「취업진로연구」 제10권 제4호(통권 32호)
(사)한국취업진로학회
2020. Vol. 10, No.4, pp.147~170
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2020.10.4.007

논문접수일 : 2020년 11월 10일
최종수정일 : 2020년 12월 14일
게재확정일 : 2020년 12월 18일

대졸 청년층의 중소기업 선택동기가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향: 직장에서의 욕구만족도의 매개효과를 중심으로*

이혜영 (경기대학교)** ·**강순희** (경기대학교)***

국문요약

본 연구에서는 중소기업에 재직하는 밀레니얼 신입사원들의 직업부적응 원인에 대해 대졸 청년층의 중소기업 선택동기는 개인의 성장가능성, 대기업과 차별적인 직무경험 폭과 깊이 등 성장욕구인 반면, 자발적 이직사유는 임금복지수준의 불만족으로 생계욕구 불만족으로 나타나는 현상에 주목하고, ERG 욕구 이론을 통해 밝혀내고자 하였다. 직장 선택동기와 직업적응 간에 현 직장에서의 욕구만족도가 어떤 영향을 미치는지 알아내고자 기존 문헌들에 대한 이론적 고찰을 선행하고, 이를 기초로 대졸자직업이동경로조사(GOMS)자료를 가지고 실증연구를 진행하였다. 본 연구의 실증분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 선택동기는 직장에서의 욕구만족도와 직업적응 모두에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데 특히 생계욕구로 직장을 선택한 경우, 관계욕구나 성장욕구로 선택한 집단보다 직장만족도와 업무만족도가 가장 낮게 나타났다. 둘째, 직장선택동기와 욕구만족도가 이직준비 여부에 미치는 영향을 검증한 결과, 성장동기로 중소기업에 입사한 경우 이직의도가 1.241배 높게 나타났다. 셋째, 직장에서 생계욕구 만족도가 한 단계 상승하면 이직가능성이 1.293배로 증가하는 것으로 나타났다. 넷째, 직장만족도가 한 단계 상승하면 이직가능성은 .828배로 감소하는 것으로 나타났다. 또한 직장만족도가 한 단계 증가할수록 이직을 준비하는 경우, 이직사유는 성장욕구인 경우가 1.394 배로 증가하는 것으로 나타났다. 다섯째, 직장선택동기와 직업적응 관계에서 직장에서의 욕구만족도의 매개효과를 살펴보면 다음과 같다. 성장욕구 충족을 위해 중소기업에 입사한 경우, 직장에서의 관계욕구 만족도와 성장욕구 만족도는 정적 매개효과를 보인 반면, 생계욕구 만족도는 부적 매개효과를 나타냈다. 관계욕구 충족을 위해 중소기업에 입사한 경우, 직장에서 관계욕구 만족도가 높으면 직장만족도와 업무만족도도 높아졌다. 생계욕구 동기로 입사한 집단은 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 본 연구결과는 다음과 같은 정책적 시사점을 제시하고 있다. 첫째, 중소기업 선택동기가 충족될수록 직장만족도 및 업무만족도가 높아진다는 결과는 중소기업 취업의사가 있는 대졸 청년층이 중소기업 입사를 통해 무엇을 충족시키려고 하는지 입사기대의 명확성을 높일 필요성을 보여준다. 둘째, 중소기업에 입사하는 밀레니얼 세대들의 장기근속에 대한 유인책으로 금전적 보상보다는 성장욕구를 충족시킬 수 있는 방안을 제고하는 것이 필요하다.

주제어 : 중소기업 선택동기, 직업적응, 대졸자, 대졸자직업이동경로조사(GOMS).

---

* 본 논문은 이혜영(2020)의 박사학위논문을 일부 수정한 것임.
** 제1저자, 경기대학교 대학원 직업학과 박사졸업; E-mail: career1004@paran.com
*** 교신저자, 경기대학교 대학원 직업학과 교수, 경기도 수원시 영통구 이의동 산 94-6 경기대학교; E-mail: soonhiekang@google.com; Tel: 031-249-9055; Fax: 031-249-9055.

Ⅰ. 서 론

최근 청년 실업률은 10.5%로 통계집계 이후 사상 최고치를 경신하였으나(통계청, 2018. 05) 중소기업은 구인난에 허덕이고 있다. 우리나라 중소기업은 전체 사업체의 99%를 차지하여 국가경제발전의 생산경제의 주체로 중요한 역할을 담당하고 있음에도 불구하고, 전체 기업 미충원율의 90.2%(고용노동부, 2018)를 차지하여 기형적인 인력수급 불균형을 나타냈다. 미충원 사유에 대해 중소기업은 임금수준 등 근로조건과 구직자의 기대불일치(24.7%)가, 대기업은 인력유치경쟁(23.5%)이 가장 높게 조사되어 청년층의 괜찮은 일자리(Decent Job) 쏠림현상으로 인해 일자리 미스매치가 심화되고 있음을 알 수 있다. 중소기업 기피현상 뿐만 아니라 중소기업 신입사원의 조기퇴사도 중소기업의 인력 문제를 더욱 악화시키는 것으로 나타났다. 특히 2016년 300인 미만 중소기업의 조기 퇴사율은 32.5%로 2014년의 31.6%보다 증가했으며, 조기 퇴사의 주된 원인은 조직 및 직무적응 실패(49.1%)가 가장 높게 나타났다(한국경영자총협회, 2015, 2016).

조기퇴사가 증가하는 원인은 1980~1996년대에 출생한 밀레니얼 신입사원들이 기성세대와 구별되는 특성에서 찾아볼 수 있다. 밀레니얼 세대는 개인가치를 집단가치보다 중시하여(예지은 등, 2009) 개인 가치와 조직 가치 간에 갈등이 생길 때 조기퇴사로 이어질 가능성이 높다.

청년층들이 중소기업 취업의사에 대해 살펴보면 대졸 구직자의 63%가 중소기업 취업의사가 있으며(통계청, 2018), 개인의 성장가능성, 대기업과 차별적인 직무경험 폭과 깊이(엄동욱, 2008), 실무능력 및 전문성 획득, 역량발휘기회(문선정, 2017), 일의 즐거움(양정승・황성수・류지영, 2013), 기대하는 최소임금이 낮을수록(장현진, 2016) 중소기업 취업 의향을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구결과를 종합해보면 자발적으로 중소기업을 선택한 신입사원들은 연봉, 복리후생 등의 생계욕구 충족에 대한 기대를 낮추고 능력발휘, 성장가능성 등의 성장욕구만족을 위해 입사하는 경향이 있음을 유추할 수 있다. 반면 중소기업 초기경력자의 이직의도에 대한 선행 연구결과들을 살펴보면, 근무기간 2~4년 미만에서 이직률이 가장 높으며, 공통적으로 높게 나타나는 자발적 이직사유는 임금복지수준의 불만족으로 지적되었다(임정연 등, 2013, 강순희 등, 2017). 이는 성장욕구 충족을 위한 중소기업 선택동기와 상반된 결과로서, 중소기업 기피와 이직문제는 단순히 경제적 보상 측면에 국한되어 발생하는 것이 아님을 의미한다. 밀레니얼 세대의 직업인들은 기성세대와는 달리 회사보다 개인의 삶과 가치를 중시하는 경향성이 강하여 중소기업 신입사원의 입사기대가 조직생활에서 불일치하여 직업부적응과 조기퇴사가 발생하는 것을 시사한다. 즉 직업적응은 직장에서의 욕구 충족도를 매개로 하여 달리 나타날 것이기에 이를 고려하여 분석하여야 할 것이다.

그동안 중소기업의 인력채용 문제를 주제로 다룬 선행연구들은 대체로 중소기업에 대한 정책이나 제도적 개선에 관한 연구(양정승 등, 2013; 최영기 등, 2012)가 대부분이었다. 물론 중소기업 취업을 다룬 연구(박재민, 2011; 이윤재, 2011)나 중소기업으로의 취업의향 및 기피를 다룬 연구들(김태인 등, 2010; 장현진, 2016; 하규수, 2011)도 이루어졌지만, 제도나 중소기업의 여건개선

에 초점을 두는 경향이 있으며, 중소기업 취업선호도나 기피현상에 대한 해외연구도 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 대졸 청년층의 중소기업 선택동기에 따라 직업적응에 영향을 미치는 요인을 살펴봄으로써 직업적응을 높이는 효과적인 방법을 찾는 데 연구목적을 두고 있다. 이를 위해 2014년도 대졸자직업이동경로조사(Graduate Occupational Mobility Survey; GOMS) 자료를 활용하여 ERG 욕구이론을 바탕으로 현 직장에서의 욕구충족도에 따라 대졸 신입사원의 중소기업 선택동기가 직업적응에 미치는 영향에 차이가 있는지 분석하고자 한다. 본 연구에서는 이와 같은 연구결과를 바탕으로 대졸 청년층의 중소기업 선택동기에 따른 직업적응 향상 방안과 청년 취업 활성화를 위한 정책적 기초자료를 제공하고자 한다.

