

노동정책연구
2017. 제17권 제1호 pp.27-54
한국노동연구원

연구논문

직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계: 생활만족의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로*

박재춘**

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 부분매개 역할을 하였다. 또한 고용형태(정규직, 비정규직)는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절하였다.

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

핵심용어: 직무만족, 생활만족, 조직몰입, 고용형태(정규직, 비정규직)

논문접수일: 2016년 11월 7일, 심사의뢰일: 2016년 11월 9일, 심사완료일: 2016년 12월 26일

* 이 논문은 2016년도 한국노동패널 학술대회에서 발표한 논문을 보완·발전시킨 것이다. 특히, 유익한 조언을 해주신 학술대회 토론자와 익명의 심사자 분들에게 진심으로 감사드린다. 또한 이 연구는 2016학년도 단국대학교 대학연구비 지원으로 수행되었다.

** 단국대학교 경영학부 부교수(innosapark@dankook.ac.kr)

I. 머리말 : 문제 제기

사회 및 경제가 발전하면서 직장인들의 가치관도 변화하고 있다. 1960년대에 우리나라의 산업화가 시작되면서 직장인들은 개인과 조직인의 삶을 동일시하였다. 즉, 베이비붐 세대는 가정이나 개인의 삶보다는 어려운 경제현실 속에서 일 중심의 사고방식으로 국내 기업의 성장과 역사를 같이해 왔다. 그러나 1997년 외환위기로 IMF에 구제금융을 신청하면서, 국내 기업 및 노동자들은 많은 변화를 경험하게 되었다.

많은 기업들이 부도에 직면하고 외국계 회사나 금융회사에 인수·합병되면서, 기업의 고용유연화 전략에 노동자들은 지금까지 한 번도 경험하지 못한 해고라는 환경에 무방비로 노출되었다. 즉, 외환위기 극복과정에서 고용유연화 전략은 우리 사회에 ‘비정규직’이라는 새로운 계층을 양산하면서 사회적 문제로 부각되었다.

또한 베이비붐 세대가 평생직장이라 여겼던 조직으로부터 해고를 경험하면서, 노동자들의 직업 가치관이 ‘평생직장’에서 ‘평생직업’으로 변화하였다. 특히, 가치관의 변화로 조직만을 알던 노동자들이 일과 가정의 균형적인 삶, 더 나아가 웰빙(well-being)에 대해 관심을 갖게 되었다. 웰빙이 초일류 기업들의 생존과 성장의 핵심요인으로 부각되었으며(Spreitzer & Porath, 2012), 조직행동 등 관련 분야 연구의 핵심주제가 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 개인에게 ‘삶’의 의미를 재조명하게 하는 성찰의 시간을 부여하였으며, 조직은 조직에 대한 애착과 충성심이 낮아진 구성원의 성과나 창의성을 높이기 위한 대안 마련에 고민하게 되었다. 특히, 경영학에서는 조직성과를 향상시키기 위한 대안으로 ‘일과 삶의 양립’이라는 문제제기를 하였으며, 이에 많은 조직들은 육아휴직, 탁아소 운영, 야근이 없는 가족데이 등 가족친화적 제도를 도입·운영하고 있다. 물론 ‘일과 삶’의 문제를

기업성과 중심으로 접근하는 것이 성과에 직접적인 영향을 주지 않는 ‘삶’의 문제를 간과한다는 비판(채연주·윤세준, 2012)에 직면할 수 있지만, ‘일과 삶의 양립’ 문제가 공론화되면서 개인이나 조직이 이 문제를 어떻게 통합할 것인지에 대한 심층적이고 지속적인 관심을 갖게 하는 계기가 되고 있다.

‘일과 삶의 양립’에 관한 연구는 일과 삶의 영역구분의 통합과 삶의 영역이 뚜렷이 구분되는 분리의 연속선상에서 진행되고 있다(Nippert-Eng, 1996). 그러나 조직의 구조적인 요인(예: 임금, 근로조건, 직무특성)이 노동자 개인의 반응에 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)¹⁾, 보상이론(compensation theory)²⁾ 및 자원고갈이론(resource drain theory)³⁾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. 생활만족의 연구가 경영학보다는 사회학, 심리학 및 의학 등 타 학문에서 더 많은 관심을 받으며 연구가 진행된 관계로, 생활만족의 연구대상이 주로 청소년, 학생, 노인 등이었다. 예를 들어, 미국에서 생활만족을 키워드로 한 6,160편의 논문 중 직장인을 대상으로 한 연구는 193편(3.1%)에 불과하다(Erdogan et al., 2012). 따라서 임금근로자를 대상으로 생활만족과 직무관련 변인(직무만족, 조직몰입)의 관계를 파악하는 것은 ‘일과 삶 양립’의 중요성이 강조되는 현실에서 매우 중요하다 하겠다.

둘째, 많은 연구들이 직무만족과 생활만족 또는 생활만족과 조직몰입의 인과관계에만 초점을 두고 있다. 그러나 이러한 변인들의 인과관계에 대한 연구결

-
- 1) 전이이론(spillover theory)은 일 또는 삶의 한 영역에서 긍정적(또는 부정적)인 감정과 행동이 다른 영역으로 과급효과가 있다는 것이다.
 - 2) 보상이론(compensation theory)은 일 또는 삶의 한 영역에서의 높은 긍정적인 감정과 행동이 다른 영역에서의 낮은 긍정적 감정과 행동을 보상해 준다는 것이다.
 - 3) 자원고갈이론(resource drain theory)은 한 사람이 지니고 있는 자원, 즉 에너지의 합이 고정되어 있는 관계로 일 또는 삶의 한 영역에서 투입되는 자원은 다른 영역에서 투입될 자원의 감소를 의미한다는 것이다.

과는 혼재된 결과를 보이고 있다. 특히, 선행연구에서는 ‘일’과 ‘삶’의 선후관계에 대해서만 초점을 두었지, ‘일’의 영역에서 ‘삶’의 영역이 얼마나 가치를 지니고 있는지를 분석하지 않았다. 이에 본 연구에서는 Erdogan et al.(2012)의 과정모델(process model)에 근거하여, 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 간접효과를 검증하고자 한다.

마지막으로 한국 노동시장에서 비정규직과 관련된 갈등이 심화된 이유는 노동시장의 분절에 의한 정규직과 비정규직 간의 임금 및 근로조건의 격차가 크기 때문이며, 비자발적 선택에 의한 비정규직의 비중이 높기 때문이다(문영만, 2014). 그럼에도 불구하고 생활만족의 선행연구는 장애인, 노인, 청소년, 여성 등에 집중되어 있을 뿐, 또 다른 사회적 취약계층인 비정규직 노동자들의 생활만족에 대한 관심은 매우 부족하였다. 이에 본 연구에서는 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 검증하고자 한다.

