

근로청소년의 직무열의에 관한 성별 차이 분석

송지영

고려대학교 간호대학

Analysis of Gender Differences in Job Engagement among Working Adolescents

Ji-Young Song

College of Nursing, Korea University

요 약 본 연구는 근로청소년을 대상으로 일반적 특성, 업무과잉, 일생활 균형, 직무열의의 정도를 파악하고 직무열의에 미치는 영향을 성별로 구분하여 알아보려 하였다. 제5차 근로환경조사에 응답한 만 24세 이하 1,772명을 연구 대상으로 하였다. 일반적 특성, 업무과잉, 일생활 균형, 직무열의의 정도는 기술통계, t-검정, ANOVA를 이용하였으며, 직무열의에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중 회귀분석을 시행하였다. 연구 결과, 남성의 경우 전문직, 자영업, 주 41-52 시간 근무, 고용차별을 경험한 적이 없는 경우 직무열의는 높았다. 여성의 경우 만 19세 이하, 대졸 이상, 전문직, 임시 근로, 주 41-52시간 근무, 성차별, 고용차별을 경험한 적이 없는 경우 직무열의는 높았다. 또한, 남녀 모두 업무과잉이 적고 일생활 균형 상태일수록 직무열의는 높았다. 본 연구는 우리나라 근로자의 대표성을 지니는 근로환경조사를 이용한 근로청소년의 직무열의 연구라는 점에서 의의가 있겠으나, 학업 여부나 군 복무 등 구체적인 상황을 고려하지 못한 한계를 지닌다. 본 연구를 통하여 근로청소년을 이해하고 직무열의 향상을 위한 교육 프로그램 개발에 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the general characteristics, work overload, work life balance, job engagement of working adolescents and the factors affecting job engagement. We examined 1,772 working adolescents under the age of 24 years in response to the fifth Korean Working Conditions Survey. Technical statistics, t-test, ANOVA, and regression analysis were used. The study results showed that men had high-level job engagement when they were professional, self-employed, 41-52 hours per week, and never experienced employment discrimination. For women, job engagement was high if they were under 19 years of age, college graduates, professions, temporary work, 41-52 hours a week, and had never experienced gender discrimination, and employment discrimination. In addition, the job engagement of both men and women was higher when work overload was less and work life balance was good. This study is meaningful in that it examined the job engagement of working youth by using the Korean Working Conditions Survey representative of Korean workers. However, it has limitations in that it does not take into account specific circumstances such as academic status or military service. Based on the study results, it can be used as basic data for developing educational programs to manage job engagement and understanding of working adolescents.

Keywords : Job Engagement, Working Adolescent, Work Overload, Work-Life Balance, Discrimination

*Corresponding Author : Ji-Young Song(Korea University)

Email: nav857@naver.com

Received July 30, 2019

Accepted September 6, 2019

Revised August 26, 2019

Published September 30, 2019

1. 서론

청소년기는 신체적 성숙과 함께 인지 능력, 가치관이 형성되며 자아정체성을 발달하는 시기로, 최근 몇 년간 근로활동 참여가 증가하고 있다[1]. 2019년 4월 통계청 [2]에 의하면 근로청소년은 147만 명으로 우리나라 전체 취업인구 2,703만 명 중에서 5.46%를 차지하고 있다. 또한 청소년 아르바이트 실태조사[3]에 따르면 청소년들이 주로 참여하는 업종은 음식점, 편의점, 마트 등 서비스업이나 도소매업이었고, 이들은 주당 평균 5일(32.9%), 일 평균 4-8시간(72.1%)을 일하는 것으로 조사되었다. 청소년들은 근로 경험을 통해 더욱 현실적인 직업의식을 소유하게 됨으로써 장래 진로에 긍정적으로 작용할 가능성이 크고[4], 장기적으로 인적 자본을 늘리고 고용 기회를 증진하는데 기여할 수 있다[5]. 반면, 청소년의 시간제 근로 참여가 직업의식의 발달이나 사회적 관계 경험의 축적 등 긍정적 측면도 있지만, 문제행동이나 학업 소홀 등의 부정적 측면도 나타나고 있다[6].

이렇듯, 급격한 사회 경제적 변화 속에서 생존해야 하는 근로청소년들은 끊임없이 밀려오는 외적 스트레스와 내적 갈등으로 많은 문제점을 지니고 있다[7]. 이런 스트레스를 이겨내기 위해서 업무에 대한 긍정적으로 헌신하며 몰두하는 마음인 직무열의가 필요하다[8]. 활력, 헌신, 몰두의 특성을 가진[9] 직무열의는 직무소진의 반대개념으로 직업적 건강 상태를 말하며, 긍정적이고 성취적인 일과 관련된 마음 상태를 의미한다[10, 11]. 직무열의는 일반적으로 동료나 상사의 지지, 성과 피드백, 기술 다양성, 자율성, 학습 기회[12], 감성 지능[13] 등과 정적으로 관계가 있다.

