



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사학위논문

세대 간 직무만족도 분석

- 한국노동패널 데이터를 중심으로 -

2013년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학 전공

백 종 선

국문초록

본 연구의 목적은 세대 간 직무만족도의 차이를 비교분석하고 그 영향요인을 탐색하는데 있다. 실증분석을 위해 종속변수를 총 직무만족도와 5가지 요인별 만족도로 나누어 선정하였으며, 독립변수인 세대는 식민지·전후세대, 산업화·민주화세대, 386세대, 신세대로 구분하였다. 그 외에 개인특성요인, 직무특성요인, 조직특성요인을 통제변수로 포함시켜 분석하였다. 연구를 위해 한국노동패널데이터 2차에서 11차까지 총 10차년도의 자료를 활용하였다. 패널데이터 분석을 위해 확률효과모형을 적용하였고, 분산분석과 기초통계를 활용하여 가설을 검증하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 각 세대의 직무만족도는 대체적으로 하락 추세에 놓여있다. 분석결과에 따르면 식민지·전후세대, 산업화·민주화세대, 386세대, 신세대는 모두 시간의 흐름에 따른 추세의 변화가 나타났다. 전반적으로 1999년의 직무만족도에 비해 2008년 현재 직무만족도의 하락이 나타났으며, 꾸준히 감소하는 추세에 있었다.

둘째, 세대 간에 직무만족도에 있어서는 유의미한 차이가 나타났다. 분산분석 결과에 따르면 각 세대의 직무만족도에 차이가 있음이 밝혀졌다. 그 차이는 모든 세대 사이에서 유의미한 것으로 나타났다. 식민지·전후세대를 준거집단으로 한 회귀분석 결과에서도 신세대를 제외하고 각 세대 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분산분석에 따르면 식민지·전후세대가 가장 높은 만족도를 보이고 있으며, 회귀분석은 386세대의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 신세대는 분산분석에 따르면 가장 낮은 만족도를 보이는 것으로 나타났으나 회귀분석에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

셋째, 각 세대별로 직무만족도에 영향을 미치는 변수에는 차이가 있었다. 식민지·전후세대의 경우는 성별, 생활만족도, 직무적합성, 성과급이 직무만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 산업화·민주화세대는 통제변수 가운데 연령과 정규직 여부를 제외한 모든 변수가 직무만족

도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 386세대도 연령과 정규직 여부, 공공민간조직 여부를 제외한 나머지 변수들이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신세대의 경우는 성별, 연령, 직종, 직무적합성, 성과급이 유의미한 영향을 주고 있었다.

넷째, 모든 세대에서 여성의 직무만족도가 남성보다 높게 나타나지 않았다. 평균을 통해 비교하는 경우 신세대 여성을 제외하고 여성의 직무만족도가 동일 세대에서 남성보다 높은 것으로 나타났다. 신세대 여성을 준거집단으로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 산업화·민주화 세대 남성, 386세대 남성, 신세대 남성은 신세대 여성보다 유의미하게 높은 직무만족도를 보였다. 그러나 그 외의 경우는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

분석결과에 따르면 세대 간에 직무만족도의 차이가 존재하며, 직무만족도에 영향을 미치는 요인도 세대 간 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 후속 연구에서는 본 연구에서 나타난 한계를 보완하여 세대와 직무만족도에 대한 보다 발전된 연구가 진행되어야 할 것이다.

주요어: 직무만족도, 세대, 패널데이터, 확률효과모형, 회귀분석,
노동패널

학번: 2011-22194

〈목 차〉

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구범위와 방법	4
제2장 이론적 논의와 선행연구 검토	6
제1절 이론적 논의	6
1. 세대에 대한 이론적 논의	6
1) 세대의 개념	6
2) 세대 차이(generation gap)	8
3) 세대 갈등(generation conflict)	9
4) 세대연구와 관련된 효과	10
2. 직무만족에 대한 이론적 논의	11
1) 직무만족의 개념	11
2) 직무만족의 영향요인	14
제2절 선행연구의 검토	18
1. 직무만족과 관련한 선행연구	18
1) 직무만족의 영향요인에 관한 선행연구	18
2) 직무만족의 결과에 대한 선행연구	20
3) 직무만족도의 비교연구	21
2. 세대와 관련한 선행연구	22
1) 세대구분과 관련된 선행연구	22
2) 세대 간 차이와 관련된 선행연구	25
3. 세대와 직무만족도 간의 관계에 대한 선행연구	26

제3장 연구설계 및 분석방법	30
제1절 연구자료 및 연구의 분석틀	30
1. 연구자료	30
2. 연구의 분석틀	31
제2절 변수의 측정 및 조작적 정의	32
1. 종속변수	32
2. 독립변수	33
3. 통제변수	36
1) 개인적 특성	36
2) 조직 특성	37
3) 직무특성	38
제3절 가설설정	40
제4절 분석방법	44
1. 기초통계분석	44
2. 분산분석	44
3. 패널분석	44
 제4장 분석결과	 47
제1절 기술통계 분석	47
1. 개인특성	47
2. 조직특성	48
3. 직무특성	49
제2절 상관관계 분석	52
제3절 세대 간 직무만족도 분석결과	55
1. 세대 간 직무만족도 변화 추세	55
1) 세대별 총 직무만족도의 변화	55
2) 세대의 요인별 직무만족도 변화	57
2. 세대 간 직무만족도 차이 비교 분석	67

1) 분산분석 결과	67
2) 회귀분석 결과	70
제4절 세대별 직무만족도 영향요인 비교 분석	73
1. 전체 세대	73
2. 식민지·전후세대	74
3. 산업화·민주화세대	75
4. 386세대	75
5. 신세대	76
제5절 성별에 따른 세대 간 직무만족도 분석결과	78
 제5장 결론	 80
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	80
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	83
 참고문헌	 85
부록	90
Abstract	95

〈표목차〉

〈표1〉 세대 개념의 정리	8
〈표2〉 직무만족의 정의	13
〈표3〉 직무만족의 영향요인과 관련된 이론	17
〈표4〉 외국(미국)의 세대 구분과 특징	23
〈표5〉 한국의 세대구분	25
〈표6〉 세대와 직무만족도 간의 관계에 대한 연구	29
〈표7〉 직무만족도 문항에 대한 신뢰도 분석	33
〈표8〉 독립변수의 구분 및 특성	35
〈표9〉 변수의 조작적 정의와 측정 기준	39
〈표10〉 변수의 기술통계량	50
〈표11〉 세대별 주요 변수의 기술통계량	51
〈표12-1〉 변수들 간의 상관관계	53
〈표12-2〉 변수들 간의 상관관계	54
〈표13-1〉 세대별 총 직무만족도의 변화	56
〈표13-2〉 세대별 임금보수 만족도의 변화	58
〈표13-3〉 세대별 직업안정성 만족도의 변화	60
〈표13-4〉 세대별 직무내용 만족도의 변화	62
〈표13-5〉 세대별 근무환경 만족도의 변화	64
〈표13-6〉 세대별 복지후생 만족도의 변화	66
〈표14-1〉 총 직무만족도의 분산분석 결과	68
〈표14-2〉 분산분석 결과의 사후검정	68
〈표15-1〉 요인별 직무만족도의 분산분석 결과	69
〈표16-1〉 세대 간 직무만족도 차이에 대한 패널회귀분석 결과	71
〈표16-2〉 세대 간 직무만족도 차이에 대한 패널회귀분석 결과	72
〈표17〉 세대별 직무만족도 영향요인 비교분석	77
〈표18-1〉 세대 간 남녀 직무만족도 차이	78
〈표18-2〉 세대 간 남녀 직무만족도 차이에 대한 회귀분석 결과	79
〈표18-1〉 세대 간 근로형태 직무만족도 차이	76

〈표18-2〉 세대 간 근로형태 직무만족도 차이에 대한 회귀분석 결과	77
〈표15-2〉 임금보수 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정	90
〈표15-3〉 직업안정성 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정	91
〈표15-4〉 직무내용 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정	92
〈표15-5〉 근로환경 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정	93
〈표15-6〉 복지후생 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정	94

〈그림목차〉

〈그림1〉 연구의 분석틀	31
〈그림2-1〉 세대별 총 직무만족도 추세	56
〈그림2-2〉 세대별 임금보수 만족도 추세	58
〈그림2-3〉 세대별 직업안정성 만족도 추세	60
〈그림2-4〉 세대별 직무내용 만족도 추세	62
〈그림2-5〉 세대별 근무환경 만족도 추세	64
〈그림2-6〉 세대별 복지후생 만족도 추세	66

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

본 연구에서는 세대의 관점에서 직무만족도를 분석해 보고자 한다. 세대란 같은 기간 동안 유사한 경험을 공유한 동질적 특성을 지닌 집단으로 정의된다. 이러한 세대가 갖는 사회·역사적 의미는 오래전부터 Mill이나 Dilthey 등 고전학자들의 주된 관심사항이었으며¹⁾, 현재도 다양한 영역에서 세대에 대한 연구가 이어지고 있다.

각각의 세대가 경험한 사회문화적 조건과 그러한 조건에 의해 형성된 가치관과 의식구조, 그리고 행동유형은 다른 경험을 가진 세대와 구별되며 각기 다른 세대적 특성을 나타낸다. 실제로 이른바 397세대(30대, 1990년대 학번, 1970년대 생)로 불리는 세대는 중요한 시기마다 IMF 외환위기, 카드대란, 부동산 버블의 붕괴 등의 경제적 불이익의 상황을 집단적으로 경험하였다. 그로 인해 과거의 다른 30대에 비해 강한 야권지지 성향을 보이고 있으며, 심지어 지난 4월 총선과 지난해 서울시장 보궐선거 때는 30대가 20대보다 훨씬 강한 야권 지지 성향을 드러냈다.²⁾ 이처럼 각기 다르게 나타나는 세대의 특성은 사회의 변화방향을 예측할 수 있는 근거가 된다.

-
- 1) Mill(1849)은 사회변화의 연속성을 가장 뚜렷하게 보여주는 것은 한 세대의 간격으로, 이는 새로운 인간집단이 교육과 성장을 통해 사회를 지배하는 기간을 의미한다고 하였다. Dilthey(1875)는 세대를 감수성이 예민한 시기에 동일한 사건과 변화를 경험한 개인들의 집단으로 보고 있다(웅웬티탐, 2010).
 - 2) 397세대는 20대 취업의 시기에 외환위기를 경험하면서 일자리와 고용안정성이 감소했으며, 사회진출 후 내 집 마련이 한창인 시기에는 부동산버블이 발생했다. 이는 무리한 대출로 이어져 하우스푸어를 양산하고 있는데, 30대가 44만여 명으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이와 같이 본인들의 잘못이 없는데도 집단적으로 경제적 불이익을 당한 경험은 397세대를 대한민국 역대 30대 중 가장 진보적인 세대로 만들었다(조선일보 2012년11월6일 ‘20대엔 ‘IMF’, 30대엔 거품붕괴… ‘앵그리 397’ 최대 反與세대로’ 기사참조).

한국은 지난 세기동안 급격한 변화의 소용돌이 한가운데 있었고, 그 결과 한국만의 특유한 사회·문화적 상황이 형성되었다. 35년간의 일제 식민통치를 거쳐 남북분단과 한국전쟁으로 동족상잔의 비극을 겪었으며, 군부독재와 산업화, 유신통치를 거쳤다. 80년대에 이르러 민주화 운동과 올림픽 개최를 경험했으며, 90년대의 문민정부 출범과 IMF 외환위기의 시기를 지나 시민사회의 발전, 월드컵 열풍, 그리고 사이버 세대의 대두에 이르기까지 한국인이 겪어온 정치·경제·사회·문화적 경험은 분명 쉽게 찾아보기 힘든 연구 대상으로서의 가치를 지니고 있다. 실제로도 지난 40여 년간의 역사적 변화와 세대 간 차이에 대한 국가 차원의 비교 연구에서 한국이 역사적 변화와 세대 간 차이 모두에서 가장 높은 결과를 기록하였다(나은영·차재호, 1999).

현재 한국은 유교적 사상과 규범, 가치관이 내면화된 세대와 서구적 가치관이 익숙한 세대, 산업화와 민주화 등 역사적 사건을 경험한 세대와 큰 사건 없이 평화로운 삶을 영위하는 세대, 개인보다는 공동체를 중요시 하는 세대와 개인이 최우선시 되는 세대, 보수적이고 안정적인 성향을 보이는 세대와 진보적이고 개혁적 성향을 보이는 세대, 가상의 세계와 정보화에 익숙한 세대와 이른바 컴맹으로 불리는 세대 등이 공존하는 사회이다. 이러한 모습들은 한국을 동시대인의 비동시성이 크게 존재하는 사회로 인식하게 하며, 향후 이러한 세대 간 차이들이 세대 간의 갈등으로 전개될 가능성을 내포하고 있다고 할 것이다(조성남·박숙미, 2002).

서구에서는 60년대의 체제 저항운동이후 세대문제에 높은 관심을 가지게 되어 세대 간의 관계에 대한 연구가 활발하게 진행되었고, 최근에는 인구 고령화에 따라 노년층과 청·중년층 사이에 발생하는 세대갈등에 대한 연구에도 많은 관심이 이어지고 있다(Bengtson, 1993). 이렇듯 국외적으로는 세대와 관련하여 다양한 연구가 진행되고 있지만 한국에서의 세대 연구는 아직까지 미흡한 실정이다.

한편, 세대 간 갈등의 양상은 조직 내에서도 나타나고 있다. 기존 세대와 다른 가치관과 태도를 갖는 새로운 세대의 유입은 조직 문화

전반에 변화를 가져옴과 동시에 다양성을 증가시켜 관리의 복잡성을 높이고 있다. 뿐만 아니라 조직의 기존 세대 및 문화, 심지어는 조직의 규율과도 잦은 갈등을 유발하여 조직의 생산성에도 부정적 영향을 미치고 있다(Travaglione, 2000). 이러한 점에서 조직 내에서도 세대에 대한 연구가 요구된다. 단순히 조직 내의 세대 간 갈등을 해소하는 차원이 아니라 나아가 각각의 세대가 갖는 특성과 가치관, 그리고 세대 간의 차이 등을 파악함으로써 업무의 효율성과 성과를 높이고 궁극적으로 생산성의 향상으로 이어질 수 있다. 이와 관련하여 세대 연구는 직무만족도의 향상에도 기여할 수 있다. 높은 직무만족은 일반적으로 결근율과 이직율을 낮추고 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미침으로써 생산성 향상에 기여한다. 이러한 직무만족도는 근로자들의 업무와 관련된 내적·외적 동기에 따라 영향을 받는데(Amabile, 1993), 내적·외적 동기와 개인적 업무가치는 세대에 따라 다르게 나타난다. 예를 들어, 노령 노동자들은 젊은 세대에 비해 내적 동기에 더 많은 영향을 받는데, 그들에게는 직무에 대한 금전적 보상에 비해 스스로의 효능감이 더 중요하다는 것이다(Raynor, 1982). 이처럼 세대적·연령적 특성이 근로자들의 직무관련 가치에 차이를 발생시킨다는 점은 세대에 대한 연구가 직무만족과 같은 직무관련 가치를 향상시킬 수 있는 정보를 제공할 수 있다는 것이다.

직무만족도와 관련한 선행연구들은 연령과 같은 인구통계학적 요소를 통제변수로서의 기능에 한정시키는 경우가 많았고, 대체적으로 개인의 특성이나 직무의 특성, 혹은 조직의 특성과의 관계를 다루는 연구가 다수를 차지하고 있었다. 이렇듯 세대와 관련하여 직무만족도를 살펴본 연구가 거의 존재하지 않는다고 해도 무방한 상황에서 세대 관점에서 직무만족도를 살펴보고자 하는 본 연구는 나름의 의의를 갖는다고 할 것이다.

제2절 연구범위와 방법

본 연구는 우리나라의 전체 근로자를 대상으로 하여 세대의 관점에서 직무만족과의 관계를 살펴보고자 한다. 세대의 관점에서 우리나라 근로자들의 직무만족도를 살펴보는 것은 조사 대상에 포함되는 모든 근로자들을 분석대상으로 할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 실제로 전체 모집단인 우리나라 전체 근로자를 대상으로 전수조사를 할 수 없다는 점에서 표본의 크기는 조사의 신뢰성을 높이는 중요한 요인이다.

본 연구에서는 우리나라 전체를 대상으로 10년 이상의 광범위한 패널 조사를 실시해온³⁾ 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study: KLIPS) 데이터를 사용하고자 한다. 한국노동패널 데이터는 전국의 5000여 도시가구와 가구를 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 매년 조사를 실시하고 있으며, 총 표본 수는 1만1천여 명에 이르는 방대한 자료이다. 1998년에 시작되어 매년 조사가 실시되고 있으며, 현재 12차년도인 2009년도까지 완료되어 있다. 한국노동패널 데이터는 노동과 관련된 가구패널자료로서 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖는 자료이다. 특히 본 연구와 관련하여 특정기간효과(period specific effect)나 특정연령효과(age specific effect), 그리고 동시출생효과(cohort effect) 등에 대한 분석이 가능하다는 점⁴⁾에서 의미 있는 연구가 가능할 것으로 기대된다.

본 연구의 목적은 직무만족도를 세대라는 측면에서 살펴보고자 하는 것이다. 우선 세대가 직무만족도에 영향을 미칠 것인지를 살펴보고자 한다. 그 이후 각 세대 간에 직무만족도에는 어떠한 차이가 있는지, 차이가 있다면 그 세대와 다른 세대 간의 차이를 발생시키는 요인은 무엇인지 살펴보고자 한다. 그리고 시기별로 직무만족도를 분

3) 한국노동연구원에서 1998년부터 2008년에 걸쳐 11차년도 조사를 실시했으며, 이후 12차년도 부터 한국고용정보원에서 패널 조사를 실시하고 있다. 현재 한국노동연구원에서 조사한 11차년도 자료까지 공개되어 있다.

4) 한국노동패널 유저 가이드 참조

석하여 각 세대가 어떠한 변화 추세를 보이는지 파악하고자 한다. 한편 세대 내에서도 성별이나 직업, 정규직 여부 등 다양한 요인에 의해 직무만족도가 다르게 나타날 수 있다. 최근 출산과 육아 등의 어려움으로 인해 특정 세대 여성 집단의 낮은 직무만족도를 우려하는 기사가 다수 등장하고 있다. 이러한 현실 하에서 세대 간 직무만족도 뿐만 아니라 각 세대의 성별에 따른 직무만족도에도 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

제2장 이론적 논의와 선행연구 검토

제1절 이론적 논의

1. 세대에 대한 이론적 논의

1) 세대의 개념

세대 개념은 과거 그리스 시대에서부터 오늘날에 이르기까지 다양한 의미로 사용되어 왔으며, 일상적 담론을 구성하거나 인문·사회과학의 학문적 논의의 대상이 되기도 하였다. 세대라는 용어는 일상에서 뿐만 아니라 학문적으로 다양한 의미로 사용된다. 일례로 세대 개념은 가족이나 친족 내에서 출생서열의 차이를 의미하기도 하며, 특정 집단의 새로운 행동특성이나 가치관을 지칭할 때도 세대라는 개념을 사용한다. 또한 역사적 경험의 공유를 강조하는 분석단위로서 코호트(cohort) 역시 세대 개념의 범주에 속한다(Mannheim, 1952).

Mannheim(1952)은 세대를 구체적 집단이 아닌 인간의 생물학적 리듬에 기반을 둔 사회적 위치(social location)로 파악하였다. 사회적 위치에 따라 출생 시점의 유사성에 기초한 사회적 위치는 세대 위치(generational location)로, 이러한 세대 위치를 공유하는 사람들이 구체적인 연대감을 형성하고 힘의 상호작용을 경험하면서 실제세대(actual generation)로 발전된다고 보았다. 나아가 실제세대가 역사적 자극에 의한 반응으로 세대단위(generation unit)로 분화되는 것으로 세대를 개념화했다(박재홍, 2003).

Kertzer(1983)는 Mannheim을 비롯한 여러 학자들의 논의를 토대로 세대 개념을 다음과 같이 분류하고 있다. 첫째는 가계 계승의 원리로서 부모세대와 자식세대와 같이 친족계보에서 동일 항렬 나누는 의미로 사용하는 경우이고 둘째는 나이가 많아짐에 따라 비슷한 연령의

사람들이 함께 이동하는 동기집단을 나타내는 경우이다. 셋째로는 청소년 세대나 대학생 세대라고 부르는 것과 같이 생애주기(Life cycle)의 어느 단계에 속한 사람들을 가리키는 경우이며, 마지막으로 전후세대나 산업화세대 등과 같이 어떤 특정한 역사적 경험을 함께한 사람들을 일컫는 경우이다. 좀 더 세부적으로 이를 살펴보면, 우선 ‘코호트’로서의 세대와 ‘역사적 경험을 함께한 사람들’이라는 의미의 세대는 역사적 사건의 경험 공유가 공통적으로 강조된다는 점에서 상호 밀접하게 관련된다. 이러한 경험의 공유가 갖는 의미는 그것이 유사한 태도나 행위양식의 잠재적 기반이 된다는 점에 있다고 할 것이다. ‘생애단계’로서의 세대 개념은 무엇보다도 연령 효과의 측면을 강조하는 개념인데, 동일한 생애 단계에 속한 사람들은 인간의 발달과정에서 동일한 과제에 직면한 과제 동질적 집단이라는 특징을 갖는다. 실제 연구에서는 주로 청소년이나 대학생들의 독특한 태도나 행태의 특성을 그들의 성장배경과 직, 간접적으로 관련짓는데, 이는 코호트로서의 세대 개념과도 일맥상통하는 부분이 있다고 볼 수 있다. 그러나 ‘친족계보’로서의 세대 개념은 연령 혹은 역사적 경험면에서 유사하지 않은 사람들을 한데 묶어서 취급한다는 점에서 다른 세대 개념과는 의미상의 큰 차이를 보인다.

이상의 개념들을 정리하여 박재홍(2005)은 세대를 동일 역사·문화권에서 비슷한 시기에 출생하여 역사적·문화적 경험을 공유하는 한편, 공유된 경험에 기초해 다른 코호트에 비해 상대적으로 유사한 의식이나 태도, 행위양식이 일정 수준 지속적으로 유지되는 경향을 가지며, 자신이 소속된 코호트에 대해 적어도 느슨한 수준까지는 동류의식을 갖는 사람들의 집합이라고 규정하고 있다.

