

Structural Equation Model Analysis of Factors Influencing Overall Job Satisfaction of Working-Age Workers

Jae-Nam Kim*

*Professor, Dept. of Social Welfare, Kwangju Women's University, Gwangju, Korea

[Abstract]

This study analyzes and verifies the relationship between job satisfaction by factor, organizational commitment, job satisfaction, and overall job satisfaction of working-age workers using a structural equation model. The research data used the 24th data of the Korean Labor and Income Panel Study. The subjects of the study were 8,024 workers in the production age of 15 to 64 as of 2021 among 9,132 people who correctly marked the values of the observation variables. As a result of the study, it was found that job satisfaction by factor had a positive impact on organizational commitment, job satisfaction, and overall work and job satisfaction. In addition, organizational commitment and job satisfaction were found to have a positively significant effect on overall work and job satisfaction. These results emphasize the importance of understanding and solving the unique problems faced by various types of workers in the labor market, ultimately providing important implications for organizations and policy makers to provide workers with an efficient working environment.

▶ **Key words:** Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS), Working Age Workers, Job Satisfaction by Factor, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Overall Work and Job Satisfaction

[요 약]

본 연구는 한국노동패널조사의 제24차 자료를 활용하여 생산연령 근로자의 요인별 직무만족도, 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일자리 만족도 간의 관계를 구조방정식 모형으로 분석하고 검증하는 것이다. 연구 대상은 관측변수들의 값을 정확히 표기한 자 9,132명 중 2021년 당시 15세~64세의 생산연령에 해당되는 8,024명의 근로자이다. 연구 결과 요인별 직무만족도는 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 일자리 만족도에 정적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입도와 직무만족도는 전반적인 일과 일자리 만족도에 정적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동 시장에서 다양한 유형의 근로자가 직면한 고유한 문제를 이해하고 해결하는 것의 중요성을 강조하여, 궁극적으로 조직 및 정책 결정권자가 근로자에게 효율적인 근로환경을 제공하는데 중요한 시사점을 제공할 것으로 본다.

▶ **주제어:** 한국노동패널조사, 생산연령 근로자, 요인별 직무만족도, 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 일자리 만족도

-
- First Author: Jae-Nam Kim, Corresponding Author: Jae-Nam Kim
 - *Jae-Nam Kim (jnkim@kwu.ac.kr), Dept. of Social Welfare, Kwangju Women's University
 - Received: 2023. 07. 06, Revised: 2023. 07. 31, Accepted: 2023. 07. 31.

I. Introduction

전반적으로 4차 산업혁명은 산업과 고용 시장을 재편하고 있으며 도전과 기회를 동시에 제시하고 있다. 포괄성을 보장하면서 기술 발전을 수용하고 인력을 재교육하고 윤리적 고려 사항을 해결하는 것이 이 변혁의 시대를 성공적으로 탐색하는 데 중요하다.

4차 산업혁명 이전 시대에 각광받던 직업은 부지불식간에 사라지고 유망하고 안정적인 일자리는 개념은 더 이상 유효하지 않다는 현실을 인식해야 한다. 그렇지만 근로자의 전반적인 일자리 만족도를 고취시키고 고용시장이 근로자에게 요구하는 직무능력에 선제적으로 대응해 나간다면 일자리로 인해 발생할 수 있는 문제점을 상당 부분 해소할 수 있을 것이다.

근로자의 전반적인 일자리 만족도는 개인의 선호도, 가치관, 작업 환경 및 직무 특성과 같은 다양한 요인에 따라 크게 달라질 수 있다. 근로자의 일자리 만족도에 기여하는 공통 요소로는 일과 삶의 균형, 근로환경, 성장 및 개발 기회, 자율성 및 의사결정 권한, 인정과 보상, 고용 안정성, 복리후생 등이 있다. 만족도가 높은 일자리는 조직의 목표를 성공적으로 달성할 수 있도록 설정하고 근로자가 만족하는 기업이 되기 위해서 조직구성원의 조직 몰입도와 직무 만족도 등을 기준으로 한다[1].

조직 몰입도는 근로자가 자신의 조직을 동일시하고 조직에 헌신하는 정도를 의미하고, 근로자가 조직에 대해 가지고 있는 감정적 애착, 충성도 및 참여 수준을 반영한다. 조직 몰입도는 조직구성원의 태도, 행동 및 조직과의 전반적인 관계에 미치는 영향을 예측할 수 있는 지표로서 조직에 대한 애착심, 일체감, 동일시를 나타내주는 심리적인 상태를 의미한다[2].

직무 만족도는 개인이 자신의 직무 또는 직업과 관련하여 경험하는 만족도, 성취감 및 긍정적 감정의 수준을 의미하고, 직무 만족도는 조직구성원들의 직무에 대한 태도의 한 가지 형태로써 자기 자신에게 주어진 직무에 대한 정서적인 선호도를 의미한다[3].

개인이 일에 대한 능력과 역량을 갖고 있다고 할지라도 일을 수행하고자 하는 의욕과 의지가 존재하지 않으면 일에 대한 성과를 기대할 수가 없다는 점에서 조직몰입과 직무만족은 매우 중요하다. 즉 직무를 수행하는데 환경이 중요한 것은 삶의 질과 깊은 관련이 있으며, 개인의 정서적 반응을 통해 경제적·물질적 성장과 함께 삶의 질을 높인다는 점에서 근로자의 조직 몰입도와 직무 만족도를 살펴보는 것이 매우 필요하다고 판단한다[4].

