

신규대졸자의 비영리영역과 영리영역 간 직업이동과 직무만족 변화*

강 철 희** · 허 수 연*** · 이 지 만**** · 정 승 화***** · 조 상 미*****

요약

본 연구는 비영리조직과 영리조직의 영역 간 직업이동과 조직원의 직무만족도 변화의 관계를 분석함으로써 영역 간 이동 현상에 대한 이해 제고를 목적으로 한다. 이를 위해 한국고용정보원의 대졸자 직업이동경로 패널조사자료(GOMS)를 토대로 직무만족의 연도 간 변화치를 측정하는 1차 차분모형을 활용한다. 비영리조직에 지속적으로 남아있는 이들을 준거집단으로 하여, 영리조직으로부터 비영리조직으로 이직한 집단, 비영리조직으로부터 영리조직으로 이직한 집단, 영리조직에 남아있는 집단 등의 직무만족 변화를 비교한다. 분석결과, 한국 사회에서도 영역 간 직업이동은 활발한데, 특히 비영리조직으로부터 직업 활동을 시작한 이들에게서 이러한 현상이 보다 두드러지는 것으로 나타났다. 직무만족의 수준을 보면, 비영리조직에 남아있는 집단의 만족 수준이 지속적으로 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나

* 이 논문은 2010년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2010-330-B00213).

** 연세대학교 사회복지대학원 교수(chulheekang@yonsei.ac.kr)

*** 연세대학교 사회복지연구소 연구원, 교신저자 (syeonh@hotmail.com)

**** 연세대학교 경영대학 교수(jimanlee@yonsei.ac.kr)

***** 연세대학교 경영대학 교수(chungs@yonsei.ac.kr)

***** 이화여자대학교 사회복지전문대학원 조교수(sangmicho@ewha.ac.kr)

다른 세 집단의 경우에 비해서, 비영리조직에 남아있는 집단의 만족도의 부정적 변화가 상대적으로 가장 큰 것으로 나타났다. 이와 함께 본 연구는 직무만족의 다양한 구성내용을 중심으로 네 집단 간의 비교를 수행한다. 이러한 분석결과를 바탕으로 지금까지 우리 사회에서 전혀 연구되지 않았던 주제인 영역 간 직업이동과 직무만족의 변화라는 현상이 제공하는 함의를 논의한다.

주제어: 영역 간 직업이동, 직무만족, 비영리 조직 고용, 영리조직 고용, 이직

1. 서론

비영리조직 설립의 증가 및 규모 확장과 함께 비영리조직에 새롭게 취업 및 전직하고자 하는 이들이 증가하고 있는 추세이다. 이와 동시에 비영리조직이 지니는 재정 및 경력 상의 제한점으로 인해 비영리조직으로부터 영리조직으로 전직하는 이들도 유사한 규모에 이르는 것으로 파악된다. 이렇게 새롭게 부상하는 비영리영역과 영리영역 간 직업이동의 현상은 연구의 흥미를 제고시킨다(De Vita, Twombly and Montilla, 2002). 사실 비영리조직과 영리조직 사이에는 재정 등에서는 큰 차이를 지니고 있지만, 활동의 속성은 큰 차이를 갖지 않는 경우도 있다. 즉 비영리조직에서 기업적 속성을 가진 활동이 증가함과 아울러 효율적이고 혁신적인 성과관리에 대한 관심이 고조되는 한편, 영리조직에서도 전통적으로 비영리적 성향의 활동인 것으로 알려진 사회를 위한 공헌 영역 등으로 그 활동이 확장되는 등 비영리영역과 영리영역 간 경계가 느슨해져 가고 있기도 하다.

이러한 현상의 부상과 함께 비영리영역과 영리영역 간 직업이동 현상에 대해 선진국에서는 상대적으로 일찍부터 연구되는 경향이 있었다(Twombly, 2009). 그러나 비영리 영역의 활동이 근래에 자리매김을 하게 된 한국에서는 영역 간 이동에 대한 관심이 최근에 시작되고 있다 할 수 있다(한국노동연구원, 2009). 우리 사회에서는 영역 간 이동에 대한 관심보다는 조직 간의 이직과 관련된 주제가 주된 관심 사항이었다 할 수 있다. 즉 지금까지 직업이동에 대한 연구는 주로 ‘이직(turnover)’의 차원에서 다루어져 왔으며 인력유출을 경험한 조직이 겪게 되는 부정적인 영향에 논의의 초점이 맞추어져 왔다고 할 수 있다. 특히 비영리조직에서는 이직으로 인한 인적자원의 손실과 신규인력을

모집하는 조직의 행정적 부담, 남아있는 조직원의 사기 저하 등의 문제가 조직생산성으로 더욱 크게 직결되기 때문에 이직 요인의 관리는 중대한 과제로 논의되어 왔다 (Balfour and Neff, 1993).

그러나 영역 간 경계가 느슨해지는 현상과 함께 비영리영역과 영리영역에 있어 조직원의 이동은 상호 간 부정적인 것만으로 간주할 수는 없다. 새로운 인력의 유입은 새로움과 혁신의 기능을 강화시킬 수 있다(Arrow, 1962; Cooper, 2000). 즉 다른 영역에서 다소 다른 경력을 가져온 신규인력의 유입은 새로운 기술적 노하우(know-how)의 전달을 발생시키며(Franco and Fillson, 2000), 새로운 시각의 보급을 통해 조직성과에 기여할 수 있다. 즉 비영리조직은 영리영역에서의 경력을 쌓아온 조직원의 유입을 통해 재무설계, 기획 및 마케팅, 기술, 전략과 같은 영역의 기능 강화를 모색할 수 있게 되고, 영리조직은 비영리조직원의 유입을 통해 기업의 사회 공헌의 강화와 다각적 확장을 모색할 수 있게 될 것이다.

참으로 영역 간 직업이동이라는 현상이 실제 활발하게 발생하는 우리 사회의 현실에도 불구하고, 개인적 수준에서 영역 간 이동의 현황이 어떠한 수준에서 전개되고 있고 이러한 선택은 어떠한 영향력을 갖는지에 대한 실증 연구는 거의 전무하다 할 수 있다. 선행연구들은 주로 이직 발생요인에 대한 분석에 집중되어왔기에, 비영리조직과 영리조직의 영역 간 이동에 대해서는 알려진 바가 없고 아울러 이직 이후의 변화에 대한 실증적 이해 역시 부재한 상황이다. 이런 상황에서 본 연구는 비영리조직과 영리조직의 영역 간 이동 현황을 실증적으로 분석하면서 이와 같은 이동의 결과가 직무만족도의 차이로까지 연결되는지에 대한 탐색을 통해 영역간 이동의 의미와 영향에 대한 이해를 제고하자 한다. 구체적으로 본 연구는 직무만족 변화에 대한 분석에 있어 전반적 직무만족 뿐만이 아니라 직무만족을 구성하는 개별 속성의 변화까지도 분석하면서 영역 간 이동에 따른 개인의 직무만족의 변화를 다각적인 시각에서 실증적으로 탐색해 보고자 한다. 직무만족은 조직과 조직원의 상호작용의 산물로서 조직원의 조직에 대한 몰입(commitment)과 작업성과(performance) 및 생산성(productivity)과 높은 수준의 정적 관계를 보이는 변수이기에, 이러한 직무만족 변화에 대한 이해는 영역간 이동이 조직구성원과 조직에 미칠 수 있는 효과를 이해해 보는데도 기여할 수 있을 것으로 본다. 본 연구를 위한 분석자료로는 한국 고용정보원이 전문대이상 대학졸업자 중 25,280명의 표본

을 추출하여 2006년부터 2008년까지 3년간 구축한 단기 패널자료인 대졸자 직업이동경로 패널조사자료(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)를 활용한다. 분석대상으로 신규 대졸자를 활용한 이유는 대학을 졸업하고 노동시장으로 바로 진입한 경우 노동시장 진입 초기에 발생할 수 있는 직업에 대한 불완전한 정보의 습득으로 많은 시행착오를 거치게 되며 적절한 일자리를 탐색하는 과정에서 가장 활발한 이직을 경험하기 때문이다(남재량, 2006). 비록 자료의 속성으로 인해 영역이동의 현상이 신규 대학졸업자의 경우로 축소되어질 수 있는 한계를 지닐 수 있으나, 본 연구는 향후에는 더욱 활발하게 진행될 수 있는 비영리조직과 영리조직 간 직업이동이라는 새로운 현상에 대한 실증적 이해의 초석을 구축하는 데 크게 기여할 수 있는 연구가 될 것으로 평가한다.