〈표1〉 세대 개념의 정리

학자	세대의 개념
Mannheim(1952)	세대란 인간의 생물학적 리듬에 기반을 둔 사회적 위치(social location)로 출생 시점의 유사성에 기초한 사회적 위치는 세대 위치(generational location)로, 이러한 세대 위치를 공유하는 사람들이 구체적 연대감을 형성하고 힘의 상호작용을 경험하면서 실제세대(actual generation)로 발전하며, 나아가 실제세대가 역사적 자극에 의한 반응으로 세대단위(generation unit)로 분화됨
Kertzer(1983)	가계 계승의 원리로서 세대, 비슷한 연령의 사람들이 함께 이동하는 동기집단(cohort)으로서의 세대, 생애주기(Life cycle)의 어느 단계에 속한 사람들을 지칭하는 세대, 어떤 특정한 역사적 경험을 함께한 사람들을 일컫는 경우의 세대로 구분
박재홍(2005)	동일 역사·문화권에서 비슷한 시기에 출생하여 역사적·문화적 경험을 공유하는 한편, 공유된 경험에 기초해 다른 코호트에 비해 상대적으로 유사한 의식이나 태도, 행위양식이 일정 수준 지속적으로 유지되는 경향을 가지며, 자신이 소속된 코호트에 대해 적어도 느슨한 수준까지는 동류의식을 갖는 사람들의 집합

2) 세대 차이(generation gap)

세대 간에 경험과 사고방식, 가치관, 행동지향 등이 현격한 차이를 보이는 경우를 세대 차이 혹은 세대 격차라고 한다. 이러한 세대 차이를 발생시키는 원인들은 세대 현상을 구성하는 요인에 따라 다르게 설명될 수 있다(구자숙·한준·김명언, 1999).

먼저 세대 차이는 생애과정(life course)의 내재적 역동성에 의해

나타날 수 있다. 다시 말해 성장 단계에서 청년 혹은 청소년기는 반항적이고 자유에 대한 지향이 강하게 나타나는 반면, 중·장년기에 들어서면 통제적이고 보수주의적 성향이 강화되어 그 결과 이들 세대 간에 차이가 발생한다는 것이다. 다음으로 제시되는 것은 성장 단계에 따른 관점의 차이가 세대 간의 차이를 발생시킨다는 것이다. 오랜 기간에 걸쳐 다양한 경험을 하며 형성된 중·장년층의 관점과 상대적으로 부족한 경험에서 비롯되는 청년 혹은 청소년의 관점은 다를 수밖에 없기 때문이다. 마지막으로 세대 간 변화에 대한 수용 능력의 차이도 세대 차이의 주요한 원인이 된다. 청소년이나 청년기에는 새로운 사회적 트렌드와 변화에 대해 학습과 수용 속도가 유연하면서도 빠르는데 비해, 중·장년기 이후로는 학습의 속도가 느려질 뿐만 아니라 이미 습득된 것을 버리고 새로운 것을 익혀야 한다는 두려움이 작용하게 된다(구자숙·한준·김명언, 1999). 예컨대 인터넷이나 스마트폰의 활용에 있어 젊은 세대는 이를 삶의 한 부분으로 여기는 반면, 중년 세대는 하나의 수단 정도로만 여기고 있다. 이러한 차이는 정보 격차, 나아가 세대 간의 차이를 발생시키는 원인이 되고 있다.

3) 세대 갈등(generation conflict)

각 세대는 역사적으로 다른 경험을 하게 된다. 이렇듯 역사적으로 다른 경험을 하는 경우 세상을 보는 시각·관점이 달라질 수 있기 때문에 서로 다른 세대 간에 세대 차이가 나타날 수 있고, 그러한 차이에 근거하여 갈등이 발생할 수 있는데 이를 세대 갈등이라고 규정할 수 있다(박재홍, 2005: 3-4). 세대 갈등은 다양한 영역에서 발생하지만 크게 세대 간 문화 갈등, 정치적 갈등, 경제적 갈등의 세 가지 영역으로 구분할 수 있다(박재홍, 2010).

우선 세대 간 문화 갈등은 각 세대가 갖는 가치관의 차이에서 오는 일종의 가치관의 갈등이라고 볼 수 있다. 이러한 가치관의 차이는 역사적 경험과 문화적 사회화의 경험의 차이에서 오는 것으로 어느 시대, 어느 국가에서나 존재하는 보편적인 현상이라 할 수 있다.

다음으로는 세대 간 정치적 갈등으로 이는 다시 세대 간의 이념 갈등과 권력 갈등으로 구분할 수 있다. 일반적으로 이념 갈등은 진보 대 보수 간의 갈등을 의미하는데 세대 간 이념 갈등은 젊은 세대는 진보적이고 중년 세대는 보수적이라는 이분법으로 요약할 수 있다.⁵⁾ 세대 간 권력 갈등은 사회의 변화의 시기에 권력을 차지하기 위한 신세대와 구세대 간의 갈등을 의미한다. 급격한 변화를 맞이하여 신세대는 구세대를 배척과 타도의 대상으로 간주하며, 구세대는 신세대의 경험 부족 등을 이유로 기존 권력을 유지하려고 하는데서 갈등이 발생한다는 것이다.

마지막은 세대 간 경제적 갈등으로 세대가 물질적 이해관계와 결합하게 되어 발생하는 갈등으로 볼 수 있다. 고령화의 진전으로 젊은 세대의 부양 부담이 증가하게 되고, 노년 세대의 재취업 등으로 인해 젊은 세대와 일자리를 두고 경쟁하는 상황이 발생하면서 이러한 세대 간의 경제적 갈등이 심화되고 있다. 이러한 세대 간 경제적 갈등의 해결을 위해서는 정책적인 노력이 필요하다는 점에서 앞선 두 경우와는 다른 성격의 갈등으로 볼 수 있다.

4) 세대연구와 관련된 효과

세대 혹은 연령집단에 관한 연구는 세대나 연령집단들 간의 의식, 태도, 행위양식 등이 코호트 혹은 연령에 따라 어떤 차이가 발생하는지에 초점을 맞춘다. 즉, 서로 다른 연령층에 속한 사람들에게서 나타나는 차이가 연령이나 생애주기 단계의 차이에서 비롯된 것인지(연령 효과, age effect), 출생시점에 따라 경험하는 역사적 사건이나 사회화

5) 최근에는 세대 간 이념의 차이가 크게 나타나지 않는 것으로 보인다. 기존 진보 세력이었던 30대와 40대는 진보정권에 대한 실망감과 연령의 증가에 따라 점차 중도·보수화 되고 있으며(윤상철, 2009; 박재홍, 2010), 20대는 학업·취업 등의 압박으로 인해 이념이나 정치 자체에 무관심한 경향을 보이고 있다. 하지만 이를 사회 전반적인 추세로 보기는 어렵다. 앞서 살펴본 397세대와 같이 특정 경험을 공유한 세대에서는 이러한 경향과는 다른 성향이 나타나기도 한다.

의 정도에 차이가 있기 때문에 발생한 것인지(코호트 효과, cohort effect), 아니면 특정 시기의 상황이나 사건에 대한 경험이 모든 사람들에게 공유되는 것인지(시기효과, period effect)를 밝히고자 하는 것이다. 이에 따라 세대를 연구하는데 있어 연령효과, 코호트 효과, 기간효과에 대한 명확한 개념적 구분이 필수적이라 할 것이다 (Mannheim, 1952; Ryder, 1965; Bengtson, Culter, Mangen and Marshall, 1985; 구자숙·한준·김명언, 1999).

서로 다른 연령 집단 사이에서 경험적으로 관찰된 차이는 일반적으로 이상의 세 가지 효과가 복합적으로 영향을 미쳐 나타난 결과로 볼 수 있기 때문에 연구를 진행함에 있어 세 효과를 모두 고려하여 데이터를 분석하고 해석하는 것이 요구된다.

2. 직무만족에 대한 이론적 논의

1) 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction)의 개념과 관련하여 학자들은 다양한 관점에서 정의를 내리고 있다. 직무만족 연구의 선구자인 Hoppock(1935)은 사람이 그 자신의 직무에 만족한다고 말할 수 있게 하는 심리적·생리적·환경적 상황의 조합으로 정의하였다. Smith(1955)는 개인이 직무를 통해 경험하는 모든 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형상태에서 기인하는 일련의 태도를 직무만족으로 보았다. 직무만족 연구에 있어 가장 널리 활용되는 정의로 Locke(1976)는 개인이 자신의 직무 또는 직무경험의 평가결과로부터 얻을 수 있는 즐겁고 긍정적인 감정의 상태라고 하였다. 이외에도 Gruneberg(1979)는 개인들이 자신의 업무에 관해 느끼는 감정, 그리고 그와 관련된 다양한 관점으로 직무만족을 정의하였으며, Beatty and Schnier(1981)는 근로자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가에서 획득할 수 있는 즐거운 감정 상태로 정의하였다.

직무만족의 개념과 관련하여 국내의 학자들도 다양한 정의를 내리고 있는데, 신유근(1982)은 직무에 대한 태도의 하나로 개인이 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 직무만족을 정의하고 있다. 유기현(1987)은 직무만족을 종사자 개인이 갖는 태도·가치·신념 등의 수준에 따라 종사자가 직무와 관련하여 갖는 감정적 상태로 보고 있다. 또한 김봉규(2006)는 직무만족의 의미를 직무와 관련된 인간관계, 개인의 태도, 근로환경이나 조건 등의 요소를 포함하는 직무에 대한 정서적 반응으로 정의하고 있다. 그 외에도 박순애(2006)는 소망하는 결과와 실제로 나타나는 결과 간의 비교를 통해 얻어지는 직무에 대한 구성원의 정서적 반응으로, 유민봉·임도빈(2007)은 직무 그 자체 혹은 직무 구성 요소들에 대해 느끼는 마음 상태로 정의하고 있다.

〈표2〉 직무만족의 정의

학자	직무만족의 정의
Hoppock (1935)	자신의 직무에 만족한다고 말할 수 있게 하는 심리적·생리적·환경적 상황의 조합
Smith(1955)	개인이 직무를 통해 경험하는 모든 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형상태에서 기인하는 일련의 태도
Locke (1976)	개인이 자신의 직무 또는 직무경험의 평가결과로부터 얻을 수 있는 즐겁고 긍정적인 감정의 상태
Gruneberg (1979)	개인들이 자신의 업무에 관해 느끼는 감정, 그리고 그와 관련된 다양한 관점
Beatty and Schnier (1981)	근로자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가에서 획득할 수 있는 즐거운 감정 상태
신유근 (1982)	직무에 대한 태도의 하나로 개인이 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
유기현(1987)	개인의 태도·가치·신념 및 욕구 등의 수준에 따라 종사자가 직무에 대해 갖게 되는 감정적 상태
박순애 (2006)	소망하는 결과와 실제로 나타나는 결과 간의 비교를 통해 얻어지는 직무에 대한 구성원의 정서적 반응
유민봉·임도빈 (2007)	직무 그 자체 혹은 직무 구성 요소들에 대해 느끼는 마음의 상태

이와 같이 직무만족의 개념에 대해 다양한 견해가 존재하지만 합의된 정의는 도출되지 않고 있다(Locke, 1983). 이에 따라 학자들에 의해 연구의 편의 등에 따라 나름의 정의가 내려지고 있다(유종해 · 안희남, 1986). Rainey(2003)는 각각의 연구들이 직무만족에 있어 서로 다른 정의를 내림에 따라 이를 측정하는 지표가 다양해졌고, 이로 인해 직무만족에 관한 연구들 간에 상충되는 결과가 나타난다고 보았다. Gruneberg(1979)도 다양한 직무만족의 정의로 인해 연구 결과의 해석에 주의가 필요함을 지적했다.

2) 직무만족의 영향요인

직무만족에 대한 연구가 중요한 이유는 직무만족이 개인과 조직 측면에서 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 개인적 측면에서 직무만족에 의한 성취감은 개인의 생활 전반에 긍정적 효과로 나타나고, 정신적 · 육체적 건강에도 긍정적 영향을 미친다(Palmore, 1969). 조직 측면에서 직무만족도가 높은 종사자들은 직무만족도가 낮은 종사자들에 비해서 이직율 및 결근율이 낮으며 생산성과 성과에도 긍정적 영향을 미친다. 뿐만 아니라 외부에 자신이 소속된 조직을 호의적으로 이야기하는 경향이 있다(신유근, 1997). 결과적으로 개인의 직무만족은 조직의 성과나 건전성을 평가하는 중요한 기준이 되는 동시에 구성원들이 만족을 느끼는 상태에서 업무 개선, 창의적 아이디어 제안, 조직 혁신을 가능하게 하는 것이다. 이렇듯 직무만족의 중요성에 대한 높아진 인식은 필연적으로 ‘직무만족을 향상시키는 요인은 무엇인가?’에 대한 관심으로 이어졌다. 이에 따라 직무만족의 영향요인에 대해 많은 연구들이 이어지고 있다.

직무만족의 영향요인과 관련된 이론은 매우 다양하지만 이는 크게 직무만족에 영향을 미치는 요인을 설명하는 내용이론과 이러한 요인들이 어떤 과정을 통해 직무만족에 영향을 미치는가를 설명하는 과정이론으로 구분할 수 있다(Campbell et al. 1970).

(1) 내용이론(content theory)

내용이론은 직무만족에 영향을 주는 요인을 설명하기 위한 것으로 대표적인 이론으로는 Maslow의 욕구계층이론, Alderfer의 ERG이론, McGregor의 X·Y이론, Herzberg의 2요인 이론 등이 있다.

Maslow(1943)의 욕구계층이론(needs hierarchy)은 여러 분야에 걸쳐 널리 알려진 이론으로, 인간의 욕구는 생리적·안전·사회적·자기 존중·자아실현 욕구라는 총 다섯 단계의 계층적 질서를 형성하고 있다는 것이다. 그는 이러한 계층적 욕구는 하위 욕구가 충족되는 경우에만 상위 욕구가 발현될 수 있다고 보았다.

McGregor(1957)는 인간을 X이론과 Y이론을 통해 설명하고 있다. X이론은 전통적 인간관을 설명하는 것으로, 수동적이고 미성숙된 존재를 가정하여 금전적 보상을 유인으로 제공하는 한편, 엄격한 감독과 명령을 통해 권위주의적으로 통제를 가해야 한다고 보았다. Y이론에 근거한 인간은 능동적이고 자아실현을 우선순위로 두는 인간으로, 자율성과 창의성을 발휘할 수 있는 근무환경이 조성되어야 함을 제시하고 있다.

Herzberg(1959)는 직무만족과 관련한 요인을 동기요인(motivation factors)과 위생요인(hygiene factors)으로 나누어 설명하고 있다. 위생요인은 그것이 충족되지 않는 경우 불만족을 발생시키지만, 충족되더라도 만족을 가져오지는 않는 것으로 Maslow의 욕구계층 상에서 하위 욕구에 속하는 요인들이라고 할 수 있다. 반면 동기요인은 그것이 충족되지 않더라도 불만족을 가져오지는 않지만 동기와 직무만족의 향상에 있어 필요한 요인으로, 성취감이나 자아실현 등 Maslow의 욕구계층 상에서 상위 욕구에 속하는 요인들로 볼 수 있다.

(2) 과정이론(process theory)

과정이론은 직무만족의 다양한 요인들이 어떤 과정을 통해 영향을 미치는지에 대해 관심을 갖는다. 다시 말해 직무와 개인의 가치관·

기대·욕구·관심 등이 어떻게 상호작용하는가를 설명하고자 하는 것이라 볼 수 있다.

Vroom(1964)의 기대이론(expectancy theory)은 과정이론을 대표하는 이론이다. 이 이론은 조직구성원의 기대와 실제 사이에 나타나는 불일치에 주목하여 직무만족을 설명하고 있으며, 개인의 노력·성과·보상 간의 관계가 어떻게 인식되는가에 따라 직무만족도가 다르게 나타난다고 보고 있다. 기대는 노력과 성과 사이의 관계로 일정 수준의 노력을 기울였을 때 그만큼의 성과가 도출될 것이라는 기대수준을 의미한다. 기대이론은 이러한 기대라는 개념을 도입하여 직무만족을 설명하고 있다. 조직구성원의 노력이 성과를 가져오며, 그러한 성과에 따른 보상이 이어질 것이라는 기대가 직무동기를 유발한다는 것이다.

Adams(1965)는 형평성이론(equity theory)을 통해 직무만족이 개인 차원이 아니라 자신과 타인 간의 비교를 통해 이루어진다고 주장했다. 그에 따르면 조직구성원은 조직이 자신에게 공정한 대우를 해주는가에 대한 인식, 그리고 타인과의 비교를 통한 인식을 판단 기준으로 한다. 조직구성원은 자신이 투입한 노력에 대한 성과의 비율을 준거집단과 비교하여 노력의 투입 수준을 결정하게 된다는 것이다.

〈표3〉 직무만족의 영향요인과 관련된 이론

	학자	이론	주요 내용
내용이론	Maslow(1943)	욕구계층이론	인간은 생리적·안전·사회적·존중·자아실현이라는 총 5단계의 계층적 욕구를 가짐
	McGregor(1957)	X·Y이론	수동적이고 미성숙한 인간을 가정하는 X이론과 능동적이고 자아실현을 추구하는 인간을 가정하는 Y이론으로 설명
	Herzberg(1959)	2요인이론	충족되지 않는 경우 불만족을 유발하는 위생요인과 충족되지 않더라도 불만족을 유발하지는 않지만 직무만족의 향상을 위해 요구되는 동기요인으로 구분
과정이론	Vromm(1964)	기대이론	직무만족과 관련하여 조직구성원의 기대와 실제 사이의 불일치에 주목
	Adams(1965)	형평성이론	조직구성원의 만족 수준은 자신과 준거집단을 비교하여 결정되며, 이러한 비교를 통해 노력수준이 결정

제2절 선행연구의 검토

1. 직무만족과 관련한 선행연구

직무태도의 하나인 직무만족은 중요한 연구 주제로 오랜 시간 다양한 분야에서 활발한 연구가 진행되어왔다(Rainey, 1991). 직무만족과 관련된 연구들은 직무만족에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 밝히는 연구와 직무만족에 따라 어떤 결과가 나타나는지, 그리고 대상 간의 직무만족도에 어떤 차이가 있는지를 비교하는 연구로 크게 나눌 수 있다.

1) 직무만족의 영향요인에 관한 선행연구

직무만족의 영향요인에 관한 초기연구들은 직무만족을 개인이 직무를 수행하는 과정에서 충족되는 욕구의 결과로 인식했다. 따라서 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 직무만족도가 달라진다고 보았다(Porter, 1962; Puckman, 1968; Betz, 1969).

한편, Locke(1976)는 기존의 연구들을 바탕으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 직무자체의 특성(직무성격요인)과 직무와 관련된 인적 특성(인간관계요인)으로 구분하였다. 직무성격요인으로는 직무자체(work), 보상(rewards), 맥락(context) 등이 있으며, 인간관계요인에는 상사와의 관계, 동료와의 관계 등이 포함된다. Gruneberg(1979)는 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 직무특성, 조직특성, 개인특성을 제시하고 있다. 그에 따르면 직무특성요인에는 과업의 성과, 인지, 전문화, 직무의 자율성(autonomy)과 다양성(variety), 과업의 정체성(task identity) 등이 포함되며, 조직특성요인에는 보수, 직업의 안정성(job security), 감독, 참여, 작업집단, 조직구조(organizational structure)와 조직풍토(organizational climate), 역할 갈등과 모호성(role conflict and ambiguity) 등이 있다. 마지막으로 개인특성요인에는 연령이나 성별,

인종, 교육수준 등의 인구통계학적 요소와 근속기간, 개인성향 등이 포함된다. Rainey(2003)의 연구도 유사한 분류를 하고 있는데, 직무자체 요인과 개인적 요인 외에 외재적 요인을 포함한 직무만족의 영향요인을 제시하였다. 외재적 요인에는 보수와 승진, 관리자의 관심·인정, 업무환경 등이 포함되며 개인적 요인의 경우는 직무에 대한 열의, 교육수준과 전문성, 조직 내에서의 지위, 연령, 근속연수, 성별 등을 포함시켰다. 직무특성의 경우는 업무의 중요성, 자율성, 기술다양성 등이 포함되는 것으로 보았다.

직무특성과 관련하여 Hackman and Oldham(1980)은 기술다양성이나 직무의 정체성과 같은 업무의 특성이 직무만족을 결정하는 중요한 요인으로 보고 있으며, 박순애(2006)는 직무의 조직목표달성도와 개인의 발전에 있어 유의미 수준이 높을수록, 직무의 일상성과 반복성이 낮을수록 직무만족도가 향상된다고 보았다.

인간관계에 초점을 둔 연구로는 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 상사와의 효과적인 의사소통을 주장한 Kim(2002)의 연구가 있으며, 하미승·권용수(2002)는 상관과 동료, 그리고 하급자와의 관계가 간접적으로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보았다.

보상체계 역시 직무만족의 영향요인으로 많은 연구가 진행되었는데, 김병섭(2000)은 성과에 따른 보상이 이루어지는 개방적 보수체계 하에서 구성원이 더 높은 직무만족을 느낀다고 보았다. Ellickson(2002) 역시 승진에 대한 기회와 보수, 부가적인 급여가 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 도출하였다.

조직특성은 일반적으로 직무특성에 반영되어 나타나는 것으로 생각되지만 Rainey(1983)와 Hackman and Oldham(1980), 정광호·김태일(2003)의 연구는 직무특성과는 별도로 조직특성이 직무만족도에 독자적인 영향을 미칠 수 있는 요인이 존재함을 밝히고 있다.

마지막으로 조직 외적인 요인으로 개인의 특성에 따라 직무만족도가 달라진다는 연구들이 있다. 이러한 연구들의 대체적인 견해는 개인의 교육수준과 연령, 소득수준과 직무만족도 간에는 정(+)의 상관관계가 있다는 것이다. 그 외에도 Porter(1962)는 업무를 수행하는 과정

에서 충족되는 개인의 욕구 수준에 따라 직무만족의 수준이 결정된다는 주장을 하고 있다. 근로자는 자신의 성과에 따른 연봉이나 승진과 같은 외재적인 보상과 성취감과 같은 내재적 보상을 동료와 비교했을 때 느끼는 공정성 여부에 따라 직무만족이 결정된다는 것이다. Cranny 외(1992)의 연구는 직무에 대한 전반적인 만족도와 부분적인 만족도에 의해 직무만족도가 달라질 수 있다는 결론을 내리고 있다.

