

석사학위논문

회귀분석을 이용한 공공부문 남녀  
근로자의 임금, 사회적 지지, 직무  
만족도에 관한연구

2021년

한 성 대 학 교 대 학 원

산 업 경 영 공 학 과

산 업 경 영 공 학 전 공

양 승 희



석사학위논문  
지도교수 정병용

# 회귀분석을 이용한 공공부문 남녀 근로자의 임금, 사회적 지지, 직무 만족도에 관한연구

Research on wages, social support, and job satisfaction for men  
and women in the public sector using regression analysis

2021년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

산 업 경 영 공 학 과

산 업 경 영 공 학 전 공

양 승 희

석사학위논문  
지도교수 정병용

# 회귀분석을 이용한 공공부문 남녀 근로자의 임금, 사회적 지지, 직무 만족도에 관한연구

Research on wages, social support, and job satisfaction for men and  
women in the public sector using regression analysis

위 논문을 공학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

산 업 경 영 공 학 과

산 업 경 영 공 학 전 공

양 승 희

양승희의 공학 석사학위 논문을 인준함

2021년 6월 일

심사위원장 \_\_\_\_\_(인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_(인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_(인)

# 국 문 초 록

## 회귀분석을 이용한 공공부문 남녀 근로자의 임금, 사회적 지지, 직무 만족도에 관한연구

한 성 대 학 교 대 학 원  
산 업 경 영 공 학 과  
산 업 경 영 공 학 전 공  
양 승 희

본 연구는 공공부문 근로자의 임금, 사회적 지지, 직무 만족도의 성별차이가 있는지 분석하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 2017년 한국산업안전보건공단에서 실시한 제 5차 한국 근로환경조사에서 2046명을 대상으로 선정하였다. 이 연구는 단계적 회귀분석을 사용하여 변수 간의 관계에 대한 중재 모델의 성별차이를 테스트한다. 그 결과 임금은 교육수준에 의해 직접적으로 영향을 받고 근속년수와 근무시간에 의해 간접적으로 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 성별차이가 크며 교육수준이 높아질수록 남성의 임금이 여성보다 높았다. 사회적 지지는 교육수준에 의해 직접적으로 영향을 받으며 임금에 의해 간접적으로 영향을 받는 것으로 나타났다. 직무 만족도는 사회적 지지에 직접적으로 영향을 받았지만 임금은 남성 근로자만 영향을 받았다. 직장 내 성별 격차를 해소하는 것은 포용적이고 지속 가능한 성장의 중요한 요소이다. 본 연구의 결과는 공공부문 근로자의 성별 차이를 개선하기위한 기본 지침으로 활용 될 것으로 기대된다.

【주요어】 5차 근로환경조사, 성별 차이, 교육수준, 근속년수, 회귀분석

# 목 차

|               |                           |    |
|---------------|---------------------------|----|
| I. 서          | 론                         | 1  |
| 1.1           | 연구의 필요성                   | 1  |
| 1.2           | 연구의 목적                    | 4  |
| 1.3           | 이론적 고찰                    | 5  |
| II. 연구내용 및 방법 |                           | 10 |
| 2.1           | 연구대상 및 연구항목               | 10 |
| 2.2           | 연구항목의 신뢰도 분석              | 15 |
| 2.3           | 회귀 분석 모델                  | 17 |
| 2.3           | 연구 가설                     | 20 |
| III. 연구결과     |                           | 21 |
| 3.1           | 근로자의 일반적 특성과 주관적 점수 관련특성  | 21 |
| 3.2           | 근로자의 일반적 특성과 주관적 점수의 상관관계 | 22 |
| 3.3           | 임금에 미치는 영향요인과 성별차이        | 23 |
| 3.4           | 사회적 지지에 미치는 영향요인과 성별차이    | 31 |
| 3.5           | 직무 만족도에 미치는 영향요인과 성별차이    | 35 |
| IV. 논         | 의                         | 39 |
| V. 결론 및 제언    |                           | 41 |
| 참 고 문 헌       |                           | 43 |

|                |    |
|----------------|----|
| ABSTRACT ..... | 49 |
|----------------|----|

## 표 목 차

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| [표 1] 2019년 한국표준산업분류에 의한 공공부문 근로자수 분포 ..... | 2  |
| [표 2] 공공부문 근로자의 연도별 성별 근로자수 .....           | 3  |
| [표 3] 성별 임금 격차 선행연구 .....                   | 6  |
| [표 4] 사회적 지지 선행연구 .....                     | 7  |
| [표 5] 직무 만족도 선행연구 .....                     | 9  |
| [표 6] 연구대상의 인원 및 성별분포 .....                 | 10 |
| [표 7] 연구대상의 산업(대분류)별 분포 .....               | 11 |
| [표 8] 일반적 특성의 변수설명과 척도유형 .....              | 12 |
| [표 9] 사회적 지지의 변수설명과 척도유형 .....              | 13 |
| [표 10] 직무 만족도의 변수설명과 척도유형 .....             | 14 |
| [표 11] 신뢰도 분석 결과 .....                      | 16 |
| [표 12] Z를 이용한 회귀분석 예시 .....                 | 18 |
| [표 13] 등분산 검정과 평균 검정 .....                  | 21 |
| [표 14] 상관관계 결과 .....                        | 22 |
| [표 15] 교육수준과 근속년수의 회귀분석 .....               | 23 |
| [표 16] 교육수준과 근무시간의 회귀분석 .....               | 24 |
| [표 17] 교육수준과 임금의 회귀분석 .....                 | 25 |
| [표 18] 교육수준, 근속년수와 임금의 회귀분석 .....           | 26 |
| [표 19] 교육수준, 근무시간과 임금의 회귀분석 .....           | 27 |
| [표 20] 교육수준, 근속년수, 근무시간과 임금의 회귀분석 .....     | 28 |
| [표 21] 임금의 회귀분석 결과 .....                    | 29 |
| [표 22] 교육수준, 근속년수와 사회적 지지의 회귀분석 .....       | 31 |
| [표 23] 교육수준, 임금과 사회적 지지의 회귀분석 .....         | 32 |
| [표 24] 사회적 지지의 회귀분석 결과 .....                | 33 |
| [표 25] 사회적 지지와 임금의 회귀분석 .....               | 35 |
| [표 26] 사회적 지지와 직무 만족도의 회귀분석 .....           | 36 |
| [표 27] 사회적 지지, 임금과 직무 만족도의 회귀분석 .....       | 37 |

|                              |    |
|------------------------------|----|
| [표 28] 직무 만족도의 회귀분석 결과 ..... | 38 |
|------------------------------|----|

## 그림 목 차

|        |                                  |    |
|--------|----------------------------------|----|
| [그림 1] | 회귀분석 모델1 .....                   | 17 |
| [그림 2] | 회귀분석 모델2 .....                   | 18 |
| [그림 3] | 교육수준, 근속년수, 근무시간과 임금의 회귀모형 ..... | 30 |
| [그림 4] | 교육수준, 임금과 사회적 지지의 회귀모형 .....     | 34 |
| [그림 5] | 사회적 지지, 임금과 직무 만족도의 회귀모형 .....   | 38 |

# I. 서 론

## 1.1 연구의 필요성

민간부문과 비교하였을 때 공공부문의 채용제도는 상대적으로 공정한 경쟁 기회를 제공한다. 이는 성별, 나이, 학력 등의 차별이 존재하지 않으며, 비교적 객관적인 기준이 존재하는 필기시험을 통해 선발하기 때문이다(김상목, 2017; 이수영, 2017; 장인성, 2019). 이뿐만 아니라 공공부문은 민간부문에 비해 일자리 안정성이 높고, 일·가족 양립제도 관련 규정과 제도 준수 비중 등 여러 측면에서 긍정적이다(장진희 외, 2017). 또한 여성의 사회적 참여를 선도하는 분야로서 여성이 양성평등의 관점에서 능력을 발휘하고 근무할 수 있도록 함으로써 남녀가 차별받지 않고 능력과 실적에 따라 함께 참여하고 책임지고 발전해 나가는 공직문화를 조성해 나가고자 노력해오고 있다(진종순 외, 2018). 이처럼 공공부문은 민간부문에 비해 상대적으로 더 나은 근로환경을 제공하는 영역으로 인식되고 있다(장진희 외, 2017).

우리나라 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 4 조 (공공기관)에서 공공기관의 요건을 중앙정부 또는 지방정부가 설립하고 운영에 관여하는 기관으로 명시하고 있다(장진희 외, 2017). 또한 제 5 조 (공공기관의 구분)에서는 공공기관을 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관으로 분류하고 있다(김영숙 외, 2018). 공공부문은 공공기관이 행하는 일련의 활동 및 이들 기관이 의사결정하고 집행하는 모든 영역으로 일컬어진다. 공공부문의 근로자는 정부기관 종사자와 공공기관 종사자로 구분되며, 정부기관 종사자에는 일반 행정 공무원, 교육(교사 포함), 치안(군인, 경찰 포함), 현업(우정), 지방 공무원이 포함된다(장진희 외, 2017). 또한, 통계청에서는 한국표준산업분류(KSIC)로 공공부문 근로자를 구분하여 통계자료를 제공하고

있다.

[표 1]은 2019년 산업별 공공부문 근로자수를 보여준다. 표 1을 보면 공공행정, 국방 및 사회보장행정이 47.9%를 차지하고 있으며, 교육 서비스업이 23.8%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 3.4%, 전문, 과학 및 기술 서비스업이 3.2% 등의 순으로 나타나고 있다(통계청, 2019a). 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육 서비스업이 공공부문에 대다수를 차지하는 것을 알 수 있다.