2. 영역 간 직업이동에 대한 선행 논의 및 관련 연구 정리

1) 비영리-영리 조직 간 직업이동 현상

제 3섹터로도 불리는 비영리영역의 부상과 함께 그 역할과 기능에 대한 사회적 관심과 기대가 크다. 비영리조직의 성장으로 2000년 이후 한국의 전반적 고용창출 속도가 뚜렷이 둔화된 데 반해 비영리조직은 지속적인 일자리 확대를 통해 고용창출의 견인차 역할을 하고 있다(김혜원, 2009). 이와 같은 성장 속에서 비영리조직은 서비스 및 사회적 가치의 생산이라는 기능을 수행해나가기 위해 보다 효과적이고 효율적인 조직관리를 통해 질적 성장을 도모할 책무성을 가지게 된 상황이다. 특히 조직의 특성상 주요 생산능력이 인적자본(기술, 능력, 지식)에 집중되기 때문에 이 부분에 대한 책무성 도모는 더욱 더 부각되는 과제라 할 수 있다(Balfour and Neff, 1993; Braddock and Mitchell, 1992). 즉 노동집약적 산업(labor-intensive industries)의 전형이라 할 수 있는 비영리조직은 유능하고 헌신적인 노동력을 동력으로 운영되므로 조직구성원에 대한 관리는 보다 중대한 과제라 할 수 있다(Twombly, 2009). 보다 구체적으로는 역량 있고 헌신적인 신규 직원을 모집하고 선발하는 과제도 갖지만, 비영리조직 과업수행에 대한 실행지식과 기술을 지니는 조직 구성원의 조직이탈 즉 이직(turnover)을 예방하면서 구성원을 지속적으

로 보유하는 것은 보다 중요한 과제라 할 수 있다. 이렇듯 비영리조직의 인적자원관리에 있어 핵심적 관리 과제의 하나는 바로 이직현상, 특히 조직 간 인력 이동의 현상이다(De Vita, Twombly and Montilla, 2002). 특히 비영리 조직의 재정적 안정도, 처우 및 후생 복지가 상대적으로 열악한 상황에 있는 한국에서 비영리조직은 영리조직 혹은 다른 비영리조직으로의 구성원 이직현상을 경험하고 있다. 한국노동패널 자료를 토대로 영역 간 직업이동현상에 대하여 분석한 한국노동연구원(2009)의 보고에 의하면, 2004년 비영리조직 취업자의 30.9%가 그 다음 해에 영리조직으로 이직한 것으로 나타났다.

그러나 영역 간 이직현상과 관련해서 비영리조직이 그렇게 열악한 상황에 있는 것만은 아닌 것이 현실이다. 그 이유는 영리조직의 구성원 역시 사회문제해결에 대한 관심 및 종교적 헌신 등의 다양한 이유에서 이직과 함께 새로운 일자리로 비영리조직을 선택하는 경향을 가지기 때문이다. 한국노동연구원의 동일 연구보고에 의하면, 2004년 영리조직 취업자의 1.7%는 다음해인 2005년 비영리조직으로 새롭게 진입한 것으로 나타났다¹⁾. 영리영역의 규모가 비영리영역의 규모에 비해 훨씬 크다는 점을 감안할 때, 이러한 현상은 영리영역과 비영리영역 간 직업이동의 현상이 우리 사회에서도 이제 일반화되어져 가는 양상임을 시사해 준다.

비영리영역과 영리영역 간 직업이동 현상은 미국에서도 최근 보다 주목받는 사회현상인데, Twombly(2009)는 이러한 현상은 비영리조직이 생존을 위해 효율과 경쟁을 추구하면서 점차 기업적 속성을 추구하는 이유에서도 발생하고 동시에 영리조직이 사회서비스와 같은 비영리 영역 사업에 진입하면서 혹은 기업의 사회적 책임(CSR) 등의 영역을 증대시키면서 나타난 현상이라고 설명한다. 즉 비영리조직과 영리조직 경계가 점차 허물어지는 경향을 보이면서, 비영리조직 구성원은 유사한 업무를 수행하면서 보다 나은 근무조건을 제공받을 수 있는 영리조직으로의 이직을 실행하게 되고 영리조직 구성원은 유사한 업무를 수행하면서 자신의 신념이나 가치 및 신앙 등에 일치하는 과업들을 제공하는 비영리조직으로의 이직을 실행하게 되는 현상이 발생하는 것이라 설명할 수 있다.

비록 이러한 현상이 사회적 실재이기는 하나, 현재까지 영역 간 직업이동 현상에 대

¹⁾ 분석대상에 있어 전체 영리조직원의 수가 비영리조직원에 비해 월등히 많기 때문에(약 16.5배) 비영리조직으로 이직한 1.7%는 영리조직으로 이직한 30.9%와 거의 동일할 수 있다. 즉, 영리조직에서 비영리조직으로 이직할 수 만큼 비영리조직에서 영리조직으로 이직하였음을 볼 수 있다.

한 실증적인 연구, 특히 영역 간 직업이동의 원인 및 이동이 가져오는 조직 구성원의 인식 변화 등에 대한 연구는 국내외적으로 거의 전무한 상황이라 할 수 있다. 따라서 이러한 현상에 초점을 두는 실증 연구는 관련 이론의 구축 및 실천적 함의 제공을 위해 절대적으로 필요한 상황이라 할 수 있다.

2) 조직 간 이직의 원인 및 직무만족의 변화

위에서도 기술하였듯이, 영역 간 이동의 원인 및 결과에 대한 연구가 국내외적으로 부재한 상황이다. 특히 어떠한 요인이 어떤 유형의 영역 간 이동에 영향을 미쳤는지에 대한 실증연구 결과는 찾아보기 어렵기 때문에 직접적인 이론적 배경을 구성하는데 한계가 있다. 따라서 조직 간의 이동을 다루는 개념이라 할 수 있는 이직(turnover)요인에 대한 논의와 연구를 통해서 그 원인과 결과를 추론해 볼 수 있을 뿐이다.

이직과 관련해서는 이직이 조직에 미치는 부정적인 영향에 대한 관심의 증가와 함께 선행연구들은 이직을 발생시키는 요인 탐색에 초점을 두어 왔다²⁾. 결과들을 정리해보면, 이직을 발생시키는 인구학적(demographic) 특성, 직무관련 특성, 그리고 개인과 조직의 상호작용을 반영하는 직무인지(perception) 특성 등의 세 차원에 주목하는 경향이 있다. 세 차원의 요인에 대한 선행연구 결과를 정리하면 다음과 같다³⁾.

첫째, 이직에 영향을 미치는 인구학적 요인으로 주로 주목하는 변수는 교육, 연령, 성별, 혼인상태이지만, 이러한 변수의 영향력에 대해 일관된 결과가 제시되고 있지는 않다. 먼저 교육수준은 이직에 강한 영향을 미치고 있다는 연구결과가 다수이나 직접적인 영향력이 있는지에 대해서는 논란이 있다. 다음으로 연령과 이직 간 관계에 있어서는 연령이 높은 근로자가 연령이 낮은 근로자에 비해 이직률이 낮게 나타나는 경향이 보고되는데(김성한, 1997; Blankertz and Robinson, 1997), 이는 연령이 높을수록 이직이

2) 한편 이직요인을 분석하는 초기연구들은 조직원의 직접적인 이직사건을 대상으로 하였으나 점차 자료수집의 어려움으로 인해 조직구성원의 '이직의도(turnover intention)'를 이직의 대체(proxy)변수로 활용하였다(Fishbein and Ajzen, 1975; Tett and Meyer, 1993). 본 연구는 이직에 관한 선행연구로 '이직'과 '이직의도'에 대한 연구들을 모두 분석하였다.

3) 이외에도 전반적인 경제상황이나 노동시장 상황도 이직에 영향을 미칠 수 있지만(이인재·최은미 2003) 본 연구의 주요 관심은 구성원 개인의 직업이동에 있기 때문에 실업률이나 노동시장 상황과 같은 거시자료는 분석에서 제외하기로 한다.

후의 실질적 대안이 부족하다는 인식과 기존 조직에 투자된 비용을 생각하여 이직을 회피하는 경향이 나타나기 때문인 것으로 해석된다(Clark et al., 1996)⁴). 성별에 있어서는 상당 수 연구에서 이직 간 관계의 양상이 다르게 나타나고 있다. 일반적으로 여성은 남성보다 직업의식이 취약하므로 이직성향이 높으며, 남성이 여성보다 조직에 몰입할 경향이 높다는 연구도 있으나(Glisson and Durick, 1988), 오히려 여성이 이직할 가능성이 낮다는 연구도 있으며(Arnold and Feldman, 1982; Griffeth, Hom, and Gaertner, 2000), 성별에 따라 이직률의 차이가 없다는 연구(Jinnett and Jeffey, 1999; Carmeli and Weisberg, 2006) 역시 제시되고 있다. 한편 혼인상태는 일반적으로 이직과 관련이 없는 것으로 나타난다(Ben-Dror 1994; Jinnett and Jeffey, 1999).

