

연구논문

계층이동 기대 불일치와 직무만족: 고등교육의 조절효과를 중심으로*

최 천 근**

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 분석결과
- V. 결론

< 요약 >

이 연구는 계층이동 기대 불일치가 직무 만족에 미치는 영향과 고등교육의 조절효과를 분석하여 사회 구조적 변화의 의미를 탐구하는 것을 목적으로 한다. 특히 세대간 계층 이동 관점에서 지위 상실 이론을 재구성하여 부모의 계층보다 높거나 낮은 계층으로 이동할 때 발생하는 성취감과 실망감이 직무만족에 영향을 미친다고 가정한다. 아울러, 이 과정에서 계층이동 기대 불일치와 고등교육의 상호작용 효과를 가정한다. 특히, Kurer & Van Staalduinen의 계층이동 기대 불일치 측정 방식을 한국 상황에 적용하고, 한국노동연구원의 한국노동패널 자료를 활용하여 측정하였다. 연구 결과, 계층이동 기대 불일치의 측정 타당성을 확인하였고, 직무만족에 미치는 부의 영향과 고등교육을 통한 상호작용 효과를 확인하였다. 이러한 결과는 기존 직무만족 연구를 넘어서 사회학적 접근을 시도하였다는 점에서 의의가 있다. 나아가, 조직의 생산성을 높이고 개인의 사회경제적 성공을 얻기 위해서는 고등교육이 중요하다는 정책적 함의를 제시하였다.

[주제어: 계층이동 기대 불일치, 직무만족, 한국노동패널, 세대간 계층이동, 사회경제적 지위]

* 이 연구는 한성대학교 교내학술연구비 지원과제임.

** 한성대학교 사회과학부 공공행정트랙 교수(cheongeunchoi@hansung.ac.kr)

I. 서론

최근 금수저, 은수저, 흙수저와 같은 단어들의 출현은 개인의 노력보다는 부모의 사회경제적 지위에 의해서 개인의 삶이 결정된다는 생각을 반영한다. 개인이 통제할 수 없는 출생 환경으로 인해 자신의 미래가 제한을 받게 되는 현실을 자조하는 것이다. 다시 말해, 부모의 사회 경제적 지위가 자녀의 사회 경제적 지위를 결정하게 되고, 그것을 벗어나는 경우는 아주 드문 일이 된다. 그렇기 때문에 우리는 소위 ‘개천에서 용이 나는 서사’에 주목하게 된다.

통계청 사회조사에 따르면, 본인을 중층으로 인식하는 비율은 2003년 56.2%, 2013년 57.4%, 2023년 61.6%로 다소 정체되고 있으나, “노력한다면 개인의 사회 경제적 지위가 높아질 가능성”에 대해 비교적 낮다 또는 낮다고 응답한 비율은 2003년 39.4%, 2013년 54.2%, 2023년 59.6%로 크게 증가하고 있다(통계청, 2003; 통계청, 2013; 통계청, 2023). 이 결과는 중층으로 인식하는 비율은 큰 변화가 없음에도 불구하고, 사회 계층상의 상향 이동 가능성에 대한 기대는 크게 감소하였다는 것을 의미한다.

세대 간 계층 이동(intergenerational status mobility)은 개인이 하나의 사회적 계층에서 또 다른 사회적 계층으로 이동하는 현상을 의미한다(김동훈·하상웅, 2020). 즉, 자녀가 부모의 사회 경제적 지위 보다 성인이 되어 얻게 된 지위가 높아지거나 낮아지는 현상이다. 문화적응이론(the acculturation theory)에 따르면, 출신과 현재의 계층의 위치는 사람들의 행동, 사고방식, 가치 체계에 일정한 영향을 미친다(Blau, 1956). 나아가 분리이론(the dissociation theory)에 따르면, 다양한 사회적 지위로 이동하는 것은 사회 통합을 방해하고 사람들의 정신적 스트레스를 증가시켜 사람들의 건강과 행복, 심리에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Sorokin, 1959; Anderson et al., 2012; Gilbert, 2000; Marr & Thau, 2014; Mendelson et al., 2008; Neeley, 2013; Scheepers et al., 2009; Weiss & Kunzmann, 2020). 최근에는 계층이동의 좌절이 직무만족에 부정적 영향을 미친다는 연구가 보고되고 있다(Zhou et al., 2021).

우리 학계에서도 사회학(방하남·김기현, 2001; 이왕원 등, 2016; 이용관, 2018; 이희정, 2022), 정치학(강원택, 2013; 전병유·신진욱, 2014; 장승진·장한솔, 2020), 행정학(이재완, 2013; 임재영 등, 2016; 박지원 등, 2022), 경제학(김정훈 등,

2016) 등 분야에서 사회계층과 계층 이동에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 하지만, 계층 이동이 조직 구성원의 직무행태에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 부족한 현실이다.

이 연구는 계층이동 기대 불일치가 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 사회 구조적 변화의 사회적 경제적 의미를 탐구하는 것을 목적으로 한다. 특히, 세대간 계층 이동의 관점에서 지위 상실의 이론을 재구성하여 부모의 사회적 계층 보다 높거나 낮은 계층으로 이동하게 됨으로써 발생하는 개인의 성취감과 실망감이 조직 구성원의 직무만족에도 영향을 미칠 것이라고 가정한다. 즉, 근로자들은 사회경제적 기대 지위의 상실로 인한 불쾌감과 불만족을 그들이 속한 조직에 돌릴 것으로 가정한다. 따라서, 근로자의 부정적인 지위 불일치는 직무만족에 부의 영향을 미치고, 긍정적인 지위 불일치는 직무만족에 정의 영향을 미칠 것으로 가정한다. 나아가, 이 과정에서 개인의 교육 수준은 계층이동 기대불일치가 직무만족에 미치는 영향의 정도를 강화할 것으로 가정한다.

특히, 이 연구는 Kurer & Van Staalduinen(2022)의 “계층이동 기대 불일치” 측정 방식을 원용하고, 한국노동연구원의 1차 내지 25차 한국노동패널과 예측 모델링기법을 활용한다. 즉, 근로자의 청소년 시절의 상황과 부모의 배경을 기반으로 계층이동 기대를 계량적으로 추정하고, 계층이동 기대 불일치는 청소년 시절에 형성된 지위 기대와 성인기에 실현된 결과 간의 차이를 측정함으로써 조작한다.

이 연구는 산업화 이후 직무행태에 영향을 미치는 사회구조적 힘에 대해 재조명할 수 있을 것으로 기대한다. 나아가, 조직 구성원의 계층이동 기대불일치가 직무행태에 미치는 영향에 주목함으로써 직업 변화와 계층 상승에 대한 전망이 어두워짐에 따라 조직 관리적 측면에서 조직행동에 대한 기대도 변화해야 한다는 점을 시사할 것으로 기대한다. 이러한 측면에서, 행정학과 조직학에서 축적한 직무만족의 선행연구에 더하여, 계층이동 기대 불일치라는 새로운 개념을 적용하였다라는 점에서 연구의 차별성을 기대할 수 있다. 나아가, 조직의 생산성을 높이고 개인의 사회경제적 성공을 얻기 위해서는 고등교육이 중요하다는 정책적 함의를 제시할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 계층과 계층이동

인간은 사회적 동물이다. 사람은 각자의 능력에 따라 사회적으로 평가를 받게 된다. 이러한 위계적인 사회 관계 속에서 출신 배경, 소득 수준, 개인의 능력과 직업, 기술 등에 의하여 비슷한 수준에 있는 개인의 계급적 위치를 사회계층이라고 정의한다(최아영, 2022). 사회 계층은 전 생애에 걸쳐 형성되고 발달되는 사회생활의 기본적인 특징이다(Tan et al., 2020). 최근 메타 분석 연구에 따르면, 사회적 지위에 대한 낮은 주관적 인식은 낮은 수준의 삶의 질과 일관된 정의 상관관계가 있다는 점을 발견하였다(Tan et al., 2020).

그러나, 사회적 계층은 고정되어 있지 않으며 개인의 위치와 지위는 시간이 지남에 따라 올라갈 수도 있고 내려갈 수도 있는 등 계속해서 변화할 수 있다(Pettit et al., 2010; Sapolsky, 2004). 즉, 개인은 시간이 지남에 따라 사회 계층에서 위로 또는 아래로 이동할 수 있는데, 이것을 계층 이동(status mobility)이라고 한다(Bendersky & Pai, 2018; Robertson & Weiss, 2017). 계층 이동은 개인 뿐만 아니라 사회 전반에 다양한 긍정적인 영향을 미친다(최아영, 2022). 경제적 측면에서, 개인이 노력한 만큼 더 나은 삶을 살 수 있다는 믿음은 개인이 자신의 역량을 지속적으로 개발할 수 있는 유인 기제를 제공한다. 이는 경제활동에 대한 긍정적인 동기부여로 이어지며 사회 발전의 원동력이 될 수 있다(이하영·이수영, 2016; Gaviria et al., 2007). 사회적 측면에서는 사회적 계층 상승의 기대가 개인의 삶의 질과 행복감을 높이고 사회를 긍정적으로 보게 만든다(이하영·이수영, 2016). 또한, 사회적 관계에서 긍정적인 태도를 가지게 하며, 다른 사회 구성원에 대한 편견을 해소하여 사회 갈등을 줄이고 통합을 촉진한다(이재완, 2013; Kelley & Kelley, 2009).

