

구성원이 지각하는 높은 생활만족은 조직몰입에 도움이 되는가? 생활만족의 매개효과와 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 중심으로

박 재 춘¹⁾*

본 연구는 제18차 한국노동패널조사 자료를 대상으로 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 매개효과를 규명하였다. 또한 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 검증하였다.

제18차 한국노동패널조사 자료를 토대로 실증분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 구성원들이 지각하는 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. 둘째, 구성원들의 높은 직무만족은 생활만족에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 구성원들이 지각하는 생활만족은 조직에 대한 높은 몰입으로 이어졌다. 넷째, 구성원들이 지각하는 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개역할을 하였다. 마지막으로 고용형태(정규직, 비정규직)는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절하였다.

마지막으로 본 연구의 이론적 및 실무적 시사점, 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

주제어: 직무만족, 생활만족, 조직몰입, 비정규직

1. 들어가는 글

국내의 사회 및 경제가 발전하면서 직장인들의 가치관도 변화하고 있다. 1960년대부터 국내의 산업화가 시작되면서 대다수의 직장인들은 개인의 삶을 조직인으로서의 삶으로 동일시하는 경향이 높았다. 즉, 산업화시대의 역군인 베이비붐세대는 가정이나 개인의 삶보다는 어려운 경제현실 속에서 일중심의 사고방식으로 국내 기업의 성장과 역사를 같이 해왔다. 그러나 1997년 외환위기로 말미암아 한국경제가 IMF에 구제금융을 신청하게 되면서, 국내 기업 및 노동자의 현실에 많은 변화를 가져 왔다.

많은 기업들이 부도에 직면하거나 외국계 회사나 금융회사에 인수·합병되면서, 기업의 고용유연화전략에 노동자들은 지금까지 한 번도 경험하지 못한 해고라는 상황에 직면하게 되었다. 즉, 외환위기 극복과정에서 고용유연화 전략은 우리 사회에서 ‘비정규직’이라는 새로운 계층을 양산하면서 이를 사회적 문제로 부각시켰다. 또한 베이비붐세대가 평생직장이라 여겼던 조직으로부터 일방적인 해고를 경험하면서, 노동자들은 직업에 대한 가치관이 ‘평생직장’ 개념으로 조직에 대한 의존보다는 자신의 일(job)의 가치를 중시하는 ‘평생직업’ 개념으로 변화하였다. 특히, 일에 대한 가치관의

1) 단국대학교 경영학부 부교수

변화는 조직만을 알던 노동자들이 일과 가정의 균형적인 삶에 대한 관심을 지니게 만들었다. 즉, 웰빙(well-being)에 대한 구성원들의 관심은 초일류 기업들의 생존과 성장의 핵심요인으로 부각되었으며(Spreitzer & Porath, 2012), 조직행동 등 관련 분야 연구의 중요한 연구주제가 되었다(Zheng et al., 2015). 이러한 연구흐름은 웰빙의 핵심요인 중 하나인 생활만족(life satisfaction)의 중요성을 부각하면서, 조직분야에서도 생활만족에 대한 관심을 증가시켰다(Reizer, 2015).

이처럼 사회 및 경제시스템의 변화는 개인들에게는 ‘삶’의 의미를 재조명하게 하는 성찰의 시간을 부여하였으며, 조직은 조직에 대한 애착과 충성심이 낮아진 구성원들의 성과나 창의성을 높이기 위한 대안 마련에 고민하도록 만들었다. 특히, 경영학에서는 기업성과를 향상하기 위한 대안으로 ‘일과 삶의 양립’ 문제를 제기하였으며, 이에 많은 조직들은 육아휴직, 탁아소 운영, 야근이 없는 가족데이 등 가족친화적 제도들을 도입 및 운영하고 있다. 물론 ‘일과 삶’의 문제를 기업성과 중심으로 접근하는 것이 성과향상에 직접적인 영향을 주지 않는 ‘삶’의 문제를 간과할 수 있다는 비판(채연주·윤세준, 2012)에 직면할 수 있지만, ‘일과 삶의 양립’ 문제가 공론화되면서 개인이나 조직이 ‘일과 삶의 양립’의 문제를 어떻게 통합할 것인지에 대한 심층적이고 지속적인 관심을 갖게 하는 계기가 되고 있다.

‘일과 삶의 양립’에 대한 연구는 일과 삶의 영역구분의 통합과 삶의 영역이 뚜렷이 구분되는 분리의 연속선 상에서 진행되고 있다(Nippert-Eng, 1996). 그러나 직장에서의 구조적인 요인(예: 임금, 근로조건, 직무특성)이 노동자 개인의 태도와 행동에 영향을 준다는 주장(Near et al., 1980)처럼, ‘일과 삶’의 영역이 독립적으로 존재하는 것이 아닌 상호 긴밀한 연관관계를 가진다고 할 수 있다. 즉, ‘일과 삶’의 영역이 분리(segmentation)되어 있다는 주장도 있지만, 대다수의 국내외 연구들은 전이이론(spillover theory)²⁾, 보상이론(compensation theory)³⁾ 및 자원고갈이론(resource drain theory)⁴⁾에 기반을 두고 있다. 이에 본 연구에서는 일 또는 삶의 한 영역에서의 감정과 행동이 다른 영역으로 전이된다는 전이이론에 근거하여, 직무만족과 생활만족, 조직몰입의 관계를 규명하고자 한다.

먼저, 본 연구는 제18차 한국노동패널조사 자료의 임금근로자를 대상으로 생활만족의 중요성을 살펴보고자 한다. 생활만족에 대한 연구가 경영학보다는 사회학과 심리학 및 의학 등 학문에서 더 많은 관심과 연구가 진행되고 있는 관계로, 생활만족의 연구대상이 주로 청소년, 학생, 노인 등이었다. 미국의 경우, 생활만족을 키워드로 한 6,160편의 연구논문 중 직장인을 대상으로 한 연구는 193편(3.1%)에 불과하다(Erdogan et al., 2012). 따라서 임금근로자를 대상으로 생활만족과 직무관련변인(직무만족, 조직몰입)의 관계를 파악하는 것은 기업의 지속가능한 성장을 위해서 ‘일과 삶의 양립’의 중요성이 강조되는 현실에서 매우 중요하다 하겠다. 둘째, 많은 연구들이 직무만족과 생활만

2) 전이이론(spillover theory)은 일 또는 삶의 한 영역에서 긍정적(또는 부정적)인 감정과 행동이 다른 영역으로 파급효과가 있다는 것이다.

3) 보상이론(compensation theory)은 일 또는 삶의 한 영역에서의 높은 긍정적인 감정과 행동이 다른 영역에서의 낮은 감정과 행동을 보상해 준다는 것이다.

