

취업 대상자의 현 직장 만족도 조사 : 취업 대상자 교육에의 시사점을 중심으로

김민정(중부대학교 초빙교수)*

국 문 요 약

우리나라 근로 시장의 개방성은 취업 대상자들의 이동성을 증가시키고 있다. 기존 연구에 따르면 우리나라 근로자의 이직률이 높은 것으로 나타나는데, 본 연구는 이러한 경향을 한 국고용정보원이 제공하는 청년패널2007(YP2007)의 청년 취업대상자용 설문지를 통해 현 직장 만족도의 현황을 분석하여 보고자 하였다.

따라서 취업 대상자들의 현 직장 만족도의 특성을 인구 통계학적 측면, 직장 상황의 측면, 심신 상태의 측면, 직장 환경 만족도의 측면, 현 직업 선택 시 고려사항의 측면으로 정리하였고, 이를 통한 탄력적 시장 경제에 적합한 교육의 필요성을 바라보았다.

핵심주제어: 취업 대상자, 현 직장 만족도, 취업 대상자 교육

I. 서론

노동시장의 세계화는 취업 대상자의 유연성과 이동성을 증대하고 있다. 본 연구에서 취업 대상자라 함은 만 15~29세의 청년층이며, 이들은 우리 사회의 고용과 노동시장의 가능성에 중요한 의미를 갖고 있다.

노동시장의 유연성은 취업 대상자의 이직률을 증가시키고 있다. 김수곤(1981)은 국내기업간의 동향분석을 통해 다음 네 가지 요인과 깊은 상관관계를 가지고 있음을 주장한다. 첫째, 생산직 노동자의 임금수준이 낮을수록 그 기업의 이직률은 높고, 둘째, 현종업원들의 직장만족도가 높을수록 이직률은 낮았다. 셋째, 사내 직업훈련을 실시하고 있는 업체가 그렇지 않은 업체보다는 이직률이 낮았으며, 넷째, 노동조합이 결성되어 있는 업체의 이직률이 비 조직업체보다 이직률이 낮았다.

인간의 자유로운 이동이 인간 자원의 효율적인 배치를 위해 보장되어야 하겠지만

* 제 1 저자, 중부대학교 교직과 초빙교수, maria0628@hanmail.net

·투고일: 2011. 05. 11

수정일: 2011. 06. 15

게재확정일: 2011. 06. 16

너무 빈번한 이동이 노동자로 하여금 정착성을 잃게 한다든지 이로 인해 기술의 축적이 안 된다고 할 정도이면 이는 분명 심각한 문제가 아닐 수 없다(김수곤, 1982).

사실 우리나라 근로자의 이직률 및 이직성향이 대단히 높는데 그 이유는 임금, 고용안정성, 승진가능성, 작업조건 등에 대한 불만족에 있다고 할 수 있다. 직장불만족에 대해 이직으로 대응한 노동자의 이직행위는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 동시에 지닌다. 노동자가 이직으로 보다 나은 직장을 구함으로써 노동자 개인은 보다 만족스러운 직장을 구하여 개인의 효용이 높아질 뿐만 아니라 이직에 수반되는 산업간, 지역 간, 직종 간 또는 기업 간 효율적인 인적자원배분이 가능하게 된다는 긍정적인 측면을 지닌다(조우현, 1994).

따라서 취업 대상자들의 건강한 사회인식과 건전한 인격형성, 올바른 대인관계, 자존감의 형성이 이런 사회 환경 속에서 무엇보다 중요하게 인식되어야 하며, 이들이 현 직장에 대해 어떻게 불만족하고, 또 어떤 부분에서 만족하고 있는지를 조사함으로써 취업 대상자들이 좀 더 의미있는 삶을 보낼 수 있을 것이다. 본 논문은 취업 대상자의 현 직장 만족도와 관련된 요소들을 점검하여 봄으로써 불만요소를 제거함과 동시에 높은 만족도가 나타나는 노동 환경 조성 방안을 확인하여, 노동시장의 안정성을 도모할 수 있을 리라 기대한다.

최근 경기침체로 인한 고용창출능력 저하, 교육수준의 질적 불일치, 청년층의 고용불안 등을 고려할 때, 취업 대상자의 현 직장만족도를 파악하여 봄으로써 탄력적인 시장경제에 적합한 교육적 이슈를 모색해 보고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구 방법

2.1 현 직장 만족도

취업 대상자를 중심으로 하는 선행 연구는 주로 연구원을 중심으로 수행되었으며, 연구 관심 분야에 따라 다섯 가지로 나누어지고 있다. 먼저 취업 대상자의 연령에 따른 연구(김광수, 2010; 김태홍, 1996; 김현진, 2003; 박시내, 2009; 엄미정 외, 2007; 이병희, 2003; 이종훈, 1993; 채장균 외, 2006; 채장균 외, 2005; 채장균 외, 2004; Neal, Derek, 1999; Neumark, D., 1998; Topel, Robert H. & Michael P. Ward, 1992)가 있고, 취업 대상자의 지역에 따른 관점에서 접근하는 경우(남기성 외, 2009)가 있으며, 성별에 관한 연구(고혜원 외, 2007; 장희수, 2009), 마지막으로 직업(김여진, 2009; 김희재 외, 2008; 박형익 외, 2008; Bender, Keith A. & John S. Heywood, 2006)이나 학력에 따른 연구의 경우(김기현, 2010; 김안국,

2005; 김희삼 외, 2008; 박가열 외, 2009) 있다.

