

직업안정성과 직무만족도 : 민간부문 및 공공부문 근로자 비교

오선정 · 손호성*

I. 머리말

공공부문 효율성을 강조하는 신공공관리론의 확산과 함께 공공부문에서 임시직 또는 계약직 근로자가 증가하였다. 하지만 공공부문 근로자의 직무만족도는 이들이 시민에게 전달하는 공공서비스의 수준에 영향을 미치기 때문에 이들의 직무만족도는 정부의 효율성과 밀접한 관계가 있다. 이에 공공부문을 효율적으로 운영하는 방법을 모색하는데 기여하고자 본 연구는 직업안정성이 공공부문 근로자의 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.

또한 본 연구는 직업안정성이 직무만족도에 미치는 영향이 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 사이에서 어떤 차이가 나는지를 살펴본다. 공공부문 근로자는 타인과 사회를 위해 선의를 행하려는 목적으로 타인에게 봉사하려는 개인적 성향을 의미하는(Perry · Hondeghem, 2008, vii)을 인용한 Kim, 2012: 831 재인용) 공공봉사 동기를 가진다고 한다. 공공봉사 동기는 공공부문 근로자의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 한국에서는 개인-조직 적합성 또는 부합성(person-organization fit)을 매개로 직무만족도에 간접적으로도 영향을 미친다(Kim, 2012). 즉, 일정수준의 공공봉사 동기를 지닌 개인이 공공부문에 진입하였어도 직무나 다른 일자리 관련 요인이 본인의 기대와 맞지 않는다면 이러한 적합성(fit) 정도가 직무만족도에 다시 영향을 미친다는 것이다. 공공분야 업무의 특성으로 인해 공공부문의 비정규직은 공공봉사 동기를 가지고 공공부문에 진입한다고 하더라도 공익과 밀접하게 관련된 업무를 할 기회가 제한된 경향이 있다. 하지만 현재까지 실제로 공공부문에서 공공봉사 동기를 발휘할 수 있는 기회와 밀접하게 연관된 정규직 여부가 직무만족도에 영향을 미치는지에 대한 연구는 없었다. 이에

* 이 글은 안주엽 외(2017 발간예정), 『일과 행복(III)』 제2장의 내용을 발췌하여 정리한 것이다.

** 오선정 = 한국노동연구원 부연구위원(sunjungoh@kli.re.kr).

손호성 = 중앙대학교 사회과학대학 공공인재학부 조교수(hsohn@cau.ac.kr).

본 연구는 한국에서 공공부문 근로자의 정규직 전환이 요인별 직무만족도 중 직무내용에 관한 만족도에 어떤 영향을 미치는지, 또 이러한 결과는 민간부문 근로자에는 어떻게 다르게 나타나는지 분석한다. 분석시 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 사이에 존재할 수 있는 관측불가능한 시간불변(time-invariant)의 특성을 통제하기 위해서 개인고정효과 모형(individual fixed-effects model)을 이용한다. 이러한 분석에는 패널자료가 필수적이므로 본 연구는 동일 근로자의 정규직 여부, 직무만족도 등을 지속적으로 조사한 한국노동패널자료를 이용한다.

본 연구의 주요 분석결과에 따르면 비정규직 근로자의 정규직 전환시 이들의 전반적 직무만족도가 상승한다. 정규직 전환시 민간부문 근로자의 경우 임금 및 근로환경에 대한 만족도가 상승하며 공공부문 근로자의 경우 직무내용, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도가 상승한다. 민간부문과 공공부문 근로자 사이에서 요인별로 상승하는 직무만족도가 다른 것은 이들이 직업에서 가치있게 생각하는 요인들이 다른 것으로 해석된다. 본 논문의 제II장은 연구결과 도출에 사용된 실증분석 자료 및 방법을, 제III장은 세부 분석결과를 각각 설명하며, 제IV장은 본 연구결과에의 정책적 함의점을 제시한다.

II. 실증분석

1. 자료

본 연구에서는 정규직 여부를 직업안정성의 대리변수로 사용하므로 정규직 여부와 직무만족도의 관계를 분석하기 위해서 근로자의 정규직 여부, 직무만족도, 공공부문 종사자 여부, 일자리 지속 여부 등에 대한 정보를 포함한 자료가 필요하다. 한국노동연구원에서 조사하는 한국노동패널 개인용 데이터는 이 모든 정보를 포함한 자료를 제공하므로 본 연구는 이 자료를 이용한다. 한국노동패널에서 임금근로자에게 조사하는 직무만족도 관련 문항은 “... 주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?”, “... 주된 일과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까?”로 ‘(1) 임금 또는 소득, (2) 취업의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용(이하 직무내용), (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전가능성, (7) 의사소통 및 인간관계, (8) 인사사고과의 공정성, (9) 복지후생’ 등 9가지 항목이 포함된다. 본 연구에서는 이 변수들을 근로자가 주된 일자리에 만족한다고 답변하면 1의 값을 갖고 보통이나 불만족한다고 답변하면 0의 값을 갖는 만족, 불만족의 이항변수로 처리한다. 또한 주된 일자리가 정부기관 및 정부 외 공공기관에 속하면 공공부문으로 기타의 경우는 민간부문으로 구분한다.