조직 몰입도와 직무 만족도 사이에는 긍정적인 관계가 있지만 서로 다른 개념이라는 점에 유의하여야 한다. 개인은 자신의 직무에 만족하지만 조직 몰입도가 낮을 수 있으며 그 반대의 경우도 마찬가지이다. 리더십, 조직 문화 및 개인 경험을 포함한 다양한 요인이 다양한 맥락에서 조직 몰입도와 직무 만족도 사이의 관계 강도에 영향을 미칠 수 있다[5].

근로자가 자신의 업무에 만족하면 조직에 대한 헌신도가 높아질 가능성이 높다. 마찬가지로 조직에 대한 헌신이 강한 개인은 더 높은 수준의 직무 만족을 경험하는 경향이 있다[6]. 개인의 활력지수가 높을수록 조직 몰입도가 높아진다고 하였으며[7], 개인이 가지고 있는 활력이 직무 만족도에 의미있는 영향을 미친다고 하였다[8].

높은 수준의 일자리 만족도는 생산성 증가, 업무 성과 향상, 높은 참여 수준, 낮은 이직률, 더 나은 신체적 및 정신적 웰빙을 포함하여 긍정적 결과와 관련이 있다. 반면 낮은 일자리 만족도는 동기 부여 감소, 스트레스 증가, 결근률 증가 등의 부정적 결과로 이어질 수가 있다.

본 연구에서는 한국노동연구원(KLI)에서 실시한 한국노동패널조사(KLIPS)의 24차(2021) 자료를 활용하여 생산연령 근로자의 요인별 직무만족도 관측변수인 임금 또는 보수, 취업의 안정성, 근무환경, 근로시간, 하고 있는 일의 내용, 개인의 발전성, 의사소통과 인간관계, 인사고과의 공정성, 복리후생제도와 조직몰입도 관측변수인 직장의 선호도, 만족도, 권유도, 자부심, 계속성, 직무만족도의 관찰변수인 일에 대한 만족, 열정, 즐거움, 보람, 일에 대한 지속성, 전반적 일과 일자리 만족도 간의 구조적 관계와 변수 간에 미치는 영향을 분석하고 검증하여, 근로자와 기업이 지향해야 할 시사점을 도출하고자 하였다.

II. Theoretical Background

1. Organizational Commitment

조직 몰입은 근로자가 조직에 대해 느끼는 헌신, 충성도 및 애착의 수준을 나타낸다. 이는 근로자의 심리적 유대감과 자신이 근무하는 조직과의 동일시의 강도를 나타낸 것이다. 조직 몰입은 근로자 태도의 핵심 구성 요소이며 근로자의 행동, 성과 및 조직과의 전반적인 관계에 영향을 미치게 된다.

조직 몰입은 조직에 대해 근로자가 갖는 일체감이나 몰두, 애착 등의 정서적인 태도로, 조직의 목표나 가치를 추종하여 자의에 따라 조직에 잔존하기 위한 욕구와 노력으

로 나타낼 수 있고[9], 근로자와 조직에 대한 성과에 가장 큰 영향을 미치는 변수 중에 하나로 여겨지고 있다[10].

조직 몰입도가 높다는 것은 직원들이 조직에 대해 가지고 있는 강하고 긍정적인 심리적 애착, 충성도 및 헌신을 의미한다. 근로자가 높은 수준의 조직 몰입도를 가지고 있을 때 조직, 조직의 목표, 가치 및 사명에 대해 깊은 일체감을 나타내게 된다. 그들은 감정적으로 연결되어 있고 헌신적이며 업무에 참여하고 있으며 조직의 성공에 적극적으로 기여하게 된다.

높은 조직 몰입도는 근로자와 조직 모두에게 바람직하다. 이는 업무 만족도 향상, 직원 몰입도 향상, 성과 수준 향상, 이직률 감소, 긍정적인 조직 문화로 이어지게 된다. 조직은 지원적인 작업 환경을 조성하고, 성장과 발전을 위한 기회를 제공하고, 근로자의 기여를 인정하고 보상하며, 개방적인 의사 소통을 촉진하고, 공유된 목적과 가치를 확립함으로써 높은 조직적 헌신을 촉진할 수 있게 된다.

본 연구의 조직 몰입도는 5개의 문항으로 직장(일자리)에 대하여 좋은 직장이라고 생각하는 선호도, 기쁘게 생각한다는 만족도, 친구에게 직장을 추천하겠다는 권유도, 다른 사람에게 사랑할 수 있다는 자부심, 형제 직장을 계속 다니고 싶다는 계속성으로 정의되어있다.

본 연구에서 활용된 한국노동패널의 생산연령 근로자의 조직 몰입도 측정은 Porter, Steers, Mowday & Boulian이 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaires)를 한국노동연구원에서 5문항으로 선별된 도구를 활용하였다[11, 12].

2. Job Satisfaction

직무 만족은 근로자가 부여된 직무, 수행, 업무환경 등을 통해 갖게 되는 긍정적, 부정적 평가로[13], 근로자가 본인의 직무에 대해 만족하는 정도[14]를 의미한다. 이러한 의미는 근로자의 직무 만족은 개인이 자신의 직무 또는 직업과 관련하여 경험하는 만족도, 성취감 및 긍정적 감정의 수준을 말한다. 또한 업무의 성격, 업무 환경, 동료 및 감독자와의 관계, 보상, 성장 및 개발 기회, 개인 가치와 조직 가치의 조화를 포함하여 업무의 다양한 측면에 대한 전반적인 주관적 평가를 중심으로 개인의 입장에 따라 달라질 수 있다는 것이다.

