

공공부문과 민간부문 직무만족 차이 분석 (The Gap in Job Satisfaction between Public Employees and Private Employees)

국문초록

공무원의 직무만족은 남녀를 불문하고 민간부문 종사자의 직무만족에 비해 평균적으로 높다. 이 연구는 공사부문 직무만족 차이의 원인을 파악하고, 설명 변수들의 차등적 효과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 한국노동패널을 활용하여 공공부문과 민간부문 종사의 직무만족을 비교 분석하였다. 2003년부터 2023년까지 총 21년간 응답자 중에서 공무원 7,477명과 민간부문 종사자가 18,565명의 표본을 대상으로 옥사카(Oaxaca) 삼중분해 방법을 적용하였다. 분석결과에 따르면, 두 부문간 직무만족 차이에 대해 집단특성효과가 28%, 계수효과가 68%를 설명한다. 옥사카 삼중분해 결과는 부문별로 직무만족 개선을 위해 다른 처방이 필요함을 시사하고 있다. 정체된 공공부문의 직무만족의 향상을 위해서는 급여수준을 향상시키는 것이 필요하다. 반면, 여전히 공공부문에 비해 낮은 수준을 유지하고 있는 민간부문 근로자의 직무만족을 높이기 위해서는 생활만족 개선, 건강상태 향상, 여성비율 확대를 위한 정책의 모색과 실현이 필요하다.

주제어: (직무만족) (옥사카 분해) (공공부문과 민간부문)

The job satisfaction of civil servants is higher on average than that of private sector workers, regardless of gender. This study aims to identify the cause of the difference in job satisfaction between the two groups and to analyze the differential effects of explanatory variables. This study analyzed the Korean Labor Panel, which simultaneously surveyed public and private sector workers. The Oxaca threefold decomposition method was applied to a sample of 7,477 civil servants and 18,565 private sector workers among respondents for a total of 21 years from 2003 to 2023. According to the analysis results, the endowment effect explains 28% and the coefficient effect explains 68% of the difference in job satisfaction between the two sectors. The Oxaca decomposition results suggest that different prescriptions are needed for improving job satisfaction by sector. In order to improve job satisfaction in the stagnant public sector, it is necessary to improve the salary level, while in order to increase job satisfaction of private sector workers, which still remains low compared to the public sector, it is necessary to seek and implement policies to improve life satisfaction, improve health conditions, and increase the proportion of women.

Keywords: (Job Satisfaction) (Oaxaca Decomposition) (Public and Private)

I. 서론

공공부문의 종사자와 민간부문 종사자는 직무만족에 차이가 있다(Rainey, 1979; Rainey, 1983). 하지만, 두 집단간의 직무만족 차이의 방향과 크기에 대해서는 이론, 측정변수, 연구 방법에 따라 다른 결과를 제시한다. 심지어, Rainey & Bozeman(2000)은 공공부문과 민간부문 간의 조직적 특성과 종사자의 동기를 비교한 연구에서 포괄적인 접근을 시도한 결과 두 집단 간의 차이는 크지 않다고 보고하기도 한다. 다른 연구에서는 분야별 직무만족의 차이가 통계적으로 유의하지 않다는 지적도 있다(Scheider & Vaught, 1993).

한편, 공공부문과 민간부문의 제도적 특성은 국가별로 다를 수 있기 때문에, 직무만족의 차이는 국가별로 다르게 나타날 수 있다. 일부 국가의 연구에서는 공공 및 민간 부문의 직원과 관리자의 직무만족에 차이가 없다는 결과를 제시하기도 한다(Peklar & Bostjancic, 2012). 반면, 다른 국가의 연구에서는 두 집단 간의 차이가 뚜렷하다는 연구도 있다. 예를 들어, 스페인에서는 공공부문 근로자가 민간 부문 근로자보다 더 만족하는 것으로 나타났다(Lasierra, 2018). 마찬가지로, 이탈리아를 배경으로 한 연구에서는, 공공부문 근로자는 직무 안정성, 동료 존중 및 건강 측면에서 민간 근로자보다 직무만족이 더 높았다(Ghinetti, 2007). 하지만, 미국이나 이스라엘을 배경으로 한 연구에서는 일반적으로 공공기관 종사자의 직무만족도가 민간기업들보다 낮는데, 특히 관리자 수준에서 더욱 뚜렷하다(Buchanan, 1975; Rainey, 1983; Lachman, 1985; Solomon, 1986).

우리나라에서도 공공부문과 민간부문 종사자의 직무만족의 차이에 관한 연구가 진행되었다. 정광호와 김태일(2003)은 정부기관 종사자들의 만족도가 민간기업 종사자와 비교할 때, 보수만족도, 취업안정성, 직무내용, 근로환경, 복지후생제도 측면에서 모두 높다는 점을 발견하였다. 다른 한편, 민간영역에서 일하는 사회복지사가 사회복지전담공무원에 비해 직무만족도가 높다는 연구도 있고(고수정, 2006), 한국 공무원은 민간기업 종사자보다 근로시간, 보수, 승진, 직장내 부대시설, 여가시간 등에서 만족도가 낮다고 보고한 연구도 있다(조경호·김미숙, 2000).

공공부문과 민간부문의 직무만족 차이에 대해 이렇듯 명확하지 않은 결론의 배경에는 공공부문 종사자와 민간부문 종사자를 어떻게 규정하느냐에 따라 달라진다. 즉, 근로자의 종사상 지위(상용직, 임시직, 일용직, 무급가족종사자)나 비정규직 여부, 기업형태(민간회사, 외국인회사, 정부투자기관, 법인단체, 시민단체, 종교단체), 기업의 규모(소규모, 중규모, 대규모 등), 업종과 직종의 교란효과(confounding effects)를 간과하기 때문이다. 마찬가지로 공공부문의 종사자도 직종(경찰직, 소방직, 교육직, 사회복지직 등), 직급(관리자, 실무자 등)에 따라 다르게 반응할 수 있다. 따라서, 두 부문간 직무만족 차이를 연구하기 위해서는 두 부문 종사자 특성의 동질성을 유지하면서도 일부 직종이나 직급에 국한되지 않을 정도의 표본을 확보하는 것이 관건이다.

이 연구에서는 공공부문 종사자와 민간부문의 종사자 간의 직무만족의 차이를 바탕으로 두 부문의 직무만족의 차이의 존재를 확인하고, 두 집단의 직무만족의 차이의 원인을 파악

하며, 차이를 설명하는 변수들의 차등적 효과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 공공부문과 민간부문의 직무만족 차이에 영향을 미치는 집단특성 효과와 계수효과를 추출할 수 있는 Oaxaca 삼중분해 방법을 활용하고자 한다. 따라서, 이 연구는 이론적으로 공공부문과 민간부문의 직무만족의 차이에 대한 이해를 높이는데 기여할 뿐만 아니라, 정책적으로 양 부문 종사자의 특성을 고려하여 부문별로 맞춤형 지원정책을 마련하는데 시사점을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 공사부문간 직무만족의 차이

민간부문과 공공부문의 직무만족의 차이를 설명하는 이론의 기초는 각 부문의 조직적 특성의 차이에서 찾을 수 있다. 공공부문의 조직은 공익을 추구하며 공공 목적을 위해 일하고 법적 제약을 강하게 받는 반면, 민간부문의 조직은 사적 이익과 효율성을 중시하고, 자유로운 거래가 보장된다. 정부에서 제공하는 서비스는 공공재적 성격이 강하고, 독점적 지위를 유지하는 것에 반해, 민간조직의 서비스는 사적재의 성격이 강하고 시장경쟁에 놓이게 된다. 이러한 두 부문간 기본적인 특성의 차이로 인해 공사조직의 종사자는 직무의 성격이나, 근로조건 및 근로환경에서 차이가 나타난다.