둘째, 직무특성 요인으로는 임금수준, 고용형태, 근무조건, 직무에 대한 사회적 지지(social support) 등이 활용된다. 먼저 임금이 낮은 사람은 임금이 높은 사람보다 이직할 확률이 높다는 것은 상당히 일관된 결과이다. 대부분의 연구결과에서도 매우 강한 부적(negative) 상관관계를 보여준다. 그 밖에 직무관련 요인으로 고용형태, 즉 고용의 불안정성은 이직을 촉진하는 것으로 보고된다. 김용성·이영면(1999)과 박우성·노용진(2000)은 정규직과 비정규직의 이직의도를 비교한 결과 고용지위가 안정적인 정규직의 경우 비정규직에 비해 이직의도가 낮으며 직업에 대한 애착이 더 높은 경향을 가지고 있다고 주장한다. 한편 근무시간이나 복리후생과 같은 근무조건 역시 이직의도에 영향을 미칠 수 있는데, 안관영(1992)은 조직구성원에게 제공되는 복리후생제도가 이직의도를 낮추는 효과가 있음을 제시한다. 한편 직장이나 직업에 대한 사회적 평가를 의미하는 직무에 대한 사회적 지지 역시 중요한 원인이 될 수 있다. 즉 조직 구성원은 자신이 현재 근무하고 있는 조직에 대한 타인의 평가를 기초로 자신의 직업에 대한 일정한 태도를 형성하기 때문에(Salanick and Pfeffer, 1978), 사회적 지지는 중요한 보상으로 작용할 수 있다(신은숙, 2002). Shinn et al.(1989)은 사회복지조직을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지는 직무만족을 매개로 조직원의 이직에 영향을 미치고 있음을 제시한다.

마지막으로 직무인지 요인 역시 이직요인 연구에 있어 중요한 변수로 논의된다. 이 가운데 개인의 이직 결정에 가장 직접적이고 중대한 영향을 미치는 변수는 직무만족(job satisfaction)이다(Freund, 2005). 직무에 대한 인지적 그리고 감정적 반응의 총합으

⁴ 그러나 연령이 이직에 관련이 없다는 연구결과도 있다(Carmeli and Weisberg, 2006).

로(Locke, 1969) 조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 가지는 긍정적 정서상태(Kalleberg, 1977)를 의미하는 직무만족과 이직의 관계에 대한 연구들 대부분은 직무만족과 이직 간에 부(negative)의 관계가 있다고 보고한다(Chiu & Francesco, 2003; Dole & Schroeder, 2001; Kickul et al., 2002; Poon, 2003).

참으로 지금까지의 선행연구는 조직 구성원의 이직 또는 이직의도를 결정하는 요인에 초점을 두어왔다 할 수 있다. 즉 이직 후에 나타나는 조직원의 변화 또는 인력의 유입을 경험한 조직의 변화에 대한 연구는 전무하다. 이직 후 나타나는 조직원의 변화를 보기 위해서는 직무만족의 변화에 주목할 필요가 있다. 직무에 대한 불만은 이직을 결정하는 가장 중요한 요인인 만큼 이직 이후 새로운 조직에서 겪게 되는 직무만족도는 이직의 결과를 가장 분명하게 보여줄 수 있다. 동시에 직무만족은 조직원의 조직에 대한 몰입(commitment)과 생산성(productivity) 및 작업성과(performance)와 강한 긍정적 상관관계를 가지는 변수로서 이직의 결과를 나타내는데 매우 중요한 시사점을 제공한다. 특히 직무는 하나의 실체가 아니고 과업, 역할, 책임, 상호작용, 유인, 보상 등의 다양한 특성들로 상호 연관되어 있기 때문에(Locke, 1976), 이직 후의 조직 구성원의 직무만족 수준을 파악하기 위해서는 개별 직무요인 각각에 대한 만족도를 측정할 필요가 있어, 이들 개별 요인의 변화에 대해 초점을 두는 실증적 연구가 필요하다.

3) 조직유형과 다양한 직무만족 수준

직무만족의 변화와 관련해서 기존의 연구는 이직 후의 차이에 대해서는 주목하지 못한 경향이 있다. 즉 지금까지의 연구는 조직 구성원의 소속조직 유형에 따라 직무만족 수준에 있어 차이가 나타난다는 결과를 제시하는 정도이다. 이러한 연구들은 직무만족도가 직무의 성격(job characteristic)에 의해 결정된다는 시각에 기반한 것인데, 기본적으로 이런 시각은 직무에 대한 만족은 개인적 차이에 따라 달라질 수 있지만 소속된 조직의 특성에 의해서도 결정된다는 것을 가정한다. 공공부문과 민간부문의 직무만족도의 차이에 대한 연구결과에 의하면, 전반적인 직무만족도는 공공부문이 민간 영리조직보다 높지만 업무의 자율성이나 보수수준에 대한 만족도는 영리조직의 종사자들이 공공부문 종사자들보다 높은 경향을 보인다고 한다(정광호, 김태일, 2004).

한편 조직간 직무만족도의 차이에 관한 연구는 비영리조직과 영리조직을 대상으로 분석하기도 하는데, 이때 주목하는 바는 직무만족도의 하위유형인 외인적(extrinsic) 직무만족과 내인적(intrinsic) 직무만족이다. 외인적 직무만족이란 급여나 부가급여와 같은 금전적 보상이나 직업 안정성에 대한 만족을 의미하며, 내인적 직무만족이란 직무 자율성이나 직무내용에 대한 만족을 의미(Herzberg, 1987)하는데, 선행연구결과에 의하면 일반적으로 비영리조직원은 외인적(extrinsic) 직무만족보다 내인적(intrinsic) 직무만족이 더 높게 나타나는 경향이 있다. 즉 이러한 내인적 직무만족이 비영리조직을 선택하거나 혹은 비영리조직으로의 이직을 선택하도록 작용할 뿐 아니라 이직을 결정하지 않고 비영리 조직에 남아 있도록 하는데 중요한 역할을 한다는 것이다(Benz, 2005; Borzaga and Tortia 2006; Phillips et al.1991). 반면 비영리조직원의 외인적 직무만족도는 다른 영역(영리 또는 정부)의 조직원보다 상대적으로 낮게 나타나는 경향이 있는데, 바로 이 요인은 비영리조직 구성원이 이직을 결정하는 주요 원인으로 작용하는 경향이 있다(Carmeli and Weisberg, 2006; Phillips et al.,1991; Stemmle, 1991).

정리한 바와 같이, 선행연구들은 조직유형에 따라 직무만족이 다르다는 사실에 주목하여 왔을 뿐 영역 간 직업이동의 결과에 대한 실증적 연구는 전무하다. 직무만족에 있어 차이가 어떠한 양상으로 전개되는지에 대한 연구는 매우 흥미로울 수 있긴 하지만, 이에 대한 연구 역시 전무하다. 따라서 위에서는 선행연구의 제한성으로 인해 영리 영역, 비영리 영역 등에 따른 직무만족의 전반적인 차이를 정리해 보았을 뿐이다. 참으로 직무만족의 변화는 영역 간 직업 이동의 결과를 나타낼 수 있는 흥미로운 변수이기에, 향후 직무만족을 구성하는 다양한 하위변수에 의한 구체적 측정과 함께 영역간 직업이동 양상을 다각적으로 분석하며 파악해 볼 필요성이 있다.

3. 연구 방법

1) 분석 자료와 자료의 구성

전술하였듯이, 본 연구는 비영리조직과 영리조직의 영역 간 직업이동의 결과 나타나는 직무만족 변화에 대해 실증 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 대졸자 직업이동

경로 패널조사자료(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)를 활용한다. 대졸자 직업이동 경로 패널조사자료(GOMS)는 노동부와 한국고용정보원이 고학력 청년층의 취업실태와 취업 이후 노동시장에서의 이동을 지속적으로 조사·분석하기 위하여 2004년 8월 및 2005년 2월 전문대이상 대학졸업자 약 50만 명중 5%인 25,280명의 표본을 추출하여 2006년부터 2008년까지 3년간 추적 조사하여 구축한 단기 패널조사 자료이다(한국고용정보원, 2007). 이 자료는 응답자의 취업경험, 직업, 산업 및 임금, 노동시장 이동, 직무의 특성 및 개인 신상의 내용에 대한 상세한 정보를 포함하고 있는 전국 규모의 종단적 자료라는 점과 일반적으로 직업이동이 활발하게 나타나는 20대 신규취업자를 주요 조사대상으로 삼고 있다는 점에서 본 연구의 분석자료로 적합하다.

