

청년 직장만족도 결정요인과 권역 간 이동의 조절효과 분석*

Determinants of Job Satisfaction among Young Workers and the Moderating Role of Inter-Regional Mobility

김민호** · 이현경***

Min-Ho Kim** · Hyun-Kyung Lee***

Abstract

This study investigates the determinants of job satisfaction among young workers in Korea and examines how these relationships vary with inter-regional labor mobility. Using data from the Korean Youth Panel Survey (2007-2020) and applying an ordered panel logit model with random effects, the analysis categorizes labor mobility into non-movers (metropolitan and non-metropolitan) and inter-regional movers, specifically non-metropolitan out-migrants (those moving from non-metropolitan to metropolitan areas) and non-metropolitan in-migrants (those moving from metropolitan to non-metropolitan areas). The results indicate that wages, job content, working conditions, welfare benefits, interpersonal relations, career development, and future prospects are positively associated with job satisfaction, with job content exerting the strongest effect across all models. The moderation analysis reveals differences by direction of migration. For non-metropolitan out-migrants, the association with job content is relatively stronger. For non-metropolitan in-migrants, working conditions exhibit a comparatively stronger effect. Overall, the relative importance of specific job attributes differs between migrant and non-migrant groups. These findings suggest that youth employment policies should move beyond wage-centered approaches and instead emphasize improvements in job quality and working conditions, particularly in non-metropolitan regions.

Keywords: Labor Mobility, Young Workers, Job Satisfaction, Moderating Effect, Balanced Regional Development

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

Doeringer and Piore(1971)는 이중노동시장 이론을 통해 노동시장이 안정적인 고용과 높은 임금을 제공하는 1차 노동시장과 고용이 불안정하고 낮은 임금을 특징으로 하는 2차 노동시장으로 구조적으로 분절됨을 제시하였다. 우리나라의 경우 기업 규모 및 분포

가 수도권과 비수도권 간 뚜렷한 차이를 보인다. 2025년 기준 1,000대 기업 중 731개가 수도권에, 269개가 비수도권에 위치하고 있다(통계청, 2025.12.13). 손경현·김의준(2025)은 이러한 수도권 내 기업집적 심화가 수도권과 비수도권 간 임금 수준, 고용 안정성 등 노동시장 구조의 차이를 심화시키는 요인으로 작용함을 지적하였다. 이는 양질의 고용 기회가 수도권에 집중됨에 따라, 수도권과 비수도권 간 1차 노동시장 접

*본 논문은 대한민국·도시계획학회 2025년 추계학술대회 발표논문을 수정·보완하였음.

**동의대학교 도시공학과 석사(주저자: ynminhokim@naver.com)

***동의대학교 도시공학과 조교수(교신저자: lhk@deu.ac.kr)

근성의 격차가 심화되고 있음을 시사한다.

이러한 권역 간 노동시장의 비대칭성을 고려할 때 청년층의 권역 간 이동은 단순한 공간 이동이 아니라 상이한 노동시장으로의 진입으로 이해할 수 있다. 「국내인구이동통계」에 따르면 2020~2025년 동안 비수도권 청년(19~34세) 중 연평균 22만 명이 수도권으로 이동한 반면, 수도권에서 비수도권으로 이동한 청년 규모는 연평균 15만 명으로 나타났다. 통계청(2025)이 청년층의 주요 이동 사유로 '선호하는 일자리 부족'을 제시하고 있음을 미루어 볼 때, 수도권으로 편중된 청년층의 권역 간 이동은 수도권과 비수도권 간 고용 기회와 고용 환경의 차이를 방증한다.

노동이동은 일반적으로 기대임금, 근로조건 등을 비교하여 이루어지는 경제적 선택으로 이해된다(Sjaastad, 1962; Harris and Todaro, 1970). 개인은 지역 간 임금 수준과 고용 안정성의 차이를 고려하여 이동을 결정하며, 이러한 선택 과정에는 개인의 기대 수준이 반영된다(Borjas, 1987). 따라서 비수도권에 청년의 정착과 유입을 유도하기 위해서는 단순한 일자리 공급 확대를 넘어, 비수도권 노동시장에 대한 정책적 보완이 필요하다. 이를 위해서는 권역 간 노동시장의 구조적 차이가 개인의 기대와 직장 평가 기준에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 필요가 있다.

특히 수도권으로의 이동과 비수도권으로의 이동은 단순한 공간적 변화를 넘어 서로 상이한 구조를 가진 노동시장으로의 진입이라는 점에서 구별될 필요가 있다. 앞서 언급하였듯이 수도권과 비수도권은 기업 규모, 임금 수준, 고용 안정성, 고용 환경 등 노동시장 조건에서 구조적 차이를 보인다. 이러한 차이는 이동 방향에 따라 직장에 대한 선호와 기대가 상이할 수 있음을 시사한다. 즉, 이동 방향에 따라 직장만족도의 형성 양상 또한 다르게 나타날 수 있다.

선행연구는 크게 노동이동의 결정요인을 분석한 연구와 직장만족도의 결정요인을 분석한 연구로 구분된다. 노동이동 결정요인 연구는 지역노동시장 여건과 산업구조, 임금 격차 등을 중심으로 이동의 원인을 설명하며 노동이동을 구조적 격차에 대한 반응으로 해석하였다(송창현·임업, 2023; Olney and Thompson, 2024; 이태·안준홍, 2023). 그러나 선행 연구는 이동의 발생 여부에 초점을 두었을 뿐, 이동 방향에 따른 직장만족도 결정요인의 영향력 차이를 분석한 연구는 거의 없는 실정이다. 직장만족도 연구(Kim et al., 2024; 배호중·양은모, 2023; Zhang et al., 2023)는 임금, 고용 안정성, 근로환경 등의 영향을 규명하였으나, 노동이동 경험을 분석 틀에 포함하지 않아 이동 맥락에 따른 효과 차이는 충분히 실증되지 못하였다. 종합적으로 선행연구는 권역 간 이동 방향을 충분히 고려하지 못하였으며, 이에 따라 비수도권 노동시장의 정책적 보완을 위한 시사점을 도출하는 데에는 한계가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 수도권과 비수도권 간 노동시장 구조의 비대칭성을 고려하여, 청년층의 권역 간 노동이동 여부와 방향에 따른 직장만족도 결정구조의 차이를 분석하는 데 있다. 이를 위해 비수도권 이동집단과 수도권 잔류집단, 수도권 이동집단과 비수도권 잔류집단으로 집단을 구분하여 집단 간 직장만족도 결정구조 차이를 분석한다. 이를 바탕으로 수도권과 비수도권 간 노동시장 구조적 차이 속에서 청년층의 직장만족도 형성 과정을 규명하고, 더 나아가 비수도권 청년의 지역 정착을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구의 시간적 범위는 한국청년패널조사(1)가

1) 청년패널조사(YP2007)는 청년층의 노동시장 진입 과정을 파악하기 위해 2007년부터 동일 표본을 추적한 종단면 조사이다. 2021년 이후 조사는 표본 노후화에 대응한 신규 코호트 구축 및 문항 전면 개편으로 이전 차년도 데이터와 시계열 단절이 존재한다(한국고용정보원, 2025.10.17).

동일한 설문 체계를 유지한 2007년부터 2020년까지로 설정하였다. 2021년 이후 조사에서는 주요 설문 문항 구성이 변경되어 시계열적 일관성을 확보하기 어려운 점을 고려하였다. 공간적 범위는 노동시장 격차가 구조적으로 나타나는 수도권과 비수도권으로 설정하였다.