2006년 국회에서 통과된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 비정규직보호법)」은 2007년부터 사업장 규모에 따라 순차적으로 적용되었다. 동 법률의 주요 내용은 기간제(계약직) 근로자로 2년 이상 일하면 사용주가 정규직으로 전환하도록 규정한 것이다. 이에 2006년 이전의 정규직 전환여부는 동 법률의 영향을 받지 않아 정규직으로 전환되는 경우의 상황이 2006년을 기준으로 다를 수 있으며 이러한 상황적 차이가 직무만족도에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 본 연구는 2006년부터의 한국노동패널조사 자료를 이용한다.

[그림 1]은 연도별 비정규직 임금근로자의 비율을 제시한다. 2006년 비정규직 임금근로자의 비율은 27%이며 2008년까지는 동 비율에 큰 변화가 없다가 2009년 이후 지속적으로 증가하여 2015년에는 36%에 이른다. [그림 2]는 직무에 만족한다고 응답한 근로자의 비율을 제시한다. 비정규직 근로자의 비중이 감소하는 2006~2008년간 직무에 만족하는 근로자의 비율이 증가하다가 비정규직 근로자가 증가하는 2009년 이후 동 비율이 감소하는 것을 알 수 있다. 이는 정규직 여부가 근로자의 직무만족도와 상관관계가 있음을 보여준다.

[그림 3]은 비정규직 임금근로자의 비율을 공공부문과 민간부문으로 구분하여 제시한다. 가장 큰 특징은 민간부문의 비정규직 비율이 공공부문에 비하여 확연히 높다는 것이다. 2009년 이후의 비정규직의 증가 추세는 공공부문과 민간부문에서 유사하게 나타나지만 2008년 공공부문의 비정규직은 일시적으로 감소한다. 이는 2008년에 「비정규직보호법」이 100인 이상 사업장으로 확대실시된 결과로 예상된다. 하지만 2008년에 일시적으로 감소된 공공부문 비정규직 비율이 2009년 이후 다시 증가한다. [그림 4]는 직무에 만족한다고 응답한 근로자의 비율을 공공부문과 민간부문으로 구분하여 제시한다. 비정규직 비율이 낮은 공공부문에서 직무에 만족하는 근로자의 비중이 확연하게 높고, 공공부문의 경우 비정규직 근로자 비율이 감소한 2008년에 직무에 만족한다고 응답한 근로자의 비율이 상승하는 것을 알 수 있다.