일반적으로 민간기업체의 구성원은 급여, 업무, 근무 환경 및 승진 기회에 더 관심이 큰 반면, 정부에서 근무하는 공무원은 직업 안정성과 영향력 및 성취감에 더 관심이 있다(Rainey, 1979; Rainey, 1983). 즉, 공적 영역에서는 사적 영역에서 보다 더 높은 수준의 직업 안정성을 제공하지만 사적 영역의 임금과 비교할 수 없이 낮은 것도 사실이다. 공적 영역에서의 공무원은 성취감, 영향력, 자부심 등 내재적 동기를 가지는 경향이 있지만, 위계적이고 관료적인 환경에서 무력감과 고립감을 느끼는 경우도 있다. 한편, 공적영역에서 일하는 공무원들은 사적영역에서 일하는 종사자들에 비해 직무의 목표가 모호한 경우가 많고 주권자인 국민들의 지속적인 감시와 통제로 인해 공공부문의 공무원들이 민간부문의 종사자에 비해 직무만족이 낮게 나올 가능성도 있다(Kumari and Pandey, 2011).

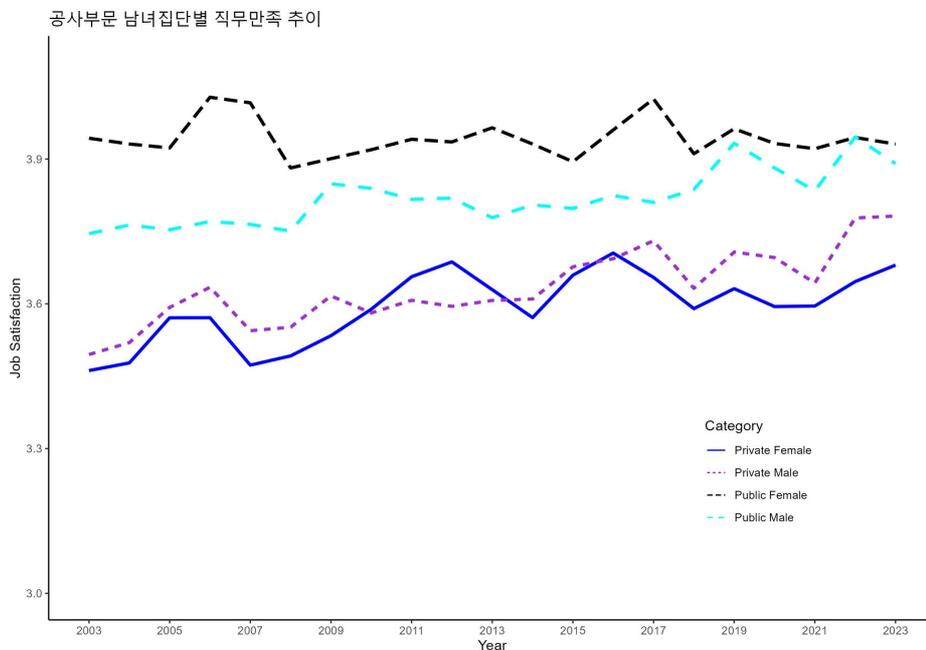
2003년부터 2023년까지 최근 21년간의 공공부문과 민간부문의 성별 직무만족의 평균을 추세적으로 살펴보면 <그림 1>과 같다. 먼저 공공부문 종사자의 직무만족의 평균은 민간부문 종사자의 직무만족 평균보다 항상 높다는 점을 확인할 수 있다. 위에서 첫 번째 선이 정부부문 여성근로자의 직무만족 평균의 추세선이고, 두 번째 선이 정부부문 남성근로자의 직무만족 평균의 추세선이다. 이에 비해 민간부문 남성의 추세선은 실선이고, 민간부문 여성의 직무만족 평균의 추세선은 세 번째 또는 네 번째에 위치한 점선이다.

특이한 점은 공공부문에서는 여성의 직무만족의 평균점수가 2022년 한차례를 제외하고는 모두 남성의 직무만족 평균에 비해 높다는 점과 공공부문의 여성과 남성의 직무만족

평균의 차이가 점점 해소되고 있다는 점이다. 다만, 공공부문의 남성과 여성의 직무만족의 차이의 해소가 남성의 직무만족 상승으로 인한 점에서 긍정적인 측면도 있지만, 여성 공무원의 직무만족이 정체되고 있다는 점에서 개선의 여지가 있다. 민간부문 남녀의 직무만족 추세의 특징은 남녀 모두 직무만족의 평균이 높아지고 있다는 점과 남녀의 직무만족이 어느 한 집단에 유리하지 않다는 점에서 긍정적이다.

전체적으로 공공부문 여성의 직무만족에 대한 평균적 추세는 2003년 3.94점에서 2023년 3.93점으로 정체되고 있으나, 공공부문 남녀의 직무만족의 차이가 점진적으로 줄어들고 있다는 점을 긍정적으로 해석할 수 있다. 여기서, 공공부문과 민간부문간의 직무만족의 차이의 원인이 무엇인지를 파악함으로써 민간부문의 직무만족의 제고 뿐만 아니라, 정체되고 있는 공공부문 여성의 직무만족 개선을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

[그림 1] 공공부문과 민간부문 남녀 직무만족 추이



* 자료: 한국노동연구원, 한국노동패널조사 6차년도부터 26차년도 자료

** 전체 표본 26,042명, 공공여성 3,027명, 공공남성 4,877명, 민간여성 4,450명, 민간남성 13,588명

2. 직무만족 차이의 결정요인

직무만족은 사람들이 자신의 직무를 좋아하는 정도를 말한다(Spector, 1997). 직무만족은 일과 삶의 균형, 승진 및 역량 개발 기회, 동료 및 관리자와의 관계, 근무 조건, 동기 부여, 혜택 및 보상, 조직 지원 등의 다양한 요소로 구성된다(Hameed et al., 2018). 직무는 삶의

중요한 부분이기 때문에 자신의 직무에 대한 감정은 근로자 자신이나 고용주 모두에게 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 사회전반에도 다양한 영향을 미치게 된다(최천근, 2024). 특히, 직무만족은 생산성, 창의성, 혁신, 변화에 대한 개방성을 높이고, 성과 향상 및 동기 부여, 결근과 이직률 감소에 기여한다(Spector, 1997).

직무만족에 관한 연구는 Mayo의 호손(Hawthorne) 연구 이후 다양한 동기 부여 이론과 함께 크게 발전해왔다. 한국에서도 직무스트레스, 조직몰입, 조직문화, 직무특성, 인구통계학적 특성과 연계하여 직무만족에 관한 연구가 다양하게 진행되었다. 선행연구에 따르면 직무만족을 결정하는 다양한 요인 중에서 개인의 특성과 관련한 요인들은 다음과 같다.

첫째, 직무만족에 대한 실증 분석에서 남성과 여성 간의 차이에 대한 논의가 있다. 젠더 부조화(gender incongruity) 이론에 따르면, 여성이 남성에 비해 매력적이지 않은 직업을 갖고, 낮은 임금을 받으며, 남성에 비해 승진의 가능성이 낮음에도 불구하고, 여성이 남성보다 직장에서 더 만족한다는 역설적인 현상을 설명하고 있다(Bender & Heywood, 2006). Clark(1997)은 1991년 영국가구패널조사(BHPS)의 데이터를 활용한 연구에서 다른 요인을 통제하였음에도 여성의 직무만족이 남성 보다 훨씬 높게 나타났다고 보고하였다. Clark(1997: 365)은 여성의 직무만족이 높은 이유에 대하여 여성의 직무가 남성보다 우월하다는 것을 반영하는 것이 아니라, 과거에는 여성의 직무가 훨씬 열위하였기 때문에 여성의 기대 수준이 낮았다는 점을 반영한 결과라고 주장하였다.

둘째, 임금은 두 부문 모두의 직무만족도와 직접적으로 관련이 있다(Chaudhry et al., 2011). 더 높은 급여 수준은 재정적 필요를 충족시키고 업무 가치를 높여주기 때문에 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다. 즉, 근로자들이 자신의 급여가 기대에 부합한다고 느낄 때, 감정적으로 만족감을 느끼고 업무를 완수하려는 의욕이 커진다(Sun et al., 2023). 하지만, 일반적으로 공공부문 종사자는 민간부문의 종사자들보다 급여에 덜 가치를 둔다(Houston, 2000; Rainey, 1983).

