

職業能力開發研究  
第23卷(1), 2020. 3. pp. 193~219  
© 韓國職業能力開發院

## 베이비붐 세대의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자의 비교분석

강태석\*·서선숙\*\*

본 연구의 목적은 베이비붐 세대의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향에서 임금근로자와 자영업자의 차이를 비교분석하는 것이다. 이를 위해 한국고용정보원의 제6차 고령화연구패널조사를 활용하였다. 베이비붐 세대 임금근로자 958명, 자영업자 629명, 총1587명을 연구대상으로 하였으며, SPSS 21 프로그램을 이용하여 회귀분석을 하였다. 임금근로자와 자영업자의 비교분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따라 임금근로자와 자영업자의 직무만족도는 차이가 나타났다. 둘째, 일자리 특성의 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향에서 임금근로자와 자영업자의 유의한 차이가 나타났다. 셋째, 일자리 특성의 업무요구가 직무만족도에 미치는 영향에서 임금근로자와 자영업자의 유의한 차이를 파악하였다. 넷째, 일자리 특성의 적합도가 직무만족도에 미치는 영향에서 임금근로자와 자영업자의 유의한 차이를 확인하였다.

이러한 연구결과에서 베이비붐 세대의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향에서 임금근로자와 자영업자의 차이를 비교분석한 것은 의의가 있을 것이다. 이에 베이비붐 세대의 일자리 특성에서 근로시간의 규칙성, 업무요구의 내용적 요구, 적합도의 기술수준과 교육수준의 중요성을 파악하였다. 이를 통해 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 직무만족도 향상을 위한 기초자료와 함의를 제시하였다.

- 주제어 : 베이비붐 세대, 임금근로자, 자영업자, 일자리 특성, 직무만족도

투고일: 2019년 10월 23일, 심사일: 2019년 11월 25일, 게재확정일: 2019년 12월 23일

\* 제1저자(교신저자), 호원대학교 사회복지학 강사(rkdonly@hanmail.net)

\*\* 제2저자, 한세대학교 사회복지학 강사(sunponu@naver.com)

## I. 서론

우리나라의 일자리는 1997년 말 외환위기와 2008년 금융위기 이후 전반적으로 악화되어, 상시적인 구조조정과 고용불안이 심화되면서 임금 삭감과 저임금 일자리, 자영업 폐업률이 증가하였다(통계청, 2018). 임금근로자는 상대적 지위와 근로조건이 전반적으로 열악하며(김유선, 2015), 근로의욕을 저하시키며 직무에 대한 불만을 높여 경제적 결핍과 불안정으로 사회문제를 가져온다(조성혜, 2005). 또한 자영업자는 사업 운영이 시장 내 경쟁 심화, 낮은 수익, 인건비 부담으로 인해 폐업률은 높아지며(정정균, 2015), 높은 폐업률은 고용의 불안정을 야기하고, 창업의 초기 투자비용을 감당하는 가계 부채의 증가로 이어져 사회적 문제가 되고 있다(남윤미, 2017).

이러한 사회문제는 국가적 차원의 인구고령화, 개인 차원의 자연적 고령화 현상과 맞물리면서 우리사회의 지속가능한 발전을 저해하게 된다(신종각 외, 2017). 더욱이 우리사회에서 1955년에서 1963년까지 출생한 베이비붐 세대 711만 명(총인구의 14.3%)은 2020년부터 노인세대로 진입할 예정으로(통계청, 2015) 고령화 현상은 더욱 가속될 것이다.

이런 배경아래 본 연구에서 베이비붐 세대를 연구대상으로 선정한 이유는 첫째, 베이비붐 세대의 고용여건과 근로조건 등의 일자리 특성을 먼저 이해하고, 베이비붐 세대의 은퇴 및 노인세대 진입을 통해서 우리사회의 노동시장에 미칠 파장을 다양한 측면에서 분석할 필요가 제기되었기 때문이다(황수경, 2012). 또한 거대한 인구집단으로서 베이비붐 세대의 가치관과 이해관계는 정부의 정책 형성에 영향을 미칠 것이며, 이들의 정책 인식은 정부의 주요 관심사항이기 때문이다(김준경, 2017).

둘째, 베이비붐 세대가 노동시장에 남아 있는 경우와 재유입 될 경우를 대비해야 하기 때문이다. 즉 베이비붐 세대가 은퇴 후에도 노동시장을 완전히 떠나지 않고 재취업과 창업을 통한 일자리 창출을 유인할 필요가 있다는 것이다. 이처럼 베이비붐 세대의 노동시장 구조의 다각화 및 유연화로 인해 그들의 전문성과 경험을 살려야 할 것이다(한경혜, 2011).

셋째, 베이비붐 세대가 동시대 연령층으로 노동시장에서 같은 위치에 있으며, 이들은 곧 노인세대로 진입하기 때문에 노인복지에 선제적으로 대응할 수 있기 때문이다(강태석, 2018).

이러한 베이비붐 세대의 노동시장에 미칠 영향과 노동시장에 재유입 될 경우와 노인복지에 선제적으로 대응하기 위해서는 그들이 노동시장에서 직무에 대한 만족도가 필요할 것이다. 이에 베이비붐 세대의 직무만족도에 대한 연구의 필요성이 제기되었다.

또한 베이비붐 세대의 임금근로자와 자영업자의 구분은 한국고용정보원의 고령화패널 조사 6차 설문지에 근거하여 주된 일자리가 타인 또는 회사에 고용되어 임금을 받고 일하는 자를 임금근로자로 설정하였다. 이어서 자영업자는 내 사업을 하는 사람으로 규정하였다(한국고용정보원, 2017). 그러나 18시간 이상 무급가족종사자는 직무만족도에서 임금만족과 고용안정만족에 미치는 영향이 적을 것으로 예견되며, 18시간미만 무급가족종사자는 소수로 인하여 제외하였다.

이러한 선행연구에 근거하여 본 연구에서는 베이비붐 세대의 임금근로자와 자영업자로 구분하여 일자리 특성을 근로시간의 규칙성과 태도, 업무요구의 신체적 요구와 내용적 요구, 사업장 적합도의 교육수준, 기술수준을 설정하여 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

직무만족도란 자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도로서 직업 뿐 아니라 가정, 사회생활의 성취도 면에서도 아주 중요한 요인으로 작용할 수 있다(김우영·김응규, 2001). 이러한 직무만족도를 파악한 선행연구의 동향은 첫째, 중고령 임금근로자의 직업특성을 통하여 직무만족도에 미치는 영향을 파악하였다(한중국, 2015; 박은선, 2016; 광현주·최은영, 2018). 한중국(2015)은 직무접합도와 자기개발노력 그리고 통제변수의 임금이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악하였다. 광현주·최은영(2018)은 남성 근로자는 고용안정과 임금 특성, 여성 근로자는 표준근로, 휴가 특성이 직무만족도에 영향을 미쳤다. 둘째, 자영업자의 고용안정, 고용환경, 고용형태, 근로조건의 변화 등 일자리 특성을 구성하고 있는 특정 개념을 개별적으로 변수화하거나, 자영업 현황과 규모, 폐업률에 관하여 연구하였다(류덕현, 2015; 정정균, 2015; 통계청, 2016; 남윤미, 2017). 셋째, 중고령 임금근로자와 자영업자의 직무만족도를 비교 분석하여 자영업자의 직업만족도의 차이를 연구하였으며(김우영·김응규, 2001; 김응규·박치관, 2001; 이정의, 2011), 김우영·김응규(2001)는 외환위기 이후인 1998년 부터는 임금근로자가 직업만족도가 높은 것으로 파악하였으며, 이정의(2011)는 직무요구는 임금근로자와 자영업자 모두 직무만족에 영향을 미치며, 교육수준 적합도는 임금근로자 집단에만 유의하였다. 또한 기술수준 적합도는 임금근로자와 자영업자 모두 통계적 유의수준으로 나타났다. 그러나 선행연구에서는

통합변수를 구성할 때 일자리가 갖는 특성들의 상대적인 영향을 제시하지 못하며, 다른 요인들과의 비교가 불가능하며, 변수를 지나치게 세분화하여 일자리 특성이나 근로조건으로 개념화하는 것에는 일정한 무리가 따르는 한계가 있는 것으로 보인다.

