

노동정책연구  
2019. 제19권 제1호 pp.59-91  
한국노동연구원

연구논문

# 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향 : 고용관계 특성의 조절효과를 중심으로

박 광 표\*  
김 동 철\*\*

본 연구는 임금근로자들의 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하고 이들 관계에서 고용관계 특성의 조절효과를 분석하였다. 분석을 위해 한국노동패널조사(KLIPS) 19차년도 자료를 활용하였다. 분석결과, 임금근로자의 직무만족과 조직몰입은 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용관계 특성의 조절효과 분석결과, 직무만족과 삶의 만족 관계에서 임금 및 보수만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도의 조절효과가 유의하게 나타났으며, 조직몰입과 삶의 만족 관계에서는 정규직 여부와 복지후생 만족도의 조절효과가 유의하게 나타났다. 연구의 시사점으로 향후 고용정책의 방향은 일자리의 양적인 증가뿐만 아니라 개인이 자신의 직무능력을 발휘하고, 이에 대한 정당한 보상을 받음으로써 삶의 만족을 제고할 수 있도록 종합적인 고려가 필요함을 제시하였다.

핵심용어 : 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족, 고용유지 가능성, 임금만족도

## I. 서론

현대사회에서 노동은 단순히 삶을 영위하기 위한 경제적 수단으로서의 의미

논문접수일: 2018년 9월 20일, 심사의뢰일: 2018년 10월 4일, 심사완료일: 2018년 11월 30일

\* (제1저자) 강원대학교 행정학과 강사(py0411@naver.com)

\*\* (교신저자) 강원대학교 행정학과 강사(kdch87@hanmail.net)

뿐만 아니라, 행복하고 만족스러운 삶을 위한 핵심적 기제로 인식되고 있다. 이에 따라 취업준비생들에게 취업전쟁이라 일컬어지는 무한경쟁의 시대에 취업을 위한 부단한 노력이 요구되고 있다. 그러나 한편으로 어렵게 취업문을 통과하였더라도 입사 후 1년 이내에 퇴사하는 이른바 조기퇴사 비율이 증가하고 있는 것 또한 현실이다. 한국경영자총연합회의 2016년 신입사원 채용실태조사 결과에 따르면, 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율은 27.7%로 2014년 25.2%에 비해 상승하였으며, 주된 이유는 조직 및 직무적응 실패(49.1%), 급여 및 복리후생 불만(20.0%), 근무지역 및 근무환경에 대한 불만(15.9%) 등이었다(한국경영자총연합회, 2016).

이와 같은 현실이 의미하는 것은 첫째, 취업에 성공하는 것이 어려운 일이지만, 무엇보다 자신의 조직과 직무에 애정과 일체감을 갖고 직무를 수행해 나가는 것이 어려운 일임을 보여주고 있다. 전통적으로 직무만족과 조직몰입은 직무동기를 향상시키고 이직률을 낮추고 조직의 성과향상에 기여한다는 측면에서 매우 중요한 개념으로 인식되어 왔다. 조직차원에서 직무만족이 낮으면 효과적인 업무수행이 곤란해지고 이직률이 증가하며, 개인차원에서 직무탈진(burnout)과 스트레스 등의 문제를 유발한다는 것이다(Spector, 1997; 김병섭, 1994; 권인석, 1993; 제갈돈·김태형, 2007). 둘째, 최근의 고용상황에서 한국의 근로자들은 삶의 만족을 경험하고 있는가에 관한 것이다. 다양한 직무특성이 삶의 만족으로 연결되고 있는가? 만약 직무특성에 대한 만족이 삶의 만족으로 연결된다면 이에 대한 논의를 활성화시키기 위한 노력이 필요하다. 그러나 노동의 궁극적 목적이 행복하고 만족스러운 삶을 추구하는 것이라 할 때 최근 한국의 상황은 그리 여유롭지 못하다. OECD(2018)가 발표한 한국의 삶의 질 순위를 보면 OECD의 전체 비교국(38개국) 가운데 30위로 하위권을 차지하고 있다. 구체적으로 일과 생활의 균형 부문의 순위는 35위이며, 세부지표인 ‘장시간 근로자 비율’과 ‘개인 여가시간’ 지표는 각각 35위와 26위로 최하위권에 위치하고 있다. 즉, 장시간 근로와 개인의 여가시간은 부족한 상황에 처해 있으며, 전체적인 삶의 질 저하에 직면하고 있는 것이다.

기존의 많은 연구들은 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지 규명해 왔고, 이들 관계에서 주로 인구통계학적 변수를 중심으로

조절효과를 검증해 왔다. 경제위기의 대응과정에서 비정규직 사용의 제도화 등 노동시장의 유연화와 분절화 상황에서 개인의 고용특성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치고 있다(김정원, 2005). 그러나 직무만족과 삶의 만족 관계는 다양한 가설로 설명되고 있으나 연구자별로 일관된 견해를 보이지 않고 있다. 또한 선행연구들은 직무만족의 개념을 포괄적으로 규정하여 분석함으로써 보다 구체적으로 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 규명하는 데 한계가 있었다. 이에 따라 직무특성(직무만족, 조직몰입)과 삶의 만족 관계에서 고용관계 특성에 주목하여 이들의 관계를 분석한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 직무만족의 개념을 좀 더 세분화하여 만족요인에 초점을 두고, 고용관계 특성의 역할에 주목하고자 한다. 본 연구의 목적은 직무만족 및 조직몰입과 삶의 만족에 대한 인과관계를 분석하고, 나아가 이들 관계에서 고용관계 특성의 조절효과를 분석하는 것이다. 고용관계 특성의 하위 요인을 중심으로 삶의 만족 향상을 위한 고용관계 특성의 역할에 대한 실증분석을 실시하고, 분석결과를 토대로 연구의 함의와 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구는 최근 활발하게 논의되고 있는 근로시간 단축, 최저임금 인상, 일-가정 양립 등 주요 고용 관련 이슈의 지향점이 삶의 만족 제고에 있음을 감안할 때 이에 대한 실증분석을 실시하고 정책적 시사점을 제시하는 데 의의가 있다. 또한 학문적으로도 삶의 만족 영향요인에 관한 연구의 다양성 측면에서 고용관계 특성의 조절효과 검증은 의의를 가질 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 임금근로자의 삶의 만족

삶의 만족(life satisfaction)<sup>1)</sup>에 대한 학문적, 정책적 관심이 증가하게 된 배경

1) 많은 문헌들에서 'life satisfaction'은 '삶의 만족' 또는 '생활만족'으로 다양하게 번역하여 사용하고 있다. 'life satisfaction'의 번역어에 대한 적절한 합의가 이루어지지 않은 상황에서 이는 개념적 혼란을 야기할 수 있을 것이다. 반면에 이와 유사한 개념으로 볼 수 있

은 1960년대 후반 이후 급속한 경제성장이 삶의 만족을 향상시킨다는 가정에 의문이 제기되면서부터이다(박종민 · 김서용, 2002). 성장위주의 정책에서 소외된 사람들의 문제가 1970년대의 급박한 당면과제로 부각되자 양적 측면에서의 개발이 아닌 인간의 삶에 대한 질적 가치를 증진시키기 위한 사회개발에 대한 관심이 고조되었기 때문이다(제갈돈 · 김태형, 2007).

삶의 만족은 삶의 질, 생활만족도, 행복감, 심리적 안녕(well-being) 등 다양한 용어로 개념화되어 표현되고 있다. 그러나 삶의 만족, 행복, 심리적 안녕(well-being) 등의 용어들은 개인이 경험한 삶의 긍정적-부정적 감정, 삶의 행복 또는 만족에 대한 개인의 평가를 나타내는 것으로서 여러 개념들이 혼용되어 사용되고 있다(Frey and Stutzer, 2002). 삶의 만족에 대한 정의를 살펴보면, Neugarten et al.(1961)은 삶의 만족을 “매일의 생활을 구성하는 활동으로부터 기쁨을 느끼고, 긍정적 자아상을 지니며 자신을 가치 있다고 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것”으로 정의하였고, Medley(1976)는 개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소로서 타인과의 상호작용을 통해 기대를 형성하고 다른 사람과의 비교를 통해 자신을 평가하는 근거가 되고 이러한 기대수준이 합리적으로 충족되는가에 대한 평가라고 설명하고 있다(백승규 · 이영면, 2010). Shin and Johnson (1978)은 개인이 선택한 기준에 따라 주관적으로 평가되는 자신의 생활전반에 대한 만족도로 정의하고 있다(윤대균 · 장병주, 2010).

삶의 만족에 대한 정의는 개념적 다양성에도 불구하고 이에 대한 강조점에 따라 세 가지 흐름을 살펴볼 수 있다(오혜경 · 백은령, 2003; 제갈돈 · 김태형, 2007). 첫째, 삶의 만족에서 임금이나 경제적 상태, 건강, 문화생활 등 객관적 측면을 강조하는 입장이다. 주관적 삶의 만족은 사람들의 가치체계에 따라 다를 수 있기 때문에 객관적 상태를 측정하는 것이 보다 일관성이 높다는 것이다. 둘째, 개인의 삶에 대한 인식과 심리적 측면 등 주관적 측면을 강조하는 입장이 있다. 삶의 만족은 개인의 주관적인 심리적 상태에 초점을 두고 있기 때문에 관찰 가능한 객관적인 지표로 측정하는 데 한계가 있으므로 주어진 환경 속에서 어떠한 경험을 하고 있는지 보여주어야 한다는 것이다(박종민 · 김서용,

는 ‘quality of life’에 대한 번역어는 ‘삶의 질’이라는 비교적 일관된 표현을 사용하고 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 인용하는 경우를 제외하고는 ‘삶의 만족’이란 표현을 사용하고자 한다.

