

## 좋은 일자리 가치관에 대한 패널 분석: 세대효과와 연령효과를 중심으로

문영주\*, 이주연\*\*, 이청아\*\*\*

‘좋은 일자리’ 인식 차이에 대한 기존 연구들은 대체로 세대 간 격차, 특히 밀레니얼 세대와 이전 세대 차이에 대해 관심을 집중해 왔다. 하지만 ‘좋은 일자리’에 대한 가치관은 세대 특성뿐만 아니라 연령 및 개인의 특성에 따라 다를 수 있다. 따라서 본 연구는 세대와 연령에 따른 좋은 일자리 가치관 선호의 차이를 살펴보기 위해 한국노동연구원의 『한국노동패널조사』 8차부터 25차까지(2005년~2022년) 18년치 개인용 데이터에서 임금노동자 총 17,742명에 대한 111,963건을 활용하여 분석하였다. 패널 다항 로짓 회귀분석을 시행한 결과, 종속변수별로 차이는 있지만 대체로 성별, 연령, 교육수준, 수도권 거주여부, 결혼여부 등의 설명변수가 좋은 일자리 가치관에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가적으로 한계확률을 통해 세대와 연령이 좋은 일자리 선호에 미치는 영향을 확인해본 결과, 4개의 좋은 일자리 가치관(안정적인 일자리, 발전가능성 있거나 사회적 인정 받는 일자리, 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리, 임금이 많은 일자리)마다 관찰되는 세대효과와 연령효과뿐만 아니라 세대효과와 연령효과와의 상호작용여부도 상이하게 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

주요용어 : 좋은 일자리, 일자리 가치관, 세대효과, 연령효과, 패널분석

### 1. 서론

2022년 말 기준으로 우리나라 전체 인구 중 MZ세대로 분류할 수 있는 세대의 비율이 40%에 근접해지면서 밀레니얼세대가 조직의 주요 인력으로 자리 잡게 되었고, 그들이 일을 대하는 가치관과 태도에 관심이 집중되었다. 밀레니얼세대는 이전 세대와 가치관에 차이가 있고(Eisner, 2005 ; Parry and Urwin, 2011) 이러한 차이가 일자리와 조직생활에서 뚜렷하게 드러났기 때문이다. Gallup Report(2019)에 따르면, 밀레니얼세대는 한 곳에 머무르며 안정성을 추구하기 보다는 전문성 또는 경력 성장과 개발 기회를 더욱 중요하게 인식하기 때문에 87%는 자신에게 성장 기회가 되는 일을 쫓는다고 설명한다. 그렇기 때문에 기업들은 밀레니얼 세대의 몰입을 위해 조직문화 및 인사관리 방식에 대한 조정에 대해 고민하고 새로운 제도를 실행하기도 하였다.

---

\* 숙명여자대학교 일반대학원 경영학과 박사과정(yomoon@sookmyung.ac.kr)  
\*\* 숙명여자대학교 일반대학원 경영학과 박사과정 수료(thejuyeoun@gmail.com)  
\*\*\* 숙명여자대학교 일반대학원 경영학과 석사과정 졸업(chuaahle@daum.net)

세대 차이 측면에서 특히 주목을 받은 부분은 좋은 일자리에 대한 가치관이다. 좋은 일자리에 대한 선호는 임금이 높은 일자리, 정년이 보장된 일자리, 자신의 직업 가치관을 충족시켜 주는 일자리, 직업적 위세가 높은 일자리 등 개인마다 차이가 있을 수 있고, 대체로 한 가지의 조건보다는 여러 가지의 복합적인 조건의 충족을 통해 본인에게 만족스러운 경우 좋은 일자리로 규정한다(남기성, 천영민, 2021). 2007년 고용노동부가 실시한 ‘좋은 일자리에 대한 국민인식 조사’의 응답자는 좋은 일자리의 가장 중요한 요인으로 ‘임금’(28.1%)을 꼽았다. 그러나 전국경제인연합회가 2023년 조사한 기업인식 조사에 따르면, 밀레니얼세대가 가장 취업하고 싶은 기업은 ‘워라벨(일과 삶의 균형) 보장 기업’(36.6%)이었으며, 이는 ‘임금’(29.6%)과 ‘정년보장’(16.3%) 보다 개인의 삶을 중시한다는 일에 대한 가치관 차이가 드러난 결과로 볼 수 있다. 개인과 일자리의 가치관이 매칭(matching) 되는 경우, 개인이 일을 대하는 태도와 조직몰입, 직무만족과 같은 조직성과에 긍정적인 효과가 나타날 수 있기 때문에 각각의 구성원이 선호하는 일자리 조건에 대해 사회와 기업들은 관심을 갖게 된다. 하지만 좋은 일자리 가치에 대한 연구는 세대 간 차이에 집중되어 동일한 세대 내에서도 가치관의 변화에 영향을 줄 수 있는 다른 요인들에 대한 연구는 부족하다(오상석, 2019). 세대 연구는 동일한 세대 내에서 태어난 개인들이 유사한 경험과 가치를 공유한다고 가정한다. 그러나 한 세대 내에서도 개인적 특성 요인(연령, 성별, 교육수준 등)으로 인하여 삶의 경험에 상당한 다양성이 존재할 수 있다. 그러므로 본 논문은 세대를 ‘핵심발달 시기에 중요한 생애 경험을 공유하고 있는 집단(Kupperschmidt(2000))’으로 정의하고 좋은 일자리 가치관에 대한 세대효과(generation effect)를 연령효과(age effect)와 구분한 후, 세대효과와 연령효과 간 상호작용(interaction)으로 인해 나타날 수 있는 좋은 일자리 가치관에 대한 선호 차이에 대해 집중적으로 확인할 것이다.

## II. 기존 연구 및 이론적 검토

### 1. 좋은 일자리 개념

21세기에 들어서면서 노동에 대한 질적 접근이 강조되었고, 근로자들 또한 직업 또는 일자리를 단순한 생계 수단으로만 인식하는 것을 넘어서 자신의 가치를 실현하는 중요한 의미로 인식하고 있다. 따라서 ‘좋은 일자리’에 종사하고자 하는 욕구를 가지게 되는데, ‘좋은 일자리’란 경제적 요소와 함께 개인의 심리적 만족감, 능력개발, 고용 평등 등 정서적으로 측정되는 비경제적 요소까지 포함된 개념으로 정의한다(Jencks et al., 1988 ; 방하남, 이상호, 2006). 이는 경제적, 사회적 측면뿐만 아니라 개인의 주관적 가치관이 좋은 일자리를 결정하는 주요 요소로 작용한다는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 기존 연구는 좋은 일자리를 정의하기 위한 지표를 개발하고 어떤 일자리가 좋은 일자리인지 판단하고 측정하는 척도에 집중하였다(방하남 외, 2006 ; 소애립 외, 2022). 노동시장에서의 공급자(근로자) 관점에서 좋은 일자리에 대한 기준을 판단하는 것이 아니라, 사용자(기업) 관점에서 제공하고 있는 일정한 보상과 고용형태, 구성원들의 직무만족도 등을 통해 좋은 일자

리를 판단한 것이다. 이는 좋은 일자리 측정 지표에 따라 좋은 일자리와 나쁜 일자리를 구분하는 방식으로, 개인들의 선호가 반영되지 않는다. 좋은 일자리에 대한 인식은 고정된 것이 아니라 개인의 가치관이나 처한 상황에 따라 다를 수 있다. 따라서 기존의 고정된 지표로 좋은 일자리를 판단하는 것보다 근로자 관점에서 좋은 일자리 가치관에 대해 다방면으로 살펴보는 것이 더욱 필요할 것이다.

## 2. 세대와 연령에 따른 좋은 일자리 선호 차이

각 세대 내 개인은 자신이 속한 정치적, 경제적, 문화적 맥락과 그들의 가치를 형성하는 역사적 사건의 영향을 받는다(Mannheim, 1952). 그리고 각각의 개인들은 공통된 사건의 영향에 의해 행동을 실행하는 고유한 신념과 태도를 발전시키고 동질적인 선호를 갖게 되는 하나의 세대를 형성하게 된다. 이처럼 세대(generation)는 동년배 집단, 같은 시기에 태어나 성장경험과 가치관을 유사하게 공유하고 있는 사람으로 지칭한다(이은희 외, 2015). 각 세대는 그들의 경험에 따라 고유의 가치관과 우선순위를 갖게 되며(Twenge et al., 2010), 이러한 세대 특성이 직업 선택, 직업 만족 및 일(work)과 관련 의사 결정 시, 태도, 가치 및 행동에 영향을 주는 것을 세대 효과(generation effect)라고 한다. 우리나라의 경우에도 세대별로 가지고 있는 일에 대한 가치는 상당히 다르다. 고령화와 청년들의 높은 실업률에 따른 부모와 자녀 부양 기간의 연장으로 경제적 부담을 이중으로 짊어져야 하는 ‘샌드위치’ 처지에 놓인 베이비부머세대에게 일은 가치관, 선호도 혹은 적성 보다 생계에 보탬이 되는 정도로 인식되고 있다(이상훈, 2017). X세대는 이전 세대보다 더 빨리 승진하기를 원했는데 이는 열심히 일하는 것이 자신의 가치를 증명할 뿐만 아니라 자신의 개인적 목표를 극대화하는 데 있어서 균형을 추구하는 것이라고 여겼기 때문이다(Wey & Sutton, 2002). 밀레니얼 세대는 일과 가정 중 어느 하나를 중시하기보단 일과 가정의 균형을 더 선호하고, 평생직장에 대한 개념이 사라졌으며, 개인의 성장을 위해서 어렵게 취업을 하더라도 기꺼이 이직을 선택한다(최영준, 2022; 김창수, 현병환, 2023).

