

가구주와 일자리 만족도

김 주 영*

우리나라 사회에서 가구주는 경제적으로 가족을 부양하기 위해서 좀 더 많은 책임을 져야하는 가족 내 위치로 생각되어진다. 이에 따라 일자리에서의 만족도 역시 비가구주와 다른 모습을 보일 것으로 예상된다. 본 연구에서는 가구주의 여부가 일자리 만족도에 미치는 영향에 대해서 분석하고자 한다. 본 연구는 한국노동패널 18차년도 자료를 이용하여 여러 변수들을 통제하였을 때 가구주 여부가 일자리 만족도에 미치는 영향을 서열로짓분석을 통하여 분석하였으며 또한 성별을 구분하여 분석함으로써 남성과 여성 가구주의 영향의 차이를 알아보려고 하였다. 추정결과를 보면, 남성집단의 경우 가구주 여부가 양의 추정값을 보이지만 통계적으로 유의하지는 않았고 여성집단의 경우 유의한 양의 값을 보였으며 그 크기도 남성의 계수보다 컸다. 양의 추정값은 가구주의 경우 현재의 일자리에 대하여 다른 가구원들에 비해서 안착하려는 경향을 보이며 이러한 심리기제가 기존의 일자리에 대한 상대적으로 높은 만족도 평가로 나타난 것으로 보인다. 또한 이러한 안착의 경향은 남녀 모두 나타나지만 여성의 경우 좀 더 크고 뚜렷하게 나타나는 것으로 보인다. 그렇지만 여성 가구주의 경우 남성과 비교할 때 좀 더 선택성의 문제가 있을 가능성 또한 무시할 수 없다

1. 서론

1. 연구의 배경

최근 들어서 개인의 노동공급이나 기업의 매출 등 각종 경제행위의 결과를 경제주체의 최적(optimal) 선택의 결과로서 간주하고 경제행위 자체에 의미를 두는 전통적인 접근 방식과는 달리 경제행위로 인해 발생하는 행복이나 만족도를 직접적인 실증분석의 대상으로 보고 접근하는 행복경제학이 보다 많은 학계의 관심을 받고 있다.

이러한 연구는 경제수준이나 소득의 증가에 관한 국가비교 연구에서 합리성에 기반을 둔 기존의 접근방법으로는 행복이나 만족도의 최적을 보장하기에는 부족하다는 인식이 깔려있다. 예를 들면 이스털린(Easterlin, 1974)은 미국 경제의 시계열자료를 통한 국민소득과 행복지수간의 관계에 대한 그의 연구에서 국민소득의 성장이 반드시 해당 국민의 행복의 성장과 연관되지 않는다는 주장을 실증적으로 제시한 바 있으며 이는 이스털린의 역설(Easterlin Paradox)로 잘 알려져 있다.

* 산업연구원 연구위원

본 연구에서도 이러한 추세의 일환으로 일자리의 선택이나 노동공급의 여부가 최적의 선택이라는 가정 하에서 접근하기 보다는 이러한 일자리가 주는 일자리 만족도를 실증분석의 직접적인 대상으로 삼아서 분석하고자 한다.

이러한 연구의 추세는 행동경제학의 발전으로 인해서 우리가 논리적인 면에서 합리적이라고 가정하고 받아들이고 있는 가정들을 다시 점검해 볼 필요가 있다는 점에서 기존 경제학에 대한 비판적 측면과 궤도를 함께하고 있다.

본 연구는 가구주의 노동시장에서의 객관적 측면, 즉 노동공급여부나 임금, 근로형태 등에 대한 분석이라기보다는 주관적 측면, 즉 지금까지 행복경제학의 연구성과를 바탕으로 주관적인 일자리 만족도에 대한 영향을 분석하고자 한다.

2. 연구의 목적, 범위 및 구성.

본 연구는 앞서 언급한 바와 같이 가구주 여부가 일자리 만족도에 어떤 영향을 주는 지에 대한 분석을 하는 것을 목적으로 하고 있다. Layard(2009)는 삶의 만족도가 웰빙(well-being)의 유일한 관련 척도라고 하며 삶의 만족도는 건강, 교육, 가정과 일 등 정책과 유관한 만족도에 의존한다고 주장한 바 있다. 본 연구는 삶의 만족도가 의존하는 부분중 하나인 업무 혹은 일자리 만족도를 그 분석대상으로 하고 있다.

가구주는 다른 가구원들에 비해서 가구주로서의 역할로 인하여 일자리에서의 만족도 또한 차이가 날 것으로 보인다. 가구주는 경제적으로 한 가구를 실질적으로 대표하기 때문에 일자리에서의 만족도 또한 다른 가구원들에 비해서 차이가 발생할 수 있다. 또한 본 연구에서는 남성과 여성 가구주의 차이에 따른 일자리 만족도의 영향 또한 분석의 대상으로 하고 있다. 행복경제학에서 나타난 결과들에서 남성과 여성의 성별 차이가 나타나고 있는데 가구주로서의 일자리 만족도에서도 이러한 결과가 유지되는 것인지 파악하고자 한다.

본 연구는 취업자를 분석의 대상으로 하고 있으며 특히 가구주의 일자리 만족도에 대한 영향을 주된 연구대상으로 삼고자 한다.

한국사회에서 가구주는 일반적으로 노동공급에 있어서 다른 가구원들과 구별되는 책임감을 안고 경제적 기여를 하고 있다고 간주된다. 하지만 가구주의 정의는 다소 모호한 점도 있다. 한국노동패널조사의 설문지에 나타난 가구주를 보면 “가구주란 가구원 중에서 실질적으로 대표하는 사람”으로 정의하고 있다. 이는 경제활동인구조사 등 기존의 여러 조사와 비슷한 내용이며 “실질적으로 가구를 대표하는 사람”이라는 의미가 명확하지 않을 수 있다. 좀 더 구체적인 가구주의 정의로 국가통계포털인 KOSIS에서는 여성가구주의 개념에 대해서 “가족의 생계 책임을 맡고 있는 여성”이라고 하여 가구주를 생계책임자(breadwinner)임을 좀 더 명확하게 하고 있다. 미국이나 호주와 같은 경우 가구주를 참고인(reference person)의 개념으로 사용하고 있지만 아직 우리나라에서는 생계책임자를 가구주로 인식하는 것이 보편적인 것으로 보이며 이러한 생계 책임자라는 개념을 한국노동패널의 조사에서 “가구원 중에서 실질적으로 대표”의 좀 더 구체적인 의미로 이해하고 일자리의

만족도에 대한 영향이라는 본 연구의 주제에서도 그대로 따랐다.

가구주의 일자리 만족도는 가구를 대표하고 생계를 책임지는 사람으로서 동일 가구 내의 가구원들의 행복과 삶의 만족도에도 다른 구성원 보다 더 큰 영향을 줄 수 있기 때문에 일반적인 가구 내 개인들의 접근보다 중요성이 더 클 수 있다고 하겠다.

여성가구주 혹은 한부모여성가구주에 대한 연구는 사회복지학 분야에서 진행되고 있고 (이현심 외, 2013) 일자리 만족도에 대한 연구들도 있지만 (방하남·김상욱, 2009; 백병부·황여정, 2009; 성지미, 2013) 남녀를 모두 포함하는 가구주를 중심으로 일자리 만족도에 대한 연구를 한 경우는 찾기 어렵다.

남녀를 모두 포함하는 가구주의 일자리 만족도는 행복경제학의 연구에서 제기되는 퍼즐을 풀기 위한 시도이기도 하다. 다수의 행복경제학의 실증결과(Blanchflower & Oswald, 2011; 안주엽 외, 2015)에서 보면 행복도나 일자리 만족도의 추정결과에서 남성의 행복도나 일자리 만족도가 여성에 비해서 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이에 대한 해석으로서 여성의 삶에 대한 태도나 접근이 남성보다 좀 더 행복이나 만족도가 높게 반응하도록 외생적으로 주어진 것일 수도 있지만 다른 관측되지 않은 변수의 영향일 가능성도 배제할 수 없다. 특히 가구주의 다수가 남성이고 가구주의 일자리에서의 구별되는 심리적 영향 때문에 기존의 연구에서 관측되지 않은 변수로서의 가구주 여부가 성별 차이를 나타내는 역할을 하였을 수도 있다.

그러나 가구주의 일자리 만족도가 반드시 부정적일 것으로 예상되지는 않는다. 가구주의 경우 가정의 주된 수입원으로서의 사회적, 문화적 책임감으로 인하여 업무에서의 심리적 압박, 행위적 제약이 많으며 이는 낮은 일자리 만족도로 이어질 가능성이 있으나 반면에 이러한 책임감은 오히려 잦은 직장이동보다는 빠르게 기존의 직장에 안착하려는 유인으로 작용하여 이러한 기제가 오히려 기존의 일자리에 대하여 상대적으로 높은 만족도의 의사표시로 나타날 수도 있을 것으로 보인다.

본 연구는 제 II장에서 본 연구와 관련된 문헌들을 제시하고, 제 III장에서는 추정모형 및 데이터를 제시하며, 제 IV에서는 실증분석결과를 제시하고, 제 V장에서는 본 연구를 요약하며 실증결과를 중심으로 결론을 제시하고 본 연구의 한계점 또한 제시하고자 한다.

