

근로자 관점에서의 좋은 일자리가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구:

공정성의 조절효과를 중심으로

A study of the effects of employee perception of 'good job' on employees' organizational commitment and job satisfaction: justice as mediating mechanism

송진구(Song, Jin Gu)*

ABSTRACT

This study develops and validates the construct of an individual employee's perception of 'good job' and investigates the relationship between an employee's perception of 'good job' and an employee's organizational commitment and job satisfaction. Current study further examines the moderating effects of regular-employment and organizational justice; especially HR justice. Analysis using Korea Labor and Income Panel Study (KLIPS) data with 5,327 individuals show that an employee's perception of 'good job' strongly predict both an employee's organizational commitment and job satisfaction. Furthermore, the results indicate that relationship between an employee's perception of 'good job' and an employee's organizational commitment and job satisfaction is moderated by organizational HR justice. Implications and contributions are discussed.

Key words: ethical value, ethical climate, good job, organizational commitment, job satisfaction, non-regular, part-time, organizational justice, KILPS

* 가천대학교 가천리버럴아츠 칼리지

I. 머리말

현재까지 좋은 일자리에 관한 연구들은 대부분이 기업 차원에서의 좋은 일자리에 대해 논의해 왔으며 근로자 개인의 관점에서 인지하는 좋은 일자리에 대한 연구는 미미한 실정이다. 그러나 일자리에 대한 평가는 해당 기업에 속한 개인들의 각기 다른 관점에 따라 동일 기업, 유사 업무에 대해서도 다르게 나타날 가능성이 존재한다. 그럼에도 불구하고 기존의 연구들이 좋은 일자리를 개념화하는데 있어 개인들의 관점을 포함하지 못한 주된 이유는 대다수의 연구들이 기업수준의 조건들로 좋은 일자리를 정의하는 방법을 사용하였기 때문이다. 좋은 일자리 연구가 개인의 평가를 배제하는 경향을 가지는 또 다른 이유는 근로자 개인의 평가에 의한 좋은 일자리 지표에 대해서는 그 적절성에 대해 학자들 간의 이견이 존재하기 때문이다. 예를 들어, De Bustillo 와 Macias (2005)는 개인적 지표는 근로자 자신의 일자리에 대한 전반적인 판단을 보여주는 것으로 일자리 질에 영향을 미치는 요인들을 포괄적으로 포함하지 못하고 주관적인 평가만 반영되기 때문에 좋은 일자리를 평가하는데 적절하지 못하다고 주장한다. 반면 Anker et al.(2003)은 일자리에 대한 평가는 임금이나 고용형태 뿐만 아니라 근로자의 주관적인 판단을 포함해야 한다고 주장한다.

이러한 논의들에 따라 본 연구는 좋은 일자리에 대한 기존 연구들의 한계점을 보완하고 학자들마다 그 적절성에 대해 의견을 달리하는 개인적 판단에 따른 좋은 일자리 지표의 실제적인 효과를 알아보고자 한다. 이를 위해 본 연구는 먼저 근로자 개인 수준의 좋은 일자리 지표를 구성하여 이것이 근로자들의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 본 연구는 또한 이러한 관계에서 기업이 근로자에 대해 가지는 윤리성의 척도를 나타내는 두 가지 개념이라 할 수 있는 비정규직 및 인사공정성의 조절효과를 살펴봄으로서 좋은 일자리에 대한 근로자들의 인지가 낳는 효과가 근로자 자신의 고용 위치, 그리고 근로자 자신이 인지하는 기업의 공정성에 따라 어떻게 달라지는지 살펴봄으로서 기업의 윤리성의 중요성을 다시금 확인하고자 한다.

