

# ‘좋은 일자리(Good job)’의 개념구성 및 결정요인의 분석

방하남\* · 이상호\*\*

이 논문은 노동시장에서 근로자들의 성취를 가늠해주는 ‘좋은 일자리’의 개념화와 측정을 위한 탐색적 연구이다. 우리는 좋은 일자리란 무엇인가를 측정할 수 있는 척도로서 경제적 보상으로서의 임금, 사회적 척도로서의 직업위세, 심리적 주관적 척도로서의 직무만족도를 종합적으로 이용하여 ‘좋은 일자리’의 개념을 구성하였다. 이러한 개념정의에 따라 모든 일자리를 ‘나쁜 일자리’에서 ‘좋은 일자리’에 이르는 4개의 서열범주로 분류한 후 개인들이 상대적으로 좋은 일자리 범주에 속할 확률의 결정요인과 효과를 추정하였다. 추정 결과 좋은 일자리의 성-학력-연령 계층별 불평등 분포를 확인할 수 있으며, 아울러 좋은 일자리에 취업할 확률은 근로생애의 연령단계에 따라서 변화를 보이며 그러한 생애패턴이 성별로 서로 상이한 것으로 분석되었다. 따라서, 노동시장 불평등과 분질구조를 연구함에 있어서 기존의 통상적인 지표들-즉 임금, 직업위세, 직무만족도 등-보다 본 논문에서 제시하고 있는 ‘좋은 일자리’의 종합적인 지표가 더 유용하게 이용될 수 있음을 보여주고 있다.

## 1. 들어가며

어떤 일자리가 좋은 일자리인가? 그리고 좋은 일자리는 어떤 특성들을 가지고 있는가? 어떤 사람들이 좋은 일자리에 취업을 하고 있는가? 즉 좋은 일자리로의 취업의 결정요인은 무엇인가? 좋은 일자리는 근로자 집단 가운데 혹은 노동시장 내에서 어떻게 분포되어 있는가? 이러한 문제들에 대해 본 논문은 노동시장에서의 개별 근로자들의 성취(outcome)를 가늠해 주는 ‘좋은 일자리’(good job)를 개념화하고 측정하는 탐색적 연구 및 그 분포와 결정요인들에 대한 분석적 연구를 주 내용으로 한다.

일상적 관점에서 좋은 일자리는 보상수준이 높고 직무만족도가 높으며 사회적 위세가 높은 일자리로 생각되며 이러한 관점은 그리 틀리다고 볼 수 없을 것이다. 임금은 높지만 일이 어렵고 근무환경이 나빠 직업만족도가 낮은 일자리들은 좋은 일자리로 보기 어려울 것이다. 일이 흥미롭고 작업과정이 자율적이어서 직무만족도가 높다 하더라도 보상수준이 낮다면 역시 좋은 일자리로 보기 어려울 것이다. 한편 보상수준도 높고 일자리의 조직 및 근무환경이 좋지만 사회적 직업위세는 낮은 일자리도 존재할 것이며 이런 일자리도 ‘좋은 일자리’로서는 부족한 측면이 있다고 보아야 할

---

\* 한국노동연구원 연구위원, \*\*한국노동연구원 연구원

것이다. 이러한 측면때문에 최근의 연구들에서는 노동시장에서의 ‘좋은 일자리’란 그 일자리부터 주어지는 결과로서의 보상(경제적 측면)과 직업적 위세(사회적 측면) 그리고 근로자 자신이 그 일자리에 대해 갖게 되는 직무만족도(주관적-심리적 측면)가 복합적으로 충족되어야 하며 따라서 좋은 일자리의 개념화와 측정도 위의 세 가지 측면을 동시에 고려하여야 한다는 것이 일반적인 견해이다(Anselme and Weisz, 1985; Clark, 1998; Jencks, Perman and Rainwater, 1988).

본 논문에서는 일자리와 관련하여 기존의 서베이들에서 흔히 조사되는 일자리와 관련된 주요 결과변수들(outcome variables)을 이용하여 개인들이 얼마나 ‘좋은 일자리’에 취업하고 있는지를 측정할 수 있는 합성변수(composite variable)를 구성하고, 이러한 일자리에 취업하고 있는 개인들의 인적특성과 조직특성 그리고 산업 및 직업적 특성에 따른 분포와 결정요인들을 분석할 것이다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2장에서는 ‘좋은 일자리’의 개념화와 측정에 관한 기존의 논의와 연구결과들을 검토하고 본 논문에서 시도하게 될 ‘좋은 일자리’의 개념화와 조작화 방법을 제시할 것이다. 제3장에서는 앞에서 논의된 좋은 일자리의 조작화 방법에 따라 분석모형을 구성한 후 제4장에서는 좋은 일자리의 개념과 변수를 활용하여 좋은 일자리의 특성은 어떤 것인지, 또한 그러한 일자리가 근로자 집단 및 노동시장 내에서 어떻게 분포되어 있는가를 제시하고 이론적 함의를 도출한다.

## II. 어떤 일자리가 좋은 일자리인가? 이론적 개념과 척도

### 1. ‘좋은 일자리’의 개념구성

한 사람의 근로자가 취업을 하고 있는 일자리는 생계를 위한 경제적 보상의 도구이기도 하지만 그에 못지않게 직업인으로서 그 사람의 사회적 지위를 나타내 주고 인격체로서 느끼는 직무에 대한 만족도의 근원이 되는 것이다. 따라서, 노동하는 인간의 총체적 삶의 관점에서 볼 때 노동시장에서의 개인들의 성공의 정도를 나타내 줄 수 있는 ‘좋은 일자리’는 경제적 보상과 사회적 지위 그리고 주관적 만족도의 다차원적인 측면에서 정의되고 측정되어야 할 것이다.

이러한 관점에서 Jencks, Perman and Rainwater(1988)는 ‘어떤 일자리가 좋은 일자리인가?’에 대해 임금만을 강조하는 경제학적 접근법, 직업위세에 중점을 두는 사회학적 접근법, 주관적 만족도에 집중하는 심리학적 접근법 각각이 갖는 편협성과 한계를 적절하게 지적하고 있다. 이들의 주장에 의하면 일자리를 서열화하는 데 있어서 일자리에 해당하는 직업의 사회적 위세점수(occupational status)를 주로 사용하는 사회학적 접근법의 경우 동일한 직업범주에 속하는 다양한 일자리를 차별화하지 못하는 단점이 있으며 가장 객관적이고 총괄적인 지표라고 여겨지는 임금을 가지고 일자리를 서열화하는 경제학적 접근법의 경우 일자리가 제공하는 비임금적-주관적 보상들, 예를 들면 일자리가 제공하는 사회적(위세), 심리적 보상(직무만족도)을 고려하지 않는다는 점에서 한계가 있다고 한다. 전통적인 직업분류(occupational classification) 체계를 이용하여 일자리

를 서열화할 경우 직업범주내의 변이가 범주간의 변이에 못지않거나 클 경우 일자리의 바람직성에 있어서의 판별력이 그만큼 약할 것이다. 실제로 직업범주에 따른 일자리의 서열을 종속변수로 하여 노동시장에서의 개인의 성취정도를 연구한 과거의 많은 연구들에서 임금을 이용하여 동일한 분석을 한 연구들과 서로 상반된 결론에 이르고 있는 경우가 심심찮게 발견되고 있다(e.g., Sewll and Hauser, 1975; Jencks et al., 1979).

한편 몇몇 경제학자들은 직무만족도가 경제학적으로 유용한 정보를 제공할 수 있음을 지적하고 있다(Freeman, 1978; Hamermesh, 1999). 직무만족도를 중심으로 하는 심리학적 접근법의 경우 좋은 일자리의 특성과 관련된 객관적 정보를 결여하고 있다는 측면에서 노동의 공급자 혹은 직업탐색자로서의 근로자의 행위론적 준거가 약하기는 비판이 가능하다. 그럼에도 불구하고 직무만족도와 같은 주관적 변수들은 이직행위와 같은 노동시장의 객관적 행위를 설명하는 결정적인 요인일 뿐만 아니라 일자리의 특성과 관련되어 관찰되지 않는 개인의 특성을 대리할 수 있는 도구변수로 사용될 수 있다는 설명이다.

따라서 좋은 일자리(혹은 노동시장에서의 성공의 정도)의 가장 바람직한 지표는 객관적 지표인 임금수준과 사회적 인식의 척도인 직업적 위세 그리고 해당 일자리에서의 직무에 대한 주관적 만족도를 결합한 것이어야 할 것이다(Jencks, Perman and Rainwater, 1988). 일자리에 대한 사회적 인식척도로서의 직업위세점수는 타인의 눈에 비친 일자리의 좋은 혹은 바람직한 정도를, 주관적 만족도의 경우 일자리에 대한 자기 자신의 인식을 반영한다고 볼 수 있기 때문에 두 척도를 조합할 경우 균형 잡힌 측정도구를 구성해 낼 수 있을 것이다.

아울러 직업위세점수와 높은 상관관계를 가지고 있는 직업분류에 따라 일자리를 분류할 경우 동일한 직업군에 속하는 일자리들은 조직 내에서의 권위와 자율성(관리직-비관리직) 그리고 직무의 종류(사무직-생산직)와 복잡성(기술·기능직-단순노무직) 등 노동과정과 관련된 여러 측면에서 동질성을 가지고 있으며 타 직업군과는 차별성이 있다고 볼 수 있기 때문에 척도로서의 직업위세는 단지 사회적 위세만을 나타내주는 것이 아니라 앞에 열거된, 노동과정과 관련된 중요한 측면에서의 그 일자리의 특성을 동시에 나타내 준다고 볼 수 있을 것이다.

## 2. ‘좋은 일자리’의 척도

‘좋은 일자리’에 대한 기존 연구들은 일자리의 어떤 특성들이 좋은 일자리를 만드는가에 관심을 집중하였고 그에 따라 좋은 일자리의 정의와 척도의 개발을 위해 노력하였다. 산업심리학 분야에서는 좋은 일자리의 정의와 측정을 주로 취업자가 느끼는 직무만족도를 이용하여 시도하였고(e.g., Smith, Kendall & Hulin, 1969; Locke, 1976; Lawler, 1983) 사회학 분야에서는 주로 해당 직업에 대한 사회적 위세 - 직업위세(occupational status)점수나 사회경제지수(SEI) - 를 통하여 일자리의 좋고 나쁨을 가름하여 왔다(e.g., Blaud and Ducan, 1967; Ganzeboom, DeGraaf & Treiman, 1989). 한편 경제학 분야에서는 일자리로부터 얻게 되는 경제적 보상(즉 임금과 부가급여 등)을 중심으로 일자리를 통한 노동시장에서의 불평등 구조를 분석하여왔다.