계층이동 개념에서 시간을 세대대로 한정하느냐 세대를 뛰어넘느냐에 따라 세대내 계층이동(intra-generational status mobility)과 세대간 계층이동(inter-generational status mobility)으로 구분할 수 있다. 세대내 계층이동은 개인이 일생 동안 개인의 사회적, 경제적, 직업적 지위의 변화를 의미한다. 이 개념은 세대 간(즉, 부모와 자녀 간) 계층 상태의 변화를 의미하는 세대간 계층이동과 대조된다. 세대내 계층 이동(intra-generational status mobility)은 개인이 경력과 인생 단계를 거치면서 발생하는 변화에 중점을 둔다. 예컨대, 개인은 신입직원으

로 시작하여 관리직이나 임원직으로 올라갈 수 있고, 사업의 성공 또는 승진으로 소득의 증가를 경험할 수 있으며, 직업을 변경하여 생산직에서 사무직으로 이동하는 등의 경우가 그것이다. 세대내 계층이동에는 사회계층에서 위로 이동하는 상향 계층 이동과 아래로 이동하는 하향 계층이동으로 구분할 수 있다. 특히, 계층이동 관점에서 하향 계층이동은 지위상실(status loss)이라고도 불리는데, 집단이나 사회 내에서 개인의 지위나 계층이 하락하고 있다는 주관적인 경험을 말한다(Weiss & Blöchl, 2024). 즉, 지위 상실은 타인의 눈에 보이는 명성, 존경, 존중의 상실을 의미한다(Marr & Thau, 2014; Neeley, 2013).

세대간 계층이동(intergenerational status mobility)은 가족 내에서 한 세대에서 다음 세대로 발생하는 사회적, 경제적, 직업적 지위의 변화를 의미한다. 이는 자녀의 사회적 지위를 부모의 사회적 지위와 비교하여 그 차이를 통해 측정한다. 세대 간 계층 이동의 예로는, 자녀가 부모보다 더 높은 수준의 교육을 받고 성인이 되어 더 나은 취업 기회와 더 높은 소득을 얻는 경우, 육체 노동자의 자녀가 의사나 변호사와 같은 전문직으로 성장하는 경우, 흠수저 부모 밑에서 부를 일구어 더 높은 사회경제적 지위로 이동하는 경우 등이 그것이다. 사회구조적 모순으로 인해 세대간 계층 이동이 낮아지게 되면 부모의 사회적 지위가 자녀의 사회적 지위로 대물림 된다는 점을 강조할 때, 사회적 불평등과 사회 불신의 원인이 되기도 한다(김동훈·하상용, 2020; 박지원 등, 2022).

부모의 사회 경제적 지위는 자녀의 노동생산성과 노동시장 애착에 직접적으로 영향을 미치거나, 아니면 자녀의 노동 시장 진입에 도움이 되는 직업윤리나 사회적 자본의 상속을 통해 간접적으로 영향을 미치는 방식으로 자녀의 사회적 지위에 영향을 미칠 수 있다(Causa & Johansson, 2009). 세대간 계층 이동 인식이 높은 사회는 활발하고 개방적인 사회로 볼 수 있는데, 이 경우에는 삶의 만족도가 높고 신뢰나 사회 통합, 사회 참여 경향이 강한 반면, 세대간 계층 이동이 어려운 사회에서는 사회에 대한 불신이 높다(노법래·김소영, 2019).

2. 계층이동 기대 불일치(inter-generational status discordance)

계층의 상향 이동은 20세기 말부터 계속해서 감소하고 있는데, 그 원인은 주로 4차 산업혁명에 따른 직업 변화에 따른 것으로 보고 있다. 즉, 4차 산업혁명의

결과로 탈산업화, 일자리 양극화, 최근 고속런 근로자에 대한 상대적 수요 증가 둔화(Autor & Dorn, 2013)로 이어지고, 이는 다시 양질의 중숙련 기술을 요하는 일자리를 없애는 동시에 계층의 상향 이동을 어렵게 만든다.

최근 Kurer & Van Staalduninen(2022)는 계층의 고착화와 지위의 상실로 인한 좌절감은 실망감으로 이어진다는 점에 착안하면서 세대간 계층이동 개념을 확장하여 계층이동 기대 불일치(status discordance) 이론을 제시하였다. 그들은 독일 사회경제 패널의 설문조사 데이터를 사용하고 기계 학습 알고리즘인 랜덤 포레스트를 적용하여 개인의 특성과 아버지의 직업을 기반으로 개인의 직업 기대치를 예측하였다. 이러한 예측을 실제 결과와 비교함으로써 개인의 기대 계층에서 벗어난 정도를 측정할 수 있는데, 이를 계층이동 기대 불일치라고 한다.

계층이동 기대 불일치 이론은 지위상실 이론의 한계라고 할 수 있는 세대간의 직업 이동성의 장기적 변화를 고려하여 세대간 직업 이동성의 감소와 함께 그들의 실망스러운 기대 불일치에 관심을 가졌다. Kurer & Van Staalduninen(2022)은 부모가 설정한 직업 표준이 자녀의 지위를 이해하는 데 특히 중요한 기준점이라고 가정한다(Cohen, 1987). 일이 무엇이고 왜 일을 해야 하는지에 대한 나침반으로써 부모의 직업은 자녀의 직업과 같은 사회적 계층의 방향을 제시하게 된다. 부모의 직업이 자녀가 충족할 것으로 기대하는 기준점이 되는 동시에, 자녀가 부모를 능가할 것으로 기대하는 기준점이 되기도 한다. 마치 금수저, 흙수저로 대변되는 수저계급론에서처럼, 부모의 사회경제적 지위는 자녀의 직업, 소득, 생활수준 등 사회경제적 지위에 상당한 영향을 미치게 된다. 물론, 자녀의 노력과 성취에 대한 열망, 그리고 행운의 복합적 작용으로 자녀의 사회경제적 지위가 상향될 수 있다. 그러나, 부모의 사회경제적 지위는 자녀가 성인이 되었을 때 위치하게 될 사회경제적 지위에 대한 기대를 고정시키고, 자녀의 일생을 통해 상당한 영향을 미칠 수 있다고 주장한다(Dustmann, 2004).

이러한 논리를 받아들인다면, 자녀는 부모의 사회경제적 지위에 기준점을 두고 성인기에 위치하게 될 자신의 사회경제적 지위에 대한 일종의 ‘기대’를 갖게 되는데, 이 기대에 비해 높거나 낮은 수준의 사회경제적 지위를 갖게 되는 상태를 계층이동 기대 불일치(inter-generational status discordance)라고 할 수 있다. 여기서, 계층이동 기대 불일치는 긍정적 계층이동 기대 불일치와 부정적 계층이동 기대 불일치로 구분할 수 있다. 긍정적 계층이동 기대 불일치는 부모의 직업

과 사회경제적 지위에 기인한 계층이동의 기대 수준과 비교하여, 성인이 되어 실현된 계층이 높아진 경우를 말한다. 이에 반해, 부정적 계층이동 기대 불일치는 기대수준과 비교하여 실현된 계층이 낮아진 경우를 말한다. 이 중에서 특히, 자신의 기대 수준을 충족하지 못하는 부정적 계층이동 기대 불일치는 기대에 대한 실망감, 좌절감과 분노감을 초래하게 된다.

3. 계층이동 기대 불일치와 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 조직학 또는 조직심리학에서 가장 많은 관심을 받아온 주제이다(Locke, 1969; Spector, 1998; Lawler & Porter, 1967; Judge & Larsen, 2001; 김호정, 2002; 이환범·이수창, 2006). 직업은 인간의 삶의 중요한 부분이기 때문에 인간이 직무수행 과정에서 느끼게 되는 긍정적 또는 부정적 감정은 조직뿐만 아니라 사회 전반에 다양한 영향을 미친다. 조직적으로는 직무만족이 직무수행, 결근, 이직, 퇴직, 심리적 고통, 조직효과성 등에 영향을 미치고, 사회적으로는 개인적 행동, 가정에서의 개인의 행동, 사회적 문화적 정치적 환경에 까지 영향을 미친다(Spector, 1997).

서양에서는 Mayo의 호손(Hawthorne) 연구 이후 다양한 동기 부여 이론과 함께 크게 발전해왔다. 한국에서도 직무스트레스, 조직몰입, 조직문화, 직무특성, 인구구조학적 특성과 연계하여 직무만족에 대한 연구가 다양하게 진행되었다(최창현, 1991; 강홍구, 2006; 김호정, 2002; 제갈돈, 2002). 특히, 다양한 연구에서 직무만족과 개인의 사회경제학적 특성, 조직적 특성, 환경적 특성 등과의 관계에 대한 실증적 증거를 제시하였다. 즉 성별(Clark, 1997), 연령(Clark & Oswald, 1996), 학력(Ward & Sloane, 1999) 등과의 관계를 포함한다. 하지만, 이러한 다양한 연구와 논의에도 불구하고, 직무만족의 원인에 대한 사회구조적 접근은 부족한 것이 사실이다.