이에 따라, 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 근로의 주체라 할 수 있는 근로자의 일자리에 대한 판단을 포함하는 것에 대한 논쟁이 현재 진행 중이며, 이러한 상황에서 기존 데이터를 활용하여 근로자 스스로의 좋은 일자리 판단을 통해 분석하여야하는 상황을 고려하여 지표를 개발하고 분석해 보고자 한다. 즉, 본 연구는 근로자 입장에서 좋은 일자리를 판단할 수 있는 적정 지표를 개발하고 측정방법을 제시하고자 한다. 근로자 입장이라 함은 근로자들의 근무현장에 대한 평가를 의미하며, 고용의 기회와 일자리 질이 현실화되는 현장으로서 각각의 구성원들에게 미치는 영향이 직접적으로 나타나는 장점이 있다. 특히 우리나라와 같이 산업간·부문간 격차가 심한 경우에는 거시적인 국가의 전반적인 고용정책에는 표면적으로 문제가 없으나, 세부 영역에 따라서는 고용의 질이 낮은 나쁜 일자

리가 존재할 수 있다(방하남 외, 2007). 따라서 본 연구의 초점은 근로자 입장의 좋은 일자리에 맞추었다. 본 연구 목적은 한 기업 내 구성원 개개인에게 좋은 일자리를 파악하여 기존 연구들의 기업 전반의 좋은 일자리 지표가 구성원 개개인에도 일맥상통하는 개념인지를 파악하고자 한다.

둘째, 본 연구는 먼저 제시한 구성원들이 평가하는 개인수준의 좋은 일자리 지표가 조직에서 살펴볼 수 있는 개인수준의 대표적인 결과 변수인 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아봄으로서 개인들이 인지하는 좋은 일자리의 실제적 효과성을 확인하고자 한다. 조직몰입이란 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 가지는 심리적 동질감 및 공감, 또는 소속감을 의미하며(Mowday, Porter, & Steers, 1982) 직무만족은 개인이 자신의 직무 그 자체 또는 직무에 대한 평가로부터 얻는 만족감, 성취감, 행복감과 같은 긍정적인 인지 상태를 의미한다(Locke, 1976). 조직몰입과 직무만족은 지금까지의 경영학 및 인사·조직연구에서 주요 결과 변수로 관심을 받아 왔으며 두 개념을 통합하여 개인수준의 조직 유효성 또는 조직 효과성으로 규정하기도 한다. 이에 본 연구 또한 조직몰입과 직무만족을 통해 개인수준에서 조망되는 좋은 일자리 개념이 조직에 미치는 효과성에 대해 알아보하고자 한다. 이를 통해 조직연구에 있어 근로자 개인이 평가하는 자신의 좋은 일자리에 대한 개념의 중요성을 제고함과 동시에 본 연구에서 제기하고자 하는 개인수준의 좋은 일자리 지표에 대한 타당성을 제시하고자 한다.

셋째, 본 연구는 앞서 고찰한 개인수준의 좋은 일자리와 조직몰입, 직무만족에 있어 정규직 및 비정규직의 영향과 인사 공정성의 영향을 맥락적 요인으로 살펴봄으로서 조직이 가지는 윤리적 환경과 개인의 위치의 역할을 고찰하고자 한다. 개인이 자신의 일자리에 대해 평가하는 좋은 일자리의 정도가 조직의 효과성 변수인 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 개인의 고용상태 - 정규직·비정규직 여부 - 및 조직의 인사절차의 공정성에 따라 다르게 나타날 것이다. 공정성이란 조직 내부에서 이루어지는 여러 활동들이 구성원들에게 얼마나 옳고 타당하게 인지되는지를 나타내며, 현대사회의 기업들이 반드시 가져야 할 핵심 가치로 여겨지고 있기에(Collins & Porras, 1996) 조직의 공정성의 정도는 조직 구성원들의 태도나 행동에 지대한 영향을 미치게 된다. 본 연구 또한 공정성의 영향을 살펴보는 것을 통해 기업들이 지켜야 할 기본 가치로서의 공정성의 중요성에 대해 확인하고 이를 제고하는 것을 목표로 한다.