높은 수준의 직무만족은 생산성 증가, 업무 성과 향상, 높은 참여 수준, 낮은 이직률, 더 나은 신체적 및 정신적 웰빙을 포함하여 긍정적 결과와 관련이 있다. 반면 낮은 직무 만족은 동기 부여 감소, 스트레스 증가, 결근률 증가 등의 부정적인 결과로 이어질 수가 있다.

직무만족은 조직이나 관리자에게 매우 중요한 의미를 지니고 있다. 직무만족이 조직에 영향을 미치는 독립변수로 작용하기 때문이다. 즉 직무를 만족하는 근로자는 일에 대한 집중도와 조직에 대한 충성도, 육체적·정신적인 건강과 더불어 삶의 질을 높이는 데 기여하게 되지만, 직무를 만족하지 못하는 근로자는 이직을 하거나 직무의 성실도가 떨어지고, 조직 내 분위기를 부정적으로 인식하는 결과를 초래할 가능성이 높다[15]. 직장이라는 조직에서 직무에 대한 만족 여부는 매우 중요한 요소로 보아야 한다. 조직은 단지 생계를 위하여 소득을 얻는 곳이고, 삶에 대한 만족은 조직 이외에서 얻는 것이라는 생각은 있을 수가 없는 일이다. 이러한 측면에서 직무만족은 사회적 책임의 한 부류나 범위로 강조될 수 있을 것이다.

본 연구의 직무 만족도는 5개의 문항으로 현재 직장에서 맡고 있는 일의 만족, 열정, 즐거움, 보람, 맡고 있는 일의 지속성으로 정의되어있다.

본 연구에서 활용된 한국노동패널의 생산연령 근로자의 직무 만족도 측정은 Brayfield & Rothe가 개발한 JSI(Job Satisfaction Index)를 한국노동연구원에서 5문항으로 선별된 도구가 활용된 것이다[9, 10].

III. Research Method

1. Research Model

본 연구는 한국노동연구원(KLI)에서 실시한 한국노동패널조사(KLIPS)의 제24차(2021년) 자료를 활용하여 생산연령 근로자의 요인별 직무만족도가 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 전반적인 일자리 만족도에 미치는 영향과 관계를 구조모형으로 분석하고 검증하는 것이다. 또한 생산연령 근로자의 요인별 직무만족도가 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향과 전반적인 일자리 만족도와 전반적인 일 만족도에 미치는 영향의 정도를 파악하는 것이다. 본 연구의 구체적인 모형은 Fig. 1에 제시하였다.



Fig. 1. Research Model

2. Characteristics of Research Subjects and Specimens

한국노동연구원의 패널자료는 전국적으로 수집된 자료이므로 다른 자료들과 비교하여 일반화시킬 수 있는 결과를 산출하는 데 유용하게 활용될 것으로 판단되어 본 연구에서는 수집된 자료 중 24차(2021) 자료에서 요인별 직무만족도, 조직몰입도, 직무만족도, 전반적 일과 일자리 만족도를 충실하게 응답한 자 9,132명 중에서 2021년도 당시에 생산연령 나이를 벗어난 1956년생(65세)~1928년생(93세) 1,108명을 제외하고 2003년생(18세)~1957년생(64세) 8,024명을 연구 대상으로 하였다.

Table 1. General Characteristics of Research Subjects

Division		Persons(%)	
Gender	Male	4,614(57.5)	
	Female	3,410(42.5)	
Age (Years Old)	18~29	959(12.0)	
	30~39	1,752(21.8)	
	40~49	2,554(31.8)	
	50~59	1,970(24.6)	
	60~64	789(9.8)	
Education	Elementary School and Below	160(2.0)	
	Middle School	333(4.2)	
	High School Graduate	2,560(31.9)	
	Junior College	1,714(21.4)	
	University	2,790(34.8)	
	Graduate School Master's Graduation	379(4.7)	
	Graduate School Ph. D.	88(1.1)	
Type of work	Full-time Workers	5,506(68.6)	
	Part-time Workers	2,518(31.4)	
Social Insurance Subscription	National Pension	Insurance	5,843(72.8)
		No Insurance	2,181(27.2)
	Health Insurance	Insurance	6,691(83.4)
		No Insurance	1,333(16.6)
	Employment Insurance	Insurance	6,057(75.5)
		No Insurance	1,967(24.5)
	Industrial Accident Insurance	Insurance	6,038(75.2)
		No Insurance	1,986(24.8)
Total		8,024(100)	

연구대상자 특성을 Table 1에 제시하였다. 연구대상자 8,024명 중 남성이 4,614명(57.5%), 여성이 3,410명(42.5%)으로 남성이 1,204명(15.0%) 더 많은 것으로 나타났다. 연령별 분포를 보면 18세~29세 근로자가 959명(12.0%), 30세~39세 근로자가 1,752명(21.8%), 40세~49세 근로자가 2,554명(31.8%), 50세~59세 근로자가 1,970명(24.6%), 60세~64세 근로자가 789명(9.8%)으로 40세~49세 근로자가 2,554명(31.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 근로자의 학력은 대학졸업이 2,790명(34.8%)

으로 가장 많았고, 다음으로는 고졸이 2,560명(31.9%)으로 많았다. 정규직과 비정규직의 분포를 보면 정규직이 5,506명(68.6%), 비정규직이 2,518명(31.4%)으로 구성되었다. 사회적 위험으로부터 국민들의 안정적인 경제생활을 보장하기 위한 4대 보험 가입여부를 살펴보면 연구대상자 중 건강보험 가입자 6,691명(83.4%), 고용보험 가입자 6,057명(75.5%), 산재보험 가입자 6,038명(75.2%), 국민연금 가입자 5,843명(72.8%) 순으로 나타났다.