취업 대상자의 연령에 따른 연구는 고령층과 청년층을 대상으로 하고 있다. 전문대 이상의 학력을 가진 취업자를 대상으로 교육과 직무의 불일치가 임금이나 직무만족도와 같은 노동시장에 미치는 영향을 조사하여 보았을 때(김기현, 2010), 교육 수준이 높을수록 취업에 따른 기대가 상승하여 만약 이런 기대가 충족되지 않을 경우 그에 따른 불만족이 높아지는 것을 알 수 있다.

또한 이직이나 국가 경쟁력 제고를 위한 고용변동에 대한 연구(고혜원 외, 2007; 김진덕, 1998; 유경준 편, 2004; 지승현, 2009; Zula K Chermack T. J., 2007)들을 통하여 취업자와 고용자의 효율적 관계성을 마련하고자 한다.

따라서 본 연구는 현재 우리나라 20대 실업률이 높은 점을 감안 할 때, 취업 대상자들의 만족도를 여러 가지 요인별로 분석해 보고자 한다. 취업 대상자의 취업만족도를 확인하기 위해 3개의 집단(만족, 보통, 불만족)에 대해 구성된 문항에 대한 응답 비율을 비교하였다. 만족도 지표는 '만족'에 비율이 높을수록 현 직장 만족도가 높음을 의미한다.

2.2 연구 대상 및 개인별 특성

본 연구는 한국고용정보원이 제공하는 청년패널2007(YP2007)의 청년 취업 대상자용 설문지를 통해 현 직장 만족도의 현황을 분석하고자 한다.

연구에서 실시한 설문조사의 표집대상은 2007년 기준 만 15~29세 청년층 대상인 청년패널2007(YP2007)로 구성된다. 청년패널2007(YP2007)은 2007년 새롭게 1만 206명을 구축 하였다. 청년패널2007(YP2007)의 조사대상자는 이중표본추출(Double Sampling)에 의한 층화·계통추출법을 적용하여 설계된 표본으로 이루어졌다. 이중추출법의 1단계로 2006년 OES조사 결과 표본 추출된 가구를 대상으로 청년 거주가구 스크린 서베이를 실시했다. 2단계로 스크린 조사를 통해 확보된 만15~29세 청년층 가구원 47,282명 중 12,000명으로 구축한 청년패널본 표본을 활용하였다(한국고용정보원 고용정보분석센터, 2011).

청년패널 조사 결과에 나타난 현 직장에 대한 만족도에 따라 인구 통계학적 특성(성별, 현재 혼인상태, 최종학력, 회사유형), 직장 상황(현 직장노조 유무, 취업당시 종사자 지위, 임금단위, 업무내용과 교육수준 비교, 필요기술수준, 입직경로), 심신 상태(건강상태, 스트레스정도, 우울정도), 직장 환경 만족도(다양성, 심신의 안정, 타인에 대한 영향, 지적 추구, 애국, 자율성, 물리적 거리, 비전, 물리적 근무환경, 사회적 근로환경, 인사고과의 공정성, 복리후생), 현 직업 선택 시 고려사항(성취, 이타, 개인 지향, 경제적 보상, 인정, 신체활동, 직업안정)을 분석하였다.

III. 연구 결과

3.1 현 직장 만족도에 따른 인구 통계학적 특성

현 직장 만족도에 따른 응답자 인구 통계학적 특성을 보면 불만족에서 여자가 57.8%, 남자가 42.2%로 나타났다. 보통에서는 여자가 54.1%, 남자가 45.9%로 나타났다. 만족에서는 여자가 54.0%, 남자가 46.0%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 성별의 분포 차이는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못하였다. 즉, 현 직장 만족도에 따라 성별의 분포에서 차이가 없는 것으로 나타났다<표 1>.

현재 혼인 상태를 보면 불만족에서 미혼이 84.0%로 가장 높게 나타났으며, 기혼 유배우가 16.0%로 나타났다. 보통에서는 미혼이 85.4%로 가장 높게 나타났으며, 기혼 유배우가 14.4%, 이혼이 .3% 순으로 나타났다. 만족에서는 미혼이 80.4%로 가장 높게 나타났으며, 기혼 유배우가 19.3%, 이혼이 .3% 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=12.684$, $p<.05$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 현 직장의 만족하는 집단이 다른 집단에 비해 기혼 유배우 비율이 높은 것으로 나타났다.

최종학력을 보면 불만족에서 전문대졸이 38.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸이 32.5%, 고졸이 27.7% 순으로 나타났다. 보통에서는 대졸이 35.0%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸이 31.2%, 고졸이 30.8% 순으로 나타났다. 만족에서는 대졸이 43.8%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸이 28.5%, 고졸이 24.7% 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=60.251$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 현 직장 만족도가 높은 집단이 다른 집단에 비해 학력이 높은 것으로 나타났다.

