

성인 가구주의 직무만족도, 조직몰입도와 고용안정성 연구 : 성별 특성 중심으로

엄 주 란*

모든 사회 구성원에 있어 급속한 가족, 노동시장의 변함에 따라 성별에 따라 성인 가구주의 직무만족도와 조직몰입도와 고용안정성에 관하여 항상 해결해야 할 문제로 남아 있다. 따라서 본 연구는 한국노동패널(KLIPS) 21차 자료를 활용하여 성인 가구주 대상 2,979명 대상으로 남성 2417명, 여성 562명 대상으로 로지스틱 방법을 활용하여 분석하였다.

주요 연구 결과, 첫째, 전체 대상으로는 연령, 최종학력, 혼인상태, 월평균 임금, 초과근무 여부, 직무만족도가 유의한 영향을 미쳤다. 둘째, 남성은 최종학력, 부모생존 여부, 주당 정규근로일수, 월평균 임금, 초과근무 여부, 부모생존 여부가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 여성은 최종학력, 월평균 임금, 조직만족도, 직무만족도가 유의한 영향을 미쳤다. 넷째, 성별 세부적으로 인구사회학적, 근로행태, 일 몰입에 대한 영향력을 살펴보면, 동일하게 먼저 인구사회학적 요인이 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 성인 가구주의 직무만족도와 조직몰입과 고용안정성에 있어서 성별을 고려한 실천적 및 정책적 제언하였다

주요용어 : 성인 가구주, 직무만족도, 조직몰입도, 고용안정성, 성별

1. 서론

어느 시간, 장소에 있든 개인, 가족, 사회 구성원에게 있어서 직업은 누구에게나 소중하다. 사회 구성원의 다양한 지위와 역할에 따라서, 또한 시대 및 환경의 영향을 많이 받을 수 있다. 우리가 하는 말, 행동, 감정 및 선택 등 모든 것에 영향을 미친다. 특히 경제위기 및 불황 등 각박한 현실에서 한국 사회는 사고의 중심이 개인이 아닌 가족이었다. 가족을 위해서는 개인의 권리가 희생되더라도 참아야 가족의 행복이 즉 개인의 행복으로 인식되었다(양옥경, 김소희, 2001). 또한 가족과 삶을 살아가면서 갈등을 겪고 살아가는데, 갈등이란 서로 다른 의견차이나 이해관계가 달라 충돌하는 경우이다. 가족의 일이 직장의 일과 연관이 있고, 일-가족 전이이론(spillover theory)에 따르면 일 관련 고용불안정, 스트레스는 가족 관련 스트레스에 영향을 주고, 가족 관련 스트레스는 다시 일 스트레스 및 태도 등에 영향을 미칠 수 있다.

2019년 10월 서울특별시 고용률은 60.7%, 성별로 보면, 남자는 277만 5천명, 여자는 236만 7천명으로 전년 동월대비 상승하였고 경기도는 2019년 10월 취업자는 514만 3천명으로 남자는 72.9%로 전년 동월대비 하락 여자는 52.7% 전년 동월 대비하면 증가하였다.

* 한세대학교 사회복지학 박사

2019년 10월 인천광역시의 고용률은 62.5%로 전년 동월 대비 소폭 하락했다(통계청 고용현황, 10월 2019). 최근 가구 구성원 변화도 많고 1인 가구 비율도 현황을 살펴보면 2018년에는 전체 19,816 가구수(천가구) 중 1인 가구는 5,788 가구수(천가구)로 비중이 28.2%로 나타났다(통계청, KOSIS자료).

우리나라 성인 취업자는 직장을 제2의 가정이라고 불리며, 대부분 많은 시간을 직장에서 보내고 심지어는 가족보다 직장 동료 그리고 상사와 관계되는 시간이 많을 수도 있다. 그렇기 때문에 고용지위, 근무환경, 사회적 관계 등에 있어 영향을 서로 받는다. 사회적 지지가 긍정적 이면, 사회적 지지 가운데 물질적 지지나 주위사람의 정서적 지지가 많거나, 직업을 통한 역할과 감사와 사회적 지지가 매개하거나 완충하였을 때 행복 수준이 높다(문재우 2004; 문재우, 2016).

또한 제러미 리프킨(2005)의 내용 중에서 심리학자 프로이드는 노동이란 것 자체가 쾌락과 현실 원칙 사이에 괴리감이 들 수 있으며 그래서 노동 감축이 자유를 위한 첫 번째 전제조건이다. 그리고 미수다는 산업혁명, 컴퓨터, 정보혁명 등의 발달로 자유 시간이 많이 증대되고 시간가치가 물질적 가치보다 고차원적이라 이야기 한다.

그렇기에 누구나 일을 하기 위해서는 조직 공동체에 소속되고, 직무 만족하며 조직몰입이 중요할 수 있다. 조직몰입은 박계두(2001)의 논문에서 조직구성원이 그들의 가치목표를 조직목표와 동일시하고 또한 조직구성원으로 남아있기를 바라는 상대적 정도로 보았다. 직무 일하는데 있어서 한 개인이 행위가 조직에 구속되며, 자신의 활동에 지속적으로 몰두하게 하는 신념이다. 조직의 의사소통이 원활하고 의사소통 체계가 간 조직몰입에 중요할 수 있다(정상섭, 2011).

김진호(2016)의 논문에서 일 몰입(work engagement)은 Schufeli et al(2002)은 일 몰입을 일과 관련하여 긍정적이면서도 충만감을 느끼는 마음상태 태도일 수 있으며 이러한 특징은 활력, 헌신, 몰두, 열정이다.

이렇게 몰두는 자신과 일이 渾然一體 [혼연일체] 되어 집중하고, 시간의 흐름도 잊어버릴 정도의 상태이다. 결과적으로 일에 몰입하여 자신의 일에 열정 적극적으로 참여하고 자신의 일에 폭 빠져 시간의 흐름이 빠르게 느껴진다(May et al., 2004). 그러나 의사결정 과정에서 조직의 의사소통이 원활하고 의사결정 참여가 높을수록 조직 구성원 간 조직몰입이 높다(정상섭, 2011).

조직 구성원이 의사결정 참여 등에 있어 태도 행동에 있어 입사초기에는 보상과 기대를 바라면서 열심히 일하게 된다. 일을 계속할수록 직무에 만족하지 못하고, 소진이 되고 이직하는 경우가 많다. 최근 사회 경제적 상황이 급격하게 변화되기도 하고 오랜 고위직, 경력자 등에 있어서도 그런 경우가 많다. 그러나 때론 일반적으로 직종, 직위에 상관없이 취업자에게 대인관계에 있어 또한 가정, 조직 안에서 의견 등을 표현 하는데 있어, 실제 감정과 요구되는 경험한 것에 대한 감정 부조화 및 스트레스를 유발하게 된다(Grandey, 2000), 결과적으로 근무자는 직무만족감 저하, 소진, 이직률 상승 등과 연계된다.