4) 자원고갈이론(resource drain theory)은 한 사람이 지니고 있는 자원 즉, 에너지의 합이 고정되어 있는 관계로 일 또는 삶의 한 영역에서 투입되는 자원은 다른 영역에서의 투입될 자원의 감소를 의미한다는 것이다.

족 또는 생활만족과 조직몰입의 인과관계만을 규명하였다. 그러나 ‘일과 삶의 양립’과 관련된 변인들의 인과관계에 대한 연구결과는 일관되지 못하고 혼재된 결과를 보이고 있다. 이에 본 연구에서는 Erdogan et al.(2012)의 과정모델(process model)에 근거하여, 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 매개효과를 검증하고자 한다. 마지막으로 한국 노동시장에서 비정규직과 관련된 갈등이 심화되고 있는 이유는 노동시장의 분절에 의한 정규직과 비정규직 간의 임금과 근로조건의 격차가 크기 때문이며, 비자발적 선택에 의한 비정규직의 비중이 높기 때문이다(문영만, 2014). 그럼에도 불구하고 생활만족에 대한 대다수의 기존 선행연구는 장애인, 노인, 청소년, 여성 등 사회적 취약계층에 집중되어 있으며, 비정규직 노동자들의 생활만족도에 관한 연구는 부족한 것이 현실이다. 이에 본 연구에서는 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(비정규직, 정규직)의 조절효과를 검증하고자 한다.

II. 선행연구 고찰과 가설 설정

1. 직무만족, 생활만족 및 조직몰입

가. 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입은 산업사회의 업무현장에서 노동자들이 수행하는 직무나 자신이 소속된 조직에 대해서 가지고 있거나 나타내는 감성적·정서적 상태의 정도를 말한다(백승규·이영면, 2010). 직무만족(job satisfaction)은 구성원들이 지각하는 직무에 대한 태도로서 구성원 자신의 직무나 직무관련 상황에 대한 긍정적인 정서적 상태를 말하며(Weiss, 2002), 조직몰입(organizational commitment)은 특정 조직에 대한 개인의 동일시 및 몰입의 상대적인 강도를 의미하며, 구성원들이 자기가 속한 조직 및 조직목표에 대한 일체감을 느끼고, 조직 구성원으로 계속 남아 있으려는 태도를 말한다(Porter et al., 1974). 특히, 직무만족은 구체적인 직무와 관련된 지향이며, 조직몰입은 그 직무가 이루어지는 조직의 성격과 특성에 대한 신뢰 또는 긍정적인 마음의 상태로 서로 구분되는 독립적인 영역이 존재하면서도 개념이 서로 중복되는 영역이 존재하기도 한다(백승규·이영면, 2010). 따라서 조직구성원들이 자신의 직무에 대해서 만족하고 조직에 대한 애착이 높을 때에는 업무에 대한 긍지를 느끼고, 자신과 조직을 성과를 위해 더욱 열심히 노력을 경주하게 되나, 구성원들이 직무나 조직에 불만족할 때에는 업무에 대한 의욕이 감소하여 결국 업무성파가 감소하게 된다.

이처럼 직무만족과 조직몰입은 개인적 측면과 조직적 측면 모두에 영향을 주게 되는데, 조직적 측면에서는 조직성과와 관련된 주요 변인에 직·간접적으로 영향을 주기 때문에, 조직행동과 관련된 연구에서는 핵심변인으로 포함된다. 이에 많은 선행연구들이 직무만족과 조직몰입의 관계를 규명하고자 했으며, Mathieu & Zajac(1990)은 조직몰입과 관련된 43개의 메타분석으로 직무만족과 조

직몰입의 긍정적인 상관관계를 주장하였다. 특히, 직무만족과 조직몰입의 선후관계에 대해서는 서로 상반되는 주장을 제기하기도 하지만, 대다수의 연구들(Bagozzi, 1980; Brown & Peterson, 1993; Glisson & Durick, 1988; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Sherer & Morishima, 1989)은 직무만족이 조직몰입의 선행변인이라는 연구결과를 보이고 있다. 예를 들어, Sherer & Morishima(1989)는 사회교환이론에 근거하여 구성원들이 직무만족 환경을 마련해주는 대상에 몰입할 수 있음을 보여주었다. 이에 본 연구에서도 직무만족이 조직몰입의 선행변인으로 작용한다는 연구흐름을 이어가고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직구성원이 지각하는 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

나. 생활만족의 매개효과

직무만족과 조직몰입에 대한 생활만족의 영향을 살펴보기 위해서는 ‘일과 삶’의 의미에 대해 논의할 필요가 있다. 앞서 살펴본 것처럼, 사회, 경제 및 개인 가치관의 변화로 ‘일과 삶의 양립’에 대한 많은 논의와 연구가 진행 중이다. 먼저 ‘일과 삶’의 개념에 대해서는 다양하게 정의되고 있지만, 공통적으로 정의되고 있는 것은 ‘일’은 특정 조직에서 임금을 받고 일정한 업무를 수행하는 것이다. 그러나 ‘삶’은 일 영역까지 포괄적으로 포함되기도 하고, 경제적인 이유와는 관계없는 개인의 자아 성장과 휴식을 위한 공간으로 한정되기도 한다(채연주·윤세준, 2012).

특히, ‘삶’의 핵심변인인 생활만족(life satisfaction)의 개념은 상당히 광범위한 의미를 담고 있는데, 인간이 생활에서 만족감을 느끼기 위해서는 다양한 심리적, 정서적, 물질적, 문화적인 요인들이 충족되어야 하기 때문이다(백승규·이영면, 2010). 생활만족이라는 개념을 처음으로 정의한 Neugarten et al.(1961)은 생활만족을 “일상의 생활로부터 구성원들이 기쁨을 느끼고, 긍정적 자아와 자신의 가치를 발견하며, 낙천적인 감정과 태도를 유지하는 것”이라고 하였다. 오늘날 생활만족은 주관적 웰빙(wellbeing)의 주요 핵심변인이며, 다양한 긍정적 효과를 이끌어 낼 수 있는 중요한 요인이라는 것이다(Reizer, 2015). 특히, 중요한 것은 ‘삶’이 일 영역까지 포함하기도 한다는 주장처럼, ‘일’과 ‘삶’의 영역이 독립적으로 존재하는 것이 아닌 상호 유기적인 상호작용을 한다는 것이다. 이에 많은 선행연구에서는 ‘일’과 ‘삶’의 선후관계에 대한 연구, 즉 직무만족과 생활만족 또는 생활만족과 조직몰입의 선후관계에 대한 규명을 해왔다.