셋째, 신체적 건강은 전반적인 직무만족도에 상당한 영향을 미친다. 연구에 따르면 직장 스트레스, 건강 상태, 심리적 안정 등 다양한 요인이 직무만족을 형성하는 데 중요한 역할을 한다(Faragher et al., 2005). Faragher et al.(2005)의 메타연구에서는 신체적 건강과 직무만족 간에 강한 정의 상관관계가 있음을 발견하였다.

넷째, 생활만족이 직무만족에 영향을 미친다. 생활만족이란 자신의 현재 상황에 대한 심리적 기분이거나 느낌을 의미하며 삶의 질(Quality of Life) 개념과도 유사하다(Ghiselli et al., 2001). 일은 삶 전체의 한 측면이기 때문에 직무만족과 전반적인 생활만족 사이의 관계는 유의미할 것으로 여겨지고 있다. 직무만족과 생활만족에 관한 연구는 직장과 비직장 관계에 관한 것으로 상호작용을 미친다는 과급가설이 제시된다(Seeman, 1967). 즉 비직장 영역에서 만족하는 사람들은 직무에도 만족하는 경향이 있고, 삶의 다른 영역에서 불만족하는 사람들은 직장에서도 불만족하는 경향이 있다.

다섯째, 학력과 직무만족에 관한 연구도 다양하다. 학력의 경제학적 효용 측면에서 살펴

보면, 학력이 높으면 고용의 기회가 향상되고, 실업 기간이 단축되며, 소득 증가를 가져온다. 또한, 교육은 노동 시장에 대한 기대 형성과 개인 선택에 대한 정보의 효율적인 사용을 촉진하고(Arrow, 1997), 교육을 더 많이 받은 사람들은 더 정확한 기대치를 갖고 자신의 욕구를 충족시키는 것으로 평가받고 있다. 교육을 더 많이 받은 사람은 금전적 및 비금전적 측면에서 모두 전반적인 행복이 더 높아질 가능성이 높다고 보고하고 있다(Belfield, 2000). 결국, 교육 수준이 낮은 사람들보다 교육을 많이 받은 사람들은 개인적 효용 측면에서 교육을 통해 추가 혜택을 받을 가능성이 높다.

여섯째, 연령과 직무만족의 관계는 복잡하며, 연구에 따라 U자형, 정적 관계, 부적 관계 등 연구결과가 다양하다. 먼저, 나이는 직업 만족도에 U자형의 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 초기에 젊은 근로자는 직장에서 낮은 기대를 하고 있기 때문에, 자신의 직무에 대해 높은 만족을 보이지만, 중년으로 갈수록, 자신의 경험이 쌓이면서 자신의 직무에 대해 더 잘 판단할 수 있게 되어 직장에 대한 기대가 점점 높아지고, 이를 반영하여 직무에 대한 만족도는 점점 낮아지게 되된다. 중년을 넘어서면서, 삶에 대하여 더 넓게 이해하게 되고, 은퇴가 가까워지면서 고령 근로자는 직장에 대한 애착이 높아지면서 자신의 직장에 대해 더 높은 만족을 얻게 되는 경향이 나타난다(Cimete et al, 2003). 다른 한편, 연령과 직무만족간의 직선의 정적 관계를 제시하기도 한다. 이는 나이가 많은 직원이 젊은 직원보다 자신의 직업에 대해 더 현실적인 기대를 갖고 있으며, 더 강한 성취감을 가질 수 있다고 주장한다(DeSantis & Durst, 1996). 반면, 연령과 직무만족 간에는 직선의 부적 관계가 있다고 주장하는 연구도 있다. 나이가 많은 직원이 업무에 익숙해지면 지쳐버리고 업무에 대한 흥분을 잃는 경향이 있다는 것이다(Bernal et al., 1998).

일곱째, 혼인상태와 직무만족의 관계에 대한 연구도 다양하다. 한편으로는, 결혼을 하게 되면 직업적 책임과 가사의 균형을 맞추는 과정에서 스트레스와 번아웃이 증가하여 궁극적으로 전반적인 직무만족에 부의 영향을 미친다는 가설이다. Balcioglu et al.(2023)의 연구에 따르면 기혼 여성 전화상담사는 직장가 가정의 갈등으로 인해 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다. 한편, 부부간의 친밀감은 직장가 가정 간 갈등을 완화함으로써 직무만족도를 높일 수 있다는 연구도 있다(김태숙, 2022).

Ⅲ. 분석방법

1. 통계적 모형과 측정

두 집단의 직무만족 차이를 설명하기 위해서는, 개별 집단의 직무만족에 미치는 영향관계의 함수를 전제하여야 한다. 즉, 직무만족에 영향을 미치는 독립변수를 파악하는 것이 필요하다. 이 연구에서는 이론적 배경에서 살펴본 개인적 특성으로 성별(남성/여성), 소득수준, 교육수준, 배우자 유무, 건강상태, 생활만족을 독립변수로 선정하고, 조사 연도별로 나

타나는 설명할 수 없는 요소들을 통제하기 위해 조사 연도를 통제변수로 포함하였다. 직무 만족에 대한 수학적 모형은 수식 (1)과 같다.

$$Y_{i,t} = X'_{i,t}\beta + Z'_t\xi \quad (1)$$

여기서는 Y는 직무만족을 나타내는데, 이 연구에서는 24년간의 패널데이터를 사용하기 때문에 ‘i’는 개인을 의미하고, ‘t’는 2003년부터 2023년까지 21년까지 해당 년도를 의미한다. X’는 개인과 년도에 따라 달라지는 독립변수 벡터를 의미하고, Z’는 개인 불변의 년도 더미변수의 벡터를 의미한다. 이 연구에서는 다중회귀분석을 통해 계수(β , ξ)를 추정하고자 한다.

종속변수인 직무만족은 전반적 직무만족도를 나타내는 5개 요소에 대한 산술평균으로 측정하였다. 전반적 직무만족도는 “현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 한다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다” 등 5개 항목에 대해 “매우 만족스럽다”에서부터 “매우 불만족스럽다”에 이르기까지 5점 척도로 구성되어 있다. 확인적 요인분석과 크론바흐 알파 분석을 통해 수렴타당도와 신뢰성을 확인하였다.

성별은 여성이면 ‘1’, 남성이면 ‘0’으로 측정하였다. 소득수준은 전년도 세전 총연간 근로소득을 만 단위로 측정하였다. 교육수준은 학력별로 중졸이하는 ‘1’, 고졸은 ‘2’, 전문대졸은 ‘3’, 대졸은 ‘4’, 석사이상은 ‘5’로 측정하였다. 배우자 유무는 혼인상태에 관한 질문으로 기혼이며 배우자 있다고 답한 경우는 ‘1’로, 미혼·별거·이혼·사별 등의 경우에는 ‘0’으로 측정하였다. 현재 건강상태는 ‘건강이 아주 안좋다’는 ‘1’, ‘건강하지 않은 편이다’는 ‘2’, ‘보통이다’는 ‘3’, ‘건강한 편이다’는 ‘4’, ‘아주 건강하다’는 ‘5’로 측정하였다. 생활만족은 5점 척도로 측정된 가족의 수입·여가활동·주거환경·가족관계·친인척관계·사회적 친분관계 및 전반적 생활에 대한 7개 항목의 만족의 정도를 산술평균하여 측정한 것이다.

2. 옥사카 분해방법

Blinder-Oaxaca 분해방법은 노동 시장 차별에 대한 연구에서 시작되었다(Blinder 1973; Oaxaca 1973). 예를 들어 경제학자와 사회학자들은 성별(Stanley & Jarrell 1998; Weichselbaumer & Winter-Ebmer 2005)과 인종(Darity et al., 1996; Kim 2010)에 따른 임금 및 소득 차이를 분해하였다. 행정학자 중에는 아시아계 결혼이주여성들의 국적에 따른 임금차별에 대해 분석한 연구가 있다(김민길 등, 2017). Blinder-Oaxaca 분해는 차별에 대한 경험적 연구를 중심으로 시작되었지만, 그에 한정되는 것은 아니다.