본 연구에서는 한국노동패널연구(Korea Labor and Income Panel Study: KLIPS)를 활용하여 앞서 이론적으로 구축된 연구 목표들에 기반 하여 근로자 개인 수준에서의 좋은 일자리 지표와 그 효과성, 그리고 맥락 요인의 영향에 대해 살펴볼 것이다. 그리고 이것을 통해 개인이 평가하는 좋은 일자리의 함의를 살펴보고 이것이 기업과 기업윤리, 좋은 일자리 논의에 시사하는 바에 대해 고찰해 보고자 한다.

Ⅱ. 연구 배경

2.1. 근로자 개인수준에서의 좋은 일자리 지표

앞서 기술한 바와 같이 본 연구의 궁극적인 목적은 개인차원에서의 ‘좋은 일자리 지표’와 해당 개념의 효과성에 초점을 두고 있다. 개인수준의 좋은 일자리 지표를 살펴보기 위해서는 먼저 기존 연구들에서 기업수준의 좋은 일자리 지표를 어떻게 규정하였는지 파악하고, 이를 기반으로 개인차원에서의 좋은 일자리 지표를 고안하여야 한다. 이를 위해 먼저 기존에 구축된 선행 지표들을 IOL(International Labour Organization, 국제노동기구)에서 제시한 DW(Decent Work, 질 좋은 일자리)와 방하남 외(2007)에 의한 기존의 글로벌 기준들 및 선행연구들에 기초하여 제시한 ‘고용의 질’ 지표에 대해 기업 및 개인차원에서 살펴보고자 한다.

〈표 1〉 IOL에서 제시한 DW 측정지표

대분류	세부지표
고용기회	경제활동참가율 고용률 실업률 청년고용률 비농업부문임금노동비율
철폐되어야 할 노동	학교에 다니지 않는 아동비율 임금노동 또는 자영업종사 아동비율
적당한 수입 및 생산적 노동	저임금고용비율 주요직종평균수입
적절 노동시간	장시간 노동비율 시간관련 과소고용 비율
고용안정성	재직기간이 1년미만인 임금 노동자비율 임시임금노동자비율
일과 가정의 양립	의무교육 연령 이하 아동을 가진 여성 취업률
고용평등	성별직종분화 경영행정직종에서 여성차지비율
안전한 작업환경	치명적부상빈도 근로감독관비율 산업재해보험적용을 받는 임금근로자비율
사회보장	공공사회보장지출 현금소득보전지출 연금소득보전수혜자비율 연금수혜자비율 연금가입자비율 평균연금액

사회적 대화	노조가입률 단체임금협약적용률 파업과직장폐쇄빈도
경제사회적 맥락	비공식 고용

출처 : 이상현, “기획특집-고용의 질: ILO: Decent Work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?/EU: 유럽연합에서의 고용의 질/OECD: 선진국에서의.” 국제노동브리프 3.7 (2005): 4-30,
방하남, 고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원, 2007.

IOL에서는 실질적으로 측정이 가능한 지표들을 중심으로 구성하여 제시하였다. 이는 가장 큰 장점이라고 할 수 있다. 또한 전반적이고 일반적인 고용의 질을 측정하는데 초점을 두었으며 처음으로 DW측정을 위한 지표개발에 힘썼다는데 의의가 있다. 그러나 ‘철폐되어야 할 노동’ 항목의 경우 우리나라의 현재 상황을 반영하는데 적절하지 못하고 ‘경제사회적 맥락’의 경우 설득력이 부족하다는 문제점이 제기되어 왔다. 또한 기업이 근로자들을 대상으로 숙련유지 또는 향상을 위한 교육 프로그램, 훈련에 관한 측정지표가 반영되어 있지 않다.

이러한 기존 지표에 대한 보완 및 우리나라의 상황에 맞는 지표에 대한 고민이 이루어졌는데 방하남 외 (2007)이 제시한 지표는 크게 8가지로 우선 분류, 21개의 중분류로 다시 나누고 세부적인 지표들로 구성되어 있다. 아래의 표는 실제 설문수행에서 제외된 항목을 뺀 나머지 필수지표 구성들을 중심으로 구성한 것이다.

〈표 2〉 기업단위 ‘고용의 질’ 측정지표 - 필수지표 구성

대분류	중분류
고용여건	근로시간/고용규모
고용안정	비정규직비율/평균근속연수/인력감축경험
임금 및 복리후생	임금수준/복리후생
훈련 및 교육(숙련형성)	훈련시간/경력개발
건강 및 안전	직업건강/안전한 작업환경
고용평등 기회	차별금지(고용,승진)
공정한 갈등해결 시스템	노사관계, 내부의사 소통 시스템
인권	프라이버시보호(보호여부)

출처: 방하남 이상호, ‘좋은 일자리’(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회학 제40집 1호, pp.93-126

이제 본 연구의 궁극적인 목적을 수행하는데 있어 초석이 되는 개인차원에서의 ‘좋은 일자리’ 측정 지표에 관해 살펴보기로 한다. 기존 국내연구인 방하남 외(2007)에서는 6가지로 지표를 구성하고 이에 대해 총 12개의 세부지표를 제시하고 있다.

〈표 3〉 개인단위 ‘좋은 일자리’ 측정지표

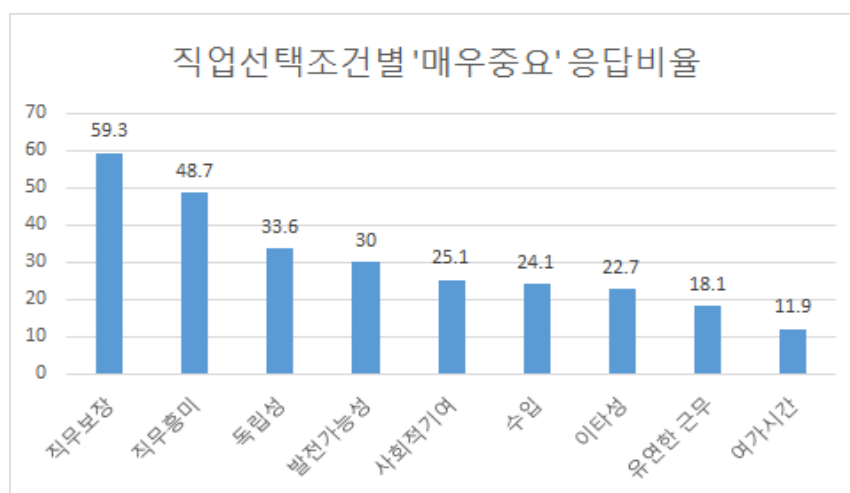
대분류	세부지표
1 직무/직업특성	자율성/권한/위세
2 고용안정	정규고용/고용안정성
3 발전 가능성	숙련향상 가능성/승진 가능성
4 보상	급여/부가급여
5 근무조건	근무시간/작업환경
6 관계	인간관계

출처: 방하남 이상호, ‘좋은 일자리’(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석, 한국사회학 제40집 1호, pp.93-126

주어진 6개의 대분류 항목 각각에 대해 자세한 서술은 다음과 같다.

(1) 직무/ 직업특성

주관적 성향으로 인해 직무 특성은 파악하는데 어려움이 있으나 근본적으로 살펴보았을 때, 작업자를 만족시킬 수 있는 기본요인은 직무에 대한 자율성, 권한, 독립성이다. 근로자가 작업을 수행할 때 수동적으로 행동하는 것이 아니라 능동적인 의사결정이 가능한 권한 및 자율성이 보장된다면 직무만족을 할 가능성이 높다고 할 수 있을 것이다. 즉, 근로자 본인 스스로가 직무에 대해 만족하는 것은 개인적 측면에서 볼 때 좋은 일자리에 대한 필수적인 조건이라 할 수 있고 이는 곧 기업에 대한 충성심과 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