하지만 세대 간보다 세대 내에서 개인의 특성으로 인해 가치관의 이질성이 나타날 수 있다는 연구결과(Denecker et al., 2008 ; Giele and Elder, 1998)도 있다. 사람들은 나이와 생애주기에 따라 사회적으로 기대되는 역할과 책임을 갖게 되면서 삶의 우선순위, 가치와 직장 및 직업 선택과 관련된 결정들도 함께 변하게 된다. 이처럼 나이가 많아지면서 사회적으로 성숙하면서 가치관의 변화가 영향을 받는 것을 연령효과라 한다. 출생에서 사망에 이르기까지의 생애주기 동안 나이가 들어감에 따라 나타나는 행동, 인식, 가치선호의 변화가 반영되어(김수정, 2015) 서로 다른 연령 집단이 뚜렷하게 구분되는 라이프 스타일을 가지게 된다(이혜원, 김난도, 2021). 그러므로 이러한 영향요인을 이해하는 것은 각 연령대 및 생애주기에 해당하는 사람들을 유인(attraction)하고, 유지(retain)하고 참여(involvement) 시키려는 조직에게 필요한 과정일 것이다.

### 3. 좋은 일자리 선호에 대한 세대\*연령 상호작용

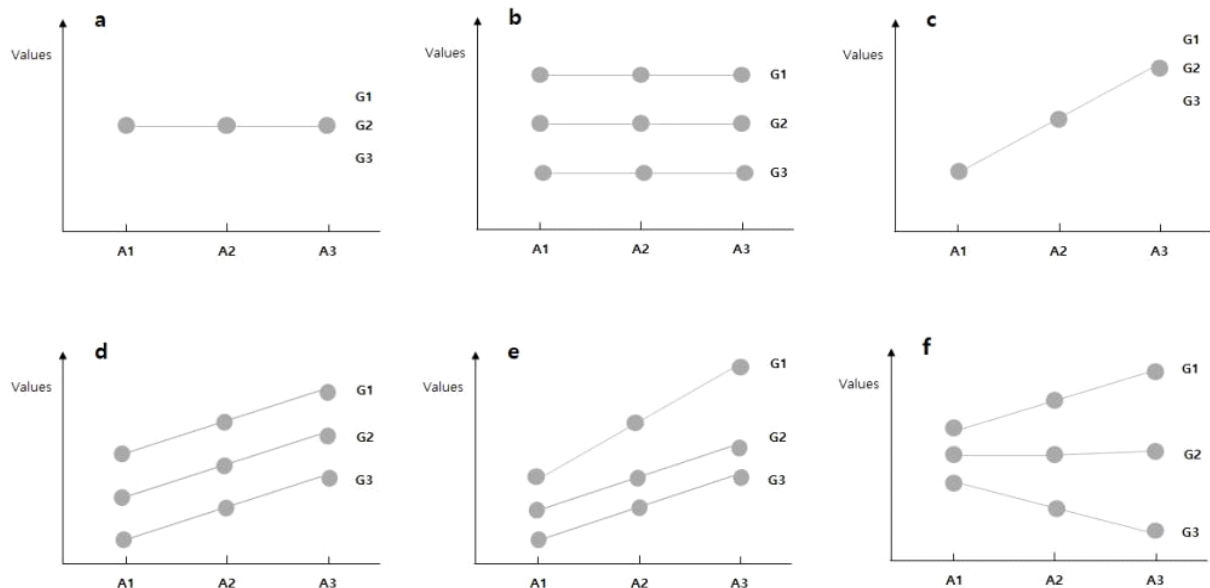
동일한 세대 및 연령에서도 일에 대한 가치관의 차이는 발생할 수 있다. 일에 대한 가치관 또는 직업 선택 등에 대한 국내 연구는 대부분 세대간 차이에 집중되어 있다. 특히, 밀레니얼세대의 가치관을 이전 세대와 비교하는 연구가 대부분이다(Ng et al., 2010 ; 이해정 & 유규창, 2013 ; 황춘호 & 김성훈, 2019 ; 고태경 외, 2021). 하지만 세대 별, 연령 별 가치관의 변화는 단순히 특정 세대나 연령에서만 동질적으로 나타나는 특성이 아니므로 특정 세대와 연령 효과를 함께 살펴 볼 필요가 있다. 예를 들어, 2021년 조사에서 응답자 중 만 50세 연령의 삶의 만족도가 다른 연령대에 비해 낮게 나왔다면, 이는 ‘1971년에 출생한 X세대의 50세 연령집단에 세대효과와 연령효과가 함께 작용’하여 나타난 것(Fukuda, 2012)으로 이해해야 할 것이다.

Baltes(1968)는 시간의 변화에도 안정적으로 유지되는 세대효과와 시간이 지남에 따라 선형으로 변화하는 연령효과 사이에 나타날 수 있는 주효과(main effect)와 상호작용효과(interaction effect)를 다양한 패턴으로 정의하고 있다. 각 패턴은 [그림 1]의 a부터 f와 같이 총 6가지로 살펴볼 수 있다. y축은 어떤 가치관에 대한 인식을 의미하며 x축은 시간의 흐름에 따른 연령의 변화, 하나의 선형은 하나의 세대를 의미한다. 패턴 a는 세대효과와 연령효과가 모두 나타나지 않는 경우이고, 패턴 b는 세대효과가 주효과로 나타나고 연령효과는 없어 연령이 변하더라도 세대별 가치관 차이가 유지되는 형태를 보인다. 패턴 c는 세대효과 없이 연령효과가 주효과로 나타나므로 세대 간 차이는 없으나 연령에 따라 일정한 방향으로 변하는 것을 볼 수 있다. 만약 일과 관련된 가치관의 차이가 연령효과에만 의한 것이라면 세대 무관 젊은 연령대는 나이가 들수록 높은 연령대와 비슷해지는 패턴 c와 같은 모습을 보일 것이다. 패턴 d는 세대 간 격차가 유지되면서 연령 변화에 따라 기울기 또한 일정한 방향으로 변하고 있는 형태로 세대효과와 연령효과가 모두 주효과로 영향을 미치고 있다. 즉, 연령효과가 전 세대에 걸쳐 동일한 주효과를 주지만 세대효과 또한 연령이 변하는 것과 상관없이 일정하게 유지되는 것으로 볼 수 있다. 패턴 e는 패턴 d와 같이 세대효과와 연령효과가 주효과로 작용하지만, 세대별로 기울기 차이가 발생하여 세대효과와 연령효과 간 상호작용효과가 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 마지막으로 패턴 f는 세대효과가 주효과로 작용하나, 세대별로 진행방향이 다르게 나타나 연령효과가 주효과로 작용하지는 않는 것을 보여준다. 앞서 설명한 다양한 패턴처럼 일에 대한 가치관 선호나 직업 및 직장 선택 시에도 세대와 연령효과 간의 상호작용은 복잡하고 역동적인 과정으로 나타날 수 있다. 이는 다양한 세대에 속한 개인이 연령 또는 생애주기 단계에 따라 직업 및 경력 단계를 선택하고 나이가 들에 따라 변화하는 사회적 환경에 적응하는 과정이 포함되기 때문이다. 즉, 세대 요인과 연령 관련 요인 간의 상호작용은 개인의 직업가치 및 직업을 선택하는 과정에 다양한 방식으로 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 기존 연구는 직업 가치가 연령 또는 경력단계보다 세대별 경험에 의해서 더욱 영향 받는다는 것을 시사한다(Wey & Sutton, 2002). 하지만 수평적인 조직문화, 성평등 구조 확산과 같은 사회 구조의 변화는 직업 가치의 세대효과 뿐만 아니라 연령효과에도 복합적으로 영향을 주었을 것이다. 예를 들어, 특정 가치관에 대해 세대효과가 연령효과를 억제할 수 있고, 세대효과가 상쇄되어 연령효과만

나타날 수도 있다. 따라서 세대와 연령의 상호작용으로 인해 같은 연령이더라도 세대 내에서 효과가 다르게 나타날 수 있으며, 연령효과가 특정 세대에서 더 크게 혹은 더 작게 나타난다는 점에서 전 세대에서 나타나는 보편적 현상이 아닌 조건부 현상임을 이해해야 할 것이다(이내영 & 정한울, 2013).

따라서 본 연구는 노동자 개인이 좋은 일자리 가치관을 선택함에 있어서 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고자 한다. 구체적으로는 한 개인이 속한 세대와 연령이라는 두 축을 통해 좋은 일자에 대한 가치관의 차이가 세대에서 비롯된 것인지 연령에서 비롯된 것인지 더 나아가 이들의 복합적인 상호작용의 결과인지 살펴보고자 한다.

[그림 1] Baltess의 세대효과와 연령효과 모형



### III. 분석

#### 1. 자료 및 분석모형

본 연구는 세대와 연령에 따른 노동자의 좋은 일자리 가치관 변화에 대해 살펴보고자 한국노동연구원에서 실시한 『한국노동패널조사』(Korean Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS) 8차부터 25차까지의 개인용 패널 데이터를 활용하였다. 이는 2005년부터 2022년 사이에 조사된 것으로 18년간 총 33,256명에 대한 289,544건의 데이터가 포함되어 있다. 하지만 노동자의 근로 형태에 따라 처한 노동환경이나 추구하는 일자리 가치관이 상이할 수 있으므로 임금근로자만을 분석대상으로 하였다. 그러므로 비임금근로자 및 근로 형태 무응답자를 연구 대상에서 제외하였고, 분석에 사

용된 일부 변수에서 모른다고 응답하였거나 결측이 발견된 건을 제외하였다. 그 결과 최종적으로 17,742명의 노동자에 대한 111,963건의 데이터가 분석에 사용되었다.