이러한 목적을 달성하기 위해서 아래와 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 중소기업 선택동기가 첫 일자리 직업적응에 영향을 미치는가?

둘째, 직장에서의 욕구만족도에 따라 중소기업 선택동기가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향에 차이가 있는가?

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 직업선택동기와 직업적응에 관한 연구

동기는 인간의 자유의지를 핵심개념으로 하여 인본주의 심리학에서 핵심역할을 담당한다(Johnmarshall Reeve, 2018). Baard et al.(2004)는 개인의 심리적 동기를 완전한 자유의지와 자기결정 하에 행동하도록 하는 힘으로 보았다. Campbell & Pritchard(1976)는 동기를 '개인이 특정 과업에 노력을 투입하고 유지하게 만드는 결정요인'이라고 정의하였다. 이 같은 맥락에서 직업선택동기는 개인이 직업을 선택할 때 중요하게 고려하는 직업의 특성요인 또는 결정요인이라고 볼 수 있다.

직업선택동기는 일반적으로 내재적 동기와 외재적 동기로 구분되며, 이를 세분화하여 접근한 연구들도 상당수 있다. 외재적 직업선택동기는 복리후생, 임금, 안정성, 업무환경 등과 같은 외적 조건을 뜻한다(김민영・박성민・문상호, 2012). 또한 외재적 직업선택동기는 사회적 인정, 동료와의 관계, 일과 삶의 균형과 같은 보다 상징적인 요인까지도 포함한다(한효정・곽민호・한현석, 2016). 내재적 직업선택동기는 일 자체의 특성 또는 일을 통해 경험할 수 있는 성취감, 흥미, 책임감 등을 의미한다(Kalleberg, 1977).

내재적・ 외재적 구분 외에 다른 접근을 취한 연구들을 살펴보면 김상진(2012)은 요인분석을 통해 직업의 가치성, 직업의 안정성, 직업선택 용이, 호기심으로 구분하여 제시하였다. 박경호(2012)는 탐색적 요인분석을 통해 사회적 환경, 개인적 혜택, 자기발전 등으로 구분하였다. Su & Bozeman(2009)은 승진, 작업 환경, 경제적 기대, 공공가치, 직업의 안정성으로 분류하였으며, 김선아 등(2013)은 Alderfer(1972)의 ERG 이론(Existence Relatedness Growth Theory)에 기반하

여 직업선택동기를 생계욕구, 관계욕구, 성장욕구로 구분하였다.

본 연구는 조직보다는 개인의 욕구를 중시하는 밀레니얼 세대의 신입사원들의 특성을 반영하고자 개인은 직업 선택을 통해 가장 갈망하는 욕구의 충족을 기대한다는 Hoppock(1935)의 이론적 관점에서 직업선택동기를 개인의 욕구체계로 구조화하고자 한다. 욕구체계 구조는 욕구개념에 근거한 동기이론으로 가장 타당성 있다고 평가받고 있는(홍성용, 2006) ERG 이론(Existence Relatedness Growth Theory)을 근거로 생계욕구, 관계욕구, 성장욕구로 구분하고자 한다.

한편 직업적응(Vocational adjustment)은 개인이 작업환경과 조화를 성취하거나 유지하려고 하는 지속적이고 역동적인 과정이라고 정의된다(Dawis & Lofquist, 1984). Dawis & Lofquist(1984)는 직업적응을 결정하는 것은 만족(Satisfaction)과 충족(Satisfactoriness)이라고 주장하였는데, 만족은 직업 환경이 개인의 욕구를 얼마나 채워주고 있는가에 대한 개인의 평가를 의미한다. 충족은 직업에서 요구하는 과제와 이를 수행할 수 있는 개인의 능력을 의미한다(김봉환 외, 2010). 직업적응 측정과 관련하여 가장 전통적으로 사용되는 변인은 직무만족, 조직몰입, 근속의도 또는 이직의도이다(Bauer & Erdogan, 2012). 직업적응의 긍정적 결과는 직무관련 성과, 일에 대한 몰입의도와 만족도, 조직에 대한 근속의사 등으로 나타나지만, 직업부적응의 대표적인 결과는 이직의도 등으로 나타난다(김경은・최라영, 2017).

직업선택동기와 직업적응 관계에 대한 선행연구를 살펴보면 특정 직업군을 연구대상으로 하는 연구가 주를 이루고 있다. 평생교육 담당자의 직업선택동기와 직업적응에 대한 연구에서는 자기 성장과 사회기여를 위한 직업선택동기가 높을수록 직업몰입과 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다(박경희, 2017). 비영리조직(NGO) 관리자들의 직업선택동기가 입사 후 직무태도에 미치는 영향을 분석한 연구결과, 내재적 동기요인이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 외재적 동기 요인은 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다(김민영・박성민・문상호, 2012). IPA 분석 기법에 기초한 조리사의 직업선택동기에 따른 만족도에 관한 연구에서는 직업선택동기를 안정, 현실, 자기중심, 가치 등 4가지 요인으로 분류하고 직업선택동기 중 현실, 자기중심, 가치가 직업만족도에 유의미한 영향을 미치는 것을 밝혀냈다(김헌철, 2016). 이벤트 PD를 대상으로 한 연구에서는 임금이 낮거나 근무경력이 짧은 경우, 규모가 비교적 작은 회사에 근무하는 경우, ERG욕구에서 성장욕구를 우선하지만 임금 불만과 경제적 불안정감이 직무만족을 저해하는 것으로 나타났다(홍성용, 2006).

2.2 ERG 욕구이론에 따른 직업선택동기, 욕구만족도, 직업적응 관계 연구

Alderfer(1972)는 Maslow의 5가지 욕구위계를 3가지 욕구 범주로 축소하여 실증조사가 용이한 ERG 이론을 제시하였다. 이 이론은 주관적인 욕구 만족과 열망 상태와 관련되며, 특정 욕구의 만족이 다른 욕구의 강도에 어떻게 영향을 미치는지 보여준다. 여기에서 만족(Satisfaction)은 자신의 열망을 진정시키기 위해 필요한 것을 얻은 사람들의 내적 상태를 말하며, 충족(Fulfilling)과 같은 뜻이다. 열망은 바램(Want), 욕구강도 개념과 유사한 내적 상태이다(Johnmarshall

Reeve, 2018). Alderfer가 제시한 3가지 욕구의 주요 내용은 다음과 같다.

① 생계욕구(Existence Needs): 인간이 생존을 유지하기 위해 필요로 하는 욕구로 여러 가지 생리적 및 물질적 욕구에 해당되며, 매슬로우의 생리적 욕구와 신체적 안전욕구와 대응된다. 조직에서는 임금, 복리후생, 고용안정성, 근로환경 등에 대한 욕구가 이 범주에 속한다.

② 관계욕구(Relatedness Needs): 개인이 속한 주변 집단(가족, 직장, 각종 모임 등)과 긍정적인 인간관계를 유지하고 형성하고자 하는 욕구로, Maslow의 소속욕구, 애정욕구, 인정욕구가 이 범주에 속한다. 조직에서는 동료 및 상사관계, 승진 욕구 등이 해당된다.

③ 성장욕구(Growth Needs): Maslow의 자아실현 및 존중 욕구와 대응되는 것으로 환경과 성공적으로 상호작용하여 개인의 창조적 성장, 잠재력의 극대화 등과 관련된 욕구를 말한다. 조직에서는 적성과 흥미, 능력 발휘, 일의 보람, 성취감, 발전가능성, 자기개발 등에 대한 욕구가 해당된다고 볼 수 있다.

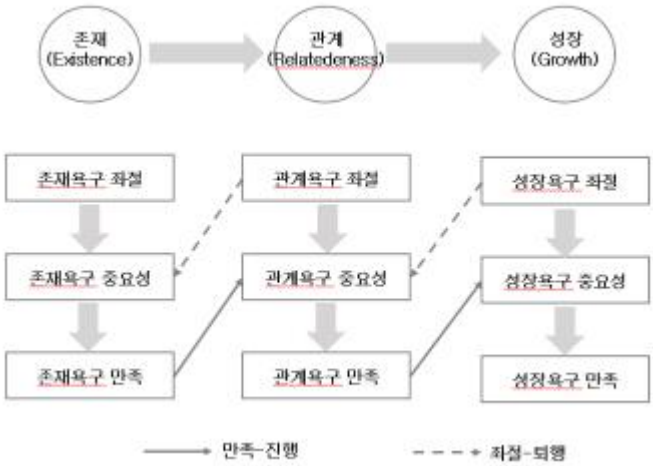
ERG 이론은 3가지 가정을 전제조건으로 한다. 첫째, 좌절-퇴행(Frustration Regression)요 가설로 높은 차원의 욕구가 좌절될 때 낮은 단계의 욕구로 퇴행할 수 있다는 원리이다. 즉 어떤 사람의 성장욕구 충족의 실패는 관계욕구의 중요성을 높이는 결과를 가져올 수 있다고 가정한다. 마찬가지로 관계욕구 충족의 실패는 생계욕구의 중요성을 높이는 결과를 가져올 수 있다(<그림 1> 참고). 둘째, 욕구강도(Needs Strength) 가설로 하위 욕구가 충족될수록 상위 욕구의 정도가 커진다는 것으로 Maslow의 이론과 같은 맥락이다. 셋째, 욕구만족(Needs Satisfaction) 가설로 각 수준의 욕구가 충족되지 않을수록 그 욕구에 대한 바램은 더욱 커진다는 것이다.