대졸자 직업이동경로 패널조사자료(GOMS)는 취업자의 일자리 유형에 대해 9개의 문항으로 측정하고 있는데, 본 연구에서는 이 가운데 민간회사 또는 개인사업체 그리고 외국인 회사에 종사하는 개인을 영리영역 구성원으로, 재단법인과 사단법인을 포함하는 법인단체에 종사하는 개인을 비영리영역 구성원으로 구분하여 분석하였다⁵⁾. 그 밖의 일자리 유형에 소속된 응답자들의 경우, 영역 구별 관련 선명함이 미약하여 분석에서 제외하였다⁶⁾. 2006년부터 2008년까지의 패널자료 가운데 불완전한 정보(missing data)를 가지고 있거나 응답자가 특정 년도에 비임금 근로자로 취업한 경우, 그리고 특정 년도에 패널조사에서 이탈(case mortality)된 경우에도 분석대상에서 제외하였으며, 개인의 특정 년도의 특정 변수가 불완전하게 측정되어 있는 경우에도 그러한 관찰사례를 제외시켰다.

또한 본 연구는 분석방식으로 직무만족의 연도 간 변화치를 측정하는 1차 차분모형⁷⁾을 선택한다. 즉 2006년부터 2008년까지의 3차년도 동안 각 개인의 조직간 이동 또

5) 비영리영역이란 통상 정부 영역과 영리 영역을 제외한 나머지의 모든 영역이라 볼 수 있으나 비영리영역 자체가 다양한 종류를 포괄하고 다양한 성격의 기관, 조직, 협회 등으로 구성되어 있어 이에 대한 합의된 개념은 아직 정립되어 있지 않다. 본 연구는 민법에서 비영리법인을 사단법인과 재단법인으로 구분한 조항을 근거로 비영리영역을 규정하였다.

6) 원자료는 사단법인과 재단법인 외의 일자리 유형으로 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업, 일반 정부기관, 교육기관(대학, 초/중/고), 연구기관 및 ‘특정한 회사나 사업체에 속하지 않은’ 경우와 ‘기타’의 경우의 범주로 측정하고 있다. 이 가운데 교육기관은 학교법인이라는 특수법인이므로 비영리법인에 포함될 수 있으나 원자료는 이들 교육기관을 공공기관과 민간기관으로 구분하고 있지 않기 때문에 본연구의 비영리법인에 포함시키지 못하였다. 이러한 점은 연구의 한계가 된다.

7) 본 연구의 분석방법은 당해연도(t)와 이전연도(t-1) 값의 차분(difference)을 활용하는 1차 차분모형분석이다. 분석에서 활용한 자료(GOMS)는 3차년도의 단기패널이기 때문에 각 패널 개체별로 1개(자료값이 2년 동안만 존재하는 경우) 또는 2개(자료값이 3년 모두 존재하는 경우)의 관측사례를 가진 패널데이터가 된다.

는 동일조직에 머무르는(retention) 현상을 연도 간 변화치의 측정과 함께 다양한 유형으로 구분하며 각각을 개별 사례로 분석자료에서 담아내는 방식을 활용한다. 이러한 방식을 사용할 경우, 동일 응답자가 2006년 영리조직에 있다가 2007년 비영리조직으로 이동한 이후 다시 2008년에 영리조직으로 이동한 경우에 그 응답자는 영리조직에서 비영리조직으로의 이동이라는 첫 번째 관측치와 비영리조직에서 영리조직으로의 이동이라는 두 번째 관측치 등 총 두 개의 관측사례를 갖게 된다. 이런 과정을 통해 구축된 본 자료의 총 분석 사례수는 19,456개이다⁸⁾. 이럴 경우 자기상관(autocorrelation)의 문제가 발생할 것으로 생각하지만, 오차항의 1계 자기상관이 존재할 경우 오차항의 차분값에는 자기상관이 존재하지 않기 때문에⁹⁾, 이러한 방식의 분석은 전혀 문제를 갖지 않는 것으로 알려져 있다(민인식과 최필선, 2009).

2) 변수에 대한 설명: 개념과 측정

주요변수의 개념정의와 측정방법은 다음과 같다. 먼저 종속변수는 응답자의 직무만족도 변화 값으로 당해년도(t)의 직무만족도 값에서 이전년도(t-1)의 직무만족도 값을 뺀 차분(difference)이다. 직무만족도는 전반적인 만족도 차분값 그리고 임금, 고용안정, 근무환경, 근무시간, 개인발전 가능성, 인간관계, 복리후생, 직무내용, 인사체계, 하는 일에 대한 사회적 평판 등의 10가지 항목에 대한 만족도 각각의 차분으로 총 11개의 종속변수를 사용한다.

다음으로 독립변수는 응답자의 영역간 직업이동 유형에 따라 다양하게 구분된다. 먼저 이전년도에 이어 당해년도에도 비영리조직에 머무르는(retention) 집단이 첫 번째 유형인데, 이는 준거집단(reference group)으로 설정된다. 둘째, 이전년도에 비영리조직에 종사하였다가 당해년도 영리조직으로 이직한 경우, 셋째, 이전년도에 영리조직에 종사하였다가 당해년도 비영리조직으로 이직한 경우, 넷째, 이전년도에 이어 당해년도에도 계속 영리조직에 종사하는 경우이다. 각 집단에 대해서는 더미변수로 모형에 포함한다.

⁸⁾ 2006년에서 2007년의 변화를 측정하기 위한 사례수는 9,650개이고, 2007년에서 2008년의 변화를 측정하기 위한 사례수는 9,806개로 이를 합하면 총 사례수가 19,456개이다.

⁹⁾ 1차 차분모형의 오차항 Δe_{jt} 에 대한 자기상관 검정(Wooldridge test)을 실시한 결과, 모든 분석모형에서 자기상관이 존재하지 않았다($p < 0.05$). 따라서 별도의 Clustered Sandwich 추정량 옵션은 적용하지 않았다.

그 밖에 직무만족 변화에 영향을 미치는 개인적 또는 조직특성 변수는 통제변수로 처리하는데, 선행연구 결과(변한섭, 2003; 한경미, 1995; Rotchfold, 1982)에서 직무만족에 영향을 미치는 주요변수로 제시된 성별, 연령, 교육수준, 결혼상태, 가구주, 종사상지위, 사회보험 가입여부, 교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 부가급여혜택, 근무지역, 주당노동시간의 변화, 초과노동시간의 변화, 임금의 변화값 등을 통제변수로 선택해서 본 연구의 분석모형에 투입한다¹⁰⁾.

먼저 인구학적 특성 요인에서 성별은 남성과 여성의 이분변수 형태로 활용하고, 연령은 연속변수 형태로 그대로를 사용한다. 교육수준은 응답자의 교육수준을 전문대학 졸업과 4년제 대학 졸업으로 구분¹¹⁾된 이분변수 형태로 측정하여 사용한다. 결혼관련 변수는 미혼, 기혼 유배우자, 별거, 이혼, 사별로 구분된 원자료의 측정을 현재의 배우자 유무 형태로 재구성하여 사용한다. 가구주 변수는 원자료를 재구성하여 가구주인지 아닌지의 이분변수 형태로 사용한다¹²⁾. 직무관련 요인에서 종사상 지위는 고용형태에 따라 상용직(1)과 임시 및 일용직(0)으로 구분하여 사용한다. 사회보험가입에 대해서는 연금(국민연금 또는 특수 직역연금), 건강보험, 산재보험, 고용보험의 가입여부를 각각 여부에 따른 이분변수형태로 사용한다. 부가급여(fringe benefit)는 법정퇴직금(퇴직연금), 시간외수당, 상여금, 휴가(연월차), 유급병가 등의 다섯 문항에 대해 적용 여부를 여부에 따른 이분변수형태로 사용한다. 업무내용과 응답자의 교육수준적합도 및 기술수준 적합도는 원자료 값을 그대로 사용한다. 한편 주당노동시간과 초과노동시간은 당해년도(t)와 이전년도(t-1)의 차분값을 사용하는데, 이는 노동시간 자체보다는 이직으로 인해 발생한 노동시간의 차이가 직무만족도 변화에 영향을 줄 수 있기 때문이다. 임금은 원자료의 월평균 급여를 주당 노동시간으로 나눈 시간당 임금값을 로그값으로 환산하는 방식으로 측정하는데, 이 역시 당해년도(t)와 이전년도(t-1)의 차분값을 사용한다. 본 연구의 분석에 포함된 종속변수와 독립변수의 내용과 측정방식에 대한 정리는 아래의 [표 1]에서 제시되는 바와 같다.

¹⁰⁾ 선행연구들 가운데 직무만족의 변화를 설명하는 요인에 대한 분석연구는 찾기 어렵다. 이에 본 연구에서는 일반적으로 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 검증된 변수들을 통제변수로 모형에 포함시켰으며 주당노동시간, 초과노동시간, 임금에 대해서는 변화값을 모형에 투입하였다.