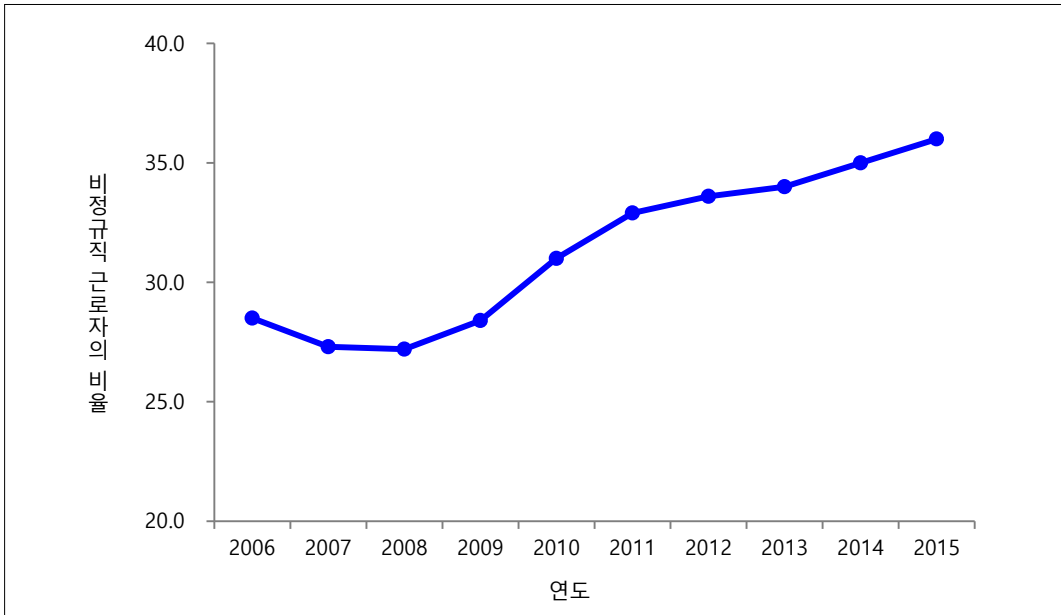
2. 분석방법

가. 분석표본

이 연구의 분석표본은 2006~2015년 동안 2년 이상 동일한 직장에서 연속 근무한 18세 이상 임금근로자이다. 연속근로자로 표본을 한정된 이유는 이직으로 인해 근로자의 정규직 여부가 변한다면 일자리의 특성 자체가 이전과는 매우 다를 수가 있어 직무만족도의 변화가 정규직 여부의 변화 때문인지 아니면 임금 등의 다른 근로조건 변화 때문인지 구분할 수 없기 때문이다. 자영업자나 무급가족종사자(가족의 일을 임금을 받지 않고 돕는 근로자)는 자유롭게 근로형태를 변경할 수 있기 때문에 이들을 표본에서 제외한다.

[그림 1] 비정규직 임금근로자 비중 추이

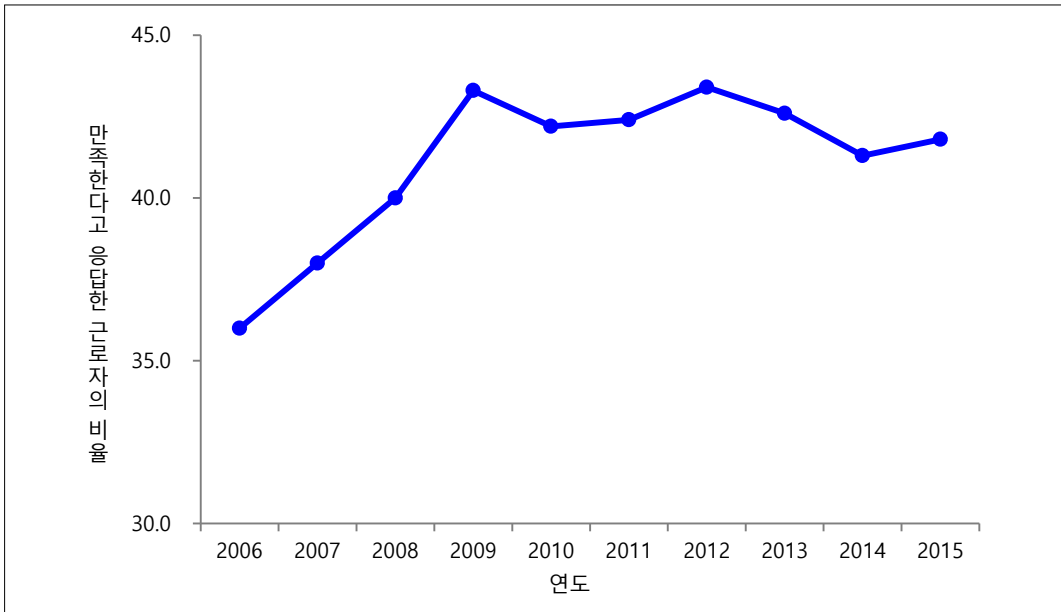
(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

[그림 2] 근로자 직무만족의 변화 추이

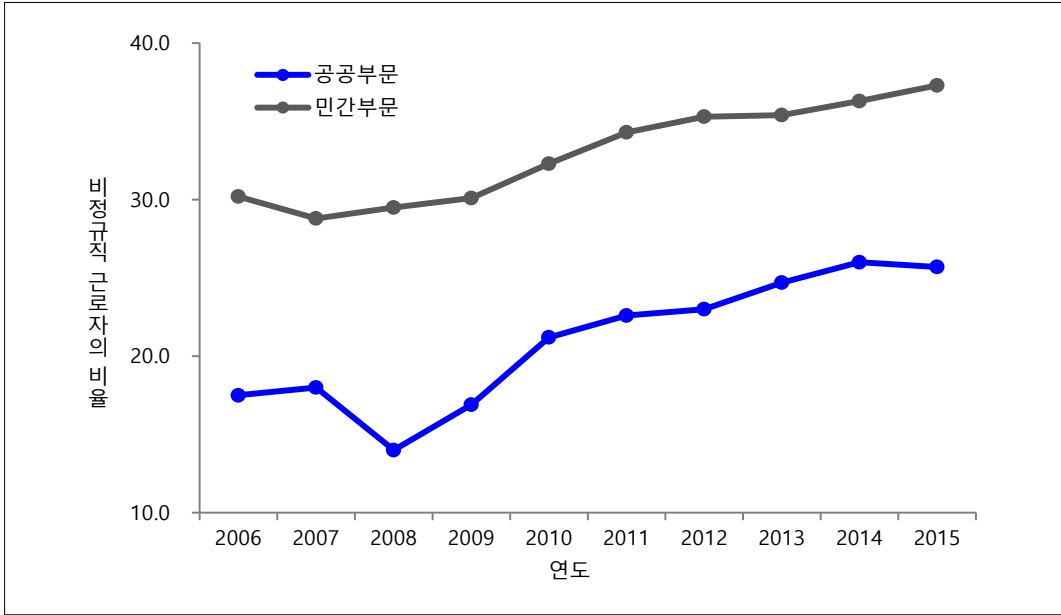
(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