II. 선행연구 고찰 및 가설 설정

1. 직무만족, 생활만족 및 조직몰입

가. 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입은 조직에서 노동자들이 수행하는 직무 및 자신이 소속된 조직에 대해서 가지고 있거나 나타내는 감성적·정서적 상태의 정도를 말한다(백승규·이영면, 2010). 즉, Weiss(2002)는 “직무만족은 구성원이 지각하는 직무에 대한 태도로서 자신의 직무나 직무관련 상황에 대한 긍정적인 정서적 상태”로 정의했으며, Porter et al.(1974)은 “조직몰입은 특정 조직에 대한 개인의 동일시 및 애착의 상대적 강도로 구성원이 자기가 속한 조직 및 목표에 대한 일체감을 느끼고, 구성원으로 계속 남으려는 태도”로 정의하였다.

특히, 직무만족은 구체적인 직무와 관련된 만족이며, 조직몰입은 조직의 성격과 특성에 대한 긍정적인 마음의 상태로 서로 구분되는 독립적인 영역이 존

재하면서도 개념이 서로 중복되는 영역이 존재하기도 한다(백승규·이영면, 2010).

이처럼 직무만족과 조직몰입은 개인적 측면과 조직적 측면 모두에 영향을 주게 되며, 조직적 측면에서는 조직성과와 관련된 주요 변인에 직·간접적으로 영향을 주기 때문에, 조직연구에서는 핵심변인으로 간주된다. 이에 많은 선행 연구들이 직무만족과 조직몰입의 관계를 규명하고자 했으며, Mathieu & Zajac (1990)은 조직몰입과 관련된 43개의 메타분석으로 직무만족과 조직몰입의 긍정적인 상관관계를 주장하였다. 특히, 직무만족과 조직몰입의 선후관계에 대해서는 서로 상반되는 주장이 제기되지만, 대다수의 연구들(예: Bagozzi, 1980; Brown & Peterson, 1993; Glisson & Durick, 1988; Mowday et al., 1982; Sherer & Morishima, 1989)은 조직몰입의 선행변인으로 직무만족을 주장하고 있다. 즉, Sherer & Morishima(1989)는 개인과 조직의 교환(exchange)에 근거하여 구성원은 직무만족 환경을 마련해주는 대상에 몰입한다고 하였다. 이에 본 연구에서는 이러한 연구흐름을 확인하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

[가설 1] 높은 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

나. 생활만족의 매개효과

‘삶’의 핵심변인인 생활만족(life satisfaction)은 상당히 광범위한 의미를 담고 있는데, 인간이 생활에서 만족감을 경험하기 위해서는 다양한 물리적, 심리적, 정서적, 문화적인 요인들이 충족되어야 하기 때문이다(백승규·이영면, 2010). 생활만족의 개념을 처음 정의한 Neugarten et al.(1961)은 “일상의 생활에서 구성원이 기쁨을 느끼고, 긍정적 자아와 자신의 가치를 발견하며, 낙관적인 감정과 태도를 유지하는 것”이라고 하였다.

오늘날 생활만족은 주관적 웰빙(well-being)의 핵심변인이며, 다양한 긍정적 효과를 이끌어 낼 수 있는 중요한 변인이다(Reizer, 2015). 특히, 중요한 것은 ‘삶’이 일 영역까지 포함한다는 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 생

활만족과 조직몰입의 선후관계에 대한 규명을 해왔다.

그럼에도 불구하고, 직무만족과 생활만족의 선후관계에 대한 실증연구는 일관된 결과를 보이지 않고 있다. 즉, 생활만족이 직장에 대한 만족을 이끈다는 주장(예: Bowling et al., 2010; Judge & Locke, 1993)도 있지만, 대다수의 연구들이 직무만족이 생활만족의 선행변인임을 실증(Chacko, 1983; Page & Vella-Brodrick, 2009; Simon et al., 2010; 방하남, 2000)하고 있다.

특히, Judge et al.(1998)은 상반된 인과관계의 순서가 업무에 부여한 개인의 가치에 따라 결정된다고 주장하였다. 예를 들어, 방하남(2000)은 일의 영역에 대한 만족(직무만족)이 생활의 영역에 대한 만족(생활만족)에 더 큰 영향을 준다고 주장하면서 국내 임금노동자의 일 중심(job-oriented)의 가치관을 언급하기도 하였다. 또한 Heller et al.(2004)은 메타분석에서 생활만족에 대한 개인성격의 영향에서 직무만족이 매개 역할을, Simon et al.(2010)은 동료에 대한 만족과 생활만족의 관계에서 직무만족이 부분매개 역할을 한다고 하였다.

중요한 것은 업무에 대한 긍정적 정서가 노동자 개인의 생활 또는 삶에 대한 만족을 유발하게 되고, 생활만족과 같은 행복한 삶을 이끌어 낼 수 있는 활동에 참여하게 한다(Judge & Ilies, 2004). 이에 본 연구에서는 지금까지 살펴본 선행 연구에 근거하여 직무만족이 생활만족에 미치는 일방향적인 관계를 중심으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 2] 높은 직무만족은 생활만족에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

생활만족과 조직몰입의 선후관계에 대한 연구 역시 혼재된 연구결과를 보이고 있다. 조직몰입이 생활만족의 선행변인으로 작용한다는 연구도 있지만, 많은 선행연구(예: Erdogan et al., 2012)들이 조직몰입의 선행변인으로 생활만족을 주장하고 있다. Fredrickson의 확장 및 수립이론(broaden-and-build theory: 1998, 2001)은 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 된다고 하였다. 따라서 확장 및 수립이론에서는 생활만족, 행복 등과 같은 긍정적 정서(positive feelings)가 구성원의 업무성과, 문제해결능력이나 의사결정능력, 사건의 평가 및 처리능력에

주된 영향을 준다고 하였다(Wright et al., 2007).