¹¹⁾ 원자료에서 교육수준은 전문대졸, 4년제대졸, 교육대학졸의 3가지로 구분되지만 본 연구에서는 교육대학 졸업을 구분할 특별한 이유가 없기 때문에 4년제대졸로 포함하였다.

¹²⁾ 원자료에서는 가구주 본인, 가구주의 배우자, 가구주의 자녀, 가구주의 형제자매, 가구주의 기타 친인척, 기타의 여섯 항목으로 측정하고 있다.

[표 1] 변수의 정의와 측정방법

측정 변수	변수 설명	속성, 단위
종속변수 전반적 만족도 임금 만족 고용안정성 만족 근무환경 만족 근무시간 만족 개인발전가능성 만족 인간관계 만족 복리후생 만족 직무내용 만족 인사체계 만족 사회적평판 만족	당해년도(t)와 이전년도(t-1)의 차분	매우 불만족한다=1 불만족한다=2 보통이다=3 만족한다=4 매우 만족한다=5
독립변수 영역간 이동유형	비영리조직과 영리조직간 영역이동 또는 잔류(retention)	(더미변수) 비영리지속(준거변수) 비영리→영리 이동 영리→비영리 이동 비영리지속
통제변수		
성별	응답자의 성별	남=1, 여=0
연령	응답자의 만나이	세 (연속변수)
교육수준	졸업한 학교	4년제=1, 전문대=0
결혼	현재 배우자의 유무	있음=1, 없음=0
가구주	응답자의 가구주 여부	가구주=1, 가구주아님=0
고용형태	고용형태	상용직=1, 임시일용직=0
사회보험가입	연금 / 건강보험 산재보험 / 고용보험	가입되어 있다=1 가입되어 있지 않다=0
부가급여혜택	법정퇴직금 / 시간외수당 상여금 / 휴가(연월차) 유급병가	받고 있다=1 받고 있지 않다=0
업무 적합도	업무내용과 교육수준적합도 업무내용과 기술수준적합도	매우 부적합하다=1 부적합하다=2 보통이다=3 적합하다=4 매우 적합하다=5
근무지	응답자의 직장 근무지	(더미변수) 서울=1, 지방도시=2, 지방=3
주당노동시간 변화	연도간 차분값	(연속변수)
초과노동시간 변화	연도간 차분값	(연속변수)
시간당 임금 변화	연도간 차분값	(연속변수 로그값)

3) 분석 방법

영역 간 직업이동이 직무만족도의 변화에 미치는 영향을 분석하기 위해 패널데이터에 기초한 1차 차분모형 추정방법을 사용한다. 이러한 분석 방식에 따른 추정모형의 공식은 다음과 같다.

$$\Delta \text{직무만족}_{jt} = \beta(\text{이직유형}) + \text{covariates}(\text{통제변수}) + \Delta e_{jt}$$

전술하였듯이, 이 모형에서 Δ 직무만족은 당해년도(t) 직무만족 값에서 이전년도(t-1)의 직무만족 값을 뺀 차분값이며, 이직유형은 비영리지속을 준거변수(reference)로 하여 영리지속, 영리에서 비영리로의 이직, 비영리에서 영리로의 이직 등 세 가지 변수를 통해 비교의 차원에서 분석된다. 1차 차분모형의 중요한 특징의 하나는 시간에 따라 변하지 않는 패널개체의 이질성 즉 지속적 속성을 의미하는 오차항 u_j 가 모형에서 제외되며 시간과 패널개체에 따라 변하는 순수한 오차항인 e_{jt} 의 차분값인 Δe_{jt} 만이 남아 있게 된다.

4. 분석 결과

1) 기술적 분석 결과

(1) 조직간 이동 유형의 특성

모형에 대한 분석에 앞서 조사대상자의 영역간 직업이동 발생현황을 살펴보면 [표 2]와 같다. 먼저 2006년부터 2008년까지의 총 19,456 사례 가운데 6.5%(1,270 사례)는 영역간 이동을 경험한 것으로 나타났다. 영역간 직업이동 사례 가운데 55.8%(709 사례)는 비영리조직으로부터 영리조직으로 이동한 유형이며, 나머지 44.5%(561 사례)는 영리조직으로부터 비영리조직으로 이동한 경우이다. 한편 조사대상자의 대다수가 영리조직원

(91.8%)이기 때문에 영리조직원 가운데 비영리조직으로 이동하는 비율은 상대적으로 낮은(3.1%) 반면 비영리조직원 가운데 영리조직으로 이동하는 비율(44.2%)은 높게 나타나고 있다. 비록 사례의 비율에서는 큰 차이가 발생하지만, 전체적인 이동 빈도의 규모를 보면 709사례와 561사례로 큰 차이를 가지지 않는 것으로 나타났다.

[표 2] 조사대상자의 영역간 직업이동유형(N=19,456)

영역간 직업이동 유형	빈도 (%)
영리조직 지속	17,291 (88.9)
비영리조직 → 영리조직	709 (3.6)
영리조직 → 비영리조직	561 (2.9)
비영리조직 지속	895 (4.6)
합계	19,456 (100%)

다음으로 영역간 이동유형을 인구사회학적 요인을 기준으로 살펴보면 [표 3]에서 정리되는 바와 같다. 먼저 남성 응답자의 2.1%인 252명이 영리조직에서 비영리조직으로, 2.8%인 339명이 비영리조직에서 영리조직으로 이동하였다. 그리고 나머지 대부분의 남성(92.2%)은 영리조직에 그대로 남아있는 양상을 보인다. 반면 여성의 경우, 영역간 이동이 보다 활발한데, 여성의 4.2%인 309명이 영리조직에서 비영리조직으로, 5.0%인 370명이 비영리조직에서 영리조직으로 이동하였으며, 영리조직에 남아있는 비율은 83.4%인 것으로 나타났다. 이러한 사실을 종합하여 볼 때, 영역간 이동은 여성에게서 더 활발하고, 동일영역의 조직에 남아있는 경향은 비영리조직의 경우 여성이, 영리조직의 경우 남성이 더 높다는 사실을 보여준다.

다음으로 교육수준별 특성을 보면 전문대 졸업자의 경우 3.5%(287명)가 영리조직에서 비영리조직으로, 3.9%(319명)가 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 것으로 나타났다. 4년제 대학 졸업자의 경우 2.4%(274명)가 영리조직에서 비영리조직으로 이동하였고 3.5%(390명)가 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 것을 살펴볼 수 있다. 반면 영리조직이나 비영리조직에 지속하여 남아있는 비율은 4년제 대학 졸업자의 경우 더 높은 양상임을 보이고 있다. 이는 상대적으로 학력이 낮은 전문대 졸업자의 경우 영역의 이동을 통해 보다 만족스러운 일자리를 찾으려는 성향이 강하기 때문인 것으로 사료된다.

배우자 유무에 따른 영역이동을 보면 먼저 영리조직에서 비영리조직으로, 또는 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 비율은 배우자가 있는 경우와 없는 경우에 있어 거의 비슷한 것으로 나타나고 있다. 반면 영리조직에 지속하여 남아있는 비율은 배우자가 없는 경우, 비영리조직에 지속하여 남아있는 비율은 배우자가 있는 경우 다소 더 높게 나타난다.

[표 3] 영역간 직업이동 유형별 일반적 특성(N=19,456)

	영리→비영리	비영리→영리	영리지속	비영리지속	합계
성별					
남성	252(2.1%)	339(2.8%)	11,137(92.2%)	351(2.9%)	12,079(100%)
여성	309(4.2%)	370(5.0%)	6,154(83.4%)	544(7.4%)	7377(100%)
합계	561(2.9%)	709(3.6%)	17,291(88.9%)	895(4.6%)	19,456(100%)
교육					
전문대	287(3.5%)	319(3.9%)	7,274(88.1%)	373(4.5%)	8,253(100%)
4년제	274(2.4%)	390(3.5%)	10,017(89.4%)	522(4.7%)	11,203(100%)
결혼					
유배우자	129(2.9%)	159(3.6%)	3,868(87.2%)	278(6.3%)	4,434(100%)
무배우자	432(2.9%)	550(3.7%)	13,423(89.4%)	617(4.1%)	15,022(100%)
연령					
20~24세	89(4.4%)	109(5.3%)	1,742(85.2%)	104(5.1%)	2044(100%)
25~29세	356(2.7%)	456(3.4%)	11,957(89.9%)	530(4.0%)	13,299(100%)
30~39세	97(2.7%)	123(3.4%)	3,228(89.3%)	165(4.6%)	3,613(100%)
40~49세	13(3.2%)	12(3.0%)	315(77.6%)	66(16.3%)	406(100%)
50세 이상	6(6.4%)	9(9.6%)	49(52.1%)	30(31.9%)	94(100%)

마지막으로 연령별로 그 특성을 보면, 20대 전반(20~24세)의 연령에서 영리조직에서 비영리조직으로의 이동과 비영리조직에서 영리조직으로의 이동 모두가 가장 활발하다는 것을 보이고 있다. 영역간 직업이동은 연령이 증가함에 따라 줄어드는 경향을 보이다가 50세 이상에서 다시 높게 나타나는데, 이는 영역간 이동이라는 일자리의 전환이 상대적으로 이직 및 새로운 조직에의 적응이 쉬운 젊은 층 뿐 아니라 50대 이상의 중고령 조직원에 있어서도 활발할 수 있음을 보여준다. 그러나 그 이유에 대해서는 보다 구체적인 조사가 필요할 것으로 보인다.