또한 사회변화도 급변하고 저성장 시대에 고용안정성이 중요할 수 있다. Ashford et al.(1989)의 연구에 의하면, 고용안정성은 직위안정성 및 상황통제로 살펴보고, 고용불안감은 구성원이 자신의 의지와 무관하게 자신이 수행하고 있던 직무와 직위에 변화가 있어도 위협을 제거할 수 없다는

점에서 생겨난다.

고용안정성은 구성원 간에 심리적인 계약관계와 연관하여 미래고용의 지속성 수준을 구성원 개인이 자각하는 정도로 보았다(Dewitte & Naswall, 2003). 개인과 조직 간의 교환관계에서 발생하는 개인적 믿음(Rousseau, 1995) 등으로 정의한다. 개인이 몰입하여 일 할 수 있어야 하며, 조직 공동체 안에서 직무 안정은 구성원이 개인 자신의 역량, 기술을 발휘하고 공정한 기회가 주어져서, 자신의 가치에 대한 중요성과 기여도를 인정 및 보상을 받고 그 과정에서 이루어지는 사회적 교환관계라 할 수 있다(박계두, 2001).

그래서 성인 취업자들의 일과 삶의 균형 등에도 관련이 있으며, 즉 개인적 삶, 가족의 삶과 연관되고 국가의 삶 안정 등과 관련 있다. 우리나라의 사회보장법은 일반적으로 가족주의 기본가치를 가지며, 가족공동체의 결속력을 지키고, 강화 또는 조장하는 내용을 포함하고 있다(양옥경, 김옥희, 2001).

기존 연구는 기업(중소, 사회적 등), 복지관련, 서비스 관련 등 다양한 직업 종사자들에 대한 직무만족과 조직몰입 등 관련 연구가 많다(박윤희, 2013; 박민자, 2015; 조준기, 2019; 김민경, 2018; 푸청위, 2019) 그러나 가족 구성원, 조직 안에서의 동료 간 서로 영향을 미치고 루스 밀크먼(2001)의 내용을 살펴봐도 사회 경제적 상황 등에 따라서 노동력 증감, 직무, 여성의 남성의 일의 경계가 무모해지고 등 노동시장 변화가 빠르고 극적으로 변화하여 성별과 고용에 주목하여 살펴볼 필요성이 있다. 따라서 본 연구는 성별에 따른 직무만족과 조직몰입에 있어서 인구사회학적요인, 근로행태요인, 일 몰입 요인이 직무만족, 조직몰입과 고용안정성에 대하여 살펴보는데 차별성이 있다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 우선 1장에서는 연구목적 및 이론 및 선행연구 2장에서는 연구설계 분석자료, 연구대상, 척도, 연구모형 등을 제시한다. 3장에서는 분석결과를 제시한다. 그리고 4장에서는 결론 및 논의에 대해서 논의한다. 본 연구는 기존의 국내 연구들에서 상대적으로 등한시해온 성인 취업자 가구주의 직무만족과 조직몰입에 관계에서 고용안정성에 대해 성별 특성 중심으로 논의하고 정책 기초자료를 제공하는데 목적이 있다.

이에 본 연구는 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따라 고용안정성에 미치는 요인은 무엇이며 다른가?

둘째, 성별에 따라 고용안정성에 미치는 요인별 영향력은 다른가?

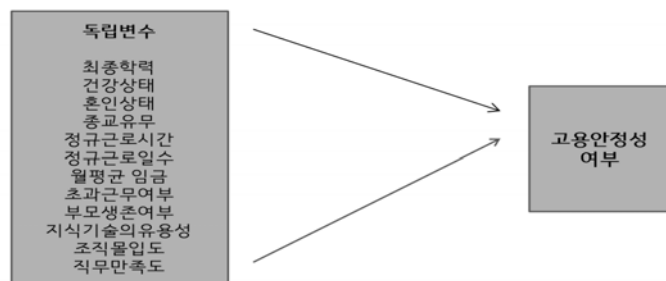
II. 연구설계

1. 연구대상 및 분석자료

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study, KLIPS)는 현재 2017년 20차 까지 조사되어, 횡단자료와 시계열 자료를 모두 확인할 수 있다. KLIPS 자료는 크게 가구를 조사 대상으로 한 가구용 자료와 가구원 대상으로 한 개인용 자료로 구분된다. KLIPS의 원 표본 가구 유지율은 4차년도(2001년) 77.3% 로 안정적으로 유지되었고 매해 약 1%포인트 감소하고 있다. 부가적으로 20차년에 개인의 전략적 사고, 합리성 및 사회성 측정, 2018년 21차 조사에서는 다양한 고용형태를 측정하였다. 본 연구는 다양하고 복잡한 노동 및 고용시장의 동향과 성인 취업자 가구주의 고용안정성에 미치는 영향에 관해서 연구하기에 연구 자료로 적합하며, 분석 자료는 KLIPS 21차 자료를 활용하였으며 분석대상은 성인 가구주 2,979명으로 남성 가구주는 2,417명이며 여성 가구주는 562명으로 하였다.

2. 연구모형 및 가설

본 연구에서는 이론적 고찰 및 선행연구를 통하여 도출한 변수간의 관련성을 종합해서 성인 취업자 가구주의 고용안정성에 대하여 분석하고자 한다. 성인 취업자의 연령, 최종학력, 건강상태 혼인상태, 종교 유무, 정규근로시간, 정규근로일수, 월평균 임금, 초과근무 여부, 부모생존 여부, 지식기술의 유용성, 조직몰입도, 직무만족도를 독립변수로 하고, 고용안정성 여부를 종속변수로 한다. 본 연구의 모형은 [Fig 1] 다음과 같다. 본 연구는 SPSS 21버전 프로그램을 사용하였고, 성별 성인 가구주의 직무만족도, 조직몰입과 고용안정성에 미치는 영향을 분석하기 위해 이분형(binary) 로지스틱 분석방법으로 분석하였다.



[Fig 1 연구모형]

3. 변수 구성 및 재구조화

본 연구의 종속변수는 고용안정성 여부로 질문은 ‘회사 사정이 어렵거나 고용조정이 필요할 때, 특별히 잘못을 하지 않았을 경우, 계속 현재 직장(일)을 다닐 수 있는지 묻는 이분형(binary)변수이다. 본 연구에서 독립변수는 연령이며 만나이로 연속변수이며 47세 기준으로 ‘47세이하=0세 이하, 48세 이상’ 더미(dummy) 변수로 재구성 1)하였다. 성별도 여성은=0, 남성=1 재코딩 하였다. 통제변수는 최종학력, 건강상태, 혼인상태, 종교 유무, 정규근로시간, 정규근로일수, 월평균 임금, 초과근로 여부, 부모생존 여부, 지식 기술의 유용성, 조직몰입도, 직무만족도로 하였다.

조직몰입도 문항 5문항의 신뢰도 Cronbac h' a값은 .909이며, 요인분석 결과 조직몰입도 kaiser-Meyer-Olkin .843 Bartlett 구형성 검점 근사카이제곱 10810.449 유의확률 .000로 나타났다. 직무만족도 5문항 신뢰도 Cronbac h' a값은 .917이며 요인분석 결과 직무만족도 kaiser-Meyer-Olkin .894 Bartlett 구형성검점 근사카이제곱 10207.849 유의확률 .000로 확인되었다. 따라서, 본 연구 변수구성에 있어서 내적 일관성과 구성개념 타당도는 확보되었다.