[표 2]는 공공부문 근로자의 연도별 성별 근로자수를 나타낸다. 2019년 공공부문 종사자는 총 260만 2천명으로 총 취업자수 대비 10.8%이며, 남성은 54.0%, 여성은 46.0%를 차지하고 있다(통계청, 2019b). 매년 공공부문 근로자수가 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

표 1. 2019년 한국표준산업분류에 의한 공공부문 근로자수 분포(단위: 명, %)

| 산업 구분                    | 근로자수      | 비율(%) |
|--------------------------|-----------|-------|
| 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정      | 1,173,000 | 47.9% |
| 교육 서비스업                  | 694,000   | 23.8% |
| 보건업 및 사회복지 서비스업          | 84,000    | 3.4%  |
| 전문, 과학 및 기술 서비스업         | 78,000    | 3.2%  |
| 금융 및 보험업                 | 77,000    | 3.1%  |
| 운수 및 창고업                 | 70,000    | 2.9%  |
| 정보통신업                    | 64,000    | 2.6%  |
| 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업    | 55,000    | 2.2%  |
| 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업      | 43,000    | 1.7%  |
| 사업시설관리, 사업지원 및 임대업       | 41,000    | 1.6%  |
| 부동산업                     | 25,000    | 1.0%  |
| 협회 및 간체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 14,000    | 0.6%  |
| 그 외 산업                   | 33,000    | 6%    |
| 전 산업 합계                  | 2,451,000 | 100%  |

표 2. 공공부문 근로자의 연도별 성별 근로자수(단위: 명(%))

| 구분 | 2016년     | 2017년     | 2018년     | 2019년     |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 남자 | 1,206,000 | 1,337,000 | 1,349,000 | 1,412,000 |
| %  | 56.52     | 55.00     | 55.03     | 54.30     |
| 여자 | 924,000   | 1,094,000 | 1,112,000 | 1,189,000 |
| %  | 43.38     | 45.00     | 45.37     | 45.70     |
| 전체 | 2,130,000 | 2,431,000 | 2,451,000 | 2,602,000 |

공공부문은 민간부문에 비해 상대적으로 좋은 근로환경과(장진희 외, 2017), 남녀 차별이 없는 것으로 인식되고 있다(진종순 외, 2018). 그러나 공공부문 근로자들을 대상으로 한 임금과 사회적지지, 직무만족도에 관한 관계에서 성별 차이를 체계적으로 분석한 선행 연구는 부족한 것으로 나타났다. 또한 양적 분석을 통한 성별 차이와 관련된 요인을 체계적으로 분석한 연구가 부족하다.

공공부문 근로자가 계속해서 증가하고 있으며, 직장에서의 차별철폐는 UN(United Nations)이 시작한 2030 지속가능발전 의제에서 주요과제가 되었으며(Nunez, R.B.C. et al., 2020), 직장에서의 양성평등은 포용적이고 지속가능한 성장의 중요한 차원이다(Bastida, M. et al., 2020). 이와 같이 공공부문 근로자의 증가와 양성평등이 주요 과제로 여겨지고 있는 점에서 공공부문 근로자의 근로환경에서의 성별 차이를 분석한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 공공부문에서 교육수준, 근속년수, 근무시간에 따라 임금에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있는지를 통합적인 관점에서 분석하고자 한다. 또한, 직무 만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 인식되고 있는 사회적 지지와 임금에 따른 직무 만족도에서 성별 차이가 존재하는가를 체계적으로 분석하고자 한다. 본 연구에서는 공공부문의 근로자들의 근로환경조사 데이터 분석을 바탕으로 근로자들의 성별 차이의 격차를 좁히고 직무 만족도를 높일 수 있는 기초자료 제공을 위한 목적이 있다. 본 연구의 구체적인 구성은 아래와 같다.

첫째, 조사대상 공공부문 근로자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 일반적인 특성과 교육수준, 근속년수, 근무시간, 임금, 사회적 지지, 업무 만족도 정도를 분석한다.

둘째, 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금과의 미치는 영향에서 성별 차이가 존재하는가를 분석하고자 한다.

셋째, 교육수준, 근속년수, 임금이 사회적 지지와의 미치는 영향에서 성별 차이가 존재하는가를 분석하고자 한다.

넷째, 사회적 지지와 임금이 직무 만족도와 미치는 영향에서 성별차이가 존재하는가를 분석하고자 한다.

## 1.3 이론적 고찰

### 1.3.1 성별 임금 격차

노동 시장에서 남녀 임금 격차는 양성평등의 필수 지표로 간주된다. 공공 부문 근로자의 임금에 관한 연구로 신광영(2009)는 공공부문 소득결정에 관한 연구를 통해 공기업은 성별 소득 격차가 민간부문과 비슷한 수준으로 크게 나타났으며, 공공행정부분에서는 임금 격차가 상대적으로 적다는 결과를 얻었으며, 교육수준과 근로시간에 따라 임금이 높게 나타났지만 유의미한 차이는 없다는 결과를 얻었다. 장진희 외(2019)는 성별 소득격차 실태와 완화방안 연구를 통해 공공부문에서도 성별 소득 격차가 나타나고 있고, 근속년수가 증가함에 따라 임금도 증가하는 결과가 나타났으며, 남성이 근속년수의 영향을 더 많이 받는다는 결과를 얻었다. 박숙영 외(2018), Nemanja et al.(2019)는 공공부문에서 직무 만족도에 영향을 미치는 요인 연구를 통해 소득과 보수가 직무 만족도에 직접적이고 긍정적인 연관이 있다는 결과를 얻었다. Phuong et al.(2018)은 공무원을 대상으로 직무 만족도에 미치는 2차적 요인에 대한 연구를 통해 위생요인(리더와의 관계, 동료와의 관계, 임금 및 근무환경)이 직무 만족도에 직접적으로 영향을 미친다는 결과를 얻었다. Pearlmen, J(2018), Black, S.E.(2000)에 따르면 임금에 영향을 미치는 요인은 성별, 직업, 교육수준, 근속년수 및 근무시간으로 나타났다.

표 3. 성별 임금 격차 선행연구

| 구분                                              | 성별 임금 격차                                                                                                   |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 신광영(2009)                                       | 공공행정부분에서는 임금 격차가 상대적으로 적다는 결과를 얻었으며, 교육수준과 근로시간에 따라 임금이 높게 나타났지만 유의미한 차이는 없다는 결과를 얻었다.                     |
| 장진희 외(2019)                                     | 공공부문에서도 성별 소득 격차가 나타나고 있고, 근속년수가 증가함에 따라 임금도 증가하는 결과가 나타났으며, 남성이 근속년수의 영향을 더 많이 받는다는 결과를 얻었다.              |
| 박숙영 외(2018),<br>Nemanja et al.(2019)            | 공공부문에서 직무 만족도에 영향을 미치는 요인 연구를 통해 소득과 보수가 직무 만족에 직접적이고 긍정적인 관련이 있다는 결과를 얻었다.                                |
| Phuong et al.(2018)                             | 공무원을 대상으로 직무 만족도에 미치는 2차적 요인에 대한 연구를 통해 위생요인(리더와의 관계, 동료와의 관계, 임금 및 근무환경)이 직무 만족도에 직접적으로 영향을 미친다는 결과를 얻었다. |
| Pearlmen, J<br>(2018),<br>Black, S.E.<br>(2000) | 임금에 영향을 미치는 요인은 성별, 교육수준, 근속년수 및 근무시간이라는 결과를 얻었다.                                                          |

### 1.3.2 사회적 지지의 중요성

사회적 지지(Social support)는 한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원이며(Thomas et al., 1995), 대상자로 하여금 자신이 보살핌과 사랑, 지지를 받고 있다고 느끼게 하여 의사소통과 상호책임을 가지는 조직망 속의 일원이라는 것을 믿게 하는 정보로 정의된다(Sprigg, C.A., 2019; 신승배, 2011). 따라서 사회적 지원은 개인이 대인 관계에서 얻을 수 있는 모든 보완적 자원이며, 사회적 지지는 직무만족도를 높이는 데 필수적인 역할을 한다(Jonsdottir et al., 2020).

사회적 지지에 관한 선행연구로 Jonsdottir, I.J. et al.(2020)은 공공부문 관리자를 대상으로 성별, 직무 긴장, 사회적 지지가 웰빙과 건강에 미치는 영향 연구를 통해 사회적 지지는 직무 만족도를 높인다는 결과를 얻었다. 김영희 외(2018)은 장기요양기관 근로자를 대상으로 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 근속년수에 따라 사회적 지지에 차이가 존재하였으나 성별, 연령, 교육수준 등에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다. Mellor et al.(2020)은 시간제 근로자들을 대상으로 사회적 지지가 웰빙에 미치는 영향을 연구한 결과 사회적 지지는 웰빙에 영향을 미치며 여성보다 남성에 큰 영향을 미친다는 결과를 얻었다.

표 4. 사회적 지지 선행연구

| 구분                            | 사회적 지지                                                       |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Jonsdottir, I.J. et al.(2020) | 공공부문 관리자를 대상으로 사회적 지지는 직무 만족도를 높인다는 결과를 얻었다.                 |
| 김영희 외(2018)                   | 근속년수에 사회적 지지에 차이가 존재하였으나 성별, 연령, 교육수준 등에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. |
| Mellor et al.(2020)           | 사회적 지지는 웰빙에 영향을 미치며 여성보다 남성에 큰 영향을 미친다는 결과를 얻었다.             |

### 1.3.3 직무 만족도의 중요성

직무 만족도(Job satisfaction)는 개인이 자신의 직무에서 지각하는 긍정적 이거나 유쾌한 감정상태를 의미한다(허중욱, 2018; Locke, E.A., 1976). 직무 만족도는 개인이 직무에 대한 전반적인 인상, 느낌, 평가와 같은 개인적인 태도를 나타낸다(Taylor, J et al., 2011). 공공부문 근로자의 직무 만족도는 이들이 시민에게 전달하는 공공 서비스의 수준에 영향을 미치기 때문에 중요하며(오선정 외, 2017; Taylor, J et al., 2011), 긍정적이고 바람직한 조직 행동과 결과로 이어질 수 있기 때문에 중요하다(Harrison, D.A. et al., 2012).

직무 만족도에 관한 선행연구로 Humpert(2014)는 유럽인의 근로시간, 직무 만족 및 일과 생활의 균형에 관한 연구에서 남성의 직무만족도는 근무시간에 의하여 거의 영향을 받지 않지만, 여성은 근무시간의 총량에 더욱 민감하다는 결과를 얻었다. 김영희 외(2018)는 장기 요양기관 근로자를 대상으로 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 대해 분석한 결과 근속년수에 따른 직무 만족도의 차이는 존재하지만 성별, 연령, 교육수준 등에 따른 차이는 없는 것으로 나타났으며, 직무 만족도는 동료의 지지, 상사의 지지 순으로 높은 상관이 있는 것으로 나타났다. Hailu(2019)는 공공보건시설 보건전문가를 대상으로 작업환경이 직무 만족도에 미치는 영향을 연구한 결과, 근로자의 나이와 작업환경은 직무 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Mundia(2019)는 공공부문과 민간부문 근로자의 직무 만족도에 대한 연구를 통해 남성은 여성보다 직무 만족도가 높으며 교육수준이 높은 근로자가 직무 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 정찬범(2014), 박숙영 외(2018)는 지방 공무원의 직무 만족도 결정요인에 대한 연구에서 성별과 교육수준에 따른 직무 만족도의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이선영 외(2017)은 사회복지직 공무원의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 밝히는 연구를 통해 여성보다 남성의 직무 만족도가 높았으며 웰빙이 직무 만족도에 영향을 미치는 것을 확인했다.