실증연구에서도 생활만족은 구성원의 직무성공에 긍정적인 영향을 주거나, 구성원의 정체에는 부정적인 영향을 준다고 하였다(Erdogan et al., 2012; Wright & Huang, 2012). 특히, Erdogan et al.(2012)은 조직몰입을 생활만족의 결과로 주장하였다. Vanaki & Vagharseyyedin(2009) 역시 이란의 간호사를 대상으로 생활만족이 조직몰입에 주는 긍정적인 효과를 실증하였다. 또한 Zheng et al. (2015)은 중국 노동자들을 대상으로 웰빙이 정서적 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

국내 연구에서 백승규·이영면(2010), 이희중(2014) 및 오현규·박성민(2015)은 제10차, 제11차, 제13차 한국노동패널조사 자료를 사용하여 생활만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 이러한 실증연구 결과는 노동자의 생활에 대한 긍정적인 태도가 조직몰입으로 이어지는 것을 밝히고 있다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 3] 높은 생활만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

지금까지 살펴본 것처럼, 직무만족은 생활만족에 중요한 영향을 주는 변인으로 밝혀졌으며, 생활만족 역시 조직몰입에 영향을 주는 중요한 변인으로 조직에 대한 애착을 향상시킨다. 그럼에도 불구하고, 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 인과관계를 규명한 국내외 연구는 없다. 전이이론(spillover theory)의 주장처럼, 지식사회에서 일과 삶이 노동자 개인의 삶에서 분리될 수 없는 영역이라면, 한 영역의 긍정적 감정이 다른 영역에 파급되게 된다. 예를 들어, 근로자가 지각하는 직무에 대한 만족은 생활만족에 긍정적인 영향을 주며, 이러한 생활에 대한 만족은 한 구성원으로서의 조직몰입으로 이어지게 될 수 있다. 즉, 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 중요한 매개체 역할이 가능하게 된다. 또한 생활만족의 매개 역할은 ‘일’의 영역에서 ‘삶’의 영역이 차지하는 비중을 설명해주는 중요한 단서가 될 것이다.

특히, Erdogan et al.(2012)은 생활만족의 과정모델(process model)에서 업무 및 비업무의 만족과 조직성공(예: 조직몰입, 이직의도)의 관계에서 생활만족의 매개 역할을 주장하였다. 먼저, 욕구(need), 활동(activity) 및 직무관련 긴장

(tension) 등 직무관련 변인들이 생활만족에 영향을 주며, 그 과정에서 업무관련 질(예: 직무만족, 경력만족, 직무스트레스 등), 비업무관련 질(예: 가정만족, 여가만족, 건강 등) 및 자아인식(예: 통제력, 역량 등)의 매개 역할을 주장하였다. 또한 생활만족이 조직성과, 조직몰입, 이직의도 및 이직 등에 영향을 준다고 하였다. 따라서 직무만족과 조직몰입의 메커니즘 속에서 생활만족이 미치는 영향을 파악하는 것은 매우 의미가 있다 하겠다.

실증연구에서 이희중(2014)은 제11차 한국노동패널조사 자료를 활용하여 복리후생 서비스에 대한 만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 매개역할을 규명하였다. 또한 Reizer(2015)는 직무만족이 애착회피(attachment avoidance)와 생활만족의 관계에서 완전매개 역할을 한다고 하였다. 이에 본 연구에서는 노동자들이 지각하는 직무에 대한 높은 만족이 생활만족을 강화하며, 이러한 생활에 대한 노동자들의 긍정적 정서가 다시 구성원들의 조직몰입으로 이어지게 될 것을 전제로 생활만족의 매개 역할을 검증하고자 한다. 특히, 직무영역에 대한 만족은 이를 제공하는 조직에 대한 몰입으로 연계되기 때문에, 생활만족은 직무만족과 조직몰입 간의 관계에서 부분매개 역할을 수행하게 될 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 4] 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

2. 고용형태에 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) 등이 포함돼 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 근로자,⁴⁾ 시간제 근로자⁵⁾ 및 비전형 근로자⁶⁾로

4) 한시적근로자(고용의 지속성): 근로계약기간을 정한 자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으

정의하였다(고용노동부, 2016).

국내 비정규직의 규모는 2016년 3월을 기준으로 총 임금근로자의 32%인 616만 명에 이른다. 비정규직은 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 1만 1,452원으로 정규직 1만 7,480원의 65.5%로 나타났으며, 비정규직의 4대 보험 가입률 중 건강보험과 국민연금 등의 가입률은 53~67%에 그쳤다. 특히, 노동자의 근로조건 향상을 위한 노동조합에 대한 비정규직 노동자의 가입률은 1.5%(정규직 12.2%)에 불과하였다.

그러나 문제는 경제성장과 더불어 1990년대 후반부터 삶의 질과 생활만족도를 높이기 위한 정부의 복지정책들이 확대되고, 기업에서도 역시 ‘일과 삶의 양립’을 위한 가족친화적 제도들이 강화되고 있지만 정규직 노동자와는 달리 비정규직의 생활만족에 대한 관심은 매우 부족한 것이 현실이다.

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

금번 연구에서는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 고용형태(비정규

나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자.

- 5) 시간제근로자(근로시간): 근로시간이 짧은 파트타임 근로자.
- 6) 비전형근로자(근로제공 방식): 파견·용역근로자·특수고용 종사자·가정내근로자(재택, 가내)·일일(호출)근로자.

직/정규직)에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 검증하고자 한다. 고용불안정(예: 비정규직)은 조직에 대한 불신을 유발하고, 직무만족이나 조직몰입에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 노동자의 삶의 질을 저하시키는 원인으로 작용하게 된다(박광표·김동철, 2016). 예를 들어, 문영만(2014)은 비정규직이라는 고용형태가 정규직에 비해 임금 및 근로조건뿐만 아니라 생활만족에도 부정적인 영향을 준다고 실증하였다.

앞서 살펴본 확장 및 수립이론에 따르면, 개인이 경험한 긍정적 정서는 정서적 및 인지적 자원을 축적하게 된다고 하였다. 즉, 조직에서 신분이 불안한 비정규직은 정규직에 비해 정서적 및 인지적 자원의 축적이 낮을 수밖에 없다. 즉, 조직몰입에 대한 생활만족의 긍정적인 전이가 고용형태에 따라 차이를 보인다는 구체적인 연구는 없지만, 신분이 안정적인 정규직이 비정규직에 비해 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 더욱 높을 것을 가정할 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 5] 고용형태는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절할 것이다. 즉, 비정규직 노동자에 비해 생활만족이 조직몰입에 주는 영향은 정규직에서 더욱 높을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구의 실증분석은 제18차 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)의 자료를 사용하였다. 제18차 조사자료는 2015년을 응답시점으로 하고 있으며, 조사에 성공한 총 가구 수는 6,934가구이고, 최종적으로 응답한 개인 응답자는 1만 4,013명이다. 본 연구에서는 직무만족과 조직몰입을 측정할 임금근로자만을 대상으로 분석하였으며, 그 중 각 항목의 결측치를 제외한 5,578명의 표본을 최종적으로 사용하였다.