<표1> 변수재정의 및 부호화

		변수설명
인구사회학적특성	최종학력	1=중졸이하, 2=고졸, 3=대졸(초대졸 포함), 4=대학원이상
	건강상태	5점척도(건강이 아주 않좋음(1)~ 건강이 아주 좋음(5))
	혼인상태	1=미혼, 2=기혼이며 배우자가 있음, 3=별거 중, 4=이혼, 5=배우자 사망
	종교유무	0=무교, 1=기타 및 종교 있음
	부모생존여부	0=예, 1=아니오
근로행태	주당정규근로시간	연속변수
	주당정규근로일수	연속변수
	월평균 임금	연속변수
	초과근무여부	0=없음, 1=있음
	지식기술용이성	4점척도 (1) 특별한 기술이나 지식을 습득할 일자리가 아니다 ~ (4) 현직장에서와 똑같이 유용하다
일몰입	조직몰입도	5점척도 (매우불만족(1)~매우만족(5))
	직무만족도	5점척도 (매우불만족(1)~매우만족(5))
독립변수	성별	0=여성, 1=남성
종속변수	고용안정성여부	0=아니오, 1=안정

1) 본 연구에서 연령 더미 구성에 있어서 프라임 세대는 35~49세에 속하는 집단으로 육아 및 자녀 교육에 대한 이해 관계가 가장 큰 세대 및 경제활동참가율이 가장 높은 세대임(은석, 2019). 이기에 47세 기준으로 재구성하였음

III. 분석결과

1. 일반적 특성

분석 대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 전체 2,979명으로 남성은 2,417명(81.1%), 여성은 562명(18.9%)으로 남성은 높은 비율을 차지하였다. 연령은 47세 이하는 1,638명(55%) 48세 이상은 2,979명(45%)으로 비슷한 비율로 나타났다. 남성 47세 이하는 1,360명(56.3%), 48세 이상은 1,057명(43.7%)이다. 여성 47세 이하는 278명(49.5%), 48세 이상은 284명으로 확인된다. 최종학력은 대학 졸(초 대졸 포함)1,397명(46.9%)이 가장 높은 비율을 차지하였으며, 고졸 1,022명(34.3%), 중졸 이하 383명(12.9%), 대학원 졸 177(5.9%)순으로 나타났다. 남성은 대학 졸 1,173명(48.5%), 고졸 847명(35%), 중졸 이하 239명(9.9%), 대학원 졸 158명(6.5%) 비율이며, 여성은 대졸 224명(39.9%), 고졸 175명(31.1%), 중졸 이하 144명(25.6%), 대학원 졸 이상 19명(3.4%) 순이다. 건강상태는 건강한편이 1,834명(61.6%), 보통 943명(31.7%), 건강하지 못함 112명(3.8%) 매우 건강함 83명(2.8%), 매우 건강하지 못함 7명(2%)이다. 남성의 건강상태는 건강한편 1534명(63.5%), 보통 746명(30.9%), 매우건강 함 68명(2.8%), 건강하지 못함 65명(2.7%), 매우 건강하지 못함 4명(0.2%)으로 나타났고, 여성은 건강한 편 300명(53.4%), 보통 197명(35.1%), 건강하지 못함 47명(8.4%), 매우 건강 함 15명(2.7%), 매우 건강하지 못함 3명(5%)이다. 혼인상태는 기혼이며 배우자가 있는 경우가 2,111명(70.9%)으로 대부분 차지하였으며, 다음으로 미혼 430명(14.4%), 이혼 244명(8.2%), 배우자 사망 160명(5.4%), 별거 중 34명(1.1%)이다. 남성은 기혼이며 배우자가 있는 경우 2,007명(83%)으로 높은 비율로 나타났으며, 미혼 269명(11.1%), 이혼 110명(4.6%), 배우자 사망 19명(8%), 별거 중 12명(5%)의 순이다. 여성은 미혼인 경우 161명(28.6%)이 가장 많았으며, 배우자 사망 141명(25.1%), 이혼 134명(23.8%), 기혼이며 배우자가 있는 경우 104명(18.5%), 별거 중 22명(3.9%)으로 나타났다. 종교 유무는 무교인 경우는 1,795명(60.3%)으로 절반 이상이 비율을 차지하며 종교가 있는 경우 1,184명(39.7%)이다. 남성은 무교 1,512명(62.6%), 종교가 있는 경우는 905명(37.4%)이며 여성은 무교가 283명(50.4%), 종교가 있는 경우는 49.6%인 것으로 나타났다. 부모 생존 여부는 부모가 생존해 있는 경우 2,208명(74.1%)로 높은 비율을 나타났으며, 부모가 생존해 계시지 않은 경우는 771명(25.9%)이다. 남성은 부모가 생존한 경우는 1,820명(75.3%)으로 대부분 차지하며 부모가 생존해 계시지 않은 경우는 597명(24.7%)으로 나타났다. 여성은 174명(31%)이 부모가 생존해 계시고, 388명(69%)은 생존해 계시지 않았다. 초과근무가 없는 경우는 2,297명(77.1%)이며, 있는 경우는 682명인 것으로 나타났다. 남성은 초과근무가 없는 경우는 1,806명(74.7%), 611명(25.3%)이며 여성은 초과근무가 없는 경우 491명(87.4%)으로 높은 비율을 나타냈고, 초과근무가 있는 경우는 71명(12.6%)으로 나타났다. 주당정규근로시간은 평균 42.07 시간이며, 남성과 여성의 각각 평균 42.82, 38.87 시간인 것으로 나타났다, 주당정규근로일수는 평균 5.08 이며, 남성은 5.09, 여성은 5.02로 나타났다. 월평균임금은 평균 313.64만원 인 것으로 나타났으며, 남성은 평균 341.52만원, 여성은 193.79만원으로 나타났다. 기술지식의 유용성은 평균 3.27 남성은 평균 3.31, 여성 평균 3.09이다. 조직

몰입도는 평균 3.42 남성은 평균 3.42, 여성 평균 3.46이다. 직무만족도는 평균 3.57 남성은 평균 3.56, 여성 평균 3.62이다.