ERG 이론은 하위욕구가 충족될수록 상위욕구에 대한 욕망이 커진다는 점에서는 Maslow이론과 일치하지만 Maslow 이론과의 차이점은 다음과 같다(이금희, 2007 재인용).

첫째, Maslow는 저차욕구가 만족되어야 고차욕구로 진행된다는 만족-진행 접근법(Satisfaction-Progression Approach)만 제시했지만, Alderfer는 좌절-퇴행 가설을 새롭게 추가하였다. 둘째, ERG 이론은 Maslow 이론과 달리 한 가지 이상의 욕구가 동시에 작용할 수 있다고 본다. 셋째, ERG 이론은 욕구의 우월성이나 한 욕구가 어느 정도 충족되면 다음 욕구의 활성화로 이른다는 언급을 회피함으로써 덜 제약적인 입장을 취한다. 상위, 하위 욕구 모두 동기로 작용할 수 있어 어떤 경우에는 상위 욕구가 충족되면 하위욕구에 의해서 동기부여 될 수도 있다. 이처럼 ERG 이론은 인간의 행위를 설명함에 있어 Maslow 이론보다 탄력적이며 욕구구조에 있어 개인적인 차이가 많을 수 있다는 것을 인정하고 있다. 조직행동론 연구자들은 ERG 이론이 욕구개념에 근거를 둔 동기부여 이론 가운데 가장 타당성이 있다고 평가한다(홍성용, 2006).

욕구만족도와 직업적응에 대한 선행연구를 살펴보면, 많은 연구에서 연봉, 복리후생 등의 근로조건, 동료상사관계, 성장 욕구 등 다양한 수준의 욕구 충족이 직무태도나 직무행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Chen et al.(2012)은 청소년 사회복지사들을 대상으로 한 연구에서 임금과 복리후생 등 생계욕구, 상사, 동료의 후원 및 개인생활과 직장생활의 균형 등 관계욕구, 성취감과 직무적합성 등 성장욕구가 모두 이직의도에 강한 영향을 미침을 실증적으로 입증하였다.

<그림 1> Alderfer의 ERG 이론



※ 자료: C. P. Alderfer(1972), Existence, Relatedness and Growth: Human needs in Organizational Settings, New York: The Free Press.

간호사들을 대상으로 한 Genrich(1990)의 연구에서도 관계욕구와 성장욕구의 불만이 이직의도의 유력한 예측변수로 나타났다. Sirgy et al.(2001)의 연구에서도 다양한 수준에서의 욕구 충족이 직무만족과 조직몰입을 예측하는 중요한 변수로 나타났다. 한편 관계욕구의 충족이 성장욕구의 증대를, 성장욕구의 좌절이 관계욕구의 증대를 가져온다는 주장에 대해서는 연구결과가 상이하게 나타나고 있다(홍성용, 2006).

직업선택동기에 따른 욕구충족도가 직업적응에 미치는 영향에 대한 연구는 찾아보기 어려우나 ERG 욕구이론으로 예측할 수 있다. ERG 이론의 좌절-퇴행 가설에 따르면 낮은 임금, 복지수준을 감수하면서 성장욕구 충족을 위해 중소기업을 선택한 경우, 성장욕구가 좌절되었을 때 하위단계인 관계욕구나 생계욕구에 집중하게 되고, 그 결과 대인관계 불만족 또는 낮은 임금, 복지수준에 대한 불만족이 직업적응 실패에 결정적으로 작용할 수 있다는 것을 가정할 수 있다. 반면 성장욕구가 충족될 경우 성장욕구에 더욱 집중하게 되어 임금, 복지수준이 낮더라도 직업적응도가 높아질 수 있을 것이다. 중소기업 직원들의 이직의도에 직무스트레스 요인보다 욕구충족도로 볼 수 있는 직무만족도의 영향력이 더 크게 작용했다는 연구결과(양은경, 2010)는 이러한 가설을 뒷받침한다.

III. 실증연구

본 연구는 대졸 청년층의 직장선택동기가 직업적응에 미치는 영향 관계에서 직장에서의 욕구

만족도의 매개효과를 밝혀내고자 이론적 모형을 구축하고 이를 실증적으로 검정하는데 목적이 있다. 직업선택동기, 직장에서의 욕구만족도, 직업적응 관계에 대해 선행연구를 바탕으로 설정한 가설과 연구모형은 다음과 같다.

3.1 가설 및 연구모형

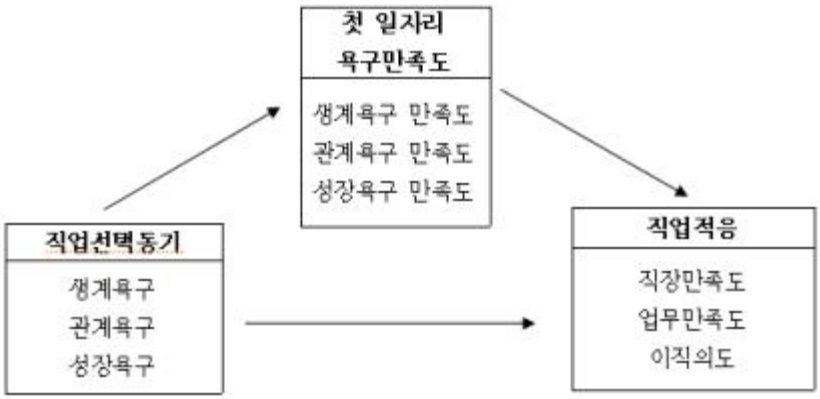
본 연구에서는 ERG 이론과 선행연구 결과를 종합하여 직업선택동기, 욕구만족도, 직업적응의 관계에 대해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: 직업선택동기에 따라 첫 일자리에서의 직업적응에 차이가 있을 것이다.

가설 2: 직장에서의 욕구만족도에 따라 직업선택동기가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다. 즉, 직업선택동기와 첫 일자리 직업적응 관계에서 직장에서의 욕구만족도가 매개효과를 가질 것이다.

이러한 가설 및 변수들 간의 관계를 연구모형으로 도식화하면 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 연구모형



3.2 연구대상

본 연구는 한국고용정보원에서 공표하는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2017년 자료를 활용하였다. 「대졸자직업이동경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)」는 2-3년제, 4년제, 교육대 대졸자를 모집단으로 하여 대졸자의 노동시장의 진입과 이행에 대한 정보를 제공하는 국내 최대 규모의 조사이다. 대학 졸업 후 약 20개월이 지난 시점에서 조사가 이루어짐으로써 본 연구 대상인 대졸 신입사원의 직업적응을 파악할 수 있어 예비조사로서 검토하기에 적합한 자료로 판단된다. 연구대상으로 밀레니얼 세대인 24-39세 미만(1981년~1996년생)의 2,3년

제 및 4년제 대졸자 중 첫 직장 입사 3년차(2015년~2017년 입사자)이내의 응답한 5,898명을 선정하였다.

3.3 자료분석

통계 분석은 SPSS 22.0을 활용하였으며, 2017년 GOMS 데이터를 토대로 한 자료 분석절차는 다음과 같다.

첫째, 욕구만족도 변인에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 ERG 욕구체계인 성장욕구, 관계욕구, 생계욕구로 분류한다. 이를 바탕으로 명목척도인 첫 일자리 선택시 주요 동기 및 이직준비 사유를 조작적 정의하고 생계욕구, 관계욕구, 성장욕구로 구분한다. 둘째, 첫 직장에서의 욕구만족도에 대한 타당도 및 신뢰성 분석을 실시한다. 요인분석은 주성분분석을 통해 요인을 추출하며, 요인 회전에는 베리맥스 방식을 사용한다. 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α를 통한 신뢰도 분석을 실시한다. 셋째, 첫 직장 선택 동기와 만족도 요인에 따라 직업적응과 이직의도에 대하여 상관관계를 알아본다. 넷째, 개인특성과 기업특성에 따라 선택동기와 욕구만족도, 직업적응과 이직의도에 대한 카이제곱 검정, 이항 및 다항 로지스틱 회귀분석, 독립표본 t검정, ANOVA 분석, 위계적 회귀분석을 실시한다. 다섯째, 선택동기와 직업적응 및 이직의도에 욕구만족도가 매개효과를 갖는지 알아보기 위한 위계적 회귀분석을 실시한다. 매개효과 검증을 위해 Sobel 검정을 실시하였으며 이를 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 방법을 사용하였다.