<표 1>을 살펴보면, 전체 표본 수는 5,578명이며, 그중에서 남자는 3,281명

〈표 1〉 기초통계

		빈도	비율(%)	최소	최대	평균	표준편차
전체표본 수		5,578	100.0	-	-	-	-
성별	남자	3,281	58.8	-	-	-	-
	여자	2,297	41.2	-	-	-	-
나이		5,578	100.0	18	86	44.26	12.605
결혼	기혼	3,835	75.9	-	-	-	-
	미혼	1,218	24.1	-	-	-	-
학력	중졸 이하	869	15.6	-	-	-	-
	고졸	1,867	33.5	-	-	-	-
	2년제대학	1,129	20.2	-	-	-	-
	4년제대학	1,443	25.9	-	-	-	-
	대학원 이상	270	4.8	-	-	-	-
전체종업원 수		1,566	100.0	1	60,000	208.24	2078.131
월평균임금		5,565	100.0	8	9,000	258.55	340.822
고용 형태	정규직	3,435	61.6	-	-	-	-
	비정규직	2,139	38.4	-	-	-	-
종사상 지위	상용직	4,078	73.1	-	-	-	-
	임시직	934	16.8	-	-	-	-
	일용직	566	10.1	-	-	-	-
노조 유무	유노조	957	17.2	-	-	-	-
	무노조	4,620	82.8	-	-	-	-

(58.8%)이었다. 연령대는 평균 44.26세였고, 학력은 고졸 이하가 2,736명(49.1%), 2~4년제 대학이 2,572명(46.1%), 대학원 이상이 270명(4.8%)이었다. 노동자가 속한 기업의 평균 종업원 수는 208.24명이며, 노동자의 월평균임금은 258만 5,500원이었다. 또한 노동자 스스로 정규직이라고 생각하는 경우가 3,435명(61.6%)으로 나타났다. 고용노동부의 종사상 지위를 기준으로 했을 때는 상용직이 4,078명(73.1%), 임시직이 934명(16.8%), 그리고 일용직이 566명(10.1%)으로 분석되었다. 특히, 소속된 사업장에 노동조합이 결성된 비율은 17.2%였다.

2. 변수의 측정

가. 직무만족

한국노동패널조사에서 직무만족은 ‘요인별 직무만족도’와 ‘전반적 직무만족

도'의 두 가지로 측정하였다. 본 연구에서는 이전 연구에서 활용한 '전반적 직무만족도'를 사용하였다. '전반적 직무만족도' 설문은 5차년도부터 조사되었으며, 본 연구에서 활용한 전반적 직무만족도 문항은 한국노동패널조사에서 사용한 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.

나. 생활만족

한국노동패널조사에서 생활만족도는 제1차년도부터 제18차년도까지 측정하였다. 생활만족도의 측정항목은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계와 사회적 친분관계의 만족 등 6개 항목을 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

다. 조직몰입

조직몰입도의 측정 역시 5차년도 조사부터 이루어지기 시작했다. 설문의 개발은 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 5개 문항들을 선별한 것이다. 응답항목은 '(1) 매우 만족'부터 '(5) 매우 불만족'까지 리커트의 5점 척도로 구성되어 있다.

라. 통제변수

본 연구에서는 독립변수와 종속변수 사이의 명확한 인과관계를 파악하기 위해서 통제변수를 설정하였다. 통제변수는 Erdogan et al.(2012), 방하남(2000) 및 백승규·이영면(2010)의 연구에 근거하여, 직무만족, 생활만족 및 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예측되는 주요 변수들을 통제하였다. 개인특성 변인으로는 성별(남성 1, 여성 0), 연령(만나이), 혼인 여부(기혼 0, 미혼 1), 학력을 통제하였다. 조직특성 변인으로는 근로시간, 조직규모(전체 종업원 수), 노조 유무(유노조 1, 무노조 0), 업종은 한국표준산업분류(제9차 개정안)를 기준으로 5개 업종, 즉 제조업, 건설업, 서비스업, 금융업, 공공부문 등으로 구분하였다.

IV. 실증분석

1. 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구의 타당성은 탐색적 요인분석을 실시하였다. 타당성은 주성분분석법과 배리맥스 방식으로 검증하였다. 요인 수의 결정기준은 고유치(eigen value) 1 이상으로 정하였고, 각 변수와 요인 간의 상관 정도를 나타내 주는 요인적재치가 0.4 이상인 경우에만 분석하였다. 변수의 신뢰성은 내적 일치성인 Cronbach's α 값으로 판단하였다.

직무만족의 신뢰도 및 요인분석 결과(표 2), 표본의 적절성인 KMO 값이 .884로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 16698.965(df=10, p=.000)로 유의하였다. 또한 직무만족의 고유값이 3.587로 1 이상이고, 전체 분산의 71.731%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .901로 나타났다.

생활만족의 1차 요인분석 결과, '가족의 수입' 측정항목의 요인적재치가 0.4 이하로 분석되어 이 항목을 제거한 후 2차 요인분석을 실시하였다(표 3). 표본의 적절성인 KMO 값이 .813으로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 11855.335(df=10, p=.000)로 유의하였다. 또한 생활만족의 고유값이 3.093으로 1 이상이고, 전체 분산의 61.868%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .839로 나타났다.

〈표 2〉 직무만족 신뢰도 및 요인분석

변수 \ 요인	성분	표본 수	평균	표준 편차	Cronbach-a	아이겐값 분산값
1. 현재 업무만족 정도	.707	5578	3.44	.686	.901	3.587 71.731
2. 현재 업무열정 정도	.711	5578	3.52	.676		
3. 현재 업무행복 정도	.781	5578	3.49	.660		
4. 현재 업무보람 정도	.764	5578	3.47	.677		
5. 현재 업무지속 정도	.624	5578	3.68	.696		

〈표 3〉 생활만족 신뢰도 및 요인분석

변수 \ 요인	성분	표본 수	평균	표준 편차	Cronbach-a	아이겐값 분산값
2. 여가활동	.413	5578	3.20	.649	.839	3.093 61.868
3. 주거환경	.595	5578	3.48	.636		
4. 가족관계	.684	5578	3.65	.573		
5. 친인척 관계	.710	5578	3.48	.575		
6. 사회적 친분관계	.691	5578	3.50	.560		

〈표 4〉 조직몰입 신뢰도 및 요인분석

변수 \ 요인	성분	표본 수	평균	표준 편차	Cronbach-a	아이겐값 분산값
1. 좋은 직장	.748	5578	3.30	.689	.895	3.542 70.839
2. 직장을 기쁘게 생각	.752	5578	3.35	.674		
3. 직장을 추천	.750	5578	3.16	.763		
4. 직장을 자랑	.766	5578	3.21	.748		
5. 직장을 계속 다님	.525	5578	3.64	.718		

조직몰입의 신뢰도 및 요인분석 결과(표 4), 표본의 적절성인 KMO 값이 .850으로 1에 가깝고, 구형성 검증 통계값이 17437.849(df=10, p=.000)로 유의하였다. 또한 조직몰입의 고유값이 3.542로 1 이상이고, 전체 분산의 70.839%를 설명함으로써 타당성을 입증하였으며, 5개 문항의 신뢰도는 .895로 나타났다.