최근 계층이동의 관점에서 직무만족에 대한 사회학적 접근이 시도되고 있다(Zhou et al., 2021). 특히, 고도로 숙련된 직업은 더 높은 수준의 경제적 보상(Kalleberg, 2011)과 업무 다양성, 직무 자율성, 기술 개발 기회, 조직 결정 참여 측면에서 내재적 보상을 제공한다는 점에서, 높은 사회경제적 지위 또는 상향 계층이동은 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다(Boxall & Macky, 2014; Felstead,

Gallie, Green, & Henseke, 2019). 즉, 사회경제적 지위가 높게 되면 물질적 필요를 충분히 충족시킬 수 있고, 타인으로부터 인정과 존경을 받을 수 있게 된다(Hadjar & Samuel, 2015). 특히, Zhou et al.(2021)은 18년 동안 매년 10,000명을 추적한 영국 가계 패널 조사(British Household Panel Survey)를 바탕으로, 직업상 상향 계층 이동을 이룬 사람은 상당한 '허니문' 효과를 경험하는 반면, 하향 계층 이동을 경험한 사람은 수년간 지속되는 직무 불만족을 경험한다는 점을 밝혔다. 하지만, 아직 풀리지 않는 문제는 직무만족의 사회학적 원인이라고 할 수 있는 “사회경제적 지위 이동”의 기저는 어떻게 작동하는지에 대한 해답은 제대로 밝혀지지 않았다.

이 연구는 사회학적 관점에서 분리이론(dissociation theory)과 계층이동 기대 불일치 이론에 근거하여 부모의 사회경제적 지위에 기반하여 자녀는 어떤 사회 계층에 대한 기대를 갖게 되는데, 이러한 기대의 미충족으로 인해 초래되는 자녀의 좌절감과 상실감은 조직 구성원으로써 그들의 직무만족에도 영향을 미칠 것으로 가정한다. 연구에 따르면, 사회적 계층이 낮아지는 하향 계층 이동의 경우, 분노와 실망, 불공정의 감정을 초래함으로써 스트레스 수준의 증가, 실적의 저하, 심혈관 질환, 부정적 감정, 삶의 질 악화, 우울증 위험 증가 등으로 이어질 수 있음을 보여주고 있다(Newman, 1999; Anderson et al., 2012; Gilbert, 2000; Marr & Thau, 2014; Mendelson et al., 2008; Neeley, 2013; Scheepers et al., 2009; Weiss & Kunzmann, 2020).

구체적으로 살펴보면, 하향 계층이동은 근로자의 소득과 지위의 상실을 초래하기 때문에 일상생활에서 상당히 불쾌한 사건이다. 특히, 하향 계층 이동이 직무 만족에 미치는 부정적 영향은 직업 전환 후 수년 동안 지속된다(Zhou et al., 2021). 다시 말해, 계층이동 기대 불일치로 초래되는 상실감과 좌절감, 스트레스 등의 매커니즘을 통해 직무만족에 직접적 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이러한 논리의 전제는 직장에서의 경험이 비직장 영역에 영향을 미치기도 하고, 비직장 영역에서의 경험이 직장영역에 영향을 미칠 수 있다는 파급가설에 근거한다(Seeman, 1967). 요약하건대, 계층이동 기대 불일치 이론, 분리이론, 파급가설을 결합하여 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설1: 부정적 계층이동 기대 불일치는 근로자의 직무만족에 부의 영향을 미칠

것이다.

4. 계층이동 기대 불일치와 고등교육의 상호작용 효과

계층 이동성은 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 사회경제적 지위에 기준점이 된다는 점에서 출발한다. 이 기준점의 영향이 강할수록 부모에서 자녀 세대로 사회경제적 지위가 대물림되는 정도가 높아지고 사회 전체의 불평등은 심화된다. 하지만, 사회경제적 지위의 이동에 있어서 교육의 영향도 크다(d'Addio, 2007) 개인은 교육을 통해 자신의 역량을 발휘할 수 있고 이를 통해 사회경제적 지위를 상승시킬 수 있는 기회를 가지게 되기 때문이다(여유진, 2008). 이러한 점을 고려할 때, 부정적 계층이동 기대 불일치가 직무만족에 미치는 영향의 정도는 개인의 교육을 통해 더욱 강화될 수 있음을 시사한다. 다른 한편으로, 긍정적 계층이동 기대 불일치의 경우에는 자신의 노력을 통해 부모의 계층에서 벗어남으로 인해 더욱 큰 만족감과 성취감을 가지게 될 것이라고 주장한다.

연구에 따르면, 부모의 사회경제적 지위에서는 허락되지 않는 고등교육의 기회를 정부의 “교육정책”이라는 개입을 통해 확대함으로써 제약 받는 가정의 자녀들의 교육 접근성 개선과 역량 향상을 가져오고, 이것이 자녀의 계층 상향 이동을 촉진시키는데 도움이 된다(Solon, 2004). 이처럼, 개인이 부모의 사회경제적 직업적 지위에도 불구하고 자신의 고등교육 성취를 통해 긍정적 계층이동 기대 불일치의 상태로 계층이동 하게 된다면, 자신의 노력으로 이룬 성취인 만큼 더욱 큰 만족감과 성취감을 느낄 수 있을 것이고, 이는 더욱 큰 직무만족으로 이어질 것이다.

가설2: 긍정적 계층이동 기대 불일치가 근로자의 직무만족에 미치는 정의 영향은 고등교육에 의해 강화될 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료

이 연구는 한국노동연구원에서 개발한 국내 유일의 노동 관련 가구패널조사인 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)를 활용하여 분석하였다. 한국노동패널조사는 도시지역에 거주하고 있는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있으며, 1998년 1차 조사를 시작으로 2022년 현재까지 완료되었고, 현재 공공데이터로써 개방되어 있다(한국노동연구원, 2023). 설문조사 방법은 연도에 따라 상이하지만 대체로 면접조사가 90% 전후로 가장 많고, 나머지에 대해서는 전화조사, 면접조사 또는 이들의 혼합된 방식으로 이루어졌다. 한국노동패널의 원표본가구 유지율은, 2001년인 4차년도 조사에서 77.3% 이후 매년 1%포인트 감소하다가 2022년 제25차년도 현재 61.5%의 표본유지율을 보이고 있다(한국노동연구원, 2023).

한국노동패널 자료는 가구특성, 경제활동 및 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련 등 많은 정보를 담고 있고, 특히 이 연구의 핵심주제인 직무만족에 대해서도 2002년인 5차 조사에서부터 조사를 시작하여 일관된 방향으로 조사를 실시하였다. 이 조사는 다른 조사와 달리 전국의 12,000여 가구와 그 가구에 속한 가구원 23,000여 명의 개인을 매년 추적 조사하는 대규모 패널조사라는 점에서 연구의 기초자료로써 유용성이 매우 높다. 특히, 한국노동패널 데이터는 가구주 데이터 뿐만 아니라 고유한 개인 식별자로 결합될 수 있는 가구원 데이터세트도 포함하고 있다. 이 연구에서 관심을 가지는 응답의 상세한 청소년 시절 성장기 및 생활 이력 데이터와 부모의 사회경제적 지위를 짐작할 수 있는 사회 인구 통계 및 생활 환경에 대한 광범위한 질문을 다루는 설문지를 포함하고 있다.

이 연구의 분석대상은 가구가 아니라 표본추출 가구에 속한 가구원 개인이다. 가구원 개인에 대한 설문은 각 연도별 조사대상 가구에 속한 만 15세 이상을 대상으로 한다. 각 연도별 개인응답자수는 상이하지만, 1차년도 13,319명에서 25차년도 23,275명으로 계속 증가하고 있다. 계층이동 기대불일치의 추정을 위한 기계학습 표본의 시간적 범위는 2002년부터 2022년까지 21년을 대상으로 한다. 2002년은 설문조사 5차년도에 해당하는 해이다. 가설검증을 위한 최종적인 표본의 시간적 범위는 2022년 제25차 설문조사 기간이다.

이 연구의 종속변수인 “직무만족”을 조사항목에 포함시켜 분석하기 시작한

것이 2002년부터이다. 이후 직무만족에 대해 같은 항목으로 계속 조사하였으며, 2022년 현재에까지 이른다. 다만, 유의할 사항은 분석대상인 15세 이상 응답자 중에서 종속변수인 직무만족 질문에 응답을 한 사람(12,954명) 중에서 초기 패널 조사에서 청소년기 상태 질문에 응답한 30세 이상 60세 이하의 6,132명이 이 연구의 최종 분석 대상으로 선정되었다. 즉, 제25차 조사에서 30세 이상 60세 이하 응답자 중에서 취업을 하고 직장에 다니기 때문에 직무만족에 응답을 한 사람으로 초창기 패널조사에서 청소년기 상태질문에 응답을 한 사람이 최종 표본으로 선정되었다. 분석대상을 30세 이상 60세 이하로 제한한 이유는 30세 이상부터 부모로부터 독립하여 사회경제적 지위가 안정화될 것으로 기대할 수 있다는 점을 고려한 것이고, 60세가 넘어가면서 다른 연령대에 비해 조직에서 퇴직하는 비율이 크다는 점을 고려한 것이다.