1단계 : 첫 직장 선택동기와 직업적응 및 이직사유 간 회귀분석(c 의 유의성)

2단계 : 첫 직장 선택동기와 욕구만족도 간 회귀분석(a의 유의성)

3단계 : 첫 직장 선택동기 및 욕구만족도와 직업적응 및 이직사유 간 위계적 회귀분석(b의 유의성)

Ⅳ. 실증분석 결과

4.1 응답자의 특성

연구 대상자는 총 5,898명으로, 남성이 2,837명(48.1%), 여성이 3,061명(51.9%) 로 나타났으며, 연령은 1981년부터 1996년생까지의 24세에서 39세 미만자로 입사 3년차까지로 구성되어 있다.

<표 1> 응답자의 특성

구분	변인	항목	빈도(명)	비율(%)	척도
특성		여 = 2	3,061	51.9	
	연령	1981년~1996년생	5,898		연속
	입사연차	2017 - 1년차 =1	281	4.8	범주
		2016 - 2년차 =2	3,969	67.3	
		2015 - 3년차 =3	1,648	27.9	
직장선택 주요동기	첫직장 선택 동기	동기_생계욕구(M_E) =1	2,305	39.1	범주
		동기_관계욕구(M_R) =2	1,002	17.0	
		동기_성장욕구(M_G) =3	2,565	43.5	
욕구 만족도	생계욕구 만족도(S_E)	1-5점			연속
	관계욕구 만족도(S_R)	1-5점			
	성장욕구 만족도(S_G)	1-5점			
직업 적응	직장만족도	매우 불만족 =1	519	8.8	연속
		불만족 =2	1,423	24.1	
		보통 =3	2,300	39.0	
		만족 =4	1,375	23.3	
		매우 만족 =5	281	4.8	
	업무만족도	매우 불만족 =1	363	6.2	연속
		불만족 =2	1,091	18.5	
		보통 =3	2,390	40.5	
		만족 =4	1,728	29.3	
		매우 만족 =5	326	5.5	
이직 준비	이직준비여부	이직준비 하고 있음	999	16.9	범주
		이직준비 하지 않음	2,520	42.7	
	이직사유	이직_생계욕구(T_E) =1	507	8.6	범주
		이직_관계욕구(T_R) =2	115	1.9	
		이직_성장욕구(T_G) =3	258	4.4	

4.2 측정항목의 타당성 검증결과

욕구만족도의 타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 요인추출은 주성분분석으로 요인회전방법은 베리맥스 방법을 채택하였다. 항목 간 상관관계는 KMO와 Bartlett 검정을 실시하였으며, 요인 적재치는 0.40 이상을 기준으로 하였으며, 각 요인에 대해서는 신뢰도 분석을 통해, Cronbach α 값을 제시하였다. 욕구만족도 척도의 타당도 분석결과, 성장욕구는 직무와 직장에 대한 사회적 평판, 직무적합성, 발전가능성, 교육훈련 등으로, 생계욕구는 고용안정성, 인사체계, 복지, 임금 등으로 분류되었다. 관계욕구는 근무시간, 근무환경, 인간관계, 자율성으로 나타났다. 이는 William Schutz(1958)가 제시한 관계욕구 유형을 뒷받침한다. 그는 관계욕구를 소속욕구(Inclusion), 통제욕구(Control), 정서욕구(Affection) 영역으로 구분했다. 소속욕구는 새로운 인간관계를 맺고 사람들과 상호작용하며 그룹에 소속하고자 하는 욕구이며, 통제욕구는 영향력을 행사하고 통제하고자 하는 욕구이다. 정서욕구는 정서적 유대와 개인적인 따뜻한 관계를 맺고자 하는 욕구를 나타낸다.

<표 2> 욕구만족도 척도의 타당성 검증결과

문항 내용	성장욕구	생계욕구	관계욕구
FS9. 하고 있는 일에 대한 사회적 평판	.805		
FS11. 일자리에 대한 사회적 평판	.805		
FS12. 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	.745		
FS5. 개인의 발전 가능성	.696		
FS13. 직무관련 교육 또는 훈련	.632		
FS2. 고용 안정성		.787	
FS8. 인사체계(승진 제도)		.708	
FS7. 복리 후생 제도(사회 보험 및 부가급부)		.672	
FS1 임금 또는 소득		.656	
FS4. 일하는 시간(근로 시간, 근무 일수)			.832
FS3. 근무 환경(시설, 안전, 위생상태 등)			.606
FS6. 인간관계			.592
FS10. 하고 있는 일의 자율성과 권한	.511		.551
설명분산(%)	26.432	19.347	16.712
누적분산(%)	26.432	45.779	62.491
Cronbach's α	.858	.767	.759

KMO 표본적합도 = .902
Bartlett의 단위행렬 검정 = 34810.711 df = 78, 유의수준 = 0.000

본 연구에서 각 변인의 조작적 정의는 다음과 같다. 독립변인은 '첫 직장선택동기'로 첫 일자리를 선택할 때 충족시키고자 한 욕구'로 정의하였다. 근로소득, 근로시간 등 15개 요인에 대해 욕구만족도 요인분석 결과와 욕구이론 체계를 바탕으로 생존동기, 관계동기, 성장동기로 분류했다. 성장동기는 개인의 성장과 발전에 대한 욕구로 '자신의 적성·흥미', '전공분야와의 관련성', '업무내용의 난이도', '개인의 발전가능성', '직업 자체의 미래 전망', '일자리 사회적 평판', '하는 일 사회적 평판'으로 규정한다. 관계동기는 타인과의 만족스러운 대인관계에 대한 욕구로 '근로시간', '업무량', '근무환경', '회사규모', '직장거리'로 정의한다. 생계동기는 인간이 존재하기 위한 생리적이거나 물질적, 안전에 관한 욕구로 '근로소득', '고용안정성', '복리후생'으로 정의한다.

매개변인인 욕구만족도는 '현재 일자리에서 욕구가 충족되는 정도'로 정의하고, 13개 항목에 대해 요인분석을 통해 생계욕구, 관계욕구, 성장욕구로 분류하고 5간 척도로 측정하였다.

종속변인인 직업적응은 선행연구에 기초하여 '개인이 조직 환경과 조화를 이루는 정도'로 규정하고, '직장만족도'와 '업무만족도'로 구성하여 5간 척도로 측정하였다. 이직 준비 사유는 '이직 의도를 갖게 된 원인'으로 정의하고, 10개 요인에 대해 욕구 이론과 욕구만족도 요인분석에 따라 생계욕구, 관계욕구, 성장욕구로 분류하였다. 투입된 변인 정의와 척도 구성은 다음에 제시된 <표 3>과 같다.

<표 3> 변인 및 척도 구성

변인					척도 구성		
구분			세부항목				
통제변인	개인특성	성별	남=1 여=2	D_SEX	남=1 여=0		
		나이(출생년)	1981~1996년생 (밀레니얼 세대)		연속		
독립변인	첫 직장 선택동기	생계동기(M_E)=1	1.근로소득 9.고용안정성 11.복리후생		M_E	M_R	M_G
		관계동기(M_R)=2	2.근로시간 6.업무량 10.근무환경 12.회사규모 13.직장거리	D_M_R1	0	1	0
		성장동기(M_G)=3	3.자신의 적성·흥미 4.전공분야와의 관련성 5.업무내용의 난이도 7.개인의 발전가능성 8.직업 자체의 미래 전망 14.일자리 사회적 평판 15.하는일 사회적 평판	D_M_G1	0	0	1
매개변인	욕구만족도	생계욕구만족도 S_E	1.임금 또는 소득 2.고용 안정성 7.복리 후생 제도 8.인사체계(승진 제도)		(1+2+7+8)/4		
		관계욕구만족도 S_R	3.근무 환경(시설, 안전, 위생상태 등) 4.일하는 시간(근로시간, 근무일수) 6.인간관계 10.하고 있는 일의 자율성과 권한		(3+4+6+10)/4		
		성장욕구만족도 S_G	5.개인의 발전 가능성 9.하고 있는 일에 대한 사회적 평판 11.일자리에 대한 사회적 평판 12.적성, 흥미의 일치 13.직무관련 교육 또는 훈련		(5+9+11+12+13)/5		
종속변인	직업적응	직장 만족도 JS	직장에 대한 전반적인 만족도		5점척도		
		업무 만족도 JS	업무에 대한 전반적인 만족도		5점척도		
	이직의도	이직준비여부	준비함 =1 준비안함 =2		준비함=1 준비안함=0		

변인					척도 구성		
구분			세부항목				
		(T_R)=2	9.직장동료나 상사와 불화 11.출퇴근 시간 13.집안사정(육아, 가사부담)				
		성장욕구 (T_G)=3	2.전망이 없어서 4.업무가 적성부적합 7.기술/기능수준 부적합 8.전공 부적합 10.현재 일에 보람이 없음	D_T_G2	0	0	1

3.3 상관분석

첫 직장 선택동기는 욕구만족도와 직업적응에 대한 상관분석을 실시한 결과, 각 요인별로 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이직준비사유는 직장만족도에서만 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 욕구만족도와 직업적응은 상호간 정적 상관관계로 나타났다. 연령이 높을수록 성장욕구 만족도와 직장만족도에서 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다(<표 4>참조).

