

# 직장만족도와 이직 행위에 대한 패널 분석

이영면\* · 나인강\*\*

근로자에 대한 직무만족도는 낮은 이직의도와 상관관계를 보이고 결국 낮은 이직으로 이어진다는 가정 하에 많은 연구가 진행되었다. 하지만 이러한 횡단면 분석은 실제로 직무만족도가 높은 경우에 이직률이 낮은 지에 대한 실증적인 연구결과를 제시하지 못하는 한계를 가지고 있다. 본 연구에서는 직무만족도가 실제로 낮은 이직률로 연결되는 지를 패널자료를 분석하여 확인하였다. 한국노동연구원의 노동패널데이터를 이용해 분석한 결과 높은 직무만족도는 이직의도를 낮추는 요인으로 작용하였고 이직의사에는 직무만족도가 이직의도를 낮추고 있었다. 하지만 실제 이직에는 직무만족도가 의미있는 변수로 작용하지 않았으며 이직의도는 의미있는 변수로 작용하고 있었다. 이러한 분석결과는 이직의도가 실제 이직에 이어진다고 가정하는 기존의 분석에 대해 재검토가 필요하다는 시사점을 제시하고 있다. 이직의도에는 직무만족도, 교육수준 등이 주요 영향요인이었으나 실제 이직에는 이직의사, 진업근로, 임금수준, 근속연수, 노조결성 등이 주요결정요인이었다.

## 1. 직무만족과 이직의 관계에 대한 재검토

직무만족에 대한 연구는 근로자들의 높은 직무만족도가 낮은 이직의도 및 낮은 실제 이직과 연계된다는 가정하게 많은 관심대상이 되어 왔다.

직무만족에 대한 연구는 국내외에서 오랜 역사를 가지고 있으며 최근에도 활발하게 연구가 진행되고 있다 (류병주, 1982; 류병주, 1983; 류병주, 1985; 김성국 · 박성연, 1995; 송석훈, 1997; 서철현, 1998; 정이환, 2001; 조윤기 · 현성민, 2002; 최정 · 하나선, 2002; Cunningham et al., 2001; Hellman, 1997; Larrabee et al., 2003). 이렇게 직무만족에 대한 연구가 다양한 접근이 시도되고 있는 이유는 그 만큼 근로자들의 작업성과에 많은 영향을 미치기 때문이다.

---

\* 동국대학교 경영대학 경영학과 교수, \*\* 인천대학교 경상대학 경영학과 교수

그럼에도 불구하고 직무만족의 주요한 부정적 결과요인이라고 할 수 있는 이직과의 관계에 대해서는 충분한 연구가 이루어지지 못하고 있다. 대부분의 연구가 이직성향에 멈추어 있다. 그 이유는 직무만족을 분석하는 실증자료의 수집에 있어서 대부분이 횡단면 자료를 사용하였기 때문에 분석에 한계가 있었다. 본 연구에서는 이상에서 언급된 연구상 한계점을 극복할 수 있는 한국노동연구원의 노동패널자료를 활용하여 직업에 대한 만족도가 실제로 낮은 이직과 연결되는 지를 실증적으로 확인하고자 하였다. 이와 관련하여 연구 목적은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 기존 연구의 가정에 대한 재검토: 재검토이다. 기존의 직무만족도에 대한 연구는 이직의도 및 실제 이직과 연계된다는 가정을 하고 연구를 하고 있다. 즉, 직무만족도가 높으면 이직률은 낮아질 것이라는 가정이다 (금재호, 1998; 김성근·남주희, 1992; 오선민, 1997; 우석봉, 1995; 이진규·박상로, 1995; 이창국, 2000; 전재균·이철우, 2001; 조우현, 1994, 최우진, 2001; Berger, Plson, & Boudreau, 1983; Freeman, 1980; Sims, 1976).

이는 상식적인 가정이기는 하지만 외적인 상황을 고려하지 못한 단순한 가정이라고 할 수 있다. 즉 능력있는 근로자들의 경우에는 직무만족도가 높다고 하더라도 더 좋은 직장을 향해 이직할 수도 있다. 또한 사회적으로 경제가 좋지 않은 상황인 경우에는 직무만족도가 낮아도 실제로 이직하는 행동에는 이르지 않을 수 있다. 따라서 본 연구에서는 만족도와 이직행위에 대한 정보를 가지고 있는 노동패널자료를 활용해 실증적인 분석을 하고자 한다.

기존의 연구들은 거의가 횡단면 자료였기 때문에 이에 대한 실증적인 연구가 불가능하였다. 예외적인 연구로는 정이환(2001)과 김상욱·유홍준(2002)의 연구가 있다. 정이환(2002)의 연구는 직무만족도의 추세분석에 초점을 두고 있어 직무만족도와 이직에 대한 종단적 연구는 진행되지 못한 한계가 있다. 김상욱·유홍준(2002)의 연구도 패널자료를 활용했으나 이직행위보다는 이직의사에 대한 변화를 추적함으로써 실제 직무만족도와 이직행위와의 연계성을 확인하지는 않았다. 따라서 직무만족과 실제 이직행위에 대한 연구는 부족한 실정이며 노동패널자료를 이용하여 종단적 분석이 가능하다는 점에서 본 연구의 의미는 매우 크다고 하겠다.

둘째, 이직 후 직장만족도의 변화에 대한 검토이다. 실제로 이직이 발생한 경우 이직자의 구직결과 그들의 새로운 직장에 대한 만족도가 향상되었는가를 확인하는 점이다. 즉 기존의 직장에서의 낮은 직장만족도가 개인 근로자와 직장과의 매치가 제대로 이루어지지 못한 결과라면 새로운 직장에서는 상대적으로 높은 직장만족도를 보일 것으로 생각되기 때문이다. 하지만 타의에 의해서 이직을 하게 되었다면 기존의 직장만족도에 비해 상대적으로 낮은 직장만족도를 보일 것으로 생각된다.

기존의 연구를 보면 금재호(1998)가 이직의 원인과 행태에 대해, 방하남·하윤숙(2000)이 재취업 경로를, 이창국(2000)이 이직자체에 대한 연구를 시행하였으나 횡단면 분석을 통한 연구의 한계점으로 새로운 직장을 찾은 후의 직장만족도에 대한 연구는 시행하지 못하고 있다. 본 연구에서는 자료가 패널로 구성되어 이에 대한 종단적 연구가 가능하기 때문이다.

## 11. 직무만족과 이직에 대한 선행 연구

직무만족이란 재화와 서비스를 생산하는 모든 근로자나 경제활동인구들의 가장 중요한 심리적 상태를 언급하는 것으로 기업과 조직을 운영하는 모든 사람들의 핵심적인 관심사로 오랫동안 연구되어 왔다. Locke(1976)는 1976년까지 약 3,350개의 학술지 논문과 학위논문이 발표되었다고 보고하고 있고 Cranny et al.(1992)는 5천개 이상의 연구가 발표되었으며, 그 이후에도 지속적으로 직무만족에 관련된 연구결과가 발표되는 것으로 알려져 있다(Oshagbemi, 1999, 389). 국내에서도 이러한 중요성으로 인해 매년 수많은 학술적 연구와 석박사 학위논문, 그리고 기업과 조직 실무에서 직무만족이 측정되고 이 결과를 바탕으로 다양한 후속 작업들이 이루어지고 있다.

신유근(1982, 342-343), 이학중(1997, 61) 등에 따르면 직무만족이 매우 중요한 의미를 지닌 이유로 다음의 세 가지를 들고 있다. 첫째, 직무만족이 직무성공에 영향을 준다는 것은 실증적인 분석에 대한 논란에도 불구하고 대부분의 경영자들이 인정하고 있다(Chen & Spector, 1992; Gottfredson & Holland, 1990). 둘째, 개인이 직무에 만족할 때 외부에 대해 긍정적이게 된다. 셋째, 직무만족도가 높을 때 이직률과 결근율이 낮아지고 그 결과 생산성에 긍정적 효과가 있다는 연구가 많다. 이와 관련된 국내의 연구로는 안관영(1992), 우석봉(1995), 천명섭·이정용·김경규(1990) 등의 연구가 있으며 경제학적 접근을 시도하는 연구로 김수곤(1982), 배무기(1991), 조우현(1994) 등이 있다. 외국의 연구로는 Arnold & Feldman (1982), Breaugh(1981), Carsten & Spector(1987), Chiu & Kosinski(1999), George & Jones(1997), Johnson & Johnson(2000), Judge(1993), Keller(1983), Lambert, Hogan, & Barton(2001), Mobley et al.(1978), Nicholson et al.(1976), Shaw et al.(2000), Spector(1997), Tan & Akhtar(1995), Tharenou(1993), Zeffane & Gul(1995) 등의 연구가 있다.

### 1. 직무만족에 대한 국내 선행 연구

국내에서 직무만족에 대한 최근의 연구는 주로 직무만족의 선행요인에 대한 연구가 많이 진행되어 왔다. 여기서는 주로 기업체 종사자를 중심으로 한 연구들에 제한하여 선행연구들을 정리해보기로 한다. 기존의 연구들은 직무만족에 대한 영향요인을 실증적으로 분석한 연구들과 직무와 관련된 특정 요인들이 직무만족에 영향을 미치는 지에 대한 연구로 구분할 수 있다.

사무직과 생산직 근로자 383명에 대해 직무만족 영향요인을 분석한 김기석·성영신·김철민(1989)의 연구결과에서는 회사의 정책, 급여, 승진, 장래성 등이 직무만족에 긍정적인 관계를 보이는 것으로 나타났다. 2002년도에 경기지역 중소제조업에 종사하는 1,108명의 근로자를 대상으로 실증분석을 시행한 조운기·현성민(2002)의 연구결과를 보면 급여수준, 근로환경, 장래성, 교통편의, 고용안정성, 복지후생에 대한 만족도를 별도로 제시하고 있다.