2002). 이러한 입장에 따르면 개인의 삶의 만족에 대한 판단은 타인이 평가하는 삶의 질과 높은 상관관계에 있으며, 삶의 환경 변화에 따라 삶의 만족도가 예측 가능한 방향으로 변화한다는 점에서 타당성과 신뢰성을 갖는다(Frey and Stutzer, 2002; Kahneman and Krueger, 2006; 장승진, 2011). 셋째, 객관적 측면과 주관적 측면을 동시에 고려하여야 한다는 입장이 있다. 삶의 만족은 외형적 생활상태뿐만 아니라 내면적 심리상태까지 포함하는 개념(이달곤, 1990)으로서, 개인의 객관적 상태뿐만 아니라 경험 및 인지적 감정적 요소들을 모두 고려해야 완전히 이해할 수 있다고 주장한다.

삶의 만족에 대한 개념의 일반화가 어려운 이유는 삶의 만족이 개인이 인식하는 주관적 개념이기 때문에 삶의 만족을 어떻게 정의하는가, 그리고 측정을 위한 어떤 변수를 사용하는가에 따라 다양한 접근방법이 시도되고 있기 때문이다(박희봉·이희창, 2005). 임연옥 외(2011)는 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 변인을 중심으로 개인요인과 가족요인, 그리고 가치관 요인으로 실존적 영성, 부양의식, 가족주의 등으로 구분하여 제시하고 있다. 특히 개인적 요인 중에서 경제적 수준은 전반적인 삶의 만족을 높이는 데 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 중요한 요인으로 설명하고 있다(김춘택·박종우, 1999; 이장영, 2002; 조계화·김영경, 2008; 이인정, 2007). 장승진(2011)은 삶의 만족에 대한 영향요인을 개인적 특성, 사회적 관계, 정치경제적 환경의 세 가지 범주로 구분하고 있다. 이 중에서 개인적 특성은 소득수준이 중요한 요인으로 다루어지고 있으며, 소득증가에 따라 삶의 만족 또한 높아진다고 하였다. 그러나 소득이 높을수록 소득의 추가적인 증가가 삶의 만족에 미치는 영향력의 크기는 감소하는데 이는 객관적 소득수준뿐만 아니라 스스로의 경제상태를 어떻게 평가하는지에 대한 주관적 인식이 삶의 만족을 설명하는 데 중요하게 작용하기 때문이다(Johnson and Krueger, 2006). 따라서 노동자 개인의 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들은 다양하며, 이 중에서 소득과 같은 경제적 수준은 삶의 만족에 직접적이고 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이때 객관적인 소득수준뿐만 아니라 자신의 소득에 대한 주관적 인식이 높을수록 삶의 만족도 역시 높아진다는 것이다. 즉, 개인의 가치관 또는 주관적 인식에 따른 개인의 평가에 의해 영향을 받는 것으로 이해할 수 있다.

## 2. 가설 설정

### 가. 직무만족과 삶의 만족

직무만족이란 개인이 수행하는 직무에 대해 갖게 되는 긍정적인 감정적·정서적인 상태를 나타낸다. 대표적인 개념정의로 Locke(1976)는 조직구성원이 자신의 직무에 대한 평가에서 결정되는 긍정적 정서 상태로 정의하였다. 직무만족에 대한 개념은 개념적 다양성에도 불구하고 직무환경을 강조하는 입장과 직무동기를 강조하는 입장으로 정리될 수 있다. 직무환경을 강조하는 입장에서는 직무 자체를 포함하는 직무환경을 중심으로 직무만족을 정의하고 있다(김종재, 1991; 최인섭, 2000). 이에 반해 직무동기를 강조하는 입장에서는 직무만족을 직무환경이나 직무환경 등에 대한 개인의 주관적 심리상태에 초점을 두어 개인적 특성에 따른 차이를 강조한다(McComie and Tiffin, 1974). 직무만족은 개인의 가치체계에 따라 욕구충족의 정도가 달라질 수 있다는 것이다.

직무만족의 중요성은 개인적 측면과 조직적 측면에서 논의될 수 있다(신유근, 2000; 임현순, 2010). 개인적 측면에서 직무만족은 만족스러운 직무수행을 통해 성취감을 느끼고 심리적 조정과 생산적인 삶을 구성하는 요소이다. 직업 활동은 개인의 경제적 생활유지를 위한 도구일 뿐만 아니라 직무수행을 통한 인간의 정서적 반응을 통한 삶의 질과 관련되어 있기 때문이다(추현, 1993; 임현순, 2010). 조직적 측면에서는 직무만족은 직무성과에 직접적인 영향을 미침으로써 이직률 및 결근율을 감소시켜 조직효과성을 향상시킨다는 점에서 의의가 있다.

직무만족과 삶의 만족의 관계는 세 가지 가설로 설명되고 있다(Wilensky, 1960; Kabanoff, 1980; 방하남, 2000; 백승규·이영면, 2010; 박세영, 2011). 첫째, 파급(spillover) 가설이다. 파급 가설은 한 영역에서 만족도가 높아지면 다른 영역으로 파급되어 다른 영역의 만족도 또한 높아지는 경향이 있다는 것이다. 즉, 직무영역의 만족도가 높아지면 생활영역의 만족도에도 영향을 주어 생활만족도 또한 높아지는 정(+)의 상관관계를 보인다. 둘째, 보상(compensation) 가설로서 직무영역에서 만족도가 높은 경우 생활영역에서의 만족도가 낮아도 이를 받아들인다는 것으로, 이때 부(-)의 상관관계를 갖는다. 셋째, 분리(segmentation)

가설은 직무영역과 생활영역은 분리되어 있으며, 서로 영향을 미치지 않는 것으로 본다. 그러나 다수의 연구에서 직무영역과 생활영역에서의 만족도는 상호 작용 효과가 있기 때문에 분리의론은 현실적합성이 떨어지는 것으로 평가되고 있다(방하남, 2000).

직무만족은 삶의 만족과 긍정적인 관계에 있다는 것이 일반적인 견해이다(박세영, 2011). 그러나 직무만족과 삶의 만족 중 어느 것이 선행변수인지, 즉 직무만족이 삶의 만족에 영향을 미치는 것인지, 아니면 삶의 만족이 직무만족에 영향을 미치는 것인지에 대해 일관된 결과를 보이지 않고 있다. 그럼에도 다수의 연구들은 직무만족이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 과급가설을 지지하고 있다(Rain et al., 1991; Tait et al., 1989; 방하남, 2000; 제갈돈·김태형, 2007; 박경환, 2012). 즉, 직무만족이 높을수록 삶의 만족 또한 높아지기 때문에 노동자의 삶의 만족을 높이기 위해서는 직무만족을 높이는 것이 중요하다는 것이다. 이는 일생의 많은 부분을 직장에서 보내기 때문에 직무활동에 대한 만족이 곧 개인의 삶의 만족으로 연결된다는 것이다. 본 연구는 과급가설의 관점에서 직무만족과 삶의 만족 간의 관계를 실증분석 하고자 한다. 이와 같이 직무만족과 삶의 만족에 대한 이론적 논의와 선행연구 검토를 통해 본 연구는 다음과 같이 가설 1을 도출하였다.

가설 1 : 직무만족은 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.

#### 나. 조직몰입과 삶의 만족

조직몰입은 “자신이 속한 조직과 자신을 동일시하고 조직에 몰두하며, 조직 목표와 가치의 추구를 수용하고 조직을 위해 자발적으로 노력하려는 의지 그리고 조직구성원으로 남아 있으려는 욕구”로 정의된다(Mowday, Porter and Steers, 1982; Meyer and Allen, 1991). 조직몰입은 직무만족과 함께 사회과학에서 핵심변수로 사용되고 있다(이상호, 2006). 조직몰입은 직무만족과 관련되지만 지향하는 객체가 다른 상이한 구성개념이다(Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; 오인수 외, 2007). 즉, 직무만족은 자신의 직무와 관련된 대상에 대한 정서적 반응인 반면, 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 정서적 반응이

라는 점에서 조직몰입이 지향하는 객체의 범위가 크기 때문에 이 둘의 개념은 구분된다. 조직몰입의 개념은 단일 차원의 개념에서 다차원적 개념으로 많은 연구들이 이루어지고 있다(문광수 외, 2014). Meyer and Allen(1991)은 정서적, 규범적, 연속적 몰입의 세 가지 차원으로 개념화하고 있다. 정서적 몰입은 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내며, 규범적 몰입은 가정교육 또는 사회화 과정, 입사 후 조직의 가치 등에 의해 순응하는 것이며, 연속적 몰입은 이직시 발생하는 기회비용에 대한 두려움으로 발생하는 몰입을 의미한다(문광수 외, 2014).

조직몰입이 조직연구의 핵심 주제로서 주목받는 이유는 조직몰입 수준이 높으면 보수, 수당 등의 외적 보상뿐만 아니라 직무만족, 대인관계 등 내적 보상을 받을 수 있으며, 나아가 업무성과 향상과 생산성 향상에 기여할 수 있기 때문이다(이상희, 2005; 서철현 외, 2012).

