

# 비정규직 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 일의 특성 연구

## Characteristics of Work Impact on Contingent Worker's Happiness

김효선

상명대학교 교육학과

Hyosun Kim(hyosunk@smu.ac.kr)

### 요약

본 연구는 비정규직 임금노동자의 행복에 직장만족도와 일의 특성이 어떻게 영향을 미치는가를 규명하는 데 그 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구는 한국교육고용패널(KEEP) 12차년도 데이터에서 전일제 비정규직 임금노동자 데이터를 추출하여 기술통계 및 위계적 다중회귀분석을 사용하여 분석하고 다음과 같은 유의미한 결과를 도출하였다. 비정규직 임금노동자는 주당 49시간일하고 평균 208만원을 받고 있었으며 자신의 교육수준이나 기술 및 능력에 비해 낮은 수준의 일을 하고 있다고 보고하였다. 이는 위계적 회귀분석 결과 일의 내연적 특성, 즉 기술 및 능력에 비해 낮은 수준의 일을 하는 것이 일터에서의 행복에 영향을 미치고 있었으며, 직장에서의 의사소통과 임금, 근로환경에 대한 만족 역시 비정규직 임금근로자의 행복에 영향을 주고 있었다. 본 연구는 근로자의 행복을 향상시키기 위하여 조직 내 의사소통의 강화와 업무에 몰입할 수 있도록 업무관련 지식 및 보유 기술을 정확히 분석하고 이에 의거한 업무 배치 및 학습자의 정확한 분석을 통해 조직원들을 지원해야 함을 제언하고 있다.

■ 중심어 : | 비정규직 | 행복 | 일의 특성 | 직장만족도 |

### Abstract

The purpose of this study is to explore which factor influences on the happiness of full-time contingent worker at workplace. The study used the data of 12th Korean Education Employment Panel(KEEP), and occupied hierarchical multiple regression analysis to examine which factor affected their happiness in particular focused on job satisfaction and work characteristics of them. The results of the study showed firstly, work satisfaction and communication in workplace impacted on employees' happiness. Secondly non-regular worker's own education and skill affected on happiness, and also clearly communication and work satisfaction impact on their happiness as well as regular workers. Finally the research recommended that organization should analyze job related knowledge and skill their contingent employees hold before allocating them and help their happiness in order to organization's productivity and value creation.

■ keyword : | Contingent Workers | Happiness | Characteristics of Work | Work Satisfaction |

## I. 서론

비정규직 근로자는 1990년대 후반 외환위기 이후 급격하게 증대되었다. 최근 자료에 따르면 60세 미만 근로자 중 청년층(20-30세) 임금노동자의 비정규직 비율은 33.1%로 쉽게 떨어지지 않고 있다[1]. 우리나라에서 비정규직 근로는 세계화에 따른 기업 간의 경쟁의 심화와 급격한 산업구조의 변화로 쉽게 줄어들고 있지 않으며, 특히 현업에서 바로 활용할 수 있는 경력직 채용이 증가하면서 청년들이 정규직으로 신규진입이 더 어려워 졌다[2]. 비정규직은 시간제, 계약제, 재택근무, 임시직 등 전통적 고용구조의 틀을 벗어난 유연화 된 근로형태로 노동시장에 진입을 높일 수 있다는 점에서 가치가 있고 사측입장에서는 인적자원 관리적 측면에서의 경제적 효용성을 가져다 줄 수 있기도 하다.

그러나 조직 내 근로자를 관리의 대상이 아닌 그들의 잠재력을 키우고 조직에 대한 적응과 자신의 역량을 함양시키고자 하는 인적자원개발의 측면에서는 그들의 고용 불안정과 소득불평등 및 차별적 근로조건, 사회보장체계의 미적용 등으로 조직 내 양극화와 사회적 양극화를 심화하는 고용구조의 문제는 쉽게 간과될 것은 아니다[3]. 이러한 고용구조에서 오는 차이로 인해 실제적인 직업수행에서도 차이를 가져다 줄 수 있기 때문이다[4]. 지속적으로 비정규직 근로자가 저임금, 저기술, 고용불안정성이 누적되면 정규직에 비해 경제적 차이가 누적될 뿐 아니라 교육기회에서의 불평등 및 사회적 배제로 이어질 수 있다[5].