이러한 한계를 보완하기 위해 본 연구에서는 베이비붐 세대의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향에서 두 집단을 구분하였다. 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자에 대해 일자리 특성을 근로시간 특성, 직무요구의 특성, 사업장의 적합도 세 가지 영역으로 설정하고, 각각의 영역 특성이 임금근로자와 자영업자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 근로시간 특성은 근로시간에 대한 규칙성 여부와 근로시간에 대한 태도는 근로시간의 길고 짧음에 관련된 변수로 구성하고, 직무요구는 사업장에서 요구하는 적합도와 관련된 변수로 사업장에서 교육수준과 기술수준이 얼마나 적합한지를 반영한 것으로서 구성되었다. 따라서 일자리 특성의 하위 변수가 직무만족에 미치는 영향이 임금근로자와 자영업자에 따라서 다를 가능성을 볼 수 있을 것이다.

이런 점을 감안하여 본 연구에서는 일자리 특성의 하위 변수 중 근로시간 특성, 직무요구 특성, 적합도 특성이 임금근로자와 자영업자에 따라 직무만족도에 미치는 영향이 어떠한지를 구체적으로 파악하여, 임금근로자와 자영업자의 이질적인 일자리 특성을 확인하여 직무만족도의 제고 정책을 수립하기 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

임금근로자와 자영업자의 직무만족도 비교분석(김우영, 김응규, 2001)에서 수입에서는 1998년 IMF 외환위기 이전에는 자영업자가 임금근로자보다 만족도가 높았으나 외환위기 이후에는 임금근로자가 자영업자보다 만족도가 높게 나타났다. 고용안정성에서는 임금근로자가 자영업자보다 높게 나타났으며, 업무내용에서는 외환위기 이후 임금근로자가 자영업자보다 만족도가 높게 보이고 있다. 근무환경에서는 임금근로자가 자영업자보다 높게 나타나고 있으며 외환위기 이후 차이는 심하게 파악되었다. 이러한 결과는 1998년 IMF 외환위기의 특수성에 기인한 결과로 해석할 수 있을 것이다.

또한 임금근로자와 자영업자의 직무만족도 비교분석(김응규, 박치관, 2001)에서 임금

근로자보다 자영업자가 직업만족도가 높지 않다는 결과를 보고하였다. 수입과 근로시간, 고용안정성에서 임금근로자와 자영업자 간 만족도의 차이가 없다는 것이다. 다만 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하고, 자영업자를 고용원 있는 자영업자와 고용원 없는 자영업자로 구분했을 때는 고용원 있는 자영업자, 정규직 임금근로자, 고용원 없는 자영업자, 비정규직 임금근로자 순으로 만족도가 낮아지는 것으로 보고하였다. 이러한 결과는 직무만족도가 고용의 형태에 따라서 달리 나타난다는 것이다. 이는 임금근로자와 자영업자 사이에 상당한 이질성이 존재한다는 것을 알 수 있다.

이와 함께 임금근로자와 자영업자의 직무만족도의 비교분석(Blanchflower & Oswald, 1998)에서 영국과 미국의 자료를 활용하여 행복지수를 분석한 후 직무만족도를 파악한 결과 자영업자가 직무만족도가 높다는 결과를 보고하였다. 이는 소득, 근로시간, 작업환경 등 전반적 직무만족도를 파악한 것이다. 이와는 반대로 Jamal(1997)은 임금근로자와 자영업자 간 직무만족도의 차이가 없다는 결과를 제시하고 있다. 이는 캐나다에서 자료를 추출하여 분석하였으며, 이 시기에 캐나다에서는 대량해고와 만성적인 직업 불안으로 인해 준비 없이 자영업자로 내몰린 결과라는 해석이다. 결국 타의에 의한 자영업자로 선택된 것은 직무만족도에 영향을 미치지 않는다는 것을 보여주는 것이다.

그리고 이정희(2011)의 고령 근로자의 직무요구와 교육·기술수준 적합도가 직무만족도에 미치는 영향 연구에서 임금근로자의 경우에 교육수준대비 직무수준이 높거나 낮을 때 직무만족도에 부정(-) 영향을 미쳤으나, 자영업자의 경우에는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 또한 임금근로자의 경우 기술수준대비 직무수준이 높을 때 직무만족도에 긍정적 영향을 미치며, 자영업자의 경우에는 기술수준대비 직무수준이 낮을 때 직무만족도에 부정적 영향을 미친다고 보고하였다.

직무적합성은 수행하고 있는 직무의 요구수준에 근로자가 보유하고 있는 교육이나 기술수준과의 관계를 보는 것으로(김상욱·유홍준, 2002), 직무와 교육수준, 또는 직무와 기술수준이 적합할 때는 직무만족도에 정적(+) 영향을 미치게 된다. 반대로 직무요구에 교육 기술수준이 미치지 못하는 경우에는 직무수행에 어려움을 겪으며 직무만족도 낮아진다. 또한 직무요구가 교육기술수준에 비해 현저히 낮으면 직무수행 할 시 자존감이 낮아져서 직무만족이 낮아진다. 근로자가 보유한 기술수준과 교육수준이 수행하는 직무수준과 적합하다고 인식할 때 직무만족에 긍정적 영향을 미치게 된다. 기술수준이 직무수준보다 낮은 상태에서 근무하는 경우 직무만족도에 부정(-) 영향을 미치며, 기술수준이 수행하는 직무수준보다 높다하더라도 직무만족도에 부정(-) 영향을 미치게 된다(Allen

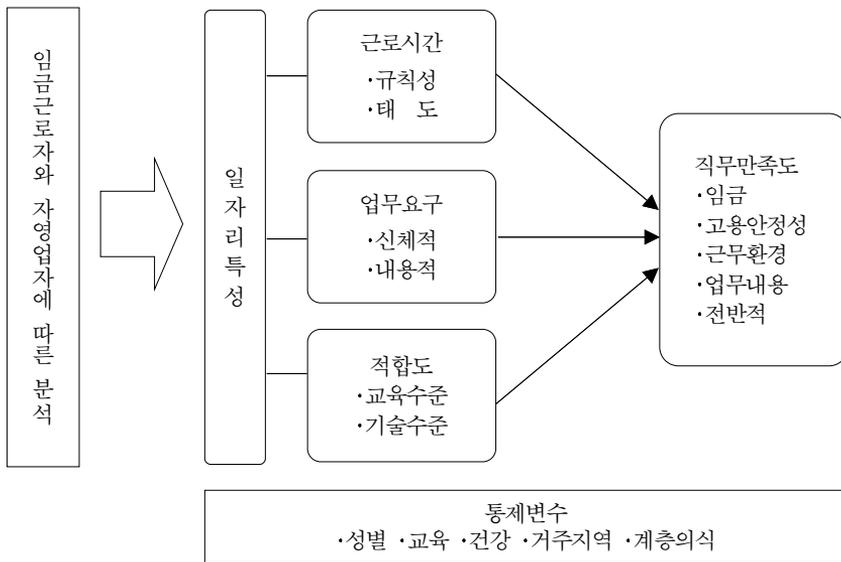
& Velden, 2001). 현재 직무수준보다 높은 능력과 역량을 가졌느냐와 현재 직무수준보다 낮은 능력과 역량을 가졌느냐의 인식이 근로자가 적합한 직무를 수행하게 되는 요소가 될 것이다(한중국, 2014; Wilk & Sackett, 1996).

이상의 논의를 정의하면, 임금근로자와 자영업자 사이에는 직무만족도에 차이가 존재하고 여기에는 IMF 외환위기의 영향이 있는 것으로 판단된다. 임금근로자는 자영업자에 비해 수입과 업무내용, 근로환경이 직무만족도에 더 영향을 미치는 경향이 있으나, 고용안정에서는 자영업자가 기술수준을 높인다면 직무만족도에 더 많은 영향을 미칠 수 있을 것으로 여겨진다. 다만 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하고, 자영업자를 고용원 있는 자영업자와 고용원 없는 자영업자를 구분하여 직무만족도를 비교분석한다면 다른 결과를 나타낼 것으로 보인다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형 및 연구가설

<그림 1> 연구모형



위 연구모형에 근거한 연구가설은 아래와 같다.