좀 더 구체적으로 직무만족에 대한 영향요인을 살핀 연구로는 임금만족에 관한 연구들을 들 수 있다. 정연양·구종권·한기현(2001)의 경우 직무만족의 가장 중요한 결정요인의 하나인 임금만족에 영향을 미치는 직무특성에 대해 살피고 있다. 방송사의 종사원 455명에 대해 직무특성모형을 활용하여

분석한 결과 기능다양성, 과업정체성 등은 임금만족에 부정적인 영향을 미쳤으며 자율성이나 과업중요성은 별다른 의미가 없었다.

두 번째 연구분야라고 할 수 있는 특정 요인에 대한 연구로는 역할, 공정성, 리더십 등에 대한 연구를 들 수 있다. 한 그룹의 계열사 종사원 352명의 직무만족에 대한 분석을 시도한 김성국·박성연(1995)의 연구에서는 역할갈등과 역할모호성이 높을수록 직무자체, 상급자, 동료, 보수, 승진기회 등 모든 부문에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 임준철·윤정구(1998)는 공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대해서 실증분석을 시도하였는데 1996년도에 S전자 종업원 1,456명에 대한 분석결과 분배공정성과 절차공정성이 공히 직무만족도를 높이고 있었다. 하지만 같은 주제로 국내 기업의 종업원 404명에 대해 사내 공정성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 민경호·조국행(2002)의 연구결과에서는 분배공정성이 직무만족도를 높인다는 결과를 보였으나 절차공정성과 직무만족도와의 관계는 보이지 못했다.

박영배(1996)는 종업원 1,016명에 대해 근로자의 가치관과 리더십 스타일의 직무만족과의 관계를 분석하고 가치관과 리더십 스타일이 모두 직무만족에 영향을 미치는 변수임을 확인하고 있다. 초중등학교 교사 384명에 대한 직무적합성과 직무만족도의 관계의 연구(이재규·조영대, 1994)를 보면 개인과 직무와의 적합성, 즉 직무적합도가 높을수록 직무만족도가 높다는 점을 보여주고 있다. 자동차회사의 생산직 종사원 500명을 대상으로 조사한 이지만(2001)의 연구에서는 과업의 자율성과 직업의 안정성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 이 직무만족은 다시 품질에 대한 몰입도를 제고한다는 결과를 보이고 있다. 그 외에도 이진규·박찬규(1995)는 신입사원의 정보탐색수준, 정종찬(1996)의 QWL 등에 대한 직무만족과의 관계를 살피는 연구가 있다.

그 외에도 특정집단에 대한 직무만족도를 살핀 연구결과를 들 수 있다. 최근의 비정규직에 대한 연구를 보면 김용석·이영면(1999)에서는 과견직 252명과 정규직 543명을 비교한 결과 사무직과 기능직의 경우에는 정규직의 직무만족도가 높았으나 전문직과 노무직의 경우에는 차이가 없었다. 또한 정규직의 경우에는 직무특성의 내용이 직무만족도에 영향을 미쳤으나 과견직의 경우에는 직무특성보다는 고용관계의 특성, 즉 고용보장이나 보상공정성 등이 직무만족에 영향을 미친 것으로 나타났다. 비정규직을 포괄적으로 정의하고 244명을 대상으로 직무만족도를 측정한 박우성·노용진(2002)의 연구결과에서는 임금수준, 기능·교육수준의 적합도, 상용직 단시간 근로자, 단시간직의 자발적 선택 등의 경우에 직무만족도가 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 상용직에 비해 단기계약직 근로자들의 직무만족도가 낮다는 점을 보여주고 있다.

이렇게 국내 기업 종사원을 대상으로 한 직무만족 관련 연구들은 앞의 외국의 선행연구와 마찬가지로 주로 횡단면 분석을 시도하였기 때문에 관계를 보는 데는 문제가 없으나 인과관계를 제시하는 데는 한계가 있다고 하겠다. 이러한 문제점은 다수의 연구결과의 한계점에서 구체적으로 제시되고 있다. 임준철·윤정구(1998, 105)의 경우에도 공정성이 직무만족에 미치는 영향을 미친다는 점을 인과관계로 설명하기 위해서는 시계열상의 자료나 실험을 통해서만 가능하다고 밝히고 있다. 이러한 논의는 민경호·조국행(2002)의 연구결과에서도 제시되고 있다.

## 2. 직무만족과 이직의도에 대한 선행 연구

종업원의 이직은 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 긍정적인 결과로는 부진한 성과를 내는 사람의 재배치, 새로운 지식과 기술의 전파, 비용절감의 기회, 정책과 관행에 있어서 변화 분위기의 조성, 갈등의 감소 등을 들 수 있으며 부정적인 결과로는 신규채용과 훈련, 계속성과 생산성의 손실, 종업원의 사기저하와 기업이미지 상실 등의 부정적인 비용을 가져올 수 있다.

이직에 관련된 연구는 이직의 예측요인에 대한 연구와 실제 이직이 이루어지는 행동에 대한 심리적 과정을 살핀 연구로 나누어진다. 이 중에서 이직의 예측요인에 대한 연구를 정리한 Cotton & Tuttle(1986)과 Hom & Griffeth(1995)에 따르면 이직성향을 낮추는 변수로는 재직기간, 직무만족, 노동조합, 높은 업무성과 등을 들었으며 이직성향을 높이는 변수로는 높은 교육수준, 업무의 반복성, 대안적인 직무의 높은 매력도 등을 들고 있다.

### 가. 직무만족과 이직의도에 대한 외국의 선행 연구

직무만족과 이직의도에 대한 연구는 대체로 높은 직무만족이 낮은 이직의도와 연계되어 있다는 결과를 보이고 있다 (Abdel-Halim, 1981; Choo, 1986; Cotton & Tuttle, 1986; Irvine & Evans, 1992; Price & Mueller, 1981; Rasch & Harrell, 1990). 즉 낮은 직무만족도를 보이는 근로자들이 상대적으로 높은 이직의도를 보인다는 주장이다. 이러한 실증분석 결과는 최근의 연구에서도 지지하는 결과를 보이고 있다. Burke (2001), Chiu & Francesco(2003), Clugston(2000), Cravens, Grant, & Moncrief(2001), Dole & Schroeder(2001), Kickul, Lester, & Finkl(2002), Poon(2003) 등의 연구결과에서도 직무만족과 이직의도에 음의 관계가 있음을 보이고 있다.

하지만 이러한 연구 결과에는 두 가지 기본적인 한계점을 가지고 있다. 첫째는 대부분의 실증분석 자료가 횡단면 자료이기 때문에 사실상 직무만족과 이직의사의 인과관계를 밝히기보다는 그 관계만을 보여주고 있다는 점이다(Clugston, 2000; Kickul, Lester, & Finkl, 2002; Spector, 1981). Poon(2003)의 경우는 분석 자료가 횡단면 자료이어서 인과관계를 밝히는 데는 한계가 있음을 구체적으로 제시하고 있다. 두 번째로는 직무만족이 실제 이직을 설명하는 데는 한계가 있음도 제시되고 있다. Porter & Steers(1973)는 직무만족이 이직의 약 16%만을 설명하고 있다고 제시하고 있다. 이는 실제 이직을 설명하기 위해서는 직무만족 이상의 요인들을 고려할 필요가 있다는 점을 말하고 있다.

### 나. 이직의도와 이직에 대한 국내의 선행 연구

국내의 이직의도에 관한 연구는 주로 이직의도의 선행요인에 대한 연구가 중심으로 이루어져 왔다. 즉 선행요인을 파악함으로써 이직률을 낮추는 데 초점이 맞추어져 있다고 할 수 있다. 하지만 앞에서 언급한 대로 다수의 연구가 횡단면 자료를 분석함으로써 선행요인과 이직의도와의 인과관계를 밝히는 데 한계가 있으며 이직의도가 실제 이직으로 연결되는 지에 대한 논의도 미흡한 문제점이 있다.

또한 설문조사 대상자가 일반적이라기보다는 연구자의 편의에 따라 국내 기업에서 종사하는 근로자들을 대표한다기 보다는 특정 분야에서 종사하는 근로자들에 대한 조사연구라는 점도 한계로 제시할 수 있다.

전국의 7개 시중은행에서 종사하는 716명을 대상으로 분석한 유청렬·이경희(2001)의 연구결과를 보면 조직내 집단간·개인간 갈등이 이직의도에 상당한 영향을 미치는 것으로 분석하고 있다. 즉 조직내의 갈등이 조직몰입도를 낮추고 결국 이직의도를 높인다는 결과를 보이고 있다. 다만 이직성향을 자발적 이직성향과 비자발적 이직성향으로 구분하고 있는데 사실 횡단면 분석에서 비자발적 이직성향을 구분하는 것은 좀 무리가 있다고 생각된다.

중소기업 종사자 1,106명에 대해 직무만족과 이직성향에 대해 연구한 조윤기·현성민(2002)의 연구결과를 보면 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 그중에서도 급여수준, 장래성, 그리고 고용안정성이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다.