Jencks, Perman & Rainwater(1988)의 연구 - "What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success" - 는 좋은 일자리에 대한 기존의 단면적 정의와 척도에 대한 대안으로서 다면적이고 총체적인 차원에서 일자리의 바람직성을 측정할 수 있는 종합척도(IJD:Index of Job Desirability)를 개발함으로써 본 이슈에 대한 논의에 진전을 가져왔다. 그들은 임금이 좋은 일자리의 가장 중요한 단일 결정요인이기는 하지만 비금전적인 일자리의 특성들 - 일의 내용과 성격, 업무수행의 자율성, 고용안정성, 기술습득 등 - 의 집단효과가 임금요인보다 2배 이상 큰 영향력을 가지고 있다는 것을 보여주었다.

비교적 최근에 출간된 OECD의 보고서(Clark, 1998) - "Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries" - 는 동일한 이슈를 국제비교적인 차원에서 검증하고 있다. 이 연구에서도 기존의 '좋은 일자리' '나쁜 일자리'에 대한 논의들이 임금과 근로시간만을 중심으로 협소화되는 것의 문제점을 인식하면서 일자리와 관련된 어떤 특성들이 좋은 일자리를 만드는가에 대해 OECD 회원국가들로부터 수집된 7,000명의 취업자들에 대한 조사자료를 분석함으로써 해답을 얻고자 하였다. 이 연구에서는 기존의 '임금', '근로시간', '고용안정과 승진가능성', '일의 난이도', '일의 성격: 흥미, 사회적 인식, 독립성', '직장내 인간관계' 등을 주요한 특성들로 규정하고 그 중에서 어떤 특성이 상대적으로 더 중요한 결정요인인가를 분석하고 있다. 분석결과 위의 특성항목들 중 '임금'은 가장 덜 중요한 결정요인에 속하고 '고용안정성'과 '일의 성격'이 가장 중요한 결정요인으로 나타났다. 이 연구에서는 탐색적 자료분석을 통해 확인된 7개의 주요 특성항목들에 대한 주관적 응답조사를 통하여 긍정적 응답을 한 항목의 개수를 가지고 현 일자리의 상대적인 좋고 나쁨을 측정하고 있다.

좋은 일자리-나쁜 일자리 논의에 대한 가장 최근의 연구 중의 하나는 Ritter and Anker(2002)의 연구로서 - "Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries" - ILO에서 수집한 5개 국가에 대한 People's Security Survey(PSS) 자료를 분석한 것이다. 이 연구에서도 일자리의 좋고 나쁨을 판별하는 데 있어서 단지 임금이나 고용형태 등 단순객관적인 지표들만을 가지고는 한계가 있으며 바람직한 지표는 일자리의 담지자인 근로자의 주관적인 판단과 평가를 포함하는 종합적인 것이어야 한다는 것을 지적하고 있다. 이 연구에서는 '임금' '부가급여' '일의 성격' '자율과 독립성' '승진가능성' '기술향상가능성' 등 일자리와 관련된 6개의 주요 측면에 대한 총괄적 직무만족도(total job satisfaction score)를 가지고 '좋은 일자리'의 측정지표로 삼고 그 결정요인들을 분석하고 있다.

한편, '좋은 일자리'에 대한 측정지표와 비슷한 개념으로 최근 '괜찮은 일자리(decent work)'라는 개념이 대두되고 있다. 이들은 사회경제적 평등이라는 포괄적인 개념하에서 고용기회와 임금 및 노동시간과 같은 일자리 자체의 특성뿐만 아니라 여성과 사회적 안전망의 수준까지 고려한 11개의 지표 및 28개의 세부항목들을 기준으로 '괜찮은 일자리'에 대한 통계적 측정을 시도하고 있다. (Anker., Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2002)

### 3. '좋은 일자리'의 특성항목들

좋은 일자리 여부를 판단하는 데 중요하게 고려되어야 할 일자의 특성항목들에 대해서는 연구 분야나 관심의 다양성만큼이나 다양한 견해들이 존재하고 있다. 이러한 항목들은 기존의 연구문헌들에서 주로 '직무만족도'(job satisfaction)의 측정을 위한 설문항목들이나 결정요인들로 등장하고 있다(see Gruneberg 1979; Locke 1976). 이를 정리하면 다음과 같다.

- 보상관련 변수들: 임금, 부가급여 및 복지제도 등
- 인사조직과 관련된 변수들: 고용안정성, 승진 및 개인의 발전가능성, 인간관계 등
- 근무환경이나 근무조건 관련 변수들: 근로시간 및 휴가, 작업환경, 작업강도 등
- 노동과정과 관련된 변수들: 직무의 내용, 직무의 자율성, 습득기술의 유용성 등

여기에 직무만족도의 구성요인은 아니지만 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 조직 환경 관련변수들이 추가될 수 있는 데 여기에는 해당부문(공공부문-민간부문), 조직의 규모, 노조조직유무 등이 직무만족도에 영향을 미치는 구조적 조건변수로 포함되고 있다(e.g., Borjas, G. J. 1979; Halaby, 1986; Lincoln and Kalleberg, 1985).

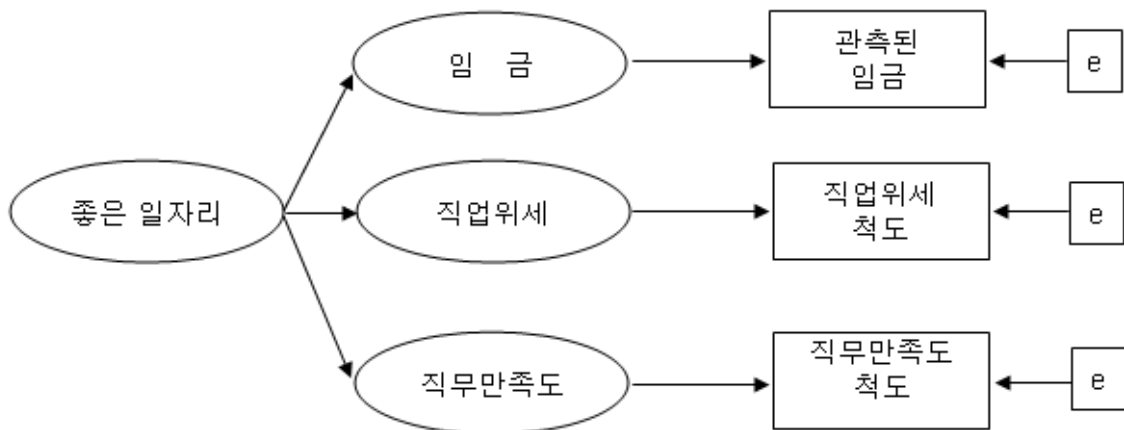
직무만족도와 관련된 기존의 연구들은 위에 열거한 항목들에 대한 개인의 주관적 판단 및 만족도를 측정하여 척도를 구성하고 있다. 그러나 위의 항목들은 일자리에서 직무가 수행되는 객관적 조건 내지는 결과 그리고 조직특성 및 환경들을 나타내는 것들로서 객관적인 관측과 측정이 용이한 항목들이 있는가 하면 그렇지 못한 것들이 있는데 보상이나 근로시간과 관련된 변수들을 제외하면 대부분의 항목들이 후자에 속하여 객관적 측정이 용이치 않은 것들이다. 아울러 '좋은 일자리'라는 개념과 연관하여 고려해 볼 경우 위의 항목들은 '좋은 일자리'의 구성항목으로 볼 수도 있음과 동시에 그 결과로도 볼 수도 있어서 경험적 연구에 있어서 상호간 인과관계가 모호한 것이 특징이다.

직무만족도와 관련된 위의 항목들은 경제학적 관점에서 단순화하면 금전적 보상(monetary compensation)과 비금전적 보상(non-monetary compensation)으로 나누어지며 경제학의 '보상적 격차'(compensating differences) 가설에 의하면 두 항목 간에는 행위적 선택에 있어서 역관계가 존재한다고 한다. 즉 노동시장이 경쟁적 균형(competitive equilibrium) 상태를 유지할 경우 어떤 일자리에서의 근로조건이나 일의 내용이 상대적으로 열악할 경우 이는 상대적으로 높은 임금을 통해 보상되어진다는 것이며 그 반대로 임금이 낮을 경우 이는 다른 비금전적 보상을 통해 보충해 주려는 시장의 동력이 작용하게 된다는 것이다(Smith, 1979; Brown, 1980 등 참조). 일자리에서의 보상과 관련된 '보상적 격차' 가설이 함의하는 바는 금전적 보상수준만을 가지고 일자리를 평가할 경우 일자의 질과 관련하여 중요한 비금전적 측면을 무시함으로써 편향된(biased) 평가를 할 수 있다는 것이다.

#### 4. 본 연구에서의 ‘좋은 일자리’ 척도의 구성

본 연구에서는 앞에서 검토한 이론적 관점에 의거하여 ‘좋은 일자리’의 척도를 현 일자리에서의 임금수준, 현 일자리에 해당하는 직종의 직업위세 그리고 현 일자리에 대한 본인의 주관적 만족도를 종합하여 구성할 것이다. ‘좋은 일자리’의 척도는 그 기능상 절대값보다는 상대적 서열 혹은 위치가 더 중요하기 때문에 표준화된 점수를 갖도록 구성할 것이다. 이를 위해서는 먼저 측정단위가 서로 다른 임금, 직업위세, 만족도변수를 각각 표준화할 필요가 있다. 그렇게 하여 얻게 되는 표준화된 값들은 각 측정변수의 평균값을 기준으로 분포상의 서열위치를 나타내게 될 것이다. 종합척도 구성을 위한 마지막 단계로 세 표준화된 변수의 주요인분석(principal component analysis)을 하여 각 변수의 중요도(factor loading)에 따라 가중치가 부여된 조합변수(composite variable)를 구성할 것이다. 이렇게 구성된 ‘좋은 일자리’의 척도는 경제적 보상, 사회적 위세, 주관적 만족도라는 세 측면에서 개인이 취업하고 있는 현직 일자리의 바람직성 혹은 좋은 정도를 종합적으로 측정해 낼 수 있는 도구가 될 것으로 기대한다.

