

임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향 : 성별에 따른 차이를 중심으로*

곽현주**·최은영***

초 록

외환위기 이후 신자유주의 전략이 지속적으로 추진되면서 한국 임금근로자들의 근로조건은 전반적으로 악화되었다. 열악한 일자리는 근로의욕 저하를 비롯하여 직무에 대한 불만을 높여 기업의 생산성 감소를 초래하는 것으로 알려져 있다. 이러한 상황은 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 상세한 일자리 특성을 파악하여 이에 대한 정책적·조직적 대응방안을 마련해야 함을 시사한다. 이에 본 연구에서는 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 하위개념을 이용하여 일자리 특성이 근로자들의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 성별에 따른 차이에 주목함으로써 남녀 임금근로자의 이질적 특성을 확인하고 이에 적합한 차별화된 일자리 정책의 대안 수립에 유용한 기초자료를 제시하고자 하였다. 분석을 위해 고진로 사회권 실태조사 2차 자료를 이용하여 20~65세 미만의 임금근로자 986명을 대상으로 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다.

연구결과 첫째, 성별에 따라 일자리 특성은 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전반적으로 여성이 속해 있는 일자리가 열악한 것으로 나타났다. 둘째, 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향은 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직·사회적 특성인 것으로 나타났고, 여성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 시간특성인 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 임금근로자를 위한 전반적인 정책 대안을 제시하였고 노동시장에서 상대적으로 취약한 여성 근로자를 위한 맞춤형 노동자 복지의 중요성을 강조하였다. 본 연구는 일자리의 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성으로 세분하여 분석을 진행함으로써 일자리 특성의 시대적·상황적 주요 변화를 반영하였으며, 대표성 있는 데이터를 활용하여 성별차이를 분석한 결과를 토대로 취약집단에 대한 차별적 지원 방향을 제시하였다는데 의의가 있다.

주제어 : 일자리 특성, 임금근로자, 직무만족, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성, 고진로 사회권

* 이 논문은 2015년도 충북대학교 학술연구지원사업의 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 제1저자, 충북대학교 아동복지학과 시간강사(yumin1215@hanmail.net)

*** 교신저자, 충북대학교 아동복지학과 교수(eychoi66@cbnu.ac.kr)

I. 서론

1997년 말 외환위기 이후 신자유주의 고용유연화 전략이 지속적으로 추진되면서 한국 노동시장에 나타난 주요 현상 중 하나는 일자리의 질적 하락이다. 정규직의 상시적인 구조조정과 비정규직의 확산으로 고용불안이 심화되었으며 임금삭감 및 저임금 일자리의 창출로 인해 저임금근로자는 증가하였다. 또한 노조활동의 통제로 인해 자본에 대한 근로자의 상대적 지위가 크게 약화되었으며 장시간 근로와 노동 강도의 강화로 인해 일·생활이 불균형을 이루는 등 임금근로자들의 근로조건이 전반적으로 악화되었다(김유선, 2015; 박재규, 2001; 이병훈·신광영·송리라, 2016; 조임영, 2015).

실제로 고용관련 지표들을 살펴보면 우리나라 근로자들의 근로조건이 얼마나 열악한지 명확히 드러난다. 2016년 비정규직 근로자는 전체근로자 중 32.8%를 차지하고 있으며(통계청, 2016b), 1인당 연평균 근로 시간은 2,069 시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지하고 있다. 2015년 기준 우리나라의 저임금 근로자 비중은 23.5%로 OECD 회원국 가운데 미국(25.0%)과 함께 최고 수준인 것으로 조사되었으며, 최저임금 미만 근로자 비율은 약 14.7%로 OECD 평균(5.5%)의 약 2.7배에 이른다. 게다가 직장 생활을 하면서 중압감을 느낀다는 근로자의 비율이 무려 53.7%로 터키(76.2%)와 그리스(64.4%) 다음으로 가장 높은 것으로 나타나(OECD, 2017), 한국 근로자에게 직장 생활이 주는 스트레스는 심각한 수준임을 알 수 있다.

열악하고 불안정한 일자리는 경제적 결핍, 사회적 박탈의 경험으로 이어져 결과적으로 근로자와 그 가족의 삶 전체의 불안정이라는 사회문제를 가져온다(조성혜, 2005). 질 낮은 일자리의 근로자들은 직무에 대한 불만과 불안이 높아져서 조직에 대한 헌신, 직무수행의 질이 떨어지고, 이는 높은 결근률과 이직률, 조직관계 및 분위기 악화, 기업의 생산성 감소를 초래하는 것으로 보고되고 있다(권창심·박준성, 2008; 엄태순·김현실, 2013; Dawson, Veliziotis & Hopkins, 2017). 이와 같이 근로자들의 직무에 대한 불만족은 근로자 개인 뿐 아니라 가족, 기업, 사회에 상당한 영향을 미치기 때문에, 이들의 직무만족에 영향을 미치는 근로환경이나 근로조건과 같은 일자리 특성을 상세히 파악하여 이에 대한 조속한 대응방안을 마련해야 할 필요성이 높다.

지금까지 일자리의 특성이 근로자에게 미치는 영향에 관한 여러 연구가 있었는데, 이들 연구에서 일자리 특성을 나타내는 변수는 일반적으로 세 가지 유형으로 구분된다. 첫 번째는 고용의 질이라는 통합변수를 사용한 연구(방하

남 외, 2007; 유정원·송인한, 2016)로, 직무특성, 고용안정, 발전가능성, 금전적 보상, 근무조건, 관계 등의 좋은 일자리 지표를 제시하고 이를 통합한 점수를 지수화하여 구성하였다. 두 번째는 고용안정, 근로조건, 고용환경, 고용형태의 변화 등 일자리의 특성을 구성하는 특정 개념을 단독으로 변수화한 연구이다(김덕진·이현주, 2017; 이현경·손민성·최만규, 2013). 세 번째는 정규직여부, 임금, 교대근무 등 좀 더 세부적인 수준의 지표를 변수화 하여, 단일독립변수로서 단독 효과를 분석하거나 다른 변수들과 함께 사용하면서 상대적 효과를 살펴본 연구들이다(김성은 외, 2016; 김종연·이건희, 2015).

이들 연구들은 대상이나 내용에 다소 차이가 있음에도 불구하고 일자리 특성이 임금근로자에게 미치는 영향을 강조하고 있다. 그러나 첫 번째 유형처럼 통합변수를 구성하는 경우 일자리가 갖는 다양한 특성들의 상대적인 영향을 보여주지 못하는 한계가 있고, 두 번째 유형 역시 다른 요인들과의 비교가 불가능하다. 마지막으로 세 번째 유형은 변수를 지나치게 세분화하였기 때문에 일자리 특성이나 근로조건으로 개념화하는 데에는 일정한 무리가 따른다.

이상의 한계를 보완하고자 본 연구에서는 일자리 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 세 가지 영역(domain)으로 크게 구분하고, 각각의 영역특성이 근로자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 심도 있게 분석하고자 하였다. 고용관계특성은 고용계약 및 보상수준과 관련된 변수로 구성되고 이는 근로자의 생활안정성을 반영하며, 시간특성은 근로시간 및 휴가와 관련된 변수로 구성되고 이는 일·생활 균형상태를 의미한다. 마지막으로 조직·사회적 특성은 조직 내의 관계와 관련된 변수로 조직의 지원·비지원 및 근로자 간 관계를 나타낸다. 세 가지 영역은 시대와 상황에 따라 변화된 근로자의 일자리에 대한 기대를 반영한 것인데, 단순히 생계유지를 위한 도구에서 일·생활 균형 및 삶의 한 부분으로서 사회와 연결되는 장으로 일자리를 인식하는 일자리 패러다임의 전환을 충실히 고려하여 구성·구분하였다(이상철, 2007; 한광수, 2017; ILO, 2004). 또한 세 가지 영역에 속하는 하위변수를 통합하지 않고 그대로 분석함으로써 모든 개별변수의 영향력의 차이를 동시에 살펴보고자 하며, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성을 순차적으로 투입함으로써 세 가지 영역의 추가효과 및 상쇄효과를 파악하고자 하였다.

한 가지 주목해야 할 부분은 모든 근로자를 동질적인 집단으로 동일하게 분석하는 데에는 문제가 있다는 것이다. 특히 우리나라에서 성별에 따른 일자리의 질 격차는 다른 어느 나라에서보다 큰 차이를 보이고 있으며 상당부분은 차별로까지 해석되고 있다(로널드, 에렌버그·로버트, 스미스, 2009). 실제로 2016년 우리나라의 성별 고용률 격차는 19.6%로 OECD 평균인 11.2%보다

훨씬 높은 것으로 조사되었으며, 성별임금격차(전일제 기준)는 37.2%로 OECD 국가 중 가장 높은 것으로 나타났다(OECD, 2017b). 게다가 기혼취업여성의 경우에는 일과 가정생활을 병행해야 하는 시간적 압박을 크게 받고 있다(장영은 외, 2011 ; 주은선, 2014). 따라서 일자리 특성의 세부 영역이 직무만족에 미치는 영향이 성별에 따라서도 다를 가능성을 암시한다. 이에 본 연구에서는 일자리 특성을 구성하는 요인 중 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 성별에 따라 임금근로자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 구체적으로 파악하여, 남녀 임금근로자의 이질적인 일자리 특성을 확인하고 성별에 따라 차별화된 맞춤형 노동자복지와 일자리 정책의 대안과제를 수립하는데 중요한 기초자료를 제시하고자 한다.

본 연구의 주요 연구문제는 다음과 같다.

【연구문제 1】 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성(고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성) 및 직무만족은 차이가 있는가?

【연구문제 2】 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성(고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성)이 직무만족에 미치는 영향은 어떻게 다른가?

II. 이론적 논의

1. 근로자의 일자리 특성

일자리 특성이 개인과 사회에 많은 영향을 미치는 이유는 근로자들의 노동시간이 일상, 더 나아가 삶에서 차지하는 비중이 매우 높기 때문이다(유정원·송인한, 2016). 일반적으로 현대사회에서는 성인이 되면 생계를 위해 직업을 갖게 되는데, 대부분의 직장인은 깨어있는 시간 중 3분의 2 이상을 직장에서 보내며 자연스럽게 작업환경에 의해 육체·심리·사회·정신건강 다방면에서 복합적 영향을 받게 되고 퇴근 후에도 직업으로부터의 심리·사회적 영향력은 지속되며 가족에게까지 전이되기도 한다. 근로자는 직업을 통해 단순히 임금 획득만을 하는 것이 아니고 기술을 습득하고 능력을 유지시키고 미래를 설계하며, 인간관계를 형성하고, 직업인으로서 자신의 사회적 지위를 드러낸다(방

하남·이상호, 2006; 조임영, 2015). 또한 일자리의 특성은 가족의 경제적 생활 안정을 좌우할 뿐 아니라 시간측면에서의 일·생활 균형에 영향을 미치는 등 궁극적으로는 가족생활의 안녕을 결정한다(신경아, 2009; 최은영, 2008; 황덕순, 2015). 따라서 어떤 일자리에 종사하느냐는 개인의 인생 전반에 걸친 삶의 질 및 생활만족도에 지대한 영향을 미친다고 할 수 있다(이규용 외, 2015).

