

여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 관한 조직효과 연구

- 위계적 선형모형(HLM) 적용 -

이 은 정*

A Study on the Organization Effects on Job Satisfaction of Females Employees in Social Service Jobs

- Applying Hierarchical Linear Model -

Eun-Jung Lee*

요약 : 탈빈곤·탈실업 대책으로 새롭게 주목되고 있는 사회적일자리 정책에 대해, 성인지적 관점에서 여성 사회적일자리 참가자를 중심으로 직무만족 성과에 영향을 미치는 조직효과를 밝히고자 한다. 이를 위해 직무만족이 참여자 개인 또는 참여기관 수준에 따라 달라지는지 그리고 참여기관의 조직특성에 따라 직접적인 영향이 있는지 살펴볼 수 있도록 다층자료 특성을 고려하여 위계적 선형모형(HLM: Hierarchical Linear Model)을 적용하였다. 분석 결과, 여성 참가자의 직무만족 설명력은 개인특성요인이 61.0%, 조직특성요인이 39.0%로 조직효과와 크기가 상당함을 확인할 수 있었다. 참여 여성은 연령이 높을수록, 기술수준 적합도가 높을수록 직무만족은 높아졌는데, 이러한 영향력의 정도는 사회적일자리 참여기관의 조직특성변수(담당인력 수, 기관목적 적합도, 목표달성 점수, 사회서비스 제공)에 따라 배가되거나 완화되는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 사회적일자리 정책성고를 향상하기 위해서는 대다수를 차지하는 여성 참여자를 위한 개별 지원정책뿐 아니라 이들이 속한 NGO 참여기관들의 조직인프라 및 서비스 등 조직환경 개선에 대한 정책적 보완장치가 마련되어야 할 것이다.

주제어 : 사회적일자리, 직무만족, 직무환경, 위계적 선형모형

ABSTRACT : This study is to analyze the organization effects on job satisfaction of female employees in social service jobs. Hierarchical Linear Model(HLM) is applied to explicate effects occurring at each level and across levels for hierarchical data structures of individuals nested within organizations. The result indicates 61% of the variance of female individual level in job satisfaction and 39% of the variance in between organizations, with considerable organization effects. Female employees' job satisfaction rises when their age and skill appropriateness as individual variables are higher. These relationship are affected by organization features(number of staff in charge, institutional purpose, level of goal achievement, level of social service provision), either amplifying or attenuating these difference in job satisfaction. These results suggest that policy makers should consider additional supporting schemes not only for supporting female participants but also for improving job environment (organization infrastructure and service systems) of participating NGOs.

Key Words : social service job, job satisfaction, job environment, Hierarchical Linear Model(HLM)

* 단국대학교 교양학부 전임강사(Full-time Lecturer, School of Liberal Arts, Dankook University), E-mail: ejlee@dankook.ac.kr, Tel: 031-8005-3464

I. 서론

최근 세계적으로 고용없는 성장, 소득양극화 현상에 대한 기존의 복지제도 위기를 극복하는 해결 수단으로 일자리창출 정책에 주목하는 것과 견주어 우리나라도 예외는 아니다. IMF 경제위기 이후 빈부격차가 심화되고 다차원적인 소외현상이 심화됨에 따라 이를 대처하기 위한 방안 중 하나로 2005년부터 노동부가 사회적일자리 사업을 채택하여 시행해오고 있다. 사회적 일자리란, 사회적으로 유용하지만 정부의 서비스가 충분히 제공되지 못하며 민간기업도 수익성 문제로 참여하기 어려운 사회적 서비스 분야를 중심으로 비영리단체에 의해 일자리를 창출하고 그 일자리에 취업취약계층을 고용하도록 지원하는 정책을 뜻한다(노동부, 2005). 이러한 일자리 창출정책은 국가와 시장의 고용창출의 한계를 극복하는 새로운 사회경제 모델로, 과거의 소득이전 방식을 축소하고 공공과 민간이 협력하여 새로운 사회적 수요에 대한 사회서비스 공급을 증대시키는 동시에 취약계층의 취업을 촉진하는 것을 기본으로 삼는다. 결국 기존의 복지국가에서 담당하던 소득재분배정책을 넘어 노동소득분배과정에 개입하는 새로운 사회정책의 위상을 지닌다고 할 수 있다(정영호 외, 2005).

하지만 이처럼 사회적일자리에 대한 관심과 정책적 지원이 지속적으로 확대됨에도 불구하고, 과연 빈곤과 실업 해결에 대안이 될 수 있을가에 대해서는 비판적 시각들이 제기되고 있다. 최근 부각되고 있는 이슈 중 하나는 사회적일자리 여성 일자리 창출과의 관련성으로 젠더 관점이 간과되었다는 것이다(김경희, 2007). 현재 노동부 사회적일자리 사업 현황을 살펴보면, 2007년 현재 참

여자 중 81%가 여성이며, 특히 가사나 간병, 보육 서비스 분야의 일자리는 여성 참여자가 거의 100%를 차지하는 것으로 나타나(민현주 외, 2007), 공공서비스분야에서의 의식적인 일자리 창출이 곧 여성의 일자리 창출로 직결되고 있음을 보여주고 있다. 또한 사회적일자리 업종은 대부분 가사나 간병, 보육 등의 서비스 분야의 일자리로, 이전에 노동시장에서 배제되었거나 시장에서 평가받지 못하고 가족 내 여성의 사적 영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적 영역으로 노동 가치를 재평가받도록 구성되었다는 점에서 여성주의와 밀접한 관련성이 있다. 또한 향후 사회서비스 분야와 연계된 일자리 창출 전망은 주로 여성친화적 업종으로 정착될 가능성이 크다는 점에서도 사회적일자리가 여성의 욕구에 민감해야 하며 여성적 이해에 충실하여야 할 필요성이 있다.

하지만 '괜찮은 일자리(decent job)'를 확보하여 보다 많은 여성을 위해 노동시장 참여를 촉진하고자 하는 목표는 그리 평탄하지만은 않은 여정이 될 것 같다. 현재 2007년 기준 사회적일자리 근무조건은 임금수준이 월 70만원에서 77만원 수준으로, 근무기간은 통상 9~10개월의 계약적으로 자칫 사회적일자리가 성별에 따른 직종분리로 저임금, 단기직의 불안정한 여성 일자리로 고착될 우려가 크다. 이는 2003년부터 2007년까지 사회적일자리 참여자의 근로계약기간 이행 실태분석에서 중도탈락 경험자가 전체 21.1%로, 이 중 여성이 남성에 비해 중도탈락하는 비율이 4배 가까이 높다는 점에서도 뒷받침된다(윤정향, 2007). 이러한 중도탈락 사유로 고용보험적용사업장으로서의 이직이 28.9%에 불과하다는 점은 사회적일자리 참여자의 고용불안이 상당함을 알 수 있다. 특히 여성의 경우, 낮은 임금, 야간근로시간, 건강 등을

중단 사유로 지적하고 있는데, 이는 여성취업이 자녀양육, 가족돌봄 등의 이유로 단순히 고용만을 기반으로 하는 접근은 부적절하다는 기존 연구(강남식·백선희, 2001; 이숙진, 2002; 황미영, 2002; 정미숙, 2005)에서도 입증된 사실로 지금까지 정부의 일자리 창출 계획에서 여성이 취업할 수 있는 환경, 직무에 접근할 수 있는 서비스 지원 등 직무환경 개선에 대한 정책적 노력이 미비함을 보여주는 바이다. 결국 이러한 부담은 사회적일자리 참여자들이 속한 참여기관에 맡겨진 상황이다.

사회적 일자리 사업이 노동시장에서 중장기적으로 성과를 내기 위해서는 노동시장의 공급자와 수요자, 그리고 소비자 모두에게 영향을 줄 수 있어야 한다(윤정향 외, 2008). 그러기에 일자리 참여자 수 못지않게 참여자를 발굴하고, 많은 소비자(이용자)를 흡수하여 참여자들의 고용상태가 지속될 수 있도록 지원하는 참여기관의 역할이 막중하다. 참여자들 입장에서 정부의 인건비 지원 여부가 지속성을 보증하는 제1의 객관적인 조건인 것과 달리, 참여기관은 참여자, 정부, 이용자, 그리고 사업을 둘러싼 고려되지 않았던 외적 조건들이 사업의 지속성과 참여자 고용유지에 지대한 영향을 끼치기 때문이다. 하지만 문제는 아직까지 우리사회는 비영리민간단체가 주도하는 사회적 경제 기반이 매우 취약해 비영리민간조직들이 사회적 일자리 정책의 주체로 역할을 담당하기에 역부족이라는 점이다(노대명, 2005; 민현주 외, 2007). 최근 참여기관별 사회적일자리 참여경험자의 재고용 실태분석에 의하면(윤정향 외, 2008), 비영리단체에 참여했던 경우보다는 실업극복지원 단체와 자활후견기관에 참여한 경험이 있는 참여자의 재고용확률이 더 높은 반면 비영리단체에 일했던 참여자는 사회적일자리에서 지속적으로 참여

하는 것으로 나타나 참여기관별로 상이한 결과를 보여주고 있다. 이는 현재 대부분의 참여기관들이 보호받은 시장에서 활동하던 복지단체나 자활후견기관들이기에 지속적으로 수익을 창출해 참여자의 고용안정을 돕기에는 경영기술의 결여나 직무 지원환경 등의 취약성으로 참여기관에 대한 전문적이고 집중적인 지원이 절실히 요청되는 형편이다.