<표 4> 측정 변인 간 상관분석

척도	하위요인	N	연령	욕구만족도			직업적응		선택동기
				만족_존재욕구	만족_관계욕구	만족_성장욕구	직장만족도	업무만족도	
욕구만족도	만족_존재욕구	5,898	-.013						
	만족_관계욕구	5,898	-.008	.576**					
	만족_성장욕구	5,898	-.046**	.547**	.645**				
직업적응	직장만족도	5,898	-.026*	.579**	.720**	.606**			
	업무만족도	5,898	-.006	.434**	.615**	.620**	.722**		

※ * p<.05, ** p<.01

4.4 가설검증결과

중소기업 선택동기는 욕구만족도와 직업적응 모두에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 5> 참고). 중소기업 선택동기에 따른 직장에서의 욕구만족도 차이를 살펴보면 중소기업 선택동기가 관계욕구와 성장욕구인 경우, 생계동기로 입사한 집단보다 직장에서의 관계욕구 만족도(F=22.282, p<.001)가 유의미하게 높게 나타났다. 또한 성장 동기로 입사한 집단이 생계욕구 및 관계욕구 충족을 위해 입사한 집단보다 성장욕구 만족도(F=145.799, p<.001)가 높게 나타났다. 현 직장에서 생계욕구 만족도(F=3.091, p<.001)는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나

타났으나 사후 검증에서는 집단 간 차이가 두드러지게 나타나지 않았다.

중소기업 선택동기에 따른 직업적응 차이를 살펴보면 직장만족도(F=9.227, p<.001)에서는 직장선택 동기가 관계욕구인 집단이 생계욕구 및 성장욕구 집단보다 높게 나타났으며, 성장동기 집단은 생계동기 집단보다 직장만족도가 높게 나타났다. 업무만족도(F=33.507, p<.001)에서는 성장욕구로 입사한 집단이 다른 두 집단보다 업무만족도가 높았고, 관계욕구 충족을 위해 입사한 집단은 생계동기인 집단보다 높게 나타났다. 이에 근로소득, 고용안정성, 복리후생 등 생계욕구로 직장을 선택한 경우, 다른 집단보다 직장만족도와 업무만족도가 가장 낮은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 취업선호도가 명확하지 않고 임금만 고려한 청년 근로자가 '직장만족도 불만족형'에 속할 확률이 다른 집단들에 비해 가장 높았다는 연구결과(봉초운, 정윤화, 2017)를 뒷받침한다.

중소기업 선택동기와 욕구만족도가 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시했다. 로지스틱 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(Hosmer & Lemeshow X2=1.900, p=.984), 회귀모형의 설명력(Nagelkerke R2 =.035)은 3.5%로 나타났다.

<표 5> 첫 직장선택동기에 따른 욕구만족도와 직업적응 차이분석

독립변인	종속변인		독립변인 하위변수	N	평균	표준편차	F 값	사후검증 (Scheffe)
첫 직장 선택 동기	욕구 만족도	생계욕구 만족도 S_E	생계동기 M_E_a	2305	2.94	.783	3.091*	
			관계동기 M_R_b	1002	2.94	.743		
			성장동기 M_G_c	2565	2.89	.808		
			총계	5872	2.92	.788		
		관계욕구 만족도 S_R	생계동기 M_E_a	2305	3.12	.807	22.282***	b>a, c>a
			관계동기 M_R_b	1002	3.29	.804		
			성장동기 M_G_c	2565	3.26	.842		
			총계	5872	3.21	.825		
		성장욕구 만족도 S_G	생계동기 M_E_a	2305	2.93	.785	145.799***	c>a, c>b
			관계동기 M_R_b	1002	2.96	.768		
			성장동기 M_G_c	2565	3.29	.800		
			총계	5872	3.09	.808		
	직업 적응	직장 만족도	생계동기 M_E_a	2305	2.84	.984	9.227***	b>a, b>c, c>a
			관계동기 M_R_b	1002	2.98	.977		
			성장동기 M_G_c	2565	2.95	1.031		
			총계	5872	2.91	1.005		
		업무 만족도	생계동기 M_E_a	2305	2.97	.942	33.507***	c>a, c>b, b>a
			관계동기 M_R_b	1002	3.11	.934		
			성장동기 M_G_c	2565	3.20	.990		

중소기업 선택동기가 성장욕구(OR=1.241, p<.05)일 때 이직의도가 1.241배 높은 것으로 나타났다. 이는 성장욕구로 중소기업을 선택한 경우, 입사기대와 현실이 불일치하여 이직의도가 높아지는 것으로 판단된다.

직장에서의 욕구만족도와 직업적응이 이직의도와 이직준비 사유에 미치는 영향을 살펴보면 직장에서 생계욕구 만족도(OR=1.293, p<.001)가 한 단계 증가하면 이직가능성이 1.293배로 증가하는 것으로 나타났다(<표 6> 참고). 이는 조직에서 생계욕구가 강할수록 직무만족이 감소한다는 연구결과(김선아 외, 2013)를 뒷받침한다. 이러한 현상의 원인은 ERG 이론의 좌절-퇴행 가설에서 제시한 바와 같이 상위욕구에 속하는 성장욕구 또는 관계욕구가 좌절될수록 하위욕구인 생계욕구의 강도가 커지고, 직장만족도가 낮아지는 것으로 보인다. 직장만족도(OR=.828, p<.01)가 한 단계 높아지면 이직가능성은 .828배로 감소하는 것으로 나타났는데, 첫 직장만족도가 낮을수록 이직가능성이 높아진다는 연구결과(안재영, 이병욱, 2015)와 맥락을 함께 한다.

한편 직장만족도가 한 단계 증가할수록, 이직사유는 성장욕구인 경우가 1.394 배로 증가하는 것으로 나타났다(<표 7> 참고). 이러한 결과는 직장만족도가 커질수록 성장욕구의 강도가 커지는 것을 의미한다. 이직준비 사유에 있어서는 직장만족도(F=3.197 p<.05)에서만 유의미한 차이가 나타났는데, 사후검증 결과 이직준비사유가 성장욕구인 집단이 생계욕구로 이직하려는 집단보다 직장만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉 성장욕구로 인해 이직을 원하는 사람들이 직장만족도가 높게 나타났다(<표 8>참고). 이에 가설 1은 지지되고 있음을 알 수 있다.

중소기업 선택동기와 직업적응 관계에서 욕구만족도의 매개효과 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 직장선택 동기가 성장욕구와 관계욕구일 때, 욕구만족도는 매개효과를 나타냈으며 생계욕구는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 이는 대학교 졸업 후 취업자의 외재적 가치는 첫 직장만족도에 영향을 미치지 않았다는 연구결과와 일치한다(오성욱, 이승구, 2009).

<표 6> 직장선택동기, 욕구만족도, 직업적응이 이직준비 여부에 미치는 영향

독립변인		β	S.E.	OR	95% CI		p
					상한	하한	
직장 선택동기	1_관계동기	-.193	.118	.824	.654	1.040	.103
	2_성장동기	.216	.091	1.241	1.037	1.484	.018
욕구 만족도	생계욕구 만족도 S_E	.257	.069	1.293	1.129	1.481	.000
	관계욕구 만족도 S_R	.100	.078	1.106	.948	1.289	.200
	성장욕구 만족도 S_G	.076	.077	1.079	.928	1.254	.322
직업 적응	직장만족도	-.189	.069	.828	.723	.949	.007
	업무만족도	.027	.063	1.027	.908	1.163	.669