회사 유형을 보면 불만족에서 민간회사 또는 개인사업체가 80.8%로 가장 높게 나타났으며, 공공기관 및 공기업과 법인단체가 각각 5.4%, 외국인 회사가 3.0% 순으로 나타났다. 보통에서는 민간회사 또는 개인사업체가 82.6%로 가장 높게 나타났으며, 법인단체가 7.6%, 정부부처 및 지자체가 4.0% 순으로 나타났다. 만족에서는 민간회사 또는 개인사업체가 73.7%로 가장 높게 나타났으며, 정부부처 및 지자체가 9.2%, 법인단체가 7.6%, 공공기관 및 공기업이 6.1% 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=60.251$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 민간회사 또는 개인사업체 비중이 작은 것으로 나타났다.

<표 1> 현 직장 만족도에 따른 응답자 인구 통계학적 특성

		현 직장 만족도			전체	χ^2	p
		불만족	보통	만족			
성별	남자	42.2%	45.9%	46.0%	45.7%	1.078	.583
	여자	57.8%	54.1%	54.0%	54.3%		
현재 혼인상태	미혼	84.0%	85.4%	80.4%	82.6%	12.684	.048*
	기혼 유배우	16.0%	14.4%	19.3%	17.2%		
	이혼	.0%	.3%	.3%	.2%		
최종학력 (2009년 기준)	고졸미만	1.5%	.7%	.5%	.7%	38.085	.000***
	고졸	27.7%	30.8%	24.7%	27.3%		
	전문대졸	38.3%	31.2%	28.5%	30.2%		
	대졸	32.5%	35.0%	43.8%	39.6%		
	석사졸업이상	.0%	2.2%	2.5%	2.2%		
회사유형	민간회사 또는 개인사업체	80.8%	82.6%	73.7%	77.6%	60.251	.000***
	외국인회사	3.0%	1.2%	2.2%	1.9%		
	공공기관 및 공기업	5.4%	3.1%	6.1%	4.9%		
	법인단체(재단,사단)	5.4%	7.6%	7.6%	7.4%		
	정부부처 및 지자체	2.5%	4.0%	9.2%	6.7%		
	특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다	3.0%	1.5%	1.2%	1.5%		

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

3.2 현 직장 만족도에 따른 직장 상황 비교

<표 2> 현 직장 만족도에 따른 직장 상황 중 현직장 노조 유무를 보면 불만족에서 없다가 85.4%로 있다가 14.6%로 나타났다. 보통에서는 없다가 84.2%, 있다가 15.8%로 나타났다. 만족에서는 없다가 75.4%, 있다가 24.6%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($\chi^2=34.494$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 현 직장 만족도가 높은 집단이 다른 집단에 비해 노조가 있는 비율이 높은 것으로 나타났다.

취업 당시 종사자 지위를 보면 불만족에서 사용직과 임시직 비율이 각각 45.2%로 나타났다. 보통에서는 상용직이 60.5%, 임시직이 32.8%로 나타났다. 만족에서는 상용직이 68.5%, 임시직이 25.3%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($\chi^2=40.001$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 현 직장 만족도가 높은 집단이 다른 집단에 비해 상용직 비율이 높은 것으로 나타났다.

임금단위를 보면 불만족에서 월평균이 66.5%로 가장 높게 나타났으며, 연봉이 27.2%로 나타났다. 보통에서는 월평균이 72.8%, 연봉이 25.3%로 나타났다. 만족에서는 월평균이 67.6%, 연봉이 30.6%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($\chi^2=50.272$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 현 직장 만족도에

따라 임금단위가 다른 것으로 나타났다.

업무내용과 교육수준 비교를 보면 불만족에서 수준이 적절하다가 47.6%로 가장 높게 나타났으며, 수준이 낮다가 35.4%, 수준이 아주 낮다가 10.7% 순으로 나타났다. 보통에서는 수준이 적절하다가 72.7%로 가장 높게 나타났으며, 수준이 낮다가 21.7%로 나타났다. 만족에서는 수준이 적절하다가 84.0%로 가장 높게 나타났으며, 수준이 높다가 7.9%, 수준이 낮다가 6.1% 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=367.57$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 불만족 집단이 다른 집단에 비해 수준이 낮은 것으로 나타났다.

필요 기술 수준을 보면 불만족에서 통상수준이 39.3%로 가장 높게 나타났으며, 숙련 수준이 26.7%, 저 숙련 수준이 15.5%, 단순 수준이 15.0% 순으로 나타났다. 보통에서는 통상 수준이 58.8%로 가장 높게 나타났으며, 숙련 수준이 24.7%, 저 숙련 수준이 10.5% 순으로 나타났다. 만족에서는 통상 수준이 57.6%로 가장 높게 나타났으며, 숙련수준이 33.8%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=176.967$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 불만족 집단이 다른 집단에 비해 단순 수준과 저 숙련 수준의 비율이 높은 것으로 나타났다.

입직경로를 보면 불만족에서 (공개)채용시험에 합격하여가 28.2%로 가장 높게 나타났으며, 가족, 친지 및 지인의 소개/추천으로가 26.4%, 학교(학원) 선생님의 소개나 추천으로와 그 직장에 근무하고 있는 사람의 소개/추천으로가 각각 10.0% 순으로 나타났다. 보통에서는 (공개)채용시험에 합격하여가 36.8%로 가장 높게 나타났으며, 가족, 친지 및 지인의 소개/추천으로가 28.9%, 그 직장에 근무하고 있는 사람의 소개/추천으로가 10.8% 순으로 나타났다. 만족에서는 (공개)채용시험에 합격하여가 44.5%로 가장 높게 나타났으며, 가족, 친지 및 지인의 소개/추천으로가 22.4%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=32.122$, $p<.01$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단으로 갈수록 (공개)채용시험에 합격의 비율이 높아지고 가족, 친지 및 지인의 소개/추천이 감소하는 것으로 나타났다.