<표 1> 인구사회학적 특성(N=2,979)

[단위: 명, %]

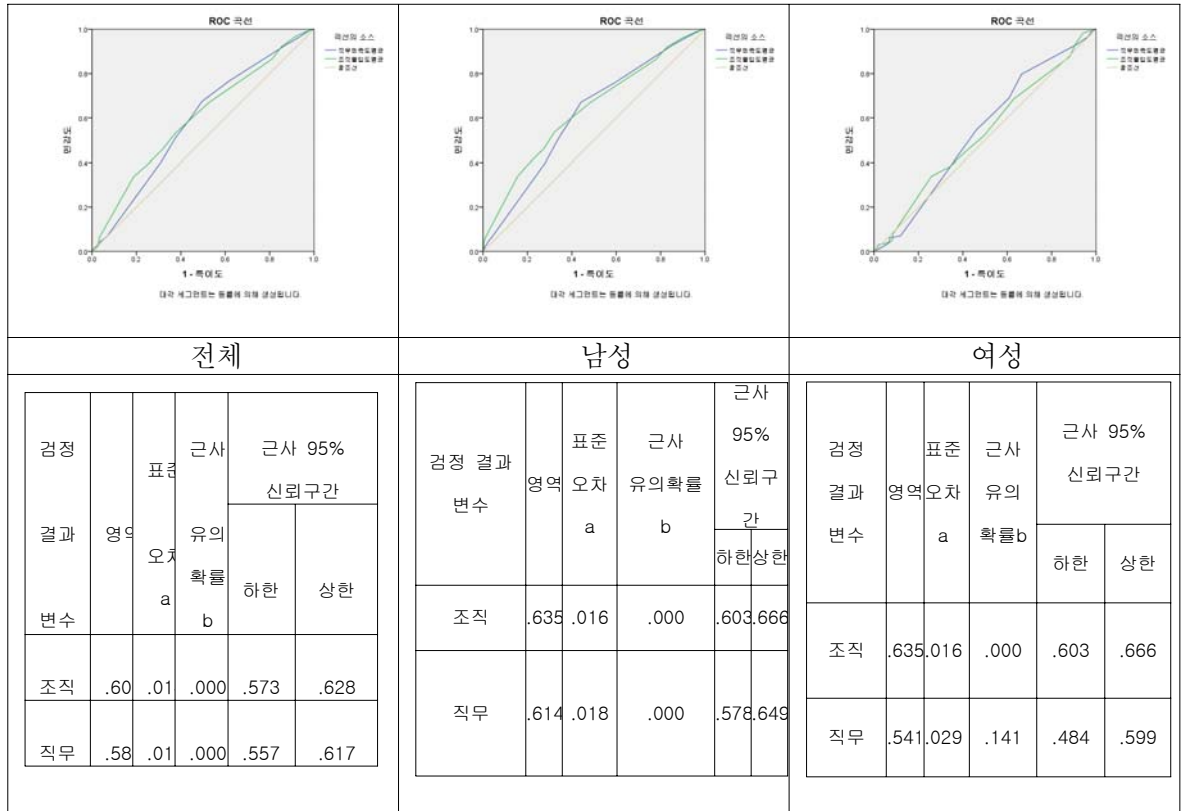
			전체(N=2,979)		남성(N=2,417)		여성(N=562)	
인구 사회 학적 요인	연령	성별	2,979	100	2,417	81.1	562	18.9
		47세 이하	1,638	55	1,360	56.3	278	49.5
	최종 학력	48세이상	2,979	45	1,057	43.7	284	50.5
		중졸 이하	383	12.9	239	9.9	144	25.6
	건강 상태	고졸	1,022	34.3	847	35.0	175	31.1
		대학졸	1,397	46.9	1,173	48.5	224	39.9
	혼인 상태	대학원졸	177	5.9	158	6.5	19	3.4
		매우건강하지 못함	7	.2	4	.2	3	.5
		건강하지 못함	112	3.8	65	2.7	47	8.4
		보통	943	31.7	746	30.9	197	35.1
		건강	1,834	61.6	1,534	63.5	300	53.4
	종교 유무	매우 건강함	83	2.8	68	2.8	15	2.7
		미혼	430	14.4	269	11.1	161	28.6
		기혼이며 배우자가 있음	2,111	70.9	2,007	83.0	104	18.5
		별거 중	34	1.1	12	.5	22	3.9
	부모생존 여부	이혼	244	8.2	110	4.6	134	23.8
		배우자 사망	160	5.4	19	.8	141	25.1
	초과근로 여부	종교	1,795	60.3	1,512	62.6	283	50.4
		종교 있음	1,184	39.7	905	37.4	279	49.6
	기술지식 의 유용성	있음	2,208	74.1	1,820	75.3	388	69.0
없음		771	25.9	597	24.7	174	31.0	
일몰 입	없음	2,297	77.1	1,806	74.7	491	87.4	
	있음	682	22.9	611	25.3	71	12.6	
근로 행태 요인	주당정규근로시간[M/SD(Se)]	42.07	10.37(.19)	42.82	9.49 (.19)	38.87	13.03 (.54)	
	주당정규근로일수[M/SD(Se)]	5.08	.69(.01)	5.09	.63(.01)	5.02	.92(.03)	
기술지식 의 유용성	월평균임금(만원)[M/SD(Se)]	313.64	184.33(3.38)	341.52	186.41 (3.79)	193.79	113.85 (4.82)	
	특별한 기술이나 지식을 습득할 수 있는 일자리가 아니다	192	6.4	1253	51.8	59	10.5	
일몰 입	거의 쓸모가 없다	308	10.3	794	32.8	71	12.6	
	부분적으로만 유용하다	958	33.1	237	9.8	191	34.0	
일몰 입	현 직장에서의와 같이 거의 똑같이 유용하다	1,494	50.2	133	5.5	241	42.9	
	M/SD(se)	3.27	.89(.01)	3.31	.86(.02)	3.09	.98(.04)	
일몰 입	조직몰입도[M/SD(Se)]	3.42	.58(.01)	3.42	.57(.01)	3.46	.60(.02)	
	직무만족도[M/SD(Se)]	3.57	.54(.01)	3.56	.53(.01)	3.62	.57(.04)	

본 연구에서 <표 2> 정규성 검증을 위해 모든 변수의 왜도와 첨도 등을 살펴본 결과, 정규분포의 기준값인 왜도 3이하, 첨도 10이하의 기준을 충족함에 따라 정규분포를 이루고 있다(Kline, 2011). 단, 회귀 분석할 때 월평균 임금은 루트 변형되어 계산되었다. 또한 고용안정성에 대한 변수 차이검증 결과 모든 변수에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 민감도(sensitivity)와 특이도(specificity)가 어떤 관계를 갖으며 변하는지 알아보고 모형 적합도를 알아보기 위해 Roc curve 검증 결과 [그림 1]과 같다. Roc curve에서 아래의 조직만족도, 직무만족도 면적은 전체 가구주는 .600 .587, 남성가구주는 .635 .614, 여성 가구주는 .530 .541로 연구 모형은 모두 적합 ($p < .001$)하였다.