조직몰입과 삶의 만족의 관계는 직무만족과 삶의 만족 관계에서 논의된 파급가설의 관점에서 설명될 수 있다(이지우 외, 2016). 조직몰입이란 심리적으로 직무에 대한 동일시와 그에 대한 몰두를 의미하므로 조직의 목표와 가치에 대한 신념을 바탕으로 직무에 몰두한다면 삶이 즐거워지고 만족감을 느끼게 된다는 것이다. 한국경영자총연합회(2016)의 조사결과에서 조기퇴사의 가장 큰 이유인 ‘조직 및 직무적응 실패’는 다른 의미에서 자신이 속한 조직과 직무에 애착과 흥미를 느끼지 못하고 소외됨을 의미한다. 한편 여성 근로자의 경우 일과 가정의 양립이 곤란할 경우 일-가정 갈등과 조직몰입 간에는 부(-)적 관계가 있다는 것이 일반적이다(Netemeyer et al., 1996; 장재윤, 2004; 박경환, 2012). 즉, 일과 가정 간의 균형이 이루어질수록 조직몰입 정도가 증가한다는 것으로, 조직몰입이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미치는 관계라는 것을 의미한다. 이와 유사하게 Adams, King and King(1996)의 연구에서 조직몰입은 직무만족을 이끌어내고 직무만족은 삶의 만족을 증가시키는 것을 확인하였고, Moser and Schuler(2004)는 조직몰입과 삶의 만족 관계는 직무만족과 삶의 만족 간의 관계를 더욱 강화시킨다고 하였다(이지우 외, 2016). 따라서 조직몰입과 삶의 만족 간의 관계는 조직에 자신을 일치시키고 조직에 헌신하고 몰두하다 보면 그에 따른 내·외적 보상을 통해 만족도가 올라가고 결국 자신의 삶에 대한 만족

으로 연결되는 것으로 이해할 수 있다. 이와 같이 조직몰입과 삶의 만족에 대한 이론적 논의와 선행연구 검토를 통해 본 연구는 다음과 같이 가설 2를 도출하였다.

가설 2 : 조직몰입은 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.

#### 다. 고용관계 특성의 조절효과

고용관계 특성은 조직이 근로자에게 제시하는 핵심적인 고용관계 내용을 특성별로 구분한 것으로 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계 등을 의미한다(김우진, 2010; 홍인기, 2014). 사회경제적 여건의 변화, 인식의 전환 등에 따라 조직의 구성원들에 대한 요구와 구성원들이 조직에 요구하는 조건들은 다양해지고 있다. 그중에서 고용관계 특성을 구성하는 하위 요인들을 살펴보면 다음과 같다(김정원, 2005; 홍인기, 2014; 장현호, 2014). 고용보장성은 근로자가 잘못을 하지 않는 한 해고되지 않고 계속해서 근무할 수 있을 것이라고 지각하는 정도를 의미한다. 지속적으로 근로할 의사가 있는 한 고용을 유지할 것이라고 인식하는 정도를 나타내는 것이다. 보상공정성은 자신의 산출과 투입이 타인의 그것과 비교하여 공정하다고 지각하는 정도를 의미한다. 참여기회는 근로자가 조직구성원으로서 의사결정에 참여하고 의사소통하는 기회의 정도에 대한 지각을 의미한다. 동료관계는 함께 일하는 동료들과의 협조적, 우호적 관계에 대한 지각의 정도를 의미한다.

한국사회에서 취업난이 심화되고 고용률이 지속적으로 하락함에 따라 평생직장에 대한 개념이 점차 사라지고 있다. 외환위기 이후 진행된 노동시장 유연화 추세는 정규근로와 비정규근로라는 노동시장 이중구조를 심화시키고 있다(안주엽, 2006). 노동시장의 이원화된 구조 속에서 임금수준과 고용안정성, 근무환경 등의 근로조건이 큰 격차를 보이고 있으며, 비정규직 중심의 2차 노동시장에서 정규직 중심의 1차 노동시장으로의 이동 또한 단절되어 노동시장의 이중구조를 심화시킨다는 특징을 보이고 있다(장근호, 2018).

이와 같은 노동시장의 이중구조에서 정규직과 비정규직의 고용관계 특성에 따라 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향이 다를 것으로 예상된다. 우리나라의

비정규직은 비자발적인 경우가 많아 자신의 업무에 대한 몰입과 책임감이 떨어지는 경향을 보이고 있다(안주엽·홍서연, 2002; 김우진·서원석, 2010). 또한 한번 비정규직에 종사하면 계속해서 비정규직에 머무는 비정규직 함정에 가까운 모습을 보이기 때문이다(장근호, 2018). Nelson-Horchler(1987)에 따르면 비정규직 근로자의 낮은 임금수준, 고용불안, 훈련기회의 박탈, 복리후생에 대한 배제 등의 요인들은 조직에 대한 충성심과 조직몰입 및 직무만족을 떨어뜨리고 조직의 생산성과 성과의 질적 수준을 저해한다고 하였다(Polivka & Nardone, 1989). 즉, 우리나라의 노동시장에서는 고용형태별 고용유지 가능성, 임금, 복지후생 등의 고용관계 특성이 큰 격차를 보이고 있으며, 이러한 고용관계 특성의 수준은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다.

노동시장의 이중구조 속에서 지속적인 고용에 대한 불안감이 증가하고 있으며, 이는 실업과 유사한 심리적 충격을 주는 것으로 보고되고 있다(Roskies and Louis-Guerin, 1990; 김왕배, 이경용, 2005; 최선희 외, 2007). 고용안정성에 대한 불안감은 구조조정의 희생자뿐만 아니라 생존자 모두에게 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김왕배·이경용, 2005). 정리해고의 생존자 역시 고용안정과 승진에 대한 기대, 직무만족과 조직몰입이 현저히 감소하는 ‘생존자 증후군(survivor’s syndrome)’이라는 병리현상도 간과할 수 없는 문제로 인식되어야 한다는 것이다. 즉, 고용안정에 대한 불안감은 고용주와 조직에 대한 회의와 미래생활에 대한 불안감을 유발하며, 조직에 대한 헌신과 직무수행의 질을 저해할 뿐만 아니라 노동자들의 삶의 질을 떨어뜨린다는 것이다(Kozlowski, Chao and Hedlund, 1993; Roskies and Louis-Guerin, 1990).

임금만족은 “종업원이 조직의 목표달성을 위해 요구되는 행위를 제공하고 받는 대가에 대한 만족”(Milkovich and Newman, 2004), “종업원들이 받고 있는 임금과 관련되어 갖는 주관적인 심리적 태도”(Heneman, 1985)로 정의된다(문광수 외, 2014). 즉 근로자가 제공한 노동에 대한 반대급부로서 받게 되는 금전적 보상뿐만 아니라 서비스 제공을 통한 간접적 보상에 대한 만족까지 포함하는 개념이다. 임금만족에 관한 선행연구들은 임금만족이 이직률, 결근율, 직무만족, 파업성향, 노조가입의사 등에 영향을 미치는 것을 밝혀내었다(박인규, 2010). Summer & Hendrix(1991)는 임금공정성과 성과, 이직의도 간의 관

계에 대한 연구에서 보상에 대한 공정성 지각이 직무만족 또는 임금만족의 매개를 통해 이직의도에 간접적인 영향을 미친다고 하였다. 즉, 보상공정성이 높을수록 직무만족과 임금만족을 상승시켜 이직의도를 낮추어 준다는 것이다.

한편 복리후생은 기업이 노동자와 그 가족을 대상으로 비용을 부담하여 실시하는 복지제도를 의미한다. 복리후생제도를 효과적으로 사용하게 되면 조직구성원의 근로의욕을 고취하고 동기를 유발하여 생산성을 향상시킬 수 있다(박해웅, 2002; 김상아·조영일, 2013). 복리후생제도의 적절한 활용은 조직에 대한 충성도를 고취하고 신뢰감과 애착심을 증대시켜 조직몰입을 유도할 수 있다(김정한 외, 2002). 그러나 복리후생에 대한 불만족이 증가할 경우 조직구성원의 조직몰입과 직무만족으로 연결되지 못함으로써 이직률의 증가로 이어질 수 있다(김상아·조영일, 2013). 따라서 임금만족뿐만 아니라 복리후생 역시 직무만족과 조직몰입과의 관계에서 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되고 있다.

고용관계 특성에 관한 선행연구들을 정리하면, 고용보장성과 임금공정성을 구성하는 세부요소로 볼 수 있는 정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복리후생 만족도의 변수들은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 한편 고용안정성이 높은 경우에는 그렇지 않은 경우보다 대체로 직업 만족도가 높지만, 낮은 보수와 낮은 지위를 가졌을 때 고용안정성이 높은 경우에는 만족도가 낮다고 한다(이시균·이주현, 2008). 이는 단지 고용안정성이 높다고 해서 직업 만족도가 높아지는 것이 아니라 임금이나 복지, 성과에 대한 정당한 평가와 인정 등이 함께 고려되어야 한다는 것을 의미한다. 또한 이러한 요인들은 정규직과 비정규직의 구분 없이 직업 만족도에 영향을 미치기 때문에(ILO, 2003), 어떤 요인이 삶의 만족에 좀 더 큰 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 고용관계 특성의 조절효과 분석을 위해 고용관계 특성을 ‘정규직 여부’, ‘고용유지 가능성’, ‘임금 및 보수 만족도’, ‘복리후생 만족도’, ‘근로시간 만족도’로 변수를 구성하고 다음과 같이 가설 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 3-5와 가설 4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-5를 도출하였다.