<표 2> 현 직장 만족도에 따른 직장 상황 비교

		현 직장 만족도			전체	x^2	p
		불만족	보통	만족			
현직장 노조유무	있다	14.6%	15.8%	24.6%	20.5%	34.494	.000***
	없다	85.4%	84.2%	75.4%	79.5%		
취업당시 종사자 지위	상용직	45.2%	60.5%	68.5%	62.9%	40.001	.000***
	임시직	45.2%	32.8%	25.3%	30.3%		
	일용직	2.6%	1.2%	1.0%	1.3%		
	고용주	1.7%	.2%	1.0%	.8%		
	자영업자	1.7%	3.5%	3.8%	3.5%		
	무급가족종사자	3.5%	1.8%	.3%	1.3%		
임금단위	연봉	27.2%	23.0%	30.6%	27.5%	50.272	.000***
	월평균	66.5%	72.8%	67.6%	69.5%		
	주당	1.5%	.3%	.0%	.2%		
	일당	1.9%	1.6%	1.0%	1.3%		
업무내용과 교육수준비교	시간당	2.9%	2.3%	.8%	1.5%	367.57	.000***
	수준이 아주 낮다	80.8%	82.6%	73.7%	77.6%		
	수준이 낮다	3.0%	1.2%	2.2%	1.9%		
	수준이 적절하다	5.4%	3.1%	6.1%	4.9%		
	수준이 높다	5.4%	7.6%	7.6%	7.4%		
필요 기술 수준	수준이 아주 높다	2.5%	4.0%	9.2%	6.7%	176.967	.000***
	단순 수준	15.0%	4.6%	2.0%	4.0%		
	저숙련 수준	15.5%	10.5%	3.8%	7.2%		
	통상 수준	39.3%	58.8%	57.6%	56.7%		
	숙련 수준	26.7%	24.7%	33.8%	29.8%		
입직 경로	고도 수준	3.4%	1.4%	2.8%	2.3%	32.122	.004**
	(공개)채용시험에 합격하여	28.2%	36.8%	44.5%	39.7%		
	회사측의 특별채용(스카우트)에 의하여	7.3%	6.4%	5.7%	6.2%		
	학교(학원) 선생님의 소개/추천으로	10.0%	8.4%	9.8%	9.2%		
	가족, 친지 및 지인의 소개/추천으로	26.4%	28.9%	22.4%	25.4%		
	그 직장에 근무하고 있는 사람의 소개/추천	10.0%	10.8%	7.9%	9.3%		
	개인사업 시작(가족사업 참여)	.9%	2.0%	2.8%	2.3%		
	취업박람회 등을 통하여	1.8%	.2%	.7%	.6%		
기타	15.5%	6.6%	6.1%	7.2%			

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

3.3 현 직장 만족도에 따라 심신 상태 비교

<표 3> 현 직장 만족도에 따라 심신 상태 비교 중 건강상태를 보면 불만족에서 건강한 편이다가 40.3%로 가장 높게 나타났으며, 아주 건강하다가 26.7%, 보통이다가 21.8%, 건강하지 않은 편이다가 10.2% 순으로 나타났다. 보통에서는 건강한 편이다가 56.3%로 가장 높게 나타났으며, 아주 건강하다가 22.3%, 보통이다가 16.0% 순으로 나타났다. 만족에서는 건강한 편이다가 61.1%로 가장 높게 나타났으며, 아주 건강하다가 26.9%, 보통이다가 10.2% 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 건강 상태의 차이는 통계적($x^2=103.001$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉,

만족 집단이 다른 집단에 비해 건강한 편이다 이상의 비율이 높은 것으로 나타났다.

스트레스 정도를 보면 불만족에서 많이 느끼는 편이다가 43.2%로 가장 높게 나타났다. 조금 느끼는 편이다가 35.9%, 대단히 많이 느낀다가 15.5% 순으로 나타났다. 보통에서는 많이 느끼는 편이다가 58.8%로 가장 높게 나타났다. 많이 느끼는 편이다가 31.3%로 나타났다. 만족에서는 조금 느끼는 편이다가 69.3%로 가장 높게 나타났다. 많이 느끼는 편이다가 21.5%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=178.878$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 불만족 집단이 다른 집단에 비해 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다.

우울 정도를 보면 불만족에서 아니오가 85.9%, 예가 14.1%로 나타났다. 보통에서는 아니오가 93.3%, 예가 6.7%로 나타났다. 만족에서는 아니오가 97.2%, 예가 2.8%로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 차이는 통계적($x^2=58.224$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 불만족 집단이 다른 집단에 비해 우울한 것으로 나타났다.