3. Analysis Method

본 연구에서 활용되는 한국노동패널조사의 제24차(2021년) 자료는 일반화할 수 있는 결과를 산출하는 데 유용하고 매우 적절한 자료라고 판단된다. 수집된 패널자료는 통계 패키지 프로그램인 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 이용하여 분석한다.

본 연구의 진행 순서는 첫째, 연구대상자의 일반적인 특성을 확인한다. 둘째, 측정 변인들의 정규성 검토를 위해 왜도와 첨도 등의 기술통계 분석을 한다. 셋째, 관측변수들의 Pearson의 상관분석의 결과로 다중 공선성을 검증한다. 넷째, 잠재변수와 관측변수 간의 충분한 설명 정도와 잠재변수의 타당성을 파악하기 위한 확인적 요인분석을 실시하여 측정모형의 적합도를 확인한다. 다섯째, 본 연구에서 설정한 연구모형의 적합도를 살펴보고, 변수들 간의 관계를 통계적으로 검증하기 위하여 구조방정식모형 분석을 실시한다. 여섯째, 경로의 효과성을 분석하고 매개효과 유의도를 검증하기 위하여 부트스트래핑을 사용하도록 한다. 마지막으로 향후 계속해서 이루어져야 할 연구 문제와 연구 결과의 기대효과에 대하여 제언을 하도록 한다.

IV. Research Result

1. Descriptive Statistics on Research Variables

본 연구에서는 생산연령 근로자의 요인별 직무만족도가 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 전반적인 일자리 만족도에 미치는 영향과 관계를 구조모형으로 분석하고 검증하는 것인데 관측변수들의 정규성을 검토하고 확인하기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다. 잠재변수에 대한 하위요인들을 보면 요인별 직무만족도는 임금 또는 보수, 취업의 안정성, 근무환경, 근로시간, 하고 있는 일의 내용, 의사소통과 인간관계, 개인의 발전 가능성, 인사고과의 공정성, 복지후생제도로 구성되었다. 조직몰입도는 직장의 선호도, 직장의 만족도, 직장의 권유도, 직장

의 자부심, 직장의 계속성으로 구성되었고 직무만족도는 일에 대한 만족과 열정, 일에 대한 즐거움, 일에 대한 보람, 일에 대한 계속성으로 구성되었다. 전반적 일자리 만족도와 일 만족도는 단일항목으로 구성되었다. 이렇게 구성된 잠재변수와 관측변수들에 대한 평균과 표준편차, 왜도와 첨도에 대한 값을 Table 2에 제시하였다.

21개의 관측변수에 대한 왜도 절대 값이 0.165~ 0.887로 분포되어 특별한 일이 없는 한 현재 맡고 있는 일을 계속하겠다는 직무만족도의 일에 대한 계속성이 0.887로 가장 크게 나타났으나 2보다 작고, 또한 첨도 절대 값이 0.862~3.591로 분포되어 요인별 직무만족도의 인사고과의 공정성이 3.591로 가장 크게 나타났으나 7보다 크지 않으므로 관측변수에 대한 모든 측정변수가 정규분포의 기준에 만족하여 구조방정식모형으로 모수를 측정하는데 적합한 것으로 확인되었다.

Table 2. Descriptive Statistics of Research Variables

L.V.	O.V.	M	S.D.	Sk	Ku
LV1	JS1	3.12	.664	-.402	1.598
	JS2	3.43	.676	-.514	1.851
	JS3	3.50	.619	-.634	2.684
	JS4	3.42	.627	-.556	2.336
	JS5	3.47	.643	-.734	2.372
	JS6	3.33	.636	-.370	2.317
	JS7	3.45	.598	-.443	2.888
	JS8	3.24	.577	-.346	3.591
	JS9	3.06	.756	-.470	.862
LV2	OC1	3.36	.667	-.354	1.624
	OC2	3.36	.661	-.165	1.772
	OC3	3.25	.714	-.232	1.131
	OC4	3.29	.696	-.215	1.386
	OC5	3.64	.673	-.699	2.367
LV3	WS1	3.46	.650	-.579	2.110
	WS2	3.46	.652	-.342	2.108
	WS3	3.46	.657	-.458	2.116
	WS4	3.49	.644	-.480	2.296
	WS5	3.67	.641	-.887	3.423
LV4	GS1	3.39	.574	-.422	2.707
	GS2	3.43	.575	-.437	2.692