2. 상관관계 분석

직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 상관관계 분석결과(표 5), 직무만족과 조직몰입은 서로 높은 정(+)의 상관관계($r=.708$, $p<.01$)를 보였으며, 직무만족과 생활만족은 다소 높은 정(+)의 상관관계($r=.421$, $p<.01$)를 보였다. 국내 임금근로자를 대상으로 한 직무만족과 생활만족의 상관관계 결과는 Bowling et al. (2010)의 연구와 유사하다. 근로자를 대상으로 한 Bowling et al.(2010)의 메

〈표 5〉 상관관계 분석 결과

요인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 직무만족	1															
2. 조직몰입	.708*	1														
3. 생활만족	.421*	.402*	1													
4. 남자	-.003	.002	.052*	1												
5. 연령	-.066*	-.074*	-.093*	.006	1											
6. 미혼	-.052*	-.088*	-.121*	-.019	-.550*	1										
7. 유노조	.166*	.247*	.167*	.089*	-.060*	.082*	1									
8. 학력	.244*	.289*	.271*	.117*	-.464*	.127*	.226*	1								
9. 임금(log)	.223*	.300*	.253*	.403*	-.229*	-.125*	.321*	.425*	1							
10. 근로시간	.093*	.175*	.049	.195*	-.076**	-.015	.074**	.038	.579*	1						
11. 정규직	.212*	.292*	.240*	.169*	-.324*	.007	.232*	.408*	.525*	.268*	1					
12. 제조업	-.015	.008	.016	.145*	-.059**	-.019	.073*	-.058*	.162*	.072**	.201*	1				
13. 공공부문	.076*	.133*	.063*	.058*	.036*	-.053**	.106*	.066*	.044*	-.060	.077*	-.142*	1			
14. 건설업	-.104*	-.134*	-.078*	.216*	.099*	-.045*	-.091*	-.091*	.059*	-.044	-.136*	-.173*	-.084*	1		
15. 금융업	.060*	.077*	.070*	-.033**	-.046*	-.017	.099*	.079*	.116*	-.020	.033**	-.104*	-.051*	-.062*	1	
16. 서비스업	.013	-.024	-.025	-.266*	-.009	.076*	-.098*	.040*	-.236*	.012	-.141*	-.635*	-.310*	-.377*	-.226*	1
평균	3.5205	3.3299	3.4610	.5900	44.26	.2410	.1716	2.7092	2.2984	39.230	.6163	2.258	.0648	.0933	.0356	.5805
표준편차	.5743	.6035	.4674	.4920	12.605	.4278	.3771	1.1515	.3059	14.068	.4863	.4182	.2462	.2909	.1853	.4935

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

타분석에서는 상관관계가 .40이었다. 또한 생활만족과 조직몰입 역시 다소 높은 정(+)의 상관관계($r=.402, p<.01$)를 보였다.

3. 가설의 검증

가. 생활만족의 매개효과

생활만족의 매개효과는 Baron & Kenny(1986)의 검증방법으로 실증하였다. 먼저 조건 1은 독립변수(직무만족)가 매개변수(생활만족)에 유의해야 하며, 조건 2로 독립변수(직무만족)가 종속변수(조직몰입)에 유의해야 한다. 또한 조건 3은 매개변수(생활만족)가 종속변수(조직몰입)에 유의미한 영향을 준다는 것을 전제로, 독립변수(직무만족)와 매개변수(생활만족)를 동시에 투입할 경우, 독립변수의 회귀계수가 유의하지 않거나(완전매개), 최소한 제2단계의 회귀계수보다 감소(부분매개)할 경우에 매개효과가 있다고 판단한다.

〈표 6〉 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 매개회귀분석

독립변수 \ 종속변수	모형 1 (생활만족)	모형 2 (조직몰입)	모형 3 (조직몰입)	모형 4 (조직몰입)
(상수)	2.049	.336	.671	.155
성별(남성)	-.014(-.014)	-.100(-.076)***	-.150(-.114)***	-.099(-.075)**
만나이	-.002(-.061)	.002(.047)	.004(.085)*	.003(.051)*
결혼여부(미혼)	-.150(-.128)***	-.040(-.027)	-.021(-.014)	-.027(-.018)
유노조	-.009(-.004)	.003(.001)	.066(.023)	.003(.001)
학력	.020(.044)	.069(.123)***	.120(.212)***	.068(.120)***
임금(log)	.156(.099)**	.183(.092)**	.287(.144)***	.169(.085)**
근로시간	-.002(-.061)*	.001(.023)	.001(.021)	.001(.027)
정규직	.081(.075)*	.114(.084)***	.129(.095)**	.107(.079)**
차수더미(18차=1)	-.006(-.006)	-.038(-.030)	-.015(-.012)	-.038(-.030)
공공부문	.134(.044)	.016(.004)	.093(.025)	.004(.001)
건설업	-.027(-.023)	-.157(-.106)***	-.175(-.117)**	-.155(-.104)***
금융업	.133(.041)	.123(.030)	.094(.023)	.111(.027)
서비스업	.018(.018)	-.072(-.056)*	-.055(-.043)	-.073(-.057)*
직무만족	.342(.424)***	.655(.647)***		.625(.617)***
생활만족			.416(.332)***	.088(.070)**
R ²	.334	.602	.334	.606
F	44.734***	135.124***	44.734***	127.885***

주: *p<.05, **<.01, ***<.001, () 안의 수치는 표준화계수임.

생활만족의 매개 검증결과(표 6의 모형 1~모형 4), 첫째 조건은 모형 1에서 직무만족이 생활만족에 통계적으로 유의미하였으며, 모형 2에서는 직무만족이 조직몰입에 유의미하였다. 또한 모형 3에서 생활만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미하였으며, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입했을 경우(모형 4), 독립변수의 회귀계수가 제2단계의 회귀계수보다 감소하였다. 따라서 생활만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개 역할을 수행하였다.