근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 일자리 특성에 대한 다양한 연구들은 먼저 현대 사회에서 직업을 선택할 때 우선순위가 무엇인지를 고려하고 있다. 먼저 임금은 전통적으로 일자리를 선택할 때 가장 중시되는 사항이자, 일자리의 질을 나타내는 대표적인 지표이다(방하남·이상호, 2006; Jencks, Perman & Rainwater, 1988). 그러나 외환위기 이후 고용불안을 겪으며 일자리의 조건 중 가장 중요한 것이 고용안정으로 변화하기도 했다(방하남 외, 2007). 최근에는 여성취업이 늘어나면서 일 뿐만 아니라 개인의 생활을 중시하는 문화가 확산됨에 따라 근무시간의 적절성과 예측가능성을 보장하고 일과 생활을 균형 있게 유지할 수 있는 것이 좋은 일자리의 특성으로 제시되기에 이르렀다(배규식 외, 2013b). 또한 일자리를 단순히 임금획득의 수단만이 아니라 타인과 소통하는 하나의 장으로써 인식하는 사람들은 직장 내의 인간관계나 개인 및 집단의 의사를 전달하는 창구 유무(김영곤, 2017; 박재희·이영면, 2017; 이상철, 2007)와 같은 일자리의 사회적 특성을 중시하기도 한다. 이러한 다양한 연구들은 임금근로자의 삶의 질이 일자리 특성 중 어느 단일한 요인이 아닌 다양한 요인들에 의해 복합적·누적적으로 영향을 받고 있으며, 시대 및 상황에 따라 일자리에 대한 인식과 중시하는 측면이 달라지고 있음을 보여준다. 아울러 일자리 정책도 다차원적인 측면을 고려해야 한다는 것을 강력히 시사한다.

또한 한국에서 일자리의 특성을 다루는 연구가 다소 협소하게 논의되어 온 것과는 달리, 유럽에서는 조직 내 의사결정 참여정도, 일·가족 양립(일·생활 균형)에 대한 제도적 지원, 해고자에 대한 보호 등 일자리의 특성에 대한 폭넓은 하위 구성요소가 논의되어 왔으며, 직무기술향상 지원, 훈련기회, 업무재량권까지 포괄하는 국가 간 비교연구도 진행된 바 있다(Gallie, 2007). 특히, 여성의 취업이 전 생애주기에 걸쳐 표준적 활동의 범위 내에 들어오면서 일자리 특성과 관련한 논의에서도 일·가족 양립이나 일·생활 균형이 강조되고 있고, 이와 관련하여 단일한 고용안정성이나 급여 차원 외에 노동시간의 중요성이 점차 부각되고 있다(배규식 외, 2013a). 그렇지 않을 경우, 양육의 책임을 상대적으로 더 크게 맡고 있는 여성근로자의 경력에 부정적 영향을 주고 불평등

으로 연결될 수 있다는 문제의식 때문이다. 따라서 장기적으로는 근로시간 결정권 및 생애주기에 따른 노동시간의 분배가 논의되어야 할 것이나, 단기적으로는 일자리 특성의 하위차원으로 휴식 및 휴가권, 여가에 대한 만족도 등이 반드시 고려되어야 한다. 이와 더불어, 최근 한국에서도 언론 상에 빈번히 보도되고 있는 감정노동 수행이나 노동감시와 같은 직무스트레스 수준을 높이는 근로여건의 영향 역시 반드시 일자리 특성에 포함시켜 연구할 필요성이 점차 높아지고 있다. 이러한 일자리 특성의 다양한 개념들을 담아내기 위해 본 연구에서는 일자리 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 세 가지 영역(domain)으로 크게 구분하고, 각각의 영역특성이 근로자에게 어떠한 영향을 미치는지를 심도 있게 분석하고자 한다.

일자리 고용관계특성은 근로자 개인의 욕구를 충족시키기 위해 기업이 제공하는 물리적 조건으로 이는 근로자 생활안정의 중요한 기반이 된다. 즉, 고용관계특성은 근로기간 및 보상수준과 관련된 개념으로 이를 통해 근로자는 근로자 개인과 가족의 미래를 설계할 수 있으며, 자신의 노동력 가치를 판단할 수 있다. 전통적으로 고용관계특성은 근로자의 생활수준을 결정하는 가장 중요한 항목이자 일자리 선택의 가장 중요한 가치로 여겨져 왔으나, 최근 들어 일자리에 대한 다양한 가치관들이 부각됨에 따라 일자리의 고용관계특성과 일자리가 갖는 다른 특성들과의 상호관련성을 파악해 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 일자리의 고용관계특성으로 고용안정과 임금의 개념을 활용하고자 한다.

한편 근로자의 일상생활은 크게 근로시간과 비근로시간으로 이분된다. 따라서 일자리의 시간특성에 따라 나머지 비근로시간의 양과 질이 결정될 수 있다. 과거에는 근로자의 건강유지 차원에서 장시간 근로를 지양하고자 전체 근로시간의 양적 측면에만 초점이 맞추어져 있었으나, 최근 일·생활 균형의 중요성이 강조됨에 따라 근로시간의 배분, 여가와 휴식의 보장과 같은 근로시간의 질적 수준으로 관심이 옮겨가고 있다. 따라서 본 연구에서는 일자리의 시간특성을 나타내는 지표로서 질적 측면을 반영하는 변수들도 함께 활용하고자 한다. 이를 위해 표준근로, 휴가와 같은 객관적 지표와 여가시간만족이라는 주관적 지표를 활용하였는데, 이를 통해 일자리의 시간특성으로 인한 근로자의 상황 및 그 영향을 보다 면밀히 파악할 수 있을 것이라 판단된다.

또한 현대사회에서 대부분의 임금근로 일자리는 한 사람이 아닌 다수의 사람으로 구성된 조직의 형태를 이루고 있으며, 이러한 조직 내에서는 근로자 간 또는 근로자와 사용자 간 다양한 사회적 상호작용이 이루어진다. 이 과정에서 사용자의 근로자에 대한 통제가 이루어지기도 하고, 근로자는 자신의 의견을 사용자 측에 전달하기도 한다. 또한 근로자는 직장생활을 하면서 필수불가

결하게 인간관계를 형성하게 된다. 이러한 상호작용은 공식적일 수도 있고 비 공식적일 수도 있는데, 근로자에게 일자리가 갖는 의미가 커질수록 이러한 상호작용이 근로자에게 미치는 영향력 또한 커질 수밖에 없다. 본 연구에서는 일자리의 조직·사회적 특성으로 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사 반영통로의 개념을 활용하여 이들 변수가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 근로자의 직무만족

현대사회에서 직장은 생계유지를 위한 중요한 도구일 뿐 아니라 자아실현의 공간이자 다차원적인 사회활동과 연계되어 있고, 개인이 직무에 만족하는 정도가 생활 전반의 만족감에 상당한 영향을 미치기 때문에 직무만족은 개인의 삶에서 매우 중요하다(문영만, 2013; 정찬범, 2014). 또한 직무만족은 직무가 개인에 요구하는 사항과 직무에 대한 반응사이에 개입되는 문제로서 개인이 그들의 업무에 대하여 만족스러운지 아니면 불만족스러운지에 대해 어떻게 느끼고 있는지를 파악하는 것 뿐 아니라 동기부여를 얼마나 받았는지 등 업무의 성과를 예측하는데도 활용될 수 있기 때문에 매우 중요하다(김경식, 2011).

조직구성원들은 자신이 맡은 직무에 대하여 만족을 느끼면 직무환경에 대해서도 매우 긍정적인 태도를 갖게 되기 때문에 조직구성원 개인과 조직의 발전도 동시에 가져올 수 있다. 이에 반해 조직구성원이 직무에 대해 만족을 느끼지 못하는 경우는 직무환경에 대해서도 부정적인 태도를 갖기 때문에 개인과 조직의 발전을 가져오기 힘들 것으로 예측된다(박주상, 2012). 직무만족은 생산성 향상과 조직에 대한 자부심과 충성심으로 이어지며, 궁극적으로 기업이나 조직의 성과에 바람직한 영향을 미치게 된다(엄태순·김현실, 2013).

직무만족은 개념이 추상적이고 주관적이며 학자들마다 차이가 있어 한 마디로 정의내리기가 쉽지 않은데(김승연, 2012), 양창삼(1982)는 직무만족을 “종업원의 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태”라고 정의하였고, 신유근(1985)은 “직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로 직원이 일에서 바라는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영한 것”이라고 정의하였다. 김근우·장영진(2005)은 내재적·외재적 욕구를 구분하여 “조직구성원들의 직무와 조직에 대한 평가로서 애정적 반응 또는 직무수행 과정에서 조직구성원들이 인지하는 내재적 및 외재적 욕구의 충족 정도”로 직무만족을

정의하였다. 이상의 논의를 종합하면 직무만족이란 “개인의 직무 또는 직무경험의 평가로부터 나타나는 긍정적인 상태에서부터 직무 그 자체와 개인이 발견하는 보상, 충족, 만족, 또는 불만족, 좌절 등의 모든 감정적, 인지적 평가로서, 심리적인 측면과 보상적인 측면을 종합한 물리적, 심리적 만족에 대한 인식의 정도”로 정의할 수 있다(엄태순·김현실, 2013; 전병주, 2013).

일자리 특성과 직무만족의 관련성은 직무 스트레스 이론(job stress theory)과 박탈 이론(deprivation theory), 사회적 교환이론 등에 의해 설명되고 있다. 직무 스트레스 이론에서는 직무 내용, 근로 조건, 근로 양상 및 작업장의 사회적 관계 등과 같은 직무 여건의 차이들이 스트레스 발생의 차이로 귀결된다고 강조하는데, 이에 의거 고용형태에 따라 직무만족도 차이가 발생하는 것으로 파악한다(Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000). 또한, 임금뿐만 아니라 훈련 및 경력 개발의 기회와 기업복지 혜택에서의 배제 등과 같은 불리한 처우들 역시 스트레스의 증대와 함께 직무만족도를 낮추는 기제로 지적되고 있다(이상록·도유미·조은미, 2017; Sels et al., 2002). 박탈 이론의 연구들에서는 높은 보수와 좋은 근로조건을 특징으로 하는 좋은 직업들로 구성된 1차 노동시장과 낮은 보수와 열악한 근로조건을 특징으로 하는 좋지 못한 직업들로 구성된 2차 노동시장으로 나뉘어진 분절 노동시장 구조에서, 2차 노동시장에 위치한 근로자들은 사회적 배제와 박탈을 높게 경험하며 그 결과로 상대적으로 낮은 직무만족감을 지니게 된다고 설명한다(이상록·도유미·조은미, 2017). 사회적 교환이론은 사회적 관계를 강조하며, 한 사람이 다른 사람에게 어떤 호의를 제공할 때 자신이 베푼 호의가 상대방에 의해서도 되돌아 올 것이라는 기대를 교환관계로 개념화한다(Wayne, Shore & Liden, 1997). 예를 들어 구성원이 조직으로부터 정당한 대우를 받는다고 인지하면 스스로 조직을 위해 헌신하고자 하는 의무감이 생긴다(Shore & Barksdale, 1998). 반대로, 개인과 조직이 낮은 수준의 사회적 교환관계를 갖고 있다면 낮은 수준의 의무감을 갖게 되어 결과적으로 상호호혜적인 고용관계를 형성하기 어렵게 된다는 것이다(유병홍·정홍준, 2013).