(2) 영역 간 직업이동에 따른 직무만족 값과 이직 전후의 차이

영역이동 유형별 직무만족도의 절대값 및 차이값 평균을 비교한 결과는 다음 [표 4]에서 정리되는 바와 같다. [표 4]는 일반적으로 비영리조직에 남아있는 응답자의 경우, 직무만족도의 절대값이 가장 높게 나타나고 있음을 보여준다. 비영리 지속의 경우, 비영리 조직에서의 이전년도 직무만족도 값이 3.84로 가장 높고, 아울러서 같은 비영리조직에 남아 있는 당해년도의 직무만족도 값에서도 3.64로 이 역시 다른 유형에 비해 가장 높은 직무만족 수준을 갖고 있음을 보여준다.

[표 4] 영역간 직업이동 유형별 직무만족 평균값과 이직전후의 차이(N=19,456)

	비영리→영리 (709명)	영리→비영리 (561명)	비영리 지속 (895명)	영리지속 (17,291명)
직무만족도평균 (이전년도)	3.54	3.58	3.84	3.56
직무만족도평균 (당해년도)	3.53	3.52	3.64	3.49
만족도의 차이 (당해년-이전년)	-.013	-.062	-.201	-.077

비영리조직으로부터 영리조직으로 이동한 조직원의 경우 이전년도의 직무만족도 평균값은 3.54로 비영리조직에 남아있는 사람의 이전년도 직무만족값 3.84보다 낮은 직무만족을 갖았던 것으로 나타났다. 이들이 보고한 영리조직에서의 만족도값 역시 3.53으로 비영리조직에 남아 있는 사람의 만족도값 3.64보다는 낮음을 나타낸다.

영리조직 지속 범주에 있는 구성원의 직무만족도 절대값을 보면, 이전년도의 직무만족도 절대값(3.56)은 비영리조직 지속인 경우의 비교년도의 값 3.84보다는 낮고, 조직에 잔류한 당해년도의 직무만족(3.49) 역시 비영리조직의 경우에 비해서는 상대적으로 더 낮은 것으로 나타났다. 영리조직을 떠나 비영리조직으로 이동한 범주의 경우, 이전년도 영리조직에서의 직무만족도 평균은 3.58로 영리조직에 남아있는 조직원의 값(3.56)과 유사하고, 당해년도 비영리조직으로 이동한 후의 값(3.52) 역시 영리조직에 남아 있는 범주의 구성원의 값(3.49)과 큰 차이는 없는 것으로 나타났다.

[표 4]에서 가장 주목되는 현상은 바로 직무만족도 평균값의 변화 추이이다. 선행연구에 따르면, 직무만족도는 시간이 지남에 따라 낮아지는 특성을 지니는데, 본 연구의 대상자의 경우에도 모든 유형에서 이전년도에 비해 당해년도의 직무만족도 평균이 낮아지는 양상을 보인다. 그러나 직무만족도가 낮아지는 정도는 조직원의 영역간 이동유형별로 다르게 나타나는데, 직무만족도 절대값이 가장 높은 ‘비영리조직에 남아있는 조직원’의 경우 가장 큰 직무만족도의 하락(0.201점 감소)이 나타난다. 반면 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 유형에서는 직무만족도의 하락이 가장 작게 나타난다.

2) 연구모형 분석

(1) 전반적 직무만족도의 변화

응답자의 개인적 특성 및 직무관련 특성 요인을 통제한 후 영역간 직업이동 유형이 전반적 직무만족도에 미치는 영향에 대해 분석한 결과는 [표 5]에서 정리되는 바와 같다.

[표 5]에서 인식하는 바와 같이, 통제변수 중 남성일수록, 배우자가 있는 경우, 전문대 졸업생일수록, 정규직일수록, 그리고 업무내용과 응답자의 교육수준 및 기술수준이 적합할수록, 임금이 올라갈수록 전반적인 직무만족의 변화가 긍정적인 것으로 나타났다. 그리고 본 연구의 독립변수인 영역간 직업이동 유형은 전반적 직무만족도의 변화를 설명하는 통계적으로 유의한 변수인 것으로 나타났다. 비영리조직에 남아있는 유형을 기준변수로 할 때 나머지 세 이동유형의 상대적 영향력을 측정된 결과는 다음과 같다. 먼저 연구모형의 독립변수인 영역간 이동유형에 따른 전반적 직무만족도의 변화를 보면, 영리조직에 남아 있는 경우, 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우, 그리고 영리조직에서 비영리조직으로 이동한 경우 모두 비영리조직에 남아있는 유형에 비해 직무만족도의 변화가 상대적으로 작아 정적인 값을 나타내고 그러한 결과는 통계적으로도 유의한 것으로 나타났다. 즉 비영리조직에 남아있는 경우보다 영리조직에 남아 있는 경우(retention) 또는 영역간 직업이동을 실행한 경우 전반적인 직무만족도의 변화값의 차이가, 즉 부적인 변화값의 정도가 비영리조직에 남아있는 경우에 비해서 크지 않은 것으로 나타났다.

[표 5] 영역간 직업이동 유형과 전반적 직무만족도의 변화(N=19,456)

변 수	비표준화 계수(표준오차)
상 수	-.663(.113)***
통제변수	
성 별	.036(.019)*
연 령	.001(.002)
결 혼	.056(.021)**
가 구 주	-.024(.017)
교 육	-.041(.016)**
종사상 지위	.066(.037)*
연금 가입여부	.043(.071)
건강보험 가입여부	.027(.072)
산재보험 가입여부	-.093(.034)
고용보험 가입여부	.079(.060)
교육수준적합도	.117(.020)***
기술수준적합도	.045(.020)*
법정퇴직금 적용여부	.007(.015)
시간외수당 적용여부	-.005(.010)
상여금 적용여부	-.001(.012)
휴가(연월차) 적용여부	-.028(.011)
유급병가 적용여부	-.022(.008)
근무지(지방도시)	-.007(.020)
(서울)	-.032(.018)
주당노동시간(Δ)	-.004(.000)
초과노동시간(Δ)	.001(.000)
임금(Δ))	.001(.000)***
독립변수	
영리(잔류)	.133(.037)***
비영리→영리이직	.156(.052)**
영리→비영리이직	.162(.058)**
R ²	.181
Adjusted R ²	.161
F	8.950***

주: 준거집단은 비영리조직 잔류유형임.

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

(2) 영역간 직업이동 유형과 다양한 직무만족도의 변화

다음의 [표 6]은 전반적인 직무만족에 속하는 다양한 직무관련 속성에 대한 만족도 변화를 같은 방식으로 분석한 결과이다. [표 6]에서 제시되는 바와 같이, 영역간 이동유형에 따른 임금 만족도, 직무환경 만족도, 인간관계 만족도, 복리후생 만족도, 그리고 인사체계 만족도의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 고용안정성에 대한 만족도 변화에서는 비영리조직에 남아있는 경우보다 영리조직에서 비영리조직으로 이동한 경우 고용안정성에 대한 만족도가 정적인 방향에서 더 높은 것으로 나타났다. 즉 영리조직에 비해 상대적으로 비영리조직에서 고용의 안정성이 보장될 수 있기에, 영리조직에서 직업이동을 한 경우 이러한 인식이 큰 것으로 해석된다.

[표 6] 영역간 직업이동 유형과 다양한 직무만족도의 변화(N=19,456)

종속변수 이동유형	임금만족	고용안정성 만족	직무내용만족	근무환경만족	근무시간만족
영리지속	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
비영리→영리	n.s.	n.s.	.136*	n.s.	-.124*
영리→비영리	n.s.	.163**	n.s.	n.s.	n.s.
종속변수 이동유형	발전가능성 만족	인간관계만족	복리후생만족	인사체계만족	사회평판만족
영리지속	.1304**	n.s.	n.s.	n.s.	-.233***
비영리→영리	.1187*	n.s.	n.s.	n.s.	-.178**
영리→비영리	.1586*	n.s.	n.s.	n.s.	-.226***

주1: 준거집단은 비영리조직 잔류유형임.