연구가설1. 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 인구사회학적 특성이 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

연구가설2. 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

연구가설3. 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 업무요구가 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

연구가설4. 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 적합도가 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

## 2. 조사대상자 및 자료수집

본 연구는 한국고용정보원에서 2016년에 실시한 고령화연구패널조사를 활용하였다. 고령화연구패널조사는 우리나라 중고령자의 고용현황과 소득수준 및 자산규모에 관한 정보와 가족 관계와 건강, 주관적인 의식세계를 파악하는 항목들을 포함시켰다. 이를 통해 노년학, 노동경제학, 보건학, 사회복지학, 사회학 등 다양한 분야의 연구를 활용할 수 있는 자료를 생산하고 있다.

제6차 기본조사 기간은 2016년 9월 1일부터 시작되어 11월 30일에 실사가 종료되었다. 조사방법은 기본조사의 경우 대인면접 방법으로 실시하며, 노트북을 통해 조사대상자의 이름, 출생년, 성별, 거주지 등의 기본정보와 지난 기본조사 수행 시 응답한 내용이 저장된 상태에서 조사를 실시하였다. 조사대상자는 모집단의 2006년 현재 45세이상 제주도를 제외한 일반 가구에 거주하는 국민으로 선정하였다. 2016년 6차 조사의 패널대상 9,913명 중 7,893명에 대한 면접조사를 성공(79.8%)하였으며, 사망자 403명을 제외한 생존자 패널은 기존 6,618명, 신규 872명으로 총 7,490명(남42.6%, 여57.4%)을 조사하였다. 여기에서 베이비붐 세대에 해당하는 1955년생에서 1963년생까지 축출한 결과 2,479명이었다. 이를 현재 주된 취업형태별로 분류했을 때 임금근로자 959명, 자영업자 629명, 18시간이상 무급가족종사자 120명, 18시간미만 무급가족종사자 3명 총 1,711명으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 18시간이상 무급가족종사자와 18시간미만 무급가족종사자를 제외한 임금근로자 958명, 자영업자 629명 총 1,587명을 선정하였다.

본 연구의 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자에 관한 인구사회학적 특성은 <표 1>

과 같다.

성별에서 임금근로자는 958명으로 남성 525명(54.8), 여성 433명(45.2%)로 남성이 임금근로자로 종사하는 편이 조금 많다. 자영업자는 629명으로 남성 410명(65.2%), 여성 219명(34.8%)로 남성이 자영업에 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 남성은 자영업에 종사하는 비율이 높으며 여성은 임금근로자에 종사하는 비율이 높은 것을 보여 준다.

학력에서 임금근로자는 초졸이하 82명(8.6%), 중졸 121명(12.6%), 고졸 531명(55.4%), 대졸이상 224명(23.4%)이다. 자영업자는 초졸이하 39명(6.2%), 중졸 89명(14.1%), 고졸 372명(59.1%), 대졸이상 129명(20.5%)으로 나타나 임금근로자와 자영업자 모두 고졸이상의 높은 학력수준을 볼 수 있다. 또한 임금근로자의 대졸이상 학력이 자영업자의 대졸이상 학력보다 약 3%p 높게 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=1587명)

특성	구분	임금근로자(958)		자영업자(629)	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	남	525	54.8	410	65.2
	여	433	45.2	219	34.8
연령	1955	76	7.9	48	7.6
	1956	74	7.7	52	8.3
	1957	100	10.4	63	10.0
	1958	93	9.7	66	10.5
	1959	112	11.7	60	9.5
	1960	116	12.1	58	9.2
	1961	109	11.3	71	11.3
	1962	131	13.6	106	16.8
	1963	147	15.3	105	16.7
교육 수준	초졸이하	82	8.6	39	6.2
	중졸	121	12.6	89	14.1
	고졸	531	55.4	372	59.1
	대졸이상	224	23.4	129	20.5

특성	구분	임금근로자(958)		자영업자(629)	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
건강 상태	매우 나쁨	3	0.3	1	0.2
	나쁜 편	39	4.1	35	5.6
	보통	383	40.0	242	38.5
	좋은 편	498	52.0	338	53.7
	매우 좋음	35	3.7	13	2.1
거주 지역	읍면부	107	11.2	115	18.3
	중소도시	350	36.5	218	34.7
	대도시	501	52.3	296	47.1
계층 의식	하의 하	91	9.5	41	6.5
	하의 상	224	23.4	140	22.3
	중의 하	357	37.3	254	40.4
	중의 상	248	25.9	165	26.2
	상의 하	34	3.5	24	3.8
	상의 상	4	0.4	5	0.8

건강에서 임금근로자는 매우 나쁨 3명(0.3%), 나쁜 편 39명(4.1%), 보통 383명(40.0%), 좋은 편 498명(52.0%), 매우 좋음 35명(3.7%)이다. 자영업자는 매우 나쁨 1명(0.2%), 나쁜 편 35명(5.6%), 보통 242명(38.5%), 좋은 편 338명(53.7%), 매우 좋음 13명(2.1%)로 임금근로자와 자영업자 모두 보통이상 좋은 편으로 인식하고 있다. 건강에서는 임금근로자와 자영업자 간 큰 차이는 없다.

거주지역에서 임금근로자는 읍면부 107명(9.5%), 중소도시 350명(36.5%), 대도시 501명(52.3%)이다. 자영업자는 읍면부 115명(18.3%), 중소도시 218명(34.7%), 대도시 296명(47.1%)로 임금근로자가 자영업자보다 읍면부에서는 적게 거주하며, 대도시에 많이 거주하고 있다.

계층의식에서 임금근로자는 하의 하 91명(9.1%), 하의 상 224명(23.4%), 중의 하 357명(37.3%), 중의 상 248명(25.9%), 상의 하 34명(3.5%), 상의 상 4명(0.4%)이다. 자영업자는 하의 하 41명(6.5%), 하의 상 140명(22.3%), 중의 하 254명(40.4%), 중의 상 165명(26.2%), 상의 하 24명(3.8%), 상의 상 5명(0.8%)로 나타났다. 임금근로자와 자영업자 모두 중의 하로 인식하는 편이 많으며 중의 상, 하의 상 순으로 자신의 계층을 인식하고 있다.

### 3. 조사도구

#### 가. 종속변수: 직무만족도

직무만족도는 개인의 직무 경험의 평가를 통해 나타나는 긍정적 상태로서 직무와 개인이 발견하는 만족, 보상, 충족과 더불어 불만족, 좌절 등의 감정적, 인지적 평가로 정의한다.

직무만족도를 측정하기 위해 일자리 특성을 통한 임금, 고용안정, 근무환경, 업무내용, 전반적 만족의 5개 요인에 대해 만족 정도를 묻는 문항을 사용하였다. 각 문항은 매우 그렇다=1, 그렇다=2, 그렇지 않다=3, 매우 그렇지 않다=4의 리커트 4점 척도로 구성되었다. 이를 본 연구에서는 역코딩 처리 하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

#### 나. 독립변수: 일자리특성

본 연구에서 독립변수는 근로시간 특성, 직무요구 특성, 직무적합도 특성이라는 세 변수로 구분하여 구성하였다.

##### 1) 근로시간

근로시간에서 규칙성이 있다=1, 없다=0로 더미처리 하였으며, 근로시간이 너무 짧다=0, 적당하다=1, 너무 길다=2로 더미처리 하였다.

##### 2) 직무요구

신체적 요구는 육체적 힘, 무거운 짐, 상체굽히기/무릎꿇기/쭈그리고 앉기, 내용적 요구에서 집중력과 주의, 리더십, 컴퓨터 활용능력 등의 문항에서 매우 그렇다(1), 그런 편이다(2), 그렇지 않다(3), 전혀 그렇지 않다(4)의 리커트 4점 척도를 역코딩 처리 하였으며, 각 문항의 점수가 높을수록 직무요구가 높다는 것이다.

##### 3) 직무적합도

직무수준 적합도에서 교육수준은 매우 낮다(1), 낮은 편이다(2), 보통(3), 높은 편이

다(4), 매우 높다(5)의 리커트 5점 척도이며, 기술수준은 매우 높은 편이다(1), 높은 편이다(2), 보통(3), 낮은 편이다(4), 매우 낮은 편이다(5)의 리커트 5점 척도를 역코딩 처리 하였으며, 점수가 높을수록 교육수준과 기술수준에서 직무적합도가 높다는 것으로 해석할 수 있다.