다양한 연구들의 전반적인 견해는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 보상과 승진, 상사의 관심과 배려, 근무환경, 업무의 성격과 난이도 등을 고려하고 있다는 점이다. 그러나 실제로는 연구자의 연구모형이나 데이터, 당시의 상황에 따라 그 결과에도 차이가 발생할 수 있다는 주장도 있다(Rainey, 2003).

2) 직무만족의 결과에 대한 선행연구

직무만족과 관련하여 다양한 분야에서 다양한 개념이 혼재되어 사용되기 때문에 직무만족에 따른 결과 혹은 그 영향에 대해 일반화하기가 쉽지 않다.

Hoppock(1935)는 직무에 만족하는 사람들과 불만족하는 사람들을 선정하여 비교분석한 결과, 직무만족이 정신건강이나 삶의 만족도와 관련이 있음을 밝혀냈다.

직무만족이 성과와 관련이 있는지에 대한 연구는 아직도 학자들 간에 영향을 미친다는 주장과 상관관계가 존재하지 않거나 있더라도 유의미한 수준이 아니라는 상반된 주장이 대립하고 있다. 그에 반해 직무만족이 이직률과 결근율에 미치는 영향에 대해서는 많은 연구들이 직무만족도가 높을수록 이직률과 결근율은 감소한다는 비교적 합의된 결론을 내리고 있다(Mowday et al. 1982; Price and Mueller, 1986; Wagner and Hollenbech, 2005). 그러나 이러한 연구결과와는 달리 직무만족과 이직률·결근율 간에는 유의미한 관계가 나타나지 않는다는 주장도 제기되고 있다(Hackett and Guion, 1985; Rainey, 2003).

국내에서는 윤지연·홍완수(2007)의 연구가 직무만족이 조직구성원의 성과, 생산성, 인간관계 등에 유의미한 관계를 가지며, 구성원의 직무만족이 고객만족으로 이어진다고 밝히고 있다. 김대철·성혜진·이애리(2007)는 조직구성원의 직무만족이 이직의도를 낮추고 업무성과를 향상시킨다는 연구결과를 보여주고 있다.

3) 직무만족도의 비교연구

최근에는 직무만족도와 관련한 많은 연구는 비교연구의 성격을 띠고 있다. 가장 대표적인 것은 공공부문과 민간부문의 조직에 있어 직무만족도에 차이를 살펴보는 연구이다. 정광호·김태일(2003)은 한국노동패널 데이터를 활용하여 공사부문의 직무만족도 변화를 비교·분석하였는데 공공부문이 민간부문에 비해 높은 만족도를 보인 것으로 밝히고 있다. 이와 유사한 연구로 김태일·한경희(2008)도 공무원의 직무만족도가 민간부문 종사자에 비해 높다는 결과를 도출하고 있다. 이에 반대되는 결과로 Bogg and Cooper(1995)의 연구와 조경호·김미숙(2000)의 연구는 보수만족도와 승진 기회에서 오는 차이로 인해 공공부문보다 민간부문의 직무만족도가 더 높다고 밝히고 있다.

직무만족도의 비교연구는 공사 영역 간의 비교 외에도 다양한 분야에 걸쳐 이루어지고 있다. 강제상 외(2003)는 계약직 공무원과 비계약직 공무원의 직무태도를 비교한 연구에서 예상과는 달리 계약직 공무원이 직무만족에 대해 비계약직 공무원보다 긍정적인 인식을 갖는다고 밝히고 있다. 성별에 따른 직무만족의 차이를 비교한 연구도 박천오 외(2000)에 의해 이루어졌는데, 그 결과 직무만족도를 비롯한 직무태도 전반에 걸쳐 여성공무원이 남성에 비해 긍정적인 인식을 갖는 것으로 나타났다.

2. 세대와 관련한 선행연구

세대 연구는 세대를 어떻게 구분할 것인가와 세대의 집단 내 공통점과 집단 간 차이점에 초점을 두고 이루어지고 있다(Bengtson et al, 1985).

1) 세대구분과 관련된 선행연구

세대를 구분하는 방법은 세대의 개념이 무엇이며, 세대를 어떻게 규정할 것인지에 대한 문제와 더불어 세대 연구에 있어 기본틀이 된다는 점에서 그 의의가 있다.

연령이 세대구분의 주요 기준이 된 것은 연령에 따라 경험하는 내용이 다르다는 점과 10년 정도의 기간이라면 세대 간의 경험의 차이에서 오는 요인이 작용할 것이라는 가정에 기인한다. 그러나 오늘날 세대는 연령에 따른 구분에만 의존하기에는 다양성과 세분화의 정도가 크다. 그 다양한 집단의 특징을 파악하고 연구에 적용하기 위해서는 다양한 범주가 요구된다. 연령과 같은 특정 유형으로 세대를 구분하는 것이 현실적합성을 갖기 어려운 상황인 것이다. 이런 점에서 볼 때, 세대구분은 특정 기준으로 규정지을 수 없으며 사회문화적이고 역사적인 과정에 따라 변동속도와 세대 간의 간격을 파악하여 세대를 구분할 필요가 있다.

해외의 세대 연구는 오랜 기간에 걸쳐 체계적으로 연구가 진행되어왔기 때문에 세대구분의 기준이 비교적 명확하다는 특징이 있다.

〈표4〉 외국(미국)의 세대 구분과 특징

세대 구분	세대의 일반적 특성
장년 세대 (1945년 이전)	<ul style="list-style-type: none"> • 의무와 명예, 인내를 중시하며 맡은 업무에 대해 최선 • 시간적 여유에 대한 관심이 높음 • 보수적 성향을 지니며, 조직에 순응적
베이비붐 세대 (1946년~1964년 사이)	<ul style="list-style-type: none"> • 베트남전, 시민권리 폭동, 케네디 대통령 암살, 워터게이트 등 정치·사회적으로 큰 사건을 경험 • 자식과 부모 모두에 대한 부양 책임자 • 일에 대해 높은 가치 부여 • 조직이나 권력의 중심 위치 • 긍정적이고 낙천적인 성향
X세대 (1965년~1977년 사이)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회와 가정의 급속한 변화로 인해 불안정한 세대 • 회의적·비관적이며 집단주의보다 개인주의 성향이 지배적 • 일과 삶의 균형을 중시하지만 경우에 따라 희생도 용인
Millennial세대 (1977년 이후)	<ul style="list-style-type: none"> • 개인적이고 낙천적 성향이 두드러짐 • 관심분야에 몰두하는 경향 • 맹목적인 성공보다는 개인의 삶을 우선시

자료: Smola and Sutton(2002), Landcaster and Sillman(2002), 정승균(2006) 재구성

이외에도 이종수·윤영진 외(2008)은 1925~1942년 사이에 출생한 세대를 조용한 세대(silent generation), 1943~1960년 사이에 출생한 세대를 베이비붐 세대(baby boomer), 1961~1981년 사이에 출생한 세대를 베이비버스터 세대(baby buster)로 구분하고 있다.

그러나 한국은 급격한 변화를 경험한 사회로 그 변화속도와 세대 간의 간격을 파악하기가 용이하지 않다. 또한 세대 개념과 세대 연구

방법, 그리고 세대를 구분하는데 있어 중요한 요인인 역사적 사건에 있어 학자들 사이에 명확한 합의가 이루어지지 않고 있는 것도 세대 구분을 모호하게 하는 요인으로 작용하고 있다. 그러한 가운데 사회학의 영역에서는 타 학문에 비해 세대와 관련한 연구가 활발하게 진행되고 있으며, 그에 따라 세대를 구분하는 기준도 일정 수준의 합의에 이르고 있다.

정진민·황아란(1999)의 연구에서는 1950년 이전 출생자인 전전세대, 1950~1961년 사이 출생자인 민주세대, 1962년 이후 출생자인 신세대 등 세 가지로 세대를 구분했다. 박길성(2002)은 역사경험, 사회적 공간, 정치·사회 의식 등으로 세대를 구분하였는데, 베이비붐 세대, 386세대, N세대 등이 여기에 포함된다. 조성남·박숙미(2002)는 기존 연구를 바탕으로 사회·문화적 맥락에서 코호트 진행, 생애구조, 사회변동 등을 고려하여 10년 간격으로 세대 구분을 실시하였다. 박재홍(2003)은 한국 사회에 있어 중요한 역사적 사건을 기준으로 세대를 식민지·한국전쟁 경험 세대, 산업화·민주화 운동 세대, 386 세대, 탈이념·정보화 세대로 구분하고 각각의 세대에 대한 특징을 분석하였다. 홍덕률(2003)은 1953년 이전에 출생한 집단을 산업화 세대, 1953~1969년 사이에 출생한 집단을 민주화 세대, 그리고 1970년 이후 출생 집단을 정보화 세대로 구분하여 각각의 특성을 제시하고 있다. 이 외에도 어수영(2006)은 총 6개로 세대를 구분하였는데, 1939년 이전 출생자를 한국전쟁 세대로, 1940~1949년 출생자는 산업화 세대, 1950~1959년 출생자는 민주화유신투쟁 세대, 1960~1969년 출생자는 386세대, 1970~1979년 출생자는 민주·노동운동 세대, 그리고 1980년 이후 출생자를 e세대로 지칭하였다.

〈표5〉 한국의 세대구분

세대 구분	구분 기준과 특징
식민지 · 한국전쟁 경험 세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1940년대 이전 출생 • 일제 식민지 시대, 남북 분단, 한국전쟁 경험 • 권위적, 근면, 검소한 성향 • 강한 생존본능과 의지
산업화 · 민주화 운동 세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1941년부터 1960년 사이의 출생자 • 4·19 경험 • 산업화의 주역 • 전통적 가치와 근대적 가치의 혼재 • 성공에 대한 욕구
386 세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1961년부터 1970년 사이의 출생자 • 절대빈곤 경험에서 자유로움 • 민주화 운동의 주역
탈이념 · 정보화 세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1970년 이후 출생자 • 산업화의 혜택으로 풍요로운 삶이 가능하게 됨 • N세대로서 사이버 공간과 통신매체의 이용에 능숙

자료: 조성남 · 박숙미(2002), 박재홍(2003), 홍덕률(2003) 재구성

2) 세대 간 차이와 관련된 선행연구

Hall and Richter(1990)은 서로 다른 세대의 구성원은 각각의 특성에 따라 인사제도의 선호경향이 달라진다고 보고 세대에 따라 다른 인사제도를 도입해야 한다는 견해를 밝히고 있다. 박재홍(2001)은 다른 세대 집단과의 차이가 동일 세대 집단 내에서 나타나는 다양성의 정도에 비해 크다는 결론을 내리고 있다.

한편 기존 세대와 새로운 세대 간의 차이를 주제로도 많은 연구가 이루어지고 있는데, Conger(1997)는 젊은 세대는 일보다는 자신의 삶

에 더 많은 비중을 두며, 기성세대에 비해 일 자체에 더 많은 가치를 부여하지 않는다. 또한 공식적인 권위를 인정하지 않는 경향이 있으며, 조직이나 관리자에 대한 충성심 역시 기성세대에 비해 낮게 나타난다고 지적한다. Travaglione(2000)은 젊은 세대의 특징으로 개인주의 성향이 강하고, 조직보다 개인의 이익을 더 중시하는 성향을 들고 있다. 박재홍(1999)은 40대 이상의 기성세대 관점에서 젊은 세대는 개인 지향적·소비 지향적·탈권위주의적·약한 책임감과 독립심·부족한 인내심과 의지 등의 특징을 갖는 세대로 비춰진다는 연구 결과를 제시하고 있다. 한광희·정태연(2001)은 반대로 20대의 관점에서 성인세대와 청소년 세대의 차이를 바라보는 연구를 진행했는데, 성인세대는 물질주의적·편법주의적·폐쇄적·권위적·획일적·순종적·보수적인 성향을 가지며, 청소년 세대는 안정주의적·이기적·감각적 성향을 갖는다고 밝히고 있다.

세대 간 차이를 파악하여 그에 맞는 관리 방안을 제시한 연구도 진행되고 있다. 김병섭·하태권(1997)의 연구는 기성세대와 신세대 공무원의 의식구조 차이를 분석하여 이에 따른 조직관리방안을 적용한다면 행정의 생산성 향상에 기여할 것으로 보고 있다. 표용태(2001)는 이른바 신세대의 가치관과 행동양식이 기존세대와 구별되는 부분이 있음을 밝히고 이를 파악하여 그에 맞는 인재육성 방식을 제시하고 있다.

3. 세대와 직무만족도 간의 관계에 대한 선행연구

세대 혹은 연령과 직무만족도 간의 관계에 대한 연구는 국외에서는 활발하게 진행되고 있다. Herzberg et al.(1957)의 연구에 의하면, 직무만족과 연령은 U자 형태의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 개인이 처음 직업을 가지게 되면 그 직무에 적응해 가는 과정에서 낮은 만족도를 경험하지만, 점차 경험이 증가하고 경력이 쌓이게 되면서 보다 높은 직무만족도를 나타낸다는 것이다. Hulin and Smith(1965)

는 개인의 직무만족도는 연령이 높아질수록 증가한다고 주장했으며, Gibson and Klein(1970)의 연구결과는 단순노무직에 종사하는 근로자들의 직무만족도는 연령의 증가에 따라 지속적으로 높아지는 결과를 보이고 있다. 이와 같은 결과는 Smith(2007)에 의해 이루어진 최근의 연구결과와 유사하다. 그에 따르면 직무만족도는 개인의 인구사회통계학적 특성과 상관관계를 가지는데, 그 중에서도 연령이 증가하는 것과 동시에 직무만족도가 증대되는 경향을 보인다고 한다. 세대와 직무만족도의 측면에서 Jurkiewicz(2000)와 Ferres et al.(2001)의 연구는 조직에 새롭게 유입된 이른바 신세대 구성원은 기성세대에 비해 직무만족도가 낮으며, 자신의 직무에 대해 낮은 가치 부여함과 동시에 높은 이직 의도를 가지고 있음을 밝히고 있다. 한편 Saleh and Otis(1964)는 다른 연구들과 차이가 있는 연구결과를 나타내는데, 개인의 직무만족도는 60세까지는 증가하는 추세를 보이지만 60세를 기점으로 퇴직을 할 때까지는 감소하는 경향을 나타낸다고 한다.

국내에서 세대 혹은 연령과 직무만족도의 관계에 대한 연구는 국외 연구에 비해 상대적으로 많이 이루어지지 않고 있다. 김정인(2011)은 미국 조지아주와 일리노이주 공무원 사례에 대한 분석을 통해 직무만족도가 세대 간에 다르게 나타나며, 직무만족도의 영향요인 가운데 연령(세대)이 주요한 요인임을 밝히고 있다. 그 외에 직무만족도와 세대 간의 관계를 직접적으로 연구한 결과는 쉽게 발견하기 어려웠지만, 직무만족과 관련 있는 직무동기나 직무몰입과 세대 간의 관계를 분석한 선행연구가 존재했다. 이나운(2005)은 20대 작업자의 직무몰입도에 대한 연구에서 20대와 30대 이상의 기성세대 사이에 직무몰입도에 차이가 있으며 기성세대가 20대보다 높은 직무몰입도를 나타낸다는 결과를 보이고 있다. 정승균(2006)은 기업 내 세대 차이와 갈등에 관한 연구에서 조직구성원들은 젊은 세대와 기성세대로 구분되며 이들 간에 직무만족도에는 차이가 존재하는 결과를 보이고 있다. 황은기(2007)는 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구에서 이직의도의 선행요인 중 하나로 직무만족을 선정하였으며, 연령이 직무만족도에 차이를 발생시키며 결과적으로 이직의도에 영향을 미친다는 결

론을 도출하고 있다.

이와 같이 대체적인 연구의 경향은 세대 혹은 연령에 따라 직무만족도에 차이가 발생한다는 것이며, 그 차이의 발생에 대해 세대 간의 특성을 주요한 원인으로 지적하고 있다. Conger(1997)는 젊은 세대는 일보다는 자신의 삶에 더 많은 비중을 두며, 기성세대에 비해 일 자체에 더 많은 가치를 부여하지 않는다. 또한 공식적인 권위를 인정하지 않는 경향이 있으며, 조직이나 관리자에 대한 충성심 역시 기성세대에 비해 낮게 나타난다고 지적한다. Travaglion(2000)은 젊은 세대의 특징으로 개인주의 성향이 강하고, 조직보다 개인의 이익을 더 중시하는 성향을 들고 있다.

〈표6〉 세대와 직무만족도 간의 관계에 대한 연구

학자	연구결과
Herzberg 외(1957)	개인이 처음 직업을 가지게 되면 그 직무에 적응해 가는 과정에서 낮은 만족도를 경험하지만, 점차 경험 이 증가하고 경력이 쌓이게 되면서 보다 높은 직무만 족도를 나타냄
Saleh and Otis(1964)	개인의 직무만족도는 60세까지는 증가하는 추세를 보 이지만 60세를 기점으로 퇴직을 할 때까지는 감소
Hulin and Smith(1965)	개인의 직무만족도는 연령이 높아질수록 증가한다고 주장
Gibson and Klein(1970)	단순노무직에 종사하는 근로자들의 직무만족도는 연 령의 증가에 따라 지속적으로 높아지는 결과를 보임
Jurkiewicz(2000)	조직에 새롭게 유입된 이른바 신세대 구성원은 기성 세대에 비해 직무만족도가 낮으며, 자신의 직무에 대 해 낮은 가치 부여함과 동시에 높은 이직 의도를 가지 고 있음
Smith(2007)	직무만족도는 개인의 인구사회통계학적 특성과 상관 관계를 가지는데, 그 중에서도 연령이 증가하는 것과 동시에 직무만족도가 증대되는 경향
정승균(2006)	조직구성원들은 젊은 세대와 기성세대로 구분되며 이 들 간에 직무만족도에는 차이가 존재
황은기(2007)	이직의도의 선행요인 중 하나로 직무만족을 선정하였 으며, 연령이 직무만족도에 차이를 발생시키며 결과적 으로 이직의도에 영향을 미친다는 결론 도출
김정인(2011)	미국 공무원 사례에 대한 분석을 통해 직무만족도가 세대 간에 다르게 나타나며, 직무만족도의 영향요인 가운데 연령(세대)이 주요한 요인임을 밝힘

제3장 연구설계 및 분석방법

제1절 연구자료 및 연구의 분석틀

1. 연구자료

세대 간 직무만족도의 차이를 분석하기 위해 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study) 자료를 활용하고자 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 한국노동패널은 한국의 가구와 가구원을 대표하는 약 5000 가구의 가구원을 대상으로 매년 경제 및 노동, 소득, 소비, 교육 등에 대한 추적 조사를 실시하고 있으며, 2012년 현재 13차년도 조사까지 진행되었다.

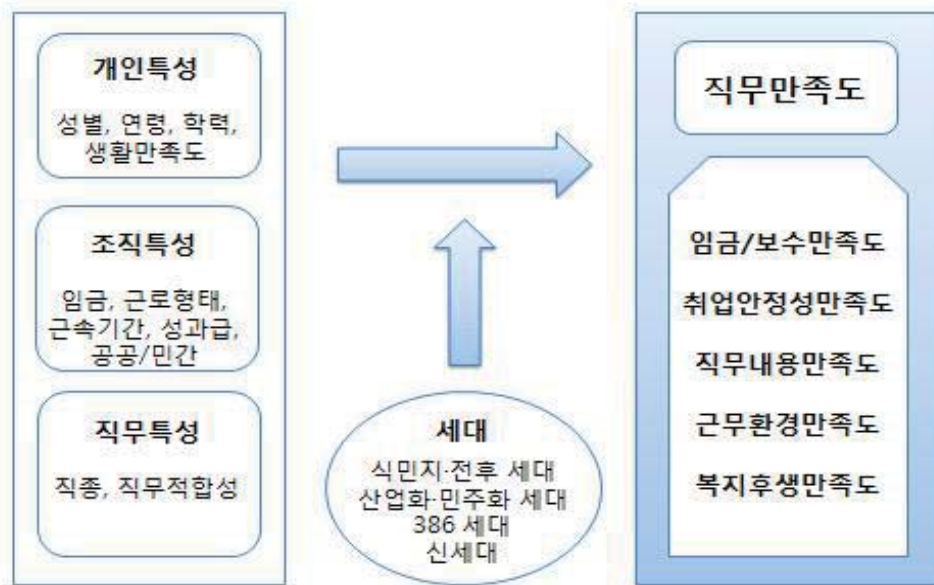
본 연구에서 사용되는 표본은 2차에서부터 11차까지 총 10차에 걸쳐 수집된 노동패널 자료이다.⁶⁾ 이 가운데 2차년도 조사에서부터 11차까지 지속적으로 조사에 참여한 1656명의 근로자를 대상으로 하여 분석을 실시하고자 하였다. 패널분석을 위해 1656명에 대한 각 연도별 데이터를 하나의 데이터로 병합하여 총 16560개의 관측치를 갖는 데이터를 생성하였다. 이러한 패널데이터를 통해 시간의 흐름에 따라 변화하는 변수의 성질이 직무만족도에 미치는 영향을 파악할 수 있을 것으로 기대된다.

6) 1차년도의 경우 임금근로자에 대해서 ‘근로시간’을 제외한 8가지 항목에 대해 조사하였으며, 비임금근로자에 대해서는 ‘의사소통 및 인간관계’를 제외한 6개 항목에 대해 조사하였다. 이러한 이유로 인해 직무만족도에 대해 응답하지 않은 결측치를 제외하는 경우 임금근로자와 비임금근로자 모두가 제외되어 분석이 불가능하게 되는 결과가 나타났다. 또한 분석에 활용되는 변수 가운데 일부가 조사되지 않았다는 점도 그 이유가 될 것이다.

2. 연구의 분석틀

본 연구에서는 세대와 직무만족도 간의 관계에 대한 분석을 진행하고자 한다. 독립변수인 세대는 선행연구와 세대 연구와 관련된 자료를 바탕으로 식민지·전후세대, 산업화·민주화 세대, 386 세대, 신세대로 나누어 세대 간 직무만족도의 차이를 살펴보고자 한다. 종속변수는 직무만족도로 전반적 직무만족도, 보수만족도, 취업안정성만족도, 직무내용만족도, 근무환경만족도, 복지후생만족도로 측정된다. 전체적인 직무만족도를 파악하기 위해 5가지의 요인별 직무만족도 외에 총 직무만족도도 종속변수에 포함하여 연구를 진행하고자 한다. 통제변수로는 개인적 특성에 속하는 성별, 학력, 연령, 생활만족도와 직무특성에 속하는 직종, 임금, 성과급, 근속기간, 직무적합성, 근로형태(정규직 여부)를 선정하였다. 또한 공공과 민간의 구분은 조직 특성으로 포함하기로 한다. 이상의 내용을 도식화하면 다음과 같다.