가설 3-1 : 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(정규직 여부)에 따라 달라질 것이다.

가설 3-2 : 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(고용유지 가능성)

에 따라 달라질 것이다.

가설 3-3: 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(임금 및 보수 만족도)에 따라 달라질 것이다.

가설 3-4: 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(복지후생 만족도)에 따라 달라질 것이다.

가설 3-5: 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(근로시간 만족도)에 따라 달라질 것이다.

가설 4-1: 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(정규직 여부)에 따라 달라질 것이다.

가설 4-2: 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(고용유지 가능성)에 따라 달라질 것이다.

가설 4-3: 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(임금 및 보수 만족도)에 따라 달라질 것이다.

가설 4-4: 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(복지후생 만족도)에 따라 달라질 것이다.

가설 4-5: 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향은 고용관계 특성(근로시간 만족도)에 따라 달라질 것이다.

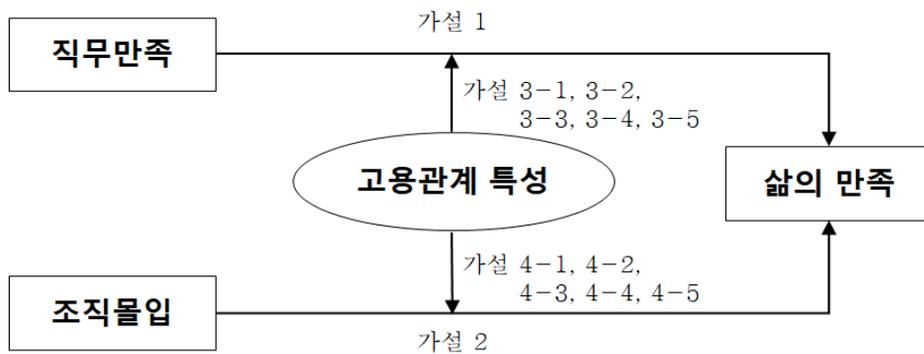
### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 연구모형

본 연구에서 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 분석과 이들 사이에서 정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도 등의 고용관계 특성이 갖는 조절효과를 분석하기 위한 연구모형은 다음 [그림 1]과 같다. 특히 본 연구는 고용특성의 조절효과분석

을 통해 최근의 고용상황에서 고용의 안정성과 경제적 보상 등 고용특성의 역할을 검증하고, 직무만족 및 조직몰입과 삶의 만족 관계에 유의한 영향을 미치는 구체적인 고용특성 요인이 무엇인지 살펴보고자 한다.

(그림 1) 연구모형



## 2. 조사설계

### 가. 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 사용된 자료는 한국노동연구원에서 실시한 한국노동패널조사(KLIPS) 19차년도 자료를 활용하여 구성하였다. 노동패널조사 자료를 활용할 경우 대규모 모집단을 대상으로 타당한 표본의 추출과 상대적으로 큰 표본의 크기, 조사방법 등에 이점이 있으며, 자료의 신뢰성 확보가 가능하다는 장점이 있다(백승규·이영면, 2010). 그러나 노동패널조사가 본 연구 수행을 목적으로 조사된 것은 아니기 때문에 변수의 측정과 개념 구성의 측면에서 일정한 제약이 존재한다는 것을 고려할 필요가 있다. 이를 전제로 본 연구에서 논의되는 변수들의 조작적 정의와 측정에 대한 구체적인 내용은 <표 1>과 같다. 첫째, 독립변수인 직무만족은 근로자 개인이 직무를 수행하는 과정이나 결과를 통해 인식하는 만족수준을 의미한다. 19차년도 한국노동패널조사에서 직무만족은 요인별 직무만족과 전반적 직무만족으로 측정하고 있다.2) 요인별 직무만족의

2) 직무만족의 측정과 관련하여 요인별 직무만족도를 측정하는 방식과 전반적 직무만족도를

측정은 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research)에서 개발한 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)와 Smith, Kendall & Hulin(1969) 등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index, JDI) 등에 근거하여 이 중 가장 많이 사용하고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 수정하여 축약형으로 사용하고 있다(한국노동연구원, 2016). 본 연구에서 직무만족은 요인별 직무만족도 문항 중 5문항에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하여 분석에 활용하였다. 직무만족의 척도는 ① 매우 만족부터 ⑤ 매우 불만족까지 5점 척도로 구성되어 있다.

둘째, 독립변수인 조직몰입은 근로자 개인이 소속된 조직에 대해 느끼는 주관적인 소속감과 만족수준을 의미한다. 19차년도 한국노동패널조사에서 조직몰입의 측정은 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)에 기초하여 선별한 문항을 사용하고 있다(한국노동연구원, 2016). 본 연구에서 조직몰입은 노동패널조사에서 사용한 5문항에 대해 요인 분석과 신뢰도 분석을 실시하였고, 그 결과 통계적으로 유의하여 분석에 활용하였다. 척도는 ① 매우 불만족부터 ⑤ 매우 만족까지 5점 척도로 구성되었다.

셋째, 종속변수인 삶의 만족은 근로자 개인이 영위하는 삶에 대한 만족을 의미한다. 본 연구에서 삶의 만족은 19차년도 한국노동패널조사의 생활만족 측정 문항 중 5문항에 대한 통계적 유의성을 확인한 후 분석에 활용하였다. 삶의 만족 척도는 ① 매우 만족스럽다부터 ⑤ 매우 불만족스럽다까지 5점 척도로 구성되어 있다. 삶의 만족에 대한 분석은 강성진(2010)의 연구와 백승규·이영면(2010)의 연구에서도 노동패널조사에서 사용된 6문항을 분석에 사용한 바 있다.

넷째, 조절변수로서 고용관계 특성은 19차년도 한국노동패널조사 자료에서 정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도의 5문항으로 구성하였다.<sup>3)</sup> 정규직 여부는 정규직과 비정규직을 구

측정하는 방식 중 어느 것이 직무만족을 정확하게 측정할 수 있는지에 대해서는 다소간의 논란이 존재하는 것이 사실이다(이상호, 2006). 본 연구에서는 요인별 직무만족도가 직무만족을 구성하는 다양한 요인을 종합적으로 파악할 수 있으며, 결과의 활용 측면에서 좀 더 유용하다는 점(이영면, 2004)을 고려하여, 요인별 직무만족도를 활용하였다.

3) 임금 및 보수만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도 문항은 본래 요인별 직무만족을 측정하기 위한 문항이나, 본 연구에서는 조절변수인 고용관계 특성의 하위 요인으로 분석

분한 명목척도가 사용되었고, 고용유지 가능성은 ‘현재 직장을 계속 다닐 수 있다’라는 질문에 대해 ‘예’와 ‘아니오’로 응답하는 명목척도로 구성되어 있다. 이에 따라 정규직 여부와 고용유지 가능성은 더미변수로 변환하여 분석에 활용하였다. 임금 및 보수 만족도와 복리후생 만족도, 근로시간 만족도의 경우 5점 척도를 활용하였다.

〈표 1〉 변수구성 및 측정

	문항	측정문항
직무만족(R)*	5	하고 있는 일의 내용, 근로환경, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성
조직몰입	5	- 지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐 만한 좋은 직장이다 - 나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다 - 직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다 - 나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다 - 별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다
삶의 만족(R)*	5	여가생활, 주거 환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계
고용관계 특성	5	정규직/비정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도
인구통계학적 특성	3	성별, 연령, 학력

주: \*(R) : 역코딩 문항임.

#### 나. 자료수집 및 분석방법

본 연구에 적용된 통계자료의 수집은 한국노동연구원에서 실시한 2016년 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study : KLIPS) 19차년도 자료를 통해 이루어졌다. 노동패널 자료 중 본 연구는 취업자 개인 조사자료 중에서 임금근로자 5,783명을 대상으로 분석을 실시하였다. 분석대상인 5,783명의

에 활용하였다. 이는 패널조사라는 2차 자료의 활용과정에서 변수의 측정과 개념의 구성에 일정한 제약이 존재한다는 점을 고려할 때 큰 문제가 없는 것으로 판단하였다. 또한 본 연구에서는 선행연구들이 포괄적으로 직무만족을 설명하려는 경향에서 탈피하여 이를 직무만족에서 분리하여 조절변수로 논의될 필요가 있다는 인식하에 조절변수로 구성하였다.

인구통계학적 특성을 보면, 성별은 남자 3,375명(58.4%), 여자 2,408명(41.6%)이다. 연령은 20대 이하 664명(11.5%), 30대 1,525명(26.4%), 40대 1,620명(28.0%), 50대 1,185명(20.5%), 60대 이상 789명(13.6%)이며, 학력은 중졸 이하 797명(13.8%), 고졸 1,862명(32.2%), 대졸 2,787명(48.2%), 대학원졸 이상 337명(5.8%)으로 나타났다.