#### 다. 통제변수

인구사회학적 특성에서 성별은 남녀이며 여성=0, 남성=1로 더미(dummy)처리 하였다. 학력은 초졸이하, 중졸, 고졸, 대졸이상으로 구분하였다. 건강상태는 매우 좋음(1), 좋음(2), 보통(3), 나쁨(4), 매우 나쁨(5)의 리커트 5점 척도를 나쁨(1), 보통(2), 좋음(3), 매우 좋음(4)의 4점 리커트 척도로 역코딩 처리하여 점수가 높을수록 주관적 건강상태를 좋다고 인식하였다. 거주지역은 읍면부=0, 중소도시=1, 대도시=2로 더미처리 하였으며, 계층의식은 상의상(1), 상의하(2), 중의상(3), 중의하(4), 하의상(5), 하의하(6)를 하=0, 중=1, 상=2로 구분하여 더미처리 하여 점수가 높을수록 자신의 계층의식을 상으로 생각하였다.

### 4. 분석방법

본 연구의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 SPSS 21.0을 활용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 기술통계의 빈도분석을 통해 조사대상자의 인구사회학적 특성을 파악하였으며, 둘째, 기술통계를 통해 주요변수들의 특성을 조사하였다. 셋째, 위계적 회귀분석을 통해 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 주요변수의 특성

주요변수에 대한 기술통계량의 분석결과는 다음의 <표 2>와 같다.

본 연구의 독립변수인 일자리 특성 중 근로시간에 대한 규칙성은 임금근로자(0.7223)는 있다는 것으로 높게 인식하며, 자영업자(.5199)는 보통으로 생각하여 임금근로자가 규칙성이 있다고 본다.

근로시간에 대한 태도에서 임금근로자(1.0804)는 적당하다고 여기며, 자영업자(.3929)는 근로시간이 매우 짧은 것으로 생각하고 있다.

업무수행 시 신체적 요구는 임금근로자(2.6328), 자영업자(2.6586) 모두 높은 것으로 밝혀져 신체적 요구가 필요하며, 내용적 요구에서 임금근로자(2.5675), 자영업자(2.5628) 모두 높은 편으로 여기고 있다.

사업장에서 교육수준의 적합도는 임금근로자(2.81), 자영업자(3.11) 모두 적합한 것

<표 2> 주요 변수의 기술통계 수준

구분	임금근로자		자영업자	
	M	SD	M	SD
근로규칙	.7223	.4480	.5199	.5000
근로태도	1.0804	.3402	.3929	.7952
신체요구	2.6328	.6227	2.6586	.6162
내용요구	2.5675	.6043	2.5628	.5338
교육수준	2.81	.447	3.11	.376
기술수준	2.87	.416	3.07	.338
임금	2.6451	.6144	2.4913	.6324
고용안정	2.6242	.6274	2.6916	.6027
근무환경	2.6962	.6052	2.7568	.5526
업무내용	2.8132	.4918	2.8490	.4561
진반적	2.8225	.5026	2.8045	.4601

으로 여기며, 기술수준의 적합도는 임금근로자(2.87), 자영업자(3.07) 모두 적합하다고 생각하고 있으나 자영업자에게 교육수준·기술수준이 사업장에서 더 적합하다고 인식한다.

종속변수인 직무만족도의 임금·수입에 대한 만족에서 임금근로자(2.6451)가 자영업자(2.4913)보다 높게 만족하는 것으로 인식하며, 고용안정성에 대한 만족은 임금근로자(2.6242), 자영업자(2.6916), 근무환경에 대한 만족은 임금근로자(2.6962), 자영업자(2.7568), 업무내용에 대한 만족은 임금근로자(2.8132), 자영업자(2.8490)로 모두 임금근로자보다 자영업자가 조금 높게 만족한 것으로 인식하고 있다. 직무만족도에 대한 전반적 만족도는 임금근로자(2.8225)가 자영업자(2.8045)보다 조금 높은 것으로 보이나, 임금근로자가 매우 만족하는 분포가 조금 많은 편으로 인해 비슷하게 인식하고 있다.

임금근로자와 자영업자의 직무만족도에 대한 응답비율을 살펴보면 <표 3>과 같이 4가지 응답으로 분류한다.

임금(수입)에 대한 만족을 보면 임금근로자가 자영업자보다 만족한다는 편이 월등히 높은 편이며, 만족하지 않는 편이 자영업자가 월등히 높아서 수입에 있어서는 임금근로자가 만족도가 높게 나타난다. 고용안정성에서는 반대로 임금근로자가 아닌 편으로 불만족 비율이 높으며, 그런 편으로 만족하는 편은 자영업자가 높은 편이다. 이는 임금근로자가 상대적으로 고용의 안정성에 더 위협을 안고 있다는 것으로 보인다. 근무환경에 있어서 임금근로자의 아닌 편이 자영업자의 아닌 편보다 높아서 임금근로자의 만족도는 상당히 낮은 편이며, 자영업자가 만족한다는 편이 임금근로자보다 훨씬 높게 나타났다. 업무내용에서도 고용안정과 근무환경과 같이 자영업자의 만족도가 높게 나타났다. 끝으로 전반적인 만족도에서는 자영업자가 임금근로자보다 만족 비중이 조금 높게 나타나서 큰 차이는 보이지 않는다.

<표 3> 직업만족도에 대한 응답비교(%)

구분	임금근로자				자영업자			
	전혀	아닌	그런	매우	전혀	아닌	그런	매우
임금	5.1	27.6	65.0	2.3	1.4	52.3	40.2	6.0
고용안정	4.1	33.3	58.6	3.9	2.9	29.7	62.8	4.6
근무환경	3.4	27.8	64.5	4.3	3.2	20.8	73.1	2.9
업무내용	1.5	18.8	76.7	3.0	1.1	15.7	80.3	2.9
전반적	1.5	18.7	76.0	3.9	0.8	19.9	77.4	1.9

### 3. 임금근로자와 자영업자의 직무만족도에 미치는 영향력 검증

먼저 베이비붐 세대 임금근로자의 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 파악하기 위해 임금 만족, 고용안정성 만족, 근무환경 만족, 업무내용 만족, 전반적 만족에 통제변수와 일자리 특성의 근로시간 규칙성, 근로시간 태도, 신체적 요구, 내용적 요구, 교육수준 적합도, 기술수준 적합도를 차례로 투입한 위계적 회귀분석 결과는 <표 4>와 같다.

먼저 임금근로자의 직업만족도에 미치는 주요변수의 영향력을 보면,

첫째, 임금만족에서 통계적으로 유의한 영향을 미친 변수로는 통제변수인 건강( $\beta = .093, p < .01$ ), 거주지역( $\beta = .113, p < .001$ ), 계층의식( $\beta = .188, p < .001$ ), 일자리 특성인 근로시간 규칙성( $\beta = .065, p < .05$ ), 근로시간에 대한 태도( $\beta = -.086, p < .01$ ), 업무수행 시 내용적 요구( $\beta = .174, p < .001$ ), 현 직장의 교육수준 적합도( $\beta = .397, p < .001$ )로서, 이들 변수들은 임금 만족에 대해 15.8%를 설명하고 있다. 또한 임금 만족에 계층의식이 가장 높은 영향력을 미치며, 내용요구, 거주지역, 건강, 교육수준 적합도 영향력 순으로 나타나, 계층의식이 높을수록, 내용적 요구 인식이 높을수록, 거주지역이 대도시일수록, 건강상태가 좋을수록, 사업장의 교육수준 적합도가 적합할수록 임금 만족이 높다는 것을 알 수 있다. 특히 근로시간 태도는 부적(-)영향을 미치고 있기에 이는 근로시간에 대한 태도가 짧다고 생각할수록 임금 만족이 높다는 것을 의미한다. 정윤경(2013)은 근로시간과 직무기술 적합도는 여성에게만 유의하였고 신체적 요구, 인지적 요구, 교육과 기술수준 적합도는 남성에게 유의하다고 분석하여 본 연구와 부분적으로 일치하였다.