2. 변수의 측정

이 연구는 계층이동 기대 불일치가 직무만족에 미치는 영향을 분석하는 것을 목적으로 한다. 종속변수는 직무만족이고, 가설을 바탕으로 계층이동 기대 불일치를 독립변수로 선정하였다. 먼저, 종속변수인 직무만족은 전반적 직무만족도를 나타내는 5개 요소에 대한 산술평균으로 측정하였다. 전반적 직무만족도는 “현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 한다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다” 등 5개 항목에 대해 “매우 만족스럽다”에서부터 “매우 불만족스럽다”에 이르기까지 5점 척도로 구성되어 있다. 확인적 요인분석결과, 표준화계수는 모두 0.5이상으로 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하게 나타났고, 평균분산추출지수(AVE)는 0.65로 나타나 수렴타당도가 확보되었다. 5개 항목으로 측정된 직무만족도의 크론바흐 알파값은 0.935로 상당히 높은 신뢰도를 보이고 있다.

다음으로, 독립변수인 계층이동 기대 불일치에 대한 측정은 청소년 시절에 형성된 자신의 사회경제적 지위의 기대에 대한 추정과 성인기에 실현된 결과 간의 차이로 측정하였다. 먼저, 청소년 시절 형성된 사회경제적 지위에 대한 기대

는 자신의 청소년 시절의 상황과 부모의 배경을 바탕으로 추정하고자 한다. 즉, 부모의 사회경제적 지위 기준이 근로자 자신의 지위 기대를 설정하는 방식에 지속적으로 영향을 미친다고 가정하기 때문이다. 다시 말해, 절대적인 사회경제적 지위가 동일한 두 사람이라고 하더라도, 각자 성장한 사회경제적 배경으로 인해 형성되는 사회경제적 지위에 대한 기대에 따라 자신의 현재 위치하고 있는 사회경제적 지위를 매우 다르게 해석할 가능성이 높다.

3. 기계학습을 통한 계층이동 기대불일치 측정

독립변수의 측정에 있어서 가장 어려운 문제는 부모의 사회경제적 배경에 따라 예상되는 자녀의 사회경제적 계층 결과의 추정치를 얻는 것이다. 이 연구에서는 한국노동패널의 초기 응답을 활용하여 부모의 사회 경제적 지위와 응답자의 다양한 청소년기 특성을 포함하는 변수 배열을 기반으로 응답자의 지위 상태를 예측하기 위해 머신러닝 기법의 하나인 랜덤 포레스트 알고리즘을 활용한다. 랜덤 포레스트(random forest) 머신러닝 예측모델은 데이터 생성 프로세스(DGP)에 대한 가정없이 비선형성, 공변량 간의 상호 작용 또는 관련 없는 공변량의 포함을 매우 유연하게 처리하는 예측 도구이다(Montgomery & Olivella, 2018).

부모의 사회 경제적 지위와 관련 변수로는 14세 성장시기 경제적 형편(평균보다 훨씬 높았다, 평균보다 약간 높았다, 평균수준이었다, 평균보다 약간 낮았다, 평균보다 훨씬 낮았다 등 5개 범주), 14세 무렵 부모 경제활동 해당자(아버님, 어머님 등 2개 범주), 14세 무렵 부모 경제활동 종사상 지위(정규직, 비정규직, 종업원 있는 고용주, 종업원 없는 자영업자, 가족종사자, 무직/주부 등 6개 범주), 아버지 학력(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 석사이상 5개 범주), 어머니 학력(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 석사이상 5개 범주)을 포함하고, 청소년기 특성과 관련된 변수로는 성별(남녀), 출생지(시 또는 도 2개 범주), 14세 무렵 성장지(시 또는 도 2개 범주), 고졸이상 형제 유무, 전문대졸이상 형제 유무, 교육수준(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 석사이상 5개 범주), 청소년기 설문당시 자격증 보유 여부, 청소년기 설문당시 나이(연속변수)를 포함한다.

분석대상의 계층이동 기대 불일치 정도를 측정하는 것은 크게 랜덤 포레스트 기계학습을 위한 훈련용 데이터 구축, 기계학습 및 계층이동 기대 불일치 측정

등 3단계를 거쳐서 이루어졌다. 먼저, 기계학습을 위한 훈련용 데이터 구축이다. 첫째, 기계학습에 필요한 변수로써 12개의 부모의 사회경제적 지위 및 청소년기 특성 변수를 포함하는 한국노동패널 조사 가운데 제5차 내지 제24차까지 총 20년 조사기간 동안 응답자의 나이가 만30세이상 60세이하에 해당하는 응답자 연인원 271,455명에 대한 데이터를 추출하였다. 제1차 내지 제4차까지의 데이터에는 위 12개 변수에 대한 조사가 이루어지지 않았기 때문에 훈련용 기초 데이터에서 제외된 것이다. 아울러, 제25차 데이터 표본 가운데 직무만족과의 영향 관계 분석에 활용되는 8,447명의 응답자는 훈련용 기초 데이터에서 제외하였다. 둘째, 20년간의 훈련용 기초데이터(연인원 271,455명)에서 무작위로 1개년도의 표본만 추출하여 최종 31,224명의 학습용 표본을 추출하였다. 셋째, 앞서 구축한 학습용 표본 가운데 학습을 위한 변수에서 결측치가 발견되는 표본을 제외하였다. 그 결과 10,319명의 표본을 학습용 표본으로 활용하게 되었다. 넷째, 학습용 데이터의 75%에 해당하는 7,739명의 표본을 최종 학습용 데이터로 지정하고, 나머지 25%에 해당하는 2,580명의 표본을 검증용 데이터로 분리하였다.

두 번째 단계로, 구축된 학습용 데이터를 활용하여 실제 랜덤 포레스트 기계학습을 실행한다. 첫째, 기계 학습을 위해 변수를 조작하였다. 기계학습의 독립 변수는 12개 변수인데, 랜덤 포레스트 기계학습이 가능하도록 이항변수화 하였다. 기계학습의 대상이 되는 종속변수는 응답자의 사회경제적 지위(상상, 상하, 중상, 중하, 하상, 하하로 6개 범주)이다. 둘째, 데이터세트에 대한 다양한 기계학습 방법(회귀 트리, 배깅, 랜덤 포레스트)과 다양한 모델 매개변수를 특정하였다. 즉, 최종 학습용 데이터(7,739명)를 활용하여 다양한 결정 트리의 수(500개, 1,000개)와 다양한 분할 변수의 수(2, 3, 4, 5, 10)를 특정한 것이다. 이 단계에서 활용된 랜덤 포레스트 알고리즘은 Breiman(2001)의 알고리즘을 구현한 것이다. 셋째, 다양한 랜덤 포레스트를 실행하고 훨씬 더 복잡한 앙상블 접근 방식과 비교함으로써 평균 제곱 오차를 확인하였다. 이 평균 제곱 오차 기준은 기계학습의 모델 정확도를 평가하기 위해 가장 일반적으로 사용되는 척도이다(Gareth et al., 2013). 그 결과 랜덤 포레스트 예측 모델이 Lasso Regression, Bagged, Neural Nets 및 Support Vector Machines와 같은 다른 알고리즘과 비교하여 가장 우수한 예측력을 갖는 것으로 나타났다.

마지막 단계로, 이 연구의 분석대상이 되는 2022년 제25차 한국노동패널 중

에서 직무만족에 응답을 한 6,132명의 계층이동 기대 불일치 정도를 측정한다. 첫째, 훈련된 랜덤 포레스트 알고리즘을 활용하여 응답자의 사회경제적 지위에 대한 개별 기댓값을 예측한다. 둘째, 실제 응답자의 사회경제적 지위와 부모의 배경을 기반으로 바로 앞서 예측한 사회경제적 지위의 기대에서 벗어난 차이가 계층이동 기대 불일치의 측정값이 된다. 다시 말해, 응답자의 계층이동 기대 불일치($y_i - \hat{y}_i$)는 기계학습을 통한 응답자의 사회경제적 지위에 대한 예측(\hat{y}_i)과 실제 응답한 사회경제적 지위(y_i)의 차이를 말한다. 여기서, 계층이동 기대 불일치의 값이 양수를 갖게 되면 긍정적 계층이동 기대불일치 상태를 의미하고, 그 값이 음수를 갖게 되면 부정적 계층이동 기대불일치 상태를 의미한다.