서울지역 12개 기업 비서직 종사자 169명을 대상으로 조사한 오선민(1997)의 연구결과를 보면 조직몰입도가 이직의도를 낮춘다는 결과를 제시하고 있다. 그리고 조직몰입도를 높이기 위해서는 조직사회화 관점에서 사회화 관련 학습과정을 성공적으로 경험하게 해야한다고 언급하고 있다. 연구인력 193명에 대한 이직의도를 조사한 조학래(1998)의 실증분석에서는 임금, 승진, 직무안정성과 직무도전성 등이 이직의도를 낮추는 요인으로 제시되었다. 해외지사 주재원 72명을 대상으로 이직의사를 분석한 김성국(1990)의 연구에서는 보수수준, 발전가능성이 높은 경우 이직의도가 낮은 것으로 분석하고 있다.

### 3. 패널데이터를 활용한 직무만족과 이직의도에 대한 선행 연구

앞에서 문제점으로 제시된 횡단면 분석의 한계를 극복하기 위해서는 두 시점 이상에서 변수를 측정할 종단면 분석이 가능한 자료가 필요하다. 즉 이직의도가 실제 이직에 연계되는지를 파악하기 위해서는 일정 기간 후에 실제 이직이 발생했는지를 파악해야 하기 때문이다. 외국의 직무만족에 관련된 연구에서도 패널자료를 이용한 연구결과는 많지 않은 편이다. 패널자료라고 하더라도 대부분은 실험설계방식으로 일정한 시점을 두고 두 시점에서 연구하는 결과들이 많고 상당한 기간 동안 동일한 대상자에 대해 조사한 원래 의미의 패널자료를 이용하여 분석한 연구결과는 많지 않다고 할 수 있다. 여기서는 실험설계방식을 이용한 패널자료 분석이나 대규모 통계조사 자료를 이용한 패널자료 분석을 종합하여 선행연구 결과를 정리하기로 한다.

#### 가. 패널데이터를 활용한 직무만족에 대한 외국의 선행연구

패널자료를 통해 직무만족도를 분석한 연구결과는 많지는 않지만 최근 들어 연구가 비교적 활발하게 진행되고 있다. Rogers & May(2003)는 기혼자들의 직무만족도에 대해 12년 동안 진행된 패널조사결과를 분석하고 있다. 연구 내용은 결혼생활과 직무만족도와의 관계를 살피는 것이어서 우리 연구

의 초점과 다르지만 결혼생활의 만족도가 직무만족도와 긍정적인 상관관계를 보였다. 이러한 연구는 대부분의 직무만족도에 대한 연구가 횡단면 분석으로 이루어지고 있다는 점에서 시사점을 제공하고 있다고 하겠다.

Armstrong-Stassen(2002)는 고용조정이 진행되는 동안 잉여인력으로 지정된 집단과 비잉여인력으로 지정된 집단의 직무만족도를 3년 동안 조사한 패널 자료를 바탕으로 분석을 시도하였다. 1차조사는 1996년초, 2차조사는 1996년 가을, 3차조사는 1997년 가을, 그리고 4차조사는 1999년 초에 이루어졌다. 설문조사는 우편조사로 이루어졌으며 4차조사에 모두 응답한 표본수는 167명이었으며 그 중에 잉여인력집단은 49명이었고 비잉여인력 집단은 118명이었다. 직무만족과 관련된 설문은 Hackman & Oldham의 JDS(Job Diagnostic Survey)에서 5개 문항을 선택하였고 연구자가 4개 문항을 자체 개발하여 사용하였으며 5점 리커트 척도로 측정하였다.

고용조정이 진행되는 동안 잉여인력으로 지정된 집단의 경우 조직에 대한 신뢰나 몰입도가 상당히 하락하였으나 고용조정이 끝난 후에는 다시 직무만족도와 조직에 대한 신뢰 및 몰입도가 상당히 상승하여 비잉여인력보다 더 높은 수준을 유지하게 됨을 보여주고 있다. 잉여인력으로 지정된 집단의 경우 시기별로 직무만족도의 평균값은 3.16, 3.06, 3.16, 그리고 3.49 수준을 보여서 고용조정이 한창 진행되는 기간에는 직무만족도가 상당 수준 하락하지만 고용조정을 마친 시점에서는 오히려 과거보다 높은 수준을 기록하고 있었다. 비잉여집단으로 지정된 경우에는 3.23, 3.21, 3.30, 3.35를 기록해 약간 상승한 경향을 보이지만 잉여집단의 평균보다는 적게 변하고 있음을 알 수 있다.

하지만 Armstrong-Stassen(2002)의 연구에서는 잉여인력으로 지정되어 고용조정이 진행되는 기간 동안, 즉 연구가 진행되는 동안, 표본에서 탈락한 근로자들에 대해서는 연구결과에서 제외하고 있기 때문에 근로자 전체에 대한 직무만족도 변화의 추이를 파악하는 데는 한계가 있다고 하겠다. 또한 우리나라의 경우와 비교해 본다면 우리나라의 경우는 노동패널데이터가 IMF 외환위기 직후인 1998년부터 조사되었기 때문에 1998년에 구조조정과 고용조정이 가장 심했던 시기이고 그 이후에 점차 줄어들고 있다고 가정한다면 생존자들의 직무만족도는 오히려 향상될 수 있다는 점도 시사하고 있다.

Jong, Ruyter, Streukens, & Ouwersloot(2001)는 자율작업팀을 구성하는 팀구성원의 직무만족도와 이직의사를 종단면 자료를 활용해 분석하고 있다. 전세계 30개국에 17,500명을 고용하고 있는 글로벌 기업의 27개 자율작업팀 구성원 230명에 대해 12개월 간격으로 2회에 걸쳐 설문조사를 실시한 결과 직무만족과 이직의도간에 음의 관계를 보이기는 했지만 통계적으로 의미있는 결과를 보이지는 못했다. 이러한 결과는 다수의 연구들이 횡단면 분석임에 비해 작은 수의 표본에 대해 패널데이터를 분석함으로써 통계적 유의성을 얻기 어려웠음을 지적할 수 있을 것이다.

Johnson & Johnson(2000)의 경우는 과잉요건(overqualification)이 직무만족에 미치는 영향을 분석하는 데 시간이 지난 후에도 그 관계가 변하지 않을 것이라는 가정을 실증적으로 검증하고 있다. 실증분석을 위해 연구자들은 1993년에 288명에 대해 우편설문조사를 시행하였고 다시 일년 후인 1994년에 288명 149명에 대해 재차 우편설문조사를 시행하였다. 직무만족도는 JDI(Smith et al., 1969)의 4개 항목을 선택하여 직무, 감독, 승진, 급여에 대한 만족도를 예, 아니오, 또는 모르겠다는 형식으로 답하게 하여 측정하였다. 직무에 대해서는 18개 설문, 감독에 대해서는 18개 설문, 승진에 대해서는 9

개 설문, 급여에 대해서는 8개 설문이 이용되었다. 분석결과를 보면 과잉요건이 직무만족에 미치는 영향이 1년이라는 시간적 차이에도 불구하고 별로 나타나지 않고 있는데 연구의 한계점으로 근속연수가 20년이 넘는 조사대상자들에 대해 1년의 시차는 상대적으로 너무 짧다는 가능성을 제기하고 있다. 본 연구도 비록 패널자료를 사용하고는 있지만 우편배달부라는 특정한 직종에 대해서만 조사하고 있으며 표본수도 116명에 불과해 패널조사 분석을 시도했다는 점에서는 의미를 부여할 수 있으나 연구 결과의 일반화에는 한계점이 있다고 하겠다.

#### 나. 패널데이터를 이용한 국내 선행연구

국내에서 패널데이터를 이용한 연구논문은 주로 한국노동연구원에서 조사한 노동패널데이터를 이용한 논문을 들 수 있다. 방하남(2000)의 경우 직무만족도와 생활만족도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 경로모형(LISREL)을 사용하고 있는데 영향요인으로는 인구학적 특성변수로 연령, 성별, 혼인여부를, 사회경제적 지위변수로는 교육, 가구소유, 가구소득 등을 사용하고 있다. 또한 직무와 관련된 특성변수로는 종업원수, 직장노조, 직업위세, 정규직, 근무년수, 월임금 등의 인구통계학적 변수들을 사용하고 있다. 분석자료를 보면 4,012개의 표본을 사용하고 있는데 패널의 특성을 활용하고 있다는 점은 언급되어 있지 않다. 연구시점으로 보아 1차 패널자료를 활용했을 가능성으로 인해 패널의 특성을 활용하고 있지 않은 것으로 판단된다.

박우성·노용진(2002)의 경우에는 비정규직의 직무만족과 이직의도를 파악하고 있다. 분석자료에 대한 설명을 보면 2차년도 자료인 1999년 자료를 주로 사용하고 1998년 자료를 보조적으로 활용한다고 하고 있어서 앞의 연구와 마찬가지로 역시 데이터의 특징인 패널자료를 활용한 것으로는 보이지 않는다. 비정규직의 특성상 2년의 패널데이터를 구축하기가 어렵고 표본수를 확보하기 위해 패널의 특성이 반영되지 못한 것으로 언급하고 있다.

박재규(2001)는 근로자의 직무만족과 삶의 질에 대한 연구를 수행하였는데 패널의 특성을 사용하고 있다. 분석자료는 1998년과 2000년의 조사에 모두 답한 근로자 2,223명을 활용하고 있어서 2년의 시차 동안에 직무만족도가 변하는 추이를 살필 수 있다. 그 결과를 보면 1998년과 2000년도 직무만족의 평가결과를 보면 8가지의 항목 전체에 있어서 만족스럽다라고 평가한 근로자의 비율이 낮아지고 있었다. 특히 인간관계는 49.1%에서 34.7%로 13.4%가 감소하였고 임금만족도가 6.4%, 하는 일에 대한 내용이 6.3%, 근무환경과 개인 발전가능성이 각각 5.5%가 감소하였다. 인사고과의 공정성은 2.1%로 가장 적게 감소하였다. 회귀분석 결과를 보면 종속변수로 직무만족의 변화를 살피고 있어서 패널데이터의 특성을 충분히 활용하고 있다. 앞의 두 연구는 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 살피고 있어서 실증분석 모형의 설명력이 높지만 박재규(2001)의 연구에서는 직무만족도의 변화에 대한 영향요인을 살피고 있기 때문에 상대적으로 모형의 설명력이 높지 않다. 하지만 이러한 연구는 패널데이터의 특성을 이용하고 있다는 점에서 기존의 연구보다는 한걸음 더 나아간 연구라고 할 수 있다. 직무만족의 변화에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 특성변수로서 건강상태나 수입변화가, 조직적 특성변수로는 근무경력이나 근로시간에 대한 생각, 기술적합도 등이 긍정적인 영향을 미치고 있었다.