표 5. 직무 만족도 선행연구

| 구분                                              | 직무 만족도                                                                                                     |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 신광영(2009)                                       | 공공행정부분에서는 임금 격차가 상대적으로 적다는 결과를 얻었으며, 교육수준과 근무시간에 따라 임금이 높게 나타났지만 유의미한 차이는 없다는 결과를 얻었다.                     |
| 장진희 외(2019)                                     | 공공부문에서도 성별 소득 격차가 나타나고 있고, 근속년수가 증가함에 따라 임금도 증가하는 결과가 나타났으며, 남성이 근속년수의 영향을 더 많이 받는다는 결과를 얻었다.              |
| 박숙영 외(2018),<br>Nemanja et al.(2019)            | 공공부문에서 직무 만족도에 영향을 미치는 요인 연구를 통해 소득과 보수가 직무 만족에 직접적이고 긍정적인 관련이 있다는 결과를 얻었다.                                |
| Phuong et al.(2018)                             | 공무원을 대상으로 직무 만족도에 미치는 2차적 요인에 대한 연구를 통해 위생요인(리더와의 관계, 동료와의 관계, 임금 및 근무환경)이 직무 만족도에 직접적으로 영향을 미친다는 결과를 얻었다. |
| Pearlmen, J<br>(2018),<br>Black, S.E.<br>(2000) | 임금에 영향을 미치는 요인은 성별, 교육수준, 근속년수 및 근무시간이라는 결과를 얻었다.                                                          |

## II. 연구내용 및 방법

### 2.1 연구대상 및 연구항목

#### 2.1.1 연구대상

본 연구에서는 한국 산업안전보건공단에서 2017년도에 시행된 제 5차 근로환경조사의 원시자료를 사용하고자 한다. 근로환경조사(KWCS: Korean Working Conditions Survey)는 유럽 근로환경조사(EWCS)를 벤치마킹한 것으로, 전국의 만 15세 이상의 취업자를 대상으로 근로형태, 고용형태, 직종, 업종, 위험요인노출, 고용안정 등 전반적인 근로환경을 파악하기 위한 조사이다(산업안전보건연구원, 2017). 근로환경조사의 원시자료는 산업안전보건연구원을 통해 제공받았다.

연구 대상자는 5차 근로환경조사의 응답자인 50,250명의 근로자 중 ‘Q13. 귀하가 일하는 직장은 다음 중 어디에 해당합니까?’라는 문항에 공공부문으로 응답한 근로자 3,753명을 연구 대상으로 분류하였다. 이들 중 주요 연구 변수에 응답하지 않거나 응답을 거절한 대상자는 제외하였으며, 최종 자료분석에 포함된 연구 대상자는 남성 1,086명, 여성 960명으로 총 2,046명이다. [표 6]은 연구대상의 성별분포를 나타낸 표이다.

표 6. 연구대상의 인원 및 성별분포 (단위: 명, %)

| 연구인원<br>(%) | 성별      |         |
|-------------|---------|---------|
|             | 남       | 여       |
| 2,046       | 1,086   | 960     |
| (100%)      | (55.0%) | (45.0%) |

본 연구의 대상자는 한국표준산업분류(KSIC)에 따른 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 870명(42.5%)과 ‘교육 서비스업’ 566명(27.7)’, 보건 및 사회복지’ 183명(8.9%)이 대부분이며, 그 외 운수업(3.1%), 출판, 영상, 정보(2.25%), 금융 및 보험업(2.15%) 등 기타 업종들이 포함되어 있다. [표 7]은 연구대상의 산업별 분포를 나타낸 표이다.

표 7. 연구대상의 산업(대분류)별 분포(단위: 명, %)

| 산업 구분               | 연구인원 | 비율(%) |
|---------------------|------|-------|
| 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 | 870  | 42.5% |
| 교육 서비스              | 556  | 27.7% |
| 보건업 및 사회복지          | 183  | 8.9%  |
| 운수업                 | 63   | 3.1%  |
| 사업시설 관리, 사업지원       | 48   | 2.3%  |
| 출판, 영상, 정보          | 46   | 2.2%  |
| 금융 및 보험업            | 44   | 2.2%  |
| 전기, 가스, 수도          | 41   | 2.0%  |
| 전문, 과학, 기술          | 35   | 1.7%  |
| 예술, 스포츠, 여가         | 34   | 1.7%  |
| 숙박 및 음식점            | 21   | 1.6%  |
| 제조업                 | 20   | 1.0%  |
| 그 외 산업              | 85   | 3.6%  |
| 전 산업 합계             | 2046 | 100%  |

## 2.1.2 연구항목

본 연구는 공공부문 근로자의 일반적 특성인 성별, 근속년수, 근무시간, 임금, 교육수준과 주관적 설문인 사회적 지지와 직무 만족도 변수로 구성되어있다.

### 2.1.2.1 일반적 특성

[표 8]은 근로자의 일반적 특성에 해당하는 변수의 설명과 척도를 나타낸 표이다.

[표 8]을 보면 근로자의 일반적 특성은 성별, 근속년수, 근무시간, 임금, 교육수준으로 구성되어 있다. 성별은 여성은 0, 남성은 1로 구분하였으며, 근속년수는 1년 단위, 근무시간은 1시간 단위의 정량적 변수로 표현된다. 임금은 ‘100미만’은 1, ‘100-200미만’은 2, ‘200-300미만’은 3, ‘300-400미만’은 4, ‘400이상’은 5로 점수가 높을수록 임금이 높다. 교육수준은 ‘초등학교’는 1, ‘중학교’는 2, ‘고등학교’는 3, ‘대학교’는 4로 점수가 높을수록 교육수준이 높다.

표 8. 일반적 특성의 변수 설명과 척도유형

| 변수   | 변수 약어: 설명     | 변수의 척도유형                                             |
|------|---------------|------------------------------------------------------|
| 성별   | Z: 성별         | 0: 남, 1: 여                                           |
| 근속년수 | X: 근무 경력 연수   | 년                                                    |
| 근무시간 | H: 주당 근무 시간   | 시간                                                   |
| 임금   | W: 월평균 임금(만원) | 1: <100, 2: 100-200, 3: 200-300, 4: 300-400, 5: >400 |
| 교육수준 | E: 최종학력       | 1: 초등학교, 2: 중학교, 3: 고등학교 4: 대학교                      |

### 2.1.2.2 사회적 지지

[표 9]는 근로자의 일반적 특성에 해당하는 변수의 설명과 척도를 나타낸 표이다.

[표 9]에 사회적 지지는 (이복임, 2015; Jeon et al., 2014)를 참고하여 KWCS Q.49\_1번 문항인 ‘나의 동료들이 나를 지지해주고 도와준다.’와 Q.49\_2번 문항인 ‘나의 상사가 나를 도와주고 지지해 준다.’를 포함했다. 그리고 KWCS Q.52번 문항인 ‘나를 인격적으로 존중해 준다.’, ‘일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다.’, ‘직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다.’, ‘일을 처리하는 데 도움이 된다.’, ‘당신이 발전하도록 격려하고 도와준다.’를 포함한 8개 문항을 이용했다. 각 문항은 5점 척도로 점수가 높을수록 좋은 것을 나타낸다.

표 9 . 사회적 지지의 변수 설명과 척도유형

| 변수     | 변수 약어: 설명                    | 변수의 척도유형                                                      |
|--------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 사회적 지지 | S1: 나의 동료들이 나를 지지해주고 도와준다.   | 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 별로 그렇지 않다, 3: 가끔 그렇다, 4: 대부분 그렇다, 5: 항상 그렇다. |
|        | S2: 나의 상사가 나를 도와주고 지지해 준다.   |                                                               |
|        | S3: 나를 인격적으로 존중해 준다.         |                                                               |
|        | S4: 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다.    |                                                               |
|        | S5: 직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다. |                                                               |
|        | S6: 일을 처리하는 데 도움이 된다.        |                                                               |
|        | S7: 일에 대해 도움이 되는 조언을 해준다.    |                                                               |
|        | S8: 당신이 발전하도록 격려하고 도와준다.     |                                                               |

### 2.1.2.3 직무 만족도

[표 10]은 근로자의 일반적 특성에 해당하는 변수의 설명과 척도를 나타낸 표이다.

[표 10]에 직무 만족도는 KWCS Q.71번의 6개 문항으로 ‘일할 때 에너지가 충만하다.’, ‘직무 수행에 열의가 있다’, ‘업무를 할 때 시간이 빨리 간다.’, ‘업무를 잘한다고 생각한다.’, ‘일을 마칠 때 기진맥진하다.’, ‘일의 중요성에 대해 회의적이다.’로 구성된다. 각 문항은 5점 척도로 점수가 높을수록 좋은 것을 나타낸다.

표 10. 직무 만족도의 변수 설명과 척도 유형

| 변수     | 변수 약어: 설명              | 변수의 척도유형                                                      |
|--------|------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 직무 만족도 | J1: 일할 때 에너지가 충만하다.    | 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 별로 그렇지 않다, 3: 가끔 그렇다, 4: 대부분 그렇다, 5: 항상 그렇다. |
|        | J2: 직무 수행에 열의가 있다      |                                                               |
|        | J3: 업무를 할 때 시간이 빨리 간다. |                                                               |
|        | J4: 업무를 잘한다고 생각한다.     |                                                               |
|        | J5: 일을 마칠 때 기진맥진하다.    | 1: 항상 그렇다, 2: 대부분 그렇다, 3: 가끔 그렇다, 4: 별로 그렇지 않다, 5: 전혀 그렇지 않다. |
|        | J6: 일의 중요성에 대해 회의적이다.  |                                                               |

## 2.2 연구항목의 신뢰도 분석

연구에 있어 측정은 중요한 의미를 갖고 있다. 연구의 가설을 검증하기 위한 분석 전에 측정된 변수들이 개념을 잘 측정하고 있는가를 검토하여야 한다(신동석, 2016). 측정이 제대로 되었는지 평가하기 위해 신뢰도와 타당도를 분석하여야 한다(신동석, 2016). 신뢰도를 검정하기 위해서 SPSS 21를 이용하여 신뢰성 분석(Reliability Analysis)을 한다.

### 2.2.1 신뢰도 분석과 개선

신뢰도 분석(Reliability Analysis)은 측정된 변수들의 일관성을 측정하는 것이다. 신뢰도 분석은 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 분석하며 신뢰도 값이 0.7 이상이면 측정의 신뢰도가 있다고 할 수 있다(Nunnally et al., 1978). 또한, Cronbach's alpha 값의 변수를 제거하여 신뢰도를 개선할 수 있는지 확인한다.