[그림 3] 부문별 비정규직 임금근로자 비중 추이: 공공부문 및 민간부문 비교

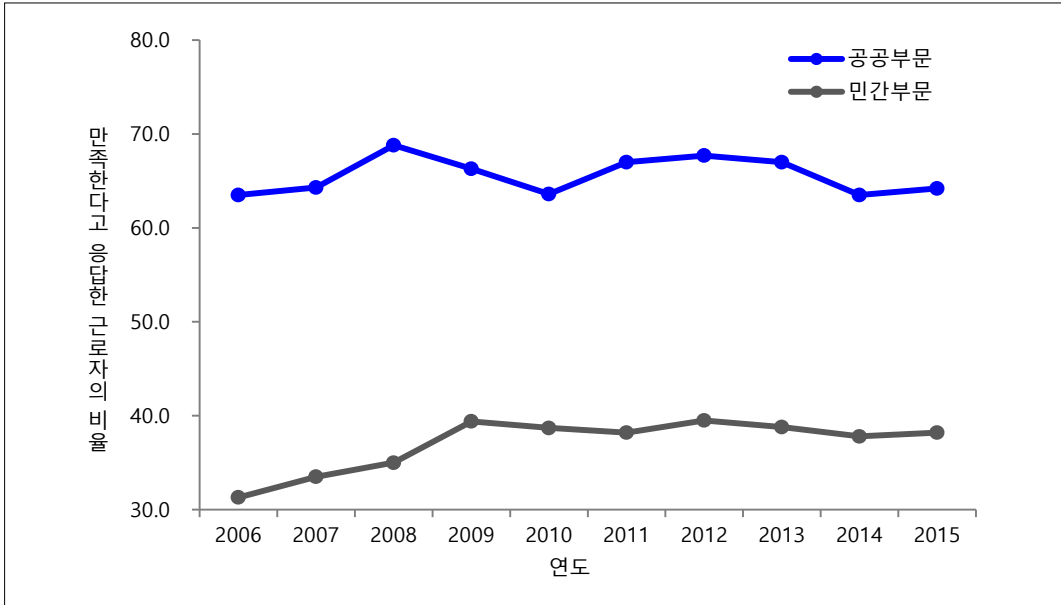
(단위: %)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

[그림 4] 근로자 직무만족의 변화 추이: 공공부문 및 민간부문 비교

(단위: %)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

<표 1>은 분석표본의 기초통계량을 제시한다. 평균연령은 43.36세이며 여성의 비율은 38%이다. 직무에 만족하는 근로자의 비율은 41%이다. 임금 또는 소득에 대한 만족하는 근로자의 비율이 21%로 가장 낮고 직무내용에 만족하는 근로자의 비율이 47%로 가장 높다. 총 근로시간은 주당 46.67시간이고 월평균 세후임금은 226.81만 원이다. 민간부문과 공공부문 근로자의 기초통계량을 비교하면 나이, 음주 여부를 제외하고 기타 변수에서는 상당한 차이가 나타난다. 여성 비율, 부동산 소유 및 대출 여부는 공공부문 근로자가 높고, 흡연 및 비혼 여부는 민간부문 근로자가 훨씬 높다. 전반적 및 요인별 직무만족도 모두 공공부문 근로자가 민간부문 근로자에