먼저, 직무만족과 생활만족의 선후관계에 대한 실증연구는 일관된 연구결과를 보이지 못하고 있다. 즉, 생활에 대한 만족이 직장에 대한 만족을 이끈다는 주장(예: Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Judge & Locke, 1993)도 있지만, 직무만족이 생활만족을 이끈다는 연구결과(Chacko, 1983; Page & Vella-Brodrick, 2009; 방하남, 2000)도 있다. 특히, Judge et al.(1998)은 상반된 인과관계의 순서가 개인이 업무에 부여한 가치가 무엇인가에 따라 결정된다고 하였다. 예를 들어, 방하남(2000)은 1999년도 한국노동패널조사 자료를 검증한 결과, 일의 영역에 대한 만족도(직무만족)가 생활의 영역에 만족도(생활만족)에 더 큰 영향을 준다고 주장하면서 국내 임금노동자의 일 중심

(job-oriented)의 가치관을 언급하였다. 중요한 것은 노동자들의 업무에 대한 긍정적 정서가 노동자 개인의 생활 또는 삶에 대한 몰입을 유발하게 되고, 생활만족과 같은 행복한 삶을 이끌어 낼 수 있는 활동에 참여하게 한다는 것이다(Judge & Ilies, 2004). 이에 본 연구에서는 한국노동패널조사 자료에 바탕을 둔 방하남(2000)의 연구에 근거하여 직무만족이 생활만족에 미치는 일방향적인 관계를 중심으로 연구를 수행하고자, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 조직구성원들이 지각하는 직무만족은 생활만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

생활만족과 조직몰입의 선후관계에 대한 선행연구 역시 일관된 연구결과를 보이지 못하고 있다. 조직몰입이 생활만족의 선행변인으로 작용한다는 연구도 있지만, 많은 선행연구(예: Erdogan et al., 2011)들이 생활만족이 조직몰입의 선행변인으로 주장하고 있다. Fredrickson의 확장 및 수립이론(broaden-and-build theory: 1998, 2001)에 의하면, 개인이 경험한 긍정적 정서는 개인의 끊임없는 사고-행동 목록(thought-action repertory)의 확장(broaden)을 촉진시키고, 이러한 확장의 과정으로 정서적 및 인지적 자원을 축적(build)하게 된다. 따라서 확장 및 수립이론에서는 생활만족, 행복 등과 같은 긍정적 정서(positive feelings)가 구성원들의 업무성과, 문제해결능력이나 의사결정능력, 사건의 평가 및 처리능력에 주된 영향을 준다고 하였다(Wright et al., 2007).

실증연구에서도 생활만족은 구성원의 직무성과에 긍정적인 영향을 주거나, 구성원들의 정체에는 부정적인 영향을 준다고 하였다(Erdogan et al., 2012; Wright & Huang, 2012). 특히, Erdogan et al.(2011)은 생활만족이 조직몰입에 영향을 주는 선행변인으로 규정하고, 조직몰입을 생활만족의 결과로 주장하였다. Vanaki & Vagharseyyedin(2009) 역시 이란의 간호사를 대상으로 생활만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 실증하였다. 또한 Wright et al.(2002)는 생활만족의 상위개념인 종업원의 웰빙이 상사의 성과평가에 긍정적인 영향을, Zheng et al.(2015) 역시 중국의 노동자들을 대상으로 한 연구에서 웰빙이 정서적 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 국내 연구에서 백승규·이영면(2010)은 제10차 한국노동패널조사 자료를 사용하여 생활만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였으며, 이희종(2014) 및 오현구·박성민(2015) 역시 제11차와 제13차 한국노동패널조사 자료를 사용하여 동일한 결과를 규명하였다. 이러한 실증연구 결과는 노동자들의 생활에 대한 긍정적인 태도가 삶에 영향을 주는 조직에 대한 몰입으로 이어지게 된다는 것을 밝히고 있다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 조직구성원이 지각하는 생활만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

지금까지 살펴본 것처럼, 직무만족은 생활만족에 중요한 영향을 미치는 변인으로 밝혀졌으며, 생활만족 역시 조직몰입에 영향을 주는 중요한 변인으로 노동자들의 조직에 대한 몰입(commitment)을 향상시킨다고 하였다. 특히, 웰빙(well-being)을 연구하는 학자들은 노동자들이 지각하는 웰빙을 효과적으로 측정하기 위해서는 직무 또는 직무외의 심리적인 경험을 모두 포함해야 한다고 주장하

면서, 생활만족과 개인의 정서적 성향으로 구성된 주관적 웰빙(subjective well-being)과 직무만족 및 직무관련 정서와 관련된 작업장 웰빙(workplace well-being)로 구분하기도 하였다(Page & Vella-Brodrick, 2009). 이처럼 현대사회에서 ‘일’과 ‘삶’은 노동자 개인의 삶에서 분리될 수 없는 영역이다. 특히, Erdogan et al.(2012)는 직무관련 선행변인과 생활만족의 관계에 대한 과정모델(process model)에서 욕구(need), 활동(activity) 및 직무관련 긴장(tension) 등 직무관련 변인들이 생활만족에 영향을 준다고 하였으며, 그 과정에서 업무관련 질(예: 직무만족, 경력만족, 직무스트레스 등), 비업무관련 질(예: 가정만족, 여가만족, 건강 등) 및 자아인식(예: 통제력, 역량 등)이 매개 역할을 한다고 주장하였다. 또한 생활만족이 조직성과, 조직몰입, 이직의도 및 이직 등에 영향을 준다고 하였다. 그럼에도 불구하고, 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 인과메커니즘을 실증한 연구는 없다. 따라서 직무만족과 조직몰입의 메커니즘 속에서 생활만족이 미치는 영향을 파악하는 것은 매우 의미가 있다 하겠다.