<그림 1> ‘좋은 일자리’ 개념의 구성요인모형



#### 5. 좋은 일자리의 분포와 취업결정요인에 관한 이론과 기존연구의 검토

노동시장에서의 좋은 일자리의 분포에 관한 대표적인 이론으로는 이원노동시장론(dual labor market theory)을 들 수 있을 것이다. 단순화된 형태의 이중노동시장이론에 의하면 노동시장은 일차(중심)부문과 이차(주변)부문의 이중구조로 분절화되어 있으며 일차부문은 높은 임금, 안정된 일자리, 안락한 작업환경으로 이루어진 좋은 일자리들로 채워져 있으며, 이차부문은 낮은 임금, 불안정한 고용, 열악한 작업환경이 특징인 나쁜 일자리로 채워져 있다는 것이다(i.e., Doeringer and

Piore, 1971; Piore, 1978).

이중노동시장이론은 그러나 노동시장 내에서 그 경험적 확인과 분류의 경계를 드러내기가 쉽지 않다는 단점과 한계가 이미 여러 학자들에 의해 지적되어왔다(e.g., Hodson and Kaufman, 1982; Tolbert, Horan and Beck, 1980). 경험적 증거와 검증을 시도하는 추후의 연구들은 산업수준에서 노동시장의 분절구조를 밝히려 하거나 혹은 보다 낮은 수준에서 기업의 특성(테크놀로지, 생산규모, 시장지배력 등)에 따른 분절구조를 경험적으로 드러내 보이려고 노력하였다(i.e, Reich, Gordon and Edwards, 1973). 그러나 지금까지의 많은 노력에도 불구하고 이중노동시장이론은 이론적 경제구조와 경험적 노동시장 현실간의 직접적이고 체계적인 연계구조를 경험적으로 명쾌하게 드러내 보이는데 성공하지 못하였다고 평가된다(Hodson and Kaufman, 1982; Anselme and Weisz, 1985).

그럼에도 불구하고 ‘이중노동시장’이라는 개념이 함유하고 있는 노동시장의 ‘분절’(segmentation)에 따른 ‘불평등구조’라는 이론적 관심을 우리는 ‘좋은 일자리’라는 경험적 측정도구를 이용하여 귀납법적으로(a posteriori) 재구성해 낼 수는 있을 것이다. 즉 ‘좋은 일자리’에 대한 타당하고 신뢰할 만한(valid and reliable) 척도를 구성해 낼 수 있다면 그 척도를 이용하여 산업 혹은 기업특성별로 ‘좋은’ 혹은 ‘나쁜’ 일자리의 분포가 어떻게 되는지 혹은 각 분류 그룹에 해당하는 일자리들의 척도 점수가 어떻게 되는지를 확인해 봄으로써 해당 산업과 기업군이 얼마나 일차노동시장 혹은 이차노동시장에 가까운지를 판별해 낼 수 있을 것이다.<sup>1)</sup>

일자리와 분포와 관련하여 이중노동시장론의 또 다른 중요한 한계는 시장의 원리가 아닌 비시장적인 제도적 요인들에 의해서도 일자리가 불평등하게 배분되고 있다는 것이다. 좋은 일자리 혹은 나쁜 일자리가 인적특성에 따른 노동력 그룹(남성-여성, 백인-흑인) 간에 불평등하게 분포되어 있으며 그러한 불평등한 분포가 작위적으로 이루어지고 있다는 것이 노동시장의 경험적 현실이다. 인적 특성에 따른 ‘좋은 일자리’의 이러한 체계적인 불평등분포는 실제로 일자리를 제공하는 고용주(기업체)의 인사노무정책과 제도를 매개로 해서 이루어지며 직장 내에서의 경력라인(career line)을 통시적으로 볼 경우 노동자 그룹간의 불평등은 더욱 두드러지게 될 것이다(Spilerman, 1977). 예를 들어 노동시장 내에서 남성과 여성 그룹간의 불평등한 일자리분포는 일정 시점에서 횡단면적으로 볼 때도 존재하지만 근로생애를 통한 경력라인을 통시적으로 비교해 볼 때 더욱 두드러진 것이 일반적인 현상이다. 이러한 관점에서 볼 때 ‘좋은 일자리’의 불평등한 분포는 첫 일자리와 이후 일자리 이동에 의해 연쇄적으로(sequentially) 형성되는 근로생애 혹은 경력라인의 누적적(cumulative) 차이에 의한 것으로 보아야 할 것이다.

이러한 고려는 좋은 일자리의 분포에 있어서 노동자 집단간의 차이는 인적특성과 노동시장경력이나 근속기간 등 시간변수와의 상호작용효과가 작용한 것이라는 추론을 유출하게 해 준다. 즉 좋은 일자리의 분포에 있어서의 남성-여성 그룹간의 차이는 경력이나 근속기간이 길어질수록 더 커질 것이라는 가정을 할 수 있을 것이다. 이러한 추론은 교육수준에 따른 근로자 집단별 차이에도 그대로 원용될 수 있을 것이다.<sup>2)</sup>

1) ‘좋은’ 일자리와 ‘나쁜’ 일자리 논의에서 서비스산업의 경우 대표적으로 ‘나쁜’ 일자리가 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 관련하여 Meisenheimer(1998) 참조.

2) 직무만족도와 조직몰입에 있어서 남성-여성간의 차이에 관한 자세한 연구는 조혜선(2001)을 참조.

일자리가 제공되는 혹은 자리 잡고 있는 구체적인 컨텍스트는 기업이라는 조직체이다. 따라서 어떤 일자리가 제공되며 또 어떻게 관리되는가는 많은 부분 기업체의 특성이나 고유한 인사노무정책에 의해 결정될 것이다. 직무만족도에 대한 기존의 연구들에서는 기업이 속한 부문(공공부문-민간부문)이나 기업의 규모, 노조유무 등이 해당 기업의 일자리 구조 및 인사정책에 대한 대리변수로 사용되고 있다.

### III. 분석자료 및 분석모형

#### 1. 분석자료 및 변수

##### 가. 분석자료

본 연구를 위한 분석자료에는 한국노동패널(KLIPS) 제5차년도 조사자료가 이용되었다. 한국노동패널자료는 전국단위의 조사표본에 포함된 15세 이상의 개인들에 대한 인적특성과 개인의 취업여부 및 고용상위 지위에 관한 자세한 정보들을 포함하고 있어서 본 연구에 가장 적합한 자료이다. 특히 한국노동패널에서는 조사당시 취업하고 있는 주된 일자리(main job)를 중심으로 그 일자리와 관련된 다양한 정보들을 수집하고 있으며 본 연구와 관련된 주요 변수인 일자리로부터의 임금 및 직무만족도 그리고 직종과 관련된 자세한 정보를 포함하고 있다.

5차년도 개인응답자(10,607명) 중에서 상용직 임금근로자로서 전일제 근무자만을 추출하여 최종 표본수 2,891명을 분석대상에 포함시켰다. 또한 모형 분석시에는 모형에 포함되는 변수들의 결측치로 인해 분석사례수가 약간 바뀔 수 있으므로 이에 대해서는 분석결과표에 명기하였다.

##### 나. 분석변수의 정의와 조작

###### 1) 종속변수 - '좋은 일자리'

분석의 종속변수인 Y(좋은 일자리)변수는 앞에서 언급한대로 임금(y1), 직업위세(y2), 직무만족도(y3) 척도의 조합변수이다.

y1 = 현 일자리에서의 월평균 임금수준 (monthly wage)

y2 = 현 일자리에 해당하는 직업의 사회적 위세 (occupational status score)

y3 = 현 일자리에 대한 종합 직무만족도 (overall satisfaction factor score)

본 연구의 이론적 관점에서 변수 y1, y2, y3는 잠재변수(latent variable)인 '좋은 일자리'(Y)의 개



념을 구성하는 각 측면의 관측된 결과라고 가정한다. 현 일자리의 직업위세(y2)는 간즈붐 등 (Ganzeboom, De Graaf & Treiman, 1992)이 제안한 직업의 사회경제지수(socio-economic index)를 이용한다. 직무만족도(y3)는 KLIPS 제5차년도 조사에 새롭게 포함된 직장(조직)과 직무(하는일)에 대한 각 5개 항목으로 이루어진 리커트(Likert) 형식의 만족도문항(<부표 1-1; 1-2> 참조)에 대한 개별 응답자의 응답결과를 가지고 주요인분석(PCA)을 통해 구성하였다.

y1, y2, y3 세 변수를 가지고 주요인분석을 한 결과 하나의 주요인이 추출되었으며 총변량에 대해 54%의 설명력을 가지고 있었다. 각 변수간의 상관관계의 정도와 요인부하량(factor loading)은 <표 1>에 정리된 바와 같다. 좋은 일자리의 세 구성요인들 간에는 과거의 경험적 연구결과들에 의하면 상당한 정도의 다중공선성이 존재할 것으로 예상하였지만 실제로 세 변수간의 상관관계를 구해 본 결과 약 0.3~0.4 정도에 그치고 있어서 각 척도가 서로 독립적인 구성타당성(construct validity)을 가지고 있는 것으로 판단된다. 이러한 결과는 다시 말하면 세 구성요소의 어느 하나만을 가지고 ‘좋은 일자리’의 측정도구로 하여 노동시장에서의 결과적인 불평등을 분석할 경우 그 결과는 현실구조의 한 단면만을 보여줄 것이라는 것이다. 이렇게 해서 구성된 ‘좋은 일자리’에 대한 등간척도인 Y 변수는 결과적으로  $y_1, y_2, y_3$  변수 값의 선형조합인 요인점수(factor score)를 그 값으로 가지게 되므로 Y 변수는 평균이 0, 분산인 1인 정규분포를 가지게 된다.