〈그림1〉 연구의 분석틀



제2절 변수의 측정 및 조작적 정의

1. 종속변수

본 연구는 세대 관점에서 직무만족도를 살펴보기 위해 한국노동패널의 데이터를 활용하기로 한다. 직무만족도는 앞서 살펴본 바와 같이 연구자에 의해 다양한 의미로 사용되고 있으나 대체적으로 개인이 자신의 직무에 대한 기대에서 오는 경험적 만족, 직무에 대해 갖는 일종의 감정적·정서적 상태로 정의될 수 있다. 한국노동패널에서는 직무만족도를 측정하기 위해 직무자체에 대한 직무만족도와 함께 그 요인별로 임금, 취업의 안정성, 현재 하고 있는 업무의 내용, 근무환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 조직 내의 의사소통 및 인간관계, 인사고과에서의 공정성, 복리후생제도의 9개 항목으로 나누어 조사하고 있다. 한국노동패널을 활용한 선행연구⁷⁾에서는 이러한 9개의 항목 가운데 보수만족도와 직업안정성만족도, 근무환경만족도, 일의 내용만족도, 복지후생만족도의 5가지 요인별 만족도를 종속변수로 채택하고 있는데, 선행연구를 통해 위의 5가지 항목에 대한 타당성이 입증되었다는 판단 하에 본 연구에서도 5가지 요인별 만족도를 종속변수로 채택하도록 한다. 또한 각 요인별 만족도 외에 전체적인 직무만족도를 측정하기 위해 5가지 요인에 대한 산술평균값을 종속변수로 하여 연구를 진행하고자 한다.⁸⁾ 이를 위해 각 요인들이 동일한 개념으로 결합될 수 있는지를 알아보기 위해 5개 문항에 대한 신뢰도 측정을 하였다. 이때 Chronbach' α 값이 0.6이상이면 동일한 하나의 개념으로 결합될 수 있다(오택섭·최현철, 2003). 신뢰도 분석에 따르면 Chronbach' α 값은 0.824로 5가지 요인을 하나의 문항으로 결합하는 것에 문제가 없는 것으로 보인다.

7) 정광호·김태일(2003), 김태일·한경희(2008)

8) 이는 1967년 미국에서 Weiss 등에 의해 개발된 미네소타 측정법(Minnesota satisfaction scale)에서 사용된 다면 측정(multi-facet measure)과 유사한 방식으로 직무만족도 연구에서 널리 활용되고 있다(김상욱·유홍준, 2000)

〈표7〉 직무만족도 문항에 대한 신뢰도 분석

신뢰도 통계량		
항목 수	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
5	.824	.825

2. 독립변수

본 연구의 초점은 세대에 따른 직무만족의 차이이다. 따라서 세대 간의 구분이 중요하다고 할 수 있다. 선행연구에서는 세대를 다양한 기준에 의해 나누고 있는데, 여기서는 세대를 식민지·전후세대, 산업화·민주화 세대, 386 세대, 신세대의 4가지 범주로 구분하기로 한다.

식민지·전후세대는 1940년대 이전에 출생한 세대로 일제 식민 통치를 경험하였으며, 해방 이후에는 남북분단과 한국전쟁을 경험했다. 식민 통치와 전쟁의 폐허 위에서 국가를 재건하는 임무를 맡았으며, 권위적이지만 근면하고 검소한 생활습관을 가진 세대이다.

산업화·민주화 세대는 1940년대 초에서부터 1960년 사이의 출생자로 4·19 운동을 경험했으며, 군부 독재 하에서 산업화의 주역으로 기능했다. 전통적 가치와 근대적 가치가 혼재되어 혼란을 겪기도 하지만 성공에 대한 강한 욕구와 일에 대한 높은 가치를 부여하는 세대이다.

386세대는 1960년대 초에서부터 1970년 사이의 출생자로 구성되며 경제성장에 따라 이전 세대와는 달리 절대빈곤의 경험에서부터 자유로운 세대이다. 정치활동에의 참여가 활발하며, 1997년의 외환위기와 2000년대 초의 카드대란, 2008년의 전 세계적인 경제 위기 등 경제 위기의 중심에 있는 세대이기도 하다. 탈권위주의적·탈물질주의적 성향을 지니며 이전 세대보다 개인의 삶에 더 많은 가치를 둔다.

신세대는 1970년대 이후 출생자로 문민정부의 출범과 정권교체를

경험했으며, 유년 시절 외환위기에 따른 경제적 침체를 경험한 세대이다. 이념적으로 이전 세대에 비해 자유로우며, 산업화와 경제성장의 혜택으로 풍요로운 삶이 가능하게 되었다. 이른바 N세대·검지세대로서 사이버 공간과 통신매체의 활용에 있어 탁월한 능력을 보이는 세대이다.

〈표8〉 독립변수의 구분 및 특성

세대 구분	특성
식민지 · 전후세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1940년대 이전 출생 • 일제 식민 통치, 해방 이후에는 남북분단과 한국전쟁을 경험 • 국가 재건의 임무 • 국가에 대한 높은 신뢰 • 권위적이지만 근면하고 검소한 생활습관
산업화 · 민주화 세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1940년대 초 ~ 1960년 사이의 출생자 • 4 · 19 운동을 경험 • 군부 독재 하에서 산업화의 주역으로 기능 • 전통적 가치와 근대적 가치가 혼재되어 혼란을 겪음 • 성공에 대한 강한 욕구와 일에 대한 높은 가치를 부여
386세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1960년대 초 ~ 1970년 사이의 출생자 • 절대빈곤의 경험에서부터 자유로움 • 탈권위주의적 · 탈물질주의적 성향 • 다수의 경제 위기 경험 • 정치활동에의 참여 활발 • 개인의 삶에 더 많은 가치
신세대	<ul style="list-style-type: none"> • 1970년대 이후 출생자 • 문민정부의 출범과 2차례의 정권교체를 경험 • 유년 시절 외환위기에 따른 경제적 침체를 경험한 세대 • 이념에 있어 상대적으로 자유로움 • 산업화와 경제성장의 혜택으로 풍요로운 삶이 가능 • N세대 · 감지세대로서 사이버 공간과 통신매체의 활용에 있어 탁월한 능력

3. 통제변수

1) 개인적 특성

국내의 선행연구들은 개인적 특성으로 성별, 연령, 학력 등을 포함하고 있다. 성별은 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 일반적으로 여성의 직무만족도가 남성의 직무만족도에 비해 높게 나타난다(박천오·김상묵·강제상, 2001; 배기준, 2008).

학력 역시 성별과 마찬가지로 직무만족도에 긍정적 영향을 미친다는 것이 일반적인 견해이다(배기준, 2008). 하지만 일부 연구에서는 직무만족이 교육수준과 부(-)의 관계를 갖는다고 주장한다. 교육수준이 높은 근로자의 경우 자신의 직무로부터 높은 책임감과 그에 대응하는 보상·승진 등을 기대하지만 대부분의 경우 이러한 기대를 충족시키지 못한다는 것이다.

생활만족도는 일반적으로 생활 전반과 관련하여 개인이 느끼는 전반적인 만족감을 의미한다(방하남, 2000). 직무만족도와 관계에 대해 Kabanoff(1980)는 보상(compensation), 파급효과(spill-over), 단절(segmentation)의 세 가지 이론을 통해 설명하고 있다. 보상은 한 영역에서의 높은 만족도가 다른 영역의 낮은 만족도를 보상해 주는 것을 의미하며, 파급효과는 한 영역의 만족(혹은 불만족)이 다른 영역으로 파급됨을 의미한다. 마지막으로 단절은 다른 영역의 만족도는 서로 영향을 미치지 않는다는 것이다. 두 영역의 만족도와 관련된 앞선 연구(Schmitt and Bedeian, 1982; 방하남, 2000)에 따르면 직무만족도와 생활만족도에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다.

연령의 경우는 대부분의 연구가 연령이 높아짐에 따라 직무만족도가 증가함을 보이고 있다.

본 연구에서는 선행연구의 분류에 따라 연령, 성별, 학력, 그리고 생활만족도를 통제변수로 선정하였다. 성별은 더미변수로 남성은 0, 여성은 1의 값을 부여하였다. 학력은 최종학력을 기준으로 중학교 졸업 이하의 학력은 0, 고등학교 졸업은 1, 2년제 대학교 졸업은 2, 4년

제 대학교 이상의 학력은 3의 값을 부여하였다. 생활만족도는 5점 척도로 측정된 노동패널의 전반적인 생활만족도 문항을 변수로 채택하였다. 마지막으로 연령은 로그값을 사용하였다.⁹⁾

2) 조직 특성

본 연구에서는 조직특성에 속하는 변수로 직종, 임금, 성과급, 근로형태, 근속기간, 공공/민간조직 여부를 통제변수로 선정하였다.

임금과 성과급은 외재적 보상의 측면에서 고려되는 요인이다. 임금은 근로자가 근무의 대가로 받는 금전적 보상이며, 직무만족도와는 정(+)의 관계를 보이는 것으로 알려져 있다. 성과급은 근로자 개인의 직무 성과 혹은 소속된 조직의 성과에 따라 주어지는 것으로, 개인의 노력에 따라 차등적으로 보상이 이루어지기 때문에 직무만족도와는 긍정적 관계를 갖는다. 본 연구에서 임금은 노동패널의 임금 관련 문항 가운데 월평균 임금을 대상으로 하였으며, 자연로그값을 분석에 활용하였다. 성과급의 경우는 성과급의 제공 여부에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것으로 판단하여 더미변수(제공=1, 제공하지 않음=0)로 분석에 포함하였다.

직업안정성도 조직특성에 포함되는 요인으로 정규직과 비정규직 여부를 판단하는 근로형태와 근속기간으로 판단하였다. 근속기간은 그 기간이 길어질수록 조직 내에서 직위와 임금 등을 높이게 되며 그에 따라 직무만족도도 높아지게 된다. 본 연구에서는 조사시점까지 지속적으로 근무한 기간을 근속기간으로 판단하였다. 근로형태 역시 직업안정성과 밀접한 관련이 있는 변수로 정규직의 경우 비정규직에 비해 직업안정성이 높으며, 그에 따라 직무만족도 역시 높게 나타나는 것으로 알려져 있다. 본 연구에서는 정규직은 0, 비정규직은 1의

9) 김태일·한경희(2008)의 선행연구에 따르면 젊은 시기에는 짧은 기간의 차이이라도 직무만족도에 영향을 미치지만, 중년 이상은 좀 더 긴 기간의 차이가 있는 경우에만 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 기대하고 있다. 이러한 이유로 연령의 로그값을 활용하였다. 실제 정규성 분석의 결과, 로그값이 보다 정규분포에 가까운 것으로 나타났다.

값을 부여하여 분석에 활용하고자 한다.

3) 직무특성

직무특성은 직무 그 자체의 특성을 의미하는 것으로 본 연구에서 직무특성에 포함되는 변수로는 직종, 직무적합성을 선택하였다.

직종은 근로자가 종사하는 조직 내에서의 직업의 종류를 나타낸다. 이러한 직종은 일반적으로 서열이 존재하는데 높은 서열에 속하는 직종일수록 보수 등의 근무조건이 상대적으로 좋기 때문에 그러한 직종에 종사하는 근로자들은 대체적으로 높은 직무만족도를 나타낸다 (MacFarlin and Sweeney, 1992; 김상욱·유홍준, 2002). 본 연구에서는 관리전문가, 준전문가/사무직, 서비스/판매직, 생산기능직, 기타로 분류하여 각각 0에서 4까지 값으로 구분하였다.

직무적합성은 현재 근로자가 종사하는 업무와 그 업무에 필요한 인적자본 사이의 관계가 적합한지를 의미한다(Vroom, 1964). 일반적으로 직무적합성이 높을 경우 직무만족도도 상승한다는 연구 결과가 있다(박우성·노용진, 2000). 본 연구에서는 직무적합성을 5점 척도로 측정된 교육수준적합도와 기술수준적합도의 산술평균으로 판단하기로 한다.

〈표9〉 변수의 조작적 정의와 측정 기준

분류		변수명		조작적 정의	
종속변수		직무만족	직무자체, 보수, 직업안정성, 근무환경, 일의 내용, 복지후생		리커트 5점 척도
			총 직무만족도		요인별 직무만족도 산술평균
독립변수	분석대상 독립변수	세대	1=산업화·민주화 세대 1=386세대 1=신세대 식민지·전후세대는 기본집단		
	통제변수	개인적 특성	성별	0=남성, 1=여성	
			연령	만나이의 로그값	
			생활만족도	리커트 5점 척도	
			학력	0=중졸이하, 1=고졸, 2=전문대졸, 3=4년제졸 이상	
		직무 특성	직종	0=관리전문가, 1=준전문가/사무직, 2=서비스/판매직, 3=생산기능직, 4=기타	
			직무적합성	교육수준적합도와 기술수준적합도의 산술평균	
			기술수준적합도		
		조직특성	임금	월 평균 임금의 로그값	
			성과급	0=없음, 1=있음	
			근로형태	0=정규직, 1=비정규직	
			근속기간	지속적으로 근무한 기간	
			공공/민간	0=공공영역, 1=민간영역	

제3절 가설설정

본 연구는 세대 간 직무만족도를 분석하는 것을 목적으로 한다. 이러한 직무만족도의 분석에는 세대 간 직무만족도를 비교하는 방법과 직무만족도에 영향을 미치는 변수들이 세대 간에 어떠한 차이를 보이고 있는가를 살펴보는 방식이 있을 수 있다.

우선 세대 간 직무만족도의 차이와 관련하여 각 세대의 직무만족도는 일정한 추세를 보일 것이다. 이러한 추세를 통해 세대이론과 관련하여 어떠한 효과가 크게 작용하는지를 살펴볼 수 있다. 앞서 세대의 효과와 관련하여 살펴본 연령효과와 코호트 효과, 시기효과 가운데 만약 모든 세대가 동일한 추세로 변화한다면 이는 코호트 효과나 연령효과보다 시기효과가 크게 작용한 것으로 판단할 수 있을 것이다. 반면 같은 시기에 세대 간 직무만족도가 차이나는 것은 연령효과와 코호트 효과가 시기효과보다 크게 작용하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 여러 시점에 걸쳐 세대 간의 직무만족도를 측정하는 경우에 시간의 흐름에 따라 직무만족도가 전 세대에 걸쳐 감소할 것으로 기대된다.

앞서 논의한 바와 같이 세대란 같은 기간 동안 유사한 경험을 공유한 동질적 특성을 지닌 집단으로 정의된다. 전통적 가치관을 기반으로 한국 사회의 급격한 변화를 경험한 기성세대와 서구식 가치관을 기반으로 성장한 젊은 세대는 서로 다른 사고방식과 생활방식을 가질 것이다. 이는 직무와 관련한 영역에서도 마찬가지로 일에 대한 태도나 추구하는 목표, 행동방식에 큰 차이가 있을 것이다. 직무만족도가 개인적인 특성과 직무특성, 조직특성에 의해 영향을 받는다는 선행연구에 의할 때 이러한 세대 간 가치관과 행동양식의 차이는 직무만족도에도 서로 다른 영향을 미칠 것이다. 또한 각 세대별로 공유된 집단적 경험의 차이도 직무만족도의 차이를 유발하는 요인이라고 할 수 있다. 이에 따라 세대 간에 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.

식민지·전후세대, 산업화·민주화 세대, 386세대 가운데 선행연구

에 따르면 산업화·민주화 세대가 일에 대해 가장 높은 가치를 부여하며, 성공에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타난다. 또한 당시 산업화·민주화 세대가 주역으로 활동하던 시대적 배경이 개인의 삶보다는 국가와 기업의 성장을 중요시 했다는 점을 들 수 있다. 이러한 배경 하에서 경제성장의 성과가 가시적이었으며 그에 따른 보상과 동기부여가 적절하게 이루어진 시기였다. 그에 반해 신세대는 일보다는 개인의 삶을 중시하고 있으며 성공이나 도전보다는 안정을 추구하는 경향을 보이고 있다. 시대적 배경 역시 성장보다는 분배를 중시하고, 개인과 가족의 안녕이 우선시되고 있는 사회라고 볼 수 있다. 또한 원하는 직무보다는 취업 자체에 목적을 두기 때문에 직무만족도가 낮은 것으로 인식되고 있다.

가설 1. 각 세대 간의 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.

가설 1-1 산업화·민주화 세대의 직무만족도가 가장 높게 나타날 것이다.

가설 1-2 신세대의 직무만족도가 가장 낮게 나타날 것이다.

앞서 살펴본 바와 같이 개인이 직무에 부여하는 가치와 동기, 그리고 행동양식은 세대에 따라 다르게 나타난다. 젊은 세대의 조직구성원은 그들의 업무에 대한 금전적 보상이나 승진의 기회, 직업안정성 등에 관심이 많은 반면, 기성세대는 금전적 보상보다는 명예나 자존감, 직무 자체에 대해 더 큰 가치를 부여한다.

남녀 간의 역할이나 조직에서의 여성의 지위 등은 젊은 세대일수록 높게 나타난다. 과거에는 보수나 승진의 기회 등 조직 내에서 남녀 간의 차별적 요인이 다수 존재했다. 그러나 여권의 신장으로 최근 들어 조직 내에서 여성의 지위가 상승하고 있다. 이러한 측면에서 본다면 성별은 모든 세대에 걸쳐 직무만족도에 영향이 클 것으로 예상

할 수 있다.

식민지·전후세대와 산업화·민주화 세대는 개인의 삶보다는 일에 더 큰 가치를 부여하는 세대이다. 직무와 관련하여 자신이 하고 싶은 일, 직무적합성이 높은 일보다는 주어진 직무에 충실하고자 하는 성향이 강한 세대이다. 반면에 386세대와 신세대는 주어진 일보다는 자신이 원하는 일을 하고 싶어 하는 성향이 높게 나타난다. 최근 젊은 세대들이 취업에 어려움을 겪게 되고 이로 인해 원치 않는 회사에 입사하는 경우가 많다. 하지만 낮은 직무적합성은 낮은 직무만족도로 이어져 이들의 잦은 퇴직과 이직을 유발하고 있다.

최근 공공기관이 젊은 세대에게 취업의 목표로서 각광받고 있다.¹⁰⁾ 이러한 인기의 원인은 높은 직업안정성과 함께 2000년부터 실시된 보수현실화 5개년 계획으로 보수에 대한 만족도도 증가했기 때문으로 보인다. 이러한 점에서 미루어볼 때 신세대에게 공공부문 여부가 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

가설 2. 직무만족도에 영향을 미치는 변수의 효과는 세대에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 2-1 임금수준은 모든 세대의 직무만족도에 미치는 영향이 높게 나타날 것이다.

가설 2-2 모든 세대에서 성별은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 직무적합성은 386세대와 신세대의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 공공부문 여부는 신세대의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

10) 서울시의 2012년 공무원 임용시험 경쟁률은 102.5:1로 총 852명 모집에 8만 7356명이 지원했다. 이는 2011년의 경쟁률 77.5:1를 훌쩍 뛰어넘는 수치이다.

한편, 남성과 여성 간의 직무만족도 차이에 대한 선행연구에 따르면 대체적으로 여성의 직무만족도가 남성에 비해 높은 것으로 나타난다. 이러한 차이가 각 세대별로도 동일하게 나타날 수 있는지에 대해서는 아직까지 명확한 결과가 나타나지는 않았다는 점에서 실증 연구가 필요할 것이다. 또한 각 여성 세대 간에도 우선순위나 가치관, 행동양식, 처한 상황에 차이가 있을 것이며, 그에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다. 특히 여성 세대 가운데 자신의 일과 출산·육아부담 사이에서 힘들어하는 신세대의 직무만족도가 낮게 나타날 수 있을 것이다. 일과 가정이라는 삶의 두 영역 간의 관계와 관련하여 Kabanoff(1980)가 제시한 세 가지 이론 가운데 최근에는 한 영역에서의 경험이 다른 영역에 파급된다는 전이(spill-over)이론이 설명력을 얻고 있다(방하남, 2000; 한경혜, 2002). 이러한 측면에서 가정에서의 출산·육아의 스트레스가 직장으로 전이되어 직무만족도를 낮출 가능성이 있다.

가설 3. 세대 간 성별에 따른 직무만족도에 차이가 나타날 것이다.

가설 3-1 모든 세대에서 여성의 직무만족도가 남성에 비해 높게 나타날 것이다.

가설 3-2 여성의 세대 간 직무만족도의 비교에 있어 출산과 양육의 부담이 큰 신세대 여성의 직무만족도가 가장 낮을 것이다.

제4절 분석방법

1. 기초통계분석

세대 간 직무만족도의 변화양상을 파악하고 연구에 활용되는 변수들의 기본 정보를 획득하기 위해 기초통계분석을 실시한다. 세대 간 직무만족도의 변화가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 파악하기 위해 연도별로 각 세대의 요인별 직무만족도를 살펴보고자 한다.

2. 분산분석

각 세대 간의 직무만족도에 차이가 있는지, 그러한 차이가 유의미한 것인가를 분석하기 위해 분산분석을 실시하도록 한다. 분산분석은 1920년대 Fisher에 의해 개발된 방식이다. 여러 그룹으로 구성된 관측치가 존재할 때 전체 관측치의 분산 또는 총제곱합을 분석하여, 오차에 의한 영향보다 더 큰 영향을 미치는 요인이 존재하는지, 존재한다면 그 요인이 무엇인지 찾아내는 분석방법이라고 할 것이다(민인식·최필선, 2009).

본 연구에서는 종속변수인 직무만족도와 관련하여 총 직무만족도와 함께 5가지의 요인별 직무만족도에 대해서도 분석을 실시하고자 한다.

3. 패널분석

패널데이터를 통한 분석은 앞서 논의한 바와 같이 횡단면이나 시계열 분석에 비해 표본의 크기 증가에 따른 추정의 효율성 향상¹¹⁾,

11) 표본의 크기가 클수록 표집오차가 줄어들고, 일반화의 가능성이 높아진다.

설명변수들 간의 공선성(collinearity) 문제 감소 및 추정량의 편향감소, 개체간의 동적 연관성(dynamic relationship) 연구 및 정책효과의 동태적 분석이 가능하다는 등의 장점을 갖는다(손창균, 2008).