주2: 제시된 값은 비표준화 계수들이며 표준오차 값과 각 통제변수 결과 값은 생략하였음.

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

다음으로 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우 직무내용 만족도에 있어서는 그 변화값이 상대적으로 긍정적일 수 있으나, 근무시간에 대한 만족도 값의 변화는 상대적으로 부정적일 수 있음을 보여준다. 비영리조직에서 영리조직으로 이동할 경우, 근무시간에 대한 이해는 직관적으로 쉽게 접근할 수 있지만, 직무내용에 있어서는 어떠한 차이가 이러한 결과를 나타내는지에 대해서는 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다.

한편 개인의 발전가능성에 대한 만족도 변화는 영리조직에 남아있는 경우, 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우, 그리고 영리조직에서 비영리조직으로 이동한 경우 모두 비영리조직에 남아있는 경우보다 상대적으로 그러한 인식의 정도가 정적임을 보여준다. 이러한 결과는 비영리조직에서 일을 시작하는 이들을 위해 발전가능성과 비전에 대한 인식을 실제적으로 강화시켜 줄 수 있는 조직 차원에서의 노력이 보다 절실한 것일 수 있다는 사실을 시사해준다.

다음으로 하는 일에 대한 사회적 평판 만족도 변화는 다른 모든 경우가 비영리조직에 남아있는 경우보다 정적인지 못하다는 결과를 보여준다. 이는 내인적 직무만족도의 한 요소라 할 수 있는 사회적 평판에 대한 만족도가 비영리조직 구성원에게서 상대적으로 가장 크고 그러한 값이 지속적일 수 있음을 반영하는 결과인 것으로 해석된다.

5. 결론

이제 영역 간의 직업 이동이 상대적으로 활발하게 진행되고 있다. 즉 한국에서도 비영리영역과 영리영역 간의 직업 이동이 활발함에도 불구하고 이에 관해서 실증적으로 연구된 바가 전혀 없다. 이러한 문제의식에서 본 연구는 한국고용정보원에 의한 대졸자 직업이동 경로 패널조사(GOMS) 자료를 활용하여 제한적이거나 신규대졸자의 영역간 직업이동의 현황을 파악하면서 영역간 이동의 결과가 어떠한 양상으로 전개되는지를 직무만족도를 중심으로 분석해 보고자 했다. 본 연구의 핵심 결과와 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 영역 간 직업이동의 상황을 보면, 영리영역을 기준으로 볼 때 그 규모가 작아 보이나, 비영리영역을 기준으로 볼 때 그 규모는 비영리영역에서 영리영역으로 이동하는 것에 버금가는 규모로 이러한 현상이 전개되고 있음을 확인시켜 준다. 즉 본 연구는 영역 간 직업이동의 현상이 실재하는 현실로서 이에 대한 지속적 관심과 함께 실증적 이해를 위한 노력이 절실함을 보여준다.

둘째, 전반적인 직무만족도의 절대값은 비영리조직에 남아있는 조직원의 경우, 그 밖의 경우인 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우, 영리조직에서 비영리조직으

로 이직한 경우, 그리고 영리조직에 남아있는 경우에서보다도 가장 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 통상 비영리조직 구성원의 직무만족도가 다른 조직(공공 또는 영리)에 비해 높다는 선행연구결과와 일치한다고 볼 수 있다.

셋째, 전반적인 직무만족도의 변화값을 보면, 비록 비영리조직에 남아있는 경우 지속적으로 만족도의 수준이 가장 높긴 하나, 다른 세 집단보다 만족도의 값이 가장 큰 폭으로 감소하는 것으로 나타났다. 이는 비영리조직원의 경우 직무에 대한 실망 또는 불만족을 더 크게 경험하고 있음을 보여주는 결과로, 실제 한국 비영리조직원의 높은 이직률을 설명하는 원인이기도 하다. 직무에 대한 실망과 불만족은 조직원으로 하여금 비영리조직을 떠나게 하거나 조직에 남아있다 하더라도 직무에 대한 만족도의 하락을 가져올 수 있다. 이러한 사실은 비영리조직의 경우 구성원의 일의 내용뿐만 아니라 경제적 보상 등의 재정적 안정성 부분에서 부가적인 노력이 지속적으로 전개될 필요성이 있음을 시사해 준다.

넷째, 직무만족의 구성요소별로 변화를 분석한 결과, 임금에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 인간관계에 대한 만족도, 복리후생에 관한 만족도, 인사관리체계에 관한 만족도의 변화는 네 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 영리조직에서 비영리조직으로 이동한 경우, 고용안정성 만족도의 부정적 변화가 비영리조직에서 지속하는 경우에 비해 상대적으로 더 작게 나타났다. 직무내용 만족도에서는 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우에 만족도의 부정적 변화가 비영리조직에서 지속하는 경우에 비해 상대적으로 더 작게 나타났다. 근무시간 만족도는 반대로 비영리조직에서 영리조직으로 이동한 경우 만족도의 부정적 변화가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 발전가능성 만족도에서는 비영리조직에 남아있는 경우 다른 세 집단의 경우보다 그 변화값이 부적인 방향에서 상대적으로 가장 큰 것으로 나타났다. 그러나 사회적 평판 만족도에서는 비영리조직에 남아있는 경우 부적인 변화값이 가장 적은 것으로 나타났다. 즉 사회적 평판에 대한 만족도는 지속적으로 유지되는 경향이 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 분석결과가 제시하는 바를 다양한 각도에서 논의할 수도 있으나 우선적으로 비영리영역의 관점에서 볼 때, 본 연구는 다음과 같은 함의를 제시해 준다. 본 연구는 무엇보다도 비영리영역의 부상과 함께 이 영역으로의 진입이 활발하나 동시에 이 영

역으로부터 이탈하는 직업이동도 매우 빈번함을 실증적으로 확인할 수 있게 한다. 이러한 결과는 우리 사회에서 비영리영역이 부상하는 만큼 동등 수준에서 이 영역의 질적 차원에서의 변화, 특히 직업 안정성의 변화가 담보되어야 함을 보여준다. 참으로 본 연구는 다양한 신념과 가치 및 신앙 등의 기준에 의해 이 영역으로의 신규 진입과 전직이 활발하게 이뤄지고 있는 상황에서 비영리영역의 직업 안정성 확보는 매우 중요한 과제가 될 수 있음을 보여준다. 특히 인적자원관리의 차원에서 비영리영역의 과제가 더욱 더 절실한 것임을 본 연구의 결과는 시사한다.

다음으로 전반적으로 볼 때 직무만족에서 전반적인 하락의 경향이 있고 비영리영역 지속의 경우 절대적인 만족의 수준은 지속적으로 가장 높으나 변화의 값은 가장 크다는 사실을 밝히고 있는데, 이러한 본 연구의 결과는 후속 연구의 방향을 제시하는데 기여하는 바가 있다. 즉 향후에는 어떤 요인에 의해서 이러한 경향성이 발생하고 있는지에 대한 인과적 관계 파악의 연구가 진행되어야 할 것으로 보인다. 특히 본 연구에서 행하는 방식을 적용하여 영역 내 직업 지속 및 영역 간 직업 이동의 범주들 각각에서 직무만족의 정도를 낮추고 있는 요인이 무엇인지를 비교의 차원에서 연구하는 작업이 필요할 것으로 보인다. 즉 본 연구는 이와 같은 후속 연구를 위한 시초적 연구로써 향후 영역 간 이동을 경험한 조직원의 적응과 부적응요인에 대해 실증적으로 분석하는 것을 안내하는 길잡이가 될 수 있을 것으로 평가해 본다.

비록 본 연구의 분석자료가 단기패널로써 3년도의 자료값만을 제공하는 만큼 영역간 직업이동이 가져올 수 있는 직무만족도의 장기적인 변화를 추적하지 못하는 한계를 지니고 있으며 상대적으로 직업경험이 짧은 신규대졸자를 대상으로 조사한 자료이기엔 직업이동을 대표하기에도 제한적이긴 하나, 전술하였듯이 본 연구는 영역간 직업 이동의 결과에 대한 시초연구로써 그 의미가 크다고 사료된다. 향후 이러한 연구가 지속되어 사회적 실재를 보다 정확하게 규명하는데 기여하면서 각 영역, 특히 비영리영역의 질적 체계를 강화시키는데 기여할 수 있을 기대해 본다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석자료가 단기패널로써 3년도의 자료값만을 제공하는 만큼 영역 간 직업이동이 가져올 수 있는 직무만족도의 장기적인 변화를 추적하지 못하였다. 둘째, 이차자료의 한계로 인해 직무만족 변화에 영향을 미치는 다른 요인들(직장 안정성, 노사관계, 직무환경 등)을 통제하지 못하였다. 셋째, 응

답범주의 제한으로 인해 학교법인을 비영리영역으로 포함시키지 못한 한계를 지닌다. 넷째, 상대적으로 직업경험이 짧은 신규대졸자를 대상으로 조사한 자료이기에 직업이동을 대표하기에 제한적이다. 이와 같은 한계에도 불구하고 본 연구는 영역 간 직업이동의 결과에 대한 시초연구로써 그 의미가 크다고 사료된다. 향후 이러한 연구가 확장되어 영역 간 이직 유형에 따른 결정요인에 대한 비교분석 및 영역 간 이직현상이 조직에 미치는 영향에 대한 실증 분석을 통해 사회적 실재를 보다 정확하게 규명하는데 기여하면서 각 영역, 특히 비영리영역의 질적 체계를 강화시키는데 기여할 수 있을 기대해 본다.