연구가설을 검증하기 위해 SPSS 24.0v를 활용해 다음과 같은 통계분석기법을 사용하였다. 첫째, 응답자의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 가설검증 이전 단계로 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석을 위해 요인 분석과 신뢰도 분석을 실시하였고, 각 변수 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 연구가설의 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 고용특성에 대한 조절효과 분석은 위계적 회귀분석을 활용하여 검증하였다. 다중회귀분석은 독립변수가 2개 이상일 경우 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위한 분석방법이다. 다중회귀분석은 종속변수에 동시에 영향을 미치는 많은 요인들을 명확하게 통제할 수 있고, 인과성을 추정하기 위한 많은 설명변수들을 제공하기 때문에 종속변수를 예측하기 위한 더 나은 모델 구축에 사용된다(Wooldridge, 2012).

## IV. 분석결과

### 1. 사전분석

#### 가. 요인분석 및 신뢰도 분석

실증분석에 적용된 설문문항들의 타당도와 신뢰도 분석을 위해 베리맥스 회전방법을 적용한 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 2>와 같다.

요인분석 결과 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족 요인 모두에서 문항들의 요인 적재량이 0.5 이상으로 나타나 포함되었으며, 추출된 요인 수의 적절여부를 판단하는 고유값(Eigen Value)도 최소값이 3.151로 1.0보다 커 타당한 것으로 분

〈표 2〉 요인분석 및 신뢰도 분석

	직무 만족	조직 몰입	삶의 만족
직무만족 1 : 하고 있는 일의 내용(R)	0.715	0.276	0.201
직무만족 2 : 근로환경(R)	0.734	0.283	0.207
직무만족 3 : 개인의 발전가능성(R)	0.782	0.267	0.179
직무만족 4 : 의사소통 및 인간관계(R)	0.766	0.236	0.210
직무만족 5 : 인사고과의 공정성(R)	0.649	0.264	0.160
조직몰입 1 : 지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐 만한 좋은 직장이다	0.317	0.788	0.173
조직몰입 2 : 나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다	0.310	0.799	0.169
조직몰입 3 : 직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다	0.293	0.810	0.149
조직몰입 4 : 나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다	0.302	0.811	0.165
조직몰입 5 : 별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다	0.164	0.708	0.176
삶의 만족 1 : 여가 생활(R)	0.276	0.186	0.568
삶의 만족 2 : 주거 환경(R)	0.163	0.136	0.722
삶의 만족 3 : 가족 관계(R)	0.105	0.133	0.822
삶의 만족 4 : 친인척 관계(R)	0.145	0.128	0.825
삶의 만족 5 : 사회적 친분 관계(R)	0.207	0.162	0.791
고유값(Eigen Value)	3.248	3.541	3.151
분산비율(% of variation)	21.656	23.608	21.006
누적분산비율(Cumulative %)	21.656	45.264	66.270
신뢰도(Cronbach's alpha)	0.861	0.912	0.839

석되었다. 신뢰도 분석결과 신뢰도(Cronbach's alpha) 수준이 직무만족 0.861, 조직몰입 0.912, 삶의 만족 0.839로 모든 요인이 0.6 이상으로 나타났다. 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 타당도와 신뢰도를 확인한 문항들은 각 요인별로 평균을 산출하여 이후 상관관계 분석과 가설검증을 위한 회귀분석에 적용하였다.

#### 나. 상관관계 분석

상관관계 분석결과 요인들 간에 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계가 존재하였다. 요인들 간의 다중공선성을 검토한 결과 공차한계(tolerance)는 최소

0.352, 최대 0.935 사이에 분포하였고, VIF(Variation Inflation Factor : 분산 팽창 요인)은 최소 1.069, 최대 2.843으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 분석되었다. 구체적인 요인 간 상관관계는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.647**	1						
3	.497**	.437**	1					
4	.300**	.278**	.237**	1				
5	.217**	.211**	.169**	.599**	1			
6	.503**	.467**	.327**	.168**	.102**	1		
7	.602**	.509**	.367**	.274**	.163**	.463**	1	
8	.645**	.455**	.405**	.157**	.136**	.347**	.409**	1

주: 1=직무만족, 2=조직몰입, 3=삶의 만족, 4=정규직 여부(더미), 5=고용유지 가능성(더미), 6=임금 및 보수 만족도, 7=복지후생 만족도, 8=근로시간 만족도.

\*\*  $p < 0.01$ .

## 2. 가설검증

### 가. 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향

직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 가설 1과 가설 2에 대한 검증은 다중회귀분석을 통해 이루어졌으며, 구체적인 검증결과는 <표 4>와 같다. 첫째, ‘직무만족은 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다’라는 가설 1에 대한 검증결과 기울기( $\beta$ )가 0.348로 양(+)으로 나타났으며,  $p < 0.001$  수준에서 통계적으로 유의하여 채택되었다.

둘째, ‘조직몰입은 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다’라는 가설 2에 대한 검증결과 기울기( $\beta$ )가 0.186으로 양(+)으로 나타났으며,  $p < 0.001$  수준에서 통계적으로 유의하여 채택되었다. 따라서 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 기본가정이 성립됨을 확인하였다.

<표 4> 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향

구분		B	표준 오차	β	t	유의 확률	통계값
독립변수	종속변수						
(상수)		1.663	0.046		36.216	0.000	R <sup>2</sup> =0.283 수정된 R <sup>2</sup> =0.283 F=455.711 df=5 p=0.000
통계 변수	성별	0.040	0.010	0.044	3.847	0.000	
	연령	0.018	0.005	0.049	3.715	0.000	
	학력	0.068	0.008	0.123	8.808	0.000	
직무만족		0.312	0.013	0.348	23.352	0.000	
조직몰입		0.139	0.011	0.186	12.627	0.000	

주: 성별변수는 더미변수임. 이하 동일함.

\*\*\* p < 0.001.

나. 고용관계 특성의 조절효과 분석

1) 직무만족과 삶의 만족 관계에서 고용특성의 조절효과 분석

고용관계 특성의 조절효과에 대한 분석인 가설 3-1부터 가설 4-4까지의 검증은 상호작용항(독립변수×조절변수)을 투입하는 위계적 회귀분석을 통해서 이루어졌다. 위계적 회귀분석을 통한 조절효과 분석과정을 보면, 모형 1에서는 통제변수와 독립변수를 투입하고, 모형 2에서는 조절변수를 추가 투입하고, 모형 3에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가 투입하게 된다. 조절효과의 유의성은 모형 3의 R<sup>2</sup>값의 증가 정도가 유의한지를 F변화량의 유의확률을 보고 판단한다. 직무만족과 삶의 만족의 관계에서 고용관계 특성의 조절효과 분석결과는 다음의 <표 5>와 같으며, 통계적으로 유의한 결과를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향에서 임금 및 보수 만족도의 조절효과를 분석한 가설 3-3의 검증결과, 상호작용항이 포함되지 않은 모형 2의 R<sup>2</sup>값이 0.271에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형 3에서는 0.273으로 증가하였으며, F변화량(F변화량=10.203/p=0.001)은 통계적으로 유의하였다. 또한 상호작용항이 포함된 모형 3에서 독립변수인 직무만족(β=0.278, t=6.311)은 유의하였고(p<0.001) 조절변수인 임금 및 보수만족도(β=-0.112, t=-1.631)는 유의하지 않았으나, 직무만족과의 상호작용항(β=0.307, t=3.194)은 통계적으로 유의하였다(p<0.01). 즉, ‘직무만족 → 삶의 만족’ 경로에서 임금 및 보수 만족도의 조절효과가 통계적으로 유의하여 가설 3-3은 채택되었다.

〈표 5〉 직무만족과 삶의 만족 관계에서 고용관계 특성의 조절효과 분석

가설	구분	모형 1		모형 2		모형 3	
		$\beta$	t값	$\beta$	t값	$\beta$	t값
가설 3-1	직무만족	0.464***	39.011	0.449***	36.996	0.435***	22.207
	정규직여부			0.071***	5.567	0.000	-0.005
	직무만족 x 정규직여부					0.078	0.935
	R <sup>2</sup>	0.263		0.267( $\Delta R^2=0.004$ )		0.267( $\Delta R^2=0.000$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.263		0.267		0.267	
	F변화량	-		30.992(p=0.000)***		0.874(p=0.350)	
가설 3-2	직무만족	0.464***	39.056	0.458***	38.225	0.442***	17.294
	고용유지가능성			0.042**	3.459	-0.011	-0.150
	직무만족 x 고용유지가능성					0.059	0.721
	R <sup>2</sup>	0.263		0.265( $\Delta R^2=0.002$ )		0.265( $\Delta R^2=0.000$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.263		0.264		0.264	
	F변화량	-		11.967(p=0.001)**		0.520(p=0.471)	
가설 3-3	직무만족	0.464***	39.069	0.413***	30.509	0.278***	6.311
	임금 및 보수만족도			0.103***	7.897	-0.112	-1.631
	직무만족 x 임금 및 보수만족도					0.307**	3.194
	R <sup>2</sup>	0.263		0.271( $\Delta R^2=0.008$ )		0.273( $\Delta R^2=0.001$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.263		0.271		0.272	
	F변화량	-		62.360(p=0.000)***		10.203(p=0.001)**	
가설 3-4	직무만족	0.464***	39.040	0.408***	28.285	0.267***	6.201
	복지후생만족도			0.096***	6.750	-0.148*	-2.068
	직무만족 x 복지후생만족도					0.349**	3.476
	R <sup>2</sup>	0.263		0.269( $\Delta R^2=0.006$ )		0.271( $\Delta R^2=0.002$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.263		0.268		0.270	
	F변화량	-		45.566(p=0.000)***		12.085(p=0.001)**	
가설 3-5	직무만족	0.464***	39.054	0.369***	24.493	0.138***	2.674
	근로시간만족도			0.150***	10.168	-0.152*	-2.291
	직무만족 x 근로시간만족도					0.487***	4.677
	R <sup>2</sup>	0.263		0.276( $\Delta R^2=0.013$ )		0.279( $\Delta R^2=0.003$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.263		0.276		0.278	
	F변화량	-		103.379(p=0.000)***		21.878(p=0.000)***	

주: \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001.