II. 문헌 연구

주관적인 만족도나 행복도를 직접적인 실증분석의 대상으로 놓고 측정하는 것은 경제학 분야에서는 일반적인 접근법이 아니다. 합리적으로 받아들여지고 있는 몇 가지 가정하에서 전통적인 경제학의 방법은 개인의 선택은 주어진 제약조건하에서 가장 만족도나 효용을 높이는 최적(optimal)의 선택이라는 가정이다. 그렇지만 이러한 합리적 선택을 도출하는 기본 가정들이 행동경제학의 발전과 함께 검증의 대상이 되고 있고 따라서 이러한 전통적인 접근방법의 한계들도 드러나고 있다.

본 연구에서는 이러한 전통적 접근방법을 넘어서는 접근들 중 하나로서의 행복경제학의 성과들

을 바탕으로 일자리 만족도라는 주관적인 평가를 실증분석의 분석대상으로 하여 연구를 진행하고 자 한다. 사실 만족도가 분석의 대상이 되는 것은 사회복지학이나 심리학 분야에서는 새로운 접근법이 아니고 오랫동안 시도되어 왔다.

설문조사에서의 만족도는 대체로 기수적인 선택의 모습을 보여주지만 사실상 기수적 크기나 선택 간의 격차는 경제학적으로 큰 의미를 가지고 있다고 보기 힘들다. 다만 그 순서만 의미를 가진다고 볼 수 있다. 이런 의미에서 만족도 혹은 행복도를 조사하는 설문지를 이용한 실증분석에서 서열로짓(ordered logit)모형이 자주 쓰이고 있다. 그렇지만 이러한 기수성의 문제에도 불구하고 Blanchflower & Oswald(2011)의 연구에 따르면 이러한 서수적 방법에 따른 추정과 일반적으로 자주 사용되고 있는 OLS와 같은 기수적 방법이 그 결과에서는 유의한 차이가 발생하지 않는다고 보고하고 있다. 본 연구에서는 OLS를 이용한 일반적 회귀분석의 방법과 서열로짓을 이용한 방법의 실증분석결과를 함께 제시함으로써 기존 Blanchflower & Oswald(2011)의 주장을 확인하는 것과 동시에 결과의 강건성을 체크하고자 한다.

반면에 Ferrer-i-Carbonell & Frijters(2004)는 만족도에 대한 실증분석에 답변의 서수성을 고려하는지 혹은 순서가 한 방향으로 일관된 기수적인 답변을 일반적인 회귀분석으로 그대로 분석하는지는 상대적으로 덜 중요하며 오히려 시간불변의 관측되지 않은 요인에 대한 통제가 더 중요하다고 하였다. 시간불변의 관측되지 않은 요인에 대한 부분은 한국노동패널과 같은 패널조사의 경우 패널분석을 통해서 통제가 가능한 것으로 보인다. 그렇지만 패널분석을 통한 시간불변의 개인적 불변 요인들의 통제를 얻는 이득도 있지만 반면에 이로 인한 표본 감소라는 비용 또한 발생하기도 한다. 본 연구의 경우 가구주 여부는 시간에 따라 크게 변화하지 않는 성향을 보이기 때문에 시간 불변의 관측되지 않은 변인들의 통제로 인한 이득에 비해서 표본수의 감소라는 비용이 크다고 보고 횡단면 분석으로 분석을 진행하고자 한다.

III. 추정모형 및 데이터

심리학자들은 오래전부터 행복이나 만족도에 대한 측정 및 분석을 해 왔다. 이들은 주로 만족도나 행복을 점수척도화 하여 기수적 가정을 바탕으로 한 단순회귀분석(OLS)을 주로 사용하여 왔으며 최근에는 다양한 조사방법론을 이용하기도 한다. 이에 반해서 전통적으로 경제학에서는 효용의 기수성 보다는 서수적 특성에 주목하여 횡단면자료의 경우 서열로짓 또는 서열프로빗(ordered logit or ordered probit) 등을 주로 사용하여 왔다.

Ferrer-i-Carbonell & Frijters(2004)는 이러한 서수성을 증시한 실증적 분석기법 혹은 기수적 방법의 단순회귀분석의 추정결과에는 큰 차이가 없다고 주장하고 있다. Blanchflower & Oswald(2011)에서도 여러 행복경제학의 추정결과들을 비교하면서 Ferrer-i-Carbonell & Frijters(2004)의 주장을 뒷받침하고 있다.

본 연구에서는 이러한 주장들을 바탕으로 기수적 가정을 바탕으로 한 단순회귀분석(OLS)을 통한 분석을 진행함과 더불어 서수적인 실증분석방법인 서열로짓(ordered logit)을 함께 진행하고자

한다. 이 두 접근법의 결과 비교를 통해서 위의 주장을 다시 확인함과 동시에 추정결과의 강건성을 확인한다는 의미에서도 사용하고자 한다. 그렇지만 해석은 주로 서열로짓의 결과에 의존해서 진행하고자 하며 단순회귀분석을 통한 결과는 비교를 하는 차원에서 보조적으로 사용하고자 한다.

본 연구의 실증분석으로 사용되는 서열로짓을 간략히 설명하면 다음과 같다.

$$y_i^* = x'_i\beta + b_i\gamma + \epsilon_i \quad \epsilon_i \perp (x_i, b_i) \text{ for } \forall i = 1 \dots N$$

$$y_i = 0 \quad \text{if } -\infty < y_i^* \leq c_0$$

$$y_i = j \quad \text{if } c_{j-1} < y_i^* \leq c_j \quad \text{for } j = 1, 2, 3$$

$$y_i = 4 \quad \text{if } c_{j-1} < y_i^* \leq +\infty$$

$$pr(y_i = 0) = pr(-\infty < y_i^* \leq c_0) = F(c_0 - x'_i\beta - b_i\gamma)$$

$$pr(y_i = j) = pr(c_{j-1} < y_i^* \leq c_j) = F(c_j - x'_i\beta - b_i\gamma) - F(c_{j-1} - x'_i\beta - b_i\gamma) \text{ for } j = 1, 2, 3$$

$$pr(y_i = 4) = pr(c_{j-1} < y_i^* \leq +\infty) = 1 - F(c_{j-1} - x'_i\beta - b_i\gamma)$$

F 는 로짓누적확률분포함수

y_i : 개인 i 의 일자리 만족도

x_i : 개인 i 의 일자리 만족도에 영향을 주는 공변량

b_i : 개인 i 의 변수로 가구주 여부를 나타냄

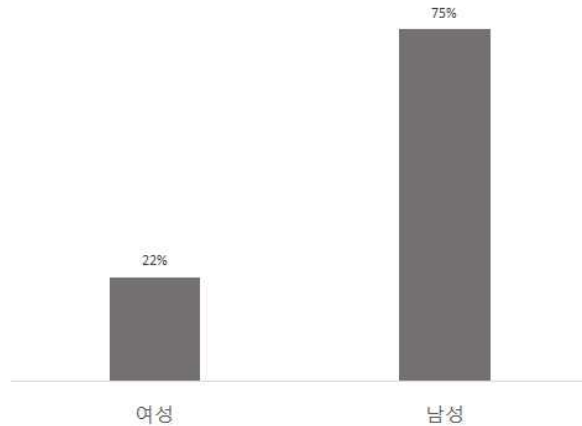
ϵ_i : 개인 i 의 오차항. 오차항의 확률분포는 로짓함수를 따름.

본 연구는 한국노동패널자료 18차년도 자료를 이용하여 실증분석을 하였다. 한국노동패널 18차년도(2015년)의 경우 삶의 인식에 대한 부가조사가 함께 실시됨으로써 응답자 자신의 삶에 대한 주관적 평가와 관련된 다양한 정보를 이용할 수 있기 때문에 이러한 직무나 삶의 만족도 조사에 특히 유리하다.

본 연구의 실증분석에서 종속변수인 일자리 만족도에 관해서 한국노동패널조사의 설문지는 “(1) 매우 만족스럽다, (2) 만족스럽다, (3) 보통이다, (4) 불만족스럽다, (5) 매우 불만족스럽다” 라는 5점 척도로 응답자가 응답을 할 수 있도록 질문하고 있다. 본 연구의 분석에서는 질문지의 응답을 역순으로 바꿔서 수치가 올라갈수록 만족도 또한 증가하여 만족도로서의 결과 해석의 편의를 도모하였다. (설문지의 본래 순서대로라면 수치 높아질수록 불만족도가 높아지게 됨으로 불만족도에 대한 분석으로 간주될 수 있다)

위와 같이 응답을 통한 반응의 진행방향이 일방인 경우 앞서 언급한 바와 같이 서열로짓이나 서열프로빗으로 분석이 가능하다. 또한 앞서 언급한 바와 같이 표본수의 감소를 우려하여 그 중요성에도 불구하고 시간에 따른 관측되지 않은 요인을 통제할 수 있는 패널분석을 하지 않았다.