[표 11]은 신뢰도 분석의 최종 결과를 나타낸다. [표11]을 보면 사회적 지지의 최종 항목 수는 6개로 S1과 S2가 Cronbach's alpha에 의해 삭제되었고, 직무 만족도의 최종 항목 수는 4개로 J5와 J6이 삭제되었다. 최종 신뢰도 분석의 Cronbach's alpha값은 0.898과 0.784로 매우 만족스럽게 개선되었다. 본 연구는 사회적 지지와 직무 만족도의 삭제된 변수를 제외한 평균값을 이용하였다.

표 11. 신뢰도 분석 결과

| 측정항목   | 항목수 | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized Items | 측정 변수 | 항목 삭제된<br>경우 Cronbach's<br>alpha |
|--------|-----|----------------------------------------------------|-------|----------------------------------|
| 사회적 지지 | 6   | 0.898                                              | S3    | 0.883                            |
|        |     |                                                    | S4    | 0.878                            |
|        |     |                                                    | S5    | 0.880                            |
|        |     |                                                    | S6    | 0.878                            |
|        |     |                                                    | S7    | 0.881                            |
|        |     |                                                    | S8    | 0.877                            |
| 직무 만족도 | 4   | 0.784                                              | J1    | 0.720                            |
|        |     |                                                    | J2    | 0.700                            |
|        |     |                                                    | J3    | 0.762                            |
|        |     |                                                    | J4    | 0.744                            |

## 2.3 회귀 분석 모델

본 연구는 근로자의 성별에 따른 일반적 특성과 주관적 점수인 직무 만족도, 사회적 지지의 평균과 표준편차를 파악하고 일원분산분석(ANOVA)과 독립표본 t-검정을 통해 분석하였다. 근로자의 일반적 특성과 주관적 점수 사이의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨 상관분석을 통해 분석하였다. 또한, 남녀 근로자 간의 일반적 특성과 주관적 점수 간의 연관성을 파악하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다.

### 2.3.1 회귀 분석 모델

본 연구는 Edwards와 Lambert(2017)의 중재모델(그림1, 그림2)을 활용하여 독립변수와 종속변수 간의 관계를 파악한다.

[그림1]은 1) 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향 또는 2) 교육수준, 근속년수, 임금이 사회적 지지에 미치는 영향에 대한 경로를 나타낸다. 회귀분석은 (1)  $x_1$  을 이용한  $y$ 의 회귀분석, (2)  $x_1$  을 이용한 매개변수  $x_2$  와 종속변수  $x_3$  의 회귀분석, (3)  $x_1$  ,  $x_2$  ,  $x_3$  를 사용한 종속변수  $y$  의 회귀분석 순으로 실시한다.

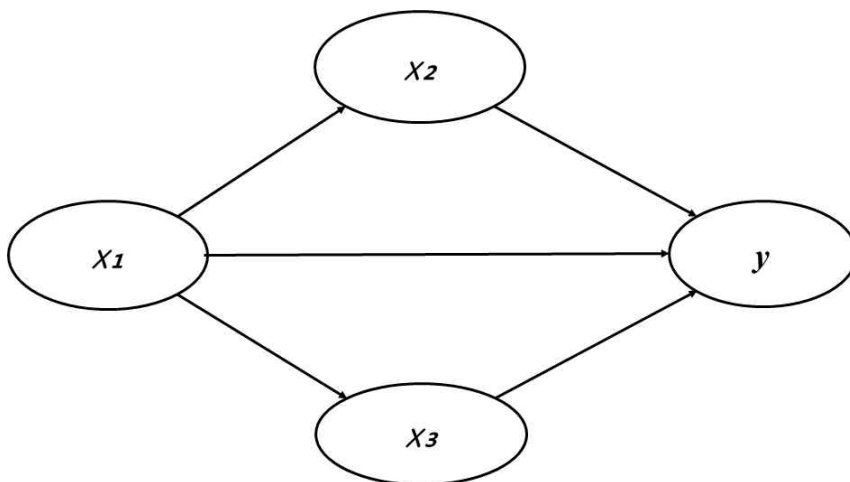


그림 1 . 회귀분석 모델

[그림2]는 3) 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향에 대한 경로를 나타낸다. 회귀분석은 (1) 독립변수  $x_4$  와 종속변수  $x_5$ 와  $y$ 의 회귀분석 (2)  $x_5$ 와  $y$ 의 회귀분석 (3) 독립변수  $x_4$  와 매개변수  $x_5$ , 종속변수  $y$ 의 회귀분석으로 실시한다.

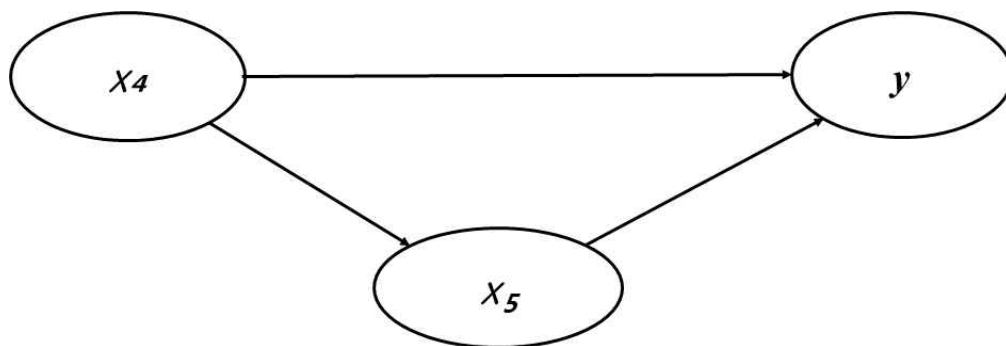


그림 2 . 회귀분석 모델

### 2.3.2 성별 차이를 분석하기 위한 회귀분석 방법

[표12]는 성별 차이를 분석하기 위한 회귀방정식의 예시를 나타낸다. 회귀분석에서 성별 차이를 분석하기 위해 더미변수(indicator variable)  $Z$ 를 사용했다(Neter and Wasserman, 1974; Jeong and Park, 1990).

표 12.  $Z$ 를 사용한 회귀분석 예시

| 모델  | 종속변수( $y$ ) | 독립변수                           | 회귀모델                                                                                                           |
|-----|-------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 모델1 | 임금          | $Z, E, X, H, E^*Z, X^*Z, H^*Z$ | $y = \beta_0 + \alpha_0 Z + \beta_1 E + \beta_2 X + \beta_3 H + \alpha_1 E^*Z + \alpha_2 X^*Z + \alpha_3 H^*Z$ |
| 모델2 | 사회적 지지      | $Z, E, X, W, E^*Z, X^*Z, W^*Z$ | $y = \beta_0 + \alpha_0 Z + \beta_1 E + \beta_2 X + \beta_3 W + \alpha_1 E^*Z + \alpha_2 X^*Z + \alpha_3 W^*Z$ |
| 모델3 | 직무 만족도      | $Z, W, S, W^*Z, S^*Z$          | $y = \beta_0 + \alpha_0 Z + \beta_1 W + \beta_2 S + \alpha_1 W^*Z + \alpha_2 S^*Z$                             |

회귀계수 중  $Z$ 의 계수는 남성이 여성보다  $Y$ 절편이 얼마나 더 큰지를 나타낸다. 그리고  $E*Z$ ,  $X*Z$ ,  $H*Z$ ,  $W*Z$ ,  $S*Z$ 의 계수는 남성이 여성보다 기울기가 얼마나 더 큰지를 나타낸다. 위와 같은 모델은 남성과 여성을 각각 개별적으로 회귀 분석하는 것과 동일한 결과를 얻을 수 있다.

더미변수(indicator variable)  $Z$ 를 사용하는 것의 장점은 한 번의 통계 프로그램 시행으로 남녀 모두에게 적합한 회귀식을 생성할 수 있고, 표본수가 많아져 설명력도 높아진다(Neter and Wasserman, 1974; Jeong and Park, 1990).

회귀분석은 단계적 방법으로 추정되며, 유의하지 않은 변수는 회귀식에서 제거된다. 자료 분석은 SPSS(Statistical Package for Social Science)를 사용하였으며, 모든 분석의 유의수준은 0.05로 검정하였다.

## 2.4 연구 가설

가설1: 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향에서 성별 차이가 존재할 것이다.

가설2: 교육수준, 근속년수, 임금이 사회적 지지에 미치는 영향에서 성별 차이가 존재할 것이다.

가설3: 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향에서 성별 차이가 존재할 것이다.

### III. 연구결과

#### 3.1 근로자의 일반적 특성과 주관적 점수 관련특성

[표13]에서는 남녀 종사자 사이에 특성들에 대한 남녀 평균에 차이가 있는가를 검정한 등분산 검정과 평균검정 결과를 나타내고 있다. 평균차이 검정은 등분산 검정에 대한 결과에 따라 진행되었다.

[표13]에서 응답자들은 근속년수별, 근무시간별, 급여수준별, 교육수준별 성별 그룹에 따라 모두 유의한 차이를 보이고 있다( $p < 0.05$ ). [표10]에 평균 검정 결과를 보면 근로자의 특성은 남성이 여성보다 평균이 높게 나타났다.

표 13. 등분산 검정과 평균검정

| 변수        | 평균    |       | 표준편차  |       | 등분산 검정  |        | 평균 검정   |        |
|-----------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|---------|--------|
|           | 남성    | 여성    | 남성    | 여성    | $F$     | $p$    | $F$     | $p$    |
| 근속년수      | 12.38 | 7.64  | 9.592 | 8.313 | 56.448  | 0.000* | 143.8   | 0.000* |
| 근무시간      | 40.05 | 33.32 | 9.87  | 13.32 | 337.995 | 0.000* | 165.089 | 0.000* |
| 교육수준      | 3.59  | 3.20  | 0.84  | 1.13  | 156.628 | 0.000* | 77.673  | 0.000* |
| 임금        | 3.71  | 2.66  | 1.27  | 1.33  | 9.604   | 0.002* | 332.427 | 0.000* |
| 사회적<br>지지 | 3.77  | 3.74  | 0.51  | 0.50  | 0.514   | 0.474  | 9.147   | 0.003* |
| 직무<br>만족도 | 3.57  | 3.51  | 0.47  | 0.46  | 1.473   | 0.225  | 8.511   | 0.004* |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.2 근로자의 일반적 특성과 주관적 점수의 상관관계

[표14]는 근로자의 근속년수, 근무시간, 교육수준, 임금, 사회적 지지, 직무 만족도 간의 상관계수를 나타낸다.