<표 3> 현 직장 만족도에 따라 심신 상태 비교

		현직장 만족도			전체	x^2	p
		불만족	보통	만족			
건강상태	아주건강하다	26.7%	22.3%	26.9%	25.1%	103.001	.000 ***
	건강한 편이다	40.3%	56.3%	61.1%	57.8%		
	보통이다	21.8%	16.0%	10.2%	13.3%		
	건강하지 않은 편이다	10.2%	4.5%	1.6%	3.3%		
	건강이 아주 안좋다	1.0%	.8%	.2%	.5%		
스트레스 정도	대단히 많이 느낀다	15.5%	4.5%	1.8%	3.8%	178.878	.000 ***
	많이 느끼는 편이다	43.2%	31.3%	21.5%	26.8%		
	조금 느끼는 편이다	35.9%	58.8%	69.3%	62.9%		
	거의 느끼지 않는다	5.3%	5.5%	7.4%	6.5%		
우울정도	예	14.1%	6.7%	2.8%	5.1%	58.224	.000 ***
	아니오	85.9%	93.3%	97.2%	94.9%		

*** $p<.001$

3.4 현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 환경 만족도 비교

<표 4> 현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 환경 만족도 비교 중 업무내용을 보면 만족 집단이 3.87점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.21점, 불만족 집단이 2.58 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 업무 내용의 만족의 차이는 통계적($F=570.085$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 업무 내용 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 사회적 인정을 보면 만족 집단이 3.67

점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.05점, 불만족 집단이 2.50점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 사회적 인정에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=458.012, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 사회적 인정 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 자기발전 추구를 보면 만족집단이 3.71점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.04점, 불만족 집단이 2.41점으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 자기발전 추구에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=483.389, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 자기발전 추구 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

임금과 수입을 보면 만족집단이 3.55점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 2.75점, 불만족이 2.01점으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 임금과 수입에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=655.176, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 임금과 수입 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 고용의 안정성을 보면 만족집단이 3.78점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.17점, 불만족 집단이 2.72점으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 고용의 안정성에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=315.957, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 고용의 안정성 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 자율성을 보면 만족 집단이 3.78점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.25점, 불만족 집단이 2.63점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 자율성에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=333.634, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 자율성 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 상황 비교 중 물리적 거리를 보면 만족 집단이 3.56점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.20점, 불만족 집단이 2.88점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 물리적 거리에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=76.044, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 물리적 거리 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 비전을 보면 만족 집단이 3.57점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 2.97점, 불만족이 2.39점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 비전에 대한 만족의 차이는 통계적 ($F=350.091, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 비전 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단

이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 물리적 근무환경을 보면 만족 집단이 3.73점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.16점, 불만족이 2.51점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 물리적 환경에 대한 만족의 차이는 통계적(F=411.927, p<.001)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 물리적 근무환경 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

<표 4> 현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 환경 만족도 비교

		N	평균	표준편차	F(p),Scheffe			N	평균	표준편차	F(p),Scheffe
업무 내용	불만족(a)	206	2.58	.926	570.085 (.000***), c>b>a	물리적 거리	불만족(a)	206	2.88	1.220	76.044 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	3.21	.665			보통(b)	1099	3.20	.939	
	만족(c)	1562	3.87	.591			만족(c)	1562	3.56	.922	
	합계	2867	3.52	.767			합계	2867	3.37	.977	
사회적 인정	불만족(a)	206	2.50	.830	458.012 (.000***), c>b>a	비전	불만족(a)	206	2.39	.930	350.091 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	3.05	.643			보통(b)	1099	2.97	.724	
	만족(c)	1562	3.67	.666			만족(c)	1562	3.57	.741	
	합계	2867	3.35	.770			합계	2867	3.26	.836	
자기발전 추구	불만족(a)	206	2.41	.916	483.389 (.000***), c>b>a	물리적 근무환경	불만족(a)	206	2.51	.956	411.927 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	3.04	.714			보통(b)	1099	3.16	.695	
	만족(c)	1562	3.71	.676			만족(c)	1562	3.73	.636	
	합계	2867	3.36	.821			합계	2867	3.42	.778	
임금과 수입	불만족(a)	206	2.01	.880	655.176 (.000***), c>b>a	사회적 근로환경	불만족(a)	206	2.81	.995	319.110 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	2.75	.720			보통(b)	1099	3.37	.668	
	만족(c)	1562	3.55	.713			만족(c)	1562	3.85	.606	
	합계	2867	3.13	.879			합계	2867	3.59	.735	
고용의 안정성	불만족(a)	206	2.72	1.061	315.957 (.000***), c>b>a	인사고과의 공정성	불만족(a)	188	2.50	.862	458.590 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	3.17	.747			보통(b)	1022	3.06	.593	
	만족(c)	1562	3.78	.71204			만족(c)	1463	3.66	.625	
	합계	2867	3.47	.834			합계	2673	3.35	.733	
자율성과 권한	불만족(a)	206	2.63	1.001	333.634 (.000***), c>b>a	복리후생	불만족(a)	188	2.40	.893	411.391 (.000***), c>b>a
	보통(b)	1099	3.25	.713			보통(b)	1022	2.96	.683	
	만족(c)	1562	3.78	.672			만족(c)	1463	3.62	.704	
	합계	2867	3.49	.795			합계	2673	3.28	.813	