대부분의 선행연구에서도 일자리 특성은 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 호텔종사자를 대상으로 한 정봉원(1994)의 연구에서는 직무만족이 직무특성(임금, 승진기회, 직무자체, 근무환경, 관리감독, 동료관계)에 따라 차이가 있는 것으로 보고되었으며, 우석봉(1995)의 연구에서는 임금, 감독자 스타일, 과업일관성, 승진, 동료들 간의 상호작용 등이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다.

3. 성별, 일자리 특성, 직무만족의 관계

한국여성은 노동시장에서 두 번의 격차를 경험한다. 첫 번째는 노동시장 진입률에서의 격차이고 두 번째는 노동시장에 진입한 후 고용조건에서의 격차이다. 한국에서 성별에 따른 노동시장 격차는 다른 어느 나라에서보다 큰 차이를 보이고 있으며 상당부분은 차별로까지 해석되고 있다(로널드, 에렌버그·로버트, 스미스, 2009). 실제로 2015년 한국의 남성 고용률은 75.7%이고 여성 고용률은 55.7%로서 한국의 성별 고용률 격차는 OECD 평균인 15.6%보다 높은 20.0%에 이른다. 특히 2015년 우리나라 35세부터 39세 여성의 고용률은 54.1%로 OECD 평균(67.1%)에 비해 현저히 낮고, 이 영향으로 우리나라 여성의 연령별 고용률은 알파벳 ‘M’자와 비슷한 모습을 보인다. 연령대가 높아질수록 상승했던 고용률이 한 차례 급격히 꺾이게 되는데 그 시점이 30대인 것이다. 이후 양육을 마친 여성들이 재취업에 나서면서 다시 고용률이 서서히 상승하지만 이 시점에는 제대로 된 일자리가 아닌 일용직이거나 처우가 열악한 일자리 등 하향 재취업인 경우가 많으며, 나이가 들수록 고용률은 다시 급감한다(OECD, 2017).

취업한 이후에도 여성의 조건이 남성과 동일하지는 않다. 남성은 84.5%가 300인 미만 사업체에서 근무하고 있는데 여성의 경우에는 91.5%가 300인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 남성은 26.4%가 비정규직인데 여성은 그보다 많은 41.1%가 비정규직이다(통계청, 2016b). 남성근로자의 월 임금총액을 100으로 했을 때 여성근로자의 임금은 63.4에 불과하여(고용노동부, 2016) 우리나라는 OECD가 성별임금격차를 발표한 2000년 이래 임금격차가 가장 큰 나라 1위를 계속 유지하고 있다. 이런 상황 속에서 기혼취업여성의 경우에는 일과 가정생활을 병행해야 하는 시간적 압박을 받고 있다. 장시간 근로문화 속에서 제때 퇴근하기 위해 눈치를 봐야 하고, 퇴근 후에는 가사와 육아를 위해 다시 한 번 많은 시간과 노력을 기울인다. 통계청이 발표한 ‘2016 일·가정 양립지표’ 결과를 보면 맞벌이 가구에서 남편의 가사노동 시간은 하루 40분으로 아내의 5분의 1 수준밖에 안 되는 것으로 나타났다(통계청, 2017). 지난 10년 사이 맞벌이 부부 비율은 꾸준히 증가하고 있지만 가사노동 불균형은 좀처럼 좁혀지지 않고 있으며, 이는 우리 사회에 성 불평등이 얼마나 깊게 구조적으로 뿌리내리고 있는지를 보여주는 지표라고 할 수 있다.

성별과 직무만족도의 관계를 다룬 선행연구들은 성별이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구(Bender & Heywood, 2006)와 함께 통계적으로 유의하지 않다는 선행연구결과도 함께 보고되고 있다. 또한 성별에 따른 직무만

족도의 차이를 다룬 연구들은 남성이 여성보다 높거나(전용환, 2005), 혹은 여성이 남성보다 높다는 연구(박천오·김상묵·강제상, 2000 ; 방하남, 2000 ; 방하남·김상묵, 2009)가 혼재하고 있어 연구결과가 일관적이지는 않다. 지방 공무원을 대상으로 한 박천오 외(2000)의 연구에서 여성공무원은 조직몰입 수준, 직무만족도, 관리방침에의 호응도 모두에서 남성공무원에 비해 유의미하게 긍정적인 응답을 한 것으로 확인되었다. 요양시설 종사자를 대상으로 한 배귀숙(2017)의 연구에서도 여성의 직무만족이 남성에 비해 높게 나타났는데, 남성은 30대가 여성은 20대가 직무만족이 가장 낮았으며, 나이가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 남성과 여성의 직무만족도는 고용형태와 직종 등 다양한 변수들에 의해 영향을 받는 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 조사대상

본 연구는 한국사회기반연구사업(SSK)의 일환으로 이화여자대학교에서 2015년 실시한 고진로(high road) 사회권 실태조사 원자료를 활용하였다. 고진로 사회권 실태조사는 근로자들이 처해 있는 근로실태는 어떠한지, 그들을 둘러싼 고용환경에 대해 어떠한 인식을 갖고 있는지를 구체적으로 조사하고 있다. 주요 설문 내용은 취업형태, 근로시간, 사회보험, 건강, 감정노동, 노동감시, 사회 및 계급의식, 불평등 및 불공정성 인식, 생활수준과 일에 대한 인식, 고충처리와 노동조합에 대한 인식 등으로 구성되어 있다. 고진로 사회권 실태조사는 최근 노동시장 변동과 관련하여 쟁점으로 부각되고 있는 다양한 정보를 포함하고 있는데, 감정노동, 노동감시는 다른 조사에서는 찾아보기 어려운 자료이다. 또한 여가시간만족, 대기근무, 교대근무와 같은 일자리의 시간 특성을 섬세하게 담고 있으며, 기존의 경제활동인구조사에서 간접고용이 과소 추정된 한계를 고려하여 간접고용 여부를 엄밀히 측정하였다는 점에서 본 연구에서 가용할 수 있는 가장 적합한 자료라고 판단하였다.

본 연구에서는 2차 고진로 사회권 실태조사 자료를 사용하였는데, 설문조사는 2015년 1월부터 3월까지 진행되었고, 최종 표본은 1,507명이었다. 이 자료는 전국의 만 19세 이상 경제활동인구(임금근로자, 비임금근로자, 실업자)

를 모집단으로 하였으며, 표본은 2014년 8월 통계청의 경제활동인구조사에 근거한 지역, 성, 연령, 종사상 지위별 비례할당을 통해 추출하였다. 설문조사를 진행하기 전에 설문조사 계획 및 내용에 대해 이화여자대학교 생명윤리위원회(IRB)¹⁾ 심의를 거쳤다. 설문조사는 리서치 기관에 의뢰하여 진행하였는데, 소정의 선발 및 교육 과정을 이수한 리서치 기관의 면접원이 가구 방문을 통해 설문 응답에 동의를 구한 후, 구조화된 설문지를 이용하여 응답자에게 질문하고 응답자가 응답한 내용을 그대로 기록하는 일대일 대면조사(face to face interview)로 진행하였다(이주희·김명희, 2015).

본 연구에서는 분석 대상을 임금근로자로 한정하여 연구를 진행하였다. 한국의 자영업자와 임금근로자는 업무환경, 근무시간, 업종, 인간관계 등 매우 다른 여건에서 경제활동을 수행하기 때문에, 이들의 업무내용이나 스트레스가 발생하는 맥락도 상이할 것으로 예상되기 때문이다(이성균, 2016). 따라서 본 연구에서는 임금근로자만을 분석함으로써, 피고용인의 직무만족 영향 요인을 좀 더 명확히 규명하고자 하였다. 또한 본 연구에서는 65세 이상의 노령층은 제외하고 20~65세 미만의 청년층, 중년층, 장년층만을 분석하였다. 그 이유는 노령층의 경우 전통적으로 노동시장에서 취약한 위치에 있을 뿐 아니라(윤윤규·성재민, 2011), 은퇴 이후의 노령층에게 있어 일은 청년층이나 중·장년층과는 다른 의미를 가지고 있으므로(유영림, 2015; 이재영·김진숙, 2012) 이들을 연구에 포함하는 것은 연구결과를 왜곡할 가능성이 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 20세 이상 65세 미만의 임금근로자만을 대상으로 하였고, 최종적으로 주요 변수의 결측치와 이상치를 갖는 조사대상을 제외한 986명을 분석에 사용하였다²⁾.

2. 조사도구

1) 종속변수: 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 직무 또는 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서라 정의하고, 이를 측정하기 위해 현재 일자리와 관련하여 임금 또는 소득, 취업안정성, 일의 내용, 업무의 자율성, 노동환경, 노동시간의

1) IRB No. 이화여자대학교 84-2.

2) 본 데이터의 20~65세 미만의 임금근로자는 총 1,015명이었으나, 임금 및 근로시간에 대한 무응답으로 인해 주요 변수 중 하나인 시간당 임금을 측정할 수 없었던 경우를 포함하여 총 29개의 사례가 제외됨.

6개 항목에 대해 만족하는지를 묻는 문항을 사용하였다. 각 문항은 '매우만족'(1점)에서 '매우 불만족'(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 이를 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .811로 나타났다.

2) 독립변수

(1) 고용관계특성

본 연구에서 고용관계특성은 고용안정과 임금이라는 세부변수로 구분하여 구성하였다.

① 고용안정

본 연구에서는 고용안정을 현재 근무하고 있는 직장 내에서 근로자 자신이 원하는 한 계속 일할 수 있을 것으로 보이는 객관적 상태라 정의하고 이를 위해 정규직, 전일제, 직접고용, 계약기간 정하지 않음의 4개 항목을 활용하였다. 정규직의 경우 정규직이면 2, 비정규직이지만 정규직 전환가능성이 있으면 1, 비정규직이고 정규직 전환가능성이 없으면 0을 부여하였다. 전일제, 직접고용, 계약기간 정하지 않음의 경우에는 각각의 항목에 해당되면 1, 해당되지 않으면 0을 부여하였다. 최종적으로 4개 항목의 값을 모두 합해 0에서 5까지의 값을 갖도록 하였으며, 값이 클수록 고용이 안정적임을 의미한다.