이러한 요청에도 불구하고 최근 사회적일자리 참여에 대한 연구들이 점진적으로 늘어나고 있지만, 아직까지 여성과 관련하여 사회적일자리 정책의 성과에 대한 개인 및 조직 차원에서 다차원적으로 분석한 연구들은 거의 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 사회적일자리사업의 대다수를 차지하는 여성 참여자들을 중심으로 직무만족에 영향을 미치는 조직효과를 밝힘으로써, 성공적인 고용유지를 위한 직무환경의 중요성을 확인하고, 정부의 사회적일자리 여성 참가자 및 그들이 속한 참여기관에 대한 지원 정책에 관한 함의를 이끌어내고자 한다. 직무만족은 일찍이 산업심리학에서 성과관리의 핵심요소 중 하나로, 근로자의 주관적 평가에 근거하여 직무와 직무환경에 대한 정서적 또는 태도 지수를 뜻한다. 이는 노동이 가지는 개인적 심리사회적 효과와 함께 생산성 효과 측면에서 중요한 정책성과 변수라 할 수 있다. 최근 공공 사회서비스업 종사자들의 성과 관련 연구들이 직무만족도를 정책성과의 지표로 활용하는 추세이다(Enberg and Stenlund, 2007; 김수진, 2006; 김혜령, 2003; 남선이 외, 2006). 사회적일자리 참여의 경우, 일반고용과 달리 일정정도 근무조건(임금, 근로기간 등)이 고정된 보호고용 특성상 직무만족에 영향을 미치는 요인이 상대적으로 적을 수 있겠지만 한편으로는 일자리 성과에 대한 직무만족의 설명

력이 클 수 있다는 점에 착안하여 직무만족 분석을 시도해 보고자 한다.

특히, 다른 연구와 달리 직무만족과 관련하여 조직효과(직무환경 및 인프라 등) 분석을 시도하고자 하는데, 앞서 언급한 대로 사회적일자리 특성상 참여자의 고용유지에 참여기관의 역할이 지대할 뿐 아니라 인적 및 사회적 자본수준이 낮은 취약계층일수록 개인특성요인 못지않게 조직특성요인이 중요하게 작용할 수 있기 때문이다(홍현미라·이은정, 2008). 이를 위해 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족이 개인 또는 참여기관에 따라 차이가 있는지 그리고 개인수준에서 조직별 직무만족의 평균과 개인특성변수의 영향력에 조직의 효과(조직간 차이)가 있는지, 이러한 효과를 설명하는 조직특성변수는 어떠한 것들이 있는지 밝히기 위해 개인수준과 조직수준을 동시에 고려하는 위계적 선행모형(HLM)을 적용한다.

II. 선행연구 고찰

1. 여성 고용과 사회적일자리

빈곤의 여성화는 전 세계적인 현상으로 우리나라도 예외는 아니다. 최근 우리나라도 여성노동의 비정규직화와 가족해체에 의한 여성가구주 증가로 인한 여성 빈곤화가 심화되는 추세이다. 최근 당면한 일자리 위기와 노동시장 양극화는 여성의 비정규직화, 임시직화를 초래하여 결국 여성들은 노동을 하면서도 빈곤할 수 밖에 없는 근로빈곤층으로 전락하거나 취업이 어려워 구직을 단념하거나 비경제활동인구로 빠져 빈곤화를 더욱 촉진할 것으로 추정된다. 또한 최근 탈근대적 여성빈곤현상으로 고령화의 급속한 진전은 여성노인가구를

증가시키고, 이혼·사별 등 가족해체 증가는 남성 부양자에 의존할 수 없는 여성가구주 가구의 비중을 높이면서 상당수가 낮은 인적자본과 노동시장에서의 열악한 지위로 빈곤집단으로 전락하고 있는 실정이다.

이처럼 여성고용 및 빈곤의 성격이 변화함에 따라 지금까지 여성을 기존의 시장에 개인적으로 적응하도록 돕는 방법만으로는 여성의 탈빈곤·탈실업에 한계를 드러내고 있다. 이는 근본적으로 기존 시장이 여성이 빈곤에서 벗어날 수 있는 없는 구조적 모순이 지니고 있기 때문으로 지적된다(최선희, 2006). 즉, 가사노동이나 비공식적 노동 같은 여성노동은 대부분 무급으로 정당한 사회적 평가를 받지 못하였고, 여성의 경제활동참여는 M자형 구조로 출산·아동양육 부담이 경제활동 참여에 큰 걸림돌이 되어 왔으며, 최근 남성에 의존할 수 없는 여성들이 늘어나고, 가족을 부양해야 하는 여성들이 점차 늘어나고 있다는 것이다. 이에 시장경쟁을 통해 스스로 자립하기 힘든 여성들을 위해 국가가 이를 고용해 주거나 일자리를 보장해 주는 새로운 적극적인 조치들이 등장하게 된다. 이미 서구 여러 나라에서는 복지서비스를 비롯한 공적 영역의 서비스 분야에서 여성노동력을 흡수하는데 노동의 특성상 여성일자리 성격을 지니며 여성들에게 일자리를 제공함으로써 여성의 자립대책으로 부각되고 있다.

이러한 맥락에서 우리나라도 새롭게 사회적일자리 창출 사업과 관련하여 여성 일자리 역할을 주목해 볼 수 있다(민현주 외, 2007). 구체적으로 살펴보면, 첫째, 실직·빈곤상태에 빠져 있는 취약계층 여성에게 취업기회를 줘 빈곤에서 탈출할 수 있는 기반을 제공함으로써 근로를 통한 여성의 빈곤화를 완화하는 정책이 될 수 있다. 둘째, 이들

일자리 사업들은 이전에 노동시장에서 배제되었던 노동 혹은 시장에서 평가받지 못하고 가족 내 여성의 사적영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적인 영역으로 재구성하여 노동 가치를 재평가 받도록 구성되었기 때문에 여성주의와 밀접한 관련성이 있다. 마지막으로, 현재 사회적일자리 참여자들의 80% 이상을 여성이 차지하고 있고, 특히 가사나 간병, 보육 서비스 부문의 일자리는 여성 참여자가 거의 100%로 나타나 이 일자리들은 여성의 욕구에 민감하여 여성적 이해에 충실해야 한다는 것을 의미한다. 이러한 점에 비춰 볼 때 사회적일자리정책 성과연구에서 중요한 이슈 중 하나로 여성주의 관점에서 조명될 필요성이 높다.

이처럼 새로운 여성의 탈빈곤·탈실업 정책 대안으로 사회적일 자리를 살펴보기 위해서는 사회적일자리 개념을 둘러싼 다양한 관점에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다. 2005년부터 본격적으로 사회적일 자리를 도입한 노동부는 사회적일 자리란, '사회적으로 유용하지만 정부의 서비스가 충분히 제공되지 못하며 민간기업도 수익성 문제로 참여하기 어려운 사회적 서비스 분야를 중심으로 비영리단체에 의해 창출되는 사업'으로 정의하고 있다(노동부, 2005).

사회적일자리 개념정의와 관련된 논의를 살펴보면 정영호 외(2005: 31~33)는 크게 다섯 가지로 규명하였다. 첫째, 사회적일자리(social employment), 둘째, 사회경제(social economy), 셋째, 사회적기업(social enterprise), 넷째, 사회적일자리 프로그램(social employment program), 마지막으로 사회 서비스부문 일자리(jobs in social services sector)로 분류하여 설명하고 있다(정영호 외, 2005). 이는 대부분 외국의 사회적 경제와 관련한 개념정의로, 외국의 사회적일자리 창출 배경에 입각한 논

의라는 한계를 가지고 있다. 한편, 노대명(2001)은 사회적일자리 창출정책을 노동시장정책과 사회보장정책의 단점을 보완한 새로운 탈빈곤정책으로 이해하고 있다. 반면 사회적일자리 사업이 출발 당시의 수사(rhetoric)처럼 노동시장영역을 확장하여 일자리 제공과 사회적 욕구를 충족하기 보다는 기존의 근로빈민에 대한 일자리 지원 사업이나 공공근로사업과 크게 차별화되지 못하고 있다는 점에서 기존 사업의 연장선상으로 인식되기도 한다(홍현미라, 2008). 이상의 논의를 종합하면 현재 우리나라에서 사회적일 자리는 사회적 기업, 노동부의 사회적일자리, 자활근로사업 등을 포괄하는 개념으로 사회서비스 제공을 목적으로 취업취약계층에 대해 일자리를 제공하며 이를 일정기간 국가가 보장하는 것으로, 그동안의 한국에서의 근로연계복지의 뒤를 잇는 정책으로 자리매김하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 그동안 한국에서 사회적일 자리에 대한 선행연구들을 살펴보면, 크게 사회적일 자리의 이론적 토대를 제공한 사회적 경제에 대한 연구와 사회적기업 활성화 모색을 위한 연구, 그리고 사회적일자리 정책의 수행 평가로 나누어 볼 수 있다. 최근 사회적일자리 연구들이 점진적으로 늘어나고 있는 있으나 이를 여성주의 관점에서 접근하고 있는 연구들은 거의 찾아보기 힘들다. 다만, 자활사업을 여성주의 관점에서 분석하여 문제점과 개선방안을 제시하는 연구들은 조금 축적되어 있다(강남식·백선희, 2001; 이숙진, 2002; 황미영, 2002; 정미숙, 2005). 이들 연구결과들에 의하면 여성의 경우, 노동시장 참여는 공적으로 지원되는 자녀양육 시스템에 의해 가능하기 때문에 단순히 고용만을 기반으로 하는 접근은 부적절하다고 공통적으로 지적하고 있다. 즉, 고용에만 근

거한 가정들에 의해 이루어진 정책은 여성들을 어머니와 노동자 간의 선택의 뒷에 갇히게 만든다는 것이다. 결국 여성주의 관점에서 자활사업이 빈곤탈출 정책으로 성공하기 위해서는 참여 여성들에게 가족의 돌봄노동을 지원할 필요가 있는 것으로 나타났다.

자활사업분야 이외에 최근 1~2년 전부터 사회서비스 확충 및 사회적일자리 측면에서 여성일자리 창출을 분석한 몇몇 연구들이 있는데, 여성의 고용장애요인과 보육제도를 비교분석하면서 여성의 일자리로서 보육분야에서 개선되어야 할 과제를 제시하는 연구(최선화, 2006)와 현행 정부의 사회적일자리에 대한 각종 정책적 비전이나 사회적일자리사업에서 드러나는 정부의 여성인력 정책의 문제점을 지적하는 연구(호성희, 2006)가 있을 뿐, 여성의 일자리로서 사회적일자리가 갖는 정책 성과와 함의에 대한 심도 깊은 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 사회적일자리사업의 대다수를 차지하는 여성 참여자들을 중심으로 성과행동에 영향을 미치는 직무만족을 중심으로 실증분석을 하고자 한다.