제2장에서는 선행연구를 고찰하여 기존 연구와의 차별점을 도출한다. 제3장에서는 직장만족도에 영향을 미치는 요인과 노동이동 여부 및 방향성을 고려한 분석체계를 제시한다. 제4장에서는 제시된 분석체계를 바탕으로 청년 직장만족도의 영향요인과 노동이동 여부 및 방향에 따른 차이를 실증적으로 분석한다. 마지막으로 제5장에서는 연구 결과를 종합하여 정책적 시사점과 연구의 한계를 제시한다.

2. 선행연구

2.1 선행연구 고찰

노동이동에 관한 선행연구는 주로 지역노동시장 여건, 산업구조 등 거시적·구조적 요인을 중심으로 이동의 배경을 설명해 왔다. 송창현·임업(2023)은 고용률과 산업구조를 고려한 다층모형 분석을 통해 고용 여건이 열악한 지역일수록 청년층의 직업이동 가능성이 높아짐을 제시하였다. 김태기(2018)는 산업구조 전환 과정에서 노동이동이 활발함을 제시하였으며, Olney and Thompson(2024)과 Monras(2018)는 주택가격 상승과 지역경제 충격이 노동이동을 촉진하는 요인으로 작용함을 도출하였다. 이러한 선행연구는 노동이동을 지역 간 구조적 격차에 대한 반응으로 설명하였다는 점에서 의의가 있으나, 근로조건과 같은 미시적 요인에 대한 개인 수준에서의 인식 및 평가는 충분히 다루지 못했다.

이에 따라 최근 일부 연구는 개인의 근로 조건에 주목하여, 노동이동을 규명하고자 하였다. 이태·안준홍(2023), 황광훈(2022a)은 노동시장 분절구조

를 기준으로 상향 이동 패턴을 분석하여 임금과 복지 수준이 높은 기업으로의 이동 경향을 확인하였다. 최광성 외(2018)는 비수도권에서 수도권으로 이동한 집단에서 유의한 임금상승 효과가 나타남을 제시하였다. 황광훈(2022b)은 초기 직무 경험이 이후 노동이동에 영향을 미친다는 점을 밝혀 노동이동을 개인의 경력 형성과 연결하였다. 선행연구는 권역 간 이동 방향을 고려하여 노동이동 경향을 확인했다는 점에서 의의가 있으나, 주로 노동이동에 따른 임금 수준 차이에 초점을 두어 근로환경, 직무 적합성, 고용안정 등 다양한 질적 고용 조건을 포괄적으로 반영하지 못하였다. 또한 직장만족도와 같은 결과 변수의 형성 구조까지는 설명하지 못한 한계가 있다.

한편, 직장만족도 연구는 임금수준을 넘어 직무 적합성, 직업가치, 고용형태 등 개인 수준 요인을 중심으로 분석이 이루어졌다. 우혜정 외(2018), 김혜숙·길혜지(2017), 정도범(2018)은 직무 일치, 고용형태, 학력 등이 직장만족도에 유의한 영향을 미친다고 제시하였다. 또한 배호중·양은모(2023), Zhang et al.(2023)은 통근 부담이 직장만족도를 저하시킨다는 점을 실증하였다. 강운경 외(2020), 박소영·정혜원(2019)은 직장만족도와 이직 간 관계를 분석하였다. 선행연구는 직장만족도의 결정요인을 규명했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 권역 간 노동이동 경험이나 이동 방향이 고려되지 않아, 권역 간 노동시장 구조 차이를 완화하기 위한 실증적 근거로 활용하는 데에 한계가 있다.

종합하면 노동이동 연구는 이동의 발생 원인을, 직장만족도 연구는 만족도의 결정요인을 규명하는 데 집중해 왔다. 그러나 이동 여부와 방향성, 그리고 직무 경험 요인을 결합하여, 이동 유형에 따라 직장만족도 결정구조가 어떻게 달라지는지를 분석한 연구는 상대적으로 부족하였다. 특히 수도권과 비수도권 간 구조적 노동시장 격차를 고려한 분석은 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 임금 수준, 근로환경, 고

용안정, 업무내용 등 개별 직무 요인의 상대적 영향력이 이동 유형에 따라 어떻게 달라지는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

2.2 선행연구와의 차별성

본 연구는 기존 노동이동 및 직장만족도 연구에서 나타난 한계를 보완하고자 하며, 다음과 같은 세 가지 차별성을 가진다.

첫째, 기존 연구가 권역 간 노동이동을 단순한 이동 여부(0,1)로 구분하거나, 이직 경험 여부 중심으로 분석한 데 비해, 본 연구는 노동이동을 노동시장 구조의 변화 여부에 따라 구분하였다. 구체적으로 노동이동을 '이동 없음(수도권/비수도권)'과 '권역 간 이동(비수도권 → 수도권, 수도권 → 비수도권)'으로 구분하여, 노동시장 구조의 전환에 초점을 두었다.

둘째, 기존 선행연구는 이동 여부와 직장만족도 수준을 각각 독립적으로 분석하고 있었다. 즉, 노동이동의 원인을 밝히거나 직장만족도가 노동이동을 유발하는지를 중심으로 논의하였으며, 직장만족도 결정요인의 효과가 이동 경험에 따라 달라질 수 있다는 구조적 관점은 충분히 고려되지 않았다. 본 연구는 노동이동 여부를 조절변수로 설정하여, 임금, 고용안정 등 직장만족도 결정요인이 이동 여부에 따라 상이하게 작용하는지를 실증적으로 검증하고자 한

다. 이때 이동의 방향성 또한 고려함으로써 권역 간 노동시장 구조 차이 또한 반영하고자 한다. 이는 이동에 따른 만족도의 수준 변화가 아니라, 이동 집단과 잔류 집단의 결정구조의 차이를 분석한다는 점에서 기존 연구와 차별된다.

셋째, 기존 연구는 전국 단위를 제시하거나 특정 산업에 국한된 분석에 머무르는 경우가 많아, 수도권과 비수도권 간 노동시장 구조 차이를 직접적으로 비교·분석하지 못한 한계가 있다. 본 연구는 수도권과 비수도를 공간적 범위로 설정하고 전산업을 대상으로 하여 노동시장의 거시적 특성을 살펴보고자 한다. 지역 간 노동시장 위계 구조 속에서 청년층의 직장만족도 형성을 파악함으로써, 수도권과 비수도권 간 노동시장 구조 차이에 대한 이해를 심화하고 비수도권 청년의 지역 정착을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

3. 분석방법

3.1 연구흐름

본 연구의 흐름을 도식화한 모형은 아래 Fig. 1과 같다.