이에 의거하여 선행연구들은 정규직과 비정규직의 차이가 무엇인가를 규명하고 대응할 수 있는 다양한 연구를 수행해왔다. 국내 연구의 경우 선행연구들은 정규직과 비정규직의 고용구조간의 차이에서 오는 일의 특성과 임금, 근로시간, 복지혜택 및 교육훈련에 대한 차이들은 근로자가 직업에 대한 만족도를 매개로 건강에 영향을 주기도 하며[6][7], 근로자의 우울감[8]과 직무스트레스[9-11]에 영향을 주기도 한다고 보고하고 있다. 근로자의 행복과 일의 특성에 대한 연구는 보육교사[12]나 유치원 교사[13][14], 영유아 교사[15]를 대상으로 이루어졌다. 하지만 이러한 연구들은 비정규직 문

제에 있어 특정 업종을 대상으로 국한되거나 비정규직 노동자의 연령대의 분포가 달라 비정규직이 체감하는 고용구조 차이로 인한 일의 특성과 그에 따른 행복(또는 반대 개념으로서의 우울, 스트레스 등)을 규명하기 어렵고, 고용구조에 대한 사회적 갈등이 심각한 요즘 청년들의 비정규직에 대한 최근 정책적 이슈들이 우리 사회에 주요한 쟁점으로 떠오르고 있지만 그에 대한 체계적이고 세밀한 연구가 부족한 실정이다.

이에 의거하여 본 연구는 비정규직 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 일의 특성이 무엇인가를 조사하는데 그 목적이 있다. 한국교육고용패널(Korea Education & Employment Panel: KEEP) 데이터를 사용하여 2004년도에 고3이었던 만 30세의 청년을 대상으로 분석하였다. 본 연구의 결과는 직장 근로자의 행복한 삶과 이를 위한 인적자원개발관련 이론과 실천에 유의미한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 비정규직 근로자의 개념과 특성

비정규직(contingent work) 근로자의 개념을 처음 이야기 한 Freedman(1985)은 기업이 특별한 서비스, 기술, 또는 제품의 수요가 증가하기 때문에 특정한 시기와 장소에서 노동력이 필요하여 이루어지는 것으로 이야기 하였다[16]. 즉, 상시고용의 형태가 아닌 갑자기 인력이 필요로 하였을 때 임시적으로 투입되는 인력이다. 그러나 국내에서는 상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없는 정규직 인력에 대한 상대적 개념으로 기존의 상용 고용형태와 구별되는 근로계약을 맺은 다양한 인력으로 규정하고 있다[17]. OECD는 비정규직의 범위를 넓게 규정하고 파견근로자, 호출근로자, 계절근로자, 유기계약근로자, 기간제 근로자, 시간제 근로자 등으로 설정하였다. 한 연구에 따르면 프랑스 독일, 이탈리아 등 유럽연합에서 자발적 선택비중이 83.1%인 것에 비해 우리나라에서 비정규직 선택동기는 대다수 비자발적(62.8%)으로 나타났다[18]. 사회적 보장제도가 갖추어지지 않은 상태에서 우리나라의 비정규직 근로자는

상대적으로 높은 고용불안정성을 많이 경험하고 있다고 보고하였다[19]. 근로제공 방식, 근로형태, 근로시간 등의 고용조건에서의 불확실성에 의거한 고용불안정은 조직에 대한 회의와 함께 미래 생활에 높은 불안감을 불러일으켜, 조직 헌신과 직무 수행의 질을 낮추며 근로자의 심리사회적 측면에도 부정적 영향을 미치고 있다[3]. 장시간의 노동시간, 낮은 임금, 그리고 직무 자율성이 낮거나 자신의 교육 및 기술과 낮은 업무에 배치되는 등 열악한 근무환경에서 우울감이나 스트레스가 정규직에 비해 상대적으로 높은 특성이 있다[3]. 이러한 부정적인 감정은 근로자 개인의 건강에도 영향을 주어 개인의 건강에도 영향을 주고 있다[19]. 선행 연구의 논의에서 알 수 있듯이 비정규직의 일의 특성에는 다양한 맥락들이 개입되어 있음을 보여준다.

## 2. 일터에서의 행복의 개념

인간에게 행복은 긍정적인 감정으로 활기 넘치는 생활과 인생에 가치 있는 선택을 하도록 하는 주요 기제이다. 이러한 행복에 대한 논의는 고대의 철학자들로부터 시작하여 최근에는 심리학적 논의로 확장되어오고 있으며, 특히 긍정심리학의 등장[20]으로 행복에 대한 연구가 확산되었다. 행복에 대한 연구가 조직의 성과와 연결되는 계기에는 1970년도 Richard Easterlin의 행복 경제학이라는 연구를 시발로 하여 더욱 관심을 갖게 되었다. 행복지수가 높은 사회나 조직은 개인에게 보다 풍부한 자원이 지원되며 더 높은 지적 능력과 더 넓은 사회적 관계를 제공하고, 이러한 조직을 바탕으로 개인은 자신의 삶을 스스로 선택하고 결정하고 있다고 느낄 때 행복이 높아진다는 것이다. 긍정적 조직행동 이론에서는 행복한, 긍정적인 감정을 가진 근로자는 직무만족, 직무몰입이 높으며[21][22] 생각과 행동 유연하고 창의적인 사고와 행동이 나타나고 새로운 사고나 행동에도 수용도가 높다고 보고하고 있다[23]. 보험회사 근로자의 일터에서의 특성을 조사한 연구에서는 행복감이 높은 근로자들은 그렇지 않은 근로자보다 조직을 쉽게 이탈하지 않았으며 업무에 대한 몰입뿐 아니라 더 높은 업무성적을 보이는 것으로 나타났다[24]. 이러한 근로자 개개인의 긍정적인 감정은 근로자의 협상 및 협력을

증진시키고 자신 뿐 아니라 조직의 목표와 요구를 달성하기 위하여 적극적으로 직무를 수행하는 것으로 보고되고 있다[25].