IV. 분석 결과

1. 계층이동 기대 불일치 측정의 타당성

기계학습을 통해 조작한 계층이동 기대 불일치에 대한 측정은 개인이 부모의 배경에 기반한 기대치에 비해 자신의 사회경제적 성공을 의미한다는 점에서 단순히 다른 집단과 비교하여 인지하는 주관적 사회경제적 지위(Social Economic Status)와 다르고, 단순히 다른 집단과 비교하여 주관적으로 나아졌는지 아니면 나빠졌는지를 의미하는 주관적 계층이동 인식과도 다르다. 나아가, 기대 불일치를 처음으로 고안한 Kurer & Van Staaldin(2022)의 측정 방식과도 다소 차이가 있다. Kurer & Van Staaldin(2022)는 실현된 개인의 사회경제적 지위를 직업, 교육, 소득을 기반으로 한 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index: ISEI)는 연속변수인데 비해, 이 연구에서 활용하고 있는 주관적 사회경제적 지위가 범주형 변수라는 점에서 크게 차이가 있다. 또한, Kurer & Van Staaldin(2022)는 기계학습의 독립변수로 아버지의 직업적 지위, 아버지의 주요한 직업 집단, 아버지의 교육수준, 아버지의 출생연도, 그리고 응답자의 인구통계학적 특성(나이, 성별, 출신배경, 국적)과 청소년기 가정환경(성장지, 15세 당시 학교성적) 등을 포함하고 있다는 점에서, 이 연구의 기계학습에 활용된 독립변수와 큰 맥락에서는 유사하지만 구체적으로는 차이가 있다.

<표 1> 계층이동 기대 불일치 측정 타당성 분석

변수	종속변수		
	현재 생활만족도	현재 행복도	5년후 삶의 만족도
계층이동 기대 불일치	-.17 (.01) ***	-.30 (.02) ***	-.20 (.01) ***
연령	-.00 (.00) *	-.01 (.00) ***	-.01 (.00) ***
남성	-.03 (.01) ***	-.11 (.02) ***	-.04 (.01) ***
종사상 지위 (기준:상용직)	임시직	-.10 (.02) ***	-.27 (.04) ***
	일용직	-.18 (.02) ***	-.42 (.06) ***
	고용주	-.06 (.01) ***	-.13 (.03) ***
	무급가족종사자	-.13 (.03) ***	-.21 (.03) ***
혼인상태 (기준:미혼)	기혼	.14 (.01) ***	.42 (.04) ***
	별거	-.13 (.06) *	-.36 (.16) *
	이혼	-.05 (.02) *	-.10 (.06)
	배우자 사망	.06 (.04)	.18 (.12)
학력 (기준:중졸이하)	고졸	-.01 (.01)	-.04 (.04)
	전문대졸	.06 (.01) ***	.06 (.04)
	대학졸	.13 (.01) ***	.25 (.04) ***
	석사이상	.21 (.03) ***	.51 (.08) ***
건강상태	.18 (.01) ***	.52 (.02) ***	.21 (.01) ***
로그(가구소득)	.01 (.00) ***	.01 (.01)	-.00 (.00)
주거지 더미(18개 시도)	YES	YES	YES
상수	2.58 (.05) ***	478 (.14) ***	2.97 (.07) ***
N	7,868	7,868	7,868
Adjusted R ²	0.33	0.24	0.25

Note: 다중회귀분석 결과로, 회귀계수(표준오차)를 표시한 것임
 * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

이러한 점을 고려할 때, 이 연구에서 새롭게 고안한 계층이동 기대 불일치의 기준타당도를 살펴볼 필요가 있다. 즉, 기준타당도는 계층이동 기대 불일치가 외적 기준에 비추어 보아 다른 외적 기준의 결과가 유사하게 나타나는지를 확인하는 것이다. 주관적 계층인식이나 주관적 계층이동에서 일관되게 확인할 수 있는 삶에 대한 만족 또는 행복에 대한 부의 영향관계를 확인하고자 한다. 그 결과는 <표 1>에서 확인할 수 있다.

첫째, 계층이동 기대 불일치가 현재 생활만족도에 미치는 부의 영향을 확인할 수 있다. 여기서 현재 생활만족도는 각각 5점 척도로 측정된 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계 및 전반적 생활에 대한 7개 항목의 만족의 정도를 산술평균하여 측정한 것이다. 확인적 요인분석결과, 표준화계수는 모두 0.4이상으로 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하게 나타났고, 평균분산추출지수(AVE)는 0.49로 나타나 수렴타당도가 확보되었다.

또한, 요인별 Cronbach's α 계수의 값이 0.87로 나타나 내적 타당도가 확보된 것으로 판단할 수 있다.

둘째, 계층이동 기대 불일치가 현재 행복도에 미치는 부의 영향을 확인할 수 있다. 여기서 현재 행복도는 각각 11점 척도로 측정된 현재 행복도(전혀 행복하지 않다~매우 행복하다)와 현재 상태(최악의 상태~최선의 상태)에 대한 2개 질문항을 산술평균하여 측정하였다. 확인적 요인분석결과, 표준화계수는 모두 0.5 이상으로 나타났으며, 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하게 나타났고, 평균분산추출지수(AVE)는 0.75로 나타났으며, 요인별 Cronbach's α 계수의 값이 0.86으로 나타났다.

셋째, 계층이동 기대 불일치가 5년후 삶 만족도에 미치는 부의 영향을 확인할 수 있다. 여기서 5년후 삶 만족도는 5년후 전반적인 삶의 만족도를 묻는 하나의 질문에 '전혀 만족하지 않을 것이다'에서 '완전히 만족할 것이다'에 이르는 5점 척도로 측정되었다.

2. 기술적 통계

이 연구의 가설검증을 위한 분석대상은 2022년 제25차 한국노동패널 가구원 조사에 응답한 30세 이상 60세 이하의 개인 중에서 취업상태에 있고 직무만족을 묻는 질문에 응답하였으며, 초창기 패널조사에서 부모배경에 대해 응답한 6,132 명이다. 이들 표본에 대한 기술적 통계분석의 결과는 <표 2>와 같다. 전체 표본 중에서 남성의 비율이 57.8%로 여성에 비해 높는데, 취업자의 수가 여성에 비해 남성이 높기 때문으로 해석된다. 연령대별 비율은 30대, 40대, 50대 이상이 27.1%와 38.2%, 34.7%로 나타났다.

종사상 지위와 관련하여, 상용직이 82.7%로 나타났다. 학력을 볼 때, 고등학교 졸업의 학력을 가진 사람이 33.3%로 가장 높다. 혼인상태로는 기혼이 74.0%로 나타났다. 기업형태를 보면, 민간회사와 개인사업체에 속한 비율이 76.5%로 가장 높고 다음으로 정부기관 소속의 공무원이 10.0%로 나타났다. 분석에 포함된 변수 중에서는 연속형 변수도 있는데, 건강상태는 평균이 3.633이고 표준편차가 0.581이다. 가구소득은 평균 약 9,223만원으로 나타났다. 종속변수인 직무만족은 연속형으로 평균이 3.638이고 표준편차가 0.553이다. 독립변수인 계층이동

기대 불일치의 경우 평균이 -0.067이고, 표준편차가 0.759이다.

<표 2> 표본의 기술통계

구분	구분	표본	비율
성별	여성	2,588	0.422
	남성	3,544	0.578
연령대	30-39세	1,664	0.271
	40-49세	2,342	0.382
	50-60세	2,126	0.347
종사상지위	상용직	5,070	0.827
	임시직	734	0.120
	일용직	328	0.053
학력	중졸 이하	1,123	0.183
	고등학교 졸	2,042	0.333
	전문대학 졸	1,215	0.198
	대학 졸	1,576	0.257
	석사 이상	176	0.029
혼인상태	미혼	1,138	0.186
	기혼	4,537	0.740
	별거	38	0.006
	이혼	351	0.057
	배우자사망	68	0.011
기업 형태	민간회사	4,690	0.765
	외국인회사	51	0.008
	공공기관 등	313	0.051
	법인단체	337	0.055
	정부기관	611	0.100
	시민단체 등	93	0.015
	기타	37	0.006
소계		6,132	

주요변수들의 상관관계 분석 결과는 아래의 <표 3>과 같다. 직무만족은 건강상태와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 그러나, 직무만족은 계층이동 기대불일치와는 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 또한, 직무만족과 가구소득은 통계적으로 유의미한 상관관계를 발견할 수 없었다.