***p<.001

사회적 근로환경을 보면 만족이 3.85점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.37점, 불만족이 2.81점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 사회적 근로환경에 대한 만족의 차이는 통계적(F=319.110, p<.001)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 사회적 근로환경 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 인사고과의 공정성을 보면 만족 집단이 3.66점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.06점, 불만족이 2.50점으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 인사고과의 공정성에 대한 만족의 차이는 통계적(F=458.590, p<.001)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 인사고과의 공정성 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은

만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 복리후생을 보면 만족 집단이 3.62점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 2.96점, 불만족 집단이 2.40점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 복리후생에 대한 만족의 차이는 통계적($F=411.391, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 가장 높은 복리후생 만족도를 나타냈으며, 불만족 집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

3.5 현 직장 만족도에 따라 현 직업 선택 시 고려 사항

<표 5> 현 직장 만족도에 따라 현 직업 선택 시 고려 사항1 중 성취를 보면 만족 집단이 3.79점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.54점, 불만족이 3.36점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 성취에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=26.972, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 성취 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

이타를 보면 만족 집단이 3.53점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.19점, 불만족 집단이 3.01점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 이타에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=42.148, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 이타 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 개인지향을 보면 만족 집단이 3.32점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.17점, 불만족 집단이 3.09점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 개인지향에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=6.731, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 개인지향 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

경제적 보상을 보면 만족이 3.87점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.72점, 불만족이 3.62점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 경제적 보상에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=7.060, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 경제적 보상 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 인정을 보면 만족 집단이 3.81점으로 가장 높게 나타났으며, 불만족 집단이 3.63점, 보통 집단이 3.56점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 인정에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=15.113, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 인정 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

신체활동을 보면 만족 집단이 3.37점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.22점, 불만족 집단이 3.11점으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 신체활동에 대

한 요구도의 차이는 통계적($F=7.538$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 신체활동 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 직업안정을 보면 만족 집단이 3.83점으로 가장 높게 나타났으며, 보통이 3.61점, 불만족이 3.34점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 직업안정에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=18.744$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 직업안정 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

현 직장 만족도에 따라 현 직업 선택 시 고려 사항 중 다양성을 보면 만족 집단에서 3.42점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.16점, 불만족 집단이 3.04점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 다양성에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=21.885$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 다양성 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

심신의 안녕을 보면 만족 집단이 3.80점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.54점, 불만족 집단이 3.43점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 심신의 안녕에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=19.574$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 심신의 안녕 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

타인에 대한 영향을 보면 만족 집단이 3.63점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.33점, 불만족 집단이 3.26점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 타인에 대한 영향에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=27.070$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 타인에 대한 영향 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

지적 추구를 보면 만족 집단이 3.78점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.50점, 불만족 집단이 3.45점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 지적 추구에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=20.556$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 지적 추구 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

애국을 보면 만족 집단이 3.40점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.16점, 불만족 집단이 2.87점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족도에 따른 애국에 대한 요구도의 차이는 통계적($F=26.869$, $p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 애국 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다. 자율성을 보면 만족 집단이 3.77점으로 가장 높게 나타났으며, 보통 집단이 3.52점, 불만족 집단이 3.34점 순으로 나타났다. 이런 현 직장 만족

도에 따른 자율성에 대한 요구도의 차이는 통계적 ($F=24.278, p<.001$)으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 자율성 요구도를 나타냈다. 이는 사후 검증에서도 유의한 것으로 나타났다.

<표 5> 현 직장 만족도에 따라 현 직업 선택 시 고려 사항

		N	평균	표준 편차	F(p),Scheffe			N	평균	표준 편차	F(p),Scheffe
성취	불만족(a)	116	3.3621	.98154	26.972 (.000***), c>b>a	다양성	불만족(a)	116	3.0431	.93616	21.885 (.000***), c>b,a
	보통(b)	494	3.5405	.69289			보통(b)	494	3.1619	.69633	
	만족(c)	586	3.7952	.67864			만족(c)	586	3.4215	.76782	
	합계	1196	3.6480	.73457			합계	1196	3.2776	.77072	
이타	불만족(a)	116	3.0172	.91350	42.148 (.000***), c>b>a	심신의 안녕	불만족(a)	116	3.4397	1.11347	19.574 (.000***), c>b,a
	보통(b)	494	3.1923	.69878			보통(b)	494	3.5405	.81653	
	만족(c)	586	3.5392	.73449			만족(c)	586	3.8038	.69729	
	합계	1196	3.3453	.76447			합계	1196	3.6597	.80817	
개인지향	불만족(a)	116	3.0948	.87455	6.731 (.001***), c>b,a	타인에 대한 영향	불만족(a)	116	3.2672	.96331	27.070 (.000***), c>b,a
	보통(b)	494	3.1700	.75861			보통(b)	494	3.3320	.69998	
	만족(c)	586	3.3259	.86996			만족(c)	586	3.6314	.71657	
	합계	1196	3.2391	.83019			합계	1196	3.4724	.75329	
경제적 보상	불만족(a)	116	3.6207	1.20618	7.060 (.001***), c>b,a	지적 추구	불만족(a)	116	3.4569	1.05824	20.556 (.000***), c>b,a
	보통(b)	494	3.7287	.80017			보통(b)	494	3.5061	.73106	
	만족(c)	586	3.8720	.70092			만족(c)	586	3.7816	.73733	
	합계	1196	3.7885	.80764			합계	1196	3.6363	.78414	
인정	불만족(a)	116	3.6379	.97264	15.113 (.000***), c>b,a	애국	불만족(a)	116	2.8793	.96148	26.869 (.000***), c>b>a
	보통(b)	494	3.5648	.72820			보통(b)	494	3.1660	.74058	
	만족(c)	586	3.8106	.69673			만족(c)	586	3.4078	.80333	
	합계	1196	3.6923	.74921			합계	1196	3.2567	.81214	
신체활동	불만족(a)	116	3.1121	.96704	7.538 (.001***), c>b,a	자율성	불만족(a)	116	3.3448	1.05586	24.278 (.000***), c>b>a
	보통(b)	494	3.2287	.73337			보통(b)	494	3.5202	.71111	
	만족(c)	586	3.3703	.78734			만족(c)	586	3.7730	.70990	
	합계	1196	3.2868	.78938			합계	2673	3.6271	.76519	
직업안정	불만족(a)	116	3.3448	1.18764	18.744 (.000***), c>b>a	***p<.001					
	보통(b)	494	3.6174	.85535							
	만족(c)	586	3.8345	.81329							
	합계	1196	3.6973	.88617							