2. 사회적 일자리 참여자의 직무만족 개념 및 영향요인 관련 선행 연구

직무만족은 직무와 직무 환경에 대한 근로자의 정서적 지수 또는 태도 지수를 뜻한다. 따라서 근로자의 주관적 평가에 근거해 측정한다. 직무만족에 관한 연구는 1935년 산업심리학자 Hoppock에 의해 최초로 제기된 이래로 지금까지 지속적으로 활발하게 이뤄지고 있다(Brown and McIntosh, 2003: 1241~1243; 김혜령, 2003: 6~9; 남선이 외, 2006: 198). 직무만족은 조직의 생산성에 중요

한 영향 요인일 뿐 아니라 개인에게는 경제적 의미와 함께 생활전반에 대한 만족감에 영향을 미치는 것으로 나타나 더욱 중요하게 여겨져 왔다. 다시 말해 근로자는 근로를 통해 생산 활동에 종사하면서 자신의 직무에 대해 정서적·감정적 반응을 함으로써 자신의 삶의 질을 높이려고 한다는 것이다. 이에 본 연구는 사회적일자리 여성 참여자의 일에 대한 만족감을 높여 사회적일자리 참여자의 생활만족도를 향상시키는 동시에 생산성 향상을 위해 직무만족을 관리해야 한다는 점에서 의의가 있다.

우선, 직무만족 개념은 학자마다 다양하게 정의하고 있다. McCornick and Tiffin(1974: 298~299)은 직무만족을 직무와 관련된 경험으로부터의 욕구만족과 이에 대한 개인적 정서반응이라고 하였다. 또한 Locke(1976: 130)는 직무만족을 직무경험으로부터 얻는 유쾌하거나 긍정적인 정서 상태로 자신이 가치있다고 생각하는 것을 실제로 얼마나 얻었는가를 지각함으로써 형성되는 것이라고 하였다. Smith(1995)도 직무만족을 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋은 감정과 나쁜 감정의 조화 또는 이러한 좋고 나쁨의 균형 상태에서 기인하는 태도라고 하였다(남선이 외, 2006: 198 재인용). 즉, 직무만족은 한 개인이 직무에 대하여 갖는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행의 결과로 충족되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반 욕구의 차원에서 설명될 수 있다(김수진, 2006: 6). 이상의 논의를 종합해 보면 직무만족이란, 개인의 직무자체에 대한 태도이자, 물리적·사회적 차원에서 느끼는 직무환경에 대한 총체적인 만족의 정도로서 개인이 직무와 관련하여 경험하게 되는 감정적 상태를 뜻한다.

이처럼 직무만족은 그 자체로서의 개인적 적응 상태나 정신건강으로서의 의미뿐 아니라 직무만족의 정도에 따라 실질적인 성과행동에 영향을 미친다는 측면에서 중요한 의미를 갖는다 하겠다. 이처럼 직무만족이 그 개념 및 구성에 있어서 근로자의 직무(근로)와 직·간접적으로 연관된 다양한 내·외적 요인에 의해 영향을 받는 복합적인 차원의 성격을 갖지만(Milton, 1981; 이동영·이정주, 2007 재인용), 사회적일자리 사업에 적용할 경우 상당히 다른 측면이 있음을 고려해야 할 것이다. 왜냐하면 사회적일자리란 일정 정도 근로조건(임금, 근로기간 등)이 고정된 보호고용이며, 사회서비스업의 직무특성과 취업취약계층으로 한정된다는 점에서 일반고용에 비해 사회적일자리 참여자의 직무만족의 구성범주나 영향요인이 상당히 제한될 수 있기 때문이다¹⁾. 즉, 임금이나 근로기간 등이 동일하기 때문에 한편으로는 상대적으로 사회적일자리 성과에 관련하여 다른 요인의 설명력이 높아질 것으로 추측된다. 이는 곧 사회적일자리 성과에 대한 직무만족의 영향력이 상대적으로 클 수 있음을 의미한다(홍현미라·이은정, 2008). 이런 차원에서 직무만족에 관한 연구는 사회적일자리 성과 관련 연구에서 중요한 주제로 자리매김할 수 있을 것이다. 특히 최근 복지·보건 등 공공 사회서비스업 종사자들의 직무만족과 관련한 연구는 직무만족을 주요 정책 성과지표로 적용하고 있는데(김수진, 2006; Enberg and Stenlund, 2007; 김혜령, 2003; 남선이 외, 2006), Enberg and Stenlund(2007)는 스웨덴의 경우 여성 코드에 맞춘 임금, 직무조건 등을 마련한 보건서비

스의 경우 일 만족도를 낮추는 결과를 가져왔다고 지적하면서 여성의 사회서비스 일자리와 직무만족의 상관관계를 주요 정책성과 지표로 제시하였다.

다음으로 직무만족 개념을 구성하는 하위 요인들도 학자마다 다양한데, 먼저 Smith et al.(1969: 6)은 직무만족을 구성하는 하위 범주를 임금(임금의 총액, 공정성, 지급방법), 감독(감독자의 기술, 관리능력과 종업원에 대한 배려 및 관심정도), 현 직무에서의 작업(작업에 대한 관심의 정도, 학습 및 책임부담 제공 정도), 승진기회(승진가능성 여부), 동료(동료의 우호적 태도와 실력, 후원정도) 등 다섯 가지 요인을 제시하였다. Jurgenson(1978: 267~270)은 이보다 구체적으로 임금, 부가급여(휴가, 질병수당, 보험, 연금 등), 승진기회, 근로시간(적절한 작업시간), 동료, 감독, 안정(직무수행 지속가능성, 안전한 작업), 작업형태, 작업조건(안정, 냄새, 냉난방, 기타), 조직(본인이 속한 조직에 대한 자부심) 등 열 가지 요인을 제시하였다. 한편 Gareld(1986: 25~29)는 직무만족의 구성범주를 직무 그 자체, 임금, 승진, 인정, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직특성, 의사소통뿐 아니라 성취감, 책임감 등의 근로자의 심리사회적 측면도 고려하였다. 또한 Porter and Steers(1973)는 구성범주를 더욱 구조화하여 조직관계요인으로 임금, 승진, 조직의 정책·절차, 조직구조를 제시하고 작업환경요인으로 감독유형, 의사결정 참여, 작업집단규모, 동료, 작업조건을, 직무내용요인으로 직무범위, 직무역할을 제시하였다(남선이 외, 2006: 199 재인용). 이상의 연구

1) 비정규직 근로자에 대한 기존연구들에 의하면, 임금, 근로기간, 승진기회, 감독, 동료 등의 직무관련요인과 성별, 연령, 결혼상태, 거주지 등의 개인특성요인들이 직무만족의 주요 영향요인들로 지적되고 있다. 이러한 연구결과를 사회적일자리 정책에 견주어 본다면 임금이나 근로기간, 승진기회 등이 동일하여 다른 요인의 설명력이 높아질 것으로 추측된다(홍현미라·이은정, 2008).

결과들을 정리해 보면, 직무만족을 구성하는 하위 요인인 근로조건요인은 직무자체, 임금, 근로시간, 승진, 부가급여, 인정 등이 공통적으로 제시되었고, 직무개발요인은 학습제공정도, 직무내용요인은 직무범위나 직무역할·책임감, 직무환경요인은 감독·동료관계·후원정도·집단규모가 지적되었다.

이러한 논의를 토대로 본 연구에서는 사회적일자리 특성을 고려하여 직무만족을 구성하는 하위 차원을 네 가지로 설정하고자 한다. 첫째, 근무조건 요인은 계약기간, 급여, 근로시간, 하는 일에 대한 만족도를 포함한다. 둘째, 직무개발 요인은 직업상담, 직업적응훈련에 대한 만족도를 포함한다. 셋째, 직무배치 요인은 보호고용 특성상 일 배치, 자원연계, 육구조사에 대한 만족도를 포함한다. 마지막으로 취업지원요인은 기술훈련, 취업지원, 구직정보제공에 대한 만족도를 포함한다.

다음으로 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 선행 연구를 살펴보겠다. 직무만족 영향요인들은 크게 개인특성요인과 조직특성요인으로 구분해 볼 수 있다. 우선 개인특성요인에 관한 연구들은 인구사회학적 요인, 인적자본 요인, 가족배경요인의 세 가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 인구사회학적 요인은 연구자에 따라 상이한데 대표적으로 성별, 연령을 들 수 있다. 먼저 성별은 일반적으로 여성이 남성보다 직무만족이 높은 것으로 나타났다(Clark, 1997: 343~344; Brown and McIntosh, 2003: 1242). 연령은 직무만족과의 관계에 있어 서로 상반되는 연구 결과를 보이고 있다. 대부분의 연구에서 연령이 많을수록 직무만족이 높다고 보고되고 있으나(최인섭, 2000: 74~78; 장경애, 2004: 61~64), 반대로 연령이 높아질수록 직무만족이 떨어진다는 연구(김태진 외, 2003: 76~82)도 있다. 또한 연령이 높아질수록

혹은 연령이 U-커브 형태로 직무만족이 높은 것으로 나타났다(Brown and McIntosh, 2003: 1242). 여성의 경우, 임신·출산·육아로 경제활동참여가 연령에 따라 M자형 구조를 보이는 바, 사회적일자리 여성 참가자의 직무만족에 관련하여 연령 변수의 영향력을 주의깊게 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 인적자본 요인으로 학력, 훈련경험, 기술수준, 경력 등의 요인들이 지적되고 있다. 먼저 학력이 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김태진 외, 2003: 76~82; Brown and McIntosh, 2003: 1242~1243). 다음으로 훈련, 경력개발, 기술개발 등의 훈련경험 요인은 일에 대한 스트레스를 경감시켜 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Wright and Davis, 2001: 74). 더불어 기술수준 요인에 대해서는 비숙련이나 반숙련수준보다는 숙련수준이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다(Brown and McIntosh, 2003: 1242~1243). 한편 경력에 대해서는 현직장에서 오래 근무할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다(최인섭, 2000: 74~78; 장경애, 2004: 61~64). 본 연구에서는 사회적일자리사업이 현실적으로 집중훈련개발이 취약하고, 일정기간 계약직 채용이라는 특성을 고려하여 훈련경험과 경력을 제외한 학력과 기술수준을 중심으로 살펴보고자 한다.