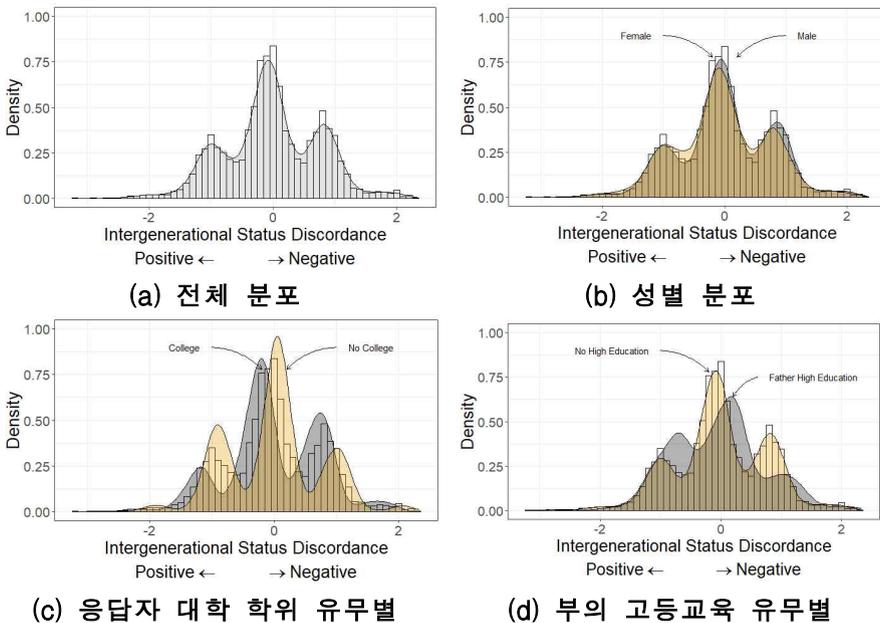
<표 3> 상관관계 분석

구분	평균	표준편차	계층이동 기대 불일치	건강상태	가구소득
직무만족	3.638	0.553	-0.192 ***	.299 ***	-.007
계층이동 기대 불일치	-0.067	0.759		-.181 ***	.088 ***
건강상태	3.633	0.581			.031 *
가구소득(단위: 천원)	92,228.65	90,815.11			

N: 6,132 * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

다음으로, 계층이동 기대 불일치에 대한 보다 구체적인 설명을 위해 계층이동 기대 불일치의 전체 및 집단별 분포를 그림으로 제시하였다(<그림 1> 참조). 패널 (a)에는 계층이동 기대 불일치 측정값의 전체 분포를 표시하고 있다. 예측한 바와 같이, 대부분의 응답자는 부모의 배경을 기반으로 한 예측과 대체로 일치하는 사회경제적 지위를 인지하고 있다는 점에서 대부분의 값이 “0” 주위에 모여있다. 예측에서 벗어나는 정도는 양방향에서 비슷한 정도로 발생하고 있다. 즉, 전체 표본에서 부정적인 기대 불일치와 긍정적 기대 불일치의 수가 비슷하다는 것을 의미한다. 해석에 주의할 사항은, 분포표에서 x축에서 우측으로 갈수록 긍정적 상태를 의미하는 것이 아니라, 기대 불일치의 정도가 크다는 것을 의미하는 부정적 상태를 의미한다는 점에 유의할 필요가 있다. 패널 (b)는 성별 계층이동 기대 불일치 분포를 보여주는데, 남성과 여성의 분포에 큰 차이를 발견할 수 없다. 최근 수십 년 동안 여성은 사회경제적 지위가 남성을 따라잡고 있다는 점을 시사한다.

<그림 1> 계층이동 기대 불일치 분포



패널 (c)는 교육과 관련하여 예상되는 분포를 보여준다. 부정적인 기대 불일치는 대학 학위가 없는 사람들 사이에서 훨씬 더 나타난다. 대학 학력을 가진 고학력은 하향 이동을 경험하기는 하지만, 대학 학위를 취득하면 더 높은 사회 경제적 지위를 얻을 가능성이 크게 높아지며, 따라서 부모의 배경에 따른 기대와 일치하거나 그 이상으로 사회경제적 지위를 얻을 확률이 비학력자 보다 상대적으로 높다는 것을 의미한다. 패널 (d)는 아버지의 교육과 관련하여 계층이동 기대불일치의 분포를 보여준다. 부정적인 기대 불일치는 아버지가 고졸 이상의 학력이 없는 사람들 사이에서 훨씬 더 나타난다. 아버지가 고학력자인 경우에도 자녀의 하향 이동은 존재 하지만, 아버지가 고학력자인 경우 부모의 배경에 따른 기대와 일치하거나 그 이상으로 사회경제적 지위를 얻을 확률이 아버지가 비고학력자인 경우 보다 상대적으로 높다는 것을 의미한다.

3. 가설 검증 결과

계층이동 기대 불일치가 근로자의 직무만족에 미치는 영향 분석의 첫 단계로, 두 변수 간의 상관관계를 분석하였다. 피어슨 상관계수가 $-0.19(p\text{-value} < 0.001)$ 로 나타나, 두 변수는 통계적으로 유의미한 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 부정적 계층이동 기대 불일치의 정도가 높으면 근로자의 직무만족도는 낮아지는 관계가 있다. 이는 명확하고 일관되게 계층이동 기대 불일치로 인한 실망감이 근로자의 직무만족을 떨어뜨린다는 핵심 가설을 지지하는 근거이다.

다음 단계로 보다 명확한 영향관계를 파악하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다(<표 4> 참조). 중요 독립변수는 계층이동 기대 불일치이고, 종속변수는 직무만족이다. 분석에서, 통제변수로 인구사회학적 특성(연령, 성별, 학력, 혼인상태, 주거지, 가구소득)과 조직 관련 특성(종사상 지위, 기업형태) 및 건강상태를 포함하였다.

이론적 논의를 통해 제시한 연구가설은 모두 통계적으로 유의미하게 채택되었다. 모형1에서는 기본적인 선형의 영향관계에 대한 가설을 검증한 것이고, 모형2에서는 고등교육을 더미변수로 추가한 모형이며, 마지막 모형3은 계층이동 기대 불일치와 고등교육 간의 상호작용을 분석한 것이다. 이 모델들의 설명력은

약 19%에 이르는 것으로 나타났다. 가설 1과 관련하여, 부정적 계층이동 기대 불일치는 직무만족에 통계적으로 유의미한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 해석하면, 다른 변수들을 통제하였을 때 부정적 계층이동 기대 불일치가 1단위 증가하게 되면, 조직만족도는 0.09점 하락하게 된다. 조직만족도가 최소 1점에서 최대 5점이고 평균이 3.638점이고 표준편차가 0.553점이고, 부정적 계층이동 기대불일치의 평균이 -0.067이고 표준편차가 0.759라는 점을 고려할 때, 기대불일치가 1단위 표준편차로 커지면 직무만족은 0.068점 하락하는 것이다. 즉, 계층이동 기대불일치가 1단위 표준편차로 커졌을 때, 직무만족은 0.13 표준편차로 하락하게 되는 것이다.

<표 4> 계층이동 기대 불일치와 직무만족

변수		종속변수: 직무만족		
		Model 1	Model 2	Model 3
계층이동 기대 불일치		-.08 (.01)***	-.09 (.01)***	-.09 (.01)***
고등교육(기준: 고졸이하)			.07 (.01)***	.06 (.01)***
계층이동 기대 불일치*고등교육				-.05 (.02)**
연령		.00 (.00)*	.00 (.00)**	.00 (.00)*
남성		-.02 (.01)	-.03 (.01)	-.02 (.01)
종사상 지위 (기준:상용직)	임시직	-.11 (.02)***	-.10 (.02)***	-.10 (.02)***
	일용직	-.30 (.03)***	-.28 (.03)***	-.29 (.03)***
혼인상태 (기준:미혼)	기혼	.05 (.02)**	.03 (.02)	.03 (.02)
	별거	.03 (.08)	.04 (.08)	.03 (.08)
	이혼	.07 (.03)*	.07 (.03)*	.07 (.03)*
	배우자 사망	.11 (.06)	.12 (.06)	.11 (.06)
기업형태 (기준: 민간회사)	외국인회사	.16 (.07)*	.15 (.07)*	.15 (.07)*
	공공기관 등	.24 (.03)***	.23 (.03)***	.23 (.03)***
	법인단체	.20 (.03)***	.19 (.03)***	.19 (.03)***
	정부기관	.23 (.02)***	.22 (.02)***	.21 (.02)***
	시민단체 등	.07 (.06)	.07 (.06)	.07 (.06)
	기타	.45 (.08)***	.44 (.08)***	.45 (.08)***
건강상태		.24 (.01)***	.24 (.01)***	.24 (.01)***
로그(가구소득)		.01 (.00)	.00 (.00)	.01 (.00)
주거지 더미(18개 시도)		YES	YES	YES
상수		2.49 (.08)***	2.51 (.08)***	2.52 (.08)***
N		6.132	6.132	6.132
R ²		0.190	0.193	0.194
adjusted R ²		0.186	0.189	0.189
Δ R ²			0.003	0.004
모형비교 ANOVA 분석			23.2***	15.1***

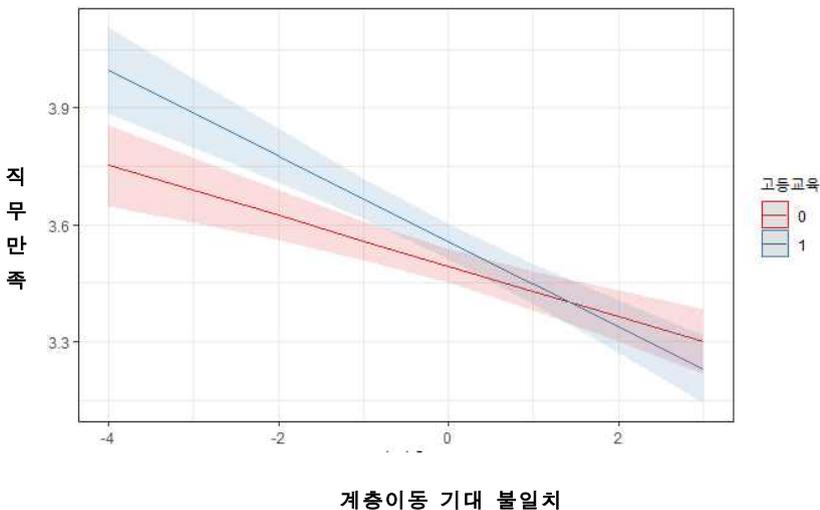
주: 다중회귀분석 결과로, 회귀계수(표준오차)를 표시한 것임
* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

고등교육과 관련해서는, 고졸이하에 비해 전문대졸이상의 학력이 있는 경우 근로자의 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 연령은 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 종사상 지위 측면에서는 상용직에 비해, 임시직이나 일용직의 지위에 있는 경우 직무만족이 낮아진다. 기업형태와 관련해서는, 일관되게, 민간회사에 비해, 외국인 회사, 공공기관 등, 법인단체, 정부기관 등에서 근무하는 경우 직무만족이 보다 높아지는 것으로 나타났다. 건강상태가 좋을수록 직무만족도 높다.