<표 7> 이직준비 사유에 따른 욕구만족도와 직업적응 차이분석

독립변인	종속변인		독립변인 하위변수	N	평균	표준편차	F 값	사후검증 (Scheffe)
이직준비사유	욕구만족도	생계욕구만족도 S_E	이직사유_생계욕구 T_E_a	507	2.75	.827	.891	
			이직사유_관계욕구 T_R_b	115	2.80	.775		
			이직사유_성장욕구 T_G_c	258	2.83	.767		
			총계	880	2.78	.803		
		관계욕구만족도 S_R	이직사유_생계욕구 T_E_a	507	3.04	.853	1.033	
			이직사유_관계욕구 T_R_b	115	3.10	.932		
			이직사유_성장욕구 T_G_c	258	3.14	.798		
			총계	880	3.08	.848		
		성장욕구만족도 S_G	이직사유_생계욕구 T_E_a	507	2.98	.862	.396	
			이직사유_관계욕구 T_R_b	115	2.99	.876		
			이직사유_성장욕구 T_G_c	258	3.04	.795		
			총계	880	3.00	.844		
	직업적응	직장만족도	이직사유_생계욕구 T_E_a	507	2.72	1.094	3.197*	c>a
			이직사유_관계욕구 T_R_b	115	2.83	1.094		
			이직사유_성장욕구 T_G_c	258	2.93	.957		
			총계	880	2.80	1.058		
		업무만족도	이직사유_생계욕구 T_E_a	507	2.96	1.029	.850	
			이직사유_관계욕구 T_R_b	115	3.06	1.020		
			이직사유_성장욕구 T_G_c	258	3.04	.987		
			총계	880	3.00	1.016		

※ * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 8> 욕구만족도와 직업적응이 이직준비 사유에 미치는 영향

종속변인	독립변인		β	S.E.	OR	95% Cl 상한	95% Cl 하한	p
이직준비사유 - 관계욕구		절편	-1.698	.463				.000
	욕구만족도	만족_생계욕구S_E	.050	.169	1.051	.755	1.464	.768
		만족_관계욕구S_R	.010	.199	1.010	.683	1.493	.959
		만족_성장욕구S_G	-.150	.177	.861	.609	1.218	.398
	직업적응	직장만족도	.058	.176	1.060	.750	1.497	.742
		업무만족도	.110	.162	1.116	.812	1.534	.500
이직준비사유 - 성장욕구		절편	-.932	.343				.007
	욕구만족도	만족_생계욕구S_E	-.010	.126	.990	.773	1.267	.935
		만족_관계욕구S_R	-.035	.150	.966	.720	1.295	.817
		만족_성장욕구S_G	-.044	.133	.957	.738	1.241	.740
	직업적응	직장만족도	.332	.140	1.394	1.060	1.833	.017

<표 9> 첫 직장선택동기와 직업적응 간 욕구만족도의 매개효과

구분		X→M (a)	Sea	M→Y (b)	Seb	Sobel 값	p	간접 효과
MR-SE→JS	관계동기-생계만족도→직장만족도	.001	.080	.740	.014	.012	.990	0.001
MR-SR→JS	관계동기-관계만족도→직장만족도	.162	.081	.877	.011	1.999*	.046	0.142
MR-SG→JS	관계동기-성장만족도→직장만족도	.088	.080	.781	.013	1.100	.271	0.069
MG-SE→JS	성장동기-생계만족도→직장만족도	-.051	.023	.740	.014	-2.215*	.027	-0.038
MG-SR→JS	성장동기-관계만족도→직장만족도	.139	.024	.877	.011	5.776***	.000	0.122
MG-SG→JS	성장동기-성장만족도→직장만족도	.365	.023	.781	.013	15.343***	.000	0.285
MR-SE→TS	관계동기-생계만족도→업무만족도	.001	.080	.537	.014	.012	.990	0.001
MR-SR→TS	관계동기-관계만족도→업무만족도	.162	.081	.718	.012	1.999*	.046	0.116
MR-SG→TS	관계동기-성장만족도→업무만족도	.088	.080	.753	.013	1.100	.271	0.066
MG-SE→TS	성장동기-생계만족도→업무만족도	-.051	.023	.537	.014	-2.646**	.008	-0.027
MG-SR→TS	성장동기-관계만족도→업무만족도	.139	.024	.718	.012	5.765***	.000	0.100
MG-SG→TS	성장동기-성장만족도→업무만족도	.365	.023	.753	.013	15.306***	.000	0.275

※ * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

중소기업 선택동기와 직업적응 간 욕구만족도의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다. 관계욕구동기와 직장만족도 관계에서 관계욕구 만족도는 매개효과를 나타냈다(z=1.999, p<.05). 즉 관계욕구동기로 입사한 경우, 직장에서 관계욕구 만족도가 높으면 직장만족도 역시 높아진다는 것이다. 성장동기와 직장만족도 관계에서는 관계욕구 만족도(z=5.776, p<.001)와 성장욕구 만족도(z=15.343, p<.001)는 정적 매개효과를 나타낸 반면, 생계욕구 만족도(z=-2.215, p<.05)는 부적 매개효과를 나타냈다. 즉 성장 동기로 입사한 경우, 직장에서 생계욕구 중요성이 커질수록 직장만족도는 낮아지는 반면, 관계욕구와 성장욕구가 충족될수록 직장만족도가 높아지는 것을 확인할 수 있다.

업무만족도에서도 유사한 결과가 나타났는데, 관계동기로 입사한 경우, 관계욕구 만족도가 높을수록 업무만족도도 높아졌다(z=1.999, p<.05). 성장동기 경우, 생계욕구 만족도는 업무만족도를 낮추는 반면(z=-2.646, p<.05), 관계욕구 만족도(z=5.765, p<.001)와 성장욕구 만족도(z=15.306, p<.001)는 업무만족도를 높이는 정적 매개효과를 보였다. 이직의도에 있어서는 유의미한 매개효과가 나타나지 않았다. 이에 가설 2는 부분적으로 지지되었다.

이러한 결과를 통해 중소기업 선택시 희구했던 욕구 즉 입사기대가 충족될수록 직장만족도와 업무만족도는 높아져 직업적응도가 높아지는 것을 볼 수 있다. 재직 중에서도 조직의 가치와 개인의 직업관이 서로 부합할 때 직장에서 생산성을 높이고 만족도를 높이게 되는 것이다(Jin & Rounds, 2012). 또한 중소기업 선택동기가 성장 동기일 경우, 첫 직장에서 생계욕구의 영향력이 커질수록 직장만족도, 업무만족도가 낮아져 직업적응도가 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

Ⅴ. 결론 및 논의

본 연구에서는 중소기업에 재직하는 밀레니얼 신입사원들의 직업부적응 원인에 대해 대졸 청년층의 중소기업 선택동기는 개인의 성장가능성, 대기업과 차별적인 직무경험 폭과 깊이 등 성장욕구인 반면, 자발적 이직사유는 임금복지수준의 불만족으로 생계욕구 불만족으로 나타나는 현상에 주목하고 이를 ERG 욕구 이론을 통해 밝혀내고자 하였다. 직장선택동기와 직업적응 간에 현 직장에서의 욕구만족도가 어떤 매개효과를 가지는지 밝혀내기 위해 기존 문헌들에 대한 이론적 고찰을 선행하고, 이를 기초로 실증연구를 진행하였다. 본 연구의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 첫 직장선택 동기는 직장에서의 욕구만족도와 직업적응 모두에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 생계욕구로 직장을 선택한 경우, 관계욕구나 성장욕구로 선택한 집단보다 직장만족도와 업무만족도가 가장 낮게 나타났다. 중소기업 선택시 임금이나 취업가능성을 고려하여 입사할수록 직업부적응이 높게 나타나는 것이다. 이러한 결과는 취업선호도가 뚜렷하지 않고 임금만 고려한 청년 근로자의 경우, 직장만족도 '불만족형'에 속할 확률이 다른 집단들과 비교해 볼 때 가장 높은 것으로 나타났다는 연구결과(봉초운・정윤화, 2017)와 일치한다.

둘째, 직장선택동기와 욕구만족도가 이직준비 여부에 미치는 영향을 검증한 결과, 성장동기로 중소기업에 입사한 경우 이직의도가 1.241배 높게 나타났다. 이러한 현상은 성장욕구 충족을 목표로 중소기업에 입사할수록 입사기대 불일치로 직업적응에 부정적인 영향을 미쳐서 이직의도가 높아지는 것으로 판단된다.

셋째, 직장에서 생계욕구 만족도가 한 단계 상승하면 이직가능성이 1.293배로 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 생계욕구가 강할수록 직무만족이 감소한다는 연구결과(김선아 외, 2013)와 일치하며 ERG 이론의 좌절-퇴행 가설의 적용가능성을 보여준다. 즉 상위욕구인 성장, 관계욕구가 좌절할수록 최하위욕구인 생계욕구가 중요해지고, 직무만족도와 직장만족도가 낮아져서 이직의도가 발생하는 것으로 보여진다.

넷째, 직장만족도(OR=.828, $p<.01$)가 한 단계 상승하면 이직가능성은 .828배로 감소하는 것으로 나타났다. 또한 직장만족도가 한 단계 증가할수록 이직을 준비하는 경우, 이직사유는 성장욕구인 경우가 1.394 배로 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 하위욕구 충족에 따른 성장욕구 영향력의 영향이라고 보여진다. 즉 생계욕구, 관계욕구가 충족됨에 따라 직장만족도는 높아지지만, 상위욕구인 성장욕구 영향력이 커짐에 따라 이직준비 의도로 나타나는 것이다.