또한 박재규(2001)는 연구결과의 한계점으로 최초의 조사대상자들이 시간이 지나면서 상당수 탈락하고 실직으로 인해 직무만족도 평가에서 제외되었기 때문에 패널자료의 장점과 문제점을 제시하면서 연구결과의 일반화에 대한 제약조건을 언급하고 있다. 즉, 지속적으로 패널조사에 참여하는 근로자들이 처음에는 대표성을 가지지만 시간이 흐름에 따라 근로조건이 좋지 않는 표본들이 탈락할 가능성이 높고 그에 따라 패널데이터의 분석이 상대적으로 근로조건과 고용조건이 좋은 표본들을 대상으로 이루어질 수 있다는 점을 경계해야한다고 제시하고 있다.

김상욱·유홍준(2002)의 경우는 직무만족과 이직의사의 결정요인을 분석하면서 패널조사 3회에 걸쳐 동일한 직장에서 반복적으로 응답한 근로자들만을 대상으로 실증분석을 시도하고 있다. 임금근로자의 경우 1차 조사에서는 4,102명이 참여하였고, 2차 조사에서는 3,800명이 참여하여 탈락률이 5.3%를 보이고 있다. 다시 3차 조사에서는 3,655명이 참여하여 탈락률이 3.8%를 보이고 있다. 이들 가운데 비임금근자와 직장이동을 한 근로자, 1차 조사이후 새롭게 취업한 근로자를 제외하고 1,708명에 대한 분석을 시도하였다. 그리고 그 중에서 무응답이 지나치게 많은 근로자, 만 19세 미만의 근로자, 특정한 직장에 속하지 않은 일용직 근로자, 임금근로자이지만 임금을 받지 않은 근로자, 교차확인 결과 내용타당성에 의문이 가는 표본 등을 제외하고 1,536명을 최종적으로 분석하였다. 표본의 대표성을 평가하기 위한 직종분포를 보면 일자리가 상대적으로 불안정한 직종, 즉 생산·기능·노무직, 판매·서비스직의 근로자들이 상대적으로 더 많이 조사기간 중에 탈락한 점을 지적하고 있다.

분석결과를 보면 우선 직무만족도는 3년 동안 3.093, 3.096, 3.113으로 패널간에 별다른 변화를 보이지 않았다. 패널간의 시간적 차이를 고려해서 분석한 결과를 보면 직업적 위세(통상적 직업위세 서열을 가정한 경우), 임금, 부가급여, 승진기회, 직무적합성, 학력 등이 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 김상욱·유홍준(2002)의 연구에서는 표본을 이직없는 근로자들에 대해서만 분석함으로써 발생할 수 있는 탈락표본에 대한 고려사항을 문제점으로 언급하지 않고 있어서 표본내용을 일반화하기에는 문제점이 있다고 할 수 있다. 그러나 패널자료의 특성을 충분히 활용함으로써 일반적인 횡단면분석에서는 보여줄 수 없는 연구결과에 대한 견고함(robustness)은 그 장점이라고 할 수 있다.

정광호·김태일(2003)은 공공부문과 민간기업조직간의 직무만족도를 비교분석하고 있다. 역시 패널자료의 특성을 이용하여 직무만족도의 변화추이를 살피고자 하였는데 4차에 걸친 조사결과 지속적으로 포함된 민간부문 종사자 939명과 정부기관 종사자 153명에 대한 조사자료를 표본으로 분석을 시도하고 있다. 하지만 변화추이를 살피는데 단순히 연차별 자료에 대한 회귀분석을 시도하고 그 결과를 단순비교하고 있어서 패널데이터의 특성을 충분히 고려한 분석으로 보기에 한계가 있다고 하겠다.

따라서 변화추이를 분석하고 이를 민간부문과 공공부문과 비교하고 있다는 점에서는 연구의 특징이 있으나 패널데이터의 특징을 충분히 활용하지 못하고 있다는 한계점을 가지고 있다. 또한 4차에 걸쳐 도중에 탈락한 자료에 대한 분석상의 문제점은 언급하지 않고 있다는 점에서 연구결과에 대한 일반화에는 제약조건이 있다고 할 수 있다.

이상의 패널데이터를 이용한 실증분석 결과를 보면 패널데이터의 특성을 활용하고 있다는 점에서

는 기존의 횡단면 분석의 한계점을 극복했다고 할 수 있을 것이다. 하지만 아직은 패널데이터의 장점을 활용한 측면보다는 표본의 대표성이나 패널자체의 장점을 활용하는 데 그쳐서 향후에 좀 더 적극적인 분석이 필요하다고 판단된다.

## IV. 패널데이터를 이용한 직무만족도와 이직에 대한 실증분석

### 1. 한국노동연구원의 노동패널데이터

패널데이터의 특징은 특정 시점에 1회만을 조사하는 횡단면 조사에 비해 동일한 대상자를 다수의 시점에서 조사한다는 점을 들 수 있다. 동일한 대상자를 복수에 걸쳐 조사함으로써 실증분석에 있어서 인구통계학적인 특징을 통제하여 분석할 수 있으며 조사기간 동안 변화한 요인들이 시기적으로 다음 시점에서 변화한 내용을 추적할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 하지만 시간적인 문제와 조사에 따르는 비용 등으로 인해 그 장점에 비해 많은 조사가 이루어지지 못하고 있다는 한계가 있다.

#### 가. 우리 나라의 패널조사

우리 나라에서도 최근에 패널데이터의 장점을 활용하기 위한 조사가 이루어지고 있다. 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study, KLIPS)는 도시지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년에 1회씩 가구의 특성과 가구원들의 경제활동에 대해 조사를 하는데 1998년 이후 매년 조사가 이루어지고 있다.<sup>1)</sup> 국내에서는 1993년부터 대우경제연구소에서 수행한 한국가구패널조사(KHPS, Korea Household Panel Study)가 있었으나 1998년 이후 중단되고 있어서 국내에서 대규모로 이루어지는 패널데이터로는 노동패널이 유일하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 4차(2001년)부터 5차(2002년)까지의 패널을 분석하고자 한다. 연구의 성격상 동일근로자의 직무만족도와 이직, 그리고 그 이후 새로운 직장에서의 직장만족도를 파악해야 하므로 패널의 사용이 요구되며 한국노동연구원의 노동패널자료는 그 요구사항을 잘 갖춘 데이터라고 가정하였다.

한국노동연구원에서 시행한 노동패널조사는 1차년도에 <표 1>에서 보는 대로 5천가구에 대해 시행되었으나 2차년도에서는 4,509가구, 3차년도에는 4,267가구에 대한 조사가 성공적으로 이루어져 표본유지율이 87.6%, 80.9%로 하락하였다. 4차년도 이후에는 유지율이 조금씩 낮아지고 있는 추세를 보

1) 미국의 경우에는 1960년부터 패널조사를 시행해서 현재 1966년부터 시작된 NLS(National Longitudinal Survey), 1968년에 시작된 PSID(Panel Study of Income Dynamics), 1979년에 시작된 NLSY(National Longitudinal Survey of Youth), 1988년부터 시작된 NELS(National Education Longitudinal Study) 등이 있다. 일본의 경우에는 JPSC(Japan Panel Survey on Consumers), 영국에는 1991년부터 시작된 BHPS(British Household Panel Study), 독일에는 1984년부터 시작된 GSEP(German Socio-Economic Panel) 등이 있다.

이고 있다. 임금근로자의 경우는 약 4천명 수준을 꾸준히 유지하고 있다.

<표 1> 한국노동패널조사의 연도별 조사대상: 1998-2002

	1차조사('98)	2차조사('99)	3차조사('00)	4차조사('01)	5차조사('02)
조사성공가구수	5,000가구	4,509가구	4,267가구	4,248가구	4,298가구
유효표본가구수	5,000가구	4,379가구	4,045가구	3,865가구	3,798가구
표본유지율	100.0%	87.6%	80.9%	77.3%	76.0%
가구원수	13,321명	12,039명	11,205명	11,051명	10,132명
임금근로자	4,092명	3,901명	3,603명	3,649명	3,890명

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널, 각년도 및 5차 자료집.

#### 나. 조사대상 근로자의 특성과 변화추이

임금근로자는 고용형태별로 근로계약기간을 기준으로 상용직, 임시직, 일용직으로 구분할 수 있으며 근로시간을 기준으로 전일제와 시간제 근로자로 나눌 수 있다. 상용직의 경우는 근로계약기간이 1년이상인 경우로 점차 감소추세를 보이고 있다. 근로시간형태에 따라 시간제와 전일제로 구분되는 데 시간제의 경우는 파트타임이나 아르바이트로 일하는 경우, 같은 업무에 종사하는 사람들보다 적게 일하는 경우, 임금이 시간단위로 지급되는 경우 등을 포함한다.