<표 1> 분석표본의 기초통계량

설명변수(단위)	전체 근로자	민간부문 근로자	공공부문 근로자
연령(세)	43.36(11.57)	43.36(11.63)	43.38(11.22)
여성 여부	0.38(0.48)	0.37(0.48)	0.41(0.49)
음주 여부	0.71(0.45)	0.71(0.45)	0.69(0.46)
흡연 여부	0.33(0.47)	0.35(0.48)	0.24(0.42)
노조가입 여부	0.12(0.33)	0.10(0.30)	0.25(0.43)
부동산 소유여부	0.19(0.39)	0.18(0.38)	0.28(0.45)
비혼 여부	0.19(0.39)	0.20(0.40)	0.13(0.34)
4년제대출 여부	0.29(0.45)	0.25(0.43)	0.56(0.50)
직무만족 여부	0.41(0.49)	0.37(0.48)	0.66(0.48)
직무요인별 만족도(이항변수)			
임금 또는 소득	0.21(0.41)	0.19(0.39)	0.34(0.47)
취업의 안정성	0.45(0.50)	0.40(0.49)	0.72(0.45)
직무내용	0.47(0.50)	0.44(0.50)	0.67(0.47)
근로환경	0.40(0.49)	0.37(0.48)	0.62(0.49)
근로시간	0.42(0.49)	0.38(0.49)	0.67(0.47)
개인의 발전가능성	0.32(0.47)	0.29(0.45)	0.52(0.50)
의사소통 및 인간관계	0.42(0.49)	0.39(0.49)	0.62(0.48)
인사고과의 공정성	0.22(0.42)	0.19(0.39)	0.40(0.49)
복지후생	0.22(0.42)	0.18(0.39)	0.46(0.50)
총 근로시간(시간)	46.67(12.62)	47.38(12.79)	42.52(10.61)
정규근로시간(시간)	44.32(11.69)	45.07(11.97)	39.88(8.62)
월평균 세후임금(만 원)	226.81(152.88)	217.65(148.59)	280.95(166.07)
표본수(명)	35,827	30,619	5,183

주 : 1) 각 수치는 평균, 괄호 안은 표준편차임.

2) 변수명이 여부로 끝나는 경우 이항변수로 각 수치는 전체 표본에서 해당하는 비중은 0~1 범위에서 표현함. 예를 들어, 직무만족 여부의 0.41은 전체 근로자 중 직무에 만족하는 근로자는 41%임을 의미함.

3) 표본수는 분석에 사용된 최대수를 의미하며 각 변수의 실측치에 따라 표본수에 편차가 있음.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

비해서 훨씬 만족한다. 반면 민간부문 근로자는 근로시간도 더 길고 평균임금도 더 낮다.

나. 분석모형

소속기관에 따라 다르거나 정규직 여부에 영향을 미칠 수 있는 관측이 힘든 근로자의 특성을 통제하기 위해서 본 연구의 분석에는 다음과 같은 개인고정효과 모형이 사용되었다.

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D_{it} + X_{it} + \eta_i + \epsilon_{it} \quad (1)$$

식 (1)에서 y_{it} 는 직무만족도를 나타내는 변수이고, D_{it} 는 본 연구의 관심변수(정규직 여부를 나타내는 이항변수), η_i 는 개인고정효과, X_{it} 는 D_{it} 이전에 결정된 공변량 벡터, 그리고 ϵ_{it} 는 오차항이다. 개인고정효과 모형은 대인관계에 대한 성향, 성별 등 시간에 따라 변하지 않은 근로자의 특성을 통제하기 때문에 회귀식에 성별과 같이 시간불변의 근로자의 특성에 대한 통제를 포함하지 않는다. 하지만 개인고정효과 모형은 시간에 따라 변하는 근로자의 특성은 통제하지 못하기 때문에 식 (1)에 <표 1>에 제시된 변수 중 음주, 흡연, 노조가입, 부동산 소유, 비혼 여부 등과 같은 관측가능한 변수(X_{it})를 통제변수로 포함한다. 물론 시간에 따라 변하는 근로자의 특성 중에 연구자가 관측할 수 없는 특성이 본 연구의 관심변수와 상관관계가 존재한다면 식 (1)에서 도출되는 β_1 의 일치성은 확보되지 않는다. 본 연구에서 도출한 결과는 이러한 한계점에 대한 인식하에 이루어져야 한다.

본 연구의 관심계수는 식 (1)의 β_1 이다. β_1 이 추정하는 효과는 비정규직 근로자가 정규직으로 전환이 되었을 때 변하는 직무만족도의 정도가 같은 기간 동안 정규직 여부에 변동이 없는 근로자의 직무만족도 변화 정도에 비해 얼마나 평균적으로 차이가 나는지를 나타내는 것이다.