특히, 개인 수준에서 발생할 수 있는 동일방법편의를 검증하기 위해 한국노동패널조사 직전연도 자료인 17차 자료를 더미변수로 처리하여, 17차와 18차 자료의 차이를 살펴보았다. 분석결과(모형 1~모형 4), 종속변수(생활만족, 조직몰입)에 대한 차수더미의 효과는 통계적으로 유의미하지 않았다. 즉, 한국노동패널조사 18차 자료를 활용한 금번 연구에서 개인 수준에서 발생할 동일방법편의가 크지 않다는 것이다.

〈표 7〉 매개효과 검증을 위한 Sobel test 결과

	A	B	SEa	SEb	Z
직무만족 → 생활만족 → 조직몰입	.342	.416	.021	.031	10.356

주: * $p < .05$

A=독립변수와 매개변수 간의 비표준화계수, SEa=A의 표준오차.

B=매개변수와 종속변수 간의 비표준화계수, SEb=B의 표준오차.

Sobel test로 계수검증한 결과(표 7), .05 유의도하에서 z값이 10.356으로 ± 1.96 보다 큰 관계로 유의미하였다. 따라서 가설 1은 채택되었다. 생활만족의 간접효과는 직무만족과 조직몰입의 관계에서 간접효과가 $0.142(0.342 \times 0.416)$ 이며, 직접효과(0.655)와 간접효과(0.142)를 더한 총 효과는 0.797이다.

나. 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과

위계적 다중회귀분석에 의한 조절효과 검증은 1단계에서 통제변수, 2단계에서 독립변수(생활만족), 3단계에서는 독립변수와 조절변수(고용형태), 그리고 4단계에서는 상호작용변수를 단계적으로 투입하며, 2단계의 독립변수와 4단계의 상호작용변수의 유의성을 통해 각각 주효과 및 독립변수와 조절변수의 상호작용효과를 판단한다(Cohen & Cohen, 1983). 특히 상호작용변수의 다중공정성 문제를 최소화하기 위해 독립변수(생활만족)와 조절변수의 값에서 각각의 평균값을 뺀 값을 곱하였다(Aiken & West, 1991).

또한 패널조사 자료를 활용한 조절효과 검증은 연도별 패널조사에 따라서 다른 결과를 보일 수 있다. 연구결과의 타당성을 높이기 위해, 한국노동패널조사 직전연도 자료인 17차 자료를 더미변수로 처리하여, 17차 자료와 18차 자료의 차이를 살펴보았다. 분석결과(모형 4), 종속변수(조직몰입)에 대한 차수더미의 효과는 통계적으로 유의미하지 않았다. 즉, 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태의 조절효과는 연도별 차이가 없는 것을 알 수 있다.

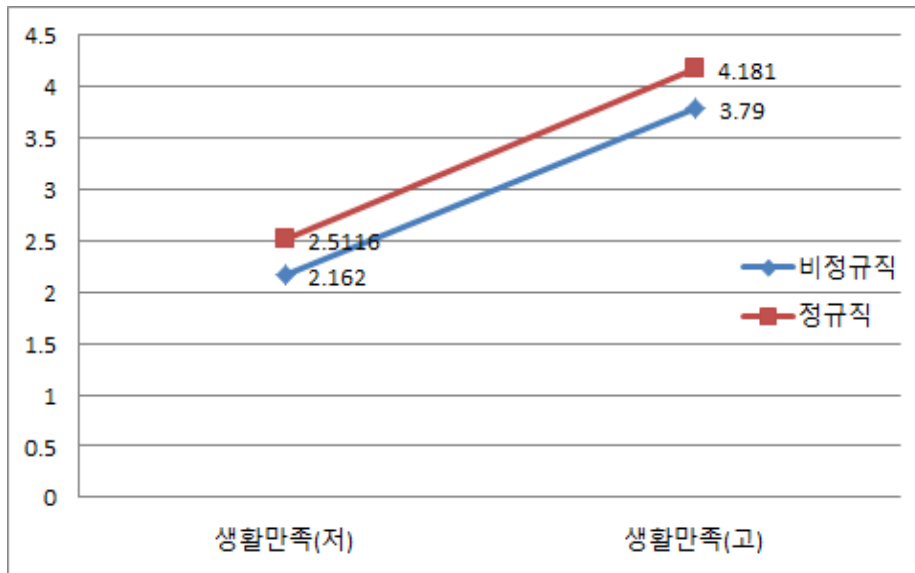
고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 조절효과 검증결과(표 8), 모형 4에서 상호작용 조절변인을 추가로 투입하였을 때, R^2 의 변화량이 .262로 .001이 증가하였다. 즉, 상호작용항이 추가될 때, 설명력 증가분이 0.1%($p < .05$) 유의한 설명력을 보였다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

〈표 8〉 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과

종속변수 독립변수	모형 1 (조직몰입)	모형 2 (조직몰입)	모형 3 (조직몰입)	모형 4 (조직몰입)
(상수)	1.836	.726	.825	.826
성별(남성)	-.152(-.124)***	-.139(-.113)***	-.137(-.112)***	-.138(-.112)***
만나이	.002(.047)***	.003(.051)***	.004(.070)***	.004(.071)***
결혼여부(미혼)	-.060(-.043)***	-.010(-.007)	-.003(-.002)	-.002(-.002)
노조유	.195(.126)***	.169(.110)***	.163(.106)***	.161(.105)***
학력	.093(.178)***	.063(.121)***	.057(.108)***	.057(.109)***
임금(log)	.520(.247)***	.428(.203)***	.344(.164)***	.341(.162)***
공공부문	.244(.102)***	.213(.089)***	.218(.091)***	.216(.090)***
건설업	-.180(-.087)***	-.149(-.072)***	-.113(-.055)***	-.116(-.056)***
금융업	.109(.035)***	.072(.023)*	.098(.031)**	.096(.031)**
서비스업	.023(.019)	.017(.014)	.034(.028)*	.033(.028)*
차수더미(18차=1)	-.005(-.004)	.000(.000)	.001(.001)	.001(.001)
생활만족(A)		.397(.306)***	.390(.300)***	.390(.300)***
정규직(B)			.124(.099)***	.127(.102)***
A×B				.016(.025)**
R ²	.194	.277	.284	.284
ΔR ²	-	.083***	.006***	.001*
F	211.823***	308.877***	294.041***	273.831***

주: *p<.05, **<.01, ***<.001, () 안의 수치는 표준화계수임.