② 임금

임금 수준을 측정하기 위해 본 연구에서는 시간당 임금을 사용하였다. 사용된 문항은 연속변수로 응답한 3개월간 월평균 임금과 주중 근로일수와 주중 하루 평균 근무시간, 주말 근로일수와 주말 하루 평균 근무시간이다. 시간당 임금 계산을 위해 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나누었고 초과근로로 인한 할증은 고려하지 않았다. 시간당 임금값에 대한 분포 확인 결과 정규분포로 나타나지 않아 자연로그화시켜 정규분포임을 확인하였고, 회귀분석에서는 자연로그화된 시간당 임금을 투입하였다.

(2) 시간특성

본 연구에서 시간특성은 표준근로, 휴가 및 여가시간만족으로 구분하여 구성하였다.

① 표준근로

본 연구에서는 평일 낮 근무 주당 40시간 노동을 표준근로로 정의하고, 이를 측정하기 위해 주 40시간 근무 여부, 교대근무 여부, 야간근무 여부, 대기근무 여부의 4개 항목을 조사하였다. 주 40시간 근무, 교대근무 안함, 야간근무 안함, 대기근무 안함에 해당되면 각각 1을 부여하였고, 해당되지 않으면 0을 부여하여 0에서 4까지의 값을 갖도록 하였다. 값이 클수록 근로시간 형태가 표준적임을 의미한다.

② 휴가

본 연구에서는 휴가를 보편적인 최소한의 휴식권이라고 정의하고 이를 위해 유급휴가 유무를 측정하였다. 사용된 문항은 현재 일하고 있는 직장에서 유급휴일·휴가(연차, 유급출산휴가 등)를 받을 수 있는지를 묻는 1개의 문항으로, 받을 수 있으면 1, 받을 수 없으면 0을 부여하였다.

③ 여가시간만족

여가시간만족은 노동이나 일상생활을 위한 시간에서 벗어나 자유롭게 활동하는 시간에 대한 만족으로 정의한다. 본 연구에서는 ‘가족을 위한 여가시간’, ‘나 자신을 위한 여가시간’, ‘시민참여, 봉사 등 사회적으로 의미있는 활동을 위한 여가시간’의 3개 항목에 대해 만족하는지를 묻는 문항을 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 만족’(1점)에서 ‘매우 불만족’(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 이를 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 여가시간 만족도가 높음을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .811로 나타났다.

(3) 조직·사회적 특성

본 연구에서 조직·사회적 특성은 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로로 구분하여 사용하여 구성하였다.

① 노동감시인식

노동감시인식은 회사가 본인을 얼마나 감시한다고 생각하지를 묻는 1개의 문항을 활용하였다. 문항은 ‘전혀 감시하고 있지 않다’(1점)에서 ‘거의 모든 활동을 감시하고 있다’(5점)의 5점 Likert 척도로 구성되어 있고 값이 클수록 노동감시를 인식하는 정도가 높음을 의미한다.

② 감정노동

감정노동은 업무를 하는 동안 자신의 감정을 통제하고 사회적으로 바람직해 보이는 특정한 감정을 겉으로 표현하려는 행위(김동환, 2014)로 정의하고, 평소 일하면서 느끼는 감정을 표현하는 것과 관련한 10개의 문항을 사용하여 측정하였다. 문항은 '나는 업무에 요구되는 감정을 보여주려 한다', '나는 고객을 대할 때 내가 실제로 느끼는 감정의 표현을 자제한다' 등으로 구성되었으며, '매우 그렇다'(1점)에서 '전혀 그렇지 않다'(5점)의 5점 Likert 척도로 이루어져 있다. 본 연구에서는 '전혀 그렇지 않다'(0점)에서 '매우 그렇다'(4점)으로 리코딩하여 사용하였고, 감정노동 질문에 대해 답하지 않은 응답자에게는 0점을 부여하였다. 값이 클수록 감정노동 수행정도가 큼을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .962로 나타났으며, 주성분 분석결과 하나의 요인으로 추출되어 신뢰도와 타당도를 확보한 것으로 확인하였다.

③ 인간관계만족

인간관계만족은 현재 일자리와 관련하여 의사소통 및 인간관계에 대해 만족하는지를 묻는 1개의 문항을 사용하였다. 문항은 '매우 만족'(1점)에서 '매우 불만족'(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 '매우 불만족'(1점)에서 '매우 만족'(4점)으로 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 인간관계에 대한 만족도가 높음을 의미한다.

④ 의사반영통로

본 연구에서는 의사반영통로를 근로자가 일과 관련해 자신의 의사를 표현하고 근로환경을 결정하기 위해 참여할 수 제도 혹은 창구라 정의하고, 이를 측정하기 위해 노동조합, 노사협의회, 고충처리절차 등 3문항을 활용하였다. 먼저 노동조합과 관련해서는 직장내 노동조합이 있는지를 묻는 질문에 대해 '노동조합이 없음' 또는 '노동조합이 있으나 가입대상이 안 되는 경우'에는 0을, '노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음' 또는 '노동조합에 가입하였음'에는 1을 부여하였다. 노사협의회와 관련해서는 사업장에서 노사협의회가 어떻게 운영되고 있는지를 묻는 질문에 대해 '구성은 되어 있으나 잘 운영되고 있지 않다', '구성되어 있지 않다', '잘 모르겠다'라고 응답한 경우는 0을, '잘 운영되고 있다'라고 응답한 경우에는 1을 부여하였다. 고충처리절차와 관련해서는 업무상 사고 또는 성희롱이 발생할 경우에 자신의 의견을 밝힐 수 있는 절차가 직장 내에 있는지를 묻는 질문에 대해 없으면 0, 있으면 1을 부여하였다. 최종적으로 노동조합, 노사협의회, 고충처리절차에 하나라도 해당되면 1

을 어느 것도 해당되지 않으면 0을 부여하였다.

3) 통제변수

① 연령

응답자가 제시한 연속변수를 그대로 사용하였다.

② 학력

학력의 경우 무학은 0, 초등학교 졸업은 6, 중학교 졸업은 9, 고등학교 졸업은 12, 전문대학(초급대, 2년·3년제 대학 포함) 졸업은 14, 대학교(4년제 대학 포함) 졸업은 16, 대학원(석사)는 18, 대학원(박사)는 21로 변환한 변수를 사용하였다. 이는 교육년수를 고려한 산출방식이다.

③ 혼인상태

혼인상태별 주요 변수에 대한 기초적 차이검증 결과, 미혼집단과 기혼집단 간 차이보다는 사별·이혼 집단과 그렇지 않은 집단 간 차이가 뚜렷하게 드러났다. 따라서 혼인상태를 사별·이혼 여부로 구분하여 사별·이혼 상태이면 1을 미혼과 유배우 기혼의 경우에는 0을 부여하였다.

④ 직업

분석대상의 직업을 한국고용직업분류에 근거하여 직무유형에 따라 사무직(관리·경영·재무), 생산직(건설·생산·농업), 서비스직(사회서비스·판매·개인 서비스)으로 구분하고, 사무직을 기준으로 직업1(서비스직), 직업2(생산직)로 더미화하였다.

⑤ 근속기간

현재 일하고 있는 주된 직장에서의 근무한 기간에 대해 -년 -개월로 응답한 것을 -개월로 변환하여 사용하였다.

⑥ 사업체 규모

본 연구의 사업체 규모는 직장(사업체)의 종사자수 100인을 기준으로 구분하여 종사자수가 100인 이상인 사업체 근로자는 1을 100인 미만 사업체 근로자는 0을 부여하였다.

4) 집단구분변수 : 성별

여성을 1, 남성을 0으로 더미처리 하였다.

3. 분석방법

일자리의 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 효과를 분석하기 위해 SPSS Win 18.0을 활용하여 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 배경을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 성별에 따른 직무만족 수준, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 차이를 살펴보기 위해 t-test를 실시하였다. 셋째, 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보기 위해, 성별로 표본을 나눈 후 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 배경

연구대상자의 인구사회학적 배경은 <표 1>과 같다. 인구사회학적 배경은 성별, 연령, 학력, 혼인상태 등 개인적 요인과 직업, 근속기간, 사업체 규모 등 직업 요인으로 나누어 살펴보았다. 우선 연구대상자는 남성이 568명(57.6%), 여성이 418명(42.4%)이었고, 연령은 20세-35세 미만의 청년이 361명(36.6%), 35세-50세 미만의 중년이 398명(40.4%), 50세-65세 미만의 장년이 227명(23.0%)로 구성되어 있다. 학력은 고졸 이하가 408명(41.4%), 전문대 졸업이 205명(20.8%), 대학교 졸업 이상이 373명(37.8%)으로 58.6%가 전문대 졸업 이상의 학력을 갖고 있었다. 연구대상자의 혼인상태는 미혼이 304명(30.8%), 기혼이 647명(65.6%)으로 기혼이 더 많았으며, 전체 대상자 중 35명(3.5%)이 사별이나 이혼 상태인 것으로 나타났다.

직업특성³⁾과 관련해서 관리·경영·재무 등의 사무직 종사자가 280명

3) 본 연구에서 직업은 한국고용직업분류의 대·중분류 구조에 기반하여 구분하였음.

(28.4%), 서비스·판매 등의 서비스직 종사자가 525명(53.2%), 건설·생산·농업 등의 생산직 종사자가 181명(18.4%)으로 서비스직이 다른 직업에 비해 많이 포함되었다. 근속기간⁴⁾은 12개월 미만인 185명(18.8%), 12개월-60개월 미만인 407명(41.3%), 60개월-120개월 미만인 152명(15.4%), 120개월 이상이 242명(24.5%)으로 나타나 120개월(10년)을 초과하는 근속기간을 갖는 근로자는 비중이 낮았다. 사업체 규모별⁵⁾로는 100인 미만 사업체 종사자가 812명(82.4%), 100인 이상 사업체 종사자가 174명(17.6%)으로 대부분의 연구대상이 소규모 사업체에서 근무하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상자의 인구사회학적 배경

(N=986)

요인		구분	빈도(명)	백분율(%)
개인적 요인	성별	여성	418	42.4
		남성	568	57.6
	연령 (최소 20세 최대 64세 평균 40.1세)	청년(20-35세 미만)	361	36.6
		중년(35-50세 미만)	398	40.4
		장년(50-65세 미만)	227	23.0
	학력	고졸 이하	408	41.4
		전문대 졸업	205	20.8
		대학교 졸업 이상	373	37.8
	혼인상태	미혼	304	30.8
		기혼	647	65.6
		사별·이혼	35	3.5
직업 요인	직업	사무직(관리·경영·재무)	280	28.4
		서비스직(서비스·판매)	525	53.2
		생산직(건설·생산·농업)	181	18.4
	근속기간 (최소 1개월 최대 434개월 평균 73.4개월)	12개월 미만	185	18.8
		12-60개월 미만	407	41.3
		60-120개월 미만	152	15.4
		120개월 이상	242	24.5
	사업체 규모	100인 미만	812	82.4
		100인 이상	174	17.6

4) 2016년 8월 기준 우리나라 임금근로자 평균 근속기간은 69개월임(통계청, 2016b).