<그림 1> 성별 가구주 비율

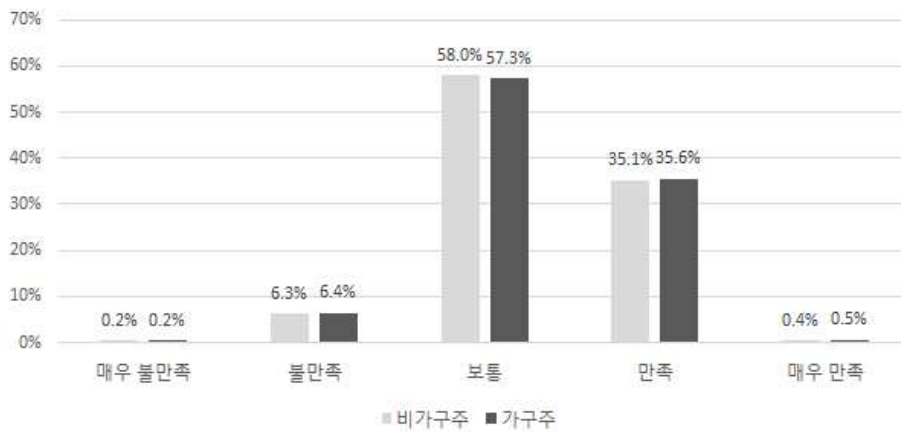


자료: 한국노동패널 18차년도

한국노동패널 18차년도 자료에 나타난 성별 가구주의 비율은 위의 그림에서 제시되어 있듯이 남성집단의 경우 75퍼센트, 여성집단의 경우 22퍼센트 정도인 것으로 나타나 한국사회에서 여전히 남성이 가구주인 비율이 매우 높은 것으로 나타났다.

가구주여부와 일자리 만족도에 대한 상관관계는 아래 그림과 같다.

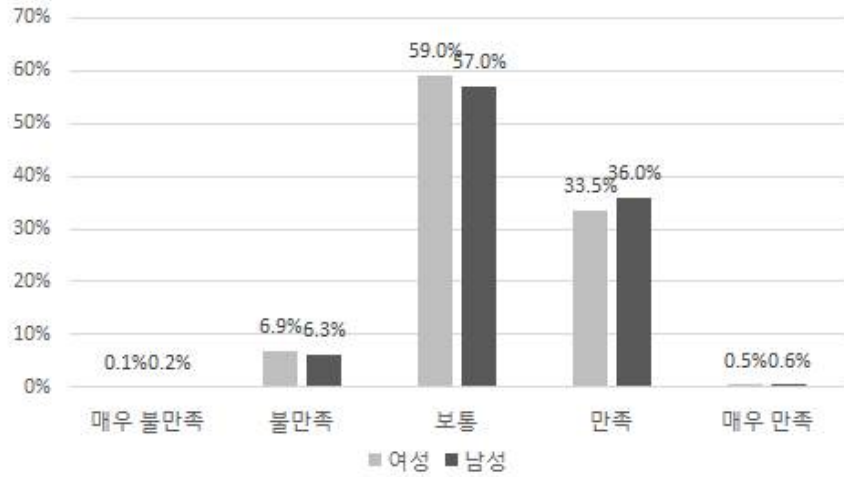
<그림 2> 가구주 여부에 따른 일자리 만족도 비율



자료: 한국노동패널 18차년도

<그림 2>에서 나타나듯이 다른 변수가 통제되지 않았을 경우에는 비가구주와 가구주의 일자리 만족도의 분포는 매우 비슷한 분포를 나타내고 있는데, 다만 불만족 응답에서 비가구주가 0.1퍼센트p가 낮고 만족 응답항목에서 가구주가 0.4퍼센트p, 매우 만족에서 가구주가 0.1퍼센트p 높게 나타났다. 따라서 가구주의 만족도는 비가구주에 비해서 보통 응답을 기준으로 보다 양극화되어 나타나는 것으로 보인다.

<그림 3> 남녀 가구주의 일자리 만족도 비율



자료: 한국노동패널 18차년도

위의 그림은 가구주를 성별로 나누어 일자리 만족도를 제시한 것이다. 남성의 경우 여성보다 매우 불만족과 매우 만족으로 응답한 비율이 더 높은 반면에 보통이라고 응답한 비율은 더 낮았다. 성별로 가구주와 비가구주의 만족도에 대한 응답 비율을 비교한 표가 아래에 제시되어 있다.

<표 1> 성별, 가구주 여부에 따른 만족도 비율

단위: %

(여성)	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
비가구주	0.1	6.1	58.0	35.2	0.5
가구주	0.1	6.9	59.0	33.5	0.5
(남성)	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
비가구주	0.3	7.0	57.9	34.7	0.1
가구주	0.2	6.3	57.0	36.0	0.6

자료: 한국노동패널 18차년도

위의 표에서는 여성의 경우 가구주는 불만족과 보통 응답에서 비가구주에 비해 약간 높았으며 만족은 비가구주가 다소 그 비율이 높게 나타났다. 반면에 남성의 경우 매우 불만족과 불만족, 그리고 보통에서 비가구주의 비율이 가구주보다 높게 나타났으며 만족과 매우 만족 응답은 가구주가 비가구주에 비해서 높게 나타나고 있어서 가구주 여부에 따른 분포가 여성과는 다르게 나타나고 있다.

<표 2> 기초통계량

구분	평균	표준편차	비교
일자리 만족도	3.31	0.59	5점척도. 1: 매우 불만족, 5: 매우만족
가구주 여부	0.25	0.43	더미변수. 가구주인 경우 1
성별	0.59	0.49	더미변수. 남성의 경우 1
나이	44.1	13.3	나이의 제곱도 공변량에 포함됨
유배우자	0.65		더미변수. 유배우자 상태인 경우 1. 기혼이고 배우자가 있거나 혹은 별거인 경우는 유배우자로 간주
정규직 여부	0.52	0.50	더미변수. 정규직인 경우 1
학력: 고졸	0.37	0.48	고졸미만의 학력이 기준변수
학력: 전문대졸	0.17	0.37	
학력: 4년제졸	0.23	0.42	
학력: 대학원졸이상	0.04	0.14	
직종: 전문가	0.006	0.08	표준직업대분류를 따름. 단순노무종사자가 기준변수
직종: 기술공 및 준전문가	0.26	0.44	
직종: 사무종사자	0.21	0.41	
직종: 서비스종사자	0.16	0.37	
직종: 판매종사자	0.11	0.31	
직종: 농림어업숙련종사자	0.002	0.04	
직종: 기능원 및 관련기능종사자	0.04	0.20	
직종: 장치, 기계조작 및 조립종사자	0.05	0.23	
가구원수	3.19	1.26	주거를 함께하는 친인척, 함께 살지 않더라도 경제적으로 독립하지 못한 미혼자녀를 포함.
가구근로소득	4872.69	3114.64	가구근로소득은 전년도 총근로소득이며 단위는 만원.
요인별 직무만족도	2.9~3.5		9가지 요인에 대해서 각각 5점척도로 측정. 가장 낮은 만족도는 복지후생제도 (2.9), 가장 높은 만족도는 하는 일의 내용(3.5).

분석에 사용된 전체 표본의 변수에 대한 설명과 그 특성을 간략히 요약하면 다음과 같다. 먼저 본 분석은 일자리 만족도를 분석하고자 하므로 취업자 중 임금근로자를 대상으로 하고 있다. 종속 변수인 일자리에 대한 만족도는 5점 척도로 측정하였으며 일자리의 만족도에 대하여 (1) 매우 불만족스럽다 (2) 불만족스럽다 (3) 보통이다 (4) 만족스럽다 (5) 매우 만족스럽다의 범주로 표시된다. 이러한 범주의 순서는 자연스러운 해석을 위해서 원래의 설문지의 범주 순서를 역순으로 재배열한 것이다. 추정에 사용된 표본에서 평균적인 일자리 만족도는 3.31로 보통을 약간 상회하는 만

족도를 보이고 있다.

공변량에는 일자리 만족도를 설명할 수 있는 다양한 독립변수들이 포함된다. 공변량에는 크게 객관적인 요인의 변수들과 주관적인 요인의 변수들로 나눌 수 있다. 객관적 요인과 관련된 변수들은 다음과 같다. 먼저 관심 변수인 가구주는 가구주인 경우 1의 값을 그렇지 않은 경우 0의 값을 가지는 더미변수이다. 전체 표본 중에서 가구주는 25퍼센트를 차지하고 있다. 전체 표본에서 남성은 59퍼센트를 차지하고 있다. 나이의 경우 나이와 나이의 제곱을 모두 공변량에 포함시켜서 나이에 따른 2차 함수 형태의 일자리 만족도의 변화 가능성을 통제하였다. 표본의 평균 연령은 44세를 보이고 있다. 유배우자 더미변수는 결혼을 하여 배우자가 있거나 별거 중인 상태를 1의 값을, 미혼이거나 이혼 혹은 사별한 경우 0의 값을 가진다. 고용형태는 정규직과 비정규직으로 나뉘며 정규직인 경우 1의 값을 비정규직인 경우 0의 값을 가진다. 표본에서 절반이 조금 넘는 52퍼센트가 정규직 일자리를 가지고 있다. 학력은 기준이 되는 범주를 고졸 미만으로 삼았으며 표본에서 고졸이 가장 높은 37퍼센트의 비율을 보이고 있다. 직종의 경우 6차 개정에 따른 표준직업대분류를 따랐으며 대분류 기준 의회의원, 고위임직원 및 관리자는 표본에 나타나지 않아서 포함되지 않았다. 나머지 직종들은 대분류 기준으로 전문직, 기술공 및 준전문가, 사무종사자, 서비스종사자(판매직 제외), 판매종사자, 농업어업숙련종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자로 구분된다. 본 연구에서는 단순노무종사자가 기준이 되는 범주이다. 표본에 제시된 개인들의 직종 중에서 가장 높은 비율의 직종은 기술공 및 준전문가 직종으로 전체의 26퍼센트를 차지하고 있다. 요인별 직무만족도에서는 복지후생제도에 대한 만족도가 평균적으로 가장 낮았고(2.9), 하고 있는 일의 내용에서 만족도가 가장 높게(3.5) 나타났다. 대분류로 인하여 세분류를 기준으로 볼 때 전문성이 낮은 직종들이 높은 전문성의 직종들과 같은 범주로 분류될 가능성도 있으나 보다 자세한 분류의 직종으로 구분할 경우 표본 크기의 확보가 어려워져 대분류 수준에서 직종을 분류하여 분석하였다. 가구원은 주거를 함께하는 친인척, 함께 살지 않더라도 경제적으로 독립하지 못한 미혼자녀를 포함한다. 한 가구는 평균 3.19명의 가구원으로 구성된다. 전년도 가구 총근로소득을 기준으로 한 가구근로소득은 평균 4873만원이다.