본 연구는 고용조사분석시스템(한국고용정보원, 2025.10.17)에서 제공하는 청년패널조사(2007-2020년, 14개년) 자료를 활용한다. 아래 Table 1과 같이

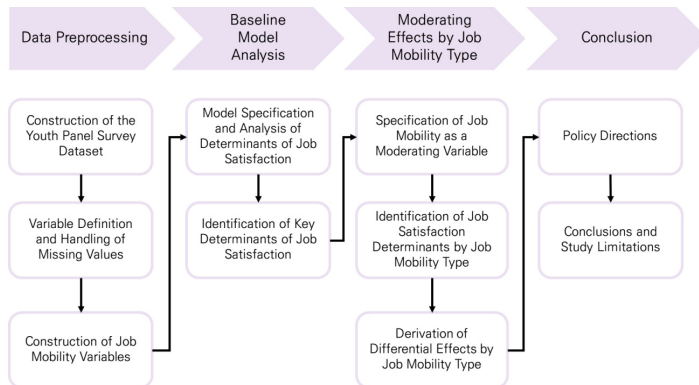


Fig. 1. Research Flow

Table 1. Variable Definitions

Category		Description	Prior Studies
Dependent Variable	Job Satisfaction	Overall satisfaction with the current job	Bae and Yang (2023) (in Korean), Kim (2023) (in Korean), among others
	Wage	Level of wage compensation	Hwang et al. (2022a) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean), among others
	Job Security	Level of employment stability	Hwang et al. (2022a) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean), among others
	Job Content	Quality of job tasks (major-related)	Bae and Yang (2023) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean)
	Self-development	Opportunities for self-development at work	Choi et al. (2018) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean)
Independent Variables	Work Environment	Physical working conditions of the office/workplace	Bae and Yang (2023) (in Korean), Zhang et al. (2023), Kim et al. (2024)
	Interpersonal Relationships	Communication and interpersonal relationships with colleagues	Bae and Yang (2023) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean)
	Welfare Benefits	Level of welfare benefits provided by the workplace	Bae and Yang (2023) (in Korean), Kim et al. (2024), Woo et al. (2018) (in Korean)
	Career Prospects	Degree to which the job is perceived as promising, creative, and challenging	Bae and Yang (2023) (in Korean), Choi et al. (2018) (in Korean), Woo et al. (2018) (in Korean)
	Accessibility	Proximity and commuting distance to the workplace	Bae and Yang (2023) (in Korean), Zhang et al. (2023), Woo et al. (2018) (in Korean),
	Gender	0 = Male, 1 = Female	
	Education	0 = High school or less, 1 = College, 2 = University, 3 = Graduate school or above	Bae and Yang (2023) (in Korean), Kim (2023) (in Korean), Hwang et al. (2022a) (in Korean), Park and Jung (2019) (in Korean)
Control Variables	Firm Size	0 = Small (1-49), 1 = Medium (50-99), 2 = Mid-large (100-999), 3 = Large (1,000+)	
	Firm Type	0 = Private, 1 = Public	Bae and Yang (2023) (in Korean), Kim (2023) (in Korean), Hwang et al. (2022a) (in Korean), Park and Jung (2019) (in Korean)
	Financial Crisis	0 = Pre-2008 period, 1 = 2008 and after	
	Minimum Wage Change	0 = Pre-2016 period, 1 = 2016 and after	
Moderating Variable	Job Mobility Type	0 = No mobility (non-metropolitan), 1 = Non-metropolitan → Non-metropolitan, 2 = Non-metropolitan → Metropolitan, 3 = Metropolitan → Non-metropolitan, 4 = Metropolitan → Metropolitan, 5 = No mobility (metropolitan)	Kim (2023) (in Korean), Park and Jung (2019) (in Korean)

Note 1: All variables are measured on a five-point scale (1 = very dissatisfied, 5 = very satisfied).

Note 2: Based on 14 panel waves; multicollinearity was tested using GVIF. Final variables were selected accordingly.

종속변수는 직장만족도이며, 독립변수는 임금, 고용 안정, 업무내용, 자기개발 등이 있다. 노동이동 유형은 개인 ID를 기준으로 연도별 사업체 소재지 변동 여부를 반영하여 구성하고 이를 조절변수로 설정하였다. 개인 특성을 통제하기 위해 성별, 최종학력 등 6개의 통제변수를 설정하였으며, 장기 패널자료의 특성을 고려하여 2008년 글로벌 금융위기 이후와 2016년 이후 최저임금 인상과 같은 구조적 정책 변화를 반영한 변수를 추가하였다. 분석에 사용되는 데이터 개수는 총 36,062개이며, 개인 ID를 기준으로 2년 이상 응답자(4,993명)를 대상으로 순서형 패널로지분석을 진행하였다.

2단계에서는 전체 청년의 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 기본모형을 설정하였다. 본 연구의 종속변수인 직장만족도는 1점에서 5점까지의 순서형 척도로 측정되었다. 순서형 변수는 범주 간 간격이 동일하다고 가정할 수 없기 때문에 일반적인 선형회귀모형 대신 순서형 로짓모형을 적용하였다(전영현·안병일, 2016).

본 연구는 동일 개인을 반복 관측한 장기 패널자료를 활용하므로 개인별 이질성과 시간에 따른 반복 구조를 고려할 필요가 있다. 이에 따라 개인 수준의 확률효과를 포함한 순서형 패널 로짓 기본모형을 설정하였으며, 모형은 식 (1)과 같다.

$$P(y_{it} \leq j) = \frac{\exp(\mu_j - X'_{it}\beta - \alpha_i)}{1 + \exp(\mu_j - X'_{it}\beta - \alpha_i)} \quad (1)$$

여기서 y_{it}^j 는 개인 i 의 t 시점 직장만족도, j 는 만족도 수준(1, 2, ~ 5), μ_j 는 각 만족도 구간의 경계값(cut-point), x_i' 독립변수 벡터(예: 임금수준, 복지등), β 는 회귀계수, α_i 는 개체별 확률효과를 의미한다.

3단계에서는 노동이동 유형을 조절변수로 설정하여 이동 유형에 따른 조절 효과를 검증한다. 본 연구는 직장만족도 결정요인과 직장만족도 간의 관계가 노동이동 유형에 따라 유의하게 달라지는지를 검증하고자 한다.

노동이동 유형을 조절변수로 설정한 조절효과 모형은 아래 식 (2)와 같다. 여기서 Z_{it}^N 는 조절변수를 의미하며, N 은 노동이동 유형, r 은 조절효과를 의미한다.

$$P(y_{it} \leq j) = \frac{\exp(\mu_j - (X_{it}\beta + (X_{it} \times Z_{it}^N)r) - \alpha_i)}{1 + \exp(\mu_j - (X_{it}\beta + (X_{it} \times Z_{it}^N)r) - \alpha_i)} \quad (2)$$

노동이동 유형은 아래 Table 2와 같이 개인 ID를 기준으로 연도별 사업체 규모, 사업체 유형 및 소재지 변동 여부를 통해 노동이동 변수를 설정하였다. 구체적으로 사업체의 소재지, 유형, 규모 모두 변동이 없는 경우를 ‘이동없음(수도권/비수도권)’으로 정의하였다. 다음으로 소재지 변화는 없으나 사업체의 유형 또는 규모에 변동이 있는 경우를 ‘권역 내 이동(수도권/비수도권)’으로 정의하였다²⁾. 마지막으로 사업체 소재지가 서로 다른 권역으로 이동한 경우, 이동 방향에 따라 ‘비수도권 유입’과 ‘비수도권 유출’로 구분하였으며 Table 3과 같이 조절 효과 모형을 구성하였다. 마지막 4단계에서는 분석 결과들도 대로 수도권과 비수도권 간 노동시장 구조 차이를 이해하고, 이를 고려하여 비수도권 청년 유입 및 유출 완화를 위한 정책 방향을 제시한다.

3.2 연구가설

본 연구는 선행연구 고찰을 바탕으로 세 가지 가설을 설정하였다.