5) 2016년 기준 우리나라 전체 근로자 중 100인 미만 사업체의 종사자는 74.7%이고 100인 이상 사업체의 종사자는 25.3%인 것으로 나타났다(통계청, 2016a).

2. 성별에 따른 직무만족과 일자리 특성의 차이

주요 변수의 기술통계 및 성별에 따른 차이를 살펴본 결과는 <표 2>와 같다. 고용관계특성 중 고용안정은 평균 3.77점, 시간당 임금은 12,015.67원으로 나타났으며, 성별에 따라 고용안정($t=-6.00$, $p<.001$)과 임금($t=-8.13$, $p<.001$)은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성에 비해 고용안정이 낮으며 임금도 남성보다 낮은 것으로 나타났다.

시간특성 중 표준근로는 평균 2.88점, 휴가는 .61점, 여가시간만족은 2.64점으로 나타났다. 성별에 따라 표준근로($t=2.50$, $p<.05$)와 휴가($t=-3.33$, $p<.001$)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났지만 여가시간만족은 통계적으로 유의미하지 않았다. 여성이 남성에 비해 표준형태의 근로를 많이 하지만 휴가는 덜 부여받고 있는 것으로 나타났다.

조직·사회적 특성 중 노동감시인식은 평균 2.34점, 감정노동은 .79점, 인간관계만족은 2.88점, 의사반영통로는 .40점으로 나타났다. 성별에 따라 노동감시인식과 인간관계만족은 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 감정노동($t=2.18$, $p<.05$)과 의사반영통로($t=-3.92$, $p<.001$)는 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 감정노동 정도가 심하고 의사반영통로가 없는 경우가 많았다.

요약하면 여성근로자는 남성에 비해 고용안정이 낮으며, 임금수준도 낮고, 휴가를 덜 부여받고 의사반영통로가 없는 경우가 많으며, 감정노동 수준은 높게 인지하는 것으로 나타났다.

<표 2> 주요변수의 기술통계 및 성별에 따른 차이

구분		전체(N=986)	여성(N=418)	남성(N=568)	t
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족		2.77(.42)	2.79(.41)	2.77(.44)	.84
고용관계 특성	고용안정	3.77(1.40)	3.47(1.46)	4.00(1.31)	-6.00***
	임금	12,015.67 (7,886.77)	9,710.25 (6,335.52)	13,712.26 (8,469.64)	-8.13***
시간특성	표준근로	2.88(1.02)	2.98(.95)	2.82(1.06)	2.50*
	휴가	.61(.49)	.55(.50)	.66(.48)	-3.33***
	여가시간만족	2.64(.59)	2.62(.59)	2.64(.60)	-.62
조직· 사회적 특성	노동감시인식	2.34(1.08)	2.33(1.09)	2.35(1.08)	-.28
	감정노동	.79(.83)	.86(.85)	.74(.81)	2.18*
	인간관계만족	2.88(.54)	2.88(.52)	2.88(.56)	1.14
	의사반영통로	.40(.49)	.33(.47)	.45(.50)	-3.92***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향

성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기에 앞서 전체 조사대상자를 대상으로 4단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선 Model I에는 인구사회학적 배경인 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 직업, 근속기간 및 사업체 규모를 투입하였고, Model II에는 고용관계특성인 고용안정과 임금을 투입하였다. Model III에는 시간특성인 표준근로, 휴가, 여가시간만족을 투입하였고, Model IV에는 조직·사회적 특성인 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로를 투입하였다. 이 과정에서 각 변수들 간의 다중공선성 발생 여부를 알아보기 위해 VIF(Variance Inflation Factor)값을 확인한 결과 모두 1~3인 것으로 나타나 각 변수들 간에 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 23.310으로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$). 성별, 연령, 학력, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 대한 설명력은 15.3%로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 28.837로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 성별, 연령, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정될수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 6.8% 증가한 것으로 나타났다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 33.804로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 성별, 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 표준근로, 여가시간만족, 휴가가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정적일수록, 표준형태의 근로를 할수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 8.3% 증가하였다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 43.097로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 성별, 연령, 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 표준근로, 휴가, 여가시간만족, 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의

사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 생산직일수록, 노동감시를 많이 인식할수록, 감정노동을 많이 수행할수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정적인수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 11.9% 증가한 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 본 연구의 주요변수인 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 유의미한 요인임을 확인하였다. 특히 인구사회학적 배경 중 성별은 전 단계에 걸쳐 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 여성보다 남성일수록 직무만족이 높아지는 결과를 보였다. 위에서 제시한 <표 2>의 성별에 따른 직무만족의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다는 점과 견주어 볼 때, 남녀 간 직무만족은 단편적으로는 차이가 없지만 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 근로자에게 어떻게 주어지느냐에 따라서 달라질 수 있음을 짐작케 한다. 따라서 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향의 차이를 살펴보기 위해서는 남성과 여성근로자를 따로 분리하여 그 영향력을 살펴보는 추가 작업이 필요할 것이다.

이에 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 남성과 여성으로 집단을 분류한 뒤 4단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 성별에 따라 직무만족을 설명하는 위계적 회귀분석의 결과는 <표 3>, <표 4>에 제시되어 있다. 최종 모델의 설명력은 남성이 .456($p < .001$), 여성이 .416($p < .001$)로 나타나 인구사회학적 배경, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성은 여성집단보다 남성집단의 직무만족을 약간 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 성별에 따른 모델의 설명력 및 직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 남성의 경우 인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 16.793으로 통계적으로 유의하게 나타났다($p < .001$). 연령, 학력, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 대한 설명력은 17.3%로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 19.922로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해

서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 근속기간이 길수록, 고용이 안정될수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 7.0% 증가한 것으로 나타났다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 21.834로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 직업2(생산직), 고용안정, 표준근로, 여가시간만족, 휴가가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 고용이 안정적인수록, 표준형태의 근로를 할수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 7.8% 증가하였다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 28.844로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 직업2(생산직), 고용안정, 임금, 휴가, 여가시간만족, 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록, 노동감시를 많이 인식할수록, 감정노동을 많이 수행할수록 직무만족이 낮았으며, 고용이 안정적인수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 13.5% 증가한 것으로 나타났다.

여성근로자의 경우, 인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 10.244로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$). 학력, 직업1(서비스직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 설명력은 14.9%로 나타났다. 즉, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아졌으며, 사무직보다 서비스직일수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 12.749로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$). 직업1(서비스직), 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 사무직보다 서비스직일수록 직무만족이 낮아졌으며, 고용이 안정적인수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 밝혀졌다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 7.1% 증가하였다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 15.942로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 고용안정, 임금, 표준근로, 여가시간만족이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고용이 안정적인수록, 임금수준이 높을수록, 표준형태의 근로를 할수록, 여가시간에 만족할수록 직무에 만족하는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 10.1% 증가한 것으로 나타났다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 17.841로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 고용안정, 임

금, 표준근로, 여가시간만족, 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고용이 안정적일수록, 임금수준이 높을수록, 표준형태의 근로를 할수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족도가 높아졌으며, 노동감시를 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 9.5% 증가하였다.

〈표 3〉 일자리 특성이 남성근로자의 직무만족에 미치는 영향

구분		남성근로자							
		Model I		Model II		Model III		Model IV	
		β	t	β	t	β	t	β	t
인구 사회학적 특성	연령	-.107	-2.374*	-.081	-1.873	-.048	-1.169	-.073	-1.945
	혼인상태	-.037	-.955	-.027	-.723	-.018	-.500	-.017	-.539
	학력	.150	3.564***	.055	1.288	.048	1.179	.046	1.262
	직업 1	-.228	-4.745***	-.119	-2.421*	-.037	-.777	-.026	-.592
	직업 2	-.198	-4.143***	-.165	-3.575***	-.108	-2.414*	-.084	-2.062*
	근속기간	.223	4.930***	.107	2.297*	.071	1.588	.072	1.786
고용관계 특성	사업체규모	.062	1.534	.044	1.122	.023	.604	-.039	-1.114
	고용안정			.270	6.064***	.193	4.222***	.130	3.080**
시간특성	임금			.119	2.683**	.052	1.210	.029	.736
	표준근로					.094	2.526*	.051	1.526
	휴가					.180	4.101***	.148	3.714***
조직· 사회적 특성	여가시간만족					.222	6.007***	.110	3.185**
	노동감시인식							-.102	-3.128**
	감정노동							-.084	-2.453*
	인간관계만족							.339	9.934***
	의사반영통로							.100	2.567*
	R ²	.173		.243		.321		.456	
	수정된 R ²	.163		.231		.306		.440	
	R ² 변화량			.070***		.078***		.135***	
	F	16.793***		19.922***		21.834***		28.844***	

주 : 혼인상태(이혼·사별-1), 직업1(서비스·판매-1, 관리·경영·재무기준), 직업2(건설·생산·농업-1, 관리·경영·재무기준), 사업체 규모(100인 이상-1)는 더미처리 하였음.

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

〈표 4〉 일자리 특성이 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향

구분		여성근로자							
		Model I		Model II		Model III		Model IV	
		β	t	β	t	β	t	β	t
인구 사회학적 특성	연령	-.102	-1.823	-.077	-1.433	-.069	-1.339	-.079	-1.622
	혼인상태	-.028	-.601	-.008	-.181	.000	.006	-.009	-.227
	학력	.113	2.218*	.010	.187	.004	.079	-.006	-.125
	직업 1	-.200	-3.809***	-.111	-2.113*	-.051	-1.024	-.041	-.855
	직업 2	-.088	-1.718	-.037	-.737	.000	.001	-.008	-.172
	근속기간	.258	5.063***	.105	1.898	.094	1.804	.085	1.750
고용관계 특성	사업체 규모	.008	.162	-.007	-.149	.017	.405	.005	.134
	고용안정			.227	4.480***	.181	3.511***	.124	2.533*
시간특성	임금			.205	3.751***	.149	2.850**	.099	2.007*
	표준근로					.166	3.812***	.150	3.672***
조직· 사회적 특성	휴가					.046	.881	.068	1.383
	여가시간만족					.257	6.020***	.164	3.883***
	노동감시인식							-.170	-4.307***
	감정노동							-.019	-.446
	인간관계만족							.232	5.574***
	의사반영통로							.096	2.308*
	R ²	.149		.219		.321		.416	
	수정된 R ²	.134		.202		.301		.393	
	R ² 변화량			.071***		.101***		.095***	
	F	10.244***		12.749***		15.942***		17.841***	

주: 혼인상태(이혼·사별-1), 직업1(서비스·판매-1, 관리·경영·재무기준), 직업2(건설·생산·농업-1, 관리·경영·재무기준), 사업체 규모(100인 이상-1)는 더미처리 하였음.