<표 4> 임금근로자의 직무만족에 미치는 상대적 영향력

구분		임금	고용안정	근무환경	업무내용	전반적
성별	$\beta$	.012	-.059	-.072*	-.057	-.066*
	t	.373	-1.871	-2.369	-1.861	-2.139
학력	$\beta$	.011	.082*	.087*	.044	.026
	t	.292	2.188	2.427	1.207	.708
건강	$\beta$	.093**	.045	.053	.098***	.046
	t	3.010	1.447	1.775	3.239	1.497
거주지역	$\beta$	.113***	.094**	.060*	.060*	.130***
	t	3.702	3.033	2.020	2.012	4.287

구분		임금	고용안정	근무환경	업무내용	전반적
계층의식	$\beta$	.188***	.136***	.141***	.119***	.152***
	t	5.673	4.061	4.398	3.668	4.654
근로규칙	$\beta$	.065*	.143***	.146***	.116***	.095**
	t	2.138	4.614	4.929	3.871	3.130
근로태도	$\beta$	-.086**	-.029	-.086**	-.124***	-.085**
	t	-2.817	-.935	-2.908	-4.142	-2.830
신체요구	$\beta$	.011	-.062	-.095**	-.085**	-.026
	t	.339	-1.870	-2.976	-2.637	-.793
내용요구	$\beta$	.174***	.147***	.201***	.188***	.210***
	t	5.083	4.219	6.028	5.592	6.180
교육수준	$\beta$	.089*	.048	.055	.095*	.035
	t	2.357	1.249	1.498	2.564	.921
기술수준	$\beta$	.050	.002	.036	.041	-.127***
	t	1.305	.059	.978	1.088	-3.360
R		.398	.367	.452	.435	.417
R <sup>2</sup>		.158	.134	.204	.189	.174
Adj.R <sup>2</sup>		.148	.124	.195	.180	.164
F		16.089***	13.319***	21.976***	20.030***	18.072***
Durbin-W		1.918	1.840	1.943	1.983	1.892

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

둘째, 고용안정성 만족에서 학력( $\beta = -.093$ ,  $p < .05$ ), 거주 지역( $\beta = .153$ ,  $p < .001$ ), 계층의식( $\beta = .112$ ,  $p < .05$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .526$ ,  $p < .001$ ), 내용적 요구( $\beta = .526$ ,  $p < .001$ )이 유의한 영향을 미치고 있으며, 이들 변수들은 고용안정성 만족에 대해 13.4%를 설명하고 있다. 이는 고용안정성 만족에 내용적 요구가 가장 큰 영향력을 보이며, 근로시간 규칙성, 계층의식, 거주지역, 학력 순으로 영향을 미치며, 내용적 요구가 높을수록, 근로시간에 대한 규칙성이 있을수록, 계층의식이 높을수록, 거주지역이 대도시일수록, 학력이 높을수록 고용안정성에 대한 만족이 높아졌다. 특별히 학력이 고용안정성 만족에 영향을 미치는 것은 학력이 높을수록 고용이 안정되어 있다는 것을 알 수 있다.

셋째, 근무환경 만족에서 성별( $\beta = -.072$ ,  $p < .05$ ), 학력( $\beta = .087$ ,  $p < .05$ ), 거주지역( $\beta = .060$ ,  $p < .05$ ), 계층의식( $\beta = .141$ ,  $p < .001$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .146$ ,  $p < .001$ ),

근로시간 태도( $\beta = -.086, p < .01$ ), 신체적 요구( $\beta = -.095, p < .01$ ), 내용적 요구( $\beta = .201, p < .001$ ) 등이 통계적 유의한 영향으로 분석되었으며, 이들 변수들은 근무환경 만족에 대해 20.4%를 설명하고 있다. 이는 근무환경 만족에 내용적 요구가 가장 크게 영향력을 행사하며, 근로시간 규칙성, 계층의식, 신체적 요구, 근로시간 태도, 학력, 성별, 거주 지역 순으로 영향력을 보인다. 이는 내용적 요구가 낮을수록, 근로시간에 대한 규칙성이 있을 때, 계층의식이 높을 때, 신체적 요구가 적을수록, 근로시간에 대해 짧다고 인식할수록, 학력이 높을수록, 여성일수록 근무환경에 대한 만족이 높게 나타났다. 특히 성별에서 부적(-)으로 영향을 미치는 것은 여성의 근무환경 만족이 남성보다 높게 인식한다는 것으로 생각할 수 있다.

넷째, 업무내용 만족에서 건강( $\beta = .098, p < .001$ ), 거주지역( $\beta = .060, p < .05$ ), 계층의식( $\beta = .119, p < .001$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .116, p < .001$ ), 근로시간 태도( $\beta = -.124, p < .001$ ), 신체적 요구( $\beta = -.085, p < .01$ ), 내용적 요구( $\beta = .188, p < .001$ ), 교육수준 적합도( $\beta = .095, p < .001$ ) 등이 통계적 유의한 영향으로 분석되었으며, 이들 변수들은 업무내용 만족에 대해 18.9%를 설명하고 있다. 이는 업무내용 만족에 내용적 요구가 가장 크게 영향력을 행사하며, 근로시간 태도, 계층의식, 근로시간 규칙성, 건강, 교육수준 적합도, 신체적 요구, 거주지역의 순으로 영향력을 나타낸다. 특히 근로시간에 대한 태도와 신체적 요구에서 부적(-)으로 영향을 미치는 것은 근로시간에 대해 짧다고 인식하며, 신체적 요구가 적을수록 업무내용 만족을 높게 인식한다는 것이다.

다섯째, 전반적 만족에서 성별( $\beta = -.066, p < .05$ ), 거주 지역( $\beta = .130, p < .001$ ), 계층의식( $\beta = .152, p < .001$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .095, p < .01$ ), 근로시간 태도( $\beta = -.085, p < .01$ ), 내용적 요구( $\beta = .210, p < .001$ ), 기술수준 적합도( $\beta = -.127, p < .001$ ) 등이 통계적 유의한 영향으로 분석되었으며, 이들 변수들은 전반적 만족에 대해 17.4%를 설명하고 있다. 이는 전반적 만족에 내용적 요구가 가장 큰 영향력을 행사하며, 계층의식, 거주 지역, 기술수준 적합도, 근로시간 태도, 성별 순으로 영향력을 나타낸다. 특히 전반적 만족에서 근로시간 태도가 부적(-)으로 영향을 미치는 것은 근로시간에 대해 짧을수록 전반적 만족을 높게 인식한다는 것이다. 또한 성별이 부적(-)으로 유의한 영향을 미치는 것은 여성이 남성보다 전반적 만족이 높다는 것을 나타내는 것이다.

종합하면 선행연구는 직무만족도에 연령, 성별 등은 영향을 미치지 않았고, 교육수준과 소득은 유의한 차이를 보였으며(홍백의, 2006), 성별에서 여자, 학력, 직무접합도가 임금 만족에 유의한 영향을 미친 연구(한종국, 2014)는 본 연구와 부분적으로 일치하였다.

다음으로 자영업자의 직무만족에 미치는 주요변수의 영향력을 보면 <표 4>와 같다.

첫째, 임금 만족에서 거주지역( $\beta = .099, p < .05$ ), 계층의식( $\beta = .223, p < .001$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .098, p < .05$ ), 내용적 요구( $\beta = .115, p < .01$ ), 등이 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 이 변수들이 임금 만족에 대해 11.7%를 설명하고 있다. 계층의식이 임금 만족에 가장 큰 영향력을 미치며, 내용적 요구, 거주지역, 근로시간 규칙성 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들의 영향력이 클수록 임금 만족이 높다는 것을 알 수 있으며, 특히 자영업자에게는 계층의식이 상으로 인식할수록 임금 만족이 높다는 것을 의미한다.

둘째, 고용안정성 만족에서 건강( $\beta = .078, p < .05$ ), 거주 지역( $\beta = .112, p < .01$ ), 계층의식( $\beta = .176, p < .001$ ), 근로시간 규칙성( $\beta = .154, p < .001$ ), 기술수준 적합도( $\beta = -.128, p < .01$ ) 등이 유의한 영향을 미치고 있으며, 이들 변수들이 고용안정성 만족에 대해 9.3%를 설명하고 있다. 이는 계층의식이 고용안정성 만족에 가장 큰 영향력을 보이며, 근로시간 규칙성, 기술수준 적합도, 거주 지역, 건강 순으로 영향을 미치고 있다. 특히 기술수준 적합도에서 부적(-)인 영향을 미치는 것은 자영업자에게는 기술수준 적합도와 고용안정성 만족의 상관관계가 다른 변수보다 낮으며, 기술수준 적합도가 낮게 요구될수록 고용안정성의 만족은 높다고 해석할 수 있다.