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D_{it} + \beta_2 P_i + \beta_3 (D_{it} \times P_i) + X_{it} + \eta_i + \epsilon_{it} \quad (2)$$

공공부문 근로자와 민간부문 근로자에 대한 효과를 구분하기 위해서 식 (2)에는 공공부문 근로자를 의미하는 새로운 변수 P_i 를 포함하였다. 구체적으로 이 변수는 근로자 i 가 공공부문 근로자인지를 나타내는 이항변수이다. 식 (2)에는 P_i 와 D_{it} 의 교차항도 포함하였다. 식 (2)를 토대로 검증할 수 있는 것은 직업안정성(D_{it})이 직무만족도(y_{it})에 미치는 효과가 공공부문과 민간부문 간에 통계적으로 다른지 여부이다. 만약 β_3 에 대한 추정치가 양수이고 통계적으로 그리고 실질적으로 유의미하게 나타나면 직업안정성이 직무만족도에 미치는 효과가 공공부문에서 근무를 하고 있는 근로자에게 더 크게 나타났다는 것을 의미한다.

Ⅲ. 분석결과

<표 2>는 정규직 전환이 직무만족도에 미치는 효과에 대한 주요 결과를 제시한다. <표 2>의 모형 1은 정규직 전환이 임금근로자 전체에 미치는 영향을, 모형 2는 동 영향이 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 사이에서 어떤 차이가 있는지를 보여준다. 모형 1은 식 (1)을 바탕으로 한 β_1 에 대한 추정치를, 모형 2는 식 (2)를 바탕으로 한 추정치이다.

<표 2>의 모형 1에 제시된 정규직 전환이 직무만족도에 미치는 영향의 추정치는 0.047이고 10% 수준에서 통계적으로 유의미하다. 결과변수인 직무만족도가 이항변수이므로 이 추정치는 정규직 전환시 직업에 만족한다고 답변하는 근로자의 비율이 평균적으로 4.7%p 상승하는 것을 의미한다. 모형 2에 제시된 교차항의 추정치가 의미하는 것은 직업안정성이 직무만족도에 미치는 효과가 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 사이에서 다르게 나타나는지 여부이다. 교차항의 실제 추정치는 0.160로 상당히 크고 5% 수준에서 통계적으로 유의미하다. 즉, 직업안정성이 직무만족도에 미치는 효과가 공공부문에서 더 크다는 것을 의미한다.

<표 3>은 정규직 전환이 요인별 직무만족도에 미치는 영향에 대한 추정치이다. 이 표의 계수값은 모형 1의 추정치 β_1 으로 각각의 요인별 직무만족도에 미치는 영향이다. <표 3>의 패널 A는 민간부문 근로자를, 패널 B는 공공부문 근로자를 각각 분석한 결과이다. 이 표에 제시된

<표 2> 정규직 전환이 직무 및 생활만족도에 미치는 영향

설명변수	모형 1	모형 2
정규직 전환(D)	0.047* (0.028)	0.026 (0.028)
공공부문 근로(P)	-	0.041* (0.020)
교차항(DXP)	-	0.160** (0.071)
개인고정효과		○
연도고정효과		○
통제변수		○
표본수	35,815	

주: 회귀분석은 개인고정효과, 연도고정효과 및 기타 통제변수를 포함하였고, 괄호는 159개 직업종류별로 군집된 강건 표준오차임. 통제변수의 추정치는 제시하지 않음.

***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

〈표 3〉 정규직 전환이 요인별 직무만족도에 미치는 영향

결과변수 : 요인별 만족도	분석표본			
	패널 A : 민간부문 근로자		패널 B : 공공부문 근로자	
	추정치	표본수	추정치	표본수
임금 또는 소득	0.050* (0.025)	30,613	0.092 (0.062)	5,181
취업의 안정성	0.069** (0.027)	30,615	0.125** (0.064)	5,181
직무내용	0.028 (0.023)	30,615	0.141** (0.075)	5,181
근로환경	0.069** (0.033)	30,616	0.050 (0.065)	5,181
근로시간	0.044 (0.033)	30,614	0.052 (0.044)	5,181
개인의 발전가능성	0.033 (0.032)	30,615	0.102 (0.075)	5,181
의사소통 및 인간관계	0.041 (0.029)	30,611	0.135** (0.066)	5,181
인사고과의 공정성	0.025 (0.022)	30,533	0.138 (0.101)	5,177
복지후생	0.034 (0.023)	30,569	0.139* (0.079)	5,179
개인고정효과	○		○	
연도고정효과	○		○	
통제변수	○		○	

주: 회귀분석은 개인고정효과, 연도고정효과 및 기타 통제변수를 포함하였고, 괄호는 159개 직업종류별로 군집된 강건 표준오차임. 통제변수의 추정치는 제시하지 않음.