실증연구에서도, 이희중(2014)은 제11차 한국노동패널조사 자료를 활용하여 생활만족이 복리후생 서비스에 대한 만족과 조직몰입의 관계에서 매개역할을 수행한다고 하였다. 또한 Reizer(2015)은 직무만족이 애착회피(attachment avoidance)와 생활만족의 관계에서 완전매개역할을 한다고 하였다. 이에 본 연구에서는 노동자들이 지각하는 직무에 대한 높은 만족은 생활만족을 강화하게 되며, 이러한 생활에 대한 노동자들의 긍정적 정서는 다시 구성원들의 조직에 대한 몰입으로 이어지게 될 것을 전제로 생활만족의 매개역할을 검증하고자 한다. 앞서 살펴본 것처럼, 직무영역에 대한 만족은 이를 제공하는 조직에 대한 몰입으로 연계되기 때문에, 생활만족은 직무만족과 조직몰입 간의 관계에서 부분매개역할을 수행하게 될 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 구성원들이 지각하는 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

2. 고용형태(비정규직, 정규직)에 따른 생활만족과 조직몰입의 관계

비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 통상 임시직근로자(temporary worker)를 비정규직으로 파악하고 있으며, 임시직근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함하고 있다(고용노동부, 2016). 그러나 외환위기 이후 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싸고 논쟁이 지속됨에 따라 2002년 7월에 노사정위원회 비정규특위에서 고용형태에 따른 분류기준에 합의하였다. 비정규직은 고용형태를 기준으로 한시적 근로자 또는 기간제 근로자⁵⁾, 시간제근로자⁶⁾ 및 비전형근로자⁷⁾로 정의하였다(고용노동부, 2016).

고용노동부(2016)의 비정규직 고용동향에 따르면, 국내 비정규직 노동자의 규모는 2016년 3월을

5) 한시적근로자(고용의 지속성): 근로계약기간을 정한 자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자

6) 시간제근로자(근로시간): 근로시간이 짧은 파트타임 근로자

7) 비전형근로자(근로제공 방식): 파견·용역근로자·특수고용 종사자·가정내근로자(재택,가내)·일일(호출)근로자

기준으로 총 임금근로자의 32%인 616만 명에 이른다. 비정규직 노동자들은 일반적으로 정규직에 비해 낮은 직위, 상대적으로 열악한 근로여건과 낮은 임금 및 복지후생을 제공받을 뿐만 아니라 사회적인 인식 또한 낮은 것이 현실이다(이동진·이재수, 2016). 고용노동부가 발표한 2015년도 고용형태별 근로실태조사에 따르면, 2015년 6월 기준 비정규직의 시간당 임금총액은 1만1452원으로 정규직 1만7480원의 65.5%으로 나타났으며, 비정규직의 4대 보험 가입률 중 건강보험과 국민연금 등의 가입률은 53~67%에 그쳤다. 특히, 노동자의 근로조건 향상을 위한 노동조합에 대한 비정규직 노동자의 가입률이 1.5%(정규직 12.2%)에 불과하였다.

그러나 문제는 경제성장과 더불어 1990년대 후반부터 삶의 질과 생활만족도를 높이기 위한 복지 정책들이 확대되고, 기업 역시 ‘일과 삶의 양립’을 위한 가족친화적 제도들이 강화되고 현실에서 비정규직 노동자들의 생활만족에 대한 관심은 매우 미흡하다는 것이다.

비정규직 노동자들은 정규직 노동자와 달리 근로관계가 단속적인 것에 기인한 심리적인 고용불안이 내재되어 있어, 정규직 노동자에 비해 환경에 대한 심리적 긴장도가 높기 때문에(권순식, 2014), 자신의 직무에 대한 만족도가 저하되고, 생활에 대한 만족도까지 낮게 인식되고 있다고 보고되고 있다(이성규, 2014). 그러나 국내 비정규직 노동자들의 생활만족에 대한 연구는 비정규직 노동자들의 생활만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구(예: 문영만, 2014)와 고용형태에 따른 생활만족도의 차이 분석(배화숙, 2010; 문영만, 2014)에 머물고 있다. 최근 들어 이동진·이재수(2016)가 비정규직 노동자들의 일자리 만족과 조직몰입, 생활만족의 관계를 실증하였다. 실증결과, 비정규직 노동자들의 전반적인 일자리 만족도는 조직몰입도에는 부정적인 영향을, 생활만족도에는 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

금번 연구에서는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 고용형태(비정규직/정규직)에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 검증하고자 한다. 생활만족 수준이 조직몰입에 미치는 일 방향적인 영향이 반대의 영향보다는 크다는 것이 다수의 의견이라는 점에서 고용신분이 안정적인 정규직 노동자일수록 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 신분이 불안정한 비정규직 노동자의 긍정적인 관계보다 더욱 높을 수 밖에 없을 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 고용형태(비정규직/정규직)는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절할 것이다. 즉, 비정규직 근로자에 비해 정규직 근로자의 생활만족이 조직몰입에 미치는 영향이 커질 것이다.

III. 연구방법

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구의 실증분석은 한국노동연구원의 제18차 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)의 자료를 사용하였다. 제18차 조사자료는 2015년을 응답시점으로 하고 있으며, 조사에 성공한 총 가구수는 6,934가구이며, 최종적으로 응답한 개인 응답자는 14,013명이었다. 본 연구에서는 직무만족과 조직몰입을 측정할 임금근로자만을 대상으로 분석을 하였으며, 그 중 각 항목의 결측치를 제외한 5,575명의 표본으로 최종적으로 사용하였다.

아래 제시된 <표 4>를 보면, 전체 표본 수는 5,575명 이며, 그 중에서 남자는 3,279명(58.8%)이었다. 연령대는 평균 44.27세였고, 학력은 고졸이하가 2,937명(52.7%), 2년~4년제 대학이 2,368명(42.5%), 대학원 이상이 270명(4.8%)이었다. 노동자가 속한 기업의 평균 종업원 수는 208.37이며, 자신이 속한 사업장의 종업원 규모는 평균 20.56명이다. 또한 노동자의 월평균임금은 2,585,700원이었고, 노동자 스스로 정규직이라고 생각하는 경우가 3,432명(61.6%)로 나타났다. 고용노동부의 종사상 지위를 기준으로 했을 때는 상용직이 4,075명(73.1%), 임시직이 934명(16.8%), 그리고 일용직이 566명(10.2%)으로 분석되었다. 특히, 소속된 사업장에 노동조합이 결성된 비율은 17.2%이었다.