표 14. 상관관계 결과

|        | 근무시간               | 교육수준               | 임금                 | 사회적 지지             | 직무 만족도             |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 근속년수   | 0.334 <sup>*</sup> | 0.343 <sup>*</sup> | 0.630 <sup>*</sup> | 0.113 <sup>*</sup> | 0.092 <sup>*</sup> |
| 근무시간   |                    | 0.620 <sup>*</sup> | 0.600 <sup>*</sup> | 0.061 <sup>*</sup> | 0.104 <sup>*</sup> |
| 교육수준   |                    |                    | 0.660 <sup>*</sup> | 0.160 <sup>*</sup> | 0.202 <sup>*</sup> |
| 임금     |                    |                    |                    | 0.159 <sup>*</sup> | 0.184 <sup>*</sup> |
| 사회적 지지 |                    |                    |                    |                    | 0.459 <sup>*</sup> |

주1) \*  $p < 0.05$

[표14]를 보면 임금은 교육수준(0.660)과 가장 상관계수가 높게 나타났으며, 근속년수(0.630), 근무시간(0.600)순으로 나타났다. 즉 교육수준이나 근속년수, 근무시간이 증가할수록 임금이 증가하는 경향을 보이고 있다.

반면, 사회적 지지 점수는 교육수준(0.160), 임금(0.159), 근속년수(0.113) 순으로 상관계수가 나타났지만 선형관계는 낮은 것으로 나타났다.

직무만족도 점수는 사회적 지지(0.459)와 비교적 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 교육수준(0.202), 임금(0.184) 순으로 나타났다.

### 3.3 임금에 미치는 영향요인과 성별차이

#### 3.3.1 교육수준이 근속년수에 미치는 영향과 성별차이

[표15]는 교육수준이 근속년수에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표15]에 회귀방정식을 보면 교육수준(E)이 높아짐에 따라 근속년수(y)는 증가되는 것으로 나타났으며, 성별 차이가 존재하여 남성(Z=1)의 교육수준이 높아짐에 따라 여성(Z=0)보다 더 근속년수가 길어지는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 교육수준은 근속년수에 영향을 미치며, 남성이 여성보다 교육수준의 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 15. 교육수준과 근속년수의 회귀분석

|         | 근속년수(y)                 |        |       |                |         |        |
|---------|-------------------------|--------|-------|----------------|---------|--------|
|         | B                       | t      | p     | R <sup>2</sup> | F       | p      |
| (상수)    | -0.104                  | -0.159 | 0.874 | 0.156          | 188.619 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 2.439                   | 12.396 | 0.000 |                |         |        |
| 성별(Z)   |                         |        |       |                |         |        |
| E*Z     | 1.024                   | 9.588  | 0.000 |                |         |        |
| 회귀방정식   | y=-0.104+2.49E+1.024E*Z |        |       |                |         |        |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.3.2 교육수준이 근무시간에 미치는 영향과 성별차이

[표16]은 교육수준이 근무시간에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표16]에 회귀방정식을 보면 교육수준(E)이 높아짐에 따라 근무시간(y)이 길어지는 것으로 나타났으며, 성별 차이가 존재하여 여성의 교육수준이 높아짐에 따라 남성보다 더 근무시간이 길어지는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 교육수준은 근무시간에 영향을 미치며, 여성이 남성보다 교육수준의 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 16. 교육수준과 근무시간의 회귀분석

|         | 근무시간(y)                         |        |       |                |         |        |
|---------|---------------------------------|--------|-------|----------------|---------|--------|
|         | B                               | t      | p     | R <sup>2</sup> | F       | p      |
| (상수)    | 7.548                           | 8.837  | 0.000 | 0.422          | 496.233 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 8.063                           | 31.988 | 0.000 |                |         |        |
| 성별(Z)   | 14.184                          | 8.997  | 0.000 |                |         |        |
| E*Z     | -2.957                          | -6.733 | 0.000 |                |         |        |
| 회귀방정식   | y=7.548+14.184Z+8.063E-2.957E*Z |        |       |                |         |        |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.3.3 교육수준이 임금에 미치는 영향과 성별차이

[표17]은 교육수준이 임금에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표17]에 회귀방정식을 보면 교육수준이 높아짐에 따라 임금도 높아지는 것으로 나타났으며, 성별 차이가 존재하여 남성이 여성보다 교육수준에 따라 임금이 더 크게 높아지는 것으로 나타났다. 이는 교육수준은 임금에 영향을 미치며, 남성이 여성보다 교육수준의 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 17. 교육수준과 임금의 회귀분석

|         | 임금(y)                     |        |       |                |          |         |
|---------|---------------------------|--------|-------|----------------|----------|---------|
|         | B                         | t      | p     | R <sup>2</sup> | F        | p       |
| (상수)    | 0.200                     | 2.621  | 0.000 | 0.499          | 1018.801 | <0.001* |
| 교육수준(E) | 0.773                     | 33.649 | 0.000 |                |          |         |
| 성별(Z)   |                           |        |       |                |          |         |
| E*Z     | 0.202                     | 16.208 | 0.000 |                |          |         |
| 회귀방정식   | $y=0.200+0.773E+0.202E*Z$ |        |       |                |          |         |

주1) \*  $p<0.05$

### 3.3.4 교육수준과 근속년수가 임금에 미치는 영향과 성별차이

[표18]은 교육수준과 근속년수가 임금에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표18]을 보면 교육수준과 근속년수에 의한 임금의 관계에서 유의한 영향을 미치며 성별에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 임금은 교육수준과 근속년수에 비례하여 증가하는 것으로 나타났으며, 근속년수보다 교육수준에 의해 더 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한, 성별 차이는 교육수준이 높아짐에 따라 남성의 임금 상승이 여성보다 높게 나타났다. 반면, 근속년수 증가에 따라 여성이 남성보다 임금 상승의 폭이 더 커지는 것으로 나타났다.

교육수준이 임금에 미치는 영향을 분석한 [표17]에  $R^2$  값(0.499)보다 [표18]에  $R^2$  값(0.650)이 크기 때문에 임금은 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 근속년수의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다.

표 18. 교육수준, 근속년수와 임금의 회귀분석

|         | 임금(y)                                     |        |       |       |         |        |
|---------|-------------------------------------------|--------|-------|-------|---------|--------|
|         | B                                         | t      | p     | $R^2$ | F       | p      |
| (상수)    | 0.211                                     | 3.304  | 0.001 | 0.650 | 945.699 | .0001* |
| 교육수준(E) | 0.601                                     | 28.738 | 0.000 |       |         |        |
| 근속년수(X) | 0.070                                     | 21.696 | 0.000 |       |         |        |
| 성별(Z)   |                                           |        |       |       |         |        |
| E*Z     | 0.171                                     | 10.394 | 0.000 |       |         |        |
| X*Z     | -0.012                                    | -2.714 | 0.007 |       |         |        |
| 회귀방정식   | $y=0.211+0.601E+0.070X+0.171E*Z-0.012X*Z$ |        |       |       |         |        |

주1) \*  $p<0.05$

### 3.3.5 교육수준과 근무시간이 임금에 미치는 영향과 성별차이

[표19]는 교육수준과 근무시간이 임금에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표19]를 보면 교육수준과 근무시간에 의한 임금과의 관계에서도 유의한 영향을 미치며 성별에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 임금은 교육수준과 근무시간에 비례하여 증가하는 것으로 나타났으며, 교육수준에 의해 더 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한, 성별 차이는 교육수준이 높아짐에 따라 남성의 임금 상승이 여성보다 높게 나타났다. 반면 남녀 주당 근무시간에 의한 영향을 차이가 없는 것으로 나타났다.

교육수준이 임금에 미치는 영향을 분석한 [표17]에  $R^2$  값(0.499)보다 [표19]에  $R^2$  값(0.542)이 크기 때문에 임금은 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 근무시간의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다.

표 19. 교육수준, 근무시간과 임금의 회귀분석

|         | 임금(y)                                     |        |       |       |         |        |
|---------|-------------------------------------------|--------|-------|-------|---------|--------|
|         | B                                         | t      | p     | $R^2$ | F       | p      |
| (상수)    | -0.157                                    | -2.025 | 0.043 | 0.542 | 805.770 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 0.563                                     | 21.078 | 0.000 |       |         |        |
| 근무시간(H) | 0.030                                     | 13.806 | 0.000 |       |         |        |
| 성별(Z)   |                                           |        |       |       |         |        |
| E*Z     | 0.176                                     | 14.600 | 0.000 |       |         |        |
| H*Z     |                                           |        |       |       |         |        |
| 회귀방정식   | $y = -0.157 + 0.563E + 0.030H + 0.176E*Z$ |        |       |       |         |        |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.3.6 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향과 성별차이

[표20]은 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표20]을 보면 교육수준, 근속년수, 근무시간에 의한 임금과의 관계에서도 유의한 영향을 미치며 성별에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 임금은 교육수준, 근속년수, 근무시간에 비례하여 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 성별 차이는 교육수준이 높아짐에 따라 남자의 임금 상승이 여자보다 높게 나타난 반면, 근속년수, 주당 근무시간에서의 성별 차이는 차이가 없는 것으로 나타났다.

교육수준과 근무시간이 임금에 미치는 영향을 분석한 [표19]에  $R^2$  값(0.542)보다 [표20]에  $R^2$  값(0.672)이 크기 때문에 임금은 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 근무시간과 근속년수의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다.

표 20. 교육수준, 근속년수, 근무시간과 임금의 회귀분석

|         | 임금(y)                                  |        |       |                |          |        |
|---------|----------------------------------------|--------|-------|----------------|----------|--------|
|         | B                                      | t      | p     | R <sup>2</sup> | F        | p      |
| (상수)    | -0.064                                 | -0.978 | 0.328 | 0.672          | 1047.087 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 0.468                                  | 20.448 | 0.000 |                |          |        |
| 근속년수(X) | 0.060                                  | 28.487 |       |                |          |        |
| 근무시간(H) | 0.023                                  | 12.248 | 0.000 |                |          |        |
| 성별(Z)   |                                        |        |       |                |          |        |
| E*Z     | 0.121                                  | 11.633 | 0.000 |                |          |        |
| X*Z     |                                        |        |       |                |          |        |
| H*Z     |                                        |        |       |                |          |        |
| 회귀방정식   | y=-0.064+0.468E+0.060X+0.023H+0.121E*Z |        |       |                |          |        |

주1) \*  $p < 0.05$

[표21]은 위에 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향을 분석하기 위한 회귀분석에서 얻은 회귀 방정식들의 요약을 나타낸다.