Blinder-Oaxaca 분해의 목적은 두 집단의 평균 결과 차이를 설명 변수 수준의 집단 차이와 회귀 계수 크기의 차이로 분해하여 그 원인을 설명하는 것이다(Oaxaca 1973; Blinder

1973; Hlavec, 2022). 여기서, Blinder-Oaxaca 분해의 관심정량인 평균 결과 차이($\Delta \hat{Y}$)는 집단 A와 집단 B의 관측치에 대한 평균 결과의 차이를 말한다(수식 (2) 참조).

$$\Delta \hat{Y} = \hat{Y}_A - \hat{Y}_B \quad (2)$$

선형 회귀에서 한 집단(G)의 기대 결과는 $\hat{Y}_G = \overline{X}_G' \hat{\beta}_G$ 로 표현할 수 있는데, 설명 변수의 평균 값(\overline{X}_G)과 추정 회귀 계수($\hat{\beta}_G$)의 곱이다. 옥사카 방법론은 두 집단의 기대결과 차이를 구하는 것으로, 반사실적(counterfactual) 가정을 통해 두 집단 개인적 특성 변수의 효과가 동일하다면 그 결과 변수의 변화를 도출하는 것이다. 결국, 두 집단간의 기대결과 차이는 수식 (3)과 같이 다시 표현할 수 있다.

$$\Delta \hat{Y} = \overline{X}_A' \hat{\beta}_A - \overline{X}_B' \hat{\beta}_B \quad (3)$$

위 수식을 다시 아래 수식(4)과 같이 삼중분해할 수 있다.

$$\Delta \hat{Y} = \underbrace{(\overline{X}_A - \overline{X}_B)' \hat{\beta}_B}_{\text{endowments}} + \underbrace{\overline{X}_B' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{coefficients}} + \underbrace{(\overline{X}_A - \overline{X}_B)' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{interaction}} \quad (4)$$

삼중분해는 집단간 평균차이를 집단간 설명변수의 평균 차이의 기여부분(endowments), 회귀계수의 집단 차이 부분(coefficients), 기여부분과 회귀계수부분의 상호작용(interaction)으로 분해한다. 삼중분해는 결국, 집단 결과의 평균차이 중에서 어느 부분이 각 집단의 특성차이에서 기인한 것이고, 어느 부분이 변수의 계수 차이에서 기인한 것인지를 나타낸다. 여기서 상호작용 항은 처음 두 항보다는 그 이해와 해석에 있어서 직관적이지는 않다.

이 연구에서는 BO 삼중분해를 활용하여 공공부문(집단 A)과 민간부문(집단 B) 종사자의 직무만족의 평균차이 중에서 그들의 특성(남녀 비율, 소득수준, 생활만족, 건강상태, 혼인상태, 나이 등)에서 기인한 부분(endowments)과 특성의 계수차이(coefficients)에서 기인한 부분으로 나눈다. 특히, 본 연구에서는 공공부문 종사자의 평균 직무만족을 기준으로, 민간부문 종사자의 평균 직무만족 수준을 공공부문의 평균 직무만족 수준으로 동일하게 높이기 위하여 필요한 요인이 무엇인지를 분석하고자 한다.

수식(4)의 첫 번째항은 집단차이 부분(endowments)으로 현재 수준의 집단간 특성 평균 차이에 의해 발생하는 공공부문과 민간부문의 직무만족의 차이의 정도를 의미한다. 즉, 민간부문 특성값이 공공부문 종사자의 특성값과 같아지도록 동일한 값으로 변화할 경우, 공공부문과 비교하여 민간부문 종사자의 직무만족의 기댓값의 변화될 정도를 의미한다. 예컨대, 민간부문은 공공부문에 비해 여성의 비율이 낮은 상태에서 공공부문과 같은 수준으로 여성의 비율을 높게 될 경우, 민간부문 종사자의 평균적인 직무만족의 수준이 어떻게 변하게 될 것인지를 나타낸다.

수식(5)의 두 번째 항은 집단 계수의 차이 부분(coefficients)으로, 민간부문 종사자의 평균설명변수 벡터 값과 가중하여 민간부문 종사자의 설명변수 계수값과 공공부문 종사자의 계수값의 차이로 인해 발생하는 두 집단의 직무만족 기댓값 변화를 나타낸다. 수식(3)에서 $\overline{X}_A - \overline{X}_B$ 을 “0”으로 만든다면(다시 말해, 두 집단의 특성을 동일하게 변화시킨다면), $\overline{X}'_B(\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$ 의 값이 두 집단 직무만족 차이로 나타나게 된다. $\overline{X}'_B(\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$ 은 결국, 민간부문 종사자의 평균설명변수 벡터값과 두 집단의 계수 차이의 가중값으로 표현된 것이다. 두 집단 계수 차이는 변화시킬 수 없다는 점을 고려하면, 결국 \overline{X}_B (민간부문의 특성 변화)로 인해 변화되는 두 집단 간 직무만족 차이 변화를 나타낸다.

3. 자료수집

이 연구는 한국노동연구원에서 개발한 한국노동패널조사를 활용하였다. 분석대상은 표본 추출 가구에 속한 가구원 개인이다. 가구원 개인에 대한 설문은 각 연도별 조사대상 가구에 속한 만 15세 이상을 대상으로 한다. 한국노동패널은 1998년부터 2023년까지 제26차에 걸쳐서 조사되었다. 그러나 이 연구의 결과변수인 ‘직무만족’에 대한 질문은 2002년부터 조사되었고, 주요독립변수인 ‘건강상태’에 대한 질문이 2003년부터 조사가 시작되었다는 점을 고려하여 2003년부터 2023년까지의 패널데이터를 활용하였다.

본 연구의 목적이 공공부문 종사자와 민간부문 종사자에 대한 직무만족의 차이에 관한 연구이기 때문에, 패널데이터 중에서 공공부문 종사자와 민간부문 종사자만을 대상으로 한정하였다. 구체적으로 살펴보면, 공공부문 종사자는 주된 일자리의 기업형태가 정부기관이고, 특수지역연금(예컨대, 공무원연금, 군인연금, 별정직 우체국 연금 등)에 가입되어 있고, 종사상 지위가 “상용직”인 경우를 모두 충족하는 사람으로 한정하였다. 민간부문 종사자는 주된 일자리의 기업형태가 민간회사 또는 개인 사업체이고, 국민연금에 가입되어 있고, 종사상지위가 “상용직”이며, 기업규모가 “100인 이상”인 경우 모두를 충족하는 사람으로 한정하였다. 공공부문과 민간부문 종사자의 특성을 동질화하기 위해 연금가입, 종사상지위, 기업규모를 제한한 것이다.

이 연구의 분석대상이 된 표본의 인구통계학적 특성을 <표 1>로 제시하였다. 대상자는 총 26,042명인데, 중복되지 않는 고유 대상자는 5,811명으로 나타났다. 공공부문 종사자는 18,565명(71.3%)이고, 민간부문 종사자는 7,477명(28.7%)로 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성이 69.65%를 차지하고 여성이 30.35%를 차지한다. 그런데 공공부문의 여성의 비율은 40.48%인데 비해, 민간부문은 26.27%를 차지한다는 점에서 공공부문과 민간부문의 남녀 비율에 상당한 차이가 있음을 확인할 수 있다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성(총 26,042명)

변수	속성	소계 (N)	비율 (%)	공공부문(18,565)		민간부문(7,477)	
				N	%	N	%
성별	남성	18,138	69.65	4,450	59.52	13,688	73.73
	여성	7,904	30.35	3,027	40.48	4,877	26.27
학력	중졸이하	901	3.46	48	0.60	853	4.60
	고졸	6,482	24.89	975	13.04	5,507	29.66
	전문대졸	5,417	20.80	1,177	15.74	4,240	22.84
	대졸	11,402	43.78	4,470	59.78	6,932	37.34
	석사이상	1,840	7.07	807	10.79	1,033	5.56
혼인상태	기혼자	6,258	24.03	1,271	17.00	4,987	26.86
	기혼자외	19,784	75.97	6,206	83.00	13,578	73.14
연령	18세~29세	3,325	12.77	671	8.97	2,654	14.30
	30세~39세	9,384	36.03	2,559	34.22	6,825	36.76
	40세~49세	8,283	31.81	2,527	33.80	5,756	31.00
	50세~81세	5,050	19.39	1,720	23.00	3,330	17.94

* 조사년도(2003년 내지 2023년)에 대한 통계는 생략함

학력별로는 중졸이하가 3.46%, 고졸이 24.89%, 전문대졸이 20.80%, 대졸이 43.78%, 석사 이상이 7.07%를 차지한다. 부문별로는 공공부문의 대졸이상 학력이 70.57%인데 비해, 민간부문의 경우 42.90%라는 점에서 공공부문의 학력이 민간부문에 비해 높은 수준에 있음을 확인할 수 있다. 혼인 상태별로는 공공부문의 배우자 있음 비율이 17.00%로 민간부문 26.66%에 비해 다소 낮은 수준임을 알 수 있다. 연령별로는 29세 이하의 비율이 공공부문 8.97%에 비해 민간부문이 14.30%로 다소 높은 수준임을 알 수 있다.