회귀방정식을 설정하는데 있어 종속변수에 영향을 주는 모든 변수가 포함되기 어렵기 때문에 패널데이터 분석은 이러한 누락된 변수에 대한 한계(omitted variable bias)를 극복할 수 있다는 장점이 있다(Islam, 1995). 누락변수의 제어를 위해 오차 항에 대한 개인 간에는 다르지만 시간변동이 없는 변수, 시간변화에 따라 변화하지만 개인 간에 차이가 없는 변수, 개인 간 차이와 시간변화에 따른 변화도 나타나는 확률적 교란 항으로 구분하여 다루어지며, 일반적으로 다음과 같은 식으로 표현된다(Ashenfelter, 2003).

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \epsilon_{it}$$

(단, $\epsilon_{it} = \mu_i + \lambda_t + \nu_{it}$, $i(\text{세대}) = 1, 2, \dots, N$, $t(\text{연도}) = 1, 2, \dots, T$)

μ_i = 관찰되지 않은 세대특성 효과(*unobservable individual effect*)

λ_t = 관찰되지 않은 시간 효과(*unobservable time effect*)

ν_{it} = 확률적 교란항(*remainder stochastic disturbance term*)

이러한 패널모형은 고정효과모형(fixed effect model)과 확률효과모형(random effect model)로 구분할 수 있다. 이때 패널효과모형은 개별특성효과를 고려하는 회귀모형으로, 분석의 대상이 되는 그룹에 개별효과가 있다고 추정한다. 확률효과모형은 개별특성효과를 의미하는 항이 시간에 따라 고정불변한 것으로 가정하는 고정효과모형과 달리 확률적으로 변한다는 가정 하에 추정한다.

고정효과모형과 확률효과모형 가운데 어느 모형을 사용해야 하는

지에 대해 중요한 기준은 패널 개체의 특성을 의미하는 μ_i 에 대한 추론이다. 패널 개체들이 모집단에서 무작위로 추출된 표본 개념일 때 오차항 μ_i 는 확률분포를 따른다고 할 수 있다(민인식 · 최필선, 2009). 본 연구에서 사용하고 있는 한국노동패널데이터의 경우 패널 개체는 전체 근로자의 모집단에서 무작위 추출된 표본이다. 따라서 한국노동패널데이터를 활용한 패널모형은 확률효과모형으로 추정하고자 한다. 이러한 확률효과모형을 적용한 본 연구의 회귀모형은 다음과 같다.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + D_{it} + E_{it} + F_{it} + \mu_{it} + \epsilon_{it}$$

$$D_{it}(\text{개인특성}) = \beta_{41} X_{41it} + \beta_{42} X_{42it} + \beta_{43} X_{43it} + \beta_{44} X_{44it}$$

$$E_{it}(\text{직무특성}) = \beta_{51} X_{51it}$$

$$F_{it}(\text{조직특성}) = \beta_{61} X_{61it} + \beta_{62} X_{62it} + \beta_{63} X_{63it} + \beta_{64} X_{64it} + \beta_{65} X_{65it}$$

$$Y_{it} = \text{직무만족도}$$

$$X_{1it} = \text{식민지} \cdot \text{전후세대 더미}, X_{2it} = \text{산업화} \cdot \text{민주화세대 더미}, X_{3it} = \text{386세대 더미}$$

$$X_{41it} = \text{성별}, X_{42it} = \text{연령}, X_{43it} = \text{생활만족도}, X_{44it} = \text{학력}$$

$$X_{51it} = \text{직종}, X_{52it} = \text{직무적합성}$$

$$X_{61it} = \text{임금}, X_{62it} = \text{성과급}, X_{63it} = \text{근로형태}, X_{64it} = \text{근속기간}, X_{65it} = \text{공공/민간}$$

$$\mu_{it} = \text{개별특성효과}, \epsilon_{it} = \text{확률적 교란항}$$

제4장 분석결과

제1절 기술통계 분석

본 연구에 있어 분석 대상자들의 특성을 변수별로 살펴보면 <표 10>, <표 11>과 같다. 분석에 따르면 식민지·전후세대에 속하는 대상자는 1320명이며, 산업화·민주화세대는 8567명, 386세대는 5263명, 그리고 신세대는 1410명으로 구성되어 있다. 직무만족도와 관련된 특성을 세대별로 나누어 표본집단을 분석하면 다음과 같다.

1. 개인특성

우선 남녀의 경우 전체 표본에서 남성이 차지하는 비율은 69%로, 여성에 비해 2배 이상 높은 것으로 나타난다. 분석에 따르면 다른 세대와 비교하여 식민지·전후세대에서 여성이 차지하는 비율이 가장 높게 나타나는데, 여성의 수명이 남성보다 높다는 점에서 기인한다고 볼 수 있을 것이다. 반면 386세대에서 여성이 차지하는 비율이 가장 낮은 것으로 나타난다. 일반적으로 386세대에 속하는 연령대의 인구가 현재 가장 활발하게 경제활동을 펼칠 것으로 생각되지만 실제는 육아나 가사 부담으로 인해 경제활동에의 참여가 어렵다는 것이 그 이유라고 할 수 있을 것이다.

학력은 전체 대상자를 기준으로 중학교 졸업 이하는 37%, 고등학교 졸업은 36%, 전문대 졸업은 8%, 4년제 대학교 졸업 이상은 19%로 나타난다. 이렇듯 중학교 졸업 이하의 비율이 높게 나타나는 이유는 지금과 달리 과거에는 제대로 교육을 받지 못했기 때문으로 보인다. 식민지·전후세대의 경우 중학교 졸업 이하가 82%이며, 산업화·민주화세대는 50%에 이르고 있다. 하지만 의무교육이 실시되고, 교육열이 높아지기 시작한 386세대 이후로는 전문대를 포함한 대학교 졸업 이상의 비율이 크게 높아지고 있으며, 신세대의 경우는 그 비율이 고졸

자를 넘어서고 있다.

생활만족도는 전체 평균이 2.76으로 대체적으로 보통보다는 낮은 만족도를 보이고 있다. 이러한 생활만족도는 식민지·전후세대에서 신세대로 갈수록 낮아지고 있는데 노인인구의 경우 생활하는데 큰 불만족 요인이 없지만, 아래로 내려올수록 교육·육아·가사 등의 문제로 인해 생활만족도가 낮게 나타날 것이다.

2. 조직특성

조직특성 가운데 월임금의 전체 평균은 약 196만원이다. 이를 세대로 나누어 살펴보면 식민지·전후세대는 월평균 약 73만원, 산업화·민주화세대는 약 197만원, 386세대는 약 210만원, 신세대는 약 167만원을 월급으로 받고 있다. 일반적인 예상과 마찬가지로 경제활동이 가장 활발한 연령대인 산업화·민주화세대와 386세대가 높은 수준의 월평균 임금을 보이고 있다. 단, 산업화·민주화세대가 386세대에 비해 낮은 수준을 보이는 것은 은퇴의 시기와 맞물렸다는 점 등을 생각해볼 수 있을 것이다.

정규직과 비정규직은 전체적으로 보면 그 비율이 정규직이 80%이고, 비정규직은 20%로 나타난다. 세대별로 보면 비정규직의 비율이 가장 높게 나타나는 세대는 산업화·민주화세대로 신세대에 가까울수록 비정규직의 비율이 높을 것이라는 예상과 다른 결과를 보이고 있다. 이는 산업화·민주화세대가 은퇴 후에 비정규직으로 재취업하는 경우가 많은데서 기인하는 것으로 예상된다.

공공부문과 민간부문의 차이를 살펴보면 공공이 20%, 민간이 80%로 상당한 차이를 보이고 있다. 이를 세대별로 비교해보면 식민지·전후세대를 제외하고 나머지 세대에서 공공부문은 대체적으로 20%수준을 차지하고 있다.

직업안정성과 관련하여 지속적으로 근무한 기간은 평균적으로 약 12년 정도이다. 식민지·전후세대가 28년에 가까운 수치를 보이고 있으며, 젊은 세대로 갈수록 근속기간은 줄어드는 것으로 나타났다. 이

것이 단순히 연령에 따른 것인지, 아니면 직업안정성의 하락과 관련된 것인지를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

성과급은 8대2정도의 비율로 지급하지 않는 경우가 많았다. 세대별로 비교해보면 식민지·전후세대에는 지급하는 비율이 5%에도 미치지 못하고 있으나, 점차 그 비율이 높아져 신세대의 경우는 25% 정도의 성과급 지급이 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

3. 직무특성

직무특성 변수로 직종을 살펴보면 관리전문가가 차지하는 비중은 8.8%이며, 준전문가/사무직은 19.4%, 서비스/판매직은 20.3%, 생산기능직 51.4%, 기타 0.1%로 구성되어 있다. 관리전문가와 준전문가/사무직은 신세대로 갈수록 그 비율이 높아지는 반면, 생산기능직은 점차 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 도시화와 농촌인구의 이탈, 높아진 학력에 따른 직업 수준의 향상 등에 의한 결과로 볼 수 있을 것이다.

직무적합성을 보면 2.74정도로 보통보다 약간 낮은 수준을 보이고 있는데, 전 세대에 걸쳐 유사한 수준의 직무적합성을 보이는 것을 알 수 있다.

〈표10〉 변수의 기술통계량

변수명	표본수	평균	표준편차	최소값	최대값
세대 구분	16560	1.41	0.756	0	3
성별	16560	0.31	0.463	0	1
학력	16560	1.09	1.098	0	3
직종	16560	2.15	1.021	0	4
정규직/비정규직여부	7848	0.20	0.401	0	1
성과급제여부	8760	0.20	0.400	0	1
직무적합성	16560	2.741	0.512	1.00	5.00
전반적 생활만족도	16560	2.76	0.638	1	5
지속적 근무기간	16553	11.98	11.628	0	72
공공민간 구분	8275	0.80	0.400	0	1
만나이	16560	46.491	10.814	17.00	87.00
월임금	7463	195.612	131.802	6.00	4200.00

주1: 성과급에 대한 설문에 대해 전체 응답자가 대답하지 않았기 때문에 표본수는 8760명이다.

주2: 근로형태에 대한 설문 역시 전체 응답자가 대답하지 않아 표본수는 7847명이다.

주3: 섹터에 대한 설문도 마찬가지로 표본수는 8275명이다.

〈표11〉 세대별 주요 변수의 기술통계량

		전체	식민지·전후세대		산업화·민주화세대		386세대		신세대	
			빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
성별	남성	11410	740	56.06	5750	67.12	4030	76.57	890	63.12
	여성	5150	580	43.94	2817	32.88	1233	23.43	520	36.88
학력	중졸이하	6125	1076	81.52	4303	50.23	714	13.57	32	2.27
	고졸	5978	232	17.58	2779	32.44	2326	44.20	641	45.46
	전문대졸	1284	2	0.15	299	3.49	583	11.08	400	28.37
	4년제 졸이상	3173	10	0.76	1186	13.84	1640	31.16	337	23.90
연령		46.49	67.86		50.82		38.61		29.59	
근속기간		11.98	27.67		13.34		7.68		5.03	
월평균임금		195.6	72.73		197.32		209.56		166.94	
직종	관리 전문가	1455	8	0.61	743	8.67	546	10.37	158	11.21
	준전문 개사무직	3216	32	2.42	1122	13.10	1491	28.33	571	40.50
	서비스 /판매직	3367	263	19.92	1870	21.83	998	18.96	236	16.74
	생산 가능직	8506	1017	77.05	4819	56.25	2225	42.28	445	31.56
	기타	16	0	0.00	13	0.15	3	0.06	0.00	0.00
직무적합성		2.741	2.78		2.74		2.74		2.75	
생활만족도		2.757	2.86		2.81		2.68		2.60	
성 과급	X	7012	176	95.14	39	84.44	2607	75.90	929	75.41
	O	1748	9	4.86	7	15.56	828	24.10	303	24.59
근 로 형 태	정규직	6269	57	95.14	30	72.61	2658	86.50	1009	91.15
	비정규 직	1579	106	4.86	11	27.39	415	13.50	98	8.85
섹 터	공공	7012	5	3.31	9	22.28	647	19.38	207	17.14
	민간	1748	146	96.69	32	77.72	2692	80.62	1001	82.86
합계		16560	1320	100	8567	100	5263	100	1410	100

제2절 상관계 분석

세대 간 직무만족도의 차이와 변화 추세, 그리고 세대 간 직무만족도에 영향을 미치는 변수를 비교분석 하기에 앞서 직무만족도와 각 설명변수들 간의 단순상관관계를 분석하였는데, 그 결과는 <표12-1>과 같다.

우선 종속변수인 직무만족도와 독립변수들 사이의 관계를 살펴보면, 근속기간을 제외하고 모두 통계적으로 유의미한 관계를 보이고 있다. 세대구분의 경우 직무만족도와 유의미하지만 비교적 낮은 음(-)의 상관관계를 보이고 있다. 이를 통해 젊은 세대일수록 직무만족도가 낮아짐을 예상할 수 있다. 세대 외에 직무만족도와 음(-)의 상관관계를 보이고 있는 변수로는 학력, 임금, 성과급, 직무적합성이 있다. 이 가운데 임금과 직무만족도의 상관계수가 -0.44로 다른 변수에 비해 비교적 높게 나타나는데, 임금이 높을수록 직무만족도가 증가한다는 일반적인 견해와 다른 결과를 보이고 있다. 반면 성별, 나이, 직종, 근로형태, 생활만족도, 공공/민간 여부는 직무만족도와 유의미한 상관관계를 보이고 있다. 이 가운데 생활만족도는 0.489의 상관계수로 모든 변수들 가운데 가장 높은 상관관계를 보이고 있다. 이는 직장생활과 가정생활이 밀접한 관련이 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

<표12-2>는 각 요인별 직무만족도와 독립변수들 사이의 관계를 나타내고 있다. 이에 따르면 총직무만족도에서는 유의미하지 않았던 근속기간이 임금보수만족도와 직무내용만족도, 복지후생만족도에서는 유의미한 관계로 나타났다. 이는 근속기간이 늘어나면서 그에 비례하여 임금보수 수준이 증가하고, 직위의 상승에 따라 권한이 증가하면서 직무내용 면에서도 만족감을 느끼게 되는 것이라고 볼 수 있다. 그러나 복지후생은 음(-)의 상관관계를 보이고 있는데, 근속기간이 늘어나면 복지후생에 대한 만족도가 증가할 것이라는 기대와는 다른 결과를 보이고 있다. 그 밖의 요인별 만족도에서도 근속기간을 제외하고 대부분 총직무만족도와 유사한 상관관계를 나타내고 있다.

〈표12-1〉 변수들 간의 상관관계

	총직무만족도	세대 구분	성별	만나이의 로그값	학력	직종	정규직 여부	월임금의 로그값	성과급	직무 적합성	전반적 생활만족 도	근속 기간	공공 민간
총직무만족도	1												
세대 구분	-.189**	1											
성별	.052**	-.071**	1										
만나이의 로그값	.156**	-.881**	.066**	1									
학력	-.356**	.413**	-.218**	-.424**	1								
직종	.348**	-.250**	-.044**	.267**	-.598* *	1							
정규직	.353**	-.225**	.139**	.252**	-.356* *	.310**	1						
월임금의 로그값	-.440**	.056**	-.392**	.049**	.472**	-.385**	-.351**	1					
성과급	-.167**	.110**	-0.011	-.064**	.177**	-.164**	-.138**	.304**	1				
직무적합성	-.212**	-0.007	.016*	.101**	-.022* *	-.083**	-.104**	.245**	.055**	1			
전반적 생활만족도	.489**	-.123**	.077**	.080**	-.263* *	.222**	.227**	-.341**	-.113**	-.160**	1		
근속기간	0.01	-.432**	.044**	.515**	-.187* *	.128**	-.145**	.468**	.153**	.122**	-.048**	1	
공공민간	.252**	.027*	-0.02	-.023*	-.334* *	.330**	.140**	-.269**	-.052**	-.049**	.155**	-.322**	1

** : P < 0.01

* : P < 0.05

〈표12-2〉 변수들 간의 상관관계

	임금보수 만족도	직업안정성 만족도	직무내용 만족도	근로환경 만족도	복지후생 만족도
세대 구분	-.171**	-.164**	-.161**	-.135**	-.088**
성별	.033**	.030**	.069**	.027**	.040**
만나이의 로그값	.144**	.131**	.141**	.117**	.048**
학력	-.261**	-.294**	-.310**	-.285**	-.256**
직종	.236**	.275**	.306**	.312**	.267**
정규직	.197**	.377**	.248**	.242**	.283**
월임금의 로그값	-.375**	-.373**	-.307**	-.282**	-.331**
성과급	-.129**	-.137**	-.117**	-.118**	-.136**
직무적합성	-.160**	-.160**	-.172**	-.162**	-.200**
전반적 생활만족도	.415**	.387**	.386**	.347**	.345**
근속기간	.036**	-0.012	.041**	0.012	-.217**
공공민간	.139**	.273**	.184**	.180**	.183**

** : $P < 0.01$

* : $P < 0.05$

제3절 세대 간 직무만족도 분석결과

1. 세대 간 직무만족도 변화 추세

1) 세대별 총 직무만족도의 변화

가설1과 관련하여, <표13-1>과 <그림2-1>에 따르면 전체 직무만족도 측면에서 모든 세대에서 직무만족도가 감소하는 추세를 보이는 것으로 나타났다. 표본 대상자 전체의 직무만족도는 조사기간 동안 3.12에서 2.96으로 5% 정도 감소했는데, 산업화·민주화 세대를 제외하고 나머지 모든 세대에서 전체보다 높은 수준의 직무만족도 감소가 나타났다. 특히 신세대의 직무만족도 감소율이 가장 크게 나타나는데, 약 8%의 감소율을 보이고 있다. 이러한 점에서 본다면 세대와 관련한 효과 가운데 시기효과가 다른 두 가지 효과에 앞서는 것으로 볼 수 있다. 하지만 특정 시기에 각 세대별로 다른 형태의 변화가 나타나기도 한다.

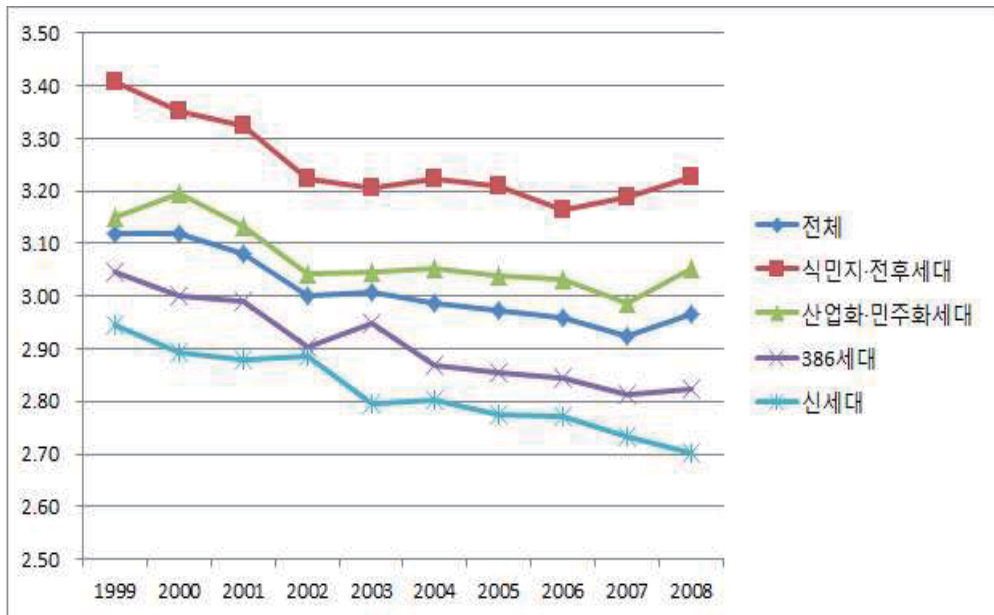
2003년에는 386세대의 직무만족도가 다른 세대에 비해 높은 수준의 상승을 보이고 있다. 여기에는 다양한 원인이 있을 수 있겠지만 당시 시대적 상황으로 미루어볼 때 386세대가 정치·경제·사회 전반에 걸쳐 가장 활발한 활동을 펼친 것과 관련이 있을 것이다. 이는 386세대라는 특정 경험을 공유하는 코호트의 특성, 그리고 연령의 증가에 따라 나타나는 연령효과가 복합적인 작용을 한 것으로 볼 수 있다.

한편, 2007년 이후로 신세대를 제외한 다른 모든 세대들의 직무만족도는 증가하는 것으로 나타났다. 그에 반해 신세대는 2008년에도 지속적인 감소추세를 보이고 있다. 이는 2008년 전 세계적인 경제위기 속에서 고용불안이 증가했다는 점, 그리고 새 정부의 등장 이후 공기업과 시중은행을 필두로 신입사원 연봉이 동결되거나 삭감되었다는 점을 원인 가운데 하나로 생각해 볼 수 있다.

〈표13-1〉 세대별 총 직무만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화세대	386세대	신세대	전체
1999	3.41	3.15	3.05	2.94	3.12
2000	3.35	3.20	3.00	2.89	3.12
2001	3.33	3.13	2.99	2.88	3.08
2002	3.22	3.04	2.90	2.89	3.00
2003	3.20	3.05	2.95	2.80	3.01
2004	3.22	3.05	2.87	2.80	2.99
2005	3.21	3.04	2.85	2.78	2.97
2006	3.16	3.03	2.84	2.77	2.96
2007	3.19	2.99	2.81	2.73	2.93
2008	3.23	3.05	2.82	2.70	2.96
변화폭	-0.18	-0.10	-0.22	-0.24	-0.16
합계	3.25	3.07	2.91	2.82	3.01

〈그림2-1〉 세대별 총 직무만족도 추세



2) 세대의 요인별 직무만족도 변화

(1) 임금보수 만족도

요인별 직무만족도 가운데 임금보수 만족도는 평균적으로 가장 높은 만족도 수준을 보인다, 그러나 총 직무만족도와 마찬가지로 전체 시기로 보면 감소하는 추세를 보이고 있다. 일반적으로 시간의 흐름에 따라 근속기간이 늘어나면서 임금의 증가를 예상할 수 있고, 그에 따라 만족도도 증가하게 된다. 그러나 분석결과에 따르면 이와는 다른 추세를 보이는 것으로 나타났다.