표 21. 임금의 회귀분석 결과

| 종속변수<br>(y) | 독립변수                      | 회귀모델                                                | R <sup>2</sup> | 유의확률          |
|-------------|---------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|---------------|
| 근속년수        | Z, E, E*Z                 | $y = -0.104 + 2.439E + 1.024E*Z$                    | 0.156          | $p < 0.001^*$ |
| 근무시간        | Z, E, E*Z                 | $y = 7.548 + 14.184Z + 8.063E - 2.957E*Z$           | 0.422          | $p < 0.001^*$ |
| 임금          | Z, E, E*Z                 | $y = 0.200 + 0.773E + 0.202E*Z$                     | 0.499          | $p < 0.001^*$ |
| 임금          | Z, E, X, E*Z, X*Z         | $y = 0.211 + 0.601E + 0.070X + 0.171E*Z - 0.012X*Z$ | 0.650          | $p < 0.001^*$ |
| 임금          | Z, E, H, E*Z, H*Z         | $y = -0.157 + 0.563E + 0.031H + 0.176E*Z$           | 0.542          | $p < 0.001^*$ |
| 임금          | Z, E, X, H, E*Z, X*Z, H*Z | $y = -0.064 + 0.468E + 0.060X + 0.023H + 0.121E*Z$  | 0.672          | $p < 0.001^*$ |

주1) \*  $p < 0.05$

[그림3]에 표시된 계수는 [표18]의 회귀방정식 중  $R^2$  값이 가장 높은 회귀 방정식의 계수를 나타낸다. [그림3]에서 종속변수는 임금(y),매개변수는 근속년수(X)와 근무시간(H),독립변수는 교육수준(E)이다. [그림3]과 [표21]의 결과를 종합하면, 임금은 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 근속년수와 근무시간의 간접적인 영향을 받는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 유의한 성별 차이가 존재하여 교육수준이 높을수록 남성이 여성보다 임금 상승에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

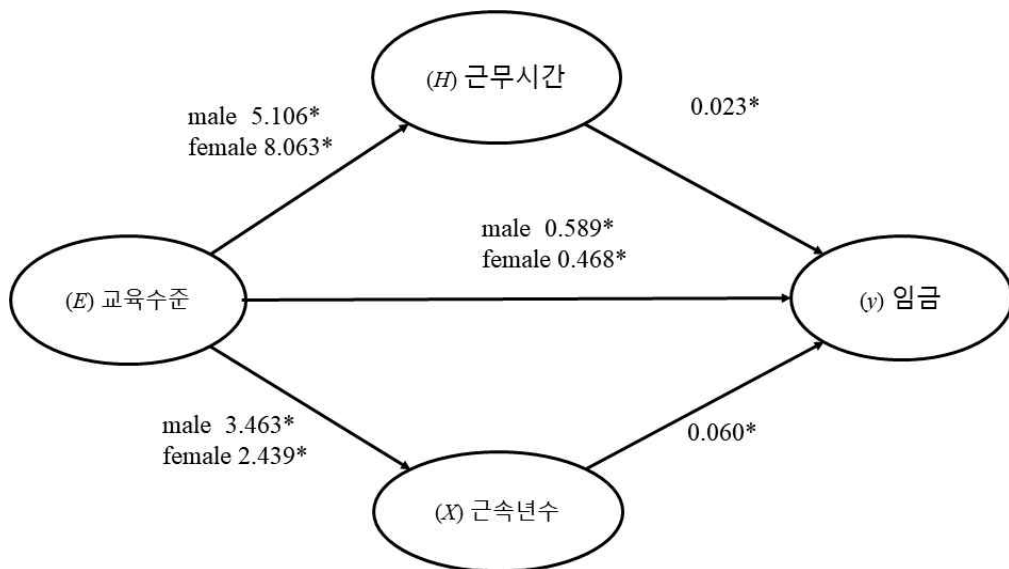


그림 3. 교육수준, 근속년수, 근무시간과 임금의 회귀모형

### 3.4 사회적 지지에 미치는 영향요인과 성별차이

#### 3.4.1 교육수준과 근속년수가 사회적 지지에 미치는 영향과 성별차이

[표22]는 교육수준과 근속년수가 사회적 지지에 미치는 영향과 성별차이를 나타낸 표이다. [표22]를 보면 교육수준과 근속년수에 의해 사회적 지지가 증가하는 것으로 나타났으며, 성별에 따른 차이는 나타나지 않았다. 또한, 사회적 지지는 근속년수보다 교육수준에 의해 더 영향을 받는 것으로 나타났다.

이는 사회적 지지는 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 근속년수의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다.

표 22. 교육수준, 근속년수와 사회적 지지의 회귀분석

|         | 사회적 지지(y)             |        |       |                |        |        |
|---------|-----------------------|--------|-------|----------------|--------|--------|
|         | B                     | t      | p     | R <sup>2</sup> | F      | p      |
| (상수)    | 3.477                 | 85.616 | 0.000 | 0.029          | 30.934 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 0.072                 | 5.915  | 0.000 |                |        |        |
| 근속년수(X) | 0.004                 | 2.839  | 0.005 |                |        |        |
| 성별(Z)   |                       |        |       |                |        |        |
| E*Z     |                       |        |       |                |        |        |
| X*Z     |                       |        |       |                |        |        |
| 회귀방정식   | y=3.477+0.072E+0.004X |        |       |                |        |        |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.4.2 교육수준과 임금이 사회적 지지에 미치는 영향과 성별차이

[표23]은 교육수준과 임금이 사회적 지지에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표23]을 보면 교육수준과 임금에 의해 사회적 지지가 증가하는 것으로 나타났으며, 임금보다 교육수준에 의해 조금 더 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 성별 차이는 Y 절편에서 나타났다. 여성의 Y절편이 남성보다 높게 나타났다. 이는 사회적 지지는 교육수준에 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 임금의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다. 또한 여성이 남성보다 더 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 23. 교육수준, 임금과 사회적 지지의 회귀분석

|         | 사회적 지지(y)                    |        |       |                |        |        |
|---------|------------------------------|--------|-------|----------------|--------|--------|
|         | B                            | t      | p     | R <sup>2</sup> | F      | p      |
| (상수)    | 3.479                        | 3.183  | 0.000 | 0.033          | 23.222 | 0.001* |
| 교육수준(E) | 0.049                        | 3.183  | 0.001 |                |        |        |
| 임금(W)   | 0.045                        | 3.827  | 0.000 |                |        |        |
| 성별(Z)   | -0.057                       | -2.246 | 0.025 |                |        |        |
| E*Z     |                              |        |       |                |        |        |
| W*Z     |                              |        |       |                |        |        |
| 회귀방정식   | y=3.479-0.057Z+0.049E+0.045W |        |       |                |        |        |

주1) \*  $p < 0.05$

### 3.4.3 교육수준, 근속년수, 임금이 사회적 지지에 미치는 영향과 성별차이

교육수준, 근속년수, 임금이 사회적 지지에 미치는 영향은 [표23]에 교육수준과 임금이 사회적 지지에 미치는 영향과 같은 결과가 나타났다. 따라서 사회적 지지는 교육수준, 근속년수, 임금 중에서 교육수준과 근속년수의 영향만 받는 것으로 나타났다. 하지만 설명력은 0.033으로 낮게 나타났다.

[표24]는 위에 교육수준, 근속년수, 근무시간이 임금에 미치는 영향을 분석하기 위한 회귀분석에서 얻은 회귀 방정식들의 요약을 나타낸다.

표 24. 사회적 지지의 회귀분석 결과

| 종속변수<br>(y) | 독립변수                         | 회귀모델                           | R <sup>2</sup> | 유의확률        |
|-------------|------------------------------|--------------------------------|----------------|-------------|
| 사회적<br>지지   | Z, E, X, E*Z,<br>X*Z         | $y=3.477+0.072E+0.004X$        | 0.029          | $p<0.001^*$ |
| 사회적<br>지지   | Z, E, W, E*Z,<br>W*Z         | $y=3.479+0.049E+0.045W-0.057Z$ | 0.033          | $p<0.001^*$ |
| 사회적<br>지지   | Z, E, X, W,<br>E*Z, X*Z, W*Z | $y=3.479+0.049E+0.045W-0.057Z$ | 0.033          | $p<0.001^*$ |

주1) \*  $p<0.05$

[그림4]는 [표24]의 회귀방정식 중  $R^2$  값이 가장 높은 회귀 방정식의 모형을 나타낸다. [그림4]에서 종속변수는 사회적 지지(y), 매개변수는 임금(W), 독립변수는 교육수준(E)이다. [그림4]를 보면 사회적 지지는 교육수준에 의해 직접적인 영향을 받고, 임금에 의해 간접적인 영향을 받는다. 또한, 회귀 방정식에서 여성의 Y절편 값이 남성보다 더 크다.

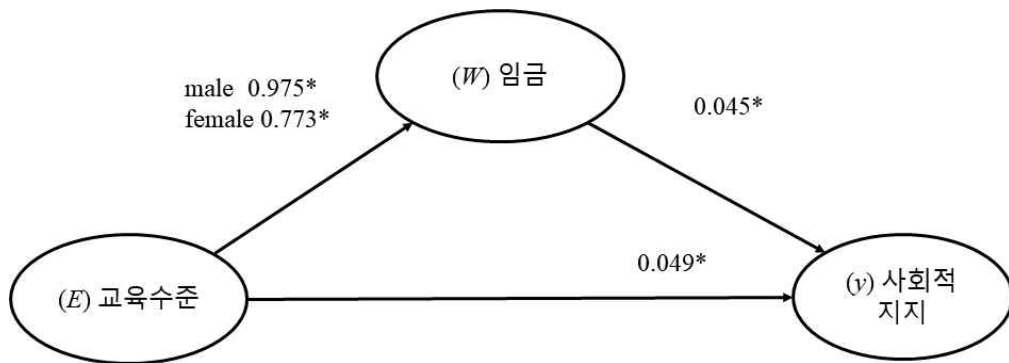


그림 4. 교육수준, 임금과 사회적 지지의 회귀모형

### 3.5 직무 만족도에 미치는 영향요인과 성별차이

#### 3.5.1 사회적 지지가 임금에 미치는 영향과 성별차이

[표25]는 사회적 지지가 임금에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표25]를 보면 사회적 지지와 함께 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 성별 차이는 Y 절편에서 나타났다. 남성의 Y절편이 여성보다 더 높게 나타났다. 이는 사회적 지지는 임금에 영향을 미치며, 남성이 여성보다 사회적 지지의 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 25. 사회적 지지와 임금의 회귀분석

|          | 임금(y)                   |        |       |                |         |        |
|----------|-------------------------|--------|-------|----------------|---------|--------|
|          | B                       | t      | p     | R <sup>2</sup> | F       | p      |
| (상수)     | 1.141                   | 5.666  | 0.000 | 0.163          | 196.648 | 0.001* |
| 사회적지지(S) | 0.405                   | 7.688  | 0.000 |                |         |        |
| 성별(Z)    | 1.046                   | 18.421 | 0.000 |                |         |        |
| S*Z      |                         |        |       |                |         |        |
| 회귀방정식    | $y=1.141+0.405S+1.046Z$ |        |       |                |         |        |

주1) \*  $p<0.05$

### 3.5.2 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향과 성별차이

[표26]은 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표26]을 보면 사회적 지지와 함께 직무 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 성별 차이는 Y 절편에서 나타났다. 남성의 Y절편이 여성보다 더 높게 나타났다. 이는 사회적 지지는 직무 만족도에 영향을 미치며, 남성이 여성보다 사회적 지지의 영향을 많이 받는다는 것을 의미한다.