셋째, 직무만족은 아니지만 여성 자활사업 참여자의 근로의욕효과를 분석한 연구에서 가족배경요인인 가족 내 지위와 가구원 수가 주요 영향요인으로 지적되고 있다(김영미, 2002). 이는 가정 내 지위와 가구원 수에 따라 가족 내 경제적 책임성이 상이하고 근로에 대한 태도도 차이를 보이기 때문이다. 일반적으로 여성가구주의 경우 경제적 욕구가 매우 높다. 반면, 경제적 욕구가 높은 데

비해 출산 및 육아, 열악한 노동조건 등 노동 장애 요인도 많아 정책성과인 직무만족에 있어서 상이한 결과를 보일 수 있다. Castle(1989)은 한부모 가족, 양부모 가족의 가장, 가족의 구성원, 독신으로 분류하여 연구하여 가족 내 지위 변수의 영향력이 상당함을 밝혔고, 황미영(2002) 역시 여성의 자활전략은 자녀양육과 불가분의 관계라고 지적하면서 자녀양육 부담을 줄이는 보육서비스가 필수적임을 지적하였다. 더 나아가 자녀의 보호비용이 노동시장에서 빈곤여성들의 임금을 상쇄시키지 않도록 최저임금제와 모성보호 정책을 연계하는 적극적 조치가 필요하다고 주장하였다. 정미숙(2005)도 여성의 노동시장 참여는 공적으로 지원되는 자녀양육 시스템에 의해 가능하기 때문에 단순히 고용만을 기반으로 하는 접근은 부적절하다고 지적하였다. 이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서는 가족배경요인으로 가장여부, 자녀유무를 설정하였다.

다음으로 직무만족에 관한 조직특성요인 연구는 앞서 개인특성요인 연구보다 드문 실정이다. 조직특성요인은 조직구조와 조직환경으로 구분해 볼 수 있다. 먼저 조직구조 요인으로 조직유형, 조직규모 요인이 대표적이데, 조직유형을 기존 직장 과 현 직장으로 구분하여 본 연구(장경애, 2004: 61~64)에서는 다른 직장에서의 근무경험이 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타난 반면, 현재 근무하고 있는 직장은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 사업유형을 업종별로 구분한 경영학 연구(Idson, 1990; Brown and McIntosh, 2003: 1242)에 의하면, 서비스업과 소매업일수록 직무만족이 낮은 것으로 나타나고 있다. 한편 장애인의 직무만족에 대한 조직효과를 분석한 연구(이동영·이정주, 2007)에서는 조직

특성요인으로 기업변수군(기업규모, 기업위치)이 유의미한 요인으로 나타났다. 따라서 본 연구 대상인 사회적일자리사업에 적합한 조직구조요인으로 조직유형과 조직규모를 채택하였다.

더불어 직무만족은 아니지만 취약계층의 일자리와 관련된 조직효과분석 연구로 장애인 직업재활에 대한 조직효과 연구(임정기, 2005)에서는 조직영향요인으로 조직구조(직원수, 이용장애인 수, 조직유형, 지역), 운영수준(인력의 전문성과 활용, 지역자원활용, 예산), 서비스프로그램의 질(직업상담, 직업평가, 직업훈련, 작업활동, 보호고용 등)을 제시하였다. 여기서 조직구조변수인 조직유형, 직원수, 지역 등은 보편적 조직특성으로 본 연구 대상의 조직구조변수군으로 설정하는 한편 운영수준과 서비스프로그램 질 변수는 사회적일자리 사업특성에 맞게 조직환경 요인으로 전환하여 적용해 보는 것이 의미가 있을 것으로 생각된다(홍현미라·이은정, 2008). 특히 사회적일자리 특성상 참여자의 고용유지에 참여기관의 역할이 지대할 뿐 아니라 취약계층일수록 인적 및 사회적 자본수준이 낮아 개인특성요인 못지않게 조직특성요인이 큰 영향을 미칠 수 있을 것이다.

이상의 논의를 기초로 본 연구는 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족의 영향요인을 살펴보기 위해 개인특성변인으로 인구사회학적 요인(연령), 가족배경요인(가장여부, 자녀유무)를 인적자본요인(학력수준, 기술수준 적합도)으로 설정하였고, 조직특성변수로는 조직구조요인(기관유형, 담당인력 수)과 사회적일자리사업의 특성을 반영한 조직환경변수군(사업유형, 사업분야, 사례관리, 목표달성정도, 사회서비스 제공정도, 기관목적 적합도, 전문성 적합도, 자원활용능력 적합도)을 도출하여 분석틀로 설정하여 검증하고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 분석대상

본 조사의 연구대상은 노동부 2005년 사회적일자리 창출사업에 참여한 참여자와 참여기관이다. 이 조사는 전수조사를 원칙으로 무작위표집을 통해 2006년 1월부터 2006년 3월까지 약 두 달간 수집된 자료(실업극복재단, 2006)를 활용하였다. 전체 347개 기관 중 참여기관 142개와 그에 속한 사회적일자리 참가자 714명 중 여성참가자 585명을 분석대상으로 삼았다. 한 기관당 평균 4명의 참여자가 응답하였는데, 2005년 노동부 사회적일자리 창출사업의 약 87.6%인 304개 참여 기관이 사업 규모가 10인 이하의 소규모²⁾인 까닭에 이와 같이 표집되었다. 본 연구에서는 다층자료로서의 적합성을 갖추기 위하여 한 기관당 속한 응답구성원의 숫자가 작은 본 자료의 특성상 Kreft(1996)의 권고³⁾에 따라 조직의 수를 100개 이상으로 수집된 자료를 활용하였다.

2. 변수정의 및 측정

1) 종속변수

직무만족은 직무와 관련된 근로자의 정서와 태도반응으로서 근로자가 직무와 관련하여 기대하는 정도와 직무를 통해 실제로 획득한 것과의 비교평가를 통해 측정가능하다(Locke, 1976; Proter and Steers, 1973; 이동명 외, 2007). 본 연구에서

는 직무와 관련된 여성 사회적일자리 참여자의 역할 및 수행과정의 총체적인 평가를 반영하고자 한다. 따라서 사회적일자리 창출사업 실태조사의 조사시점 당시 근로조건, 직무개발, 직무배치, 취업지원 등 직무관련 12개 항목⁴⁾에 대한 여성 사회적일자리 참여자의 주관적인 만족도를 '매우 만족한다', '만족한다', '보통이다', '불만족하다', '매우 불만족하다'의 5점 척도로 측정한 것을 총합하여 활용한다.

2) 독립변수

독립변수는 크게 개인특성변수(level 1)와 조직특성변수(level 2)로 대별하여 구성한다(<표 1> 참조). 먼저 앞서 설명한 이론적 논의를 근거로 개인특성변수로는 연령, 자녀유무, 가장유무, 학력수준, 기술수준 적합도로 구성한다. 한편 조직특성변수로는 조직구조요인과 관련하여 참여기관유형, 담당인력수를 설정하고, 조직환경요인으로서는 사업내용과 관련하여 사업유형, 사업분야, 사례관리를 포함하며 참여기관의 사업성과 관련하여 기관목표달성정도, 사회서비스제공정도, 기관목적적합도, 전문성적합도, 자원활용능력적합도를 포함한다. 이러한 참여기관의 사업성과 관련 각 항목은 주관적 인식에 대해 측정한 지표로, 만족도(기관목표 달성정도, 사회서비스 제공정도) 혹은 적합도(기관목적 적합도, 전문성 적합도, 자원 활용능력 적합도)를 5점 척도로 측정한 것을 활용한다.

2) 2005년 사업에 대한 노동부 내부 자료에서 기술한 부분이다.

3) Kreft(1996)는 다층자료가 되려면 조직수준 30에 개인수준 30의 크기를 제시하고 있다. 그러나 한 조직에 속한 개인수준의 크기가 작을 경우 개인수준(level 1)의 조사대상자를 늘리기보다는 조직수준(level 2)의 조사대상 수를 늘리도록 권고하고 있다. 즉 조직수준이 50개일 경우 20명씩 표집을 하고, 100개일 경우는 10명씩 표집할 것을 권하고 있다.

4) 이 항목은 근로조건만족도(계약기간/급여/근로시간/담당직무), 직무개발(직업상담/직업적응훈련), 직무배치(일 배치/자원연계/육구조사), 취업지원(기술훈련/취업지원/구직정보제공)으로 구성된다.

〈표 1〉 주요변수 정의 및 측정

구분	변수명	변수정의	변수측정
종속변수	직무만족	직무관련 하위 범주의 만족도 평균	12개 항목 점수의 평균
	연령	조사시점 연령	만 나이
독립변수	개인 수준	자녀 유무	부양자녀 유무 유 = 1, 무=0
		가장 여부	유 = 1, 무=0
		학력수준	교육기간 개월 수
		기술수준 적합도	기술수준 적합성 점수 총점(점), 5점척도
		기관유형	기관유형별 구분 자활후견기관=0 시민단체, 비영리기관, 기타=1 사회복지관=2
	조직 수준	사업유형	수익형 여부 수익형=0, 기타=1
		사업분야	사회복지분야 여부 사회복지분야=0, 기타=1
		담당인력 수	사회적일자리 담당자 수 총수(명)
		사례관리	사례관리 유무 하고 있음=1, 하지 않음=0
		목표 달성정도	사업목표 달성 만족도 총점(점), 5점척도
		사회서비스 제공정도	사회서비스 제공 만족도 총점(점), 5점척도
		기관목적 적합도	기관목적 적합성 정도 총점(점), 5점척도
		전문성 적합도	전문성 적합성 정도 총점(점), 5점척도
		자원활용능력 적합도	자원활용능력 적합성 정도 총점(점), 5점척도

3. 분석방법

본 연구에서 활용하는 연구모형은 이론적 틀로 Blalock의 정책성과 평가모형(이동영·이정주, 2007)을, 방법론적 틀로 다층모형을 적용한다. Blalock(1990)은 정책성과를 평가하는 세 가지 구성요소로 첫째, 정책 참여자의 성과물, 둘째, 정책 참여자의 특성, 셋째, 정책 성과에 영향을 미치는 정책의 내외적 요소를 제시하였는데, 이러한 요소들은 본 연구의 종속 및 독립변수의 내용을 구성하게 된다. 그리고 방법론으로서 위계적 선형 모형(Hierarchical Linear Model) 혹은 다층모형(multi-level Model)은 분석자료의 위계적 구조를 감안하여 개인수준 및 조직수준을 동시에 고려하기 위한 것으로, 본 연구 독립변수의 사회적일자리 참여자 개인특성변수와 이들이 속한 사회적일

자리 참여기관의 조직특성변수를 구성하게 된다.