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

결과적으로 남성근로자의 직무만족에는 일자리 특성 중 조직·사회적 특성이 가장 큰 영향을 미치고 여성근로자의 경우에는 시간특성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개별변수의 영향을 세부적으로 살펴보면, 남성의 경우에는 고용관계특성 중에는 고용안정이, 시간특성 중에는 휴가와 여가시간만족이, 조직·사회적 특성 중에는 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미쳤고, 여성의 경우에는 고용관계특성 중 고용안정과 임금, 시간특성 중 표준근로와 여가시간만족, 조직·사회적 특성 중 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으

로 나타났다. 즉, 고용관계특성 중 고용안정, 시간특성 중 여가시간만족, 조직·사회적 특성 중 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로는 성별에 관계없이 근로자의 직무만족에 영향을 미쳤으며, 시간특성 중 휴가와 조직·사회적 특성 중 감정노동은 남성에게만, 고용관계특성 중 임금, 시간특성 중 표준근로는 여성에게만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 임금근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 인간관계만족인 것으로 확인되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 고진로 사회권 실태조사 2차 자료를 이용하여 20~65세 미만의 임금근로자 986명을 대상으로 성별에 따라 일자리의 여러 특성이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 연구결과, 성별에 따라 일자리 특성에 차이가 있으며, 전반적으로 여성의 일자리 특성이 열악한 것으로 나타났다. 또한 성별에 따라 일자리의 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성 근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 조직·사회적 특성이고 여성 근로자의 경우에는 시간특성인 것으로 나타나, 성별에 따라 근로자 지원방식이 차별화될 필요가 있음을 확인하였다.

본 연구결과를 토대로 논의할 점은 다음과 같다. 첫째, 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성에 차이가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 성별에 따라 비정규직 비율과 임금수준이 큰 차이를 보이는 등 고용에서의 성 불평등이 가장 심각한 국가 중 하나인데 이는 본 연구에서도 명확히 드러났다. 또한 본 연구에서는 고용의 질을 나타내는 대표적 지표인 고용안정과 임금 수준 외에도 근로자의 휴식 시간을 보장하는 휴가와, 조직 내에서 근로자의 의사를 표현하고 참여할 수 있는 제도 유무에서 남녀 간 차이가 있음이 확인되었다. 즉, 여성근로자가 남성근로자에 비해 고용이 불안정하고, 임금수준이 낮고, 휴가 이용 가능성이 적으며, 의사반영통로가 갖춰지지 않은 미흡한 일자리에서 근무하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이렇듯 여성들이 근무하는 일자리의 질이 낮은 이유는 노동시장 성별직종분리 현상이 여성 일자리의 질을 낮추는 기제로 작용했거나, 여성의 낮은 취업률, 여성 일자리를 둘러싼 열악한 고용환경을 접하며 여성들의 일자리에 대한 기대 수준 자체가 낮아져 열악한 일자리임에도 계속하여 진입하기 때문에(김영옥·민현주·김복순, 2006) 고용의 질을

다시 낮추는 악순환이 지속되는 것이라 짐작할 수 있다.

그 동안 정부에서는 여성 고용률을 높이기 위한 다양한 정책들을 주로 실시해 왔는데, 이제는 단순히 고용률에서의 성별 격차를 줄이는 것 뿐 아니라 일자리의 질적 측면에서도 성별 격차를 완화할 필요가 높음을 시사하는 결과이다. 성별에 따른 임금격차 완화를 위해 2017년 10월 문재인 정부는 일자리 정책 5년 로드맵을 통해 기업의 직종별·고용형태별·성별에 따른 임금분포 공시제 및 이와 연계한 성평등 임금공시제⁶⁾ 도입을 추진하겠다고 발표하였다. 문재인 정부의 임금공시제는 성별임금격차의 문제를 개별 근로자의 문제가 아닌 국가가 해결해야 할 국정과제로 삼았다는 점에서 노동시장 전반에 파급력을 발휘하기를 기대해본다.

또한 유급휴가제도가 법정 의무임에도 근로자에게 주어지지 않는 사각지대의 근로자가 상당수 존재하는 것으로 나타났으며, 이러한 경우는 여성근로자에게 더 많은 것으로 확인되었다. 한시적 근로자 및 기간제 근로자 중 여성의 비중이 높다는 점을 고려하면 1년 미만 근로자에게 연차 휴무를 확대 적용하도록 하는 최근의 근로기준법 일부개정안(2017년 9월에 통과)은 특히 여성 근로자의 휴가 제도 이용에 도움을 줄 것이라 기대된다. 뿐만 아니라 노동시장에 처음 진입하는 청년층 및 복직자에게도 휴식을 보장할 수 있다는 점에서 다양한 고용형태의 근로자들이 차별 없이 휴가제도를 이용할 가능성이 높아질 것이라 사료된다. 그러나 노동자의 청구가 있을 때에만 휴가를 부여하는 현행의 제도는 사용자가 의무적으로 부여하도록 변경될 필요가 있다(강성태, 2018). 게다가 현행 근로기준법상 연차 규정은 여성근로자의 비중이 높은 5인 미만 사업체에는 미적용되기 때문에 상당수의 여성근로자들이 법적으로 연차휴가를 보장받지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 근로기준법의 적용기준을 전 사업체에 확대하여 영세규모 사업체 근로자의 휴가를 보장함으로써 일·생활 균형이 가능한 사회로의 전환을 모색할 필요가 있다.

둘째, 남성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로와 같은 조직·사회적 특성인 것으로 나타났다. 조직·사회적 특성은 직장 내 근로자와 사용자간, 근로자간 다양한 상호작용을 반영하는 것으로 근로자에게 일자리가 갖는 의미가 커짐에 따라 영향력이 커질 수밖에 없다. 선행연구에서는 노동감시로 인해 근로자의 직

6) 기업의 부담을 완화하고 노동시장의 파급효과 발생을 고려하여 개별 기업별 정보 제공이 아닌 전체 기업 수준에서 임금분포를 공시함으로써 기업이 자율적으로 임금격차를 해소하도록 임금정보 인프라를 확대하겠다는 목표가 제시되었음(일자리위원회·관계부처합동, 2017)

무스트레스가 커지고 직무만족이 낮아진다는 연구결과(Aiello, 1993 ; Smith et al., 1992)가 보고된 바 있으며, 감정노동 수준이 높을수록 직무소진 및 직무스트레스가 높고 직무만족도가 저하된 것으로 나타났다(김동환, 2014 ; Morris & Feldman, 1996). 또한 직장 내 인간관계만족은 조직에 대한 친밀도 및 업무효율을 높여 직무만족 수준을 높이는 것으로 보고되었으며(김종백·김준엽, 2014 ; 변귀연·오승환, 2009), 의사반영통로가 직무만족의 향상요인으로 작용한다고 보고(윤권중, 2008)된 바 있는데, 본 연구의 결과 역시 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

또한 일자리의 조직·사회적 특성이 직무만족에 중요한 영향요인이라는 결과는, 조직 내의 다양한 문제들이 근로자의 직장생활에 애로사항으로 작용할 수 있기 때문에 이를 해결할 지원방안이 조속히 마련되어야 함을 시사한다. 우리나라에서는 근로복지기본법 83조에서 모든 기업이 근로자지원프로그램(Employment Assistance Program)을 실시하도록 하고 있으며, 근로복지공단은 2009년부터 300인 미만 사업체 근로자를 대상으로 근로자지원프로그램을 무상으로 제공하고 있다(근로복지넷, 2016). 그러나 기업 근로자지원프로그램은 대기업을 중심으로 실시되고 있으며, 근로복지공단의 프로그램도 근로복지넷에 가입한 근로자만을 대상으로 하고 있어 인터넷에 접속할 수 없는 취약계층 근로자에게는 서비스 접근성이 낮고, 무엇보다 서비스 제공 자체에 대한 인지도가 여전히 낮은 상황이 걸림돌로 작용하고 있다. 근로자지원프로그램 접근 방식 및 홍보방법의 다변화를 통해 이용자의 범위를 확대하여 훨씬 취약한 계층이 서비스에서 배제되지 않도록 지원방안을 모색해야 할 것이다. 특히 노동조합은 근로자의 권익보호를 위한 가장 강력한 장치인 만큼, 미조직 취약 근로자들의 노조조직화 또는 노조 가입을 보다 용이하게 하는 행정·입법 조치가 마련되어야 한다(이병훈, 2018). 현행의 노조 허가제를 신고제로 전환하고, 노조조직화에 대한 사용자의 폭력적인 노조탄압을 근절할 엄정한 제재 조치가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 여성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 시간특성이며 세부적으로는 표준근로와 여가시간만족이 직무만족에 강력한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교대근무나 야간근로 등과 같은 비표준적 근로로 인한 가정생활 유지 문제가 남성보다 여성에게서 더 크게 발생되고, 따라서 여성은 노동시간이 아닌 가정생활 유지를 위한 시간압박을 받고 있음을 보여주는 결과로 보인다. 또한 여성의 경우 일·가정 양립을 위해 여가시간에 대한 욕구가 남성에 비해 높은 것으로 알려져 있음에도 여가에 대한 만족도가 오히려 남성보다 낮아서 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다. 이러한 결

과는 여가의 관점에서 여성이 남성에 비해 시간적 여유가 없다고 밝힌 조미라(2016)의 연구를 뒷받침하는 결과이며, 가사분담이 평등하게 이루어지지 못하는 사회에서 여성의 역할이 남성보다 다양하여 여가제약으로 이어지며, 여성의 여가만족이 남성보다 낮아진다고 주장한 최성애 외(2005)의 연구와도 맥을 같이 한다.

표준근로와 관련한 최대의 이슈는 장시간 근로 문제인데, 현행 근로기준법은 근로시간을 주 40시간으로 하되 12시간의 연장근로를 허용해 명목상 최대 52시간까지 근로를 인정하고 있다. 그러나 현장에서는 토요일 8시간씩 총 16시간 초과근무를 포함해 주당 최장 근로시간이 68시간에 이르는 경우가 많이 있다. 따라서 근로기준법 개정을 통해 보다 실효성 있는 근로시간 단축이 이루어져야 하며, 또한 어쩔 수 없이 장시간 근로를 할 수밖에 없는 저임금 근로자를 위한 휴식권리 보호 방안이 함께 마련되어야 할 것이다. 또한 휴식제도의 개정을 통한 실근로시간의 단축이 필요하다. 일간휴식 제도를 신설하여 일정시간 이상의 휴식을 보장해야 하며, 주휴일과 그 밖의 휴일을 구별하고, 1주일에 6일을 초과하는 근로는 원칙적으로 금지하며, 주휴일은 일간휴식에 더하여 특정요일에 정기적으로 부여하고, 무급을 원칙으로 한다면 근로자의 휴식을 보장할 수 있을 것이다(강성태, 2018).