L.V.:Latent Variable(Scale Level), O.V.:Observation Variable, M:Mean, S.D.:Standard Deviation, Sk:Skewness, Ku:Kurtosis, LV1:Job Satisfaction by Factor, LV2:Organizational Commitment, LV3:Job Satisfaction, LV4:Overall Job and Work Satisfaction, JS1: Wages or Remuneration, JS2: Stability of Employment, JS3: Content of Work, JS4: Work Environment, JS5: Working Hours, JS6: Personal Development Potential, JS7: Communication and Relationships, JS8: Fairness of Personnel Evaluation, JS9: Welfare System, OC1: Work Preferences, OC2: Job Satisfaction, OC3: Workplace Solicitation, OC4: Pride in the Workplace, OC5: Continuity of Work, WS1: Satisfaction with Work, WS2: Passion for Work, WS3: Pleasure in Work, WS4: Enjoyment of Work, WS5: Continuity of Work, GS1: Overall Job Satisfaction, GS2: Overall Work Satisfaction

2. Correlation between Sub-factors

생산연령 근로자의 요인별 직무만족도, 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 전반적인 일자리 만족도의 상관관계를 알아보하고자 4개의 잠재변수들을 측정하는 21개의 관측변수들의 상관분석을 실시하였다. 각각의 관측변수들이 2개 이상이므로 이 변수들의 다중 공선성을 검증하여야 한다. 공선성 검증을 위한 관측변수들의 상관관계를 Table 3에서 제시하였다. 관측변수 모두 유의수준 .001에서 유의한 것으로 확인되었다. 관측변수들의 상관관계를 분석한 결과 전반적 일자리 만족도와 일 만족도에서 .859로 가장 크게 나타났고, 복지후생제도과 일에 대한 계속성에서 .275로 가장 작게 나타났다. 따라서 관측변수들 상관계수가 .275 ~ .859사이에서 분포되어 잠재변수 내의 관측변수들이 .90이상의 높은 상관이 존재하지 않으므로 다중 공선성에는 문제가 없는 것으로 확인하였다.

3. Confirmatory Factor Analysis of the Research Model

확인적 요인분석은 이미 검증이 이루어진 척도를 본 연구에서 사용시 문제가 없는지를 확인하고 잠재변수와 관측변수 간의 충분한 설명의 정도를 파악하기 위해서 실시하였다. 본 연구에서는 요인별 직무만족도, 조직몰입도, 직무만족도, 전반적 일자리와 일 만족도의 4가지로 잠재변수를 구성하였다.

측정모형의 적합도는 Table 4와 같다. χ^2 의 p값이 0.05 이상일 경우 연구모형이 적합하다. 그러나 χ^2 은 표본 수가 많을 경우에 대부분 p값이 0.05미만으로 나타나므로 모형 적합도 지수로는 유용하지 않다고 할 수 있다. 본 연구에서 χ^2 에 대한 결과를 제외하고 다른 모형적합도 지수를 살펴보면 NFI=0.935, TLI=0.927, CFI=0.937, RMSEA=0.076로 나타나 연구모형에 적합한 것으로 확인되었다.

Table 5의 내용에서 나타난 것처럼 본 연구의 측정모형에서 각각의 잠재변수에 대한 관측변수의 표준화된 요인부하량(β) 값이 통계적으로 유의미하게 나타났다 ($p<.001$). 관측변수들의 표준화된 요인부하량 값은 요인별 직무만족도가 .607 ~ .804, 조직몰입도는 .720 ~ .881, 직무만족도는 .759 ~ .864, 전반적 일자리와 일 만족도는 .922 ~ .932로 나타나 모두 .5 이상이고 통계적으로도 유의미하여 이 값들은 일반적 수용기준에 비교해서 높은 수준으로 나타난 것이다. 따라서 본 연구의 측정모형은 Table 5에서 보이는 것처럼 21개의 관측 변수들이 4개의 잠재변수를 잘 구인하고 있는 적정한 모형이라고 할 수 있다.

Table 3. Correlations Between Measured Variables

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9
JS1	1								
JS2	.467***	1							
JS3	.436***	.595***	1						
JS4	.415***	.545***	.671***	1					
JS5	.384***	.506***	.604***	.685***	1				
JS6	.463***	.557***	.625***	.640***	.594***	1			
JS7	.442***	.548***	.577***	.586***	.575***	.672***	1		
JS8	.502***	.528***	.500***	.544***	.500***	.606***	.594***	1	
JS9	.487***	.525***	.457***	.485***	.443***	.539***	.523***	.694***	1
OC1	.441***	.483***	.486***	.475***	.424***	.488***	.461***	.473***	.448***
OC2	.408***	.466***	.466***	.464***	.431***	.484***	.467***	.458***	.436***
OC3	.427***	.435***	.436***	.441***	.391***	.478***	.434***	.463***	.452***
OC4	.420***	.441***	.440***	.445***	.385***	.468***	.422***	.449***	.437***
OC5	.328***	.417***	.434***	.401***	.403***	.396***	.389***	.344***	.271***
WS1	.415***	.492***	.556***	.511***	.472***	.517***	.487***	.465***	.419***
WS2	.370***	.465***	.505***	.467***	.445***	.494***	.477***	.436***	.417***
WS3	.383***	.463***	.523***	.475***	.470***	.484***	.477***	.421***	.419***
WS4	.381***	.469***	.531***	.498***	.466***	.502***	.468***	.439***	.398***
WS5	.317***	.431***	.480***	.439***	.434***	.425***	.414***	.355***	.275***
GS1	.551***	.586***	.597***	.581***	.544***	.614***	.599***	.634***	.592***
GS2	.523***	.563***	.631***	.581***	.560***	.602***	.590***	.605***	.561***