표 26. 사회적 지지와 직무 만족도의 회귀분석

|          | 직무 만족도(y)             |        |       |                |         |        |
|----------|-----------------------|--------|-------|----------------|---------|--------|
|          | B                     | t      | p     | R <sup>2</sup> | F       | p      |
| (상수)     | 1.829                 | 23.831 | 0.000 | 0.212          | 275.608 | 0.001* |
| 사회적지지(S) | 0.468                 | 23.333 | 0.000 |                |         |        |
| 성별(Z)    | 0.052                 | 2.397  | 0.000 |                |         |        |
| S*Z      |                       |        |       |                |         |        |
| 회귀방정식    | y=1.829+0.468S+0.052Z |        |       |                |         |        |

주1) \*  $p<0.05$

### 3.5.3 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향과 성별차이

[표27]은 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향과 성별 차이를 나타낸 표이다. [표27]을 보면 사회적 지지와 임금 함께 직무 만족도가 증가하는 것으로 나타났으며, 임금보다 사회적 지지의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 하지만 성별 차이는 나타나지 않았다. 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향을 분석한 [표26]에  $R^2$  값(0.212)보다 [표27]에  $R^2$  값(0.223)이 크기 때문에 직무 만족도는 사회적 지지의 직접적인 영향을 받으며 매개변수인 임금의 간접적인 영향을 받는 것을 의미한다.

표 27. 사회적 지지, 임금과 직무 만족도의 회귀분석

|          | 직무 만족도(y)               |        |       |       |         |         |
|----------|-------------------------|--------|-------|-------|---------|---------|
|          | B                       | t      | p     | $R^2$ | F       | p       |
| (상수)     | 1.780                   | 23.218 | 0.000 | 0.223 | 293.244 | <0.001* |
| 사회적지지(S) | 0.450                   | 22.295 | 0.000 |       |         |         |
| 임금(W)    | 0.045                   | 5.797  | 0.000 |       |         |         |
| 성별(Z)    |                         |        |       |       |         |         |
| S*Z      |                         |        |       |       |         |         |
| W*Z      |                         |        |       |       |         |         |
| 회귀방정식    | $y=1.780+0.045W+0.450S$ |        |       |       |         |         |

주1) \*  $p<0.05$

[표28]은 위에 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위한 회귀분석에서 얻은 회귀 방정식들의 요약을 나타낸다.

표 28. 직무 만족도의 회귀분석 결과

| 종속변수<br>(y) | 독립변수                 | 회귀모델                    | R <sup>2</sup> | 유의확률        |
|-------------|----------------------|-------------------------|----------------|-------------|
| 임금          | Z, S, S*Z            | $y=1.141+0.405S+1.046Z$ | 0.164          | $p<0.001^*$ |
| 직무<br>만족도   | Z, S, S*Z            | $y=1.829+0.468S+0.052Z$ | 0.212          | $p<0.001^*$ |
| 직무<br>만족도   | Z, W, S, S*Z,<br>W*Z | $y=1.780+0.045W+0.450S$ | 0.223          | $p<0.001^*$ |

주1) \*  $p<0.05$

[그림5]는 [표28]의 회귀방정식 중 R<sup>2</sup> 값이 가장 높은 회귀 방정식의 모형을 나타낸다. [그림5]에서 종속변수는 직무 만족도(y), 매개변수는 임금(W), 독립변수는 사회적 지지(S)이다. [그림5]를 보면 직무 만족도는 사회적 지지에 의해 직접적인 영향을 받고, 임금에 의해 간접적인 영향을 받는다.

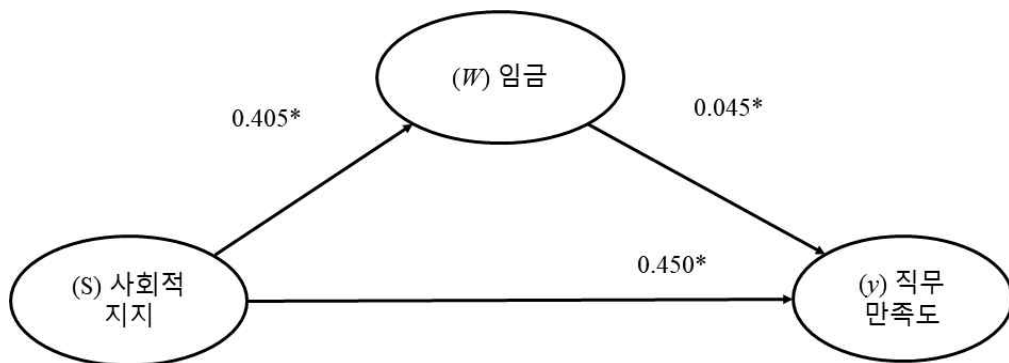


그림 5. 사회적 지지, 임금과 직무 만족도의 회귀모형

## IV. 논 의

공공부문은 상대적으로 좋은 근무환경과 성차별 금지 정책을 가지고 있는 것으로 인식된다(Park, S.Y. 2018; Jonsdottir and Rafnsdottir, 2020). 본 연구에서는 교육수준, 근속년수, 근무시간, 임금, 사회적 지지, 그리고 직무 만족도 간의 관계에서 성별 차이를 조사했다. 성별 차이와 요인 간의 관계를 분석하기 위해 회귀 분석과 중재모델을 사용했다.

공공부문 근로자의 직무 만족도는 이들이 시민에게 전달하는 공공 서비스의 수준에 영향을 미치기 때문에 중요하다(Oh and Sohn, 2017). 또한, 사회적 지지와 임금은 직무만족도를 높이는데 중요한 역할을 하기 때문에 중요하다(Jonsdottir and Rafnsdottir, 2020).

임금은 교육수준, 근속년수, 근무시간에 따라 증가하는 것으로 나타났다. 임금은 교육수준에 의해 가장 큰 영향을 받고, 근속년수와 근무시간 순으로 영향을 받는 것으로 나타났다. 공공부문은 임금 격차를 포함하여 양성 평등을 해결하기 위해 필수적인 역할을 해왔다(Pearman ,J., 2018; Black, S.E. et.al., 2000). 하지만, 성별 차이가 있는 것으로 나타났다. 임금과 교육수준의 관계에서 남성은 여성보다 교육수준에 의한 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 즉, 같은 교육수준에서 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 이 결과는 상당한 성별 차이가 있다는 Jang, J.Y.(2017)의 연구결과와 같게 나타났다. 공공부문에서 여성의 비율이 증가하고 있지만, 여전히 여성은 남성보다 자격 수준 이하의 직무에서 일할 가능성이 높다(Parken, A. et.al., 2019).

선행연구에 따르면 여성의 사회적 지지는 남성보다 낮은 것으로 나타났다(Sahin, D.S. et.al., 2019; Hsieh, C. M., 2019). 하지만 본 연구에서

는 여성의 사회적 지지가 교육수준, 임금과 관련 없이 남성보다 더 높게 나타났다. 회귀방정식에서 사회적 지지는 임금보다 교육수준의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 본 연구의 사회적 지지와 직무 만족도의 회귀방정식에서 남성의 직무 만족도는 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 사회적 지지, 임금과 직무 만족도의 관계 방정식에서는 성별 차이가 나타나지 않았다.

직무 만족도는 임금보다 사회적 지지의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 이 결과는 사회적 지지는 직무 만족도를 높여준다는 Jonsdottir and Rafnsdottir(2020)과 Wen, J. et.al.(2019)의 연구 결과와 같았다. 하지만 사회적 지지와 임금이 직무 만족도에 미치는 영향에서 성별 차이는 없는 것으로 나타났다. 조직의 지지는 근로자의 정서적 압박을 완화하고 서비스 수준과 직무만족도를 향상시킨다(Wen, J. et.al.2019). 선행 연구에서는 임금이 여성보다 남성의 직무 만족도에 더 영향을 미친다는 결과가 있었다(Mundia, L., 2019; Nam, A., 2019). 이 결과는 남성이 경제적으로 가족에 대한 책임이 있다는 강한 의무감의 결과로 해석된다(Nam, A., 2019).

사회적 지지와 직무 만족도에 관한 본 연구는 공공부분에서 성차별을 받지 않는 규제와 제도가 확립되고 있음을 보여준다. 본 연구의 결과는 엄마와 아내로서의 성 역할과 관련이 있으며(Roig, R. et.al., 2020; Jang, J.Y., 2017), 가족 친화적인 정책은 근로자들이 가정 활동에 전념하는 시간을 줄이고 직무 만족도를 향상시킬 수 있다(Saltzstein, A. et.al., 2001; Bloom, N. et.al., 2011). 공공부분에서 성 차별없는 정책과 복지는 여성 근로자들의 사회적 지지를 증가시킬 수 있다. 하지만, 본 연구는 이 결과에 대한 이유를 설명하기에는 충분하지 않다. 따라서, 더 많은 연구를 통해 공공부분에서 성차별에 영향을 미치지 않는 요인이 나타날 것으로 기대된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구에서는 다양한 요인을 다루지 않은 한계가 있다. 직무만족도는 웰빙, 일과 생활의 균형 등과 같은 다른 주관적 점수에 의해 영향을 받는다는 연구가 있다. 따라서 다른 주관적 점수들을 추가로 고려하여 다양한 변수들 간의 관계를 다룰 필요성이 있다. 둘째, 본 연구는 다양한 직종으로 구성된 KWCS의 공공부문 데이터를 사용했기 때문에, 각 산업분류 간의 차이를 규명하지 못하였다는 한계가 있다. 따라서 본 연구 결과는 부문과 조직 전반에 걸쳐 일반화 할 수 없으며, 이 결과를 충분히 설명하기 위한 이유가 부족하다.