다섯째, 중소기업 선택동기와 직업적응 관계에서 직장에서의 욕구만족도의 매개효과를 검증한 결과, 성장욕구와 관계욕구 충족을 위해 입사한 집단에서 욕구만족도의 매개효과가 나타났다. 성장욕구 동기로 입사한 경우, 직장선택동기와 직장만족도 및 업무만족도 관계에서 관계욕구 만족도와 성장욕구 만족도는 정적 매개효과를 보인 반면, 생계욕구 만족도는 부적 매개효과를 나타냈다. 즉 성장 동기로 중소기업을 선택한 경우, 직장에서 관계욕구와 성장욕구가 충족될수록 직

장만족도와 업무만족도가 높아지는 반면, 생계욕구 중요성이 커질수록 직장만족도와 업무만족도는 낮아지는 것이다. 관계욕구 충족을 위해 중소기업에 입사한 경우, 직장에서 관계욕구 만족도가 높으면 직장만족도와 업무만족도도 높아졌다. 생계욕구 동기로 입사한 집단은 유의미한 결과가 나타나지 않았는데, 대학교 졸업 후 취업자의 외재적 가치는 첫 직장만족도에 영향을 미치지 않았다는 연구결과(오성욱・이승구, 2009)와 맥락을 함께 한다.

이러한 결과를 통해 중소기업에 대한 입사기대가 충족될수록 직장만족도와 업무만족도는 높아져 직업적응도가 높아지는 것을 볼 수 있다. 재직 중에서도 조직의 가치와 개인의 직업관이 서로 부합할 때 직장에서 생산성을 높이고 만족도를 높이는 것이다(Jin & Rounds, 2012). 또한 성장 동기로 중소기업을 선택한 신입사원의 경우, 직장에서 생계욕구의 영향력이 커질수록 직장만족도, 업무만족도가 낮아져 직업적응도가 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 또한 취업가능성, 임금 등의 생계욕구 충족을 위해 중소기업을 선택할 때 신입사원의 직업적응도가 낮아짐을 알 수 있다.

이상의 분석결과를 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업 선택동기가 충족될수록 직장만족도 및 업무만족도가 높아진다는 결과는 중소기업 취업의사가 있는 대졸 청년층이 중소기업 입사를 통해 무엇을 충족시키려고 하는지 입사기대의 명확성을 높일 필요성을 보여준다. 밀레니얼 세대들의 중소기업 선택동기에 따른 직업적응 과정을 나타낸 연구결과(이혜영, 2020)에 따르면 중소기업 신입사원이 추구하는 가치가 실현될 때 낮은 임금, 높은 업무강도 등의 불만족 요인을 자발적으로 수용하고, 직장만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 반면 취업 가능성이나 임금만 고려하여 입사한 경우, 업무강도, 상사의 비인격적 처우 등으로 관계욕구가 좌절되거나, 교육체계 부족, 낮은 직무전문성 등으로 성장욕구가 좌절되면 생계욕구가 충족되더라도 직업적응도가 떨어지고 조기퇴사 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 밀레니얼 세대들은 노동에 대한 보상이 공정한가를 판단하는 기준이 개인이 중시하는 가치에 따라 달라질 수 있음을 알 수 있다.

김영직・조민효(2015)에 따르면 한국 4년제 대졸자들의 직업가치 선호 유형 집단에서 중시하는 직업가치가 없는 '전체 비중시 유형'이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 한국의 청년층 중 상당수가 특정한 직업가치를 목표로 취업 및 구직활동을 전개하고 있지 못함을 시사한다. 따라서 대졸 청년 구직자들에게 직장 생활 영위에 중요한 가치를 분명히 하고, 입사 전 가치 실현이 가능한 기업인지 현실적으로 검증하는 것이 필요하다. 이를 위해 대학의 취업지원센터와 정부 차원에서는 직업가치를 명확하게 하고, 이를 실현할 수 있는 기업선택을 할 수 있도록 프로그램 운영과 정책적 지원이 필요하다. 기업에서는 신입사원 채용시 지원자의 심층적인 욕구를 파악하고, 충족 가능성이 높은 지원자인지 분별하는 것도 중요하다. 현재 직무역량 중심으로 선발하는 추세인데, 역량 수준이 높더라도 입사기대가 불일치한 경우 조기퇴사 가능성이 높아질 수 있기 때문이다.

둘째, 중소기업에 입사하는 밀레니얼 세대들의 장기근속에 대한 유인책으로 금전적 보상보다는 성장욕구를 충족시킬 수 있는 방안을 제고하는 것이 필요하다. 2019년 현재, 취업대책으로

실시되는 청년내일채움공제는 중소 및 중견 기업에 취업한 청년들이 장기간 근속하도록 유인을 제공하며, 하여 중소기업과 대기업 간의 임금격차를 줄이는 것을 목적으로 한다. 그 결과 청년내일채움공제 가입자는 비가입자 대비 이직 확률이 60~80% 정도 낮고 평균 근속기간은 더 긴 것으로 나타났다(방형준, 2019). 그러나 본 연구에서는 현 직장에서 생계욕구 만족도가 한 단계 증가하면 이직의도가 1.293배로 증가하는 것을 나타났다. 또한 성장동기로 중소기업에 입사한 경우, 현 직장에서 관계욕구 만족도와 성장욕구 만족도는 업무만족도와 직장만족도를 높이는 정적 매개효과를 보였으나, 생계욕구 만족도는 업무만족도와 직장만족도를 낮추는 부적 매개효과를 나타냈다. 신입사원이 성장동기를 가지고 중소기업에 입사하더라도, 생계욕구의 중요성이 커진다면 직장만족도나 업무만족도가 낮아진다는 것이다.

자발적인 중소기업 입사를 결정짓는 성장기대는 대기업과 차별적인 직무경험 폭과 깊이(엄동욱, 2008), 실무능력 및 전문성 획득, 역량 발휘 기회(문선정, 2017) 등이다. 이러한 기대를 충족시키기 위해서는 자기주도적으로 일할 수 있는 조직문화를 형성하고, 성장 욕구를 채워줄 수 있는 진로경로개발 프로그램 개발과 적용이 필요하다. 체계적인 진로경로관리는 중소기업 청년취업자의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이유현, 2006). 이를 통해 조기 퇴사율을 낮추고 핵심인재로 성장시킴과 동시에 조직의 노하우를 축적하고 유지하고 발전시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있기에 추후 보완 연구가 필요하다.

첫째, 증소기업 선택동기에 대해 ERG 욕구이론을 바탕으로 조작적으로 정의하고 분류하였다. 또한 본 연구는 입사기대에 대해 가장 중요하게 기대하는 것으로 정의했으나, 현실적으로 다양한 입사기대를 가진 경우도 많다. 입사기대가 직업적응을 결정하는 요인이므로 군집분석 등 양적연구 통해 입사기대의 유형을 세분화하고 타당성과 신뢰성을 높일 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 중소기업의 정의에도 불구하고 이들 간에는 근무조건 등 작업환경의 차이가 크다. 엄밀하게는 소기업, 중기업, 중소기업 등으로 중소기업을 재분류하여 연구하는 것이 타당하다. 이는 추후 과제로 남기고자 한다.

참고문헌(References)

강순희 · 안준기(2017), **대졸자들은 왜 중소기업을 기피하는가?**, 2017 고용패널 학술대회 논문집, 631-648.

김경은 · 최라영(2017), “비정규직 사원 직업적응과 갈등 과정의 자기성찰적 의미- 드라마 <미생> 내레이션 중심 탐구”, **공공사회연구**, 7(1), 106-134.

김민영 · 박성민 · 문상호(2012), “비영리조직 (NGO) 관리자들의 직업선택동기에 대한 실증 분석”, **정책분석평가학회보**, 22(3), 1-33.

김봉환 · 이제경 · 유현실 · 황매향 · 공윤정 · 손진희 · 강혜영 · 김지현 · 유정이 · 임은미 · 손은령(2010), **진로상담이론 한국 내담자에 대한 적용**, 서울: 학지사.

김상진(2012), “민간경비원의 직업선택 동기 결정요인에 대한 실증분석”, **융합보안논문지**, 12(2), 3-12.

김선아・민경률・이서경・박성민(2013), “직업선택 동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공・사 비교 연구”, **한국행정연구**, 22(3), 271-314

김영직・조민효(2015), “4년제 대졸 청년들의 직업가치 선호 유형별 진로경향 및 근로여건 분석: 잠재적 집단분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 통하여”, **현대사회와 행정,** 25(4), 25~63.

김태인・김명수・이유・김경수(2010), “국내 중소기업 취업요인 분석에 관한 연구”, **무역연구**, 6(2), 433~444.