IV. 분석결과

1. 집단간 직무만족 차이 분석

<표 2>는 공공부문 종사자와 민간부문 종사자간, 그리고 남성 종사자와 여성 종사자간의 평균적인 특성 차이를 분석한 결과이다. 먼저 직무만족을 살펴보면, 민간부문 종사자의 직무만족의 평균은 3.64점이고, 공공부문 종사자의 직무만족의 평균은 3.88점으로 공공부문 종사자가 0.24점 높은 것으로 나타났으며 두 집단의 평균차이 t 검증에서 통계적으로 유의미하다. 남녀간 차이에서는 여성이 남성보다 0.04점 높은 것으로 나타났다.

소득 측면에서는 민간부문 종사자의 평균 소득은 4,343만원인데 비해, 공공부문 종사자의 평균소득은 4,237만원으로 민간부문이 107만원 더 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 소득차이는 남성 종사자의 평균소득이 3,215만원으로 남성이 여성보다 평균적으로 1,577만원 더 높은 소득을 받고 있다. 건강상태는 민간부문 종사자의 평균점수가 3.77점으로 공공

부문 종사자의 평균점수 3.82점에 비해 0.05점 낮고, 남녀 간의 평균차이는 0.06점으로 나타났다. 생활만족의 경우, 민간부문 종사자의 평균점수는 3.55점으로 공공부문 종사자의 평균 점수 3.67점에 비해 0.12점 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 성별 평균차이는 0.01점으로 통계적으로 유의미한 차이는 아니다.

<표 2> 집단 간 차이 분석(총 26,042명)

변수	집단	N (%)	평균	표준편차	평균차이	t 검증
직무만족 (1~5점)	민간	18,565(71.29)	3.64	0.54	-0.24	-33.12***
	공공	7,477(28.71)	3.88	0.52		
	남성	18,138(69.65)	3.69	0.54	-0.04	-5.38***
	여성	7,904(30.35)	3.73	0.55		
소득 (단위: 만원)	민간	18,565(71.29)	4,344	2,639	107	3.83***
	공공	7,477(28.71)	4,237	1,709		
	남성	18,138(69.65)	4,792	2,507	1,577	58.67***
	여성	7,904(30.35)	3,215	1,723		
건강상태 (1~5점)	민간	18,565(71.29)	3.77	0.56	0.05	-6.14***
	공공	7,477(28.71)	3.82	0.54		
	남성	18,138(69.65)	3.80	0.56	0.06	8.09***
	여성	7,904(30.35)	3.74	0.56		
생활만족 (1~5점)	민간	18,565(71.29)	3.55	0.43	-0.12	-22.21***
	공공	7,477(28.71)	3.67	0.39		
	남성	18,138(69.65)	3.59	0.41	0.01	1.67
	여성	7,904(30.35)	3.58	0.43		

* p-value * < 0.05, ** < 0.01, *** 0.001

2. 회귀분석 결과

<표 4>는 주로 직무만족에 대한 공공부문 종사자와 민간부문 종사자를 분할하여 선형 회귀분석을 실시한 결과를 요약한 것이다. 즉, 여성, 소득, 건강상태, 생활만족, 교육수준, 배우자 유무와 관련된 속성이 공공부문 또는 민간부문의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

먼저, 공공부문 종사자를 대상으로 한 회귀분석 결과를 살펴보면, 여성은 남성에 비해 직무만족이 평균적으로 0.08점 높은 것으로 나타났다. 소득수준은 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치며, 소득수준이 높을수록 직무만족도 증가하는 것으로 분석되었다. 또한, 건강상태와 생활만족이 높을수록 직무만족도 높아진다. 교육수준이 높을수록 직무만족도 높다. 결혼하여 배우자가 있는 경우, 미혼이나 사별, 별거, 이혼 등의 경우에 비해 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 다만 연령 변수가 직무만족에 미치는 영향에 대해서

는 통계적 유의성을 발견하지 못했다.

다음으로, 민간부문 종사자를 대상으로 한 회귀분석 결과이다. 대체로 공공부문 종사자의 회귀계수와 동일한 방향으로 영향 관계를 확인할 수 있다. 하지만, 회귀계수의 크기는 다르다. 첫째, 여성 변수의 경우, 민간부문의 계수가 공공부문의 계수 보다 0.02점 낮다. 둘째, 소득수준은 민간부문의 회귀계수(0.00003)가 공공부문의 회귀계수(0.00002) 보다 0.00001 점 낮다. 0.00001점의 의미는, 연평균 소득이 1,000만원 증가하면 직무만족도가 0.01점 증가한다는 것을 의미한다. 셋째, 건강상태는 공공부문의 회귀계수가 민간부문의 회귀계수 보다 크다. 넷째, 생활만족은 공공부문의 회귀계수가 민간부문의 회귀계수보다 0.03점 작다.

<표 3> 직무만족 회귀분석

변수	공공부문		민간부문	
	coefficients	Std. Error	coefficients	Std. Error
여성	0.08	0.01 ***	0.06	0.00 ***
소득	0.00	0.00 ***	0.00	0.00 ***
건강상태	0.09	0.01 ***	0.06	0.01 ***
생활만족	0.43	0.01 ***	0.49	0.01 ***
연령	0.00	0.00	0.00	0.00
교육수준	0.02	0.00 ***	0.01	0.00 *
기혼자	-0.01	0.00 ***	-0.05	0.00 ***
상수	1.78	0.07 ***	1.47	0.57 ***
Adjusted R^2	0.16		0.23	
F-statistic	51.84 ***		204.30 ***	
N	7,477		18,565	

* p-value * < 0.05, ** < 0.01, *** 0.001

** 조사년도(2003년 내지 2023년)를 통제하였으나, 조사년도는 표에서 보고를 생략함

3. 옥사카 삼중분해 결과

집단별 회귀분석 결과를 바탕으로, <표 4>에서는 두 집단간의 직무만족 차이에 대한 옥사카 삼중분해 결과를 제시한다. 직무만족에 대한 총 격차는 0.238점이며, 세 가지 분해 부분은 이 격차에서 각기 다른 점유율을 설명하고 있다. Endowment 부분은 약 29%, Coefficients 부분은 약 68%, 이 두 항의 상호작용 부분은 약 3%를 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 집단의 특성으로 인한 직무만족의 차이가 0.069점, 두 집단의 회귀계수의 차이로 인한 격차가 0.162점, 두 항의 상호작용 효과로 인한 격차가 0.007점으로 나타난 것이다. 여기서, 집단의 특성으로 인한 차이효과와 계수의 차이 효과는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하다. <표 5>에서 나타난 바와 같이 각 변수의 계수 효과가 특성차이 효과보다 두

배이상 큰 것으로 나타났다. 더욱이 이러한 기여는 반대 부호로 인한 기여비율의 상쇄효과를 고려할 경우, 실제로는 계수효과가 훨씬 더 크게 기여한 것으로 볼 수 있다.

우선 기여효과를 쉽게 해석하기 위해서는 계수효과와 상호작용효과의 변화를 “0”으로 통제하는 것이 필요한데, 바로 두 집단의 계수를 동일($\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B$)하다고 가정하는 것이다. 기여효과에서는 양의 효과와 음의 효과가 공존한다. 여성의 기여효과를 해석하면, 민간부문의 여성비율이 현재 26.3%인데 비해 공공부문의 여성비율은 40.5%p로 14.2% 낮은 상황에서, 민간부문의 여성비율($\bar{X}_A - \bar{X}_B$)을 14.2%p 높여서 공공부문과 동일하게 만든다면, 공공부문의 여성 변수 계수값($\beta_{여성} = 0.028$)과 가중하여 직무만족이 0.004점($0.0142 \times 0.028 = 0.004$) 상승한다는 것을 의미한다.