<표 2> 기술통계

[단위: 명, %]

			최소	최대	왜도	첨도	X^2/T
인 구 사 회 학 적 요 인	연령	성별	0	1	-1.592	.536	59.195***
		47세 이하	0	1	.200	.045	219.841***
		48세 이상					
	최종 학력	중졸 이하	1	4	-.286	.045	415.827***
		고졸 대학졸					
	건강상태	대학원졸 이상	1	5	-.777	.045	109.594***
		매우건강하지 못함					
		건강하지 못함					
	혼인상태	보통	1	5	1.595	.045	168.264***
		건강					
		매우 건강함					
	종교유무	미혼	1	5	1.595	.045	168.264***
		기혼이며 배우자가 있음					
		별거 중					
부모생존여부	이혼	0	1	.419	-1.825	8.215**	
	배우자 사망						
초과근무여부	무교	0	1	.419	-1.825	8.215**	
	종교 있음						
근로 행태 요인	기술지식 의 유용성	있음	0	1	-1.291	-.334	297.754***
		없음					
		없음	0	1	-1.291	-.334	106.048***
		있음					
		주당정규근로시간(M/SD(se))	1	112	.524	6.440	44.975***
		주당정규근로일수(M/SD(se))	0	7	.524	7.528	529.673***
		월평균임금(만원)(M/SD(se))	2	3000	2.841	23.728	19.057***
일몰 입	조직몰입도(M/SD(se))	특별한 기술이나 지식을 습득할 수 있는 일자리가 아니다	1	4	1.104	.401	68.427***
		거의 쓸모가 없다					
	직무만족도(M/SD(se))	부분적으로만 유용하다	1	5	-.048	.003	7.040***
		현 직장에서의와 같이 거의 똑같이 유용하다	1	5	-.184	.243	5.729***



[그림 1] Roc curve 분석결과

먼저 성인 가구주 대상 고용안정성에 미치는 요인 로지스틱 결과를 살펴보면 <표 4>와 같다. 연령이 낮을수록 유의하게($p < .001$) 고용안정성이 높으며, 최종학력($p < .001$)에서도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 혼인상태 에서는 배우자 사망한 경우보다 미혼인 경우($p < .01$)가 고용안정성이 유의하게 낮을 확률이 있는 것으로 나타났다. 월평균 임금이 높을수록($p < .001$) 고용안정성이 유의하게 높을 확률이 있다. 직무만족($p < .05$)할수록 고용안정성이 유의하게 높을 확률이 있다. 성별로 구분해서 남성과 여성을 살펴보면, <표 5>와 같다. 남성은 먼저 최종학력이 높을수록 유의하게($p < .001$)고용안정성이 높다. 중졸 이하는 대학원 졸 이상보다 고용안정성이 낮았다. 부모생존 여부는 부모가 생존($p < .001$)할수록 고용안정성이 높다. 주당 정규근로일수($p < .000$)가 높을수록 고용안정성이 높은 것으로 나타났다. 월평균 임금이 높을수록($p < .001$) 고용안정성이 유의하게 높을 확률이 있다. 초과근무($p < .000$)할수록 고용안정 될 확률이 낮은 것으로 나타났다. 여성은 최종학력($p < .05$)이 유의한 영향을 미쳤으며, 대학원 졸 이상이 대학 졸 보다 유의하게 낮을 확률이 있다. 월평균 임금이 높을수록($p < .001$) 고용안정성이 유의하게 높을 확률이 있다. 조직 몰입도는 조직에 몰입 하지 않을수록($p < .05$) 고용안정성이 높으며 직무만족도는 직무에 만족 할수록 유의하게($p < .05$) 고용안정성이 높았다. 남성과 여성에서 최종학력과 월평균 임금은 똑같이 유의한 영향을 미쳤으며 여성에서만 조직몰입도와 직무만족도는 유의한 영향을 미쳤다. 남성에게서만 Hosmer

&Lemesshow 검정에서 유의확률이 .001로 나왔다. 분류표에 의한 분류는 89%로 나왔으며, 이는 선행연구 등 참고하여 연속형 변수 포함되었을 때 Hosmer-Lemeshow의 검정법에 대해 보완하여 Roc 곡선으로 추가 검정하였다(유진은, 2013).

<표 4> 고용안정성에 미치는 요인 로지스틱 결과(N=2,979)

		B	S.E	Wals	df	p-vale	Exp(B)
인 구 사 회 학 적 요 인	연령	-.042	.008	31.409	1	.000	.959
	성별	.127	.192	.437	1	.508	1.135
	최종학력 (ref=대학원 이상)			25.393	3	.000	
	최종학력(1)	-.708	.401	3.111	1	.078	.493
	최종학력(2)	-.457	.383	1.425	1	.233	.633
	최종학력(3)	.252	.387	.422	1	.516	1.286
	건강상태 (ref=배우자 사망)			17.875	4	.001	
	혼인상태(1)	-1.091	.317	11.816	1	.001	.336
	혼인상태(2)	-.299	.275	1.181	1	.277	.742
	혼인상태(3)	-.577	.472	1.494	1	.222	.561
	혼인상태(4)	-.458	.271	2.852	1	.091	.632
	종교유무	.223	.128	3.036	1	.081	1.250
	부모생존 여부	.375	.156	5.748	1	.017	1.455
	근 로 형 태 요 인	주당 정규근로시간	.006	.005	1.105	1	.293
주당 정규근로일수		.138	.079	3.049	1	.081	1.147
월평균 임금(log)		.142	.021	43.767	1	.000	1.153
초과근무 여부		-1.081	.259	17.424	1	.000	.339
지식기술의 유용성		-.124	.066	3.474	1	.062	.884
일 몰입	조직몰입도	.036	.164	.047	1	.828	1.036
	직무만족도	.334	.166	4.056	1	.044	1.396
	상수항	1.096	.936	1.365	1	.243	2.986
-2LL/ Model X ²		1820.085 / X ² =698.936(df=18)***					
cox & snell R ² /Nagelkerke R ²		.209 / .366					
Hosmer & Lemesshow검정		X ² =9.734(df=8)/ .284					
분류표			불안정	고용안정	분류정확%		
		불안정	143	304	32.0		
		고용안정	69	2463	97.3		
					87.5		

<표 5> 고용안정성에 미치는 요인 로지스틱 결과(성별)

종속변수 : 고용성 안정 여부													
		남성(N=2,417)						여성(N=562)					
		B	S.E	Wals	df	p-value	Exp (B)	B	S.E	Wals	df	p-value	Exp (B)
인구 사회 학적 요인	최종학력 (ref=대학원 이상)			30.802	3	.000				10.011	3	.018	
	최종학력(1)	-1.185	.485	5.984	1	.014	.306	.963	.816	1.395	1	.238	2.621
	최종학력(2)	-.778	.463	2.821	1	.093	.459	1.299	.780	2.771	1	.096	3.666
	최종학력(3)	.003	.470	.000	1	.995	1.003	1.953	.756	6.680	1	.010	7.049
	건강상태	.102	.120	.719	1	.397	1.107	.010	.183	.003	1	.957	1.010
	혼인상태 (ref=배우자 사망)			4.048	4	.400				6.150	4	.188	
	혼인상태(1)	-.521	.654	.634	1	.426	.594	-.034	.445	.006	1	.939	.966
	혼인상태(2)	-.122	.626	.038	1	.845	.885	.768	.497	2.391	1	.122	2.155
	혼인상태(3)	-.130	1.043	.016	1	.901	.878	-.517	.570	.823	1	.364	.596
	혼인상태(4)	.043	.672	.004	1	.949	1.044	-.304	.332	.836	1	.361	.738
	종교유무	.126	.148	.717	1	.397	1.134	.280	.252	1.227	1	.268	1.323
부모생존 여부	.885	.162	29.832	1	.000	2.423	.407	.304	1.795	1	.180	1.502	
근로 행태 요인	주당 정규근로시간	.006	.006	.831	1	.362	1.006	-.002	.014	.026	1	.871	.998
	주당 정규근로일수	.238	.094	6.362	1	.012	1.268	-.082	.156	.277	1	.599	.921
	월평균 입급(log)	.160	.023	47.462	1	.000	1.174	.285	.062	21.487	1	.000	1.330
	초과근무 여부	-1.371	.300	20.859	1	.000	.254	-.487	.524	.864	1	.352	.614
	지식기술의 유용성	-.130	.079	2.696	1	.101	.878	-.012	.122	.010	1	.919	.988
일몰 입	조직몰입도	.276	.191	2.082	1	.149	1.318	-.793	.337	5.541	1	.019	.453
	직무만족도	.120	.193	.387	1	.534	1.127	.851	.352	5.844	1	.016	2.341
	상수항	-2.062	1.101	3.508	1	.061	.127	-3.521	1.534	5.267	1	.022	.030
-2LL/ Model X ²				1359.642/ X ² =468.948(df=17)***				468.419/ X ² =169.079(df=17)***					
cox & snell R ² /Nagelkerke R ²				.176 / .332				.260 / .383					
Hosmer & Lemeshow검정				X ² =25.192 (df=8) / .001				X ² = 11.285(df=8) / .186					
분류표				89.0 %				81.0%					