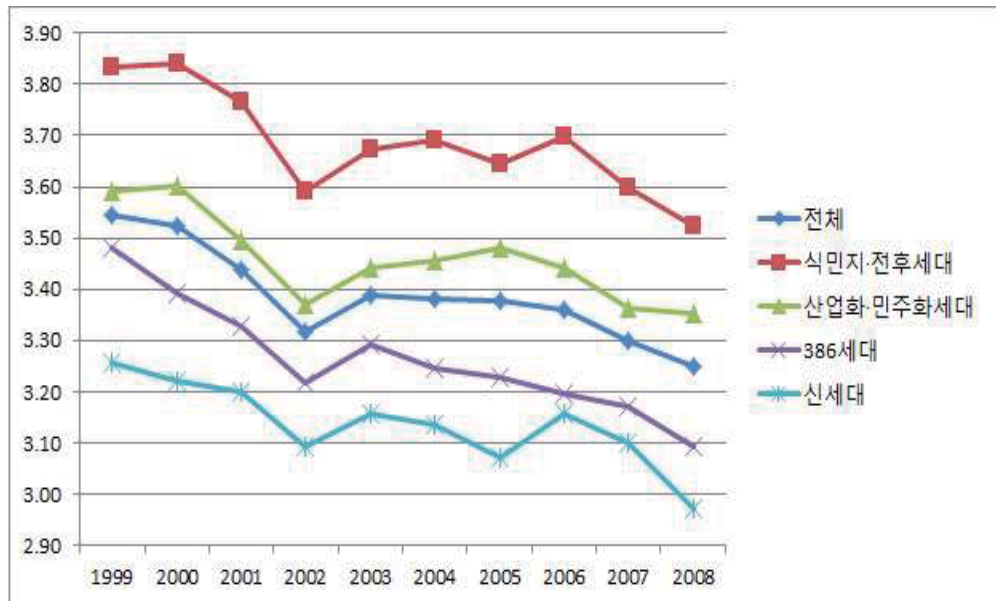
모든 세대가 1999년에 비해 2008년에 크게 감소된 임금보수 만족도를 보이고 있는 가운데 386세대가 10%를 넘는 가장 큰 감소율을 보이고 있다. 이는 본격적으로 교육비 지출, 내 집 마련에 소요되는 비용, 기타 생활비가 증가하면서 현재 임금만으로는 감당하기 어려운 상황에서 비롯된 것으로 추측할 수 있다.

임금보수 만족도 역시 식민지·전후세대가 다른 세대에 비해 높은 수준을 보이고 있는 반면, 신세대는 매년 가장 낮은 만족도를 유지하고 있다. 앞선 기초통계에 따르면 식민지·전후세대의 월평균 임금은 약 72만원으로 가장 낮은 수준을 보이고 있지만 오히려 임금보수에 대한 만족도가 가장 높게 나타난다는 특징을 갖는다. 이는 노년기에는 특별한 지출이 없는 가운데 적은 임금으로도 충분히 생활이 가능하다는 점이 이유가 될 수 있을 것이다.

〈표13-2〉 세대별 임금보수 만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화세대	386세대	신세대	전체
1999	3.83	3.59	3.48	3.26	3.55
2000	3.84	3.60	3.39	3.22	3.52
2001	3.77	3.49	3.33	3.20	3.44
2002	3.59	3.37	3.22	3.09	3.32
2003	3.67	3.44	3.29	3.16	3.39
2004	3.69	3.46	3.25	3.13	3.38
2005	3.64	3.48	3.23	3.07	3.38
2006	3.70	3.44	3.20	3.16	3.36
2007	3.60	3.36	3.17	3.10	3.30
2008	3.52	3.35	3.09	2.97	3.25
변화폭	-0.31	-0.24	-0.39	-0.28	-0.30
합계	3.69	3.46	3.26	3.14	3.39

〈그림2-2〉 세대별 임금보수 만족도 추세



(2) 직업안정성 만족도

직업안정성 만족도 역시 식민지·전후세대를 제외하고 나머지 세대에서는 감소 추세를 보이고 있다. 특히 386세대와 신세대는 조사시점 내내 보통 이하의 만족도를 보이고 있다.

신세대의 경우 지속적으로 감소 추세를 보이고 있는 가운데 2006년 이후로는 급격한 감소를 보이고 있다. 10년 사이의 감소율은 무려 12%에 육박한다. 이는 2000년대 중반 이후 국내외 경제 사정이 악화되면서 기업이 정규직보다는 한시적 근로자를 고용하는 경우가 많아졌기 때문으로 보인다. 2000년대 초·중반 이후 취업이 본격적으로 이루어진 신세대에게 이러한 상황이 크게 작용했을 것이다.

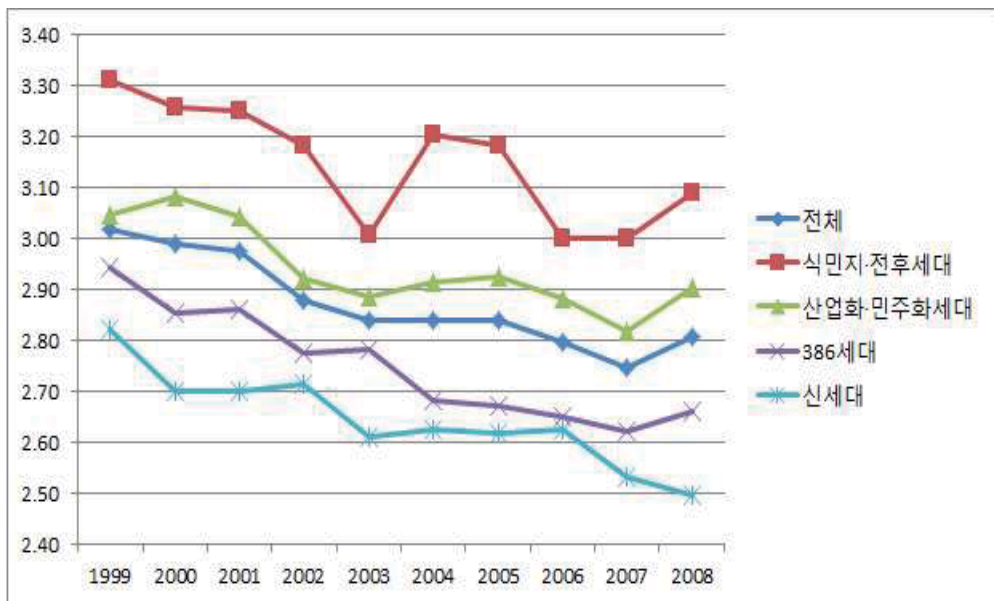
세대별 직업안정성 만족도 추세에서 눈에 띄는 점은 식민지·전후세대의 만족도가 2004년경에 크게 증가했다는 것이다. 비슷한 시기에 산업화·민주화 세대의 만족도도 상승하는 모습을 보이고 있는데, 이는 당시에 임금피크제가 일부 사업장을 중심으로 시행되었다는 점을 이유로 들 수 있다. 이로 인해 은퇴를 앞둔 두 세대의 근로자들이 정년을 보장받게 되면서 직업안정성이 높아졌을 것으로 예상해볼 수 있다.¹²⁾

12) 임금피크제는 정년 이전에 일정 연령부터 단계적으로 임금을 줄이는 대신 정년을 보장하며, 정년 이후에도 일정기간 지속적으로 일할 수 있도록 하는 제도이다. 고령근로자가 생산성 하락에도 불구하고 높은 임금 수준을 유지하는 것으로 인해 퇴출의 우선순위가 되는 문제점을 보완하는 한편, 고령화 시대의 일자리 문제를 해결하고자 하는데 그 의의가 있다(이학춘·고준기·전만길, 2011).

〈표13-3〉 세대별 직업안정성 만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화세대	386세대	신세대	전체
1999	3.31	3.05	2.94	2.82	3.02
2000	3.26	3.08	2.85	2.70	2.99
2001	3.25	3.04	2.86	2.70	2.97
2002	3.18	2.92	2.78	2.72	2.88
2003	3.01	2.89	2.78	2.61	2.84
2004	3.20	2.91	2.68	2.62	2.84
2005	3.18	2.93	2.67	2.62	2.84
2006	3.00	2.88	2.65	2.62	2.80
2007	3.00	2.82	2.62	2.53	2.75
2008	3.09	2.90	2.66	2.50	2.81
변화폭	-0.22	-0.15	-0.28	-0.33	-0.21
합계	3.15	2.94	2.75	2.64	2.87

〈그림2-3〉 세대별 직업안정성 만족도 추세



(3) 직무내용 만족도

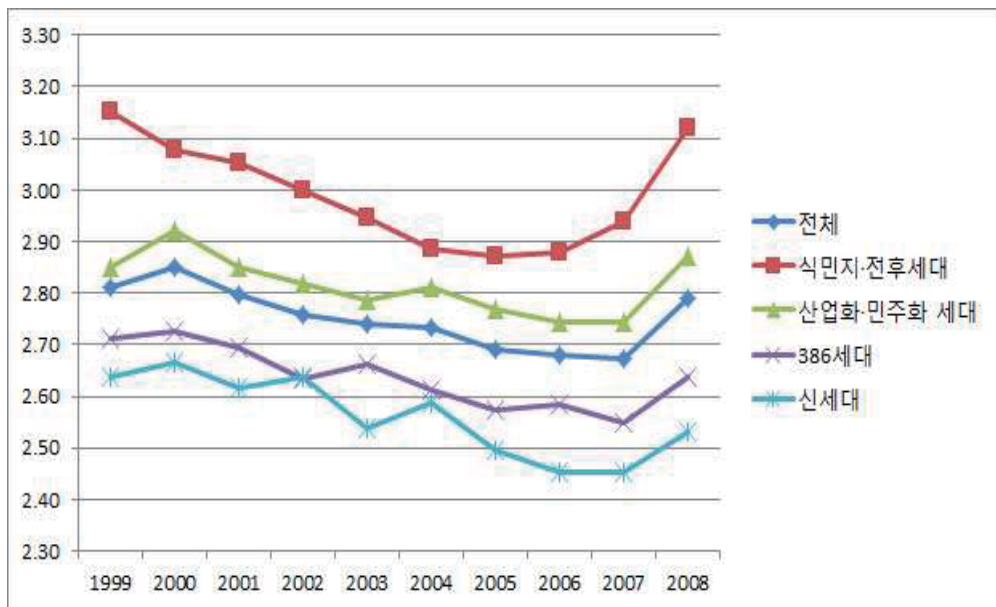
본인이 종사하고 있는 일의 내용에 대한 만족도는 전 세대에 걸쳐 다른 요인별 만족도에 비해 낮은 수준을 유지하고 있다. 2007년까지 전 세대가 감소하는 추세를 보이다가 2008년에 모든 세대가 증가하는 모습을 볼 수 있다.

직무내용 만족도는 전 세대가 큰 변화 없이 약간의 만족도 감소가 나타나고 있다. 일반적인 예상으로 근무기간이 늘어나면 권한과 지위가 상승하면서 직무내용 측면의 만족도도 증가할 것으로 기대되지만 실제로는 그러한 결과가 나타나지 않았다. 이렇듯 변화가 거의 나타나지 않는다는 점에서 직무내용이 경기변동이나 사회변동에 크게 영향을 받지 않음을 예상할 수 있다. 이는 선행연구의 결과와도 일치한다. 박우성·노용진(2001)에 의해 실시된 연구에서 경제위기 이후 임금과 직업안정성이 영향을 받았지만 직무내용은 크게 영향을 받지 않았다는 결과를 제시하고 있다. 정광호·김태일(2003)의 연구에서도 한국노동패널데이터를 가지고 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교한 결과 직무내용은 큰 변화가 없음을 밝히고 있다.

〈표13-4〉 세대별 직무내용 만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화 세대	386세대	신세대	전체
1999	3.15	2.85	2.71	2.64	2.81
2000	3.08	2.92	2.73	2.67	2.85
2001	3.05	2.85	2.70	2.62	2.80
2002	3.00	2.82	2.63	2.64	2.76
2003	2.95	2.79	2.66	2.54	2.74
2004	2.89	2.81	2.61	2.59	2.73
2005	2.87	2.77	2.57	2.50	2.69
2006	2.88	2.74	2.58	2.45	2.68
2007	2.94	2.74	2.55	2.45	2.67
2008	3.12	2.87	2.64	2.53	2.79
변화폭	-0.03	0.02	-0.07	-0.11	-0.02
합계	2.99	2.82	2.64	2.56	2.75

〈그림2-4〉 세대별 직무내용 만족도 추세



(4) 근무환경 만족도

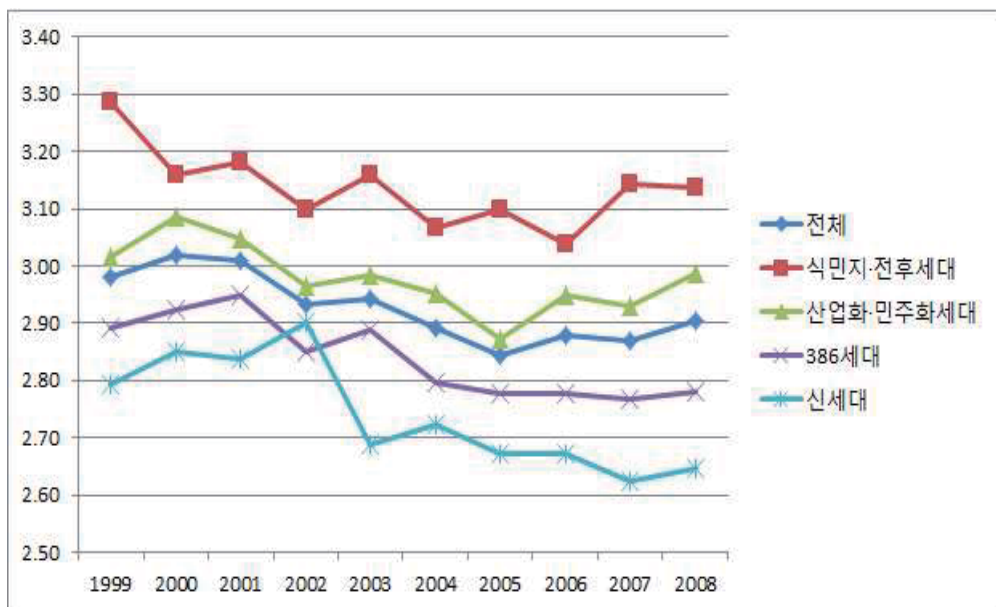
근무환경 만족도의 경우는 다른 요인별 만족도에 비해 세대 간 변화 추세가 가장 다르게 나타났다. 식민지·전후세대의 만족도는 상승과 하락을 반복하고 있으며, 산업화·민주화 세대는 2005년까지는 하락하는 추세를 보이다가 이후에는 상승 국면에 있다. 386세대는 2001년까지는 상승하는 모습을 보이다가 이후 감소가 나타났고, 2004년 이후로는 일정한 수준의 만족도를 유지하고 있다. 신세대의 만족도는 2002년까지 상승하여 386세대와 역전되는 모습을 보였다. 그러나 2003년의 급격한 하락 이후 하락 추세에 놓여있다.

근무환경에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인은 근로조건, 직장동료, 작업환경 등이 있는데 다른 요인들에 비해 개인의 주관적 인식이 많이 작용하는 것들이다. 이에 따라 세대별 특성이 다른 요인별 직무만족도에 비해 많이 작용하여 변화 추세가 다르게 나타났을 것으로 예상할 수 있다.

〈표13-5〉 세대별 근무환경 만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화 세대	386세대	신세대	전체
1999	3.29	3.02	2.89	2.79	2.98
2000	3.16	3.09	2.92	2.85	3.02
2001	3.18	3.05	2.95	2.84	3.01
2002	3.10	2.96	2.85	2.90	2.93
2003	3.16	2.98	2.89	2.69	2.94
2004	3.07	2.95	2.80	2.72	2.89
2005	3.10	2.87	2.78	2.67	2.84
2006	3.04	2.95	2.78	2.67	2.88
2007	3.14	2.93	2.77	2.62	2.87
2008	3.14	2.99	2.78	2.65	2.91
변화폭	-0.15	-0.03	-0.11	-0.15	-0.07
합계	3.14	2.98	2.84	2.74	2.93

〈그림2-5〉 세대별 근무환경 만족도 추세



(5) 복지후생 만족도

복지후생 만족도도 앞선 살펴본 근로환경 만족도와 유사하게 변화 추세가 세대별로 상당히 비일관적인 모습을 보이고 있다. 전체 시기로 놓고 본다면 모든 세대가 감소한 것으로 볼 수 있겠지만 세대별로 각 시기마다 다른 방향의 변화가 나타나고 있다.

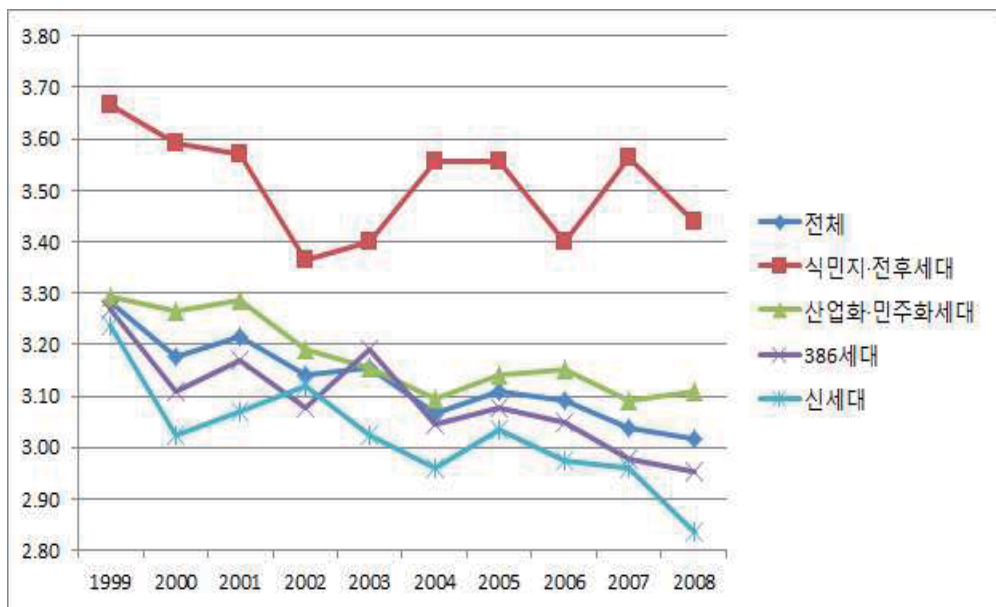
식민지·전후세대는 높은 수준의 만족도를 유지하는 가운데 2002년, 2006년, 그리고 2008년 세 차례에 걸쳐 급격한 감소가 나타났다. 산업화·민주화 세대는 급격한 변화 없이 지속적인 감소 추세를 보이고 있다. 반면 386세대는 감소 추세에 있으나 2003년에 급격한 만족도의 증가가 나타났다. 이에 따라 산업화·민주화 세대와의 만족도 역전 현상이 일어났다. 그러나 이듬해 이전 수준으로 낮아졌고, 이후로 감소 추세에 있다. 신세대는 만족도의 감소가 가장 크게 나타난 세대이다. 1999년에는 식민지·전후세대를 제외한 나머지 세대들과 크게 차이가 없었지만 이후 몇 번을 제외하고 큰 폭의 감소가 발생하였다. 이는 무려 12%에 이르는 감소율이다.

복지후생의 경우 과거에는 임금이나 승진 등의 유인에 비해 그 비중이 낮았다. 그러나 개인의 삶을 중요시하는 젊은 세대의 경우 복지후생에 큰 비중을 두게 되었고 이것이 직무만족도에도 영향을 미쳤을 것이라 예상할 수 있다. 386세대부터 개인의 삶에 대한 관심이 증가하는 특성을 보이고 있다는 점에서 분석결과에 대한 원인을 찾을 수 있을 것이다.

〈표13-6〉 세대별 복지후생 만족도의 변화

연도	식민지·전후세대	산업화·민주화 세대	386세대	신세대	전체
1999	3.67	3.29	3.27	3.24	3.28
2000	3.59	3.27	3.11	3.02	3.18
2001	3.57	3.29	3.17	3.07	3.22
2002	3.36	3.19	3.08	3.12	3.14
2003	3.40	3.15	3.19	3.02	3.16
2004	3.56	3.09	3.04	2.96	3.07
2005	3.56	3.14	3.08	3.03	3.11
2006	3.40	3.15	3.05	2.98	3.09
2007	3.56	3.09	2.98	2.96	3.04
2008	3.44	3.11	2.95	2.83	3.02
변화폭	-0.23	-0.18	-0.31	-0.40	-0.27
합계	3.51	3.18	3.10	3.03	3.13

〈그림2-6〉 세대별 복지후생 만족도 추세



2. 세대 간 직무만족도 차이 비교 분석

1) 분산분석 결과

세대 간 직무만족도의 차이를 비교하기 위하여 분산분석을 실시하였다. 분산분석을 위해 등분산 가정을 만족하는지를 확인한 결과 유의확률 0.000으로 귀무가설을 기각하는 것으로 나타났다. 이에 따라 welch test를 통해 평균의 동질성을 확인하였다. 분산분석 결과 $F=210.254$, $p<0.001$ 으로 세대 간 직무만족도에는 차이가 없다는 귀무가설을 기각하고, 세대 간 직무만족도에 차이가 있다는 연구가설을 채택할 수 있다. 즉, 세대 간의 직무만족도에는 차이가 있다는 결론을 내릴 수 있다. 이러한 세대 간 직무만족도의 차이를 사후검정한 결과는 <표14-2>와 같다. 등분산 가정을 만족하지 않기 때문에 Dunnett T3 방식으로 사후검정을 실시하였다. 그 결과를 통해 모든 경우에 있어 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다.

한편 각 요인별 직무만족도를 대상으로도 세대 간에 차이가 있는지를 분석하였다. 분산분석 결과는 <표15-1>과 같으며, 모든 요인별 직무만족도에 대해 세대 간에 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 하지만 요인별 직무만족도 역시 등분산 가정을 만족하지 않는 것으로 나타났다. 이에 따라 등분산 가정을 만족하지 않음을 전제로 Dunnett T3 방식으로 사후검정을 실시하였다.¹³⁾ 그 결과 모든 요인별 직무만족에서 세대 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다.

13) 각 요인별 직무만족도에 대한 사후검정 결과는 부록의 <표15-2>에서 <표15-7>까지 이다.