둘째, 복지후생 만족도의 조절효과를 분석한 가설 3-4의 검증결과, 상호작용항이 포함되지 않은 모형 2의 R2값이 0.269에서 상호작용항이 포함된 모형 3에서는 0.271로 증가하였으며, F변화량(F변화량=12.085/p=0.001)은 통계적으로 유의하였다. 모형 3에서 독립변수인 직무만족( $\beta=0.267$ ,  $t=6.201$ )은 유의하였고( $p<0.001$ ) 조절변수인 복지후생 만족도( $\beta=-0.148$ ,  $t=-2.068$ )는 유의하지 않았으나, 직무만족과의 상호작용항( $\beta=0.349$ ,  $t=3.476$ )은 통계적으로 유의하였다( $p<0.05$ ). 즉, ‘직무만족 → 삶의 만족’ 경로에서 복지후생 만족도의 조절효과가 통계적으로 유의하여 가설 3-4는 채택되었다. 셋째, 근로시간 만족도의 조절효과를 분석한 가설 3-5의 검증결과, 상호작용항이 포함되지 않은 모형 2의 R2값이 0.276에서 상호작용항이 포함된 모형 3에서는 0.279로 증가하였으며, F변화량(F변화량=21.878/p=0.000)은 통계적으로 유의하였다. 모형 3에서 독립변수인 직무만족( $\beta=0.138$ ,  $t=2.674$ )은 유의하였고( $p<0.001$ ) 조절변수인 근로시간 만족도( $\beta=-0.152$ ,  $t=-2.291$ ) 역시 유의한 것으로 나타났으며( $p<0.05$ ), 직무만족과의 상호작용항( $\beta=0.487$ ,  $t=4.677$ )은 통계적으로 유의하였다( $p<0.001$ ). 즉 ‘직무만족 → 삶의 만족’ 경로에서 근로시간 만족도의 조절효과가 통계적으로 유의하여 가설 3-5는 채택되었다.

## 2) 조직몰입과 삶의 만족 관계에서 고용관계 특성의 조절효과 분석

조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향에서 조절변수인 정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도 등의 고용관계 특성의 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 6>과 같다.

첫째, 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향에서 정규직 여부(더미)의 조절효과를 분석한 가설 4-1의 검증결과, 상호작용항이 포함되지 않은 모형 2의 R<sup>2</sup>값이 0.220에서 상호작용항이 포함된 모형 3에서는 0.221로 증가하였으며, F변화량(F변화량=8.039/p=0.005)은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 모형 3에서 독립변수인 조직몰입( $\beta=0.340$ ,  $t=17.795$ )은 유의하였으나( $p<0.001$ ) 조절변수인 정규직 여부( $\beta=-0.108$ ,  $t=-1.628$ )는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 조직몰입과의 상호작용항( $\beta=0.204$ ,  $t=2.835$ )은 통계적으로 유의하였다( $p<0.01$ ). 즉, ‘조직몰입 → 삶의 만족’ 경로에서 정규직 여부의 조절효과가 통

계적으로 유의하였으며, 가설 4-1은 채택되었다.

〈표 6〉 조직몰입과 삶의 만족 관계에서 고용관계 특성의 조절효과 분석

가설	구분	모형 1		모형 2		모형 3	
		$\beta$	t값	$\beta$	t값	$\beta$	t값
가설 4-1	조직몰입	0.398***	32.861	0.381***	30.678	0.340***	17.795
	정규직여부			0.076***	5.717	-0.108	-1.628
	조직몰입 x 정규직여부					0.204**	2.835
	R <sup>2</sup>	0.215		0.220( $\Delta R^2=0.004$ )		0.221( $\Delta R^2=0.001$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.215		0.219		0.220	
	F 변화량	-		32.690(p=0.000)***		8.039(p=0.005)**	
가설 4-2	조직몰입	0.399***	32.946	0.392***	32.004	0.375***	15.173
	고용유지가능성			0.039**	3.116	-0.011	-0.172
	조직몰입 x 고용유지가능성					0.057	0.821
	R <sup>2</sup>	0.216		0.217( $\Delta R^2=0.001$ )		0.217( $\Delta R^2=0.000$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.215		0.217		0.216	
	F 변화량	-		9.708(p=0.002)**		0.674(p=0.412)	
가설 4-3	조직몰입	0.402***	33.269	0.333***	24.946	0.263***	5.860
	임금 및 보수만족도			0.151***	11.605	0.058	0.977
	조직몰입 x 임금및보수만족도					0.141	1.612
	R <sup>2</sup>	0.218		0.236( $\Delta R^2=0.018$ )		0.237( $\Delta R^2=0.000$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.218		0.236		0.236	
	F 변화량	-		134.686(p=0.000)***		2.598(p=0.107)	
가설 4-4	조직몰입	0.399***	32.953	0.315***	23.168	0.191***	4.240
	복지후생만족도			0.176***	13.010	-0.009	-0.133
	조직몰입 x 복지후생만족도					0.272**	2.888
	R <sup>2</sup>	0.216		0.239( $\Delta R^2=0.022$ )		0.240( $\Delta R^2=0.001$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.216		0.238		0.239	
	F 변화량	-		169.272(p=0.000)***		8.340(p=0.004)**	
가설 4-5	조직몰입	0.398***	32.912	0.291***	22.513	0.221***	4.140
	근로시간만족도			0.254***	19.767	0.174**	2.854
	조직몰입 x 근로시간만족도					0.129	1.344
	R <sup>2</sup>	0.216		0.266( $\Delta R^2=0.050$ )		0.266( $\Delta R^2=0.000$ )	
	수정된 R <sup>2</sup>	0.215		0.265		0.265	
	F 변화량	-		390.750(p=0.000)***		1.807(p=0.179)	

주: \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001.

둘째, 복지후생 만족도의 조절효과를 분석한 가설 4-4의 검증결과 상호작용항이 포함되지 않은 모형 2의  $R^2$ 값이 0.239에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형 3에서는 0.240으로 증가하였으며, F변화량(F변화량=8.340/p=0.004)의 경우에도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 모형 3에서 독립변수인 조직몰입( $\beta=0.191$ ,  $t=4.240$ )은 유의하였으나( $p<0.001$ ) 조절변수인 복지후생 만족도( $\beta=-0.009$ ,  $t=-0.133$ )는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 조직몰입과의 상호작용항( $\beta=0.272$ ,  $t=2.888$ )은 통계적으로 유의하게 나타났다( $p<0.01$ ). 즉, ‘조직몰입 → 삶의 만족’ 경로에서 복지후생 만족도의 조절효과가 통계적으로 유의하여 가설 4-4는 채택되었다.

### 3) 가설 검증결과 종합 및 시사점

본 연구는 직무만족 및 조직몰입과 삶의 만족 간의 관계에서 고용관계 특성의 역할에 초점을 두고 분석을 실시하였다. 가설 검증결과를 종합 정리하고 이에 대한 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 1과 가설 2는 모두 채택되었다. 직무만족이 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 검증결과는 직무만족과 삶의 만족 간의 관계에서 직무영역에서의 만족도 증가가 생활영역의 만족도 증가로 이어지는 정(+)의 상관관계를 보인다는 파급 가설을 지지하는 것으로 해석할 수 있다. 또한 직무만족과 삶의 만족 간의 선후 관계에 관한 연구결과가 일관되게 제시되지 않은 상황에서 직무만족이 삶의 만족에 영향을 미치는 선행변수라는 선행연구들(Rain et al., 1991; Tait et al., 1989; 방하남, 2000; 제갈돈·김태형, 2007; 박경환, 2012)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다.

한편, 조직몰입이 삶의 만족에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 검증결과, 조직몰입이 증가하면 조직에서 경험한 긍정적 정서가 일상생활에도 파급되어 생활만족 또한 높아진다는 점을 확인할 수 있었다. 조직몰입과 삶의 만족 관계에 대한 주요 선행연구들(Crouter, 1984; Adams, King, and King, 1996; Moser and Schuler, 2004; 이지우 외, 2016)과 유사한 결과를 보여주고 있다. 이는 근로자의 직무역량과 적성 등을 감안하여 현업에 배치하는 등 근로자가

자신의 직무와 조직에 애착을 갖고 몰입할 수 있는 직무설계 방안에 대한 고민이 필요함을 시사한다. 직무만족과 조직몰입을 높임으로써 개인적, 조직적 차원의 성과향상에 기여할 수 있을 뿐만 아니라 이직률을 감소시키며, 나아가 삶의 만족으로 연결될 수 있기 때문이다. 또한 빈번한 이직과 고용에 따른 인력개발의 비용효과성을 향상시킴으로써 사회적 비용을 감소시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 직무만족과 삶의 만족 관계에서 고용특성의 조절효과에 대한 분석결과, 가설 3-3, 3-4, 3-5가 채택되었다. 즉, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도가 직무만족과 삶의 만족 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이는 Summer & Hendrix(1991), 박해웅(2002), 김정환 외(2002), 김상아·조영일(2013)의 연구와 부분적으로 일치하는 것으로 나타났다.