***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 정규직 전환이 임금 또는 소득과 근로환경에 미친 효과는 민간 부문 근로자에게서만 통계적으로 유의미하게 나타났다. 민간부문 근로자의 임금 또는 소득 만족도에 대한 추정치는 0.050이고 근로환경 만족도에 대한 추정치는 0.069이다. 반면 공공부문 근로자의 분석시 이 두 결과변수의 추정치가 통계적으로 유의미하지 않다. 둘째, 정규직 전환은 공공부문 근로자의 직무내용 만족도를 높여주지만 민간부문 근로자에게는 이러한 영향을 미치지 않는다. 공공부문 근로자의 정규직 전환이 직무내용 만족도에 미치는 영향의 추정치는 0.141로 5% 수준에서 통계적으로 유의미하다. 반면 민간부문 근로자의 동 추정치는 0.028로 매우 작고 통계적으로 유의미하지 않다. 셋째, 정규직 전환이 일자리에서의 의사소통 및 인간관계 만족도에 미친 영향을 분석한 결과 공공부문에서만 통계적으로 그리고 실질적으로 유의

미한 결과가 도출되었다. 공공부문 근로자의 추정치는 0.135로 5% 수준에서 통계적으로 유의미하지만, 민간부문 근로자의 추정치는 0.041로 통계적으로 유의미하지 않았다. 만약 정규직 전환으로 인해 주변 직장동료로부터 업무수행과 관련한 충분한 수준의 지원과 조언을 받게 되었다면, 업무의 성격상 성과 제고를 위해 협업이 더 중요한 공공부문에서 근로자의 정규직 전환시 관련 부문 만족도는 상당히 상승할 수 있다. 넷째, 공공부문 근로자의 정규직 전환이 복지 후생 만족도에 미치는 영향의 추정치는 0.139로 10% 수준에서 유의하지만, 민간부문 근로자의 동 추정치는 0.034로 작고 통계적으로 유의하지 않다. 마지막으로 당연한 결과이지만 정규직 전환시 취업의 안정성에 대한 만족도는 공공부문과 민간부문 근로자 모두에게서 통계적으로 유의하게 상승하며, 그 추정치는 공공부문 근로자의 경우 0.125로 민간부문 근로자의 경우 0.069보다 두 배 정도 크게 나타난다.

요인별 직무만족도 효과가 공공부문과 민간부문 근로자 사이에서 차이가 나는 이유가 실제로 정규직 전환과 동시에 영향을 받은 직무 관련 요인이 다르기 때문일 수도 있다. 따라서 <표 4>는 실제로 정규직 전환시 민간부문과 공공부문 근로자의 근로시간 및 월평균 임금이 영향을 받았는지를 분석한 결과를 제시한다. 직무내용이나 인간관계를 측정한 변수는 없어 이를 직접 분석할 수는 없었다. 분석결과 정규직 전환은 공공부문과 민간부문 근로자의 근로시간과 임금에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다. 따라서 <표 3>에서 공공부문 근로자와 민간부문 근로자의 요인별 직무만족도의 효과가 상이한 것은 결국 공공부문과 민간부문 근로자가 직장에서 추구하는 가치가 다른 것을 반영하는 결과로 예상된다. 만족도란 주관적인 것이며, 행

<표 4> 정규직 전환이 근로조건에 미치는 영향

결과변수	분석표본			
	패널 A : 민간부문 근로자		패널 B : 공공부문 근로자	
	추정치	표본수	추정치	표본수
주당 총 근로시간	-0.046 (0.710)	30,619	-1.518 (1.231)	5,182
주당 정규근로시간	-0.137 (0.604)	30,619	-1.037 (0.685)	5,182
월평균 세후임금(만 원)	2.151 (2.320)	30,602	-1.732 (7.491)	5,172
개인고정효과	○		○	
연도고정효과	○		○	
통제변수	○		○	

주: 회귀분석은 개인고정효과, 연도고정효과 및 기타 통제변수를 포함하였고, 괄호는 직업종류별(민간부문 151개, 공공부문 118개)로 군집된 강건표준오차임. 통제변수의 추정치는 제시하지 않음.

***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 각 연도 원자료.

복 관련 이론에 따르면 중요한 상태변화는 동일한 결과를 다르게 해석하는데 영향을 미치기 때문이다.

IV. 맺음말

직업안정성은 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 본 논문에서는 직업안정성을 구성하는 여러 요소 중 정규직 여부가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 이 영향이 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 사이에 다른지 분석하였다.

본 연구의 주요 분석결과에 따르면 정규직 전환시 근로자의 전반적 직무만족도가 상승하며, 이러한 효과는 공공부문 근로자에게서 주로 나타난다. 이는 비정규직 근로자는 자원의 제약 상황에서 자신의 직무를 수행하는데 필요한 충분한 직장내 사회적 지원(social support)을 받기 어렵고, 비정규직 근로자의 제약은 개인적으로 업무성과를 제고하기보다는 협업이 상대적으로 더 중요한 공공부문에서 민간부문에 비해 더 크게 나타나기 때문일 것이다.