〈그림 2〉 고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 조절효과



〈표 9〉 고용형태(정규직, 비정규직)별 조직몰입의 영향요인

독립변수	종속변수	조직몰입 (비정규직)	조직몰입 (정규직)
(상수)		1.450	.694
성별(남성)		-.095(-.079)**	-.130(-.109)***
만나이		.003(.077)*	.002(.036)
결혼여부(미혼)		-.101(-.072)*	.029(.022)
유노조		.242(.098)***	.136(.104)***
학력		.068(.121)***	.050(.092)***
임금(log)		.182(.086)**	.483(.200)***
공공부문		.210(.064)*	.203(.099)***
건설업		-.186(-.110)***	-.053(-.023)
금융업		.063(.018)	.074(.026)
서비스업		-.002(-.002)	.044(.039)*
생활만족		.313(.250)***	.386(.297)***
R ²		.162	.231
F		30.434***	88.307***

주: *p<.05, **<.01, ***<.001, () 안의 수치는 표준화계수임.

집단 간 simple slope test 결과(그림 2), 노동자들이 지각하는 생활만족이 조직몰입에 미치는 긍정적인 효과는 비정규직(B=.407, p<.01)에 비해, 정규직(B=.491, p<.01)에서 높게 나타났다. 즉, 생활만족이 조직몰입에 주는 긍정적인 영향은 정규직이나 비정규직 모두 긍정적인 영향을 주었으나, 비정규직에 비해 정규직의 조직몰입이 더욱 높은 것을 알 수 있다.

고용형태에 따라 조직몰입에 영향을 주는 하위변인을 구체적으로 살펴보고자 정규직과 비정규직을 구분하여 회귀분석을 실시하였다. 고용형태별로 회귀분석한 결과(표 9), 비정규직이 지각하는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계에서는 노동조합이 있고 임금이 높은 사업장(특히, 공공부문)에서 학력이 높을수록 조직몰입이 높았다. 또한 연령이 높거나 결혼한 비정규직의 조직몰입이 높았다. 그러나 남성은 여성에 비해, 건설업에 속한 비정규직 노동자는 제조업에 비해 조직몰입이 낮았다.

정규직은 노동조합이 있고 임금이 높은 사업장(특히, 공공부문·서비스업)에서 학력이 높을수록 조직몰입이 높은 것을 알 수 있다. 그러나 남성은 여성노동자에 비해 조직몰입이 낮았다.

V. 맺음말 : 토론과 연구함의

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 부분매개 역할을 하였다. 마지막으로 고용형태(정규직, 비정규직)는 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계를 조절하였다.

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 제18차 한국노동패널조사를 대상으로 한 금번 연구 결과에서도 구성원들이 지각하는 직무에 대한 높은 만족이 조직몰입과 생활만족으로 이어졌다. 이는 방하남(2000)의 연구와 같은 결과를 보였다. 특히, 본 연구에서는 조직구성원들이 지각하는 생활에 대한 만족이 조직에 대한 몰입으로 연계되는 것을 재확인할 수 있었다.

둘째, 직무만족과 생활만족 또는 생활만족과 조직몰입의 인과관계에 대한 선행연구 결과가 혼재된 결과를 보이고 있다. ‘일과 가정의 양립’을 주장하는 대다수의 선행연구들은 이들 간의 관계를 전이효과에 근거하여 주장하고 있다. 그럼에도 불구하고 일 → 가정에 영향을 주며, 다시 가정 → 일에 영향을 주는 순환과정에 대한 검증은 소홀히 하고 있다. 또한 ‘일’의 영역에서 ‘삶’의 영역이 차지하는 의미를 설명하지 못하고 있다. 특히, Erdogan et al.(2012)은 과정 모델(process model)에서 직무만족, 경력만족 등 직무관련 질(quality)이 생활만족에 영향을 주며, 생활만족 역시 구성원들의 조직몰입에 영향을 준다고 주장하였다.

제18차 한국노동패널조사 자료의 임금근로자를 대상으로 한 직무와 조직에 대한 만족 및 애착에서의 생활만족의 매개 역할을 검증한 금번 연구결과, 생활

만족은 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부분매개 역할을 수행하였다. 즉, 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 주기도 하지만, 생활만족을 매개로 하여 간접적으로 조직몰입에 영향을 준다. 즉, 현대사회를 사는 조직구성원들은 ‘일과 가정’을 분리하여 지각하는 것이 아닌 ‘일과 가정’이 상호간 영향을 주는 순환과정(직무만족 → 생활만족 → 조직몰입)에 있음을 알 수 있다. 특히, 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족의 간접효과(0.142)가 검증되어 총효과를 증가시키는 것을 알 수 있다. 따라서 ‘일’과 ‘가정’의 관계를 한 영역(예: 직무만족)이 다른 영역(예: 생활만족)에 영향을 주는 일방향적 관계로 인식하는 것보다는 ‘일’ 영역에서 받은 긍정적인 반응이 ‘가정’ 영역의 효과를 높이며, 이것이 다른 ‘일’ 영역의 긍정적인 반응을 강화하는 순환과정으로 이해할 필요가 있다.

이쉬운 점은 조직몰입에 대한 생활만족의 간접효과는 직무만족이 조직몰입에 미치는 직접효과에 비해 상대적으로 적은 영향을 보인다는 점이다. 이는 Judge et al.(1998)과 방하남(2000)의 주장처럼, 국내 노동자들이 업무에 부여한 가치가 현재까지의 삶 또는 생활에 부여하는 가치보다 높은 것을 알 수 있다. 그러나 우리가 간과할 수 없는 사실은 노동자들의 생활만족이 조직에 대한 몰입으로 이어진다는 사실이다. 따라서 정책입안자들은 구성원들의 웰빙과 가족친화적 제도가 실질적으로 정착될 수 있도록 정책개발과 지원을 강화할 필요가 있으며, 조직의 관리자 역시 가족친화적 제도의 안정적 도입과 확산으로 구성원들의 생활만족과 웰빙을 높이기 위한 대안 마련이 필요하다 하겠다.

셋째, 생활만족과 조직몰입의 관계에서 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 처음으로 실증하였다. 고용형태의 조절효과를 검증한 결과, 비정규직이 정규직에 비해, 조직몰입에 대한 생활만족의 효과가 전반적으로 낮은 것을 알 수 있었다. 그러나 생활만족이 낮은 정규직에 비해, 생활만족이 높은 비정규직의 조직몰입도가 높은 것을 알 수 있었다. 즉, 고용형태에 관계없이 노동자의 높은 생활만족이 낮은 생활만족보다 조직몰입으로 연계되지만, 전반적으로는 비정규직의 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계가 정규직에 비해 낮은 수준을 보인다. 따라서 정책입안자 및 조직관리자들은 정규직과 비정규직의 차별을 줄이기 위한 방안으로 비정규직 노동자의 임금 등 근로조건향상과 더불어 가족친화적 제도 등 생활만족을 높이기 위한 정책 마련을 고민해야 하겠다.