남성 고용안정성에 대한 로지스틱 위계적 순서로 영향력을 살펴보면 <표 6>과 같다. 인구사회학적요인, 근로행태요인, 일 몰입 순서로 투입한 결과 인구사회학적요인이 가장 큰 영향력을 미치는 것을 확인할 수 있다. 첫 단계에서는 최종학력(p<.001), 건강상태(p<.01), 혼인상태(p<.05), 부모생존 여부(p<.001)에서 유의한 영향력을 미쳤다. 두 번째 단계에서는 건강상태, 혼인상태는 유의한 영향력은 없어졌으며 최종학력(p<.001), 부모생존 여부(p<.001), 월평균 임금(p<.001), 초과근무 여부(p<.001)가 유의한 영향력을 미쳤다. 세 번째는 두 번째 요인을 투입하였을 때와 동일하다.

<표 6> 남성 로지스틱 결과(N=2,417)

	B	S.E	Wals	DF	p-value	Exp (B)	B	S.E	Wals	DF	p-value	Exp (B)	B	S.E	Wals	DF	p-value	Exp(B)	
인구 사회 학적 요인	최종학력(ref=대학원 이상)		90.074	3	.000				33.660	3	.000				30.802	3	.000		
	최종학력(1)	-2.096	.449	21.761	1	.000	.123	-1.319	.482	7.473	1	.006	.267	-1.165	.485	5.984	1	.014	.306
	최종학력(2)	-1.256	.432	8.439	1	.004	.285	-.873	.463	3.561	1	.059	.418	-.776	.463	2.821	1	.093	.459
	최종학력(3)	-.178	.441	.163	1	.687	.837	-.083	.470	.031	1	.860	.920	.003	.470	.000	1	.995	1.003
	건강상태	.364	.109	11.161	1	.001	1.439	.169	.116	2.130	1	.144	1.185	.102	.120	.719	1	.397	1.107
	혼인상태 (ref=배우자 사망)			11.168	4	.025				4.297	4	.367				4.045	4	.400	
	혼인상태(1)	-.243	.603	.162	1	.687	.784	-.509	.666	.595	1	.441	.601	-.521	.654	.634	1	.426	.594
	혼인상태(2)	.431	.573	.565	1	.452	1.539	-.086	.633	.019	1	.891	.917	-.122	.626	.036	1	.845	.885
	혼인상태(3)	.740	1.018	.529	1	.467	2.097	-.093	1.046	.008	1	.929	.911	-.130	1.043	.016	1	.901	.878
	혼인상태(4)	.323	.619	.273	1	.602	1.382	.033	.677	.002	1	.961	1.034	.043	.672	.004	1	.949	1.044
	종교유무	-.002	.139	.000	1	.988	.998	.148	.146	1.005	1	.316	1.160	.126	.146	.717	1	.397	1.134
	부모생존여부	1.191	.148	64.617	1	.000	3.292	.852	.161	27.976	1	.000	2.345	.885	.162	29.832	1	.000	2.423
	상수항	.529	.803	.434	1	.510	1.697												
근로 행태 요인	주당정규근로 시간						.004	.006	.366	1	.545	1.004	.006	.006	.831	1	.362	1.006	
	주당정규근로 일수						.232	.094	6.152	1	.013	1.261	.236	.094	6.362	1	.012	1.268	
	월평균임금(log)						.168	.023	54.643	1	.000	1.183	.160	.023	47.462	1	.000	1.174	
	초과근무여부						-1.368	.306	20.840	1	.000	.255	-1.371	.306	20.855	1	.000	.254	
	지식기술의유 용성						-.106	.075	1.813	1	.178	.899	-.130	.075	2.696	1	.101	.878	
	상수						-1.010	1.031	.959	1	.328	.364							
근로 몰입 요인	조직몰입도												.276	.191	2.082	1	.149	1.318	
	직무만족도												.120	.190	.387	1	.534	1.127	
	상수항												-2.062	1.101	3.508	1	.061	.127	
-2LL/ Model X ²			1507.795 / X ² = 320.796(df=10)***					1366.928 / X ² = 32.600 (df=8)***					1359.642 / X ² =468.948(df=17)***						
cox & snell R ² /Nagelkerke R ²			.124 / .234					.174 / .328					.176 / .332						
Hosmer & Lemeshow검정			5.136 (df=8) .743					32.600 (df=8) .000					25.192 (df=8) .001						
분류표			87.5					89.0					89.0%						

여성 고용안정성에 대한 결과는 <표 7>과 같다. 인구사회학적요인, 근로행태요인, 일 몰입 순서로 투입한 결과 남성과 같이 인구사회학적요인이 가장 큰 영향력을 미쳤다. 첫 단계에서는 최종학력(p<.001), 부모생존 여부(p<.05)에서 유의한 영향력을 미쳤다. 두 번째 단계에서는 혼인상태는 유의한 영향력은 미치지 않았으며 최종학력(p<.001), 월평균 임금(p<.001)이 유의한 영향력을 미쳤다. 세 번째 모든 변수를 투입하였을 때 조직몰입도와 직무만족도가(p<.05)가 추가적으로 유의한 영향력을 미쳤다.