공변량에서 개인의 직무와 관련된 주관적 변수는 요인별 직무만족도 변수를 통해서 포함시켰다. 요인별 직무만족도는 9가지 요인을 기준으로 5점 척도로 측정되었으며 각 항목별 만족도 항목은 앞서 언급한 일자리 만족도와 동일하다. 직무 만족도의 측정 대상이 되는 각 요인들은 1. 임금 또는 보수, 2. 취업의 안정성, 3. 하고 있는 일의 내용, 4. 근무환경, 5. 근로시간, 6. 개인의 발전 가능성, 7. 의사소통 및 인간관계, 8. 인사고과의 공정성, 9. 복지후생제도로 분류된다. 표본에서는 평균 2.8~3.5 수준의 만족도를 나타내고 있으며 복지후생제도의 만족도가 가장 낮았고 하고 있는 일의 내용에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다.

IV. 실증분석

본 장에서는 다양한 방법으로 추정된 실증분석결과를 제시하고 있다. 먼저 단순선형회귀분석

(OLS)을 통한 추정결과를 제시하고 있다. 이는 비록 일자리 만족도의 응답의 성격이 기수적 의미를 가진다고 보기는 힘들지만 기존의 연구성과에서 제시된 바와 같이 서열로짓분석과의 추정결과상의 큰 차이가 없다는 주장이 본 연구에서도 여전히 유효한지를 확인하고 또한 서열로짓분석을 통한 추정의 강건성을 확인한다는 측면에서 제시하고 있다.

또한 선형회귀분석과 서열로짓분석은 주관적 측면인 요인별 직무만족도 변수를 제외한 추정결과와 포함시킨 추정결과를 각각 제시하고 있다.

마지막으로 여성가구주의 경우 선택성 문제가 제기될 가능성이 있다. 즉, 여성가구주인 경우가 무작위적인 측면이 있다기 보다는 선택성의 문제가 있을 수 있고 이러한 선택성의 문제가 일자리 만족도에 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

아래 표는 가장 기본적인 단계로서 일자리 만족도를 종속변수로 하여 주관적 요인인 요인별 직무만족도를 포함하지 않고 단순선형회귀분석을 통해서 추정한 결과이다.

<표 3> 전반적인 일자리 만족도에 대한 회귀분석

	전체	남성	여성
	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
가구주	0.0270 (0.020)	0.00488 (0.031)	0.118** (0.035)
성별	-0.0636** (0.020)	-	-
나이	-0.0169** (0.004)	-0.0304** (0.006)	-0.00681 (0.006)
나이제곱	0.000224** (0.000)	0.000363** (0.000)	0.000121+ (0.000)
유배우자	0.0930** (0.019)	0.0880** (0.028)	0.150** (0.036)
정규직여부	0.215** (0.019)	0.257** (0.025)	0.165** (0.027)
직종1	0.449** (0.072)	0.427** (0.081)	0.617** (0.161)
직종2	0.211** (0.031)	0.201** (0.041)	0.250** (0.051)
직종3	0.228** (0.031)	0.222** (0.040)	0.267** (0.050)
직종4	0.146** (0.032)	0.197** (0.053)	0.112** (0.043)
직종5	0.135** (0.035)	0.126** (0.049)	0.145** (0.050)
직종6	0.168 (0.113)	0.241+ (0.124)	-0.117 (0.281)
직종7	0.0681* (0.031)	0.0845* (0.037)	0.0704 (0.066)

직종8	0.0920** (0.032)	0.107** (0.038)	0.0653 (0.061)
고등학교	0.0967** (0.026)	0.114** (0.036)	0.0633 (0.040)
전문대	0.136** (0.033)	0.114** (0.043)	0.163** (0.053)
4년제	0.239** (0.033)	0.258** (0.043)	0.202** (0.053)
대학원이상	0.426** (0.046)	0.461** (0.057)	0.351** (0.079)
상수	3.123** (0.095)	3.345** (0.133)	2.869** (0.139)
표본크기	5552	3270	2282
조정R ²	0.123	0.141	0.108

자료: 한국노동패널 18차년도

주: †: 10퍼센트 수준에서 유의 * : 5퍼센트 수준에서 유의, ** : 1퍼센트 수준에서 유의. 가구주변수는 가구주일 경우 1의 값, 성별은 남자가 1의 값, 유배우자는 배우자가 있는 경우 1의 값. 정규직 여부의 경우 정규직이 1의 값, 직종은 표준직업분류의 6차개정 코드를 이용하여 대분류 수준에서 구분.

직종1= 전문가 및 관련종사자, 직종2 = 기술공 및 준전문가, 직종3 = 사무종사자, 직종4 = 서비스종사자(판매종사자 제외), 직종5 = 판매종사자, 직종6 = 농림어업숙련종사자, 직종7 = 기능원 및 관련기능종사자, 직종8 = 장치, 기계조작 및 조립종사자. 기준범주가 되는 직종은 단순노무종사자. 학력의 경우 기준범주가 되는 학력은 고졸 미만의 학력.

아래 <표 4>는 위의 <표 3>의 추정결과와 비교할 때 동일한 단순선형회귀분석 방법을 이용하였지만 주관적 변수들인 요인별 직무만족도를 포함시켜서 추정한 결과가 제시되어 있다. 세부만족도 9개의 변수가 포함되면서 조정R²값은 분석대상 집단에 따라서 0.108(여성집단)~0.141(남성집단) 수준이었던 것이 0.549(여성집단)~0.599(남성집단) 수준으로 높게 상승하였다.

<표 4> 전반적인 일자리 만족도에 대한 회귀분석(세부만족도 포함)

	전체	남성	여성
	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
가구주	0.0280* (0.014)	0.021 (0.021)	0.0724** (0.025)
성별	-0.0296* (0.014)	-	-
나이	-0.00322 (0.003)	-0.00979* (0.004)	0.00108 (0.005)
나이제곱	0.0000520+ (0.000)	0.000121** (0.000)	0.00000723 (0.000)
유배우자	0.0281* (0.013)	0.019 (0.019)	0.0609* (0.026)
정규직여부	0.015	0.015	0.020

	(0.013)	(0.018)	(0.020)
직종1	0.0979+ (0.050)	0.0984+ (0.056)	0.128 (0.115)
직종2	0.023 (0.022)	0.015 (0.028)	0.040 (0.037)
직종3	0.0368+ (0.022)	0.0489+ (0.028)	0.029 (0.036)
직종4	0.0470* (0.023)	0.0772* (0.037)	0.033 (0.030)
직종5	0.029 (0.024)	0.026 (0.034)	0.032 (0.036)
직종6	0.082 (0.079)	0.118 (0.085)	-0.102 (0.201)
직종7	0.022 (0.022)	0.029 (0.025)	0.020 (0.047)
직종8	0.012 (0.022)	0.021 (0.026)	0.011 (0.044)
고등학교	0.021 (0.018)	0.001 (0.024)	0.039 (0.029)
전문대학	0.015 (0.023)	(0.015) (0.030)	0.053 (0.038)
4년제대학	0.0469* (0.023)	0.042 (0.029)	0.045 (0.038)
대학원이상	0.127** (0.032)	0.117** (0.040)	0.148** (0.057)
세부만족도1	0.133** (0.009)	0.133** (0.012)	0.135** (0.014)
세부만족도2	0.0785** (0.010)	0.0678** (0.013)	0.0917** (0.015)
세부만족도3	0.113** (0.012)	0.127** (0.015)	0.0902** (0.019)
세부만족도4	0.0637** (0.012)	0.0455** (0.016)	0.0888** (0.020)
세부만족도5	0.0658** (0.010)	0.0609** (0.013)	0.0741** (0.016)
세부만족도6	0.108** (0.012)	0.119** (0.016)	0.0935** (0.019)
세부만족도7	0.0979** (0.012)	0.104** (0.016)	0.0851** (0.019)
세부만족도8	0.139** (0.012)	0.147** (0.016)	0.126** (0.020)
세부만족도9	0.0943** (0.009)	0.0966** (0.012)	0.0929** (0.015)
상수	0.400** (0.075)	0.510** (0.103)	0.304** (0.113)
표본크기	5552	3270	2282

조정R ²	0.578	0.599	0.549
------------------	-------	-------	-------

자료: 한국노동패널 18차년도

주: +: 10퍼센트 수준에서 유의 * : 5퍼센트 수준에서 유의, **: 1퍼센트 수준에서 유의. 가구주변수는 가구주일 경우 1의 값, 성별은 남자가 1의 값, 유배우자는 배우자가 있는 경우 1의 값. 정규직 여부의 경우 정규직이 1의 값, 직종은 표준직업분류의 6차개정 코드를 이용하여 대분류 수준에서 구분.