셋째, 근무환경 만족에서 건강( $\beta = .146, p < .001$ ), 계층의식( $\beta = .122, p < .01$ ), 신체적 요구( $\beta = -.141, p < .001$ ), 내용적 요구( $\beta = .132, p < .001$ ), 기술수준 적합도( $\beta = -.131, p < .01$ ) 등이 통계적 유의한 영향으로 분석되었으며, 이들 변수들이 근무환경 만족에 대해 14.6%를 설명하고 있다. 이는 근무환경 만족에 건강상태가 가장 크게 영향을 미치며, 신체적 요구, 내용적 요구, 계층의식, 기술수준 적합도 순으로 영향력을 나타냈다. 특히 자영업자에게는 건강상태가 좋을수록, 내용적 요구가 높을수록 근무환경 만족이 높다는 것을 이해할 수 있다. 또한 신체적 요구와 기술수준 적합도에서 부적(-)인 영향을 미치는 것은 자영업자에게는 직무수행을 하면서 신체적 요구가 적을수록, 현 사업장에서 기술수준이 낮게 요구될수록 근무환경 만족이 높다는 것을 보였다.

넷째, 업무내용 만족에서 건강( $\beta = .165, p < .001$ ), 계층의식( $\beta = .115, p < .01$ ), 내용적 요구( $\beta = .133, p < .001$ ), 교육수준 적합도( $\beta = -.105, p < .05$ ), 기술수준 적합도( $\beta = -.131, p < .01$ ) 등이 유의한 영향을 미치고 있으며, 이들 변수들이 업무내용 만족에 대해 13.2%를 설명하고 있다. 이는 자영업자에게 업무내용 만족에 대해 건강상태가 가장 큰 영향력을 나타내며, 내용적 요구, 기술수준 적합도, 계층의식, 교육수준 적합도 순으로 영향을 미치고 있다. 특히 자영업자에게는 업무내용의 만족에서 건강상태가 매우 중

요한 요인이며, 신체적 요구보다는 내용적 요구가 더 요청되며, 또한 교육수준 적합도와 기술수준 적합도는 자영업자의 업무내용 만족과 부적(-) 유의한 영향력을 나타내고 있다. 이는 현 사업장에서 교육수준·기술수준 적합도가 낮게 요구될수록 업무내용 만족이 높다는 것을 보여준다.

다섯째, 전반적 만족에서 성별( $\beta = -.094$ ,  $p < .05$ ), 건강( $\beta = .079$ ,  $p < .05$ ), 계층의식( $\beta = .153$ ,  $p < .001$ ), 내용적 요구( $\beta = .129$ ,  $p < .01$ ), 기술수준 적합도( $\beta = -.218$ ,  $p < .001$ ) 등이 유의한 영향을 미치고 있으며, 이들 변수들이 전반적 만족에 대해 12.9%를 설명하고 있다. 자영업자의 전반적 만족에 대해 기술수준 적합도가 가장 큰 영향력을 나타내며, 계층의식, 내용적 요구, 성별, 건강 순으로 영향을 미치고 있다. 특히 자영업자에게 기술수준 적합도가 중요한 요인이며, 임금 만족을 제외한 고용안정, 근무환경, 업무내용, 전반적 만족에서 모두 큰 영향력을 나타내는 것을 볼 때 기술수준 적합도의 중요성을 유념할 필요가 있다. 또한 자영업자의 전반적 만족에서 여성이 남성보다 높은 만족도를 나타냈다.

또한 변수 간 분산팽창계수 값은 10 이하, 공차한계 값은 .10 이상으로 나타나서 다중공선성에는 문제가 발생하지 않았으며, Durbin-Watson 값은 1.737에서 1.881로서 기준값인 2에 근접하고 있으며, 0 또는 4에 가깝지 않아서 잔차들 간에는 상관관계가 없다고 판단된다. 이에 회귀모형은 적합한 것으로 해석할 수 있다(송지준, 2015).

<표 5> 자영업자의 직무만족에 미치는 상대적 영향력

구분		임금	고용안정	근무환경	업무내용	전반적
성별	$\beta$	-.018	.034	-.059	-.023	-.094*
	t	-.437	.845	-1.488	-.581	-2.353
학력	$\beta$	.039	-.026	.010	-.034	.017
	t	.929	-.605	.235	-.803	.399
건강	$\beta$	.028	.078*	.146***	.165***	.079*
	t	.732	1.991	3.828	4.290	2.060
거주지역	$\beta$	.099*	.112**	.069	.010	.078
	t	2.450	2.725	1.732	.239	1.933
계층의식	$\beta$	.223***	.176***	.122**	.115**	.153***
	t	5.657	4.389	3.131	2.935	3.895
근로규칙	$\beta$	.098*	.154***	.052	.036	.072
	t	2.396	3.698	1.291	.895	1.758

구분		임금	고용안정	근무환경	업무내용	전반적
근로태도	$\beta$	-.018	-.017	-.030	.019	-.030
	t	-.470	-.424	-.800	.490	-.773
신체요구	$\beta$	-.009	-.021	-.141***	-.066	.038
	t	-.220	-.510	-3.547	-1.638	.951
내용요구	$\beta$	.115**	-.048	.132***	.133***	.129**
	t	2.773	-1.155	3.241	3.238	3.149
교육수준	$\beta$	-.048	.080	-.030	-.105*	-.004
	t	-.978	1.610	-.636	-2.164	-.082
기술수준	$\beta$	-.068	-.128**	-.147**	-.131**	-.218***
	t	-1.405	-2.603	-3.083	-2.740	-4.549
R		.342	.305	.382	.364	.360
R <sup>2</sup>		.117	.093	.146	.132	.129
Adj.R <sup>2</sup>		.101	.076	.130	.117	.114
F		7.342***	5.654***	9.446***	8.441***	8.212***
Durbin-W		1.758	1.577	1.857	1.892	1.828

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

## V. 결론 및 함의

### 1. 결론

본 연구는 2016년 실시된 고령화연구패널조사의 제6차 기본조사를 이용하여 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하였다. 이는 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 직무만족도에 대한 연구를 통해 노인 세대 진입을 앞둔 노동시장의 주요 대상으로서 베이비붐 세대에 이해를 더하며, 나아가 이들에 대해 정책적·실천적 차원의 지원을 위한 기초자료를 제공한다는 점에서 의의가 있을 것이다. 본 연구의 결론과 함의를 다음과 같이 제시한다.

첫째, 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 인구사회학적 특성에 따라 직무만족도에는 차이가 나타났다.

먼저 성별의 경우 임금근로자는 근무환경 만족과 전반적 만족에서 여성이 남성보다 직무만족이 유의한 영향력을 보였으나 자영업자는 전반적 만족에서만 여성이 남성보다 유의한 영향력을 나타냈다. 이는 임금근로자 여성이 현 직장에서 근무하는 환경에 대해 자영업자의 현 사업장 근무환경보다 좋은 것으로 인식한다. 선행연구의 결과에서는 임금근로자 집단에서 여성일수록 직무만족 수준이 높았으나 자영업자 집단에서는 성별의 영향력이 유의하지 않았다(이정의, 2011).

학력의 경우 임금근로자는 고용안정성 만족과 근무환경 만족이 유의하게 나타났으며, 자영업자의 경우 아무런 영향력을 발휘하지 못했다. 이는 임금근로자에게는 학력이 고용안정성과 근무환경에 많은 영향력의 원인이 되고 있으나 자영업자에게는 학력이 큰 의미가 없는 것을 보여준다.

건강상태의 경우 임금근로자는 임금 만족과 업무내용 만족에서 유의미한 영향이 파악되었으나 자영업자는 수입 만족을 제외한 모든 변인에 유의한 영향을 미친다. 이는 임금근로자는 건강해야만 임금을 받을 수 있고 업무내용을 잘 소화할 수 있다고 인식한다고 볼 수 있으며, 자영업자는 건강상태와 수입 만족에는 상호관련성이 없으며 근무환경이 좋을수록, 전반적 만족이 높을수록 직무만족도와 깊은 연관성이 있는 것이다.