반면에, 소득의 경우 민간부문이 평균 4,344만원으로 공공부문 평균 4,237만원 보다 높은 수준인 상황에서, 민간부문의 소득수준을 민간부문 수준으로 약 107만원($\bar{X}_A - \bar{X}_B$) 낮추어서 공공부문과 동일하게 만든다면, 민간부문의 소득 변수 계수값 0.0000308과 가중하여 직무만족이 0.003점 낮아진다는 것을 의미한다.

<표 4> 공공부문과 민간부문 직무만족 차이 옥사카 삼중분해

변수	Endowment (비율)	Coefficients (비율)	Interaction (비율)	전체 (비율)
여성	0.004 *** (2%)	0.004 *** (2%)	0.002 (1%)	0.010 (5%)
소득	-0.003 *** (-1%)	-0.024 *** (-10%)	0.000 (0%)	-0.027 (-11%)
건강상태	0.003 (1%)	0.112 *** (47%)	0.001 (0%)	0.114 (48%)
생활만족	0.060 *** (25%)	-0.197 *** (-83%)	-0.007 *** (-3%)	-0.144 (-61%)
연령	0.000 (0%)	0.037 (15%)	0.001 (0%)	0.038 (15%)
교육	0.005 * (2%)	0.053 * (22%)	0.009 * (4%)	0.067 (28%)
기혼자	-0.005 *** (-2%)	-0.039 *** (-6%)	-0.005 *** (-2%)	-0.049 (10%)
전체 (비율)	0.069 (29%)	0.162 (68%)	0.007 (3%)	0.238 (100%)

* p-value * < 0.05, ** < 0.01, *** 0.001

** 계수와 관련하여 양의 값은 공공부문의 직무만족이 민간부문의 직무만족 보다 높아지는데 기여하는 것을 의미하고, 음의 값은 공공부문의 직무만족이 민간부문의 직무만족보다 낮아지는데 기여하는 것을 의미함

*** 2004년 내지 2023년의 20개 조사년도 dummy 변수들에 대한 보고는 생략함. 이로 인해 행과 열의 합이 전체 비율인 100%와 차이가 남

우선 계수효과를 쉽게 해석하기 위해서는 기여효과와 상호작용효과의 변화를 “0”으로 통제하는 것이 필요한데, 바로 두 집단의 특성의 평균값을 동일($\bar{X}_A - \bar{X}_B$)하다고 가정하는 것이다. 계수효과에서도 음의 효과와 양의 효과가 공존한다. 여성과 건강상태는 양의 효과를 나타내는데 반해, 소득과 생활만족은 음의 효과를 나타낸다. 건강상태가 두 집단이 동일하다고 가정할 경우, 계수차이($\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B = 0.03$)와 민간부문의 건강상태 평균값(3.78)의 가중하면 0.112점이 나오는데, 이 점수는 계수차이로 인해 공공부문이 민간부문보다 직무만족이 낮은 정도를 의미한다.

생활만족의 음의 효과는, 계수차이($\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B = -0.055$)와 민간부문의 생활만족 평균값(3.55)의 가중으로 -0.197이 나오는데, 이 점수는 계수차이로 인해 공공부문이 민간부문보다 직무만족이 높은 정도를 의미한다. 즉, 직무만족에 미치는 생활만족의 효과가 민간부문보다 공공부문에 더 크기 때문에 민간부문 종사자의 생활만족을 공공부문의 수준만큼 향상시킨다면, 민간부문의 직무만족은 공공부문을 초월할 수도 있다는 것을 의미한다. 이 부분이 정책적으로 시사하는 점이 많을 것으로 평가된다.

전체적으로 살펴보면, 공공부문과 민간부문의 직무만족의 차이 0.238점은 생활만족에 의해 -0.144점, 건강상태에 의해 0.114점, 소득에 의해 -0.027점, 여성비율에 의해 0.010점이 설명되는 것으로 나타났다. <표5>에서 나타난 종합적인 결과를 구체적으로 설명하기 위해 <그림 3>과 <그림 4>에서 격차에 대한 각 변수의 구체적인 기여 정도를 그래프로 제시하였다.

4. 집단특성 효과 분석

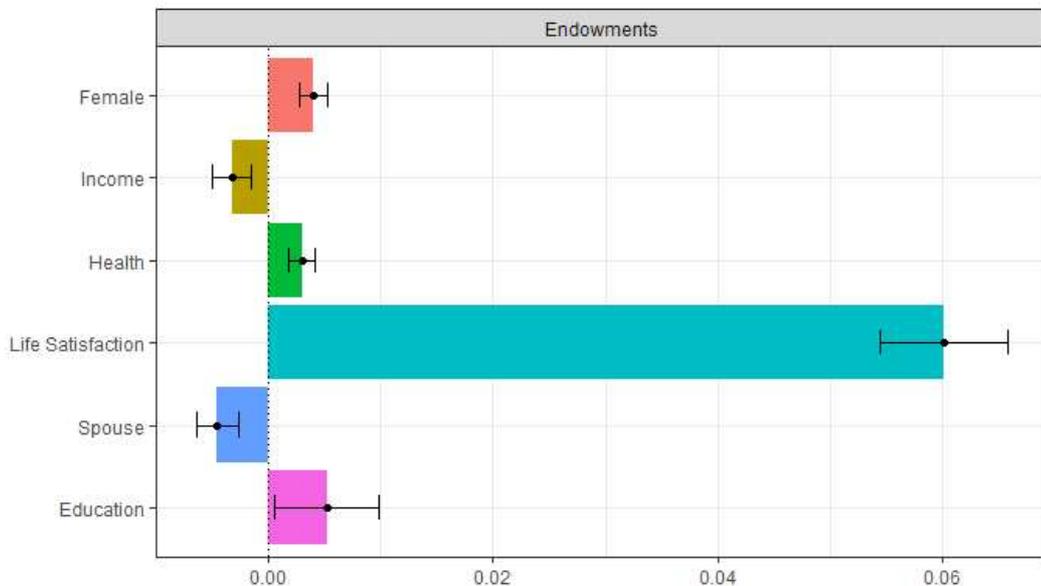
[그림 2]는 옥사카 삼중분해 결과 중에서 집단특성의 기여(endowments) 부분을 나타낸다. 두 집단의 직무만족의 차이는 생활만족, 교육수준, 배우자 유무, 여성, 소득수준, 건강상태 순으로 집단특성에 영향을 받는다. 이러한 변수의 기여는 모두 통계적으로 유의미한 영향임을 확인할 수 있다. 생활만족이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 직무만족에 긍정적인 태도를 보인다. 공공부문과 민간부문의 생활만족 계수가 동일하다고 가정할 때, 민간부문의 생활만족도를 공공부문 수준으로 향상시킨다면 민간부문의 직무만족도는 평균 0.06점 상승하여 전체 격차가 25% 해소된다는 것을 의미한다. 이는 전체 집단특성의 기여 중에서 약 87%(0.060/0.068)를 차지할 정도로 높은 비중을 나타낸다. 건강상태, 여성, 교육수준도 같은 방향의 기여를 하고 있다. 특히, 여성은 남성에 비해 직무만족에 긍정적인 태도를 보인다. 다시 말해, 민간부문은 여성의 비율이 낮는데, 이로 인해 직무만족이 낮게 나타난다는 것을 의미한다. 두 집단의 직무만족도 격차가 0.238점인데, 만약 민간부문의 여성비율을 공공부문 수준으로 올린다면 민간부문의 직무만족도가 평균 0.004점이 높아지게 되어 전체 직무

만족의 격차를 2% 해소한다는 것을 의미한다.