2) 본 연구는 권역 간 노동시장 구조 전환 효과에 초점을 두고 있기에 권역 간 이동 집단을 분석 대상으로 하였다. 동일 권역 내 이동 집단은 구조적 환경 변화를 경험했다고 보기 어려우므로 분석 대상에서 제외하였다.

Table 2. Construction of Job Mobility Variables

Job Mobility Type	Origin	Destination	Change in Firm Location	Change in Firm Type	Change in Firm Size
No Mobility (Metropolitan)	Metropolitan	-	×	×	×
No Mobility (Non-Metropolitan)	Non-Metropolitan	-			
Within-Region Mobility (Metropolitan)	Metropolitan	Metropolitan	×	○	○
Within-Region Mobility (Non-metropolitan)	Non-Metropolitan	Non-Metropolitan			
Non-Metropolitan Inflow	Metropolitan	Non-Metropolitan	○	-	-
Non-Metropolitan Outflow	Non-Metropolitan	Metropolitan			

Table 3. Model Specification

Category	Reference Group	Comparison Group
Non-Metropolitan Outflow Model	No Mobility (Non-Metropolitan)	Non-Metropolitan → Metropolitan
Non-Metropolitan Inflow Mode	No Mobility (Metropolitan)	Metropolitan → Non-metropolitan

첫 번째 가설은 ‘비수도권 유출 집단과 비수도권 잔류 집단 간 업무내용 요인이 직장만족도에 미치는 영향이 차이가 있을 것이다’로 설정하였다. 이는 산업구조와 고용 여건의 차이가 노동이동을 유발하며(송창현·임업, 2023; 김태기, 2018), 노동시장 분절구조 속에서 직무 기회와 성장 가능성에 대한 기대수준이 집단 간 상이하게 형성될 수 있기 때문이다(이태·안준홍, 2023).

두 번째 가설은 ‘비수도권 유출 집단과 비수도권 잔류 집단 간 임금 요인이 직장만족도에 미치는 영향이 차이가 있을 것이다’로 설정하였다. 이는 노동시장이 임금 수준 측면에서 구조적으로 분절될 수 있으며(Doeringer and Piore, 1971), 경제적 보상이 노동이동의 주요 선택 기준이라는 점에서, 이동집단과 잔류집단 간 임금에 대한 평가 기준에 차이가 존

재할 수 있기 때문이다.

세 번째 가설은 ‘비수도권 유입 집단과 수도권 잔류 집단 간 근로환경 요인이 직장만족도에 미치는 영향이 차이가 있을 것이다’로 설정하였다. 이는 근로환경이 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되어 왔으며(배호중·양은모, 2023; Zhang et al., 2023), 비수도권은 수도권에 비해 산업시설, 근무환경, 작업 여건 등 물리적 근로환경 수준에서 상대적으로 불리한 조건에 놓일 가능성이 있다. 수도권에서 비수도권으로 이동한 집단은 근로환경 수준의 변화를 직접적으로 체감한 집단으로, 이에 따라 근로환경 요인이 직장만족도에 미치는 영향이 집단 간 상이하게 나타날 수 있다.

네 번째 가설은 ‘비수도권 유입 집단과 수도권 잔류 집단 간 복지 요인이 직장만족도에 미치는 영향이

차이가 있을 것이다'로 설정하였다. 이는 복지 수준이 직장만족도의 주요 결정요인으로 제시되어 왔으며(우혜정 외, 2018; 김혜숙·길혜지, 2017), 수도권 비수도권에 비해 기업 규모 및 제도적 복지 수준에서 우위에 있는 노동시장 구조를 보이기 때문이다. 따라서 수도권에서 비수도권으로 이동한 집단은 복지 수준의 차이를 경험할 가능성이 있으며, 이러한 경험이 수도권 잔류 집단과 차이를 발생시킬 수 있다.

4. 분석결과

4.1 기초통계량

청년층의 직장만족도 및 관련 변수에 대한 기초통계 결과는 아래 Table 4와 같다. 전체 표본의 평균 직장만족도는 3.66점으로 파악되었으며, 업무내용(3.71)과 고용안정(3.71), 근로환경(3.62) 등 직무 관련 요인은 상대적으로 높은 값을 나타냈다. 반면 임금(3.38)과 장래성(3.47)은 다른 요인에 비해 낮은 수준을 보여, 경제적 보상과 경력 전망에 대한 만족도가 상대적으로 제한적임을 시사한다.

권역별 비교 결과, 수도권 집단의 평균 직장만족도는 3.69점으로 비수도권 집단(3.62점)보다 다소 높은 수준을 보였다. 세부 항목에서도 임금, 업무내용, 고용안정, 복지 등 경제적·제도적 요인 전반에서 수도권이 비수도권보다 높은 평균값을 기록하였다. 특히 임금은 수도권이 3.43점, 비수도권이 3.32점으로 확인되어 권역 간 노동시장 보상 구조의 차이가 존재함을 보여준다. 이는 수도권과 비수도권 간 노동시장 조건의 격차가 실재하며 이는 직장만족도 수준의 차이로 연결될 가능성을 시사한다.

비수도권 집단은 인간관계와 고용안정 등 일부 요인에서는 비교적 안정적인 수준을 유지하였으나, 장래성과 임금 등 성장 전망 및 경제적 보상과 관련된

변수에서는 상대적으로 낮은 값을 보였다. 이는 비수도권 노동시장이 일정 수준의 고용 안정성을 확보하고 있음에도 불구하고, 경력 축적과 보상 체계 측면에서는 상대적으로 제약된 구조를 가지고 있을 가능성을 보여준다.

비수도권 유출 집단은 임금과 업무내용에서 비수도권 잔류 집단보다 높은 평균을 보였으나, 고용안정과 인간관계 등 일부 비임금 요인에서는 유사한 수준을 나타냈다. 반면 비수도권 유입 집단은 수도권 잔류 집단과 비교할 때 전체 만족도와 임금 수준에서는 낮은 평균을 보였으나, 근로환경과 장래성 항목에서는 유사하거나 일부 항목에서 상대적으로 높은 값을 나타냈다.

한편 집단 간 표본수는 잔류 집단이 상대적으로 큰 비중을 차지하는 반면, 권역 간 이동 집단은 표본 규모가 제한적이다. 이에 따라 집단 간 평균 비교는 기술통계적 수준에서 해석하였으며, 후속 조절효과 분석에서는 개인 단위로 군집화한 표준오차(clustered standard errors)를 적용하여 반복 관측과 집단 간 표본 규모 차이에 따른 표준오차 과소추정 가능성을 보완하였다.

종합하면, 수도권 집단은 경제적·비경제적 요인 전반에서 다소 높은 평균값을 보였으나, 이러한 차이는 기술통계에 근거한 단순 수준 비교에 불과하다. 따라서 이동 유형이 직무 요인과 직장만족도 간 관계를 조절하는지 여부는 후속 모형 분석을 통해 검증할 필요가 있다.

4.2 기본모형

기본모형 분석 결과는 아래 Table 5와 같다. 모형의 적합도를 나타내는 McFadden R²(3)은 0.3246으로 양호한 수준을 보였다. 또한 통제변수만을 포함한 모형의 로그우도는 -33,935.82였으나, 독립변수

3) McFadden R²는 우도비 기반의 의사결정계수(pseudo R²)로, 추정 모형의 로그우도(log-likelihood)를 절편만 포함한 모형과 비교하여 모형의 설명력을 평가하는 지표이다. 일반적으로 0.2~0.4 범위는 양호한 적합도로 해석된다(McFadden, 1974).

Table 4. Descriptive Statistics

Category	Non-Metropolitan			Metropolitan			Overall Mean	
	Total	No Mobility	Outflow	Total	No Mobility	Outflow		
Number of Observations	28,252	22,958	268	7,810	6,242	236	6,010	
Job Satisfaction	3.62 (0.66)	3.61 (0.66)	3.64 (0.60)	3.70 (0.60)	3.69 (0.61)	3.61 (0.71)	3.66 (0.64)	
Job Content	3.66 (0.69)	3.65 (0.69)	3.69 (0.68)	3.76 (0.66)	3.75 (0.67)	3.63 (0.71)	3.71 (0.68)	
Wage	3.30 (0.81)	3.29 (0.80)	3.39 (0.77)	3.45 (0.77)	3.43 (0.78)	3.27 (0.87)	3.38 (0.79)	
Self-Development	3.49 (0.75)	3.48 (0.75)	3.61 (0.71)	3.61 (0.72)	3.60 (0.73)	3.55 (0.74)	3.57 (0.73)	
Interpersonal Relationships	3.68 (0.67)	3.68 (0.67)	3.69 (0.59)	3.75 (0.61)	3.75 (0.62)	3.64 (0.65)	3.71 (0.64)	
Welfare Benefits	3.62 (0.71)	3.62 (0.71)	3.66 (0.65)	3.73 (0.67)	3.73 (0.68)	3.56 (0.74)	3.66 (0.69)	
Work Environment	3.57 (0.71)	3.55 (0.71)	3.62 (0.68)	3.68 (0.66)	3.66 (0.67)	3.56 (0.74)	3.62 (0.69)	
Job Security	3.66 (0.75)	3.65 (0.75)	3.69 (0.76)	3.76 (0.73)	3.75 (0.72)	3.64 (0.72)	3.71 (0.74)	
Career Prospects	3.44 (0.91)	3.45 (0.90)	3.39 (0.87)	3.62 (0.82)	3.62 (0.81)	3.33 (1.00)	3.47 (0.89)	
Accessibility	3.44 (0.91)	3.45 (0.90)	3.39 (0.87)	3.62 (0.82)	3.62 (0.81)	3.33 (1.00)	3.47 (0.89)	
Gender	Male	44.9%	42.5%	52.6%	45.6%	43.7%	43.6%	45.8%
	Female	55.1%	57.5%	47.4%	54.4%	56.3%	56.4%	54.2%
Education	High School or Less	18.8%	21.3%	14.2%	15.8%	16.4%	15.7%	15.8%
	College	26.3%	27.6%	24.6%	28.8%	29.4%	29.2%	27.4%
	University	49.4%	46.8%	54.9%	52.4%	51.8%	48.3%	51.8%
	Graduate School or Above	5.5%	4.2%	6.3%	3.0%	2.4%	6.8%	5.0%
Firm Size	Small (1-49)	58.3%	61.8%	54.1%	57.5%	61.0%	55.9%	52.4%
	Medium (50-99)	13.6%	10.4%	13.4%	14.9%	11.2%	14.4%	15.7%
	Mid-Large (100-999)	22.3%	20.0%	20.9%	21.6%	20.2%	20.3%	22.7%
	Large (1,000+)	9.5%	7.8%	11.6%	8.2%	7.6%	9.3%	9.2%
Firm Type	Private	85.2%	88.0%	83.6%	81.6%	85.7%	78.0%	81.7%
	Public	14.8%	12.0%	16.4%	18.4%	14.3%	22.0%	18.4%

Note: Independent variables are reported as means with standard deviations in parentheses, while control variables are reported as percentages.

를 포함한 최종모형의 로그우도는 -21,267.19로 크게 개선되었다. 두 모형 간 우도비 검정 결과 통계적

으로 유의한 차이가 확인되어, 직무 관련 요인의 차이가 모형 적합도를 유의하게 향상시킨 것으로 나타

Table 5. Results of the Baseline Model

Category		Coefficient	Standard Error	P-value	Odds Ratio	GVIF
Independent Variables (Reference: Very Dissatisfied)	Job Content	1.30***	0.02	0.00	3.66	1.30
	Wage	0.86***	0.02	0.00	2.36	1.28
	Self-Development	0.67***	0.02	0.00	1.96	1.40
	Interpersonal Relationships	0.46***	0.02	0.00	1.58	1.26
	Welfare Benefits	0.38***	0.02	0.00	1.47	1.28
	Work Environment	0.35***	0.02	0.00	1.42	1.35
	Job Security	0.34***	0.02	0.00	1.41	1.23
	Career Prospects	0.25***	0.02	0.00	1.28	1.39
	Accessibility	0.10***	0.02	0.00	1.10	1.22
Gender (Reference: Male)	Female	0.05*	0.03	0.08	1.05	1.02
Education (Reference: High School or Less)	College	-0.20***	0.04	0.00	0.82	1.02
	University	-0.18***	0.04	0.00	0.84	
	Graduate School or Above	-0.14*	0.08	0.08	0.87	
Firm Size (Reference: Small Firms)	Medium (50-99)	0.02	0.05	0.73	1.02	1.03
	Mid-Large (100-999)	0.00	0.04	0.91	1.00	
	Large (1,000+)	-0.07	0.05	0.20	0.93	
Firm Type (Reference: Private)	Public	0.25***	0.04	0.00	1.29	1.06
Job Mobility Type (Reference: Within-Region Mobility (Metropolitan))	Within-Region Mobility (Non-Metropolitan)	0.07	0.05	0.16	1.08	1.02
	Non-Metropolitan Outflow	0.10	0.17	0.53	1.11	
	Non-Metropolitan Inflow	-0.11	0.17	0.53	0.90	
	No Mobility (Non-Metropolitan)	0.07	0.04	0.07	1.07	
	No Mobility (Metropolitan)	-0.07	0.08	0.41	0.93	
Year Dummy	Financial Crisis	-0.25	0.05	0.00	0.78	1.01
	Minimum Wage Change	-0.32	0.06	0.00	0.73	
McFadden R ²				0.3246		
Log-Likelihood				-21267.19		
Degrees of Freedom				29		

Note 1: * p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

Note 2: Values between 0.2 and 0.4 indicate a good model fit (McFadden, 1974).

났다. GVIF⁴⁾ 검정 결과 모든 변수의 값이 2 미만으로 확인되어 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다. 이는 패널 순서형 로짓모형 적용의 타당성을 지지하는 결과로 볼 수 있다.

분석 결과, 가장 큰 영향력을 보인 변수는 업무내용(오즈비 3.66)이었다. 이는 다른 조건이 일정할 때 업무내용 만족도가 한 단위 증가할 경우 상위 만족도 범주에 속할 오즈가 약 3.66배 증가함을 의미한다. 이러한 결과는 청년층이 임금이나 고용안정과 같은 경제적 요인뿐 아니라 직무의 질적 요소가 상대적으로 높은 영향력을 갖고 있음을 시사한다.

임금(2.36)과 고용안정(1.41) 역시 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 보였다. 이는 노동시장 진입 초기 단계에 있는 청년층에게 경제적 보상과 고용 안정성이 여전히 핵심적인 만족도 결정요인임을 보여준다. 자기계발(1.96), 인간관계(1.58), 복지(1.47), 근로환경(1.42), 장래성(1.28), 접근성(1.10) 또한 모두 유의한 정(+)의 영향을 나타냈으며, 직장만족도가 경제적·비경제적 요인이 결합된 다차원적 구조를 갖는다는 점을 확인하였다. 이러한 결과는 기존 선행 연구(배호중·양은모, 2023; 우혜정 외, 2018)와 대체로 일관된 방향을 보인다.

통계변수 중에서는 최종학력이 음(-)의 계수로 나타나, 학력이 높을수록 기대수준과 실제 직무 경험 간 괴리로 인해 만족도가 상대적으로 낮아질 가능성을 시사하였다. 또한 공공부문 근로자는 민간부문 대비 유의하게 높은 만족도를 보였는데, 이는 공공부문의 고용 안정성과 제도적 복지 체계와 관련된 결과로 해석할 수 있다.

종합하면, 기본모형은 청년층 직장만족도가 업무내용을 중심으로 임금, 고용안정, 성장 가능성 및 조직 환경 요인이 복합적으로 작용하는 구조를 갖는다는 점을 확인하였다. 특히 노동이동 변수는 통계적

으로 유의하지 않은 것으로 나타나, 이동 여부 자체 보다는 직무 요인의 영향 구조가 중요한 설명 요인일 가능성을 시사한다.

4.3 노동이동 조절효과 분석

본 연구는 이동 방향에 따른 효과 차이를 검정하기 위해 두 개의 조절모형을 아래 Table 6과 같다. 비수도권 유출 모형은 비수도권 잔류 집단을 기준으로 비수도권 유출 집단을 상호작용항으로 포함하였으며, 비수도권 유입 모형은 수도권 잔류 집단을 기준으로 비수도권 유입 집단을 상호작용항으로 포함하였다. 또한 권역 간 이동 집단의 표본 규모가 상대적으로 작아 유의성 왜곡 가능성을 완화하기 위해 개인 단위 군집화 표준오차를 적용하였다. 분석 결과, 기본모형과 마찬가지로 업무내용, 임금, 자기계발, 인간관계 등 주요 요인은 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 유지하였다.

비수도권 유출모형에서는 업무내용과 복지 요인의 교호항이 기본 추정에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 비수도권에서 수도권으로 이동한 집단에서 해당 요인의 만족도 효과가 잔류 집단과 달리 작용할 가능성을 보여준다. 이에 따라 가설 1은 채택되었다. 다만 개인 단위 클러스터 표준오차를 적용할 경우 업무내용 교호항의 유의성이 약화되어, 해당 효과는 통계적 강건성이 충분하다고 보기는 어렵다. 반면 임금 및 고용안정 요인의 교호항은 통계적으로 유의하지 않다가설 2는 기각되었다.

비수도권 유입모형에서는 근로환경 요인의 교호항이 기본 추정에서 유의하게 나타났다. 이는 수도권에서 비수도권으로 이동한 집단에서 근로환경 요인의 영향력이 잔류 집단과 차별적으로 작용함을 의미한다. 이에 따라 가설 3은 채택되었다. 클러스터 표준오차를 적용한 경우에도 1% 유의수준에서

4) GVIF는 다중공선성을 진단하기 위한 지표로, 다범주 변수를 포함한 모형에서 설명변수 간 선형 상관관계의 정도를 평가한다. 일반적으로 GVIF 값이 3미만이면 다중공선성 문제가 크지 않은 것으로 판단한다.

Table 6. Results of the Moderation Analysis

Category	Non-Metropolitan Outflow Model			Non-Metropolitan Inflow Model			
	Coefficient (Standard Error)	Odds Ratio	Cluster P	Coefficient (Standard Error)	Odds Ratio	Cluster P	
Independent Variables	Job Content	1.24 (0.03)***	3.46		1.25 (0.06)***	3.48	
	Wage	0.83 (0.03)***	2.28		0.92 (0.05)***	2.50	
	Self-Development	0.61 (0.03)***	1.84		0.73 (0.06)***	2.07	
	Interpersonal Relationships	0.50 (0.03)***	1.64		0.23 (0.06)***	1.26	
	Welfare Benefits	0.39 (0.03)***	1.47		0.23 (0.05)***	1.25	
	Work Environment	0.35 (0.03)***	1.42		0.20 (0.06)**	1.22	
	Job Security	0.32 (0.03)***	1.38		0.33 (0.05)***	1.39	
	Career Prospects	0.19 (0.03)***	1.21		0.34 (0.06)**	1.41	
	Accessibility	0.09 (0.02)***	1.10		0.11 (0.04)**	1.12	
Gender	Female	0.07 (0.03)*	1.07		0.04 (0.06)**	1.04	
Education	College	-0.19 (0.05)***	0.83		-0.29 (0.09)	0.75	
	University	-0.19 (0.04)***	0.83		-0.21 (0.09)	0.81	
	Graduate School or Above	-0.17 (0.09)*	0.84		0.05 (0.22)**	1.06	
Firm Size	Medium (50-99)	0.08 (0.06)	1.08		-0.11 (0.10)*	0.89	
	Mid-Large (100-999)	0.00 (0.04)	1.00		-0.05 (0.08)	0.95	
	Large (1,000+)	-0.13 (0.06)*	0.88		0.05 (0.12)	1.05	
Firm Type	Public	0.24 (0.05)***	1.27		0.32 (0.10)*	1.37	
Interaction Effect	Job Content	0.50 (0.28)*	1.65	0.12	0.10 (0.29)	1.10	0.76
	Wage	0.14 (0.25)	1.15	0.67	-0.10 (0.24)	0.91	0.71
	Self-Development	-0.23 (0.30)	0.79	0.50	-0.50 (0.29)	0.61	0.12
	Interpersonal Relationships	-0.36 (0.30)	0.70	0.25	0.10 (0.30)	1.10	0.76
	Welfare Benefits	0.49 (0.25)*	1.63	0.10*	0.09 (0.25)	1.09	0.75
	Work Environment	-0.16 (0.29)	0.85	0.64	0.57 (0.28)*	1.77	0.06*
	Job Security	-0.33 (0.26)	0.72	0.32	-0.09 (0.23)	0.92	0.72
	Career Prospects	0.09 (0.27)	1.09	0.76	0.14 (0.29)	1.15	0.68
	Accessibility	0.02 (0.18)	1.02	0.93	0.01 (0.18)	1.01	0.95
McFadden R ²		0.3785		0.3679			
Log-Likelihood		-14070.73		-3629.22			
Degrees of Freedom			33				

Note: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01, **** p<0.001.

통계적 유의성이 유지되어, 해당 결과의 강건성 또한 확보되었다. 고용안정 및 복지 요인에서는 통계

적으로 유의한 효과가 확인되지 않아 가설 4는 기각되었다.

종합하면, 노동이동은 직장만족도 결정요인의 전반적 구조를 재편하기보다는, 이동 방향에 따라 일부 질적 요인의 상대적 영향력에서 제한적 차이를 보이는 것으로 해석된다. 특히 직무의 질과 근로환경과 같은 비임금적 요소에서 부분적인 조절효과가 관찰되었으며, 임금과 같은 경제적 요인에서는 이동 유형에 따른 구조적 차이가 확인되지 않았다.

이는 노동이동이 보상 체계 자체를 변화시키기보다는, 직무 특성과 근무 조건에 대한 평가 기준을 조정하는 방식으로 작용할 가능성을 시사한다. 정책적으로는 단순한 임금 보전 정책에 그치지보다, 직무의 질 개선과 근로환경의 구조적 개선을 병행하는 접근이 필요함을 보여준다.

4.4 모형별 비교분석

아래 Table 7은 기본모형과 이동 방향별 모형 간 추정 계수의 상대적 크기를 비교한 결과이다. 기본 모형에서는 업무내용(1위), 임금(2위), 자기계발(3위) 순으로 영향력이 높게 나타났으며, 고용안정·장래성·접근성은 상대적으로 낮은 순위를 보였다. 이

는 청년층 직장만족도가 직무의 질과 경제적 보상 요인을 중심으로 형성되고 있음을 보여준다.

비수도권 유출 집단의 경우 전반적인 영향력 구조는 기본모형과 대체로 유사하게 유지되었다. 업무내용과 임금은 여전히 상위 순위를 차지하였으며, 자기계발 역시 높은 수준을 유지하였다. 다만 복지 요인의 순위가 3위로 상승한 점은 주목할 필요가 있다. 이는 수도권으로 이동한 집단에서 제도적 보상이나 조직 차원의 복지 조건이 상대적으로 중요한 평가 기준으로 작용할 가능성을 시사한다.

반면 비수도권 유입집단에서는 일부 변수의 상대적 중요도에서 변동이 관찰되었다. 특히 근로환경이 3위로 상승하고, 장래성 역시 5위로 높아진 점이 특징적이다. 이는 수도권에서 비수도권으로 이동한 집단에서 근무 조건과 장기적 경력 전망이 상대적으로 중요한 요인으로 작용할 가능성을 보여준다. 반면 인간관계와 복지의 순위는 다소 하락하여, 비임금적 요인 간 내부적 중요도 구조에 변화가 나타났음을 확인할 수 있다. 그럼에도 업무내용과 임금은 여전히 최상위권을 유지하고 있어 직무의 질과 보상이

Table 7. Comparative Analysis Across Models

Category	Baseline Model		Non-Metropolitan Outflow Model		Non-Metropolitan Inflow Model	
	Coefficient	Rank	Coefficient	Rank	Coefficient	Rank
Job Content	1.30***	1	1.74***	1	1.25***	1
Wage	0.86***	2	0.83***	2	0.92***	2
Self-Development	0.67***	3	0.61***	4	0.73***	4
Interpersonal Relationships	0.46***	4	0.50***	5	0.23***	7
Welfare Benefits	0.38***	5	0.78***	3	0.23***	7
Work Environment	0.35***	6	0.35***	6	0.77**	3
Job Security	0.34***	7	0.32***	7	0.33***	6
Career Prospects	0.25***	8	0.19***	8	0.34**	5
Accessibility	0.10***	9	0.09***	9	0.11**	9

Note 1: Based on total effects.

Note 2: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01, **** p<0.001.

핵심 결정 요인이라는 기본 구조는 유지되고 있다.

종합하면, 이동 방향에 따라 일부 요인의 상대적 중요도에서 부분적인 차이가 나타났으나, 직장만족도의 기본 결정구조는 전반적으로 유사하게 유지되었다. 특히 비수도권 유출집단은 잔류집단과 비교할 때 복지 요인의 상대적 중요도가 다소 높은 특성을 보였다. 반면 비수도권 유입집단은 수도권 잔류집단 대비 근로환경 요인의 상대적 중요도가 높은 특징이 확인되었다.

5. 결론

본 연구는 청년층의 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 노동이동 유형을 조절변수로 설정하여 이동 방향에 따라 직장만족도 결정요인의 영향력이 달라지는지를 실증적으로 검증하였다. 청년패널조사를 활용한 분석 결과, 업무내용, 임금, 자기계발은 모든 모형에서 일관되게 유의한 정(+)의 영향을 보였으며, 특히 업무내용은 가장 높은 영향력을 유지하였다. 이는 노동이동 여부와 관계없이 직무의 질적 특성이 청년층 직장만족도의 핵심 요인임을 보여준다.

조절효과 분석 결과, 이동 방향에 따라 일부 요인에서 제한적 차이가 확인되었다. 비수도권 유출모형에서는 업무내용과 복지 교호항이 유의하게 나타났다. 반면 임금 요인의 유의미한 차별적 효과는 확인되지 않았다. 비수도권 유입모형에서는 근로환경 교호항이 통계적으로 유의하게 나타났다. 복지 및 기타 경제적 요인에서는 유의한 조절효과가 확인되지 않았다.

총 효과 비교에서도 직장만족도의 기본 결정 구조는 대체로 유지되었으나, 이동 방향에 따라 일부 요인의 상대적 중요도에서 부분적 변동이 관찰되었다. 특히 비수도권 유입 집단에서 근로환경의 중요성이 다소 확대되는 경향이 나타났으나, 업무내용과 임금

은 여전히 핵심 요인으로 유지되었다. 종합하면 이동집단 유형에 따라 직장만족도 결정 요인에 대한 상대적 중요도 차이가 존재함을 시사한다.

본 연구의 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 모든 모형에서 업무내용이 가장 중요한 요인으로 도출되었다. 따라서 지역 청년정책이 단순한 임금 보전 중심 접근을 넘어, 지역 산업 구조의 질적 고도화와 직무내용의 전문성 강화를 중심으로 설계될 필요가 있다. 이는 단순한 임금 보전이나 기업 유치 정책을 넘어, 직무의 전문성 강화와 역할 자율성 확대, 경력 개발 경로의 명확화 등을 통해 직무 내용 자체의 질을 제고하는 방향으로 비수도권 노동시장 정책이 설계될 필요가 있음을 의미한다.

둘째, 비수도권 유출 집단에서 복지 요인의 상대적 중요도가 유의하게 나타났다. 이는 수도권으로 이동한 집단이 복지 수준을 중요한 평가 기준으로 인식하고 있음을 의미하며, 비수도권 노동시장에서 복지 수준이 상대적으로 열악할 가능성을 시사한다. 따라서 비수도권 청년의 유출을 완화하기 위해서는 단순한 임금 보전뿐 아니라, 기업 복지 수준의 개선과 세제 혜택, 주거지원 등 제도적 지원 확대를 통해 근로조건 전반의 질을 제고할 필요가 있다.

셋째, 비수도권 유입 집단에서 근로환경 요인의 상대적 중요성이 증가하였다. 이는 비수도권 노동시장 개선을 위해 근로환경 여건 향상을 병행할 필요가 있음을 시사한다. 이는 산업 현장의 안전성 강화, 근무공간의 쾌적성 확보, 휴게시설 및 기본 인프라 개선 등 직접적인 작업환경 조건의 향상이 청년층의 직장만족도 제고에 중요한 요소로 작용할 것으로 판단된다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 이동 유형별 표본 규모 차이로 인해 일부 추정치의 안정성이 제한될 수 있다. 둘째, 패널 문항의 제약으로 조직문화, 직무 자율성 등 질적 요소를 충분히 반영하지 못하였다. 셋째, 비수도권을 단일 범주로 설정함에 따라 내부 이질성을 충분히 고려하지 못하였다. 향후 연

구에서는 이동 집단 표본 확충과 지역 세분화를 통해 보다 정교한 분석이 필요하다.