<표 7> 여성 로지스틱 결과(N=562)

	B	S.E	Wals	DF	p-vale	Exp (B)	B	S.E	Wals	DF	p-vale	Exp (B)	B	S.E	Wals	DF	p-vale	Exp(B)	
인구사회학적요인	최종학력(ref=대학원 이상)		19.720	3	.000				8.309	3	.040				10.011	3	.018		
	최종학력(1)	-.464	.647	.515	1	.473	.629	.781	.820	.909	1	.340	2.185	.963	.816	1.395	1	.238	2.621
	최종학력(2)	.197	.618	.101	1	.750	1.218	1.073	.782	1.885	1	.170	2.924	1.299	.780	2.771	1	.096	3.666
	최종학력(3)	1.294	.637	4.158	1	.041	3.664	1.714	.758	5.113	1	.024	5.551	1.953	.756	6.680	1	.010	7.049
	건강상태	.163	.160	1.033	1	.309	1.177	.031	.175	.031	1	.860	1.031	.010	.183	.003	1	.957	1.010
	혼인상태(ref=배우자 사망)			4.458	4	.348				4.958	4	.292				6.150	4	.188	
	혼인상태(1)	.292	.407	.515	1	.473	1.339	-.081	.438	.034	1	.854	.922	-.034	.445	.006	1	.939	.966
	혼인상태(2)	.921	.457	4.056	1	.044	2.513	.604	.487	1.538	1	.215	1.830	.768	.497	2.391	1	.122	2.155
	혼인상태(3)	-.054	.536	.010	1	.920	.948	-.455	.560	.661	1	.416	.634	-.517	.570	.823	1	.364	.596
	혼인상태(4)	.127	.298	.181	1	.670	1.135	-.339	.327	1.078	1	.299	.712	-.304	.332	.836	1	.361	.738
종교유무	-.021	.229	.009	1	.926	.979	.230	.249	.860	1	.354	1.259	.280	.252	1.227	1	.268	1.323	
부모생존여부	.677	.275	6.048	1	.014	1.969	.455	.299	2.310	1	.129	1.576	.407	.304	1.795	1	.180	1.502	
근로행태요인	상수항	-.374	.878	.182	1	.669	.687												
	주당정규근로시간						-.002	.013	.021	1	.883	.998	-.002	.014	.026	1	.871	.998	
	주당정규근로일수						-.081	.154	.273	1	.601	.923	-.082	.156	.277	1	.599	.921	
	월평균임금(log)						.279	.061	20.930	1	.000	1.321	.285	.062	21.487	1	.000	1.330	
	초과근무여부						-.430	.521	.682	1	.409	.651	-.487	.524	.864	1	.352	.614	
	지식기술의 유용성						-.046	.119	.147	1	.702	.955	-.012	.122	.010	1	.919	.988	
	상수						-2.695	1.318	4.824	1	.028	.055							
	조직몰입도													-.793	.337	5.541	1	.019	.453
	직무만족도													.851	.352	5.844	1	.016	2.341
	상수항													-3.521	1.534	5.267	1	.022	.030
-2LL/ Model X ²			521.362 / X ² =116.1363(df=10)***				474.994 / X ² = 162.505 (df=15)***				468.419 / X ² =169.079(df=17***)								
cox & snell R ² /Nagelkerke R ²			.080 / .214				.251 / .370				.260 / .383								
Hosmer & Lemeshow검정			7.030 (df=8) .533				12.253 (df=8) .140				11.285 (df=8) .186								
분류표			93.8%				79.4%				81.0%								

4. 결론 및 논의

성인이 되면 자신의 생활에 책임감과 행복과 자유를 위해 최선을 다해야 한다. 그래서 우선 자신, 가족, 직업, 사회 등에 주위 구성원 관계자들에게 영향력을 미치며 나아가고 생활이 원만하게 이루어지기 위해서 직업은 중요하다. 본 연구는 성인 취업자 가구주의 고용이 안정되고 생활만족하며 살아가기 위해서는 고용안정성이 중요하며 성별에 따라 미치는 영향력을 살펴보았다.

첫째, 전체 대상으로는 연령, 최종학력, 혼인상태, 월평균 임금, 초과근무 여부, 직무만족도가 유의한 영향을 미쳤다.

둘째, 남성은 최종학력, 부모생존 여부, 주당 정규근로일수, 월평균 임금, 초과근무 여부, 부모생존 여부가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 여성은 최종학력, 월평균 임금, 조직만족도, 직무만족도가 유의한 영향을 미쳤다.

넷째, 성별 세부적으로 인구사회학적, 근로행태, 일 몰입에 대한 영향력을 살펴보면, 먼저 인구사회학적 요인이 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 성별에 상관없이 인구사회학적 요인이 고용안정성에 미치는 영향력은 가장 컸다. 인구사회학적 요인에서 남성과 여성 동일하게 최종학력이 근로행태요인에서는 월평균 임금이 유의한 영향력을 미쳤다. 세부적으로 남성에서는 부모생존 여부, 정규 근로일수, 초과근무 여부가 여성에서는 조직몰입도와 직무만족도가 고용안정성에 있어 중요한 변수일 수 있다. 그리고 일 몰입 단계 투입함에 따라 남성은 건강상태, 혼인상태 여성은 혼인상태가 유의한 영향을 미치지 않았다.

즉, 일-가족 등 갈등, 만족에 있어 성별 방향성 다를 수 있기에 남성은 가족에 여성은 직업에 조금 더 몰두 및 자유로울 수 있어야 한다. 어려운 경제상황에서는 특히 성별 특성에 따라 성인 가구주들이 고용에서 안정되고 삶 만족하는데 개인, 가족, 직업 공간 등에 있어서 만족하지 않을 수 있으며, 일, 개인의 특수한 상황 및 환경에 따라 다를 수 있다(엄주란, 문재우 2019; 유창민, 2018). 그러나 선행연구 및 이론 심리계약을 살펴보아도 자신이 하는 일, 가족관계에 있어서 개인이 가치가 있다고 생각하는 일하는 과정에서 문제 갈등을 해결해 나가는 과정에서 개인, 가족이 행복하고 편안하고 성장하고 발전됨을 인지해야 한다. Powell, G. N., &Greenhaus, J. H. (2010). 선행연구 내용에 의하면 성별, 일과 가족 관련 하여 갈등과 긍정적 요인이 같이 존속하고 긍정적 결과뿐 아니라 부정적인 결과를 통합하기 갈등과 관련 부정적 요인과 긍정적 요인이 통합 지원 접점(interface) 및 이론을 강조하였다. 서로 다른 성에 대한 이해를 하고 서로 존중하며 성별, 일-가정에 즉, 개인, 가족, 사회가 갈등을 해결하고 서로 조화롭고 균형을 찾으려고 노력함으로써 개인, 가족, 사회가 모두 안정되며 성장 및 성과가 날 수 있음을 주목해야한다.

어느 직종, 직위이든 조직에 소속감을 느껴서 개인별 상황에 따라 조금 더 개인에, 또한 가족에 조금 몰두해야 하며, 이런 특수성을 고려하여 조직에서도 크레딧을 주고, 개인별 어려운 상황에서 조금 벗어나면 책임감과 소명감을 가지고 조직에 성과를 내도록 최선을 다해야 한다.

이러한 결과는 우리나라만의 역사·사회 문화가 있고, 악화된 경제상황을 보여준다. 이런 경제적 상황에서 고용안정성은 중요할 수 있다. 그러나 직종에 상관없이 어느 누구에게나 자신이 했던 직업, 현재하고 있고 앞으로도 계속하고 있는 일이 중요하다. 일하는 과정에서 연령, 성별 등 직종에 상관없이 개인, 가족, 사회에 영향력을 발휘하기 위해 좀 더 의미를 찾고, 의미를 부여하면서 노력해야 한다. 남성과 여성 모두 안정되고 자기계발을 끊임없이 노력하여 저성장 시대 어려운 현실에서 그래도 희망을 가지고 능률을 이끌어야 내야한다.