#### 다. 직무만족도, 이직의사, 이직행위의 측정과 특징

직무만족도는 취업자를 대상으로 직장에서의 임금, 취업의 안정성, 일의 내용, 근무환경, 근무시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계 등의 일곱 가지 항목과 임금근로자의 경우 추가로 조사된 인사고과의 공정성과 복리후생제도에 대한 만족도를 물었다. 각각의 항목에 대해서는 5점 척도로 조사하였으며 예를 들면 ‘귀하는 현재 주로 하는 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?’라고 묻고 이에 대해 (1) 매우 만족스럽다, (2) 만족스럽다, (3) 보통이다, (4) 불만족스럽다, (5) 매우 불만족스럽다 등의 5가지 중에 하나를 선택하여 답하도록 하였다. 실증분석에서는 역순의 전반적인 직무만족 척도를 사용하였다. 전반적인 직무만족도는 1차년도부터 5차년도까지 점차적으로 증가하는 추세를 보이는 것으로 조사되고 있다. 1998년 2.8, 1999년 2.9, 2000년 2.9, 2001년 3.0, 2002년 3.0을 보이고 있다.

이직의사의 경우는 취업자 개인에 대한 설문 중에서 문13을 보면 “현재 주로 하는 일을 계속할 생각입니까?”라는 질문에 대해 다섯 가지 대답이 가능하다. 그 중 5번째 항목인 “다른 일자리로 바꾸고 싶다”로 응답한 근로자에 한하여 이직의사가 있는 것으로 하였다

실제 이직이 발생했는가에 대해서는 설문지 응답에서 구분되어 답하도록 되어 있다. 4차년도에 조

사대상자 1,855명 중에서 실제 이직을 한 경우는 225명으로 전체 분석대상자의 12.1%가 조사대상 기간인 1년 동안에 이직을 하였다.

## 2. 사용된 표본의 주요변수에 대한 정의 및 기초 통계

본 연구에서 사용한 표본은 노동패널 데이터에서 4차년도 및 5차년도의 설문에 모두 응답한 임금 근로자로서, 총 근로자수는 1,855명이다. 4차년도 신규 조사 표본은 포함되지 않았다. 임금근로자는 예비조사 설문지를 통해서 문2와 문3을 통해 우선 지난 조사에서 일자리를 가지고 있었던 근로자를 대상으로 현재도 그 일을 하고 있는지 아니면 지금은 그만 두었는지에 따라 구분된다(한국노동연구원, 2003, 222쪽). 다시 문5에서부터 문7을 통해 새로 구한 일자리에서 계속 일을 하고 있는 지를 파악할 수 있다.

<표 2> 주요변수에 대한 기초 통계분석 결과

변수명		변수 정의	2001(4차)		2002(5차)	
			평균	표준 편차	평균	표준 편차
jobsatis		직무만족도	3.10	(0.63)	3.16	(0.59)
intent		이직의도(=1) 더미	0.07	(0.25)	0.07	(0.25)
leave		이직(=1) 더미	0.09	(0.29)	0.12	(0.33)
active		구직활동(=1) 더미	0.01	(0.12)	0.01	(0.12)
pri		사기업(=1) 더미	0.77	(0.42)	0.77	(0.42)
full		전업근로자(=1) 더미	0.88	(0.32)	0.90	(0.30)
lnwage		월평균임금의 자연대수	4.74	(0.54)	4.88	(0.72)
wkt		주간평균근로시간	49.74	(13.08)	50.00	(12.17)
tenure		근속연수	8.12	(7.21)	9.10	(7.34)
u		유노조기업(=1) 더미	0.26	(0.44)	0.26	(0.44)
noj		총직장수	1.60	(1.86)	1.73	(1.91)
sex		남성(=1) 더미	0.61	(0.49)	0.61	(0.49)
age		나이	38.20	(10.85)	39.20	(10.85)
mar		결혼	0.69	(0.46)	0.72	(0.45)
child		자녀수	1.40	(1.23)	1.40	(1.23)
업종	ind1	제조업(=1) 더미	0.31	(0.46)	0.31	(0.46)
	ind2	서비스업(=1) 더미	0.37	(0.48)	0.37	(0.48)
	ind3	기타업종(=1) 더미 (실증분석 기본집단)	0.32	(0.47)	0.32	(0.47)
직종	occ1	관리전문가직(=1) 더미	0.11	(0.32)	0.11	(0.32)
	occ2	준전문가/사무직(=1) 더미	0.15	(0.36)	0.15	(0.36)
	occ3	서비스/판매직(=1) 더미	0.12	(0.33)	0.12	(0.33)
	occ4	기타직업(실증분석 기본집단)	0.61	(0.49)	0.61	(0.49)
기업 규모	size1	100명미만(=1) 더미	0.52	(0.50)	0.50	(0.50)
	size2	100-999명(실증분석 기본집단임)	0.14	(0.35)	0.13	(0.34)
	size3	1000명이상(=1) 더미	0.14	(0.35)	0.15	(0.36)
교육수준	edu1	고졸미만(=1) 더미	0.22	(0.42)	0.22	(0.42)
	edu2	고졸(실증분석 기본집단)	0.53	(0.50)	0.53	(0.50)
	edu3	대졸이상(=1) 더미	0.25	(0.43)	0.25	(0.43)
적합도	techfit	기술적합도(=1) 더미	0.78	(0.41)	0.81	(0.39)
	edufit	교육적합도(=1) 더미	0.78	(0.42)	0.81	(0.39)
지역	reg1	서울(=1) 더미	0.27	(0.45)	0.28	(0.45)
	reg2	경기(=1) 더미	0.16	(0.37)	0.17	(0.37)
	reg3	직할시(=1) 더미	0.30	(0.46)	0.30	(0.46)
	reg4	기타지역(실증분석에서 기본집단임)	0.26	(0.44)	0.26	(0.44)
표본수			1,855			

실증분석에 사용된 변수들의 정의와 기초통계는 <표 2>에 제시되어 있다. 직무만족은 원래 9개의 세부 항목 및 전반적인 직무만족으로 나누어 조사하고 있다. 여기서는 전반적인 직무만족을 중심으로 살펴보았다. 전체적으로 4차년도는 3.10, 5차년도는 3.16으로 대체로 평균수준의 만족도를 보였다. 이직의사는 조사대상의 7%정도가 이직의사를 가지고 있었다. 실제 이직에 있어서 4차년도에 이직을 한 경우는 9%에 달했고 5차년도에는 12%에 달했다. 조사대상기간 동안에 구직활동을 하는 경우는 높지 않아서 조사대상의 약 1%만이 구체적인 구직활동을 하고 있었다. 사기업에 종사하는 경우는 77%, 전업근로자의 비중은 88%, 주당평균근로시간은 50시간에 달했다.

나머지 변수들의 대부분은 행태학적 변수들로 특별히 측정방법에 대해 상술할 필요는 없으나, 몇몇 변수들은 언급이 요구된다. 먼저, 전업근로자는 고용형태에 관한 설문에서 정규직이라고 답한 근로자를 전업근로자로 정의하였다. 정규직 및 비정규직 여부는 공식적 객관적 기준과 개인적 주관적 기준으로 나누어 질 수 있다. 본 연구에서는 후자인 자기보고(self-report)를 선정 기준으로 하였다. 이에 대한 보다 자세한 논의는 김상욱·유홍준(2002) 참조하기 바란다. 근속연수는 동일직장에 근무한 연수이며, 이를 산정하기 위하여 1차년도 자료까지 역추적하여 사용하였다. 또한 총직장수 역시 직장이직에 대한 개인의 민감도를 측정할 수 있는 변수로서 이를 측정하기 위하여 1차년도 자료까지 역추적하여 설정하였다. 기술적합도 및 교육적합도는 현재 수행하고 있는 직무와 자신의 기술 및 교육수준을 비교한 결과 각각 “수준이 맞는다”라고 답한 근로자들을 1로 설정하고 나머지의 경우는 0으로 설정한 더미변수이다. 다른 변수에 대한 정의와 기초통계결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

### 3. 직무만족과 이직과의 관계에 대한 실증분석 모형 및 결과

본 연구의 핵심적인 사항인 직무만족이 실제 이직에 영향을 미치는 지를 파악하기 위해 우선 직무만족의 결정요인에 대해 살펴보고, 그 다음 직무만족이 이직의사에 영향을 미치는 가를 살펴보았다. 이는 기존의 연구결과에 대한 재검토라고 할 수 있다. 그리고 직무만족이 실제 이직에 영향을 미치는 가를 살펴보았다.

#### 가. 직무만족과 이직의도와와의 관계에 대한 모형 및 실증분석 결과

직무만족도의 결정요인에 대한 실증분석 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. <표 3>의 모형(1)은 직무만족도의 결정요인에 대한 실증분석 결과이다. 직무만족에 영향을 긍정적 영향을 미치는 요인으로는 더미변수로는 전업근로자의 경우, 관리직의 경우, 기술적 적합도와 교육수준 적합도가 있는 경우를 들 수 있으며, 임금수준이 높을수록 만족도가 높았다. 부정적 영향을 미치는 요인으로는 더미변수로 남성의 경우, 제조업의 경우, 서울지역에 거주하는 경우가 있었으며, 주당근무시간이 길수록 그리고 직장이동 횟수가 많을수록 직무만족도가 낮았다.

직무만족도가 이직의도에 영향을 미치는 가에 대한 프로빗 분석결과는 모형(2)에 제시되고 있다.