또한, 직무열의는 업무과잉이나 일생활 균형과도 많은 관련성을 가지는 것으로 보고되고 있다. 업무과잉은 업무를 수행하는 과정에서 부정적인 정서를 일으켜 열의를 저하하는데[14, 15], 역할보다 너무 많은 업무와 책임이 주어지게 되면 온전히 집중하지 못하고 일에 대한 열정도 줄어들기 때문이다[16]. 조은정의 연구[17]에서도 역할 수행 중 업무량이 과도한 경우에는 스트레스를 느끼며, 직무탈진과 같은 부정적인 결과가 생긴다고 하였다. 이에, 과중한 업무 중에도 소진하지 않고 효율적으로 업무를 수행하기 위해서 직무열의를 높일 필요가 있다고 하였다[18].

일생활 균형(Work-life Balance)이란 직장가 가정영역에서 다양하게 요구하는 역할들을 성공적으로 성취함으로써 느끼는 균형감이나 지각으로[19], 직장가 가정 사

이에 역할로 인한 갈등 관계만 있는 것이 아니라 다중 역할 수행을 통해 각 영역에서 역할을 성취한 상태라고 할 수 있다[20]. 일생활 균형은 직무열의에 유의한 영향을 주는데, 역할 균형은 직무에 대한 만족감을 주고 이런 만족감은 직무열의로 나타나게 되어 결국 성과향상이 된다는 것이다[21]. 근로자들은 여가활동을 통해 긍정 정서를 느끼고 회복되어 일터로 돌아가서도 즐겁게 일할 수 있다[22].

그동안 직무열의에 관한 연구[10, 14]는 승무원이나 교사 등 감정노동을 많이 하는 계층을 위주로 이루어졌다. 근로청소년에 관한 연구도 신체적 손상[23], 안전에 [1, 6] 관하여 수행되었으며 직무열의에 관한 연구는 없는 실정이다. 근로청소년들은 정서적, 신체적으로 성장 과정에 있으면서 동시에 경제 활동에 직접 참여하고 있는 근로자라는 양면성이[7] 있기 때문에 이들에 대한 관심이 필요하다. 이들의 적지 않은 수가 작업장의 안전 문제나 임금 관련 문제, 그리고 비인간적 처우 등의 부당한 경험을 겪었다고 한다[24]. 여학생의 경우 남학생보다 진로역량과 진로 준비 행동에 있어 높은 수준을 보이지만, 남학생보다 부정적 근로 경험이 많았다[5]. 또한, 지금까지 근로환경에 대한 관심은 물리 화학적 위험요인에 관하여 초점이 맞추어 있었으나 최근에는 사회적 취약계층, 성별 근로환경 차이 등 특정 계층에 대한 관심이 증가하고 있다[25]. 임보름의 연구[26]에서도 근로자의 성차별은 남성 0.9%, 여성 2.6%에서 경험이 있다고 언급된 바 있다.

따라서 본 연구는 근로청소년의 직무열의에 영향을 주는 요인을 성별로 파악하여 이들의 직무열의 관련 프로그램 개발에 기초 자료를 제공하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 근로청소년의 일반적 특성, 직무열의, 업무과잉, 일생활 균형을 알아본다.

둘째, 근로청소년의 직무열의에 미치는 영향 요인을 성별로 구분하여 알아본다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 만 24세 이하 근로청소년을 대상으로 근무환경, 직무열의, 업무과잉, 일생활 균형 등을 파악하고 이들 간의 관계를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구자료 및 대상

본 연구는 2017년에 실시된 제5차 근로환경조사(KWCS: Korean Working Conditions Survey)[25]를 산업안전보건연구원으로부터 사용승인을 받아 이용하였다(통계법 제18조에 의한 국가승인통계 제38002호). 근로환경조사는 1991년부터 매 4-5년마다 진행된 유럽 취업자 근로환경조사(EWCS: European Working Conditions Survey)의 내용을 참조하여 우리나라 근로자들의 근로 형태, 고용 형태, 직종, 위험요인 노출, 고용 안정 등 업무환경을 파악하기 위한 조사이다. 이 자료는 인구주택 총 조사 가구를 조사 모집단으로 하여 조사구 및 조사 가구를 층화집락추출, 만 15세 이상 취업자 50,000명의 특성을 반영하였다. 본 연구에서는 근무환경, 직무열의, 업무과잉, 일생활 균형 문항에 모두 응답한 만 24세 이하 근로청소년 1,772명을 대상으로 하였다. 특히, 본 연구에서 '청소년'은 청소년기본법에서 제시하는 만 24세 이하를 말하며, '근로자'라는 합은 지난 1주간 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자로 정의하였다.

2.3 연구변수

2.3.1 일반적 특성 및 근로환경 특성

대상자의 특성으로는 성별, 연령, 교육 수준, 월수입, 직업 분류, 고용 형태, 근로시간, 성차별, 고용차별 등을 이용하였다. 연령은 선행연구[6]를 고려하여 만 19세 이하와 만 20-24세로, 월수입은 100만원 미만, 100-199만원, 200-299만원, 300만원 이상으로 분류하였다. 직업은 전문직, 서비스직, 육체 노동직으로 고용 형태는 자영업, 상용근로, 임시근로, 일용근로로 구분하였다. 근로시간은 20시간 미만, 21-40시간, 41-52시간, 53시간 이상으로 하였다. 차별 경험은 성차별과 고용차별 경험 여부에 대하여 '있다', '없다'로 분류하였다.

2.3.2 직무열의

직무열의를 정의하기 위하여 본 연구에서는 제5차 근로환경조사[25]에 포함된 질문 문항을 이용하였다. 일에 대한 열의가 어느 정도인지 알아보기 위한 것으로, '일할 때 에너지가 충분함을 느낀다', '직무 수행에 열의가 있다', '업무를 할 때 시간이 빨리 지나간다', '업무를 잘한다고 생각한다' 등 6개 문항에 대한 응답으로 측정하였다. '일을 마칠 때 기진맥진 한다', '일의 중요성에 대해 회의적이다'는 역문항으로 처리하였다. '전혀 그렇지 않다(1점)', '별로 그렇지 않다(2점)', '가끔 그렇다(3점)', '대부분

그렇다(4점)', '항상 그렇다(5점)'로 각 점수의 총합을 계산하여 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다.

2.3.3 업무과잉

업무과잉을 정의하기 위하여 본 연구에서는 제5차 근로환경조사[25]에 포함된 질문 문항을 이용하였다. 업무영역이 과잉되어 개인의 사생활에 부정적인 영향을 미치게 되는 경우가 있는지를 확인하기 위한 것으로, '일하지 않을 때도 업무를 걱정한다', '퇴근 후 너무 피곤하여 집 안일을 하지 못한다', '업무로 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 부족하다', '가정에서 발생한 일 때문에 일하는 데 필요한 시간이 부족하다', '가족에 대한 책임 때문에 일에 시간을 할애하지 못한다고 느낀다'는 5개 문항에 대한 응답으로 측정하였다. '전혀 그렇지 않다(1점)', '별로 그렇지 않다(2점)', '가끔 그렇다(3점)', '대부분 그렇다(4점)', '항상 그렇다(5점)'로 총합을 계산하여 점수가 높을수록 업무과잉이 높음을 의미한다.

2.3.4 일생활 균형

일생활 균형을 정의하기 위하여 본 연구에서는 제5차 근로환경조사[25]에 포함된 질문 문항을 이용하였다. 자신의 근무시간이 직장 밖에서 만족스러운 사회생활/가족생활을 하는 데 문제가 없는지 알아보기 위한 것으로, '귀하의 근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당합니까?'라는 문항에 대한 '전혀 적당하지 않다(1점)', '적당하지 않다(2점)', '적당하다(3점)', '매우 적당하다(4점)'는 응답으로 측정하였다.

2.4 자료 분석

연구 대상자의 성별에 따른 일반적 특성, 근로환경 특성 등은 빈도와 백분율의 서술통계, t-검정, 카이제곱 등을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 근로환경 특성에 따른 직무열의는 ANOVA 등을 이용하였다. 직무열의에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중 회귀분석을 시행하였다. 자료 분석은 SPSS 통계프로그램을 사용하였으며 모든 분석은 유의수준 $p < .05$ 로 검정하였다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성 및 근로환경 특성

본 연구에 참여한 총 1,772명의 일반적 및 근로환경

특성은 다음과 같다(Table 1). 남자 715명, 여자 1,057명으로 나이, 교육 수준, 월수입, 직업, 고용 형태, 근로시간, 고용차별에서 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 남성 근로자의 많은 경우가 만 20-24세(91.2%), 고졸(75.1%), 월수입 100-199만원(47.3%), 서비스직(49.3%), 상용 근로(42.1%), 주당 근무시간 21-40시간(39.0%)이었다. 여성 근로자의 많은 경우가 만 20-24세(94.4%), 고졸

(48.4%), 월수입 100-199만원(46.4%), 서비스직(59.4%), 상용 근로(47.6%), 주당 근무시간 21-40시간(44.8%)이었다. 고용차별은 남성 10.5%, 여성 4.6%가 있다고 하여 유의미하였고($p < .001$), 성차별은 남성 1.5%, 여성 2.1%에서 차이가 있다고 응답하였으나 유의미한 차이가 없었다($p = .40$).

직무열의는 남성 20.85점, 여성 20.74점이었으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($p = .39$). 업무과잉은 남성 9.73점, 여성 10.10점이었으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p < .05$). 일생활 균형도 남성 2.80점, 여성 2.97점으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다($p < .001$).

Table 1. General and work environment characteristics according to gender (n=1,772)

Variables	Male		Female		$\chi^2/t(p)$
	n(%) or M	n(%) or M	n(%) or M	n(%) or M	
Age(year)	≤19	63(8.8)	59(5.6)	6.96	
	20-24	652(91.2)	998(94.4)	(.01)	
	Total	715(40.3)	1057(59.7)		
Education	Middle	19(2.7)	44(4.2)	132.60	
	High	537(75.1)	512(48.4)	(.001)	
	college	106(14.7)	289(27.3)		
	≥Univer.	53(7.5)	212(20.1)		
Income (10,000won /month)	<100	213(29.7)	389(36.8)	22.06	
	100-199	338(47.3)	490(46.4)	(.01)	
	200-299	135(18.9)	127(12.0)		
	≥300	29(4.1)	51(4.9)		
Occupation type	professional	84(11.7)	317(30.0)	226.88	
	Service	352(49.3)	628(59.4)	(.001)	
	Manual	279(39.0)	112(10.6)		
Employment type	Self employ	15(2.1)	39(3.7)	25.35	
	Commercial	301(42.1)	503(47.6)	(.001)	
	Temporary	299(41.8)	434(41.1)		
	Daily	100(14.0)	81(7.6)		
Working hours(week)	<20	132(18.5)	266(25.2)	41.61	
	21-40	279(39.0)	474(44.8)	(.001)	
	41-52	175(24.4)	242(22.9)		
	≥53	129(18.1)	75(7.1)		
Discrimination					
Sex	yes	11(1.5)	22(2.1)	0.68	
	no	704(98.5)	1035(97.9)	(.40)	
Employment	yes	75(10.5)	49(4.6)	22.51	
	no	640(89.5)	1008(95.4)	(.001)	
Job Engagement		20.85(2.78)	20.74(2.72)	0.85	(.39)
Work Overload		9.73(3.60)	10.10(4.10)	-1.97	(.05)
Work Life balance		2.80(0.57)	2.97(0.49)	-6.27	(.001)

3.2 일반적 특성 및 근로환경 특성에 따른 직무열의

일반적 특성 및 근로환경 특성에 따른 직무열의는 다음과 같다(Table 2). 남성의 경우 직업($F=5.69, p < .01$), 고용 형태($F=4.74, p < .01$), 근로 시간($F=6.93, p < .001$), 고용차별($F=-2.48, p < .05$)에 따라서 직무열의는 유의미한 결과를 나타내었다. 즉, 전문직, 자영업을 하는 경우, 주 41-52시간 근무, 고용차별을 느끼지 않을수록 직무열의는 높았다. 여성의 경우 나이($F=3.63, p < .001$), 교육 수준($F=3.55, p < .01$), 직업($F=7.88, p < .001$), 고용 형태($F=2.48, p < .05$), 근로 시간($F=4.01, p < .01$), 성차별($F=-4.28, p < .001$), 고용차별($F=-2.54, p < .05$)에 따라서 직무열의는 유의미한 결과를 나타내었다. 즉, 만 19세 이하, 대학교 이상, 전문직, 임시근로, 주41-52시간 근무, 성차별이나 고용차별을 경험한 적이 없는 경우 직무열의는 높았다.

3.3 직무열의에 영향을 주는 요인

직무열의에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다중 회귀분석을 시행한 결과는 다음과 같다(Table 3). 회귀분석 모델에 사용된 변수 공차 한계(tolerance)는 0.808~0.978로 나타나 0.1 이상이고, 분산 팽창인자(VIF)는 1.022~1.314로 10 미만이어서 다중 공선성의 문제가 제기되지 않았다. 남성의 경우 나이($\beta = -.08, p = .04$), 고용차별($\beta = .10, p = .01$), 업무과잉($\beta = -.27, p < .001$), 일생활 균형($\beta = .08, p = .03$)에서 유의미한 영향력이 관찰되었다. 직업의 경우($\beta = -.07, p = .05$) 통계적으로 유의하지 않았으나 의미 있는 결과를 보였다. 회귀분석 모형은 통계적으로 유의미하였고($F=10.06, p < .001$) 설명력은 10.2%로 나타났다. 여성의 경우 나이($\beta = -.12, p < .001$),

Table 2. Job Engagement by General and work environment characteristics

Variables	Male		Female		
	M(SD)	F/t (P)	M(SD)	F/t (P)	
Age(year)	≤19	21.43(3.46)	1.41(.16)	21.98(3.03)	3.63(<.001)
	20-24	20.80(2.70)		20.66(2.68)	
Education	Middle	20.09(2.37)	1.22(.29)	20.10(2.89)	3.55(<.01)
	High	20.94(2.86)		20.73(2.57)	
	College	20.51(2.57)		20.52(2.78)	
	≥University	20.82(2.53)		21.14(2.88)	
Income (10,000Won/M)	<100	21.00(3.01)	0.54(.74)	20.85(2.54)	1.58(.16)
	100-199	20.88(2.63)		20.69(2.82)	
	200-299	20.58(2.66)		20.44(2.79)	
	≥300	20.45(3.53)		20.87(3.39)	
Occupation type	Professional	21.81(2.69)	5.69(<.01)	21.19(2.95)	7.88(<.001)
	Service	20.74(2.68)		20.62(2.63)	
	Manual	20.70(2.88)		20.14(2.29)	
Employment type	Self employ	23.29(3.36)	4.74(<.01)	20.06(2.61)	2.48(<.05)
	Commercial	20.70(2.77)		20.64(2.87)	
	Temporary	20.99(2.86)		20.98(2.55)	
	Daily	20.68(2.26)		20.53(2.73)	
Working hours (/week)	≤20	21.37(3.10)	6.93(<.001)	21.08(2.35)	4.01(<.01)
	21-40	20.68(2.94)		20.48(2.88)	
	41-52	22.38(3.16)		21.49(3.04)	
	≥53	20.49(2.50)		20.55(2.69)	
Sex Discrimination	yes	21.50(1.24)	1.67(.12)	18.30(2.21)	-4.28(<.001)
	no	20.84(2.80)		20.79(2.70)	
Employment Discrimination	yes	20.22(2.27)	-2.48(<.05)	19.77(3.32)	-2.54(<.05)
	no	20.93(2.83)		20.78(2.68)	

Table 3. Factors affecting Job engagement

Variables	Male				Female			
	B	β	t	p	B	β	t	p
Age	-0.77	-.08	-2.05	.04	-1.46	-.12	-4.14	<.001
Occupation type	-0.31	-.07	-1.99	.05	-0.46	-.10	-3.28	<.001
Education	0.03	.01	0.19	.85	0.23	.07	2.28	.02
Income(10,000Won/M)	0.08	.03	0.62	.54	0.09	.03	0.98	.33
Employment type	-0.23	-.06	-1.59	.11	0.03	.01	0.22	.82
Sex Discrimination	-1.44	-.06	-1.74	.08	2.39	.13	4.34	<.001
Employment Discrimination	0.88	.10	2.66	.01	1.06	.08	2.81	.05
Work Overload	-0.21	-.27	-7.35	<.001	-0.16	-.24	-7.86	<.001
Work Life balance	0.40	.08	2.17	.03	0.62	.11	3.73	<.001
F		10.06	***			19.43	***	
Adjusted R ²		0.102				0.136		

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

직업($\beta=-.10, p<.001$), 교육 수준($\beta=.07, p=.02$), 성차별 ($\beta=.13, p<.001$), 업무과잉($\beta=-.24, p<.001$), 일생활 균형($\beta=.11, p<.001$)에서 유의미한 영향력이 관찰되었다. 고용차별의 경우($\beta=.08, p=.05$) 통계적으로 유의하지 않

았으나 의미 있는 결과를 보였다. 회귀분석 모형은 통계적으로 유의미하였고($F=19.43, p<.001$) 설명력은 13.6%로 나타났다.

4. 논의 및 제언

본 연구는 만 24세 이하 근로청소년 1,772명을 대상으로 직무열의에 미치는 영향요인을 파악하여, 직무열의 향상을 위한 효과적인 관리방안과 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

제5차 근로환경조사[25]를 이용한 연구로, 본 연구에서는 청소년기본법과 미국 공공보건영역 'Health people 2020' 프로젝트를 언급한 노자의 연구[6]처럼 만 24세 근로청소년을 대상으로 만 19세 이하와 만 20-24세로 분류하였다. 근로기준법 제 65조에서 만 18세 미만자는 유해, 위험한 사업에 사용금지라고 제시된 바 있으나 본 연구에서 만 18세 미만은 만 17세 23명(1.3%)만이 연구 대상으로 조사되었다.

전체 연구 대상은 남성 715명(40.3%), 여성 1,057명(59.7%)으로, 여성이 남성보다 많았고 교육 수준도 높았다. 2019년 4월 조사된 취업률도[2] 여성이 남성보다 높았는데, 남성은 군 복무나 학업 등으로 여성보다 근로청소년의 숫자가 적었을 것으로 생각된다. 또한, 본 연구 대상자는 평균 월수입 174만원, 남성 97.3%, 여성 95.8%가 고졸 이상이었으나, 전체 근로자를 조사한 연구[26]에서는 5만명 중 남성 57%, 여성 42.1%, 연령 40세 이상 63.1%, 고졸 이상 85.4%, 월수입 200만원 이상 56.5%와 비교할 때 차이가 있었다. 제5차 유럽 취업자 근로환경조사(EWCS: European working Condition Survey)를 이용한 연구[22] 결과에서도 전체 34,399명 중 남성 54.3% 여성 45.7%이며, 평균연령 39.6세, 근무시간 37.6시간이었다. 만 24세 미만의 청소년 연구[6] 결과 월수입 만 19세 이하 137만원, 만 20-24세 181만원, 대다수가 서비스업이나 도매업, 근무시간 일 4-8시간(72.1%), 주 5일(32.9%)과 비교할 때 본 연구결과와 유사하였다.

직업에서도 성별로 유의한 차이를 보였는데, 남성은 휴가나 방학을 이용하여 육체노동, 일용근로 등 단시간에 노동집약적 형태의 근무를 많이 하는 것으로 조사되었다. 본 연구에서는 남성 18.1%, 여성 7.1%가 주당 53시간 이상 근로를 하는 것으로 조사되었다. 이런 근무시간이나 고용 형태 등을 고려할 때 최근 사회적으로 논쟁이 되는 주 52시간의 근로시간 준수, 안전한 근로환경을 위한 지속적인 교육도 근로청소년에게 필요한 요소라고 생각된다. 본 연구에서는 청소년기본법에서 제시한 만 24세 이하 근로청소년을 성별로만 구분하여 연구하였지만 추후에는 군 복무나 학업, 연령의 세분화 등을 고려한 연구가

필요로 할 것이다.

성차별의 경우에는 통계적으로 유의하지 않았으나 남성 1.5%, 여성 2.1%가 있다고 응답하였고 고용차별은 남성 10.5%, 여성 4.6%가 경험이 있다고 하였다($p < .001$). 전체 근로자를 대상으로 시행한 연구[26]에서는 성차별의 경우 남성 0.9%, 여성 2.6%, 고용차별의 경우 남성 3.3%, 여성 3.3%가 경험 있으며 이런 차별로 인해 스트레스, 의욕 상실뿐 아니라 조직의 성과에도 부정적 영향을 준다고 하였다. 특히, 본 연구에서는 만 24세 이하 근로 경험이 비교적 짧고 많은 수가 아르바이트 형태로 근무하는 청소년을 대상으로 하여 고용차별 경험 남성 10.5%로 높았을 것으로 생각된다. 이러한 차별을 경험하지 않도록 고용안정을 위한 사회적 정책뿐 아니라 고용주나 고용인을 대상으로 노동법 교육 등을 주기적으로 시행하는 것도 필요로 할 것이다.

성별에 따라 업무과잉, 일생활 균형 점수는 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 직무열의는 차이가 없었다. 여러 연구[16, 27]에서는 남성이 여성보다 직무열의가 높았으나 본 연구에서는 만 24세 이하 근로자만을 대상으로 폭넓은 대상이 포함되지 못하여 선행 연구[28]처럼 성별에 따라 직무열의는 차이 없는 것으로 나타난 것으로 생각된다. 일반적으로 나이, 경력, 소득이 높고, 전공자인 경우에 직무열의는 높다고 연구[27, 28]되고 있는 바, 추후 연구에서는 이러한 변수를 고려할 필요가 있을 것이다.

직무열의에 영향을 주는 요인을 성별로 구분하여 알아본 결과 남성에서는 나이, 고용차별, 업무과잉, 일생활 균형이 여성에서는 나이, 직업, 교육 수준, 성차별, 업무과잉, 일생활 균형에서 유의미하게 영향을 주었다. 오미영[27]의 연구에서는 나이가 증가할수록 직무열의가 높다고 하였으나 본 연구에서는 나이가 증가함에 따라 직무열의 점수는 낮았다. 특히, 기존의 연구들이 근로자의 나이를 연령별로 세분화하지 않고 최소 30세 미만으로 구분하여, 나이가 증가할수록 직무열의가 증가하는 결과가 보고되었는지는 향후 자세한 연구가 필요로 할 것이다. 교육 수준의 경우 여성에서 직무열의에 영향을 주었는데, 선행 연구[27]에서도 학력이 높을수록 직무열의가 높았다. 본 연구는 많은 대상자가 현재 학업 중인 근로자로 교육 수준이 높을수록 직무열의가 높다고 일반화하기에는 다소 무리가 있을 것으로 생각되며, 이에 대한 반복적인 연구들이 필요로 할 것이다.

직업의 경우 남녀 모두 전공자나 자격증이 있는 경우 직무열의가 높다는 선행 연구[28, 29]처럼 여성의 경우

직업이 직무열의에 영향을 주는 요소로 확인이 되었다($p<.001$). 즉, 전문직에 해당하는 경우 서비스직이나 육체 노동직보다 직무열의가 높았다. 남성의 경우에서도 직업이 통계적으로 유의미하지 않았으나 직무열의에 의미 있는 영향을 주었다($p=.05$). 이런 점 등을 고려할 때 전문, 기술 교육을 강화하여 전문성을 키우게 하는 것도 청소년에게 중요한 교육이 될 수 있겠다.

차별의 경우 남성에서는 고용차별이 여성에서는 성차별, 고용차별이 직무열의에 영향을 주는 요소로 나타났다. 기존의 연구[24]에서도 근로청소년들이 비인간적 처우 등 부당한 경험을 겪었다고 보고된 바 있는데, 본 연구에서도 이러한 차별이 직무열의에 부정적인 영향을 주었다. 여학생의 부정적인 근로 경험의 역효과가 더 크게 나타났다고 연구[5]된 바, 차별 없는 근로환경을 조성하기 위하여 초·중·고교 과정에서 노동인권 교육을하거나 공공 직업소개 사이트를 운영하는 등 사회적 제도 마련이 필요로 할 것이다.

이러한 요인들 외에 업무과잉이나 일생활 균형은 근로청소년의 직무열의에 영향을 주었다($p<.001$). 선행 연구처럼 업무과잉은 직무열의를 저하하게 했고[14-16], 일생활 균형은 직무열의에 정적으로 유의한 영향을 주었다[21, 22]. 최근 일생활 균형이 중요시되는 시점에서 근로청소년의 일생활 균형에 관하여 조사한 연구로서도 의의가 있을 것이다. 이를 위해 적절한 업무 배분, 일생활을 균형적으로 할 수 있는 근로환경 조성, 다각적인 교육들이 필요로 할 것이다.

본 연구는 기존의 연구와는 달리 우리나라 근로자의 대표성을 지니는 근로환경조사를 이용하여 근로청소년의 직무열의에 관한 연구라는 점에서 의의가 있겠다. 근무환경 특성뿐 아니라 최근 중요시되는 업무과잉, 일생활 균형 등을 고려하여 직무열의에 영향을 미치는 요소를 폭 넓게 알아보았다. 하지만, 본 연구는 만 24세 이하 근로청소년을 대상으로 연령, 교육 수준, 수입 등의 구분이 다양하지 못했고 군 복무, 학업 여부 등 구체적인 상황을 제시하지 못했다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 근로청소년의 군 복무나 학업 여부 등 일반적 특성 등을 세분화한 연구뿐 아니라 직무열의 변화를 확인할 수 있는 코호트 연구가 필요로 할 것이다.

둘째, 근로청소년의 건강한 생활을 위하여 초·중·고교 과정에서부터 노동인권 교육, 고용주 대상으로 주기적인

노동법 교육과 근로환경 모니터링 등의 제도적 장치가 필요로 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 제5차 근로환경조사[25]에 응답한 만 24세 이하 1,772명 근로청소년을 대상으로 일반적 특성, 업무과잉, 일생활 균형, 직무열의 정도를 파악하고 직무열의에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 연구 결과, 남성의 경우 전문직, 자영업을 하는 경우, 주 41-52시간 근무, 고용차별을 경험한 적이 없는 경우 직무열의는 높았다. 여성의 경우 만 19세 이하, 대졸, 전문직, 임시 근로, 주 41-52시간 근무, 성차별, 고용차별을 경험한 적이 없는 경우 직무열의는 높았다. 또한, 남녀 모두 업무과잉이 적고 일상생활이 균형 상태일수록 직무열의는 높았다. 본 연구결과를 토대로, 근로청소년을 이해할 수 있으며 직무열의에 영향을 주는 차별 경험, 업무과잉 및 일생활 균형에 대해 관리할 수 있는 프로그램의 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

References

- [1] J. H. Son, "A Study on the Safety Rights of Students on On-the-Job Trainees", *Korean Academy of Social Welfare and Law*, Vol. 9, No. 3, pp. 41-63, 2018.
- [2] Statistics Korea, "Statistics of employed workers by sex and age", <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- [3] Y. J. Hwang, S. J. Kim, J. H. Bon, M. T. Lee, S. Y. An, "Investigation of actual situation of youth employment and policy measures", National Youth Policy Institute, pp. 1-424, 2015.
- [4] E. H. Nancy, L. Belle, Y. B. Diamond, P. Maggi, P. Whitney, P. John & S. R. Mandy, "Adolescents Perceptions of the Economy: Its Association with Academic Engagement and the Role of School-Based and Parental Relationships", *Journal of Youth and Adolescence*, Vol. 47, No. 5, pp. 895-915, 2018. DOI: <http://doi.org/10.1007/s10964-017-0802-5>
- [5] S. R. Kim, "Difference in Career Competency and Career Preparation Behavior based on High School Students' Work Experience Types and Gender", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 13, No. 12, pp. 771-785, 2013. DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.771>
- [6] J. E. Roh, J. H. Son, K. B. Kim, "A Study on the