■ 참고문헌 □

- 김성한 (1997). 사회복지사의 이직의도 영향요인에 관한 연구. 서울대학교 박사학위 논문.
- 김용성, 이영면 (1999). 파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구. 산업관계 연구, 9, 31-53.
- 김혜원 (2009). 고용위기 속의 제3섹터의 역할. 한국노동연구원 노동리뷰, 2009년 2월호, 1-2.
- 남재량 (2006). 청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점. 노동리뷰, 4월호, 22-33.
- 박석돈 (2007). 장애근로자 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 직업재활연구, 15(1), 139-160.
- 박우성, 노용진 (2000). 비정규직 근로자의 직무만족도와 이직의도 결정요인에 관한 연구. 한국노동패널 학술대회 발표자료집, 1, 279-303.
- 변한섭 (2003). 공공부문과 민간부문의 직무만족도 차이 비교분석. 고려대학교 석사학위논문.
- 신은숙 (2000). 사회복지사 이직의도의 영향에 관한 연구. 청주대 석사학위논문.
- 안관영 (1992). 인적특성, 직무특성 및 조직특성에 따른 이직관리방안에 관한 연구. 인하대학교 박사학위논문.
- 엄동욱 (2008). 신규 대졸취업자의 직장이동과 노동시장 성과: 기업 HRM에의 함의를 중심으로. 제 1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄 발표자료.
- 이영민, 임정연 (2010). 대졸 초기경력자의 자발적 이직결정요인 및 효과분석. 기업교육연구, 12(1), 129-153.
- 이인재, 최은미 (2003). 자활후견기관 실무자 이직의도 결정요인. 사회복지연구, 22, 229-255.
- 정광호, 김태일 (2004). 공공부문조직과 민간기업조직의 직무만족도의 비교분석: 한국노동패널자료(KLIPS)를 중심으로. 제9회 한국노동패널 학술대회 발표자료.
- 한경미 (1995). 기혼취업여성의 가장, 직업, 여가생활만족과 영향요인. 한국가정관리학회지, 13(3), 47-57.
- 한국고용정보원 (2009). 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) 2006-2008년 자료.
- 한국노동연구원 (2009). 제3섹터 부문의 고용창출. 한국노동연구원 경제·인문사회연구회 협동연구총서 08-14-01.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Arrow, K. (1962). Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention. The Rate and Direction of Inventive Activity: Economic and Social Factors. The National Bureau

- of Economic Research, 609-626.
- Balfour, D. L., & Neff, D. M. (1993). Predicting and Managing Turnover in Human Service Agencies: A Case Study of an Organization in Crisis. *Public Personnel Management*, 22(3), 473-486.
- Ben-Dror, R. (1994). Employee Turnover in Community Mental Health Organization: A Developmental Stages Study. *Community Mental Health Journal*, 30, 243-257.
- Benz, M. (2005). Not for the Profit, but for the Satisfaction-Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. *Kyklos*, 58(2), 155-176.
- Blankertz, L. E., & Robinson, S. E. (1997). Turnover Intentions of Community Mental Health Workers in Psychosocial Rehabilitation Services. *Community Mental Health Journal*, 33, 517-529.
- Borzaga C., & Tortia, E. C. (2006). Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(2), 225-248.
- Braddock, D. L., & Mitchell, D. (1992). *Residential Services and Developmental Disabilities in the United States: A National Survey of Staff Compensation, Turnover, and Related Issues*. American Association on Mental Retardation, Washington D.C.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*, 19, 191-206.
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional Traits and Turnover Intention: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is Job Satisfaction U-shaped in Age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cooper, D. P. (2000). Innovation and Reciprocal Externalities: Information Transmission via Job Mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 45, 403-425.
- De Vita, C. J., Twombly, E. C., & Montilla, M. D. (2002). Toward Better Child Care Worker Compensation: Advocacy in Three States:
<http://www.urban.org>.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to*

theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Franco, A. M., & Fillson, D. (2000). *Knowledge Diffusion through Employee Mobility*. Federal Reserve Bank of Minneapolis, Research Department Staff Report 272.
- Freund, A. (2005). Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions among Welfare Workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do you Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, September-October, 109-120.
- Jinnett, K., & Alexander, J. (1999). The influence of organizational context on quitting intention: An examination of treatment staff in long-term mental health care settings. *Research on Aging*, 21(2), 176-204.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kickul, J., Lester, S. W., & Finkl, J. (2002). Promise Breaking during Radical Organizational Change: Do Justice Interventions Make a Difference. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488.
- Locke, E. A. (1969) What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- _____ (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Chicago, IL: Rand McNally.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A review and Metanalysis. *Social Science Review*, 75, 625-661.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18, 205-227.
- Phillips, D., Howes, C., & Whitebook, M. (1991). Child Care as an Adult Work Environment. *Journal of Social Issues*, 47, 49-70.

- Poon, J.M.L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*. 18(2), 138-155.
- Rotchfold, N. L. (1982). Part-Time Workers as Missing Persons in Organizational Research. *Academy of Management review*. 7(2), 228-234.
- Salanick, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*. 23, 224-253.
- Shinn, M., Wong, N.W., Simko, P.A., & Ortiz-Torres, B. (1989). Promoting the Well-being of Working Parents: Coping, Social support, and Flexible Job Schedules. *American Journal of Community Psychology*. 17(1), 31-55.
- Stemmel, A. J. (1991). Predictors of Intention to Leave Child Care Work. *Early Childhood Research Quarterly*. 6, 285-298.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 46, 259-293.
- Twombly, E. C. (2009). *Nonprofit Labor, Nonprofits and Business*: The Urban Institute.
- Boswell, W. R., J. S. Abbie, C. P. Stephanie, S. C. Satoris. (2009). Changes in Newcomer Job Satisfaction Over time: Examining the Pattern of Honeymoons and Hangovers. *Journal of Applied Psychology*. 94(4), 844-858.

Cross-sector Job Mobility and Job Satisfaction Change among College Graduates

Kang, Chul-hee* · Huh, Soo-yeon** · Lee, Jiman*** ·
Chung, Seungwha**** · Cho, Sang-mi*****

Little research has empirically examined cross-sector job mobility between non-profit and for-profit sector despite the rise and increased importance of this phenomenon in Korea. Using the panel data of Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS) by the Korea Employment Information Service, this study attempts to examine changes in job satisfaction(overall score and 10 facet scores) associated with four types(retention at non-profits, turnover from non-profits to for-profits, turnover from for-profits to non-profits, and retention at for-profits) of cross-sector job mobility among college graduates by employing a first difference model. Major results reveal that (1) in the group of retention at non-profits, 'overall job satisfaction' is consistently higher; (2) in the group of retention at non-profits, negative change in 'overall job satisfaction' is the largest; (3) in the group of 'for-profits to non-profits,' negative change in 'stability of employment' is the smallest; (3) in the group of 'non-profits to for-profits,' negative change in 'job contents' is the smallest; (4) in the group of 'non-profits to for-profits,' negative change in 'weekly work hours' is the largest; (5) in the group of retention at non-profits, negative change in 'potential growth & development' is the largest; and (6) in the group of retention at non-profits, negative change in 'social reputation' is the smallest;. This

* Professor of Social Welfare, Yonsei University(chulheekang@yonsei.ac.kr)

** Researcher of Center for Social Welfare Research at Yonsei University(syeonh@hotmail.com)

*** Professor of Management, Yonsei University(jimanlee@yonsei.ac.kr)

**** Professor of Management, Yonsei University(chungs@yonsei.ac.kr)

***** Assistant Professor of Social Welfare, Ewha Womans University(sangmicho@ewha.ac.kr)

study has made a start in a new area of inquiring attempting to explain cross-sector job mobility and raises implications for future research.

Key Words: cross-sector job mobility, job satisfaction,
employment in non-profits, employment in for-profits, turnover

◆ 2012.02.22. 접수 / 2012.03.23. 1차 수정 / 2012.04.06. 게재 확정