기존의 연구결과에서 밝히고 있는 대로 직무만족도가 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 그 외에 전업근로자인 경우는 비전업근로자에 비해 이직의도가 낮았으며 대졸이상 학력의 경우 이직의도가 상대적으로 높았다. 표로는 제시하지 않았지만 4차년도 자료만을 사용하였을 경우, 전체 표본수는 2,107개이며, 추정결과는 <표 3>과 유사한 결과를 보였다.

<표 3> 직무만족과 이직의사의 결정요인에 대한 분석 결과

독립변수		모형(1) 종속변수: 직무만족도 (OLS)			모형(2) 종속변수: 이직의사 (Probit)		
		추정계수	표준편차		추정계수	표준편차	
직무만족도	jobsatis				-0.529	(0.089)	***
사기업(=1)더미	pri	-0.027	(0.042)		0.190	(0.167)	
전업근로자(=1)더미	full	0.101	(0.044)	**	-0.243	(0.146)	*
월평균임금의 자연대수	lnwage	0.264	(0.039)	***	-0.188	(0.147)	
주간평균근로시간	wkt	-0.006	(0.001)	***	-0.003	(0.0040)	
근속연수	tenure	0.001	(0.002)		0.004	(0.0100)	
유노조기업더미(노조유=1)	u	-0.012	(0.035)		-0.119	(0.1440)	
총직장수	noj	-0.015	(0.008)	**	0.018	(0.029)	
남성더미(남성=1)	sex	-0.109	(0.033)	***	-0.168	(0.1230)	
나이	age	-0.001	(0.002)		-0.011	(0.008)	
결혼더미(기혼=1)	mar	-0.036	(0.040)		0.221	(0.150)	
자녀수	child	0.006	(0.019)		-0.078	(0.074)	
제조업(=1)더미	ind1	-0.080	(0.041)	*	-0.257	(0.159)	
서비스업(=1)더미	ind2	0.019	(0.037)		0.037	(0.135)	
관리전문가직(=1)더미	occ1	0.121	(0.050)	**	-0.098	(0.193)	
준전문가/사무직(=1)더미	occ2	0.040	(0.041)		-0.249	(0.169)	
서비스/판매직(=1)더미	occ3	-0.045	(0.044)		-0.245	(0.163)	
기업규모:100명미만(=1)더미	size1	-0.004	(0.034)		-0.026	(0.134)	
기업규모:1000명이상(=1)더미	size3	0.039	(0.045)		0.111	(0.180)	
교육수준:고졸미만(=1)더미	edu1	-0.060	(0.041)		-0.131	(0.159)	
교육수준:대졸이상(=1)더미	edu3	0.008	(0.038)		0.433	(0.142)	***
적합도:기술적합도	techfit	0.164	(0.068)	**	-0.211	(0.211)	
적합도:교육적합도	edufit	0.231	(0.067)	***	-0.232	(0.212)	
지역:서울(=1)더미	reg1	-0.086	(0.037)	**	0.114	(0.139)	
지역:경기(=1)더미	reg2	-0.001	(0.042)		0.005	(0.166)	
지역:직할시(=1)더미	reg3	-0.017	(0.035)		-0.009	(0.139)	
상수		1.964	(0.186)	***	1.843	(0.713)	**
R-square		R-square = 0.2248			LL = -380.861		
표본수		1855			1855		

주: \*\*\*, p<0.01, \*\*, p<0.05, \*, p<0.1.

그러나 본 연구의 기본적인 입장은 과연 이직의사가 실제 이직으로 이어지는 지를 확인하고자 하는 것이다. 따라서 다음은 이직의사와 실제 이직, 그리고 직무만족도와 실제 이직과의 관계를 파악하고자 한다.

#### 나. 실제 이직에 영향을 미치는 요인에 대한 실증분석 결과

실제 이직에 직무만족이 영향을 미치는 지에 대한 분석결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4> 실제 이직 행위에 대한 프로빗 분석결과

독립 변수		모형(1)			모형(2)		
		종속변수: 이직행위			종속변수: 이직행위		
		추정계수	표준편차		추정계수	표준편차	
직무만족도	jobsatis	0.034	(0.075)		0.030	(0.076)	
이직의사	intent	0.424	(0.143)	***	0.308	(0.155)	**
구직활동	active				0.642	(0.294)	**
사기업(=1)더미	pri	0.211	(0.153)		0.191	(0.153)	
전업근로자(=1)더미	full	-0.360	(0.119)	***	-0.349	(0.120)	***
월평균임금의 자연대수	lnwage	-0.327	(0.126)	***	-0.313	(0.126)	**
주간평균근로시간	wkt	0.003	(0.003)		0.003	(0.003)	
근속연수	tenure	-0.053	(0.011)	***	-0.053	(0.011)	***
유노조기업더미(노조유=1)	u	-0.437	(0.144)	***	-0.434	(0.145)	***
총직장수	noj	0.058	(0.022)	***	0.059	(0.022)	***
남성더미(남성=1)	sex	0.128	(0.106)		0.118	(0.106)	
나이	age	-0.007	(0.007)		-0.007	(0.007)	
결혼더미(기혼=1)	mar	-0.024	(0.121)		-0.038	(0.121)	
자녀수	child	0.011	(0.060)		0.014	(0.060)	
제조업(=1)더미	ind1	0.070	(0.128)		0.078	(0.128)	
서비스업(=1)더미	ind2	0.126	(0.116)		0.133	(0.116)	
관리전문가직(=1)더미	occ1	0.167	(0.169)		0.170	(0.169)	
준전문가/사무직(=1)더미	occ2	-0.038	(0.141)		-0.041	(0.141)	
서비스/판매직(=1)더미	occ3	0.041	(0.130)		0.036	(0.130)	
기업규모:100명미만(=1)더미	size1	0.093	(0.112)		0.109	(0.112)	
기업규모:1000명이상(=1)더미	size3	-0.235	(0.186)		-0.230	(0.187)	
교육수준:고졸미만(=1)더미	edu1	0.053	(0.122)		0.051	(0.122)	
교육수준:대졸이상(=1)더미	edu3	0.255	(0.128)	**	0.235	(0.129)	*
적합도:기술적합도	techfit	-0.123	(0.210)		-0.140	(0.211)	
적합도:교육적합도	edufit	-0.056	(0.208)		-0.041	(0.208)	
지역:서울(=1)더미	reg1	-0.013	(0.126)		-0.011	(0.126)	
지역:경기(=1)더미	reg2	0.359	(0.131)	***	0.353	(0.131)	***
지역:직할시(=1)더미	reg3	0.193	(0.116)	*	0.202	(0.116)	*
_cons		0.496	(0.601)		0.433	(0.604)	
LL		-578.470			-576.091		
표본수		1885					

주: \*\*\*, p<0.01, \*\*, p<0.05, \*, p<0.1.



모형 (1)을 보면 직무만족 수준은 실제 이직행위에 대해서는 의미있는 영향을 보이지 않았다. 이는 직무만족이 이직의사에는 중요한 영향요인으로 작용하지만 이직 행위에는 중요한 변수로 작용하지 않는다는 점을 보여주고 있다. 그러나 이직의사는 실제 이직에 높은 영향력을 보여주고 있다.

이직의사 외에 실제 이직에 영향을 미치는 변수로는 직무만족도보다는 직장이동의 경험이 많은 경우와 경기도 지역에 거주하는 근로자들이 높은 이직률을 보이고 있다. 상대적으로 전업근로자인 경우나 노동조합이 있는 기업에 종사하는 경우에는 낮은 이직률을 보였다. 월평균임금이 높을수록 그리고 근속연수가 길수록 이직률은 낮았다.

모형 (2)는 구직활동을 했는가에 대한 더미변수를 추가하여 분석한 결과이다. 즉 구직활동을 하는 경우에는 실제 이직으로 연결될 가능성을 높이고 있었다. 구직활동에 대한 더미변수를 포함해도 실제 이직에 대해 다른 변수들의 영향력은 크게 달라지지 않았다.

#### 다. 이직후 직장만족도의 변화에 대한 검토

다음의 <표 5>에서는 이직자들의 직무만족도 변화를 살펴 보았다. 이직이 발생했다고 하더라도 이직후에 직무만족도가 향상되었다면 이는 개인적으로는 바람직한 결과를 보인다고 할 수 있다. 4차년도에 포함된 1,855명의 근로자 중에서 225명이 이직을 하였으며 이들의 만족도는 4차년도에 2.956에서 5차년도에 3.080으로 향상되었으며 t-검증 결과를 보더라도 유의수준 0.05에서 의미있는 향상을 보이고 있다(t-값=2.391, p-값: 0.0176).

이는 본 연구결과에 의존한다면 이직자들의 경우에 직무만족도가 향상되었음을 보여주고 있다. 하지만 이직의 원인이 자발적인지 아니면 비자발적인지를 확인하지 못했다는 한계가 있다. 또한 조사대상기간 중에 이직을 하지 않은 1,630명에 대한 직무만족도를 보면 4차년도에 3.118, 5차년도에 3.169를 보이고 있어서 전반적으로 이직자에 비해 높은 직무만족도를 유지하고 있다고 하겠다.

<표 5> 이직전후의 직무만족도 변화

집단	구분	표본수	평균	표준편차	만족도 차이	t-value	p-value
이직자	4차년도	225	2.956	0.040	0.124	2.391	0.0176
	5차년도	225	3.080	0.038			
비이직자	4차년도	1630	3.118	0.016	0.017	2.947	0.0033
	5차년도	1630	3.169	0.015			
4차년도	비이직자	1630	3.118	0.016	0.162	3.267	0.0003
	이직자	225	2.956	0.040			
5차년도	비이직자	1630	3.169	0.015	0.089	2.121	0.0341
	이직자	225	3.080	0.038			

## IV. 연구의 시사점과 한계점

본 연구 결과는 다음과 같은 시사점을 제시하고 있다.