거주지역의 경우 임금근로자는 직무만족 모든 변인에서 유의한 영향을 보이며 대도시에 거주할수록 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났으나, 자영업자는 수입 만족과 고용안정성 만족에만 유의한 영향력이 나타났다. 이는 임금근로자에게는 읍면부 또는 중소도시 소재의 직장 보다는 대도시에 소재한 직장이 임금도 높은 편이며, 근무환경도 좋고, 업무내용도 적당하며, 전반적으로 만족하는 것으로 보인다. 자영업자는 읍면부와 중소도시, 대도시에 상관없이 수입의 만족과 고용안정성의 만족만으로 직무만족도가 높다고 해석된다.

계층의 경우 임금근로자는 직무만족도 모든 분야에 높은 영향력을 드러내고 있는 중요한 변수로서 확인되며 자영업자 또한 직무만족도 전 변인에서 유의한 영향력을 보이고 있다. 다만 임금근로자와 자영업자 모두 수입만족에 가장 큰 영향력을 나타낸다. 따라서 임금근로자와 자영업자의 주관적 계층의식이 하, 중, 상으로 높게 인식할수록 직무만족도가 높다는 것이다. 이로써 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 인구사회학적 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다 <연구가설1>은 부분적으로 채택되었다.

둘째, 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 근로시간에 따라 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 나타났다.

근로시간의 규칙성의 경우 임금근로자는 규칙성이 있다고 생각할수록 직무만족도 모든 변인에서 영향력이 검증되었으며, 자영업자는 유일하게 고용안정성의 만족에만 유의한 영향력이 나타났다. 이는 임금근로자는 근로시간의 규칙성이 있을수록 임금, 고용안정성, 근무환경, 업무내용, 전반적 만족도가 높으며, 자영업자는 근로시간의 규칙성을 가지고 자영업을 계속함으로써 고용안정성의 만족을 높인다고 볼 수 있다.

근로시간에 대한 태도의 경우 임금근로자는 고용안정성 만족을 제외한 모든 변인에서 유의한 영향력을 나타냈으나 자영업자는 직무만족도의 모든 변인과는 영향력이 유의하지 않았다. 이는 임금근로자에게는 근로시간의 길고 짧음에 대해서 짧게 근무할수록 직무만족도가 높다고 인식하나 자영업자에게는 근무시간의 길고 짧음에 큰 의미가 없다는 것이다. 이로 인해 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 근로시간에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다 <연구가설2>는 부분적으로 채택되었다.

셋째, 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 업무요구에 따라 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 나타났다.

업무수행 시 신체적 요구의 경우 임금근로자는 근무환경, 업무내용 만족에서 부적(-) 유의한 영향을 나타내고 있으나, 자영업자는 근무환경에서만 부적(-) 유의한 영향을 보인다. 이는 임금근로자에게 육체적으로 힘을 쓰는 것, 무거운 짐을 들어야 하는 것, 상체 굽히기/무릎꿇기/쭈그리고 앉기 등의 신체적 요구가 많을수록 근무환경과 업무내용에 대한 만족도가 낮다는 것을 알 수 있다. 선행연구 결과에서도 신체적 요구는 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타나(이정의, 2011) 본 연구 결과와 일치하고 있다.

업무수행 시 내용적 요구의 경우 임금근로자는 직무만족도 전 변인에 매우 강한 영향력을 가지고 있으나 자영업자 또한 고용안정성 만족을 제외하고 직무만족도 모든 변인과 유의한 영향력을 나타낸다. 이는 높은 집중력과 주의, 리더십, 컴퓨터 활용능력이 임금근로자와 자영업자 모두에게 필요하다는 것을 알 수 있다. 선행연구에서도 내용적 요구는 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하고 있어(이정의, 2011), 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 업무요구에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다 <연구가설3>은 부분적으로 채택되었다.

넷째, 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 일자리 특성 중 적합도에 따라 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 나타났다.

현 사업장 교육수준 적합도의 경우 임금근로자는 임금만족과 업무내용에서 부적(-) 유의한 영향이 나타났으나, 자영업자는 업무내용에서 부적(-)으로 유의미하다. 이는 임금근

로자는 직장에서 교육수준이 적합할수록 임금과 업무내용의 만족도가 높으며, 자영업자는 현 사업장의 교육수준적합도가 높을수록 업무내용 만족이 낮다는 것을 밝히고 있다. 이정희(2011)의 연구에서는 임금근로자의 경우 교육수준 대비 직무수준이 높거나 낮거나 모두 직무만족도에 부적인 영향을 미치며, 자영업자의 경우 유의미한 영향이 없었다.

현 사업장 기술수준 적합도의 경우 임금근로자는 전반적 만족에서만 부적(-) 유의미한 통계수준을 보였으나 자영업자는 임금 만족을 제외한 모든 직무만족도 변인에 부적(-) 유의한 영향력을 크게 나타내고 있다. 이는 임금근로자보다 자영업자가 사업장에서 기술수준의 적합도가 중요하다는 것을 보여준다. 임금근로자는 정적인 영향을 미치며 자영업자는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구와 부분적으로 일치한다(이정희, 2011). 이로써 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 적합도에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다 <연구가설4>는 부분적으로 채택되었다.

전체적으로 볼 때 선행연구의 부족으로 본 연구결과를 일반화할 수 없으나 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 직업만족도 차이에서 직업안정성, 업무내용, 근무환경, 장래성 만족도는 임금근로자가 자영업자보다 훨씬 높게 나타나, 선행연구의 결과와 부분적으로 일치하였으며 장래성에 대한 만족도를 제외하고는 통계적으로 유의하게 나타났다(김우영·김응규, 2001).

## 2. 함의 및 연구의 한계점

본 연구의 결론을 바탕으로 베이비붐 세대 임금근로자와 자영업자의 직무만족도 향상을 위한 함의는 다음과 같다.

첫째, 임금근로자의 직무만족도를 향상시켜야 할 것이다. 이를 위해서는 본 연구결과에서 나타난 것처럼 임금근로자에게 근로시간의 규칙성을 두며 주당 평균 근로시간을 낮추어 가며, 높은 주의력과 집중력, 리더십을 높이기 위해 교육여야 하며, 직장의 교육수준과 기술수준이 적합하도록 제도적 교육이 필요할 것이다.

임금근로자의 근로시간의 규칙성을 위해 정부에서는 주 52시간 근무제를 300인 이하 사업장에서도 시행하여 임금근로자의 노동시간을 단축시키고 있다. 이는 임금근로자에게 유연근로를 제공하는 것으로 임금근로자는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량 근로시간제 등 본인의 형편에 맞게 근무할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 이를 통해 임금근로자의 직무만족도는 향상될 것으로 기대한다.

또한 임금근로자의 업무요구를 높이기 위해 직업능력 교육훈련을 강화해야 할 것이다. 이를 위해 정부에서는 제2차 직업능력개발 기본계획(2012~2017)을 시행하여 직업능력개발의 교육훈련을 통해 기업과 산업계에서는 임금근로자의 생산성을 제고하며 기업 경쟁력을 강화하여 성장과 혁신의 경제를 견인하고 있다. 임금근로자에서는 고용을 유지시키거나 더 나은 고용을 위한 기회의 접근 가능성을 제고하고 있다. 이러한 직업능력개발 교육훈련을 통해 임금근로자의 직무수행 능력은 고도화 될 것이다.

그리고 임금근로자의 사업장의 적합도를 높이기 위해 능력을 향상시켜야 할 것이다. 사업장에서 요구하는 교육수준과 기술수준이 임금근로자가 소유한 것보다 낮을 때는 직무만족도가 낮아진다. 이와 반대로 임금근로자의 교육수준과 기술수준이 사업장이 요구하는 것보다 낮을 때도 직무만족도는 낮아질 것이다. 이를 볼 때 임금근로자와 사업장이 함께 교육수준과 기술수준의 적합도를 높일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

둘째, 자영업자의 직무만족도를 향상시켜야 할 것이다. 자영업자에게 본 연구결과에서 나타난 것처럼 근로시간의 규칙성을 높이며, 업무요구와 사업장의 기술수준을 높여야 할 것이다. 이를 위해 자영업자가 주어진 장시간 업무, 근무일과 휴일의 모호한 구분 등에서 벗어날 수 있는 사회적 환경을 제고하여야 할 것이다. 정부와 지자체는 자영업자의 과당 경쟁을 약화시키는 대형유통업의 골목상권에 진출하는 것을 차단시킬 수 있는 방안과 소상공인의 밀집도를 분산시킬 수 있는 대책 마련이 필요하다고 본다. 즉 주요 생활형 업종인 도소매업과 숙박 음식점 등의 밀집도를 낮추어야 한다는 것이다. 이러한 방안은 자영업자의 매출을 높일 수 있으며 자연스럽게 근로시간을 줄여 나갈 수 있을 것이다.