직종1= 전문가 및 관련종사자, 직종2 = 기술공 및 준전문가, 직종3 = 사무종사자, 직종4 = 서비스종사자(판매종사자 제외), 직종5 = 판매종사자, 직종6 = 농림어업숙련종사자, 직종7 = 기능원 및 관련기능종사자, 직종8 = 장치, 기계조작 및 조립종사자. 기준범주가 되는 직종은 단순노무종사자. 학력의 경우 기준범주가 되는 학력은 고졸 미만의 학력. 일자리 관련 세부만족도에서 세부만족도1 = 임금과 소득관련, 세부만족도2 = 취업의 안정성 관련, 세부만족도3= 업무의 내용관련, 세부만족도4 = 근로환경관련, 세부만족도5 = 근로시간관련, 세부만족도6 = 개인의 발전가능성관련, 세부만족도7 = 의사소통 및 인간관계 관련, 세부만족도8 = 인사의 공정성 관련, 세부만족도9 = 복지후생의 만족도관련.

<표 3>과 <표 4>의 차이는 주관적인 요소의 포함여부이다. 주관적인 요소로서 여러 요인별 직무 만족도를 포함시킨 것은 Wang(2014)에서 만족도 변수를 포함시킨 분석 사례를 참고한 것이다. 따라서 본 분석에서의 전반적인 일자리 만족도는 성별, 가구주 여부, 직종 등 보다 객관적인 설명 변수들과 요인별 직무만족도라는 주관적 설명변수들로 구성되어 있다.

선형회귀분석을 이용한 앞선 두 추정결과는 객관적 요인들의 추정결과에서는 정성적으로 비슷하게 나타나고 있다. 다만 첫 번째 추정결과에서 나타난 정규직에 대한 유의한 양의 효과는 요인별 직무 만족도 변수들을 포함시키자 유의성이 사라지고 있다. 우리의 관심사 중 하나였던 만족도에 대한 성별 차이의 여부는 두 추정결과 모두에서 남성의 경우 각각 1퍼센트와 5퍼센트 유의수준에서 유의한 음의 값을 나타내고 있어서 기존의 행복경제학 연구들에서 나타나고 있는 성별 격차가 앞의 두 추정결과에서도 그대로 지지되고 있음을 알 수 있다.

전체 집단을 대상으로 한 추정에서 가구주 변수의 추정값은 첫 번째 추정에서는 통계적으로 유의하게 나타나지 않았지만 두 번째 추정에서는 5퍼센트 수준에서 유의한 것으로 나타나 통계적 유의성 여부는 다소 차이가 나고 있으나 그 추정치는 비슷한 크기의 양의 값을 나타내고 있다. 하지만 남성과 여성 집단을 구분하여 추정한 결과에 따르면 남성의 경우 모두 유의하지 않은 양의 값을 가지지만, 여성의 경우는 1퍼센트 수준에서 유의하며 남성보다는 조금 더 높은 수치의 양의 값을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 값들이 추정방법을 달리하여 단순선형회귀분석이 아닌 서열로짓으로 추정한 경우에도 유지되는 지는 아래의 추정결과에서 제시되어 있다.

정규직 변수는 첫 번째 추정결과에서는 유의한 양의 값을 나타내었지만 일자리의 세부 만족도를 포함하는 두 번째 추정결과에서는 추정치의 크기가 줄어들었으며 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 즉, 정규직 여부 자체보다는 정규직에 포함된 임금, 근로환경, 복지후생 등을 포함하는 여러 만족도가 통제되었을 때는 정규직 자체가 주는 일자리 만족도는 사라진다고 볼 수 있다.

앞서 제시된 <표 3>과 <표 4>의 추정결과는 선형회귀분석을 이용하였다면 다음의 두 표는 서열로짓을 통해서 추정한 분석결과를 제시하고 있다. 앞서 언급한 바 있듯이 5점 척도 등으로 행복도나 만족도를 분석하는 경우 선형회귀분석을 사용할 때는 척도간의 상대적 크기가 분석에 고려되

어 들어가기 때문에 기존의 행복경제학에서의 결과에도 불구하고 행복도나 만족도의 기수성 문제가 주요한 논란거리로 등장할 수 있다. 이러한 논란을 염두에 두고 아래 표들은 만족도의 서수적 성격을 고려한 서열로짓분석으로 추정한 결과들을 제시하였다. 본 연구에서는 서수적 성격을 고려한 서열로짓 분석을 주된 연구결과로 고려하면서 선형회귀분석결과로 추정결과의 강건성을 확인하고자 한다.

<표 5> 전반적인 일자리 만족도에 대한 서열로짓분석

	전체	남성	여성
	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
가구주	0.105 (0.073)	0.0158 (0.113)	0.474** (0.128)
성별	-0.257** (0.074)	-	-
나이	-0.0639** (0.016)	-0.114** (0.023)	-0.0311 (0.024)
나이제곱	0.000844** (0.000)	0.00136** (0.000)	0.000520* (0.000)
유배우자	0.362** (0.071)	0.344** (0.103)	0.600** (0.133)
정규직여부	0.800** (0.070)	0.982** (0.100)	0.600** (0.102)
직종1	1.691** (0.297)	1.504** (0.324)	3.228** (0.814)
직종2	0.756** (0.118)	0.690** (0.154)	0.983** (0.190)
직종3	0.851** (0.117)	0.812** (0.153)	1.061** (0.189)
직종4	0.548** (0.122)	0.730** (0.198)	0.448** (0.162)
직종5	0.473** (0.131)	0.416* (0.185)	0.561** (0.189)
직종6	0.696 (0.433)	1.028* (0.481)	-0.502 (1.022)
직종7	0.248* (0.117)	0.295* (0.142)	0.284 (0.250)
직종8	0.370** (0.119)	0.403** (0.146)	0.316 (0.233)
고등학교	0.375** (0.099)	0.458** (0.136)	0.236 (0.151)
전문대	0.529** (0.124)	0.474** (0.164)	0.588** (0.198)
4년제	0.905**	1.001**	0.736**

	(0.123)	(0.161)	(0.197)
대학원이상	1.681** (0.177)	1.840** (0.223)	1.382** (0.301)
/cut1	-5.938** (0.473)	-6.798** (0.645)	-5.000** (0.715)
/cut2	-2.316** (0.356)	-3.140** (0.503)	-1.415** (0.519)
/cut3	1.297** (0.353)	0.515 (0.497)	2.207** (0.519)
/cut4	6.210** (0.399)	5.321** (0.545)	7.385** (0.614)
표본 크기	5552	3270	2282
의사R ²	0.08	0.09	0.07
우도비(LR)	764.7	517.6	295.6

자료: 한국노동패널 18차년도

주: †: 10퍼센트 수준에서 유의 * : 5퍼센트 수준에서 유의, ** : 1퍼센트 수준에서 유의. 가구주변수는 가구주일 경우 1의 값, 성별은 남자가 1의 값, 유배우자는 배우자가 있는 경우 1의 값. 정규직 여부의 경우 정규직이 1의 값, 직종은 표준직업분류의 6차개정 코드를 이용하여 대분류 수준에서 구분.

직종1= 전문가 및 관련종사자, 직종2 = 기술공 및 준전문가, 직종3 = 사무종사자, 직종4 = 서비스종사자(판매종사자 제외), 직종5 = 판매종사자, 직종6 = 농림어업숙련종사자, 직종7 = 기능원 및 관련기능종사자, 직종8 = 장치, 기계조작 및 조립종사자. 기준범주가 되는 직종은 단순노무종사자. 학력의 경우 기준범주가 되는 학력은 고졸 미만의 학력.

앞선 선형회귀분석의 추정결과에서와 같이 서열로짓분석으로 추정된 <표 5>와 <표 6>은 요인 별 직무만족도 변수의 포함여부에 따라서 나뉜다. 서열로짓분석은 선형분석이 아니기 때문에 조정 R²값은 제공되지 않고 대신 유사R²값은 앞선 선형분석에서와 마찬가지로 세부 만족도 변수들이 포함되었을 때 크게 상승하였으며 우도비(LR) 값들도 마찬가지로 크게 상승하였다.