이런 연구결과를 바탕으로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 개인이 연령, 성별, 가족 구성원, 교육수준 등 개인이 처한 조직 가족 환경 등에서 유연하게 자기개발 등도 할 수 있어야 한다. 또한 개인 상황에 맞춰 식생활, 주거, 사회보장, 의료, 고용 등 일상생활 영역에서 조금 더 안정되고 가족생활에 만족할 수 있고 개인 상황에 정말 필요한 서비스들이 추진되어야 한다. 특히 가구주는 가족 구성원이 고용이 안정되어야 가족이 편안할 수 있다.

둘째, 어려운 환경일수록 성별을 고려하여 개인, 가족, 상황과 욕구와 특성을 반영하고 자기개발하고 일하는 과정에서 가족의 소중함을 더욱 알아야 한다. 개인 가족이 균형 있고 성별, 연령에 상관없이 사회 구성원 모두 건강하고 만족할 수 있도록 연구, 교육, 실천 등 자신의 분야 및 조직의 정책을 계획하고 수립하는 과정에 구성원이 모두 민감성을 가지고 좀 더 조심스럽고 책임감 있고 자유롭게 해야 한다.

셋째, 고용이 안정 될 수 있도록 성별을 고려한 개인, 가족에 맞는 서비스 프로그램 개발, 사회보장제도 등도 지속적으로 검토 및 평가, 정책개발 및 연구가 지속적으로 병행되어야 할 것이다.

마지막으로, 남성과 여성은 일과 삶의 패턴 방식과 우리나라만의 문화 특성상 다를 수 있어 일의 직무와 조직몰입 정도 및 고용안정성이 다를 수 있다. 조금 더 미래에는 성별, 장애, 직종 상관 없이 직무와 조직몰입 및 고용안정이 확보될 때 까지 지금 현재 자리 위치에 모든 구성원이 최선을 다해야 한다.

그래서 누구나 삶의 주인공이 될 수 있도록 남성과 여성은 서로 신뢰하며 어려운 경제상황 및 환경에서 서로 버팀목이 되어 힘든 시기를 넘겨 조금이라도 개인이 행복하고 자유롭고 가정이 편안하고 일에 몰입하여 사회 및 국가가 조금이라도 안정되게 운영되어야 한다.

본 연구는 패널 특성상 변수에 있어서 한계가 있을 수 있다. 통계 분석 방법에 있어서 로지스틱 분석으로 성별 직무만족도 조직몰입도, 고용안정성에 대하여 분석하였으나, 의사결정나무 분석 등을 활용하여 좀 더 성별을 고려한 조직몰입과 직무 만족하여, 고용안정성에 관한 심층적 분석 이루어져야 한다.

후속 연구에서는 성인 취업 가구주만이 아니라 가구구성원도 고용안정성에 대한 영향력과 비교 분석이 체계적으로 이루어지고 또한 고용안정성에 있어서 각 직업군 직위별 질적 연구도 함께 병행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김진호(2016), 청소년지도자의 개인자원과 직무자원, 보수만족이 일 몰입과 근무지속의지에 미치는 영향, 청소년 문화포럼, 46, 7-36
- 김민경(2018). 중소여행사직원이 지각한 고용불안정성이 직무몰입에 미치는 영향 : -긍정심리자본의 조절효과를 중심으로 세종대학교 관광대학원 석사학위논문
- 김수진·김보영(2013). 로지스틱 회귀분석과 의사결정나무 분석을 이용한 일 대도시 주민의 우울 예측요인 비교 연구, 한국콘텐츠학회논문지, 13(12), 829-839
- 김순귀·정동빈·박영술(2008), 로지스틱 회귀모형의 이해와 응용, 한나래출판사, 서울
- 루스밀크먼(2001). 전방지 정영애 옮김, 젠더와 노동, 이화여자대학교 출판부, 서울
- 문재우(2004). 보건, 의료, 복지의 통합에 관한 일 고찰, 보건과 사회과학, 15, 5-33
- 문재우(2016) 유해환경 근무 경험이 우울에 미치는 영향 - 음주의 매개효과와 주관적 건강의 조절효과를 중심으로 -, 한국학교지역보건교육학회지, 17(1), 59-73
- 박주영(2019), 장애인 고용특성 및 취업 영향요인-1인가구와 다인가구 비교, 디지털융합학회지, 17(7), 387-393
- 박계두(2001). 고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구, 고려대학교 대학원 박사학위 논문
- 박윤희(2014). 아동·청소년그룹홈종사자의 직무소진 및 직무만족에 미치는 영향요인 : 직무환경과 감정노동 중심으로, 백석대학교 보건복지대학원 석사학위 논문
- 박민자(2015). 지역아동센터 종사자의 감성지능이 직무성공에 미치는 영향- 조직몰입의 매개효과와 스트레스의 조절효과를 중심으로 - 한세대학교 대학원 박사학위 논문
- 양옥경,김소희(2001). 사회보장법에 나타난 가족주의 연구, 『사회과학연구논총』, 6, pp.65~91.
- 유진은(2013), 연속형 변수가 모형화될 때 Hosmer-Lemeshow 검정을 이용한 로지스틱 회귀모형의 모형적합도, 교육평가연구, 26(3), 579-596
- 은석(2019). 복지제도의 확대와 세대갈등, 2010년대 보육 보편화와 기초연금 도입에 따른 세대별 복지인식 변화 분석을 중심으로, 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 엄주란·문재우(2019). 성인 취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감의 관계: 인구사회학적인 변인 및 자원봉사활동 여부 상호작용효과, 한국콘텐츠학회논문지, 19(1), 359-372
- 유창민.(2018).이원적자아존중감의10년간의변화과정:성인초기,중년기,노년기를중심으로.보건사회연구,38(3),7-44.
- 조준기(2019). 중소제조업체의 재무성고가 고용창출과 고용안정성에 미치는 영향, 건국대학교 대학원 박사학위 논문
- 장숙·김영애(2015). 여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정 요인 연구, 장애와 고용, 25(4), 239-267
- 정상섭(2011). 학교조직 내 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향, 한국초등교육학회, 24(4), 351-374

제러미 리프킨(2005). 노동의 종말. 믿음사, 서울

푸청위(2019). 4차 산업혁명에 따른 직무불안성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향: 중국 호텔종사원을 중심으로, 호남대학교 대학원 석사학위 논문

통계청(2019). 2019년 10월 서울특별시 고용동향

통계청(2019). 2019년 10월 경기도 고용동향

통계청(2019). 2019년 10월 인천광역시 고용동향

통계청(2019). 1인 가구 현황,

통계청(2019). 시도별 1인가구 통계자료.

http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1JC1517&vw_cd=&list_id=&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1

- Anderson, N., &Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 637-647.
- De Witte, H., &Näswall, K. (2003). Objective'vssubjective'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95.
- May, D. R., Gilson, Rl. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Powell, G. N., &Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Klein, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