표준근로와 관련된 근무형태 중 대기근무는 국내에서는 주요한 문제로 다루어지지 않는 편이지만, 최근 미국에서는 대기근무 근로자를 보호하는 법안(Schedules That Work Act, 2017. 6. 20)이 의회를 통과하였다. 이 법에서 보호하는 근로자들은 일주일 미만의 일정을 사전에 통보받으며 불안정하고 예측 불가능하지만 엄격한 근로를 해야 하는 소매업, 음식 서비스 및 청소 직종의 저임금 근로자들로, 이들 중 대다수는 예기치 않은 일정으로 안정적인 일상을 유지하거나 다른 가족을 보살피는 것에 어려움을 겪는 여성들이다. 이 법으로 인해 근로자들은 건강, 자녀나 노인 돌봄, 학업, 직업 훈련 등을 이유로 근로시간의 변경을 요청할 권리를 갖게 되었으며, 예정없이 호출을 받아 일하게 될 경우 추가 급여를 받을 수 있게 되었다(<https://www.govtrac.us/congress>, 2017 11. 14 인출). 이는 예측 가능한 근로시간의 중요성을 강조하는 의미있는 정책 사례로서 국내에서도 대기근무에 대한 현황 분석 및 연구를 통해 대기근무 남용을 막고 대기근무 근로자를 보호하는 정책 방안이 실효성 있게 마련되어야 함을 시사한다.

넷째, 임금근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 성별에 관계없이 인간관계만족인 것으로 나타났다. 인간관계에 만족하는 근로자는 직무에 만족하는 것으로 나타났는데, 그 영향력은 모든 변수들 중에서 가장 컸다. 이

는 직장 내 인간관계가 근로자의 직무만족에 영향을 미친다는 많은 선행연구(고수정, 2006; 곽대영, 2009; 김재엽·김상진·김찬선, 2010; 남선이·남승규, 2006)와 일치하는 결과로, 직장 내의 원만한 인간관계는 구성원 간 긍정적인 상호작용을 일으키고 조직에 대한 친밀도와 수용성을 높여 직무에 대한 만족도를 높이는데 기여할 수 있음을 보여준다. 또한 노동생산성을 좌우하는 것은 근로자 자신이 속한 집단에 대해서 갖는 태도, 감정 등의 심리조건, 사람 간의 인간관계와 같은 비공식적인 작용이라는 것을 밝힌 ‘호손실험’의 주장을 뒷받침하는 결과이기도 하다.

직장 내에서 인간관계를 맺게 되는 주 대상은 상사와 부하를 포함한 조직 동료일 것이다. 조직 동료와의 관계만족은 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받고 이해되고 있다고 지각하면 증가한다. 또한 동료들의 지지와 더불어 조직 내의 문제를 협의하기 위한 공식 또는 비공식 모임 등을 통해서도 인간관계에 만족을 느낄 수 있다. 최근 일부 사업체에서는 직장 내 인간관계의 중요성을 인식하고 직장교육 시 인간관계와 관련한 교육을 진행하는가 하면 공식적·비공식적 조직 구성과 운영을 지원하고 있다. 그러나 대부분의 사업체는 직장 내 인간관계의 문제를 개인 간의 문제로 여겨 소극적인 태도를 취해온 것이 현실이다. 이제는 물리적인 근로조건 뿐 아니라 사회적·심리적인 근로조건까지 고려하여 좀 더 나은 환경을 만듦으로써 근로자의 직무만족도를 높이고 근로생활의 질을 향상시킬 필요가 있으며, 이를 위해 사업체 단위에서의 노력이 필요하고, 노동청 차원에서 영세업체를 지원하기 위한 구체적인 프로그램이 마련·보급될 필요가 있다.

마지막으로 주목할 결과는 감정노동의 효과이다. 감정노동 수준은 여성이 남성에게 비해 높지만 직무만족에 미치는 영향은 남성근로자에게서만 확인되었다. 여성의 감정노동이 남성에게 비해 높게 나타난 것은 대부분의 선행연구와 일치하는 결과(한상근, 2016)이지만, 감정노동이 남성의 직무만족에만 영향을 미치고, 여성에게는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 점은 일부 선행연구(이복임, 2009)와는 상반된 결과이다. 여성근로자는 여성다움에 대한 사회화 과정에서 감정노동을 수용적으로 체화시켰을 가능성이 높은 반면, 남성은 일상적인 상황에서 기대되는 남성적 역할 및 태도와 감정노동 수행 상황이 크게 불일치하다고 인지하여 스트레스로 이어졌을 가능성을 의미한다. 즉, 우리사회에서 자신의 감정과 상반된 감정표현을 강요하는 감정노동 수행은 여성에게 더 많이 요구되고 있으나, 가정생활에서 감정노동이 이미 여성에게 고착화되었을 가능성을 보여주는 결과여서 다각적인 측면에서 후속연구가 진행될 필요가 있다고 판단된다. 또한, 일반적인 생각과 달리 남성근로자 또한 감정노동의

부정적 영향으로부터 취약한 집단인 것이 확인된 만큼 감정노동 문제는 성별을 불문하고 정책적 관심을 높여야 할 부분임을 알 수 있다.

현재 한국사회는 감정노동 근로자를 보호하기 위한 제도화 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 2016년 산업재해보상보험법 시행령 개정으로 감정노동으로 인한 정신질환도 산재보험으로 인정받을 수 있게 되었으며, 감정노동자들의 인권과 건강을 보호하기 위해 범정부차원에서 각종 정책들이 추진되고 있다. 서비스업 중심의 민간 사업체도 감정노동자를 위한 보호방안을 자체적으로 도입하는 등(김종진·송민지, 2014), 감정노동문제 해결을 위한 노력이 이루어지고 있다. 그러나 감정노동 근로자 보호제도는 근로자가 행하는 감정노동 자체에만 초점을 두고 있고 근로자의 고용형태와 감정노동의 복합적 관계는 고려하지 않는다는 문제가 지적되고 있다. 예를 들어 고객에 대한 태도가 인사고과에 반영되는 감정노동 근로자는 요구되는 대응방식 자체에서 정신건강에 지대한 영향을 받을 수 있는데, 비정규직 감정노동자는 그 심각성이 정규직 근로자보다 높을 수 있는 것이다. 따라서 취약한 근로자를 중심으로 감정노동 수행에 따르는 보호제도를 활성화할 필요가 있다. 또한 감정노동이 여성이 많이 종사하는 업종을 중심으로 논의가 확대되어 왔고, 여성 감정노동자가 남성 감정노동자보다 많은 비중을 차지하고 있기 때문에 상대적으로 소수인 남성 근로자에 대한 논의는 미흡했던 것이 사실이다. 그러나 A/S기사, 택배기사, 대리운전기사 등 남성 감정노동 근로자들의 문제 또한 심각하고, 감정노동으로 인한 부정적 영향이 큰 만큼 감정노동자들을 위한 정책에서 이들을 배제해서는 안 될 것이다. 그리고 감정노동 근로자의 대부분은 노동조합이 조직되어 있지 않은 서비스직에 종사하는 경우가 많기 때문에 감정노동에 대해 조직적으로 대응하는데 어려움이 많다. 따라서 감정노동 근로자 자조모임 결성을 지원하거나, 스트레스 완화 프로그램을 지원함으로써 이들의 조직력을 향상시키고 정신건강을 보호할 필요가 있겠다.

본 연구에서는 일자리의 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성으로 구분하여 분석함으로써 일자리 특성이 갖는 시대적·상황적 맥락을 반영하였고, 다중 회귀분석이 아닌 위계적 회귀분석을 실시함으로써 세 가지 영역의 추가효과 및 상대적 효과를 살펴보았다. 또한 성별로 집단을 나누어 분석함으로써 집단별 일자리 특성과 영향력의 차이를 살펴보았으며, 분석결과를 토대로 취약집단에 대한 차별적 지원의 방향을 제시하였다는데 의의가 있다. 그럼에도 본 연구는 2차 자료 분석의 한계를 갖고 있는데, 첫째, 본 연구에서는 고용안정, 표준근로와 같은 추상적인 개념의 변수를 2차 데이터의 설문문항을 조정하여 결합해서 구성하였기 때문에 측정도구의 타당도가 제약으로 작용할

수 있다. 그러나 기존 국·내외 연구들에 제시된 개념을 기반으로 지표를 구성함으로써 각각의 변수가 갖는 의미를 최대한 담아내고자 하였다. 다음으로 본 연구주제를 더 잘 설명해 줄 수 있는 다양한 변인을 포함하지 못한 한계가 있다. 본 연구가 성별에 따른 비교 연구임에도 가정 내 돌봄 요구 수준과 기업체 내의 일·가정 양립제도의 실제와 관련한 변수를 포함하지 못한 것은 한계임을 밝힌다. 이러한 한계점은 후속연구의 과제로 남긴다.

참고문헌

- 강성태(2018). “노동권; 보호의 확대와 연대의 촉진”. 한국사회학회·대통령소속경제사회발전노사정위원회 토론회 자료집-노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전, 29-58.
- 고수정(2006). “공·사부문 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석”. 한국행정논집, 제18권 제2호, 473-495.
- 고용노동부(2016). 고용형태별 근로실태조사.
- 곽대영(2009). “보상제도, 인간관계 및 이직기회가 여행업 종사자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 관광연구저널, 제23권 제4호, 37-52.
- 곽현주(2018). 일자리 특성이 임금근로자의 우울 및 직무만족에 미치는 영향: 성별, 사업체 규모의 차이를 중심으로. 충북대학교 박사학위논문.
- 권창심·박준성(2008). “외식사업 종사자의 취업형태와 직무만족”. 여성과 경영, 제1권 제1호, 43-70.
- 근로복지넷(2016). 2016년도 희망드림 근로복지넷 근로자지원프로그램[EAP] 최종결과 보고. 근로복지공단.
- 김경식(2011). 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 박사학위논문.
- 김근우·장영진(2005). “호텔종사원의 공정성지각이 직무만족에 의한 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향”. Tourism Research, 제21호, 269-289.
- 김덕진·이현주(2017). “근로자의 근무형태에 따른 건강행태 및 정신건강 비교”. 한국웰니스학회지, 제12권 제2호, 319-328.
- 김동환(2014). 민원담당 공무원의 감정노동이 소진과 직무태도에 미치는 영향. 계명대학교 박사학위논문.
- 김성은·윤영숙·양윤준·이연숙·이준형·김동준·김정일·여대중·이지연·송은경(2016). “정규직여부가 건강행태, 정신건강 및 삶의 질에 미치는 영향”. 스트레스연구, 제24권 제3호, 127-136.
- 김승언(2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 감정노동과 직무전문성의 조절효과를 중심으로. 건국대학교 박사학위논문.
- 김영곤(2017). “조직 내 인간관계 만족과 갈등에 미치는 대인적 갈등관리 방식의 차별적 영향: 우리나라 일반국민을 대상으로”. 분쟁해결연구, 제15권 제1호, 137-178.
- 김영옥·민현주·김복순(2006). 여성노동의 양극화 추이와 과제. 한국여성개발원.