또한 비정규직과 정규직을 구분하여 살펴본 결과, 정규직 및 비정규직의 생활만족과 조직몰입의 긍정적인 관계는 노동조합이 있고 임금이 높은 사업장(특히, 공공부문)에서 학력이 높은 노동자일수록 더욱 높았다. 그러나 남성은 여성에 비해 조직몰입이 낮았다. 따라서 정책입안자와 조직의 관리자 등은 생활만족과 조직몰입의 관계에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인을 보다 구체적으로 파악하여, 이를 개선하기 위한 정책적 대안을 마련하는 것이 필요하다고 하겠다.

1. 한계 및 제언

본 연구는 ‘일과 삶의 양립’의 중요성이 강조되고, 많은 조직들이 가족친화적인 제도를 도입 및 실시하는 시점에 생활만족이 직무와 조직에 미치는 영향을 규명하고자 했지만, 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 한국노동패널조사 자료를 사용했음에도 불구하고, 패널분석의 장점을 활용하지 못했다. 예를 들어, 패널분석으로 개인효과를 통제하지 못했다. 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 주장하듯, 서양과 동양의 ‘일’과 ‘삶’의 가치관 차이에 따른 직무만족과 생활만족의 인과관계에 대한 차이가 발생할 수 있다. 또는 세대별(예: 에코 세대와 베이비붐 세대)로 일과 삶을 바라보는 가치관이 다를 수도 있다. 따라서 향후 연구에서는 서양과 동양의 문화적 차이 또는 국내 에코 세대와 베이비붐 세대의 가치관 차이에 따른 직무만족과 생활만족의 관계를 규명할 필요가 있다 하겠다. 셋째, 한국노동패널의 특정 변인을 사용하여 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계를 규명하고자 노력하였으나, Erdogan et al.(2011)의 과정 모델에서 제기한 욕구, 활동 및 직무관련 긴장 등 직무관련 변인들과 생활만족의 관계에서 업무 또는 비업무의 질(quality)과 관련된 매개변인에 대한 연구는 패널조사 특성상 다룰 수가 없었다. 따라서 향후 연구에서는 Erdogan et al.(2011)이 제기한 매개변인에 대한 연구가 필요하다고 하겠다. 마지막으로 생활만족이 직무만족으로 전이되는 내생적 문제를 통제하지 못했다.

참고문헌

- 고용노동부(2016). 비정규직 고용동향, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477.
- 권순식(2014). 「비정규직 근로자의 활용과 조직성과: 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.
- 박광표·김동철(2016). 「직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향: 고용특성의 조절효과를 중심으로」. 『2016년 한국노동패널 학술대회 발표집』, pp.517~538.
- 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」. 『인적자원관리연구』 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』, pp.1~38.
- 이성규(2014). 「장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계

- 분석: 성별 및 고용형태 차이를 중심으로」. 『여성연구』 87(2): 349~381.
- 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. and S. G. West(1991). “*Multiple regression: Testing and interpreting interactions.*” New York: Sage.
- Angle, H. L. and J. L. Perry(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. and D. A. Kenny(1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research.” *Journal of Personality & Social Psychology* 51: 1173~1182.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. and Q. Wang(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. and R. A. Peterson(1993). “Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects.” *Journal of Marketing Research* 30(1): 63~77.
- Chacko, T. I.(1983). “Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships.” *Academy of Management Journal* 26: 163~169.
- Cohen, J., and P. Cohen(1983). “*Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences.*” Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. and L. R. Mansfield(2012). “Whistle While You Work: A Review of The Life Satisfaction Literature.” *Journal of management* 38(4): 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. and M. Durick(1988). "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations." *Administrative Science Quarterly* 33 : 61~81.
- Heller, D., Watson, D. and R. Ilies(2004). "The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination." *Psychological Bulletin* 130 : 574~600.
- Judge, T. A. and R. Ilies(2004). "Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home." *Journal of Applied Psychology* 89 : 661~673.
- Judge, T. and E. Locke(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. and A. Kluger(1998). "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations." *Journal of Applied Psychology* 83 (1) : 17~34.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac(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. and R. M. Steers(1982). "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover." New York: Academic Press.
- Near, J. P., Rice, R. W. and R. G. Hunt(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. and S. S. Tobin(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. and D. A. Vella-Brodrick(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. and P. V. Boulian(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.
- Sherer, P. D. and M. Morishima(1989). "Roads and Roadblocks to Dual Commitment: Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment." *Journal of Labor Research* 10(3) : 311~330.
- Simon, L. S., Judge, T. A. and M. D. K. Halvorsen-Ganepola(2010). "In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being." *Journal of Vocational Behavior* 76 : 534~546.
- Spreitzer, G. and C. Porath(2012). "Creating sustainable performance." *Harvard Business Review* 90 (1) : 92~99.
- Staw, B. M., Sutton, R. I. and L. H. Pelled(1994). "Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace." *Organization Science* 5 : 51~71.
- Vanaki, Z. and S. A. Vagharseyyedin(2009). "Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses." *Nursing and Health Science* 11 : 404~409.
- Weiss, H. M.(2002). "Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations,

beliefs and affective experiences.” *Human Resource Management Review* 12 : 173~194.

Wright, T. A. and C. C. Huang(2012). “The many benefits of employee well-being in organizational research.” *Journal of Organizational Behavior* 33 : 1188~1192.

Wright, T. A., Cropanzano, R. and D. G. Bonett(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. and G. L. Moline(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. and C. Zhang(2015). “Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation.” *Journal of Organizational Behavior* 36 : 621~644.

The Relationships among Job Satisfaction, Life Satisfaction,
and Organizational Commitment : Focused on the Mediating
Effects of Life Satisfaction and Moderating Effects of
Employment Status(Permanent/Contingent Worker)

Park Jaechun

This study examines the relationships among the job satisfaction, life satisfaction, and organizational commitment based on the spillover effect which presents a positive effect between work and life(well-being), by drawing upon the 18th KLIPS data. In particular, this paper investigates the mediating effect of the life satisfaction and the moderating effect of the employment status(permanent/contingent worker).

The results of this study was as follows. First, employee' job satisfaction was positively related to their organizational commitment. Second, employee' job satisfaction had a positive effect on their life satisfaction. Third, employee' life satisfaction had a positive effect on their organizational commitment. Fourth, life satisfaction turned out to mediate the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Finally, employee status moderated the relationship between the life satisfaction and organizational commitment.

In particular, this paper concludes with implications for future research, limitations of this study, and practical application.

Keywords : job satisfaction, life satisfaction, organizational commitment, employment status(permanent/contingent worker)