또한 정부와 지자체는 자영업자에게 업무요구와 사업장의 적합도를 높이기 위해 도태 과정에서 보호하며 기술개발과 생산성이 향상될 수 있도록 육성하며 시장경제의 급변속에서 적응할 수 있도록 경쟁력을 향상시킬 수 있는 지원을 해야 할 것이다. 이를 위해 정부와 지자체는 자영업자에게 교육을 강화하고, 신규 창업하는 자영업자에게는 많은 규제를 완화하고, 폐업에 이르지 않도록 교육과 홍보를 병행하여 창업 후 정상적인 자영업 활동을 유지할 수 있도록 창업경영컨설팅 지원정책을 강화해야 할 것이다. 이어서 세금 감면, 기술과 신용을 담보로 하여 장기저리의 대출을 지원하는 금융지원을 추진하며 기술개발과 조직화 협업화 정보화를 이룰 수 있는 혁신기술을 지원하며 지역기관의 구축과 공동시설을 구축할 수 있는 인프라를 제공할 필요가 있을 것이다.

자영업자에 대한 이러한 지원정책이 운용될 때 자영업자는 미래에 대한 만성적인 불확실성, 사업장의 높은 폐업률, 정신적인 스트레스 등에서 벗어날 수 있을 것이다. 이는

자영업자가 가지고 있는 보상에 대한 높은 잠재력, 수직적 상하관계의 탈피, 직무의 성취감, 의사결정에 대한 자유 등의 매력적인 직업으로 인식될 것이다.

끝으로 본 연구의 한계와 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 패널 데이터를 활용하여 분석한 것으로 변수 간의 인과관계를 충분히 분석하지 못한 한계를 가진다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구에서 선정한 변수 외에 다양한 변수를 활용하여 설문지를 통한 베이비붐 세대의 직무만족도를 파악하여 그들의 직무만족도를 높일 수 있는 다양한 프로그램을 개발하는데 유용한 기초자료 제공을 기대한다. 둘째, 본 연구는 횡단적 조사로 수행하였기 때문에 직무만족도에 대한 다양한 요인 상태를 추정하기 어렵고 일반화할 수 없는 한계를 가진다. 따라서 향후 연구에서는 종단적 연구를 통한 베이비붐 세대의 직무만족도에 다양한 변인들을 선정하여 그들의 직무만족도를 높일 수 있는 연구가 필요할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강태석·오현주(2016). 「베이비붐 세대의 사회적 관계망이 생활만족도에 미치는 영향: 자아 존중감의 매개효과를 중심으로」, 『장신논단』, 제48권 제4호, 339~366쪽, 기독교 사상과 문화연구원.
- 곽현주·최은영(2018). 「임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로」, 『여성연구』, 제97권 제2호, 103~140쪽, 한국여성정책연구원.
- 김상욱·유홍준(2002). 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인」, 『한국사회학』, 제36권 제1호, 51~81쪽, 한국사회학회.
- 김우영·김응규(2001). 「자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석」, 『중소기업연구』, 제23권 제3호, 29~54쪽, 한국중소기업학회.
- 김유선(2011). 「쟁점과 대안 : 비정규직 규모와 실태 경제활동인구조사 부가조사 결과」, 『노동사회』, 제186권, 72~110쪽, 한국노동사회연구소.
- 김응규·박치관(2001). 「자영업자가 임금근로자보다 직업만족도가 높은가?」, 『한밭대학교 논문집』, 제18권, 439~454쪽, 한남대학교.
- 김준경(2017). 『베이비붐 세대 특성 분석을 위한 빅데이터 활용방안 연구』, 2017한국개발연구원 최종보고서, 한국개발연구원.
- 남윤미(2017). 『국내 자영업의 폐업률 결정요인 분석』, 한국은행 경제연구원 2017-5, 한국은행.
- 송지준(2015). 『SPSS/AMOS 통계분석방법』, 21세기사.
- 신종각 외(2016). 『2016 고령화연구패널(KLoSA) 기초분석보고서』, 신종각 외·한국고용정보원 2018, 한국고용정보원.
- 이정의(2011). 「고령근로자의 직무요구와 교육기술수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로」, 『직업능력개발연구』, 제14권 제1호, 125~149쪽, 한국직업능력개발원.
- 정정균(2015). 『KB지식비타민: 국내 자영업자 현황과 업종별 생멸 통계』, KB금융지주경영연구소, 국민은행.
- 조성혜(2005). 「글로벌 경제하에서의 노동시장, 고용보호와 노동법」, 『노동법학』, 제21권,

213~250쪽, 한국노동법학회.

- 통계청(2015). 국가통계포털. <http://kosis.kr>. 인구총조사.
- 통계청(2018). 국가통계포털. <http://kosis.kr>. 자영업 현황분석.
- 한경혜(2011). 「다시 뛰는 베이비부머」, 『나라경제』, 2011(4), 72-73, 한국개발연구원.
- 한국고용정보원(2017). 『제6차 고령화연구패널조사(KLoSA)』, 2016년 고령화연구패널 유저가이드, 한국고용정보원.
- 한종국(2016). 「직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구」, 『인적자원관리연구』, 제23권, 19~45쪽, 인적자원관리학회.
- 홍백의(2006). 「중고령자의 퇴직 전 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 『사회복지연구』, 제30권, 355~376쪽, 한국사회복지연구회.
- 황수경(2012). 『베이비붐 세대 이행기의 노동시장 변화』, 한국개발연구원 정책연구시리즈 2012-15.
- Allen, J. & van der Velden, R. (2001), "Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effect on Wages, Job Satisfaction, and on the Job Search", Oxford Economic Papers, Vol.53, No.5, pp. 434~452.
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald. (1998). "What akes an entrepreneur?" Journal of Labor Economics. 1998, Vol. 16, No.1, pp. 26~60.
- Jamal, M. (2004). "Burnout, Stress and Health of Employees on Non Standard Work Schedules: A Study of Canadian Workers," Stress and Health, Vol.20, No.3, pp. 113~119.
- Wilker, S. L. & Sackett, P. R.(1996). "Longitudinal Analysis of Ability-Job Complexity Fit and Job Change", Personnel Psychology, Vol.49, No.4, pp. 937~967.

## Abstract

---

### A Comparative Analysis of Baby Boomers Wage Workers and Self-employed People on Job Satisfaction

Taeseog Kang, Seonsuk Seo

The purpose of this study is to compare and analyze the impact of job characteristics on job satisfaction among Baby Boomers wage earners and self-employed people. To this end, the 6th Korea Employment Information Service survey on aging research panels was utilized. 958 wage earners of baby boomers, 629 self-employed people, and a total of 1,587 were studied and analyzed using the SPSS 21 program. The results of a comparative analysis of wage earners and self-employed people are as follows. First, there was a difference in job satisfaction between wage earners and self-employed people, depending on the demographic characteristics. Second, depending on the regularity and attitude of the job characteristics, the job satisfaction of wage earners and the self-employed showed a significant difference. Third, job satisfaction among wage earners and the self-employed was shown to have a significant effect, depending on the job requirements of the job characteristics. Fourth, the job satisfaction level of wage earners and the self-employed was confirmed to be significant, depending on the suitability of the job characteristics. It is important to understand the importance of regularity, attitude, work requirements, and suitability of working hours that improve job satisfaction for the wage earners and the self-employed of the baby boomers, and it presented basic data and implications for improving job satisfaction for the wage earners and the self-employed.

**Key Word:** Baby Boomers, Wage Workers, Self-employed, Job Characteristics, Job Satisfaction