분석방법은 먼저 기초통계 분석을 실시하고, 2수준 위계선형모형을 분석하기 위해 HLM 6.02 프로그램을 활용하였다. 이러한 다층모형에서 먼저 기초모형(혹은 무조건모형, unconditional model)은 모형에 독립변수를 투입하지 않은 모형으로 이를 통해 종속변수의 총 분산 중 개인 수준 및 조직 수준이 설명하는 분산의 비율을 검증하는 데 활용될 수 있다. 여기서 조직효과와 관련된 무선미지수(random parameter)의 통계적 유의성이 확인되었을 경우, 연구모형(혹은 조건모형, conditional model)을 설정할 수 있는데, 연구모형은 이러한 유의성의 원인을 설명하기 위해 독립변수를 투입한 모형으로 주요 독립변수의 검증이 가능하다. 이렇게 다층분석을 통해 동일한 수준 내 변수들 간의 관계뿐 아니라 각 수준간 상호작용의 유형화와 더

불어 주요 설명변수의 검증이 가능해진다. 추정방법은 전통적 회귀분석의 보통최소자승법(OLS)⁵⁾이 아닌 최대우도법(Maximum Likelihood: ML)을 활용하였다.

본 연구의 위계적 선형모형 분석과정은 먼저 기초모형을 통해 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족이 개인 또는 참여기관에 따라 어떻게 달라지는지를 확인하고, 그 다음으로 연구모형을 통해 여성 참여자들이 속한 사회적일자리 참여기관의 조직특성변인이 직무만족에 미치는 효과를 살펴 보았다. 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1. 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족 평균수준은 참여기관별로 차이가 날 것이다.

가설 2. 여성 사회적일자리 참여자의 개인요인(연령, 자녀유무, 가장여부, 학력수준, 기술적합도)과 직무만족의 관련성은 사회적일자리 참여기관에 따라 차이가 날 것이다.

가설 3. 사회적일자리 참여기관에 따라 유의미

한 차이가 나는 개인요인과 조직요인(기관유형, 담당인력, 사업유형, 사업분야, 사례관리, 목표 달성정도, 사회서비스 제공정도, 기관목적 적합도, 전문성 적합도, 자원활용 적합도)이 상호작용하여 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구결과 분석

1. 조사대상의 일반적 특성

1) 사회적일자리 여성 참여자 및 참여기관의 일반적 특성

여성 사회적일자리 사업 참여자와 참여기관의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술 분석을 시행하였다. 여성 사회적일자리 참여자의 특성을 분석한 결과 <표 2>에서 보면, 연령은 평균 약 41.99세로 20세부터 71세까지 연령 범위가 넓게 분포되어 있다. 그리고 학력수준은 평균 141.81개월(약 11.7

<표 2> 여성 사회적일자리 참여자 일반 특성

변수명	구분		빈도	비율
자녀 유무	유		409	10.7
	무		49	89.3
가장 여부	여		177	31.4
	부		386	68.6
변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
연령(세)	20	71	41.99	10.75
학력(개월)	3	300	141.81	50.93
기술수준 적합도(점)	1	5	3.73	0.85

5) 다층자료(multilevel data) 혹은 내재적 자료(nested data), 위계적 자료(hierarchical data), 군집자료(clustered data)를 전통적 회귀분석의 보통최소자승법(OLS: Ordinary Least Square)으로 추정할 경우, 다음의 두 가지 문제가 생긴다. 첫째 동일한 조직에 속하는 개인들은 조직특성을 공유함으로써 각 개인의 자료는 독립적이지 않아 오차항들 사이에 상관관계가 존재하여 표준오차를 과소추정하고 1차 오류를 발생시킴으로써 유의미하지 않은 추정계수를 유의미한 것으로 추정한다. 둘째, 전통적인 회귀분석의 회귀계수는 고정효과 계수로 기업 간 차이를 설명하지 못한다. 즉, β_0 이나 $\beta_i(i=1, 2, \dots, n)$ 의 값이 모든 기업에서 동일한 것으로 가정함으로써 계수추정의 편의를 가져온다(이동명·이정주, 2007: 182).

〈표 3〉 사회적일자리 참여기관의 일반 특성

변수명	구분		빈도	비율
기관유형	자활후견기관		8	5.7
	시민단체·비영리단체 등		71	50.7
	사회복지관		61	43.6
사업유형	수익형		53	37.3
	비수익형 유형		89	62.7
사업분야	사회복지분야		93	65.5
	비사회복지분야		49	34.5
사례관리	유		88	66.7
	무		42	31.8
변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
담당인력 수	0	18	2.47	2.72
목표 달성정도	1	5	4.08	0.87
사회서비스 제공정도	1	5	3.64	1.27
기관목적 적합도	1	5	4.32	0.74
전문성 적합도	2	5	4.19	0.74
자원활용능력	1	5	3.62	0.99

년)로 대략 고졸 학력에 약간 못 미치는 수준을 보이고 있다. 더불어 이들 참여자 스스로 인지한 일자리에 대한 기술수준 적합도는 평균 3.73점으로 보통 수준 이상으로 나타났다.

다음으로는 여성 참가자의 사회적일자리 참여기관의 일반적 특성을 살펴보면, 〈표 3〉에 의하면 먼저 사회적일자리 참여기관의 물리적 환경과 관련하여, 기관유형은 시민단체·비영리기관이 50.7%로 가장 많았고, 뒤이어 사회복지관(단종·종합복지관 포함)이 43.6%, 자활후견기관이 5.7% 순으로 나타났다. 그리고 담당인력 수는 평균 2.47명으로 나타났다. 이러한 점에 견주어 볼 때, 2005년 노동부 사회적일자리 사업의 참여기관은 절반가량이 시민단체 및 비영리기관 등으로 나타났다.

여성들이 참여한 사회적일자리 사업내용과 관련하여, 참여기관의 사업유형은 비수익형 사업이 62.7%로 수익형 사업 37.3%보다 높게 나타났다. 사업분야는 사회복지사업 분야가 65.5%로 비사회

복지분야보다 높은 비중을 차지하고 있다. 그리고 참여기관에서의 사례관리는 66.7%가 시행하고 있는 것으로 나타났다. 또한 사회적일자리사업 참여기관의 성과와 관련하여 참여기관들이 5점 척도 기준으로 주관적으로 평가한 결과, 평가항목 중 목표 달성정도(평균 4.08점), 기관목적 적합도(평균 4.32점), 전문성 적합도(평균 4.19점)는 높게 평가한 반면, 사회서비스 제공정도(평균 3.64점)와 자원활용능력 적합도(평균 3.62점)는 보통 수준을 약간 상회하는 정도로 상대적으로 낮게 평가하였다. 이러한 결과는 참여기관 스스로 사회서비스나 자원활용능력 측면이 부족하거나 필요한 영역이라고 판단하는 것으로 보인다.

2) 직무만족에 관한 기술 분석

본 연구의 종속변수인 여성 사회적일자리 참여자의 사업 참여에 대한 주관적 만족도를 총합한 직무만족 분석 결과, 〈표 4〉에 의하면 5점 척도 기

〈표 4〉 직무만족에 관한 기술 분석

변수명		최소값	최대값	평균	표준편차
전체 직무만족도		1.67	5	3.15	0.53
직무만족 구성요인	근로조건	1.5	5	3.09	0.53
	직무개발	1	5	3.30	0.71
	직무배치	1	5	3.19	0.66
	취업지원	1	5	3.03	0.66

준으로 평균 3.15점으로 직무만족도가 보통 수준을 약간 상회하는 정도로 나타났다. 이 결과는 여성 사회적일자리 사업 참여자들의 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요함을 엿볼 수 있다.

보다 구체적으로 직무만족을 구성하는 4가지 하위 범주별로 살펴보면, 직무개발(평균 3.30점)에 대한 만족도가 가장 높고 그 다음으로는 직무배치(평균 3.19점)인 것으로 나타났다. 반면 근로조건(평균 3.09점)이나 취업지원(평균 3.03점)에 대한 만족도는 전체 직무만족보다 낮은 수준을 보이고 있어, 본 사업 여성 참여자들이 근로조건이나 취업지원에 있어 현재 주어진 조건에 대한 만족도가 낮음을 알 수 있다. 이러한 결과를 볼 때 현 사회적일자리의 문제로 지적되는 단기직, 저임금 중심의 근로조건에 대한 개선 노력과 여성 참여자들의 취업지원에 대한 적극적인 대처가 요구됨을 알 수 있다.

2. 직무만족에 대한 개인 및 조직효과 분석: 다층분석 결과

1) 개인 및 조직요인 설명력: 기초모형 분석

여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 영향을 미치는 요인검증은 기초모형과 연구모형으로

구분된다. 먼저 기초모형(unconditional means model)은 본 연구의 가설 1을 검증하는 과정으로, 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족 평균수준이 참여기관별로 차이가 날 것이라는 가설검증으로 집단 간 변량을 추정⁶⁾하여 다층모형의 적용 가능성과 종속변수에 대한 설명력을 보여주는 것이다.

본 연구에서는 사회적일자리 사업 참여기관에 따라 직무만족이 달라지는지, 그리고 사회적일자리 참여자 개인의 직무만족 분산 중 참여기관에 의한 것이 어느 정도이고, 참여자 개인의 차이에 의한 것은 어느 정도인지를 밝히기 위해서 직무만족 분산을 개인수준 분산과 조직수준 분산으로 분할 추정하는 기초평균모형을 아래 식 (1), (2)와 같이 설정하였다⁷⁾.