	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	GS1	GS2
OC1	1											
OC2	.785***	1										
OC3	.712***	.733***	1									
OC4	.708***	.724***	.794***	1								
OC5	.627***	.644***	.566***	.595***	1							
WS1	.656***	.632***	.572***	.569***	.547***	1						
WS2	.596***	.626***	.536***	.532***	.520***	.731***	1					
WS3	.573***	.598***	.544***	.553***	.519***	.732***	.743***	1				
WS4	.575***	.590***	.538***	.570***	.534***	.737***	.712***	.766***	1			
WS5	.520***	.528***	.454***	.466***	.671***	.646***	.643***	.639***	.681***	1		
GS1	.593***	.561***	.549***	.534***	.482***	.612***	.555***	.573***	.566***	.497***	1	
GS2	.572***	.546***	.526***	.512***	.482***	.609***	.558***	.578***	.571***	.509***	.859***	1

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

Table 4. Goodness-of-Fit Index of Measurement Model

Fitness	χ^2	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA(.076)	
							LO90	HI90
Research Model	8715.474	183	.000	.935	.927	.937	.075	.078

4. Analysis of Fit of Research Model

측정모형의 적합도 지수에서 개념 신뢰도 값이 .7 이상, 요인부하량이 .5이상으로 나타나 집중타당도 기준을 충족한 것으로 나타나 구조모형의 연구 모델 추정가능성이 확인되어, 최대우도추정법을 활용하여 연구모델의 적합도를 추정하였다. 연구모델의 적합도는 RMSEA=.076, NFI=.935, TLI=.927, CFI=.937로 나타나 수용가능한 모델로 판단하였다.

χ^2 와 자유도의 검증은 절대적합도 지수로 활용되기도 하지만 표본의 크기에 매우 민감하므로 표본의 크기에 민감하지 않고 간단하며 분명한 모형의 특성을 고려하여 적

합도 평가지수 기준으로 확립된 RMSEA, NFI, TLI, CFI 값을 모형적합도 지수로 판단하였다.

생산연령 근로자들에 대하여 첫째, 요인별 직무만족도가 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향, 둘째, 조직몰입도가 직무만족도에 미치는 영향, 셋째, 조직몰입도와 직무만족도가 전반적 일자리 만족도와 일 만족도에 각각 미치는 영향을 규명하기 위한 경로를 설정하였다. 또한 각 변인 간의 직·간접효과를 규명함으로써 생산연령 근로자의 전반적인 일자리 만족도와 일 만족도를 높이는 선행 변인들에 대한 역할을 파악할 수 있을 것으로 판단한다.

Table 5. Factor Load in the Measurement Model

Latent Variable (Scale Level)	Observation Variable	Estimate		Standard Error	Critical Ratio
		B	β		
Job Satisfaction by Factor	Wages or Remuneration	1.000	.607		
	Stability of Employment	1.213	.723	.023	53.129***
	Content of Work	1.187	.772	.021	55.651***
	Work Environment	1.215	.780	.022	56.054***
	Working Hours	1.170	.732	.022	53.631***
	Personal Development Potential	1.269	.804	.022	57.199***
	Communication and Relationships	1.145	.771	.021	55.600***
	Fairness of Personnel Evaluation	1.077	.752	.020	54.633***
Welfare System	1.305	.695	.025	51.643***	
Organizational Commitment	Work Preferences	1.000	.865		
	Job Satisfaction	1.009	.881	.009	106.872***
	Workplace Solicitation	1.047	.845	.011	99.045***
	Pride in the Workplace	1.020	.846	.010	99.103***
	Continuity of Work	.868	.720	.011	82.438***
Job Satisfaction	Satisfaction with Work	1.000	.862		
	Passion for Work	.983	.844	.010	98.449***
	Pleasure in Work	1.012	.863	.010	102.459***
	Enjoyment of Work	.993	.864	.010	102.544***
	Continuity of Work	.868	.752	.011	82.438***
Overall Job and Work Satisfaction	Overall Job Satisfaction	1.000	.932		
	Overall Work Satisfaction	.991	.922	.008	131.789***

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

5. Path Coefficient of the Research Model

구조모형 분석 결과, 변인들 간 경로계수의 통계적 유의성을 검증한 결과 요인별 직무만족도는 조직몰입도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .701$, $p < .001$), 조직몰입도에 대한 요인별 직무만족도의 설명력은 약 49.2%로 나타났다. 즉 요인별 직무만족도가 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 분석되었다.

요인별 직무만족도는 직무만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .342$, $p < .001$), 직무만족도에 대한 요인별 직무만족도의 설명력은 약 68.9%로 나타났다. 즉 요인별 직무만족도가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

요인별 직무만족도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .655$, $p < .001$), 전반적 일자리와 일 만족도에 대한 요인별 직무만족도의 설명력은 약 74.6%로 나타났다. 즉 요인별 직무만족도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

조직몰입도는 직무만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .554$, $p < .001$), 직무만족도에 대한 조직몰입도의 설명력은 약 68.9%로 나타났다. 즉 조직몰입도가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

조직몰입도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .103$, $p < .001$), 전반적 일자리와 일 만족도에 대한 조직몰입도의 설명력은 약 74.6%로 나타났다. 즉 조직몰입도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

직무만족도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .164$, $p < .001$), 전반적 일자리와 일 만족도에 대한 직무만족도의 설명력은 약 74.6%로 나타났다. 즉 직무만족도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

Fig. 2와 Table 6의 연구결과를 토대로 요인별 직무만족도와 전반적 일자리와 일 만족도 간의 관계에서 조직몰입도와 직무만족도의 매개효과를 살펴보기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하여 그 결과를 Table 7에 나타내었다.