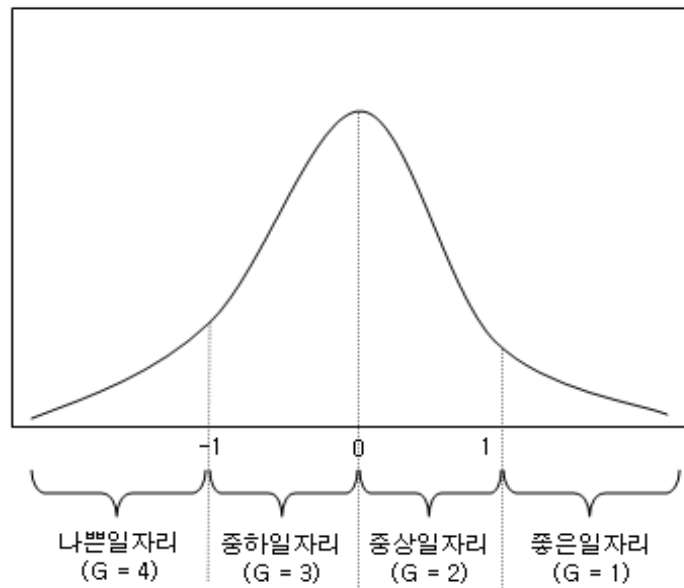
<표 1> 좋은 일자리 척도(Y)와 구성변수간의 상관관계 및 요인부하량

좋은 일자리(Y)	상관관계(correlation)			요인부하 (Factor Loading)
	로그임금(y1)	직업위세(y2)	만족도(y3)	
로그임금(y1)	1.0			0.770
직업위세(y2)	0.366	1.0		0.745
만족도(y3)	0.300	0.264	1.0	0.688

본 연구에서는 기존의 논의들이 ‘좋은 일자리’ v.s. ‘나쁜 일자리’라는 분절적, 범주적 개념을 가정하고 있는 것을 고려하여 우리는 연속변수인 Y 변수의 값에 따라서 각 일자리 사례를 네 개의 그룹으로 분류하여 범주화된 ‘좋은 일자리’ 서열변수(G)를 구성하였다. 즉 Y의 요인점수가 평균보다 ‘1’ 표준편차 위쪽에 위치할 경우는 상위범주( $G_m=1$ ), ‘-1’ 표준편차 아래쪽에 위치할 경우는 하위범주( $G_m=4$ ), 그리고 그 사이는 평균을 중심으로 다시 중상( $G_m=2$ )-중하( $G_m=3$ )의 범주로 구분하였다(아래 함수(1) 참조). 결과적으로 상위범주에 속하는 일자리는 ‘좋은 일자리’(good job)로, 하위 범주에 속하는 일자리는 ‘나쁜 일자리’(bad job)로, 중간 두 범주는 ‘중간 일자리’(middle job)로 명명할 수 있을 것이다. 이렇게 할 경우 새로운 변수 G는 Y의 서열범주화를 통한 서열변수로서 1부터 4까지의 값을 가지게 되며 G를 종속변수로 하는 모형분석에서는 서열상 한 단계 상위 단계의 일자리 범주에 속하게 될 확률에 대한 독립변수들의 효과를 추정하게 될 것이다.

$$\begin{aligned}
 G_j &= 1 \text{ if } y_i \geq \bar{y} + 1 * s_y \\
 G_j &= 2 \text{ if } 0 = < y_i < \bar{y} + 1 * s_y \\
 G_j &= 3 \text{ if } \bar{y} - 1 * s_y = < y_i < 0 \\
 G_j &= 4 \text{ if } y_i < \bar{y} - 1 * s_y
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

<그림 2> 종속변수의 서열범주



## 2) 독립변수의 선택 및 조작

‘좋은 일자리’에의 취업 확률의 결정요인으로 우리는 세 그룹의 변수들을 설정하였다. 첫째는 인구학적변수들로 성, 연령, 교육수준에 혼인상태 및 가구주 여부를 더하였다. 다음은 종사하고 있는 기업체의 특성관련 변수들로 기업체가 속한 부문, 산업범주, 기업의 규모 및 노조유무 등이 포함되었다.<sup>3)</sup> 다음은 직무관련 변수로 현 일자리에서의 근속년수와 직종변수가 포함되었다. 여기에 지역에 따른 노동시장 상황의 차이를 대별하기 위해 지역변수를 서울과 그 이외의 지역으로 구분하였다. 이상 선택된 독립변수들의 정의 및 조작방법은 <표 2>에 정리되어 있다.

3) 교육수준과 직무만족도에 관한 정밀한 분석은 Y. Ganzach (2003) 참조.

<표 2> 모형분석에 사용된 독립변수

변수명		변수 설명
인구학적 적특성	성별	남성이면 1, 여성이면 0. 남성 62.5%(1,807명), 여성 37.5%(1,084명)
	연령	음력으로 환산한 연령. 평균(표준편차) = 37.3(10.7)
	연령의 제곱	연령의 제곱. 평균(표준편차) = 1505.8(868.0)
	가구주	가구주이면 1, 가구주가 아니면 0. 가구주 52.6%(1,521명), 여성 47.4%(1,370명)
	혼인상태	미혼이면 1, 기혼·별거·이혼은 0. 미혼 29.0%(838명), 기혼·별거·이혼 71.0%(2,053명)
	교육수준	기준범주는 중졸이하임. 고졸이하 40.4%(1,169명), 전문대졸 14.0%(406명), 4년제대졸 28.2%(816명)
사업체 특성	거주지역	서울이면 1, 기타지역은 0. 서울 24.9%(721명), 광역시 및 도 75.1%(2,170명)
	공공부문	공공부문은 1, 공공부문이 아니면 0. 공공부문 13.5%(390명), 비공공부문 86.5%(2,501명)
	노조유무	노조가 있으면 1, 없으면 0. 노조있음 22.6%(653명), 노조없음 77.4%(2,238명)
	대기업(1000명이상)	종업원 규모가 1000명이상이면 1, 1000명 미만이면 0. 1000명 이상 13.4%(387명), 1000명미만 86.6%(2,504명)
	산업더미	기준범주는 제조업(농림어업 포함)임. 전기가스·수도사업 및 건설업 6.4%(185명), 도소매 및 수리업 18.6%(538명), 운수·창고·통신업 7.6%(219명), 금융 및 보험업 15.8%(457명), 공공서비스업 21.5%(620명),
	직무 특성	근속년수
직종더미	기준 범주는 단순 노무직임. 전문가 11.4%(329명), 준전문가 17.5%(505명), 사무직 19.1%(553명), 서비스판매직 13.1%(378명), 기능직 28.7%(829명)	

## 2. 분석모형: 서열로짓모형(Ordered Logit Model)

‘좋은 일자리’ 지표(Y)의 범주화변수인 G 변수를 종속변수로 하는 분석모형으로는 다항 로짓분석모형이 적절한 모형일 것이다. 그러나 다항 로짓모형에서 종속변수의 원분포가 연속적이고 따라서 복수로 나누어진 범주가 자연스러운 서열적 성격을 가질 경우 이러한 종속변수의 특성을 이용하여 보다 간명한 모형추정을 할 수 있다(Agresti, 1990: 318).

본 분석에서는 다항 로짓모형의 특수한 형태로서 서열로짓모형을 이용하여 독립변수 수준  $\chi$ 에서 ‘좋은 일자리’에 속할 확률. 즉 종속변수 G의 순위가 특정 순위 m 이하일 누적확률을 추정하며

이를 함수로 표시하면 다음과 같다.

$$P(G \leq m | x) = \sum_{j=1}^m P(Y = j | x) \quad m = 1, 2, 3, \dots, g-1 \quad (1)$$

여기에서 독립변수들의 값  $\chi$ 에서 종속변수의 순위가  $m$  보다 클 경우와 비교해서  $m$  이하가 될 승산(odds)  $\Omega_m(x)$ ,  $m = 1, 2, 3, \dots, g-1$  은 아래와 구할 수 있다.

$$\begin{aligned} \Omega_m(x) &= \frac{P(G \leq m | x)}{1 - P(G \leq m | x)} = \frac{P(G \leq m | x)}{P(G > m | x)} \\ &= \exp(a_m + \chi' \beta) \\ &= \exp(\alpha_m + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_j X_j + \dots + \beta_k X_k) \end{aligned} \quad (2)$$

여기에서  $\alpha_m$ 은 절편(intercept)를 나타내고 계수벡터  $\beta$ 는 순위  $m$ 과 관계없이 동일하다는 가정을 한다. 위 함수(2)에서 회귀계수  $\beta_j$ 는 다른 변수들의 값을 통제한 상태에서  $j$ -번째 독립변수  $x_j$ 가 1 단위 증가했을 경우 종속변수  $G$ 의 순위가  $m$  이하가 될 대수승산(log odds)의 변화 크기를 나타내며 이를 배율로 계산하면  $\exp(\beta_j)$ 가 된다.

다음으로 위 함수(1)로부터 종속변수  $G$ 의 범주가  $m$  이하가 될 누적확률을 유도하면 아래 함수(3)과 같이 된다.

$$P(G \leq m | x) = \frac{\exp(a_m + \chi' \beta)}{1 + \exp(a_m + \chi' \beta)} \quad (3)$$

따라서 종속변수의 범주가 본 분석에서처럼 4 개의 서열범주로 이루어져 있을 경우 독립변수의 값  $x$ 를 조건으로 하는 각 범주의 승산(odds)은 아래와 같이 구할 수 있다.

$$\begin{aligned} \Omega_1(x) &= \frac{P(G = 1 | x)}{P(G > 1 | x)} = \exp(a_1 + \chi' \beta) \\ \Omega_2(x) &= \frac{P(G \leq 2 | x)}{P(G \geq 3 | x)} = \exp(a_2 + \chi' \beta) \\ \Omega_3(x) &= \frac{P(G \leq 3 | x)}{P(G = 4 | x)} = \exp(a_3 + \chi' \beta) \end{aligned} \quad (4)$$

위 함수(4)에 근거하여 종속변수  $G$ 가 특정한 서열범주에 속할 확률은 아래와 같이 구할 수 있다.

$$\begin{aligned}
\pi_1(x) &= \frac{\Omega_1(x)}{1 + \Omega_1(x)} \\
\pi_1(x) + \pi_2(x) &= \frac{\Omega_2(x)}{1 + \Omega_2(x)}, \quad \therefore \pi_2(x) = \frac{\Omega_2(x)}{1 + \Omega_2(x)} - \pi_1(x) \\
\pi_1(x) + \pi_2(x) + \pi_3(x) &= \frac{\Omega_3(x)}{1 + \Omega_3(x)}, \quad \therefore \pi_3(x) = \frac{\Omega_3(x)}{1 + \Omega_3(x)} - \pi_1(x) - \pi_2(x) \quad (5) \\
\pi_4(x) &= 1 - \pi_1(x) - \pi_2(x) - \pi_3(x)
\end{aligned}$$

서열로짓모형에서 절편  $\alpha_m$ 과  $\chi$ 변수의 계수들  $\beta_j$ 는 아래 함수 (6)을 최대우도법(maximum likelihood)으로 추정하는 것이다.

$$L(\alpha, \beta | x) = \prod_{m=1}^g \prod_{Y_i=m} P(Y_i = m | x_i) \quad (6)$$

#### IV. 분석결과

##### 1. ‘좋은 일자리’에 있어서 성·연령·교육수준에 따른 집단간 차이

이 절에서는 등간척도인 Y 변수를 중심으로 현재 취업하고 있는 일자리의 ‘좋은’ 혹은 ‘바람직한’ 정도에 있어서의 인적 특성에 따른 근로자 집단간의 차이를 살펴본다.