그럼에도 불구하고, 본 연구 임금, 사회적 지지에서 성별 차이가 나타나고 있는 것을 확인했다는 점에서 의미가 있다. 하지만, 공공부문에서의 임금과 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향에서는 성별 차이가 나타나지 않았다. 본 연구의 회귀 분석과 새로운 발견은 성별 차이에 대한 기존 지식에 실질적으로 기여한다. 또한, 본 연구의 결과는 공공부문 근로자의 성별 차이를 개선하기 위한 기초 자료로 이용될 것으로 기대된다. 또한, 근로자 개인의 직무 만족도를 높이는 데 기여할 것으로 보인다. 직장에서 성별 격차를 해소하는 것은 포괄적이고 지속 가능한 성장의 중요한 요소이다(Bastida, M. et.al., 2020). 본 연구는 우리나라의 공공부문에서의 차별을 해소하기 위한 노력과, UN이 시작한 지속 가능한 발전을 위한 노력이 필요하다는 것을 시사한다(Nunez, R.B.C. et.al., 2020)

여성과 남성이 똑같은 채용기회와 보상방식으로 대우받는 공공부문(장지연, 2017)에서도 여성은 남성보다 교육수준에 따른 임금이 낮게 나타났다. 임금의 차이는 여성이 능력과 기여에 합당한 보상을 받지 못하고 있다는 것을 의미한다(장지연, 2017). 또한 교육수준, 근속년수, 임금, 사회적지지가 업무만족에 미치는 영향력도 낮다. 이 이유는 남성이 가계를 경제적으로 책임진다는

의무감이 강하게 작용한 결과로 볼 수 있고(Nam, 2019), 여성들은 가족을 돌보는 책임을 오롯이 지고 있고, 남성들은 소득활동으로 가족을 부양하는 이외에 돌봄 노동의 책임으로부터 비켜서 있기 때문이다(장지연, 2017). 따라서 여성의 직무만족도를 증가시키기 위해서는 가족친화 사업과 같은 가족기능 향상 서비스가 제공되어야 한다.

# 참 고 문 헌

## 1. 국내문헌

- 김상묵, (2017). 국가공무원의 공직가치: 공직가치모형의 개발과 검증. 『한국행정연구』, 26(2), 1-41.
- 김영숙, 박수범 & 권도연, (2018), 『민간부문 여성대차 제고 관련 제도 특정 성별영향분석 평가』, 한국여성정책연구.
- 김영희 & 조성제, (2018), 재가 장기요양기관 근무자의 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향, 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』, 8(11), 469-480.
- 박숙영 & 박소연, (2018), 지방 공무원의 직무 스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향, 『지방정부연구』, 21(4), 123-142.
- 산업안전보건연구원, (2017), 제 5차 근로환경조사.
- 신동석, (2016), “구조방정식 모형을 이용한 사무작업자의 사무환경 만족도에 관한 연구”, 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 신광영, (2009), 한국 공공부문 임금 결정에 대한 연구, 『한국사회학회』, 43(5), 62-100.
- 신승배, (2011), HIV 감염인 및 AIDS 환자의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인, 『보건사회연구』, 31(4), 424-453.
- 오선정 & 손호성, (2017), 직업안정성과 직무 만족도: 민간부문 및 공공부문 근로자 비교, 『노동리뷰』, 79-90.
- 이복임, (2015), 대인서비스 종사자의 심리사회적 작업조건과 심리적 건강수준에 관한 성별 비교. 『한국직업건강간호학회지』, 24(2), 132-141.
- 이선영 & 이홍직, (2017), 사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무 만족에 미치는 영향, 『대한스트레스학회』, 25(3), 162-169.
- 이수영, (2017), 우리나라 공무원 채용제도에 대한 진단와 개편방안 제언, 『

- 한국인사행정학회보』, 16(1), 25-49.
- 장인성, (2019), 청년 취업준비생 증가의 문제점과 개선방안, 『노동리뷰』, 167, 7-19.
- 장지연, (2017), 성별 임금격차 해소를 위한 정책 과제, 『노동리뷰』, 16-24.
- 장진희 & 김성희, (2017), 『일가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구』, 서울: 여성가족재단
- 장진희, 장명선, & 박건, (2019), 성별임금격차 실태와 완화방안 연구, 『연구총서』, 1-348.
- 진종순 & 문미경, (2017), 남녀 간 동등한 기회부여가 공공조직에 미치는 영향에 관한 공무원의 인식 연구, 1-158.
- 정찬범, (2014), “지방공무원의 직무만족 결정요인에 관한 연구”, 경남대학교 대학원 박사학위논문
- 통계청. (2019a). 산업대분류별 일자리형태별 성별 일자리.
- 통계청. (2019b). 공공부문별 일자리형태별 성별 일자리.
- 통계청. (2007). 한국산업표준분류
- 허중욱, (2018), 일과 생활의 균형이 직무만족과 생활만족감에 미치는 영향: 임금근로자를 대상으로, 32(12), 151-164.

## 2. 국외문헌

- Bastida, M., Pinto, L.H., OliveiraBlanco, A. & Cancelo Márquez, M., (2020). Female Entrepreneurship: Can Cooperatives Contribute to Overcoming the Gender Gap? A Spanish First Step to Equality. *Sustainability*, 12, 2478.
- Black, S.E. & Juhn, C. The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?, (2000). *Am. Econ. Reo.*, 90, 450-455.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P. & Belle, N., (2016). A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. *Rev.PublicPers.Admin.*, 36, 115-144.
- Edwards JR, Lambert LS., (2017). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychol Methods*.12(1), 1-22.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. & Roth, P. L., (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences., *Acad.Manag.J.*, 49, 305-325.
- Hailu, M. & Tilahun, F., (2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis, *BMC Health Services Research*, 19(0), 1-8.
- Humpert, S., (2014). Working time, satisfaction and work life balance: A European perspective. University of Lüneburg Working Paper Series in Economics, 327, 1-28.
- Jang, J.Y., (2017). Policy Tasks for the Elimination of Gender Wage Differentials. *Labor Review*, 146, 16-24.
- Jeong B.Y. and Park, K.S., (1990). Sex differences in anthropometry for school furniture design, *Ergonomics*, 33(12), 1511-1521.
- Jeon, S. H., Leem, J. H., Park, S. G., Heo, Y. S., Lee, B. J., Moon, S. H., ... &

- Kim, H. C. (2014). Association among working hours, occupational stress, and presenteeism among wage workers: results from the second Korean working conditions survey. *Annals of occupational and environmental medicine*, 26(1), 1–8.
- Jonsdottir, I.J., Rafnsdottir, G.L & Ólafsdóttir, T., (2019) Job strain, gender and well-being at work: a case study of public sector line managers., *Int.J.WorkplaceHealthManag.*
- Locke, E.A., (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Dunnette, M.D., Ed., Rand McNally: Chicago, IL, USA, 1297–1349.
- Mellor, N.J, Michaelides, G., Murray, M.K., Vaillant, D., & Saunder, L., (2020), Social support as protective factor of the effects of part-time work on psychological health: a moderated mediation model, *Journal of Workplace Health Management*.
- Mundia, L, (2019), Satisfaction with work-related achievements in Brunei public and private sector employees, *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–14.
- Merga, H. & Fufa, T., (2019), Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis, *BMCHealthServ.Res.*, 19, 494.
- Nam, (2019). A Study on the Working Environment and Job Satisfaction of Male and Female Workers. *The Journal of Women and Economics*, 15(4), 51–72.
- Nemanja L, Jelena VT, Jasmina RM & Snežana L, (2019), An analysis of factors influencing employee job satisfaction in a public sector, *Business Administration and Management*, 22(3), 83–99.
- Neter, J. and Wasserman, W., (1974). *Applied Linear Statistical models*, Richard D. Irwin, Inc., New York, 297–338.

- Núñez, R.B.C., Bandeira, P. & Santero-Sánchez, R., (2020), Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain., *Sustainability*, 12, 5192.
- Oh, S.J., Sohn, H.S., (2017). Job Stability and Job Satisfaction: Comparison of Workers in the Private and Public Sector, *Labor Review*, (153), 79–90.
- Park, S.Y. and Park, S.Y., (2018). Influence of Job Stress Factors on Job Satisfaction among Local Officials : Mediating Effect of Depression, *Korean Association for Local Government Studies*, 21(4), 123–142.
- Pearlman, J. Gender differences in the impact of job mobility on earnings: The role of occupational segregation., (2018), *Soc. Sci. Res*, 74, 30–44.
- Pecino, V., Mañas, M.A., Díaz-Fúnez, P.A., Aguilar-Parra, J.M., Padilla-Góngora, D. & López-Liria, R., (2019), Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *Int.J.Environ.Res.PublicHealth*, 16, 1792.
- Phuong, NND, Khuong, MN, Phuc, LH & Dong LNT, (2018), The Effect of Two-Dimensional Factor on Municipal Civil Servants' Job Satisfaction and Public Policy Implications, *Journal of Asian Finance Economics and Buisness*, 5(3), 133–142.
- Şahin, D. S., Özer, Ö & Yanardağ, M. Z., (2019), Perceived social support, quality of life and satisfaction with life in elderly people., *Educ.Gerontol*, 45, 69 – 77.
- Sprigg, C. A., Niven, K., Dawson, J., Farley, S. & Armitage, C. J., (2019), Witnessing Workplace Bullying and Employee Well-Being: A Two-Wave Field Study., *J.Occup.HealthPsychol*, 24(2), 286 – 296.
- Taylor, J. & Westover, J. H., (2011), Job Satisfaction in The Public Service., *Pub.Manag.Rev*, 13, 731 – 751.
- Thomas, L.T. & Ganster, D.C., (1995), Impact of family-support work variables on work-family conflict and strain: A control perspective.

Journal of Applied Psychology, 80(1), 6-15.

## ABSTRACT

Research on wages, social support, and job satisfaction for men and women in the public sector using regression analysis

Yang, Seung-Hee

Major in Industrial & Management  
Engineering

Dept. of Industrial & Management  
Engineering

The Graduate School  
Hansung University

This research aims to analyze the effects and gender difference regarding the worker's general characteristics and subjective scores of public sector workers. Although there are many studies on worker's characteristics of public sector, there are few studies on subjective scores, which are social support and job satisfaction. Moreover, there is little research on the gender differences regarding subjective scores of public sector workers. The data of 2,046 public sector workers of Korean Working Conditions Survey were analyzed. Significant variables explaining worker's characteristic, wage, social support, and job satisfaction were identified by Stepwise Regression. The education level was directly related to wage, and the working hours and work experience are mediated, and male are more affected by education levels. The education level was directly related to job satisfaction, and the salary level and work experience are mediated, and male

are more affected by work experience. The Education level and wage were directly related to job satisfaction, and the social support is mediated, and male are more affected by job satisfaction. The results suggest that even in the public sector, where there is no discrimination between male and female, there is a difference in subjective scores of male and female. The effects of the significant variable on worker' s characteristics and subjective scores can be used as a guideline to Improve job satisfaction and quality of life for public sector workers. Also, It can contribute to narrowing the gap between male and female workers.

【Keyword】 Korean Working Conditions Survey, Subject scores, Stepwise Regression, Worker's general characteristics