첫째, 그 동안 직무만족과 이직에 관련된 논의가 학술적으로 많이 이루어졌지만 본 연구에서는 낮은 직무만족도가 실제로 높은 이직행위에 연결되는 지에 대한 가정을 확인하게 되었다. 조직행위론 중심의 연구에서는 대부분 직무만족과 이직의사를 측정하고 서로 음의 관계를 가정하고 횡단면 자료를 중심으로 분석했기 때문이다. 본 연구에서도 직무만족이 이직의사에 영향을 미친다는 가정은 실증적으로 검증하였지만 대부분 이직의사가 실제 이직과 그대로 연계된다고 가정한 점에서는 이러한 가정이 잘못되었음을 보여주고 있다. 이러한 문제점은 기존의 대부분의 연구가 횡단면 연구로서 실제 이직을 측정할 수 없는 연구의 한계점이 있었기 때문이다. 본 연구에서는 한국노동연구원의 패널데이터를 이용하여 과연 직무만족이 실제 이직과 연계되는 지를 확인할 수 있었다. 이는 기존의 연구결과에 대해 의문점을 제기하는 시발점이 될 것으로 판단된다. 하지만 본 연구의 한계점이 없는 것은 아니다. 본 연구의 한계점에 대해서는 다시 언급하기로 한다.

둘째, 실제 이직행위에 대한 분석이 가능함으로써 어떤 특성을 가진 근로자들의 이직행위가 많은 지를 파악할 수 있었다. 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 전업근로, 임금수준, 근로시간, 총직장수, 성별, 관리직, 기술적합도와 교육적합도 등을 들 수 있었다. 또한 이직의사에는 직무만족, 전업근로, 대졸이상의 교육 등이 중요한 요인으로 작용했다. 하지만 실제 이직에는 직무만족은 통계적 유의성을 가지지 못했으며 그보다는 총직장수, 대졸이상의 교육수준, 경기지역거주 등이 이직률을 높였으며 전업근로, 임금수준, 근속연수, 노조결성 등이 실제 이직과 음의 관계를 보였다. 이러한 결과는 직무만족, 이직의사, 및 실제 이직을 결정하는 요인들이 서로 다르게 영향을 미친다는 점을 보여주고 있다. 따라서 그 동안 직무만족, 이직의사, 실제 이직에 대한 연계성을 가정했던 기존의 연구에 대해 재검토가 필요하다는 점을 제시하고 있다.

하지만 본 연구에도 분석방법상의 한계점이 없는 것은 아니다. 우선 본 연구의 주요 분석변수인 직무만족의 경우 기존의 연구에서 사용된 정의와 일치하지 않아서 기존 연구와 정확한 비교는 한계를 갖는다. 특히 우리 나라와 같은 경우는 직무만족의 측정에서 고용의 안정성이 중시되고 이 항목이 본 연구에는 포함되어 있으나 기존의 연구에서는 제외되어 있다는 점이다. 향후에는 이 점을 고려한 패널구성이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 현직장에 계속 취업하는 취업자수가 상대적으로 많고 이직을 하고 재취업을 하는 표본의 수가 많지 않아서 이를 패널로 활용하는 데는 통계적인 한계점이 있다. 즉 패널이라는 장점은 가지고 있지만 상대적으로 집단의 구분을 좀 더 정교하게 하지 못했다는 점이다. 본 연구에서는 4차년도까지 지속적으로 응답한 조사대상자만을 분석에 포함시켜 상대적으로 4차년도 이전에 표본에서 탈락하게 된 응답자를 고려하지 못하고 있다는 점이다. 이는 상대적으로 고용에 있어서 안정적인 근로자들만을 대상으로 분석을 시도하였기 때문에 표본의 대표성에는 한계가 있다고 할 수 있다. 향후 분석에서는 이점을 고려해서 분석을 시도함으로써 분석결과의 일반화 가능성을 높일 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김재호, 1998, 「이직(Job Separation)의 원인과 행태에 관한 연구; 기업규모별 분석」, 『노동경제론집』, 21(2), 163-194.
- 김기석·성영신·김철민, 1989, 「노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향」, 『한국심리학회지』, 2(1), 14-43.
- 김병숙, 1993, 「주부 및 주부노동자의 진로형태와 직무만족결정요인분석」, 『직업교육연구』, 12, 34-48.
- 김상욱·유홍준, 2002, 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인 - 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정」, 『한국사회학』, 36(1), 51-81.
- 김성국, 1990, 「우리나라 해외지사 주재원의 직무만족에 관한 실증적 연구」, 『한국경영학회 춘계학술연구발표집』, pp. 5-18.
- \_\_\_\_\_. 박성연, 1995, 「역할갈등 및 역할모호성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 『산업관계연구』, 5.
- \_\_\_\_\_. 홍부길, 1994, 「직무만족과 고객지향성간의 관계에 관한 실증적 연구」, 『경영논총』, 이화여자대학교 경영연구소.
- 김성근·남주희, 1992, 「전산요원의 역할변수와 직무태도 및 이직에 관한 연구」, 『1992년 추계학술연구발표논문집』, 한국경영학회.
- 김성실·권동연, 1998, 「산업간호사의 업무수행과 직무만족도에 관한 연구」, 『한국보건간호학회지』.
- 김수곤, 1982, 「한·미·일 종업원의 이직성향과 직장만족도」, 『한국개발연구』, 4(1).
- 김용석·이영면, 1999, 「파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구」, 『산업관계연구』, 9, 31-53.
- 류병주, 1982, 「직무만족의 개념정의 및 측정에 관한 연구」, 『경상논집』, 충남대학교 경영경제연구소, 319-329.
- \_\_\_\_\_, 1983, 「직무만족의 예측능력에 관한 연구 -특히 직무관련행동과의 관련성을 중심으로-」, 『경상논집』, 충남대학교 경영경제연구소, 5(1), 1-23.
- \_\_\_\_\_, 1985, 「직무만족의 측정 및 예측능력에 관한 실증적 연구」, 『경영논총』, 고려대학교, 28, 319-329.
- 민경호·조국행, 2002, 「공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 『인사관리연구』, 26(3), 79-100.
- 박영배, 1996, 「기업종업원의 근로가치관과 리더십 스타일이 직무만족에 미치는 영향」, 『경영학연구』, 25(4), 133-160.
- 박재규, 2001, 「노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구」, 『제3회 한국노동패널 학술대회 자료』.

- 박우성 · 노용진, 2002, 「비정규직 근로자의 직무만족 결정요인」, 『인사관리연구』, 26(1), 151-173.
- 방하남, 2000, 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」, 『노동경제론집 특별호』, 23(S), 133-154.
- \_\_\_\_\_. 안주엽 · 장지연 · 호정화 · 김현정 · 이우경, 2001, 「한국가구와 개인의 경제활동(II) - 한국노동패널 2차(1999)년도 자료분석 -」, 『한국노동연구원 고용보험연구센터』.
- \_\_\_\_\_. 하운숙, 2000, 「사회보험 이직자들의 재취업경로분석」, 『사회보장연구』, 16(1), 25-50.
- \_\_\_\_\_. 황수경 · 김기현 · 김지경 · 박시내 · 이상호, 2003, 「한국노동패널 기초분석보고서(IV) - 한국노동패널 4차(2001년도) 자료 분석 -」, 『한국노동연구원 고용보험연구센터』.
- 배무기, 1991, 「직장만족도의 결정요인과 직업윤리관련 노동정책분석」, 『한국의 노사관계와 고용』, 500-552.
- 서철현, 1998, 「신뢰가 종사원의 직무몰입에 미치는 영향과 직무만족의 매개역할에 관한 연구」, 『관광연구』, 12, 53-74.
- 송석훈, 1997, 「중소기업시대의 신인사전략 - 경쟁력을 높이는 신인사대책 : 제 6 장 중소기업 근로자의 이직현황과 관리 ; 이직의향 영향관계의 실증적 분석」, 『중소기업연구총서, 한국중소기업학회』.
- 신유근, 1982, 『조직행위론』, 서울: 다산출판사.
- 안관영, 1992, 「인적특성, 직무특성, 및 조직특성에 따른 이직관리 방안에 관한 연구」, 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 양일선, 1993, 「학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성 요인 분석」, 『한국식생활문화학회지』,
- 오선민, 1997, 「사회화 관련학습이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 『비서학논총』, 6, 137-160.
- 우석봉, 1995, 「호텔산업 종업원의 직무만족과 조직몰입이 이직에 미치는 영향에 관한 연구」, 『관광학연구』, 18(2), 65-88.
- 유청렬 · 이경희, 2003, 「조직갈등이 이직성향에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』, 6, 67-95.
- 이도화, 1996, 「근로윤리가 직무성과와 직무만족 및 직업만족에 미치는 영향」, 『산업관계연구』, 6, 461-480.
- 이상행, 1999, 「스포츠 센터의 문화적 특성과 직무만족 및 조직몰입의 관계」, 『한국스포츠사회학회지』, 12, 239-252.
- 이성철, 1993, 「근로자의 여가만족 및 직무만족과 생활만족의 관계」, 『한국체육학회 31회 하계학술발표회』.
- 이진규 · 박상로, 1995, 「경력정체인식과 통제위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도」, 『경영논총』, 고려대학교 경영대학, 329-353.
- \_\_\_\_\_. 박찬규, 1995, 「정보탐색활동과 피드백원천이 초기진입자의 직무만족에 미치는 영향」, 『경영학연구』 24(2), 63-83.