IV. 고 찰

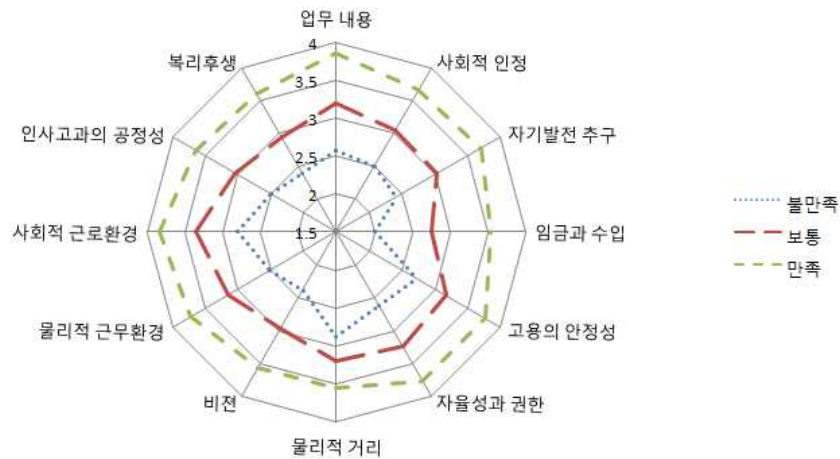
본 논문에서는 취업 대상자의 현 직장 만족도의 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 파악하여 봄으로써, 취업 대상자 교육 방안을 마련할 수 있기를 기대하였다.

본 논문에서 밝혀진 핵심적인 사항은 다음과 같다.

첫째, 취업 대상자의 현 직장 만족도에 따른 특성을 살펴볼 때, 인구 통계학적 특성의 측면에서는 현 직장 만족도에 따라 성별의 분포 차이가 없고, 현재 혼인 상태에 따라서는 기혼 유 배우인 경우가 만족 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 학력이 높을수록 현 직장 만족도가 높으며, 반면 회사 유형이 민간회사 또는 개인사업체인 경우 만족 비중이 작은 것으로 나타났다.

둘째, 직장 상황에 따라 비교해 보면, 노조가 있는 집단이 만족도 비율이 높은 것으로 나타났고, 취업 당시 종사자 지위를 보면, 현 직장 만족도가 높은 집단이 다른 집단에 비해 상용직 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 임금단위는 현 직장 만족도에 따라 임금단위가 다르며, 업무내용과 교육수준을 비교해 볼 때, 불만족 집단이 다른 집단에 비해 수준이 낮은 것으로 나타났다. 필요 기술 수준을 보면 불만족 집단이 다른 집단에 비해 단순 수준과 저 숙련 수준의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 입직경로는 만족 집단으로 갈수록 (공개)채용시험에 합격의 비율이 높아지고 가족, 친지 및 지인의 소개/추천이 감소하는 것으로 나타났다.

셋째, 현 직장 만족도에 따라 심신 상태 비교 중 건강상태를 보면 만족 집단이 다른 집단에 비해 건강한 편이다 이상의 비율이 높은 것으로 나타났고, 스트레스 정도를 보면 불만족 집단이 다른 집단에 비해 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났으며, 우울 정도를 보면 불만족 집단이 다른 집단에 비해 우울한 것으로 나타났다.



<그림 1> 현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 상황

넷째, 현 직장 만족도에 따른 처해 있는 직장 환경 만족도를 보면 만족 집단은 전체적으로 모든 영역에서 4점과 3.5점 사이에 위치한 반면 보통 집단은 3.5점과 3점에 위치해 있고, 불만족 집단은 3점과 2점 사이에 위치한 것으로 나타났다<그림 1>. 따라서 불만족 집단이 현재 처해 있는 근무 환경에 대해 다른 집단에 비해 3점 보통 이하의 부정적 만족도와 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

육프로그래를 개발할 수 있으리라 생각된다.