그러므로 일터는 근로자의 대부분의 시간을 차지하는 삶의 중요한 영역으로 근로자의 행복에 영향을 미치는 주요 요소이며, 동시에 일터에서의 행복은 그들의 업무성장에 영향을 주는 주요 요소라고 볼 수 있다.

## 3. 선행연구: 행복에 영향을 주는 일터의 변인

국내외 선행연구를 분석한 결과 행복에 영향을 주는 일터에서의 변인은 크게 직장에서의 급여, 복지, 근무시간과 환경 등에 대한 만족도와 일의 내·외적 특성과 일터로 나눌 수 있었다.

첫째, 일터에서 근로자들에게 영향을 주는 변인으로 직장 만족도가 있다. Fisher(2010)는 업무에 대한 만족도를 근로자의 행복에 영향을 주는 주요변인으로 보고하였다[26]. Newstrom & Davis(1993)는 근로자의 행복에 영향을 주는 것은 작업환경, 금전적 보상, 업무 강도에 대한 만족이라고 보고하였다[27]. 중소기업에 재직 중인 직원의 직장생활에서 행복한 순간을 토착심리학적 관점에서 연구한 김세용(2015)의 연구결과는 업무에 대한 성취와 만족이 가장 큰 영향을 주었으며 임금, 조직 내 의사소통, 개인개발에 대한 투자, 등으로 보고하였다. 또한 생산직의 경우 임금이 일과 전공 및 기술 수준과의 일치도 보다 더 높은 순위로 나타났고 직급이 낮을수록 경제적 안정을 선택하였으며 직급이 높은 관리자로 올라갈수록 업무에 대한 성취가 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다[28].

둘째, 일터의 내·외적 변인을 살펴보면 다음과 같다. Donovan, et al(2004)는 일터에서의 행복에 영향을 미치는 일의 특성을 내적/외적으로 나누어 조사하였다. 내적특성으로는 직무의 난이도 및 중요성, 일의 다양성이나, 흥미 등 일에서 오는 내재적 가치이며, 외적 특성은 승진, 직장 내에서의 보상, 직무수행시 작업환경 등 직무수행의 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 가치라고 규정하였다[29]. 근로자의 행복에 미치는 영향에 대해서 조사한 종단연구[30]는 특정 일터에서의 사회적지지(social support)가 중요한 기제라고 밝히고 있다. 동

료나 직장 상사로부터의 긍정적 지지와 지원은 대인관계와 의사소통 행위에 의해서 발현됨을 보고하였다. 국내 선행 연구 중 권대봉과 김현진(2016)의 연구는 우리나라 저숙련 근로자들의 행복을 조사한 결과, 학습의 과정에서 발생하는 조직 내의 사회적 자본이나 학습에 대한 성취를 통해서도 행복이 발생할 수 있다고 기술하였다[31]. 사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구[32]에서는 임금, 현재 종사하는 업무에서 요구하는 일의 수준과 개인의 기술 보유수준과의 일치도, 대인관계가 행복에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 불행에 영향을 미치는 요인으로는 근무여건과 처우, 사회적 인식으로 나타났다. 20-40대 여성 1,318명을 대상으로 일과 여가생활이 행복에 미치는 영향을 조사한 연구[33]는 일이 가지고 있는 외연적 요소인 월평균 급여 및 주당 근무시간에 행복이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 행복에 밀접한 요인으로서의 근로자의 주관적인 정서적 태도로서 직장에 대한 만족감과 일이 가지고 있는 특성 중 어떤 요인들이 임금 근로자의 행복에 영향을 주는가를 탐색한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구는 비정규직 임금근로자의 행복에 영향을 미치는 직장 만족도와 일의 내연적·외연적 특성을 실증적으로 규명하고자 이론적 배경의 논의를 바탕으로 위계적 회귀분석 모형을 [그림 1]과 같이 구성하였다.

변인선정에 있어서 KEEP 데이터를 이용한 2차 조사자료(secondary data)를 사용하기 때문에 모든 변인을 검증하기에는 한계를 가지고 있어 KEEP 데이터와 일치하는 변인을 추출하여 다음과 같은 연구의 모형을 도출하였다[그림 1].