〈기초모형(unconditional means model)〉

$$\text{개인수준(level 1)} \quad Y_{ij} = \beta_{0j} + \varepsilon_{ij} \quad \varepsilon_{ij} \sim N(0, \sigma^2) \quad (1)$$

$$\text{조직수준(level 2)} \quad \beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j} \quad \mu_{0j} \sim N(0, \sigma^2) \quad (2)$$

기초평균모형의 검증 결과는 〈표 5〉와 같다. 먼저 고정효과를 살펴보면, 사회적일자리 참여자의 직무만족 전체 평균은 3.14로 95% 신뢰구간에서 기초 통계치 자료에서 산출된 평균과 크게 다르지

6) 다층모형의 모든 추정법은 REML(Restricted Maximum Likelihood)법을 따른다.

7) 개인수준(level 1)에서 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족(Y_{ij})은 이들이 속한 참여기관의 평균 직무만족(β_{0j})과 이로부터 각 여성 참여자의 편차(개인효과, ε_{ij})로 이루어진다. 그리고 조직수준(level 2)에서 β_{0j} 는 전체 참여기관(모집단) 평균 직무만족(γ_{00})과 이로부터 각 참여기관의 편차(조직효과, μ_{0j})로 이루어진다.

〈표 5〉 사회적일자리 직무만족에 관한 기초평균모형 분석결과

고정효과	Coefficient	SE	T-value
절편, γ_{00}	3.140	0.030	102.873***
무선효과	SD	Variance Component	Chi-square
level 2, μ_{0j}	0.225	0.050	260.876***
level 1, ε_{ij}	0.281	0.079	

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

않음을 알 수 있다. 이것을 해석하면 결국 평균적으로 여성 사회적일자리 참여자는 직무만족에 있어서 보통 수준을 약간 상회하는 수준인 것이다.

다음으로 이 기초평균모형에서 가장 중요한 것은 직무만족에 대한 개인 수준의 차이를 반영하는 분산과 조직수준의 차이를 반영하는 분산의 양을 검증하는 것인데, 무선효과를 살펴본 결과 개인수준에서의 분산은 0.079이며, 조직수준에서의 분산은 0.050으로 나타나고 있다. 추가분석 여부를 결정하기 위해 직무만족 평균의 조직 간 차이가 증명되어야 하는데, ICC(Intraclass correlation)⁸⁾를 산출한 결과, 직무만족의 총 분산 중 조직 간 차이로 설명되는 분산비율이 약 39.0%, 개인 간의 차이로 설명되는 직무만족 분산비율이 약 61.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 이 결과는 모든 기관의 평균 직무만족이 같다는 가설에 대한 X^2 검증을 통해서 영가설을 기각함으로써 여성 참가자의 직무만족 평균이 참여기관마다 차이가 있는 것으로 나타났다(p<0.000).

이 같은 결과는 다층분석 적용의 통계적 필요성을 보여주는 것일 뿐 아니라 일반적인 횡단자료의 다층분석에서 조직효과와 비중이 상당히 낮게 계산되는 데 비하면 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족과 관련하여 사회적일자리 참여기관의

영향이 낮지 않음을 반영한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 이상의 결과에 따라 참여기관 간 개인의 차이를 파악하기 위해 연구모형을 설정하여 추가 분석을 하였다.

2) 사회적일자리 참여자의 직무만족에 영향을 미치는 요인: 연구모형 분석

위의 기초모형에서 직무만족이 조직 간 차이가 있는 것으로 나타났기 때문에 다음은 연구모형 분석 중 사회적일자리 참여자의 개인요인을 투입하는 무조건적 기울기 모형(unconditional slop model)에 대해 검증한다. 이를 통해 가설 2의 여성 사회적일자리 참여자의 개인요인과 직무만족의 관련성이 참여기관에 따라 차이가 나는지 여부를 검증한다. 본 연구에서는 개인요인으로 설정된 변수, 연령, 자녀유무, 가장여부, 학력수준, 기술수준 적합도를 투입하여 기초기울기모형(unconditional slop model)을 아래 식 (3), (4)와 같이 설정하였다.

〈기초기울기모형(unconditional slop model)〉

개인수준(level 1) (3)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{연령}) + \beta_{2j}(\text{자녀유무}) \\ + \beta_{3j}(\text{가장여부}) + \beta_{4j}(\text{학력수준}) + \beta_{5j}(\text{기술적합도}) + \varepsilon_{ij}$$

8) ICC: 조직간 차이로 설명되는 분산비율 = 조직의 분산/(개인과 조직의 분산) = 0.050/(0.079+0.050) = 0.390

조직수준(level 2)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{00}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{00} + \mu_{10}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{00} + (\mu_{20})$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{00} + (\mu_{30})$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{00} + (\mu_{40})$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{00} + \mu_{50}$$

(μ_{0j} 에서 ()는 고정효과를, 그렇지 않은 것은 무선폭효과를 나타냄)

먼저 여성 사회적일자리 참여자(level 1)의 직무만족에 대한 고정효과를 분석한 결과, 자녀유무, 가장여부, 학력수준은 직무만족에 영향을 주지 않았으나, 연령과 기술수준 적합도는 참여자의 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 연령과 기술적합도는 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 대한 가설검증 결과, 영가설을 기각하였기에 연령에 따라, 기술수준 적합도에 따라 사회적일자리 참여자의 직무만족이 차이가 난다고 할 수

(4)

있다. 이는 연령은 회귀계수가 0.0062로 연령이 높아질수록 직무만족도가 0.0062점이 높아진다고 할 수 있다. 그리고 기술수준 적합도 회귀계수가 0.1398이므로 기술수준 적합도가 높을수록 직무만족도도 0.1398점이 높아진다고 할 수 있다.

이렇게 확인된 개인특성변수에 대해 투입된 개인특성변수와 직무만족 관련성에 있어서 각 변수가 참여기관에 따라 차이가 나는지 무선폭효과 검증 결과, 연령과 기술수준 적합도가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다(〈표 6〉 참조). 즉, 개인특성변수로서는 연령이 높을수록, 기술적합도가 높을수록 여성 참가자의 직무만족이 높아지는 것으로 나타났으며 이러한 효과는 조직에 따라 차이가 있음을 보여주고 있다. 그리고 유의하지 않았던 자녀유무, 가장여부, 학력수준은 고정 미지수로 묶어서 분석할 필요를 보였다.

앞의 무조건적 기울기 모형(unconditional slop model)에서 조직변수를 투입할 수 있는 개인요인

〈표 6〉 사회적일자리 참여자의 직무만족에 대한 기초기울기모형 분석결과

고정효과	Coefficient	SE	T-value
절편, γ_{00}	3.0963	0.0648	47.728
연령	0.0062	0.0033	1.872*
자녀 유무	0.0111	0.0692	0.162
가장 여부	0.0074	0.0368	0.202
학력수준	0.0003	0.0004	0.716
기술적합도	0.0704	0.0249	2.820*
무선폭효과	SD	Variance Component	Chi-Square
절편, μ_{0j}	0.1095	0.0120	1.5396
연령	0.0205	0.0004	3.7329
자녀 유무	0.2619	0.0686	4.2436
가장 여부	0.1220	0.0148	11.62367
학력수준	0.0017	0.0000	9.4644
기술적합도	0.1230	0.0151	3.4366
level-1, ε_{ij}	0.2208	0.0487	

* $p < .05$

변수와 고정미지수로 묶어 두어야 하는 개인요인변수를 구분하였으므로, 다음은 조직변수인 참여기관특성 변수를 동시에 투입하는 연구모형(conditional model)을 검증한다. 이 검증은 가설 3의 여성 사회적일자리 참여자의 개인특성요인과 직무만족의 관련성은 참여기관의 조직특성요인에 따라 차이가 날 것이라는 것을 검증하는 과정이다. 본 연구에서는 아래와 같이 참여기관특성 변수(기관유형, 담당인력 수, 사업유형, 사업분야, 사례관리, 목표 달성정도, 사회서비스 제공 정도, 기관목적 적합도, 전문성 적합도, 자원활용능력 적합도)를 투입하여 연구모형을 아래의 식 (5), (6)과 같이 설정하고 이들의 통계적 유의성을 검증하였다.

〈연구모형(conditional model)〉

개인수준(level 1) (5)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{연령}) + \beta_{2j}(\text{자녀유무}) + \beta_{3j}(\text{가장여부}) + \beta_{4j}(\text{학력수준}) + \beta_{5j}(\text{기술적합도}) + \varepsilon_{ij}$$

조직수준(level 2) (6)

$$\begin{aligned} \beta_0 &= \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{기관유형}) + \gamma_{02}(\text{담당인력수}) + \gamma_{03}(\text{사업유형}) + \gamma_{04}(\text{사업분야}) + \gamma_{05}(\text{사례관리}) + \gamma_{06}(\text{사회서비스제공정도}) + \gamma_{07}(\text{목표달성정도}) + \gamma_{08}(\text{기관목적적합도}) + \gamma_{09}(\text{전문성적합도}) + \gamma_{010}(\text{자원활용적합도}) + \mu_0 \\ \beta_1 &= \gamma_{10} + \gamma_{11}(\text{기관유형}) + \gamma_{12}(\text{담당인력수}) + \gamma_{13}(\text{사업유형}) + \gamma_{14}(\text{사업분야}) + \gamma_{15}(\text{사례관리}) + \gamma_{16}(\text{사회서비스제공정도}) + \gamma_{17}(\text{목표달성정도}) + \gamma_{18}(\text{기관목적적합도}) + \gamma_{19}(\text{전문성적합도}) + \gamma_{110}(\text{자원활용적합도}) + \mu_1 \end{aligned}$$

$$\beta_2 = \gamma_{20}$$

$$\beta_3 = \gamma_{30}$$

$$\beta_4 = \gamma_{40}$$

$$\begin{aligned} \beta_5 &= \gamma_{50} + \gamma_{51}(\text{기관유형}) + \gamma_{52}(\text{담당인력수}) + \gamma_{53}(\text{사업유형}) + \gamma_{54}(\text{사업분야}) + \gamma_{55}(\text{사례관리}) + \gamma_{56}(\text{사회서비스제공정도}) + \gamma_{57}(\text{목표달성정도}) + \gamma_{58}(\text{기관목적적합도}) + \gamma_{59}(\text{전문성적합도}) + \gamma_{510}(\text{자원활용적합도}) + \mu_5 \end{aligned}$$

연구모형 검증 결과, <표 7>은 여성 사회적일자리 참여자의 개인특성요인과 조직특성요인 간의 상호작용이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과이다. 여성 사회적일자리 참여자의 개인변수 중 연령은 조직의 담당인력 수와 기관목적 적합도가 상호작용 효과를 가지며 $p < .10$ 수준에서 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족 정도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 다른 개인영향변수인 기술적합도는 참여기관의 목표달성점수, 사회서비스 제공정도, 기관목적 적합도와 상호작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 개인 기술적합도 변인에 관해 기관의 목표달성점수는 $p < .05$ 수준에서, 사회서비스 제공점수와 기관목적 적합도는 $p < .10$ 수준에서 참여자의 직무만족 정도에 영향력을 나타냈다.