KLIPS는 6차년도부터 응답자에게 어떤 일자리를 ‘좋은 일자리(직장)’라고 생각하는지 묻는 문항을 추가하여 설문을 실시하고 있다. 본 문항은 (1) 안정적인 일자리, (2) 사회적으로 인정받는 일자리, (3) 장래의 발전 가능성이 높은 일자리, (4) 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리, (5) 임금 또는 수입이 많은 일자리, (6) 자율성이 보장되는 일자리, 총 6가지 범주 중 각기 다른 두 가지를 1순위와 2순위로 응답하도록 되어 있다. 이 연구에서는 두 가지 중 좋은 일자리라고 생각하는 1순위 응답 결과를 통해 한 개인이 속한 세대와 연령대에 따라 선호 하는 ‘좋은 일자리’ 가치관에 대해 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 좋은 일자리로 생각 하는 1순위로 (1)안정적인 일자리라고 응답한 경우는 58,653건으로 전체 응답의 약 52%를 차지하였다. 이외의 가치관들은 대동소이한 차이를 가지는 분포)를 보였는데 가치관별 특성과 데이터의 분포를 고려하여 최종적인 종속변수는 (1) 안정적인 일자리, (2) 발전 가능성이 있거나 및 사회적 인정받는 일자리, (3) 적성에 맞거나 자율성이 보장되는 일자리, (4) 임금 또는 수입이 많은 일자리, 총 4가지 범주로 하였다. 종속변수에 대한 분포는 <표 1>과 같다. 좌측의 Overall의 경우 전체 111,963건에 대한 분포이고, 우측의 Between의 경우 18차 동안 총 응답자 17,742명 중 한 번이라도 해당 종속변수를 선택한 응답자 수와 전체 응답자 대비 그 비율에 대한 분포이다. Between분포를 살펴보면 응답인원의 80% 이상이 설문이 진행된 18차 동안 한번 짚은 좋은 일자리로 안정적인 일자리를 선택했음을 알 수 있다.

<표 1> 종속변수 분포

종속변수 범주	Overall		Between	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
(1) 안정적인 일자리	58,653	52.4	14,530	81.9
(2) 발전가능성 및 사회적 인정	23,222	20.7	9,712	54.7
(3) 적성 및 자율성	19,591	17.5	8,906	50.2
(4) 임금	10,497	9.4	5,785	32.6
총합	111,963	100	38,933 (n = 17,742)	219.4

종속변수가 3개 이상인 경우에는 보통 다항 로짓 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)이 사용된다. 하지만 본 연구의 데이터는 각 연도별로 최소 4천여명에서 최대 9천여명에 대해 18년(2005년 ~ 2022년) 간의 시간이 축적된 패널데이터 형태를 띄고 있다. 이는 서로 다른 사람을 다년간 조사한 합동(pooled) 횡단면데이터와는 구분되며 패널데이터의 형태와 특성을 고려한 분석 모형이 필요할 것이다. 그러므로 본 연구에서는 임금노동자가 좋은 일자리 가치관을 선택하는 요인을 살펴보기 위해 패널 다항 로짓 모형을 이용하였다. 임금노동자  $i$ 가  $t$ 차 년도 조사에서 본인이 생각

1) 사회적으로 인정받는 일자리(8.35%), 장래의 발전 가능성이 높은 일자리(12.4%), 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리(16%), 임금 또는 수입이 많은 일자리(9.4%), 자율성이 보장되는 일자리(1.5%)

하는 좋은 일자리로  $j$ 를 선택했을 경우 얻는 효용에 대해 아래와 같은 수식으로 나타낼 수 있다. 이 때 노동자 개인의 이질성에 대한  $u_{ij}$ 에 대해 확률분포는 정규분포를 따르며  $cov(u_{i,j=2}, u_{i,j=3}) = cov(u_{i,j=2}, u_{i,j=4}) = cov(u_{i,j=3}, u_{i,j=4}) = 0$ 로 가정한다.

$$goodjob_{itj}^* = \alpha_j + x_{it}\beta_j + u_{ij} + e_{itj}$$

( $x_{it}$  : 설명변수,  $u_{ij}$  : 개인 특성,  $e_{itj}$ : 시간 가변적 오차항)

## 2. 설명변수

본 연구에서 살펴보고자 하는 주요인은 노동자의 세대와 연령에 따른 좋은 일자리 가치관 선호의 차이이다. 한국 사회에서 세대를 구분하는 기준과 명칭은 다양하나, 본 연구에서는 일정한 간격을 두고 구별할 수 있는 일반적인 세대 구분 기준을 적용하였다(이혜정 외, 2013). 그 결과 출생연도를 기준으로 밀레니얼세대(1981년 이후 출생), X세대(1965년~1980년 출생), 베이비부머세대(1955년~1964년 출생), 한국전쟁세대(1954년 이전 출생)의 4개 범주로 하였다. 연령의 경우 응답연도에서 출생연도를 제외한 만 나이로 계산하였다. 그리고 인간의 생애주기 관점을 고려하여 연령을 일정 구간으로 나누어 청년기(만 35세 미만), 중년기(만 35세 이상 만 50세 미만), 장년기(만 50세 이상), 총 3개의 범주를 갖는 연령그룹 변수를 구성하였다. 추가적으로 세대와 연령을 함께 고려 하였을 때의 가치관 변화를 살펴보고자 4개의 세대그룹과 3개의 연령그룹을 활용하여 세대\*연령변수를 구성하였다. 세대\*연령변수는 현실적으로 KLIPS로 수집할 수 없었던 시기<sup>2)</sup>나 아직 도래하지 않은 시기<sup>3)</sup>를 제외하고 8개의 범주로 나타났다.

분석모형은 여러 가지 설명변수를 포함하고 있는데, 우선 경기 상황을 통제하고자 연도별 경제성장률을 활용하였다. 본 연구 자료는 18년 간의 데이터를 포함하고 있다. 매해 경기 상황에 따라 노동자가 느끼는 노동시장은 변할 수 있고 이러한 점은 좋은 일자리 가치관에 영향을 끼칠 수 있을 것이다. 그러므로 경제성장률을 1년씩 지연시켜서 전년도의 경제성장률을 변수로 투입하여 시기 효과를 통제하고자 하였다. 이와 함께 17천여명의 노동자에 대해 성별(여성 = 1), 교육 수준, 거주지(서울경기 = 1), 결혼 및 자녀유무와 같은 개인 특성을 변수로 포함하였다. 결혼 및 자녀유무 변수에 대해서는 추가 설명이 필요할 것이다. KLIPS에서는 미혼, 기혼, 별거 등 다양한 형태의 결혼 여부에 대해 응답이 가능 하도록 되어 있다. 하지만 본 연구의 변수로 결혼 여부는 결혼한 적이 있는 것으로 정의하고 미혼 이외의 응답은 모두 기혼으로 간주하였다. 또한 자녀 여부는 1차년도 또는 신규응답자용 설문을 참고하여 성별무관 자녀가 한 명 이상 있을 시 자녀가 있는 것으로 처리하였다. 분석모형에 사용된 변수들의 범주 정의와 기초통계량은 <표 2>와 같다.

2) 한국전쟁세대(1954년 이전 출생)나 베이비부머세대(1955년~1964년 출생)가 만 35세 미만인 시기는 대략 1999년도 이전으로 본 연구 데이터의 표본 시기가 아닌 관계로 알 수 없다.  
3) 밀레니얼세대(1981년 이후 출생)가 만 50세 이상인 시기는 밀레니얼세대의 가장 빠른 출생인 1981년생을 기준으로 어렵잖아도 2031년은 되어야 할 것이다.

&lt;표 2&gt; 기초통계량

변수명	범주	빈도(건)	백분율(%)
연령	(연속형 변수) 조사년도 - 출생연도	(M±SD) 44.42±13.16	
연령그룹	청년기(만 35세 미만)	28,510	25.5
	중년기(만 35세 이상 만 50세 미만)	45,905	41
	장년기(만 50세 이상)	37,548	33.5
세대그룹	밀레니얼세대(1981년 이후 출생)	26,187	23.4
	X세대(1965년~1980년 출생)	49,882	44.6
	베이비부머세대(1955년~1964년 출생)	22,447	20
	한국전쟁세대(1954년 이전 출생)	13,447	12
세대연령	밀레니얼세대 청년기	20,204	18
	밀레니얼세대 중년기	5,983	5
	X세대 청년기	8,306	7
	X세대 중년기	34,830	31
	X세대 장년기	6,746	6
	베이비부머세대 중년기	5,092	45
	베이비부머세대 장년기	17,355	16
	한국전쟁세대 장년기	13,447	12
성별	남성	65,213	58
	여성	46,750	42
교육	고졸 이하	53,679	47.9
	2년제/전문대	20,416	18.3
	4년제 재학 이상	37,868	33.8
거주지	서울경기	49,988	45
	그 외 지역	61,975	55
결혼 및 자녀	미혼	25,283	22.6
	기혼 자녀없음	42,419	37.9
	기혼 자녀있음	44,261	39.5
경제성장률	(연속형 변수) 전년도의 경제성장률	(M±S.D) 3.12±1.7	



#### IV. 분석결과

본 연구에서는 패널 다항 로짓모형 중에서도 확률효과(Random effect)에 의한 모형을 추정하였다. LR검정(Likelihood Ratio test) 결과 1% 유의수준에서 오차항의 동분산성에 대한 귀무가설이 기각되어 Pooling 다항 로짓모형보다 확률효과에 의한 다항 로짓모형이 더 적절한 것으로 나타났다.

<표 3>은 확률효과 다항 로짓모형의 결과이다. 모든 모형은 전체 데이터의 52%가 좋은 일자리 가치관 1순위라고 응답한 안정적인 일자리를 준거집단으로 설정하고 분석을 수행하였다. 우선 모형 1은 연령을 연속형 변수로 포함한 모형이다. 이에 따르면 연령은 좋은 일자리 가치관에 대해 유의한 변수이며 연령이 높아질수록 다른 가치관보다 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 응답할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 하지만 일에 대한 가치관은 단순히 연령에 따른 선형적인 변화보다는 인간의 생애주기 또는 경력단계에 따라 다양한 양상으로 변할 수 있다. 그러므로 연령을 연속형 변수로 투입하기 보다는 인간의 생애주기를 고려하여 일정한 시간 간격으로 나누어 살펴볼 필요가 있을 것이다.

모형 2는 연령을 일정한 시간 간격으로 나눈 3개의 범주를 포함한 모형이다. 연령그룹 내에서만 35세 미만인 청년기를 기준범주로 하여 다른 연령대와 비교한 결과, 종속변수별로 유의한 연령대가 다르게 나타났다. 구체적으로 청년기 대비 하여 중년기일수록 발전 가능성이 있거나 사회적 인정 받는 일자리보다는 안정적인 일자리를 선호할 가능성이 높은 것으로 나타났으며 장년기는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면 청년기에 대비하여 장년기에서 임금이 많은 일자리보다는 안정적인 일자리를 선호할 가능성이 높았으며 중년기는 유의하지 않았다. 또한 모형 1과 모형 2를 비교하였을 때, 일부 종속변수에 대해 유의한 세대가 변동되었거나 추정계수의 부호가 변화한 것을 확인할 수 있다.