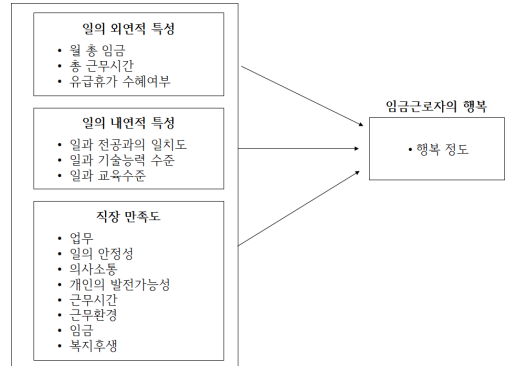


그림 1. 연구의 모형

#### 2. 분석자료 및 표본

본 연구는 한국직업능력개발원에서 실시한 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education and Employment Panel) 12차년도 자료를 사용하였다. 한국교육고용패널 조사는 2004년부터 청소년의 교육경험과 진학, 진로, 직업세계로의 이행 등을 파악하기 위하여 시작되었고 이후 동일한 표본을 1년 주기로 추적 조사하여 인적자원의 축적과 활용에 대한 패널자료를 구축하고 있다[34]. 본 연구의 목적에 맞추어 2004년도 일반고 및 전문계고 3학년 코호트를 대상으로 현재 평균 만 30세로 재직 중인 임금노동자 중 전일제(full-time work)으로 일하고 있는 경우만을 추출 하였다. 또한, 정규 근무시간인 주당 40시간 이상 일하고 있는 비정규직 임금노동자를 다시 필터링 하였다. 최종 적으로 주당 40시간 전일제 비정규직 임금노동자 186명을 대상으로 하였다.

본 연구의 조사대상자들의 경우 전체 186명 중 남성 104명(55.9%), 여성 82명(44.1%)으로 나타났다[표 1].

표 1. 조사대상자의 성별 분포

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	104	55.9
	여	82	44.1
	합계	186	100

#### 3. 분석 변인

임금노동자의 행복에 영향을 미치는 직무 및 업무만족도와 일의 특성에 대해 탐색하기 위하여, 본 연구에

서는 다음과 같은 변인이 사용되었다[표 2].

본 연구의 종속변인으로서 행복은 개인이 느끼는 행복의 정도로 응답의 범주는 10점 척도이며 점수가 높을수록 행복도가 높은 것으로 본다. 직장 만족도는 업무, 근무환경, 근무시간, 의사소통, 임금, 개인의 발전가능성, 복지후생, 일의 안정성으로 구성되며 전체적인 직장로부터 느끼는 개인의 만족도를 의미하며 각각 5점 척도로 구성되어 있다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다).

표 2. 분석에 사용된 변인 설명

구분	변인	변인 설명	
독립 변수	직장만족도	업무만족도, 근무환경, 근무시간, 의사소통, 임금, 개인의 발전, 복지후생, 일안정성에 대한 만족의 정도	5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)
	일의 외연적 특성	총임금	한달 평균 급여(단위: 만원)
		총근로시간	주당 총 근로시간 = 근무시간+초과근로시간
		유급휴가 수혜여부	예=1, 아니오=0
일의 내연적 특성	일과 전공과의 일치도 일과 기술, 능력 수준* 일과 교육수준과의 일치도*	5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)	
종속 변수	행복	응답자가 인식한 행복의 정도	10점 척도(10=최고의 행복상태, 1=최저의 행복상태)

\*: 역코딩 문항은 코딩값을 변경하여 사용하였음.

또한 직접적인 일의 특성으로서는 한 달 평균 급여, 주당 총 근로시간, 유급 휴가 수혜여부와 같은 외연적 특성을, 일의 전공과 일치도, 일과 기술능력수준, 일과 교육수준과 같은 일의 내연인 특성을 기준으로 하며 3개의 변인 모두 5점 척도를 사용하여 측정되었다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다). 일의 내연적 특성으로는 총 3문항이 사용되었다. 일과 전공과의 일치도는 5점 척도로 구성되어 있으며(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다), 일과 기술, 능력수준, 일과 교육수준과의 일치도 모두 5점 척도로 구성되어 있으나 1값이 '매우 높다'로 5값이 '매우 낮다'로 구성되어 있어 연구자가 코딩값을 역으로 변환하여 사용하였다[표 2].

### 3. 자료 분석

본 연구는 연구의 목적을 수행하기 KEEP 패널 데이터의 12차 데이터를 사용하여 다음과 같은 분석 방법을 사용하였다.