〈표14-1〉 총 직무만족도의 분산분석 결과

	제 곱합	df	평균 제 곱	F	유의 확률
집 단-간	216.253	3	72.084	210.254	0.000
집 단-내	5676.118	16556	0.343		
합 계	5892.370	16559			

〈표14-2〉 분산분석 결과의 사후검정

세대 구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의 확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지 · 전후 세대	산업화 · 민주화 세대	0.179*	0.017	0.000	0.134	0.223
	386세대	0.343*	0.018	0.000	0.296	0.389
	신세대	0.433*	0.022	0.000	0.376	0.491
산업화 · 민주화 세대	식민지 · 전후 세대	-0.179*	0.017	0.000	-0.223	-0.134
	386세대	0.164*	0.010	0.000	0.138	0.190
	신세대	0.255*	0.017	0.000	0.211	0.298
386세대	식민지 · 전후 세대	-0.343*	0.018	0.000	-0.389	-0.296
	산업화 · 민주화 세대	-0.164*	0.010	0.000	-0.190	-0.138
	신세대	0.091*	0.018	0.000	0.046	0.136
신세대	식민지 · 전후 세대	-0.433*	0.022	0.000	-0.491	-0.376
	산업화 · 민주화 세대	-0.255*	0.017	0.000	-0.298	-0.211
	386세대	-0.091*	0.018	0.000	-0.136	-0.046

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

〈표15-1〉 요인별 직무만족도의 분산분석 결과

		제 곱합	df	평균 제 곱	F	유의 확률
임금 또는 보수	집단-간	331.547	3	110.516	169.305	0.000
	집단-내	10807.091	16556	0.653		
	합계	11138.637	16559			
취업의 안정성	집단-간	294.407	3	98.136	156.390	0.000
	집단-내	10389.019	16556	0.628		
	합계	10683.426	16559			
하고 있는 일의 내용	집단-간	231.166	3	77.055	152.778	0.000
	집단-내	8350.222	16556	0.504		
	합계	8581.388	16559			
근무환경	집단-간	169.688	3	56.563	103.173	0.000
	집단-내	9076.484	16556	0.548		
	합계	9246.172	16559			
복지후생 제도	집단-간	54.227	3	18.076	28.288	0.000
	집단-내	5593.716	8754	0.639		
	합계	5647.943	8757			

2) 회귀분석 결과

세대 간 직무만족도 차이를 살펴보기 위해 패널회귀분석을 실시하였다. 앞서 논의한 바와 같이 한국노동패널데이터의 경우 패널 개체는 전체 근로자의 모집단에서 무작위 추출된 표본이다. 따라서 확률 효과모형을 통해 결과를 추정하였다.

<표16-1>은 총 직무만족도에 대한 세대 간의 차이를 나타내고 있다. 개인특성, 조직특성, 직무특성을 통제한 후, 산업화·민주화 세대, 386세대, 신세대를 더미변수로 포함시키고 식민지·전후 세대를 준거 집단으로 삼았다. 그 결과 세대 간 차이에 있어서 산업화·민주화 세대, 386세대가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 산업화·민주화 세대와 386세대 모두 식민지·전후 세대보다 직무만족도가 높다는 결과가 도출되었다. 그러나 신세대의 경우는 세대 간 차이에 있어 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 그 외의 다른 변수들 가운데 개인특성 요인으로는 성별, 학력, 생활만족도가 직무만족도와 유의미한 관계를 갖는 것으로 나타났다. 남성일수록, 학력이 낮을수록, 생활만족도가 높을수록 직무만족도가 높다는 것이다. 이러한 결과는 여성의 직무만족도가 남성보다 높다는 박천오 외(2000) 연구와는 반대되는 결과이다. 기존의 연구가 특정 시점의 직무만족도를 측정한 것임에 반해 본 연구는 장기간에 걸친 직무만족도를 측정한 것으로 기간에 따라 직무만족도에 변화가 나타남을 예상할 수 있다. 한편, 직무특성으로 직종과 직무적합성 모두 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 조직특성 가운데 성과급을 제외한 나머지 변수들 역시 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있다.

<표16-2>는 세대 간 차이가 요인별 직무만족도에 나타나는지를 보여주고 있다. 결과적으로 임금보수만족도에서만 산업화·민주화 세대, 386세대, 신세대가 식민지·전후세대에 비해 높은 만족도를 갖는다는 유의미한 결과가 도출되었다. 나머지 요인별 만족도에서는 세대 간 차이에 대해 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 그 외의 변수들은 대체적으로 성별, 생활만족도, 직종, 직무적합성, 정규직여부, log(월임

금), 공공민간 여부, 근속기간이 각 요인별 직무만족도에 고르게 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표16-1〉 세대 간 직무만족도 차이에 대한 패널회귀분석 결과

	총 직무만족도	Coef.	SE	Z	유의확률
개인 특성	성별	-0.172	0.022	-7.730	0.000
	log(연령)	0.106	0.071	1.490	0.137
	학력	-0.022	0.011	-2.110	0.035
	생활만족도	0.226	0.010	23.370	0.000
직무 특성	직종	0.051	0.009	5.610	0.000
	직무적합성	-0.100	0.012	-8.650	0.000
조직 특성	정규직여부	0.127	0.019	6.510	0.000
	log(월임금)	-0.239	0.017	-13.920	0.000
	성과급	-0.004	0.015	-0.280	0.783
	공공민간	0.077	0.021	3.760	0.000
	근속기간	-0.006	0.001	-4.850	0.000
더미 변수	산업화·민주화 세대	0.162	0.072	2.250	0.024
	386세대	0.175	0.080	2.200	0.028
	신세대	0.138	0.091	1.500	0.132
상수항		3.176	0.283	11.210	0.000
관측치		7218			
overall R-sq		0.3755			
Hausman-test (p-value)		2482.05(0.000)			

〈표16-2〉 세대 간 직무만족도 차이에 대한 패널회귀분석 결과

		임금보수 만족도	직업안정성 만족도	직무내용 만족도	근로환경 만족도	복지후생 만족도
	변수명	Coef. (SE)	Coef. (SE)	Coef. (SE)	Coef. (SE)	Coef. (SE)
개인 특성	성별	-0.326*** (0.032)	-0.222*** (0.031)	-0.104*** (0.027)	-0.110*** (0.031)	-0.090*** (0.033)
	log(연령)	0.249** (0.106)	-0.024 (0.101)	0.123 (0.092)	-0.090 (0.103)	0.175 (0.109)
	학력	0.016 (0.015)	-0.025* (0.015)	-0.040*** (0.013)	-0.035** (0.015)	-0.017 (0.016)
	생활만족도	0.280*** (0.015)	0.213*** (0.014)	0.238*** (0.013)	0.216*** (0.015)	0.210*** (0.015)
직무 특성	직종	0.016 (0.013)	0.042*** (0.013)	0.084*** (0.012)	0.093*** (0.013)	0.027* (0.014)
	직무적합성	-0.094*** (0.018)	-0.060*** (0.017)	-0.112*** (0.016)	-0.109*** (0.017)	-0.126*** (0.018)
조직 특성	정규직여부	0.041 (0.029)	0.254*** (0.028)	0.076*** (0.026)	0.107*** (0.029)	0.183*** (0.031)
	log(월임금)	-0.470*** (0.026)	-0.268*** (0.025)	-0.139*** (0.023)	-0.112*** (0.025)	-0.200*** (0.027)
	성과급	0.008 (0.023)	-0.013 (0.022)	-0.011 (0.020)	0.011 (0.023)	-0.015 (0.024)
	공공민간	0.019 (0.031)	0.169*** (0.029)	0.054** (0.026)	0.060** (0.030)	0.101*** (0.031)
	근속기간	-0.001 (0.002)	-0.006*** (0.002)	-0.003** (0.002)	-0.008*** (0.002)	-0.010*** (0.002)
더미 변수	산업화·민 주화세대	0.384*** (0.105)	0.059 (0.100)	0.108 (0.089)	0.119 (0.101)	0.109 (0.107)
	386세대	0.469*** (0.117)	0.045 (0.111)	0.110 (0.100)	0.063 (0.112)	0.141 (0.119)
	신세대	0.473*** (0.135)	-0.013 (0.128)	0.101 (0.115)	-0.035 (0.129)	0.095 (0.137)
상수항		3.756*** (0.424)	3.608*** (0.406)	2.365*** (0.370)	3.281*** (0.412)	3.122*** (0.437)
관측치		6492	6492	6492	6492	6491
overall R-sq		0.2564	0.2778	0.2420	0.2073	0.2011
Hausman-test (p-value)		1470.28 (0.000)	1359.19 (0.000)	1231.80 (0.000)	1016.34 (0.000)	975.74 (0.000)

***: $P < 0.01$ **: $P < 0.05$ *: $P < 0.1$

제4절 세대별 직무만족도 영향요인 비교 분석

1. 전체 세대

전체 세대를 대상으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 개인 특성, 직무특성, 조직특성으로 나누어 회귀분석을 통해 살펴보았다.

<표17>에 따르면 개인특성에 속하는 성별, 연령, 학력, 생활만족도 가운데 연령을 제외한 나머지 변수들이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별의 경우는 남성이 여성에 비해 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다. 학력의 경우는 고학력일수록 직무만족도가 낮아지고 있다. 이는 고학력일수록 직무와 관련한 기대가 높아지는 반면, 실제로 그 기대수준이 충족되지 않는데서 오는 불만족이 원인일 것으로 예측할 수 있다. 생활만족도가 높아질수록 직무만족도도 높아진다는 결과는 앞서 살펴본 한 영역의 경험이 다른 영역에 영향을 미친다는 전이(spill-over)이론을 통해 설명 가능할 것이다.

직무특성에 포함되는 직종과 직무적합성은 모두 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종의 경우 전문직보다 사무직, 서비스/판매직, 생산기능직으로 갈수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다. 이는 전문직일수록 권한과 지위가 높지만 그에 따른 책임감이 부담으로 작용했을 것으로 예상할 수 있다. 직무적합성의 경우 일반적인 예상과 달리 직무적합성이 높아질수록 직무만족도가 낮아진다는 결과가 도출되었다.

조직특성 가운데 성과급을 제외한 나머지 변수들이 모두 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정규직 여부와 관련하여 비정규직일수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다. 이는 정규직의 경우 실적과 퇴직의 압박이 수시로 작용하는 반면, 비정규직의 경우 신분은 불안정하지만 실적이나 퇴직의 압박에서 비교적 자유롭다는 점이 작용했을 것으로 예상된다. 월임금 역시 임금이 높아질수

록 그에 맞는 실적을 요구 받게 되며, 퇴직의 우선순위로 높은 임금을 받는 근로자가 대상이 된다는 점에서 직무만족도가 낮은 것으로 예상된다. 공공민간조직 여부에 있어서는 민간이 직무만족도가 높은 것으로 나타난다. 공공조직과 민간조직이 보수/임금 부분에서는 차이를 좁혀가고 있지만, 과거 ‘철밥통’이라 불리던 공공조직에서도 성과가 좋지 않은 공무원에서 재교육 및 퇴출제도를 실시하는 등¹⁴⁾ 가장 큰 장점이었던 직업안정성이 낮아지고 있다는 점을 그 이유로 들 수 있다. 근속기간은 직무만족도를 낮추는 결과를 보이고 있다. 근속기간의 증가는 임금과 지위 향상을 가져오는데, 앞서 살펴본 바와 같이 임금과 지위의 상승이 직무만족도에 부(-)의 영향을 미친다는 점에서 설명이 가능할 것이다.

2. 식민지·전후세대

식민지·전후세대는 성별, 생활만족도, 직무적합성, 성과급만 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있다. 성별의 경우는 여성이 남성에게 비해 직무만족도가 높다는 결과가 나타나고 있다. 식민지·전후세대 여성의 경우 전통적 가치관 하에서 자신의 직무에 대한 기대치가 낮기 때문에 상대적으로 남성에 비해 직무만족도가 높은 것으로 볼 수 있다. 생활만족도의 경우 전체 세대에서 살펴본 것과 마찬가지로 직무만족도에 긍정적 영향을 미치고 있다. 직무적합성 역시 전체 세대에서의와 마찬가지로 직무만족도에 부정적 영향을 미치고 있다. 성과급의 경우는 성과급이 있을 때 없는 것보다 직무만족도를 높인다는 결과를 보이고 있는데, 이는 일반적인 예상과 일치하는 결과이다.

14) 서울시에서는 2010년까지 무능·태만 공무원에 대한 퇴출여부를 판단하기 위해 ‘현장시정지원단’ 제도를 실시하였다.

3. 산업화 · 민주화세대

산업화 · 민주화세대에서는 연령과 정규직 여부를 제외한 모든 변수가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 개인특성과 관련된 변수를 살펴보도록 하겠다. 성별의 경우는 전체 세대의 결과와 마찬가지로 남성이 여성에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 본격적인 산업화 과정에서 남성에게 지위와 권한이 집중되었고, 조직문화나 성과에 대한 보상도 남성 위주로 이루어졌기 때문으로 보인다. 학력과 생활만족도도 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있는데, 학력이 높아질수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타나고 있다. 생활만족도는 앞선 두 경우와 마찬가지로 직무만족도에 긍정적 영향을 미치고 있다. 직무특성에 포함되는 직종과 직무적합성은 직무만족도와 관련하여 각각 유의미한 부(-)의 효과와 정(+)의 효과를 보이고 있다. 조직특성에서는 정규직 여부를 제외한 모든 변수가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있다. 임금이 증가하고 근무기간이 늘어나면 직무만족도가 감소하지만, 성과급이 지급되고 민간조직에서 근무하는 경우에는 직무만족도가 증가한다.

4. 386세대

386세대에서는 연령과 정규직 여부, 공공민간조직 여부를 제외한 변수들이 직무만족도에 영향을 미치고 있다. 성별은 앞선 경우와 마찬가지로 남성일수록 직무만족도가 높다는 결과를 보이고 있다. 이는 여성이 가사부담이 가장 커지는 시기이기 때문으로 보인다. 가정생활의 불만족이 직장으로 전이되었을 가능성이 크다. 학력과 생활만족도는 산업화 · 민주화 세대와 동일한 방향으로 직무만족도에 영향을 미치고 있다. 직무특성을 나타내는 직종과 직무적합성도 산업화 · 민주화 세대와 유사하게 직무만족도에 영향을 미치고 있다. 조직특성에 속하는 변수 가운데 정규직 여부와 공공민간조직 여부는 직무만족도

에 유의미한 영향을 미치지 못했다.

5. 신세대

신세대는 개인특성으로 성별, 연령과 직무특성으로 직종, 직무적합성, 조직특성으로 성과급이 직무만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 앞서 살펴본 바와 같이 신세대 여성의 직무만족도는 남성에 비해 낮은 수준을 보이고 있다. 연령의 경우는 나이를 먹을수록 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 직종과 직무적합성은 다른 세대와 마찬가지로 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있다. 성과급 역시 꾸준히 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

〈표17〉 세대별 직무만족도 영향요인 비교분석

	총직무만족도	Total		식민지·전후세대		산업화·민주화세대		386세대		신세대	
		Coef.	SE	Coef.	SE	Coef.	SE	Coef.	SE	Coef.	SE
개인 특성	성별	-0.176***	0.022	0.253**	0.113	-0.179***	0.032	-0.181***	0.040	-0.233***	0.056
	log(연령)	0.052	0.043	-0.901	0.921	-0.166	0.108	0.159	0.121	0.362*	0.200
	학력	-0.038***	0.010	0.063	0.060	-0.045***	0.016	-0.0362**	0.016	-0.016	0.029
	생활만족도	0.228***	0.009	0.455***	0.174	0.079***	0.014	0.045**	0.013	0.028	0.024
직무 특성	직종	0.058***	0.009	-0.018	0.102	0.166***	0.026	0.137***	0.033	0.146**	0.059
	직무적합성	-0.101***	0.011	-0.195*	0.101	-0.219***	0.024	-0.218***	0.028	-0.304***	0.056
	정규직여부	0.144***	0.019	0.667	0.425	0.009	0.025	-0.012	0.022	-0.009	0.036
	log(월임금)	-0.219***	0.016	0.003	0.084	-0.103***	0.017	-0.120***	0.018	-0.043	0.032
조직 특성	성과급	-0.003	0.015	0.276***	0.065	0.226***	0.014	0.216***	0.015	0.242***	0.026
	공공민간	0.084***	0.021	-0.018	0.252	0.120***	0.033	0.051	0.032	0.074	0.054
	근속기간	-0.006***	0.001	-0.002	0.005	-0.004***	0.001	-0.010***	0.002	0.002	0.006
	상수항	3.501***	0.167	5.545	3.761	4.308***	0.419	3.258***	0.395	2.650***	0.569
	관측치	6716	112	2923	2686	995					
	overall R-sq	0.3888	0.3555	0.4411	0.3581	0.3027					
	Hausman-test (p-value)	2414.06(0.000)	51.9(0.000)	1284.52(0.000)	850.55(0.000)	265.43(0.000)					

***: P < 0.01 **: P < 0.05 *: P < 0.1

제5절 성별에 따른 세대 간 직무만족도 분석결과

세대와 성별에 따른 직무만족도 차이에 대한 분석결과는 다음의 <표18-1>과 같다. 준거 집단은 신세대 여성으로, 나머지 집단이 신세대 여성에 비해 직무만족도가 어떤 차이를 보이고 있는지 파악할 수 있다.

직무만족도의 단순평균을 살펴보면 식민지·전후세대 여성의 평균이 가장 높다는 것을 알 수 있다. 뒤를 이어 식민지·전후세대 남성, 산업화·민주화세대 여성, 산업화·민주화세대 남성, 386세대 여성, 386세대 남성, 신세대 남성, 신세대 여성 순이다. 전반적으로 같은 세대에서 여성이 남성에 비해 직무만족도가 높지만 신세대의 경우는 남성의 직무만족도가 여성에 비해 높다는 것을 알 수 있다. 한편 회귀분석 결과에 따르면 산업화·민주화세대 남성, 386세대 남성, 신세대 남성은 신세대 여성에 비해 유의미하게 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 반면 여성의 경우는 신세대와 나머지 세대 여성의 직무만족도 사이에 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다.

<표18-1> 세대 간 남녀 직무만족도 차이

	남성		여성	
	평균	회귀분석	평균	회귀분석
식민지·전후 세대	3.2049	3.072	3.3113	3.317
산업화·민주화세대	3.0452	3.339***	3.1299	3.162
386세대	2.8972	3.351***	2.9479	3.177
신세대	2.9108	3.317***	2.6603	3.134

***: $P < 0.01$ **: $P < 0.05$ *: $P < 0.1$

주1: 준거집단은 신세대 여성

〈표18-2〉 세대 간 남녀 직무만족도 차이에 대한 패널회귀분석 결과

	총 직무만족도	남녀 세대	
		Coef.	SE
개인특성	log(연령)	0.106	0.071
	학력	-0.022**	0.011
	생활만족도	0.226***	0.010
직무특성	직종	0.051***	0.009
	직무적합성	-0.100***	0.012
조직특성	정규직여부	0.127***	0.019
	log(월임금)	-0.238***	0.017
	성과급	-0.004	0.015
	공공민간	0.077***	0.021
	근속기간	-0.006***	0.001
더미변수	식민지·전후 남성	-0.062	0.113
	산업화·민주화남성	0.205***	0.055
	386 남성	0.217***	0.046
	신세대 남성	0.183***	0.049
	식민지·전후 여성	0.003	0.123
	산업화·민주화 여성	0.028	0.060
	386 여성	0.043	0.054
상수항		3.134***	0.225
관측치		6492	
overall R-sq		0.3894	
Hausman-test (p-value)		2344.62	

***: $P < 0.01$ **: $P < 0.05$ *: $P < 0.1$

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구의 목적은 세대 간 직무만족도의 차이를 비교분석하고 그 영향요인을 탐색하는데 있다. 세대 관련 선행연구와 직무만족도를 주제로 한 선행연구를 분석하여 관련 연구의 흐름을 파악하는 것과 동시에 본 연구에 적용 가능한 아이디어를 탐색할 수 있었다. 실증분석을 위해 종속변수를 총 직무만족도와 5가지 요인별 만족도로 나누어 선정하였으며, 독립변수인 세대는 식민지·전후세대, 산업화·민주화세대, 386세대, 신세대로 구분하였다. 그 외에 개인특성요인, 직무특성요인, 조직특성요인을 변수로 포함시켜 분석하였다. 연구를 위해 한국노동패널데이터 2차에서 11차까지 총 10차년도의 자료를 활용하였다. 분석의 대상으로 총 10차례에 걸친 조사에 모두 응답한 근로자를 선정하여 16560개의 관측치를 획득하였다. 패널데이터 분석을 위해 확률효과모형을 적용하였고, 분산분석과 기초통계를 활용하여 가설을 검증하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 각 세대의 직무만족도는 대체적으로 하락 추세에 놓여있다. 분석결과에 따르면 식민지·전후세대, 산업화·민주화세대, 386세대, 신세대는 모두 시간의 흐름에 따른 추세의 변화가 나타났다. 전반적으로 1999년의 직무만족도에 비해 2008년 현재 직무만족도의 하락이 나타났으며, 꾸준히 감소하는 추세에 있었다. 다만 특정 시기에 따라 각 세대 가운데 독특한 추세를 보이는 경우가 있었다. 이는 직무만족도와 관련하여 모든 세대에게 시기효과가 작용하는 가운데 특정 시기에 코호트효과와 연령효과가 나타나는 것으로 판단할 수 있다. 직무만족도의 감소는 이직과 퇴직을 유발하고 생산성을 낮춰 궁극적으로 경제성장에 악영향을 미친다는 점에서 지속적으로 낮아지는 직무만족도를 제고하기 위한 노력이 요구된다. 한편, 요인별 직무만족도 가운

데 가장 변화폭이 크게 나타난 것은 보수임금만족도였다. 2000년대를 전후로 직업안정성이 크게 낮아져 이에 대한 만족도 하락이 가장 크게 나타날 것으로 예상했으나, 실제로는 생활과 밀접한 관련이 있는 보수에 대한 만족도가 가장 큰 폭으로 하락하였다. 하지만 386세대와 신세대로 한정하는 경우 직업안정성 만족도와 복지후생 만족도의 하락폭이 크게 나타났다. 세대의 특성에 따르면 두 세대는 개인의 삶과 관련된 가치를 중시한다는 점에서 복지후생 만족도의 하락을 설명할 수 있다. 또한 두 세대가 직업안정성이 가장 취약한 세대라는 점에서 직업안정성 만족도 하락이 나타났을 것으로 보았다. 이는 직업안정성을 확보할 수 있는 정책적 노력이 필요함을 의미한다. 보수나 직무내용, 근로환경과는 달리 직업안정성은 경제상황이나 국가의 고용·노동정책에 의해 크게 영향을 받게 된다. 따라서 갈수록 낮아지는 직업안정성을 확보할 수 있는 노력이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 세대 간에 직무만족도에 있어서는 유의미한 차이가 나타났다. 분산분석 결과에 따르면 각 세대의 직무만족도에 차이가 있음이 밝혀졌다. 그 차이는 모든 세대 사이에서 유의미한 것으로 나타났다. 식민지·전후세대를 준거집단으로 한 회귀분석 결과에서도 신세대를 제외하고 각 세대 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 각 세대 가운데 가장 높은 직무만족도를 보이는 것은 분석방법에 따라 다르게 나타났다. 분산분석에 따르면 식민지·전후세대가 가장 높은 만족도를 보이고 있으며, 회귀분석은 386세대의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 신세대는 분산분석에 따르면 가장 낮은 만족도를 보이는 것으로 나타났으나 회귀분석에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 여기서 주의할 것은 평균차이 분석에서는 세대 간에 유의미한 차이가 나타났지만 여러 가지 변수를 통제한 회귀분석 결과에서 이러한 차이가 일부 유의미하지 않게 나타났다는 점이다. 이러한 점에서 미루어 볼 때, 직무만족도를 제고하기 위해 이러한 세대 간 직무만족도의 차이가 어떤 원인에서 비롯되는지를 구체적으로 연구할 필요가 있다. 특히 앞서 논의한 바와 같이 지속적으로 직무만족도가 감소하고 있는 상황에서 면밀한 분석 없는 정책은 그 효과가 감소될

것이다.