실제로 공공부문이나 민간부문에서 정규직 전환시 임금이나 근로시간 등 일자리 요인의 변화는 관찰되지 않았다. 자료상의 한계로 직무내용, 인간관계, 업무환경 등에 변화가 있었는지는 확인할 수 없었다. 관찰가능한 일자리 요인에는 변화가 없었음에도 불구하고 요인별 직무만족도의 분석결과 공공부문 근로자와 민간부문 근로자의 차이가 나타났다. 공공부문 근로자의 경우 정규직 전환시 직무내용과 의사소통 및 인간관계의 만족도가 상승하나 민간부문 근로자의 경우 임금 및 근로환경에 대한 만족도가 상승한다. 이러한 결과는 공공부문에서는 근로자의 정규직 전환과 함께 직무내용이 변하고 이러한 변화된 직무는 이들의 공공봉사 동기를 충족시킬만한 것이기 때문일 수 있다. 또한 행정학 이론에서 주장하는 바와 같이 공공부문 근로자는 민간부문 근로자에 비해 금전적인 유인에 영향을 덜 받기 때문일 수도 있다. 한국에서 공공부문 취업에 대한 선호는 안정적인 직장에 대한 선호를 반영한다고 알려져 있다. 그럼에도 불구하고 공공부문 근로자의 성향이 공공봉사 동기 이론에서 설명하는 특징을 반영하는 것은 흥미로운 사실이다. 이는 분석표본의 평균 연령이 43세로 직업불안정성이 현재처럼 높지 않은 시대에 공공부문과 민간부문으로 선택적으로 입사한 근로자의 특성을 반영했을 여지도 있다. 하지만 개인고정모형을 이용한 분석으로 이러한 개인성향이 통제되었다고 가정하면 공공부문과 민간부문 근로자 사이에서 정규직 전환시 나타나는 요인별 직무만족도의 변화의 상이함은 각 부문의 근로자가 일자리에서 중요시하는 요소가 다를 수 있음을 의미한다. 행복 관련 이론에 따르면 중요한 상태변화는 동일한 상황을 더 긍정적으로 해석하는데 영향을 미치며 그 때 영

향을 크게 받는 요인은 개인이 더 가치있게 생각하는 것이기 때문이다.

신공공관리가 공공부문에서 널리 도입된 후 공공부문의 비정규직 근로자 비중은 상당히 증가하였다. 신공공관리의 주된 목적 중의 하나는 공공부문 효율성 제고이다. 하지만 본 논문에서 직업안정성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면 공공부문의 비정규직 증가와 같은 변화가 공공서비스 전달의 전반적인 효율성과 효과성을 높였는지는 의문이다. 신공공관리론에서 주장하는 효율성은 비용은 줄고 공공서비스 전달 결과가 향상될 때 발생하는 것인데 공공부문 비정규직의 직무불만족은 이러한 목적을 달성하는데 상당한 장애물로 작용할 수 있다.

마지막으로 본 논문의 결과는 공공부문과 민간부문의 인사관리 정책에도 정책적 함의를 가진다. 비정규직의 일자리에 대한 불만족은 비정규직이라는 신분에 따른 상대적 박탈감과 함께 그들의 신분에 따른 정규직과의 임금과 기타 복지후생의 차이 때문일 수도 있다. 하지만 공공부문 근로자의 보상동기(reward motivation)는 민간부문 근로자와는 다르기 때문에(Crewson, 1997), 조직의 성과를 향상시키기 위해서 공공부문 근로자에게 동기부여를 할 수 있는 최선의 방안을 파악하는 것은 중요하다. 공공부문 근로자는 임금이나 근로환경보다는 직무내용과 동료 및 상사와의 협력적인 의사소통이나 인간관계와 같은 유인(inducement)에 더 반응한다고 알려져 있다. 이는 이미 공공부문의 임금이나 근로환경 등이 상당한 수준에 도달하였기 때문일 수도 있다. 따라서 공공부문 비정규직에게 동기부여를 하고 이를 통해 이들이 전달하는 공공서비스의 질을 높이기 위해서 임금을 인상하거나 근로환경을 개선하는 것보다는 적절한 업무를 배정하고 직장 내에서 비정규직 근로자에 대한 친화적 또는 협력적 분위기를 조성하는 것이 더 중요할 수도 있다. 향후 이러한 부문별 근로자의 동기부여 유인에 대한 추가적인 연구가 필요할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- Crewson, P. E.(1997), "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect," *Journal of Public Administration Research and Theory* 7(4), pp.499~518.
- Kim, S. M.(2012), "Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes," *Public Administration Review* 72(6), pp.830~840.
- Perry, J. L.(1996), "Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity," *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(1), pp.5~22.