김헌철(2016), “IPA 분석 기법에 기초한 조리사의 직업 선택 동기에 따른 만족도에 관한 연구”, **한국조리학회지**, 22(4), 265-276.

문선정(2017), “중소기업 취업에 관한 대학생들의 신념, 태도 및 취업의도에 관한 연구”, **중소기업연구**, 39(3), 57-76.

박경호(2012), “호텔종사원의 직업선택 동기, 직무만족, 성취감, 추천의도에 관한 실증적 연구”, **관광연구**, 27(2), 161-177.

박경희(2017), **평생교육 담당자의 사회적 네트워크에 영향을 미치는 직업선택동기, 직업몰입, 조직몰입, 신뢰 간의 구조적 관계**, 충남대학교 대학원 박사학위논문.

박재민(2011), “대학 졸업생의 직업선택과 임금 수준”, **기술혁신학회지**, 14(1), 22-39.

방형준(2019), **청년내일채움공제 제도의 현황과 개선방안**, 노동리뷰, 2019년 2월호, 20-31.

봉초운・정윤화(2017), **이중잠재계층분석을 통한 청년 근로자의 취업선호도와 직장만족도의 관계 및 직장만족도 영향요인 분석**, 제12회 한국교육고용패널 학술대회 논문집.

안재영・이병욱(2015), “특성화고교 출신 임금근로자의 첫 직장 만족도와 직무 관련 요인 및 이직가능성과의 관계 분석”, **한국기술교육학회지**, 15(2), 113-129.

양은경(2010), **직장인의 직무스트레스와 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구-중소기업 직원을 중심으로**, 고려대학교 대학원 석사학위논문.

양정승・황성수・류지영(2013), **지역 대학생들의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식조사**, 2013-45 기본연구, 한국직업능력개발원.

엄동욱(2008), “대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인: 기업 인적자원관리(HRM)에의 시사점을 중심으로”, **직업능력개발연구**, 11(2), 237-260.

예지은・진현・정지은・조현국(2009), **BRAVO Generation, 新세대 직장인을 말하다**, 삼성경제연구소 CEO Information, 727, 1-22.

오성욱・이승구(2009), “대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향”, **진로교육연구**, 22(2), 1-19.

이금희(2007), **조선족과 한족 노동자들의 한국에서의 직업/문화 적응에 관한 연구 - ERG 이론을 중심으로**, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

이유현(2006), **우리나라 중소기업 청년취업자의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향요인 분석**, 단국대학교 대학원 석사학위논문.

이윤재(2011), “중소기업과 고용에 대한 기존연구와 새로운 연구방향에 관한 소고”, **중소기업연구**, 33(4), 43-53.

이혜영(2020), **대졸 신입사원의 중소기업 선택동기와 직업적응의 동학 분석**, 경기대학교 일반대학원 박사학위논문.

임정연・이영민(2013), “중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무 일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발 가능성의 조절효과: 기업교육에 대한 시사점”, **기업교육연구**,

15(2), 155-181.

장현진(2016), “청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인”, **직업능력개발연구**, 19(2), 33-56.

최영기・이정훈・윤상진(2012), “중소기업 인력난 완화를 위한 고용개선방안”, **정책연구**, 2012(56), 1-75.

통계청(2018), **2018년 5월 경제활동인구조사. 청년층 부가조사 결과**, 보도자료. 사회통계국 고용통계과, 통계청.

하규수(2011). **대학생의 중소기업 취업인식과 취업선호도에 관한 탐색 연구**, 한국벤처창업학회 2011년 통합학술대회 논문집, 71-82.

한국경영자총협회(2015). **2015년 신입사원 채용실태 조사**.

한국경영자총협회(2016). **2016년 신입사원 채용실태 조사**.

한효정・곽민호・한현석(2016). “정규직 초기경력자 직무만족 변화 패턴 유형에 직업선택동기가 미치는 영향”. **진로교육연구**, 29(3), 47-68.

홍성용(2006). **이벤트 PD의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: Alderfer의 ERG 이론을 중심으로**, 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문.

Johnmarshall Reeve(2018), **동기와 정서의 이해**, 제6판(김아영, 도승이, 신태섭, 이우걸, 이은주, 장형심 옮김), 박학사.

Baard, P. P,, Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004), “Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings”, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology,* 51, 1173-1182.

Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2012), *Organizational socialization outcomes: Now and into the future. In C. R. Wanberg (Ed.),* The oxford handbook of organizational socialization. New York: Oxford University Press, Inc.

C. P. Alderfer(1972), *Existence, Relatedness and Growth: Human needs in Organizational Settings,* New York: The Free Press.

Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976), *Motivation theory in individual and organizational psychology in M. D. Dunnette (Ed.)*, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, IL: Rand McNall.

Chen, Y. Y., Park, J., & Park, A. (2012), “Existence, relatedness, or growth? examining turnover intention of public child welfare caseworkers from a human needs approach”, *Children and Youth Services Review*, 34, 2088-2093.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984), *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications,* Minneapolis: University of Minnesota Press.

Genrich, S. J. H. (1990), A *Study to Determine the Difference in Employment Expectations, Job Satisfaction, and Turnover Intent for Registered Nurses with Different Levels of Educational Preparation,* University of Texas at Arlington, Unpublished Doctoral Dissertation.

Hoppock, R. (1935), *Job Satisfaction*. New York: Harper.

Jin, J., & Rounds, J. (2012), “Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies”, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339.

Kalleberg, A. L. (1977), “Work values and job rewards: A theory of job satisfaction”, *American Sociological Review,* 42(1), 124-143.

Schutz. W. C. (1958), *FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior*, New York: Holt, Rinehart and Winston.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001), *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories,* Social Indicators

Su, X., & Bozeman, B. (2009), "Dynamics of sector switching: Hazard models predicting changes from private sector jobs to public and nonprofit sector jobs", *Public Administration Review,* 69(6), 1106-1114.

The Journal of Employment and Career Vol. 10, No. 4 - December 2020

Effect of Motives for Choosing Small and Medium Business on Occupational Adaptation of College graduates: Focusing on the Mediating Effects of Need Fulfillment

Hye-young Lee
Kyonggi University, Seoul, Korea

Soon-hie Kang*
Kyonggi University, Seoul, Korea

Abstract

In this study, the motivation of young college graduates to choose small and medium-sized enterprises for reasons of non-adaptation to their jobs was to focus on the phenomenon of dissatisfaction with their livelihood due to dissatisfaction with wage welfare levels, while the reason for voluntary turnover was to be revealed through ERG desire theory. To find out how the level of desire satisfaction in the current workplace between motivation for choosing a job and job adaptation affects, the theoretical consideration of existing literature was preceded and, based on this, empirical research was conducted with the GOMS data. The results of the empirical analysis of this study are summarized as follows.

First, the motivation for choosing small and medium-sized enterprises was found to have significant differences in both their desire for work and job adaptation, especially when choosing a job as their desire for livelihood, their job satisfaction and work satisfaction were the lowest than those who chose them as their desire for relationship or growth. Second, as a result of verifying the impact of workplace choice motivation and desire alone on job preparation, the degree of turnover was 1.241 times higher when joining small and medium-sized enterprises as a growth engine. Third, the possibility of turnover increased by 1.293 times when the satisfaction level of the desire to live in the workplace increased by one notch. Fourth, the possibility of turnover decreased by 828 times when the work satisfaction level increased by one notch. In addition, it was shown that the reason for turnover increases 1.394 times as much as job satisfaction increases by one level, and the reason for turnover increases by 1.394 times. Fifth, if you look at the mediated effects of the desire family in the workplace in the context of workplace choice motivation and job adaptation, the following are: In the case of joining a small and medium-sized company to satisfy the desire for growth, the satisfaction level of the desire for relationship and the desire for growth in the workplace showed a static mediated effect, while the satisfaction level of the desire for living showed an amulet mediated effect. In the case of joining a small and medium-sized company to satisfy the desire for relations, if the satisfaction level of the desire for relations is high at work, the satisfaction level of work satisfaction and work satisfaction has also increased. The group that joined the company on the motive of their desire for a living did not show any significant results. This study provides the following policy implications. First, the results show that the more motivated the SMEs are to be selected, the higher the job satisfaction

* Corresponding Author. Professor, Kyonggi University, #154-42, Gwanggyosan-ro, Yeongtong-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, Korea, 443-760; E-mail: soonhiekang@google.com; Tel: +82-31-249-9055; Fax: +82-31-249-9055.

and work satisfaction level, indicating the need to increase the clarity of job expectations for young college graduates who are willing to work for small and medium-sized enterprises. Second, it is necessary to enhance measures to meet the desire for growth rather than monetary compensation as an inducement for the long-term service of the millennial generation joining small and medium-sized enterprises.

Key Words : Occupational Adaptation, Motives for Choosing Small and Medium Business, College Graduates, Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS).