

박사학위논문

계층이동 기대 불일치가 조직몰입에  
미치는 영향에 관한 연구

- 공공부문과 민간부문의 조절효과를 중심으로 -

2026년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

유 정 주



박사학위논문  
지도교수 최천근

# 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

- 공공부문과 민간부문의 조절효과를 중심으로 -

The Impact of Intergenerational Mobility Expectation  
Discrepancy on Organizational Commitment  
- A Moderation Analysis of Public and Private Sector  
Employment -

2025년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

유 정 주

박사학위논문  
지도교수 최천근

# 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

- 공공부문과 민간부문의 조절효과를 중심으로 -

The Impact of Intergenerational Mobility Expectation  
Discrepancy on Organizational Commitment  
- A Moderation Analysis of Public and Private Sector  
Employment -

위 논문을 행정학 박사학위 논문으로 제출함

2025년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

유 정 주

유정주의 행정학 박사학위 논문을 인준함

2025년 12월 일

심사위원장 정진택 (인)

심사위원 하현상 (인)

심사위원 안경섭 (인)

심사위원 조문석 (인)

심사위원 최천근 (인)

# 감사의 글

본 연구의 여정은 단순한 학문적 작업을 넘어, 세계와 인간을 이해하는 방식을 다시 성찰하게 한 과정이었다. 연구의 각 단계는 현상과 의미를 새롭게 조망하는 시간이었으며, 질문과 해석이 맞물려 전개되는 반복적 탐색의 연속이었다. 이러한 과정이 가능했던 것은 여러 분의 가르침과 지원 덕분이었다.

먼저, 연구의 전 과정을 일관되게 지도해 주신 최천근 교수님께 깊이 감사드린다. 교수님께서서는 지식의 축적 자체보다, 그것이 어떠한 사고의 틀 속에서 형성되고 이해되는지를 성찰하는 태도의 중요성을 강조하셨다. 이러한 가르침은 연구가 표면적 사실을 넘어, 그 이면의 구조와 함의를 숙고하는 방향으로 나아가는 데 중요한 기준이 되었다.

예비심사와 본심사에서 귀중한 비평과 조언을 아끼지 않으신 정진택 교수님, 조문석 교수님, 하현상 교수님, 안경섭 교수님께도 감사드린다. 교수님들의 지적은 연구가 전제하고 있던 관점을 다시 점검하게 했으며, 분석과 해석의 범위를 보다 넓고 깊게 확장하는 데 중요한 계기가 되었다.

박사과정 동안 다양한 강의와 세미나를 통해 학문적 시야와 분석의 기초를 마련해 주신 학교의 모든 교수님들께도 감사의 말씀을 전한다. 교육 과정에서 축적된 지식과 통찰은 경험적 사실을 넘어, 인간 존재를 둘러싼 사회적 조건과 그 의미를 탐색하는 데 중요한 토대가 되었다.

연구 과정에서 꾸준히 토론을 이어가며 새로운 관점을 제시해 준 동료 연구자 이화수, 이상진, 김기주에게 감사를 전한다. 아울러 아낌없는 응원과 격려를 보내 준 여러 선후배들에게도 감사의 뜻을 전한다. 이들과의 대화는 사고의 지평을 넓히는 동시에, 연구의 방향성과 타당성을 점검하게 한 의미 있는 자극이었다.

무엇보다도, 긴 연구 기간 동안 흔들림 없이 응원해 준 딸 지민이와 아들 시현이, 그리고 이들의 배우자에게 깊이 감사한다. 두 아이의 존재는 일상의 흐름 속에서 연구를 지속할 수 있게 한 근본적인 힘이었으며, 인간이 관계 속에서 자신을 이해해 간다는 사실을 다시금 일깨워 주었다.

본 논문은 한 사람의 노력만으로 이루어진 성취가 아니라, 여러 이들의 사유와 경험, 비판과 격려가 축적되어 형성된 결과이다. 이러한 도움은 연구가 단순한 분석을 넘어 사회 구조와 인간 삶의 조건을 성찰하는 방향으로 나아가는 데 중요한 밑거름이 되었다. 본 연구가 계층이동과 조직의 공정성을 보다 깊이 이해하는 데 기여하기를 바란다.

이 글을 오래전 고인이 되신 어머님께 바친다. 어머니의 부재는 존재와 시간, 그리고 삶의 의미를 끊임없이 되묻게 한 사유의 출발점으로 남아 있으며, 그 물음은 연구의 전 과정에 조용히 스며 있었다.

2026년 2월

유정주

# 국 문 초 록

## 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 공공부문과 민간부문의 조절효과를 중심으로 -

한 성 대 학 교    일 반 대 학 원  
행            정            학            과  
행            정            학            전            공  
유                            정                            주

본 연구는 세대 간 계층이동 과정에서 형성된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위간의 불일치, 즉 계층이동 기대 불일치가 개인의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 이러한 효과가 공공부문과 민간부문 간에 어떻게 상이하게 나타나는지를 규명하는 데 목적이 있다. 기존의 계층이동 연구가 주로 이동 결과나 구조적 불평등에 초점을 두어 온 데 비해, 본 연구는 개인이 인식하는 기대와 현실 간의 괴리라는 심리적 차원에 주목하였다. 이를 통해 기대 불일치가 조직 차원의 태도 형성에 미치는 영향을 분석함으로써, 거시적 사회구조 연구와 미시적 조직행태 연구를 연결하는 통합적 관점을 제시하고자 하였다.

연구 자료로는 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도(2023년) 자료를 활용하였다. 기대 직업 지위는 최근 10개년(2013~2022년)의 패널자료를 바탕으로 랜덤포레스트 예측모형을 구축하여 산출하였으며, 이를 실제 직업지위와 비교하여 계층이동 기대 불일치 지표를 구성하였다. 총 8,504명을 대상으로 다중회귀분석과 조절효과 분석을 실시하였다.

분석 결과, 첫째 계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B = -0.0028, p < .001$ ). 이는 개인이 기대한 직업지위에 비해 현실의 직업지위가 낮을수록 조직에 대한 정서적 유대와 몰입 수준이 저하됨을 의미한다. 둘째, 공공부문 근무는 조직몰입을 유의하게 높이는 효과를 보였다( $B = 0.3007, p < .001$ ). 이는 공공부문의 상대적으로 높은 고용 안정성과 제도적 보호가 조직에 대한 신뢰와 헌신을 강화함을 시사한다. 셋째, 계층이동 기대 불일치와 공공부문 근무 간의 상호작용 효과가 통계적으로 유의하게 나타났다( $B = -0.0021, p < .001$ ). 이는 민간부문에 비해 공공부문에서 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 부정적 영향이 상대적으로 완화됨을 의미하며, 조직이 처한 제도적·구조적 맥락이 기대와 현실 간 괴리가 조직 태도로 전이되는 과정을 조절함을 보여준다.

이상의 결과는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입의 중요한 심리·사회적 결정요인임을 실증적으로 확인함과 동시에, 조직유형에 따라 기대-현실 간 괴리에 대한 개인의 반응이 상이하게 나타남을 입증한다. 본 연구는 이론적으로 계층이동 연구와 조직행태 연구를 연결함으로써 학문적 논의를 확장하며, 실무적으로는 공공·민간부문별 특성을 고려한 인사관리 및 경력지원 정책 수립을 위한 경험적 근거를 제공한다.

**【주요어】** 계층이동, 기대 불일치, 조직몰입, 공공부문, 민간부문, 직업지위, 랜덤포레스트, 한국노동패널조사

# 목 차

제 1 장 서 론 .....	1
제 1 절 연구 배경 및 목적 .....	1
제 2 절 연구 문제 및 필요성 .....	3
제 3 절 연구의 행정적 의의 및 기대효과 .....	5
제 4 절 연구의 범위 및 절차 .....	7
제 2 장 이론적 배경 .....	9
제 1 절 계층이동과 사회·경제적 지위 이론 .....	9
1. 계층이동의 개념과 유형 .....	9
2. 계층이동 이론과 주요 관점 .....	12
3. 한국 사회의 계층이동 구조와 변화 .....	15
제 2 절 조직몰입의 개념과 결정요인 .....	18
1. 조직몰입의 개념과 이론적 접근 .....	18
2. 조직몰입의 결정요인에 대한 선행연구 .....	20
제 3 절 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 관계 .....	23
1. 기대 불일치 개념과 심리적 효과 .....	24
2. 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구 .....	27
제 4 절 공공부문과 민간부문의 특성에 관한 선행연구 .....	30
1. 공공부문 조직의 제도적 특성 .....	30
2. 민간부문 조직의 구조적 특성 .....	32
3. 공공 부분과 민간부문의 차이가 조직몰입에 미치는 영향 .....	34
제 3 장 연구 설계 .....	37

제 1 절	연구모형 및 가설 설정 .....	37
1.	연구모형의 이론적 근거 .....	37
2.	연구가설 설정 .....	40
제 2 절	분석 자료 및 변수 측정 .....	42
1.	분석 자료의 개요(KLIPS 제 26차년도) .....	42
2.	변수의 정의 및 측정 .....	43
3.	한국형 사회 경제적 지위(KSEI) 산출 절차 .....	46
제 3 절	표준 직업분류 및 직업 지위지수 이론 .....	49
1.	국제표준직업분류와 한국표준직업분류 .....	49
2.	ISEI와 KSEI의 개념과 구조 .....	52
3.	직업 지위지수의 행정학적 활용 가능성 .....	54
제 4 절	사회경제적 지위 예측 모형 구축 및 기대 불일치 산출 .....	57
1.	사회·경제적 지위 예측 모형의 필요성 .....	57
2.	랜덤포레스트 기반 예측 모형의 구축 .....	58
3.	예측 값과 실제 값을 활용한 기대 불일치 산출 .....	63
제 5 절	분석 방법 .....	65
1.	다중회귀분석 설계 .....	65
2.	조절효과 분석 절차 .....	68
3.	분석 절차의 유의성 확보 방안 .....	71
4.	랜덤포레스트 분석의 보조적 활용 .....	73
제 4 장	분석 결과 .....	75
제 1 절	인구·사회학적 특성 .....	75
제 2 절	주요 변수의 기술통계 .....	78
1.	주요 변수의 기술 통계량 .....	78
2.	변수 간 상관관계 분석 .....	79

3. 변수 간 평균 차이에 대한 기초검정 .....	81
제 3 절 기대 직업 지위 예측 결과와 기대 불일치 분포 .....	99
1. 기대 직업 지위 예측 모형 개요 및 결과 .....	99
2. 기대 불일치 값의 산출 및 분포 특성 .....	100
3. 기대 불일치 지표의 기준 타당도 검증 .....	101
제 4 절 회귀분석 결과 .....	105
1. 회귀분석의 전제조건 검토 .....	105
2. 주 효과 회귀분석 결과 .....	107
가. 독립변수의 변수별 분포 .....	107
나. 주 효과 회귀분석 .....	111
3. 주요 변수의 영향력 분석 .....	114
제 5 절 조절효과 분석 결과 .....	116
1. 공공/민간 조절효과 분석 .....	116
2. 조절효과의 시각적 분석 .....	120
3. 부문별 해석 및 논의 .....	123
제 5 장 결론 .....	125
제 1 절 연구 결과 요약 및 해석 .....	125
제 2 절 정책적·행정적 함의 .....	127
제 3 절 연구의 한계 및 향후 과제 .....	129
참 고 문 헌 .....	132
부       록 .....	136
ABSTRACT .....	155

## 표 목 차

[표 1-1] 연구 배경 및 목적 .....	3
[표 1-2] 연구 문제 및 필요성 .....	5
[표 1-3] 연구의 행정적 의의 및 기대효과 .....	7
[표 2-1] 계층이동 개념과 유형 .....	12
[표 2-2] 지위 획득 모형 .....	13
[표 2-3] 계층이동 이론과 주요 관점 .....	15
[표 2-4] 세대 간 직업 유형별 이동 분포 .....	16
[표 2-5] 한국 사회 계층이동 구조와 변화 .....	18
[표 2-6] 조직몰입의 개념과 이론적 접근 .....	20
[표 2-7] 조직몰입의 주요 결정 요인에 대한 선행연구 .....	23
[표 2-8] 기대 불일치 개념과 심리적 효과 .....	27
[표 2-9] 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구 .....	30
[표 2-10] 공공부문 조직의 제도적 특성 .....	32
[표 2-11] 민간부문 조직의 구조적 특성 .....	34
[표 2-12] 공공·민간부문의 차이가 조직몰입에 미치는 영향 .....	36
[표 3-1] 연구가설 정리 .....	42
[표 3-2] 분석 자료 개요 .....	43
[표 3-3] 변수의 정의와 측정 .....	46
[표 3-4] 국제표준직업분류와 한국표준직업분류 .....	51
[표 3-5] ISEI와 KSEI의 개념과 구조 .....	53
[표 3-6] 직업 지위 지수의 행정학적 활용 가능성 .....	56
[표 3-7] 랜덤포레스트 기반 예측 모형 구축 .....	62
[표 3-8] 예측 값과 실제 값을 활용한 기대 불일치 산출 .....	65
[표 3-9] 다중회귀분석 설계 .....	68
[표 3-10] 조절효과 분석 설계 .....	71
[표 4-1] 분석 대상자의 인구·사회학적 빈도 분포 .....	77
[표 4-2] 주요 변수의 기술 통계량 .....	79
[표 4-3] 변수 간 상관관계 .....	80

[표 4-4] 남녀 성별 간 주요 변수에 대한 차이 검정 .....	82
[표 4-5] 학력 수준별 주요 변수에 대한 차이 검정 .....	85
[표 4-6] 혼인 상태별 주요 변수에 대한 평균 검정 .....	87
[표 4-7] 고용 형태별 주요 변수에 대한 차이 검정 .....	90
[표 4-8] 건강 상태별 주요 변수에 대한 차이 검정 .....	93
[표 4-9] 거주지역별 주요 변수에 대한 차이 검정 .....	96
[표 4-10] 직업 보유자 집단의 주요 변수에 대한 기술 통계 .....	97
[표 4-11] 공공부문과 민간부문 간 주요 변수 평균 비교 .....	99
[표 4-12] 모델의 평균제곱오차(MSE) .....	100
[표 4-13] 기대 불일치 값 .....	101
[표 4-14] 기대 불일치(ISD)의 기준 타당도 검증 결과 .....	103
[표 4-15] 주 효과 선형 회귀분석 결과 .....	114
[표 4-16] 조절효과 회귀분석 결과 .....	120
[표 5-1] 가설 검증 결과 .....	127

## 그림 목 차

[그림 3-1] 연구모형 .....	39
[그림 4-1] 기대 직업 지위 불일치의 분포 .....	108
[그림 4-2] 성별에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포 .....	109
[그림 4-3] 학력 수준에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포 .....	110
[그림 4-4] 기대 직업 지위 불일치와 조직몰입 간의 관계 .....	110
[그림 4-5] 기대 불일치에 따른 조직몰입 예측 .....	121

## 부 록 목 차

[부록 1] KLIPS 표본설계 상세 내용 .....	136
[부록 2] 통제변수 선정 근거 .....	137
[부록 3] 한국형 사회경제적 지위(KSEI) 산출 절차 요약 .....	138
[부록 4] KSCO-ISCO-ISEI 변환표 샘플 .....	139
[부록 5] KSEI 지수 변환표 .....	140
[부록 6] 랜덤포레스트 변수 중요도 상위 10위 .....	145
[부록 7] 잔차-예측값 산점도 .....	146
[부록 8] 선형 관계 산점도 .....	146
[부록 9] 현실 직업 지위와 조직몰입 간 선형 관계 산점도 .....	147
[부록 10] Breusch-Pagan 검정 결과 .....	147
[부록 11] Anderson-Darling 정규성 검정 결과 .....	148
[부록 12] 잔차 정규성 검토(Q-Q Plot) .....	148
[부록 13] 잔차의 분포(히스토그램) .....	149
[부록 14] 회귀모형 설명변수의 GVIF 및 공선성 진단 결과 .....	150
[부록 15] 단계별 선형 회귀분석 결과 .....	151
[부록 16] 전체·공공·민간 비교 회귀분석 .....	152
[부록 17] 단순 기울기 및 Johnson-Neyman 분석 결과 .....	153
[부록 18] 공공/민간 조절효과의 행정학적 함의와 PSM 연계 .....	154

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경 및 목적

현대 자본주의 사회는 산업화와 경제성장을 거치며 외형적 발전을 이루었으나, 그 이면에서는 계층 간 격차와 구조적 불평등이 점차 고착화되고 있다. 이러한 불평등은 단순한 소득과 자산의 차이를 넘어 교육, 고용, 건강, 정치적 영향력 등 사회 전반의 기회 불균형으로 확장되며, 개인의 삶의 질과 사회통합에 중대한 영향을 미치고 있다. 특히 부모 세대의 사회·경제적 지위가 자녀 세대의 교육 및 직업 형성에 미치는 영향이 강화되면서 사다리 이동 사다리의 기능이 약화되고, 계층 세습 구조가 심화되는 경향을 보이고 있다(김기현·방하남, 2001; 유흥준·김월화, 2006). 한국 사회 역시 교육 기회, 고용 안정성, 자산 축적 기회 등에서의 불평등이 세대 간에 재생산되며 사회적 연대와 통합을 위협하는 요인으로 작용하고 있다.

최근 통계청(2023)의 사회조사 결과는 이러한 구조적인 불평등이 객관적인 현실을 넘어, 계층 상승 가능성에 대한 일반인들의 주관적 기대 수준을 저하시켰음을 보여준다. 본인 스스로의 세대에서 계층에 대한 상승이 가능하다고 응답한 비율은 25% 내외에 불과한가 하면, 자녀 세대에서의 상승 가능성에 대해서 역시 50% 이하만이 긍정적인 인식 구조를 보였다. 특히 청년층과 여성층에서 기대 수준은 현저히 낮게 나타났으며, 이러한 결과는 연령과 성별에 따라 계층 상승에 대한 인식 여부가 유의미하게 차이를 보인다는 점을 보이고 있다. 이러한 결과는 사다리로의 사회이동이 실질적인 영향뿐 아니라 심리적 붕괴도 이루어지고 있음을 의미함은 물론, 개인적인 계층이동에 대한 기대 형성에 구조적 제약이 작용하고 있음을 알 수 있다.

이러한 배경 속에서, 개인의 성장 과정에서 자리 잡은 사회·경제적 기대와 성인기에 실제로 속한 직업 지위 간의 괴리는 계층이동 기대 불일치로 개념화할 수 있다. 기대 불일치는 단순한 소득의 차이가 아니라 개인의 정체감,

조직에 대한 태도, 나아가 사회적 신뢰와 정치적 태도에까지 영향을 미치는 심리·사회적 요인으로 작용할 수 있다(Kurer & Van Staalduinen, 2022). 특히 개인 스스로의 노력이 정당한 보상받지 못하고 있다고 인식하는 경우에는 기대보다 낮은 계층에 머무르고 있을 가능성이 높고, 이는 곧 직무만족과 조직에 대한 몰입 약화로 이어진다. 이러한 불만은 이직률 상승, 조직 신뢰 약화, 사회적 불만 증가 등의 장기적 현상으로 표출될 수 있기 때문에 공공부문과 민간부문 모두에서 인사 및 조직 관리 차원의 대응이 필요하다.

그러나 국내에서 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 분석한 연구는 거의 없다. 기존 연구는 계층이동이 발생하는 현상 자체나 개인의 주관적 인식에만 초점을 두었고, 기대와 현실간의 괴리가 조직 내에서의 태도 형성에 미치는 영향을 구체적인 수치로 규명한 사례는 드물다. 다시 말해, 사회학적 논의로는 활발히 다루어졌으나 행정학과 조직행태로의 연구는 충분히 확장되지 못하였다.

이에 본 연구는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 계량화하여 분석함으로써 이 공백을 보완하려고 한다. 구체적으로는 연령·교육·직업 등 인구·사회학적 특성을 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년 데이터를 활용하여 랜덤포레스트(Random Forest) 예측 모형을 구축하였다. 이를 이용해 각각의 기대 직업 지위를 추정하고, 실제 직업 지위와의 차이를 기대 불일치 값으로 산출한다. 여기서 도출된 값은 통계적 예측 모형에 기반을 둔 객관적 지표로서 기존 연구와 차별성을 갖기 때문에 단순한 개인의 주관적 기대와는 다르다. 또한 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향이 공공부문과 민간부문 간에 어떠한 방법으로 다르게 나타나는지를 조절효과 분석을 통해 검증하는 데, 이는 계층 인식의 괴리가 조직 태도 형성 과정에 어떠한 의미를 갖는지, 조직유형별 맥락이 어떻게 조절하는지를 밝히는데 그 목적이 있으며, 이러한 접근은 계층에 관한 연구와 조직행태 연구와의 교차점을 확장시킨다. 즉, 조절효과 결과는 계층구조의 변화가 조직 내 개인의 심리적 태도와 몰입 수준에 어떠한 영향이 미치는지를 보여준다.

마지막으로, 본 연구의 결과는 공공·민간 조직의 인사관리, 조직 신뢰 회복, 인력 유지 정책 등 실천적 함의를 제공함으로써, 지속 가능한 인적자원 관리

전략 수립에 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

[표 1-1] 연구의 배경 및 목적

항목	내용
연구 배경	구조적 계층 불평등, 세대 간 계층 세습 심화, 사회통합 약화
문제 제기	기대 계층과 현실 지위 간 괴리(계층이동 기대 불일치)가 조직몰입에 미치는 영향 규명 필요
연구 목적	기대 직업 지위(예측 모형 산출치)와 실제 직업 지위의 불일치가 조직몰입에 미치는 영향 분석 및 공공·민간 비교
연구 필요성	계층이동 연구의 조직행동학적 확장, 행정학적 기여 및 정책적 함의 제시

## 제 2 절 연구 문제 및 필요성

계층이동의 기회와 실현 가능성은 사회의 공정성과 통합 수준을 가늠하는 핵심 지표로 오랫동안 논의되어 왔다(Blau & Duncan, 1967). 개인의 능력과 노력에 따라 사회적 지위를 획득할 수 있다는 인식은 민주주의의 정당성과 사회적 신뢰를 유지하는 중요한 기반을 형성한다. 그러나 한국 사회에서는 교육 기회의 불균형, 노동시장 이중구조의 심화, 자산 격차의 고착화 등으로 인해 계층이동의 기회가 점차 축소되고 있으며, 그 결과 사회적 지위의 세습 가능성이 강화되는 경향이 지속적으로 관찰되고 있다(김기현·방하남, 2001; 유홍준·김월화, 2006).

이와 같은 구조적 제약 속에서 개인이 성장 과정에서 형성한 사회·경제적 기대와 성인기에 실제로 도달한 직업 지위 간의 괴리는 계층이동 기대 불일치로 나타난다. 이러한 기대 불일치는 단순한 지위 차이에 그치지 않고, 개인의 심리적 태도와 사회적 인식, 나아가 조직 내 행동과 태도 형성에까지 영향을 미치는 구조적 조건으로 작용한다(Kurer & Van Staaldin, 2022;

Bukodi & Goldthorpe, 2019). 특히 기대보다 낮은 지위에 머무르게 된 개인은 상대적 박탈감이나 공정성 인식의 저하를 경험할 가능성이 높으며, 이는 조직에 대한 정서적 유대 약화와 몰입 저하로 이어질 수 있다(김영미·박준석, 2021). 이러한 점에서 계층이동 기대 불일치는 사회학적 불평등 문제를 넘어, 조직행태와 인사관리의 성과를 좌우하는 행정학적 분석 대상이 된다.

그럼에도 불구하고 기존 연구들은 계층이동 기대 불일치의 중요성을 충분히 실증적으로 규명하는 데 한계를 보여 왔다. 다수의 연구가 개인의 주관적 인식에 의존하거나 횡단적 자료에 기반을 두어 분석함으로써, 기대 형성과 현실 간 괴리를 구조적·제도적 맥락 속에서 일관되게 검증하지 못하였다(최천근, 2024; Torche, 2015). 특히 사회적 불평등이 개인의 조직 태도와 몰입으로 전이되는 경로를 체계적으로 설명하지 못한 한계가 지적된다. 이러한 한계는 공공부문과 민간부문이라는 상이한 조직 맥락을 충분히 고려하지 못한 데에서 더욱 두드러진다.

공공부문과 민간부문은 고용 안정성, 보상 체계, 승진 구조, 조직의 가치 지향성 등에서 본질적인 차이를 지니고 있으며, 이러한 차이는 개인의 기대 불일치 경험이 조직몰입으로 전이되는 방식에 중요한 영향을 미칠 수 있다(Boyne, 2002; Perry & Wise, 1990). 예를 들어, 공공부문은 제도적 안정성과 공익적 가치에 기반을 둔 조직 구조를 통해 기대 불일치로 인한 부정적 인식을 일정 부분 완충할 가능성이 있는 반면, 민간부문은 성과와 보상 중심의 경쟁적 환경 속에서 기대 불일치가 보다 직접적으로 심리적 좌절과 조직몰입 저하로 이어질 가능성이 크다(Pandey & Rainey, 2020). 따라서 동일한 계층이동 기대 불일치를 경험하더라도, 그 영향이 조직몰입으로 나타나는 경로와 강도는 부문별로 상이할 가능성이 높다. 이러한 조절효과를 실증적으로 검토하는 것은 조직행태 연구뿐만 아니라, 공정성을 기반으로 한 인사행정과 조직 관리 정책을 설계하는 데 중요한 시사점을 제공한다.

이에 본 연구는 이러한 연구 공백을 보완하고자 장기 종단자료인 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용한다. 부모 세대의 사회·경제적 배경과 개인의 교육 및 경력 특성을 토대로 예측된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 계량화하고, 이를 조직몰입과 연결하여 분석함으

로써 기대 불일치가 조직 태도로 전이되는 경로를 구조적으로 검토한다. 나아가 공공·민간부문이라는 제도적 맥락에서 이러한 관계가 어떻게 달라지는지를 실증적으로 분석함으로써, 조직 유형별 특성이 개인의 조직몰입 형성에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 부모의 사회·경제적 배경과 개인 특성을 기반으로 예측된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위 간의 차이는 종사자의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 계층이동 기대 불일치가 공공부문과 민간부문 종사자의 조직몰입에 미치는 영향은 부문 간에서 어떠한 차이를 보이는가?

[표 1-2] 연구 문제 및 필요성

항목	내용
기존 연구의 한계	기존 연구는 주관적 인식 중심이거나 구조적·제도적 요인을 충분히 고려하지 못해, 계층이동 기대 불일치의 효과를 실증적으로 규명하는 데 한계가 있었음
공공/민간부문 분석의 필요성	공공부문과 민간부문은 고용 안정성·보상 체계·조직문화가 상이하므로, 동일한 기대 불일치라도 그 영향이 다르게 나타날 가능성이 있음
연구의 차별성	종단자료(KLIPS)를 활용하여 기대 직업 지위와 실제 직업 지위 간 차이를 계량화하고, 공공/민간부문 간 조절효과를 검증함으로써 기존 연구의 한계를 보완함

### 제 3 절 연구의 행정적 의의 및 기대효과

공정성과 형평성을 기초로 한 행정정책의 설계와 조직관리에 관한 전략을 모색하는 데 있어, 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것은 중요한 실천적 함의를 지닌다. 본 연구는 부모 세대의 사회·경제적 배경과 개인의 교육·경력 정보를 토대로 예측된 기대 직업 지위와, 응답자가 보고한 실제 사회·경제적 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 계량화하

고, 이 지표가 조직몰입과 어떠한 관련성을 갖는지를 실증적으로 검토하였다. 또한 공공부문과 민간부문을 구분하여 분석함으로써, 조직 유형이라는 제도적 맥락에 따라 기대 불일치의 영향 구조가 어떻게 달라지는지를 살펴보고자 하였다.

첫째, 본 연구는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 구조적 요인과 연계하여 분석함으로써, 공정성에 기반한 인사행정 정책 설계를 논의할 수 있는 경험적 근거를 제시한다. 공공부문과 민간부문의 영향 구조를 비교함으로써, 조직 특성에 부합하는 맞춤형 인사·조직관리 전략의 필요성을 시사한다. 예컨대 공공부문에서는 조직의 정당성, 직업 안정성, 공익 가치가 조직몰입 형성에 상대적으로 중요한 요인으로 작용할 가능성이 있으며(Meyer & Maltin, 2022), 민간부문에서는 경력개발 기회와 성과 보상 체계가 보다 핵심적인 변수로 기능할 수 있음을 보여준다(Rainey, 2009). 이러한 분석은 형평성과 효율성 간의 균형을 탐색하는 인사행정의 주요 논점을 재검토하는데 참고할 만한 시사점을 제공한다.

둘째, 본 연구는 계층이동 기대 불일치가 사회적 신뢰, 조직 만족, 사회통합과 같은 보다 확장된 사회적 결과와 어떻게 연결될 수 있는지를 검토함으로써, 관련된 사회·정책적 함의를 도출한다. 계층이동에 대한 기대와 현실 간의 괴리가 사회적 신뢰 저하로 이어질 수 있다는 점을 고려할 때, 교육·노동·복지정책 간의 연계적 접근이 필요함을 시사한다(김영미·박준석, 2021). 특히 공공부문 내 불평등 완화 정책은 민간부문 고용정책과의 연계를 통해 사회통합을 촉진하는 방향으로 작동할 가능성을 지닌다. 이는 사회적 불평등 완화, 기회균등 실현, 제도적 신뢰 회복이라는 거시적 목표를 논의하는 데 유의미한 시사점을 제공한다(Kurer & Van Staalduinen, 2022).

셋째, 본 연구는 계층이동과 조직몰입 간의 관계를 경험적으로 검토함으로써, 인사행정 연구에서 계층 인식과 기대 불일치 개념을 이론적으로 확장할 수 있는 가능성을 제시한다. 개인의 사회·경제적 배경이 조직 내 심리적 반응과 몰입 형성에 어떠한 방식으로 연결되는지를 분석함으로써, 조직행태이론에서 상대적으로 간과되어 온 사회적 배경 변수의 중요성을 재조명한다(Bukodi & Goldthorpe, 2019). 이는 기존의 동기부여나 직무만족 중심의 조직행동

연구를 보완하여, 사회구조적 맥락을 포괄하는 분석 틀로의 확장을 시사한다.

넷째, 공공부문과 민간부문 간 조직몰입 영향 구조의 차이를 분석함으로써, 부문별 인사정책을 검토하는 데 참고할 수 있는 시사점을 제공한다. 공공부문에서는 계층이동성에 대한 기대 충족이 조직의 정당성과 공익 중심 가치를 강화하는 방향으로 작용할 수 있으며, 민간부문에서는 성과 중심의 인센티브 설계와 경력개발 지원이 조직몰입 형성에 보다 효과적으로 연결될 가능성이 있다(Pandey & Rainey, 2020). 이러한 결과는 부문별로 차별화된 인적자원 관리 전략을 논의하는 데 기초 자료로 활용될 수 있다.

마지막으로, 본 연구는 계층이동 연구와 조직행태 연구를 접목한 학제 간 분석의 가능성을 제시한다. 계층이동 기대 불일치 개념을 행정학의 조직 이론적 분석에 도입함으로써, 개인·조직·사회를 연결하는 다층적 분석 관점을 제안하고, 향후 인사행정 및 사회정책 연구의 학문적·실천적 논의를 확장하는 데 기여할 수 있는 토대를 마련한다.

[표 1-3] 연구의 행정적 의의 및 기대효과

항목	내용
연구 의의	계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 실증적으로 규명하여 공정성 기반 인사행정과 조직관리 정책의 학문적 근거 제공
조직관리 정책적 기대효과	공공·민간 부문별 조직몰입 영향 구조를 비교·분석하여 맞춤형 조직관리 전략 및 인사정책 수립의 실증적 토대 마련
사회·정책적 기대효과	계층이동 기대 불일치가 사회적 신뢰와 사회통합에 미치는 영향을 분석하여 교육·노동·복지정책의 연계 필요성과 정책 방향 제시
학문적 기여	계층 인식 및 기대 불일치 개념의 이론화, 사회적 배경 변수가 조직이론에 미치는 영향 재조명
인사행정 실천적 기여	부문별 조직몰입 영향 구조 분석을 통해 형평성과 효율성을 고려한 인사행정 설계 방향 및 공정성 기반 제도 설계 근거 제공

## 제 4 절 연구의 범위 및 절차

본 논문은 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해, 연구의 범위와 절차를 다음과 같이 설정하였다. 연구의 분석 범위는 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도 자료를 활용한 취업자 집단으로 한정하며, 부모 세대의 사회·경제적 배경과 개인의 인구·사회학적 특성을 토대로 예측된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 계량화하였다. 또한 이러한 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향이 공공부문과 민간부문 간에 어떠한 차이를 보이는지를 비교·분석함으로써, 조직 유형이라는 제도적 맥락의 조절효과를 검증하고자 하였다.

연구 절차는 다음과 같은 단계로 구성된다. 먼저 계층이동과 조직몰입에 관한 이론적 논의와 선행연구를 검토하여 연구의 분석 틀과 가설을 설정하였다. 이어서 한국노동패널조사 자료를 활용해 사회·경제적 배경 변수와 개인 특성을 기반으로 사회경제적 지위 예측 모형을 구축하고, 이를 통해 산출된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위의 차이를 계층이동 기대 불일치 지표로 구성하였다. 이후 다중회귀분석을 통해 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 주효과를 검증하고, 공공부문과 민간부문 여부를 조절 변수로 설정하여 기대 불일치의 영향이 조직 유형에 따라 어떻게 달라지는지를 분석하였다.

이러한 연구 범위와 절차에 따라 본 논문은 총 5장으로 구성된다. 제1장은 연구의 배경과 목적, 연구 문제 및 필요성을 제시하고, 연구의 행정적 의의와 기대효과를 논의한다. 제2장은 계층이동과 사회·경제적 지위 이론, 조직몰입의 개념과 결정요인, 그리고 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구를 검토하여 연구의 이론적 기반을 마련한다. 제3장은 분석 자료와 변수의 정의를 제시하고, 사회경제적 지위 예측 모형과 계층이동 기대 불일치 산출 절차를 포함한 연구 설계와 분석 방법을 설명한다. 제4장은 기술 통계 분석과 회귀분석 결과를 통해 계층이동 기대 불일치의 효과와 공공·민간 부문 간 조절효과를 검증한다. 마지막으로 제5장은 연구 결과를 종합하여 이론적·정책적 함의를 제시하고, 연구의 한계와 향후 과제를 논의한다.

## 제 2 장 이론적 배경

### 제 1 절 계층이동의 개념과 이론

#### 1. 계층이동의 개념과 유형

사회에서 개인이나 집단이 점유하는 지위는 고정되어 있지 않으며, 다양한 사회구조적 변화와 개인 삶의 궤적에 따라 이동한다. 이러한 지위 변화 과정을 일반적으로 계층이동이라 하며, 이는 단순한 경제적 지위 변화에 그치지 않고 사회적 권력, 명예, 교육 수준, 문화자본의 분포와 재편과도 밀접히 연관된다(Sorokin, 1927; Blau & Duncan, 1967).

소로킨은 계층이동을 사회의 위계적 구조 속에서 상층과 하층 간의 위치 변화로 보았고, 이를 사회의 역동성과 구조 변동을 설명하는 핵심 기제로 제시하였다. 이후 계층이동 개념은 사회의 개방성 수준과 사회정책의 효과성을 진단하는 지표로 자리 잡았다(Erikson & Goldthorpe, 1992).

계층이동의 철학적 논의는 고대부터 현대에 이르기까지 사회변동의 정당성을 규명하는 방향으로 전개되어 왔다. 아리스토텔레스(Aristotle, trans. 2024)는 정치학에서 사회적 위계를 자연적 질서로 간주하며 계층이동 가능성에 본질적 한계를 설정하였다. 그는 인간이 본성에 따라 각기 다른 역할과 능력을 지니고 태어난다고 보았으며, 이에 따라 각 개인은 자신에게 적합한 지위를 점유하는 것이 정의로운 사회의 구성이라고 주장하였다. 이러한 시각은 사회적 지위가 고정된 것이며, 무분별한 이동은 질서를 해칠 수 있다는 고대적 위계 인식을 반영하고 있다.

반면, 계몽주의 사상가들인 루소와 토크빌은 기존 위계 구조를 특권의 세습과 불평등의 정당화로 비판하고, 계층이동을 자유와 평등의 실현 수단으로 보았다. 루소(1762)는 사회계약론에서 모든 인간은 태어날 때 자유롭고 평등하

다고 전제하며, 인위적인 계급 구조는 사회 계약에 위배된다고 보았다.

토크빌(1835) 역시 미국의 민주주의에서 신분제가 해체된 사회의 모습을 통해, 계층이동이 활발한 사회일수록 민주주의가 안정적으로 작동한다고 평가하였다. 이들의 사상은 사회의 혁신과 변화가 공정한 기회 위에서만 정당성을 획득할 수 있음을 시사하며, 계층이동 가능성은 개인의 자유 실현과 사회 정의를 가늠하는 핵심 기준으로 이해된다.

한편, 마르크스(2008)는 계층이동을 개인의 노력이나 능력의 산물로 보지 않고 자본주의 체제의 구조적 모순 속에서 발생하는 제한된 현상으로 이해하였다. 그는 계급을 생산수단의 소유 여부에 따라 자본가 계급과 노동자 계급으로 구분하고, 이 관계가 본질적으로 착취 구조에 기초한다고 주장하였다. 따라서 계층이동은 체제 내부에서 예외적으로 발생할 뿐이며, 진정한 사회적 변동은 계급투쟁을 통한 구조적 전환에서 비롯된다고 보았다. 이러한 관점은 계층이동을 민주주의와 정의의 지표로 이해하는 후대 논의와 달리, 사회구조 자체의 불평등을 비판하는 급진적 해석을 제공한다.

현대 정치철학에서는 롤스(1971)가 정의로운 사회의 조건으로 ‘공정한 기회 균등’을 제시하며, 사회 내 계층이동 가능성의 확보를 정의 실현의 핵심으로 강조하였다. 그는 정의론에서 기본재(기회, 소득, 권력 등)의 분배는 임의적이거나 세습된 것이 아니라, 개인의 노력과 능력에 기초해 이루어져야 하며, 특히 사회·경제적 불평등은 가장 불리한 사람에게 이익이 되는 방식으로 정당화되어야 한다고 주장하였다.

따라서 사회의 혁신과 제도적 변화는 단순한 경쟁의 확대가 아니라, 모든 구성원에게 동등한 기회를 보장하는 구조를 통해서만 정의를 실현할 수 있다. 즉, 계층이동의 실질적 가능성이 보장될 때 비로소 공정한 사회가 성립할 수 있다는 철학적 기반을 제공한다.

사회학적 분석에서는 계층이동을 세대 간 이동과 세대 내 이동으로 구분한다. 세대 간 이동은 부모와 자녀 세대 간의 지위 변화를 의미하며, 이는 사회구조의 개방성을 측정하는 데 활용된다(Ganzeboom et al., 1992). 반면 세대 내 이동은 개인이 생애 주기 동안 경험하는 직업, 소득, 사회적 지위의 변화를 뜻한다(Sorokin, 1927; 임창규·윤인진, 2011). 한국 사회에서는 산업화, 민

주화, 정보화 등의 과정을 거치며 계층이동 경로와 조건이 변화해 왔고, 이를 분석한 다수의 연구가 KLIPS 등의 종단자료를 통해 축적되어 왔다(최민정, 2014; 이병훈, 2023).

계층이동은 이동의 방향, 범위, 원인에 따라 유형화된다. 이동의 방향성 측면에서는 상향 이동과 하향 이동으로 구분되는데, 상향 이동은 교육 확장이나 직업 경력 성장 등 긍정적 요인에 의해, 하향 이동은 고용 불안정이나 건강 악화와 같은 취약 요인에 의해 발생한다(여유진, 2008; Weiss & Blöchl, 2024).

범위 측면에서는 수평 이동과 수직 이동으로 나뉘며, 수직 이동은 위계적 상승 또는 하강을 포함하고, 수평 이동은 유사한 지위 내에서의 직종 전환을 의미한다. 또한 원인에 따라 구조적 이동(산업구조 변화, 교육 팽창 등 사회적 변화로 인한 이동)과 순환적 이동(개인의 노력과 능력에 의한 경쟁적 이동)으로 구분되기도 한다(Sorokin, 1927; Ganzeboom et al., 1992).

계층이동은 단순한 개인의 경험을 넘어 사회 정의, 기회균등, 사회통합의 실현 여부를 판단하는 핵심 지표로 기능한다(Rawls, 1971; Kurer & Van Staalduinen, 2022). 특히 계층이동 가능성의 개방성은 시민이 사회를 공정한 체계로 인식하는지에 영향을 미치며, 이는 사회적 신뢰 및 조직몰입과도 밀접하게 연결된다. 즉, 혁신과 변화가 공정한 기회 위에서 제도화되지 못할 경우 개인은 계층상승의 가능성을 상실하게 되고, 이는 사회적 불만과 조직 내 몰입 저하로 이어진다.

계층이동이 제한되면 사회적 불만이 증가하고, 극단 주의적 정치 성향의 확산, 조직 내 이직률 상승 등 다양한 부정적 결과를 초래할 수 있다(이왕원·김소영, 2016; 노법래·김소영, 2019). 이런 맥락에서 계층이동 연구는 조직행태 및 행정정책 분석에서도 중요한 이론적 근거를 제공한다.

결국 계층이동의 개념과 유형에 대한 이해는 계층이동의 기대와 현실 간의 괴리를 설명하는 기반이 된다. 이와 같이 정리한 논의는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위한 이론적 토대가 되며, 공공부문과 민간부문 간 조절효과를 해석하는 데도 중요한 배경이 될 것이다.

[표 2-1] 계층이동의 개념과 주요 유형

항목	내용
계층이동의 정의	사회구조적 변화와 개인 삶의 궤적에 따라 지위가 변화하는 과정
철학적 논의	고대 아리스토텔레스의 자연적 질서관, 계몽주의 사상가들의 자유·평등 강조, 롤스의 공정한 기회 균등론
사회학적 구분	세대 간 이동(부모-자녀 간 지위 변화), 세대 내 이동(개인 생애 내 변화)
이동 유형	방향(상향/하향), 범위(수직/수평), 원인(구조적/순환적)
사회적 의미	사회 정의, 기회균등, 사회통합의 핵심 지표로 기능하며, 조직행태와 행정정책 분석의 이론적 기반을 제공

## 2. 계층이동 이론과 주요 관점

계층이동 이론은 사회적 지위의 형성과 그 이동 과정을 설명하는 중심적인 분석틀로, 사회구조의 개방성 수준과 사회정책의 효과성을 진단하는 데 중요한 역할을 수행해왔다(Sorokin, 1927; Blau & Duncan, 1967; Rawls, 1971). 이 이론은 단순한 개인의 지위 변동을 넘어 사회구조의 지속과 변화, 불평등의 재생산 메커니즘을 이해하고, 이에 대한 정책적 개입의 방향을 설정하는 데 핵심적인 기능을 한다(Ganzeboom et. al., 1992; Treiman & Ganzeboom, 1990). 그러나 사회구조의 변화는 계층이동만으로 설명될 수 있는 단선적 과정이 아니며, 제도적·문화적 변동, 기술혁신, 가치체계의 재구성 등 다양한 요인이 함께 작용한다.

다만 본 연구는 그중에서도 사회적 지위의 재분배라는 계층이동의 측면에 초점을 맞추어 분석을 수행하였다.

계층이동에 관한 이론은 분석의 초점과 설명 방식에 따라 다음과 같은 네 가지 주요 관점으로 구분된다.

첫째, 기능주의 이론은 계층 구조를 사회 전체의 효율성과 통합성을 유지하는 제도적 장치로 본다. 데이비스와 무어는 계층이동이 능력과 노력에 기반을

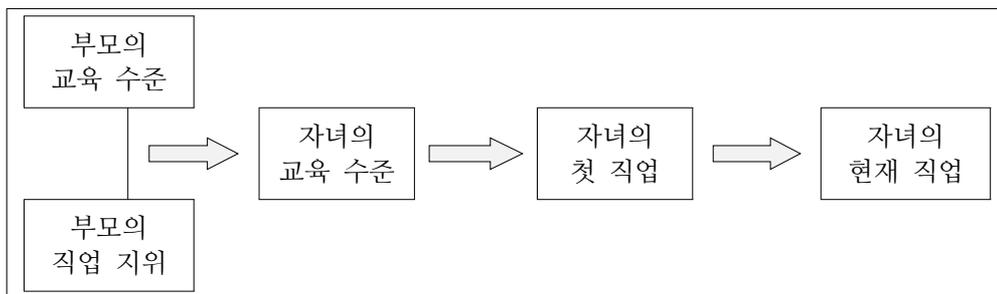
둔 공정한 선발 메커니즘이라고 보며, 유능한 인재가 핵심 직위에 배치될 때 사회 전체의 생산성과 안정성이 유지된다고 설명하였다. 이 관점에서는 계층 이동이 능력주의와 결합되며, 사회적 정당성과 효율성의 논리를 강조한다 (Davis & Moore, 1945).

둘째, 갈등 이론은 계층 구조를 지배 집단이 권력과 자원을 독점하기 위해 유지하는 구조적 산물로 해석한다. 마르크스는 계층이동을 구조적 모순과 불평등의 결과로 이해하였으며, 교육, 자산, 노동시장 접근의 불균등이 계층 세습을 강화한다고 주장하였다. 이러한 관점에서는 계층이동이 억압받는 집단의 저항이거나 구조적 불균형을 반영하는 결과로 간주된다(Marx, 1867). 특히 현대 사회에서는 신자유주의의 확산이 이러한 불평등 구조를 더욱 고착화하고 있다는 비판이 제기되고 있다(변상우, 2018; 최민정, 2014).

셋째, 기회 구조 이론은 계층이동이 단지 개인의 능력에 의해서만 결정되는 것이 아니라, 사회가 제공하는 제도적 기회와 제약 조건에 의해 영향을 받는다고 본다. 소로킨은 개인의 이동성 가능성이 제도적 환경에 따라 달라진다고 보았으며(Sorokin, 1927),

블라우와 던컨은 부모의 교육 수준과 직업 지위가 자녀의 교육 성취 및 직업 형성에 유의미한 영향을 미친다는 사실을 실증적으로 검증하였다. 이들은 교육과 직업 지위 간의 연결을 설명하는 지위 획득 모형을 제시하였으며, 이는 이후 계층이동성 분석의 대표적인 이론적 틀로 자리 잡았다(Blau & Duncan, 1967).

[표 2-2] 지위 획득 모형



출처: Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967).

위의 [표 2-2]는 부모의 교육 수준과 직업 지위가 자녀의 교육을 거쳐 첫 직업 및 현재 직업으로 연결되는 과정을 단계적으로 나타낸 것으로, 사회적 지위의 세대 간 전이 구조를 시각화한 것이다. 특히 교육의 매개효과를 강조함으로써 사회 내에서 제도적 기회의 중요성을 보여주고 있다.

한편, 트레이먼과 간즈붐은 국제 비교연구를 통해 ISEI(국제사회경제지수, International Socio-Economic Index of Occupational Status)를 개발하고, 이를 활용하여 국가 간 계층 구조의 유사성과 차이를 분석하였다. 이들은 교육, 고용, 가족 배경 등 사회적 기회 제공 여부가 계층이동에 결정적인 영향을 미친다고 강조하였다(Treiman & Ganzeboom, 1990).

넷째, 계층이동 기대 불일치 이론은 최근 등장한 심리·사회적 접근으로, 계층이동 과정에서 개인이 경험하는 주관적 기대와 현실 간의 괴리를 설명하는데 주목한다. 쿠러와 판 스타두이넨은 부모의 사회·경제적 지위에서 비롯된 기대와 성인기의 현실 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치(status discordance)로 개념화하고, 이 불일치가 정치적 불만, 사회적 신뢰 저하, 극단주의 성향 등에 영향을 미친다고 분석하였다. 이 접근은 기존 계층이동 이론이 주로 구조적 요인에 초점을 두었던 것과 달리, 개인의 주관적 인식과 기대의 중요성을 부각시킨다는 점에서 이론적 의의를 가진다(Kurer & Van Staaldin, 2022).

이러한 이론적 관점은 한국 사회에서도 응용되고 있다. 예를 들어, 최천근(2024)은 그의 연구에서 KLIPS 자료를 활용하여 부모 배경과 개인 특성에 따라 예측된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 정의하고, 이 불일치가 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 특히 공공부문과 민간부문이라는 조직구조의 차이가 기대 불일치의 심리적 영향 경로를 조절하는 요인으로 작용할 수 있음을 보여주었다. 이는 계층이동 이론을 조직행태 연구와 연계하는 시도로 평가된다.

결국 계층이동 이론은 사회적 지위 형성의 구조적 조건뿐만 아니라, 주관적 기대와 현실 간 괴리라는 심리·사회적 요인을 통합적으로 설명할 수 있는 이론적 틀로 확장되고 있다. 특히 계층이동 기대 불일치 이론은 조직 내 몰입과 만족, 사회적 신뢰 형성, 정책 수용 태도와도 밀접하게 연관되어 있어, 향후

행정정책 설계와 조직관리 전략 수립에 기초를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

[표 2-3] 계층이동 이론과 주요 관점

이론적 관점	주요 내용	핵심 참고문헌
기능주의 이론	사회의 효율성과 통합을 위한 공정한 선발 메커니즘	Davis & Moore (1945)
갈등 이론	지배 집단의 권력 유지 수단, 불평등 구조의 산물	Marx (1867); 변상우 (2018)
기회 구조 이론	개인 능력 + 제도적 기회에 의해 이동 결정, 교육의 매개효과 강조	Blau & Duncan (1967); Treiman & Ganzeboom (1990)
계층이동 기대 불일치 이론	기대-현실 간 괴리가 정치·사회·조직행동에 영향, 심리·사회적 접근	Kurer & Van Staalduijn (2022); 최천근 (2024)

### 3. 한국 사회의 계층이동 구조와 변화

한국 사회의 계층이동 구조는 산업화, 교육 팽창, 외환위기, 정보화 사회의 전개 등 복합적인 사회변동 속에서 역동적으로 재편되어 왔다.

1960년대 이후 급속한 산업화와 도시화는 직업 구조와 계층 체계의 변화를 촉진하며, 농업 중심 사회에서 도시 산업사회로의 이행을 가속화하였다(유홍준·김월화, 2006; 최민정, 2014). 이 과정에서 청년층은 제조업, 서비스업, 사무직, 공공부문 등 다양한 분야로 진출하게 되었고, 이는 부모 세대와는 상이한 사회·경제적 지위를 획득하는 대규모 구조적 상향 이동을 이끌어냈다.

이러한 변화는 단순한 직종 이동을 넘어, 사회 전체의 계층구조 재편이라는 구조적 전환을 의미한다. 이러한 상향 이동의 가능성은 교육 기회의 확대에 의해 제도적으로 뒷받침되었다.

1970~1980년대 중등교육과 고등교육의 보편화는 교육을 사회적 지위 획득의 핵심 수단으로 만들었고, 이는 세대 간 계층 상승을 가능하게 하는 주요 요인으로 작용하였다(Blau & Duncan, 1967; Sorokin, 1927).

교육 팽창은 산업화와 결합하여 사회통합을 촉진하였으며, 다수의 선행연구는 이 시기를 한국 계층이동의 황금기로 평가하고 있다(한국노동연구원, 2020).

그러나 1997년 외환위기를 기점으로 계층이동 구조는 중대한 변화를 맞이하게 되었다. 고용 불안정의 심화, 비정규직의 확산, 자산 가격의 급등은 중산층의 해체와 하향 이동을 유발하였고, 이는 사회·경제적 양극화로 이어졌다(변상우, 2018; 한국노동연구원, 2020).

특히 부모의 학력, 소득, 자산이 자녀의 교육 및 취업 경로를 결정짓는 계층 세습 구조가 강화되면서 세대 간 이동성은 점차 위축되고 있다(이왕원 등, 2016). 이러한 구조적 경향은 실증적으로도 확인된다.

임창규(2011)는 KLIPS 자료를 활용하여 부모 세대와 자녀 세대 간 직업 계층의 상관관계를 분석하였으며, 그 결과 자녀가 부모와 동일한 계층에 속할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다.

예를 들어, 아버지가 준전문가 계층에 속한 경우 자녀가 동일 계층에 속할 확률은 59.81%에 달했으며, 산업노동 계층의 경우에도 45.34%의 높은 계층 일치율을 보였다.

[표 2-4] 세대 간 직업 유형별 이동 분포 (단위:%)

구분	자본가	전문 경영	준 전문가	도시 판매	산업 노동	농촌 판매	농업 노동	계
자본가	0.94	10.66	53.92	10.97	22.57	0.63	0.31	100
전문경영	2.04	19.73	56.46	9.52	12.24	0.00	0.00	100
준전문가	0.24	10.64	59.81	6.51	21.99	1.95	0.24	100
도시판매	1.26	7.53	42.42	9.57	36.28	1.81	1.08	100
산업노동	0.32	5.79	41.80	6.11	45.34	0.64	0.00	100
농촌판매	2.06	4.43	36.65	12.69	33.70	9.59	0.88	100
농업노동	1.01	2.02	46.46	5.05	42.42	3.03	0.00	100
계	1.57	6.40	42.01	10.83	32.42	6.09	0.69	100

출처: 임창규(2011), 세대 간 직업계층의 계승과 직업 지속성 간의 관계, p141.<sup>1)</sup>

1) 표는 아버지의 직업계층과 자녀의 첫 직업계층 간 분포를 나타낸 것으로, 상층(관리/전문직), 중층(사무/판매/서비스), 하층(노동/단순직) 간 계층 일치율을 백분율로 제시했다.

[표 2-4]는 아버지의 직업 계층과 자녀의 첫 직업 계층 간 분포를 백분율로 제시한 것으로, 상층(관리·전문직), 중층(사무·판매·서비스), 하층(노동·단순직) 간 계층 일치율을 보여준다. 이 결과는 한국 사회에서 계층 상승이나 하락의 가능성이 구조적으로 제약되어 있으며, 계층구조가 세대 간에 반복·재생산되고 있음을 시사한다. 이러한 경향은 개인이 기대하는 사회·경제적 지위와 실제 달성한 현실 직업 지위 간의 괴리를 초래하는 구조적 배경으로 작용한다.

최근에는 고학력화, 정보화, 서비스 산업의 확산에도 불구하고 수도권과 비수도권 간 교육 및 취업 격차, 주거 자산의 불균형, 노동시장 이중구조 등의 요인이 복합적으로 작용하면서, 계층이동은 이중적인 양상을 보이고 있다(김영미·박준석, 2021). 수도권 고소득층 자녀는 양질의 교육과 안정적인 고용 경로를 통해 여전히 상향 이동 가능성을 확보하고 있는 반면, 저소득층과 비수도권 청년층은 기대한 수준의 이동이 현실화 되지 못하며 계층 재생산의 경향이 더욱 강화되고 있는 실정이다(한국노동연구원, 2020).

이러한 사회적 배경 속에서 등장한 계층이동 기대 불일치라는 개념은 한국 사회의 계층이동 구조를 해석하는 새로운 틀을 제공한다.

최천근(2024)은 KLIPS 자료를 활용하여 부모의 사회·경제적 배경을 바탕으로 예측한 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 정의하고, 이 불일치가 직무만족과 사회적 신뢰에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 민간부문에 종사하는 고학력 청년층이 기대에 못 미치는 직업과 소득을 경험할 경우 직무만족과 조직몰입 수준이 낮아지고, 사회적 신뢰 또한 저하되는 경향이 관찰되었다. 반면, 공공부문 종사자의 경우 상대적으로 안정된 고용구조와 제도적 공정성으로 인해 이러한 부정적 효과가 낮아지는 것으로 나타났다.

이러한 분석은 기존의 구조 중심 계층이동 논의를 넘어, 주관적 기대와 현실 간의 괴리를 통해 개인의 태도와 행동, 나아가 사회적 통합 수준을 설명하는 새로운 분석틀을 제시한다.

계층이동 기대 불일치는 한국 사회의 불평등 구조 및 정책 대응의 실효성

을 평가하는 실증적 지표로 기능하며, 조직행태 분석뿐 아니라 공공정책 설계에 있어 중요한 기초 자료로 활용될 수 있다.

이러한 내용을 요약하여 [표 2-5]에 정리하였다.

[표 2-5] 한국 사회 계층이동 구조와 변화

구분	내용
산업화와 계층이동	1960년대 이후 산업화·도시화가 구조적 상향 이동 촉진 (유홍준·김월화, 2006; 최민정, 2014)
교육 팽창의 영향	교육의 보편화가 상향 이동을 제도적으로 뒷받침하며 계층이동의 핵심 요인으로 작용 (Blau & Duncan, 1967; Sorokin, 1927)
외환위기 이후 변화	1997년 외환위기로 고용 불안정·비정규직 확산, 계층 세습 구조 심화 (변상우, 2018; 한국노동연구원, 2020)
세대 간 직업계층의 계승	KLIPS 자료 분석 결과, 부모와 자녀 간 직업계층 일치 경향이 높게 나타남 (임창규, 2011)
최근 경향	수도권-비수도권 격차, 노동시장 이중구조로 계층이동 가능성 양극화 (김영미·박준석, 2021)
계층이동 기대 불일치	계층이동 구조와 개인의 기대-현실 간 괴리를 분석하여 조직행태 및 정책 설계에 활용 (최천근, 2024)

## 제 2 절 조직몰입의 개념과 결정요인

### 1. 조직몰입의 개념과 이론적 접근

조직몰입은 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 대해 가지는 심리적 유대감과 책임감을 포괄하는 개념으로, 조직의 목표와 가치를 내면화하고 그 실현을 위해 헌신하려는 태도를 의미한다. 이는 단순한 직무만족을 넘어, 조직과의 정체성 통합, 지속적인 관계 유지 의지, 도덕적 의무감까지 포함하는 심층적이고 복합적인 태도로 정의된다.

베커는 조직몰입을 측면적 몰입 개념으로 설명하며, 개인이 조직 내에서 축

적한 시간, 노력, 인간관계 등 사회적 자원이 많을수록 조직을 떠날 때 발생하는 비용이 커지기 때문에 조직에 잔류하게 된다고 보았다(Becker, 1960). 이는 조직몰입을 실용적 비용 회피의 관점에서 이해하는 경제적 접근이다. 이후 메이어와 알렌은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 차원으로 구분하여 이론화하였다. 정서적 몰입은 조직에 대한 애정과 소속감을 바탕으로 하며, 구성원이 조직과 자신을 동일시하는 정도를 반영한다. 지속적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생할 경제적·사회적 손실에 대한 인식에서 비롯되며, 조직과의 관계를 유지하는 실용적 선택으로 작용한다. 규범적 몰입은 조직에 대한 도덕적 의무감과 책임 의식에 기반을 둔 내부 신념에 따라 형성되며, 조직에 대한 충성을 사회적 규범으로 인식하는 태도를 반영한다(Meyer & Allen, 1997).

이와 같이 조직몰입은 다양한 조직행동 변수와 밀접하게 연관된다. 로크는 직무만족이 조직몰입의 중요한 선행요인임을 강조하며, 구성원의 태도가 조직 성과에 미치는 영향을 분석하였고(Locke, 1976), 모우데이와 스티어는 조직몰입이 이직률 감소, 결근율 축소, 조직시민행동 증가 등 조직의 안정성과 효율성을 높이는 데 기여한다고 보았다(Mowday et. al., 1982). 이러한 점에서 조직몰입은 인사행정 및 조직관리에서 핵심 변수로 간주되며, 공공부문과 민간부문 모두에서 조직의 지속 가능성과 전략적 역량 강화를 위한 중요한 요인으로 인식되고 있다.

특히 조직몰입은 개인의 인구·사회학적 특성뿐만 아니라, 조직구조, 리더십, 보상 체계, 조직문화 등 다양한 구조적 요인과의 상호 작용 속에서 형성되는 다층적인 개념이다. 최근에는 이러한 전통적인 구조적 요인에 더해, 개인이 성장 과정에서 형성한 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 괴리, 즉 계층 이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향이 주목받고 있다(Kurer & Van Staalduinen, 2022; 최천근, 2024).

계층이동 기대 불일치는 구성원의 심리적 안정성과 조직에 대한 인식에 영향을 주며, 몰입 수준을 조절하거나 저해하는 심리·사회적 요인으로 작용할 수 있다. 더욱이 공공부문과 민간부문은 고용 안정성, 성과 평가 방식, 조직 가치 지향 등에서 뚜렷한 제도적·문화적 차이를 지니고 있으며, 이러한 조직

유형의 구조적 차이는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향의 경로와 강도를 달리하는 맥락적 요인으로 작용한다.

따라서 조직 유형에 따라 계층이동 기대 불일치의 효과는 상이하게 나타날 수 있으며, 이러한 분석은 조직행태 연구와 행정정책 설계에 실질적인 영향을 줄 수 있다는 시사점을 제공한다.

[표 2-6] 조직몰입의 개념과 이론적 접근

구분	내용
조직몰입의 정의	조직 목표와 가치를 내면화하고 헌신하려는 심리적 유대감과 책임감
주요 이론	측면적 몰입, 잔류비용 중심의 경제적 접근(Becker, 1960) 정서적, 지속적, 규범적 몰입의 다차원 이론 (Meyer & Allen, 1991)
조직행동과의 관계	직무만족, 이직률, 조직시민행동, 조직성과 등과 밀접한 관련(Locke, 1976; Mowday et al., 1982)
최근 연구동향	조직구조, 리더십, 보상 체계 등 구조적 요인과 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 영향을 미침 (Kurer & Van Staalduinen, 2022; 최천근, 2024)
공공/민간 차이	고용 안정성, 성과 평가, 조직 가치 지향 등 부문별 차이가 조직몰입 영향에 차이를 유발

이를 바탕으로 다음 절에서는 조직몰입의 주요 결정요인을 이론적으로 고찰하고, 공공부문과 민간부문에서 그 작용 구조가 어떻게 달라지는지를 분석하고자 한다.

## 2. 조직몰입의 주요 결정요인에 대한 선행연구

조직몰입은 단일한 요인에 의해 형성되지 않으며, 개인의 특성, 직무의 성격, 조직의 구조와 문화 등 다양한 차원의 요인이 상호작용하여 나타나는 복합적 결과이다. 이러한 요인들은 이론적 분석뿐 아니라 실무적 인사관리와 조직행동 연구에서도 핵심 변수로 다루어져 왔다.

첫째, 개인적 요인으로는 연령, 성별, 학력, 근속 연수, 직업 가치관 등이 주요하게 작용한다. 모데이 등은 조직몰입이 정서적 애착, 동일시, 그리고 조직의 목표에 대한 헌신으로 구성된다고 보고, 이러한 몰입 수준은 연령과 경력이 높을수록 증가하는 경향이 있다고 분석하였다(Mowday et. al., 1982).

이는 조직 내에서 장기간 근무하면서 형성된 인간관계, 직무 전문성, 조직 문화에 대한 이해 등 비가시적 자원이 축적될수록, 조직을 이탈할 경우 개인이 감수해야 할 심리적·사회적 비용이 커지기 때문으로 해석된다.

둘째, 직무 관련 요인으로는 직무 자율성, 성취감, 역할 명확성, 성장 기회 등이 있다. 헤즈버그의 동기-위생 이론에 따르면, 직무 자율성과 성취감은 위생 요인과는 달리 개인의 내적 동기를 자극하는 핵심 요인으로, 조직에 대한 심리적 몰입을 형성하는 데 결정적인 역할을 한다.

그는 직무 자체가 흥미롭고 도전적이며 성과에 따른 인정을 받을 수 있을 때, 구성원은 자신의 업무를 가치 있게 인식하게 되며, 이는 곧 조직에 대한 정서적 헌신으로 이어진다고 보았다(Herzberg, 1966).

특히 직무 자율성은 구성원에게 업무에 대한 주도성과 책임감을 부여함으로써, 조직 목표에 대한 동일시와 몰입을 유도한다.

또한 복잡하고 도전적인 과제를 수행하는 과정에서 성취감이 증가할수록 직무 만족이 높아지고, 이는 조직몰입을 매개하는 심리적 경로로 기능한다. 이처럼 직무의 특성과 그에 대한 인식은 몰입 수준을 결정짓는 중요한 변수로 작용한다.

셋째, 조직 수준에서는 조직문화, 보상 체계, 공정한 인사관리, 리더십 스타일, 의사소통 구조 등이 조직몰입 형성에 중요한 영향을 미친다.

메이어와 알랜은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 차원으로 구분하면서, 각각의 몰입 형태를 촉진하는 조직적 요인을 구체적으로 제시하였다.

이들은 공정한 보상 체계와 경력개발 기회 제공은 구성원에게 조직이 자신을 존중하고 가치 있는 존재로 인정한다는 신호로 작용하여, 정서적 몰입을 강화한다고 보았다.

또한 조직의 명확한 비전과 정체성 지향성은 구성원으로 하여금 조직과 자

신의 목표를 일치시키도록 유도하며, 이는 장기적 소속감과 책임 의식을 형성하는 기반이 되는 물론, 공정하고 일관된 인사관리와 상호 신뢰에 기반을 둔 리더십은 조직에 대한 규범적 몰입을 촉진하는 중요한 요인으로 작용한다(Meyer & Allen, 1997).

이와 같이 조직적 환경과 제도는 구성원의 조직에 대한 인식과 태도를 형성하며, 조직몰입의 수준과 유형에 결정적 영향을 미친다.

특히 공공부문과 민간부문은 조직몰입의 결정요인이 작용하는 방식에서 뚜렷한 구조적 차이를 보인다.

공공부문에서는 조직의 공정성, 공익 가치, 직무 안정성과 같은 내재적 요인이 조직몰입을 유도하는 핵심 동인으로 작용한다(Rainey, 1979).

이러한 요인들은 개인의 도덕적 책임감, 직무의 사회적 의미, 장기적 안정성에 대한 기대와 밀접히 연결되며, 구성원의 정서적 몰입과 규범적 몰입을 강화하는 데 중요한 역할을 한다.

반면, 민간부문에서는 보상 수준, 성과 중심의 평가 체계, 경력 성장 기회와 같은 외재적 요인이 상대적으로 더 중요한 영향을 미친다(Lachman, 1985). 이는 조직의 소유 구조와 운영 목적의 차이에서 비롯되며, 공공부문이 시민에 대한 봉사과 정치적 책임성을 기반으로 하는 반면, 민간부문은 수익성과 효율성을 중심으로 운영되는 속성을 반영한다(Rainey, 1983).

이러한 조직적 차이는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 해석하는 데 있어 중요한 맥락적 요인으로 작용할 수 있다.

공공부문 종사자는 조직의 절차적 공정성과 고용 안정성에 높은 가치를 부여하는 경향이 있어, 기대한 직업 지위와 현실 간 불일치가 존재하더라도 정서적·규범적 몰입이 상대적으로 유지될 가능성이 있는 반면, 민간부문 종사자는 성과 기반 보상과 승진 기대와 같은 외재적 보상에 더 민감하게 반응하며, 기대 불일치는 직무만족의 저하나 이직 의도 증가와 같은 부정적 조직행동으로 이어질 가능성이 크다(Kumari & Pandey, 2011).

즉, 조직의 부문 특성은 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에서 조절적 역할을 수행하게 되며, 본 연구의 분석은 이러한 상호 작용을 구체적으로 검증하고자 한다.

결국 조직몰입의 결정요인은 조직구조와 환경, 그리고 개인의 사회·경제적 배경에 따라 달라지며, 특히 계층이동 기대 불일치와 같은 구조적 괴리 요인은 조직몰입 형성 과정에서 중대한 영향을 미칠 수 있다.

이러한 이론적 검토는 다음 장에서 다룰 분석의 이론적 기초를 제공하며, 공공부문과 민간부문 간 조직행동 차이를 규명하는 분석틀로 기능할 것이다.

[표 2-7] 조직몰입의 주요 결정요인에 대한 선행연구

구분	주요 내용
개인적 요인	연령, 성별, 학력, 근속 연수, 직업 가치관 등이 조직몰입에 영향(Mowday et al., 1982)
직무 관련 요인	직무 자율성, 성취감, 역할 명확성, 성장 기회가 몰입을 강화(Herzberg, 1966)
조직 수준 요인	조직문화, 보상체계, 공정한 인사관리, 리더십, 의사소통이 몰입에 영향(Meyer & Allen, 1997)
공공/민간 차이	공공부문: 공정성·공익 가치·안정성 중심 / 민간부문: 보상·성과평가·경력성장 중심 (Rainey, 1979; Lachman, 1985; Rainey, 1983)
기대 불일치와 조직몰입	공공부문: 기대 불일치 영향 낮을 가능성 민간부문: 기대 불일치가 몰입 저하로 연결될 가능성 (Kumari & Pandey, 2011)

### 제 3 절 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 관계

본 연구에서 사용하는 계층이동 기대 불일치란, 개인이 성장 과정에서 형성한 사회·경제적 기대를 직접적으로 보고한 주관적 인식이 아니라, 부모 세대의 사회·경제적 지위와 개인의 교육·경력 특성을 토대로 예측된 기대 직업 지위와 성인기에 실제로 도달한 직업 지위 간의 차이를 의미한다.

즉, 이는 개인이 인식적으로 표현한 기대 수준이 아니라, 객관적 자료에 근거한 예측 값과 현실 값 간의 불일치로 정의되는 구조적 지표이다.

이러한 개념 정의는 기존 계층이동 연구에서 주로 활용되어 온 주관적 기대 불일치 개념과 구별되며, 기대와 현실 간 괴리를 보다 일관되고 비교 가능한

방식으로 계량화하고자 하는 시도에 해당한다(Kurer & Van Staalduinen, 2022). 아울러 본 연구의 계층이동 기대 불일치는 심리적 상태나 태도 그 자체를 의미하지 않으며, 조직몰입에 영향을 미치는 외생적 설명 변수로서 기능한다.

다시 말해, 기대 불일치는 개인의 정서적 반응이나 조직 태도를 직접 측정할 개념이 아니라, 그러한 태도가 형성되는 사회·구조적 조건을 포착하는 지표이다.

이러한 점에서 계층이동 기대 불일치는 계층 구조와 조직행태를 연결하는 매개적 분석 단위로 위치 지워질 수 있으며, 이후 실증 분석에서는 해당 불일치가 조직몰입에 어떠한 방향과 크기의 영향을 미치는지를 검증하게 된다.

## 1. 기대 불일치 개념과 심리적 효과

이와 같이 정의된 계층이동 기대 불일치는 그 자체로 개인의 심리 상태를 의미하지는 않지만, 기대와 현실 간의 구조적 괴리를 경험하는 과정에서 다양한 심리적·정서적 반응을 유발할 가능성을 내포한다.

특히 예측된 기대 직업 지위에 비해 낮은 현실 지위에 머무르고 있는 경우, 개인은 상대적 박탈감이나 공정성 인식의 저하를 경험할 수 있으며, 이러한 인식은 직무 태도와 조직에 대한 정서적 유대 형성에 영향을 미칠 수 있다.

따라서 다음에서는 계층이동 기대 불일치가 어떠한 심리적 경로를 통해 개인의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는지를 중심으로 논의를 전개한다.

계층이동 기대 불일치는 부모 세대의 사회·경제적 배경을 기반으로 형성된 기대 직업 지위와 개인이 성인기에 실제로 획득한 현실 직업 지위 간의 괴리를 의미한다.

이는 단순히 객관적 지위 변화의 유무를 측정하는 기존의 사회이동 개념과는 달리, 개인이 사회화 과정에서 내면화한 기대 수준과 실제 성취 간의 간극에 주목하는 개념으로, 주관적이고 심리적인 해석의 틀을 제공한다.

즉, 계층이동의 여부보다 기대한 수준에 비해 현재의 지위가 어떠한가에 대한 인식과 그로 인한 정서적 반응이 핵심이며, 이는 계층이동에 대한 개인의

만족과 심리적 반응을 분석하는 새로운 접근을 가능하게 한다.

이 개념은 소로킨의 고전적 사회이동론에서 그 이론적 기반을 찾을 수 있다. 그는 사회적 지위의 이동이 단지 위계 내 위치 변화에 국한되지 않고, 개인의 정체성과 심리적 안정성에 직접적인 영향을 미친다고 주장하였다.

특히 기대에 미치지 못한 이동은 개인에게 혼란, 좌절, 박탈감 등 부정적 정서를 유발하며, 이는 사회적 응집력을 약화시키는 결과로 이어질 수 있다고 하였다(Sorokin, 1927).

이러한 논의는 계층이동을 단순한 방향성으로 보지 않고, 이동결과에 대한 개인의 심리적 해석과 만족 수준을 함께 고려할 필요성을 제기한 것이다.

이와 같은 접근은 기존의 구조 중심적 계층이동 이론을 보완하고, 개인의 주관적 기대와 그 불일치가 행태적 결과에 미치는 영향을 분석하는 통합적 이론 틀로 확장되고 있으며 교육 팽창과 기회의 평등 담론이 확산된 현대 사회에서는 상향 이동에 대한 기대 수준이 제도적 현실보다 높은 경우가 많아, 기대와 현실 간의 괴리가 갖는 이론적·정책적 함의는 더욱 강조되고 있다.

이러한 논의는 1990년대 이후 국제사회경제지수(ISEI: International Socio-Economic Index of Occupational Status)의 도입과 함께 계량적 연구로 확장되었다. 트리먼과 간저봄은 국제표준직업분류(ISCO)를 기반으로 부모와 자녀의 직업 지위를 비교하였으며, 동일한 사회·경제적 배경을 지닌 개인이라도 제도적 맥락에 따라 서로 다른 지위 경로를 경험할 수 있다는 점에서 불일치 개념의 확장 가능성을 제시하였다(Treiman & Ganzeboom, 1992).

최근에는 기계학습 기법을 활용하여 기대 직업 지위를 예측하고, 이를 현실 직업 지위와 비교하는 분석 방식이 주목받고 있다.

쿠러와 판 스타두이넨은 독일 가계패널(GSOEP) 자료를 활용하여, 부모의 교육 수준과 직업 지위, 가정의 사회문화적 자본 등을 기반으로 형성된 기대 직업 지위를 기계학습 방식으로 예측하고, 이후 개인이 성인기에 획득한 현실 직업 지위와의 차이를 계층이동 기대 불일치로 정의하였다.

이들은 기대 대비 낮은 현실 지위를 경험한 개인이 정치적 불만과 제도 불신을 가질 확률이 높으며, 극단주의 정당에 대한 지지도 증가한다고 분석하였다(Kurer & Van Staaldin, 2022). 이는 기대 불일치가 개인의 심리적 박

탈감뿐 아니라, 정치참여와 사회 신뢰 수준에까지 영향을 미치는 폭넓은 효과를 지님을 보여주는 결과이다.

한국 사회에서도 관련 연구가 진행되고 있다. 최천근(2024)은 KLIPS 자료를 활용하여 ISEI를 한국표준직업분류(KSCO)에 맞게 조정된 KSEI(한국사회·경제적 지위지수)를 기반으로 기대 직업 지위를 예측하고, 이를 현실 직업 지위와 비교하여 계층이동 기대 불일치 지표를 산출하였다.

그는 랜덤포레스트 기반의 예측 모형을 통해 기대 직업 지위를 도출한 후, 이와 현실 지위 간의 차이가 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다.

분석 결과, 특히 고학력 청년층의 경우 민간부문 종사자는 기대보다 낮은 현실 지위에서 불만족과 몰입 저하를 경험하는 반면, 공공부문 종사자는 제도적 안정성과 보상이 기대 불일치의 부정적 영향을 낮추는 것으로 나타났다.

이외에도 김기헌과 방하남(2001), 유흥준과 김월화(2006) 등은 교육 기회의 불균형, 산업구조 변화, 자산 축적의 세습화 등이 계층이동의 제약 요인으로 작용한다는 점에서, 기대와 결과 간 불일치를 구조적 문제와 연계하여 해석하였다.

이들은 계층이동의 불일치가 단순한 개인의 주관적 반응이 아니라, 제도적 기회 접근성과 밀접하게 연결된 구조적 현상임을 강조하였다.

이러한 논의들은 계층이동 기대 불일치 개념이 단지 주관적 인식 차원에 머무는 것이 아니라, 실제 지위 획득 구조, 심리적 안정성, 정치·사회적 태도까지 포괄하는 복합적 분석 도구로 활용될 수 있음을 시사한다.

특히 한국처럼 교육 기회의 과잉 공급, 노동시장의 이중구조, 공공과 민간 조직 간 구조적 차이가 공존하는 사회에서는, 기대 불일치 지표가 조직행태 연구에서 단순한 배경 변수를 넘어 몰입과 만족 수준을 설명하는 핵심 독립 변수로 기능할 수 있다.

[표 2-8] 기대 불일치 개념과 심리적 효과

구분	주요 내용
개념 정의	부모 배경을 토대로 형성된 기대 직업 지위와 성인기의 현실 직업 지위 간의 괴리
이론적 기초	사회이동이 정체성 혼란과 사회통합 저해로 이어질 수 있음(Sorokin, 1927)
계량적 접근	ISCO 기반 지수로 국가 간 계층이동 구조 분석 (Treiman & Ganzeboom, 1992)
기계학습 활용	독일 GSOEP 자료로 예측한 기대 지위와 현실 지위 간 차이가 정치·사회적 태도에 영향 (Kurer & Van Staalduinen, 2022)
국내 연구 사례	KLIPS 기반 랜덤포레스트로 예측된 기대 지위와 현실 지위 간 차이가 조직몰입·직무 만족에 영향(최천근, 2024)
구조적 요인 분석	교육, 자산구조, 산업구조 변화와 제도적 기회 불균형과의 연계(김기현·방하남, 2001; 유흥준·김월화, 2006)
연구 의의	계층이동 기대 불일치는 조직몰입 분석에서도 핵심 독립변수로 활용 가능

다음 단락에서는 이러한 이론적 논의를 바탕으로 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 분석한 주요 선행연구를 검토하고자 한다.

## 2. 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구

계층이동 기대 불일치는 개인의 정체성, 자존감, 그리고 조직에 대한 태도에 부정적인 영향을 미치는 주요 심리·사회적 요인으로 작용한다.

특히 기대한 사회·경제적 지위에 도달하지 못한 경우, 조직에 대한 애착, 직무만족, 헌신 수준이 약화되며, 이는 곧 조직몰입의 저하로 이어지는 경향이 나타난다. 최근의 연구들은 계층이동 기대 불일치가 정체성의 혼란, 자아 존중감의 약화, 사회적 고립감 등의 심리적 기제를 통해 조직행동에 유의미한 영향을 미친다는 분석 결과를 제시하고 있다.

이러한 점에서 기대 불일치는 단순한 개인적 좌절 경험을 넘어, 조직 차원

의 성과와 유지에도 직접적인 함의를 갖는 변수로 인식된다.

고전적으로 소로킨은 기대한 지위에 도달하지 못한 계층이동 실패가 개인의 소속감 약화 및 사회통합 저해로 이어질 수 있음을 강조한 바 있으며, 이는 조직 수준에서 구성원의 몰입 저하와 이직 가능성 증가로 구체화될 수 있다(Sorokin, 1927).

이러한 이론적 시사점은 조직행태 차원의 분석으로 확장되며, 기대 불일치가 구성원의 행동과 정서에 미치는 영향력을 재조명하게 되었다. 더 나아가, 이는 조직몰입이 단순한 직무 성과 차원을 넘어 사회적 통합 및 제도적 안정 성과도 연결될 수 있음을 보여준다.

트리먼과 간저붐은 ISEI 지수를 활용한 국제 비교연구를 통해, 부모와 자녀 세대 간 지위 차이를 분석하였고, 기대에 미치지 못하는 현실 지위를 획득한 경우 직무 태도와 조직 헌신이 약화된다는 경향성을 발견하였다(Treiman & Ganzeboom, 1990).

이들은 계층이동 기대 불일치가 직무 만족도를 저하시키는 한편, 조직에 대한 정서적 몰입과 책임감을 약화시키는 경로를 확인하였다. 이러한 연구는 계층 경험이 개인적 정체성뿐 아니라 조직 내 역할 수행과도 긴밀히 연결된다는 점을 입증하였다.

이러한 경향은 쿠러와 판 스타두이년의 연구에서도 확인된다. 이들은 독일 가계패널(GSOEP) 자료를 기반으로 계층이동 기대 불일치가 직무만족과 조직 몰입 수준을 저해할 뿐 아니라, 정치적 불만 및 사회 신뢰 저하와도 유의미한 상관관계를 가진다는 점을 밝혔다.

이 연구는 특히 기대 지위와 현실 지위 간 괴리가 자아존중감과 정체성에 부정적인 영향을 미침으로써, 구성원의 조직 헌신도를 약화시키는 심리적 경로를 제시하고 있다(Kurer & Van Staaldin, 2022).

나아가 사회적 불평등 구조가 조직 수준의 동기와 성과에 직접적 영향을 준다는 점을 부각했다는 점에서도 의미가 크다.

국내 연구로는 최천근(2024)의 분석이 주목된다. 그는 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용하여 예측된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 계층이동 기대 불일치로 정의하고, 이 지표가 직무만족에 미치는 영향을 실증

적으로 검토하였다. 특히 공공부문 종사자가 민간부문 종사자에 비해 기대 불일치의 부정적 영향을 상대적으로 덜 받는다는 분석 결과는, 공공부문 고유의 직무 안정성과 공공 봉사 동기가 조절 기제로 작용할 수 있음을 시사한다.

이는 조직 특성에 따른 차별적 정책 설계의 필요성을 뒷받침한다.

이와 함께, 김기헌과 방하남(2001), 유홍준과 김월화(2006) 등은 부모의 직업, 학력, 소득 등 사회·경제적 배경이 자녀 세대의 직무 태도와 조직에 대한 헌신 형성에 구조적으로 영향을 미친다는 점을 밝혀, 계층 세습이 조직몰입에 영향을 미치는 간접 경로를 조명하였다.

이들은 계층이동 기대 불일치가 단순히 개인적 기대의 좌절에 그치지 않고, 구조적 불평등과 연결되어 조직행동에 유의미한 파급효과를 미칠 수 있음을 제시하였다. 더불어 이는 조직 내 인사제도, 보상구조, 승진 체계가 계층 불평등의 영향을 낮추거나 심화시킬 수 있음을 시사한다.

이상의 논의를 종합하면, 계층이동 기대 불일치는 조직 구성원의 심리적 복지와 조직에 대한 태도를 결정짓는 복합적 변수로 기능하며, 조직몰입 수준에 실질적인 영향을 미치는 중요한 설명 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 아울러 인사제도, 보상 체계, 경력 경로 등의 조직 설계가 이러한 기대 불일치의 부정적 효과를 낮출 수 있는 정책적 기반이 될 수 있다는 점에서, 조직관리와 행정정책 차원의 함의 또한 크다고 하겠다.

따라서 향후 연구에서는 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 다층적 수준(개인·조직·사회)에서 분석하고, 제도적 맥락의 차이를 반영하는 비교연구가 지속적으로 필요할 것이다.

계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 보다 정밀하게 분석하기 위해서는, 직업 지위의 객관적 측정을 위한 지표와 이를 분류하는 기준에 대한 명확한 이해가 선행되어야 한다.

이에 따라 다음 절에서는 국제표준직업분류(ISCO), 한국표준직업분류(KSCO), 그리고 이를 기반으로 구축된 ISEI 및 KSEI 지수의 이론적 구조와 측정 방식을 고찰하고자 한다.

[표 2-9] 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구

구분	주요 내용
기대 불일치의 심리적 영향	기대한 사회·경제적 지위와 현실 간 괴리가 정체성, 자존감, 조직 태도에 부정적 영향
Sorokin(1927)	기대에 미치지 못한 계층이동이 소속감 약화, 사회통합 저해로 이어짐
Treiman & Ganzeboom(1990)	ISEI 지수 활용, 기대에 못 미치는 지위가 직무 태도·조직 헌신 약화와 관련
Kurer & Van Staalduinen(2022)	독일 GSOEP 분석, 기대 불일치가 조직몰입 저하 및 사회적 신뢰 약화와 연결
최천근(2024)	KLIPS 분석, 직업 지위 불일치가 직무만족에 영향을 미침
김기현·방하남(2001), 유흥준·김월화(2006)	부모의 사회·경제적 배경이 조직몰입 형성에 간접적 영향
연구의 시사점	조직 제도와 보상 체계가 기대 불일치의 부정적 효과를 낮게 할 수 있는 중요한 역할

## 제 4 절 공공부문과 민간부문 특성에 관한 선행연구

### 1. 공공부문 조직의 제도적 특성

공공부문 조직은 시장 논리에 기반을 둔 민간 조직과 달리 공익성, 법적 책임성, 형평성이라는 공공가치를 제도적 기반으로 삼는다(Rainey, 1979; Perry & Wise, 1990).

이러한 가치들은 단순한 조직 문화적 특성에 머무르지 않고, 행정제도와 관리체계 전반에 제도화되어 있다. 즉, 공공조직은 정치적 통제와 법률적 절차 속에서 운영되며, 구성원은 공적 책임과 절차적 정의에 대한 강한 규범적 압력을 경험한다.

이러한 제도적 맥락에서 공공부문 조직의 주요 특성은 다음과 같다.

첫째, 법규 중심성과 규칙 기반의 운영 구조이다.

공공부문은 법령과 행정규칙에 따라 모든 의사결정과 행동이 정당화되며, 이는 조직의 합법성과 투명성을 확보하기 위한 필수 조건이다(March &

Olsen, 1989). 구성원은 절차적 정당성을 우선시하며, 행정 과정의 예측 가능성이 높다. 또한 이러한 결과는 직무 수행의 안정성을 높이고, 결과적으로 조직에 대한 신뢰와 정서적 몰입을 강화한다.

둘째, 정치적 통제와 공적 책임성의 제도화이다. 공공부문은 국민의 세금으로 운영되기 때문에, 의회나 감사기구 등 외부 기관의 통제를 받으며 정책의 합법성과 공정성이 지속적으로 평가된다(Boyne, 2002).

이러한 제도적 통제는 구성원에게 공공 봉사 동기를 강화시키는 반면, 과도한 규제나 정치적 개입은 직무 자율성과 혁신 성을 제약할 가능성도 내포한다.

셋째, 고용의 안정성과 내부 노동시장 구조이다. 공공부문은 종신 고용, 명확한 직급 체계, 예측 가능한 승진 구조를 갖고 있으며,

이는 제도적 신뢰의 기반을 형성한다(Rainey, 1983). 구성원은 이러한 안정성을 통해 장기적 경력 계획을 수립할 수 있고, 이는 규범적 몰입을 유지시키는 중요한 요인으로 작용한다. 그러나 지나친 안정성은 변화 대응력 저하나 관료적 무사안일주의를 유발할 가능성도 있다.

넷째, 공정성과 형평성 중심의 인사제도이다. 공공부문 인사관리는 법적 규정과 절차에 따라 운영되며, 승진·보상 등 인사 결정에서 형평성을 확보하기 위한 제도적 장치가 마련되어 있다.

이는 구성원에게 제도적 공정성 인식을 강화하고, 조직몰입의 정서적 기반을 제공한다. 그러나 개인의 성과와 혁신이 충분히 보상되지 못할 경우, 조직몰입이 의무적 또는 규범적 차원에 머무르는 한계가 존재한다.

결국 공공부문 조직은 안정성, 공정성, 책임성이라는 제도적 특성이 복합적으로 작용하여, 구성원의 몰입을 정서적·규범적 형태로 유지시키는 경향을 보인다.

그러나 동일한 제도적 안정성이 혁신성과 성취욕을 약화시키는 역기능적 측면도 함께 존재하므로, 제도적 신뢰와 자율성 간의 균형이 향후 조직운영의 핵심 과제가 된다.

[표 2-10] 공공부문 조직의 제도적 특성

구분	주요 내용	이론적 근거	조직몰입에의 영향
법규 중심성과 절차적 정당성	법령·규칙에 기반을 둔 의사결정, 합법성 강조	March & Olsen (1989)	안정적 몰입, 예측 가능성 강화
정치적 통제와 공적 책임성	외부 통제 및 국민에 대한 책임 제도화	Boyne(2002)	공공 봉사 동기 강화, 자율성 제약 가능
고용 안정성과 내부 노동시장	종신 고용, 계급제·직위제 혼합 구조	Rainey(1983)	장기적 규범적 몰입 유지
공정성 중심 인사관리	법적 절차, 형평성 중심의 인사제도	Perry & Wise (1990)	제도적 신뢰 강화, 정서적 몰입 촉진

## 2. 민간부문 조직의 구조적 특성

민간부문 조직은 시장 경쟁을 기반으로 운영되며, 효율성과 성과를 중심 가치로 삼는다. 이러한 구조적 특성은 자원의 희소성과 시장 불확실성에 대응하기 위해 형성된 결과로, 공공부문과 달리 수익성, 생산성, 혁신 성을 핵심 목표로 설정한다(Rainey, 1983; Boyne, 2002).

즉, 민간부문은 성과 중심의 관리체계와 경쟁적 환경 속에서 구성원의 몰입을 유지하고 성과를 극대화하는 구조적 메커니즘을 발전시켜 왔다.

### 가. 성과 중심 구조와 관리 체계

민간부문은 조직의 효율성 확보를 위해 성과 중심의 구조를 갖는다. 이러한 구조는 목표 설정, 평가, 보상, 승진이 명확히 연계되어 있으며, 구성원의 개인성과가 조직성과와 직접적으로 연결된다.

이는 성과주의 인사제도의 확립으로 이어지며, 구성원은 개인의 성과와 조

직의 보상 간의 공정한 교환관계를 인식하게 된다(Lachman, 1985).

이러한 구조는 단기적인 생산성과 혁신 성을 촉진하지만, 과도한 경쟁과 성과 압박은 심리적 피로감과 조직 소진을 유발할 수 있다.

따라서 민간부문 조직은 효율성과 몰입 간 균형을 유지하기 위한 리더십 및 인적자원 관리 전략이 필수적이다.

#### 나. 유연성과 분권화된 의사결정

민간 조직은 급변하는 시장 환경에 대응하기 위해 유연한 조직구조를 지향한다. 수평적 네트워크 구조, 프로젝트 기반 팀 운영, 성과 책임 단위의 자율적 의사결정 등은 변화 대응력을 높이고 의사결정의 속도를 가속화한다(Burns & Stalker, 1961).

이러한 유연성은 구성원의 자율성과 책임감을 강화하며, 직무에 대한 주인 의식과 정서적 몰입을 촉진한다. 그러나 동시에 불확실한 고용 환경 속에서 안정성 결여로 인한 지속적 몰입 저하의 가능성도 존재한다.

#### 다. 경쟁과 보상의 구조

민간부문은 경쟁적 환경을 제도적으로 내재화하고 있으며, 구성원의 성취와 보상이 강하게 연결된다. 보너스, 스톡옵션, 인센티브제도 등은 구성원의 외재적 동기를 자극하며, 이는 단기적 몰입과 성과 향상으로 이어진다(Eisenhardt, 1989). 그러나 이러한 경쟁적 보상구조는 상대적 박탈감이나 공정성 인식 저하를 유발할 수 있고, 계층이동 기대 불일치가 발생할 경우 조직에 대한 신뢰가 빠르게 약화될 가능성이 있다. 즉, 기대한 성취가 실현되지 못하는 경우 몰입은 급격히 저하되며, 이직 의도와 직무 소진으로 이어질 수 있다(Kumari & Pandey, 2011).

#### 라. 시장 합리성과 혁신 중심 문화

민간 조직은 시장 합리성에 근거한 의사결정 문화를 지닌다. 의사결정은 비용-편익 분석, 투자 수익률, 경쟁우위 확보 등을 중심으로 이루어지며, 혁신과 효율성을 동시에 추구한다(Weber, 1978). 구성원은 자신의 역량과 성과를 시장가치로 평가받는다라는 인식을 가지며, 이는 자기개발과 학습 동기를 강화하지만 동시에 불안정한 소속감으로 이어질 수도 있다.

따라서 민간부문에서 조직몰입은 공공부문과 달리 정서적 동일시보다는 성과 기반 지속 몰입의 형태로 나타나는 경향이 강하다.

결국 민간부문 조직의 구조적 특성은 효율성과 혁신이라는 긍정적 측면과, 경쟁 압박과 불안정성이라는 부정적 측면이 공존한다.

이는 계층이동 기대 불일치와 같은 구조적·심리적 요인에 의해 조직몰입의 방향과 강도가 달라질 수 있음을 의미하며, 조직의 성과 중심적 특성이 구성원의 몰입을 양면적으로 규정하는 주요 제도적 배경이 된다.

[표 2-11] 민간부문 조직의 구조적 특성

구분	주요 내용	이론적 근거	조직몰입에의 영향
성과 중심 구조	목표-보상 연계, 성과주의 인사제도 확립	Lachman (1985)	성과 동기 강화, 경쟁 압박으로 몰입 저하 가능
유연성 및 분권화	팀 중심, 자율적 의사결정, 환경 적응성	Burns & Stalker (1961)	자율성·책임감 강화, 안정성 저하 가능
경쟁·보상 구조	인센티브, 스톡옵션, 내부 경쟁 체제	Eisenhardt (1989)	외재적 몰입 강화, 공정성 인식 저하 가능
시장 합리성 및 혁신 문화	효율성·성과 중심 의사결정, 혁신 추구	Weber (1978)	지속적 몰입 유지, 정서적 동일시 약화

### 3. 공공부문과 민간부문의 차이가 조직몰입에 미치는 영향

공공부문과 민간부문은 운영 원리, 제도적 구조, 그리고 구성원의 몰입 동인에서 근본적인 차이를 보인다. 이러한 차이는 조직 구성원이 조직에 대해 가지는 정서적 동일시, 헌신, 잔류 의도 등에 상이한 영향을 미치며, 결과적으

로 조직몰입의 형성과 유지 메커니즘을 달리한다.

#### 가. 공공부문: 절차적 정당성과 공공가치 중심의 몰입

공공부문은 법적·제도적 정당성과 공익성을 핵심 가치로 하며, 이러한 특성은 구성원의 정서적 몰입과 규범적 몰입을 강화하는 방향으로 작용한다(Meyer & Allen, 1997). 구성원은 조직의 목표와 자신의 가치관이 일치한다고 인식할 때 조직과 자신을 동일시하고 헌신하려는 태도를 보인다. 특히 공공부문은 절차적 정의와 공정한 인사관리, 그리고 안정적 고용구조를 통해 제도적 신뢰를 형성한다(Rainey, 1983; Perry & Wise, 1990). 이러한 안정성은 조직에 대한 장기적 헌신을 촉진하지만, 동시에 승진 정체나 성과 기반 보상의 한계는 지속적 몰입의 동기를 약화시킬 수 있다(Boyne, 2002). 따라서 공공부문에서는 규범적 책임감이 조직몰입의 핵심적 유지 요인으로 작용하는 반면, 내재적 동기의 약화가 몰입의 질적 수준을 저하시킬 가능성이 존재한다.

#### 나. 민간부문: 성과 중심의 구조와 경쟁 환경의 몰입

민간부문은 효율성과 수익성을 중시하는 시장 중심적 구조를 지니며, 개인의 성과가 직접적으로 평가와 보상으로 연결된다(Lachman, 1985). 이러한 성과 주의적 구조는 구성원의 지속적 몰입을 강화시키는 주요 요인으로 작용한다. 성과가 공정하게 인정되고 보상받는다라는 인식은 조직에 대한 실질적 잔류 의도를 높이지만, 경쟁 압박이 높고 고용 안정성이 낮은 환경에서는 정서적 몰입이 쉽게 약화된다.

또한, 민간부문 구성원은 조직의 목표와 자신의 경력 성장 기회를 긴밀히 연계하여 인식하는 경향이 있다. 그러나 기대한 경력 상승과 현실적 성과 간 불일치 즉, 계층이동 기대 불일치가 발생할 경우, 몰입이 급격히 저하되고 이직 의도나 직무 불만족으로 이어질 가능성이 높다(Kumari & Pandey, 2011). 따라서 민간부문에서 조직몰입은 외재적 보상과 성과 인정에 의존도가 높고,

제도적 안정성보다는 개인의 성취 경험이 결정적 요인으로 작용한다.

#### 다. 비교 및 시사점

결과적으로, 공공부문은 절차적 공정성과 제도적 안정성이 조직몰입의 지속성을 보장하는 반면, 민간부문은 성과 중심 구조가 몰입을 촉진하되, 불안정성과 기대 불일치로 인한 몰입 저하 위험이 상존한다. 따라서 공공부문에서는 제도적 신뢰를 유지하고 공정성을 강화하는 정책적 관리가 중요하며, 민간부문에서는 성과 중심 인사제도와 함께 구성원의 기대 관리와 심리적 안전망을 병행해야 한다.

[표 2-12] 공공·민간 부문의 차이가 조직몰입에 미치는 영향

구분	공공부문	민간부문	조직몰입에의 영향
핵심 가치	공익, 형평성, 법적 정당성	효율성, 성과, 경쟁	조직 가치 일치 시 정서·규범적 몰입 강화 / 성과 중심일수록 지속적 몰입 강화
몰입 형태	정서적·규범적 몰입 중심	지속적·성과 기반 몰입 중심	몰입의 질적 차이 발생
강화 요인	절차적 정의, 고용 안정성, 공정한 인사관리	성과 보상, 경력 성장, 자율성	부문별 몰입 유발 요인 상이
부정 요인	관료적 경직성, 혁신 저하	경쟁 압박, 고용 불안정	몰입 저하 또는 이직 의도 증가
정책 시사점	제도적 신뢰 및 공정성 강화 필요	성과 중심 + 심리적 안전망 병행 필요	부문별 맞춤형 인사정책 요구

## 제 3 장 연구 설계

### 제 1 절 연구모형 및 가설 설정

#### 1. 연구모형의 이론적 근거

본 연구는 개인이 인식하는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 한다. 계층이동 기대 불일치는 부모 세대의 사회경제적 지위로부터 비롯된 기대 수준과 개인이 성인기에 실제 달성한 직업 지위 간의 괴리를 의미한다. 이러한 괴리는 단순히 경제적 성취의 차이를 넘어 개인이 자신과 사회를 인식하는 방식을 결정짓는 심리·사회적 요인으로 작용하며, 나아가 조직 내 태도와 행동에도 영향을 미친다(Kurer & Van Staalduinen, 2022). 특히 기대에 비해 낮은 지위에 머무는 경우, 개인은 자신의 노력이 정당하게 보상받지 못했다고 인식하며, 이는 상대적 박탈감과 조직에 대한 불신으로 이어질 수 있다. 반면, 기대 수준과 현실 지위가 일치하거나 이를 초과할 경우 조직과 사회에 대한 긍정적 인식이 강화될 가능성이 높다. 이러한 논의는 사회학적 계층이동 이론과 행정학적 조직행동 이론의 접점에서 이해될 수 있다. 소로킨(Sorokin, 1927)은 사회이동을 사회구조의 개방성 수준을 반영하는 핵심 지표로 보았으며, 블라우와 던컨(Blau & Duncan, 1967)은 부모의 사회경제적 지위와 자녀의 교육·직업 간의 연계 과정을 지위 획득모형(status attainment model)으로 체계화하였다. 이들은 사회이동의 결과가 단순히 개인의 노력에 의해서가 아니라 제도적 기회 구조에 의해 제약된다고 보았다. 따라서 사회구조의 폐쇄성은 개인에게 불평등한 기회 경험을 제공하고, 이는 조직에 대한 신뢰와 헌신에도 영향을 미치는 심리적 불균형을 초래한다. 한편, 조직몰입은 조직과 개인 간의 심리적 유대와 정체성 일체화를 의미하며, 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구분된다(Meyer & Allen,

1997). 정서적 몰입은 조직에 대한 애정과 소속감, 지속적 몰입은 조직을 떠날 때의 손실 인식, 규범적 몰입은 조직에 대한 도덕적 의무감에 기반을 둔다. 이러한 몰입의 형성에는 개인의 사회·경제적 배경, 직무 경험, 조직의 보상·공정성 구조 등이 복합적으로 작용한다.

본 연구는 특히 계층이동 기대 불일치가 개인의 정서적·규범적 몰입에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 기대에 미치지 못하는 현실 지위는 구성원으로 하여금 자신의 노력이 정당하게 보상받지 못했다는 인식을 강화시키며, 이는 조직에 대한 동일시와 헌신의 약화를 유발할 가능성이 높다. 더 나아가, 공공부문과 민간부문 간의 제도적·문화적 차이는 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간 관계의 강도와 방향을 조절하는 요인으로 작용할 수 있다.

공공부문은 제도적 안정성과 공익 중심의 가치, 그리고 절차적 정의를 중시하는 구조를 지니고 있다(Rainey, 1979). 이러한 환경에서는 개인이 기대에 미치지 못하는 지위를 경험하더라도, 제도적 공정성 인식과 고용 안정성이 심리적 불만을 낮게 만들 수 있다.

반면, 민간부문은 성과 중심의 보상과 경쟁적 문화가 지배적이며, 기대 불일치는 곧바로 직무만족 저하나 이직 의도 증가로 이어질 가능성이 크다(Lachman, 1985; Kumari & Pandey, 2011). 즉, 동일한 불일치 경험이라도 조직의 구조적 특성에 따라 그 결과는 상이하게 나타난다. 이러한 이론적 맥락을 종합하면, 본 연구의 분석 틀은 다음과 같은 인과적 경로를 상정한다. 가) 부모 세대의 사회·경제적 배경으로부터 예측된 기대 직업 지위와 실제 직업 지위의 차이(계층이동 기대 불일치)는 조직몰입에 부정적인 영향을 미치며, 나) 이 관계는 조직 유형(공공과 민간)에 따라 조절된다. 공공부문에서는 제도적 공정성과 고용 안정성이 기대 불일치의 부정적 효과를 낮추는 반면, 민간부문에서는 성과 중심 구조가 불만을 심화시킬 가능성이 크다.

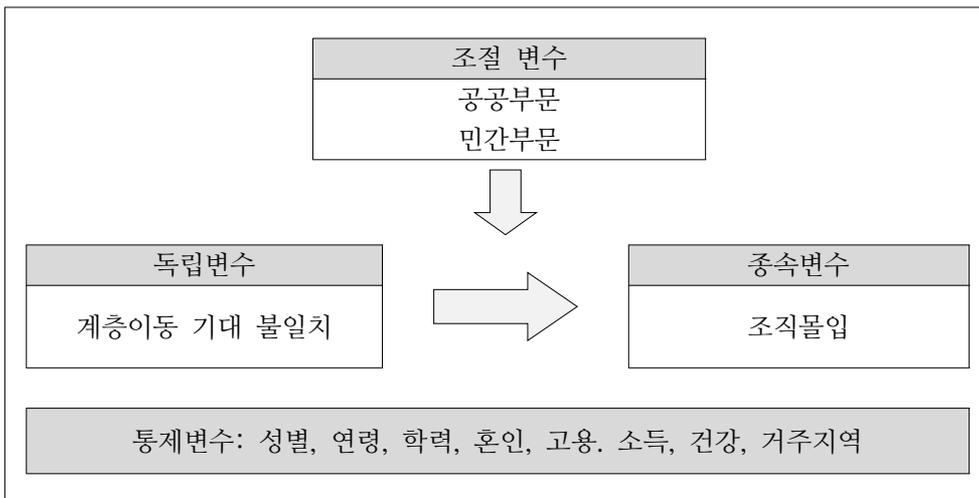
앞선 이론적 논의를 종합하면, 본 연구의 이론적 모형은 개인이 경험하는 계층이동 기대 불일치가 조직에 대한 태도 형성에 영향을 미치는 인과적 구조를 전제로 한다. 구체적으로, 부모 세대의 사회·경제적 배경과 개인의 교육 및 경력 특성을 토대로 예측된 기대 직업 지위와 성인기에 실제로 도달한 직업 지위 간의 괴리는 개인에게 상대적 박탈감과 공정성 인식의 변화를 유발

할 수 있으며, 이러한 인식 변화는 조직에 대한 정서적 유대와 헌신 수준, 즉 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 계층이동 기대 불일치는 조직몰입과 동일한 심리적 개념이 아니라, 조직에 대한 몰입 수준에 영향을 미치는 사회·구조적 조건으로 기능한다. 또한 이러한 인과적 경로는 개인이 속한 조직의 제도적 맥락에 따라 상이하게 작동할 가능성이 있다.

공공부문과 민간부문은 고용 안정성, 보상 체계, 조직 가치와 규범 등에서 구조적 차이를 지니고 있으며, 이러한 차이는 동일한 계층이동 기대 불일치를 경험하더라도 조직몰입으로 전이되는 경로와 강도를 조절할 수 있다. 이에 본 연구의 이론적 모형은 계층이동 기대 불일치를 독립변수로, 조직몰입을 종속 변수로 설정하고, 공공·민간부문 여부를 이들 간 관계를 조절하는 제도적 맥락 변수로 포함하는 구조를 갖는다. 이러한 이론적 모형은 계층 구조와 조직 행태를 연결하는 분석 틀로서, 이후 실증 분석을 통해 그 타당성을 검증하고자 한다.

이와 같은 논리적 경로를 바탕으로, 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 설명하는 연구모형을 [그림 3-1]과 같이 설정하였다.

[그림 3-1] 연구모형



이 도식은 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 직접 효과와 함께, 조직 유형에 따른 조절효과를 포함하는 구조를 시각적으로 보여준다. 따라서

본 연구의 분석은 이러한 모형을 토대로 가설을 설정하고, 예측 모형 분석 및 회귀·조절분석을 통해 검증한다.

## 2. 연구가설 설정

앞서 제시한 이론적 근거를 바탕으로, 본 연구는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고자 두 가지 주요 가설을 설정하였다. 이 가설들은 사회학적 계층이동 이론, 조직몰입 이론, 그리고 계층이동 기대 불일치에 관한 최근 연구 성과를 통합하여 도출되었다.

가) 가설 1: 계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠 것이다.

계층이동 기대 불일치는 부모 세대의 사회경제적 지위로부터 형성된 기대와 개인의 실제 사회경제적 성취 간의 괴리를 의미한다. 이러한 괴리가 클수록 개인은 자신의 노력과 결과 간의 불일치를 인식하며, 이는 상대적 박탈감과 불공정성 지각을 심화시킨다(Kurer & Van Staaldin, 2022).

특히 사회적 상승의 기회가 구조적으로 제한된 상황에서 기대 불일치는 개인이 조직을 공정하지 못한 체계로 인식하게 만들어, 조직에 대한 동일시와 헌신을 약화시키는 방향으로 작용한다.

메이어와 알렌(1997)은 정서적·지속적·규범적 몰입의 다차원적 구조를 제시하면서, 조직몰입의 핵심 요인은 조직에 대한 긍정적 인식과 심리적 일체감을 강조하였다. 기대 불일치는 이러한 심리적 일체감을 훼손하며, 구성원으로 하여금 조직이 개인의 노력과 공헌을 정당하게 인정하지 않는다고 느끼게 만든다.

또한, 러케(1976)의 직무만족 이론에 따르면, 개인의 기대와 현실 간 불일치가 지속될 경우, 이는 직무만족 저하로 이어지고, 결국 조직몰입의 감소로 귀결된다. 따라서 기존 연구 결과 및 이론적 논의에 근거하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

H 1: 계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠 것이다.

2) 가설 2: 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것이다.

공공부문과 민간부문은 고용 안정성, 보상 체계, 조직문화 등에서 본질적으로 다른 구조를 가진다(Rainey, 1979; Perry & Wise, 1990). 공공부문은 공익 가치와 절차적 정의를 기반으로 하며, 안정적인 고용 관계를 유지하는 특성을 갖는다. 이러한 제도적 안정성은 개인이 경험하는 불만이나 박탈감의 완충 요인으로 작용한다(Meyer & Maltin, 2022). 반면 민간부문은 성과 중심의 평가체제와 경쟁적 환경이 지배하며, 기대 불일치는 곧 직무 만족 저하와 이직 의도로 연결될 가능성이 크다(Lachman, 1985; Kumari & Pandey, 2011).

따라서 동일한 수준의 기대 불일치를 경험하더라도, 공공부문 종사자는 제도적 공정성과 안정성 인식으로 인해 조직에 대한 정서적·규범적 몰입이 유지될 가능성이 높은 반면, 민간부문 종사자는 상대적으로 외재적 보상 중심의 환경 속에서 몰입이 더 크게 저하될 것으로 예상된다. 이러한 관점은 보인과 판테이와 레이니의 연구에서도 지지된다(Boyne, 2002; Pandey & Rainey, 2020). 이들은 공공조직의 특성이 개인의 공정성 인식을 강화하고, 민간 조직의 경쟁적 환경은 조직 신뢰를 약화시킨다고 보고하였다. 이러한 이론에 근거하여 다음의 가설을 설정하였다.

## H2: 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간부문에서 더 크게 나타날 것이다.

이상의 두 가설은 계층이동 기대 불일치의 직접적 영향과, 조직 유형(공공과 민간)의 조절효과를 동시에 검증하기 위한 것이다. 이러한 설정은 계층이동 연구의 사회학적 접근을 행정학적 조직행동 연구로 확장시키며, 나아가 조직 내 형평성과 공정성 인식이 개인의 심리적 태도에 미치는 영향을 규명하는 데 기여한다.

[표 3-1] 연구가설

가설	내용	주요 근거 연구
H 1	계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠것이다.	Kurer & Van Staaldhuizen(2022); Meyer & Allen(1997); Locke(1976)
H 2	계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것이다.	Rainey(1979); Perry & Wise(1990); Boyne(2002); Kumari & Pandey(2011)

## 제 2 절 분석 자료 및 변수 측정

### 1. 분석 자료의 개요(KLIPS 제 26차년도)

본 연구는 한국노동연구원(KLI)에서 제공하는 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도(2023년) 자료를 주요 분석 자료로 활용하였다. KLIPS는 1998년부터 동일 가구 및 개인을 대상으로 수행되는 종단 형 조사로, 가구 구성, 교육, 고용 상태, 소득, 건강, 주거 등 개인의 사회·경제적 특성을 종합적으로 수집한다.

이러한 특성 덕분에 개인의 사회·경제적 이동 경로를 추적하고, 계층이동 및 조직행동 간의 관계를 실증적으로 검증하는 데 적합한 자료이다. 표본설계와 가중치 산출 과정 등 조사 방법론적 내용은 [부록 1]에 상세히 제시하였다.

분석 대상은 만 30세 이상 60세 이하의 직업 보유자로 한정하였다. 이 연령대는 경제활동 참여율이 가장 높고 직업 경로가 안정된 시기이므로, 계층이동 기대와 현실 간 괴리를 관찰하기에 적절하다. KLIPS 제26차년도 원자료에서 직업을 보유한 응답자 12,910명을 1차 표본으로 추출하였고, 주요 변수의 결측값을 제거한 후 예측 모형 구축에 필요한 변수를 정제하여 최종 8,504명을 분석 대상으로 확정하였다.

계층이동 기대 불일치의 산출을 위해, KLIPS의 기본 인구·사회학적 변수(성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역 등)에 부모 세대의 직업 변수를 결합하여 세대 간 비교가 가능한 데이터 구조를 구

측하였다. 이후 개인의 사회·경제적 배경 변수를 기반으로 랜덤포레스트 예측 모형을 적용해 개인별 예상 직업 지위 값을 산출하였다. 이 예측 값은 본 연구에서 독자적으로 구성한 한국형 사회경제적 지위지수(KSEI, Korean Socio-Economic Index)와 비교하여, 예상치와 실제치 간의 차이를 계층이동 기대 불일치 지표로 정의하였다.

모형의 개발과 분석은 R 4.5.1 통계 패키지를 활용하였으며, 데이터 전 처리, 예측모형 학습 및 예측 값 산출, 현실 값과의 병합, 기대 불일치 값 계산 등 일련의 과정을 체계적으로 수행하였다. 최종적으로 본 연구의 분석 자료는 KLIPS 제26차년도 원자료를 기초로 하되, 계층이동 기대 불일치 지표 산출을 위해 재구성된 개인 수준 통합 데이터 셋이다.

[표 3-2] 분석 자료 개요

구분	내용
자료 출처	한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도 (한국노동연구원, 2023)
조사 방식	동일 개인·가구를 추적한 종단(panel) 조사
분석 대상	만 30~60세 직업 보유자
1차 표본 수	12,910명
최종 분석 대상	8,504명
주요 변수	성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역, 부모 직업
주요 분석 절차	결측 값 처리 → 예측 모형(Random Forest) 구축 → 기대 직업 지위 예측 → KSEI와 비교 → 기대 불일치 산출
분석 도구	R 4.5.1
비고	KSEI는 KLIPS 자료를 기반으로 산출한 지표임

## 2) 변수의 정의 및 측정

본 연구에서는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여, 선행연구와 이론적 검토를 바탕으로 주요 분석 변수를 설정하였다. 변수는 종속변수, 독립변수, 조절 변수, 통제변수로 구분하였으며, 각 변수의 조작적 정의와 측정 방식은 다음과 같다.

먼저, 종속변수는 조직몰입으로 설정하였다. 조직몰입은 개인이 자신이 속한 조직에 대해 가지는 정서적 애착, 충성심, 그리고 심리적 유대감을 의미한다. 본 연구에서는 KLIPS 제26차년도 자료에 포함된 조직몰입 관련 5개 문항을 활용하였다.

구체적으로 “지금 근무하고 있는 직장은 다닐 만한 좋은 직장이다.”, “나는 이 직장에 들어온 것을 기쁘게 생각한다.”, “직장을 찾고 있는 친구가 있으면 이 직장을 추천하고 싶다.”, “나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다.”, “별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.” 등의 문항을 포함하였다.

각 문항은 5점 척도(1점 ‘전혀 그렇지 않다’ ~ 5점 ‘매우 그렇다’)로 응답하도록 설계되어 있으며, 다섯 문항의 평균값을 종속변수로 사용하였다. 따라서 평균값이 높을수록 조직에 대한 몰입 수준이 높음을 의미한다.

주요 독립변수는 계층이동 기대 불일치로 정의하였다. 이는 개인이 성장 과정에서 내면화한 사회·경제적 기대 직업 지위와, 성인기에서 실제로 달성한 현실 직업 지위 간의 차이를 의미한다.

이를 계량화하기 위하여 두 단계의 절차를 거쳤다. 이를 위해 첫째, 기대 직업 지위는 부모의 직업 지위와 개인의 인구·사회학적 특성(성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역 등)을 투입 변수로 하여 랜덤포레스트 알고리즘을 적용해 예측하였다. 랜덤포레스트는 다차원 변수 간의 비선형성과 상호 작용을 반영할 수 있는 기계학습 기법으로, KLIPS 2013~2022년까지의 약 10년 간 데이터를 학습용으로 활용하여 예측 모형을 구축하였다.

예측의 안정성과 일반화 가능성을 확보하기 위해 훈련용 데이터와 검증용 데이터를 구분하여 분석하였으며, 최종 산출된 기대 직업 지위는 개인이 기대할 수 있는 평균적 직업 지위를 나타내는 추정치로 해석하였다. 둘째, 현실

직업 지위는 본 연구자가 독자적으로 산출한 한국형 사회경제적 지위지수(KSEI, Korean Socio-Economic Index)를 활용하여 측정하였다. KSEI는 응답자의 현재 직업코드에 따라 부여된 점수로, 해당 직업이 가지는 사회경제적 위상을 객관적으로 반영하는 지표이다. KSEI는 국제사회경제지수(ISEI: International Socio-Economic Index)를 한국의 노동시장 구조에 맞게 수정·보완하여 산출하였으며, 구체적인 산출 과정은 제3장 2절 3항에서 상세히 다루었다. 이후 예측된 기대 직업 지위에서 현실 직업 지위를 차감함으로써 기대 불일치 값을 도출하였다.

값이 양수일 경우 개인이 기대보다 낮은 직업을 획득한 것으로 해석하며, 음수일 경우 기대보다 높은 직업을 획득한 것으로 본다.

조절 변수는 공공부문과 민간부문 여부로 설정하였다. 이는 조직의 제도적 특성과 운영 목적에 따라 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향이 상이하게 나타날 수 있다는 이론적 가정에 기반을 둔다.

KLIPS의 직장 유형 변수 중 ‘정부출연기관·공사합동기업’, ‘법인단체’, ‘국가기관 또는 지방자치단체’, ‘시민단체·종교단체’를 공공부문으로, ‘민간기업’, ‘외국인 소유 기업’, ‘무소속(개인영업)’, ‘기타’를 민간부문으로 분류하였다. 공공부문은 1, 민간부문은 0으로 더미 처리하였다.

특히 법인단체와 시민단체·종교단체는 비영리조직(NPO)으로서 제3섹터(Third Sector)의 기능을 수행하며, 공공서비스 제공과 사회통합의 역할을 수행한다는 점에서 공공부문에 포함하였다. 이러한 구분은 단순한 법적 소속이 아닌 조직의 공공성, 사회적 기능, 정책 참여 정도를 함께 고려한 결과이다.

마지막으로, 통제변수로는 성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득(로그 변환), 건강 상태, 거주지역 등을 포함하였다. 다만, 기업규모 변수의 경우 KLIPS 26차 자료에서 결측치 비율이 높아, 특히 자영업·비임금근로자 집단에서 결측이 집중되어 있었다.

결측치 보정 시 표본 손실이 과도하게 발생하여 분석의 대표성과 안정성이 저하되는 문제가 확인되었다. 이에 따라 본 연구에서는 기업규모 변수를 통제변수로 포함하지 않았다.

이러한 변수들은 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 개인의 사회·경제적 특성

과 직업적 요인을 보정함으로써, 독립변수의 순수한 효과를 검증하기 위한 것이다. 통제변수의 선정 근거 및 이론적 기준은 [부록 2]에 정리하였다.

[표 3-3] 변수의 정의와 측정

구분	변수명	정의 및 측정
종속 변수	조직몰입	KLIPS 제공 5개 문항 (5점 척도)의 평균값. 조직 애착·충성·유대감 등
독립 변수	계층이동 기대 불일치	랜덤포레스트로 예측한 기대 직업 지위와 KSEI 간의 차이
조절 변수	공공/민간부문 여부	직장 유형을 공공(1)·민간(0)으로 더미 처리
통제변수	성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득(로그), 건강 상태, 거주지역	조직몰입에 영향을 줄 수 있는 개인·직업 특성을 보정

이상의 변수 정의와 측정을 토대로, 다음 절에서는 한국형 사회·경제적 지위(KSEI) 산출 과정과 이를 활용한 계층이동 기대 불일치의 도출 절차를 구체적으로 제시하고자 한다.

### 3. 한국형 사회경제적 지위(KSEI) 산출 절차

#### 가. 직업코드 변환 및 분석 자료 준비

한국형 영향을 지위(KSEI) 산출은 KLIPS 2023년(26차) 조사 자료를 기반으로 수행하였다. KLIPS는 한국표준직업분류 8차(KSCO-08)를 적용하고 있으나, 직업 지위지수의 연속성과 비교 가능성을 확보하기 위해 KSCO-07 체계로의 변환이 필요하다.

기존의 한국형 직업 지위지수(KSEI) 개발 연구는 모두 KSCO-07을 기준으로 구축되어 왔으며, 직업군의 구조적 위계는 분류 체계의 변동에 직접적인

영향을 받는다.

직업 지위지수는 직업군 단위의 사회경제적 보상구조를 비교하는 지표이므로 동일 분류 체계를 유지할 때 지수의 개념적 안정성과 시계열적 일관성이 보장된다.

이에 따라 KLIPS 자료의 KSCO-08 직업코드를 KSCO-07로 변환하는 대응 표를 적용하여 직업군을 재분류하였다.

직업코드 변환 이후 KSEI 산출에 포함되는 핵심 변수인 교육, 소득, 연령 정보를 정비하였다. 교육 수준은 KLIPS 학력 정보를 위계적 범주(중졸 이하~박사)로 재 구분하였고, 연령은 연속변수로 처리하였다.

소득은 근로소득 또는 개인소득 항목을 기준으로 연간 소득으로 환산하였다. 이후 세 변수는 단위 차이와 변수 간 분산의 불균형을 제거하기 위해 평균 0, 표준편차 1의 표준화 절차를 거쳤다.

표준화된 변수는 직업군별 평균 교육수준과 평균 소득 수준 산출에 활용되며, 초기 직업 지위지수(SEI)의 기반으로 사용된다. 분석의 신뢰성을 확보하기 위해 직업코드 결측치, 소득 비정상 응답값, 교육·연령의 극단값 등은 점검 후 제거하거나 조정하였다. 이러한 절차를 통해 KSEI 산출을 위한 기초 자료 구조를 구축하였다.

#### 나. 초기 직업 지위(SEI)의 구성

KSEI 산출의 첫 단계는 표준화된 교육 수준과 소득 수준을 기반으로 직업군별 초기 직업 지위(SEI)를 구성하는 것이다. 교육은 인적자본의 축적 정도를, 소득은 노동시장에서의 경제적 보상 수준을 나타내는 요인으로 직업 간 위계를 설명하는 핵심 변수를 구성한다.

본 연구에서는 직업군별 표준화된 교육과 소득의 평균값을 산출하여 직업군의 기본적 특성을 추정하였다.

초기 SEI 산출 시 교육 0.7, 소득 0.3의 가중치를 적용하였다. 이는 기존 국제사회경제지수(ISEI) 산출 연구에서 교육이 직업 지위 형성에 미치는 상대적 설명력이 소득보다 높게 나타난 경험적 결과를 바탕으로 한다.

직업 지위의 구조적 특성상 교육은 직업 선택과 노동시장 진입·승급 가능성에 핵심적 제약 요소로 작용하며, 한국 노동시장에서도 학력 프리미엄이 강하게 관찰되는 경향과 일치한다. 이러한 이유로 교육의 구조적 영향력을 더 크게 반영하기 위해 교육 0.7, 소득 0.3의 비중을 적용하였다.

초기 SEI는 이후 회귀 추정과 반복 수렴 절차를 통해 최종 KSEI로 정교화 되는 기초 지표로 활용된다.

#### 다. 회귀 추정 및 계수 도출

초기 SEI 구성 이후에는 직업 지위 형성에 영향을 미치는 구조적 요인을 반영하기 위해 소득, 교육, 연령, 초기 SEI 간 관계를 회귀 식으로 추정하였다.

첫 번째 회귀 식에서는 표준화된 소득 수준을 종속변수로 설정하고 초기 SEI와 연령을 독립변수로 포함하여 연령 증가가 소득 수준에 미치는 체계적 영향을 보정하기 위한 계수와 직업 지위가 소득구조를 설명하는 정도를 설정하였다.

두 번째 회귀 식에서는 초기 SEI를 종속변수로 설정하고 표준화된 교육 수준과 연령을 독립변수로 포함하여 교육이 직업 지위 형성에 미치는 영향력과 연령이라는 생애·주기적 요인이 직업 지위 형성 과정에서 차지하는 의미를 설정했다.

이 네 계수는 직업군의 경제적 보상구조와 교육·연령의 구조적 관계를 반영한 최종 지위 산출의 핵심 요인으로 활용된다.

#### 라. 반복 추정 및 최종 KSEI 산출

도출된 계수를 활용하여 각 관측치의 직업 지위를 다음의 선 형식으로 재산출하였다.

$$seih = b43(incomes - b41 \times ages) + b32 \times edus + b31 \times ages$$

여기에서 incomes는 표준화된 소득 수준, ages는 표준화된 연령, edus는 표준화된 교육 수준을 의미한다. 이 식은 연령 증가에 따른 소득의 체계적 변동을 제거한 뒤 교육과 연령의 기여도를 반영하여 잠재적 직업 지위를 계산하기 위한 것이다.

산출된 결과 값은 직업군 수준에서 평균화되고 표준화 과정을 거쳐 직업군의 대표 값으로 산출되었다. 이후 이 대표 값을 다시 개인 자료에 병합하여 동일한 절차를 반복하였다.

반복 과정은 직업지수가 구조적 요인을 안정적으로 반영하도록 하기 위한 필수 단계이며, 본 연구에서는 반복 t와 t+1의 직업 지위 값 차이가 0.001 이하로 수렴할 경우 수렴으로 간주하였다.

수렴 조건은 선행연구에서 제시된 기준을 준용한 것으로, 직업 지위지수가 반복 갱신을 거쳐 구조적으로 안정된 위계를 형성했음을 의미한다.

최종적으로 수렴한 직업군별 지위 값은 표준화된 척도로 전환한 후 백분위 형태로 변환하여 KSEI 지수로 확정하였다.

이 지수는 직업군 간 상대적 사회경제적 위계를 나타내는 표준화된 지표로, 이후 예측된 사회경제적 지위와 비교하여 기대 불일치를 산출하는 기준 척도로 활용하였다. 참고로 한국형 사회경제적 지위(KSEI) 산출 절차는 [부록 3]에 별도로 수록하였다.

### 제 3 절 표준 직업 분류 및 직업 지위 지수

#### 1. 국제표준직업분류와 한국표준직업분류

국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations, ISCO)는 국제노동기구(ILO)가 국가 간 노동시장과 직업 구조를 비교·분석하기 위해 개발한 분류 체계로, 직무의 내용과 수행에 필요한 기술 수준을 기준으로 직업을 위계적으로 체계화한 것이다.

이는 사회적 불평등과 계층구조의 비교 가능성을 확보하기 위한 목적으로

활용되며, 사회학, 정책학, 행정학 등 다양한 분야의 실증 연구에서 기초자료로 사용되어 왔다(Hoffmann, 1997; Ganzeboom et al., 1992).

ISCO는 1958년 최초 제정된 이래 1968년, 1988년, 2008년에 걸쳐 세 차례 개정되었으며, 특히 1988년 개정판에서 4자리 코드 체계를 도입하여 직업군을 대분류, 중분류, 소분류, 세분류로 세분화하였다.

이러한 체계는 교육, 소득, 고용 형태와 같은 사회·경제적 변수와 직업 간의 위계적 관계를 계량적으로 분석하는 데 유용하며, 계층이동, 노동시장 분절구조, 사회통합 수준을 비교하는 핵심적인 기준틀로 기능하고 있다.

ISCO 분류 체계는 국제사회경제지수(ISEI), 국제 직업 위신척도(SIOPS) 등 직업 지위지수 개발의 기초가 되었으며, 이를 활용하여 세대 간 직업 이동 경로, 직업 간 위계질서, 노동시장 이중구조에 대한 분석이 가능해졌다(Ganzeboom et al., 1992).

한국은 ISCO 기준을 토대로 산업구조와 노동시장 특성을 반영하여 한국표준직업분류(KSCO)를 제정하였다. 1960년 초판 제정 이후 산업화와 정보화 진전에 따라 1993년, 2000년, 2007년, 2017년에 개정되었으며, 변화하는 직업 세계를 반영하여 전통 산업 군, 공공서비스 직종, 정보기술 기반의 신직종을 포함하는 방향으로 발전해 왔다(유홍준·김월화, 2006).

한국표준직업분류는 통계 생산을 넘어, 사회 계층 분석, 세대 간 계층이동 연구, 공공·민간부문 간 직무 비교 등 다양한 행정적·정책적 목적에 활용되고 있다.

특히 고용노동부와 한국고용정보원이 제공하는 ISCO-KSCO 연계 코드는 국내 직업군과 국제 직업 지위지수를 연결하여 국제 비교연구의 정합성을 확보하는 중요한 수단으로 기능하고 있다(한국고용정보원, 2020).

예컨대, 국내 공공부문 전문직의 지위를 ISEI 점수로 환산하여 해외 공공부문과 비교하거나, 민간부문 기술직의 직업 지위를 국제 기준과 비교함으로써 실증에 기반을 둔 정책 설계 및 제도 개선의 기초 자료로 활용될 수 있다.

참고로 KSCO-ISCO-ISEI 로 변환한 샘플 일부를 [부록 4]에 수록하였다.

결과적으로 ISCO와 KSCO는 단순한 직업분류 체계를 넘어, 계층 이동성 분석, 교육과 소득의 불평등 구조 파악, 노동시장 분화 양상 연구에 있어 핵

심적인 분석 도구로 기능하며, 공정성 기반 정책 수립과 행정 개입 설계를 위한 기반을 제공한다.

[표 3-4] 국제표준직업분류와 한국표준직업분류

구분		주요 내용
ISCO	개념	국제노동기구(ILO)가 개발한 직업 위계적 분류 체계, 국가 간 비교와 사회구조 분석에 활용
	발전	1958년 제정, 1988년 4자리 코드 도입, 교육·소득·고용 형태 등과의 계량적 분석 가능
	활용	ISEI, SIOPS 등 직업 지위지수 개발의 기반, 계층이동과 노동시장 분석에 활용
KSCO	개념	한국 노동시장 특성을 반영하여 제정된 국가 표준 직업분류
	발전	1960년 제정, 1993·2000·2007·2017년 개정, 산업 변화와 정보화 반영
	활용	계층이동 연구, 공공·민간 직무 비교, 정책 분석 및 국제 비교연구에 활용
ISCO-KSCO 연계		국제 기준과의 비교 가능성 확보, 정책 설계와 행정 분석의 근거 제공

국제표준직업분류와 한국표준직업분류는 계층이동 연구와 사회·경제적 지위 분석의 기초가 되는 체계로, 직업 지위지수 개발과 활용에 있어 필수적인 역할을 하고 있다.

계속해서, 이러한 분류 체계를 기반으로 개발된 주요 직업 지위지수인 ISEI와 KSEI의 개념과 구조를 살펴보고, 본 연구의 분석에 활용되는 기준을 이론적으로 고찰하고자 한다.

## 2. ISEI와 KSEI의 개념과 구조

ISEI(국제사회·경제지수 , International Socio-Economic Index of Occupational Status)는 간저붐과 트리먼이 개발한 직업지위지수로, 국제표준직업분류(ISCO)를 기반으로 각 직업의 사회·경제적 지위를 계량화한 지표이다. ISEI는 직업이 개인의 소득과 교육 수준과 어떠한 상관관계를 가지는지에 대한 통계적 분석을 바탕으로 직업별 점수를 부여하는 방식으로 개발되었으며, 사회·경제적 지위 연구, 계층 이동성 분석, 불평등 구조의 국제 비교연구에 널리 활용되어 왔다(Ganzeboom & Treiman, 1990).

ISEI의 산출 방식은 특정 직업의 평균 교육 수준과 평균 소득 수준을 기준으로 사회적 위계질서를 수치화하는 것으로, 직업 간 사회적 거리를 비교가능하게 한다. 이를 통해 사회과학 분야에서는 부모와 자녀 세대 간 직업지위의 상관관계를 분석하거나, 국가 간 계층 이동성을 비교하는 데 활용하고 있다. ISEI 점수는 직업별로 일정한 값을 가지며, 주로 10점에서 90점 사이의 연속적인 지표로 제공된다(Ganzeboom et al., 1992).

한국에서는 ISEI의 개념을 토대로 KSCO(한국표준직업분류)를 기준으로 한 KSEI(한국사회경제적지위지수)가 개발되었다. KSEI는 KSCO 직업군별 특성과 한국의 노동시장 및 소득구조를 반영하여 재구성된 지표이다.

KSEI는 ISEI와 마찬가지로 직업별 평균 교육 수준과 평균 소득을 통계적으로 분석하여 점수를 부여하되, 한국 노동시장 특성을 반영하여 국내 연구에 최적화되었다. KSEI는 특히 KLIPS와 같은 종단 조사에 활용되어 세대 간 직업 이동성 분석, 계층이동 기대 불일치 측정, 직업 지위 변동성 연구 등에 활용되고 있다. KSEI의 점수는 직업별 사회·경제적 위계를 상대적으로 평가하는 기준으로 사용되며, 계층이동 연구에서 객관적 직업 지위의 측정 도구로 중요한 역할을 한다.

ISEI와 KSEI는 국제적 및 국내적 연구에서 계층구조와 사회적 지위의 비교가능성을 확보하기 위한 핵심 지표로 널리 활용되어 왔다. 특히 이들 지표는 직업 명칭이나 단순한 소득 수준만으로는 포착하기 어려운 직업의 사회경제적 위상, 교육 수준, 권한 수준 등을 종합적으로 반영함으로써, 계층구조의 정교한 계량화를 가능하게 한다.

이러한 특성은 계층이동 기대 불일치의 측정에 있어서도 객관적 기준 값을

제시해 주며, 개인이 사회화 과정에서 내면화한 기대 지위와 실제로 달성한 현실 지위를 비교하는 데 있어 신뢰할 수 있는 분석 도구로 기능한다.

나아가, 이들 지표는 계층이동의 구조적 양상에 대한 분석뿐 아니라, 사회 정책의 효과성 평가와 계층 간 불평등 구조 개선을 위한 정책 설계에도 제공할 수 있다.

[표 3-5] ISEI와 KSEI의 개념과 구조

구분		주요 내용
ISEI	개념	ISCO 기반 직업별사회·경제적 지위 점수, 평균 교육 수준과 소득을 통계적으로 분석하여 산출 ( Ganzeboom et al., 1992 )
	활용	계층이동, 사회 이동성, 국가 간 불평등 비교연구에 사용
KSEI	개념	ISEI를 한국 노동시장 특성에 맞게 조정하여 KSCO 기반으로 개발된 한국형 직업 지위지수
	활용	세대 간 직업 이동성 분석, 기대 불일치 측정, 국내 노동시장 연구에 활용
두 지수의 공통점		직업 지위의 객관적 측정을 위한 계층이동 연구의 핵심 지표, 계층이동 기대 불일치 분석에 필수적 기준

ISEI와 KSEI는 계층 이동성과 사회·경제적 불평등 구조를 분석할 수 있는 기초 지표로, 국내외 다양한 연구에서 활용되어 왔다.

특히 기대 불일치와 조직몰입의 관계를 분석하는 본 연구에서는 계층이동 연구를 넘어, 행정학적 정책 설계와 조직관리 전략의 기반으로 직업 지위지수의 활용 가능성을 검토하는 것이 필요하다. 참고로 KSEI 지수 변환표는 [부록 5]에 수록하였다.

다음 절에서는 직업 지위지수가 갖는 행정학적 활용 가능성과 그 의미를 이론적 관점에서 고찰하고자 한다.

### 3. 직업 지위지수의 행정학적 활용 가능성

직업 지위지수는 사회 내에서 직업이 가지는 위계적 위치를 계량화하여

나타내는 지표로, 계층이동, 사회 불평등, 그리고 노동시장 구조를 분석하는데 있어 중요한 역할을 해왔다. 이를 이해하기 위해서는 직업 지위와 직업 위치라는 개념을 명확히 구분할 필요가 있다.

직업 지위란 개인이 수행하는 직업이 제공하는 사회·경제적 자원과 기회를 종합적으로 반영하는 개념으로, 이는 사회 내에서 개인이 차지하는 상대적 위치를 설명하는 데 핵심적인 지표로 간주되고 있으며, 이는 단순히 직무의 명칭이나 업무 내용에 그치지 않고, 해당 직업이 평균적으로 요구하는 교육 수준, 보상 수준(소득), 고용 안정성, 사회적 명망, 그리고 의사결정 권력 및 자원 접근성과 같은 요소들이 종합적으로 반영된 결과물이다. 이러한 구성 요소들은 사회 내 위계질서에서 직업 간 위치를 서열화하는 기준이 되며, 계층구조 분석, 사회이동 연구, 정책 효과 평가 등 다양한 사회과학적 분석에서 중요한 기초 변수로 활용된다(Ganzeboom et al., 1992; Treiman, 1977).

반면, 직업 위계는 사회 전체가 직업 간 상대적 서열을 설정한 구조로, 자원의 분배와 기회 접근성에 영향을 미치는 구조적 불평등의 핵심 기반이 된다(Hodge & Treiman, 1968; Goldthorpe, 1980; 변상우, 2018). 이는 단지 직업의 기능적 차이를 넘어서, 사회가 특정 직업에 부여하는 가치 판단과 상징적 권위가 제도적으로 고착된 결과이며, 직업 선택과 진입 기회에서의 격차, 교육 투자 방향, 사회적 인정과 같은 다양한 차원에 영향을 미친다. 이러한 관점에서 직업 위계는 계층 간 경계 형성과 이동 경로의 제약 요인으로 작용할 수 있어, 계층이동 가능성과 사회통합 수준에도 직간접적 영향을 미친다. 따라서 직업 지위지수는 직업 위계를 계량화하기 위한 분석 도구로 기능하나, 그 자체가 곧 직업 위계를 의미하는 것은 아니다.

직업 지위지수는 계층 이동성과 조직행동 연구에서 모두 핵심적인 지표로 활용되어 왔다. 특히 행정학 분야에서는 인사행정과 공공조직 연구, 그리고 사회정책 평가 과정에서 개인의 사회·경제적 배경과 직업 지위가 조직몰입, 직무만족, 그리고 경력 경로에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는 데 유용하게 사용된다.

예를 들어, 조직 내 인력구성의 계층적 특성이나 직위별 사회적 자원 접근성, 그리고 직무 분포의 계층별 특성을 분석할 때 직업 지위지수는 그 근거를

제공할 수 있다. 직업 지위지수에는 여러 가지 유형이 있으며, 대표적인 지표로는 SIOPS, ISEI, 그리고 EGP가 있다. SIOPS(Standard International Occupational Prestige Scale)는 트리먼이 개발한 직업 위신 척도로, 사회구성원이 특정 직업에 대해 부여하는 상징적 평가를 수치화한 것이다(Treiman, 1977). SIOPS는 약 60개국의 데이터를 기반으로 하며, 국제 비교연구에서 사회적 위신이나 계층 인식 분석에 널리 활용된다.

ISEI(International Socio-Economic Index of Occupational Status)는 간저봄 등이 개발한 지표로, 교육이 소득에 미치는 영향을 직업을 통해 매개하는 구조를 수치화하여 직업의 구조적 지위를 평가하는 것이다(Ganzeboom etc, al., 1992). 이 지표는 계층 고착성, 부모-자녀 간 지위 전이, 그리고 사회통합 수준에 관한 연구에서 폭넓게 사용되며, 국제 비교가 가능하다는 점에서 그 활용성이 높다.

EGP(Erikson-Goldthorpe-Portocarero Class Scheme)는 골드소프가 개발한 계급 분류 방식으로, 고용 관계와 생산수단 통제 여부를 기준으로 직업을 범주화한 것이다(Goldthorpe, 1980). 이는 자본주의 사회의 구조적 계급 구도를 설명하고, 사회 계층 구조 변화에 대한 분석 틀을 제공하는 데 활용된다.

이 세 지표는 각각 상징적 지위, 구조적 지위, 계급 구조라는 서로 다른 차원을 반영하며, 서로 보완적인 기능을 수행한다. 실제 연구에서는 이들 지표를 적절히 활용함으로써 이론적 타당성과 해석 가능성을 높일 수 있으며, 이는 조직행동과 사회정책 연구에서 특히 중요한 의미를 지닌다(Blau & Duncan, 1967; 변상우, 2018).

행정학적 관점에서 보면, 직업 지위지수는 공공조직과 민간 조직 간의 인력 구성 차이를 비교하거나 인사행정 정책의 형평성과 공정성을 평가하는 데 유용하게 활용될 수 있다.

또한, 사회적 자원 분배 구조나 조직 내 계층구조를 분석하고, 조직몰입이나 직무만족과 같은 조직행동 변수에 대한 계층적 요인을 설명하는 데 근거를 제공한다. 나아가, 공공정책 설계나 조직관리 전략을 수립하는 과정에서도 직업 지위지수는 중요한 분석 도구로 기능할 수 있다.

결국 직업 지위지수는 단순히 계층 이동성을 설명하는 데 그치지 않고, 조

직행정과 공공정책 영역에서도 조직 내 계층구조와 개인의 행동 특성을 분석하는 핵심적인 수단으로 활용될 수 있다.

이는 본 연구에서 KSEI를 활용하여 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 공공부문과 민간부문 간의 차이를 검토하는 과정에서 중요한 이론적 기반이 된다.

[표 3-6] 직업 지위지수의 행정학적 활용 가능성

구분	주요 내용
직업 지위와 직업 위계	직업 지위는 개인의 사회·경제적 자원과 기회를 반영하는 개념이며, 직업 위계는 사회구조 속에서 직업 간 서열을 나타내는 개념
직업 지위지수의 역할	계층이동, 사회 불평등, 노동시장 분석 및 조직행동 연구에서 핵심적 분석 도구로 활용
대표적 지표	SIOPS(상징적 지위), ISEI(구조적 지위), EGP(계급 구조). # 서로 다른 차원을 반영
연구에서의 의미	이론적 타당성 및 해석 가능성을 높이며, 조직행동과 사회정책 연구에 활용 가능
행정학적 활용 가능성	인사행정, 조직구조 분석, 정책 설계 및 조직관리 전략에 근거 제공

직업 지위지수는 사회과학 및 행정학 분야에서 계층구조 분석과 조직행동 연구에 있어 중요한 역할을 해왔으며, 특히 조직몰입과 계층이동 기대 불일치 간의 관계를 분석하는 데 핵심적인 기준으로 기능한다.

이러한 이론적 논의를 바탕으로, 다음 절에서는 본 연구의 구체적인 연구 설계와 자료수집 방법, 분석모형과 절차를 체계적으로 제시하고자 한다.

## 제 4 절 사회경제적 지위 예측 모형 구축 및 기대 불일치 산출

### 1. 사회·경제적 지위 예측 모형의 필요성

사회·경제적 지위는 개인의 사회적 위치와 계층적 특성을 객관적으로 평가할 수 있는 대표적인 지표로, 사회학·행정학·경제학 등 다양한 분야에서 활용되고 있다. 직업을 중심으로 한 사회·경제적 지위는 소득, 교육 수준, 직무 권한, 사회적 명성과 같은 다차원적인 속성을 반영하는 중요한 변수이며, 이는 개인의 삶의 기회와 사회적 성과에 직결되는 핵심 요인으로 작용한다. 특히 계층이동 연구와 조직몰입 분석에 있어 사회·경제적 지위의 측정은 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하는 데 필수적인 요소로 간주된다. 단순히 직업의 명칭이나 소득 수준만으로는 개인이 점유한 사회적 위치를 정확히 평가하기 어려우며, 이는 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 분석하는 데 한계를 가져올 수 있다. 따라서 다양한 사회·경제적 요인을 통합적으로 반영할 수 있는 지위 예측 모형의 구축은 필수적이다.

기존 연구들은 주로 국제표준직업분류(ISCO)를 기반으로 한 직업 지위지수(SIOPS, ISEI)를 활용하여 사회·경제적 지위를 계량화해 왔다. 그러나 이러한 지수들은 횡단적 또는 통계적 방법에 기반을 둔 일률적 산출 방식으로 인해 개인의 특성과 맥락을 충분히 반영하지 못하는 한계가 있었다. 더불어, 계층이동 기대 불일치와 같은 심리·사회적 요인을 분석하기 위해서는 개인의 사회·경제적 배경 및 직업 특성을 고려한 예측 모형이 필요할 뿐만 아니라 계층이동 경로와 기대 간의 괴리를 보다 정밀하게 설명할 수 있는 분석의 틀을 제공한다. 이에 따라 최근 연구에서는 통계적 예측력과 개인화된 정보처리를 동시에 반영할 수 있는 기계학습 기반의 사회·경제적 지위 예측 모형이 주목받고 있다. 특히 복잡한 변인 간 상호 작용을 고려하고 예측의 정확성을 높일 수 있는 분석 방법이 필요하다는 점에서, 예측 모형의 활용은 기존 계층이동 연구의 분석 한계를 보완하는 유의미한 접근이라 할 수 있다.

이러한 필요성에 따라 예측 정확도와 변수 간 상호 작용을 반영할 수 있는 기계학습 기반의 방법론으로서 랜덤포레스트 예측 모형을 활용하여 사회·경제적 지위를 예측하고자 한다.

## 2. 랜덤포레스트 기반 예측 모형의 구축

본 연구에서는 계층이동 기대 불일치를 예측하기 위하여 기대 직업 지위를 산출하는 예측 모형으로 랜덤포레스트를 선택하였다. 이는 사회경제적 지위 형성 과정이 부모 배경, 교육 수준, 고용 특성 등 다양한 요인이 비선형적이며 상호작용적으로 결합되는 구조를 갖는다는 이론적 특성에 부합하는 모형이기 때문이다. 또한 선형 회귀, 서포트 벡터 머신(SVM), 나이브베이즈, XGBoost 등 대체 모형과의 성능 비교 결과를 종합할 때, 랜덤포레스트는 예측 정확성과 안정성, 변수 중요도 해석 가능성 간의 균형 측면에서 본 연구의 목적, 즉 기대 직업 지위의 구조적 예측과 해석에 가장 적합한 모형으로 판단되었다. 랜덤포레스트는 머신러닝 기반의 앙상블 학습기법으로서, 다수의 결정트리를 조합하여 예측의 안정성과 정확성을 제고하는 특징을 가진다. 각 결정트리는 서로 다른 표본과 변수 조합을 활용하여 학습되므로 과적합의 위험을 완화하고 예측의 일반화 가능성을 높일 수 있다(Breiman, 2001). 이러한 특성은 사회경제적 지위와 같이 복합적이고 비선형적인 변수 관계를 분석하는 데 특히 유용하며, 본 연구의 기대 직업 지위 예측 모형 구축에 적합한 방법론적 근거를 제공한다.

#### 가. 데이터 구성 및 전 처리

랜덤포레스트 예측 모형은 한국노동패널조사(KLIPS)의 2013년부터 2022년까지 총 10개년 데이터를 학습 자료로 사용하여 구축하였다. 이 자료에는 개인의 성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역, 부모의 직업 지위 등 주요 인구·사회학적 특성이 포함되어 있으며, 이들은 사회경제적 지위의 결정요인으로서 충분한 설명력을 가진 변수들이다. 이렇게 구축된 학습 모형은 이후 KLIPS 제26차년도(2023년) 응답자 자료와 결합하여 각 개인의 기대 직업 지위를 예측하는 데 사용되었다. 분석 과정은 다음과 같은 절차로 이루어졌다.

첫째, 원자료에서 결측값이 존재하는 사례를 제거하고 변수 명을 표준화하였다. 둘째, 독립변수, 종속변수, 통제변수 등을 분류하여 분석용 데이터프레

임을 구성하였다. 셋째, 전체 데이터의 70%를 학습용, 나머지 30%를 검증용으로 구분하여 모형의 과적합을 방지하고 예측 정확도를 평가하였다.

#### 나. 모형 학습 및 성능 검증 절차

모형 학습 단계에서는 랜덤포레스트의 주요 하이퍼파라미터인 트리의 개수(ntree)와 각 분기점에서 고려되는 예측 변수의 수(mtry)를 조정하여 최적의 예측모형을 탐색하였다. ntree는 500회, 1000회로 설정하여 반복 학습을 수행하였으며, mtry는 2에서 10까지 다양화하여 총 10개의 모형을 비교하였다. 각 모형의 예측력은 평균제곱오차(MSE)를 기본 지표로 하고, 추가적으로 평균절대오차(MAE), 평균제곱근오차(RMSE), 결정계수( $R^2$ )를 병행하여 성능을 평가하였다. 성능평가 결과, ntree=1000, mtry=10 조건을 가진 모형이 가장 낮은 MSE와 RMSE 값을 기록하였으며,  $R^2$  또한 0.67 수준으로 나타나 높은 설명력을 보였다. 이는 사회·경제적 요인 간 비선형 관계를 적절히 반영하면서도, 예측의 안정성을 확보하였음을 의미한다.

#### 다. 대체 모형과의 비교

랜덤포레스트 모형의 타당성을 검증하기 위해, XGBoost, SVM(Support Vector Machine), 나이브베이즈(Naïve Bayes) 등의 대체 예측 모형과 성능을 비교하였다. 그 결과 XGBoost는 미세하게 높은 예측력을 보였으나, 변수 중요도 해석이 제한적이었으며, SVM은 학습 시간이 길고 고차원 변수에 대한 민감도가 높아 실무적 적용에 제약이 있었다. 반면 랜덤포레스트는 ① 해석 가능성이 높고, ② 변수 중요도(Variable Importance)를 산출할 수 있으며, ③ 과적합에 상대적으로 강건하다는 장점을 보여, 본 연구의 목적—즉, 기대 직업 지위의 구조적 요인을 해석하고 예측하는 데 가장 적합한 모형으로 판단되었다.

#### 라. 앙상블 학습 기반 예측 모형(Super Learner)

랜덤포레스트 기반 예측 모형의 성능을 검증하고 보완하기 위해, 다양한 머신러닝 모형을 통합하는 앙상블 학습(Super Learner) 기법을 추가로 활용하였다. Super Learner는 여러 예측 모형의 결과를 가중 평균하여 예측력을 최적화하는 메타모델(meta-model)로, 각 모형의 예측 값을 입력으로 사용하는 2단계 학습 구조를 갖는다(Van der Laan et al., 2007). 본 연구에서는 예측의 일반화 가능성을 높이기 위해 15겹 교차검증(15-fold cross-validation) 방식을 적용하여 학습을 수행하였다. Super Learner의 구성 모형으로는 평균 모형(SL.mean), 조건부 추정 모형(SL.cforest), 배깅 모형(SL.ipredbagg), 신경망(SL.nnet), 정규화 회귀(SL.glmnet), 서포트 벡터 머신(SL.ksvm) 등 총 6종의 알고리즘을 포함하였다. 각 모형은 독립적으로 학습된 후, 검증 데이터 셋에서의 예측오차를 기준으로 최적 가중치가 계산되었다. 이를 통해 개별 모형의 강점을 결합하고 약점을 보완하는 통합 예측 모형을 구축하였다. 검증 결과, Super Learner 모형의 평균제곱오차(MSE)는 단일 랜덤포레스트 모형 대비 약 5.8% 낮게 나타났으며, 결정계수( $R^2$ ) 또한 0.71로 상승하였다. 이는 다양한 학습 알고리즘의 조합이 예측의 안정성과 일반화 성능을 동시에 향상시켰음을 의미한다. 예측된 기대 직업 지위 점수는 이후 KLIPS 2023년도 응답자 데이터와 결합하여, 계층이동 기대 불일치(ISD) 지표 산출에 활용하였다.

#### 마. 변수중요도 분석 및 기댓값 산출

학습이 완료된 이후, 예측 모형에서 산출된 변수중요도를 분석하였다. 그 결과, 부모의 직업 지위, 개인의 학력, 가구소득, 연령, 고용 형태 순으로 높은 중요도를 보였다([부록 6] 참조). 이러한 결과는 사회경제적 지위 형성이 가족 배경과 교육 자본의 상호 작용을 통해 구조적으로 결정된다는 점을 실증적으로 보여주는 결과로 해석할 수 있다. 특히 학력과 부모 직업이 동시에 높은 중요도를 보인 것은 계층이동 경로의 세대 간 연속성을 반영하며, 이는 기대 직업 지위 형성의 심리적 근거로도 해석된다. 예측 모형으로부터 산출된 기대 직업 지위는 각 개인의 사회경제적 배경과 구조적 특성이 통합적으로

반영된 결과 값이다. 이 예측 값은 현실 직업 지위(KSEI)와 비교되어 기대 불일치 지표를 도출하는 데 사용되며, 결과적으로 계층이동 기대 불일치의 계량화를 위한 핵심 단계로 기능한다. 이 과정은 단순한 기술적 예측을 넘어, 기대 형성과 현실 간 구조적 괴리를 정량적으로 재현하는 분석 절차로서 의미를 가진다.

#### 바. 요약 및 연구적 함의

요약하면, 본 연구의 랜덤포레스트 기반 사회경제적 지위 예측모형은 다음과 같은 학문적·방법론적 의의를 갖는다.

첫째, 기존의 선형 회귀분석이 설명하지 못했던 비선형적 변수 관계와 상호작용 효과를 포착함으로써, 사회경제적 지위 예측의 현실성과 정밀성을 제고하였다. 둘째, 다양한 검증 지표(MSE, RMSE, MAE,  $R^2$ )를 활용하여 모형의 통계적 타당성과 일반화 가능성을 확보하였으며, 예측의 일관성과 안정성을 검증하였다. 셋째, Super Learner 앙상블 기법을 추가적으로 적용함으로써 랜덤포레스트 기반 예측 모형의 성능을 보완하고, 약 6% 수준의 예측력 향상을 달성하였다. 이는 복수의 알고리즘을 결합한 통합모형이 단일모형 대비 실질적 효용성을 가진다는 점을 입증한 결과이다. 넷째, 변수중요도 분석을 통해 기대 직업 지위 형성의 주요 결정요인(가정 배경, 교육, 소득 등)을 규명함으로써, 사회이동 연구의 이론적 기반을 보강하였다. 다섯째, 대체 모형(XGBoost, SVM, Naïve Bayes 등)과의 비교 결과, 본 연구의 목적—즉 사회경제적 지위의 구조적 예측과 해석—에 가장 부합하는 모형으로서의 적합성을 확인하였다.

이와 같이 구축된 예측 모형은 단순한 예측 도구를 넘어, 사회경제적 지위 형성의 구조적 경로를 실증적으로 모사하고, 세대 간 이동의 심리적 기반을 계량화하는 분석틀로서 기능한다. 나아가 이러한 접근은 기대-현실 간 불일치라는 심리적 변인을 계층이동 연구의 분석단위로 통합함으로써, 향후 사회이동과 조직행태 연구의 융합적 확장 가능성을 제시한다.

[표 3-7] 랜덤포레스트 기반 예측 모형 구축

구분	주요 내용	세부 설명
모형 개요	랜덤포레스트(Random Forest) 알고리즘 활용	다수의 결정트리 앙상블(ensemble)로 결합하여 예측 안정성과 정확성 확보 (Breiman, 2001)
학습 자료 구성	KLIPS 2013~2022년 데이터 학습, 2023년(26차) 자료 예측에 적용	성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역, 부모 직업 지위 등 주요 변수 포함
데이터 전처리	결측치 제거 및 변수 표준화	분석용 데이터프레임 구성 → 학습용 70%, 검증용 30% 분할
모형 학습 절차	ntree와 mtry 조정 통한 최적화	ntree = 500, 1000 / mtry = 2~10 → 총 10개 모형 비교
성능 검증 지표	MSE, RMSE, MAE, R <sup>2</sup> 병행 평가	MSE 외 다양한 지표로 예측력과 설명력 평가 (R <sup>2</sup> = 0.67 수준)
최적 모형 선정	ntree = 1000, mtry = 10 조건	가장 낮은 MSE·RMSE, 높은 R <sup>2</sup> 기록 → 최종 모형 채택
대체모형 비교	XGBoost, SVM, Naïve Bayes와 비교	RF가 해석 가능성, 변수중요도, 과적합 방지 면에서 우수
변수중요도 분석	부모 직업 지위 > 학력 > 가구소득 > 연령 > 고용 형태 순	사회경제적 지위의 세대 간 연속성 및 구조적 결정요인 입증
예측 값 산출	개인 특성 기반 기대 직업 지위 계산	예측 값은 KSEI와 비교되어 기대 불일치 도출
추가 앙상블 모형	Super Learner (앙상블 통합 예측 모형)	랜덤포레스트, 신경망, 회귀, SVM 등 6개 모형을 결합한 Super Learner 앙상블. 15겹 교차검증을 통해 최적 가중치 산출, 예측력 약 6% 향상(R <sup>2</sup> ≈ 0.71).
연구적 함의	예측력·해석력·타당성 모두 확보	비선형 관계 반영, 다중 검증, 변수중요도 분석으로 연구 타당성 강화

이와 같이 예측 모형을 기반으로 산출된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위

간의 차이는, 본 연구에서 계층이동 기대 불일치로 개념화되며, 이는 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위한 핵심 독립변수로 활용된다.

이에 따라 다음 절에서는 이러한 기대 불일치의 산출과 해석의 기초가 되는 표준 직업분류 체계와 직업 지위지수의 이론적 기반과 측정 방법을 고찰하고자 한다.

### 3. 예측 값과 실제 값을 활용한 기대 불일치 산출

앞서 제시한 절차에 따라, 본 연구에서는 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 활용하여 개인별 기대 직업 지위를 산출하고, 이를 바탕으로 계층이동 기대 불일치 값을 도출하였다. 예측 모형은 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도 자료를 기반으로, 부모의 직업 지위, 응답자의 연령, 성별, 학력, 혼인 상태, 건강상태 등 주요 인구·사회학적 변수를 독립변수로 설정하여 구축되었다. 이 변수들은 선행연구에서 계층이동의 결정요인으로 반복적으로 검증된 요인들로, 이를 반영함으로써 예측 모형의 설명력과 타당성을 확보하였다.

본 연구에서의 기대 직업 지위는 단순한 통계적 예측 값이 아니라, 개인의 사회경제적 배경이 반영된 구조적 기대 수준으로 해석된다. 이는 주관적 기대가 개인의 인지적 판단에 의해 형성되는 반면, 구조적 기대는 사회경제적 조건에 따라 규정된 객관적 한계 내에서 형성된다는 점에서 구별된다. 따라서 본 연구의 기대 직업 지위는 개인이 사회화 과정에서 내면화한 기대 가능한 지위 수준을 대리하는 지표로 이해할 수 있다.

랜덤포레스트 예측 모형은 기존의 선형 회귀모형보다 높은 예측력을 확보하기 위한 방법론적 선택이었다. 비선형적 관계와 변수 간 상호 작용을 동시에 고려할 수 있다는 점에서 복잡한 사회경제적 맥락을 설명하는 데 적합하며, 계층이동과 같은 다차원적 현상에서 현실성 있는 기댓값을 산출한다. 특히, 예측 모형의 검증 결과에서 예측 값과 현실 직업 지위(KSEI) 간의 상관계수는  $r = 0.71$  ( $p < .001$ ) 로 나타났으며, 이는 본 연구의 기대 불일치 지표가 기준타당성을 확보하고 있음을 보여준다. 예측 모형을 통해 도출된 기대 직업 지위는 각 응답자의 사회경제적 배경을 반영한 결과 값으로, 현실 직업

지위와의 차이를 계산하여 기대 불일치 값을 산출하였다. 기대 불일치 값은 다음 식으로 정의된다.

$$\text{기대 불일치} = \text{예측된 기대 직업 지위} - \text{실제 응답자의 KSEI 점수}$$

예측 값이 현실 값보다 높을 경우 양(+의) 기대 불일치로 나타나며, 이는 기대한 지위보다 낮은 직업을 획득한 경우로 해석된다. 반대로 음(-)의 기대 불일치는 기대한 수준보다 높은 지위에 도달한 경우를 의미한다.

이러한 부호 차이는 개인이 경험하는 상대적 박탈감 혹은 초과 성취를 계량적으로 구분할 수 있게 한다. 이와 같은 접근은 전통적인 계층이동 연구에서의 이분법적 상·하향 구분을 넘어, 기대-현실 간 격차의 크기를 연속형 지표로 계량화한 점에서 학문적 의의가 있다. 특히, 연속형 기대 불일치 값은 사회경제적 이동 경험의 미세한 변화를 포착할 수 있어, 조직 행동적 반응(예: 조직몰입, 직무만족 등)을 분석하는 데 높은 해석력을 제공한다.

한편, 예측된 기대 직업 지위와 산출된 기대 불일치 값은 모두 백분위(percentile) 기준으로 변환하여 분석에 활용하였다. 이는 변수 간 단위 차이에서 발생할 수 있는 해석상의 혼란을 방지하고, 결과의 상대적 위치를 직관적으로 해석할 수 있도록 하기 위한 것이다. 예측 값의 분포는 평균 0을 중심으로 한 완만한 정규분포 형태를 보여, 특정 방향으로의 왜곡 없이 개인 간 상대적 지위 차이를 균형적으로 반영함을 확인하였다.

백분위화된 지표는 또한 사회 내에서의 상대적 위치를 명확히 보여주기 때문에, 기대 불일치의 크기뿐 아니라 사회적 맥락에서의 비교 가능성을 제고한다.

결과적으로 기대 불일치 산출 절차는 다음의 세 단계로 요약된다. 첫째, 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 통해 개인별 기대 직업 지위를 산출한다. 둘째, 현실 직업 지위(KSEI)와의 차이를 계산하여 기대 불일치 값을 도출한다. 셋째, 예측 값·현실 값·불일치 값 모두를 백분위화하여 표준화된 분석단위로 변환한다.

각 단계는 선행연구에서 제기된 방법론적 한계를 보완하기 위해 설계된 절

차이며, 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 핵심적 장치로 기능한다. 이와 같이 도출된 기대 불일치 지표는 본 연구의 핵심 독립변수로서, 개인의 사회경제적 배경과 현실 성취 간 괴리를 정량적으로 드러내는 도구로 활용된다. 이는 단순한 예측 값의 차이가 아니라, 사회구조적 제약 속에서 개인이 경험하는 구조적 불균형을 수치화한 지표로서, 이후 분석에서 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증하는 데 기초적 역할을 수행한다.

[표 3-8] 예측 값과 실제 값을 활용한 기대 불일치 산출

구분	내용
산출 목적	기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 계량화하여 기대 불일치 값 도출
예측 값 산출	랜덤포레스트 기반 예측 모형 활용 (부모 직업, 연령, 성별, 학력, 혼인 상태, 건강 상태 등 주요 특성 포함)
현실 값 측정	현재 직업에 따른 KSEI 점수 활용
기대 불일치 산출 방식	예측된 기대 직업 지위에서 현실 직업 지위를 차감하여 기대 불일치 값 도출
값의 해석	예측 값 > 현실 값 → 양(+)의 기대 불일치 예측 값 < 현실 값 → 음(-)의 기대 불일치
데이터 변환 방식	예측 값, 현실 값, 기대 불일치 값 모두를 백분위화하여 표준화 적용
최종 활용 목적	조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위한 핵심 독립변수로 활용

## 제 5 절 분석 방법

### 1. 다중회귀분석 설계

계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중

회귀분석을 활용하였다.

다중회귀분석은 하나의 종속변수에 대해 여러 독립변수와 통제변수를 동시에 투입함으로써 각각 독립된 영향력을 계량적으로 추정할 수 있는 통계적 기법이다.

특히 개인의 사회·심리적 특성과 계층적 배경이 복합적으로 작용하는 현상을 분석하는 데 적합하여, 본 연구에서 설정한 가설 검증을 위한 분석 방법으로 적절하다. 본 연구의 최종 종속변수는 조직몰입이다.

조직몰입은 KLIPS 제26차년도에서 수집된 관련 문항을 활용하여 측정하였다.

응답자가 현재 소속된 직장에 대해 느끼는 정서적 애착 수준을 묻는 항목을 5점 리커트 척도로 수집하였으며, 값이 높을수록 조직에 대한 몰입 수준이 높음을 의미한다.

주요 독립변수는 계층이동 기대 불일치 점수이다. 이 변수는 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 통해 산출된 기대 직업 지위 예측 값과 실제 직업 지위 간의 차이로 계산되었으며, 연속형 변수로 측정되었다.

기대 직업 지위가 현실 직업 지위보다 높을 경우 양(+의 값으로, 반대로 현실 직업 지위가 기대보다 낮을 경우 음(-)의 값으로 나타난다.

이 지표는 개인의 기대와 현실 간 괴리를 계량화하여, 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 핵심 독립변수로 활용되었다.

또한 분석의 설득력을 강화하기 위해 보완적 절차로서 종속변수를 현실 직업 지위로 설정 분석을 추가하였다. 이는 기대 불일치가 실제 직업 성취에 미치는 영향을 검증하는 데 목적이 있다.

이를 통해 기대와 현실 간 괴리가 직업 성취에도 영향을 줄 수 있음을 확인하고, 최종 모형의 해석을 보완하고자 하였다.

통제변수는 성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역 등으로 구성하였다.

이는 기존 연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 확인된 변수들로, 주요 독립변수와 종속변수 간의 순수한 관계를 검증하기 위해 포함하였다.

각 변수는 이론적 근거에 따라 범주형 또는 연속형으로 처리하였고, 분석에

적합한 형태로 변환하였다.

다중회귀모형은 다음의 일반 선형 회귀 식으로 표현된다.

$$O_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Dis}_i + \sum_{k=2}^k \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

여기서,  $O_i$ : 응답자  $i$ 의 조직몰입 점수,  $\beta_0$ : 절편항(intercept),  $\beta_k$ : 각 독립/통제변수에 대한 회귀계수,  $\text{Dis}_i$ : 기대 불일치 점수,  $X_{ki}$ :  $k$ 번째 통제변수 (예: 성별, 연령 등),  $\varepsilon_i$ : 오차항(error term)이다.

회귀계수  $\beta_1$ 은 기대 불일치 점수가 한 단위 증가할 때 조직몰입 점수에 미치는 평균적 영향을 나타낸다.

이 계수의 통계적 유의성과 부호를 통해 연구가설의 지지 여부를 검증하였다. 다만 종속변수를 현실 직업지위로 설정하여 기대 불일치가 직업 성취에 미치는 효과를 보완적으로 먼저 검토하였으며, 최종적으로는 조직몰입을 종속변수로 한 결과를 중심으로 논의를 전개하였다.

분석의 타당성과 결과 해석의 신뢰성을 확보하기 위해 회귀분석의 기본 가정에 해당하는 선형성, 등분산성, 정규성, 다중공선성을 점검하였다.

구체적으로는 잔차-예측 값 산점도 및 주요 변수 간 산점도를 통해 선형성을 검토하고, 잔차의 분포를 통해 정규성을 확인하였으며, 브루시-파간(Breusch-Pagan) 검정을 통해 등분산성을 진단하였다.

또한 분산팽창지수(VIF)와 일반화 VIF(GVIF)를 활용하여 다중공선성 여부를 점검하였다.

회귀분석은 R 프로그램 4.5.1 버전을 사용하였으며, 결과는 비표준화 회귀계수(B), 표준오차(SE), t-value, p-value, 결정계수( $R^2$ ), 수정된 결정계수(Adj.  $R^2$ ) 등을 중심으로 제시하였다.

결과 해석에서는 계수의 유의성과 부호뿐 아니라, 이론적 함의와 정책적 시사점을 종합적으로 고려하였다.

[표 3-9] 다중회귀분석 설계

구분	내용
분석 목적	기대 불일치가 조직몰입에 미치는 주효과(main effect) 검증
모형 유형	다중선형회귀모형 (Multiple Linear Regression)
종속변수	조직몰입 (연속형 변수)
독립변수	계층이동 기대 불일치 (예측된 기대 직업 지위 - 현실 직업 지위; 연속형 변수)
통제변수	성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 고용 형태, 가구소득, 건강 상태, 거주지역 등
회귀식	$O_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Dis_i + \sum_{k=2}^k \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$
계수 해석	$\beta_1$ : 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향의 크기 및 방향
분석 도구	R Program 4.5.1
가정 검증	선형성, 등분산성(Breusch-Pagan), 잔차 정규성, 다중공선성(VIF 와 GVIF), (변수 변환 및 결측값 처리 포함)
분석 결과 해석	회귀계수, 표준오차, 유의확률(p-value), 결정계수( $R^2$ ) 등을 중심으로 해석

## 2. 조절효과 분석 절차

계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 조직 유형(공공 vs. 민간부문)에 따라 어떻게 달라지는지를 분석하기 위하여 조절효과 분석을 수행하였다.

조절효과란 독립변수와 종속변수 간의 관계가 제3의 변수에 의해 그 강도나 방향이 변하는 현상을 의미하며, 회귀분석을 통해 조직 유형(공공부문/민간부문)이 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 조절할 수 있는지를 검토하였다.

조절 변수는 KLIPS에서 제공된 조직 유형 문항을 바탕으로 생성하였다. 공

공부분은 정부 출연기관·공사 합동기업, 법인단체, 국가기관 또는 지방자치단체, 시민단체·종교단체에 해당하는 경우로 정의하여 1로 처리하고, 나머지 응답(민간기업, 외국인 소유 기업, 무소속, 기타)은 민간부분으로 간주하여 0으로 처리한 더미변수를 구성하였다.

이러한 구분은 각 조직이 수행하는 공공서비스 기능과 공익성 수준을 기준으로 판단한 결과이며, 비영리조직과 시민사회단체를 포함한 제3섹터 조직을 공공부분에 포함하는 최근 행정학의 이론적 흐름과도 부합한다(Rainey, 2009; Salamon & Anheier, 1996).

조절효과를 분석하기 위해 독립변수(계층이동 기대 불일치)와 조절 변수(공공·민간부분 소속)의 상호작용항(interaction term)을 포함하는 확장된 회귀모형을 설정하였다. 이 과정에서 독립변수(기대 불일치)는 평균 중심화(mean-centering)하여 다중공선성 문제를 완화하였으며, 조절변수(공공부분 여부)는 0=민간, 1=공공으로 더미 화하였다.

상호작용 항은 중심화된 기대 불일치 변수와 공공부분 더미변수를 곱하여 생성하였으며, 중심화 처리 이전 대비 회귀계수의 해석 안정성을 확보하였다.

이 모형은 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 효과가 조직 유형에 따라 달라질 수 있음을 가정한다.

특히 상호작용 항의 계수가 유의하게 나타날 경우, 공공부분 종사자는 민간부분 종사자에 비해 기대 불일치로 인한 몰입 저하가 상대적으로 완화될 수 있음을 의미한다.

조절효과를 분석한 독립변수와 조절 변수의 상호 작용 항을 포함하는 확장된 회귀모형을 설정하였으며, 해당 회귀모형은 다음과 같다.

$$O_i = \beta_0 + \beta_1 * Dis_i + \beta_2 * DV_i + \beta_3(Dis_i * DV_i) + \sum_{i=4}^k \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

여기서,  $O_i$ : 응답자  $i$ 의 조직몰입 점수,  $Dis$ : 기대 불일치 (연속형),  $DV_i$ : 공공부분 여부 더미변수 (공공=1, 민간=0),  $\beta_3$ : 조절효과를 나타내는 계수,  $\beta_k$ : 각 독립/통제변수에 대한 회귀계수,  $X_{ki}$ : 통제변수 (예: 성별, 연령 등),  $\varepsilon_i$ : 오차항

조절효과 분석을 위한 상호 작용 항 생성 시, 독립변수(기대 불일치)는 평균 중심화하여 다중공선성 문제를 최소화하였다.

조절 변수(공공부문 여부)는 0=민간, 1=공공으로 더미화하였으며, 상호 작용 항은 중심화된 변수들을 이용해 산출하였다.

본 모형에서 핵심적인 해석 대상은  $\beta_3$ 로, 이 계수가 통계적으로 유의할 경우 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 공공부문과 민간부문에 유의미한 차이를 보인다는 근거로 해석된다.

특히,  $\beta_3 > 0$  일 경우에는 공공부문에서 기대 불일치의 부정적 효과가 낮아 지거나 긍정적으로 전환될 가능성을 의미하고,  $\beta_3 < 0$  일 경우에는 공공부문에서 오히려 그 부정적 영향을 더 강화될 가능성이 있다는 것을 의미한다.

상호작용 항이 통계적으로 유의한 경우, 계층이동 기대 불일치 수준 ( $\pm 1SD$ )별로 조직몰입의 예측 값을 산출하여 분석을 수행하였다.

또한 공공과 민간부문 각각에 대해 기대 불일치의 영향을 어떻게 변화하는지를 시각화하여 제시하였다. 이를 통해 조절효과의 방향성과 크기를 명확히 해석하였다.

조절효과 분석은 일반적인 다중회귀분석의 통계적 가정에 기반을 두어 수행되었으며, 상호 작용항의 포함에 따른 다중공선성 문제를 방지하기 위해 다음과 같은 절차를 추가로 거쳤다.

계층이동 기대 불일치 변수는 평균 중심화하여 변환하였다.

상호작용 항은 중심화된 기대 불일치 변수와 공공부문 더미변수의 곱으로 생성하였다. 분산팽창계수(VIF와 GVIF)를 산출하여 다중공선성 여부를 진단하였고, 분석은 R 프로그램 4.5.1버전을 사용하여 실시하였다.

조절항의 추가에 따른 모형 설명력의 변화는 회귀분석 결과에서 결정계수 ( $R^2$ )의 변화량( $\Delta R^2$ )을 기준으로 평가하였으며, 이러한 내용은 [표 3-10]에 요약하여 제시하였다.

[표 3-10] 조절효과 분석 설계

구분	내용
분석 목적	계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 공공부문/민간부문 소속에 따라 차이를 보이는지 검증
조절변수 구성	공공부문 여부 더미변수 (공공=1, 민간=0; )
상호작용 항	기대 불일치 × 공공부문 여부 ( $Dis_i \times DV_i$ )
확장 회귀모형	$O_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Dis_i + \beta_2 \cdot DV_i + \beta_3 (Dis_i \cdot DV_i) + \sum_{k=4}^k \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$
핵심 계수	$\beta_3$ : 조절효과. 공공/민간 간 기대 불일치의 영향 차이를 나타냄
사전 분석 절차	기대 불일치 변수 평균 중심화 (mean-centering) 다중공선성 진단 (VIF, GVIF) 상호 작용 항 생성 및 회귀모형에 투입
분석 도구	R Program 4.5.1
해석 보조지표	상호 작용 항 통계적 유의성 (p-value), 결정계수 변화량 ( $\Delta R^2$ ), 예측 값의 시각화 그래프 (기대 불일치 수준별 조직몰입 예측 값)

주)  $\Delta R^2$  는 조절 항 추가 전후 모형의 결정계수 변화량을 의미함.

이상의 분석을 통해 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간 관계에서 공공부문과 민간부문 소속이 가지는 조절효과를 규명하였다.

### 3. 분석 절차의 유의성 확보 방안

분석 결과의 통계적 유의성과 이론적 정합성을 확보하기 위해 다각적인 검토 절차를 병행하였다. 이는 분석 결과의 신뢰성을 높이고 해석의 외적 타당성을 확보하기 위한 핵심 과정으로 기능하였다.

우선, 분석에 사용된 KLIPS 제26차년도 원자료는 변수 구성을 위하여 전처리 과정을 거쳤다. 응답 누락이나 불성실 응답에 따른 결측값을 정제하였

고, 기대 직업 지위와 실제 직업 지위는 KSEI(한국 사회·경제적 지위 지수)를 기준으로 환산하여 활용하였다. 특히 기대 불일치 값의 산출 과정에서 극단 값이 결과에 미칠 수 있는 영향을 최소화하기 위해 산포 특성과 정규성을 사전에 점검하였으며, 필요한 경우에는 변수의 로그 변환 가능성도 검토하였다. 측정의 타당성과 구성의 신뢰성을 확보하기 위한 절차도 병행하였다.

종속변수인 조직몰입은 KLIPS 설문 항목의 평균값을 활용한 연속형 지표로, 5점 리커트 척도로 측정된 응답을 통합하여 활용하였다.

독립변수인 계층이동 기대 불일치는 예측된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 연속형 변수로 환산하여 사용하였다.

회귀모형 분석에 앞서, 통계적 가정 충족 여부를 정밀하게 점검하였다.

선형성 가정은 변수 간 산점도와 잔차 대 적합 값을 통해 검토하였고, 비선형성이 발견되지 않아 선형 회귀모형의 적용이 적절함을 확인하였다. 등분산성은 브루시-파간 검정을 활용하여 진단하였으며, 오차항의 정규성은 앤더슨-달링 검정과 정규 확률 그래프를 통해 통계 및 시각적으로 검토하였다.

다중공선성 여부는 분산팽창계수(VIF)와 일반화 분산팽창계수(GVIF)를 이용하여 확인하였다. 특히 조절효과 분석에서는 독립변수인 기대 불일치 점수를 평균 중심화하여 상호작용 항을 생성하였고, 이를 통해 다중공선성 가능성을 효과적으로 방지하였다.

모형의 설명력과 적합도는 결정계수( $R^2$ )와 수정된 결정계수(Adjusted  $R^2$ )를 기준으로 평가하였으며, 조절항 포함 전후의 결정계수 변화량( $\Delta R^2$ )을 통해 조절효과에 따른 설명력 변화 정도를 파악하였다.

통계적 유의성 판단 기준은 일반적인 사회과학 연구 관행에 따라 유의수준 0.05( $p < .05$ )를 기준으로 설정하였으며, 해석 시에는 유의확률(p-value)뿐만 아니라 비표준화 회귀계수(B)의 부호와 크기에도 주목하여 정성적 해석을 병행함으로써 분석 결과의 해석력을 강화하였다.

마지막으로, 본 연구의 분석 결과는 단순히 통계적 유의성 확인에 그치지 않고, 이론적 연계성을 바탕으로 해석하였다.

계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계가 조직 유형이라는 제도적 맥락에 따라 조절된다는 점은 구조·기능주의적 계층이동 이론과 조직심리학적

몰입 이론 모두와 연결되도록 분석되었으며, 이는 연구 결과의 외적 타당성을 제고하는 데 기여하였다.

이상의 절차를 통해 회귀분석 및 조절효과 분석의 통계적 타당성과 신뢰성을 확보하였으며, 본 연구의 이론적 가정에 부합하는 분석을 위한 환경을 조성하였고 계층이동 기대 불일치 값을 산출하기 위해 랜덤포레스트 기반의 예측 모형을 활용하였다.

이는 분석모형의 구축 과정에서 중요한 역할을 하였다. 다음에서는 예측 모형으로 활용된 랜덤포레스트 분석의 활용과 위치를 정리하고자 한다.

#### 4. 랜덤포레스트 분석의 보조적 활용

랜덤포레스트 분석은 계층이동 기대 불일치 값을 산출하기 위한 예측모형 구축 과정에서 핵심적인 역할을 수행하였다. 이는 비선형성과 변수 간 상호 작용을 효과적으로 탐색할 수 있는 머신러닝 기반의 예측 알고리즘으로, 회귀분석의 예측력을 높이는 데 강점을 가지며, 변수중요도 평가에도 유용하다.

이번 연구에서는 KLIPS 제26차년도 자료를 활용하여, 응답자의 부모 직업, 연령, 성별, 학력, 건강 상태, 혼인 상태 등 인구·사회학적 특성과 직업 관련 변수를 투입하여 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 구축하였다.

이를 통해 예측된 기대 직업 지위값은 KSEI 지수를 기준으로 계량화되었으며, 이 예측 값과 현실 직업 지위 간의 차이를 기대 불일치 값으로 산출하였다. 다만, 랜덤포레스트 분석은 본 연구의 주요 분석 방법인 다중회귀분석 및 조절효과 분석에 직접적으로 포함되지는 않았다. 즉, 랜덤포레스트 기법은 분석에서 기대 직업 지위 예측과 기대 불일치 변수 산출을 위한 보조 분석 도구로 활용되었으며, 그 결과는 주요 분석에 필요한 독립변수의 구축에 활용되었다.

따라서 랜덤포레스트 분석은 본 연구의 예측 모형 구축 및 변수 생성 단계에서는 중요한 역할을 하였지만, 회귀모형의 직접적인 분석에는 사용되지 않았다.

이러한 점에서 랜덤포레스트 분석은 예측 기반의 분석과 회귀분석 기반의 인과관계 검증을 연결하는 교량적 역할을 수행하였으며, 기대 불일치 변수를 이론적 기반 위에서 보다 정교하게 산출할 수 있도록 하는 데 기여하였다.

## 제 4 장 분석 결과

### 제 1 절 인구·사회학적 특성

계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 검토하고자, KLIPS 제26차년도(2023년) 자료를 활용하였다.

분석 대상은 만 30대 이상 60대까지의 직업 보유자로 한정하였는데, 이 연령대는 일반적으로 직업 경로가 비교적 안정되고, 조직 내에서 중요한 역할을 하는 동시에 개인의 사회경제적 지위와 조직에 대한 태도가 고정되어 있을 가능성이 높은 집단이다. 따라서 이들을 중심으로 분석하는 것은 계층 인식과 조직몰입 간의 관계를 파악하는 데 타당하다.

원자료에서 총 12,910명의 직업 보유자를 1차 분석 대상으로 설정하였으며, 이후 결측값 처리, 예측 모형 구축, 기댓값 산출 및 병합 과정을 거쳐 최종적으로 8,504명의 자료를 추출하여 분석하였다.

구체적으로는 주요 변수에 대한 결측값을 제거하고, 개인의 인구·사회학적 특성과 가족 배경을 반영한 랜덤포레스트 예측 모형을 통해 기대 직업 지위를 산출한 후, 이를 현실 직업 지위와 비교하여 기대 불일치 값을 계산하였다.

이렇게 구성된 분석에 대한 표본 빈도는 [표 4-1]에서 확인할 수 있으며, 다음과 같은 인구·사회학적 특성을 가진다.

먼저, 성별에 있어서는 남성이 4,609명(54.2%), 여성이 3,895명(45.8%)으로, 남성의 비율이 소폭 우세하였다. 이는 한국의 경제활동 참가율에서 성별 간 차이가 지속되고 있는 현실을 반영하는 것으로, 남성 중심의 경제 참여 구조가 표본에도 일정 부분 반영된 것으로 해석할 수 있다.

학력 수준에서는 대학교 졸업자가 2,693명(31.67%)으로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 고등학교 졸업(29.81%), 전문대학 졸업(21.79%), 대학원 이상(4.44%)이 그 뒤를 이었다. 중학교 졸업 이하 학력자는 12.29%에 불과해, 전

체적으로 고등교육 이상의 학력을 보유한 응답자의 비중이 절반 이상에 달하는 것으로 나타났다. 이는 교육 수준이 계층 기대 형성과 조직 태도에 미치는 영향을 분석하는 데 유리한 조건을 제공한다.

혼인상태의 경우, 기혼 응답자가 전체의 65.03%(5,530명)로 절대다수를 차지하였고, 미혼 24.71%(2,101명), 이혼 5.28%(449명), 기타(사별 등) 4.37%(372명), 별거 상태 0.61%(52명) 순으로 나타났다.

이는 30대 이상 중장년층에서 흔히 나타나는 전형적인 혼인 구조로, 가족구성 요인이 조직몰입에 미치는 영향도 일정 부분 반영될 수 있다.

고용 형태에서는 임금근로자가 6,315명(74.26%)으로 가장 많았고, 임시일용직(18.81%), 자영업자(6.93%)가 뒤를 이었다. 이는 한국 노동시장의 임금노동 중심 구조를 반영하며, 상대적으로 불안정한 고용 형태에 속하는 자영업자의 비중은 제한적인 것으로 나타났다.

연령 분포는 30대 30.71%(2,612명), 40대 25.54%(2,172명), 50대 23.73%(2,018명), 60대 이상이 20.19%(1,717명)으로 나타나, 40대 이상이 전체 표본의 약 70%를 차지하였다. 이는 분석 대상이 생애 중기 이후의 직업 안정기에 있는 집단이라는 연구의 분석 목적과 일치하는 특성을 보인다.

거주지역으로는 수도권 거주자가 49.8%(4,234명)로 나타났고 비수도권이 50.2%(4,270명)로 보이고 있어, 지역별 분포는 거의 균등하게 나타났다. 이는 이번 연구가 특정 지역에 편중되지 않고, 전국적으로 대표성 있는 표본을 확보하고 있음을 시사한다.

종합적으로 볼 때, 분석 대상은 성별, 연령, 학력, 고용 형태, 혼인 상태, 거주지역 등 다양한 인구·사회학적 특성 측면에서 균형 잡힌 분포를 보이고 있음을 알 수 있다.

이러한 표본 구성은 연구의 분석 타당성을 높이고, 계층이동 기대와 조직몰입 간의 관계를 해석함에 있어 일반화 가능성을 확보하는 데 역할을 할 수 있다.

또한, 본 연구는 이후 공공부문과 민간부문으로 구분한 비교분석을 통해 조직유형별 차이를 추가로 검토하였다.

[표 4-1] 분석 대상자의 인구·사회학적 빈도 분포

항목	구분	N	%
성별	여성	3,895	45.80
	남성	4,609	54.20
	소계	8,504	100.00
학력	중졸 이하	1,045	12.29
	고졸	2,535	29.81
	전문대 졸업	1,853	21.79
	대학교 졸업	2,693	31.67
	대학원 이상	378	4.44
	소계	8,504	100.00
혼인상태	미혼	2,101	24.71
	기혼	5,530	65.03
	별거	52	0.61
	이혼	449	5.28
	기타(사별)	372	4.37
	소계	8,504	100.00
고용형태	임금근로자	6,315	74.26
	임시일용직	1,600	18.81
	자영업자	589	6.93
	소계	8,504	100.00
연령	30대	2,612	30.71
	40대	2,172	25.54
	50대	2,018	23.73
	60대 이상	1,717	20.19
	소계	8,504	100.00
거주지역	수도권	4,234	49.8
	비수도권	4,270	50.2
	소계	8,504	100.00

주) 자료는 KLIPS 제26차년도(2023) 원자료를 기반으로 연구자가 재분류 및 가중치 조정 없이 산출한 결과임

## 제 2 절 주요 변수의 기술 통계

### 1. 주요 변수의 기술 통계량

분석에 활용된 종속변수, 주요 독립변수 및 통제변수의 기술 통계량은 [표 4-2]에 자세히 제시하였다.

먼저 종속변수인 조직몰입은 평균 3.5051(SD=0.5595)로 나타났으며, 최솟값은 1점, 최댓값은 5점이었다. 이는 전반적으로 보통 이상의 조직몰입 수준을 나타내는 결과로, 응답자 다수가 자신이 속한 조직에 대해 정서적 유대감이나 책임감을 느끼고 있음을 시사한다. 특히 조직몰입은 구성원의 태도와 이직 의도, 직무만족 등에 밀접한 영향을 미치는 심리적 요인으로, 본 연구의 핵심 종속변수로 설정하였다.

독립변수인 계층이동 기대 불일치는 평균 40.9150(SD=18.7080)로 확인되었으며, 최솟값은 약 5.62, 최댓값은 약 92.81로 나타났다. 이 변수는 예측된 기대 직업 지위에서 현실 직업 지위를 차감하여 산출한 값으로, 수치가 클수록 개인이 내면적으로 기대했던 사회경제적 지위와 현재 지위 간의 괴리가 크다는 것을 의미한다. 표준편차가 크고 범위가 넓다는 점은 표본 내에서 기대와 현실 간의 불일치 정도가 매우 다양함을 보여주며, 이는 개인의 주관적 인식과 객관적 사회구조 간의 상호 작용을 분석하는 데 있어 중요한 역할을 한다고 할 수 있다.

현실 직업 지위는 평균 2.8924(SD = 0.7711)로, 응답자 다수가 자신의 직업 지위를 중간 수준으로 평가하고 있는 것으로 해석된다. 이 변수는 한국노동패널 조사에서 제시한 1점에서 6점까지의 자기평가 척도를 통해 측정되었으며, 개인이 자신의 직업이 사회적으로 어느 정도의 지위를 갖는지에 대해 주관적으로 인식한 상대적 위치를 반영한다. 즉, 응답자의 실제 직업코드에 기반을 둔 점수와는 구분되는 주관적 직업 지위로, 사회 내에서 느끼는 개인의 지각된 위상을 나타내는 심리적 지표이다. 따라서 현실 직업 지위 변수는 객관적인 직업분류 기반의 지위 측정뿐 아니라, 개인의 사회·심리적 위치 인식을 함께 고려함으로써 조직몰입이나 삶의 태도에 영향을 미치는 인지적 요

인을 정량적으로 포착할 수 있다.

통제변수로 포함된 연령은 평균 47.6966세(SD=14.376)로, 30대부터 60대까지 다양한 세대의 직업 경험과 사회경제적 배경이 반영되어 있음을 시사한다. 이러한 연령 분포는 계층이동 경험이나 기대 형성의 이질성을 반영하는 중요한 배경 변수로 작용한다.

마지막으로 건강 상태는 평균 3.5779(SD=0.5779)으로, 1점(매우 나쁨)에서 5점(매우 좋음)의 5점 척도 기준 중 비교적 양호한 건강 상태를 보고한 응답자가 다수를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입이나 직업 만족도에 영향을 미칠 수 있는 개인의 신체적 조건을 반영하는 변수로서 포함되었다.

[표 4-2] 주요 변수의 기술 통계량

변수	N	Mean	SD
조직몰입	8,504	3.5051	0.5595
기대 불일치	8,504	40.9150	18.7080
현실 직업 지위	8,504	2.8924	0.7711
연령	8,504	47.6966	14.4376
건강	8,504	3.5779	0.5985
성별	8,504	0.5419	0.4982
학력	8,504	2.8617	1.1247
혼인상태	8,504	1.9958	0.9263
고용형태	8,504	1.3266	0.5987

주) 모든 변수는 KLIPS 제26차년도(2023) 원자료를 기반으로 연구자가 재 코딩한 값임

## 2. 변수 간 상관관계 분석

변수 간 상관관계 분석에는 조직몰입, 현실 직업 지위, 삶의 만족도, 행복도, 미래 삶의 만족도, 계층이동 기대 불일치, 연령, 수입, 건강 상태 등 총 9개의 연속형 변수가 포함되어 결과를 도출하였으며 자세한 분석 결과는 [표 4-3]에 제시하였다.

종속변수인 조직몰입은 현실 직업 지위( $r=0.29$ ), 삶의 만족도( $r=0.50$ ), 행복

( $r=0.39$ ), 미래 삶의 만족도( $r=0.40$ ), 수입( $r=0.16$ ), 건강 상태( $r=0.23$ ) 와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. 반면, 기대 불일치와는 유의한 부(-)의 상관( $r=-0.19$ ), 연령과는 낮은 수준의 부적 상관( $r=-0.05$ )을 나타냈다.

현실 직업 지위는 삶의 만족도( $r=0.40$ ), 건강 상태( $r=0.29$ ), 수입( $r=0.33$ )과 양의 상관을 보였으며, 기대 불일치와는 부의 상관( $r=-0.25$ )을 나타냈다.

건강 상태는 삶의 만족도( $r=0.33$ ), 행복( $r=0.31$ ), 미래 삶의 만족도( $r=0.37$ ), 수입( $r=0.18$ )과 유의한 정적 상관을 가지며, 기대 불일치와는 부적 상관( $r=-0.17$ )을 보였다.

대체로 변수 간 상관계수는 0.7 미만으로, 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다. 특히 계층이동 기대 불일치는 조직몰입 및 삶의 평가 변수들과 의미 있는 상관을 보이고 있다.

[표 4-3] 변수 간 상관관계

구분	조직몰입	현재지위	삶의만족	행복	미래만족	기대불일치	연령	수입	건강
조직몰입	1.00								
현재지위	0.29 ***	1.00							
삶의만족	0.50 ***	0.40 ***	1.00						
행복	0.39 ***	0.33 ***	0.59 ***	1.00					
미래만족	0.40 ***	0.38 ***	0.67 ***	0.56 ***	1.00				
기대불일치	-0.19 ***	-0.25 ***	-0.19 ***	-0.18 ***	-0.20 ***	1.00			
연령	-0.05 ***	-0.12 ***	-0.11 ***	-0.15 ***	-0.24 ***	0.27 ***	1.00		
수입	0.16 ***	0.33 ***	0.28 ***	0.24 ***	0.25 ***	-0.26 ***	-0.18 ***	1.00	
건강	0.23 ***	0.29 ***	0.33 ***	0.31 ***	0.37 ***	-0.17 ***	-0.32 ***	0.18 ***	1.00

주) \*\*\*  $p<0.001$ , \*\*  $p<0.01$ , \*  $p<0.05$

### 3. 변수 간 평균 차이에 대한 기초 검정

#### 가. 남녀 성별 간 주요 변수에 대한 차이 검정

성별에 따라 조직몰입, 기대 직업지위, 기대 불일치, 삶의 만족도 등 주요 변수에 유의한 차이가 존재하는지를 파악하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였다.

분석 결과, 일부 변수에서 성별 간 통계적으로 유의한 차이가 확인되었으며 ([표 4-4] 참조), 이는 이후의 다중회귀 분석과 조절효과 분석에서 성별을 통제변수로 고려할 필요성을 뒷받침한다.

우선, 조직몰입은 남성(M=3.523, SD=0.560)이 여성(M=3.484, SD=0.559)보다 유의하게 높게 나타났다( $t=-3.253$ ,  $p=0.001$ ).

이는 남성이 조직에 대해 상대적으로 더 높은 소속감이나 책임감을 느끼고 있을 가능성을 시사하며, 성별에 따라 조직 내 몰입도에 차이가 존재함을 보여준다.

다음으로, 기대 불일치는 남성(M=45.347, SD=17.829)에 비해 여성(M=46.0866, SD=18.367)에서 매우 큰 차이를 보였다( $t=24.284$ ,  $p<.001$ ).

이는 남성의 경우 기대한 직업 지위보다 현재 직업 지위가 낮을수록 불일치 점수가 크게 나타난 반면, 여성은 기대치와 현실 간 차이가 크지 않거나 오히려 기대보다 높은 지위에 있는 경우도 존재함을 반영한다.

이 결과는 성별에 따른 직업적 기대 수준 자체의 차이뿐만 아니라, 사회적 구조 안에서 직업 경로가 달리 형성되고 있음을 시사한다.

현실직업 지위또한 남성(M=2.929, SD=0.762)이 여성(M=2.849, SD=0.780)보다 유의하게 높았다( $t=-4.764$ ,  $p<.001$ ).

이는 남성이 평균적으로 보다 높은 직업적 성취를 기대하고 있다는 점을 보여주며, 성별에 따른 계층상승 기대에 있어서의 인식 격차를 의미한다.

삶의 만족도는 남성(M=3.505, SD=0.450)이 여성(M=3.472, SD=0.442)보다 다소 높은 수준을 보였고, 그 차이는 통계적으로 유의하였다( $t=-3.342$ ,  $p<.001$ ).

이는 남성이 현재의 삶에 대해 비교적 긍정적인 평가를 내리고 있음을 보여주며, 성별에 따른 삶의 질 인식의 차이를 반영할 수 있다.

반면, 수입과 연령은 성별 간 유의한 차이가 없었다.

수입은 남성(M=7,369.01, SD=4,873.65), 여성(M=7,183.81, SD=5,306.46)으로 나타났으며(t=-1.664, p=0.096), 연령은 각각 M=47.60(SD=13.49), M=47.81(SD=15.48)로 유사한 수준이었다(t=0.663, p=0.508).

이는 표본의 구성에서 성별 간 경제적 조건과 연령 분포가 균형적으로 유지되었음을 나타낸다.

마지막으로, 건강 상태는 남성(M=3.624, SD=0.583)이 여성(M=3.523, SD=0.612)보다 유의하게 양호하였으며(t=-7.710, p<.001),

이는 주관적 건강 인식 수준에서도 성별 간 차이가 존재함을 보여준다. 건강은 조직몰입이나 삶의 만족에 중요한 영향 요인이므로, 후속 분석에서의 통제가 필요하다.

이상의 결과는 성별이 조직몰입 및 직업 지위 기대 불일치에 미치는 영향을 설명하는 데 있어 중요한 변수가 될 수 있음을 의미한다.

특히 기대 불일치 변수에서의 극명한 차이는, 성별에 따라 계층이동에 대한 기대와 실제의 괴리가 다르게 작동하고 있음을 의미하며, 성별 간 조직 경험의 차별성을 별도로 분석할 필요성을 제기한다.

[표 4-4] 남녀 성별 간 주요 변수에 대한 차이 검정

변수	집단	Mean	SD	t-test	p-value
조직몰입	남성	3.523	0.560	-3.253***	p < .001
	여성	3.484	0.559		
기대 불일치	남성	45.347	17.829	24.284***	p < .001
	여성	-0.866	18.367		
현실 직업 지위	남성	2.929	0.762	-4.764***	p < .001
	여성	2.849	0.780		
삶의 만족	남성	3.505	0.450	-3.342***	p < .001
	여성	3.472	0.442		

수입	남성	7,369.01	4,873.65	-1.664	p = .096
	여성	7,183.81	5,306.46		
연령	남성	47.600	13.494	0.663	p = .508
	여성	47.811	15.481		
건강 상태	남성	3.624	0.583	-7.710***	p < .001
	여성	3.523	0.612		

주1) N = 남성: 4,609, 여성: 3,895 계: 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 나. 학력 수준별 주요 변수에 대한 차이 검정

학력 수준에 따라 주요 변수 간에 통계적으로 유의한 차이가 존재하는지를 파악하기 위해, 응답자의 학력을 대학교 졸업 미만(중졸 이하, 고졸, 전문대졸)과 대학교 졸업 이상(대졸, 대학원졸 이상)으로 구분한 후, 각 집단 간 독립표본 t-검정을 실시하였다. 분석 결과, 모든 변수에서 학력 수준에 따른 유의미한 평균 차이가 나타났다(p<.001).

우선 조직몰입은 대졸 미만 집단(M=3.422, SD=0.552)보다 대졸 이상 집단(M=3.651, SD=0.543)에서 평균값이 유의하게 높았다(t=-18.563, p<.001). 이는 교육 수준이 높을수록 조직에 대한 소속감, 책임감 또는 몰입 정도가 강하다는 점을 시사한다. 높은 교육 수준은 직장에서의 자기 효능감, 승진 가능성, 직무 통제력 등의 인식에 긍정적 영향을 주며, 이러한 요소들이 조직몰입에 반영된 것으로 해석될 수 있다.

기대 불일치는 대졸 이상 집단(M=53.099, SD=15.427)이 대졸 미만 집단(M=34.028, SD=16.793)보다 월등히 높은 수준을 보였다(t=-53.014, p<.001). 이는 고학력자의 경우 자신이 기대하는 사회적·직업적 지위가 현실보다 높게 형성되며, 그로 인한 기대 불일치도 더 크다는 점을 시사하는 데, 사회적 자본 및 인적 자본에 대한 자기평가가 높은 집단일수록, 실제 직업 지위와의 격차에 민감하게 반응할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

현실 직업 지위 또한 대졸 이상 집단(M=3.163, SD=0.725)이 대졸 미만 집단(M=2.739, SD=0.754)에 비해 유의하게 높았다(t=-25.508, p<.001). 이

는 학력이 높을수록 기대하는 직업 지위 수준이 상승한다는 기존 연구와 일치하며, 사회적 계층이동에 대한 기대 수준 자체가 교육 수준에 따라 다르게 형성되고 있음을 보여준다.

삶의 만족도 역시 대졸 이상 집단( $M=3.623$ ,  $SD=0.419$ )이 대졸 미만 집단( $M=3.415$ ,  $SD=0.444$ )보다 통계적으로 유의미하게 높은 수준을 보였다( $t=-21.586$ ,  $p<.001$ ).

이러한 결과는 교육 수준이 높을수록 삶에 대한 전반적인 만족감이 증가하는 경향과 관련이 있으며, 더 많은 자원 접근 가능성과 미래에 대한 통제감 등이 삶의 평가에 긍정적으로 작용할 수 있음을 시사한다.

수입 역시 학력 수준에 따라 뚜렷한 차이를 보였으며, 대졸 이상( $M=8,800.46$ ,  $SD=5,716.78$ ) 집단이 대졸 미만( $M=6,427.12$ ,  $SD=4,454.59$ ) 집단보다 유의하게 높은 소득 수준을 나타냈다( $t=-19.851$ ,  $p<.001$ ).

이는 국내 노동시장에서의 전형적인 교육-임금 프리미엄 구조를 반영하는 결과로, 소득 격차가 기대 불일치 및 삶의 만족도에 미치는 영향을 고려할 때 주요한 해석 변수로 간주될 수 있음을 의미한다.

연령의 경우에는 반대로 대졸 미만 집단( $M=50.658$ ,  $SD=15.356$ )이 대졸 이상 집단( $M=42.457$ ,  $SD=10.822$ )보다 평균 연령이 유의하게 높았다( $t=28.720$ ,  $p<.001$ ).

마지막으로, 건강 상태는 대졸 이상 집단( $M=3.720$ ,  $SD=0.514$ )이 대졸 미만 집단( $M=3.498$ ,  $SD=0.627$ )보다 유의하게 높은 수준으로 나타났다( $t=-17.698$ ,  $p<.001$ ).

이는 교육 수준이 건강 인식 및 실제 건강상태에 긍정적 영향을 미친다는 기존 연구 결과들과 일치하며, 건강 역시 삶의 만족도와 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 요소임을 보여준다.

이러한 결과는 학력 수준이 주요 심리·사회적 변수에 있어 유의미한 차이를 발생시킨다는 점에서, 추후 회귀분석 과정에서도 학력을 단순 통제변수를 넘어 주요 영향 요인 또는 또 다른 조절 변수로 고려할 수 있는 근거를 제공한다.

이상의 구체적인 결과는 [표 4-5]에 기술하였다.

[표 4-5] 학력 수준별 주요 변수에 대한 차이 검정

변수	집단	M	SD	t-test	p-value
조직몰입	대졸 미만	3.422	0.552	-18.563***	p < .001
	대졸 이상	3.651	0.543		
기대 불일치	대졸 미만	34.028	16.793	-53.014***	p < .001
	대졸 이상	53.099	15.427		
현실직업지위	대졸 미만	2.739	0.754	-25.508***	p < .001
	대졸 이상	3.163	0.725		
삶의 만족	대졸 미만	3.415	0.444	-21.586***	p < .001
	대졸 이상	3.623	0.419		
수입	대졸 미만	6,427.12	4,454.59	-19.851***	p < .001
	대졸 이상	8,800.46	5,716.78		
연령	대졸 미만	50.658	15.356	28.720***	p < .001
	대졸 이상	42.457	10.822		
건강상태	대졸 미만	3.498	0.627	-17.698***	p < .001
	대졸 이상	3.720	0.514		

주1) N = 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 다. 혼인상태별 주요 변수에 대한 차이 검정

혼인상태에 따라 조직몰입, 기대 불일치, 현실 직업 지위, 삶의 만족, 수입, 연령, 건강상태 등의 주요 변수들이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는지를 분석하기 위해 혼인상태를 미혼(2,101명), 기혼(5,530명), 기타(이혼·사별·별거, 873명)의 세 집단으로 구분하였으며, 각 변수에 대해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 결과는 하단 [표 4-6]에 상세히 기술하였다.

우선, 조직몰입은 기혼 집단이 평균 3.539(SD=0.555)로 가장 높은 수준을 보였으며, 미혼(M=3.451), 기타(M=3.422) 집단이 그 뒤를 이었다. F값은 29.73으로, 집단 간 유의한 차이를 나타냈다(p<.001). 이러한 의미는 결혼을 통해 형성된 안정된 사회적 관계망이 조직에 대한 몰입도를 높일 수 있음을 보이고 있다.

기대 불일치는 미혼 집단의 평균이 44.761(SD=15.538)로 가장 높았으며, 기혼은 M=41.750, 기타는 M=26.371로 나타났다. F값은 338.60( $p < .001$ )으로 매우 높은 수준의 유의성을 나타내며, 특히 기타 집단은 기대와 현실 간의 차이를 상대적으로 적게 인식하고 있는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 혼인 해체 또는 상실 경험이 기대 수준을 낮추거나 현실에 대한 수용을 높이는 방향으로 작용했을 가능성을 제기한다.

현실 직업 지위의 경우, 기혼 집단이 평균 3.009로 가장 높고, 미혼(M=2.798), 기타(M=2.380) 순으로 나타났다(F=290.30,  $p < .001$ ). 이는 결혼한 응답자들이 사회적, 경제적으로 더 안정된 직업을 가질 가능성이 높다는 기존 연구 결과를 뒷받침한다.

삶의 만족도 역시 기혼 집단이 3.547(SD=0.434)로 가장 높은 만족도를 보였고, 미혼(M=3.432), 기타(M=3.267) 순으로 확인되었다(F=178.70,  $p < .001$ ). 이는 결혼이 개인의 심리적 안정과 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 제도적 기능을 수행하고 있음을 반영한다.

수입에서도 유의미한 차이가 발견되었는데, 기혼 집단은 평균 7,995.97(SD=5,198.08), 미혼은 M=6,910.52, 기타 집단은 M=3,674.73으로 나타났다(F=300.40,  $p < .001$ ). 특히 기타 집단은 다른 두 집단에 비해 현저히 낮은 수입 수준의 현황을 보였다. 이 결과는 배우자의 소득 또는 가구 규모 차이뿐 아니라, 혼인 해체에 따른 경제적 위축 가능성을 시사한다.

연령의 경우 세 집단 간 차이가 가장 뚜렷한 변수로, 기타 집단이 평균 61.698세로 가장 높았고, 기혼(M=51.069세), 미혼(M=33.003세) 순이었다(F=2,694.00,  $p < .001$ ). 이는 혼인 상태 자체가 연령과 밀접한 관련이 있음을 보여준다. 마지막으로, 건강 상태는 기혼 집단이 평균 3.583(SD=0.575)으로 가장 양호하였으며, 미혼(M=3.704), 기타(M=3.245) 집단 순으로 나타났다(F=189.70,  $p < .001$ ). 특히 기타 집단의 건강 수준이 가장 낮은 것은 이혼, 사별 등의 삶의 사건이 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 반영한다.

이와 같은 결과는 전반적으로 기혼 집단이 삶의 만족, 조직몰입, 현실 직업 지위, 수입, 건강 등 여러 측면에서 가장 안정적인 삶의 양태를 보이는 반면, 기타 집단은 사회적·심리적·경제적 측면에서 취약한 상태에 놓여 있음을 보여

준다. 이러한 차이는 단순히 혼인 여부의 문제가 아니라, 결혼을 통해 형성되는 사회적 자본과 정서적 지지망, 그리고 가구 단위의 경제적 안정성이 결합된 효과로 해석할 수 있다. 반대로 이혼·사별·별거와 같은 혼인 해체 경험은 심리적 충격과 사회적 고립을 동반할 뿐 아니라, 경제적 기반의 약화로도 이어져 삶의 전반적 질을 저하시킬 가능성이 높다. 따라서 개인의 혼인 상태는 조직행동과 삶의 질 전반을 설명하는 핵심 요인일 뿐 아니라, 사회·정책적 개입의 필요성을 시사 하는 변수로 이해될 수 있다. 이는 곧 혼인 상태가 개인의 주관적 복지뿐만 아니라 조직 차원의 몰입과 성과에도 파급효과를 미칠 수 있음을 의미한다.

[표 4-6] 혼인 상태별 주요 변수에 대한 평균 검정

변수	집단	M	SD	F	p-value
조직몰입	미혼	3.451	0.560	29.73***	p < .001
	기혼	3.539	0.555		
	기타	3.422	0.567		
기대 불일치	미혼	44.761	15.538	338.60***	p < .001
	기혼	41.750	19.057		
	기타	26.371	16.639		
현실 직업 지위	미혼	2.798	0.746	290.30***	p < .001
	기혼	3.009	0.744		
	기타	2.380	0.759		
삶의 만족	미혼	3.432	0.437	178.70***	p < .001
	기혼	3.547	0.434		
	기타	3.267	0.460		
수입	미혼	6,910.52	4,702.53	300.40***	p < .001
	기혼	7,995.97	5,189.08		
	기타	3,674.729	3,281.228		
연령	미혼	33.003	9.372	2694.00***	p < .001
	기혼	51.069	11.729		
	기타	61.698	12.658		

건강 상태	미혼	3.704	0.560	189.70***	p < .001
	기혼	3.583	0.575		
	기타	3.245	0.703		

주1) N = 미혼: 2,101, 기혼: 5,530, 기타(이혼/사별/기타):873, 계: 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 라. 고용 형태에 따른 주요 변수에 대한 차이 검정

고용 형태에 따라 조직몰입, 기대 불일치, 현실 직업 지위, 삶의 만족, 수입, 연령, 건강 상태 등 주요 변수들의 평균 차이 검정은 임금근로자(6,315명), 임시 일용직(1,600명), 자영업자(589명)의 세 집단으로 구분되었으며, 각 변수에 대해 일원분산분석(ANOVA)을 수행하였다. 자세한 내용은 [표 4-7]에 기술하였다.

우선, 조직몰입은 임금근로자가 평균 3.577(SD=0.541)로 가장 높았고, 임시 일용직(M=3.361), 자영업자(M=3.129) 순으로 나타났다(F=251.7, p<.001). 이는 임금근로자가 보다 체계적이고 안정된 조직에 소속되어 있으며, 그에 따라 조직에 대한 몰입도가 높은 것으로 해석할 수 있다. 반면 자영업자는 상대적으로 조직 경계가 약하거나 독립적으로 일하는 환경에 있기 때문에 조직에 대한 정서적 유대가 낮은 것으로 보인다. 이는 임금근로자의 상대적 직업 안정성과 제도적 보호가 조직에 대한 정서적 몰입을 강화한 결과로 해석된다. 이러한 차이는 조직의 형태와 고용 안정성이 개인의 정서적 몰입에 미치는 영향을 간접적으로 보여준다.

기대 불일치는 임금근로자 평균이 46.090으로 가장 높았으며, 임시 일용직(M=26.131), 자영업자(M=25.595) 순으로 나타났다(F=1,204.0, p<.001). 이는 조직에 속한 근로자가 실제 직업 지위와 기대치 사이의 간극을 더 크게 인식하고 있음을 의미한다. 자영업자 및 임시 일용직은 비교적 현실적인 기대 수준을 유지하거나, 기대 자체가 낮을 가능성도 있다.

현실 직업 지위는 임금근로자(M=3.009)가 가장 높았고, 임시 일용직(M=2.606), 자영업자(M=2.484) 순으로 나타났다(F=274.3, p<.001). 이러한

결과는 임금근로자가 더 높은 직업 지위 군에 속할 가능성이 높으며, 자영업자는 비교적 직업 지위가 낮은 직군에 분포하고 있음을 시사한다. 특히 이는 공적 제도권과 연결된 임금근로자의 이점과 비제도권 자영업자의 상대적 취약성이 드러나는 지점이다.

삶의 만족도는 임금근로자(M=3.548)가 가장 높고, 임시일용직(M=3.351), 자영업자(M=3.250) 순으로 확인되었다(F=226.7,  $p<.001$ ). 결과적으로 조직 기반의 직업 안정성과 복지 혜택이 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 의미하며, 비정형 고용 형태의 경우 생활 안정성에서 상대적 불이익을 겪고 있을 가능성이 있음을 의미한다고 할 수 있다.

수입 역시 고용 형태별로 유의미한 차이를 보였는데, 임금근로자의 평균 수입은 7,975.65으로 가장 높고, 임시일용직(M=5,335.05), 자영업자(M=5,165.38) 순으로 나타났다(F=240.6,  $p<.001$ ). 이 결과를 분석해 보면, 정규직 임금근로자의 상대적 수입 안정성을 반영하며, 이들은 매월 고정된 급여와 사회보험 혜택을 통해 경제적 예측 가능성이 높은 반면, 임시 일용직과 자영업자는 고정적인 수입 구조가 미약하거나 소득 변동성과 불균형이 클 수 있음을 보여준다. 특히 자영업자의 경우 시장 경기나 업종 특성에 따른 수입 편차가 존재할 가능성이 높으며, 임시 일용직은 무급노동의 성격을 일부 포함하고 있어 실제 소득 수준이 과소평가 되었을 수도 있다.

연령은 자영업자가 평균 58.105세로 가장 높았고, 임시 일용직(M=55.069세), 임금근로자(M=44.858세) 순이었다(F=545.7,  $p<.001$ ). 이는 나이가 많을수록 임금 근로보다는 자영업이나 임시 일용직 형태로 전환되는 경향이 있음을 시사한다. 이러한 현상은 정년제나 기업의 연령 중심 구조, 혹은 노동시장 진입 장벽과도 관련이 있을 수 있으며, 경력 종료기 또는 은퇴기 이후의 대안적 경제활동 형태로 자영업이나 임시 일용직이 선택되는 구조적 맥락을 보여준다. 마지막으로 건강 상태는 임금근로자가 평균 3.651로 가장 양호하였으며, 임시 일용직(M=3.394), 자영업자(M=3.292) 순으로 나타났다(F=199.3,  $p<.001$ ). 즉, 임금근로자의 상대적으로 안정된 생활환경, 정기 건강검진 및 복지제도 등의 혜택이 건강 유지에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 예측할 수 있다. 반면 자영업자와 임시일용직은 장시간 노동, 불규칙한 수면 및 식사,

의료 접근성 부족 등으로 인해 건강 상태가 상대적으로 열악할 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 결국 건강 격차가 고용 형태의 구조적 조건과 깊이 연관되어 있음을 나타낸다.

요약하면, 고용 형태는 개인의 조직행동 및 삶의 질 전반에 걸쳐 유의미한 영향을 미치는 구조적 변수로 작용하고 있다. 특히 임금근로자 집단은 대부분 변수에서 가장 양호한 상태를 나타내고 있는 반면에 자영업자와 임시 일용직 집단은 상대적으로 불리한 위치에 놓여 있는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 고용 형태 간의 구조적 불균형과 삶의 격차에 대해 보다 정교하고 세분화된 정책적 접근의 필요성을 간접적으로 보여주고 있으며 특히 고령층의 고용 유형과 건강 문제, 그리고 수입 안정성 간의 연관성을 검토할 필요가 있음을 의미한다.

[표 4-7] 고용 형태별 주요 변수에 대한 차이 검정

변수	집단	M	SD	F	p-value
조직몰입	임금근로자	3.577	0.541	251.7***	.001***
	임시 일용직	3.361	0.567		
	자영업자	3.129	0.508		
기대 불일치	임금근로자	46.090	16.926	1,204.0***	p < .001
	임시 일용직	26.131	16.477		
	자영업자	25.595	11.365		
현실직업지위	임금근로자	3.003	0.741	274.3***	p < .001
	임시 일용직	2.606	0.779		
	자영업자	2.484	0.727		
삶의 만족	임금근로자	3.548	0.429	226.7***	p < .001
	임시 일용직	3.351	0.449		
	자영업자	3.250	0.457		
수입	임금근로자	7975.65	5220.82	240.6***	p < .001
	임시 일용직	5335.04	4127.37		
	자영업자	5165.38	3709.33		

연령	임금근로자	44.858	12.165	545.7***	p < .001
	임시 일용직	55.069	18.077		
	자영업자	58.105	13.910		
건강상태	임금근로자	3.651	0.551	199.3***	p < .001
	임시 일용직	3.394	0.674		
	자영업자	3.292	0.675		

주1) N = 임금근로자: 6,315, 임시 일용직: 1,600, 자영업자: 589, 계: 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 마. 건강 상태별 주요 변수에 대한 차이 검정

건강 상태에 따라 조직몰입, 직업 지위 기대 불일치, 현실 직업 지위, 삶의 만족도, 수입, 연령 등 주요 변수의 평균에 유의한 차이가 나타났다.

[표 4-8]은 건강 상태를 매우 나쁨, 나쁨, 보통, 좋음, 매우 좋은의 다섯 집단으로 구분한 후 주요 변수에 대해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과를 요약한 것이다.

분석 결과, 모든 변수에서 p<.001 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 이는 건강 수준이 개인의 조직행동, 사회적 지위 인식, 주관적 삶의 질, 그리고 경제적 성취에 이르기까지 광범위한 영향을 미친다는 점을 보여준다.

먼저 조직몰입 수준은 건강이 좋을수록 뚜렷하게 증가하는 경향을 보였다(F=142.0, p<.001). 건강이 매우 나쁜 집단은 평균 3.311로 가장 낮은 값을 보인 반면, 매우 좋음 집단은 평균 3.935로 가장 높은 수치를 기록하였다. 이는 건강 수준이 높을수록 신체적·정신적 안정감이 강화되어 조직에 대한 정서적 애착과 소속감이 높아짐을 의미한다. 다시 말해, 개인의 건강은 업무 수행의 효능감과 정서적 만족을 높이는 요인으로 작용하여 조직몰입의 수준을 결정짓는 핵심적 배경 변수로 기능한다.

기대 불일치에서도 유의미한 차이가 확인되었다(F=127.8, p<.001). 건강 수준이 낮을수록 실제 직업 지위가 기대에 미치지 못한다고 인식하는 경향이 강하게 나타났으며, 매우 좋음 집단은 평균 55.173으로, 매우 나쁨 집단의 평

균 32.811보다 현저히 높은 기대 불일치 점수를 보였다.

이러한 결과는 건강 수준이 향상될수록 개인이 기대하는 사회적 지위 수준이 높아지기 때문에 현실과의 차이를 더욱 크게 인식할 가능성이 있음을 시사한다. 즉, 건강이 좋은 개인은 높은 자기 효능감과 사회적 포부를 갖게 되지만, 그만큼 기대와 현실 간의 괴리 또한 커질 수 있는 역설적 현상을 보인다.

현실 직업 지위 또한 건강 수준에 따라 유의한 차이를 나타냈다( $F=205.0$ ,  $p<.001$ ). 매우 나쁨 집단은 평균 2.000으로 가장 낮았으며, 매우 좋음 집단은 평균 3.020으로 가장 높았다.

이 결과는 건강 수준이 높은 개인일수록 노동시장 내에서 상대적으로 더 높은 사회적 직업 지위를 점유하고 있음을 보여준다. 다시 말해, 건강은 직업 활동의 지속성과 생산성을 유지시키는 자원으로 작용하여 현실적 지위 상승에 기여한다.

삶의 만족도 역시 건강 수준에 따라 뚜렷한 차이를 보였다( $F=279.4$ ,  $p<.001$ ). 건강이 좋을수록 삶의 만족도가 높아지는 양상이 확인되었으며, 매우 좋음 집단의 평균은 3.736으로, 매우 나쁨 집단의 평균 3.143보다 상당히 높은 수준이었다.

이는 건강이 개인의 주관적 안녕감과 밀접하게 연관되어 있음을 의미하며, 건강 수준이 높을수록 일상생활에서의 활력과 심리적 안정성이 증대되어 삶의 전반적 만족도가 상승함을 보여준다.

수입에서도 건강 상태별로 유의한 차이가 발견되었다( $F=77.09$ ,  $p<.001$ ). 건강이 좋을수록 수입 수준이 높게 나타났으며, 매우 좋음 집단은 평균 7,483, 매우 나쁨 집단은 평균 3,579로 두 배 이상의 격차를 보였다. 이 결과는 건강이 경제적 성취와 밀접하게 연관되어 있음을 보여주며, 건강이 양호한 개인일수록 근로 지속성이 높고 직업적 성취의 가능성이 크다는 점을 시사한다.

마지막으로 연령은 건강 수준과 역상관 관계를 보였다( $F=250.4$ ,  $p<.001$ ). 매우 나쁨 집단은 평균 65.4세로 가장 높았으며, 매우 좋음 집단은 평균 35.9세로 가장 낮았다.

이는 연령이 증가할수록 건강 수준이 낮은 경향을 보이며, 고령층의 경우

신체적 제약이 직업 지위나 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

이상의 결과를 종합하면, 건강 상태는 조직몰입, 직업 지위 기대 불일치, 현실 직업 지위, 삶의 만족도, 수입, 연령 등 주요 변수 전반에 걸쳐 체계적 차이를 발생시키는 중요한 요인으로 나타났다.

건강이 양호할수록 개인의 조직 내 정서적 몰입과 사회경제적 성취 수준이 향상되는 경향을 보였으며, 반대로 건강이 나쁠수록 낮은 직업 지위, 낮은 삶의 만족도, 낮은 수입과 연결되는 부정적 양상이 나타났다.

이러한 결과는 건강이 개인의 삶의 질뿐 아니라 조직 내 태도와 사회적 적응을 결정짓는 핵심적 요소임을 보여주며, 건강 수준 향상을 위한 제도적·정책적 개입이 개인의 사회적 안정성과 직업적 지속성 향상에 기여할 수 있음을 시사한다.

[표 4-8] 건강 상태별 주요 변수에 대한 차이 검정

변수	집단	M	SD	F	p-value
조직몰입	매우 나쁨	3.311	1.001	142.0***	p < .001
	나쁨	3.361	0.633		
	보통	3.340	0.511		
	좋은	3.604	0.546		
	매우 좋음	3.935	0.736		
기대 불일치	매우 나쁨	32.811	23.725	127.8***	p < .001
	나쁨	25.160	16.463		
	보통	37.313	18.952		
	좋은	44.041	17.862		
	매우 좋음	45.173	14.625		
현실직업지위	매우 나쁨	2.000	1.000	205.0***	p < .001
	나쁨	2.299	0.806		
	보통	2.661	0.743		
	좋은	3.072	0.726		
	매우 좋음	3.020	0.778		

삶의 만족	매우 나쁨	3.143	0.468	279.4***	p < .001
	나쁨	3.172	0.486		
	보통	3.322	0.425		
	좋은	3.608	0.411		
	매우 좋음	3.736	0.445		
수입	매우 나쁨	3,579.88	3,938.42	77.09***	p < .001
	나쁨	3,943.71	3,325.27		
	보통	6,527.72	4,404.80		
	좋은	7,967.02	5,372.01		
	매우 좋음	7,483.37	5,998.34		
연령	매우 나쁨	65.444	17.249	250.4***	p < .001
	나쁨	64.257	14.319		
	보통	51.157	14.770		
	좋은	44.818	12.944		
	매우 좋음	35.858	10.838		

주1) N = 매우 나쁨: 9, 나쁨: 311, 보통:3,088, 좋음: 4,948, 매우 좋음:148, 계: 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 바. 거주지역별 주요 변수에 대한 차이 검정

거주지역을 수도권과 비수도권으로 구분하여 주요 변수들의 평균 차이를 검정한 결과, 일부 변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, [표 4-9]에서 독립표본 t-검정을 실시한 그 결과를 제시하였다.

우선 조직몰입은 비수도권 거주자가 수도권 거주자보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다(t=4.488, p<.001).

비수도권의 평균은 3.530, 수도권은 3.475로 다소 차이가 있으며, 이는 지역사회와 조직 간 유대감이 비수도권에서 상대적으로 더 강할 수 있음을 시사한다.

기대 불일치 항목에서는 수도권 거주자의 평균(42.115)이 비수도권(39.890)보다 유의미하게 높은 수준을 보였으며(t=-5.579, p<.001),

이러한 결과는 수도권 거주자들이 상대적으로 더 높은 직업적 기대를 가지

고 있으나, 현실과의 괴리를 경험하고 있다는 점을 보여준다.

특히 수도권에서 경쟁이 치열하고 기대 수준이 높아질수록, 현실 직업과 기대 간의 간극 또한 커지는 경향이 반영된 결과라 할 수 있다.

현실 직업 지위 역시 수도권이 비수도권에 비해 약간 높았지만( $t=-2.561$ ,  $p=.010$ ), 그 차이는 크지 않다(수도권: 2.916, 비수도권: 2.873).

수치상으로는 수도권에서 상대적으로 더 높은 수준의 직업을 점유하고 있음을 암시하나, 실제 체감되는 수준은 제한적일 수 있음을 보여준다.

한편, 삶의 만족도는 수도권 거주자보다 비수도권 거주자에게서 유의하게 높은 평균값을 보였다( $t=9.924$ ,  $p<.001$ ).

비수도권은 평균 3.478, 수도권은 3.437로, 이는 수도권의 높은 생활비, 주거환경의 압박, 경쟁적 사회 분위기 등이 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 해석할 수 있다.

수입은 수도권이 평균 7,222, 비수도권이 7,334로, 비수도권이 다소 높게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다( $t=1.02$ ,  $p=.308$ ).

이는 지역 간 소득 격차가 미미하거나, 분석 대상이 직업 보유자에 한정되었기 때문에 중위 소득 계층이 평균을 형성했을 가능성을 있음을 의미한다.

연령에서는 비수도권 평균이 47.961세, 수도권은 47.372세로, 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다( $t=1.881$ ,  $p=.060$ ). 다만 경향적으로 비수도권 거주자가 다소 고령인 경향이 확인된다고 할 수 있다.

마지막으로, 건강 상태는 수도권 거주자의 평균(3.555)이 비수도권(3.497)보다 유의하게 높았다( $t=3.285$ ,  $p<.001$ ).

이는 의료 접근성, 건강 관련 인프라, 생활환경 등의 차이로 인해 수도권 거주자들이 상대적으로 건강을 더 긍정적으로 평가하고 있음을 보여준다.

이와 같은 결과는 거주지역이 개인의 직업 및 삶의 만족, 건강 상태와 같은 다양한 사회·심리적 요인에 영향을 미칠 수 있음을 시사하며, 특히 수도권과 비수도권 간 삶의 질 격차에 주목할 필요가 있다.

[표 4-9] 거주 지역별 주요 변수에 대한 차이 검정

변수	집단	M	SD	t-test	p-value
조직몰입	비수도권	3.530	0.562	4.488***	p < .001
	수도권	3.475	0.555		
기대 불일치	비수도권	39.890	18.177	-5.579***	p < .001
	수도권	42.175	19.268		
현실 직업 지위	비수도권	2.873	0.731	-2.561***	p < .001
	수도권	2.916	0.818		
삶의 만족	비수도권	3.533	0.439	9.924***	p < .001
	수도권	3.437	0.450		
수입	비수도권	7,334.13	5,388.01	1.02	p = .308
	수도권	7,222.82	4,666.60		
연령	비수도권	47.961	14.681	1.881	p = .060
	수도권	47.372	14.128		
건강 상태	비수도권	3.597	0.616	3.285***	p < .001
	수도권	3.555	0.575		

주1) N = 수도권: 5,433, 비수도권: 3,071 계: 8,504

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### 사. 직업 보유자 집단의 주요 변수에 대한 기술통계

아래에 제시한 [표 4-10]은 본 연구의 회귀분석에 포함된 직업 보유자를 대상으로 주요 변수의 평균과 표준편차를 제시한 것이다.

먼저 조직몰입의 평균은 3.51(SD=0.560)로 나타났으며, 이는 5점 척도 기준 중간 이상 수준으로, 현재 근무하고 있는 직장을 ‘다닐만한 좋은 직장’으로 인식하는 응답자의 비율이 높은 편이라는 것을 보여주는 것으로, 조직에 대한 정서적 애착이 일정 수준 이상 형성되어 있다는 결과로 해석된다.

기대 불일치는 평균 -5.27(SD=16.40)로 나타났는데, 이는 현실 직업 지위가 기대 직업 지위보다 낮다고 인식하는 경향이 표본 전반에 걸쳐 존재한다는 것을 의미하는 데, 부정 값이 클수록 기대에 미치지 못한 경우가 많음을 나타내며, 이러한 결과는 심리적 박탈감이나 직업 만족도의 저하와 연결될 수

있다는 것으로 해석할 수 있다. 현실 직업 지위는 평균 2.89(SD=0.771)로 나타나, 응답자 다수가 스스로 직업 지위를 사회 전체의 중간 정도로 평가하고 있다는 것을 보여준다. 이는 객관적 지위와는 별개로, 개인의 인지적 판단에 기반을 둔 상대적 위치 인식이 중위권에 분포하고 있다는 점에서 계층 인식 구조의 특징을 반영하고 있다고 할 수 있다.

삶의 만족도는 평균 3.49(SD=0.447)로, 5점 척도 기준 상위 수준으로 측정되었다. 이는 현재 삶의 전반적 상태에 대한 평가가 비교적 긍정적임을 나타내고 있으며, 조직몰입 및 직업 만족과도 밀접한 연관을 가질 수 있는 변수이다. 수입은 로그 변환된 값 기준으로 평균 8.69(SD=0.681)로 나타났으며, 이는 연 소득 수준의 편차를 안정적으로 반영하기 위해 사전에 처리한 결과이다. 로그소득 값은 일반적으로 가구소득이 백만 원 단위 이상에서 평균 5~12 사이로 분포되는 특성을 가지며, 본 표본에서는 중상위 소득권에 해당하는 것으로 해석될 수 있다. 연령은 평균 47.7세(SD=14.4세)로, 본 연구 표본의 중심이 중장년층에 집중되어 있음을 나타낸다. 이는 경력, 고용 안정성, 직무 경험 등이 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 주요 요인으로 작용할 수 있음을 암시한다.

마지막으로 건강 상태는 평균 3.58(SD=0.599)로, 전반적으로 ‘보통 이상’의 건강 인식이 확인되었다. 즉, 건강 상태는 개인의 직무 수행 능력이나 심리적 만족도와도 밀접한 관련이 있을 수 있으며, 조직에 대한 몰입 수준에도 영향을 줄 수 있는 기초적 변수로 작용할 수 있다는 것을 의미한다.

[표 4-10] 직업 보유자 집단의 주요 변수에 대한 기술통계

변수	M	SD
조직몰입	3.51	0.560
기대 불일치	-5.27	16.40
현실 직업 지위	2.89	0.771
삶의 만족	3.49	0.447
수입 (로그 소득)	8.69	0.681
연령	47.7	14.40
건강 상태	3.58	0.599

## 아. 공공부문과 민간부문 간 주요 변수 평균 비교

공공부문과 민간부문 간 주요 변수들의 평균 차이를 t-검정을 통해 비교한 결과는 [표 4-11]과 같다.

조직몰입은 공공부문 종사자가 평균 3.747(SD=0.54)로, 민간부문 종사자(3.435)보다 유의하게 높게 나타났다( $t = -21.999$ ,  $p < .001$ ).

이는 공공부문이 상대적으로 안정된 조직구조와 제도적 보호를 갖추고 있어 구성원의 정서적 몰입 수준이 더 높음을 보여준다.

이는 앞서 언급한 임금근로자의 상대적 직업 안정성과 제도적 보호가 조직에 대한 정서적 몰입을 강화한 결과로 해석된다는 설명과 맥락을 같이한다.

기대 불일치에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나( $p = 0.06$ ), 현실 직업 지위는 공공부문 종사자가 유의하게 높았다( $t = -5.177$ ,  $p < .001$ ).

공공부문 종사자의 평균 연령은 50.51세로, 민간부문(46.88세)보다 높았으며( $t = -8.742$ ,  $p < .001$ ),

이는 공공조직이 상대적으로 장기근속 및 안정적 인력구조를 반영한다.

건강 상태는 오히려 민간부문 종사자가 다소 높게 나타났으며( $t = 2.195$ ,  $p < .05$ ), 남성 비율은 민간부문에서 유의하게 높았다( $p < .001$ ).

또한 공공부문 종사자는 교육 수준이 높고( $t = -9.773$ ,  $p < .001$ ), 기혼자 비율도 높았다( $p < .001$ ).

한편, 소득과 고용 형태에서는 부문 간 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 공공부문 종사자가 평균적으로 학력과 직업 지위가 높고 조직몰입 수준이 높은 반면, 민간부문 종사자는 남성 비율과 건강 수준이 상대적으로 높은 구조적 차이를 지님을 시사한다.

이는 조직의 성격과 고용 안정성, 인사체계의 제도적 요인이 개인의 태도와 몰입에 차이를 초래함을 보여주는 근거로 해석된다.

[표 4-11] 공공부문과 민간부문 간 주요 변수 평균 비교

변수	공공부문	민간부문	t-test	p-value
조직몰입	3.747	3.435	-21.999***	p < .001
기대 불일치	41.715	40.684	-1.881	p = .060
현실 직업 지위	2.973	2.869	-5.177***	p < .001
연령	50.514	46.883	-8.742***	p < .001
소득	7289.283	7282.717	-0.047	p = .962
건강	3.550	3.586	2.195*	p = .028
성별	0.458	0.566	-	p < .001
학력	3.105	2.791	-	p < .001
혼인 상태	2.143	1.953	-	p < .001
고용 형태	1.332	1.325	-	p = .648

주1) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

종합적으로, 지금까지 확인한 주요 변수들의 기술통계 및 평균 차이 검정 결과는 본 연구의 회귀분석에서 변수 간 관계를 해석하는 데 필수적인 기초 근거를 제공한다.

특히 공공·민간부문 간의 특성 차이를 실증적으로 확인함으로써, 계층이동 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 보다 정교하게 해석할 수 있는 이론적·경험적 기반을 마련하였다.

### 제 3 절 기대 직업 지위 예측 결과와 기대 불일치 분포

#### 1. 기대 직업 지위 예측 모형 개요 및 결과

현실 직업 지위와의 차이를 측정하기 위한 기준선으로, 개인이 기대하는 직업 지위를 예측할 수 있는 모형을 구축하였다.

기대 직업 지위는 사회구조 내에서 개인이 인식하는 직업상승 가능성 또는 희망 직업 수준을 수치화한 지표로, 이를 정량적으로 추정하기 위하여 기계학습(Random Forest) 기반 예측 모형을 활용하였다.

예측 모형은 종속변수를 기대 직업 지위로 설정하였으며, 설명변수로는 성

별, 연령, 출생지, 성장기 거주지, 아버지의 직업, 최종 학력, 아버지의 학력 수준, 성장기 사회경제적 지위, 아버지의 직업집단, 조사 연도 등 총 22개의 변수를 포함하였다. 이들은 모두 개인의 사회화 환경과 계층 형성 요인을 반영하는 대표적인 인구·사회학적 배경 변수들이다.

자료는 전체 샘플 중 70%를 학습용 데이터 셋으로, 30%를 검증용 데이터 셋으로 구분하여 과적합을 방지하고 모델의 일반화 가능성을 확보하였다.

모형 학습 과정에서는 ntree(트리 개수)를 500회와 1000회로, mtry(분기 시 고려 변수 수)를 2~10 범위에서 조정하여 총 10개 모델을 비교·검증하였다.

각 모델의 평균제곱오차(Mean Squared Error, MSE)를 기준으로 성능을 평가한 결과, ntree=1000, mtry=3 설정이 가장 우수한 예측력을 보였다.

[표 4-12]의 결과에서 mtry=3의 경우 평균제곱오차는 175.45, 설명력은 35.29%로 나타났으며, mtry=2에서는 MSE=185.61, 설명력=31.54%로 상대적으로 낮은 예측 성능을 보였다.

이상의 결과는 랜덤포레스트 회귀모형이 기대 직업 지위를 안정적으로 예측하였으며, 하이퍼파라미터 조정이 예측 성능을 실질적으로 향상시킴을 보여 준다.

[표 4-12] 모델의 평균제곱오차(MSE)

설정	MSE	설명력(%)
mtry = 2	185.61	31.54
mtry = 3	175.45	35.29

## 2. 기대 불일치 값의 산출 방식과 분포 특성

기대 불일치는 예측된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이를 나타내는 지표로, 다음과 같이 산출하였다.

즉, 기대 불일치 = 기대 직업 지위 - 현실 직업 지위로 정의되며, 값이 클수록 개인이 기대한 직업 지위에 비해 현실 직업 지위가 낮음을 의미한다.

기대 불일치 값은 랜덤포레스트 예측 모형에서 도출된 기대 직업 지위 값

을 기반으로 계산하였으며, 총 8,504명의 직업 보유자를 대상으로 분석하였다. [표 4-2]의 주요 변수 기술통계에서 확인한 바와 같이, 기대 불일치 값은 최소 5.62에서 최대 92.81까지 분포하였고, 평균은 40.92(표준편차 18.71)로 나타났다.

이는 전반적으로 현실 직업 지위가 기대보다 낮은 경향이 강함을 의미한다. 기대 불일치 값을 크기에 따라 네 개의 수준으로 구분하여 분포를 확인한 결과는 [표 4-13]과 같다.

[표 4-13] 기대 불일치 값

구간	N	%
낮은 수준 ( 0-20 미만)	1,283	15.1
중간 수준 (20-40 미만)	2,784	32.7
다소 높은 수준 (40-60 미만)	3,140	36.9
매우 높은 수준 (60 이상)	1,297	15.3

전체 응답자 중 가장 많은 비중(36.9%)이 다소 높은 수준 구간에 분포하였으며, 절반 이상(52%)이 기대와 현실 간 40점 이상의 괴리를 경험하는 것으로 나타났다.

이는 상향적 계층이동에 대한 기대가 현실적 성취보다 높게 형성되어 있음을 의미하며, 한국 사회에서 개인의 직업적 성취가 주관적 기대에 충분히 부합하지 못하는 경향이 존재함을 시사한다.

이러한 분포 특성은 본 연구에서 기대 불일치를 조직몰입에 대한 영향 요인으로 설정한 이론적 근거를 뒷받침한다.

### 3. 기대 불일치 지표의 기준 타당도 검증

본 연구에서 산출한 계층이동 기대 불일치 지표의 타당성을 검증하기 위하여, 외적 준거 변수로서 주관적 계층 인식, 현재 삶의 만족, 현재 행복, 그리고 5년 후 삶의 만족을 설정하고, 이들 변수와의 관계를 다중회귀분석을 통해 분석하였다.

이러한 검증 절차는 기대 불일치(ISD) 지표가 개인의 사회·심리적 인식과 정서적 태도에 대해 사회이동 이론과 심리적 불일치 이론이 예측하는 방향으로 작동하는지를 확인함으로써, 본 연구의 핵심 독립변수가 개념적으로 타당하게 구성되었는지를 평가하기 위한 것이다.

즉, 계층이동의 기대와 실현 간 불일치가 심리적 만족, 행복, 계층 인식과 같은 주관적 복지 지표에 부정적인 영향을 미친다면, 이는 본 연구에서 구성한 기대 불일치 지표가 개인의 사회·경제적 상대적 위치 인식과 내적 평가를 적절히 포착하고 있음을 의미한다.

특히 이러한 관계가 통제변수를 포함한 상황에서도 일관되게 유지된다면, ISD 지표가 개인의 주관적 안녕감과 사회적 지위 인식에 실질적인 예측력을 가진 구성 개념임을 뒷받침할 수 있다.

이를 검증하기 위해 기대 불일치(ISD)를 주요 독립변수로 설정하고, 주관적 계층 인식, 현재 삶의 만족, 현재 행복, 그리고 5년 후 삶의 만족을 각각 종속변수로 하는 네 개의 다중회귀모형을 추정하였다.

각 회귀모형에는 연령, 성별, 종사상 지위, 혼인 상태, 학력, 건강 상태, 소득(로그 변환), 수도권 거주 여부를 통제변수로 포함하였다.

이러한 변수들은 기존 선행연구에서 주관적 복지와 사회·경제적 인식에 영향을 미치는 핵심 요인으로 확인된 바 있으며, 통제변수의 포함을 통해 기대 불일치의 순수한 효과를 보다 명확히 식별하고자 하였다.

분석 결과는 [표 4-14]에 제시하였다.

전반적으로 기대 불일치 수준이 높을수록 주관적 계층 인식은 낮아지고, 현재 삶의 만족과 행복, 그리고 미래 삶의 만족 역시 통계적으로 유의하게 감소하는 경향을 보였다.

이러한 결과는 기대 수준 대비 현실 성취의 불일치가 개인의 심리적 안정 성과 삶의 질을 저해한다는 기존 사회이동 및 사회심리학 이론의 예측과 일치하며, 산출한 기대 불일치 지표가 개념적·경험적 측면에서 모두 타당하게 구성되었음을 보여준다.

[표 4-14] 기대 불일치(ISD)의 기준 타당도 검증 결과

변수	주관적 계층인식	현재 삶의 만족	현재 행복	5년 후 삶의 만족
기대 불일치 (ISD)	-0.004*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.003*** (0.001)	-0.002*** (0.000)
연령	0.006*** (0.001)	0.002*** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.004*** (0.001)
남성	-0.053*** (0.016)	-0.026*** (0.009)	-0.108*** (0.027)	-0.041*** (0.012)
종사상 지위	-0.093*** (0.022)	-0.050*** (0.013)	-0.114*** (0.038)	-0.044*** (0.017)
혼인 상태	-0.164*** (0.031)	-0.118*** (0.018)	-0.388*** (0.056)	-0.132*** (0.025)
전문대졸 이상	0.114*** (0.022)	0.090*** (0.013)	0.304*** (0.039)	0.128*** (0.016)
건강상태	0.253*** (0.014)	0.198*** (0.008)	0.497*** (0.024)	0.255*** (0.011)
소득(로그)	0.285*** (0.015)	0.128*** (0.008)	0.285*** (0.024)	0.110*** (0.010)
수도권 거주	0.051*** (0.015)	-0.086*** (0.009)	-0.110*** (0.026)	-0.029*** (0.011)
상수	-0.988*** (0.139)	1.496*** (0.079)	2.158*** (0.231)	1.772*** (0.101)
Adj. R <sup>2</sup>	0.241	0.224	0.175	0.212
N	8,504	8,504	8,504	8,504

주1) 표준오차를 괄호 안에 표시하였음

주2) 모든 모형은 강건 표준오차(HC1)를 적용하였음

주3) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

분석 결과, 기대 불일치는 네 가지 종속변수 모두에서 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다( $p < .001$ ). 즉, 개인이 부모 세대로부터 기대할 수 있는 사회경제적 지위보다 실제로 달성한 지위가 낮을수록, 자신이 인식하는 사회적 위치 수준이 낮고, 삶의 만족과 행복, 그리고 미래의 삶에 대한 기대 또한 감소하는 것으로 나타났다.

다시 말해, 기대 대비 성취의 괴리가 클수록 주관적 안녕감 전반이 저하되며, 이는 기대 불일치가 단순한 객관적 지위 격차가 아니라 심리적 평가 체계

속에서 작동하는 상대적 박탈감과 인지적 불만족을 반영함을 시사한다.

이러한 결과는 선행연구들(Wilkinson, 2019; Kurer & Van Staaldhuizen, 2022)의 일관된 결과와 부합하며, 사회·경제적 이동의 불일치가 행복감·만족도·자아존중감 등에 부정적 영향을 미친다는 점을 재확인시켜준다.

모형의 설명력 또한 사회·심리적 수준에서 타당한 범위로 나타났다. 각 모형의 조정된 결정계수(Adjusted  $R^2$ )는 0.175~0.241로, 사회적 인식과 정서적 태도 연구에서 일반적으로 보고되는 수준과 일치하였다.

특히, 기대 불일치가 현재 행복과 삶의 만족에 미치는 부정적 영향이 상대적으로 크게 나타난 점은, 기대와 성취의 불일치가 단순한 객관적 지위 차이를 넘어 개인 삶의 질 전반에 대한 평가를 왜곡시키는 심리적 메커니즘으로 작동함을 시사한다.

이는 개인의 사회경제적 지위가 절대적 기준보다 상대적 비교의 틀 속에서 인식된다는 사회 비교 이론(Davis, 1959; Festinger, 1954)의 설명과도 맥락적으로 부합한다. 한편, 통제변수들의 방향성 또한 기존 연구에서 제시된 경향과 일관되게 나타났다. 연령이 증가할수록 삶의 만족과 행복은 감소하였고, 학력이 높을수록·건강 상태가 양호할수록·소득이 높을수록 주관적 복지 수준이 높게 나타났다. 수도권 거주 여부에 따른 효과는 일부 모형에서만 유의하였으나, 이는 지역 간 생활 여건의 차이보다 개인의 사회·경제적 요인이 삶의 만족과 행복에 더 큰 영향을 미친다는 점을 보여준다.

이러한 결과는 통제변수들이 예상된 방향으로 작동하고 있음을 보여주며, 모형의 구조적 타당성이 확보되었음을 의미한다.

이상의 결과는 본 연구에서 기계학습을 통해 산출한 계층이동 기대 불일치 지표가 외적 준거 변수들과 이론적으로 일관된 부(-)의 관계를 보임으로써 기준 타당도를 확보했음을 보여준다.

즉, 본 연구에서 정의한 기대 불일치는 개인의 사회·경제적 성취 수준이 부모 배경으로부터 예측되는 기대 수준에 미치지 못할 때, 주관적 계층 인식과 삶의 만족·행복 수준에 부정적 영향을 미친다는 점에서 기존 이론이 제시한 사회·심리적 경향성과 논리적으로 부합한다.

따라서 본 연구의 핵심 독립변수인 기대 불일치(ISD)는 이후 조직몰입 모

형 분석에 활용하기에 개념적·측정적 타당성을 충분히 확보한 것으로 평가된다.

기존 연구(Kurer & Van Staaldouin, 2022; 최천근, 2024)는 부모와 자녀의 직업·교육·소득에 기반한 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index, ISEI)를 이용하여 객관적 사회경제적 지위 간 차이를 산출하였으나, 이는 사회구조적 평균 기대치를 기준으로 한 접근이었다. 이러한 방식은 사회경제적 이동의 정도를 객관적으로 측정할 수 있으나, 개인이 체감하는 심리적 기대-실현 간 괴리를 직접적으로 포착하기에는 한계가 있다.

이에 비해 본 연구는 기계학습 기법을 활용하여 부모의 직업·교육수준·사회경제적 배경, 개인의 인구·사회학적 특성을 종합적으로 반영함으로써, 부모 세대로부터 기대 가능한 사회경제적 지위를 예측하고 이를 실제 주관적 지위와 비교하였다.

따라서 본 연구의 지표는 단순한 구조적 지위 차이를 넘어, 개인이 인식하는 사회적 기대와 현실 간의 심리적 괴리를 직접적으로 포착한다는 점에서 기존의 ISEI 기반 접근과 본질적으로 구별된다. 이러한 접근은 계층이동 연구의 분석단위를 객관적 지위 간 이동에서 기대-실현 간 인식 불일치로 확장시킨다는 점에서 이론적 의의를 갖는다.

또한 기계학습 기반의 예측 지표는 부모 세대의 사회·경제적 자원과 개인의 생애 경로 특성을 통합적으로 고려하여, 기존 선형모형보다 개인 수준의 기대 지위를 정교하게 추정할 수 있다는 방법론적 강점을 지닌다.

따라서 본 연구의 기대 불일치 지표는 단순히 기존 지표를 한국 사회의 현실에 맞게 조정한 형태가 아니라, 사회 비교 이론과 기대 불일치이론을 실증적으로 통합한 새로운 사회·심리적 측정 틀로 기능한다.

## 제 4 절 회귀분석 결과

### 1. 회귀분석의 전제조건 검토

본 연구의 목적은 기대 직업 지위와 실제 직업 지위 간의 괴리, 즉 기대

불일치가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하는 데 있다. 이는 개인이 지각하는 사회경제적 기대 수준과 현실 간의 불일치가 상대적 박탈감과 심리적 위축을 초래하여, 궁극적으로 조직에 대한 정서적·행동적 몰입을 저하시킨다는 기존 이론적 논의를 실증적으로 검증하려는 것이다.

이러한 인과관계를 통계적으로 분석하기 위해서는 회귀모형이 기본적인 통계적 전제조건을 충족해야 하며, 이는 추정 결과의 신뢰성과 해석의 타당성을 확보하기 위한 필수 절차라 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 회귀분석의 타당성을 검토하기 위해 선형성, 등분산성, 정규성, 그리고 다중공선성 여부를 점검하였다.

먼저, 선형성 가정을 검토한 결과, 종속변수인 조직몰입과 주요 독립변수 간의 관계는 전반적으로 선형적 경향을 보였다. 잔차-예측 값 산점도 및 변수 간 산점도를 통해 확인한 결과, 잔차들이 예측 값 전 구간에 걸쳐 일정하게 분포하며, 특정 구간에서 비선형적 패턴이나 왜곡된 분포는 관찰되지 않았다([부록 7, 8] 참조).

특히 기대 불일치와 조직몰입 간 관계에서는 음(-)의 방향성을 가진 뚜렷한 선형적 관계가 확인되었으며, 이는 기대한 직업 지위보다 현실 지위가 낮을수록 조직에 대한 몰입 수준이 감소한다는 점을 보여준다. 이러한 결과는 본 연구의 회귀모형이 선형성을 전제로 적절히 구성되었으며, 실제 데이터에서도 해당 가정이 충족됨을 시사한다([부록 9] 참조).

다음으로 등분산성 가정을 검토한 결과, 시각적으로 잔차의 분포가 예측 값 전 구간에 걸쳐 일정한 폭을 유지하는 등 등분산적 형태를 보였으나, 브로이슈-파간(Breusch-Pagan) 검정 결과 통계량(BP=190.37, df=35,  $p < .001$ )이 유의하게 나타나 등분산성의 귀무가설이 기각되었다([부록 10, 11] 참조).

이는 표본 전체에서 잔차의 분산이 일정하지 않을 가능성이 존재함을 의미한다. 다만 표본의 크기가 8,504명으로 충분히 크기 때문에, 이러한 이분산성의 영향이 계수 추정의 불편성에 미치는 효과는 제한적일 것으로 판단된다. 이에 본 연구는 계수의 추정치와 유의성 검정의 신뢰성을 확보하기 위하여 강건표준오차(robust standard error)를 적용하였다.

정규성 가정 역시 Q-Q Plot과 히스토그램을 통해 확인하였다. 잔차의 분

포는 중심부에서는 정규분포 형태와 유사하였으나, 분포의 양 끝단에서 약간의 이탈이 관찰되었다. 또한 앤더슨-달링 검정 결과에서도 p값이 0.001 미만으로 나타나, 잔차가 완전한 정규분포를 따른다고 보기는 어려웠다. 그러나 표본의 크기가 충분히 크기 때문에 중심극한정리에 따라 회귀계수의 추정 값이 정규성을 크게 위배하지 않는 한 안정적으로 추정될 수 있다고 판단하였다. 따라서 본 연구는 시각적 결과를 참고하되, 통계적 추정의 신뢰도는 강건 표준오차의 적용을 통해 보완하였다([부록 12, 13] 참조).

마지막으로, 다중공선성의 존재 여부를 검토하기 위해 일반화 분산팽창계수(GVIF)를 산출하였다. 분석 결과, 모든 변수의  $GVIF^{1/(2 \times Df)}$  값이 1.65 이하로 나타나, 다중공선성으로 인한 왜곡 가능성은 극히 낮은 것으로 확인되었다. 이는 변수 간 분산이 적절히 분리되어 있고, 각 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 독립적으로 추정될 수 있음을 의미한다([부록 14] 참조).

이상의 결과를 종합하면, 본 연구의 회귀모형은 선형성 가정이 충족되고, 다중공선성 문제는 존재하지 않으며, 등분산성과 정규성은 부분적으로 위반 가능성이 있으나, 충분한 표본 크기와 강건 추정 기법을 통해 보완할 수 있음을 확인하였다.

따라서 회귀모형은 전반적으로 통계적 타당성을 확보하였으며, 이후 제시될 주 효과 및 조절효과 분석의 결과는 이론적 해석을 위한 유의미한 근거로 활용될 수 있을 것이다. 이상의 전제조건 검토 결과를 토대로, 다음 절에서는 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 주효과를 분석한다.

## 2. 주 효과 회귀분석 결과

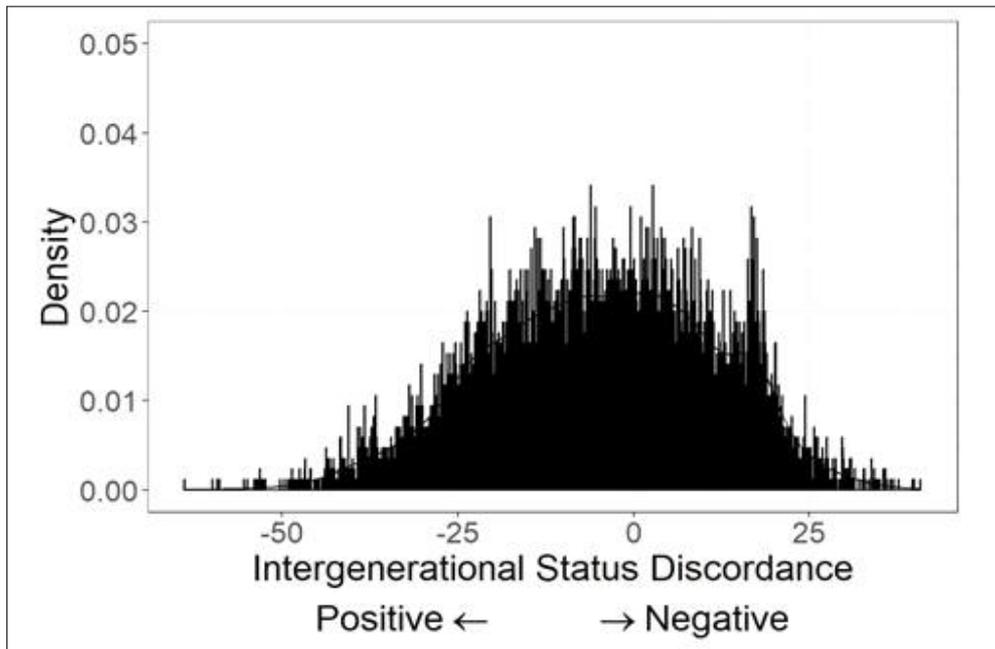
### 가. 독립변수의 변수별 분포

본격적인 회귀분석에 앞서, 핵심 독립변수인 기대 직업불일치에 관한 시각적 분석을 실시하였다. 기대 직업 지위 불일치는 개인이 기대하는 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 백분위 차이로 산출된 연속형 지표로, 수치가 클수록 기대와 현실 간의 격차가 크다는 것을 의미한다.

이 변수의 분포를 시각화한 결과는 [그림 4-1]과 같다. 분포는 전반적으로 중앙에 밀집되어 있으나, 좌측(음의 방향)으로 약간의 비대칭성을 보여 기대보다 낮은 직업 지위를 가진 응답자가 다수를 차지함을 의미한다.

이러한 경향은 기대와 현실 간의 격차가 조직에 대한 정서적 반응에 구조적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

[그림 4-1] 기대 직업 지위 불일치의 분포



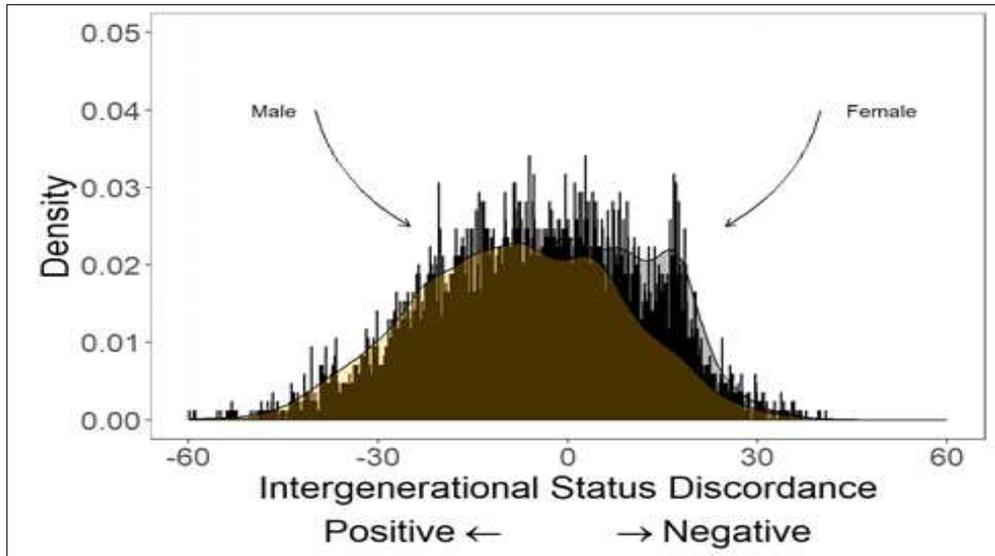
[그림 4-2]는 성별에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포 차이를 시각화한 것이다. 분석 결과, 남성과 여성 집단은 기대와 현실 간 괴리 경험에서 뚜렷한 구조적 차이를 보였다. 남성 집단의 경우 기대 불일치 값이 음의 방향으로 더 크게 치우쳐 있는 분포 형태를 나타냈다.

이는 남성 응답자들이 기대했던 직업 지위에 비해 실제 직업 지위가 낮은 경우가 상대적으로 많았음을 의미한다. 이러한 결과는 노동시장에서의 성별 역할 고정관념, 산업별 성별 편중 현상, 또는 남성의 직업적 기대치가 상대적으로 높게 형성되는 경향 등과 관련될 수 있다.

나아가 이러한 기대와 현실 간 괴리는 조직에 대한 정서적 유대감 약화로

이어질 가능성이 있으며, 이는 후속 회귀분석에서 확인될 조직몰입의 성별 효과와도 일관성을 가질 것으로 예상된다.

[그림 4-2] 성별에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포



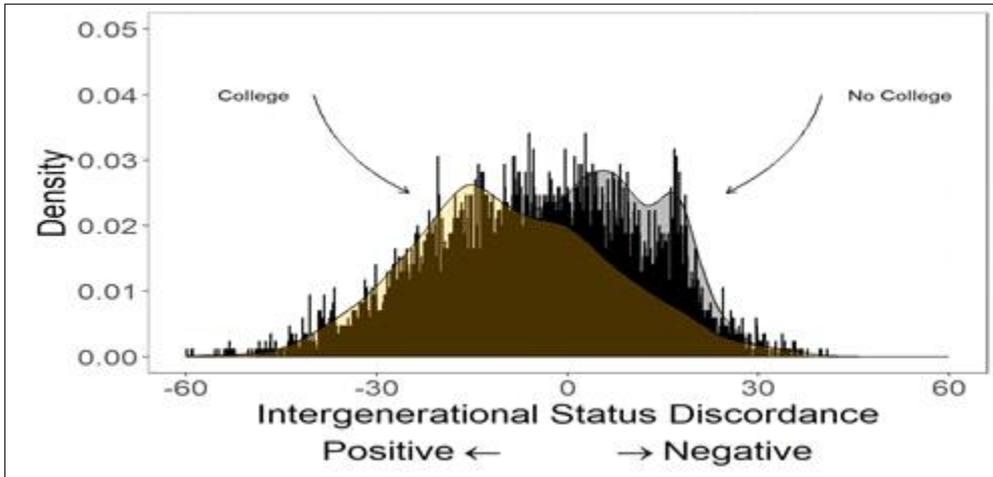
한편, [그림 4-3]은 학력 수준에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포를 제시한 것이다.

분석 결과, 대학 졸업 이상 집단은 기대 불일치 값이 평균을 중심으로 비교적 대칭적인 형태를 보였으며, 이는 기대와 현실 간의 간극이 상대적으로 크지 않음을 의미한다. 반면, 비대졸 집단의 경우 불일치 값이 음의 방향으로 더 넓게 퍼져 있어, 기대보다 낮은 직업 지위를 경험하는 사례가 상대적으로 많았다.

이러한 결과는 학력 수준이 기대 형성과 실제 진입 직업 지위 간의 연결고리에 있어 중요한 역할을 수행하고 있음을 보여준다.

특히 높은 학력을 가진 집단일수록 자신의 기대에 부합하는 직업 지위에 도달할 가능성이 상대적으로 높으며, 이는 궁극적으로 조직에 대한 만족과 몰입 수준에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

[그림 4-3] 학력 수준에 따른 기대 직업 지위 불일치의 분포

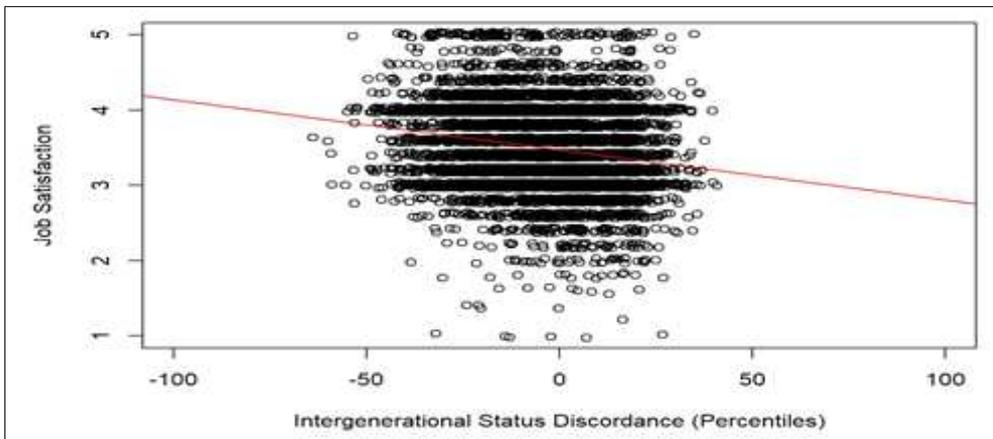


기대 직업 지위 불일치와 조직몰입 간의 관계를 시각화한 [그림 4-4]에서도 기대 불일치가 음의 방향으로 커질수록 조직몰입 수준이 뚜렷하게 낮아지는 경향이 확인되었다.

이는 회귀선의 기울기를 통해 정량적 분석 결과를 시각적으로 뒷받침하는 근거를 제공한다.

이러한 시각적 결과는 계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠 것이라는 가설(H1)을 지지하는 기초적 근거를 제시하며, 다음 절에서 제시될 회귀분석 결과를 통해 통계적으로 검증된다.

[그림 4-4] 기대 직업 지위 불일치와 조직몰입 간의 관계



이상의 시각화 결과를 종합하면, 기대 직업 지위불일치는 개인의 인구사회학적 특성에 따라 상이한 분포적 패턴을 보이며, 특히 성별과 학력 수준에서 뚜렷한 차이가 확인되었다. 남성의 경우 기대 대비 낮은 현실 직업지위를 경험하는 경향이 두드러졌으며, 비대졸 집단 또한 상대적으로 큰 불일치를 나타냈다. 이러한 결과는 기대와 현실 간의 격차가 단순한 개인적 요인에 그치지 않고, 사회구조적 조건과 기회 불평등의 영향을 받음을 시사한다.

또한 기대 불일치가 커질수록 조직몰입 수준이 하락하는 음의 선형 관계가 확인됨으로써, 직업적 성취가 개인의 기대 수준에 미치지 못할 때 조직에 대한 심리적 유대감과 정서적 헌신이 약화될 가능성을 보여주었다. 이는 기대-불일치 이론의 주요 가정과 일치하며, 조직 내 몰입과 만족이 개인의 상대적 위치 인식과 밀접하게 연결되어 있음을 뒷받침한다.

따라서 기대 직업 지위 불일치는 단순히 객관적 사회경제적 지위의 차이를 의미하는 것이 아니라, 개인이 자신의 사회적 성취를 어떻게 평가하고 인식하는가를 반영하는 심리적 지표로 해석할 수 있다. 이러한 해석을 토대로, 다음 절에서는 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 직접적 영향, 즉 주효과를 중심으로 회귀분석 결과를 제시한다.

#### 나. 주 효과 회귀분석

기대 불일치가 개인의 사회적 성취와 조직 내 태도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하기 위하여, 주요 변수를 단계적으로 추가한 5개의 회귀모형을 설정하였다. 본문에서는 핵심적인 분석 결과를 대표하는 조직몰입을 종속변수로 한 최종모형을 중심으로 서술하며, 단계별 회귀분석의 중간 결과는 [부록 15]에 수록하였다. 이러한 분석 전략은 기대와 현실 간 괴리가 단순히 직업적 성취 수준의 차이에 그치는 것이 아니라, 개인이 속한 조직에 대한 정서적 유대와 몰입으로까지 확산되는지를 단계적으로 검증하기 위한 것이다.

〈표 4-15〉의 회귀분석 결과에 따르면, 기대 불일치는 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다( $B=-0.002$ ,  $p<0.001$ ). 이는 개인이 기대한 직업 수준보다 현실의 직업 지위가 낮을수록 자신이 속한 조직에 대

한 정서적 유대와 몰입 수준이 낮아지는 경향이 있음을 의미한다. 다시 말해, 기대와 현실의 불일치는 단순한 직업적 불만족을 넘어 조직에 대한 심리적 거리감을 확대시키는 요인으로 작용하며, 구성원이 조직을 자신의 성취와 동일시하는 정체감을 약화시킨다. 이러한 결과는 연구가설 H1(“계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠 것이다.”)를 통계적으로 지지하며, 기대-불일치 모형이 조직행동 수준에서도 유효하게 작동함을 보여준다.

주관적 삶 평가 변수들 또한 조직몰입과 밀접하게 관련된 것으로 나타났다. 현재 삶의 만족( $B=0.407, p<0.001$ ), 행복감( $B=0.047, p<0.001$ ), 5년 후 삶의 만족( $B=0.081, p<0.001$ ) 등은 모두 조직몰입을 높이는 방향으로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 보였다. 이는 개인이 자신의 현재 삶을 긍정적으로 평가하고 미래에 대해 낙관할수록 조직에 대한 애착과 헌신이 강화된다는 점을 시사한다. 즉, 삶의 전반적 만족과 정서적 안정감은 조직 차원의 정서적 몰입으로 확장되며, 이는 개인의 내적 복지 상태가 조직행태적 태도 형성의 핵심적 요인으로 기능함을 의미한다.

현실 직업 지위( $B=0.052, p<0.001$ ) 역시 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 현실적 성취 수준이 높을수록 조직 내에서의 자긍심과 역할 만족도가 향상되어, 결과적으로 몰입이 강화되는 것으로 해석된다. 이는 직업 지위상승이 단순한 외적 보상뿐 아니라, 개인이 조직 내에서 인식하는 가치감·효능감의 증대와도 직결됨을 보여준다.

통제변수의 영향도 주목할 만하다. 연령( $B=0.004, p<0.001$ ), 학력( $B=0.068, p<0.001$ ), 건강( $B=0.046, p<0.001$ )은 모두 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는 연령이 높을수록 조직과의 정서적 유대가 축적되고, 학력과 건강 수준이 높을수록 직무 성과와 참여의식이 강화된다는 점을 반영한다. 반면 임시·일용직( $B=-0.083, p<0.001$ )과 자영업자( $B=-0.234, p<0.001$ )는 부(-)의 영향을 보였다. 고용 안정성이 낮고 제도적 보호 수준이 미약한 직군일수록 조직에 대한 소속감이 약화된다는 점에서, 이러한 결과는 앞서 기술통계에서 확인된 직업 형태별 몰입도의 차이와 일관된다.

한편, 소득( $B=-0.047, p<0.001$ ) 변수는 예상과 달리 부(-)의 방향성을 나타냈다. 이는 소득 수준이 높을수록 개인의 직업 선택 폭과 시장 기회가 확대

되어, 조직에 대한 장기적 의존성이 낮아지는 경향을 반영한 것으로 볼 수 있다. 즉, 높은 소득은 물질적 안정성을 높이지만, 동시에 조직 이탈 가능성을 내포하는 자율성 효과로 작용할 수 있다. 반면 남성( $B=-0.006$ ,  $p=0.606$ )과 수도권 거주( $B=-0.010$ ,  $p=0.355$ )는 통계적으로 유의하지 않아, 성별이나 지역적 요인이 조직몰입에 미치는 영향은 제한적인 것으로 확인되었다.

모형의 설명력은  $R^2 = 0.303$ ,  $F(15, 8488)=246.19(p<.001)$ 로 나타났다. 이는 전체 조직몰입 변동의 약 30.3%가 모형 내 독립변수들에 의해 설명된다는 것을 의미하며, 특히 심리적 태도 변수(삶의 만족, 행복감, 기대 불일치 등)를 포함함으로써 설명력이 크게 향상된 것으로 분석된다. 결과적으로 기대 불일치와 같은 사회·심리적 변수가 조직 수준의 태도 형성 과정에서 핵심적 역할을 수행한다는 점이 확인되었다.

이상의 결과는 다음과 같은 이론적 시사점을 제공한다.

무엇보다, 개인이 기대한 직업 수준과 현실 간의 괴리는 단순히 사회적 성취의 불일치에 그치지 않고, 조직에 대한 정서적 몰입을 저하시키는 심리적 요인으로 작용한다. 즉, 현실 성취가 기대에 미치지 못할 경우, 구성원은 조직을 자신의 실패 경험과 동일시하거나 심리적 거리를 두려는 경향을 보이게 된다. 반면, 삶의 만족과 행복감 등 개인의 정서적 복지 수준이 높을수록 조직에 대한 몰입은 강화되며, 이는 개인의 내적 만족감이 외적 관계에 확장되는 심리적 전이 효과로 해석할 수 있다.

또한, 조직몰입은 소득이나 고용 형태와 같은 구조적 요인보다, 개인이 지각하는 삶의 만족·행복감·미래 기대 등 주관적 평가에 의해 더욱 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 조직 구성원의 몰입을 유지하기 위해서는 단순한 물질적 보상이나 직무 안정성만으로는 충분하지 않으며, 심리적 복지와 기대 충족을 함께 고려하는 포괄적 인사·조직 관리 전략이 필요함을 시사한다.

마지막으로, 기대 불일치 변수는 절대적 성취 수준이 아닌 개인이 인식하는 상대적 박탈감과 기대-현실 간의 간극을 계량화함으로써, 조직행동 연구의 분석 범위를 확장시킨다. 특히 높은 학력이나 진로 포부를 가진 집단에서 나타나는 조직 내 불만족을 설명하는 데 중요한 이론적 단서를 제공하며, 조직 차원에서는 구성원의 기대 수준을 합리적으로 조정하고 기대-실현 간 간극

을 완화할 수 있는 제도적·심리적 지원체계 구축이 요구된다.

[표 4-15] 주 효과 선형 회귀분석 결과

변수	B	SE	p-value
기대 불일치	-0.002***	0.000	p < 0.001
현실 직업지위	0.052***	0.008	p < 0.001
현재 삶의 만족	0.407***	0.019	p < 0.001
행복감	0.047***	0.006	p < 0.001
5년 후 삶의 만족	0.081***	0.014	p < 0.001
연령	0.004***	0.001	p < 0.001
성별	-0.006	0.011	p = 0.606
임시·일용직	-0.083***	0.016	p < 0.001
자영업자	-0.234***	0.021	p < 0.001
기혼	-0.028	0.015	p = 0.055
기타혼인상태	0.087***	0.024	p < 0.001
학력(전문대 이상)	0.068***	0.013	p < 0.001
건강	0.046***	0.011	p < 0.001
소득(로그)	-0.047***	0.010	p < 0.001
수도권 거주	-0.010	0.010	p = 0.355
(상수항)	1.376***	0.098	p < 0.001
F - Statistics	246.187		
R <sup>2</sup>	0.303		
Adj. R <sup>2</sup>	0.302		
N	8,504		

주1) 기준범주: 성별(여성), 고용(상용근로자), 혼인(미혼), 학력(고졸이하), 거주(비수도권)

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

### 3. 주요 변수의 영향력 분석

앞서 제시한 회귀분석 결과를 종합적으로 검토한 결과, 기대 직업 지위불일치는 개인의 직업 성취와 조직에 대한 태도 전반에 걸쳐 일관되게 부정적인 영향을 미치는 핵심 변수로 확인되었다. 개인이 실제로 경험하는 직업 수준이

자신이 기대한 수준보다 낮을수록, 직업적 성취에 대한 주관적 평가는 물론 조직에 대한 정서적 유대와 몰입 역시 약화되는 경향이 뚜렷했다. 이는 직업의 절대적 수준보다 기대와 현실 간의 차이를 인식하는 정도가 개인의 태도와 행동을 설명하는 보다 근본적인 요인임을 보여준다.

구조적 요인 중에서는 건강과 소득의 영향력이 특히 두드러졌다. 건강 상태가 양호한 개인은 직업 성취뿐 아니라 조직몰입에서도 일관되게 긍정적인 효과를 보였으며, 이는 신체적·정신적 안정감이 직무 수행의 효율성과 정서적 헌신을 동시에 뒷받침하는 심리적 자원으로 작용함을 의미한다.

반면, 소득은 직업 성취 단계에서는 유의미한 긍정적 영향을 미쳤으나 조직몰입에서는 오히려 부(-)의 방향으로 작용하였다. 이는 소득이 직업적 만족감과 사회적 성취 인식에는 기여하지만, 조직에 대한 몰입은 경제적 보상보다는 심리적 만족과 정서적 유대에 의해 더 강하게 결정된다는 점을 시사한다.

고용 형태 또한 중요한 차이를 보였다. 상용근로자에 비해 임시·일용직이나 자영업 종사자는 조직과의 제도적 관계가 상대적으로 약하기 때문에 조직몰입 수준이 현저히 낮았다.

안정적 고용은 단순히 경제적 안정성을 제공하는 것에 그치지 않고, 조직에 대한 장기적 소속감과 헌신을 유지하게 하는 제도적 장치로 작동한다. 따라서 비정규직과 자영업자의 조직몰입을 높이기 위해서는 고용 안정성 제고, 직무 지속성 보장, 그리고 사회적 안전망 강화와 같은 제도적 개선이 필요하다.

혼인 상태는 직업 성취 수준과는 유의미한 관련을 보였으나, 조직몰입을 종속변수로 한 모형에서는 통계적으로 유의한 효과가 확인되지 않았다. 이는 혼인 여부와 같은 객관적 지위 변수가 조직에 대한 태도를 직접적으로 설명하기보다는, 개인이 지각하는 삶의 만족도나 행복감, 미래에 대한 기대 등 주관적 평가 요인이 조직몰입과 보다 밀접하게 연관되어 있음을 시사한다.

다시 말해, 가족관계가 직접적으로 조직몰입을 결정하기보다, 개인이 경험하는 정서적 자원과 심리적 안정이 더 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다. 학력 수준은 직업 성취를 설명하는 데에는 중요한 변수로 작용했으나, 조직몰입에서는 그 영향이 미미하였다.

이는 학력이 직업적 성취를 가능하게 하는 구조적 자원이지만, 조직 내 몰입

의 형성에는 삶의 만족과 같은 주관적 요인이 더 큰 비중을 차지함을 의미한다. 다시 말해, 높은 학력이 반드시 높은 조직몰입으로 이어지지 않으며, 그 과정에는 개인의 기대 충족과 심리적 만족감이 매개로 작용한다.

특히 주관적 요인들, 즉 삶의 만족도, 행복감, 미래에 대한 기대의 영향력은 매우 두드러졌다. 이 변수들은 모두 조직몰입을 강화하는 방향으로 작용하였으며, 특히 삶의 만족도는 조직몰입을 가장 강력하게 설명하는 요인으로 나타났다. 이는 개인이 일상에서 경험하는 정서적 안정과 만족감이 조직에 대한 헌신으로 직결된다는 점을 시사한다.

행복감 역시 조직 생활 전반에 긍정적 정서를 투영하게 하는 심리적 자원으로 기능하며, 미래에 대한 낙관적 기대는 조직 내 성장 가능성과 장기적 헌신의 동력을 제공한다. 결론적으로, 구조적 요인 가운데에서는 건강과 소득, 주관적 요인 가운데에서는 삶의 만족도와 현실 직업 지위 인식이 조직몰입의 핵심 결정요인으로 작용하였다.

반면, 기대 직업 지위 불일치는 이러한 요인들과 독립적으로 작동하며, 개인이 느끼는 상대적 박탈감과 기대-현실 불일치 인식이 조직에 대한 정서적 유대와 충성도를 약화시킬 수 있음을 보여주었다.

종합하면, 구조적 요인 중에서는 건강과 소득이, 주관적 요인 중에서는 삶의 만족도와 현실 직업 지위 인식이 조직몰입의 핵심 결정요인으로 확인되었다. 기대 직업 지위 불일치는 이러한 요인들과 독립적으로 작용하며, 상대적 박탈감과 기대-현실 간 불일치 인식이 조직 충성도를 약화시킬 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 다음 절의 조절효과 분석에서 보다 구체적으로 검증된다.

## 제 5 절 조절효과 분석 결과

### 1. 공공부문과 민간부문의 조절효과 분석

기대 직업 지위 불일치가 조직몰입에 미치는 영향이 공공부문과 민간부문에 차이가 존재하는지를 검증하기 위하여 조절효과 분석을 실시하였다.

이를 위해 공공부문 여부를 나타내는 변수를 조절변수로 설정하고, 기대 불

일치와 공공부문 간의 상호작용 항을 포함한 회귀모형을 구축하였다. 분석 결과는 [표 4-16]에 제시하였다.

이러한 분석은 연구가설 2(“계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것이다.”)를 검증하기 위한 것이다.

분석 결과, 기대 직업 지위 불일치는 조직몰입에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B = -0.0028, p < .001$ ). 이는 개인이 기대했던 직업 지위보다 실제 직업 지위가 낮을수록 조직에 대한 몰입 수준이 감소함을 의미한다.

한편, 공공부문 변수는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 나타냈다( $B = 0.3007, p < .001$ ). 즉, 공공부문 종사자가 민간부문 종사자에 비해 전반적으로 더 높은 수준의 조직몰입을 보인다는 점을 시사한다.

주목할 점은 기대 불일치와 공공부문 간의 상호작용 항 계수가  $B = -0.0021(p < .001)$ 로 통계적으로 유의하게 나타났다는 점이다. 이는 동일한 수준의 기대 불일치를 경험하더라도, 민간부문에 비해 공공부문에서 조직몰입의 감소 폭이 상대적으로 작음을 의미한다.

계수의 크기를 고려하면, 기대 불일치가 동일한 폭으로 증가하더라도 공공부문에서는 조직몰입의 감소 폭이 민간부문에 비해 상대적으로 완만하게 나타났다. 이는 공공부문에서 기대 불일치의 부정적 영향이 민간부문에 비해 유의하게 완화됨을 의미하며, 단순한 통계적 유의성을 넘어 조직 유형에 따른 실질적인 차이가 존재함을 시사한다.

한편 기대 불일치의 회귀계수 크기( $B = -0.0028$ )는 표면적으로는 작아 보일 수 있으나, 이는 본 연구 모형이 삶의 만족, 행복감, 소득, 고용 형태 등 조직몰입에 강한 영향을 미치는 다양한 통제변수를 동시에 포함한 결과임을 고려할 필요가 있다.

이러한 조건하에서 기대 불일치가 독립적으로 유의한 효과를 유지한다는 점은, 해당 변수가 단기적 정서 상태가 아니라 개인의 경력 과정에서 누적되는 구조적 조건으로서 조직몰입에 지속적인 영향을 미친다는 점을 시사한다.

특히 민간부문에서는 동일한 기대 불일치의 증가가 공공부문에 비해 상대

적으로 더 큰 조직몰입 저하로 이어진다는 점에서, 이 효과는 조직관리와 인사정책 차원에서 결코 무시하기 어려운 의미를 지닌다.

이러한 결과의 구체적 양상을 확인하기 위하여 단순 기울기(simple slope) 분석을 실시하였다. 그 결과, 기대 불일치는 민간부문(0)과 공공부문(1) 모두에서 조직몰입에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(민간과 공공부문 모두에서  $p < .001$ ).

또한 [부록 17]의 Johnson-Neyman 분석 결과에서도 조절 변수의 실제 관찰 범위(0~1)가 유의 구간(-0.79~2.01)에 모두 포함되어, 공공·민간부문 모두에서 기대 불일치의 효과가 유의하게 유지됨이 확인되었다.

이는 기대 불일치가 조직 유형을 불문하고 조직몰입을 저하시킨다는 점을 보여주되, 그 영향의 크기에서는 민간부문이 상대적으로 더 크게 반응함을 시사한다. 아울러 이러한 조절효과는 건강( $B = 0.0539, p < .001$ ), 소득( $B = -0.0284, p = .002$ ), 고용 형태(임시·일용직:  $B = -0.1093, p < .001$ ; 자영업:  $B = -0.2207, p < .001$ ) 등 개인적·구조적 요인을 통제한 이후에도 여전히 유의하게 유지되었다. 이는 기대 불일치의 영향이 단순한 개인의 심리 상태에 국한된 결과라기보다, 조직이 제공하는 제도적 환경과 노동시장 구조의 차이가 기대와 현실 간 괴리가 조직 태도로 전이되는 방식에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

다만, 공공·민간 조절효과는 부문별 조직 규모, 직무 특성, 고용형태와 같은 구성적 차이에 의해 일부 영향을 받을 가능성도 함께 고려할 필요가 있다.

본 연구의 회귀모형에는 임시·일용직 여부와 자영업자 여부 등 고용 안정성과 직무 조건을 반영하는 변수가 이미 포함되어 있어, 고용형태에 따른 영향은 일정 부분 통제된 상태에서 조절효과가 추정되었다.

반면 조직 규모나 세부 직무 특성과 같은 요인은 자료의 제약으로 인해 직접적으로 반영하지 못하였으며, 이는 본 결과를 해석하는 데 있어 잠재적 조건으로 인식될 필요가 있다.

따라서 본 연구에서 확인된 공공·민간 조절효과는 조직의 제도적 맥락 차이가 기대 불일치의 영향을 완충할 가능성을 시사 하는 결과로 해석할 수 있으나, 향후 연구에서는 조직 구성 차이를 보다 정교하게 통제된 분석을 통해 그

기제를 추가적으로 검증할 필요가 있다.

한편, 조절효과의 방향성을 보다 명확히 확인하기 위하여 전체 표본을 공공 부문과 민간부문으로 구분한 별도의 회귀분석을 추가로 수행하였다([부록 16] 참조).

분석 결과, 두 집단 모두에서 기대 불일치는 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳤으나, 그 영향의 크기에서는 차이가 관찰되었다.

민간부문에서는 기대 불일치의 부정적 효과가 보다 크게 나타난 반면, 공공 부문에서는 동일한 기대 불일치가 조직몰입으로 전이되는 효과가 상대적으로 완만하게 나타났다. 이러한 결과는 조절효과 분석과 단순 기울기 분석에서 확인된 상호작용 항의 방향성과 일관된 양상을 보인다.

이러한 상호작용 항의 유의성은 공공부문이라는 조직 맥락이 기대 불일치가 조직몰입으로 전이되는 심리적·조직 행태적 경로를 조절함을 의미한다.

공공부문은 상대적으로 높은 고용 안정성과 예측 가능한 경력 구조, 그리고 공익적 가치에 기반을 둔 조직 특성을 지니고 있어, 개인의 기대가 현실적으로 충족되지 못하더라도 이를 전적인 개인 실패로 인식하기보다는 제도적 맥락 속에서 해석할 가능성이 높다.

반면 민간부문에서는 성과와 보상이 밀접하게 연계된 경쟁적 환경으로 인해 기대 불일치가 보다 직접적으로 조직에 대한 정서적 유대 약화와 몰입 저하로 이어질 가능성이 크다. 즉, 공공부문은 기대 불일치가 조직몰입 저하로 직결되는 경로를 부분적으로 완충하는 제도적 맥락으로 기능한다.

요약하면, 기대 직업 지위 불일치는 조직몰입에 유의미한 부정적 영향을 미치며( $B = -0.0028, p < .001$ ), 공공부문은 이러한 부정적 효과를 완화하는 조절적 역할을 수행하는 것으로 나타났다(상호작용 항  $B = -0.0021, p < .001$ ). 단순 기울기 분석과 Johnson-Neyman 분석 역시 이러한 조절효과의 존재를 지지하였다([부록 17] 참조).

이는 기대와 현실 간의 괴리가 조직 태도에 미치는 영향이 개인의 특성뿐만 아니라, 조직이 속한 부문의 제도적·구조적 특성에 따라 달라질 수 있음을 실증적으로 보여주는 결과이다.

[표 4-16] 조절효과 회귀분석 결과

Variable	B	SE	p-value
기대 불일치	-0.0028***	0.0004	p < .001
상호작용 항 (기대 불일치: 공공부문)	-0.0021***	0.0006	p < .001
공공부문	0.3007***	0.0283	p < .001
현실직업지위	0.0511***	0.0076	p < .001
삶의 만족	0.3886***	0.0166	p < .001
행복감	0.0419***	0.0050	p < .001
5년 후 삶의 만족	0.0804***	0.0127	p < .001
연령	0.0023***	0.0005	p < .001
성별	0.0134	0.0107	p = .211
임시일용직	-0.1093***	0.0147	p < .001
자영업자	-0.2207***	0.0212	p < .001
기혼	-0.0220	0.0153	p = .150
이혼	0.1763**	0.0656	p = .007
사별	0.0716**	0.0261	p = .006
별거	0.0983***	0.0317	p < .001
건강	0.0539***	0.0095	p < .001
소득(로그)	-0.0284**	0.0092	p = .002
상수	1.3506***	0.0895	p < .001
F - Statistics	241.4 (p < .001)		
R <sup>2</sup>	0.327		
Adj. R <sup>2</sup>	0.326		
Num. obs.	8,504		

주) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

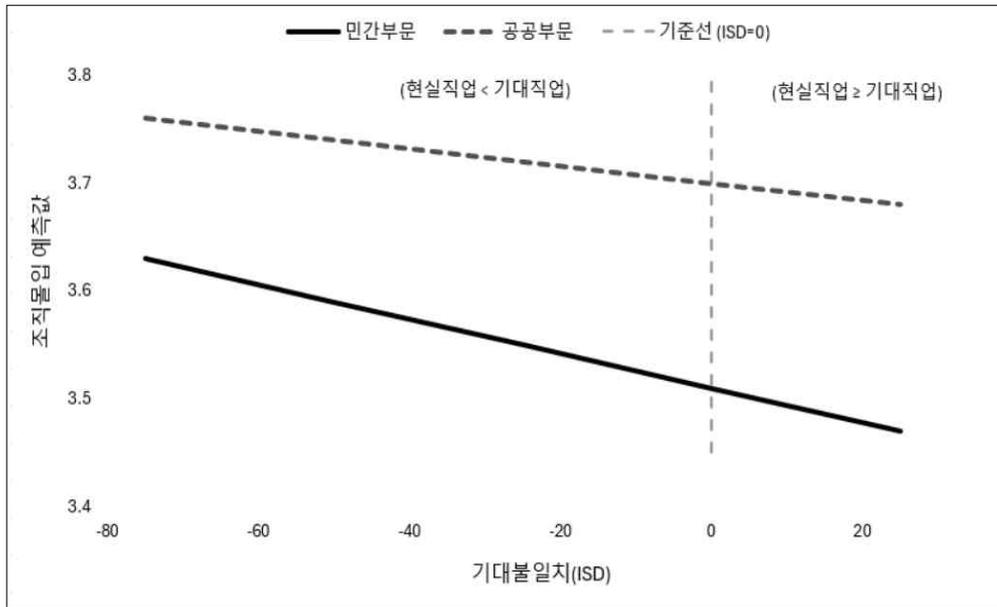
## 2. 조절효과의 시각적 분석

앞서 수행한 조절효과 회귀분석 결과, 기대 직업 지위 불일치가 조직몰입에 미치는 부정적 영향이 공공부문에서 낮게 되는 조절효과가 통계적으로 유

의하게 확인되었다. 이를 보다 직관적으로 검토하기 위해, 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계를 공공부문과 민간부문으로 구분하여 시각적으로 표현하였다.

[그림 4-5]는 상호작용 항을 반영하여, 각 부문별 기대 불일치 수준에 따라 조직몰입의 예측 값이 어떻게 변화하는지를 보여준다.

[그림 4-5] 기대 불일치에 따른 조직몰입 예측



- 주1) 공공부문은 기대 불일치 값이 전반적으로 낮고, 민간부문은 동일한 기대 불일치 수준에서도 조직몰입의 변동 폭이 크게 나타남
- 주2) 상호 작용 항을 반영한 공공부문과 민간부문 비교

x축은 기대 불일치, y축은 조직몰입 예측 값을 나타내며, 0을 기준으로 왼쪽은 기대보다 낮은 현실 직업 지위를, 오른쪽은 기대와 유사하거나 높은 직업 지위를 의미한다.

시각화 결과, 두 집단 모두에서 기대 불일치가 증가할수록 조직몰입이 감소하는 음(-)의 경향이 나타났다. 즉, 기대보다 낮은 직업에 종사할수록 조직에 대한 몰입 수준이 낮아지는 경향은 공공·민간부문 모두에서 공통적으로 확인되었다.

그러나 민간부문에서는 기대 불일치가 커질수록 조직몰입이 급격히 하락한

반면, 공공부문에서는 완만한 하락세를 보였다. 이는 회귀선의 기울기 차이를 통해 조절효과가 시각적으로 명확히 드러남을 보여준다.

민간부문에서 기대 불일치와 조직몰입 간 관계의 기울기가 더 가파르게 나타난 것은, 동일한 불일치 수준에서도 조직몰입이 더 크게 저하되는 경향이 존재함을 의미한다.

이는 공공부문에 비해 제도적 안정성이 낮고, 개인적 요인이나 조직 환경의 차이가 조직몰입을 좌우하는 경향이 강함을 시사한다. 실제로 민간부문의 기울기가 공공부문에 비해 더 가파르게 나타나, 동일한 기대 불일치 수준에서도 민간부문 종사자의 조직몰입 감소 폭이 더 크다는 점을 시사한다.

이러한 시각적 결과는 회귀분석에서 확인된 상호작용항의 부(-)의 유의한 계수( $B = -0.0021$ ,  $p < .001$ )와도 일치하며, 공공부문에서는 기대와 현실 간 직업 지위 괴리가 조직몰입에 미치는 부정적 영향이 민간부문에 비해 완화됨을 시각적으로 뒷받침한다.

이러한 차이는 공공부문이 민간부문에 비해 구조적 안정성이 높고, 직무의 공공성 인식과 사회적 가치 부여가 강하며, 제도적 보호 장치가 정비되어 있다는 점과 관련될 수 있다. 따라서 공공부문 종사자는 기대한 직업 지위를 충족하지 못하더라도 그로 인한 부정적 심리 반응이 비교적 약화되며, 일정 수준의 조직몰입을 유지할 가능성이 높다.

결과적으로, 공공부문이 지닌 제도적 안정성과 고용 보장 특성은 개인이 경험하는 기대와 현실 간 괴리로 인한 부정적 정서적 반응을 낮게 하는 요인으로 작용함을 시사한다.

이러한 분석 결과는 “계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것”이라는 연구가설 H2를 지지하며, 조직 환경의 차이가 기대 불일치의 영향을 조절하는 조건 변수로 작용하고 있음을 확인시켜 준다.

따라서 향후 조직행태 및 인사관리 정책 설계에서는 조직의 부문적 특성에 따라 차별화된 접근이 필요하며, 특히 공공부문의 제도적 강점을 민간부문에 적용하기 위한 방안을 모색하는 것이 중요하다.

### 3. 부문별 해석 및 논의

앞서 수행한 주효과 회귀분석과 조절효과 회귀분석 결과를 종합하면, 기대 직업 지위불일치는 조직몰입에 전반적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 관계는 공공부문과 민간부문 간에 유의미한 차이를 보였다. 즉, 기대-현실 간 괴리가 조직몰입으로 전이되는 양상은 부문에 따라 상이하게 나타났으며, 동일한 수준의 기대 불일치라도 조직이 처한 제도적·구조적 맥락에 따라 그 영향의 크기와 방식이 달라지는 것으로 확인되었다. 이에 본 절에서는 이러한 차이가 어떠한 조직 행태적 메커니즘을 통해 나타나는지를 중심으로 공공부문과 민간부문을 구분하여 해석하고자 한다.

먼저 민간부문 종사자의 경우, 기대보다 낮은 직업 지위를 경험할수록 조직몰입 수준이 유의하게 낮아지는 경향이 확인되었다. 이는 성과 중심의 경쟁적 조직 환경과 고용 안정성의 상대적 취약성, 그리고 조직 차원의 제도적 보호 장치가 제한적인 구조적 특성과 밀접하게 관련된다. 민간 조직에서는 개인의 성과와 보상이 비교적 직접적으로 연계되는 경향이 강하기 때문에, 기대와 현실 간의 괴리는 개인의 능력 부족이나 경력 실패로 내면화되기 쉽다. 이러한 인식은 조직에 대한 정서적 동일시를 약화시키고, 조직과 개인 간 심리적 계약이 훼손되었다는 인식을 강화함으로써 조직몰입 수준을 저하시킬 가능성이 있다. 즉, 민간부문에서는 계층이동 기대 불일치가 조직에 대한 헌신과 유대감을 약화시키는 방향으로 작동할 수 있다.

한편 공공부문 종사자의 경우, 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 부정적 영향은 민간부문보다 더 크게 나타나는 경향이 확인되었다. 이는 공공부문이 지니는 제도적 안정성과 규범 중심의 조직 특성이 항상 기대 불일치의 부정적 효과를 완충하는 방식으로 작동하지는 않음을 시사한다. 공공부문은 정년 보장과 비교적 예측 가능한 승진 체계 등 제도적 안정성이 높은 조직 환경을 특징으로 하지만, 이러한 구조는 동시에 개인의 경력 기대가 제도적 규칙과 충돌할 경우 상대적 박탈감이나 제약 인식을 강화할 가능성도 내포한다. 특히 개인의 노력이나 성과가 기대한 수준의 지위 상승으로 연결되지 않는다고 인식될 때, 공공조직의 경직된 보상·승진 구조는 기대 불일치를 개인 차원의 문

제로 흡수하기보다 조직 전반에 대한 불만과 거리감으로 확산시킬 수 있다. 이로 인해 기대 불일치가 조직몰입 저하로 이어지는 경로가 공공부문에서 오히려 더 강하게 작동할 가능성이 제기된다.

이러한 해석은 조절효과 분석에서 나타난 상호작용항의 의미를 보다 분명히 설명해 준다. 즉, 부문 여부는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 단순히 약화시키는 요인이 아니라, 기대와 현실 간 괴리가 조직에 대한 태도로 전이되는 방식과 강도를 제도적 맥락 차원에서 달리 작동하게 하는 조절 요인으로 기능한다. 동일한 기대 불일치 상황에서도 조직이 제공하는 안정성의 성격, 보상·승진 규칙의 유연성, 그리고 개인과 조직 간 관계의 규범적 구조에 따라 조직몰입 반응이 상이하게 나타난다는 점은 조직행태 이론에서 강조해 온 맥락 의존적 태도 형성 논의를 실증적으로 뒷받침한다. 따라서 향후 조직행태 분석과 인사정책 설계에서는 개인의 기대-현실 간 간극뿐만 아니라, 이러한 간극이 작동하는 조직 환경과 제도적 조건을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다.

## 제 5 장 결론

급변하는 현대 사회에서 계층이동의 가능성과 조직 구성원의 몰입은 단순한 개인적 성취를 넘어 사회통합과 조직 안정성이라는 거시적 과제와 직결된다. 이러한 문제의식 아래 본 연구는 부모 세대의 직업 배경과 개인의 특성을 바탕으로 추정된 기대 직업 지위와 현실 직업 지위 간의 차이, 즉 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 아울러 공공부문과 민간부문이라는 조직 유형의 차이가 이 관계를 어떻게 조절하는지를 규명하고자 하였다.

이를 위해 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도(2023년) 데이터를 활용하고, 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 통해 기대 직업 지위를 추정한 뒤 현실 직업 지위와의 차이를 기대 불일치 지표로 계량화하였다. 이어 다중회귀분석과 조절효과 분석을 통해 기대 불일치와 조직몰입 간의 관계 및 조직 유형에 따른 상호 작용 효과를 검증하였다. 본 장에서는 이러한 분석 결과를 종합적으로 요약·해석하고, 정책적·행정적 시사점을 도출하며, 연구의 한계와 향후 과제를 제시함으로써 본 연구의 이론적·실천적 기여를 논의하고자 한다.

### 제 1 절 연구 결과 요약 및 해석

본 연구는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 공공부문과 민간부문이라는 조직 유형이 이 관계에서 조절 변수로 기능하는지를 검토하였다. 이를 위해 한국노동패널조사(KLIPS) 제26차년도 자료를 활용하였으며, 랜덤포레스트 기반 예측 모형을 통해 개인별 기대 직업 지위를 추정한 후 현실 직업 지위와의 차이를 기대 불일치 지표로 산출하였다. 이후 다중회귀분석과 조절효과 분석을 실시하여 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 직접적 효과와 조직 유형별 차이를 검증하였으며, 분석 결과는 다음과 같이

요약할 수 있다.

첫째, 기대 직업 지위 불일치는 조직몰입에 유의한 부정적 영향을 미쳤다. 모든 모형에서 기대 불일치의 계수는 음(-)의 방향으로 추정되었으며, 최종 모형에서의 효과는  $B=-0.0028$ ,  $p<.001$ 로 확인되었다. 즉, 기대한 사회경제적 지위에 도달하지 못한 개인일수록 조직에 대한 정서적 유대와 헌신 수준이 낮아지는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이는 기대와 현실 간의 괴리가 단순한 직무 불만족을 넘어, 개인의 정체성, 자존감, 조직에 대한 신뢰와 소속감에까지 영향을 미친다는 점을 시사한다. 특히 기대 불일치의 정도가 클수록 몰입 수준이 급격히 저하되었는데, 이는 기대가 충족되지 못한 상황에서 조직과 자신 사이의 심리적 거리감이 확대되기 때문으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 연구가설 1(“계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠 것이다.”)을 지지하는 증거다.

둘째, 공공부문과 민간부문 간 조절효과를 분석한 결과, 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 부정적 영향은 조직유 형에 따라 차이를 보였다. 상호 작용항의 계수는  $B=-0.0021$ ,  $p<.001$ 로 유의하게 나타났으며, 이는 동일한 수준의 기대 불일치를 경험하더라도 민간부문 종사자보다 공공부문 종사자의 조직몰입 감소 폭이 상대적으로 작게 나타났음을 의미한다. 민간부문은 성과 중심의 경쟁적 환경, 낮은 고용 안정성, 불확실한 경력 경로와 같은 구조적 특성을 가지고 있어 기대 불일치가 곧 조직 이탈과 몰입 저하로 이어지는 경향이 강하다. 반면 공공부문은 정년 보장, 명확한 승진 체계, 공정한 업무 분장, 사회적 기여라는 직무의 내재적 의미 등을 제공하여, 기대 불일치가 심리적 박탈감으로 전환되는 과정을 완화시킨다. 이 결과는 연구가설 2(“계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것이다.”)를 지지하며, 조직유형이 조절 변수로 기능할 수 있음을 확인한 것이다.

이상의 결과는 조직몰입이 단순히 개인적 성향이나 직무만족 수준에서 결정되는 것이 아니라, 개인이 사회구조 속에서 형성한 기대와 그 기대의 충족 여부에 따라 크게 달라진다는 점을 보여준다. 나아가 조직유형의 특성, 특히 고용 안정성, 제도적 예측 가능성, 직무의 공공성이 이러한 반응을 어떻게 조절

하는지를 입증하였다는 점에서 본 연구는 조직행태 및 인사행정 이론에 실질적인 기여를 한다고 평가할 수 있다.

[표 5-1] 가설 검증 결과

구분	가설 내용	분석 결과	여부
가설1	계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 부의 영향을 미칠것이다.	$B = -0.0028,$ $p < .001$	채택
가설2	계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향은 공공부문보다 민간 부문에서 더 크게 나타날 것이다.	상호작용항 (기대 불일치 x 공공부문) $B = -0.0021,$ $p < .001$	채택

## 제 2 절 정책적·행정적 함의

제1절에서 확인한 분석 결과에 따르면, 계층이동 기대 불일치는 조직몰입에 유의한 부정적 영향을 미치며, 이러한 효과는 공공부문과 민간부문 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 단순기울기 분석과 Johnson-Neyman 분석 결과에서도 기대 불일치가 두 부문 모두에서 조직몰입을 저하시켰으나, 그 영향의 크기는 민간부문에서 상대적으로 크게 나타났다. 이는 조직몰입이 개인의 주관적 태도에 의해 단독으로 형성되기보다는, 개인의 기대 형성 과정과 조직이 제공하는 제도적·구조적 환경이 결합되어 형성된다는 점을 시사한다. 이하에서는 이러한 결과를 토대로 조직 수준, 개인 수준, 제도·노동시장 수준에서의 정책적·행정적 함의를 도출한다.

먼저 조직 수준에서 볼 때, 본 연구 결과는 공공부문과 민간부문이 기대 불일치에 대응하는 방식에서 상이한 관리 전략을 필요로 함을 보여준다. 민간부문에서는 기대 직업지위에 미치지 못하는 경력 경험이 조직몰입을 보다 크게 약화시키는 것으로 나타났는데, 이는 성과 중심의 경쟁 구조와 상대적으로 낮은 고용 안정성으로 인해 기대와 현실 간 괴리가 개인의 실패 경험으로 내면화되기 쉬운 조직 환경과 관련된다. 이러한 결과는 민간 조직에서 단순한 성과 관리 중심 인사제도만으로는 조직몰입 저하를 완화하기 어렵다는 점을 시

사하며, 직무 배치의 적합성 제고, 경력 경로에 대한 명확한 정보 제공, 기대와 현실 간 간극을 조정하는 체계적인 기대 관리 프로그램, 그리고 심리적 지원 제도의 도입과 같은 조직 차원의 제도 설계가 필요함을 시사한다. 이는 본 연구에서 확인된 기대 불일치의 부정적 효과가 민간부문에서 상대적으로 크게 나타난 실증 결과에 직접적으로 근거한 제언이다.

반면 공공부문에서는 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 부정적 영향이 상대적으로 완화되는 조절효과가 확인되었다. 이는 공공부문이 지니는 제도적 안정성과 직무의 공공성이 기대 불일치로 인한 부정적 인식을 일정 부분 흡수하는 완충 기제로 작동함을 의미한다. 그러나 이러한 완충 효과가 곧바로 조직몰입의 자동적 유지를 보장하는 것은 아니며, 장기적으로는 경력 정체나 직무 무기력으로 전이될 가능성도 내포한다. 따라서 공공부문 조직에서는 본 연구 결과에 근거하여, 직무 재설계, 수평적 이동 기회의 확대, 도전적 과업 부여 등 구성원의 내재적 동기를 지속적으로 자극할 수 있는 인사관리 전략을 병행할 필요가 있다. 이는 기대 불일치의 부정적 효과가 완화되기는 하지만 완전히 소멸되지는 않는다는 실증적 발견에 기반을 둔 조직 차원의 정책적 시사점이다. 특히 공공부문에서 기대 불일치의 부정적 영향이 상대적으로 낮게 나타난 결과는 공공봉사동기 이론을 통해 추가적으로 해석될 수 있다 ([부록 18] 참조). 공공부문 종사자는 조직을 단순한 고용 관계의 장이 아니라 공익적 가치 실현의 공간으로 인식하는 경향이 강하며, 이러한 가치 지향성은 개인의 경력 기대가 일부 충족되지 못하더라도 조직에 대한 규범적 몰입과 조직 동일시를 유지하는 요인으로 작용한다. 이는 단순기율기 분석에서 민간부문 대비 공공부문의 기율기가 완만하게 나타난 결과와 일관되며, 공공부문이 가치 기반 동기를 통해 기대 불일치의 심리적 충격을 구조적으로 완충하는 특성을 지니고 있음을 실증적으로 뒷받침한다.

다음으로 개인 수준의 함의를 살펴보면, 기대 형성과 실제 경력 경험 간의 정합성이 조직몰입 유지에 중요한 조건임을 알 수 있다. 기대 불일치는 개인이 미래 경력에 대해 형성한 인식과 실제 경험이 괴리될 때 발생하는 구조적 조건이므로, 경력 초기 단계에서 이동 가능성과 성장 경로에 대한 현실적인 정보 제공이 강화될 필요가 있다. 특히 경력 상담, 멘토링, 코칭 제도의 체계

적 운영은 구성원이 자신의 경력 궤적을 현실적으로 인식하도록 돕고, 기대 불일치로 인한 조직몰입 저하를 예방하는 실질적 수단이 될 수 있다. 이는 기대 불일치가 조직몰입에 부정적 영향을 미친다는 본 연구의 실증 결과에 직접적으로 대응하는 개인 수준의 관리 전략이다.

마지막으로 제도·노동시장 수준에서 보면, 노동시장의 이동성 구조와 제도적 환경이 개인의 기대 형성 과정과 조직몰입에 간접적으로 영향을 미친다는 점을 시사한다. 직업 이동과 경력 경로에 대한 정보 접근성이 낮거나 이동 가능성이 제도적으로 제한된 환경에서는 기대 불일치가 구조적으로 확대될 가능성이 크다. 따라서 직업·경력 경로 정보 인프라의 강화, 수평·수직 이동을 지원하는 인사제도의 제도화, 경력 전환과 재배치를 지원하는 정책의 체계화는 개인의 장기적 경력 전망을 보다 명확히 하고, 기대 형성과 실제 경험 간의 불일치를 구조적으로 완화하는 데 기여할 수 있다.

결과적으로, 본 연구의 결과는 조직몰입이 개인의 심리적 태도만으로 설명되기 어렵고, 개인의 기대 형성 과정, 조직의 제도적·구조적 특성, 그리고 노동시장 환경이 상호작용한 결과임을 보여준다. 이에 따라 조직관리와 인사행정은 단일 차원의 접근이 아니라, 개인·조직·제도 수준을 포괄하는 다층적 설계를 통해 기대 불일치를 관리하고 조직몰입을 지속적으로 강화하는 방향으로 추진될 필요가 있다.

### 제 3 절 연구의 한계 및 향후 행정학적 연구과제

본 연구는 계층이동 기대 불일치가 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 공공부문과 민간부문이라는 조직 유형에 따라 그 효과가 어떻게 달라지는지를 검토함으로써 조직행태 연구와 행정학적 논의의 확장을 시도하였다. 분석 설계 과정에서 통계적 오류를 최소화하고자 다양한 방법론을 적용하였으나, 연구 설계와 자료의 성격에 기인한 몇 가지 한계가 존재하며, 이는 향후 행정학적 연구 과제로 이어질 필요가 있다.

첫째, 본 연구는 KLIPS 제26차년도 단일 연도 자료를 활용한 횡단적 분석에 기반하고 있어, 기대 불일치와 조직몰입 간의 인과적 경로를 시간의 흐름 속

에서 직접적으로 검증하는 데에는 한계가 있다. 비록 기대 직업 지위 예측을 위해 2013년부터 2022년까지의 종단자료를 학습 데이터로 활용한 랜덤포레스트 모형을 적용함으로써 일정 부분 시간적 정보를 반영하였으나, 조직몰입 자체의 변화 과정은 횡단적 추정에 머문다. 이에 따라 향후 연구에서는 동일 개인의 실제 직업 경로 변화와 조직몰입의 종단적 변화를 결합한 패널 분석을 통해, 기대 불일치가 조직 태도로 전이되는 과정을 동태적으로 추적할 필요가 있다. 특히 행정학적 관점에서는 인사이동, 승진 경험, 조직 재배치와 같은 제도적 사건이 기대 불일치의 효과를 어떻게 증폭하거나 완충하는지를 시간적 맥락 속에서 분석하는 연구가 요구된다.

둘째, 기대 직업 지위 예측에 활용된 변수 구성의 한계 역시 고려할 필요가 있다. 본 연구는 부모 직업, 학력, 연령, 건강 상태 등 비교적 안정적인 인구·사회학적 변수를 중심으로 기대 지위를 산출하였으나, 사회적 자본, 지역사회 배경, 직무 선호, 조직문화와 같은 맥락적 요인은 충분히 반영하지 못하였다. 이는 기대 형성 과정이 개인의 객관적 조건뿐 아니라 사회적 관계망과 조직 경험에 의해 영향을 받을 수 있다는 점을 충분히 포착하지 못했음을 의미한다. 향후 연구에서는 행정조직 내 네트워크, 비공식적 경력 정보 접근성, 조직 문화 인식 등을 포함한 확장된 변수 구성을 통해, 기대 형성의 메커니즘을 보다 정교하게 모형화하는 연구 설계가 필요하다.

셋째, 조직몰입의 측정이 그 다차원적 성격을 충분히 반영하지 못하였다는 점도 본 연구의 한계로 지적될 수 있다. KLIPS에서 제공하는 조직몰입 문항은 응답자의 전반적 태도를 포괄적으로 반영하는 데에는 유용하지만, 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입과 같은 이론적 하위 차원을 구분하여 분석하는 데에는 제약이 있다. 이에 따라 향후 연구에서는 메이어와 알렌(Meyer & Allen, 1991)의 조직몰입 3요인 모형과 같이 이론적으로 검증된 측정 도구를 활용하여, 기대 불일치가 몰입의 어떤 차원에 보다 강하게 작용하는지를 구체적으로 분석할 필요가 있다. 이는 기대 불일치가 단순히 조직에 대한 전반적 태도를 약화시키는지, 혹은 규범적 헌신이나 정서적 동일시에 선택적으로 영향을 미치는지를 구분하는 데 중요한 행정학적 시사점을 제공할 것이다.

넷째, 공공부문과 민간부문을 이분법적으로 구분한 분석 설계 역시 조직 현실

의 복잡성을 충분히 반영하지 못할 가능성이 있다. 실제 조직 현장에서는 공공부문 내에서도 민간적 운영 방식이 강화된 기관이 존재하고, 민간 조직 중에서도 공익적 기능을 수행하는 경우가 적지 않다. 본 연구에서는 공공부문에 법인단체와 비영리조직을 포함하는 확장된 개념을 적용하였으나, 이러한 구분은 조직 간 이질성을 충분히 설명하는 데 한계를 지닌다. 향후 연구에서는 조직의 공공성 수준을 연속적 지표로 설정하거나, 재원 구조, 성과 평가 방식, 조직의 가치 지향성 등을 반영한 다층적 조직 분류 체계를 도입함으로써, 기대 불일치 효과의 맥락 의존성을 보다 세밀하게 분석할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 계층이동 기대 불일치라는 사회·구조적 조건을 조직몰입이라는 행태적 결과와 연결하여 실증적으로 검증하고, 조직 유형에 따른 조절효과를 구체적으로 제시함으로써 조직행태 연구와 행정학 분야에 새로운 분석 틀을 제안하였다. 향후 연구에서는 계층 이동성, 기대 형성 과정, 직무 만족, 조직문화, 인사제도 설계 등을 통합한 다층적 분석을 통해, 개인의 사회적 위치 변화가 행정조직의 성과와 안정성에 어떠한 방식으로 영향을 미치는지를 보다 입체적으로 규명할 필요가 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

### 1. 국내 문헌

- 김기헌·방하남. (2001). 한국의 계층구조와 계층이동. 한국사회학, 35(5), 1-50.
- 김영미·박준석. (2021). 한국의 사회이동과 계층 고착: 세대 간 이동의 변화와 지속. 한국사회학, 55(2), 145-180.
- . (2019). 알기 쉬운 통계학. 자유아카데미.
- 김영찬. (2020). 사회과학을 위한 회귀분석 (2판). 한울아카데미.
- 김정훈·김을식·이다겸. (2016). 소득·자산 기반 중산층 측정 및 계층이동 결정 요인에 관한 연구. 『재정학연구』, 9(3), 157-192.
- 김형주. (2012). 한국노동패널의 표본설계 및 표본 유지 전략. 한국노동연구원 노동패널조사 15주년 기념 심포지엄 자료집, 45-78.
- 변상우. (2018). 사회 계층에 대한 재조명: 심리학에서 개념화 및 측정을 중심으로. 『한국심리학회지: 문화 및 사회문제』, 24(1), 101-130.
- 여유진. (2008). 한국에서의 교육을 통한 사회이동 경향에 대한 연구. 『보건사회연구』, 28(2), 53-80.
- 유홍준·김월화. (2006). 한국 직업 지위 지수: 과거와 현재. 『한국사회학』, 40(6), 153-186.
- 이왕원·김문조·최을. (2016). 한국 사회의 계층 귀속감과 상향 이동 의식 변화. 『한국사회학』, 50(5), 247-284.
- 임창규·윤인진. (2011). 세대 간 직업 계층의 계승과 직업 지속성 간의 관계. 『한국사회학』, 45(3), 5-35.
- 채서일. (2016). 사회과학조사방법론 (개정판). 비앤엠북스.
- 최민정. (2014). 베이비부머의 계층이동과 소득 불평등에 관한 연구: 1998-

2010. 경기대학교 박사학위논문.
- 최상미. (2018). 민간부문 종사자의 계층이동 인식과 조직몰입의 관계. 『조직과 인사관리연구』, 42(2), 113-137.
- 최은영·홍장표. (2014). 세대 간 직업 계층의 이동성. 『지역사회연구』, 22(1), 51-70.
- 최천근. (2024). 계층이동 기대 불일치와 직무만족, 고등교육의 조절효과를 중심으로. 『한국조직학회보』, 제21권 제3호.
- Choi, S. M. (2018). 민간부문 종사자의 조직몰입 결정 요인에 대한 실증연구. 『조직과 인사관리연구』, 42(3), 223-244.
- Kim, K. H., & Bang, H. N. (2001). 사회·경제적 배경과 교육 성취의 관계. 한국사회학, 35(2), 201-234.
- Kim, S. W. (2012). 공공부문과 민간부문 간 조직몰입 결정요인의 비교. 『한국인사행정학회보』, 11(2), 89-110.
- Kim, Y. M. (2007). 공공부문 조직의 몰입 형성 과정에 관한 연구. 『한국행정학회보』, 41(4), 123-148.
- Yoo, H. J., & Kim, W. H. (2006). 직업 지위의 장기적 변화와 계층구조. 한국직업사회학회보, 8(1), 77-105.
- . (2020). 국제표준직업분류와 한국표준직업분류 연계 코드 최신화 연구. 고용노동부.
- 한국노동연구원. (2020). 계층이동과 불평등 구조에 관한 보고서. 한국노동연구원.
- 한국노동연구원. (2023). 한국노동패널조사 유저가이드(1-26차년도). 한국노동연구원.

## 2. 국외문헌

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. Wiley.

- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39(1), 97–122.
- Breiman, L. (2001). Random forests. *Machine Learning*, 45(1), 5–32.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification. *American Sociological Review*, 10(2), 242–249.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath.
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), 1–56.
- Goldthorpe, J. H. (1980). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Clarendon Press.
- Hoffmann, E. (1997). International statistical comparisons of occupational and social structures: Problems, possibilities and the role of ISCO-88. In H. B. G. Ganzeboom & D. J. Treiman (Eds.), *Advances in cross-national comparison* (pp. 15–40). Springer.
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245–261.
- Kurer, T., & Van Staaldin, B. (2022). Disappointed expectations: Downward mobility and electoral change. *American Political Science Review*, 116(4), 1340–1356.
- Lachman, R. (1985). Public and private sector differences: CEOs' perceptions of their role environments. *Academy of Management Journal*, 28(3), 671–680.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of

- organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations* (4th ed.). Jossey–Bass.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press. (역, 2023). 정의론. 세창출판사.
- Sorokin, P. A. (1927). *Social mobility*. Harper & Brothers.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Academic Press.
- Treiman, D. J., & Ganzeboom, H. B. G. (1990). Cross–national comparative status attainment research. *Research in Social Stratification and Mobility*, 9, 105–127.
- Van der Laan, M. J., Polley, E. C., & Hubbard, A. E. (2007). Super Learner. *Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology*, 6(1), 1–23.
- Weiss, F., & Blöchl, A. (2024). Social mobility and educational expansion in comparative perspective. *European Sociological Review*, 40(1), 25–45.
- White, H. (1980). A heteroskedasticity–consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817–838.

## 부 록

### [부록 1] KLIPS 표본설계 상세 내용

본 부록에서 한국노동패널조사(KLIPS)의 표본설계 방법을 보다 상세히 정리하였다. KLIPS는 전국 도시지역 거주 가구를 모집단으로 설정하고, 표본의 대표성 및 연속성을 확보하기 위해 체계적인 표본추출과 관리 방식을 적용하고 있다. 아래 표에서 주요 표본설계 절차를 요약하였다.

항목	내용
층화 기준	지역(광역시, 중소도시), 도시 규모, 인구수
조사구 선정 절차	최신 인구주택총조사 조사구를 표본추출틀로 사용하여 1차 표본으로 조사구를 확률비례계통추출법(PPS systematic sampling)으로 선정
표본추출 단위	1차: 조사구(PSU), 2차: 조사구 내 가구
표본 보완 및 유지 방식	연도별 응답 탈락 가구에 대해 보완조사 실시, 표본 유지율 점검, 필요 시 신규 패널 추가 투입 (예: 보충표본 도입)
가중치 산출 방식	설계 가중치 (표본설계 반영), 응답 가중치 (비응답 보정), 통합 가중치 (분석용 최종 가중치)
자료수집 방식	기본 대면 면접조사, 전화 보완조사 병행
법적 근거	「통계법」에 근거한 통계청 승인 및 감독 (승인번호는 조사 연도 별 부여)

주1) KLIPS 표본설계와 가중치 산출은 매년 조사 보고서와 유지가이드(한국노동연구원)에 의해 공개되며, 본 연구는 해당 자료를 기반으로 표본설계 정보를 정리하였다.

주2) 표본 유지율은 2차년도(1999년) 87.6%에서 점진적으로 감소하여 26차년도(2023년)에는 약 60.6%를 유지하고 있다.

## [부록 2] 통제변수 선정 근거

구분	변수명	포함 근거	이론·선행연구 근거
인구·사회학적 요인	연령	직업 지위·조직 경험이 누적되어 몰입에 영향	Allen & Meyer (1996)
	성별	노동시장 구조·역할 분화로 조직몰입 차이 발생	Bolong (2009)
	학력	인적자본 수준은 태도·경력 기대에 영향	Blau & Duncan (1967)
	혼인 상태	정서적 안정성과 생활구조가 태도 형성에 영향	Barnett (1998)
고용 특성	고용 형태	안정성·경력 전망 차이가 몰입에 영향	Kalleberg (2000)
	거주지역	지역별 노동시장 격차가 태도에 영향	Florida (2002)
경제·심리 요인	가구소득	경제적 안정감이 직무 태도 형성에 영향	Pfeffer (1998)
	건강 상태	스트레스·근로 능력·정서 안정과 관련	Shirom (2011)
제외 변수	기업규모	KLIPS 26차 결측 집중 → 보정 시 표본 손실 과도 → 안정성 저하	본 연구 검토 결과

주1) 통제변수는 인구·사회학적·고용·경제·심리적 요인을 중심으로 선정하였다.

주2) 기업규모 변수는 KLIPS 26차 자료의 결측 문제로 제외하였다.

[부록 3] 한국형 사회경제적 지위(KSEI) 산출 절차 요약

단계	절차명	주요 내용	산출 결과
가	직업코드 변환 및 분석 자료 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KLIPS 2023년 직업코드(KSCO-08)를 KSCO-07로 변환</li> <li>• 교육·소득·연령 변수 정비 및 표준화</li> <li>• 결측치·극단값 처리 및 기초 데이터 구축</li> </ul>	분석용 기초자료 (직업코드, 교육, 소득, 연령)
나	초기 직업지위(SEI) 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업군별 평균 교육수준·소득수준 산출</li> <li>• 교육 0.7, 소득 0.3의 비중을 적용하여 초기 SEI 구성</li> <li>• 직업군의 기본적 서열 구조 도출</li> </ul>	초기 직업지위 (SEI)
다	회귀 추정 및 계수 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회귀식 1: <math>incomes \sim sei + ages</math> → b41(연령→소득), b43(SEI→소득)</li> <li>• 회귀식 2: <math>sei \sim edus + ages</math> → b31(연령→SEI), b32(교육→SEI)</li> <li>• 직업 지위구조 형성에 기여하는 네 계수 도출</li> </ul>	b41, b43, b31, b32
라	반복 추정 및 최종 KSEI 산출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업 지위재산출식: <math>seih = b43(incomes - b41 \cdot ages) + b32 \cdot edus + b31 \cdot ages</math></li> <li>• 직업군별 평균화 및 표준화</li> <li>• 수렴 시까지 반복(iteration) 적용</li> <li>• 표준지수(seihsh)를 백분위(seihsh100)로 변환</li> </ul>	최종 KSEI (seihsh100)

[부록 4] KSCO-ISCO-ISEI 변환 표 샘플

KSCO 코드	직업명	ISCO 코드	ISEI 점수
2411	회계사	241	78
2230	간호사	223	66
7110	자동차 정비공	711	36
9310	단순 노무직	931	16
1211	기업 CEO	121	88
3411	경리사무원	343	45

주) KSCO-ISCO 변환은 한국고용정보원 공식 매핑 자료(2020)를 기준으로 수행하였으며, ISEI 점수는 Ganzeboom et al. (1992)의 국제표준 점수를 적용하였다.

[부록 5] KSEI 지수 변환표

코드	직업 분류	백분율
112	기업 고위 임원	97.48
241	의료 진료 전문가	95.81
261	법률 전문가	95.15
121	행정 및 경영 지원 관리자	93.46
132	보험 및 금융 관리자	87.54
272	금융 및 보험 전문가	87.53
135	정보 통신 관련 관리자	85.94
131	연구 교육 및 법률 관련 관리자	84.29
251	대학교수 및 강사	80.97
221	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	80.92
151	판매 및 운송 관리자	80.31
234	전기 전자공학 기술자 및 시험원	80.19
271	인사 및 경영 전문가	80.04
262	행정 전문가	79.97
233	금속 재료 공학 기술자 및 시험원	78.46
235	기계 로봇공학 기술자 및 시험원	78.04
212	인문 및 사회과학 전문가	77.01
211	생명 및 자연과학 관련 전문가	75.40
141	건설 전기 및 생산 관련 관리자	75.16
232	화학공학 기술자 및 시험원	74.41
273	상품 기획 홍보 및 조사 전문가	73.72
222	컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	72.08
238	항공기 선박 기관사 및 관제사	71.75
223	데이터 및 네트워크 관련 전문가	71.36
237	환경공학 가스 에너지 기술자 및 시험원	68.76
224	정보 시스템 및 웹 운영자	68.51
111	의회 의원 고위 공무원 및 공공단체 임원	67.62

274	감정 기술 영업 및 증개 관련 종사자	67.57
231	건축 토목 공학 기술자 및 시험원	67.25
133	보건 및 사회복지 관련 관리자	67.02
252	학교 교사	66.91
242	약사 및 한약사	66.82
320	금융 사무 종사자	66.73
861	발전 및 배전장치 조작원	65.76
831	석유 및 화학물 가공 장치 조작원	65.15
431	운송 서비스 종사자	65.13
225	통신 및 방송 송출 장비 기사	64.92
871	철도 및 전동차 기관사	63.99
411	경찰 소방 및 교도 관련 종사자	62.39
152	고객 서비스 관리자	61.86
213	생명 및 자연과학 관련 시험원	61.57
239	기타 공학 전문가 및 관련 종사자	61.32
330	법률 및 감사 사무 종사자	59.70
236	소방 방재 기술자 및 안전 관리원	59.48
283	연극 영화 및 영상 전문가	59.24
312	경영 관련 사무원	58.30
243	간호사	58.24
311	행정 사무원	58.07
288	문화 예술 관련 기획자 및 매니저	57.96
752	운송장비 정비원	57.75
281	작가 및 언론 관련 전문가	57.27
285	디자이너	56.48
259	기타 교육 전문가	55.89
282	학예사 사서 및 기록물 관리자	53.84
853	자동 조립라인 및 산업용로봇 조작원	53.67
244	영양사	53.09

245	치료 재활사 및 의료기사	52.77
253	유치원 교사	52.27
139	기타 전문 서비스 관리자	51.74
863	전기 전자 부품 및 제품 제조 장치 조직원	51.67
841	주조 및 금속가공 관련 기계 조직원	50.27
753	기계장비 설치 및 정비원	50.00
772	방송 통신장비 관련 설치 및 수리원	49.84
771	정보 통신기기 설치 및 수리원	48.66
761	전기 전자기기 설치 및 수리원	46.49
762	전기공	46.47
784	채굴 및 토목 관련 기능 종사자	46.45
284	시각 및 공연 예술가	46.43
854	운송차량 및 기계 관련 조립원	46.34
881	상하수도 처리 장치 조직원	45.25
812	음료 제조 관련 기계 조직원	45.20
862	전기 및 전자설비 조직원	45.02
510	영업 종사자	44.69
842	도장 및 도금기 조직원	44.52
313	회계 및 경리 사무원	44.49
247	사회복지 관련 종사자	43.80
286	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	43.72
852	냉난방 관련 설비 조직원	43.03
751	자동차 정비원	42.75
412	경호 및 보안 관련 종사자	42.72
874	물품 이동 장비 조직원	42.65
832	화학 고무 및 플라스틱 제품 생산기 조직원	42.29
254	문리 기술 및 예능 강사	42.20
843	비금속제품 생산기 조직원	42.12
792	배관공	42.04

399	고객 상담 및 기타 사무원	41.74
391	통계 관련 사무원	41.28
531	통신 관련 판매직	41.22
248	종교 관련 종사자	41.20
741	금형 주조 및 단조원	40.67
851	금속 공작 기계 조작원	40.53
892	인쇄 및 사진 현상 관련 기계 조작원	40.29
781	건설구조 관련 기능 종사자	39.47
392	여행 안내 및 접수 사무원	39.06
423	혼례 및 장례 종사자	38.77
819	기타 식품가공 관련 기계 조작원	38.49
522	상품 대여 종사자	38.26
855	금속기계 부품 조립원	37.84
811	식품가공 관련 기계 조작원	37.83
864	전기 전자 부품 및 제품 조립원	37.69
891	목재 및 종이 관련 기계 조작원	37.67
613	축산 및 사육 관련 종사자	37.56
882	재활용 처리 및 소각로 조작원	37.55
876	선박 승무원 및 관련 종사자	36.66
422	미용 관련 서비스 종사자	36.37
730	목재 가구 악기 및 간판 관련 기능 종사자	36.24
875	건설 및 채굴기계 운전원	36.14
432	여가 서비스 종사자	36.09
246	보건 의료 관련 종사자	35.22
782	건설 관련 기능 종사자	35.17
314	비서 및 사무 보조원	34.45
821	섬유 제조 및 가공기계 조작원	33.59
783	건축 마감 관련 기능 종사자	33.43
899	기타 기계 조작원	33.35

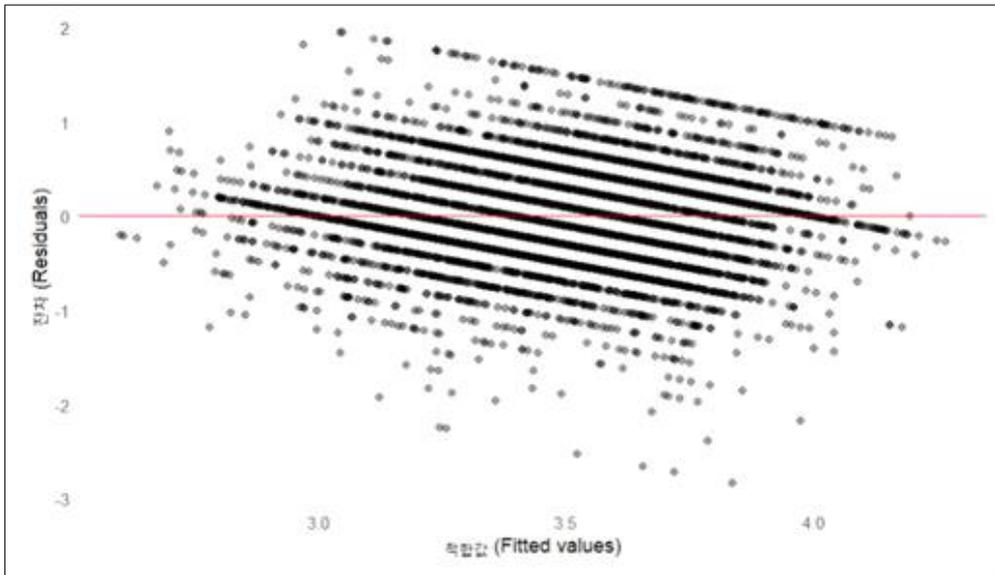
921	하역 및 적재 단순 종사자	33.09
922	배달원	32.47
521	매장 판매 종사자	32.03
612	원예 및 조경 종사자	31.95
873	자동차 운전원	31.33
710	식품가공 관련 기능 종사자	30.01
630	어업 관련 종사자	29.98
822	직물 신발 관련 기계 조작원 및 조립원	29.73
942	건물 관리원 및 김표원	22.29
721	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	21.79
992	계기 자판기 및 주차 관리 종사자	21.28
421	돌봄 및 보건 서비스 종사자	18.74
952	음식 관련 단순 종사자	16.75
951	가사 및 육아 도우미	14.46
991	농림 어업 관련 단순 종사자	13.69
429	기타 돌봄 보건 및 개인 생활 서비스 종사자	12.43
999	기타 서비스 관련 단순 종사자	12.11
941	청소원 및 환경미화원	9.62

[부록 6] 랜덤포레스트 변수 중요도 상위 10위

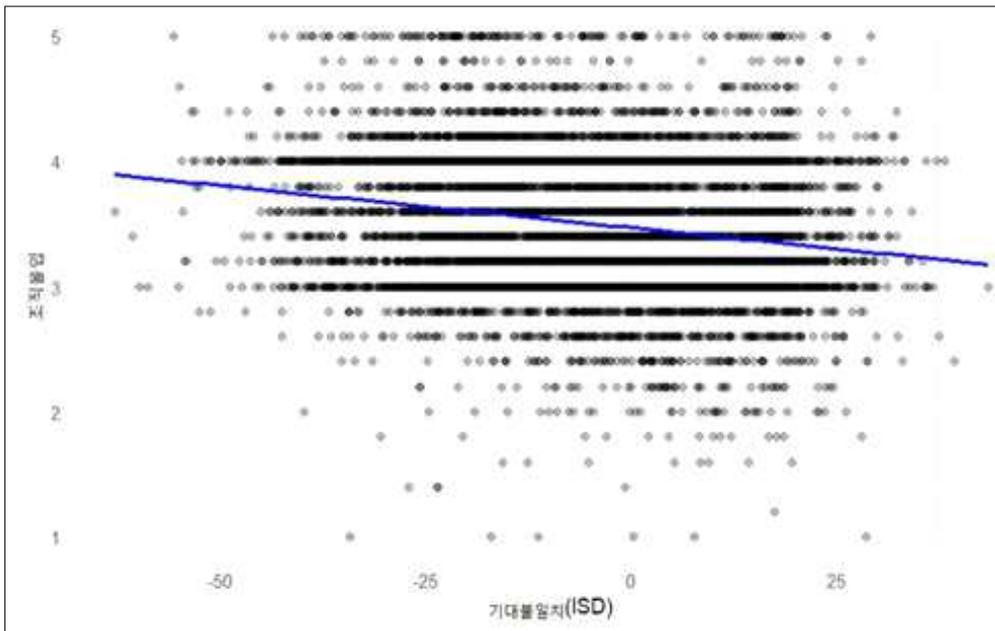
순위	변수 설명	중요도 지수 (MeanDecreaseGini)	누적 기여율(%)
1	부모의 학력 수준	0.218	21.8
2	청소년기 사회경제적 지위	0.176	39.4
3	현재 직업의 사회경제적 지위 점수	0.152	54.6
4	가구소득(로그 변환값)	0.131	67.7
5	부모의 종사상 지위	0.096	77.3
6	부모의 경제활동 여부	0.071	84.4
7	본인의 학력 수준	0.053	89.7
8	출생지	0.038	93.5
9	연령	0.027	96.2
10	주관적 건강상태	0.019	100.0

주) 본 표는 랜덤포레스트 모형을 이용하여 기대 직업지위를 예측한 결과의 변수 중요도를 제시한 것이다. 중요도 지수(MeanDecreaseGini)는 각 변수가 노드 분할에 기여한 평균 불순도 감소량으로, 값이 클수록 해당 변수가 예측 정확도 향상에 기여하는 정도가 높음을 의미한다. 누적 기여율은 중요도 지수를 상대적 비중으로 환산하여 누적 합으로 표시한 것으로, 상위 변수들이 예측 모형의 설명력 대부분을 구성함을 보여준다. 분석 결과, 부모의 학력 수준과 청소년기 사회경제적 지위가 기대 직업 지위 형성에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이는 사회이동 이론에서 강조하는 가정 배경 효과와 일치한다.

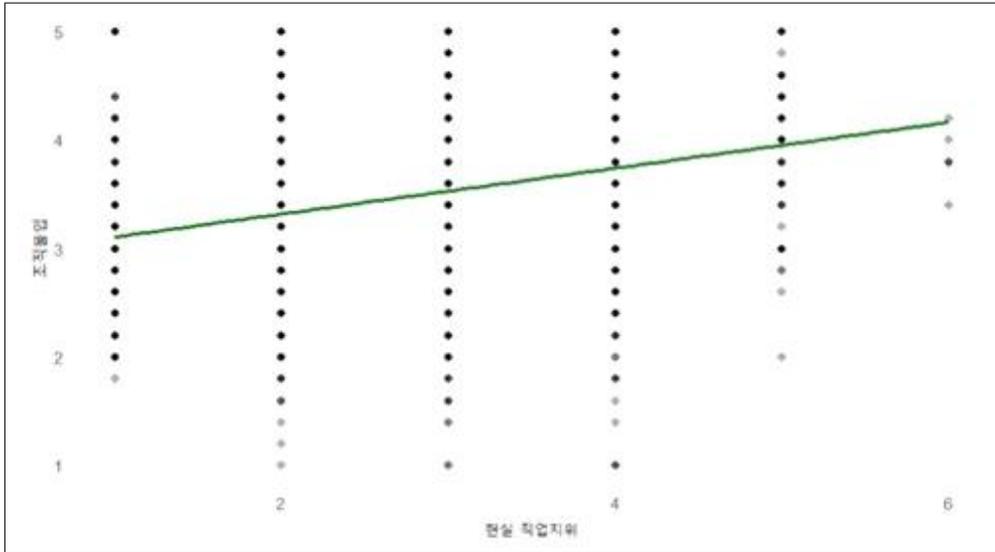
[부록 7] 잔차-예측값 산점도



[부록 8] 선형 관계 산점도



[부록 9] 현실 직업 지위와 조직몰입 간 선형 관계 산점도



주) 회귀선 아래에 분포한 사례들은 현실 직업 지위수준에 비해 조직몰입이 낮은 집단을 의미한다. 이는 현실 지위가 높더라도 기대 대비 상대적 불일치가 큰 응답자들이 존재함을 시사하며, 이러한 집단은 계층이동의 방향보다 '기대의 충족 여부'가 조직몰입에 더 중요한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

[부록 10] Breusch-Pagan 검정 결과

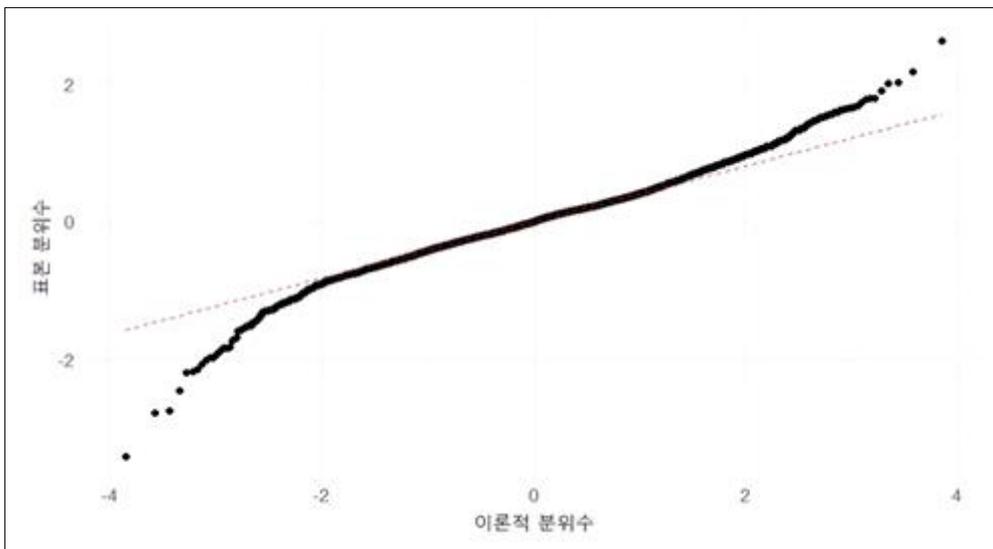
```

studentized Breusch-Pagan test
data: v5
BP = 116.3, df = 15, p-value < 0.00000000000000022
    
```

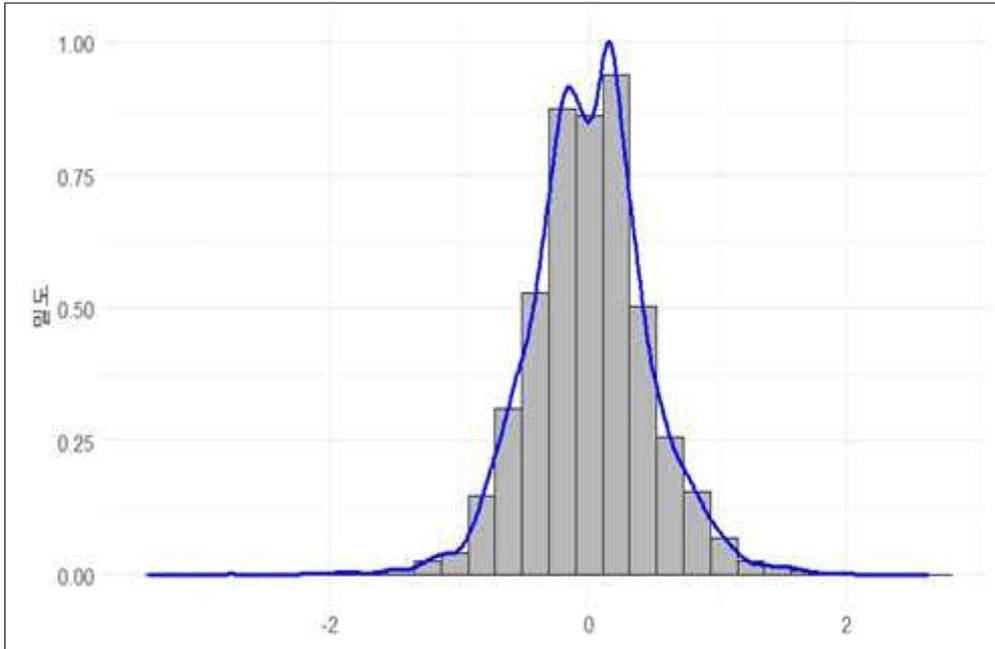
[부록 11] Anderson-Darling 정규성 검정 결과

```
Anderson-Darling normality test
data: resid_v5
A = 16.45, p-value < 0.000000000000000022
```

[부록 12] 잔차 정규성 검토(Q-Q Plot)



[부록 13] 잔차의 분포 (히스토그램)



[부록 14] 회귀모형 설명변수의 GVIF 및 공선성 진단 결과

변수명	GVIF	자유도(Df)	$GVIF^{1/(2 \times Df)}$
현실 직업지위	1.48	1	1.21
현재 삶의 만족도	2.37	1	1.54
행복감	1.78	1	1.33
미래 삶의 기대	2.14	1	1.46
기대 불일치	1.42	1	1.19
연령	2.73	1	1.65
성별	1.16	1	1.08
고용형태	1.48	2	1.10
혼인상태	2.44	4	1.12
학력수준	2.23	4	1.11
건강상태	1.34	1	1.16
가구소득	1.63	1	1.28
거주지역	1.37	16	1.01

[부록 15] 단계별 선형 회귀분석 결과

구분	현실 직업 지위	삶의 만족도	행복도	5년 후 삶의 만족도	조직몰입
기대 불일치	-0.004*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.003*** (0.001)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
연령	0.007*** (0.001)	0.003*** (0.000)	0.000 (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.004*** (0.001)
성별	-0.060*** (0.016)	-0.033*** (0.009)	-0.120*** (0.027)	-0.045*** (0.012)	-0.006 (0.011)
공공부문	0.034 (0.024)	0.081*** (0.014)	0.231*** (0.041)	0.059*** (0.018)	0.192*** (0.017)
임시·일용직	-0.090*** (0.021)	-0.047*** (0.013)	-0.109 ** (0.037)	-0.042 ** (0.016)	-0.083*** (0.015)
자영업자	-0.168*** (0.031)	-0.122*** (0.018)	-0.395*** (0.054)	-0.134*** (0.023)	-0.234*** (0.022)
기혼 여부	0.104*** (0.022)	0.078*** (0.013)	0.284*** (0.038)	0.121*** (0.017)	-0.028 (0.015)
기혼 외 기타	-0.105 ** (0.033)	0.012 (0.020)	0.063 (0.058)	0.028 (0.025)	0.087 *** (0.023)
학력	0.243*** (0.018)	0.113*** (0.010)	0.252*** (0.031)	0.096*** (0.013)	0.068*** (0.013)
건강 상태	0.252*** (0.013)	0.197*** (0.008)	0.496*** (0.023)	0.254*** (0.010)	0.046*** (0.010)
수입 상태	0.284*** (0.013)	0.127*** (0.008)	0.283*** (0.022)	0.109*** (0.010)	-0.047*** (0.009)
거주지역	0.049*** (0.015)	-0.089*** (0.009)	-0.114*** (0.026)	-0.031 ** (0.011)	-0.010 (0.010)
현실 직업 지위	-	-	-	-	0.049*** (0.008)
삶의 만족도	-	-	-	-	0.397*** (0.017)
행복감	-	-	-	-	0.038*** (0.005)
5년 후 삶의 만족도	-	-	-	-	0.077*** (0.013)
F - Statistics	244.686 ***	216.386 ***	163.083 ***	07.581 ***	246.186 ***
R <sup>2</sup>	0.271	0.277	0.213	0.252	0.328
Adj. R <sup>2</sup>	0.268	0.275	0.210	0.249	0.325
Num. obs.	8504	8504	8504	8504	8504

주1) 표준오차를 괄호 안에 표시하였음

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

[부록 16] 전체·공공·민간 비교 회귀분석

변수	전체		공공부문		민간부문	
	B	SE	B	SE	B	SE
기대 불일치	0.002 ***	0.000	0.003 ***	0.000	0.002 ***	0.000
현실 직업 지위	0.051 ***	0.007	0.036 *	0.018	0.051 ***	0.008
삶의 만족	0.408 ***	0.016	0.363 ***	0.036	0.386 ***	0.018
행복감	0.045 ***	0.005	0.064 ***	0.011	0.033 ***	0.005
5년 후 삶의 만족	0.078 ***	0.013	0.031	0.028	0.095 ***	0.014
연령	0.003 ***	0.000	0.005 ***	0.001	0.001	0.000
성별	-0.007	0.010	0.007	0.023	0.012	0.012
임시·일용직	-0.076 ***	0.014	-0.133 ***	0.036	-0.112 ***	0.016
자영업자	-0.226 ***	0.021	-0.127	0.073	-0.216 ***	0.022
혼인 상태	0.032 ***	0.006	0.016	0.013	0.035 ***	0.007
학력	0.019 **	0.006	-0.013	0.014	0.004	0.006
건강	0.0466 **	0.009	0.046 *	0.020	0.058 ***	0.010
소득	-0.061 ***	0.009	-0.078 ***	0.018	-0.019	0.0103
거주지역	-0.000	0.001	0.003	0.002	-0.003 **	0.001
F-Statistics	262.077 ***		40.938 ***		211.452 ***	
R <sup>2</sup>	0.302		0.233		0.310	
Adj. R <sup>2</sup>	0.301		0.227		0.309	
N	8,504		1,905		6,599	

주) 회귀모형의 적합도를 살펴보면, 전체 표본 모형의 결정계수는 0.302로 나타나 종속변수 변동의 약 30.2%를 설명한다. 공공부문 모형의 설명력은 민간부문에 비해 낮은 반면, 민간부문 모형은 상대적으로 높은 설명력을 보였다. 모든 모형에서 F 검정 결과는 통계적으로 유의하였다.

주2) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

[부록 17] 단순 기울기 및 Johnson - Neyman 분석 결과

구분	기울기 (Est.)	표준오차 (SE)	t	p-value	해석
민간부문	-0.00x	0.00x	4.88	p < .001	유의한 부정적 영향
공공부문	-0.00x	0.00x	3.42	p < .001	유의한 부정적 영향

분석	결과
J-N 구간	-0.79 ~ 2.01
실제 sector 범위	0 ~ 1
해석	전체 범위에서 기울기 유의

[부록 18] 공공/민간 조절효과의 행정학적 함의와 PSM 연계

구분	공공부문	민간부문
조직 동기 구조	공익·봉사·가치 지향의 내재적 동기 비중이 높음	보상·성과·경력 중심의 외재적 동기 비중이 높음
기대 불일치의 영향	내재적 동기가 완충 → 조직몰입 저하 폭이 상대적으로 작음	외재적 동기가 핵심 → 기대 불일치가 몰입 저하로 직결
구조적 환경	제도적 안정성, 공공성, 공익 가치의 지속적 강화	경쟁·성과 중심 환경, 고용 불확실성 내재
이론적 배경	공공봉사동기(PSM) 이론: 가치 기반 동기가 태도 안정성 제공	직무성과·보상 중심 이론: 불일치가 태도 저하 촉발
행정적 함의	직무 재설계·도전적 과업·가치 기반 HR 강화	경력 안내·기대관리 프로그램·심리적 지원 강화 필요

## ABSTRACT

The Impact of Intergenerational Mobility Expectation  
Discrepancy on Organizational Commitment  
– A Moderation Analysis of Public and Private Sector  
Employment –

Yoo, Jeung-Zoo

Major in Public Administration

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

This study empirically examines the effect of status discordance—the discrepancy between expected and actual occupational status formed through the process of intergenerational mobility—on organizational commitment, with a particular focus on the moderating role of public versus private sector employment. While social mobility has long served as a central framework for understanding social structure and individual socioeconomic attainment, prior research has primarily emphasized mobility outcomes or structural inequality. Addressing this limitation, the present study shifts attention to the psychological dimension of expectation–reality mismatch and its implications for organizational attitudes, thereby bridging macro–level perspectives on social mobility with micro–level analyses of organizational behavior.

The analysis draws on data from the 26th wave of the Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS, 2023). Expected occupational status was estimated using a random forest prediction model trained on ten years of longitudinal data (2013–2022), and status discordance was operationalized as the gap between expected and actual occupational status. The final analytical sample consists of 8,504 individuals, and ordinary least squares regression and moderation analyses were conducted to test the proposed hypotheses.

The results reveal three main findings. First, status discordance has a statistically significant negative effect on organizational commitment ( $B = -0.0028$ ,  $p < .001$ ), indicating that individuals whose actual occupational status falls short of their expectations tend to exhibit lower levels of organizational attachment. Second, employment in the public sector is associated with significantly higher organizational commitment ( $B = 0.3007$ ,  $p < .001$ ), reflecting the role of institutional stability and employment protection in fostering affective commitment. Third, a significant interaction effect is observed between status discordance and public sector employment ( $B = -0.0021$ ,  $p < .001$ ), suggesting that the negative impact of status discordance on organizational commitment is attenuated in the public sector relative to the private sector. This finding indicates that institutional contexts condition how expectation–reality discrepancies are translated into organizational attitudes.

Taken together, these findings demonstrate that status discordance constitutes an important psychosocial determinant of organizational commitment, and that individuals' responses to expectation–reality mismatches vary systematically across institutional sectors. Theoretically, this study contributes to the integration of social mobility research and organizational behavior literature. Practically, it provides empirical evidence for the development of sector-specific human resource and

career management strategies that account for workers' expectations and institutional environments.

【Key words】 Status Discordance, Organizational Commitment, Public Sector Employment, Occupational Status, Intergenerational Mobility, Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)