참고문헌

- 강윤경·배상영·홍세희(2020), “대졸자의 직장만족도 잠재계층과 이직의 관련성: 잠재전이분석을 이용한 전이형태와 영향요인 검증”, 『인적자원개발연구』, 23(3): 1~31.
- 김진영(2023), “청년층의 지역이동과 출신 지역 및 대학 소재 지역에 따른 임금 격차”, 『한국경제의 분석』, 29(2): 1~49.
Kim, J.-Y. (2023), “Regional Migration of Youth and Wage Gaps by Region of Origin and College Location”, *Journal of Korean Economic Analysis*, 29(2): 1~49 (in Korean).
- 김태기(2018), “한국의 산업간 노동이동과 노동생산성 변화 분석”, 『산업경제연구』, 31(1): 113~131.
- 김혜숙·길혜지(2017), “대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석”, 『아시아교육연구』, 18(1): 145~167.
- 박소영·정혜원(2019), “이직을 경험한 근로자의 직장만족도 유형 분류 및 영향요인 탐색: 머신러닝 기법 적용”, 『직업능력개발연구』, 22(3): 157~188.
Park, S.-Y. and H.-W. Jung (2019), “Classification of Job Satisfaction Types and Exploration of Influencing Factors among Workers with Turnover Experience: Applying Machine Learning Techniques”, *The Journal of Vocational Education & Training*, 22(3): 157~188 (in Korean).
- 배호중·양은모(2023), “통근이 직장만족도 및 이직 의향에 미치는 영향: 대졸 신규입직자를 중심으로”, 『직업능력개발연구』, 26(1): 73~111.
Bae, H.-J. and E.-M. Yang (2023), “The Effects of Commuting on Job Satisfaction and Turnover Intention: Focusing on New College Graduates”, *The Journal of Vocational Education & Training*, 26(1): 73~111 (in Korean).
- 손경현·김의준(2025), “청년고용의 수도권 프리미엄”, 『국토계획』, 60(6): 114~129.
- 송창현·임업(2023), “지역노동시장 수준에서 청년층 임금근로자의 직업이동 패턴과 영향요인 분석”, 『지역연구』, 39(3): 49~63.
- 우혜정·김지영·윤관식·김우철(2018), “대졸 청년의 취업 전 직업가치 중요도와 취업 후 직업가치 만족도가 직장만족도에 미치는 영향”, 『취업진로연구』, 8(1): 21~44.
Woo, H.-J., J.-Y. Kim, K.-S. Yoon and W.-C. Kim (2018), “The Effects of the Importance of Pre-employment Job Values and the Satisfaction of Post-Employment Job Values of College Graduates on Job Satisfaction”, *Journal of Korean Employment and Career*, 8(1): 21~44 (in Korean).
- 이태·안준홍(2023), “한국의 분절된 노동시장과 노동이동 분석”, 『노동경제논집』, 46(4): 41~84.
- 전영현·안병일(2016), “가구형태에 따른 식품소비 행태 분석”, 『농촌경제』, 39(4): 73~95.
- 정도범(2018), “정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교”, 『노동정책연구』, 18(4): 105~130.
- 최광성·강동우·최충(2018), “지역이동이 대졸자의 임금 변화에 미치는 영향”, 『노동경제논집』, 41(2): 61~88.
Choi, K.-S., D.-W. Kang and C. Choe (2018), “The Effect of Regional Migration on the Wage Dynamics of College Graduates”, *Korean Journal of Labor Economics*, 41(2): 61~88 (in Korean).
- 통계청(2025), 『국내인구이동통계』, 대전.
- 황광훈(2022a), “서울시 청년층의 고용의 질 결정요인 분석: 인구가동, 노동시장 동향, 일자리 지속기간 및 임금을 중심으로”, 『LHI Journal』, 13(1): 39~54.
Hwang, K.-H. (2022a), “Analysis of Determinants of Employment Quality of Youth in Seoul: Focused on Population Movement, Labor Market Trends, Job Duration and Wages”, *LHI Journal*, 13(1): 39~54 (in Korean).
- 황광훈(2022b), “수도권 및 비수도권 청년층의 주거 특성 및 주거특성에 미치는 영향요인 분석”, 『LHI Journal』, 13(3): 21~38.
- Borjas, G. J. (1987), “Self-selection and the Earnings of Immigrants (No. w2248)”, National Bureau of Economic Research.
- Doeringer, P. and M. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass: Heath.

19. Harris, J. R. and M. P. Todaro (1970), "Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis", *American Economic Review*, 60(1): 126~142.
20. Kim, J., P. S. Chang, S. B. Yang, I. Choi, and B. Lee (2024), "A Comparative Analysis of Job Satisfaction Prediction Models Using Machine Learning: A Mixed-method Approach", *Data Technologies and Applications*, 59(1): 41~60.
21. McFadden, D. (1974), "Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior", *Frontiers in Econometrics*, 105~142.
22. Monras, J. (2018), *Economic Shocks and Internal Migration*, Unpublished Working Paper.
23. Olney, W. W. and O. Thompson (2024), *The Determinants of Declining Internal Migration (No. w32123)*, National Bureau of Economic Research.
24. Sjaastad, L. A. (1962), "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2): 80~93.
25. Zhang, X., Q. Li, and Y. Wang (2023), "Impact of Commuting Time on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study Based on China's Family Panel Studies (CFPS)", *Sustainability*, 15(19): 14102.
26. 통계청(2025.12.23), "기업생태 분석지도, 통계지리 정보서비스(SGIS)", <https://sgis.mods.go.kr/view/sbrStats/sbrStatsMain>.
27. 한국고용정보원(2025.10.17), "청년패널조사(YP2007) 1~14차년도(2007~2020)", 고용조사분석시스템 <https://survey.keis.or.kr/yp/ypdownload/List.jsp>.

요 약

본 연구는 청년층의 직장만족도 결정요인을 규명하고, 이러한 영향이 노동이동 유형에 따라 어떻게 달라지는지를 실증적으로 분석하였다. 기존 연구가 임금·복지·근로환경 등 개별 직장 특성에 초점을 두어 온 데 비해, 본 연구는 청년층의 권역 간 이동이라는 공간적 맥락을 분석틀에 포함하였다는 점에서 차별성을 갖는다. 한국고용정보원의 청년패널조사(2007~2020년) 자료를 활용하여 순서형 패널 로짓모형을 적용하였으며, 노동이동을 이동 없음(수도권·비수도권), 권역 내 이동, 비수도권 유출(비수도권 → 수도권), 비수도권 유입(수도권 → 비수도권) 등으로 구분하였다. 분석 결과, 임금, 업무내용, 근로환경, 복지, 인간관계, 자기개발, 장래성 등 주요 직무 요인은 전반적으로 직장만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 특히 업무내용이 가장 높은 영향력을 보였다. 조절효과 분석에서는 이동 방향에 따라 일부 요인에서 제한적인 차이가 확인되었다. 비수도권 유출 집단에서는 잔류집단 대비 업무내용과 복지 요인의 영향력이 부분적으로 확대되었고, 비수도권 유입 집단에서는 근로환경 요인의 영향이 상대적으로 강화되는 경향이 나타났다. 종합하면, 청년층 직장만족도는 직무의 질을 중심으로 형성되며, 노동이동유형에 따라 일부 직장만족도 결정요인에 대한 상대적 중요도 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 이는 비수도권의 청년고용 정책이 단순한 임금 격차 완화 목적에 그치지보다는, 비수도권 유출집단과 비수도권 유입집단이 상대적으로 중요하게 평가하는 직무의 질과 복지, 근로환경 등을 보완하는 방향으로 설계될 필요가 있음을 시사한다.

주제어: 노동이동, 청년, 직장만족도, 조절효과 분석, 지역균형발전