<표 6> 전반적인 일자리 만족도에 대한 서열로짓분석(세부만족도 포함)

	전체 계수 (표준오차)	남성 계수 (표준오차)	여성 계수 (표준오차)
가구주	0.185+ (0.096)	0.118 (0.153)	0.488** (0.167)
성별	-0.250* (0.098)	-	-
나이	-0.020 (0.021)	-0.0649* (0.030)	0.006 (0.031)
나이제공	0.000 (0.000)	0.000781* (0.000)	0.000 (0.000)
유배우자	0.232* (0.093)	0.216 (0.137)	0.436* (0.173)
정규직여부	0.042	0.042	0.087

	(0.094)	(0.133)	(0.136)
직종1	0.952* (0.383)	0.958* (0.437)	1.282 (0.953)
직종2	0.134 (0.153)	0.097 (0.204)	0.217 (0.241)
직종3	0.216 (0.152)	0.279 (0.202)	0.197 (0.241)
직종4	0.308+ (0.157)	0.551* (0.271)	0.205 (0.202)
직종5	0.181 (0.167)	0.156 (0.240)	0.204 (0.237)
직종6	0.537 (0.561)	0.788 (0.634)	-0.777 (1.419)
직종7	0.156 (0.150)	0.213 (0.184)	0.111 (0.317)
직종8	0.086 (0.154)	0.152 (0.192)	0.080 (0.290)
고등학교	0.130 (0.127)	-0.059 (0.178)	0.277 (0.190)
전문대	0.066 (0.160)	-0.168 (0.216)	0.357 (0.253)
4년제	0.281+ (0.159)	0.206 (0.213)	0.347 (0.252)
대학원이상	0.845** (0.233)	0.760* (0.296)	0.975* (0.400)
세부만족도1	0.944** (0.064)	0.999** (0.089)	0.903** (0.093)
세부만족도2	0.520** (0.066)	0.461** (0.089)	0.599** (0.100)
세부만족도3	0.737** (0.080)	0.870** (0.105)	0.556** (0.125)
세부만족도4	0.384** (0.080)	0.277** (0.106)	0.536** (0.126)
세부만족도5	0.425** (0.066)	0.408** (0.088)	0.467** (0.101)
세부만족도6	0.669** (0.080)	0.738** (0.106)	0.575** (0.123)
세부만족도7	0.528** (0.079)	0.560** (0.104)	0.472** (0.121)
세부만족도8	0.893** (0.086)	0.968** (0.114)	0.784** (0.132)
세부만족도9	0.685** (0.067)	0.709** (0.088)	0.666** (0.107)
/cut1	8.102** (0.672)	7.869** (0.911)	8.183** (1.019)
/cut2	13.63**	13.17**	14.07**

	(0.578)	(0.811)	(0.859)
/cut3	19.80** (0.627)	19.56** (0.870)	20.02** (0.937)
/cut4	27.61** (0.740)	27.39** (1.010)	27.96** (1.134)
표본 크기	5552	3270	2282
의사R ²	0.48	0.50	0.45
우도비(LR)	4717.4	2929.9	1819.3

자료: 한국노동패널 18차년도

주: †: 10퍼센트 수준에서 유의 * : 5퍼센트 수준에서 유의, ** : 1퍼센트 수준에서 유의. 가구주변수는 가구주일 경우 1의 값, 성별은 남자가 1의 값, 유배우자는 배우자가 있는 경우 1의 값. 정규직 여부의 경우 정규직이 1의 값, 직종은 표준직업분류의 6차개정 코드를 이용하여 대분류 수준에서 구분.

직종1= 전문가 및 관련종사자, 직종2 = 기술공 및 준전문가, 직종3 = 사무종사자, 직종4 = 서비스종사자(판매종사자 제외), 직종5 = 판매종사자, 직종6 = 농림어업숙련종사자, 직종7 = 기능원 및 관련기능종사자, 직종8 = 장치, 기계조작 및 조립종사자. 기준범주가 되는 직종은 단순노무종사자. 학력의 경우 기준범주가 되는 학력은 고졸 미만의 학력. 일자리 관련 세부만족도에서 세부만족도1 = 임금과 소득관련, 세부만족도2 = 취업의 안정성 관련, 세부만족도3= 업무의 내용관련, 세부만족도4 = 근로환경관련, 세부만족도5 = 근로시간관련, 세부만족도6 = 개인의 발전가능성관련, 세부만족도7 = 의사소통 및 인간관계 관련, 세부만족도8 = 인사의 공정성 관련, 세부만족도9 = 복지후생의 만족도관련.

<표 5>와 <표 6>에 나타난 서열로짓분석 결과들을 서술하면 다음과 같다. 두 결과 모두 유사하게 가구주 변수의 추정치는 전체집단이나 남성집단에서 양의 값을 나타냈으나 유의하지 않았으며 (<표 6>에서는 전체집단이 10퍼센트 수준에서 유의) 반면에 여성집단에서는 양의 값이 더 크게 나타났으며 1퍼센트 수준에서 유의하게 나타나고 있다. 가구주의 추정값에 대한 해석으로는 가구주의 경우 현재의 일자리에 대하여 좀 더 안착하려는 경향을 보이며 이러한 심리기제가 기존의 일자리에 대한 상대적으로 높은 만족도로 나타난 것으로 보인다. 또한 이러한 기존의 일자리에 대한 안착 경향은 남녀 모두 나타나지만 여성의 경우 좀 더 크고 뚜렷하게 나타나는 것으로 보인다. 그렇지만 여성 가구주의 경우 남성과 비교할 때 좀 더 선택성의 문제가 있을 가능성 또한 무시할 수 없다.

성별은 <표 5>와 <표 6> 모두에서 유의한 음의 값을 나타내어 기존 연구들의 성별 격차가 본 연구에서도 그대로 나타나고 있음을 알 수 있다. 나이의 경우 남성집단에서는 나이는 유의한 음의 값을 나이제곱은 유의한 양의 값을 나타내고 있지만 여성집단에서는 유의한 결과가 나타나지 않고 있다. 유의성을 고려하지 않고 나이와 나이의 제곱값을 이용한 나이와 일자리 만족도의 관계를 살펴보면 남성의 경우 대체로 41~42세 정도에서 일자리 만족도가 가장 낮게 나타나고 있으며 그 이후로는 점차 만족도가 회복되고 있는 것으로 보인다. 반면에 여성은 두 결과가 차이가 있지만 30세 이상인 여성의 경우 모두 일자리 만족도가 나이가 들수록 증가하는 것으로 나타나서 앞선 가구주 여부와 비슷한 형태의 만족도의 성별 차이가 나이 변수에서도 유사하게 나타나고 있는 것으로 보인다. 배우자의 존재는 모든 집단에서 양의 값을 나타내고 있으나 여성집단의 경우 일자리 만족도에 대한 영향이 좀 더 큰 것으로 나타났다. 일자리의 정규직 여부는 <표 5>에서는 유의한 양의

값을 보였지만 요인별 직무만족도 변수를 추가로 포함시킨 <표 6>에서는 더 이상 유의하게 나타나지 않아서 <표 5>에서의 정규직에 따른 유의한 양의 효과는 정규직이 제공할 수 있는 사실상 다양한 직무상의 상대적 만족도의 조합에 의한 효과로 볼 수 있다. 직종별 변수의 추정값들도 정규직에서와 마찬가지로 <표 6>에서는 더 이상 유의하게 나타나지 않아서 앞서와 유사하게 직종별 일자리 만족도의 차이는 이러한 다양한 직무상의 만족도의 차이로 분해되는 것으로 보이며 이러한 직무상의 세부 만족도가 정규직 여부나 혹은 직종보다도 더 중요하고 직접적인 요인으로 보인다.

학력별 영향의 경우 세부 직무 만족도를 포함시킨 경우 앞서와 같이 학력별 유의성이 대부분 사라지고 양의 값의 크기도 줄었다. 그러나 대학원 이상의 학력의 경우 다소 양의 값이 줄어들었지만 여전히 1퍼센트와 5퍼센트 유의수준에서 유의하게 나타났다. 대학원 이상의 경우 교육을 통한 자신의 전문성이 보다 잘 드러나는 일자리로 취업하는 경향이 다른 학력수준에 비해서 더 높기 때문에 자신의 교육 내용과 일자리의 내용이 잘 매칭됨에 따른 일자리 만족도의 상승효과가 다른 학력수준에 비해 높은 것으로 보인다. 대체로 대학교와 대학원 이상으로 갈수록 학력에 따른 일자리 만족도가 높아지는 것 또한 이러한 맥락에서 확대되어 이해할 수 있을 것으로 보인다.

요인별 직무만족도가 전반적인 일자리 만족도에 미치는 집단별 영향은 다음과 같이 제시할 수 있다. 전체집단과 남성 및 여성집단 모두에서 전반적인 일자리 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 세부 직무요인 만족도로는 임금과 소득 만족도로 나타났다. 이는 기본적으로 개인과 가구의 경제적 문제를 해결할 목적으로 취업한다는 의미에서 예상된 결과라고도 할 수 있다. 전체집단과 남성집단은 상위 3개의 항목과 하위 3개의 순위가 동일하게 나타났다. 남성집단에서 전체적인 일자리 만족도에 영향이 큰 3개의 세부 직무관련 만족도를 영향이 큰 항목 순서로 거론하면 임금과 소득, 인사의 공정성, 업무내용 순으로 나타났다. 특히 인사의 공정성이 전반적인 일자리 만족도에 미치는 영향은 여성의 경우와 동일하게 두 번째로 높은 순위이지만 크기가 더 크게 나타나 남성의 경우 좀 더 승진 등 인사의 문제에 전반적인 일자리 만족도가 좀 더 민감하게 반응하는 것으로 보인다. 일자리 만족도에 영향이 낮은 3개의 항목은 영향이 큰 순서대로 나열하면 취업의 안정성, 근로시간, 근로환경으로 나타나 근로환경이 남성집단의 경우 전반적 일자리 만족도에 영향이 가장 작은 세부 직무 만족도인 것으로 나타났다.