한편 조직몰입과 삶의 만족 관계에서 고용관계 특성의 조절효과를 분석한 결과 가설 4-1과 4-4가 채택되어, 정규직 여부와 복지후생 만족도의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 고용관계 특성 요인 중 고용유지 가능성과 임금 및 보수 만족도, 근로시간 만족도는 기각된 반면 정규직 여부와 복지후생 만족도의 조절효과가 유의하다는 검증결과는 정규직과 비정규직 모두 직무몰입에 대한 핵심 선행변수로서 고용보장성이 요구된다는 결과(김정원, 2005)와는 다르게 나타났다. 그러나 정규직의 경우 비교적 고용유지 가능성이 높고, 비정규직에 비해 상대적으로 높은 수준의 복지후생 혜택을 받을 수 있다는 점에서 조직몰입이 삶의 만족으로 이어지는 데 유의미한 역할을 하는 것으로 해석될 수 있다.

우리나라 노동시장에서 전체적인 고용유지 가능성 수준이 낮으며, 사업체 규모나 업종 등 노동력 집단 간 격차가 큰 것으로 나타나고 있다(이시균·이주현, 2008). OECD(2018)에 따르면, 한국의 이러한 생산성 격차는 임금소득 격차와 양(+)의 상관관계에 있으며, 이는 다시 긴 노동시간으로 이어져 삶의 질을 떨어뜨리는 결과를 초래하고 있다. 이는 고용유지 가능성과 임금안정성이 민간기업보다 높은 공공기관을 선호하고 근로자들의 지원이 쏠리는 것과 무관하지 않다(한종석, 2014). 즉, 노동시장에서의 고용유지 가능성이 낮다는 것은 근속기간이 짧고 이직가능성이 높아질 수 있음을 의미한다. 이와 같이 고용유지 가능성이 낮은 불확실한 상황에서는 고용유지 자체보다는 임금이나 복지후생 등의 요

인이 삶의 만족을 높이는 데 좀 더 중요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 일자리의 양적 확대뿐만 아니라 자신의 능력을 발휘할 수 있는 작업환경 조성과 노동의 가치에 대한 정당한 보상을 받을 수 있도록 하는 제도적 노력이 필요함을 시사한다.

최근 정부는 일자리 확대를 통한 경제성장을 추진하기 위해 공공부문 일자리 창출, 최저임금 인상, 근로시간 단축, 고용안정자금 지원 등을 확대하고 있다. 이와 같은 정부의 정책기조는 소득불평등을 해소하고 일-가정 양립을 확산시킴으로써 삶의 만족 향상을 지향하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 정부가 강력한 추진의지를 갖고 속도감 있게 추진하고 있으나, 민간부문이 아닌 공공부문 중심의 일자리 확대, 근로시간 단축과 급격한 최저임금 인상에 따른 재계의 반발 등에 직면하고 있다. 실제 정책의 효과가 나타나기까지는 다소간의 시간이 소요될 전망이다. 따라서 고용확대를 통해 근로자의 삶의 만족을 제고하려는 정부의 역할에는 일정한 제약이 뒤따를 것으로 예상되고 있다. 그러므로 기업과 근로자의 입장에서라도 장시간의 근로관행을 개선하여 근로시간을 단축하고 삶의 만족을 제고할 수 있는 ‘생산적 근로문화’(OECD, 2018)의 정착과 같은 사회 전반의 노력이 필요하다.

## V. 결 론

본 연구는 근로자의 삶의 만족에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 한국노동패널조사 19차년도 자료의 임금근로자를 대상으로 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향과 이들 관계에서 정규직 여부, 고용유지 가능성, 임금 및 보수 만족도, 복지후생 만족도, 근로시간 만족도 등 고용관계 특성의 조절효과를 실증분석하였다. 본 연구의 내용 및 시사점을 정리하면 첫째, 임금근로자의 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 유의한 영향을 미친다는 점에서 과급가설을 지지하고 있다. 조직구성원들이 조직에 애착을 갖고 직무능력을 발휘할 수 있는 직무재설계에 관한 논의가 필요하다.

둘째, 고용특성에 대한 조절효과 분석에서 고용유지에 대한 불확실성이 높은

상황에서는 고용유지 자체보다는 임금과 복지후생, 근로시간 등이 삶의 만족을 높이는 데 좀 더 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다. 오늘날 한국사회에서 하루하루가 생존인 대다수 사람들에게 그저 먹고 사는 현실적인 문제가 당면과 제일 뿐이라는 진단(세계일보, 2016. 9. 17)은 본 연구의 함의를 단편적으로 보여주는 것이라 생각된다. 이는 현재의 경제상황하에서 근로의 안정성보다는 임금 및 보수, 복지후생과 같은 경제적인 측면의 요인이 좀 더 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다.

셋째, 정책적 시사점으로 구조조정과 경기침체가 지속될 경우 향후 고용정책은 새로운 방향을 모색할 필요가 있음을 제시하였다. 최근 정부는 소득주도 성장을 추진하기 위해 공공부문 고용확대, 최저임금 인상, 사회복지비 지출을 확대하고 있다. 이러한 정부의 노력이 소득불평등을 해소하고 나아가 삶의 질을 향상시키는 결과를 가져오기 위해서는 고용확대와 정당한 보상이라는 톱니가 서로를 지탱하면서 작동할 때 소기의 목적을 달성할 수 있을 것이다. 즉, 새로운 일자리 창출도 중요하지만 그러한 일자리가 적정한 임금을 제공하고 적정 근로시간의 준수를 통해 일-가정 양립과 삶의 만족을 이끌어낼 수 있는지 종합적으로 고려해야 함을 의미하는 것이다.

본 연구의 고용특성 조절효과에 대한 검증결과는 직무만족 및 조직몰입과 삶의 만족 간의 관계에서 고용관계 특성의 조절효과 분석을 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 향후 고용관계 특성의 역할에 대한 의미 있는 결과들이 축적될 수 있는 추가적인 연구가 필요하다. 이와 같은 본 연구의 의의에도 불구하고 연구의 한계는 다음과 같다. 우선 본 연구는 2016년 한국노동패널조사의 단년도 자료를 바탕으로 분석을 실시하였다. 2차 자료를 활용하는 과정에서 변수의 구성과 타당성 확보에 일정한 한계가 존재한다. 또한 단년도 자료에 대한 횡단면 분석을 실시함으로써 직무만족과 조직몰입, 삶의 만족 관계에 대한 조절변수의 효과가 시대적 가치와 사회적 변화상을 반영하고 있는 것인지 아니면 일시적인 현상인지 단정하기 어렵다는 한계가 있다. 따라서 시계열적 분석과 횡단면적 분석결과를 서로 비교하는 방식으로 연구를 확대할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강성진(2010). 「한국인의 생활만족도 결정요인 분석」. 『경제학연구』 58 (1): 5~36.
- 권인석(1993). 「직무불만에 대한 행태적 반응의 예측과 관리정책」. 『한국행정학보』 27 (4): 1227~1242.
- 김병섭(1994). 「경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진」. 『한국행정연구』 3 (4): 129~152.
- 김상아·조영일(2013). 「조직의 복리후생제도가 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 법정복리후생과 자발적 복리후생」. 『경영관리연구』 6 (2): 1~13.
- 김왕배·이경용(2005). 「기업구조조정과 생존자들의 사회심리적 건강」. 『한국사회학』 39 (4): 70~100.
- 김우진(2010). 『호텔기업 종사원의 직무특성, 고용관계 특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향』. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김우진·서원석(2010). 「호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계 특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절변수 역할 검증에 중심으로」. 『호텔경영학연구』 19 (1): 137~158.
- 김정원(2005). 「직무특성과 고용관계 특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과 검증에 중심으로」. 『대한경영학회지』 18 (3): 947~970.
- 김정한·노용진·이주희·이규용·김동현(2002). 『한국의 노사관계 연구-사업장패널 예비조사 자료분석』. 한국노동연구원.
- 김종재(1991). 『조직행동론』. 서울: 박영사.
- 김춘택·박종우(1999). 「대구시 노인의 생활만족에 영향을 미치는 요인」. 『한국노년학』 19 (3): 21~33.
- 문광수·조항수·이계훈·오세진(2014). 「임금만족이 조직몰입에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 27 (3): 585~615.