다른 한편, 소득수준과 배우자 유무는 직무만족의 격차에 부의 영향을 미친다. 이는 민간부문의 소득수준이 공공부문의 소득수준 만큼 낮아진다면, 평균적인 직무만족의 수준은 0.003점 감소하게 되며, 결과적으로 두 집단의 직무만족 격차가 더 벌어질 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 공공부문에 비해 민간부문의 소득수준이 평균적으로 높다는 점에서 나타난 현상이다. 그러나 두 변수 모두 전체격차의 해소에 1% 정도 기여한다는 점에서 기여정도가 높은 변수는 아니라고 할 수 있다.

<표 4>에서 요약한 바와 같이, 민간부문의 생활만족이 공공부문 만큼 향상될 경우, 직무만족의 격차가 0.06점 감소할 수 있다는 것을 시사한다. 이러한 예측은, 공공부문이 민간부문에 비해 고용안정성, 근로환경, 근로조건, 양성평등과 같은 측면에서 공무원들의 삶의 질이 높다는 것을 의미한다.

[그림 1] 직무만족 차이에 대한 집단특성의 변수별 효과



* 막대를 가로지르는 수평 구간선은 95% 신뢰구간을 의미함

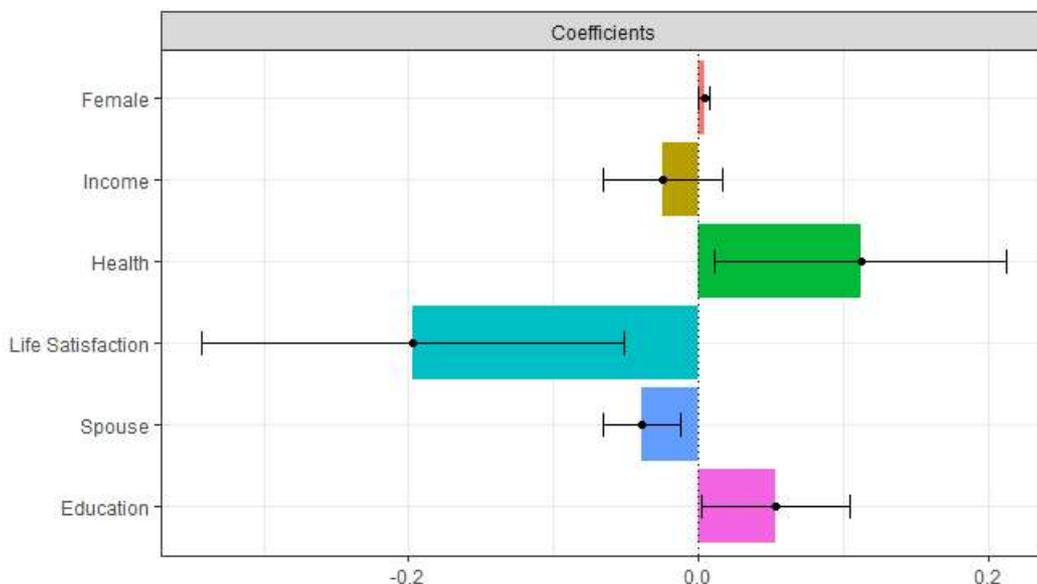
** 통계적 유의성이 없는 “연령” 변수와 조사년도 dummy 변수는 생략함

4. 계수 효과 분석

<그림 3>은 격차의 계수 부분을 자세히 설명한 것이다. 생활만족, 건강상태는 전체 계수 부분에 비교적 크게 기여하고 있다. 생활만족이 높을 때 공공부문과 민간부문의 직무만족은 더 높게 나오지만, 이 효과는 민간부문에 더 강하기 때문에 전체적으로 민간부문의

직무만족을 높여서 직무만족의 차이를 낮추는 방향으로 작동하게 된다. 한편, 건강상태는 공공부문과 민간부문에 모두 직무만족을 높인데, 그 효과가 공공부문에 더 강하기 때문에 전체적으로 공공부문의 직무만족을 높여서 격차를 더욱 키우는 방향으로 작동하게 된다. 교육이나 여성 변수도 건강상태와 마찬가지로 해석할 수 있다. 교육수준이 높거나 여성일 경우에는 공공부문과 민간부문 모두에서 직무만족이 높는데, 그 효과는 공공부문에 더 강하기 때문에 전체적으로 공공부문의 직무만족을 높여서 그 차이를 더욱 키우게 된다. 이처럼 옥사카 방법은 직무만족에 영향을 미치는 변수를 파악할 뿐만 아니라, 공공부문과 민간부문 간 차이에 대한 설명변수의 차등적 효과의 역할을 파악할 수 있다는 장점이 있다. 마지막으로, <표 4>에서 보는 바와 같이 총 계수 효과는 집단특성의 효과보다 훨씬 큰 경향이 있음을 고려할 때, 삶의 질이 직무만족의 차이에 미치는 전체적인 효과는 -61%에 달한다는 점은 시사하는 바가 크다.

[그림 2] 직무만족 차이에 대한 변수별 계수 효과



* 막대를 가로지르는 수평 구간선은 95% 신뢰구간을 의미함

** 통계적 유의성이 없는 “연령” 변수와 조사년도 dummy 변수는 생략함

V. 결론 및 시사점

직무만족에 미치는 영향요인에 대한 분석결과에 의하면, 여성과 소득, 건강상태, 생활만족, 교육수준은 직무만족에 정의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 다만, 기혼여부는 근로자의 직무만족에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 여성은 대체로 남성에 비해 높

은 직무만족을 보이고 있다. 하지만, 남성과 여성의 직무만족의 차이의 크기는 공사부문의 직무만족 차이보다는 훨씬 작다. 한국에서 여성은 더 낮은 임금과 차별적 대우를 제공하는 직업에 종사함에도 불구하고, 더 만족하고 있다는 것은 서양에서와 마찬가지로 젠더의 역설을 보여주고 있다. 이러한 역설이 과거의 역사 속에서 학습된 것인지 여성 노동자의 비교대상이 남성이 아니라 여성들이기 때문인지에 대해서는 더 깊이 있는 연구가 필요하다. 다만, 최근 21년간의 추세(<그림 1> 참조)에 따르면 다른 집단에 비해 공공부문 여성의 직무만족은 정체되거나, 미미하지만 낮아지고 있다는 점에서 '젠더의 역설'에 대한 설명력은 양화되고 있다고 보인다. 이러한 분석결과는 직무만족과 관련된 몇 가지 해결되지 않은 상충된 결론, 또는 애매한 결론들에 대해 충분한 이론적 논의를 통해 실증적 분석을 실시함으로써 통계적으로 유의미한 결론에 도달하였다는 점에서 의의가 있다.

옥사카 삼중분해를 통한 집단특성 효과와 계수 효과를 분해하여 추출한 결과에 의하면, 직무만족에 대한 총 격차는 0.238점인데, 집단특성 효과(Endowment) 부분의 설명력은 약 29%이고, 계수차이 효과(Coefficients) 부분의 설명력은 약 68%이며, 이 두 항의 상호작용(Interaction) 부분의 설명력은 약 3%인 것으로 나타났다. 각변수별 차등적 효과를 살펴보면 다음과 같은 시사점을 확인할 수 있다.

첫째, 두 부문간 직무만족 차이에 가장 큰 기여를 하는 것은 생활만족의 계수차이 효과(약 -83%)로 나타났다. 즉, 계수차이로 인해 직무만족에 미치는 생활만족의 효과가 민간부문 보다 공공부문에 더 크기 때문에 민간부문에서 근로자의 생활만족을 공공부문의 수준만큼 향상시킨다면, 민간부문의 직무만족은 공공부문을 초월할 수도 있다는 것을 의미한다. 이는 두 부문의 계수가 동일하다고 가정할 때, 민간부문의 생활만족도를 공공부문 만큼 올린다면 민간부문의 직무만족도는 평균 0.06점 상승하여 전체 격차가 25% 해소된다는 생활만족의 집단특성 효과(Endowments)를 고려하면 계수차이 효과가 상당하다는 것을 이해할 수 있다. 생활만족의 측정이 여가활동, 가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계, 가족의 수입, 주거환경, 전반적 생활 등으로 구성된다는 점을 고려할 때, 전반적으로 일과 삶의 균형 유지를 위한 근로환경과 근로조건이 생활만족과 직간접적으로 연결되는 것으로 평가할 수 있다. 그렇다면, 공사부문 또는 남녀를 불문하고 일과 삶의 균형 유지에 걸림돌이 될 수 있는 장애요인을 제거하기 위한 제도적 보완이 필요하다.