여성집단의 경우 전반적 일자리 만족도에 영향을 크게 끼치는 세부 직무만족도를 보면 가장 큰 것이 임금과 소득이고 인사의 공정성, 복지후생으로 나타났다. 남성집단과 비교하면 첫 번째와 두 번째로 영향이 큰 세부 직무만족도는 동일하지만 세 번째로 영향이 큰 항목이 남성의 경우 업무내용인데 비해서 여성의 경우 복지후생으로 차이가 났다. 반면에 여성집단에서 전반적인 일자리 만족도에 영향이 상대적으로 작은 세부 직무 만족도는 근로환경, 의사소통 및 인간관계, 근로시간으로 나타났다. 근로시간은 여성집단에서 가장 낮게 나타났지만 그 크기에서는 남성보다 더 큰 양의 값을 가지고 있어서 남성과 비교한다면 전반적 일자리 만족도에는 더 큰 영향을 주는 것으로 보인다.

남성과 여성집단의 전반적인 일자리 만족도에 영향을 주는 세부 직무 만족도 항목의 크기를 보면 임금과 소득, 업무내용, 개인발전가능성, 인사공정성 등에서 남성집단에서 영향이 더 크게 나타

났으며 취업안정성, 근로환경, 근로시간 등에서는 여성집단에서 영향이 더 크게 나타났다. 의사소통 및 인간관계, 복지후생 등에서는 남성집단에서 약간 높게 나타났지만 남녀 집단의 차이가 다른 항목보다 작게 나타났다. 이러한 세부 직무 만족도가 전반적 일자리 만족도에 미치는 성별차이는 남성이 보다 일자리로부터 소득의 향상, 승진, 개인의 발전 등에 더 큰 심리적 가치를 부여하는 것으로 보이며 여성의 경우 일자리의 안정성, 근로환경이나 시간 등에서 남성에 비해 더 큰 심리적 가치를 부여하는 것으로 보인다.

선형회귀분석을 통한 추정결과인 <표 3>, <표 4>와 서열로짓분석을 통한 결과인 <표 5>, <표 6>을 비교해 보면 전반적으로 추정값의 부호들은 분석방법의 차이로 인해서 크게 변하지는 않는 것으로 보이므로 이러한 결과는 기존의 연구결과에서 제시한 관련 내용을 지지하는 것으로 보인다.

<표 7> 전반적인 일자리 만족도에 대한 서열로짓분석(가구관련 변수 추가1)

	전체	남성	여성
	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
가구주	0.306** (0.104)	0.247 (0.173)	0.763** (0.196)
성별	-0.325** (0.101)	-	-
나이	-0.029 (0.021)	-0.0740* (0.031)	-0.015 (0.032)
나이제곱	0.000424+ (0.000)	0.000865** (0.000)	0.0003 (0.000)
유배우자	0.173+ (0.104)	0.121 (0.167)	0.437* (0.178)
정규직여부	0.039 (0.096)	0.063 (0.136)	0.055 (0.139)
직종1	0.835* (0.387)	0.839+ (0.441)	1.197 (0.968)
직종2	0.082 (0.156)	0.021 (0.207)	0.223 (0.246)
직종3	0.155 (0.155)	0.213 (0.205)	0.174 (0.247)
직종4	0.284+ (0.160)	0.494+ (0.275)	0.209 (0.206)
직종5	0.181 (0.169)	0.148 (0.243)	0.214 (0.242)
직종6	0.164 (0.576)	0.342 (0.650)	-0.861 (1.448)
직종7	0.113 (0.152)	0.154 (0.185)	0.139 (0.321)
직종8	0.062 (0.156)	0.116 (0.194)	0.080 (0.293)

고등학교	0.075 (0.129)	-0.131 (0.180)	0.263 (0.194)
전문대	0.005 (0.163)	-0.257 (0.218)	0.343 (0.257)
4년제	0.200 (0.162)	0.096 (0.216)	0.311 (0.258)
대학원이상	0.724** (0.237)	0.616* (0.301)	0.905* (0.408)
세부만족도1	0.932** (0.065)	0.950** (0.091)	0.946** (0.096)
세부만족도2	0.516** (0.067)	0.454** (0.091)	0.593** (0.102)
세부만족도3	0.724** (0.081)	0.859** (0.106)	0.542** (0.128)
세부만족도4	0.381** (0.081)	0.270* (0.107)	0.533** (0.128)
세부만족도5	0.449** (0.067)	0.416** (0.089)	0.521** (0.104)
세부만족도6	0.655** (0.081)	0.730** (0.107)	0.546** (0.125)
세부만족도7	0.551** (0.080)	0.577** (0.105)	0.507** (0.122)
세부만족도8	0.882** (0.087)	0.946** (0.115)	0.789** (0.135)
세부만족도9	0.688** (0.069)	0.729** (0.089)	0.649** (0.109)
가구구성원수	0.038 (0.038)	0.062 (0.054)	0.078 (0.061)
가구근로소득	0.0000375* (0.0000158)	0.0000325 (0.0000214)	0.0000478* (0.0000240)
/cut1	8.093** (0.691)	7.792** (0.932)	8.437** (1.055)
/cut2	13.61** (0.600)	13.05** (0.834)	14.38** (0.905)
/cut3	19.81** (0.649)	19.44** (0.893)	20.41** (0.985)
/cut4	27.68** (0.763)	27.26** (1.031)	28.49** (1.184)
표본 크기	5431	3197	2234
의사R ²	0.48	0.50	0.46
우도비(LR)	4650.0	2869.0	1816.1

자료: 한국노동패널 18차년도

주: †: 10퍼센트 수준에서 유의 * : 5퍼센트 수준에서 유의, ** : 1퍼센트 수준에서 유의. 가구주변수는 가구주일 경우 1의 값, 성별은 남자가 1의 값, 유배우자는 배우자가 있는 경우 1의 값. 정규직 여부의 경우 정규직이 1의 값, 직종은 표준직업분류의 6차개정 코드를 이용하여 대분류 수준에서 구분.

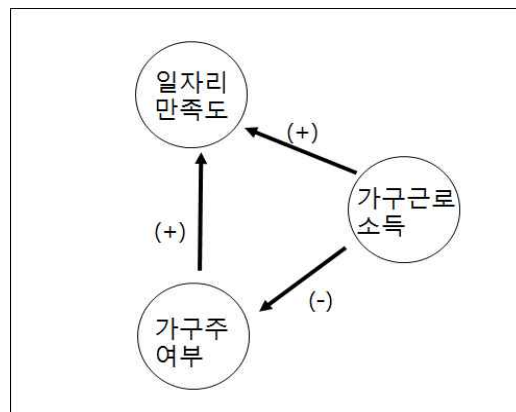
직종1= 전문가 및 관련종사자, 직종2 = 기술공 및 준전문가, 직종3 = 사무종사자, 직종4 =

서비스종사자(판매종사자 제외), 직종5 = 판매종사자, 직종6 = 농림어업숙련종사자, 직종7 = 기능원 및 관련기능종사자, 직종8 = 장치, 기계조작 및 조립종사자. 기준범주가 되는 직종은 단순노무종사자. 학력의 경우 기준범주가 되는 학력은 고졸 미만의 학력. 일자리 관련 세부만족도에서 세부만족도1 = 임금과 소득관련, 세부만족도2 = 취업의 안정성 관련, 세부만족도3= 업무의 내용관련, 세부만족도4 = 근로환경관련, 세부만족도5 = 근로시간관련, 세부만족도6 = 개인의 발전가능성관련, 세부만족도7 = 의사소통 및 인간관계 관련, 세부만족도8 = 인사의 공정성 관련, 세부만족도9 = 복지후생의 만족도관련. 가구근로소득은 1년전 해당가구의 연간총근로소득이며 단위는 만원.

위의 <표 7>은 <표 6>에 가구관련 변수를 추가하여 추정한 내용이다. 추가된 가구관련 변수는 가구구성원의 수와 가구전체의 근로소득이다. 가구관련 변수의 포함은 특히 여성가구주를 염두에 두고 포함시켰다. 여성가구주가 되는 과정에서의 해당 가구에서의 여러 가지 경제적 어려움이나 이에 따른 문제들로 인하여 가구주가 되었을 가능성이 있으며 이러한 선택성의 과정은 일자리 만족도에 영향을 끼칠 수 있기 때문에 가구관련 변수를 포함시킴으로써 일정 부분 통제를 하고자 하였다.

<표 7>에 제시된 추정결과를 보면 가구주 변수 추정치의 경우 가구관련 변수를 추가함으로써 가구주의 일자리 만족도는 양의 값이 더욱 증가하는 경향을 보였고 전체 집단과 여성집단에서는 각각 1퍼센트 수준에서 유의하게 나타났다. 환언하면 <표 6>에서 비록 가구주 추정치가 유의한 양의 값을 나타냈지만 가구관련변수 특히 통계적으로 유의하게 나타난 가구근로소득을 통제하지 못하였다. 낮은 가구근로소득은 일자리 만족도를 간접적으로 낮추는 영향을 하는 것으로 판단되며 <표 7>에서 가구근로소득변수를 포함시켜서 통제하면서 가구주로서의 일자리 만족도가 더 이상 낮은 가구근로소득의 영향을 받지 않으면서 더욱 상승한 것으로 보인다. 추정결과를 바탕으로 일자리 만족도, 가구주여부, 가구근로소득간의 관계를 추론한 그림이 아래에 제시되어 있다.