모형 3의 결과를 살펴보면, 계층이동 기대 불일치와 고등교육간의 통계적으로 유의미한 상호작용 효과를 확인하였다. 기본모형의 설명력이 19.0%였던 것에 비해 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 각각 회귀분석식에 추가함으로써 설명력이 19.4%로 증가하였다. 모형 3의 R2 변화량 증가분은 $p=.000(p<0.001)$ 으로 통계적으로 유의미하게 증가한 것으로 나타났다.

이를 보다 구체적으로 설명하기 위하여 모형 3에서 다른 변수들은 평균값 또는 최빈값으로 고정시키고 계층이동 기대 불일치와 고등교육 변수의 변화에 따른 예측값을 그림으로 제시하였다(<그림 2>).

<그림 2> 계층이동 기대 불일치와 고등교육 간의 상호작용



V. 결 론

이 연구는 계층 이동 기대 불일치가 직무 만족에 미치는 영향을 분석함으로써 사회 구조적 변화의 사회적 경제적 의미를 탐구하는 것을 목적으로 한다. 특히 세대간 계층 이동의 관점에서 지위 상실 이론을 재구성하여, 부모의 사회적 계층보다 높거나 낮은 계층으로 이동할 때 발생하는 개인의 성취감과 실망감이 조직 구성원의 직무 만족에 크게 영향을 미친다고 가정한다. 즉, 근로자들은 부모의 배경으로부터 형성된 사회경제적 지위 기대의 미충족으로 인해 발생하는 불만을 그들이 속한 조직에 표출할 가능성이 높고, 이로 인해 근로자의 부정적인 지위 불일치는 직무만족에 부정적인 영향을 미친다.

이 연구는 Kurer & Van Staalduinen(2022)가 독일의 패널조사에 바탕을 둔 계층 이동 기대 불일치 측정 방식을 한국적 상황에 원용하며, 한국노동연구원의 5차부터 25차까지의 한국노동패널 데이터를 예측 모델링 기법을 통해 측정하였다. 즉, 근로자의 청소년 시절 상황과 부모의 배경을 기반으로 계층 이동 기대를 계량적으로 추정하고, 계층 이동 기대 불일치는 청소년 시절에 형성된 지위 기대와 성인기에 실제 사회경제적 지위 간의 차이를 측정하여 조작하였다. 이 연구에서 측정된 계층이동 기대 불일치는 현재 생활만족도, 행복도, 5년후 생활만족도 등에 대한 유의미한 부의 영향을 미친다는 것을 검증함으로써 기준타당성이 있는 것으로 나타났다.

부정적 계층이동 기대 불일치가 근로자의 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설검증은 두 변수간의 부의 상관관계 결과와 부의 영향관계를 나타내는 다중회귀분석 결과에 의해 확인되었다. 나아가, 고등교육과 계층이동 기대 불일치의 상호작용 효과를 확인할 수 있었다. 이러한 연구 결과는 행정학과 정책학, 그리고 조직학에서 이루어진 직무만족에 대한 다양하고도 풍부한 연구의 축적에도 불구하고, 계층이동에 기반한 사회학적 접근에서 벗어나 있었던 한계를 뛰어넘는 새로운 시도라는 점에서 이론적 기여가 있다. 나아가, Kurer & Van Staalduinen(2022)가 제시한 계층이동 기대불일치 이론이 사회학과 정치학의 범주를 넘어서서, 행정학과 조직학의 영역으로 확대될 수 있다는 점과 4차 산업혁명으로 인한 사회구조적 변화의 힘이 근로자의 직무행태에도 영향을 미친다는 점을 발견하였다는 점에서 그 의미가 크다.

또한, 이러한 이론적 기여에 더하여 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 조직의 생산성을 높이고 개인의 사회경제적 성공을 얻기 위해서는 고등교육이 중요하다. 계층이동 기대 불일치는 사회구조적 변화와 부모의 사회경제적 지위에 의해 영향을 받기 때문에 오랜 기간 장기적으로 나타나는 현상임에도 불구하고, 그것이 직무만족에 미치는 개인 편차는 당사자의 고등교육 정도에 따라 변화될 수 있다는 희망을 발견하였다. 즉, 4차 산업혁명이 초래한 기술과 직업 세계의 구조적 변화에도 불구하고 정부가 미래세대의 교육에 더욱 투자해야 하는 이유이다. 둘째, 자녀의 사회경제적 지위는 부모의 사회경제적 지위에 의해 결정된다는 “계층이동 기대 불일치 이론”의 관점에서 볼 때, “사회경제적 지위의 대물림”을 완화하고 계층이동 가능성을 확대할 수 있는 “계층이동 사다리” 정책으로 풀어나가야 할 것이다. 셋째, 직업 변화와 계층 상승에 대한 전망이 어두워짐에 따라 조직 관리적 측면에서 근로자의 직무만족을 높이고 노동생산성을 높이는데 “계층이동 기대 불일치” 개념의 활용이 요구된다는 시사점을 내포하고 있다. 다시 말해, 조직 내에서의 새로운 세대와 기존 세대의 갈등은 단지 세대의 개인적 특성에서 기인한 문화적 현상으로만 받아들이기 보다는, 그 기저에 존재하는 ‘사회구조적 변화’로 인한 계층이동의 어려움과 계층이동 기대 불일치에 기인한다는 점을 이해할 필요가 있다.

이 연구의 이론적 기여와 정책적 시사점에도 불구하고, 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 계층이동 기대불일치를 개발한 Kurer & Van Staalduin(2022)는 실현된 사회경제적 지위를 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index: ISEI)와 같은 객관적 자료를 활용한 것에 비해, 이 연구에서는 주관적 사회경제적 지위를 활용하였다는 점에서 주관적 계층과 객관적 계층의 차이가 발생할 수 있다는 한계가 있다. 둘째, 이 연구가 핵심가설인 계층이동 기대 불일치와 직무만족, 그리고 교육의 상호작용 효과에 집중하였기 때문에 직무만족에 영향을 미치는 직무의 특성, 조직의 특성 등에 대한 논의와 방법론적 통제 측면에서 한계가 있다. 셋째, 이 연구가 계층이동 기대 불일치가 직무만족에 미치는 인과관계를 보여주지만, 분석대상을 30세 이상 60세 이하로 제한함으로써 분석결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 이는 30세 이상부터 부모로부터 독립하여 자신의 사회경제적 지위에 대해 안정적으로 응답할 수 있다는 점을 고려한 것이었다.

향후, 계층이동 기대 불일치라는 새로운 개념이 직무만족에 영향을 미친다는

이 연구의 발견을 바탕으로, 조직몰입이나 이직의도와 같은 또 다른 행태에도 영향을 미칠 수 있다는 가능성에 대해 추가적인 연구가 진행될 수 있기를 기대한다. 나아가, 계층이동 기대불일치의 측정에 있어서 Ganzeboom의 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations: ISCO) 모형 또는 국제사회경제지수(ISEI)와 같은 객관적 자료를 활용하는 방향으로 개선될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 강원택. (2013). 한국 선거에서의 '계급 배반 투표'와 사회 계층. 「한국정당학회보」, 12(3), 5-28.
- 강흥구. (2006). 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국사회복지학」, 58(2), 355-375.
- 김정훈, 김을식, 이다겸. (2016). 소득·자산기반 중산층 측정 및 계층이동 결정요인에 관한 연구. 「재정학연구」, 9(3), 157-192.
- 김동훈, 하상웅. (2020). 소득 불평등 인식과 정부신뢰: 주관적 계층 상승 가능성을 중심으로. 「평화연구」, 28(1), 49-85.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4), 87-106.
- 노법래, 김소영. (2019). 한국의 계층인식과 기부행위: 계층이동 인식의 매개효과 검증. 「한국사회복지행정학」, 21(4), 145-165.
- 박지원, 남현동, 남태우. (2022). 삶의 질에 대한 인식이 정부 신뢰와 계층이동 가능성에 미치는 영향: 서울시민을 대상으로. 「한국정책연구」, 22(1), 99-117.
- 방하남, 김기현. (2001, November). 「기회와 불평등: 고등교육 기회에 있어서 사회계층별 불평등의 분석」. 한국노동연구원.
- 여유진. (2008). 한국에서의 교육을 통한 사회이동 경향에 대한 연구. 「보건사회연구」, 28(2), 53-80.
- 이왕원, 김문조, 최윤. (2016). 한국사회의 계층귀속감과 상향이동의식 변화: 연령, 기간 및 코호트 효과를 중심으로: 연령, 기간 및 코호트 효과를 중심으로. 「한국사회학」, 50(5), 247-284.
- 이용관. (2018). 청년층의 주관적 계층의식과 계층이동 가능성 영향요인 변화 분석. 「한국