둘째, 공사부문간 소득 격차가 직무만족의 차이에 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 집단특성별로 살펴보면, 현재 공공부문의 소득수준이 평균적으로 민간부문에 비해 107만원 낮은 수준에서, 공공부문의 소득수준을 민간부문만큼 올리게 되면(두 부문의 계수를 동일하게 통제), 공공부문의 직무만족이 0.003점 상승하게 된다. 한편, 계수효과와 관련하여 두 집단의 소득수준이 동일한 것으로 통제한다면 계수의 차이로 인한 민간부문이 0.024점 높아지게 된다. 이러한 결과는 추세적으로 민간부문의 직무만족이 점점 높아지고 있는 현상이 일정부분 민간부문과 공공부문의 소득의 차이가 점점 커져가고 있는 상황에서 기인한 것으로 해석할 수 있다. 다르게 해석하면, 공공부문의 다소 정체되거나 완만한 직무만족

추세를 해소하기 위한 하나의 방법은 급여의 향사에서 찾을 수 있을 것이다. 현재 여러 차례에 걸친 공무원 연금개혁으로 인해 연금에 대한 이점이 예전에 비해 낮아진 상황에서, 급여수준을 높여줌으로써 공공부문의 직무만족을 향상할 수 있을 것으로 평가된다.

셋째, 건강상태의 두 부문간 차이가 직무만족의 차이를 약 48% 설명하고 있다. 특히, 계수효과 측면에서 그 비중이 크다는 점에 주목할 필요가 있다. 즉, 두 집단의 건강상태가 동일한 것으로 통제한다면 계수의 차이로 인한 두 부문간 직무만족의 격차가 0.114점 해소된다. 민간부문의 종사자의 건강상태가 공공부문에 비해서 낮은 현실에서 민간부문의 직무만족을 높일 수 있는 방법은 건강상태의 유지와 강화를 위한 정책적 노력이 필요하다는 점을 시사한다. 결과적으로 민간부문의 사업주나 고용주가 작업장 내에서의 근로자의 신체적 건강과 스트레스 관리를 위한 방안을 개발하여 실행할 필요가 있다.

넷째, 여성의 비율 차이는 두 부문간 직무만족의 차이를 약 5% 해소하는 것으로 나타났다. 민간부문의 여성비율이 공공부문 보다 낮은 현실에서, 민간부문의 여성비율을 높임으로써 민간부문의 전반적인 직무만족을 높일 수 있다는 것이다. 여성의 생애주기적 경력개발 과정에서 경력단절을 줄일 수 있는 다양한 정책의 실행이 필요하다.

종합하건대, 추세적으로 공공부문과 민간부문의 직무만족은 모두 상승하고 있으며, 두 부문의 직무만족 차이는 줄어들고 있다는 점은 긍정적이다. 하지만, 공공부문 직무만족의 향상의 정도는 민간부문에 비해 약하다. 이 연구의 옥사카 삼중분해 결과는 부문별로 직무만족 개선을 위해 다른 처방이 필요함을 시사하고 있다. 정체되고 있는 공공부문의 직무만족의 향상을 위해서는 급여수준을 향상시키는 것이 필요하다. 반면 여전히 공공부문에 비해 낮은 수준을 유지하고 있는 민간부문 근로자의 직무만족을 높이기 위해서는 생활만족 개선을 위한 일과 삶의 균형 정책, 여성비율 확대를 위한 경력단절 방지 정책, 그리고 건강상태 개선을 위한 작업장내 보건환경 강화 정책의 모색과 실현이 중요하다.

참고문헌

- 고수정. (2006). 공·사부문 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석. 한국행정논집, 18(2), 473-495.
- 김민길, 김영직, & 조민호. (2016). 결혼이주여성들의 출신 국적별 임금 차별에 관한 연구: 옥사카 (Oaxaca) 분해방법론을 중심으로. 한국행정연구, 25(4), 65-106.
- 김태숙. (2022). 기혼 취업여성의 부부친밀감과 성평등의식이 일 만족도에 미치는 영향. 한세대학교 대학원 박사학위논문
- 정광호, & 김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석-한국노동패널연구 (KLIPS) 자료를 중심으로. 한국정책학회보, 12(3), 1-29.
- 조경호, & 김미숙. (2000). 공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교 연구. 한국행정학보, 34(3), 27-45.
- 한국노동연구원. (2023). 한국노동패널 1-26차년도 조사자료 유저 가이드. 세종: 한국노동연구원(비매품).
- Arrow, K. J. (1997). Invaluable goods. *Journal of Economic Literature*, 35(2), 757-765.
- Balcioğlu, Y. S., Artar, M., & Erdil, O. (2023). A study on middle-class married female teleworkers: the effect of work-life conflict on job satisfaction: a study on work-family conflict, job satisfaction and interpersonal communication satisfaction. *Journal of Business, Economics and Finance*.
- Belfield, C. R. (2000). *Economic principles for education*. Books.
- Bender KA, Donohue SM, Heywood JS. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxf Econ Pap*. 57(3):479-496.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us?. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(5), P287-P293.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Buchanan, B. (1975). Red-tape and the service ethic: Some unexpected differences between public and private managers. *Administration & Society*, 6(4), 423-444.
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of

- public and private sector organizations. *Journal of Commerce*, 3(4).
- Clark AE. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*. 4(4):341-372.
- Darity Jr, W., Guilkey, D. K., & Winfrey, W. (1996). Explaining differences in economic performance among racial and ethnic groups in the USA: the data examined. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(4), 411-425.
- DeSantis, V. S., & Durst, S. L. (1996). Comparing job satisfaction among public-and private-sector employees. *The American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., and Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent: Among food-service managers. *Cornell hotel and restaurant administration quarterly*, 42(2), 28-37.
- Ghinetti, P. (2007). The public - private job satisfaction differential in Italy. *Labour*, 21(2), 361-388.
- Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Cacheiro-González, M. L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230.
- Hlavac, M. (2014). *oaxaca: Blinder-Oaxaca decomposition in R*. Available at SSRN 2528391.
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of public administration research and theory*, 10(4), 713-728.
- Kim C (2010). "Decomposing the Change in the Wage Gap Between White and Black Men Over Time, 1980-2005: An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Method." *Sociological Methods Research*, 38(4), 619 - 651.
- Kumari, G., and Pandey, K. M. (2011). Job satisfaction in public sector and private sector: A comparison. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(3), 222.
- Lachman, R. (1985). Public and private sector differences: CEOs' perceptions of their role environments. *Academy of management journal*, 28(3), 671-680.
- Lasierra, J. M. (2018). Job satisfaction among senior managers and employees: A

- comparative analysis of the public and private sectors in Spain. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(2), 410-425.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Peklar, J., & Bostjancic, E. (2012). Motivation and life satisfaction of employees in the public and private sectors. *Admin.*, 10, 57.
- Rainey, H. G. (1979, August). Reward Expectancies, Role Perceptions, and Job Satisfaction Among Government and Business Managers: Indications of Commonalities and Differences. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1979, No. 1, pp. 357-361). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Rainey, H. G. (1983). Public agencies and private firms: Incentive structures, goals, and individual roles. *Administration & Society*, 15(2), 207-242.
- Rainey, H. G., & Bozeman, B. (2000). Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 447-470.
- Schneider, D. S., & Vaught, B. C. (1993). A comparison of job satisfaction between public and private sector managers. *Public Administration Quarterly*, 68-83.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 273-285.
- Solomon, E. E. (1986). Private and public sector managers: An empirical investigation of job characteristics and organizational climate. *Journal of applied psychology*, 71(2), 247.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Stanley, T. D., & Jarrell, S. B. (1998). Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 947-973.
- Sun, Y., Ma, X., Liu, Y., & Meng, L. (2023). Salary Satisfaction of Employees at Workplace on a Large Area of Planted Land. *Land*, 12(11), 2075.
- Weichselbaumer, D., & Winter Ebmer, R. (2005). A meta analysis of the international gender wage gap. *Journal of economic surveys*, 19(3), 479-511.