‘좋은 일자리’ 지표의 연령 패턴에 있어서 남성과 여성은 극명한 대비를 보인다. 남성의 경우 40대가 피크를 이루는 데 비하여 여성의 경우는 20대가 가장 높은 점수를 나타내고 있다. 남성의 경우 이러한 연령 패턴은 임금수준의 결정적인 영향을 받고 있는 반면 여성의 경우는 직업위세와 직무만족도에 의한 영향이 큰 것으로 나타나고 있다. 즉 남성의 경우 연령에 따른 임금수준의 차이가 두드러진 반면 여성의 경우는 직업위세와 직무만족도가 연령에 따라 큰 차이를 보임으로써 종합적으로 <표 3>에 나타난 것과 같은 ‘좋은 일자리’ 지표에 있어서의 연령패턴을 보이고 있는 것이다.

<표 3> 연령별 좋은 일자리 지수, 표준화된 월평균임금, 직업지위 및 직무만족도

		20대	30대	40대	50대
여성	좋은일자리 지표	0.03	-0.02	-0.37	-0.71
	월평균임금	-0.53	-0.29	-0.44	-0.68
	직업지위점수	0.37	0.13	-0.28	-0.69
	직무만족도	0.16	0.15	-0.04	-0.25
남성	좋은 일자리 지표	-0.16	0.22	0.23	-0.03
	월평균임금	-0.32	0.41	0.62	0.24
	직업지위점수	0.04	0.08	-0.02	-0.31
	직무만족도	-0.12	-0.02	-0.08	0.09

다음으로 교육수준별로 ‘좋은 일자리’ 지표를 살펴보면 <표 4>와 같다. 예상할 수 있는 바대로 남성과 여성 모두 교육수준이 높을수록 좋은 일자리에 취업해 있는 것으로 나타나고 있으며 지표 값에 있어서의 집단간 차이가 뚜렷한 것을 볼 수 있다. 이러한 양상은 세 구성요소인 임금수준, 직업위세, 직무만족도를 각각 살펴 볼 때도 마찬가지로 교육수준에 따른 집단간 차이가 정연하게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 ‘좋은 일자리’ 지표에 있어서의 교육수준별 차이는 이상의 세 구성요소에 있어서의 차이가 복합적으로 작용하여 나타나게 됨으로써 표에 제시된 대로 큰 차이를 보이게 되는 것이다. 이는 임금수준 혹은 직업위세 혹은 직무만족도만을 가지고 교육수준에 따른 불평등을 분석한 기존의 연구들에서는 ‘좋은 일자리’의 배분에 있어서 교육의 영향력을 과소 추정한 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 교육수준별 좋은 일자리 지수, 표준화된 월평균임금, 직업지위 및 직무만족도

		중졸이하	고졸	2년제대졸	4년제대졸
여성	좋은일자리 지표	-0.95	-0.33	0.15	0.62
	월평균임금	-0.84	-0.58	-0.42	0.03
	직업지위점수	-0.84	-0.08	0.42	0.80
	직무만족도	-0.35	-0.05	0.27	0.50
남성	좋은 일자리 지표	-0.67	-0.22	0.09	0.85
	월평균임금	-0.28	0.10	0.15	0.82
	직업지위점수	-0.74	-0.37	0.15	0.69
	직무만족도	-0.33	-0.17	-0.08	0.29

아래 <표 5>에서는 분석모형에 포함될 독립변수의 범주에 따라 G 변수의 가장 상위범주에 속하는 ‘좋은 일자리’와 가장 하위범주에 속하는 ‘나쁜 일자리’의 분포가 어떻게 되는가를 정리해서 보여준다. 제3열과 4열에 제시된 숫자는 각 변수의 범주 내에서 각각 ‘좋은 일자리’(G<sub>m</sub>=1)와 ‘나쁜 일자리’(G<sub>m</sub>=4) 범주에 속하고 있는 비율을 나타낸 것이며 따라서 그중 ‘중간일자리’의 비율은

100%에서 두 비율을 빼면 된다.

<표 5> 독립변수들의 범주에 따른 좋은 일자리와 나쁜 일자리 분포

(단위 : %)

변수명		나쁜일자리의 비율	좋은 일자리의 비율	
인구학적 특성	성별	여성	18.2	10.9
		남성	12.1	17.5
	연령 (기준범주=30대이하)	30세 미만	11.0	8.8
		30-39세	9.6	16.9
		40-49세	15.6	20.4
		50세 이상	28.6	15.3
	가구주	가구주	12.0	19.1
		가구원	17.0	10.6
	혼인상태	미혼	11.2	7.7
		기혼	15.7	18.1
교육수준 (기준범주=중졸이하)	중졸이하	36.2	1.4	
	고졸	16.2	6.1	
	2년제대졸	6.7	13.0	
	4년제대졸	2.4	37.3	
거주지역	서울	13.2	17.4	
	기타 지역	14.8	14.3	
사업체 특성	공공부문	공공부문	2.6	37.4
		민간부문	16.2	11.6
	노조유무	노조 있음	6.8	26.2
		노조 없음	16.6	11.8
기업규모	대기업( > 1000)	5.3	26.6	
	<=1000)	15.8	13.3	
산업터미 (기준범주 = 제조업)	제조업(농림어업포함) 전기가스·수도 및 건설 업 도소매 및 수리업 운수·창고·통신업 금융 및 보험업 공공서비스업	제조업(농림어업포함)	17.3	8.4
		전기가스·수도 및 건설업	9.8	14.2
		도소매 및 수리업	18.3	6.1
		운수·창고·통신업	13.7	12.7
		금융 및 보험업	15.6	20.2
		금융 및 보험업	7.6	29.2
		공공서비스업	7.6	29.2
직무 특성	직종터미 (기준범주=단순노무직)	전문가	-	66.5
		준전문가	1.4	23.8
		사무직	1.3	10.6
		서비스판매직	18.0	5.7
		기능직	20.4	1.3
		단순 노무직	59.9	0.4
전체		14.4	15.0	

## 2. 좋은 일자리에의 소속확률: 서열로짓모형 분석결과

<표 6>은 ‘좋은 일자리’의 서열범주화변수인 G 변수를 종속변수로 하여 서열로짓분석을 한 결과이다. 전체 표본을 대상으로 한 결과와 남성-여성 표본을 분리하여 추정한 결과를 각각 제시하고 있다. 추정된 계수들은 ‘좋은 일자리’의 서열범주에서 한 단계 상위범주에 속하게 될 확률(log odds)에 대한 해당 설명변수들의 추정효과를 나타내 준다. 아울러 상수1( $\alpha_1$ )은 모형의 기준범주(baseline)에서 사례 i가  $G \geq 2$ 의 범주보다는  $G=1$ (‘좋은 일자리’)에 속할 확률을, 상수2( $\alpha_2$ )는 사례 i가  $G \geq 3$ 의 범주보다는  $G=2$ (‘상위보통일자리’)에 속할 확률을, 상수3( $\alpha_3$ )은 사례 i가  $G=4$ (‘나쁜 일자리’) 범주보다는  $G=3$ (‘하위보통일자리’)에 속하게 될 확률을 나타낸다. 따라서 각 범주에 해당하는 상수( $\alpha$ )간의 차이가 클수록 그만큼 상위범주와 하위범주 간 장벽이 높다고 볼 수 있다.

### 가. 통합표본 분석결과

좋은 일자리의 서열범주를 종속변수로 하는 서열로짓모형의 분석결과를 통합표본을 중심으로 정리해 보면 다음과 같다.

(1) 성별에 따른 불평등: 성별변수의 계수추정치 값이 크고 유의미하여 ( $\beta(\text{female}) = -0.54$ ) 여성보다는 남성이 ‘좋은 일자리’에 취업해 있을 확률이 더 높게 추정되며 이를 오즈비(odds ratio)로 환산하면  $e^{\beta} = e^{-0.54} = 0.58$ 로 모형에 포함된 다른 변수들을 통제하고도 여성이 남성에 비해 상대적으로 좋은 일자리에 취업해 있을 확률이 1/2 정도에 지나지 않은 것으로 추정된다.

(2) 연령과 생애주기에 따른 불평등: 일반적으로 연령이 증가할수록 좋은 일자리로 취업할 확률이 높아지나 그 관계가 선형적인 관계가 아니고 피크연령 이후에는 다시 감소하는 것으로 추정되며 추정계수에 따른 피크연령은 약 50세 정도인 것으로 나타나고 있다. 연령과 관련된 변수들로서 생애주기상 가구의 경제를 책임져야 하는 가구주의 경우 그리고 미혼보다는 기혼자의 경우 상대적으로 좋은 일자리에 취업해 있을 확률이 보다 높은 것으로 나타나고 있다.

(3) 교육수준에 따른 불평등: 일자리분포에 있어서의 불평등도는 교육수준에 따라서 뚜렷하고 크게 나타나고 있다. 기준범주인 ‘중졸이하’의 학력에 비하여 고졸자의 경우 약 1.7배 ( $e^{\beta} = 0.54$ ), 전문대졸자의 경우 2.7배( $e^{\beta} = 1.01$ ), 일반대졸자의 경우 3.8배( $e^{\beta} = 1.34$ ) 정도 상대적으로 좋은 일자리에 취업해 있을 확률이 높아지는 것으로 추정된다. 교육수준에 따른 좋은 일자리의 배분과 분포에 있어서의 이러한 불평등은 본 분석모형에 의하면 근무지역, 노동시장 부문, 기업규모, 종사산업 및 직종에 따른 불평등



에 더하여 추가적으로(beyond and above) 존재하는 차이라는 것을 고려할 때 그 불평등효과가 상당히 심각하다고 볼 수 있을 것이다. 이러한 결과는 한국사회에서의 고등교육에 대한 과잉투자가 단지 취업했을 경우 상대적으로 고임금의 일자리에로의 취업확률을 높이기 위한 것이라기보다는 금전적, 비금전적 측면 모두에서 좋은 일자리에로의 취업을 위한 경쟁적 투자일 수 있다는 판단을 하게 한다.

(4) 지역과 근속기간에 따른 불평등: 지역에 따른 좋은 일자리 불평등은 전국을 ‘도지역’, ‘광역시 지역’, ‘서울지역’으로 나누었을 경우 서울지역과 그 이외의 지역간에 유의미하게 존재하고 도지역과 광역시 지역간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 좋은 일자리에 취업한 개인들은 그렇지 못한 일자리에 취업한 사람들보다 동일한 일자리에 더 오래 근무하려는 동기와 유인이 있을 것이다. 따라서 좋은 일자리일수록 종사자들의 근속기간이 길 것으로 예상할 수 있다. 본 모형의 분석결과는 이러한 가정이 현실적임을 보여준다. 즉 ‘근속년수’ 변수의 효과가 유의미한 플러스효과( $\beta = 0.08$ )를 보이고 있으며 근속기간이 10년 정도 차이가 날 경우 좋은 일자리의 확률은 약 2.2배 증가하는 것으로 추정된다.

(5) 사업체 특성에 따른 불평등: 좋은 일자리의 분포는 일자리가 자리 잡고 있는 조직체인 기업 혹은 사업장의 특성에 따라 결정적인 차이를 보일 것이다. 본 분석에서는 사업체의 특성을 나타내는 도구변수로서 소속부문(공공부문-민간부문), 기업규모(1000인 이상 - 1000인 미만), 사업장의 노조조직 유무(노조-비노조) 등을 독립변수로 포함하였다. 분석결과 세 변수 모두 각자 독립적이고 유의미한 효과를 나타내고 있다. 특히 공공부문여부와 대기업여부가 ‘좋은 일자리’ 확률에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 한편 기업특성을 나타내는 세 변수가 서로 높은 연관성을 가지고 있어서 실제로는 이러한 변수의 효과들이 중복적으로 작용하고 있을 확률이 높다. 그러한 가정하에 세 변수의 효과를 합할 경우 공공부문-대기업-유노조기업의 경우 그렇지 않은 경우보다 ‘좋은 일자리’의 확률이 7배 이상 높은 것으로 추정되고 있다( $e^{(\beta_1 = 0.95) + (\beta_2 = 0.21) + (\beta_3 = 0.89)} = 7.39$ ).

(6) 산업과 직종에 따른 ‘좋은 일자리’분포: 일부 산업은 다른 산업보다 일자리의 질이나 금전적-비금전적 보상에 있어서 뚜렷한 차이를 보이고 있는 것이 노동시장의 현실이다. 이중노동시장이론에 의하면 산업 간의 이러한 차이는 주로 생산기술(technology)과 생산과정(production process) 그리고 창출되는 부가가치의 수준에 있어서의 차이에 의해 형성된다. 그러한 차이는 곧 제공되는 일자리의 질과 보상에 있어서의 차이로 연결될 것이다. 본 모형에서는 제조업을 기준범주로 하여 대분류에 따른 각 산업 간의 차이를 분석해 보았다. 분석결과 금융 및 보험업만이 제조업에 비해 좋은 일자리의 확률에 있어서 유의미한 우위를 보일 뿐 다른 사업들의 경우는 차이는 있지만 유의미하지는 않은 결과를 보이고 있다.

(7) 분석결과는 좋은 일자리의 분포에 있어서 보다 결정적인 차이는 직종 간에 존재하고 있는 것을 보여준다. 이러한 결과는 일자리의 직업위세가 직종범주에 따라서 조직적으로 차이가 나는

것을 고려할 때 충분히 예상될 수 있는 것이지만 구체적으로 일자리가 존재하는 사업체의 특성과 일자리의 보지자인 개인의 인적특성을 통제한 상태에서의 차이라는 것을 고려할 필요가 있을 것이다. 직종범주 중 ‘단순노무직’을 기준범주로 추정을 한 결과 ‘생산기능직’으로부터 ‘관리전문직’에 이르는 위계적 범주에 해당하는 계수추정치들이 거의 선형에 가까운 증가를 보이고 있다. 그러나 이를 범주 간 상대확률(odds ratio)로 환산하면 전문가범주와 준전문가 범주의 경우 단순노문직 범주에 비해 각각 약 694배, 83배 정도 ‘좋은 일자리’의 확률이 높은 것으로 추정되고 있으며 전체적으로 볼 때 하위범주에서 상위범주 직종에 이르면서 좋은 일자리의 확률이 기하급수적으로 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다.

#### 나. 성별표본 분리추정의 결과

성별에 따라 뚜렷한 불평등과 분절구조를 보이고 있는 한국 노동시장에 있어서 좋은 일자리의 분포 또한 성별로 큰 차이를 보이고 있는 것을 앞의 분석결과에서 확인할 수 있었다. 성별에 따른 이러한 불평등 분포는 인적자본이나 취업하고 있는 산업 및 직종 그리고 근무하고 있는 사업체의 특성에 있어서의 남녀간 구성차이(compositional difference)에 의한 것이거나 좋은 일자리에로의 취업에 영향을 미치는 결정요인들의 효과에 있어서의 성별차이 즉 구조효과(structural effect)에 의한 것일 수 있을 것이다. 혹은 전자와 후자가 동시에 작용하고 있을 수도 있을 것이다. 남성과 여성 표본에 대해 별개로 분석모형을 추정한 결과는 후자의 효과를 가늠할 수 있게 해 준다. 본 논문의 전반부에서 우리는 연령이나 학력 등 인적특성 변수들과 사업체의 특성변수들의 효과가 성별로 다르게 나타날 수 있는 가능성에 대해 언급하였으며 후자의 효과는 모형에서 성변수와 주요 독립변수간의 상호작용효과로 나타날 것이다. 전체모형에서 점검해 본 결과 연령, 교육수준 등 인적자본 변수들과 사업체의 특성변수들에 있어서 유의미한 상호작용효과가 존재하고 있는 것으로 나타났다.

<표 6>의 세 번째 네 번째 열은 남성과 여성표본에 대한 별도의 모형분석결과를 제시해 주고 있다. 분석결과, 첫째로, 연령의 효과가 가장 두드러진 성별 차이를 나타내고 있는 것을 볼 수 있다. 즉 남성의 경우 전체모형에 비해 연령의 플러스효과가 더 커지고 유의미한 반면 여성의 경우는 더 작아지고 유의미성이 사라지고 있다. 따라서 남성의 경우는 연령이 증가할수록 좋은 일자리로의 취업확률이 증가하게 되는 반면 여성의 경우는 그렇지 않는 것으로 추정된다. 외부 노동시장에서의 경력을 간접적으로 측정해 줄 수 있는 연령변수와는 달리 현 일자리에서의 근속기간은 조직내부경력 혹은 내부노동시장에서의 경력을 나타내 줄 수 있다는 점에서 차별성을 부여할 수 있을 것이다. 이러한 근속년수의 효과에 있어서는 반대로 여성이 남성보다 약간 유리한 위치에 있는 것으로 나타나고 있다( $\beta(\text{male}) = 0.07; \beta(\text{female}) = 0.10$ ). 이는 근속기간이 약 10년 증가할 경우 ‘좋은 일자리’의 확률이 약 2.0배 증가하는 데 비해 여성의 경우는 약 2.6배 증가하는 것으로 추정된다.

이러한 결과는 사업체 특성변수들의 효과에 있어서의 성별 차이에 의해서도 그 가능성의 지지를 받고 있다. 즉 공공부문 소속과 노조사업장의 긍정적인 효과가 남성에 비해 여성표본에 있어서 2배 이상 증폭하고 있다. 즉  $\beta(\text{공공부문}) = 0.67(\text{남성})$  v.s.  $1.41(\text{여성})$ ;  $\beta(\text{노조사업장}) = 0.12(\text{남성})$

v.s. 0.31(여성)로 좋은 일자리의 확률에 있어서 공공부문 소속효과가 남성의 경우 1.95배인데 비해 여성의 경우는 4.10배, 노조사업장의 효과는 남녀 각각 1.13, 1.36배로서 여성이 남성에 비해 일자리의 질에 있어서 기업체의 조직특성과 내부노동시장의 혜택을 많이 보고 있는 것으로 나타나고 있다. 한편 산업과 직종효과에 있어서 남녀간 성별 차이는 크게 두드러지지 않고 있어서 좋은 일자리의 확률에 있어서 남녀간의 구조적인 차이는 주로 인적특성과 기업체의 조직특성을 통해 작용하고 있는 것으로 판단된다.