구체적으로 살펴보면, 먼저 개인 연령 영향변인과 조직의 담당인력 수와의 관계를 살펴보면 이 두요인 간의 상호작용 효과가 나타나며, 담당인력 수는 직무만족에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 연령이 높을수록 여성 참여자의 직무만족은 높아지는 것이 일반적이지만 조직특성에 따라 차이가 있다는 결과를 보여준다. 즉, 참여기관의 담당인력 수는 여성 사회적일자리 참여자의 개인 간 직무만족의 차이를 감소시키는 것으로 나타났다. 연령 차이에 따른 참여자 간의 직무만족의 차는 기관의 담당인력 수가

많을수록 이들 간의 차이를 완화하는 효과(bumpering effect)가 있음을 보여준다.

또한 조직의 기관목적 적합도도 개인 연령과 상호작용 효과를 나타냈는데, 기관목적 적합도는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 여성참여자자의 직무만족이 높아지는데 참여기관의 기관목적 적합도 정도에 따라 직무만족의 차이를 줄여주는 효과가 있음을 보여준다. 이는 여성의 연령차에 따른 직무만족의 차이가 기관목적 적합도를 향상한다면 그 격차를 줄이는데 영향을 미칠 수 있다.

이상을 정리하면, 연령 변인은 결혼·출산·육아 등으로 경력단절을 겪는 여성의 특성상, 직무만족에 영향력이 높은 변인으로 신중한 고려가 필요하며, 그 중 참여기관의 담당인력 확충이나 기관목적 적합성이 충실해진다면 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 수 있다고 해석해 볼 수 있다.

다음으로 여성참여자 개인의 기술수준적합도에 대해 세 가지 조직특성변수, 즉 목표달성점수, 사회서비스 제공정도, 기관목적 적합도와 상호작용 효과를 살펴보기로 한다. 먼저, 기술수준적합도와 목표달성점수는 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 기술적합도가 높을수록 여성 참여자의 직무만족은 높아지는 것이 일반적이지만, 기관의 목표달성정도가 이러한 여성 사회적일자리 참여자 개인 간 직무만족의 차이를 배가시키는 것으로 나타났다. 기관의 목표달성정도는 참여기관의 역량이나 경영성과에 대한 주관적 평가로, 사회적일자리 참여자의 직무만족에 영향을 미치는 기관 역할과 직결되기에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 특히 상대적으로 기술적합도가 낮은 여성 참여자일수록 참여기관의 목표달성성도가 상이하다면 직무만족이 더 악화

되는 역효과가 발생할 수 있다. 이러한 점에서 기술적합도가 낮은 여성참가자에 대한 지원 고려도 중요하겠지만, 동시에 여성참가자에 대한 참여기관의 역량과 성과를 강화하려는 방안을 고려할 필요가 있다.

둘째, 조직특성변수인 사회서비스제공 변수도 기술수준 적합도와 상호작용 효과를 <표 7>에서 나타내는데, 사회서비스 제공정도는 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 결과는 기술적합도가 높을수록 여성 참여자의 직무만족은 높아지는데, 사회서비스 제공정도가 여성 참여자 개인 간의 직무만족의 차이를 배가시키는 것을 보여준다. 노동취약계층인 여성의 경우, 고용 및 경제 욕구뿐 아니라 자녀양육·교육훈련·상담 등 다양한 서비스 욕구를 지니는 특성상 참여기관에서 제공하는 사회서비스 정도는 기술수준 차이에 따라 야기되는 개인의 직무만족의 격차를 확대할 수 있다. 특히 개별적 차원의 사회서비스 제공은 보다 직접적인 혜택으로 인식됨으로써 사회서비스 정도가 개인마다 상이하게 혜택이 돌아간다면, 상대적으로 기술적합도가 낮은 여성 참여자의 직무만족을 감소시키는 역효과가 발생할 수도 있다. 따라서 기술적합도가 낮은 여성 참여자 특성을 고려한 보다 집중적인 사회서비스 지원정책도 함께 고려할 필요가 있다.

마지막으로, 기술수준 적합도와 조직특성변수인 기관목적 적합도가 상호작용 효과를 살펴보면, 기관목적 적합도는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 기술적합도가 높을수록 여성 참여자의 직무만족은 높아지는 것이 일반적이지만 조직특성에 따라 상이하다는 결과를 보여준다. 즉, 참여기관의 기관목적 적합도 정도는 여성 사회적일자리 참여자 개인 간의 직무만

〈표 7〉 사회적일자리 직무만족의 개인변수와 조직변수간 상호작용요인 모형

고정효과	Coefficient	SE	T-value
연령, γ_{10}	-0.0031	0.0127	-0.248
연령×수익형, γ_{11}	0.0091	0.0084	1.090
연령×복지사업, γ_{12}	0.0054	0.0078	0.698
연령×목표달성정도, γ_{13}	0.0049	0.0043	1.130
연령×사회서비스제공정도, γ_{14}	0.0035	0.0030	1.152
연령×사례관리, γ_{15}	0.0069	0.0081	0.844
연령×담당인력수, γ_{16}	-0.0028	0.0017	-1.693 [#]
연령×기관유형, γ_{17}	-0.0018	0.0061	-0.301
연령×기관목적적합도, γ_{18}	-0.0154	0.0077	-1.982 [#]
연령×전문성적합도, γ_{19}	0.0038	0.0057	0.668
연령×자원활용적합도, γ_{110}	0.0035	0.0038	0.909
기술적합도, γ_{50}	0.0930	0.0896	1.038
기술적합도×수익형, γ_{41}	-0.0883	0.0574	-1.538
기술적합도×복지사업, γ_{42}	0.0053	0.0593	0.091
기술적합도×목표달성정도, γ_{43}	0.0621	0.0313	1.985 [*]
기술적합도×사회서비스제공정도, γ_{44}	0.0343	0.0180	1.906 [#]
기술적합도×사례관리, γ_{45}	0.0403	0.0523	0.770
기술적합도×담당인력수, γ_{46}	-0.0124	0.0079	-0.563
기술적합도×기관유형, γ_{47}	0.0074	0.0377	0.198
기술적합도×기관목적적합도, γ_{48}	-0.0776	0.0412	-1.885 [#]
기술적합도×전문성적합도, γ_{49}	-0.0020	0.0360	-0.057
기술적합도×자원활용적합도, γ_{410}	-0.0000	0.0233	-0.001
자녀유무, γ_{20}	0.0107	0.0726	0.149
가장여부, γ_{30}	0.0004	0.0027	0.015
학력수준, γ_{40}	-0.0013	0.0005	-2.510
무선효과	SD	Variance Component	Chi-Square
절편, μ_0	0.1612	0.0259	70.8465
연령, μ_1	0.0203	0.0004	56.1241
기술적합도 기울기, μ_5	0.0198	0.0003	31.0551
level-1, ε_{ij}	0.2511	0.6306	

* p<.05, # p<.10

족의 차이를 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취약한 인적자본을 지닌 여성 참여자의 기술수준 적합도를 높이려는 교육훈련 노력과 병행

하여, 참여기관의 기관목적 적합성이 향상된다면 어느 정도 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 수 있다고 유추해 볼 수 있다.

V. 결론 및 함의

여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 관한 조직효과를 분석한 결과와 이에 따른 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족 수준은 높지 않은 편으로 향후 사회적일자리정책의 성과관리에 있어 단순히 일자리의 수를 늘리거나 수익성 중심의 성과평가에서 나아가 참여자의 직무만족이나 기관의 사회적 기여와 같은 질적 성과에 초점을 두는 다각적인 방안을 모색할 필요가 있다. 무엇보다 현재 사회적일자리사업은 80% 이상이 여성 참여자로 인적 및 사회적 자본이 취약한 여성들의 취업을 촉진하기 위해서는 단순히 고용에만 기반할 것이 아니라 자녀양육·가족돌봄 등 다각적인 지원 장치를 마련하여야 할 것이다. 더욱이 직무만족의 하위요인에서 근로조건과 취업지원의 만족도는 전체 직무만족 평균보다 낮아 향후 임금, 계약기간 등의 근로조건 개선과 안정적인 취업을 위한 적극적인 정책 보완이 강구되어야 할 것이다.

둘째, 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족의 분산 중 개인효과 외에도 조직효과에 의해 설명되는 분산이 통계적으로 유의미하게 나왔고, 그 정도는 일반적인 횡단적 다층분석 결과에 비해 상대적으로 적지 않은 수준으로 나타났다. 이는 조직효과(39%)가 개인효과(61.0%)를 상회하지는 않았지만, 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 조직특성의 영향력이 무시할 수 없는 수준임을 보여준다. 이는 정책적으로도 사회적일자리 여성참여자의 직무만족이라는 성과척도에 조직효과의 존재와 크기를 밝힘으로써 사회적일자리 참여기관의 직무환경에 대한 정책적 관심을 제고하는 데 실증적 기초자료를 제공했다는 점에

서 큰 의의가 있다.