첫째, 기술 통계를 사용하여 각 변인들의 경향성을 조사하였다. 직업의 외연적 특성(월평균 급여, 근로시간, 유급휴가 수혜여부)과 일의 내연적 특성(일과 전공과의 일치도, 일에 필요한 기술과 능력에 대한 개인이 느끼는 수준, 일에 대한 근로자의 교육수준의 적절성), 직업만족도-근무환경, 의사소통, 소득, 근로시간, 개인의 발전가능성, 안정성, 업무)와 행복이라는 연속변수의 경우 빈도 및 평균을 분석하고, 유급휴가 수혜여부와 같은 명목변수의 경우 빈도수와 백분율을 제시하였다.

둘째, 본 연구에서 사용하는 분석 자료의 형태는 임금노동자의 행복에 직장만족도와 일의 내연적·외연적 특성 중 어떤 요소들이 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 위계적 다중회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis) 모형을 사용하였다. 행복을 종속변인으로 보았을 때 변수들의 상대적인 효과변화를 위하여 위계적 다중회귀분석은 전체모델에서 변수를 하나씩 감소시켜 나가는 방식 혹은 변수의 단계별로 추가하여 비교분석하는 방식이 있는데 본 연구에서는 후자의 증분방식에 의해 분석하였다. 따라서 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인이 level 1의 변수인 직장 만족도의 변인, 즉 업무, 근무환경, 근무시간, 의사소통, 임금, 개인의 발전가능성, 복지후생, 일의 안정성 level 2, 일의 내적, 다시 level 3, 외적 특성이 차례로 투입됨에 따라 상대적인 효과 변화를 추적하기 위하여 위계적 회귀분석을 사용하였다. 위의 분석방법 모두 SPSS version 23.0 사용하였으며, 유의수준은 .05로 설정하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계치

연구의 주요 종속변인인 근로자들의 행복의 정도를 “전혀 행복하지 않다.”의 값을 0으로, “매우 행복함”의 결과값을 10으로 설정, 비교·분석 하였을 때 비정규직 청년의 행복을 지각하는 정도는 평균 6.20으로 나타났

다[표 3].

표 3. 비정규직 임금노동자의 행복정도 차이

구분	M	SD
행복정도	6.20	1.98

비정규직 임금노동자의 직장 만족도의 인식을 살펴본 결과, 비정규직 임금노동자들은 4점 이상 넘는 만족도는 나타나지 않았다[표 4]. 의사소통에 대한 만족도가 평균 3.53으로 가장 높게 나타났으며 (M=3.01, SD=.73)에 비해 높은 만족도를 보이며 두 번째로는 근무환경과 근무시간에 대한 만족도가 동물(M=3.47, SD=.91)로 그 뒤를 이었다. 복지후생(M=2.80, SD=.987)과 일의 안정성에 대해서 (M=2.93, SD=1.02) 낮은 만족도를 보이고 있다[표 4].

표 4. 비정규직 임금노동자의 직장 만족도 인식

구분	M	SD
업무에 대한 만족도	3.35	.77
근무환경에 대한 만족도	3.47	.91
근무시간에 대한 만족도	3.47	.91
의사소통에 대한 만족도	3.53	.74
임금에 대한 만족도	3.01	.97
개인의 발전 가능성에 대한 만족도	3.09	.99
복지후생에 대한 만족도	2.80	.98
일의 안정성에 대한 만족도	2.93	1.02
직장에 대한 전반적 만족	3.24	.78

본 연구의 비정규직 근로자들의 일의 외연적 특성의 차이에 대하여 분석하였다. 외연적 특성의 변수로는 근무시간, 총임금 그리고 유급휴가 수혜 여부를 분석하였다. 비정규직 임금노동자의 경우 월 약 208만원을 받으며 총근무시간은 49시간으로 나타났다. 유급휴가의 경우 비수혜 근로자(62.6%)가 수혜(37.4%) 보다 높게 나타났다[표 5].

표 5. 비정규직 임금노동자의 일의 외연적 특성에 대한 인식

구분	M	SD	
총임금 (만원)	208.40	6.42	
총근무 시간	49.00	10.00	
구분	빈도수	백분율	
유급 휴가	수혜	68	37.4
	비수혜	114	62.6

[표 6]은 근무 형태별 일의 내연적 특성은 일과 전공 일치도, 일과 기술 능력 수준, 일과 교육 수준의 세 가지 변수에 대해 분석하였다. 외연적 특성과 비교하여 더 낮은 인식을 보이고 있었다. 비정규직 임금노동자의 일과 전공 일치도(M=3.09, SD=1.09)로 세 가지 내연적 특성 중에 가장 높았으며, 일과 기술 능력수준 (M=2.84, SD=.63), 일과 교육 수준(M=2.82, SD=.69)으로 업무의 수준과 본인이 보유한 기술과 교육과 매치되지 않음을 보고하였다[표 6].