- 보건사회연구», 38(4), 465-491.
- 이재완. (2013). 계층이동 사다리가 사회신뢰에 미치는 효과에 관한 탐색적 연구: 비선형 관계를 중심으로: 비선형관계를 중심으로. 「한국사회와 행정연구», 24(3), 189-223.
- 이하영, 이수영. (2016). 사회계층이 국민의 희망 인식에 미치는 영향에 관한 연구-계층 상승 가능성과 정부신뢰의 매개효과를 중심으로. 「한국정책학회보», 25(3), 325-356.
- 이환범, 이수창. (2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 「한국조직학회보», 3(2), 83-101.
- 이희정. (2022). 청년들은 소득불평등을 어떻게 바라보고 있는가?: 사회계층 인식과 능력주의 인식을 중심으로. 「한국사회학», 56(2), 45-82.
- 임재영, 구교준, 최슬기. (2016). 불평등과 행복: Sen 의 역량이론의 관점에서 본 불평등의 작동 메커니즘. 「행정논총 (Korean Journal of Public Administration)», 54(3), 175-198.
- 장승진, 장한술. (2020). 경제적 양극화 시대의 정치참여: 계층이동성 인식에 따른 참여 양식의 차이를 중심으로. 「한국정치연구», 29(3), 245-266.
- 전병유, 신진욱. (2014). 저소득층일수록 보수정당을 지지하는가?: 한국에서 계층별 정당 지지와 정책 태도, 2003~ 2012. 「동향과 전망», (91), 9-51.
- 제갈돈. (2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인. 「한국행정학보», 36(4), 263-281.
- 최아영. (2022). 청년층의 주관적 계층인식과 계층이동인식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 사회참여 매개효과 검증. 「한국보건사회연구», 42(4), 326-346.
- 최창현. (1991). 기고논문: 조직구조, 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 대한 경로분석적 연구: 선형구조관계 (LISREL) 모형의 적용. 「한국행정학보», 25(2), 515-531.
- 통계청. (2003). 「사회조사」.
- 통계청. (2013). 「사회조사」.
- 통계청. (2023). 「사회조사」.
- 한국노동연구원. (2023). 「한국노동패널 1-25차년도 조사자료 유저 가이드. 세종: 한국노동연구원(비매품).
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological science*, 23(7), 764-771.
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American economic review*, 103(5), 1553-1597.

- Bendersky, C., & Pai, J. (2018). Status dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 183–199.
- Blau, P. M. (1956). Social mobility and interpersonal relations. *American sociological review*, 21(3), 290–295.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, employment and society*, 28(6), 963–984.
- Breiman, L. (2001). Random Forests, *Machine Learning* 45(1), 5–32.
- Causa, O., & Johansson, Å. (2011). Intergenerational social mobility in OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, 2010(1), 1–44.
- Clark A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*. 4(4):341–372.
- Clark, A. E. and Oswald, A. J. (1996) Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, 61(6), pp. 359–381.
- Cohen, J. (1987). Parents as educational models and definers. *Journal of Marriage and the Family*, 339–351.
- Dustmann, C. (2004). “Parental Background, Secondary School Track Choice, and Wages.” *Oxford Economic Papers* 56 (2): 209–30.
- d’Addio, Anna Cristina. (2007). Intergenerational Transmission of Disadvantage: Mobility or Immobility Across Generation? A Review of the Evidence for OECD Countries. *OECD*
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Henseke, G. (2019). The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 730–754.
- Gareth, J., Daniela, W., Trevor, H., & Robert, T. (2013). *An introduction to statistical learning: with applications in R*. Springer.
- Gaviria, A., Graham, C., & Braido, L. H. (2007). Social mobility and preferences for redistribution in Latin America [with comments]. *Economía*, 8(1), 55–96.
- Gilbert, P. (2000). The relationship of shame, social anxiety and depression: The role of the evaluation of social rank. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 7(3), 174–189.
- Hadjar, A., & Samuel, R. (2015). Does upward social mobility increase life satisfaction? A longitudinal analysis using British and Swiss panel data. *Research in social stratification and mobility*, 39, 48–58.
- Judge, T. A., and Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and

- theoretical extension. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(1), 67–98.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kelley, S. M., & Kelley, C. G. (2009). Subjective Social Mobility: data from thirty nations. In *The International Social Survey Programme 1984–2009* (pp. 106–124). Routledge.
- Kurer, T., & Van Staalduinen, B. (2022). Disappointed expectations: Downward mobility and electoral change. *American Political Science Review*, 116(4), 1340–1356.
- Lawler III, E. E., and Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309–336.
- Marr, J. C., & Thau, S. (2014). Falling from great (and not-so-great) heights: How initial status position influences performance after status loss. *Academy of Management Journal*, 57(1), 223–248.
- Mendelson, T., Kubzansky, L. D., Datta, G. D., & Buka, S. L. (2008). Relation of female gender and low socioeconomic status to internalizing symptoms among adolescents: a case of double jeopardy?. *Social Science & Medicine*, 66(6), 1284–1296.
- Montgomery, J. M., & Olivella, S. (2018). Tree-Based Models for Political Science Data. *American Journal of Political Science*, 62(3), 729–744.
- Neeley, T. B. (2013). Language matters: Status loss and achieved status distinctions in global organizations. *Organization Science*, 24(2), 476–497.
- Newman, K. S. (1999). *Falling from grace: Downward mobility in the age of affluence*. Univ of California Press.
- Pettit, N. C., Yong, K., & Spataro, S. E. (2010). Holding your place: Reactions to the prospect of status gains and losses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(2), 396–401.
- Robertson, D. A., & Weiss, D. (2017). In the eye of the beholder: Can counter-stereotypes change perceptions of older adults' social status?. *Psychology and Aging*, 32(6), 531.
- Sapolsky, R. M. (2004). Social status and health in humans and other animals. *Annu. Rev. Anthropol.*, 33(1), 393–418.
- Scheepers, D., Ellemers, N., & Sijm, N. (2009). Suffering from the possibility of status loss: Physiological responses to social identity threat in high status groups. *European Journal of Social Psychology*, 39(6), 1075–1092.

- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 273–285.
- Solon, G. (2004). A model of intergenerational mobility variation over time and place. *Generational income mobility in North America and Europe*, 38–47.
- Sorokin, P. A. (2019). Social and cultural mobility. In *Social Stratification, Class, Race, and Gender in Sociological Perspective, Second Edition* (pp. 303–308). Routledge.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Tan, J. J., Kraus, M. W., Carpenter, N. C., & Adler, N. E. (2020). The association between objective and subjective socioeconomic status and subjective well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 146(11), 970.
- Ward, M. E., & Sloane, P. J. (1999). Job satisfaction within the Scottish academic profession (No. 38). *IZA Discussion Papers*.
- Weiss, D., & Blöchl, M. (2024). Loss of social status and subjective well-being across the adult life span: feeling stuck or moving up?. *Social Psychological and Personality Science*, 15(2), 182–192.
- Weiss, D., & Kunzmann, U. (2020). Longitudinal changes in subjective social status are linked to changes in positive and negative affect in midlife, but not in later adulthood. *Psychology and Aging*, 35(7), 937.
- Zhou, Y., Wu, C. H., Zou, M., & Williams, M. (2021). When is the grass greener on the other side? A longitudinal study of the joint effect of occupational mobility and personality on the honeymoon-hangover experience during job change. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 551–566.

Abstract and Key Words

Inter-generational status discordance and job satisfaction: Focusing on the moderating effect of higher education

Choi, Cheon Geun
Hansung University

This study aims to explore the meaning of social structural change by analyzing the effect of inter-generational status discordance on job satisfaction and the moderating effect of higher education. In particular, it reconstructs the status loss theory from the perspective of inter-generational social mobility and assumes that the sense of accomplishment and disappointment that arise when moving to a higher or lower class than one's parents' class affects job satisfaction. In addition, it assumes the interaction effect of social mobility expectation discrepancy and higher education in this process. In particular, it applied Kurer & Van Staaldinien's inter-generational status discordance measurement method to the Korean situation and measured it using the Korea Labor Institute's Korea Labor and Income Panel data. As a result, the measurement validity of social mobility expectation discrepancy was confirmed and the negative effect on job satisfaction and the interaction effect through higher education were confirmed. These results are significant in that they attempted a sociological approach beyond existing job satisfaction studies. Furthermore, it suggested policy implications that higher education is important for increasing organizational productivity and individual socioeconomic success.

[Key Words: Intergenerational status discordance, Job satisfaction, Korean Labor and Income Panel Study, Inter-generational status mobility, Socio-economic status]