- \_\_\_\_\_. 조영대, 1994, 「직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향」, 『경영학연구』, 23(3), 313-338.
- 이지만, 2001, 「품질몰입의 예측변인: 린 생산체제에서 직무만족의 매개효과 검증」, 『인사조직연구』, 9(2), 281-312.
- 이창국, 2000, 「호텔 조리사의 이직에 관한 연구」, 한국조리학회지, 6(3), 373-389.
- 이학중, 1997, 『조직행동론』, 세경사.
- 임준철 · 윤정구, 1998, 「분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구: 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로」, 『경영학연구』, 27(1), 93-111.
- 전재균 · 이철우, 2001, 「호텔기업에 있어서 조직구성원의 임파워먼트가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 『호텔경영학연구』, 169-184.
- 정광호 · 김태일, 2003, 「공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도의 비교분석: 한국노동패널자료 (KLIPS)를 중심으로」, 『제4차 한국노동패널 학술대회 논문집』.
- 정연양 · 구종권 · 한기현, 2001, 「직무특성과 임금만족의 관계에 관한 연구」, 『인사관리 연구』, 25(1), 109-135.
- 정이환, 2001, 「노동통제와 직무만족 : 1980 - 90 년대 한국 근로자의 직무만족도 연구 : 추세, 결정요인 및 국제비교」, 『산업노동연구』, 7(2), 223-248.
- \_\_\_\_\_, 2002, 「일본의 비정규노동자들은 어째서 만족하는가?」, 『산업노동연구』, 8(2), 41-70.
- 정종찬, 1996, 「근로생활의 질 수준향상 요인에 관한 연구」, 『인사관리연구』, 20(1), 57-85.
- 조우현, 1994, 「노동자의 이직성향과 직장만족도」, 『노동경제론집』, 17, 27-48.
- 조윤기 · 현성민, 2002, 「중소제조업 근로자들의 직장만족도와 이직의향 분석 -경기북부지역을 중심으로-」, 『지역사회연구』, 10(2), 65-86.
- 조학래, 1998, 「연구개발 인력의 이직의사 영향 요인」, 『인사관리연구』 22(1).
- 천명섭 · 이정용 · 김경규, 1990, 「직무태도와 이직의사」, 『인사관리연구』, 14.
- 최우진, 2001, 「국내 IS 요원의 이직의도의 결정요인에 관한 연구」, 『경영정보학연구』, 11(1).
- 최 정 · 하나선, 2002, 「간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구」, 『대한간호학회지』, 32(6).
- 한국노동연구원, 2003, 『한국노동패널 기초분석보고서(IV)』.
- Abdel-Halim, A., 1981, "Effects of role stress-job design-technology interaction on employee work satisfaction," *Academy of Management Journal*, 24, 260-273.
- Armstrong-Stassen, M., 2002, "Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 1-13.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C., 1982, "A Multivariate analysis of the determinants of job turnover," *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.

- Bass, B.M. & Mitchell, C.W., 1976, "Influence on felt need for collective bargaining by business and science professionals," *Journal of Applied Psychology*, 61, 770-773.
- Berger, C.J., Olson, C.A. & Boudreau, J.W., 1983, Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related and perceived rewards," *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 289-324.
- Bluen, S.D., & Zwam, C.V., 1987, "Trace union membership and job satisfaction," *South African Journal of Psychology*, 17, 160-164.
- Breaugh, J.A., 1981, "Predicting absenteeism from prior absenteeism and work attitudes," *Psychology Bulletin*, 52, 415-422.
- Brett, J.M., 1980, "Why employees want unions," *Organizational Dynamics*, 8, 47-59.
- Burke, R.J., 2001, "Organizational values, work experiences and satisfactions among managerial and professional women," *Journal of Management Development*, 20(4), 346-353.
- Carsten, J.M., and Spector, P.E., 1987, "Unemployment, job satisfaction, and employment turnover: a meta-analytic test of Muchinsky model" *Journal of applied psychology*, 72, 374-381.
- Chen, P.Y., Spector, P.E., 1992, "Relationship of work stressors with aggression, withdrawal, theft, and substance use: an explanatory study," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- Chiu, R.K. and 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.
- \_\_\_\_\_ and Kosinski, F.A., Jr., 1999, "The role of affective dispositional in job satisfaction and work strain: comparing collectivist and individualist societies," *International Journal of Psychology*, 34(1), 19-28.
- Choo, F., 1986, "Job stress, job performance, and auditor personality characteristics," *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, 5(2), 17-34.
- Clugston, M., 2000, "The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave," *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477-486.
- Cotton J. and Tuttle, J., 1986, "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research," *Academy of management review*, 11(1), 55-70.
- Cranny, C.J., Smith, P.C., and Stone, E.F., 1992, *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance*, Lexington Books, New York, NY.
- Cunningham, G.B., Sagas, M., & Ashley, F., 2001, "Occupational commitment and intent to leave the coaching profession," *International Review for the Sociology of Sport*, 36(2), 131-148.

- Dole, C. and 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.
- Farber, H.S., 1980, "Unionism, labor turnover, and wages of young men," In R. C. Ehrenderg(Ed.), *Research in Labor Economics*, 3, 33-53.
- Freeman, R.B., 1980, "The effect of unionism on worker attachment to firms," *Journal of Labor Research*, 1, 29-61.
- \_\_\_\_\_ and Medoff, J.L., 1984, *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- George, J.M., and Jones, G.R., 1997, "Experiencing work: values, attitudes, and moods," *Human Relations*, 50, 393-416.
- Gottfredson, G.D. and Holland, J.L., 1990, "A longitudinal test of the influence of congruence: job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior," *Journal of Counseling Psychology*, 37, 389-398.
- Hellman, C.M., 1997, Job satisfaction and intent to leave, *Journal of Social Psychology*," 137(6), 677-689.
- Hom, P.W. and Griffeth, R.W., 1995, *Employee Turnover*, Ohio, South-Western College Publishing.
- Irvine, D. and Evans, M., 1992, "Job Satisfaction and Turnover Among Nurses," *A Review and Meta-Analysis*, Quality of Nursing Worklife Research Unit Monograph, 10, Faculty of Nursing, University of Toronto, Toronto.
- Johnson, G.J., and Johnson, W.R., 2000, "Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work," *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(2), 167-85.
- Jong, A. Ruyter, K. Streukens, S. and Ouwersloot, H., 2001, "Perceived uncertainty in self-managed service teams: an empirical assessment," *International Journal of Service Industry Management*, 12(2), 158-183.
- Judge, T.A., 1993, "Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover," *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 395-401.
- Keller, R.T., 1983, "Predicting absenteeism from prior absenteeism, attitudinal factors, and nonattitudinal factor" *Journal of Applied Psychology*, 68, 536-540.
- Kickul, J., Lester, S.W., and Finkl, J., 2002, "Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference," *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488.
- Kleiner, M. & Lee, Y-M, 1997, "Union Effects in the presence of works councils: Lessons from South Korea," *Industrial Relations*, 36, 1-16.

- Kochan, T.A., 1979, "How American workers view labor unions," *Monthly Labor Review*, 102, 23-31.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., and Barton, S.M., 2001, "The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers," *Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Larrabee, J. H., Janney, C. L., Ostrow, M. L., Withrow, G. R. & Burant, H. C., 2003, "Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave," *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Locke, E.A., 1976, "The Nature and Causes of Job Satisfaction," In Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1293-1349, Rand McNally: Chicago, IL.
- Low, G.S., & Cravens, D.W., Grant, K., and Moncrief, W.C., 2001, "Antecedents and consequences of salesperson burnout," *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587-611.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., and Hollingsworth, A.T., 1978, "An evaluation of precursors of hospital employee turnover," *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Nicolson, N., Brown, C.A., and Chadwick-Jones, J.K., 1976, "Absence from work and job satisfaction" *Journal of Applied Psychology*, 61, 728-737.
- Oshagbemi, T., 1999, "Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?," *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.
- Poon, J.M.L., 2003, "Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions," *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.
- Porter, L.W. and Steers, R.M., 1973, "Organizational work , and personal factors in employee turnover and absenteeism," *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Price, J.L. and Mueller, C.W., 1981, *Professional Turnover: The Case of Nurses*, New York: Spectrum.
- Rasch, R.H., and Harrell, A., 1990, "The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals," *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, 9(2), 90-102.
- Rogers, S.J. and May, D.C., 2003, "Spillover between marital quality and job satisfaction: long-term patterns and gender differences," *Journal of Marriage and the Family*, 65(2), 482-496.
- Shaw, J.D., Duffy, M.K., Abdulla, M.H.A., and Singh, R., 2000, "The moderating role of positive affectivity: empirical evidence for bank employees in the United Arab Emirates," *Journal of Management*, 26(1), 139-55.
- Sims, H.P., Szilagyi, A.D., and Keller, R.T., 1976, "The measurement of job characteristics," *Academy of Management Journal*, 19(2), 197.



- Spector, P.E., 1981, *Research Designs*, Sage Publications: Newbury Park.
- \_\_\_\_\_, 1997, *Job Satisfaction: Application, Assessment, and Consequences*, Sage: Thousand Oaks, CA.
- Tan, D., and Akhtar, S., 1995, "A comparison of job-facet satisfaction and commitment determinants of turnover intentions," *International Journal of Employment Studies*, 3, 35-51.
- Tharenou, P., 1993, "A test of reciprocal causality for absenteeism," *Journal of Organizational Behavior*, 14, 169-190.
- Vroom, V. H., 1965, *Work and Motivation*, San Francisco: Jossey-Bass, Inc., 115-204.
- Zeffane, R.M. & Gul, F.A., 1995, "Determinants of employee turnover intentions: an exploration of a contingency (P-O) model," *International Journal of Employment Studies*, 3(2), 91-118.