<표 6> 좋은일자리(G)에의 소속확률에 대한 Odered Logit 분석 결과

변수	전체 표본	남성	여성
인구학적 변수			
성별(여성=1)	-0.54(0.11)**		
연령	0.11(0.03)**	0.19(0.04)**	0.05(0.05)
연령의 제곱	-.001(.0004)**	-.002(.0005)**	-.001(.0006)
가구주(가구주=1)	0.31(0.12)*	0.37(0.19)+	-0.05(0.21)
혼인상태(기혼=1)	0.38(0.14)**	0.25(0.2)	0.60(0.23)**
교육수준더미(기준범주 = 중졸이하)			
고졸	0.54(0.13)**	0.39(0.16)*	0.62(0.22)**
2년제 대학	1.01(0.17)**	0.95(0.22)**	0.99(0.3)**
4년제 대학	1.34(0.16)**	1.23(0.2)**	1.47(0.29)**
근속년수	0.08(0.01)**	0.07(0.01)**	0.10(0.02)**
거주지역(서울 = 1)	0.21(0.09)*	0.24(0.12)*	0.12(0.15)
사업체 특성변수			
공공부문(=1)	0.95(0.14)**	0.67(0.18)**	1.41(0.25)**
노조유무(노조있음=1)	0.21(0.11)*	0.12(0.13)	0.31(0.20)
대기업	0.89(0.13)**	0.97(0.16)**	0.73(0.21)**
산업더미(기준범주=제조업)			
전기가스·수도사업 및 건설업	0.16(0.17)	0.08(0.18)	0.57(0.53)
도소매 및 수리업	-0.004(0.14)	-0.023(0.17)	-0.03(0.27)
운수·창고·통신업	-0.07(0.16)	-0.23(0.19)	0.32(0.39)
금융 및 보험업	0.49(0.14)**	0.45(0.17)**	0.51(0.26)*
공공서비스업	-0.21(0.14)	-0.10(0.19)	-0.41(0.26)
직종더미(기준범주=단순노무직)			
전문가	6.54(0.24)**	6.70( 0.3)**	6.42(0.41)**
준전문가	4.42( 0.2)**	4.57(0.26)**	4.37(0.34)**
사무직	3.52(0.19)**	3.44(0.24)**	3.59(0.34)**
서비스 판매직	2.58( 0.2)**	3.13(0.27)**	2.21(0.31)**
기능직	1.76(0.17)**	1.94(0.21)**	1.39(0.34)**
상수1·	-10.18(0.68)**	-11.55(0.93)**	-8.83(1.11)**
상수2	-7.13(0.67)**	-8.48(0.91)**	-5.77(1.09)**
상수3	-3.72(0.65)**	-5.08(0.89)**	-2.09(1.08)*
N	2,831	1,771	1,060
Likelihood Ratio	2509.06**	1584.98**	932.66**

주: 1) 괄호 안의 수치는 표준 오차(S. E.)임.  
 2) + P < .1 \* P < .05 \*\* P < .01

아래 <표 7-1>에서 <표 7-4>는 <표 6>의 추정결과에 근거하여 5세 간격의 근로생애(연령)에 따른 좋은 일자리의 서열범주(G=1-4)별 분포( $\pi_1(x), \pi_2(x), \pi_3(x), \pi_4(x)$ )를 성별과 학력수준(대졸-고졸)별로 제시해 주고 있다. 모형에 의해 추정된 G변수의 서열범주별 비율분포에 G의 각 범주에 해당하는 값을 대입하면 좋은 일자리의 기대서열값( $E(G|x)$ )을 구할 수 있다. <그림 3>은 연령에 따른 G 변수의 기댓값(최소=1(좋은 일자리), 최대=4(나쁜 일자리))을 성별과 학력수준별로 제시해 주고 있다.<sup>4)</sup>

<표 7-1>-<표 7-4>에 제시된 서열범주별 분포를 종합해 보면 ‘좋은 일자리’에 취업하고 있는 분포에 있어서의 성-연령-학력별 계층간 불평등이 뚜렷한 것을 확인할 수 있다. 상위범주(G=1)인 ‘좋은 일자리’의 연령별 비율에 있어서 동일한 성별 내에서도 학력수준 간 차이가 크고, 동일한 학력 내에서도 성별 차이 또한 큰 것을 볼 수 있다. 이러한 차이는 상위범주인 ‘좋은 일자리’와 차상위범주인 ‘상위-중간 일자리’ - 이를 우리는 ‘괜찮은 일자리’(decent job)의 범주로 분류할 수 있다면 의 비율분포를 합하여 볼 경우 더욱 두드러지는 것을 확인할 수 있다. 연령 40세를 기준으로 할 경우 남성-대졸의 경우 약 73%가 ‘괜찮은 일자리’에 취업하고 있는데 비해 여성-대졸자의 경우 약 60%, 남성-고졸자의 경우 약 55%, 여성-고졸자의 경우 약 39%만이 이에 해당하여 성별-학력간 불평등이 큰 것으로 드러나고 있다. <그림 3>에 의하면 근로생애에 걸쳐 남성들은 45세를 전후로 하여 ‘좋은 일자리’에 속하여 있을 확률이 피크를 이루면서 그 이후로는 상대적으로 나쁜 일자리의 확률이 높아지는 양상을 보이고 있는 반면 여성들의 경우는 근로생애의 전반기에 좋은 일자리의 확률이 가장 높고 후반기에 이르면서 완만하게 감소하는 양상을 보여 서로 대조를 이루고 있다.

---

4) G 변수의 기댓값  $E(G|x)$ 는  $(1*\pi_1(x) + 2*\pi_2(x) + 3*\pi_3(x) + 4*\pi_4(x))$ 으로 구한 것이며 1의 값이 ‘좋은 일자리’이므로 기댓값이 작을수록 좋은 일자리에 가까운 것이다.

<표 7-1> 연령에 따른 좋은 일자리(G)의 범주분포 및 기대값 : 남성-대졸

연령	25세	30세	35세	40세	45세	50세	55세
$\pi_1(x)$	0.064	0.087	0.106	0.117	0.116	0.104	0.084
$\pi_2(x)$	0.529	0.584	0.611	0.622	0.621	0.608	0.577
$\pi_3(x)$	0.385	0.313	0.270	0.250	0.251	0.274	0.322
$\pi_4(x)$	0.022	0.016	0.013	0.012	0.012	0.013	0.017
E(G x)	2.634	2.742	2.811	2.844	2.841	2.803	2.728

주 : 제시된 확률값은 독립변수의 특성을 “가구주, 기혼, 근속년수(5.7년), 비서울, 민간부문, 노조없음, 1000인미만 기업, 제조업, 사무직”으로 가정하였을 때의 예측확률임.

<표 7-2> 연령에 따른 좋은 일자리(G)의 범주분포 및 기대값 : 남성-고졸

연령	25세	30세	35세	40세	45세	50세	55세
$\pi_1(x)$	0.028	0.039	0.049	0.054	0.054	0.048	0.038
$\pi_2(x)$	0.223	0.428	0.474	0.495	0.493	0.469	0.419
$\pi_3(x)$	0.698	0.496	0.448	0.424	0.426	0.454	0.505
$\pi_4(x)$	0.050	0.036	0.029	0.027	0.027	0.030	0.038
E(G x)	2.230	2.470	2.542	2.576	2.574	2.534	2.457

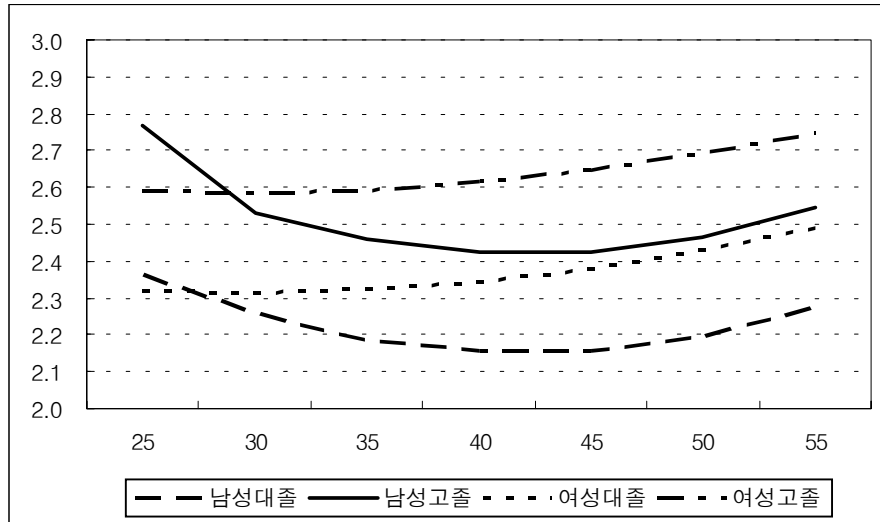
<표 7-3> 연령에 따른 좋은 일자리(G)의 범주분포 및 기대값 : 여성-대졸

연령	25세	30세	35세	40세	45세	50세	55세
$\pi_1(x)$	0.072	0.076	0.071	0.067	0.060	0.052	0.043
$\pi_2(x)$	0.552	0.552	0.549	0.537	0.517	0.487	0.447
$\pi_3(x)$	0.361	0.358	0.364	0.380	0.405	0.440	0.484
$\pi_4(x)$	0.015	0.015	0.015	0.016	0.018	0.021	0.026
E(G x)	2.681	2.688	2.677	2.655	2.619	2.570	2.508

<표 7-4> 연령에 따른 좋은 일자리(G)의 범주분포 및 기대값 : 여성-고졸

연령	25세	30세	35세	40세	45세	50세	55세
$\pi_1(x)$	0.032	0.033	0.032	0.030	0.026	0.023	0.019
$\pi_2(x)$	0.382	0.385	0.379	0.364	0.341	0.309	0.271
$\pi_3(x)$	0.552	0.549	0.555	0.569	0.591	0.620	0.652
$\pi_4(x)$	0.034	0.034	0.035	0.037	0.042	0.048	0.058
E(G x)	2.411	2.415	2.407	2.239	2.352	2.307	2.251

[그림 2] 성\*학력\*연령별 좋은 일자리 서열범주의 기대값(E(G|x))



주 : 제시된 확률값은 독립변수의 특성을 “가구주, 기혼, 근속년수(5.7년), 비서울, 민간부문, 노조없음, 1000인미만 기업, 제조업, 사무직”으로 가정하였을 때의 기대값이며 1에 가까울수록 ‘좋은 일자리’에 가까운 것임

#### 다. 좋은 일자리와 요인별 직무만족도

그렇다면 기존의 직무만족도에 대한 연구에서 주요한 결정요인들로 지목되고 있는 일자리관련 특성항목들과 관련하여서는 ‘좋은 일자리’ 지표가 어떻게 평가될 수 있는가? 아래 <표 8>은 KLIPS 자료에 포함된 9가지 직무관련 만족도조사 항목(<부표 2> 참조)에 대한 개인 응답결과에 기초한 평균 만족도점수를 ‘좋은 일자리’와 ‘나쁜 일자리’로 나누어 제시해 주고 있다. 조사결과 좋은 일자리에 속한 개인들은 ‘일의 내용’과 ‘취업의 안정성’ 그리고 ‘의사소통 및 인간관계’ 등의

<표 8> 단면적 직무만족도에 있어서 좋은 일자리와 나쁜 일자리의 차이

	나쁜 일자리(BJ)	좋은 일자리(GJ)	GJ-BJ
임금 및 보수	2.25(0.64)	3.28(0.70)	1.03
취업의 안정성	2.77(0.66)	3.72(0.57)	0.95
일의 내용	2.79(0.60)	3.83(0.56)	1.04
근로 환경	2.68(0.63)	3.62(0.67)	0.94
근로 시간	2.67(0.71)	3.50(0.71)	0.83
개인의 발전가능성	2.52(0.64)	3.58(0.63)	1.06
의사소통 및 인간관계	2.92(0.62)	3.71(0.59)	0.79
인사의 공정성	2.67(0.61)	3.38(0.61)	0.71
복지 후생	2.45(0.67)	3.29(0.72)	0.84
Total Factor Score <sup>1)</sup>	-1.23(0.40)	1.63(0.70)	2.86

주 : 1) Total Factor Score : 각 요인들에 대한 요인분석을 통해 산출된 표준점수임.(평균=0, 표준편차=1)

항목에서 만족도가 가장 높은 것으로 나타나고 있으며 나쁜 일자리에 속한 개인들과 비교해서는 ‘개인의 발전가능성’과 ‘일의 내용’ 그리고 ‘임금 및 보수’에 대한 만족도에서 가장 큰 차이를 보이고 있다.