- Establishment of Safe Work Environment for Young Workers", *Crisisonomy*, Vol. 14, No. 12, pp. 85-98, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2018.14.12.85>
- [7] S. J. Kim, "The effect of Wholistic Well-being nursing intervention program for teenage workers", Ph.D dissertation, Kosin University Graduate School, 2006.
- [8] J. W. Han, "Effect of Job Demands and Resources by Nurses on Health Problem and Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Burnout and Engagement", *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 8, pp. 103-112, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.103>
- [9] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romáz, A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92, 2002.
- [10] E. J. Kwon, S. Y. Kim, "The Effects of Job Demands and Job Resources on Burnout and Engagement among School Health Teachers", *Journal of the Korean society of school health*, Vol. 30 No. 2, pp. 103-112, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.15434/kssh.2017.30.2.103>
- [11] T. Oshio, A. Inoue & A. Tsutsumi, "Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: fixed-effects model analysis in Japan", *J Occup Health*, Vol. 60, No. 3, pp. 254-262, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- [12] A. B. Bakker, E. Demerouti, "Towards a model of work engagement", *Career development international*, Vol. 13, No. 3, pp. 209-223, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [13] N. Extremera, S. Merida-Lopez, N. Sanchez-Alvarez, C. Quintana-Orts, "How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement", *Int J Environ Res Public Health*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-13, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- [14] E. K. Joo, M. H. Choi, I. S. Kim, "The Effects of Flight Attendants' Job Demand and Ostracism on Job Engagement and Social Behaviors", *Journal of Tourism sciences*, Vol. 41, No. 6, pp. 205-218, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org.ocam.korea.ac.kr/10.17086/JTS.2017.41.6.205.218>
- [15] A. Van den Broeck, T. V. Elst, E. Baillien, M. Sercu, M. Schouteden, H. De Witte, L. Godderis, "Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, No. 4, pp. 369-376, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>.
- [16] Y. K. Kim, H. J. Lee, H. I. Park, "Relationships between role overload and work engagement among employees: A moderated mediation model", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 31, No. 1, pp. 249-279, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.24230/ksiop.31.1.201802.249>
- [17] E. J. Cho, T. Y. Han, C. S. Song, "Middle-Aged Worker's Work Engagement- Interaction Effects of Deficiency of Job Demand, Job Autonomy and Perceived Age Discrimination-", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 25, No. 5, pp. 127-143, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2018.25.5.127>
- [18] D. Y. Bae, H. S. Kim, S. S. Kim, Y. J. Kim, "The convergence Influence of nurse's emotional intelligence, Job Engagement and interpersonal relationship on moral sensitivity", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 10, No. 3, pp. 93-103, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.093>
- [19] C. Higgins, L. Duxbury, K. L. Johnson, "Part-Time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family?", *Human Resource Management*, Vol. 39, No. 1, pp. 17-32, 2000.
- [20] J. G. Grzywacz, D. S. Carlson, "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research.", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, No. 4, pp. 455-471, 2007.
DOI: <http://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- [21] R. Y. Kim, "The influence relationship of work-family conflict, family-work conflict, work-family balance, and job engagement on employees of food service businesses: Mediating effect of intrinsic job motivation", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 32, No. 3, pp. 241-256, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.21298/IJTHR.2018.03.32.3.241>
- [22] A. Arlinghaus, F. Nachreiner, "Health effects of supplemental work from home in the European Union", *Chronobiol Int*, Vol. 31, No. 10, pp. 1100-7, 2014.
DOI: <http://doi.org/10.3109/07420528.2014.957297>
- [23] K. Y. Choi, H. Y. Kim, "Study on the Factors Working Environment and Health Effects of Contingent Workers Youth", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 16, No. 12, pp. 170-180, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.170>
- [24] S. C. Choi, J. Y. Jeon, Y. E. Cho, K. R. Won, S. A. Chung, "The Impact of Mistreatment of Korean Youth in Part-time Employment on Their Mental Health, Alcohol Consumption and Smoking", *Korean Journal of Social Welfare Research*, Vol. 45, pp. 1-22, 2015.
DOI : <http://dx.doi.org/10.17997/SWR.45.1.1>.
- [25] Korea occupational safety& health agency, Korean Working Conditions Survey, 2017.
- [26] B. R. Im, "The relationship between workplace discrimination and mental health", Master thesis, Graduate School of Public Health Yonsei University, 2018.

- [27] M. Y. Oh, "The Impacts of Broadcasting Staff's Role Stress, Job Insecurity, Self-efficacy on Job Engagement", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 16, No. 5, pp. 449-462, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.05.449>
- [28] Y. D. Kim, Y. H. Hwang, Y. J. Lee, "Work Engagement and Innovation Behavior according to Socio-demographic characteristics of Integrated Sports Council Members", *the korea journal of sports science*, Vol. 27, No. 5, pp. 801-812, 2018.
- [29] C. G. Heo, K. A. Lee, "Contribution of Emotional Labor to Burnout and Work Engagement of School Foodservice Employees in Daegu and Gyeongbuk Province", *Journal of the Korean Society of Food Science and Nutrition*, Vol. 44, No. 4, pp. 610-618, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3746/ikfn.2015.44.4.610>

송 지 영(Ji-Young Song)

[정회원]



- 2004년 8월 : 고려대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2019년 2월 : 고려대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)

<관심분야>

여성건강, 장애인