셋째, 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 대한 개인특성변수로 연령과 기술적합도가 유의미하게 나왔는데, 이는 그 자체로서 의미뿐 아니라 이러한 개인특성변수의 직무만족에 대한 영향력이 참여기관 특성에 따라 달라진다는 사실이 보다 중요하다. 즉, 일반적으로 여성참가자의 연령이 높을수록, 기술적합도 수준이 높을수록 직무만족은 높아지기는 하지만 그 영향력의 정도에 있어서는 참여자가 속한 기관의 특성에 따라 차이가 있다는 것이다. 따라서 여기서 주목할 점은 참여기관 특성에 대한 정책적 노력을 통해 직무만족을 저해하는 개인특성요인의 부정적 영향을 완화시키거나 직무만족을 촉진하는 요인의 긍정적 영향을 강화시키는 가능성을 보여준 점이다.

넷째, 앞서 확인된 조직 간 차이가 어떻게, 그리고 어떤 조직변수에 의해 설명되는지 다층분석 결과, 우선 여성참가자의 연령 변수에 대해 담당인력 수, 기관목적 적합도 수준이 연령으로 인한 직무만족의 차이를 완화시켜주는 조직특성변수로 확인되었다. 이는 연령 차이를 조직의 인력이나 목적과 같은 조직환경요인을 통해 상당히 감소시킬 수 있기에 이로부터 야기되는 직무만족에의 차이를 완화시킬 수 있음을 보여준다. 단, 조직차원의 인력 수와 같은 물리적 환경뿐 아니라 취약계층의 일자리 창출과 사회서비스를 충족하고자 하는 사회적일자리 의미에 대한 기관목적 적합도가 중요하다는 사실이다. 이는 여성 참여자의 연령으로 인한 직무만족에의 영향에 있어, 연령으로 인한 직무과정에서의 불편감을 감소시키는 것이 중요할 뿐 아니라 사회적일자리사업 목적과 참여기관의 목적 간 인식 차이를 줄이는 것도 매우 중요하다는 의미일 것이다. 따라서 결혼·출산·육

아 등의 경력단절을 겪는 여성의 생애주기 특성과 욕구에 대처할 수 있도록 기관의 지원인력 확충 노력과 더불어 새로운 사회경제 모델을 시도하면서 경제적 성과와 사회적 기여 목적 사이에 갈등하고 있는 비영리기관들의 향후 사업방향성 및 역할에 대해 관련 주체 간 보다 심도깊은 논의와 개선 노력이 필요하리라고 생각된다.

다음으로 여성 참여자 간 기술수준에 따른 직무만족의 차이는 참여기관의 목표달성점수, 사회서비스 제공정도, 기관목적 적합도 수준에 따라 그 차이에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 인적자본이 취약하고 기술수준이 낮은 참여자의 불리함을 조직특성으로 조절할 수 있음을 보여준다. 따라서 우선 인적자본이 취약한 여성 참여자의 근로의 질과 서비스 질을 높일 수 있도록 교육훈련제도를 강화하고 자격관리제도 개편 및 자격증제도를 마련하는 방안을 보완하는 것이 중요하다. 더불어 참여기관의 사업목표달성 역량과 사회서비스 공급이 잘 이루어진다면 기술수준에 따른 여성 참여자의 직무만족 격차가 더 커진다는 점에서 참여기관의 사업역량 제고 및 서비스 표준화 등의 참여기관의 질 관리 방안도 함께 모색되어야 할 것이다.

결론적으로, 앞서 제기한 사회적일자리사업 참여기관의 조직환경 개선노력은 기관 자체의 노력만으로 역부족이다. 이러한 개선노력을 적극적으로 추진하기 위해서는 성, 연령 등 사회적일자리 참여자 속성을 특화하여 국가 차원의 세밀한 정책적 설계와 지원방안 마련이 요구된다. 특히 취약 여성을 대상으로 하는 보호고용의 특성상 개인들의 변화만을 기반으로 하는 정책은 단기적 고용성과 이상은 기대할 수 없을 것이다. 이미 사회적일자리창출사업 성과가 보여주듯 사회적일자리 참

여기관의 개선 노력이 없는 개인변화 중심 정책은 한계가 분명하다. 따라서 기존의 사회적일자리 참여자 개인의 일자리 연계를 위한 정책에서 나아가 이제는 사회적일자리 참여기관의 경영역량 개발을 위해 더욱 전문적이고 집중적인 지원이 강구되어야 할 것이다. 결론적으로, 여성특성을 고려한 적합한 일자리로 연계될 수 있도록 이들을 지원하는 기관들의 여건이 더욱 확충된다면 여성의 고용성과는 물론 직무만족 성과를 통한 성공적인 고용유지의 영향력을 한층 높일 것으로 본다.

참고문헌

- 강남식·백선희, 2001, “여성복지적 관점에서의 자활지원 사업 분석과 활성화 방안”, 『사회보장연구』, 17(2): 49~78.
- 김경희, 2007, “성별영향평가와 성인지 예산제도와와의 연계 방안”, 『젠더리뷰』, 6: 12~22.
- 김수진, 2006, “사회복지조직의 사회적 일자리 참여자의 직무만족에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김영미, 2002, “자활지원사업의 효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 여성참여자를 대상으로”, 연세대학교 석사학위논문.
- 김태진·박영준, 2003, “아동복지시설종사자의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 『사회복지연구』, 24: 57~90, 대구대학교 사회복지연구소.
- 김혜령, 2003, “사회복지기관 사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 청주대학교 석사학위논문.
- 남선이·남승규·남미애, 2006, “사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향”, 『한국사회복지학』, 58(3): 195~221.
- 노동부, 2005, 『사회적일자리 창출사업 2005년도 시행지침』.
- 민현주 외, 2007, 『사회서비스 분야 여성일자리 창출을 위

- 한 정책과제」, 한국여성정책연구원.
- 실업복지재단, 2006, 「2005년도 노동부 사회적일자리 창출 사업 연구보고서」.
- 이동영 · 이정주, 2007, “장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석”, 「사회보장연구」, 23(1): 177~203.
- 이숙진, 2002, “여성주의 시각에서 본 자활사업”, 「한국여성학」, 18(2): 37~72.
- 임정기, 2005, “직업재활서비스 이용장애인의 취업에 대한 조직효과 연구: 다층모형을 이용한 분석”, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 윤정향, 2007, 「사회적일자리 창출사업의 실태와 정책적 효과」, 한국고용정보원.
- 윤정향 · 노대명 · 이시균 · 황광훈, 2008, 「사회적일자리 창출사업 실태와 정책적 효과」, 한국고용정보원.
- 장경애, 2004, “사회복지사의 재교육이 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정미숙, 2005, “빈곤의 여성화와 젠더관계에 대한 시론”, 「한국여성학회 21차 추계학술대회자료집」.
- 정영호 · 노대명 · 고숙자 · 김신양 · 장원봉, 2005, 「사회적 일자리 비용편익분석: 간병사업을 중심으로」, 빈부격차 · 차별시정위원회.
- 최선화, 2006, “아동보육을 통한 여성일자리 창출”, 「한국지역사회복지학」, 18: 1~22.
- 최인섭, 2000, “사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구”, 경성대학교 박사학위논문.
- 황미영, 2002, “여성자활 조건과 여성특화 자활사업의 특성”, 「한국사회복지학회 춘계학술대회자료집」.
- 호성희, 2006, “사회적 일자리에서 드러난 정부의 여성인력개발정책의 문제점”, 「사회운동」, 69: 57~63.
- 홍현미라, 2008, “노동부 사회적일자리사업의 현황 및 특징, 정책제언: 2005~2007년 사업에 대한 추이분석”, 「사회적기업연구」, 1: 13~39.
- 홍현미라 · 이은정, 2008, “사회적일자리 참여자의 직무만족에 대한 조직효과 분석”, 「사회복지정책」, 35: 457~480.
- Blalock, F., 1990, “Evaluating Social Programs at the State and Local Level: The JTPA Evaluation Design Project”, *The Journal of Risk and Insurance*, 58(2): 347~350.
- Brown, D. and McIntosh, S., 2003, “Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector”, *Applied Economics*, 35: 1231~1254.
- Castles, F. G., 1989, *The comparative history of public policy*, New York: Oxford University.
- Clark, A. E., 1997, “Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?”, *Labour Economics*, 4: 341~372.
- Enberg, B. and Stenlund, H., 2007, “Work satisfaction, career preference and unpaid household work among recently graduated health-care professionals: a gender perspective”, *Career Preference and Unpaid Household*, 21: 19~177.
- Gereld, B., 1986, “Correlation of job satisfaction among human service workers”, *Administration of Social Work*, 10(1): 25~32.
- Idson, T. L. 1990, “Establishment size, job satisfaction and the structure of work”, *Applied Economics*, 22: 1007~1018.
- Jurgenson, C. R., 1978, “Job Performance: What Makes a job good or bad?”, *Journal of Applied Psychology*, 63: 267~270.
- Kreft, I. G. G., 1996, *Are Multilevel Techniques Necessary? An Overview, Including Simulation Studies*, LA: California State University.
- Locke, E. A., 1976, “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in Dunnette, M.(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- McComick, E. J. and Tiffin, J., 1974, *Industrial Psychology*, 6th ed., Prentice-Hall Inc.
- Porter, L. W. and Steers, R. M., 1973, “Organizational Work and Personal factors in Employee Turnover and Absenteeism”, *Psychological Bulletin*, 60: 151~176.
- Schulen, R. S., 1980, “Definition and Conceptualization of Stress in Organization”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 27: 197~211.
- Smith, H. C., 1995, *Psychology of Industrial Behavior*,

- New York: MacGraw-Hill.
- Smith, H. C., Kendall, L., and Hulin, M., 1969, *The Measurement of Job Satisfaction in Work and Behavior*, Chicago: Raud McNally.
- Westlund, H., 2003, "Form or contents? On the concept of social economy", *International Journal of Social Economics*, 30(11): 1192~206.
- Wright, B. E. and Davis, B. S., 2001, "Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment", *American Review of Public Administration*, 33(1): 70~90.
- 원 고 접 수 일 : 2009년 8월 20일
1차심사완료일 : 2009년 9월 11일
2차심사완료일 : 2009년 9월 23일
최종원고채택일 : 2009년 9월 25일