## V. 요약 및 결론

본 연구에서 ‘좋은 일자리’는 경제적 보상수준이 높고, 해당 직종의 사회적 위세가 높으며, 주관적 직무만족도가 높은 일자리로 정의되었다. 그리고 그러한 개념정의에 기초한 척도구성에 따라서 우리는 모든 일자리를 ‘나쁜 일자리’에서 ‘좋은 일자리’에 이르는 4개의 서열범주로 분류한 후 개인들이 상대적으로 보다 좋은 일자리 범주에 속할 확률의 결정요인과 효과를 추정해 보았고 그 추정 결과에 기초하여 좋은 일자리의 성-학력-연령 계층별 불평등 분포를 확인할 수 있었다. 아울러 좋은 일자리에 취업하고 있을 확률은 근로생애의 연령단계에 따라서 변화를 보이며 그러한 생애패턴이 성별로 서로 상이한 것을 보여주었다.

본 논문의 분석결과들은 노동시장에서의 불평등과 분절구조를 연구함에 있어서 기존의 통상적인 단면적 지표들 - 즉 임금, 직업위세, 직무만족도 등 -보다 ‘좋은 일자리’라는 개념이 종합적인 지표로서 더 유용하게 이용될 수 있음을 시사하고 있다.

노동시장연구에서 ‘좋은 일자리’ 혹은 고용의 질에 대한 연구자들의 관심은 일자리에 대한 평가 그 자체보다는 그것이 가지고 있는 함의와 결과에 집중되고 있는데 그중 하나는 직무만족도가 높은 좋은 일자리에서는 근로자의 생산성이 더 높을 것이라는 가정이며 다른 하나는 좋은 일자리에 취업해 있는 근로자들은 직장헌신도(organizational/job commitment)가 높고 이직의사와 실질 이직률은 상대적으로 낮아 기업특수적인 기술축적이 이루어질 수 있고 안정된 고용관계를 유지할 수 있다는 것이다(e.g., Cramer, 1996; Freeman, 1978; Mathieu and Zajac, 1990; Mobley, 1982; Mowday, Porter & Steers, 1982; 박우성·노용진, 2000)<sup>5)</sup>.

기존의 연구들에서 설정하고 있는 이러한 가정들이 사실이라면 ‘좋은 일자리’에의 취업확률과 분포에 있어서의 불평등 구조는 생산성과 직장헌신도 그리고 이직률이라는 기업의 인사노무와 고용관계에 있어서 주요한 변수들에 직접적인 영향을 미치게 되므로 중요한 정책연구과제로 볼 수 있을 것이다(고종욱, 1999). 따라서 본 연구는 ‘좋은 일자리’가 직장헌신이나 이직 등과 같이 연관된 조직행위에 어떻게 영향을 미치는가를 후속연구에 의해 보완이 되어야 할 것으로 본다. 아울러 일(work)과 삶(life)으로 대별되는 근로생애의 두 영역에서의 만족도, 즉 직무만족도와 생활만족도간의 상호작용관계에 대한 연구도 관련하여 더 천착되어야 할 것이다(방하남, 2000).

---

5) 직무만족도와 이직의사의 독립적인 결정구조에 관해서는 김상욱·유홍준(2002) 참조.

## 참고문헌

- 고종욱. 1999. "인적 특성이 직무만족도에 미치는 영향," 한국사회학 제33집:359-387.
- 김상욱 · 유홍준. 2002. "직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정" 한국사회학. 제36집 1호: 51-81.
- 박우성 · 노용진. 2000. "비정규직 근로자의 직무만족도와 이직의도 결정요인에 관한 연구" 제2회 한국노동패널학술대회 발표논문. 한국노동연구원.
- 방하남. 2000. "직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용에 관한 연구" 노동경제논집. 제23권:133-154.
- 조혜선. 2001. "사회적 성 역할과 노동태도의 형성: 직무만족도와 조직몰입을 중심으로" 한국사회학 제35집 3호: 139-168.
- Acemoglu, D. 2001. "Good Jobs versus Bad Jobs," in *Journal of Labor Economics*, vol. 19, No. 1:1-21.
- Agresti, A. 1990. *Categorical Data Analysis*. New York: Wiley.
- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. & Ritter J. 2002. "Measuring Decent Work with Statistical Indicators, ILO.
- Anselme, M. and R. Weisz. 1985. "Good Jobs and Bad: A Differentiated Structuring of the Labor Market," in *Acta Sociologica*. vol 28. No. 1:35-53.
- Brown, C. 1980. "Equalizing Differences in the Labor Market", *QJE*, pp.113~134.
- Blau, P. and O. D. Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley and Sons.
- Borjas, G. J. 1979. "Job Satisfaction, Wages, and Unions," in *The Journal of Human Resources*. vol. 14 no.1:21-40.
- Clark, A. C. 1998. "Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". *Labor Market and Social Policy-Occasional Papers No. 34*. OECD.
- Cramer, D. 1996. "Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Two-Wave Panel Study," in *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17:389-400.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore. 1971. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books: Lexington.
- Freeman, Richard B. (1978). "Job Satisfaction as an Economic Variable". in *American Economic Review* (Nashville, TN), Vol. 68-2, pp. 135-141.
- Ganzach, Y. 2003. "Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction," in *Work and Occupations*. vol. 30 No. 1:97-122.
- Ganzeboom, B. G., H. De Graaf, D. Treiman. 1989. "A Standard International Socioeconomic Index of Occupations," Revised Version of a Paper Presented at the Annual Meetings of



- the American Sociological Association, San Francisco.
- Gruneberg, M. M. (eds). 1981. *Understanding Job Satisfaction*. London and Basingstoke: The McMillan Press.
- Halaby, C. N. 1986. "Worker Attachment and Workplace Authority." *American Sociological Review* 51:634-649.
- Hamermesh, Daniel S. 1999. "The Changing Distribution of Job Satisfaction", *NBER working papers*.
- Hodson, R. and L. R. Kaufman. 1982. "Economic Dualism: A Critical Review," *American Sociological Review* vol. 47.
- Jencks, C. et. al. 1979. *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*. New York: Basic.
- Jencks, C, L. Perman, and L. Rainwater. 1988. "What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success," in *American Journal of Sociology*, Vol. 93, Issue 6:1322-1357.
- Lawler, E.E. 1983. ""Satisfaction and Behavior," in Hackman, J. R. Lawler, and E. E. Porter (ed.) *Perspectives on Behavior in Organization*. New York: AcGraw-Hill. 78-88.
- Lincoln, J. R. and A. L. Kalleberg. 1990. *Culture, Control, and Commitment*. Cambridge, N.Y.: Cambridge University Press.
- Locke, E. A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Dunnette, M.D. (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-McNally, Chicago.
- Lydon, R. and A. Chevallier. 2002. "Estimates of the Effects of Wages on Job Satisfaction," Working Paper. The Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac. 1990. "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment," in *Psychological Bulletin* 108: 171-194.
- Meisenheimer, J. R. 1998. "The Service Industry in the 'Good' versus 'Bad' Jobs Debate," in *Monthly Labor Review*, vol. 121-2.
- Mobley, W. H. 1982. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Mowday, R. T. L. Porter and R. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Piore, M. J. 1978. "Dualism in the Labor Market: The Case of France," *Revue Economique*, vol. 19, no. 1.
- Reich, M., D. Gordon, and K. Edwards. 1973. "A Theory of Labor Market Segmentation," *American Economic Association*, 63. No. 2.

- Ritter, J. A. and R. Anker. (2002). "Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries". in *International Labor Review*, vol. 141. No. 4.
- Sewell, W. and R. M. Hauser. 1975. *Education, Occupation, and Earnings*. New York: Academic.
- Smith, Robert S. 1979. "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 32, No. 3. (Apr., 1979), pp. 339-352.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spilerman, S. 1977. "Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement," in *American Journal of Sociology*, vol. 83 no. 3.
- Tobert, C., P. M. Horan, and M. Beck. 1980. "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach," *American Journal of Sociology*, vol. 85, no. 5.
- Tolbert, P. S. and P. Moen. 1998. "Men's and Women's Definition of "Good" Jobs," in *Work and Occupations*, vol. 25 No. 2:168-194.

<부표 1-1> 직장의 총체적 만족도에 대한 설문내용

지금 근무하고 있는 직장(일자리)에 대한 --님의 생각	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다
(1) 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 이 직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다	①	②	③	④	⑤
(3) 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다	①	②	③	④	⑤
(4) 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다	①	②	③	④	⑤
(5) 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다	①	②	③	④	⑤

<부표 1-2> 일(직무)의 총체적 만족도에 대한 설문내용

현재 근무하고 있는 직장(일자리)에서 하시고 계시는 일(업무, 직무)에 대한 --님의 생각	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다
(1) 나는 현재 직장에서 하고있는 일에 만족하고 있다	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 현재 직장에서 하고있는 일을 열정적으로 하고 있다	①	②	③	④	⑤
(3) 나는 현재 직장에서 하고있는 일을 즐겁게 하고 있다	①	②	③	④	⑤
(4) 나는 현재 직장에서 하고있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다	①	②	③	④	⑤
(5) 별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다	①	②	③	④	⑤

<부표 2> 단층적 만족도에 대한 설문항목

	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
(1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
(2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
(3) 하고있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
(7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
(8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
(9) 복지후생	①	②	③	④	⑤