다음으로 세대와 연령그룹의 쌍을 이룬 세대\*연령 변수를 생성하였으며 세대\*연령 변수의 밀레니얼세대 청년기를 기준범주로 하는 더미변수를 포함하여 모형 3을 구성하였다. 모형 3의 결과를 종속변수별로 비교하면 <표 4>와 같다. 우선 여성의 경우 임금이 많은 일자리 또는 발전 가능성이 높거나 사회적 인정받는 일자리보다는 안정적인 일자리를 선호하고, 안정적인 일자리보다는 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리를 선호하는 것으로 나타났다. 교육 수준의 경우 고학력자일수록 임금이 많은 일자리보다는 안정적인 일자리를, 안정적인 일자리보다는 발전 가능성 있거나 사회적 인정받는 일자리 혹은 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리를 좋은 일자리라고 응답할 가능성이 높게 나타났다. 그리고 서울경기 지역에 거주할수록 안정적인 일자리보다는 다른 가치관을 좋은 일자리로 응답할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 결혼과 자녀유무에 따라서도 가치관에 차이가 나타났다. 미혼보다는 기혼일수록, 기혼 중에서는 자녀가 있을수록 적성에 맞거나 자율성이 보장되는 일자리 혹은 발전 가능성 있거나 사회적 인정받는 일자리보다는 안정적인 일자리를 선호하는 것으로 나타났다. 한편 자녀가 없는 기혼의 경우 안정적인 일자리보다는 임금이 높은 일자리를 선호하지만, 자녀가 있는 기혼은 임금이 높은 일자리에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 3> 연령변수에 따른 확률효과 다항 로짓모형

변수	- 모형 1 -		- 모형 2 -		- 모형 3 -	
	Coef.(S.E)		Coef.(S.E)		Coef.(S.E)	
<b>1. 안정</b>	(base outcome)					
<b>2. 발전가능성 및 사회적 인정</b>						
성별	-0.124 (.029) ***		-0.131 (.029) ***		-0.130 (.029) ***	
연령	-0.007 (.002) ***					
연령그룹_중년기			-0.170 (.032) ***			
연령그룹_장년기			-0.070 (.046)			
세대_X세대	-0.069 (.040)		-0.070 (.040)			
세대_베이비부머세대	-0.154 (.065) *		-0.279 (.059) ***			
세대_한국전쟁세대	-0.284 (.085) **		-0.509 (.068) ***			
세대연령_밀레니얼 중년기					-0.100 (.049) *	
세대연령_X세대 청년기					-0.015 (.049)	
세대연령_X세대 중년기					-0.231 (.042) ***	
세대연령_X세대 장년기					-0.126 (.056) *	
세대연령_베이비부머 중년기					-0.429 (.070) ***	
세대연령_베이비부머 장년기					-0.333 (.056) ***	
세대연령_한국전쟁 장년기					-0.562 (.062) ***	
교육_2년제/전문대	0.162 (.040) ***		0.172 (.040) ***		0.170 (.040) ***	
교육_4년제	0.267 (.033) ***		0.277 (.033) ***		0.275 (.033) ***	
수도권거주	0.464 (.026) ***		0.467 (.026) ***		0.467 (.026) ***	
결혼_기혼 자녀없음	-0.219 (.035) ***		-0.198 (.035) ***		-0.206 (.035) ***	
결혼_기혼 자녀있음	-0.297 (.046) ***		-0.272 (.047) ***		-0.277 (.047) ***	
경제성장률	-0.082 (.006) ***		-0.077 (.005) ***		-0.077 (.005) ***	
상수	-0.642 (.074) ***		-0.828 (.045) ***		-0.839 (.046) ***	
<b>3. 적성 및 자율</b>						
성별	0.133 (.030) ***		0.124 (.030) ***		0.123 (.030) ***	
연령	-0.020 (.002) ***					
연령그룹_중년기			-0.320 (.033) ***			
연령그룹_장년기			-0.368 (.049) ***			
세대_X세대	0.110 (.041) **		0.070 (.040)			
세대_베이비부머세대	0.171 (.067) *		-0.042 (.061)			
세대_한국전쟁세대	0.246 (.088) **		-0.195 (.072) **			
세대연령_밀레니얼 중년기					-0.365 (.052) ***	
세대연령_X세대 청년기					0.042 (.049)	
세대연령_X세대 중년기					-0.250 (.043) ***	
세대연령_X세대 장년기					-0.334 (.060) ***	
세대연령_베이비부머 중년기					-0.411 (.072) ***	
세대연령_베이비부머 장년기					-0.412 (.058) ***	

<표 3>의 계속

변수	- 모형 1 - Coef.(S.E)	- 모형 2 - Coef.(S.E)	- 모형 3 - Coef.(S.E)
세대연령_한국전쟁 장년기			-575 (.064) ***
교육_2년제/전문대	.326 (.041) ***	.340 (.041) ***	.341 (.041) ***
교육_4년제	.504 (.034) ***	.514 (.034) ***	.515 (.034) ***
수도권거주	.503 (.026) ***	.505 (.027) ***	.505 (.027) ***
결혼_기혼 자녀없음	-.317 (.036) ***	-.315 (.036) ***	-.310 (.036) ***
결혼_기혼 자녀있음	-.354 (.047) ***	-.343 (.048) ***	-.336 (.048) ***
경제성장률	-.020 (.006) **	-.009 (.006)	-.008 (.006)
상수	-.859 (.077) ***	-1.412 (.047) ***	-1.406 (.047) ***
<b>4. 임금</b>			
성별	-.085 (.036) *	-.084 (.036) *	-.084 (.036) *
연령	-.012 (.002) ***		
연령그룹_중년기		-.058 (.044)	
연령그룹_장년기		-.267 (.061) ***	
세대_X세대	.034 (.053)	-.024 (.052)	
세대_베이비부머세대	-.013 (.080)	-.079 (.074)	
세대_한국전쟁세대	-.035 (.105)	-.195 (.084) *	
세대연령_밀레니얼 중년기			-.097 (.070)
세대연령_X세대 청년기			-.054 (.066)
세대연령_X세대 중년기			-.090 (.055)
세대연령_X세대 장년기			-.287 (.075) ***
세대연령_베이비부머 중년기			-.134 (.084)
세대연령_베이비부머 장년기			-.359 (.070) ***
세대연령_한국전쟁 장년기			-.471 (.076) ***
교육_2년제/전문대	-.381 (.049) ***	-.376 (.049) ***	-.375 (.049) ***
교육_4년제	-.713 (.042) ***	-.713 (.042) ***	-.711 (.042) ***
수도권거주	.330 (.032) ***	.329 (.032) ***	.329 (.032) ***
결혼_기혼 자녀없음	.151 (.047) **	.111 (.047) *	.115 (.048) *
결혼_기혼 자녀있음	.137 (.058) *	.098 (.059)	.100 (.059)
경제성장률	.040 (.007) ***	.045 (.007) ***	.045 (.007) ***
상수	-1.746 (.095) ***	-2.082 (.060) ***	-2.075 (.060) ***
Var(u2)	1.224 (.037)	1.227 (.037)	1.226 (.037)
Var(u3)	1.400 (.052)	1.399 (.051)	1.399 (.051)
Var(u4)	1.284 (.037)	1.284 (.037)	1.285 (.037)
Log Likelihood	-124806.7	-124793.7	-124789.3
Number of groups		17,742	
Number of obs		111,963	

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

<표 4> 세대연령 변수를 투입한 확률효과 다항 로짓모형(모형3)