표 6. 비정규직 임금노동자의 일의 내연적 특성

구분	M	SD
일과 전공 일치도	3.09	1.09
일과 기술 능력 수준	2.84	.63
일과 교육 수준	2.82	.69

## 2. 연구변인들 간의 관계: 위계적 회귀분석 결과

표 7. 비정규직의 행복에 영향을 미치는 요인

단계	변인	1		2		3	
		B	t	B	t	B	t
1 직장 만족 도	안정성	.07	.45	.00	.01	.00	.00
	근무시간	.30	1.79	.30	1.80	.19	1.01
	업무 만족도	.43	1.87	.59*	2.44	.63**	2.60
	의사소통	.68	2.99	.68**	3.05	.69**	3.01
	임금	.38*	2.13	.40**	2.24	.36	1.86
	개인의 발전 가능성	.03	.19	.11	.62	.11	.63
	근무환경	-.48*	-2.16	-.56*	-2.57	-.51*	-2.30
	복지후생	-.18	-.96	-.15	-.82	-.17	-.89
2 내 연 적 특 성	일과 전공 일치도	-	-	.12	1.00	.09	.70
	일과 교육 수준	-	-	-.88	-3.0	-.08	-.28
	일과 기술 능력 수준	-	-	.78*	2.44	.78*	2.41
3 외 연 적 특 성	유급휴가 수혜 여부	-	-	-	-	-.18	-.64
	총 임금	-	-	-	-	.00	.76
	일주일 총 근무시간	-	-	-	-	-.01	-1.14
Constant		2.56*		-.75		.13	
F		5.27***		4.92***		3.99***	
△ R2		.17		.21		.22	
R <sup>2</sup> Change		-		.04		.01	
Durbin-Watson				1.95			

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

비정규직 직장인들의 행복에 영향을 미치는 변인을

살펴보면[표 7], 개인의 직장 만족도를 통계시킨 모델 1에서 직장만족도에 대한 임금( $B=.38, p<.05$ )과 근무환경( $B=-.48, p<.05$ )이 개인의 행복에 유의한 영향을 미쳤고 그 설명력은 17%로 나타났다. 즉, 비정규직 직장인들은 임금을 통한 직장의 만족도가 높을수록, 근무환경에 대한 만족도가 높을수록 행복의 정도가 증가하였다. 모델 1에 일의 내연적 특성을 추가한 모델 2에서는 업무 만족도( $B=.59, p<.05$ ), 의사소통 만족도( $B=.68, p<.01$ ), 임금 만족도( $B=.40, p<.01$ ), 근무환경( $B=-.56, p<.05$ )이 유의한 영향을 주었으며 일과 기술 능력 수준( $B=.78, p<.05$ )이 행복의 정도에 유의한 영향을 주었다. 그 설명력은 4% 증가한 21%로 나타났다. 업무 만족도와 의사소통 만족도 그리고 임금에 대한 만족도가 높을수록 행복의 정도는 증가하는 것으로 나타났다. 또한 개인의 일과 기술 능력 수준에 대한 만족도가 높을수록 행복의 정도는 증가하였다[표 7].

## V. 결론

본 연구는 한국교육고용패널(KEEP) 데이터를 사용하여 비정규직 임금노동자의 직장 만족도와 일의 내·외연적 특성 중 그들의 행복에 영향을 미치는 변인이 무엇인지를 밝히기 위하여 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다. 본 연구의 결과 다음과 같은 논의가 도출되었다.

첫째, 비정규직 임금노동자는 주당 49시간 일하며 평균 약 208만원을 받고 있었다. 일도 자신의 교육수준이나 기술이나 능력에 비하여 낮은 수준의 일을 수행하고 있다고 인식하고 있었다. 이는 선행연구[19] [7]와 유사한 결과로 비정규직의 고용환경은 근로자의 행복에도 영향을 주며, 특히 자신의 전공, 교육수준과 기술에 맞는 직무를 수행하는 것은 성공적인 노동시장 진출과 적응을 의미한다[35]. 이를 위해 선발 및 직무배치시 교육 및 기술수준에 맞는 직무를 제공하여 자신에 능력에 맞는 직무를 부여하는 것도 직장에서 비정규직 임금노동자의 행복을 높일 수 있는 방안이라 하겠다.

둘째, 비정규직 임금노동자의 행복에 영향을 주는 요

소 중 의사소통의 경우 조직에서 구성원들 간의 상호 이해를 돕고 조직 내에서 신뢰를 구축하는 필수적인 요건으로 볼 수 있으며[36] 조직원의 업무에 대한 몰입을 강화시켜주는 주요 기제로 볼 수 있다. 이러한 의사소통은 비정규직 근로자들이 그 만큼 조직 내 활발한 소통과 인간관계를 바탕으로 한 사회적 지지가 필요함을 예측할 수 있다.