그 결과 요인별 직무만족도와 직무만족도 간의 관계에서 조직몰입도의 매개효과는 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났고 매개효과는 95% 신뢰구간에서 .486~.593의 값으로 나타났다. 요인별 직무만족도와 전반적 일자리와 일 만족도 간의 관계에서 조직몰입도의 매개효과는 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났고 매개효과는 95% 신뢰구간에서 .059~.108의 값으로 나타났다. 요인별 직무만족도와 전반적 일자리와 일 만족

Table 6. Path Coefficient of the Research Model

Path		B	S.E.	C.R.	β	SMC
Job Satisfaction by Factor	⇒ Organizational Commitment	1.005	.027	48.248***	.701	.492
Job Satisfaction by Factor	⇒ Job Satisfaction	.476	.018	26.994***	.342	.689
Organizational Commitment	⇒ Job Satisfaction	.538	.012	44.842***	.554	
Job Satisfaction by Factor	⇒ Overall Work and Job Satisfaction	.871	.021	42.249***	.655	.746
Organizational Commitment	⇒ Overall Work and Job Satisfaction	.096	.013	7.553***	.103	
Job Satisfaction	⇒ Overall Work and Job Satisfaction	.157	.014	11.392***	.164	

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

Table 7. Verification of the Mediating Effect of the Structural Model

Path	Estimate	S.E.(Standard Errors)	95% confidence interval
F1->F2->F3	.540	.028	.486 ~ .593
F1->F2->F4	.084	.013	.059 ~ .108
F1->F3->F4	.255	.022	.213 ~ .299

도 간의 관계에서 직무만족도의 매개효과는 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났고 매개효과는 95% 신뢰구간에서 .213~.299의 값으로 나타났다.



Fig. 2. Path Coefficient of the Research Model

V. Conclusions

본 연구에서는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 생산연령근로자의 요인별 직무만족도가 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 일자리 만족도에 미치는 영향과 잠재변수 간의 관계를 구조모형으로 분석하고 검증하였다.

연구결과 잠재변수 간 경로 검증결과 요인별 직무만족도는 조직몰입도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서($\beta = .701, p < .001$), 요인별 직무만족도가 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 분석되었다. 요인별 직무만족도는 직무만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서($\beta = .342, p < .001$), 요인별 직무만족도가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 요인별 직무만족도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서($\beta = .655, p < .001$), 요인별 직무만족도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 조직몰입도는 직무만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을

미치는 것으로 나타나서($\beta = .554, p < .001$), 조직몰입도가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 조직몰입도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서($\beta = .103, p < .001$), 조직몰입도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 직무만족도는 전반적 일자리와 일 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서($\beta = .164, p < .001$), 직무만족도가 높을수록 전반적 일자리와 일 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

결과적으로 요인별 직무만족도는 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 일자리 만족도에 정적(+)으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입도와 직무만족도는 전반적인 일과 일자리 만족도에 정적(+)으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 의미는 요인별 직무만족도가 높을수록 조직몰입도, 직무만족도, 전반적인 일과 일자리 만족도가 높아지고, 조직몰입도와 직무만족도가 높을수록 전반적인 일과 일자리 만족도가 높아진다는 것이다.

본 연구 과정에서 살펴본 결과 요인별 직무만족도의 관찰변수인 임금 또는 보수, 취업의 안전성, 근무환경, 일의 내용, 근로시간, 의사소통-인간관계, 개인의 발전 가능성, 인사고과의 공정성, 복지후생제도가 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같은 의견을 제안할 수 있다. 첫째, 근로자들이 자신의 기술과 기여도에 대해 적절한 보상을 받고 있다고 느낄 때 조직몰입도와 직무만족도에 기여하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 둘째, 근로자가 고용에 대해 합리적인 수준의 안정성과 자신감을 가질 때 안정감과 만족감을 키우게 될 것이다. 셋째, 근로자들이 자신의 업무가 의미 있고 도전적이며 자신의 기술과 관심사에 부합할 때 업무 만족도를 높일 수 있을 것이다. 넷째, 근로자가 조직과 동료로부터

가치 있고 존중받고 지지받는다고 느낄 때 전반적인 만족도가 높아지고 조직에 대한 헌신이 커지게 될 것이라고 본다. 다섯째, 일과 삶의 균형을 우선시하는 조직은 더 높은 수준의 헌신과 만족도를 조성하는 경향이 있을 것이라고 본다. 여섯째, 근로자가 교육 프로그램, 멘토링 및 경력 발전 기회에 접근할 수 있을 때 개인 및 전문 개발 감각이 향상되어 만족도와 헌신에 모두 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 일곱째, 근로자들이 명확하고 투명한 의사소통, 피드백 기회, 동료 및 상사와의 협업 관계를 가질 때 조직만족도가 높아지고 조직에 대한 소속감과 헌신이 높아질 것이다. 여덟째, 투명하고 객관적인 기준에 따라 성과 평가 및 승진이 이루어질 때 구성원은 공정성을 인식하고 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 아홉째, 근로자들이 조직의 복리후생 제도에 의해 지지받고 있다고 느낄 때, 근로자들의 전반적인 만족도와 복지가 향상되고 헌신과 충성도가 높아질 것으로 본다.