<표 1> 기초통계

구분		빈도	비율(%)	최소	최대	평균	표준편차
전체표본수		5,575	100.0	-	-	-	-
성별	남자	3,279	58.8	-	-	-	-
	여자	2,296	41.2	-	-	-	-
나이		5,575	100.0	18	86	44.27	12.607
결혼	기혼	3,832	75.9	-	-	-	-
	미혼	1,218	24.1	-	-	-	-
학력	중졸이하	864	15.5	-	-	-	-
	고졸	2,073	37.2	-	-	-	-
	2년제대학	926	16.6	-	-	-	-
	4년제대학	1,442	25.9	-	-	-	-
	대학원이상	270	4.8	-	-	-	-
전체종업원수		1,566	100.0	1	60,000	208.37	2078.789
사업장종업원수		475	100.0	1	1,000	20.56	74.525
월평균임금		5,565	100.0	8	9,000	258.57	340.911
고용 형태	정규직	3,432	61.6	-	-	-	-
	비정규직	2,139	38.4	-	-	-	-
종사상 지위	상용직	4,075	73.1	-	-	-	-
	임시직	934	16.8	-	-	-	-
	일용직	566	10.2	-	-	-	-
노조 유무	유노조	957	17.2	-	-	-	-
	무노조	4,617	82.8	-	-	-	-

2. 변수의 측정

가. 직무만족

한국노동패널조사에서 직무만족은 두 가지로 측정하였는데, 하나는 요인별 직무만족도이다. 요

인별 직무만족도는 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research)미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith, Kendall & Hulin(1969)등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 이중 가장 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형(reduced form)으로 9개 항목을 채택하였다. 또 다른 하나는 5개의 항목으로 구성된 ‘전반적 직무만족도’ 설문은 5차 년도부터 조사되었다. 문항의 개발은 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 5개 문항을 선별한 것으로, 질문에 대해 ‘(1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘(5) 아주 그렇다’까지 역시 5점 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 Brayfield & Rothe(1951)의 ‘전반적 직무만족도’ 설문 항목을 사용하였다.

나. 생활만족

한국노동패널조사에서 생활만족도는 제1차 년도부터 제18차 년도까지 측정하였다. 생활만족도의 측정항목은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계와 사회적 친분관계의 만족 등 6개 항목을 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

다. 조직몰입도

조직몰입도에 대한 측정 역시 5차 년도 조사부터 이루어지기 시작했다. 설문의 개발은 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 5개 문항들을 선별한 것이다. 응답항목은 ‘(1) 매우만족’부터 (5) 매우불만족’까지 리커트의 5점 척도로 구성되어 있다.

라. 통제변수

본 연구에서는 독립변수와 종속변수 사이의 명확한 인과관계를 파악하기 위해서 통제변수를 설정하였다. 통제변수는 방하남(2010)과 백승규·이영면(2010)의 연구에 근거하여, 직무만족도, 생활만족도 및 조직몰입도에 영향을 미칠 것으로 예측되는 주요 변수들을 통제하였다.

개인특성변인으로는 성별(남성 1, 여성 0), 연령(만나이), 혼인여부(기혼 1, 미혼 0), 학력을 통제하였다. 조직특성변인으로는 근로시간, 조직규모(사업장 종업원수), 노조유무(유노조 1, 무노조 0), 업종은 한국표준산업분류(제9차 개정안)을 기준으로 5개 업종, 즉 제조업, 전기·가스·수도업·건설업, 도소매·숙박·음식업, 금융업, 공공부문 등으로 구분하였다.

IV. 실증분석

1. 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구의 활용척도들 중 타당성은 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 주성분분석법과 배리맥스 방식에 의한 요인분석을 통해 검증하였다. 요인 수의 결정기준은 고유치(eigen value) 1 이상으로 정하였고, 각 변수와 요인간의 상관 정도를 나타내 주는 요인적재치가 0.4 이상인 경우에만 분석하였다. 변수의 신뢰성은 내적 일치성을 기준으로 판단하였으며, 내적 일치성은 Cronbach's α 값을 사용하였다.

직무만족의 요인분석 및 신뢰도 분석결과<표 2>, 표본의 적절성을 측정하는 KMO 값이 .884으로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 16691.154(df=10, p=.000)로서 유의수준이 유의하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하였다. 또한 생활만족의 고유 값이 3.587으로 1이상이며, 전체 분산의 71.732%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .901로 나타났다.

<표 2> 직무만족 요인분석과 신뢰도 분석

변 수 \ 요 인	성분	표본수	평균	표준편차	Cronbach-a	아이겐값/ 분산값
1. 현재 업무만족정도	.707	5575	3.4400	.6860	.901	3.587 /71.732
2. 현재 업무열정정도	.711	5575	3.5200	.6760		
3. 현재 업무행복정도	.781	5575	3.4900	.6600		
4. 현재 업무보람정도	.764	5575	3.4700	.6770		
5. 현재 업무지속정도	.623	5575	3.6800	.6960		

생활만족의 1차 요인분석 결과, '가족의 수입' 측정항목의 요인적재치가 0.4이하로 분석되어 이 항목을 제거한 후 2차 요인분석을 실시하였다<표 3>. 표본의 적절성을 측정하는 KMO 값이 .813으로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 11842.204(df=10, p=.000)로서 유의수준이 유의하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하였다. 또한 생활만족의 고유 값이 3.093으로 1이상이며, 전체 분산의 61.855%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .839로 나타났다.

<표 3> 생활만족 요인분석과 신뢰도 분석

변 수 \ 요 인	성분	표본수	평균	표준편차	Cronbach-a	아이겐값/ 분산값
2. 여가생활	.412	5575	3.20	.649	.839	3.093 64.855
3. 주거환경	.595	5575	3.48	.636		
4. 가족관계	.684	5575	3.66	.573		
5. 친인척 관계	.710	5575	3.48	.575		
6. 사회적 친분관계	.691	5575	3.50	.560		

조직몰입도의 요인분석 및 신뢰도 결과<표 4>, 표본의 적절성을 측정하는 KMO 값이 .850으로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 17432.582(df=10, p=.000)로서 유의수준이 유의하므로 상관행렬

이 요인분석하기에 적합하였다. 또한 생활만족의 고유 값이 3.542으로 1이상이며, 전체 분산의 70.844%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .895로 나타났다.

<표 4> 조직몰입 요인분석과 신뢰도 분석

변수	요인	성분	표본수	평균	표준편차	Cronbach-a	아이겐값 분산값
2. 여가생활		.748	5575	3.30	.689	.895	3.542 70.844
3. 주거환경		.752	5575	3.35	.674		
4. 가족관계		.750	5575	3.16	.764		
5. 친인척 관계		.766	5575	3.21	.748		
6. 사회적 친분관계		.525	5575	3.64	.718		

3. 상관관계분석

직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 상관관계 분석결과<표 5>, 직무만족과 조직몰입은 서로 높은 정(+의 상관관계($r=.709$, $p<.01$))를 보였으며, 직무만족과 생활만족은 다소 높은 정(+의 상관관계($r=.421$, $p<.01$))를 보였다. 또한 생활만족과 조직몰입 역시 다소 높은 정(+의 상관관계($r=.403$, $p<.01$))를 보였다.