셋째, 각 세대별로 직무만족도에 영향을 미치는 변수에는 차이가 있었다. 식민지·전후세대의 경우는 성별, 생활만족도, 직무적합성, 성과급이 직무만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 산업화·민주화세대는 통제변수 가운데 연령과 정규직 여부를 제외한 모든 변수가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 386세대도 연령과 정규직 여부, 공공민간조직 여부를 제외한 나머지 변수들이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신세대의 경우는 성별, 연령, 직종, 직무적합성, 성과급이 유의미한 영향을 주고 있었다.

넷째, 모든 세대에서 여성의 직무만족도가 남성보다 높게 나타나지 않았다. 평균을 통해 비교하는 경우 여성의 직무만족도가 동일 세대에서 남성보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 신세대 여성의 경우는 동일 세대의 남성보다 낮은 만족도를 보이고 있으며, 전체 대상 가운데 가장 낮은 만족도를 보이고 있다. 신세대 여성을 준거집단으로 하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 산업화·민주화세대 남성, 386세대 남성, 신세대 남성은 신세대 여성보다 유의미하게 높은 직무만족도를 보였다. 그러나 그 외의 경우는 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 신세대 여성은 현재 일과 가정 사이에서 어려운 시기를 보내고 있다. 결혼과 함께 출산과 육아, 가사 등에 시달리다보니 직무에 있어서도 낮은 만족도가 나타날 수밖에 없다. 동시에 일과 가정에 충실할 수 없다보니 노동시장에서 이탈하는 경우도 많이 발생하고 있다. 따라서 이들의 부담을 감소시킬 수 있는 정책이 필요할 것으로 보인다. 보건복지부에서는 현재 임신과 출산, 육아·보육을 위한 다양한 정책을 펼치고 있는데, 여기에 각 세대가 갖는 특성을 감안한다면 보다 나은 정책이 실현될 수 있을 것으로 기대된다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 세대와 직무만족도에 관한 이론과 선행연구 분석을 통해 세대 간 직무만족도를 비교분석하였으나 몇 가지 한계를 가지고 있다.

첫째, 세대의 구분에 관한 문제이다. 본 연구에서는 세대를 식민지·전후세대, 산업화·민주화세대, 386세대, 신세대로 나누고 있다. 하지만 이러한 구분이 한국 사회와 각 세대를 특징지을 수 있는 구분인지는 불분명하다. 세대와 관련한 연구에서도 세대를 구분하는 문제는 논쟁의 대상이다. 많은 연구들이 연구의 편의에 따라 세대를 구분하고 있는 가운데 본 연구에서의 세대 구분 역시 객관적 기준보다는 주관적 판단에 근거한 것이라는 한계가 있다. 보다 명확한 세대 구분을 통한 후속 연구가 필요하 할 것이다.

둘째, 활용된 데이터에 관한 문제이다. 한국노동패널데이터는 2012년 현재 13차년도 까지 조사가 완료되었으나 공개된 자료는 11차년도까지의 자료에 불과하다. 2008년의 전 세계적인 경제위기에서부터 최근 저축은행 도산 등 11차년도 조사 이후로 정치·경제·사회적 변화가 발생했지만 본 연구에서는 그러한 변화가 반영되지 못했다. 일련의 변화가 직무만족도에 큰 영향을 미칠 수 있었다는 점에서 연구의 한계가 존재한다. 앞으로 이러한 변화를 반영한 자료를 바탕으로 후속 연구가 이어져야 할 것이다. 한편, 데이터의 결측치도 문제가 될 수 있다. 패널데이터를 조작하는 단계에서 주요 항목에 대한 결측치가 많아 표본의 수가 감소하는 문제가 있었다. 표본수의 감소는 연구의 엄밀성을 저해할 수 있기에 이에 대한 고려가 필요할 것이다.

셋째, 방법론 측면의 문제이다. 본 연구에서는 세대 간 직무만족도의 비교분석을 위하여 분산분석과 패널회귀분석을 사용하였다. 개인특성과 조직특성, 직무특성 변수를 통제하여 연구를 진행했지만 직위나 조직의 규모, 사회보험 등 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 변수를 모두 통제하지 않았다. 또한 본 연구에서 사용한 통계기법만으

로 세대 간 직무만족도의 차이를 비교분석한 결과가 실제 세대의 특성이 고려된 결과인지에 대해서도 의문이 있을 수 있다. 향후 세대 간 특성이 고려될 수 있는 다양한 방법론을 활용하여 직무만족도를 비롯한 고용·노동 분야의 연구에 활용될 필요가 있다.

마지막으로 기존 연구와 다른 결과가 나오는 부분에 대한 고려가 필요하다. 본 연구에서 나타난 결과가 선행연구의 결과와 다른 부분이 다수 존재한다. 이는 사용된 방법론과 데이터, 포함된 변수 등의 차이에서 비롯된 것으로 예상된다. 향후 연구에서는 보다 타당성이 높은 자료와 방법론을 활용하여 분석이 진행될 필요가 있다. 또한 이러한 차이가 세대의 특성에서 비롯되었을 가능성, 그리고 세대연구가 직무만족도 뿐만 아니라 다양한 분야에서 활용될 수 있다는 점을 고려하여 세대연구가 보다 활발히 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강제상·김상묵·김종래·강창민 (2003). 계약직 공무원의 직무태도에 관한 연구: 일반직 등 비계약직 공무원과의 비교를 중심으로, 「한국행정학보」, 37(2): 21-41
- 권순일 (2011). 인구노령화와 생명보험 수요 연령-세대-연도효과 분석, 「리스크관리연구」, 22(2): 135-157
- 김대철·성혜진·이애리 (2007). 가격할인에 따른 업무변화가 종사원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 「외식경영연구」, 10(1): 133-153
- 김상욱·유홍준 (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정, 「한국사회학」, 36(1): 51-81
- 김병섭·하태권 (1997). 세대간 의식구조 차이와 조직관리방안 경찰공무원을 중심으로, 「행정논총」, 35(1): 129-158
- 김용석·이영면 (1999). 파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구, 「산업관계연구」, 9(1): 31-53
- 김정원·서재현 (2008). 비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로, 「인사관리연구」, 32(1): 81-109
- 김정인 (2011). 공공부문에서의 세대 간 직무동기구조 분석, 「한국공공관리학보」, 25(3): 1-25
- 김태일·한정희(2008). 1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간기업 종사자의 직무 만족도 변화 비교, 「한국행정학보」, 42(3): 293-312
- 김희재 (2004). 한국의 세대론과 세대문화코드, 한국사회학회 사회학대회 논문집
- 민인식·최필선 (2009). 「STATA 기초통계와 회귀분석」, 서울: 한국 STATA학회
- _____ (2009). 「STATA 패널데이터 분석」, 서울: 한국 STATA학회
- 박경숙 (2000). 한국노동패널 특집 /노동시장의 연령차별구조와 고연령층의 취업생활, 「노동경제논집 특별호」, 23: 241-263
- 박순애·오현주 (2006). 성과지향적 조직문화와 조직효과성, 「한국행정학보」, 40(4): 225-252

- 박재홍 (2001). 세대연구의 이론적 · 방법론적 쟁점, 「한국인구학」. 24(2): 47-48
- _____ (2003). 세대 개념에 관한 연구 - 코호트적 시각에서, 「한국사회학」. 37(3): 1-23
- 박천오 · 김상묵 · 강제상 (2000). 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 조사연구 : 지방공무원을 중심으로, 「한국행정학회」, 2000(1): 175-189
- 방하남 (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구, 「노동경제논집 특별호」, 23: 133-154
- 방하남 · 김상욱 (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석, 「한국사회학」, 43(1): 56-88
- 손창균 (2008). 한국복지패널의 가중치 조정과 향후 과제, 「보건복지포럼」, 145: 6-23
- 어수영 (1997). 「가치변화와 삶과 정치 - 한국 · 일본 · 미국 · 멕시코 4개국 비교연구」, 이화여자대학교 출판부
- 윤상철 (2009). 진보의 멍에, 진보의 혁신, 「경제와 사회」, 84: 6-9
- 윤지연 · 홍완수 (2007). 패밀리레스토랑 종사원의 직무만족에 따른 업체 경영성과 (BSC)에 대한 연구, 「외식경영연구」, 10(1): 7-29
- 응웬 티 탐 (2010). 한국 사회의 세대 구분과 세대별 가치관 차이: 세계 가치관 조사자료를 중심으로, 사회학 박사학위논문, 한국학중앙연구원 한국학대학원
- 이나운 (2005). 20대 작업자의 직무몰입도 결정요인 분석, 경기대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이영면 (2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로, 「인사 · 조직연구」, 13(1): 35-63
- 이종수 · 윤영진 (2008). 「새 행정학」, 서울: 대영문화사
- 전상진 (2002). 세대사회학의 가능성과 한계 - 세대개념의 분석적 구분, 「한국인구학」. 25(2): 193-230
- _____ (2004). 세대 개념의 과잉, 세대연구의 빈곤, 「한국사회학」. 38(5): 31-52
- 정광호 · 김태일 (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교

- 분석, 「한국정책학회보」, 12(3): 1-29
- 정승균 (2006). 기업 내 세대 차이와 갈등에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문
- 정진민 · 황아란 (1999). 민주화 이후 한국의 선거 정치: 세대 요인 중심으로, 「한국정치학회보」, 33(2): 115-134
- 조성남 · 박숙미 (2002). 한국의 세대관련 연구에 나타난 세대개념의 구분과 세대갈등을 이해하는 방법에 관한 일 고찰, 「사회과학연구논총」, (9): 39-68
- 홍덕률 (2003). 한국사회의 세대 연구, 「역사비평」, 64: 150-191
- 황은기 (2007). 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구, 이화여자대학교 경영대학원 석사학위논문
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3): 185-201
- Ashenfelter, O. (2003). 「*Statistics and Econometrics : Methods and Applications*」, New Jersey: Wiley & Sons.
- Beatty, R. W. and C. E. Schnier. (1981). 「*Personnel Administration: An Experiential Skill-Building Approach*, 2nd ed」, Masshachusetts: Addison Wesley Publishing Co.
- Bengston, V. L., Cutler, N. E., Mangen, D. J., and Marshall, V. W. (1985). 「*Generations, cohorts, and relations between age groups*」, In Binstock R. H. and Shanas, E. (ed), *Handbook of Aging and the Social Sciences*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- Bogg, J. and Cooper, C. (1995). Job Satisfaction, Mental Health and Occupational Stress Among Senior Civil Servants. *Human Relations* 48(3): 327-341
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D. et al. (1970). 「*Managerial behavior, performance, and effectiveness*」, New York: McGraw-Hill.
- Conger, J. A. (1997). 「*How generational shifts will transform*

- organizational life*] , In Goldsmith, M. and Beckhard, R. (ed), *The Organization of the future*, San Francisco: Jossey-Bass
- Cranny, C., Smith, P. et al (1992). [*Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*] , Lexington Books.
- Ferres, N., Travaglion, A., Fims, I., Jordan, C. and Ozsdolay, L. (2001). The relevance of organizational trust and commitment amongst generation-X employees, prepared for presentation in the organizational behaviour stand at the international conference on advances in management, athens
- Grunberg, M. (1979). [*Understanding job satisfaction*] , New York: Wiley.
- Hackett, R. D., and Guion, R. M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 35: 340-381
- Hall, D. T. and Gordon, F. E. (1973). Career choices of married women: Effect on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 58: 42-48
- Hall, D. T. and Richter, J. (1990). Career gridlock: baby boomers hit the wall. *ACAD Manage Perspect* 4(3): 7-22
- Hom, P. W. (1979), Effect of Job Peripherality and Personal Characteristics on the Job Satisfaction of Part-Time Workers. *Academy of Management Journal* 4: 551-565
- Ilgen, D. & B, Hamstra (1972). Performance satisfaction as a function of the difference between experted and reported performance at five levels of reported performance. *Organizational Behavior and Human Performance* 7(3): 359-370
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee, *Public Personnel Management* 29: 55-74
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and

- findings. *Psychological Bulletin* 88(1): 60-77
- Kertzer, D. I. (1983). Generation as a sociological problem, *American review of Sociology*, 9, 125-149
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*: 1319-1328
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science* 1(4):240-246
- Mannheim, K. (1952). [*The problem of generation, in essays on the sociology of knowledge*] , New York: Oxford Univ. Press
- McFarlin, D. B., & Rice, R. W. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behavior* 13(1): 41-54
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). [*Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*] , New York: Academy Press
- Porter, L & Lawler, E. (1968). Managerial attitudes and performance. Richard D. Irwin Homewood, IL.,
- Rainey, H. G. (2003). [*Understanding and Managing public organizations, 3rd ed*] , San Francisco: Jossey-Bass.
- Smola, K. W. and Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 363-382
- Travaglione, A. (2000), [*Human resource strategy during turbulent change: managing organizational downsizing*] , In A. Travaglione and V. Marshall (Eds), [*Human resource strategies: An Applied Approach*] , Roseville NSW: Irwin/McGraw-Hill
- Vroom, V. H. (1964). [*Work and Motivation*] , New York: Wiley
- Wagner, J. A. III, and Hollenbeck, J. R. (2005). [*Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage, 5th ed*] , Cincinnati OH: South-Western

부록

〈표15-2〉 임금보수 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정

세대구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지 · 전후 세대	산업화 · 민주화 세대	0.226*	0.024	0.000	0.17	0.29
	386세대	0.422*	0.025	0.000	0.36	0.49
	신세대	0.550*	0.031	0.000	0.47	0.63
산업화 · 민주화 세대	식민지 · 전후 세대	-0.226*	0.024	0.000	-0.29	-0.17
	386세대	0.195*	0.014	0.000	0.16	0.23
	신세대	0.324*	0.023	0.000	0.26	0.38
386세대	식민지 · 전후 세대	-0.422*	0.025	0.000	-0.49	-0.36
	산업화 · 민주화 세대	-0.195*	0.014	0.000	-0.23	-0.16
	신세대	0.128*	0.024	0.000	0.07	0.19
신세대	식민지 · 전후 세대	-0.550*	0.031	0.000	-0.63	-0.47
	산업화 · 민주화 세대	-0.324*	0.023	0.000	-0.38	-0.26
	386세대	-0.128*	0.024	0.000	-0.19	-0.07

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

〈표15-3〉 직업안정성 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정

세대구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지·전후세대	산업화·민주화세대	0.205*	0.023	0.000	0.15	0.27
	386세대	0.398*	0.024	0.000	0.34	0.46
	신세대	0.504*	0.03	0.000	0.43	0.58
산업화·민주화세대	식민지·전후세대	-0.205*	0.023	0.000	-0.27	-0.15
	386세대	0.192*	0.014	0.000	0.16	0.23
	신세대	0.298*	0.023	0.000	0.24	0.36
386세대	식민지·전후세대	-0.398*	0.024	0.000	-0.46	-0.34
	산업화·민주화세대	-0.192*	0.014	0.000	-0.23	-0.16
	신세대	0.106*	0.024	0.000	0.04	0.17
신세대	식민지·전후세대	-0.504*	0.03	0.000	-0.58	-0.43
	산업화·민주화세대	-0.298*	0.023	0.000	-0.36	-0.24
	386세대	-0.106*	0.024	0.000	-0.17	-0.04

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

〈표15-4〉 직무내용 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정

세대구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지 · 전후 세대	산업화 · 민주화 세대	0.175*	0.021	0.000	0.12	0.23
	386세대	0.354*	0.022	0.000	0.3	0.41
	신세대	0.430*	0.027	0.000	0.36	0.5
산업화 · 민주화 세대	식민지 · 전후 세대	-0.175*	0.021	0.000	-0.23	-0.12
	386세대	0.179*	0.012	0.000	0.15	0.21
	신세대	0.255*	0.02	0.000	0.2	0.31
386세대	식민지 · 전후 세대	-0.354*	0.022	0.000	-0.41	-0.3
	산업화 · 민주화 세대	-0.179*	0.012	0.000	-0.21	-0.15
	신세대	0.076*	0.021	0.002	0.02	0.13
신세대	식민지 · 전후 세대	-0.430*	0.027	0.000	-0.5	-0.36
	산업화 · 민주화 세대	-0.255*	0.02	0.000	-0.31	-0.2
	386세대	-0.076*	0.021	0.002	-0.13	-0.02

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

〈표15-5〉 근로환경 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정

세대구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지 · 전후 세대	산업화 · 민주화 세대	0.158*	0.022	0.000	0.1	0.21
	386세대	0.297*	0.023	0.000	0.24	0.36
	신세대	0.396*	0.028	0.000	0.32	0.47
산업화 · 민주화 세대	식민지 · 전후 세대	-0.158*	0.022	0.000	-0.21	-0.1
	386세대	0.139*	0.013	0.000	0.11	0.17
	신세대	0.238*	0.021	0.000	0.18	0.29
386세대	식민지 · 전후 세대	-0.297*	0.023	0.000	-0.36	-0.24
	산업화 · 민주화 세대	-0.139*	0.013	0.000	-0.17	-0.11
	신세대	0.099*	0.022	0.000	0.04	0.16
신세대	식민지 · 전후 세대	-0.396*	0.028	0.000	-0.47	-0.32
	산업화 · 민주화 세대	-0.238*	0.021	0.000	-0.29	-0.18
	386세대	-0.099*	0.022	0.000	-0.16	-0.04

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

〈표15-6〉 복지후생 만족도의 다변량 분산분석 결과 사후검정

세대구분(I)	세대 구분(J)	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
식민지 · 전후 세대	산업화 · 민주화 세대	0.331*	0.06	0.000	0.18	0.49
	386세대	0.416*	0.06	0.000	0.26	0.57
	신세대	0.486*	0.063	0.000	0.32	0.65
산업화 · 민주화 세대	식민지 · 전후 세대	-0.331*	0.06	0.000	-0.49	-0.18
	386세대	0.084*	0.019	0.000	0.04	0.13
	신세대	0.154*	0.026	0.000	0.09	0.22
386세대	식민지 · 전후 세대	-0.416*	0.06	0.000	-0.57	-0.26
	산업화 · 민주화 세대	-0.084*	0.019	0.000	-0.13	-0.04
	신세대	0.070*	0.027	0.042	0	0.14
신세대	식민지 · 전후 세대	-0.486*	0.063	0.000	-0.65	-0.32
	산업화 · 민주화 세대	-0.154*	0.026	0.000	-0.22	-0.09
	386세대	-0.070*	0.027	0.042	-0.14	0

주1: 사후검정은 Dunnett T3 방식으로 수행

*: $P < 0.05$

Abstract

An analysis of Job Satisfaction in generation

Paik, Jongsun

Department of Public Administration
Graduate School of Public Administration
Seoul National University

The aim of this research is to compare differences of job satisfaction between generations and to examine influential factors. For an empirical analysis, overall job satisfaction and five aspects of job satisfaction were chosen for dependent variables based on the precedent research. Independent variable is the generation that was classified as the colonial · post-war, the industrialization · democratization, the 386 and the recently evolved generation. Controlling variable is comprised of individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics. In order to implement the analysis, 10 years of Korea Labor and Income Panel Study that was examined from 1999 to 2008 was used. 'Random Effect Model' was applied to

analyze panel data, and the 'Analysis of Variance' also used to examine a hypothesis. The research results are as follows.

First, job satisfaction has been falling for the most part throughout the generations. According to the result of analysis, every generation has expressed changing trend that was declining steadily as time goes by.

Secondly, there were significant differences between generations in terms of the job satisfaction. The result of the regression analysis, when the reference group was the colonial · post-war generation, also showed significant differences between generations except the recent generation. With the 'Analysis of Variance', the colonial · post-war generation had a higher job satisfaction than any other generation. However, the regression analysis has brought a result that the 386 generation had the highest job satisfaction.

In the third place, there was difference of variables that influenced on job satisfaction within each generation. In case of the colonial · post-war generation gender, life satisfaction, job compatibility and performance-based bonus influenced significant impact on job satisfaction. For the industrialization · democratization generation, all variables influenced on job satisfaction except the age and the employment regularity. In terms of the 386 generation, all variables except the age, employment regularity, and the nature of the workplace; public or private had effects on job satisfaction. For the recent generation, gender, age, job class, job compatibility and performance-based bonus were primary factor on job satisfaction.

Fourth, women did not have higher job satisfaction than men across every generation group. When compared to the average, job satisfaction of women except for new generation was higher than men's in the same generation group. The result of regression analysis that reference group was the new generation women, the

industrialization • democratization generation men, the 386 generation men and the new generation men had a significantly higher job satisfaction than reference group. However, there was no significant relation in other cases.

From the result of analysis, it can be concluded that there are generational differences in job satisfaction and influence variables. Further researches require to examine the relationship between various measurement of generation and job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, generation, panel data,
random- effect model, regression analysis, KLIPS

Student Number: 2011-22194