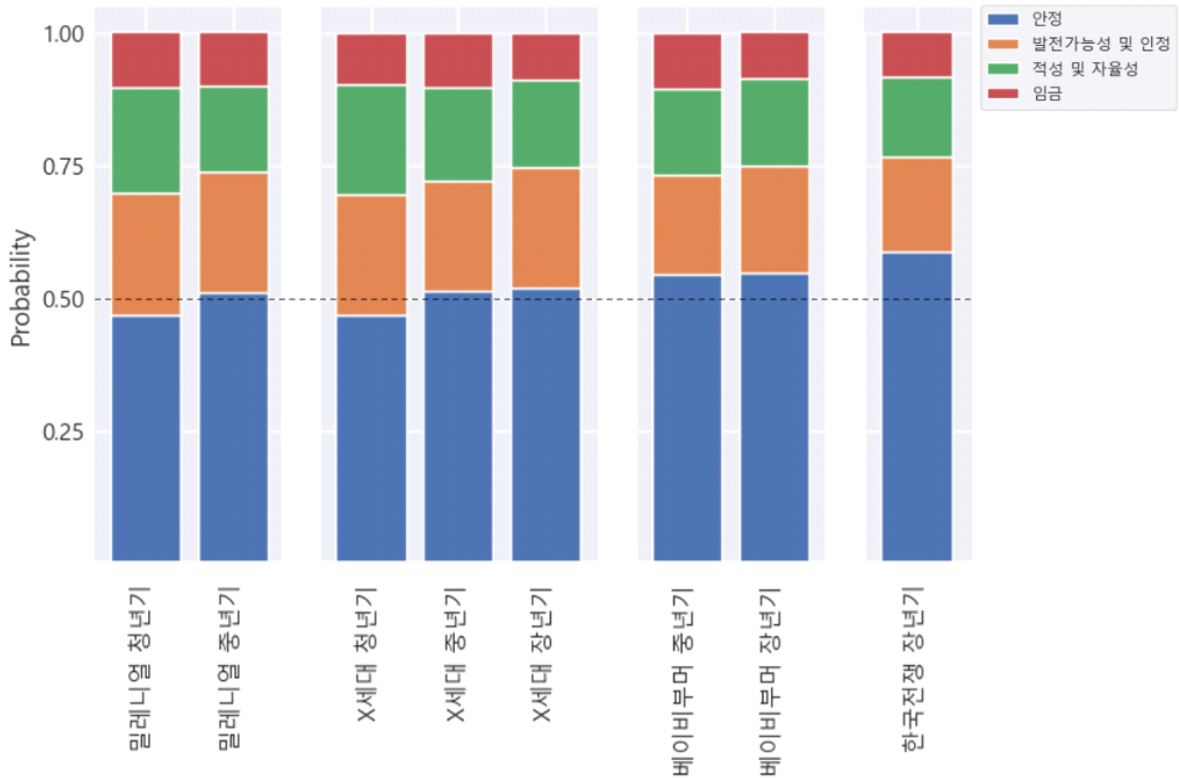
(base outcome : 1. 안정)	2. 발전가능성 및 사회적 인정		3. 적성 및 자율		4. 임금	
변수	Coef.(S.E)		Coef.(S.E)		Coef.(S.E)	
성별	-0.130 (.029)	***	.123 (.030)	***	-0.084 (.036)	*
세대연령_밀레니얼 중년기	-0.100 (.049)	*	-0.365 (.052)	***	-0.097 (.070)	
세대연령_X세대 청년기	-0.015 (.049)		.042 (.049)		-0.054 (.066)	
세대연령_X세대 중년기	-0.231 (.042)	***	-0.250 (.043)	***	-0.090 (.055)	
세대연령_X세대 장년기	-0.126 (.056)	*	-0.334 (.060)	***	-0.287 (.075)	***
세대연령_베이비부머 중년기	-0.429 (.070)	***	-0.411 (.072)	***	-0.134 (.084)	
세대연령_베이비부머 장년기	-0.333 (.056)	***	-0.412 (.058)	***	-0.359 (.070)	***
세대연령_한국전쟁 장년기	-0.562 (.062)	***	-0.575 (.064)	***	-0.471 (.076)	***
교육_2년제/전문대	.170 (.040)	***	.341 (.041)	***	-0.375 (.049)	***
교육_4년제	.275 (.033)	***	.515 (.034)	***	-0.711 (.042)	***
수도권거주	.467 (.026)	***	.505 (.027)	***	.329 (.032)	***
결혼_기혼 자녀없음	-0.206 (.035)	***	-0.310 (.036)	***	.115 (.048)	*
결혼_기혼 자녀있음	-0.277 (.047)	***	-0.336 (.048)	***	.100 (.059)	
경제성장률	-0.077 (.005)	***	-0.008 (.006)		.045 (.007)	***
상수	-0.839 (.046)	***	-1.406 (.047)	***	-2.075 (.060)	***
Var	1.285 (.037)		1.226 (.037)		1.399 (.051)	
Log Likelihood	-124789.3					
Number of groups	17,742					
Number of obs	111,963					

\* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

<표 4>의 계수는 안정적인 일자리 대비하여 각 3개의 좋은 일자리 가치관을 더 선호하거나 덜 선호하는 방향성을 보여준다. 하지만 이는 안정적인 일자리를 제외한 나머지 3개의 가치관 간의 비교뿐만 아니라 더미변수화 되어 있는 세대\*연령 그룹 간의 비교에 어려움이 있다. 따라서 세대\*연령 그룹이 좋은 일자리 가치관에 미치는 영향력을 면밀히 살펴보기 위해 한계효과를 확인해보았다. 세대\*연령 그룹의 한계효과를 계산하여 각 종속변수를 좋은 일자리 가치관 1순위로 선택할 확률을 표현하면 [그림 2]과 같다(수치는 <부록 2> 참고). 구체적인 확률상의 차이는 있지만, 세대와 연령을 막론하고 안정적인 일자리를 1순위로 선택할 확률이 가장 높은 것을 확인할 수 있다. 다음으로 발전가능성 및 사회적 인정받는 일자리가 높은 것으로 나타났으며 연령대에 따라 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리를 선택할 확률이 높은 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 그래프는 하나의 세대\*연령 내에서 선택하는 좋은 일자리 가치관 비교에는 용이하지만 세대\*연령 간의 차이를

확인하기에는 다소 어려운 면이 있다. 따라서 세대와 연령을 분리하여 제시한 [그림 3]를 중점적으로 살펴보며 세대와 연령대에 따른 좋은 일자리 가치관의 변화를 살펴보겠다.

[그림 2] 세대\*연령변수별 한계확률 분포



[그림 3]는 세대\*연령 그룹의 한계확률을 통해 세대별로 특정 연령대에 속해있을 때 각 종속변수를 좋은 일자리 가치관으로 선택할 확률을 표현한 그래프이다. 우선 [그림 2]에서 모든 세대\*연령 그룹이 좋은 일자리 가치관으로 선택할 확률이 가장 높았던 안정적인 일자리는 전반적으로 우상향의 모습을 띄고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 세대에 상관없이 연령대가 높아짐에 따라 안정적인 일자리를 선호할 가능성이 높음을 의미한다. 한편 안정적인 일자리의 세대 간 차이에서 조금 독특한 면이 발견되었다. 청년기와 중년기에서 X세대와 밀레니얼 세대가 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 선택할 가능성이 유사한 추세로 나타났다. 다만 미미한 기울기 차이를 보이고 있어 이 시기 두 세대의 연령효과와 세대효과에는 약한 상호작용이 존재한다고 할 수 있다. 그리고 중년기와 장년기에서 X세대와 베이비부머세대가 유사한 기울기로 우상향 하지만 일관된 차이를 보이고 있다. 이는 X세대와 베이비부머 세대 내에서 연령대가 높아짐에 따른 변화는 유사하지만 두 세대 간에 안정적인 일자리를 선호함에 있어서 차이가 존재하는 것으로 볼 수 있다. 즉 연령효과와 세대효과가 별도의 상호작용 없이 각각 주효과로 작용하고 있다.

또한 안정적인 일자리를 선택할 확률의 평균인 0.52를 기준으로 상대적으로 젊은 세대인 X세대와 밀레니얼세대는 아래쪽에, 상대적으로 기성 세대인 베이비부머세대와 한국전쟁 세대는 위쪽에

위치하고 있는 점을 눈여겨볼만 하다. 이는 연령대에 상관 없이 1964년 이전에 출생한 세대는 1964년 이후에 출생한 세대보다 안정적인 일자리를 좋은 일자리 가치관으로 선호할 가능성이 높음을 시사한다. 베이비부머세대는 동기세대의 인구규모가 커서 보다 높은 지위 확보를 위해 세대 내의 경쟁이 심했으며 1998년 IMF 외환위기와 2008년 글로벌 금융위기로 구조조정 및 정리해고의 최대 피해자가 된 세대이다(방하남, 2011). 또한 부모와 자녀 부양 기간의 연장으로 경제적 부담을 이중으로 짊어져야 하기때문에(이상훈, 2017) 이들 세대가 다른 세대보다 더 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 생각하는 것은 납득할 만한 결과이다.

다음으로 발전 가능성이 있거나 사회적으로 인정받는 일자리의 경우 다른 좋은 일자리 가치관에 비해 세대 간의 차이가 뚜렷하게 나타났다. X세대, 베이비부머세대 모두 중년기보다 장년기에서 발전 가능성이 있거나 사회적으로 인정받는 일자리를 좋은 일자리로 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 중년기에서 두 세대 간 차이는 장년기에서도 유지되고 있는 것을 확인할 수 있는데, 이를 통해 세대효과와 연령효과가 별도의 상호작용 없이 각각 주효과로 작용하고 있음을 알 수 있다. 또한 중년기의 밀레니얼세대, X세대, 베이비부머세대 간 또는 장년기에서 X세대, 베이비부머세대, 한국전쟁세대 간을 비교하더라도 해당 가치관을 선택할 확률에 있어서 뚜렷한 세대 간의 격차가 존재한다. 다만, 밀레니얼세대의 경우 연령대가 높아짐에 따른 선호의 차이가 거의 없었다. 그러므로 밀레니얼세대가 발전가능성이 있거나 사회적으로 인정받는 일자리를 좋은 일자리로 선택하는 것에는 세대효과만 존재하여 그 세대만의 특성으로 볼 수 있다. 이는 밀레니얼 세대가 발전과 장기적인 경력 발전의 기회를 제공하는 일을 선호한다는 기존 연구결과와 일치하는 내용이다(Eisner, 2005; Broadbridge et al., 2007).

적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리는 세대에 따라 기울기의 차이는 있지만 전반적으로 우하향의 추세가 나타난다. 즉 이 가치관에는 세대효과와 연령효과뿐만 아니라 두 효과 간의 상호작용이 존재하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 세대 간 정도의 차이는 존재하지만, 세대 내에서는 연령대가 높아짐에 따라 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리를 좋은 일자리로 선택할 확률은 감소하는 것으로 나타났다. 다만 베이비부머세대는 중년기와 장년기 간의 선택 확률에 큰 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 적성에 맞거나 자율성이 높은 일자리를 선호함에 있어서 베이비부머세대만의 특성이 존재하는 것을 의미한다.

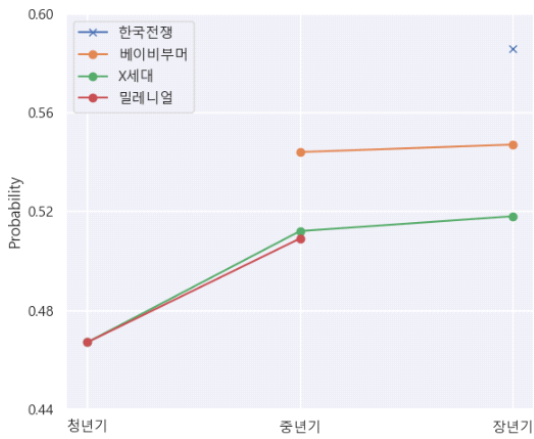
임금 또는 수입이 많은 일자리의 경우, 전반적으로 우하향의 추세를 보이지만 다른 좋은 일자리 가치관에 비해 연령대가 높아짐에 따른 기울기 변화가 크지 않은 것으로 나타났다. 또한 임금이 높은 일자리를 선택할 확률의 평균값인 0.10을 중심으로 세대 간 확률의 차이도 크지 않았다. 즉 임금이 높은 일자리를 추구하는 것은 다른 좋은 일자리 가치관에 비해 세대나 연령에 따른 영향이 가장 적은 가치관으로 볼 수 있을 것이다.