<표 5> 상관관계 분석 결과

요인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8	9
1.직무만족	1																
2.조직몰입	.709*	1															
3.생활만족	.421*	.403*	1														
4.남자	-.003	.002	.052*	1													
5.연령	-.066*	-.074*	-.093*	.006	1												
6.기혼	.052*	.088*	.121*	.019	.550*	1											
7.유노조	.166*	.247*	.167*	.089*	-.060*	.082*	1										
8.학력	.244*	.292*	.274*	.110*	-.440*	-.103*	.226*	1									
9.임금	.143*	.181*	.140*	.194*	-.049*	.086*	.208*	.222*	1								
10.근로시간	-.055*	-.049*	-.055*	.176*	-.013	.016	-.015	-.069*	.056*	1							
11.종업원수	.205*	.297*	.211*	.140*	-.133*	.052*	.540*	.311*	.266*	-.095*	1						
12.비정규직	-.213*	-.292*	-.240*	-.169*	.324*	.007	-.232*	-.407*	-.239*	-.104*	-.277*	1					
13.제조업	-.025	-.004	.006	.135*	-.034**	.025	.065*	-.071*	.072*	.011	.177*	-.178*	1				
14.건설업등	-.088*	-.114*	-.061*	.227*	.089*	.051*	-.051*	-.071*	.025	-.009	-.079*	.109*	-.188*	1			
15.도소매등	-.079*	-.106*	-.065*	-.020	-.006	-.036**	-.073*	-.088*	-.063*	.184*	-.139*	.090*	-.336*	-.206*	1		
16.금융업등	.005	.014	.033**	.007	-.010	-.001	.008	.065*	.042*	-.019	.131*	.009	-.202*	-.124*	-.213	1	
17.공공 등	.159*	.176*	.075*	-.266*	-.013	-.021	.039*	.153*	-.054*	-.172*	-.085*	-.001	-.342*	-.210*	-.375*	-.226*	1
평균	3.5205	3.3298	3.4609	.5882	44.27	.7588	.1717	2.6737	258.57	41.823	3.3678	.3840	.2344	.1033	.2692	.1175	.2766
표준편차	.5744	.6036	.4674	.4922	12.607	.4279	.3771	1.1567	340.91	11.105	2.4771	.4864	.4237	.3044	.4436	.3220	.4474

**는 0.05 수준(양쪽)에서 유의하며, *는 0.01 수준(양쪽)에서 유의함.

4. 가설의 검증

1) 생활만족의 매개효과

생활만족의 매개효과 검증을 위해 Baron & Kenny(1986)가 개발한 검증방법을 통하여 검증하였다. 먼저 조건 1로 독립변수(직무만족)가 매개변수(생활만족)에 유의해야 하며, 조건 2로 독립변수(직무만족)가 종속변수(조직몰입)에 유의해야 한다. 또한 조건 3)은 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향을 준다는 것을 전제로, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입했을 경우 독립변수의 회귀계수가 유의하지 않거나(완전매개), 최소한 제2단계의 회귀계수보다 감소하여야(부분매개) 매개변수의 효과가 있다고 판단하였다.

<표 6> 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 매개회귀분석

종속변수 독립변수	모형1 (생활만족)	모형2 (조직몰입)	모형3 (조직몰입)	모형4 (조직몰입)
(상수)	2.533	.361	1.200	.105
성별(남성)	.031(.033)*	-.009(-.008)	-.019(-.016)	-.012(-.010)
만나이	-.141(-.038)*	.098(.021)	.130(.027)	.112(.024)
결혼여부(기혼)	.145(.138)***	.048(.035)*	.044(.033)†	.033(.025)†
노조유무(유)	.044(.036)*	.068(.042)**	.088(.055)*	.063(.040)**
학력	.058(.143)***	.042(.081)***	.070(.134)***	.036(.070)***
근로시간	-.082(-.022)	.107(.022)*	.139(.028)*	.115(.023)*
근로자수	.009(.048)**	.026(.111)***	.040(.170)***	.025(.108)***
건설업 등	-.015(-.010)	-.055(-.028)*	-.077(-.040)*	-.054(-.028)*
도소매 등	-.002(-.002)	-.030(-.023)†	-.029(-.022)	-.029(-.023)†
금융업 등	.010(.007)	-.010(-.006)	.008(.005)	-.011(-.006)
공공부문	.006(.005)	.024(.017)	.109(.076)***	.024(.017)
직무만족	.280(.344)***	.682(.650)***		.653(.623)***
생활만족			.379(.295)***	.101(.079)***
R ²	.210	.528	.223	.533
F	94.033***	395.849***	101.557***	372.544***

† p < .1, * p < .05, ** < .01, *** < .001, ()안의 수치는 표준화계수임.

생활만족의 매개 검증결과<표 6의 모형1~모형4>, 첫째 조건은 모형 1에서 직무만족이 생활만족에 통계적으로 유의미하였으며, 조건 2에서는 직무만족이 조직몰입에 유의미하였다(모형 2). 또한 조건 3에서 생활만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미하였으며, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입했을 경우(모형 4), 독립변수의 회귀계수가 제2단계의 회귀계수보다 감소하였다. 따라서 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개역할을 수행하였으며, 가설 1은 채택되었다.

마지막으로 Sobel test로 계수검정한 결과<표 7>, .01 유의도 하에서 z값이 15.632으로 ±1.96보다 큰 관계로 통계적으로 유의미하였다. 생활만족의 간접효과를 살펴본 결과, 직무만족과 조직몰입의 관계에서 간접효과가 0.106(0.280×0.379)이며, 직접효과(0.650)와 간접효과(0.106)를 더한 총 효과는 0.756이다.

<표 7> 매개효과 검증을 위한 Sobel test 결과

구분	A	B	SEa	SEb	Z	p
직무만족 → 생활만족 → 조직몰입	.280	.379	.012	.018	15.632	*

* p < .01

A = 독립변수와 매개변수 간의 비표준화계수, SEa = A의 표준오차

B = 매개변수와 종속변수 간의 비표준화계수, SEb = B의 표준오차

2) 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과

위계적 다중회귀분석을 통해 조절효과를 검증은 1단계에서 통제변수, 2단계에서 독립변수, 3단계에서는 독립변수와 조절변수, 그리고 4단계에서는 상호작용변수를 단계적으로 투입하였으며, 2단계에서 독립변수와 4단계에서 상호작용변수의 유의성을 통해 각각 주효과와 독립변수와 조절변수의 상호작용효과를 판단하였다(Cohen & Cohen, 1983). 특히 상호작용변수의 다중공정성(multicollinearity) 문제를 최소화하기 위해 독립변수와 조절변수의 값에서 각각의 평균값을 뺀 값을 곱하였다(Aiken & West, 1991).