<그림 4> 일자리 만족도, 가구주, 가구근로소득간의 관계



가구근로소득을 통제한 영향으로 남성과 여성집단에서 가구주 변수의 양의 값은 상승하였으나 여성집단에서 더 크게 상승하였다. 또한 이러한 변화로 인하여 전체집단에서의 성별 격차는 그 절대값이 더 확대되었다.

또 하나의 추가설명변수인 가구구성원수의 추정값은 양의 값을 보였으나 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 가구변수의 추가로 인한 다른 변수들의 정성적 영향이나 혹은 세부 직무만족도의 순서는 성별 집단에 관계없이 크게 변하지는 않았다.

V. 소결

본 연구는 기존의 행복경제학에서 제시된 결과 중에서 성별 격차에 대한 의문에서 시작되었다. 행복 혹은 만족도의 분석에서 여성의 경우 남성보다 유의미하게 높게 나타나는 경우가 자주 보고되었다. 본 연구는 일자리에서의 만족도를 종속변수로 삼아서 가구주 여부의 일자리에 대한 만족도의 영향과 더불어 일자리 만족도 분석에서도 이러한 성별 차이가 설명변수들을 통제된 후에도 드러나고 있는지 특히 가구주 변수가 포함되었을 때도 성별 격차가 유지되고 있는지가 주된 관심사였다. 남성의 경우 여성보다 가구주 비율이 높고 또한 가구주의 경우 다른 가구원들에 비해서 가구의 생계에 대한 책임감이 더 크기 때문에 일자리 만족도에 영향을 줄 수 있다고 보고 가구주를 통제할 경우 이러한 성별 격차는 사라질 수 있음을 염두에 두고 실증분석을 하였다.

추정결과는 가구주를 통제된 경우에도 유의하게 성별 더미에서 여성의 경우 남성보다 높게 나타나는 것으로 나타났다. 그 뿐만 아니라 가구주 변수에서는 일자리의 만족도에 대해서 양의 값을 나타내었다. 남성의 경우 가구주 추정치는 양의 값이지만 통계적으로 유의하지 않게 나타났고 여성의 경우는 1퍼센트 수준에서 유의하며 남성보다는 더 큰 양의 값을 가지는 것으로 나타났다. 가구주의 경우 다른 가구원에 비해서 현재의 일자리에 대하여 좀 더 안착하려는 경향을 보이며 이러한 심리기제가 기존의 일자리에 대해 상대적으로 높은 만족도로 나타난 것으로 보인다. 또한 이러한 기존의 일자리에 대한 안착의 경향은 여성의 경우 좀 더 크고 뚜렷하게 나타나는 것으로 보인다.

일자리 만족도에 영향을 줄 수 있는 다른 독립변수들의 추정결과는 다음과 같다. 나이변수의 경우 남성집단에서는 나이는 유의한 음의 값, 나이제곱은 유의한 양의 값을 나타내고 있지만 여성집단에서는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않고 있다. 유의성을 고려하지 않고 나이와 일자리 만족도의 관계를 살펴보면 남성의 경우 대체로 41~43세 정도에서 일자리 만족도가 가장 낮게 나타나고 있으며 그 이후로는 연령이 증가함에 따라 만족도가 증가되고 있는 반면에 여성은 두 결과가 차이가 있지만 30세 이상인 여성의 경우 모두 일자리 만족도가 연령이 높아질수록 증가하는 것으로 나타났다. 정규직 여부는 세부 직무 만족도를 포함시키지 않았을 때는 유의한 양의 추정값을 보이고 있지만 세부 만족도 변수를 포함시키자 통계적으로 유의하지 않게 되었으며 양의 값의 크기도 크게 감소하였다.

학력별 영향의 경우 세부 직무 만족도를 포함시킨 경우 학력별 유의성이 대부분 사라지고 양의 값의 크기도 줄어들지만 대학원 이상의 학력의 경우 비록 양의 값이 감소하지만 여전히 1퍼센트와 5퍼센트 유의수준에서 유의하게 나타났다. 대학원 이상의 경우 교육을 통한 자신의 전문성이 보다 잘 드러나는 일자리로 취업하는 경향이 다른 학력수준에 비해서 더 높기 때문에 교육 내용과 일자

리의 내용이 잘 매칭됨에 따라서 일자리 만족도의 상승으로 이어지는 것으로 보인다. 또한 대체로 대학교와 대학원 이상의 학력으로 갈수록 학력에 따른 일자리 만족도가 높아지는 것 또한 이러한 맥락에서 확대하여 이해할 수 있을 것으로 보인다.

남성과 여성집단의 전반적 일자리 만족도에 영향을 주는 세부 직무 만족도 항목의 크기를 보면 남성 및 여성집단 모두에서 전반적인 일자리 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 세부 직무요인 만족도는 임금과 소득인 것으로 나타났다. 또한 남녀 집단을 비교할 때 임금과 소득, 업무내용, 개인발전가능성, 인사공정성은 남성집단에서 영향이 더 크게 나타났으며 취업안정성, 근로환경, 근로시간은 여성집단에서 영향이 더 크게 나타났다. 의사소통 및 인간관계, 복지후생 등에서는 남성집단에서 약간 높게 나타났지만 남녀 집단의 차이가 다른 항목보다 작게 나타났다.

가구주 여부는 선택성 문제가 발생할 수 있다. 특히 여성가구주의 경우 선택성의 문제가 보다 크게 제기될 수 있으며 이는 가구의 경제적 문제와 밀접한 관련이 있을 수 있다. 여성가구주가 되는 과정에서의 해당 가구에서의 여러 가지 경제적 어려움이나 이에 따른 문제들로 인하여 가구주가 되었을 가능성이 있으며 이러한 선택성의 과정은 일자리 만족도에 영향을 끼칠 수 있기 때문에 가구원수와 가구근로소득이라는 가구관련 변수를 포함시킴으로써 일정 부분 통제를 하고자 하였다.

가구변수가 포함되었을 때 가구주의 일자리 만족도는 양의 값이 더욱 증가하는 경향을 보였고 전체 집단과 여성집단에서는 각각 1퍼센트 수준에서 유의하게 나타났다. 가구근로소득변수를 포함시켜서 통제하면서 가구주로서의 일자리 만족도가 더 이상 낮은 가구근로소득의 영향을 받지 않으면서 더욱 상승한 것으로 보인다. 가구근로소득을 통제한 영향으로 남성과 여성집단에서 가구주 변수의 양의 값은 상승하였으나 여성집단에서 더 크게 상승하였다. 또한 이러한 변화로 인하여 전체집단에서의 성별 격차는 더욱 확대되었다. 가구변수의 추가로 인한 다른 변수들의 정성적 영향이나 혹은 세부 직무만족도의 순서는 성별 집단에 관계없이 크게 변하지는 않았다.

추정방법면에서 단순선형회귀분석과 서열로짓분석을 하더라도 추정결과의 정성적인 면에서는 큰 변화가 없는 것으로 나타나 기존의 방법론적 주장을 뒷받침하는 것으로 나타났다.

본 연구에서 충분히 고려하지 못한 점들은 다음과 같다. 본 연구에서는 가구적 측면이 좀 더 면밀히 고려될 필요가 있다. 가구원의 수 및 가구근로소득을 포함시켜서 가구적 배경을 통제하였으나 다른 가구 소득이나 가구의 자산 등은 통제되지 못한 점이 있다. 가구근로소득과는 달리 금융소득이나 부동산소득 등 다른 가구소득과 부동산 및 금융자산 등 가구의 자산은 무응답이 많기 때문에 표본의 크기가 크게 줄어들거나 오차가 크게 발생하는 비용을 동반하기도 한다. 또한 패널자료임에도 불구하고 고정효과모형을 이용할 경우의 표본감소와 가구주의 경우 시간에 따른 변화가 크지 않은 점을 우려하여 횡단면 분석을 함으로써 일자리 만족도와 관련하여 관측되지 않은 개인의 특성을 제대로 통제하지 못한 점은 본 연구의 한계로 남는다.

참고문헌

방하남·김상욱(2009), 「직무만족도와 직무몰입도의 결정요인과 구조분석」, 『한국사회학』 43(1),

pp.56-88.

백병부·황여정(2009), 「대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석」, 『직업능력개발연구』 12(2), pp.123-146.

성지미(2013), 「일자리 재량의 인식과 만족도」, 『노동정책연구』 13(4), pp.33-59.

안주엽 외(2015), 『일과 행복(I)』, 경제인문사회연구회 협동연구총서 15-27-01, 한국노동연구원

이현심 외(2013), 「한부모여성가구주의 경제적 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향」, 『한국콘텐츠학회논문지』 13(43), pp.174-183.

Blanchflower, D. & A. Oswald(2011), "International Happiness: A New View on the Measure of Performance," *The Academy of Management Perspective* 25(1).

Easterlin, R(1974), "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence," *Nations and Households in Economic Growth*, edited by P. David & M. Reder, Academic Press

Ferrer-i-Carbonell A. & P. Frijters(2004), "How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?," *The Economic Journal* No.497, pp641-659.

Wang, S.(2014), *Measuring and Explaining Subjective Well-being in Korea*, KDI.