령, 대기업 종사 여부, 정규직 여부 그리고 현재 일자리가 졸업 이후 첫 번째 직장인지가 사용하였다. 이와 더불어 대학 재학시절 전공과 사업체 형태 그리고 산업 구분을 중요한 설명변수로 고려하였다. 실증분

석 결과에 따르면 남성에 비해 여성의 직무만족도가 낮은 것으로 추정되었으며 중소기업에 비해 대기업에 종사하는 근로자의 직무만족도는 통계적으로 유의하게 차이가 나지 않는 것으로 추정되었다. 그리고 현재 정규직으로 일하는 청년층 임금근로자의 직무만족도는 비정규직 근로자보다 현저히 높은 것으로 추정되었다. 과거 직장 이직의 경험과 현재 일자리 만족도와는 통계적으로 유의한 관계는 발견되지 않았다. 대학재학 시절 전공과 직무만족도와의 관계에서는 교육과 자연 분야 전공자의 현재 일자리 만족도가 다른 분야에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 직무만족도가 상대적으로 높은 전공 분야에서 획득한 지식은 현재 일자리에서 상대적으로 유용하게 사용되며 업무에 큰 도움을 주는 것으로 나타났다.

근로자가 종사하는 산업분류별 직업만족도 차이를 추정한 결과에 의하면 제조업 기준으로 통계적으로 유의하게 높게 나타난 산업은 전기・운수・통신과 금융 및 보험업이었다. 그리고 근로자가 속한 사업체 형태의 경우 정부투자 혹은 공사기업과 교육기관 종사자의 직무만족도가 국내기업 종사자보다 매우 높게 나타나고 있다.

실증분석 결과를 토대로 정책적 시사점을 도출해 보면, 대학에서 학습한 교과 내용들이 실제 노동시장에서 유용하게 사용될 수 있도록 산학 및 취업연계 프로그램을 개선할 필요가 있어 보인다. 각 대학에서 자체적으로 운영하는 취업연계 과정을 정부가 주도하는 청년층 취업패키지와 종합적으로 연결 시행하는 정책을 고려할 필요가 있다. 물론 대학에서도 현재 노동시장이 필요로 하는 실용적인 학습 내용을 개발 제공하는 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

1. 김주영(2015), 「일과 행복Ⅰ」『한국노동연구원』, 제27권 제1호, pp.183-207.
2. 김주영(2016), 「일과 행복Ⅱ」『한국노동연구원』, 제36권 제1호, pp.176-206.
3. 방하남(2000), "직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구", 『노동경제논집』, 제23권 제1호, pp.133-154.
4. 오성욱・이승구(2009), "대졸자의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향", 『진로교육연구』, 제22권 제2호, pp.1-19.
5. 유현욱・김은비(2016), 「2-3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분석」, 『직업교육연구』, 제35권 제5호, pp. 127-147.
6. 이혜영・강순희(2017), 「대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향」, 『취업진로연구』, 제7권 제2호, pp.125-149.
7. 조동훈(2017), "행복의 분석적 개념과 측정방법", 『노동경제논집』, 제40권 제3호, pp.79-104.
8. Kalleberg, A. L. (1977), "Work Values and Job Reward: A theory of job satisfaction", *American Sociological Review*. Vol.42, No.1, pp.124-143.
9. Kazanas, H. C., L. D. Hannah and T. G. Gregor(1975), "An Instruments to Measure the Meaning and the Value Associated with Work", *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.12, No.4, pp.68-73.
10. Smith, P. C., Kendall, L. and C. L. Hulin (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
11. Zytowski, D. G. (1970), "The Concept of Work Values", *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.18, No.3, pp.176-186.

<부표 1> 산업별 일자리 만족도 분포

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
제조업	1.3	7.8	33.6	49.5	7.9
광업 및 건설	1.7	9.0	36.1	48.2	5.0
전기·운수·통신	1.3	6.6	27.4	51.8	12.8
도소매업	1.2	10.1	36.0	44.4	8.3
숙박 및 음식업	0.4	12.2	38.6	40.7	8.1
금융보험 및 임대업	0.6	7.3	33.5	47.8	10.8
전문과학 서비스업	1.0	10.3	32.3	48.6	7.9
교육서비스업	2.2	7.3	30.3	47.9	12.3
공공행정 서비스업	1.0	9.6	27.5	51.3	10.7
보건 및 사회복지	0.8	9.8	37.5	45.3	6.7
출판·영상·방송	1.7	11.0	30.0	48.1	9.1
기타서비스업	3.1	7.7	37.6	43.9	7.7

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사

<부표 2> 기업체 형태별 일자리 만족도 분포

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
국내기업	1.5	9.4	34.4	46.9	7.9
외국기업	0.7	9.0	25.2	53.6	11.6
정부투자/출연/공사	1.8	5.1	25.3	52.4	15.5
법인단체(사단, 재단)	1.3	9.4	37.2	45.9	6.1
정부기관(공무원)	1.0	8.9	29.9	49.9	10.3
교육기관	2.0	6.5	29.3	48.2	14.0
연구기관	0.8	6.4	31.2	51.2	10.4

자료: 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』, 2015년도 조사

abstract

Determinants of Job Satisfaction by College Graduates

Donghun Cho

This study empirically estimates the determinants of job satisfaction by recent cohort of college graduates in the workplace. Using the data of Graduate Occupational Mobility Survey(GOMS), we consider the several characteristics on determining young workers' job satisfaction. Majors studied in college, industry affiliation and types of firms seems to affect workers' job satisfaction. We controlled for motivation and/or innate ability which might affect workers' job satisfaction using some variables related to the family background and academic performance in college time.

Keywords : job satisfaction, majors, industry affiliation, types of firms