고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 조절효과 검증결과<표 8>, 모형4에서 상호작용 조절변인을 추가로 투입하였을 때, R²의 변화량이 .250으로 .001가 증가하였다. 즉, 상호작용항이 추가될 때, 설명력 증가분이 0.01%(p < .1)이 유의한 설명력을 보였다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

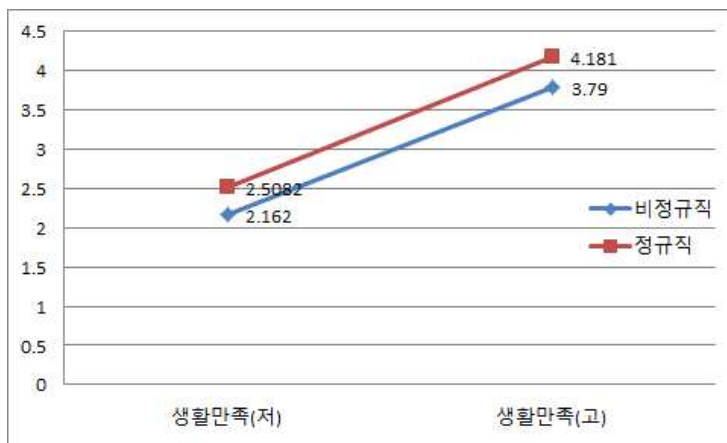
<표 8> 고용형태(비정규직, 정규직)의 조절효과

종속변수 독립변수	모형1 (조직몰입)	모형2 (조직몰입)	모형3 (조직몰입)	모형4 (조직몰입)
(상수)	2.057	.933	1.074	.976
성별(남성)	-.086(-.071)***	-.082(-.068)***	-.082(-.068)***	-.082(-.068)***
만나이	.084(.018)	.136(.029)	.221(.046)*	.227(.048)*
결혼여부(기혼)	.064(.048)**	.013(.009)	.003(.003)	.002(.002)
노조유무(유)	.078(.049)**	.063(.039)*	.057(.035)*	.055(.034)*
학력	.062(.117)***	.040(.076)***	.032(.062)***	.033(.062)***
임금(월평균)	.536(.258)***	.436(.210)***	.367(.176)***	.363(.174)***
근로시간	-.263(-.054)**	-.164(-.033)*	-.191(-.039)**	-.189(-.038)*
종업원수	.030(.129)***	.027(.116)***	.028(.118)***	.028(.118)***
건설업 등	-.099(-.051)**	-.087(-.045)**	-.064(-.033)*	-.066(-.034)*
도소매 등	.010(.008)	.003(.002)	.019(.015)	.018(.014)
금융업 등	.027(.015)	.018(.010)	.036(.021)	.036(.020)
공공부문	.158(.110)***	.136(.094)***	.147(.102)***	.147(.102)***
생활만족(A)		.352(.274)***	.347(.270)***	.373(.291)***
고용형태(B)			-.114(-.091)***	-.117(-.094)***
A×B				-.033(-.033)†
R ²	.177	.243	.249	.250
ΔR ²	-	.066***	.006***	.001†
F	77.078***	105.876***	101.338***	94.894***

† p < .1, * p < .05, ** < .01, *** < .001, ()안의 수치는 표준화계수임.

조절효과를 해석함에 있어서, 다중회귀분석 결과에 따른 상호작용항 계수의 부호만으로 해석해서는 안 된다. 상호작용항의 효과를 정확하게 이해하기 위해 Aiken과 West(1991)는 상호작용효과를 도식화할 것을 제안하였다. 집단 간 simple slope test 결과[그림 2], 노동자들이 지각하는 생활만족이 조직몰입에 미치는 긍정적인 효과는 비정규직 노동자($B=.407, p<.01$)들에 비해, 정규직 노동자($B=.492, p<.01$)이 더욱 높게 나타났다. 즉, 생활만족이 조직몰입에 미치는 긍정적인 영향은 정규직이나 비정규직 노동자 모두 긍정적인 영향을 주었으나, 비정규직 노동자에 비해 정규직 노동자의 조직몰입이 더욱 높을 것을 알 수 있다.

[그림 2] 고용형태에 따른 조절효과



V. 결론

1. 요약 및 시사점

본 연구는 제18차 한국노동패널조사 자료를 대상으로 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 매개효과를 규명하였다. 또한 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 검증하였다.

제18차 한국노동패널조사 자료를 토대로 실증분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 구성원들의 높은 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. 둘째, 구성원들의 높은 직무만족은 생활만족에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 구성원들의 높은 생활만족은 조직에 대한 높은 몰입으로 이어졌다. 넷째, 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개역할을 하였다. 다음으로 고용형태(정규직, 비정규직)는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절하였다.

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 제18차 한국노동패널조사를 대상으로 한 금번 연구 결과에

서도 구성원들이 지각하는 직무에 대한 높은 만족이 조직에 대한 몰입으로 이어졌다. 또한 직무만족은 생활만족에 긍정적인 영향을 줌으로써, 방하남(2000)의 연구와 같은 결과를 보였다. 특히, 본 연구에서는 구성원들의 높은 생활에 대한 만족이 조직에 대한 몰입으로 연계되는 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 직무만족과 생활만족, 생활만족과 조직몰입의 인과관계에 대한 연구결과가 혼재된 관계로 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계에 대한 연구가 조심스러운 것이 사실이다. 그러나 Erdogan et al.(2012)의 과정모델(process model)에서 직무만족, 경력만족 등 직무관련 질(quality)이 생활만족에 영향을 주며, 생활만족 역시 조직몰입에 영향을 준다고 주장하였다. 한국노동패널조사 자료를 대상으로 한 금번 연구결과, 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개역할을 수행하는 것을 확인하였다. 즉, 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 주기도 하지만, 생활만족을 매개로하여 간접적으로 조직몰입에 영향을 준다. 이는 Erdogan et al.(2012)의 과정모델(process model)의 주장과 맥을 같이 한다. 특히, 조직몰입에 대한 생활만족의 간접효과는 직무만족이 조직몰입에 미치는 직접효과에 비해 상대적으로 적은 영향을 보인다. 이는 Judge et al.(1998)과 방하남(2000)의 주장처럼, 국내의 노동자들이 업무에 부여한 가치가 삶 또는 생활에 부여하는 가치보다 높은 것을 알 수 있다. 그럼에도 우리가 간과할 수 없는 사실이 노동자들의 생활에 만족이 조직에 대한 몰입으로 이어진다는 사실이다. 따라서 조직실무자들은 구성원들의 조직몰입을 높이기 위해서라도 생활에 대한 만족을 높이기 위한 대안마련이 필요하다고 하겠다.