참 고 문 헌

- 고혜원 외(2007), "국가경쟁력 제고를 위한 기능 장려사업의 활성화 방안", 한국노동연구원.
- 고혜원·박천수·김상호(2007), "고학력 경력단절여성의 직업능력개발과 재취업 촉진", 한국직업능력개발원.
- 김광수(2010), "첫 직장의 직무만족도 결정요인 분석 : 청년층을 중심으로", 건국대학교 석사학위논문.
- 김기현(2010), "하향취업과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향", 『고용과 직업 연구』, 제4권, 제2호, pp.27-59.
- 김안국(2005), "대졸 청년층의 노동이동 분석: 인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로", 『노동경제논집』, 제28권, 제3호, pp.39-76.
- 김여진(2009), "취업 전 직업교육프로그램이 정신장애인의 취업동기, 구직활동의 적극성 및 사회기술능력에 미치는 영향", 경북대학교 석사학위논문.
- 김수곤(1982), "한·미·일 종업원의 이직성향비교와 직장만족도", 한국개발연구원.
- 김수곤(1981), "이직률의 국제비교 및 결정요인분석", 『한국개발연구』, 제3권, 제3호, pp.66-85.
- 김진덕(1998), "직장훈련과 이직성향", 『한국동서경제연구』, 제9집, pp.119-129.
- 김태홍(1996), "노동시장 전망과 잠재인력 활용방안", 『경제학연구』, 제44권, 제3호, pp.117-136.
- 김현진(2003), "늘어가는 대한민국", 삼성경제연구소.
- 김희삼·이삼호(2008), "고등교육의 서열과 노동시장 성과", 한국개발연구원.
- 김희재·양희문(2008), "직업별 취업자의 직장만족도에 관한 연구", 『J Korean Data Anal Soc』, Vol.10, No.2(B), pp.1015-1026.
- 남기성·황기돈(2009), "NOHI를 통한 지역의 고용특성 분석", 『고용과 직업 연구』, 제3권, 제1호, pp.1-28.
- 박가열·천영민(2009), "대졸자 취업 영향 요인 분석", 『고용과 직업 연구』, 제3권, 제1호, pp.29-60.
- 박시내(2009), "한국 고령근로자의 노동시장 이탈에 관한 중단적 분석", 『고용과 직업 연구』, 제3권, 제1호, pp.61-94.
- 박형익 외(2008), "전공의 직업 만족도와 관련된 요인", 『순천향의대논문집』, 제14권, 제1호, pp. 75-86.
- 엄미정 외(2007), "청년층의 숙련 불일치와 직장이동", 한국직업능력개발원.

- 유경준 편(2004), "한국경제 구조변화와 고용창출", 한국개발연구원.
- 이병희(2003), "청년층 노동시장 분석", 한국노동연구원.
- 이중훈(1993), "노동시장 전망과 인력개발", 한국개발연구원.
- 장희수(2009), "경력단절기혼여성 취업교육 실태 및 발전 방안 연구 -수도권 여성인력개발 센터를 중심으로-", 한국방송통신 대학원 석사학위논문.
- 조우현(1994), "노동자의 이직성향과 직장만족도", 『한국노동경제논집』, 제17권, 제1호, pp.27-48.
- 지승현(2009), "글로벌 경제위기 기간내 상시직 고용변동 분석", 『고용과 직업 연구』, 제3권, 제1호, pp.62-95.
- 채장균 외(2006), "청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(II)", 한국직업능력개발원.
- 채장균 외(2005), "청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I)", 한국직업능력개발원.
- 채장균 외(2004), "청년층 교육훈련과 고용(I): 교육·훈련기관 유형별 분석", 한국직업능력개발원.
- 한국고용정보원 고용정보분석센터(2011), 청년패널(YP) 데이터, servey.keis.or.kr
- Bender, Keith A. and Heywood, John S.(2006), "Educational Mismatch among Ph.D.s: Determinants and Consequences", *NBER Working paper*, No. 12693.
- Neal, Derek(1999), "The Complexity of Job Mobility among Young Men", *Journal of Labour Economics*, Vol.17, No.2, pp.237-261.
- Neumark, D.(1998), "Youth Labor Markets in the U.S.: Shopping Around vs. Staying Put", *NBER Working*, No.6581.
- Topel, Robert H. and Michael, P. Ward(1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.107, Iss.2, pp.439-480.
- Zula, K. Chermack T. J.(2007), "Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development", *Human Resource Development Review*, Vol.6, No.3, pp.245-262.

Job satisfaction of the Recipients with Working Ability :The Implication for Further Studies

Kim, Min Jung*

Abstract

This study investigates how the job satisfaction of the recipients with working ability is transformed into employment under the recent trends.

The objects of this research are 15-19 years old. I used the data of YP2007. This survey were analyzed F-test by using SPSS PC win 12.0.

This result maintain the importance about the policy of the recipients with working ability : (1) its bridging gaps between theory and reality, (2) focus on the Job satisfaction of the recipients with working ability, (3) developing new recipients with working ability education program, (4) elaborating the study methods.

In this paper I describe one line of research focused on the job satisfaction of the recipients with working ability in view of their professional life as it is currently developed and expressed. This study also requires further studies and this study will be supplemented.

Keywords: *recipients with working ability, job satisfaction, education of the recipients with working ability*

* Visiting Professor, Department of Teaching Profession at Joongbu University