셋째, 임금의 경우 1, 2단계 모형에서 비정규직 임금 근로자의 행복에 유의미하게 나타났다. 이는 백학영(2013)의 연구에서도 볼 수 있듯이 청년층에서의 비정규직의 임금이 정규직과 불평등한 격차가 클수록 청년들의 가족구성 및 빈곤위험이 높아[37] 다른 세대들보다 지속적인 관심과 임금 불평등을 해소할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

넷째, 모든 변인을 투여한 최종모델에서 비정규직 임금노동자의 경우 일의 내연적 특성 중 일과 기술능력 수준이 행복에 가장 높은 영향을 주고 있었다. 일의 외적인 특성인 근무시간이나 복지후생의 부분은 행복에 크게 영향을 주지 않았는데, 일의 내연적인 특성이 근로자의 직장에서의 만족감에 영향을 준다는 선행연구의 결과[38][39]의 연구와 일치하는 것으로 이는 비정규직 임금노동자의 경우 정규직 근로자보다 낮은 수준의 직무를 수행하는 경우가 많아 일의 특성에 영향을 받는 것으로 보여진다. 이는 비정규직 근로자의 안정적인 직장생활을 위해서는 직무관련 교육에서 배제되지 않고 참여할 수 있는 제도적 개선이 필요해 보인다. 강순희와 안준기(2013)의 연구는 우리나라 고용주들이 계속 고용가능성이 낮은 비정규직의 경우 교육훈련 기회를 정규직에 비해 적게 제공하여 비정규직의 교육훈련 기회가 지속적으로 소외해왔다고 지적하고 있다[40]. 작은 규모의 사업체의 경우 정부가 컨소시엄 형태로 공통적인 교육훈련을 제공해주거나 교육훈련 기간의 훈련비 및 생계비 지원도 효과적인 참여와 학습성과를 위해 필요할 것이다.

본 연구는 근로자의 행복에 대해서 접근함으로써 기존 연구보다 심도 있게 근로자의 일터에서의 삶을 이해할 수 있는 기초가 되는 유의미한 연구이지만, 패널 데이터를 사용하여 비정규직 근로자의 일터를 미시적으

로 접근하지는 못했다. 후속연구에서는 비정규직 근로자가 일터에서의 행복에 대해 질적연구를 통해 미시적으로 비정규직 근로자가 가지고 있는 상황적 맥락에 대한 분석이 요청된다. 부가적으로 후속연구에서는 여성과 남성근로자의 고용환경에 대한 직장만족에 대한 변화나 산업체별 행복에 영향을 미치는 요인이 어떻게 차이가 나는가를 측정한다면 다양한 근로자들이 보다 행복한 직장생활을 할 수 있도록 정책적, 이론적으로 뒷받침 하는 연구가 될 것이다.

### 참 고 문 헌

- [1] 통계청, *경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2017*, 2018.
- [2] 노광표, 박태주, 배규식, 이병훈, 김태현, 이주희, 김유선, 김선수, 구도희, *노사관계의 주요 의제 : 위기를 기회로, 새로운 노동패러다임 모색*, 한국노동사회연구소, 2017.
- [3] S. Cobb and S. Kasl, *The Consequences of Job Loss*, Washington: US Department of Health, Education, 1997.
- [4] 구재선, 서운국, “행복이 미래 수입과 직업수행에 미치는 영향,” *한국심리학회지 : 사회및성격*, 제27권, 제2호, pp.17-36, 2013.
- [5] D. Pantzis, Gordon and R. Levitas, *Poverty and Social Exclusion in Britain*. Policy Press, 2006.
- [7] 이상록, 도유희, 조은미, “정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족- 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로,” *한국자치행정학보*, 제31권, 제1호, pp.141-165, 2017.
- [8] 노병일, 손정환, 비정규직 근로자의 사회적 배제가 정신건강에 미치는 영향-건설직 일용근로자의 우울을 중심으로, 제63권, 제1호, pp.113-135, 2011.
- [9] 고생백, 손미아, 공정옥, 이철갑, 장세진, 차봉석, “비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스,” *대한산업의학회지*, 제16권, 제1호, pp.103-113, 2004.
- [10] 남기섭, 유병주, “직무불안정성 지각과 정신적 건강 및 조직성과와의 관계에 관한 연구,” *대한경영학회지*, 제20권, 제1호, pp.65-85, 2007.
- [11] 유창근, 박정훈, “호텔직원의 직무스트레스가 이직 의도에 미치는 영향-정규직-비정규직 중심으로,” *관광서비스연구*, 제4권, 제1호, pp.177-201, 2004.
- [12] 임수진, 여은진, 이혜원, “영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구,” *유아교육연구*, 제33권, 제3호, pp.301-318, 2013.
- [13] 배성희, “보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향,” *교육학연구*, 제22권, pp.25-45, 2009.
- [14] 이경민, 최윤정, “유아교사의 행복, 강점, 직무만족의 관련성 탐색 연구,” *유아교육연구*, 제29권, 제3호, pp.215-235, 2009.
- [15] 황해익, 탁정화, 홍성희, “유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향,” *유아교육학논집*, 제17권, 제3호, pp.411-432, 2013.
- [16] A. E. Polivka, “Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined,” *Monthly Labor Review*, pp.3-9, Oct, 1996.
- [17] 박우성, 노용진, “비정규직 근로자의 직무만족 결정요인,” *인사관리연구*, 제26권, 제1호, pp.151-168, 2002.
- [18] 이경국, 원성진, “비정규직 근로자의 근로환경과 개선방안에 관한 연구,” *경영교육저널*, 제15권, pp.167-190, 2009.
- [19] 김진현, “다차원적 사회적 배제가 비정규직 근로자의 주관적 건강 및 우울상태에 미치는 영향: 정규직 근로자와의 비교분석,” *보건사회연구*, 제37권, 제3호, pp.398-432, 2017.
- [20] M. Seligman and M. Csikszentmihalyi, “Positive Psychology: an Introduction,” *American Psychologist*, Vol.55, No.1, pp.5-14, 2000.
- [21] N. Luthans, “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.6, Sep. 2002.