셋째, 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 처음으로 실증하였다. 정규직 노동자에 비해, 비정규직 노동자의 조직몰입에 대한 생활만족의 효과는 전반적으로 낮은 것을 알 수 있었다. 그럼에도 불구하고, 생활만족이 낮은 정규직 노동자에 비해, 생활만족이 높은 비정규직 노동자의 조직에 대한 몰입도가 높은 것을 알 수 있었다. 즉, 고용형태에 관계없이 노동자의 높은 생활에 대한 만족이 낮은 생활만족보다 조직에 대한 몰입으로 연계되기는 하지만, 전반적으로는 비정규직 노동자의 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 정규직에 비해 낮은 수준을 보인다. 따라서 조직실무자들은 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 차별을 줄이고, 비정규직 노동자들의 조직몰입을 높이기 위한 방안을 고민해야 하겠다.

2. 한계 및 제언

본 연구는 ‘일과 삶의 양립’의 중요성이 강조되고, 많은 조직들이 가족친화적인 제도를 도입 및 실시하고 시점에 생활만족이 직무와 조직에 미치는 영향을 규명하고자 했음에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 제18차 한국노동패널조사 자료를 사용에 생활만족의 영향이나 효과를 검증하였으나, 패널데이터의 장점을 살리지 못하고 2015년 특정한 한 시점을 기준으로 분석되었다는 한계를 지니고 있다. 둘째, 본 연구는 직무만족과 생활만족의 인과관계에 있어서 직무만족→생활만족의 인과관계를 주장하는 방하남(2000)의 연구를 토대로 연구를 수행하였다. 그러나 Bowling et al.(2009) 등 국외의 연구는 생활만족→직무만족의 인과관계를 주장

하듯, 서양과 동양의 ‘일’과 ‘삶’의 가치관의 차이에 따른 직무만족과 생활만족의 인과관계에 대한 차이가 발생할 수 있다. 따라서 향후연구에서는 서양과 동양의 문화적 차이에 따른 직무만족과 생활만족의 인과관계를 규명할 필요가 있다 하겠다. 마지막으로 한국노동패널조사의 특정 변인을 사용하여 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계를 규명하고자 노력하였으나, Erdogan et al.(2012)의 과정모델에서 제기한 욕구(need), 활동(activity) 및 직무관련 긴장(tension) 등 직무관련 변인들과 생활만족의 관계에서 업무 또는 비업무와의 질(quality)과 관련된 매개변인에 대한 연구는 패널조사 특성상 다룰수가 없었다. 따라서 향후 연구에서는 Erdogan et al.(2012)이 제기한 매개변인에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

참고문헌

- 고용노동부(2016), 비정규직 고용동향, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477
- 권순식(2014), 비정규직 근로자의 활용과 조직성파: 양면성의 탐색, *산업노동연구*, 20(3): 137-166.
- 문영만(2014), 정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석: 잠재성장모형을 중심으로, *산업노동연구*, 20(2), 187-218.
- 박경환(2012), 기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향, *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 방하남(2000), 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구, *노동경제논집*, 23, 133-154.
- 배화숙(2010), 임금근로자와 비임금근로자의 고용형태 변화에 따른 생활만족 차이 분석, *사회복지정책*, 37(2), 325-344.
- 백승규·이영면(2010), 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과, *인적자우너관리연구*, 17(4), 349-371,
- 오현규·박성민(2015), 공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고: 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로, *한국조직학회보*, 12(2), 1-35.
- 이동진·이재수(2016), 비정규직 근로자의 일자리 인식과 태도에 대한 불교 사회윤리적 접근, *인적자원관리연구*, 23(1), 217-236.
- 이명신(2013), 일-가정 상호작용과 참살이(well-being)와의 관계: 긍정의 역할, *한국인사조직학회 춘계학술연구발표회 발표논문집*, 1-38.
- 이희중(2014), 기업복지 서비스 유형이 조직몰입에 끼치는 영향: 생활만족의 매개효과, *한국콘텐츠학회논문지*, 14(6), 174-185.
- 채연주·윤세준(2012), 통합과 분리: 경계활동으로 살펴 본 일과 삶의 균형, *인사·조직연구*, 20(2), 109-165.
- Aiken, L. S., & West, S. G.(1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, New York: Sage.
- Angle, H. L., & Perry, J. L.(1986), "Dual Commitment and Labor-Management Relationship climates", *Academy of Management Journal* 29(1): 31-50.
- Bagozzi, R. P.(1980), "Performance and Satisfaction in an Industrial Sales Force: An Examination of Their Antecedents and Simultaneity", *Journal of Marketing*, 44, 67-77.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research," *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-1182,

1986.

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q.(2010), "A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915 - 934.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A.(1993), "Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects," *JMR, Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Chacko, T. I.(1983), "Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships", *Academy of Management Journal*. 26: 163-169.
- Cohen, J., & Cohen, P.(1983), *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R.(2011), "Whistle While You Work: A Review of The Life Satisfaction Literature", *Journal of management*, 1-46.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R.(2012), "Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature", *Journal of Management*, 38, 1038 - 1083.
- Fredrickson, B. L.(1998), "What good are positive emotions?", *Review of General Psychology*, 2, 300 - 319.
- Fredrickson, B. L.(2001), "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions", *American Psychologist*, 56, 219 - 226.
- Glisson, C., & Durick, M.(1988), "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations", *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Judge, T. A., & Ilies, R.(2004), "Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home", *Journal of Applied Psychology*, 89, 661 - 673.
- Judge, T., & Locke, E.(1993), "Effects of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 78(3): 475-490.
- Judge, T., Locke, E., Durham, C., & Kluger, A.(1998), "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations", *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17-34.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M.(1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G.(1980), "The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research", *Academy of Management Review*, 5(3): 415-429.

- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S.(1961), "The measurement of life Satisfaction", *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Nippert-Eng, C. E.(1996), *Home and work: Negotiation boundaries through everyday life*, The University of Chicago Press.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A.(2009), "The "what", "why", and "how" of employee well-being: A new model", *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reizer, A.(2015), "Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout", *The Journal of psychology*, 149(4): 356-377.
- Spreitzer, G., & Porath, C.(2012), "Creating sustainable performance", *Harvard Business Review*, 90(1), 92-99.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H.(1994), Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace, *Organization Science*, 5, 51-71.
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A.(2009), "Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses", *Nursing and Health Science*, 11, 404-409.
- Wright, T. A., & Huang, C. C.(2012), "The many benefits of employee well-being in organizational research", *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1188 - 1192.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G.(2007), "The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L.(2002), "When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models", *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34, 146-150.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C.(2015), "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation, *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.