이러한 요인별 직무 만족도 요소의 중요성은 개인과 상황에 따라 다를 수 있다는 점에 유의해야 할 것이다. 포괄적이고 균형 잡힌 방식으로 이러한 요소의 우선순위를 지정하고 해결하는 조직은 더 높은 수준의 조직 몰입도와 직무 만족도의 조직적 헌신을 촉진할 가능성이 더욱 크게 이루어지리라고 판단한다.

조직 몰입도와 직업 만족도는 서로 연관되어 있지만 별개의 개념이라는 점에 유의하는 것이 중요하다. 그 이유는 강한 수준의 조직 몰입이 직무 만족도에 기여할 수 있지만 개인이 조직에 대한 높은 수준의 몰입 없이도 자신의 직무에 만족할 수 있기 때문이다. 리더십, 조직 문화 및 개인 경험과 같은 상황적 요인은 다양한 상황에서 조직 몰입과 직무 만족도 사이의 특정 관계에 영향을 미칠 수 있다.

이러한 결과는 노동 시장에서 다양한 유형의 근로자가 직면한 고유한 문제를 이해하고 해결하는 것의 중요성을 강조하여, 궁극적으로 조직 및 정책 결정권자가 근로자에게 효율적인 근로환경을 제공하는데 유의미한 시사점을 제공할 것으로 본다.

본 연구에서 한계점은 직무만족도의 측정이 맡고있는 일의 만족, 열정, 즐거움, 보람, 일의 지속성에 대한 개인이 느끼는 주관적인 감정적 직무만족으로 정서적 부분만을 반영한 것이어서 향후 객관적인 인지적 직무만족을 반영한 구체적인 연구가 이루어진다면 더욱 의미 있는 연구가 될 것이라고 본다.

추후 연구에서는 인구사회학적 특성에 따라 일자리 만족에 미치는 영향, 정규직과 비정규직의 일자리 만족의 세분화된 특성을 분석하여 취약 집단에 대한 차별화된 지

원방안을 제시하도록 하고, 각 변인들 간의 관계를 종단적인 접근을 통해 연구할 필요가 있다.

ACKNOWLEDGEMENT

This paper was supported by Research Funds of Kwangju Women's University in 2023(KWU23-025).

REFERENCES

- [1] George, J. M., and G. R. Jones. "The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood." *Journal of applied psychology* 81(3) : 318, 1996.
- [2] Finegan, J. E., "The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment." *Journal of occupational and Organizational Psychology* 73(2) : pp. 149-169, 2000.
- [3] Locke, E. A.. "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4(4) : pp. 309-336, 1969.
- [4] Hwang & Eychoi, Effects of Work Characteristics on Paid Workers' Job Satisfaction : Focused on Gender Difference, *Women's Studies*, vol. 97, no. 2, pp. 103-140, 2018. DOI: 10.33949/tws.2018.97.2.004
- [5] Arturo Cernas-Ortiz, D., P. Mercado-Salgado and M. A. Davis, "Future Time Perspective, Job Satisfaction, and Organizational Commitment : The Mediating Effect of Self-Efficacy, Hope, and Vitality." *Journal of work and Organizational psychology* 34 (1) : 1-9, 2018.
- [6] Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L., Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 57(1), 20-52, 2002.
- [7] Arturo Cernas-Ortiz, D., P. Mercado-Salgado and M. A. Davis, "Future Time Perspective, Job Satisfaction, and Organizational Commitment : The Mediating Effect of Self-Efficacy, Hope, and Vitality." *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(1) : pp. 1-9, 2018.
- [8] Jaichitra, D., and P. T. Srinivasan, "Individual Spirit at Work and Its Relationship with Job Satisfaction and Personal Outcomes." *Indian Journal of Public Health Research & Development* 9(2) : pp. 25-30, 2018.
- [9] Mowday, R. T., L. W. Peter and R M. Steers, *Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover* □ Newyork: Academic Press. 1982,

- [10] Yang, K. & Pandey, S. K., "How do Perceived Political Environment and Administrative Reform Affect Employee Commitment?", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), pp. 335-360, 2009.
- [11] Ischang et al, Korean Labor and Income Panel Study, User's Guide, December 2022.
- [12] Jhseong & Cgkim, The Structural Relationship Among Social Support, Awareness of Korean Society, Youth Vitality, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Youth Workers, *Quarterly Journal of Labor Policy*, Volume 19, No. 3, pp. 37-59, 2019. DOI: 10.22914/jlp.2019.19.3.002
- [13] Weiss. H. M. & Cropanzano. R., "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work." in B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 18, pp. 1-74. Elsevier Science/JAI Press, 1996,
- [14] Porter. L. W. & R. M. Steers, Mowday. R. T. & Boulian. P., Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 603-609, 1974.
- [15] Altanbagana, A comparative Study on Job Satisfaction, Commitment to Organization and Autonomy between Regular and Non-Regular, Wonkwang University Graduate School of Business Administration, Master's Thesis, October 2021. DOI: 10.24210/kapm.2013.27.1.002

Authors



Jae-Nam Kim received the B.S., M.S. and Ph.D. degrees in Computer Science and Statistics from Chonnam National University, Korea, in 1984, 1989 and 2006, respectively.

Dr. Kim joined the faculty of the Department of Computer Science at Kwangju Women's University, Gwangju, Korea, in 1992. He is currently a Professor in the Department of Social Welfare at Kwangju Women's University. He is interested in Welfare Information System, Welfare Statistics.