- 박경환(2012). 「기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직 몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향」. 『대한경영학회지』 25 (2) : 879~905.
- 박세영(2011). 「생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 24 (2) : 331~353.
- 박인규(2010). 「호텔 종사원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」. 『관광연구』 25 (3) : 61~79.
- 박종민·김서용(2002). 「한국인의 삶의 질: 전체 개별영역 및 비교기준」. 『아세아연구』 45 (2) : 141~164.
- 박해웅(2002). 「기업복지 수준과 만족도에 관한 연구: 공기업의 기업복지프로그램을 중심으로」. 『연세사회복지연구』 8 : 192~221.
- 박희봉·이희창(2005). 「삶의 만족에 미치는 영향요인 분석 - 경제사회적 요인인가? 사회자본 요인인가?」. 『한국행정논집』 17 (3) : 709~728.
- 방하남(2000). 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」. 『노동경제 논집』 23 : 133~154.
- 백승규·이영면(2010). 「직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과」. 『인적자원관리연구』 17 (4) : 349~371.
- 서철현·양진연·문상정(2012). 「호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타적 행위에 미치는 영향」. 『관광연구』 27 (1) : 131~152.
- 세계일보(2016. 9. 17). 「먹고 사는 거 말고 똥이 중헌디」.
- 신유근(2000). 『조직론』. 서울: 다산출판사.
- 안주엽(2006). 「기득권자들만의 논의」. 『노동포커스』 2006년 5월호(통권 제17호).
- 안주엽·홍서연(2002). 「비정규직 근로의 현황」. 『매월 노동동향』(12월), 한국노동연구원.
- 오인수 외(2007). 「직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석」. 『인사조직연구』 15 (4) : 43~86.
- 오혜경·백은령(2003). 「장애인의 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 요인연구 - 서울지역 지체장애인을 중심으로」. 『직업재활연구』 13 (2) : 157~181.
- 윤대균·장병주(2010). 「리조트 호텔 이용객의 여가만족, 생활만족, 삶의 질

- (심리적 웰빙)에 관한 연구. 『대한경영학회지』 23 (3): 1537~1553.
- 이달곤(1990). 『정치공동체와 개인의 자유』. 삶의 질, 21세기 행사자료.
- 이상호(2006). 「노동패널의 직무만족도 측정」. 『노동리뷰』 2006년 5월호. 한국노동연구원.
- 이상희(2005). 『외식업체의 비정규직 종사원 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향』. 경원대학교 대학원 박사학위논문.
- 이시균·이주현(2008). 「고용안정성에 관한 특성 분석」. 『고용이슈』 2: 112~127.
- 이영면(2004). 「국내 실증연구문헌에서 나타난 측정도구 사용방법 및 절차적 문제에 대한 분석: 직무만족도를 중심으로」. 『인사조직연구』 12 (3): 33~86.
- 이인정(2007). 「남녀노인의 우울, 삶의 만족에 대한 심리사회적 요인들의 영향의 차이에 관한 연구」. 『노인복지연구』 36: 159~180.
- 이장영(2002). 「도시 및 농촌 주민들의 생활만족도 비교」. 『농촌사회』 12 (1): 89~110.
- 이지우·장영혜·강인호(2016). 「감정노동, 조직몰입, 삶의 만족의 관계」. 『관광연구』 31 (3): 277~295.
- 임연옥·박재연·윤현숙(2011). 「베이비붐 세대의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인: 노부모 세대와의 비교를 중심으로」. 『비판사회정책』 33: 7~44.
- 임현순(2010). 『보육교사의 직무만족도에 관한 연구 - 청주시 보육교사를 중심으로』. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 장근호(2018). 「우리나라 고용구조의 특징과 과제」. 『BOK 경제연구』. 한국은행.
- 장승진(2011). 「행복의 정치경제학: 소득불평등에 대한 인식이 한국인들의 삶의 만족도에 미치는 영향」. 『한국정당학회보』 10 (2): 43~66.
- 장재윤(2004). 「직무특성과 직장-가정 간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직시민행동에 미치는 효과: 성차를 중심으로」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 17 (1): 107~127.
- 장현호(2014). 『호텔기업의 고용관계 특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향』. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 제갈돈·김태형(2007). 「지방공무원의 직무만족과 삶의 만족간의 인과관계에 관한 연구」. 『지방정부연구』 11 (3): 7~34.

- 조계화·김영경(2008). 「한국노인의 우울, 자살생각 및 삶의 만족도 영향요인」. 『한국간호교육학회지』 14 (2) : 176~187.
- 최선희·정우석·이자해(2007). 『고용안정성이 임금노동자의 건강상태에 미치는 영향』. 한국사회학회 사회학대회 논문집.
- 최인섭(2000). 『사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구』. 경성대학교 박사학위논문.
- 추 현(1993). 『조직행동론』. 서울: 형설출판사.
- 한국경영자총연합회(2016). 『신입사원 실태조사 보고서』.
- 한국노동연구원(2016). 『한국노동패널 User's Guide』.
- 한중석(2014). 『공공기관의 고용 및 임금 안정성에 대한 실증분석』. 한국조세재정연구원.
- 홍인기(2014). 『고용관계 특성과 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향』. 안양대학교 대학원 박사학위논문.
- Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King(1996). “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction.” *Journal of Applied Psychology* 81 (4) : 411~420.
- Crouter, A. C.(1984). “Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-family Interface.” *Human relations* 37 (6) : 425~441.
- Frey, B. S. and A. Stutzer(2002). “What can Economists Learn from Happiness Research?” *Journal of Economic Literature* 40 : 402~435.
- Heneman, H. G., III and D. P. Schwab(1985). “Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement.” *International Journal of Psychology* 20 : 129~141.
- ILO(2003). *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*.
- Johnson, W. and R. F. Krueger(2006). “How Money Buys Happiness: Genetic and Environmental Processes Linking Finances and Life Satisfaction.” *Journal of Personality and Social Psychology* 90 (4) : 680~691.
- Kabanoff, B.(1980). “Work and Nonwork: A Review of Models, Methods, and

- Findings.” *Psychological Bulletin* 88 (1) : 60.
- Kahneman, D. and A. B. Krueger(2006). “Developments in the Measurement of Subjective Well-Being.” *The Journal of Economic Perspectives* 20 (1) : 3~24.
- Kozlowski, S., G. Chao, E. Smith, and J. Hedlund(1993). “Organizational Downsizing: Strategies, Interventions, and Research Implications.” In Cooper C. L. & I. T. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 8 : 263~332. New York : Wiley.
- Locke, E. A.(1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction.” In M. D. Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand MacNally.
- McCormic, E. J. and J. Tiffin(1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall.
- Medley, M.(1976). “Satisfaction with Life among Persons 65 and Older a Causal Model.” *Journal of Gerontology* 31 (4) : 448~455.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen(1991). “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment.” *Human Resources Management Review* 11 : 299~326.
- Milkovich, G. T. and J. M. Newman(2004). *Compensation (8th ed.)*. Burr Ridge, IL: Irwin McGraw-Hill.
- Moser, K. and H. Schuler(2004). “Is Involvement a Suppressor of the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship.” *Journal of Applied Social Psychology* 34 (11) : 2377~2388.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers(1982). *Employee-organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press.
- Nelson-Horchler, J.(1987). “Labor : The Trouble with Temps.” *Industry week*, December 14 : 53~57.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian(1996). “Development and Validation of Work-family and Family-work Conflict Scales.” *Journal of*

- Applied Psychology* 81 : 400~410.
- Neugarten, B. L., R. J. Havighurst and S. S. Tobin(1961). "The Measurement of Life Satisfaction." *Journal of Gerontology* 16 : 134~143.
- OECD(2018). 「OECD경제보고서 한국 개요」. 2018년 6월.
- Polivka, A. E. and T. Nardone(1989). "On the Definition of Contingent Work." *Monthly Labor Review* 112 : 9~16.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday and P. Boulian(1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology* 59 : 603~609.
- Rain, J. S., L. M. Lane, and D. D. Steiner(1991). "A Current Look at the Job/Life Satisfaction Relationship." *Human Relations* 44 : 287~307.
- Roskies, E., C. Louis-Guerin(1990). "Job Insecurity in Managers : Antecedents and Consequences." *Journal of Organizational Behavior* 11 : 345~359.
- Shin, D. C., and D. M. Johnson(1978). "Avowed Happiness as an Overall Assessment of Quality of Life." *Social Indicators Research* 5 : 475~492.
- Smith, P. C., L. M. Kendall and C. L. Hulin(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL : Rand McNally.
- Spector, P.(1997). *Job Satisfaction : Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks CA : Sage.
- Summer, T. P. and W. H. Hendrix(1991). "Modeling the Role of Pay Equity Perceptions: a Field Study." *Journal of Occupational Psychology* 64 (2) : 145~157.
- Tait, M., M. Padgett, and T. Baldwin(1989). "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study." *Journal of Applied Psychology* 74 (3) : 502~507.
- Wilensky, H. L.(1960). "Work, Careers and Social Integration." *International Social Science Journal* 12 : 543~560.
- Wooldridge, J. M.(2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. 5th edition. South-Western Cengage Learning.

abstract

---

## The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Life Satisfaction : Focusing on Moderating Effect of Employment Characteristics

Park Kwang Pyo · Kim Dong Chul

This study examined the effect of job satisfaction and organizational commitment on life satisfaction of paid workers. To do so, we analyzed the moderating effect of employment characteristics on this relationship. For the analysis, we reviewed the 19th Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS). The results show that job satisfaction and organizational commitment of workers have a significant effect on their life satisfaction. Specifically, the moderating effect analysis of employment characteristics indicates that 1) wage satisfaction, welfare satisfaction, and working hours satisfaction have a significant moderating effect on the relationship between job satisfaction and life satisfaction, 2) the status as a standard or non-standard workers and welfare satisfaction have a significant moderating effect on the relationship between organizational commitment and life satisfaction. The present study suggests that the future employment policies should be more comprehensive in order to increase the life satisfaction of workers, not just to increase the number of jobs. In other words, the policies should improve the employment environment which allows workers to fully exercise their job competency and receive just compensation for the value of labor.

Keywords : job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, job stability, wage satisfaction