이처럼 좋은 일자리 가치관별로 세대효과와 연령효과는 다르게 나타났다. 또한 세대효과와 연령효과의 상호작용의 양상도 다르게 나타났는데, 본 연구의 결과로 발견된 세대효과와 연령효과 및 상호작용 효과를 정리하면 다음과 같다. 첫째로 세대효과와 연령효과가 각각 주효과로 작용하며 상호작용이 관찰되지 않는 경우이다. 이같은 양상은 안정적인 일자리와 발전가능성 있거나 사회적

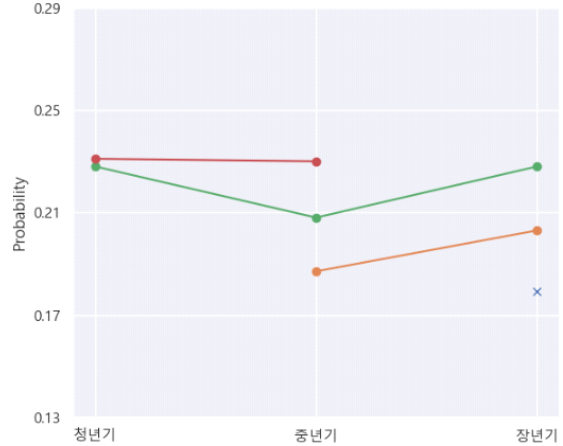
인정 받는 일자리의 한계확률 그래프 상에서 베이비부머세대와 X세대가 청년기에서 장년기로 연령대가 올라가는 시기에 관찰되었다. 연령대가 올라감에 따라 두 세대 모두 우상향하여 연령효과를 보여주는 동시에 세대 간의 일정한 간격을 유지함으로써 연령효과와 상호작용이 일어나지 않은 세대효과가 작용하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 세대효과와 연령효과뿐만 아니라 상호작용이 일어나는 경우가 있다. 세대효과와 연령효과가 각각 존재한다면 그래프는 일정한 방향으로 동일한 기울기와 간격을 유지하며 평행을 이룬다. 하지만 상호작용이 일어나면 일정한 방향을 유지하되 기울기와 간격에 변화가 생긴다. 이러한 양상은 적성에 맞거나 자율성 있는 일자리 또는 임금이 많은 일자리의 한계확률 그래프에서 주로 발견되었다. 마지막으로 세대효과가 주효과로 작용하지만 연령효과는 주효과로 볼 수 없는 경우이다. 이는 발전가능성 있거나 사회적 인정받는 일자리의 밀레니얼세대와 X세대 사이에서 관찰되었다. 두 세대 간의 차이는 존재하지만, 연령대가 올라감에 따라 X세대는 가치관 선호확률이 하락하여 우하향의 그래프를 보인다. 하지만 밀레니얼세대는 동일한 확률을 유지하며 수평을 보인다. 이 때 밀레니얼세대에 연령효과의 영향은 존재하지 않고 세대효과만 나타난다고 할 수 있다.

[그림 3] 좋은 일자리 가치관으로 선택할 확률

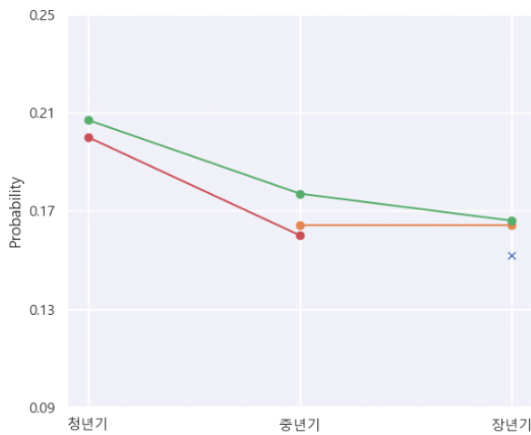
1. 안정



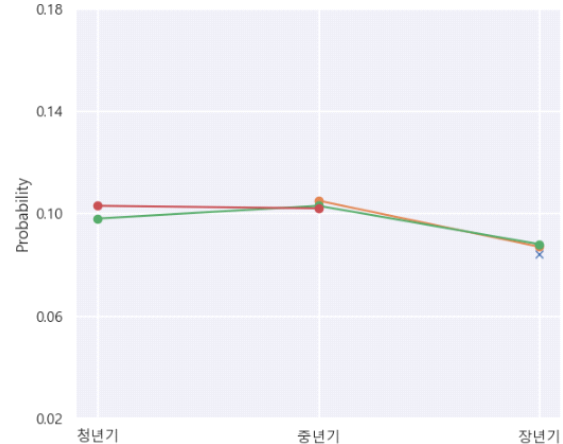
2. 발전가능성 및 인정



3. 적성 및 자율성



4. 임금



한편 <표 4>의 패널 다항 로짓모형 결과, 좋은 일자리 가치관마다 성별의 부호가 다르게 나타났다. 그러므로 성별에 따른 좋은 일자리 가치관에 미치는 세대효과와 연령효과가 차이가 있는지 추가적으로 살펴보았다. <부록 1>은 성별을 분리한 두 패널 데이터를 구성한 후, 모형3에 사용한 것과 똑같은 설명변수를 각각 투입하여 시행한 패널 다항 로짓 회귀분석 결과이다. 모형3과 성별을 분리하여 시행한 결과를 비교해보면, 일부 세대\*연령변수에서 계수의 부호가 변동된 것을 제외하고 두드러지는 차이는 없었다. 그러므로 세대\*연령변수의 효과를 살펴보기 위해 한계확률을 도출(<부록 2> 참고)한 후, 남성과 여성이 각각 해당 좋은 일자리 가치관을 선택할 확률을 그래프로 나타내면 <부록 4>와 같다. 전체 패널의 결과인 [그림 3]와 비교하였을 때, 두 가지 특징점이 발견되었다. 우선 발전 가능성이 있거나 및 사회적 인정 받는 일자리에서 남성패널과 여성패널 모두 전체패널 그래프와 유사한 형태를 보이고 있다. 하지만 여성의 확률보다 남성의 확률이 전반적으로 높게 위치 하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 여성보다는 남성이 발전 가능성이 있거나 사회적 인정 받는 일자리를 좋은 일자리로 생각할 가능성이 높음을 시사한다.

다음으로 다른 세대에 비해 베이비부머세대의 여성이 가지는 가치관의 차이가 발견되었다. 남성과 여성의 한계효과 그래프와 전체 패널의 한계효과 그래프의 형태를 함께 보면 전반적으로 모든 세대의 연령대별 변화는 유사한 양상으로 관찰되는 반면, 여성의 베이비부머세대는 조금 다른 양상을 보였다. 가령 안정적인 일자리의 경우 전체 패널과 남성 패널은 베이비부머세대의 중년기보다 장년기에서 더 높게 선호하는 것으로 나타났다. 하지만 여성 패널은 장년기보다 중년기에서 안정적 일자리를 더 높게 선호하였다. 그리고 세대\*연령그룹 간의 눈에 띄는 차이가 발견되지 않았던 임금이 높은 일자리에서 여성 패널 베이비부머세대의 높은 선호가 관찰되었다. 추가적으로 발전 가능성이 있거나 사회적 인정받는 일자리 또는 적성에 맞거나 자율성 높은 일자리에서 여성 패널의 중년기 베이비부머세대는 동 연령대의 다른 세대보다 확연히 낮은 선호 확률을 보이는 것으로 나타났다. 정리하자면 중년기 베이비부머세대의 여성은 안정적인 일자리나 임금이 높은 일자리 가치관에 대해 동 연령대 다른 세대보다 높은 선호를 보인 반면, 발전 가능성이나 적성 등과 같은 가치관에서는 낮은 선호를 보이는 것으로 관찰되었다.

## V. 결론

본 연구는 임금노동자가 좋은 일자리 가치관을 선택함에 있어서 영향을 주는 요인을 살펴보고자 하였다. 구체적으로는 한 개인이 속한 세대와 생애주기 관점에서의 연령이 어떤 영향을 미치는지, 더 나아가 세대와 연령이 어떻게 상호작용 하여 영향을 미치는지 살펴보았다. 분석 결과에 의하면, 좋은 일자리 가치관에 따라 세대 간 차이의 정도가 다르게 나타났다. 안정적인 일자리와 발전 가능성이 있거나 사회적으로 인정받는 일자리의 경우 세대에 따른 한계확률의 격차가 명확하게 드러났다. 반면 적성에 맞거나 자율성이 있는 일자리와 임금이 높은 일자리의 경우 세대에 따른 차이가 크게 나타나지 않았다. 연령대도 좋은 일자리 가치관마다 다른 양상을 보였다. 안정적인 일자리



와 적성에 맞거나 자율성이 있는 일자리는 세대에 따른 정도의 차이는 있으나 연령대가 높아짐에 따라 전반적으로 우상향하거나 우하향하는 일관적인 추세를 보였다. 하지만 발전가능성이 있거나 사회적으로 인정받는 일자리와 임금이 높은 일자리는 일관된 추세를 보이기 보다는 연령대별로 선호의 정도가 다르게 나타났다. 또한 세대와 연령대 간의 상호작용이 존재하는 것으로 나타났다. 구체적으로 세대효과와 연령효과가 각각 주효과로 작용하며 상호작용이 존재하지 않는 경우, 두 효과가 각각 주효과로 작용하며 상호작용이 존재하는 경우, 두 효과 중 하나의 효과만 존재하는 경우로 총 3가지 패턴이 관찰되었다. 다만 좋은 일자리 가치관별로 나타나는 패턴은 상이하였다. 결국 좋은 일자리 가치관마다 세대효과와 연령효과는 다르게 영향을 미치고 있기 때문에 특정 집단에서 나타나는 가치관의 차이를 단순히 세대차이 혹은 연령차이, 어느 하나로 단정지을 수 없을 것이다. 따라서 세대차이와 연령차이에 대해 서로 이해할 수 있는 기회를 제공한다면 차이로 인한 갈등을 예방하거나 해소하는데 도움이 될 것이다.