- [22] T. Wright, "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, No.4, pp.437-442, 2003.
- [23] C. Dawson, M. Veliziotis, and B. Hopkins, "Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being," *Economics and Industrial Democracy*, pp.1-30, 2014.
- [24] L. Pelled and K. Xin, "Down and Out: An Investigation of the Relationship between Mood and Employee withdrawal Behavior," *Journal of Management*, Vol.6, pp.875-895, 1999.
- [25] J. Boehm and S. Lyubomirsky, "Does Happiness Promote Career Success?," *Journal of Career Assessment*, Vol.16, No.1, pp.101-116, 2008.
- [26] C. Fisher, "Happiness at Work," *International Journal of Management Review*, Vol.12, No.4, pp.384-412, 2010.
- [27] Newstrom & Davis JW Newstorm, K Davis, *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*.(9. Bs.), New York, McGraw Hill, 1993.
- [28] 김세용, *중소기업 직장인이 지각한 행복과 불행의 토착심리*, 인하대학교 교육대학원, 석사학위 청구논문, 2015.
- [29] D. Donavan, T. Brown, and J. Mowen, "Internal Benefits of Service-Worker Customer Orientation: Job Satisfaction, Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors," *Journal of Marketing*, Vol.68, No.1, pp.128-145, 2004.
- [30] N. Staw, R. Sutton, and L. Pelled, "Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace," *Organization Science*, Vol.5, No.1 pp.51-71, 1994.
- [31] 권대봉, 김현진, "저숙련 근로자의 사회적 자본, 학습, 행복 사이의 관계 탐색: 대상의 특성과 활동 요인을 중심으로," *HRD연구*, 제18권, 제3호, pp.37-64, 2016.
- [32] 문승연, 최인숙, "사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구," *한국자치행정학보*, 제25권, 제1호, pp.305-327, 2011.
- [33] 김종순, 오세숙, 윤소영, "20-40대 직장여성의 일과 여가 그리고 행복의 관계," *여가학연구*, 제14권, 제4호, pp.67-85, 2016.
- [34] <http://krivet.re.kr/ku/ha/kuCABDs.jsp>, 2018.3.2.
- [35] 정원식, 정한식, "공공부문 비정규직의 조직몰입 및 이직의도의 영향요인에 관한 연구: 정규직과의 비교분석," *한국공공관리학보*, 제27권, 제1호, pp.27-54, 2013.
- [36] 유기현, *조직행동론*, 무역경사, 2002.
- [37] 백학영, "정규직과 비정규직의 임금 격차와 불평 등 그리고 빈곤-연령집단별 차이를 중심으로," *사회복지정책*, 제40권, 제9호, pp.75-105, 2013.
- [38] 김효선, "고졸 취업자들의 근무지향성에 영향을 미치는 요인-직무만족도 및 이직의도를 중심으로," *교육혁신연구*, 제25권, 제3호, pp.367-386, 2015.
- [39] 오성욱, 윤성준, "대졸 첫 취업자의 구직경로별 직무일치, 직업만족 영향에 관한 연구," *고객만족경영연구*, 제11권, 제1호, pp.125-143, 2009.
- [40] 강순희, 안준기, "비정규직 유형별 교육훈련의 임금 및 고용안정성 효과," *한국노동경제논집*, 제36권, 제1호, pp.63-91, 2013.

## 저 자 소 개

김 효 선(Hyosun Kim)

정희원



- 1998년 8월 : 성균관대학교 교육학과(Ed.D)
- 2008년 3월 : The Ohio State University 인력개발학(Ph.D.)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 상명대학교 교육학과 교수/상명대 부설 청소년행복교육연구소 소장

<관심분야> : 경력개발, 조직문화, 성인학습과 성과, 네트워크 기반 HRD 체제구축 등