- 김유선(2015). 한국의 노동 2016. 한국노동사회연구소.
- 김재엽·김상진·김찬선(2009). “민간경비원의 대인관계 스트레스가 직무태도 및 이직의사에 미치는 영향”. 한국치안행정논집, 제7권 제3호, 203-229.
- 김종백·김준엽(2014). “교사와 학생의 교사-학생 관계 지각이 학생의 수업이해에 미치는 영향: 교사의 직무만족과 학생의 포대 및 부모신뢰를 배경으로”. 한국교원교육연구, 제31권 제3호, 245-267.
- 김종연·이건희(2015). “근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향: 성과급제 형태의 조절효과 중심으로”. 경영연구, 제30권 제4호, 471-492.
- 김종진·송민지(2014). 한국 사회 감정노동 실태와 개선방향 연구. (사)한국노동사회연구소.
- 남선이·남승규(2006). “사회복지생활시설 종사자의 직무만족”. 한국사회복지행정학, 제8권 제3호, 1-30.
- 로널드, 에렌버그·로버트, 스미스(2009). 현대 노동경제학: 이론과 공공정책, 제10판. 함홍순·김중렬(역). 서울: 피어슨에듀케이션코리아(Ronald G. Ehrenberg & Robert S. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 10th Ed., Addison-Wesley, 2009).
- 문영만(2013). “기업 내부의 고용관계: 고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인”. 산업노동연구, 제19권 제1호, 139-175.
- 박재규(2001). “신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화”. 한국사회학, 제35권 제6호, 79-104.
- 박재희·이영면(2017). “근로자의 노조가입의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 인적자원관리연구, 제24호, 57-76.
- 박주상(2012). “청원경찰의 직무만족 결정요인에 관한 연구”. 한국행정학회 하계 학술발표논문집, 2012(단일호), 1-10.
- 박천오·김상묵·강제상(2000). “한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사연구”. 한국행정학보, 제34권 제2호, 269-287.
- 방하남(2000). “한국노동패널 특집, 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구”. 노동경제논집 특별호, 제23호(단일호), 133-154.
- 방하남·김상욱(2009). “직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석”. 한국사회학, 제43권 제1호, 56-88.
- 방하남·이상호(2006). “좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석”. 한국사회학, 제40권 제1호, 93-126.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007). 고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.

- 배귀숙(2017). “노인요양시설 종사자의 성별과 연령에 따른 대인관계, 직무만족, 이직의도 차이에 관한 연구”. 노인의료복지연구, 제9권 제1호, 101-118.
- 배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아(2013a). 교대제와 노동시간. 한국노동연구원.
- 배규식·윤자영·김기민·조인경·윤정향·권현지·임주리·백다례·Bosch,G·Anxo, D·문정혜(2013b). 노동시간과 일·생활 균형. 한국노동연구원.
- 변귀연·오승환(2009). “아동보호전문기관 상담원의 직무만족도 결정요인”. 아동과 권리, 제13호, 247-274.
- 신경아(2009). “일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간”. 민주사회와 정책연구, 제16호, 176-212
- 양창삼(1982). 현대산업조직에 있어서 조직의 개방성과 성원의 자아실현과의 관계에 대한 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 엄태순·김현실(2013). “지방공무원의 직무 스트레스와 직무 만족도가 우울에 미치는 영향”. 보건과 사회과학, 제34호, 135-158.
- 우석봉(1995). “호텔산업 종업원의 직무만족과 조직몰입이 이직에 미치는 영향에 관한 연구”. 관광학연구, 제19권 제1호, 65-88.
- 유병홍·정홍준(2013). “공기업구성원의 고용안정 인지가 직무태도에 미치는 영향 : 공공서비스동기의 매개효과”. 조직과 인사관리연구, 제37권 제1호, 87-115.
- 유영립(2015). “노인근로자들의 일의 의미에 대한 이해”. 한국노년학, 제35호, 896-912.
- 유정원·송인한(2016). “임금근로자의 고용의 질이 우울에 미치는 영향”. 정신보건과 사회사업, 제44권 제1호, 106-133.
- 윤권종(2008). “지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석”. 지방정부연구, 제12권 제3호, 105-126.
- 윤윤규·성재민(2011). 저임금근로자의 노동시장 이행경로 및 결정요인 분석. 한국노동연구원
- 이규용·권현지·김동배·김기민·김정우·노용진·부가청·오계택·홍민기(2015). 사업장 단위의 노동시장 구조 변화 분석. 한국노동연구원.
- 이병훈(2018). “노동참여의 노사관계 거버넌스 구축”. 한국사회학회·대통령소속 경제사회발전노사정위원회 토론회 자료집-노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전, 59-88.
- 이병훈·신광영·송리라(2016). “일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석”. 노동정책연구, 제16권 제4호, 37-64.

- 이복임(2009). “서비스업 근로자의 감정노동과 우울에 대한 성별 차이 분석”. 대한 임상건강증진학회지, 제9권 제4호, 306-313.
- 이상록·도유희·조은미(2017). “정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로”. 한국자치행정학보, 제31권 제1호, 141-165.
- 이상철(2007). “직장 내의 바람직한 인간관계 정립을 위한 직업윤리 연구”. 윤리연구, 제66호, 105-141.
- 이성균(2016). “한국 임금근로자의 스트레스에 관한 연구”. 한국사회학, 제50권 제4호, 203-232.
- 이재영·김진숙(2012). “노인 일자리 참여자의 일의 의미가 삶의 의미에 미치는 영향 연구-부양기대태도의 매개효과를 중심으로”. 노인복지연구, 제58호, 353-381.
- 이주희·김명희(2015). “일자리에서의 불평등 인식이 정신건강에 미치는 영향: 고용형태를 중심으로”. 산업노동연구, 제21권 제3호, 147-180.
- 이현경·손민성·최만규(2013). “근로자의 우울 관련 요인”. 보건교육건강증진학회지, 제30권 제5호, 125-138.
- 일자리위원회·관계부처 합동(2017). 일자리정책 5년 로드맵.
- 장영은·박정윤·이승미·권보라(2011). “유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구”. 한국가정관리학회지, 제29권 제2호, 63-72.
- 전병주(2013). “사회복지전담공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 사회적 자본의 조절효과를 중심으로”. 보건사회연구, 제33권 제3호, 476-515.
- 전용환(2005). “중등교사 직무만족도 성별 차이 분석: 경주·포항지역을 중심으로”. 신라학연구, 제9호, 103-117.
- 정봉원(1994). “호텔종사원의 직무만족도에 관한 실증적 연구”. 관광연구, 제4호, 167-190.
- 정찬범(2014). 지방공무원의 직무만족 결정요인에 관한 연구. 경남대학교 박사학위 논문.
- 조미라(2016). “여가시간 불평등 연구”. 한국인구학, 제39권 제1호, 29-57.
- 조성혜(2005). “신자유주의 세계화와 노동인권: 비정규직 근로자의 인권을 중심으로”. 아세아여성법학, 제8호, 241-284.
- 조임영(2015). “위기의 한국사회와 법: 노동의 위기, 한국사회”. 민주법학, 제58호, 27-59.
- 주은선(2014). “노동인가, 돌봄인가, 여가인가?-전일제 임노동자 맞벌이 부모의

- 시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과”. 사회복지연구, 제45권 제3호, 5-34.
- 최성애·박종하·김영아·김부일(2005). “도시직장인의 여가 활동 제약이 여가만족에 미치는 영향”. 한국스포츠리서치, 제16권 제4호, 225-235.
- 최은영(2008). “일·생활 균형을 위한 유럽연합의 정책동향과 한국에의 함의”. 생활과학연구논총, 제12호, 15-34.
- 통계청(2016a). 전국사업체 조사, 시도산업 종사자 규모별 사업체수. 종사자 수. _____(2016b). 경제활동 인구조사 2016. 8.
- _____ (2017). 2016 일·가정 양립지표.
- 한광수(2017). “일·생활 균형으로의 패러다임전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 대한 연구”. 사회법연구, 제31호, 147-193.
- 한상근(2016). “감정노동의 직업적 특성에 관한 연구”. 노동연구, 제32호, 5-27.
- Aiello, J. R.(1993). Computer-Based Work Monitoring : Electronic Surveillance and Its Effects. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 499-507.
- Bender, K. A. & Heywood, J. S.(2006). Job Satisfaction of the Highly Educated : The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), 253-279.
- Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B.(2017). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69.
- Gallie, D.(Ed.)(2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.
- ILO(2004). *Conditions of Work and Employment Programme*. International Labour Office : Geneva.
- Jencks, C., Perman, L. & Rainwater, L. J.(1988). What is Good Job? A New Measure of Labor-Market Success. *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.
- Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. B.(2000). *Job Stress and Health*. Blackwell Publishing.
- Morris, J. A. & Feldman, D. C.(1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- OECD(2017). OECD Labour Statistics. OECD.

- Schedules That Work Act. <https://www.govtrac.us/congress>에서 2017. 11. 14 인출.
- Sels, L., De Winne, S., Maes, J., Delmotte, J., Faems, D. & Forrier, A. (2002). *How HRM Affects Corporate Financial Performance : Evidence from Belgian SMEs*.
- Shore, L. M. & Barksdale, K.(1998). Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship : A Social Exchange Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, *Special Issue : The Psychological Contract at Work*, 731-744.
- Smith, M. J., Carayon, P., Sanders, K. J., Lim, S. Y. & LeGrande, D.(1992). Employee Stress and Health Complaints in Jobs with and without Electronic Performance Monitoring. *Applied Ergonomics*, 23(1), 17-27.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C.(1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange : A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Abstract

Effects of Work Characteristics on Paid Workers' Job Satisfaction : Focused on Gender Difference

Hyunju Gwak*, Eunyoung Choi**

Using the data of Second High Road Social Rights Research, this study attempts to investigate the effects of work characteristics on paid workers' job satisfaction focusing on gender difference. Since the IMF financial aid of 1997, impact of neo-liberalistic reforms has resulted in worsened working conditions of Korean paid workers on average. Poor working conditions are negatively influencing on workers' job satisfaction overall and possibly other aspects of life. In this regard, it is pivotal to search for appropriate policy approaches and organizational supportive responses to alleviate and reduce these problems by analyzing the effects of work characteristics, especially, utilizing the sub-dimensions of work characteristics such as employment relationships, working time characteristics including time-off, and socio-organizational features. This study, in particular, focuses on the differences between men and women, which can provide key information needed for conceiving better and fair employment policies for both male and female workers. For analysis of the finally drawn sample of 986 workers between 20 to 64 year-old, hierarchical regression analysis models were used to evaluate the relative effects of three sub-dimensions of work characteristics on paid workers' job satisfaction.

The main findings are as follows. First, work characteristics of paid workers showed statistically significant difference according to workers' sex, and female workers are more likely to be exposed to poor working conditions in general. Second, the most significant sub-dimension influencing job satisfaction of male workers was socio-organizational features, while for female workers' job satisfaction, the most significant sub-dimension was working time characteristics. It is quite meaningful that this study identified several recognizable factors and related policy directions by using a

* Instructor, Chungbuk National Univ.

** Corresponding Author : Professor, Chungbuk National Univ.

representative data, and that this analysis opened up a wider spectrum of work characteristics utilizing three sub-dimensions of employment relationships, working time characteristics including time-off, and socio-organizational features. In conclusion, this study highlighted newly found problems on working conditions, and brought out the effects of various factors which were not properly considered nor analyzed at past studies on job satisfaction.

Keywords : work characteristics, paid workers, job satisfaction, employment relationships, working time characteristics, socio-organizational features, high road social rights