이 연구는 좋은 일자리에 대해 노동자 개인의 가치관을 통해 접근했다는 점에서 의미가 있다. 기존의 좋은 일자리에 대한 연구는 양질의 일자리를 정의하고 평가하는 지표에 관심을 가지거나 특정 시기의 한 세대에 집중하여 진행되었다. 하지만 일자리에 대해 단순히 생계의 의미를 넘어 자신의 가치를 실현하는 중요한 의미로 확장되는 시점에서 노동을 제공하는 근로자의 일자리 가치관을 살펴보는 것은 양질의 일자리를 재정의하는데에 의미가 있을 것이다. 그러한 점에서 이 연구는 향후 좋은 일자리 연구에 새로운 관점으로 기여할 수 있을 것이라 예상된다.

또한, 한 개인의 가치관은 단순한 것이 아니라 여러 시간의 흐름이 쌓여 형성된 것으로 생애주기에 따른 연령효과와 태어나는 순간부터 유사한 경험을 공유하는 세대는 각각 중요한 영향을 미친다. 마찬가지로 좋은 일자리 가치관을 형성하는 데에 연령과 세대는 각각 영향을 미칠 것이므로, 좋은 일자리 가치관의 차이에 영향을 미치는 세대효과와 연령효과를 해체하여 살펴보는 시도를 했다는 점에서 의미가 있다. 본 연구 결과, 같은 세대 내에서도 연령대 변화에 따라 좋은 일자리에 대한 가치관이 변화함을 확인하였다. 그리고 일부 가치관에서는 서로 다른 세대지만 연령대에 따른 변화 추세가 유사하게 나타났다. 즉, 어떤 가치관에 대해 단순히 세대 차이로 단일하게 설명하기 보다는 생애주기상의 연령을 함께 고려한 이해가 필요할 것이다.

다만 본 연구에는 몇 가지 한계점이 존재한다. 우선, 데이터상 존재할 수 없는 일부 세대의 연령을 분석에 포함하지 못했다. 때문에 이 연구의 일부 연령에 따른 효과를 일반화하기는 어려울 것으로 보인다. 상대적으로 기성세대인 한국전쟁세대와 베이비부머세대의 청년기나 밀레니얼 세대의 장년기 등을 함께 살펴볼 수 있다면 세대 내의 연령효과를 좀 더 명확히 살펴볼 수 있었을 것이다. 그러므로 추후 밀레니얼 세대의 데이터가 축적된다면 연구를 추가적으로 시도할 필요가 있다. 또한 본 연구의 대상으로 임금근로자만을 분석하여 본 연구 결과에 따른 좋은 일자리 가치관에 대한 세대효과와 연령효과는 임금근로자에 국한되어 설명할 수 있을 것이다. 그러므로 필요하다면 비임금근로자의 가치관을 별도로 살펴보는 것도 흥미로운 주제가 될 수 있을 것으로 예상된다.

마지막으로 본 연구에서는 인간의 생애주기관점에 따른 생물학적 연령을 통한 효과를 살펴보고자 하였다. 하지만 시대가 변하면서 많은 사람들이 다양한 방식과 가치관으로 인생을 살아감에 따

라 연령에 따른 유사한 생애주기를 갖는다고 보기 어려운 면이 있다. 또한 결혼시기, 첫 입직시기, 출산 및 육아기, 은퇴기와 같이 연령 및 상황에 따른 사회적 역할의 변화과정이 개인의 가치관에 영향을 주는 것을 연령효과(age effect)라고 보는 견해도 있다. 이에 따르면 연령효과가 크다는 것은 가족에서의 역할, 일에 대한 가치, 사회적 지위 등에 미치는 영향력이 강하다는 것으로 이해할 수 있다. 그러므로 생물학적 연령보다는 결혼 또는 육아 등과 같은 가치관 변화를 줄 수 있는 생애주기 상의 다른 요인이나 입직한 이후 경력단계에 따른 차이를 살펴보는 것도 좋은 일자리 가치관을 이해하는 데에 도움이 될 것이다. 본 연구가 세대와 연령에 따른 좋은 일자리 가치관 차이를 이해하는 데에 도움이 되어 인적자원 관리자 및 정책 입안자가 다양한 세대와 연령대의 인력을 효과적으로 운영하는 데에 기여하기를 기대한다.

## 참고문헌

- 강소량, & 최은영. (2016). 「베이비붐 세대와 이전 및 이후 세대 간 비교분석: 가계자산·소득이 삶의 만족에 미치는 영향을 중심으로」. 『사회보장연구』, 32(2), 1-30.
- 고태경, 임현지, 왕정하, 최다은, & 이철승. (2021). 「세대 문화와 기업 문화: 기업 내 세대 간 문화적 차이에 따른 일 만족도를 중심으로」. 『문화와 사회』, 29(2), 39-96.
- 권순일. (2011). 「인구노령화와 생명보험 수요; 연령-세대-연도효과 분석」. 『리스크 관리연구』, 22(2), 135-157.
- 김명언, 구자숙, & 한준. (2000). 「기업 조직에서의 세대격차」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 13(1), 115-157.
- 김미령. (2011). 「베이비붐세대, X 세대, 준고령세대 여성의 삶의 질 구성요소 비교 연구」. 『노인복지연구』, 51, 7-34.
- 김수정. (2015). 「누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석」. 『한국여성학』, 31(4), 147-180.
- 김창수, & 현병환. (2023). 「밀레니얼 세대의 일의 의미가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 조직정치지각의 조절효과」. 『인문사회 21』, 14(3), 1089-1104.
- 김현우. (2023). 「MZ 세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징」. 『월간 Kiet 산업경제』, 293, 50-60.
- 남기성, & 천영민. (2021). 「좋은 일자리 새로운 분류 제안 및 분석」. 『직업과 자격 연구』, 10(1), 1-18.
- 박재홍. (2005). 「한국 사회의 세대 구성」. 『문학과사회』, 18(3), 172-186.
- 박화춘, & 박천수. (2020). 「교사와 일반 취업자의 세대별, 성별 직업윤리 비교」. 『열린교육연구』, 28(3), 235-260.
- 방하남, & 이상호. (2006). 「좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』, 40(1), 93-126.
- 방하남. (2011). 「베이비붐 세대: 그들은 누구인가?」. 『월간 노동리뷰』, 71, 5-9.
- 석재은, & 이기주. (2010). 「베이비붐 세대의 경제활동특성별 유형화와 다층노후소득보장 전략」. 『한국사회보장학회 추계정기학술대회 자료집』, 25-74.
- 소애림, & 신승식. (2022). 「물류산업의 일자리 평가 및 타산업과의 비교 연구: 괜찮은 일자리 (Decent Job) 개념을 중심으로」. 『로지스틱스연구』, 30(5), 37-53.
- 오상석. (2019). 「세대 간 차이와 조직몰입의 관계: 외재적 보상의 조절효과를 중심으로」. 『노동정책연구』, 19(3), 163-190.
- 이남, & 윤선아. 「직장인 생애주기에 따른 직업가치관이 직무만족과 삶의 만족에 미치는 영향」. 『인문사회 21』, 14(1), 1391-1406.
- 이내영, & 정한울. (2013). 「세대균열의 구성 요소: 코호트 효과와 연령 효과」. 『의정연구』, 19(3),

37-83.

- 이상훈. (2017). 「베이비붐 세대의 일과 삶의 균형(WLB· Work-Life Balance)을 위한 공공신학적 제안-활동적인 삶(vita activa)과 명상적인 삶(vita contemplativa)의 균형 관점에서」. 『기독교 사회윤리』, (37), 137-173.
- 이은희, 김경자, 유현정, 차경욱, 이영애, & 이준영. (2015). 「세대별 가계경제구조 비교분석」. 『소비자정책교육연구』, 11(2), 197-227.
- 이정운, & 김주현. (2020). 「한국 기혼 여성의 세대별 성역할 태도 차이에 대한 코호트 효과와 연령 효과-여성가족패널 (KLoWF) 자료를 중심으로」. 『여성연구』, 104(1), 29-62.
- 이지원, 송보라, & 이기학. (2017). 「성인의 생애단계별 진로적응과업척도 개발 및 타당화 연구」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 29(4), 1077-1114.
- 이혜영, & 강순희. (2017). 「대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향」. 『취업진로연구』, 7(2), 125-149.
- 이혜원, & 김난도. (2021). 「시계열 데이터 분석을 통한 연령효과, 시기효과, 코호트효과의 비교 분석-기업의 사회공헌에 대한 소비자 인식 변화를 중심으로」. 『소비자학연구』, 32(1), 49-73.
- 이혜정, & 유규창. (2013). 「Y 세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할」. 『노동정책연구』, 13(4), 1-31.
- 전국경제인연합회. (2023). 「MZ세대의 기업(인) 인식조사」. 『전경련소식』. [https://www.fki.or.kr/main/news/statement\\_detail.do?bbs\\_id=00034952&category=ST](https://www.fki.or.kr/main/news/statement_detail.do?bbs_id=00034952&category=ST)
- 정도범. (2019). 「대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석」. 『노동정책연구』, 19(3), 93-127.
- 조달호, 최봉, & 정현철. (2015). 「서울시 베이비붐 세대 일자리특성과 정책방향」. 『서울연구원 정책과제연구보고서』, 1-147.
- 최영준. (2022). 「MZ 세대의 현황과 특징」. 『한국은행 Bok 이슈노트』, 13.
- 최지현, & 서승호. (2021). 「밀레니얼세대의 직업가치가 첫 직장 근속기간에 미치는 영향 - 개인-직무적합성과 일자리만족의 연속매개효과 -」. 『직업교육연구』, 40(4), 31-55.
- 최환규, & 이정미. (2017). 「한국판 일의 의미 척도 (K-WAMI) 의 타당화 연구」. 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 31(4), 1-25.
- 황은기. (2007). 「이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구」. 『석사학위논문』
- 통계청 (2015). 국가통계포털. <http://kosis.kr>. 인구총조사.
- Baltes, P.B. (1968). "Longitudinal and Cross-Sectional Sequences in the Study of Age and Generation Effect." *Human Development*. Vol. 11, 145-71.
- Broadbridge, A. M., Maxwell, G. A., & Ogden, S. M. (2007). 13\_2\_30: "Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y". *Career Development International*, 12(6), 523-544.

- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). "Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit". *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Eisner, S. P. (2005). "Managing generation Y". *SAM Advanced Management Journal*, 70(4), 4.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). "Generational differences in work values: A review of theory and evidence". *International journal of management reviews*, 13(1), 79-96.
- Gallup Report. (2019). "How millennials want to work and live". *Gallup Report*.
- Guillot-Soulez, C., & Soulez, S. (2014). "On the heterogeneity of Generation Y job preferences". *Employee Relations*, 36(4), 319-332.
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2012). 10. "Career counseling for Millennials: practitioners' perspectives". *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*, 204.
- Jencks, Perman. & Rainwater. (1988). "What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success". *American Journal of Sociology*. 93(6).
- Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G., & Martocchio, J. J. (2010). "Unpacking generational identities in organizations". *Academy of Management Review*, 35(3), 392-414.
- Karl, M. (1952). "The Problem of Generations Essays on the Sociology of Knowledge".
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). "New generation, great expectations: A field study of the millennial generation". *Journal of Business and Psychology*, 25, 281-292.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). "Generational differences in work values: A review of theory and evidence". *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.
- Schewe, C. D., & Meredith, G. E. (1994). "Cohort effects and life insurance". *Marketing Management*, 3(3), 25.
- Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). "Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.

<부록 1> 성별을 나누어 시행한 확률효과 다항 로짓 모형

변수	전체 Coef.(S.E)	남성 Coef.(S.E)	여성 Coef.(S.E)
<b>1. 안정</b>	(base outcome)		
<b>2. 발전가능성 및 사회적 인정</b>			
성별	-.130 (.029) ***		
세대연령_밀레니얼 중년기	-.010 (.049) **	-.127 (.060) *	-.067 (.082)
세대연령_X세대 청년기	-.015 (.049)	-.037 (.062)	.006 (.080)
세대연령_X세대 중년기	-.231 (.042) ***	-.266 (.053) ***	-.188 (.069) **
세대연령_X세대 장년기	-.126 (.056) **	-.171 (.072) *	-.075 (.091)
세대연령_베이비부머 중년기	-.429 (.070) ***	-.387 (.089) ***	-.482 (.113) ***
세대연령_베이비부머 장년기	-.333 (.056) ***	-.389 (.071) ***	-.240 (.091) **
세대연령_한국전쟁 장년기	-.562 (.062) ***	-.604 (.081) ***	-.491 (.098) ***
교육_2년제/전문대	.170 (.040) ***	.178 (.051) **	.175 (.063) **
교육_4년제	.275 (.033) ***	.255 (.041) ***	.315 (.057) ***
수도권거주	.467 (.026) ***	.503 (.033) ***	.417 (.041) ***
결혼_기혼 자녀없음	-.206 (.035) ***	-.157 (.043) ***	-.295 (.061) ***
결혼_기혼 자녀있음	-.277 (.047) ***	-.291 (.063) ***	-.303 (.074) ***
경제성장률	-.077 (.005) ***	-.071 (.007) ***	-.086 (.009) ***
상수	-.839 (.046) ***	-.847 (.056) ***	-.964 (.069) ***
<b>3. 적성 및 자율</b>			
성별	.123 (.029) ***		
세대연령_밀레니얼 중년기	-.364 (.052) ***	-.365 (.067) ***	-.343 (.084) ***
세대연령_X세대 청년기	.042 (.049)	.042 (.064)	.055 (.077)
세대연령_X세대 중년기	-.250 (.043) ***	-.250 (.056) ***	-.229 (.067) **
세대연령_X세대 장년기	-.334 (.060) ***	-.366 (.079) ***	-.264 (.092) **
세대연령_베이비부머 중년기	-.411 (.072) ***	-.344 (.094) ***	-.513 (.112) ***
세대연령_베이비부머 장년기	-.412 (.058) ***	-.451 (.076) ***	-.354 (.090) ***
세대연령_한국전쟁 장년기	-.575 (.064) ***	-.522 (.086) ***	-.646 (.098) ***
교육_2년제/전문대	.340 (.041) ***	.279 (.055) ***	.383 (.061) ***
교육_4년제	.515 (.034) ***	.538 (.043) ***	.451 (.055) ***
수도권거주	.505 (.027) ***	.478 (.035) ***	.532 (.040) ***
결혼_기혼 자녀없음	-.310 (.036) ***	-.314 (.046) ***	-.297 (.059) ***
결혼_기혼 자녀있음	-.336 (.048) ***	-.269 (.067) ***	-.420 (.072) ***

<부록 1>의 계속

변수	전체	남성	여성
	Coef.(S.E)	Coef.(S.E)	Coef.(S.E)
경제성장률	-0.008 (.006)	-.010 (.008)	-.008 (.009)
상수	-1.407 (.047) ***	-1.396 (.059) ***	-1.264 (.068) ***
<b>4. 임금</b>			
성별	-.084 (.036) *		
세대연령_밀레니얼 중년기	-.097 (.070)	-.157 (.088)	-.022 (.116)
세대연령_X세대 청년기	-.054 (.066)	-.094 (.085)	-.015 (.106)
세대연령_X세대 중년기	-.090 (.055)	-.119 (.071)	-.075 (.089)
세대연령_X세대 장년기	-.287 (.075) ***	-.300 (.097) **	-.279 (.118) **
세대연령_베이비부머 중년기	-.134 (.084)	-.291 (.111) **	.044 (.128)
세대연령_베이비부머 장년기	-.359 (.071) ***	-.501 (.093) ***	-.196 (.110)
세대연령_한국전쟁 장년기	-.471 (.076) ***	-.747 (.103) ***	-.172 (.114)
교육_2년제/전문대	-.374 (.049) ***	-.292 (.064) ***	-.483 (.077) ***
교육_4년제	-.711 (.042) ***	-.700 (.054) ***	-.734 (.071) ***
수도권거주	.329 (.032) ***	.355 (.043) ***	.300 (.049) ***
결혼_기혼 자녀없음	.115 (.048) *	.153 (.059) **	.052 (.083)
결혼_기혼 자녀있음	.010 (.059)	.156 (.080) *	.021 (.093)
경제성장률	.045 (.007) ***	.042 (.010) ***	.052 (.011) ***
상수	-2.075 (.060) ***	-2.054 (.075) ***	-2.163 (.089) ***
var(u2)	1.227 (.037)	1.188 (.048)	1.274 (.059)
var(u3)	1.399 (.051)	1.420 (.068)	1.344 (.078)
var(u4)	1.285 (.037)	1.183 (.044)	1.441 (.063)
우도(Log Likelihood)	-124789.26	-72956.1	-51782.1
Number of groups	17,742	9,557	8,185
Number of obs	111,963	65,213	46,750

\* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

<부록 2> 한계확률

변수	전체 한계 확률(S.E)	남성 한계 확률(S.E)	여성 한계 확률(S.E)
<b>1. 안정</b>			
밀레니얼 청년기	.467 (.005)	.456 (.007)	.481 (.008)
밀레니얼 중년기	.509 (.007)	.503 (.009)	.516 (.012)
X세대 청년기	.467 (.006)	.460 (.008)	.476 (.010)
X세대 중년기	.512 (.004)	.506 (.005)	.520 (.006)
X세대 장년기	.518 (.007)	.514 (.009)	.522 (.010)
베이비부머 중년기	.544 (.008)	.533 (.011)	.561 (.013)
베이비부머 장년기	.547 (.005)	.551 (.007)	.541 (.008)
한국전쟁 장년기	.586 (.006)	.588 (.008)	.584 (.009)
<b>2. 발전가능성 및 사회적 인정</b>			
밀레니얼 청년기	.231 (.005)	.244 (.007)	.213 (.007)
밀레니얼 중년기	.230 (.006)	.240 (.008)	.214 (.010)
X세대 청년기	.228 (.005)	.239 (.007)	.212 (.009)
X세대 중년기	.208 (.003)	.216 (.004)	.196 (.005)
X세대 장년기	.228 (.006)	.236 (.008)	.215 (.009)
베이비부머 중년기	.187 (.007)	.205 (.009)	.166 (.010)
베이비부머 장년기	.203 (.005)	.210 (.006)	.194 (.007)
한국전쟁 장년기	.179 (.005)	.186 (.007)	.170 (.008)
<b>3. 적성 및 자율</b>			
밀레니얼 청년기	.200 (.004)	.191 (.006)	.210 (.007)
밀레니얼 중년기	.160 (.005)	.154 (.007)	.170 (.009)
X세대 청년기	.207 (.005)	.200 (.006)	.218 (.009)
X세대 중년기	.177 (.003)	.171 (.004)	.187 (.005)
X세대 장년기	.166 (.005)	.157 (.007)	.182 (.008)
베이비부머 중년기	.164 (.006)	.165 (.009)	.159 (.010)
베이비부머 장년기	.164 (.004)	.155 (.006)	.175 (.007)
한국전쟁 장년기	.152 (.005)	.155 (.007)	.147 (.008)
<b>4. 임금</b>			
밀레니얼 청년기	.103 (.004)	.108 (.005)	.096 (.006)
밀레니얼 중년기	.102 (.005)	.103 (.006)	.100 (.008)
X세대 청년기	.098 (.004)	.101 (.005)	.094 (.006)
X세대 중년기	.103 (.002)	.107 (.003)	.097 (.003)
X세대 장년기	.088 (.004)	.093 (.005)	.081 (.005)
베이비부머 중년기	.105 (.005)	.097 (.006)	.114 (.008)
베이비부머 장년기	.087 (.003)	.083 (.004)	.090 (.004)
한국전쟁 장년기	.084 (.003)	.071 (.004)	.098 (.005)
Number of obs	111,963	65,213	46,750



<부록 3> 한계확률 그래프