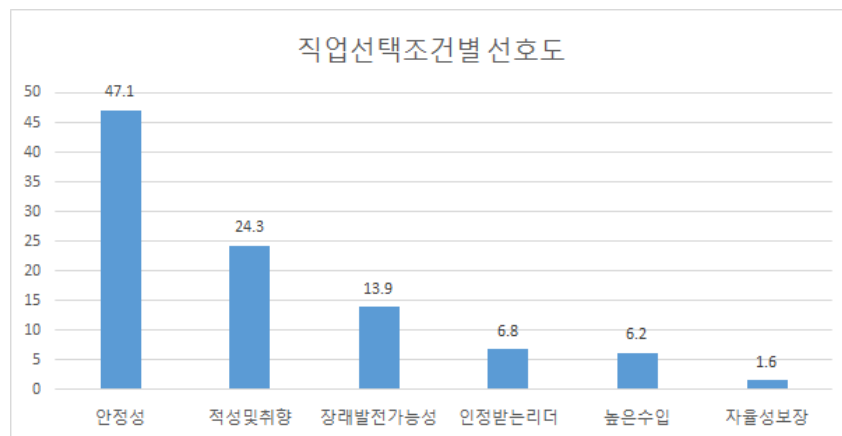


출처 : Clark, 1998, 방하남. 고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원, 2007.- 그래프로 재구성

(2) 고용안정

고용에 대한 안정이 보장되지 못한다면 이는 개인차원에서는 매우 불안한 요소가 될 수 있다. 따라서 고용안정 항목은 직무만족이나 직업선택에 대한 주요 결정요인으로 언급되어 왔다. 이는 ISSP(International Social Survey Programme)에서 1989년 9개 국가를 대상으로 실시한 직업선택에 관한 조사결과를 살펴보면 명확히 나타나는데 직업선택에 대한 조건들 중 ‘매우 중요하다’의 응답은 직무 보장이 59.3%로 가장 높은 수치를 보이고 있다.

한 국내 한국노동패널의 조사결과에 따르면 좋은 일자리에 대한 조건으로 안정적인 일자리가 47.1%로 나타나 1순위 조건으로 자리매김하였다. 자세한 결과는 다음과 같다.



출처 : 7차 한국노동패널조사, 방하남. 고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원, 2007.- 그래프로 재구성

통계청이 발표한 경제활동인구조사에 따르면 청년층 비경제활동인구 중 취업준비생 3명 중 1명은 공무원 시험을 준비하고 있었다.¹⁾ 안정적인 일자리에 대한 중요도가 높아지는 만큼 고용안정 항목은 좋은 일자리를 차지하는 요인들 중 그 가치가 매우 높다고 할 수 있다. 추가적으로, 고용안정 항목을 측정하기 위해 객관적인 측면과 주관적인 측면으로 나눈 뒤 이를 측정하기도 한다. 제안된 방법은 Bonnet et al.(2003)의 고용보장 지수(Employment security index)를 객관적, 주관적 지표로 나눈 것을 참고한 것이다. 먼저 객관적 지표는 ‘정규고용’으로 현재 하는 일을 계속 다닐 수 있는 고용형태를, 주관적 지표는 ‘고용안정성’으로 현재 하는 일을 계속 할 수 있다고 느끼는 정도를 나타낸다.

1) [공무원 열풍 어디까지] ‘악’ 소리 나는 공무원 시험 현황·실태, 한경경제매거진, 2013.8

(3) 발전가능성

Herzberg et al.(1959)에 의하면 직무만족과 직무불만족을 억제하는 요인들은 서로 분리되어 제시되고 있다. 특히 직무만족도를 증대시키기 위한 위생요인(hygiene factor)들에는 성취감, 인정, 흥미, 책임감 그리고 발전성이 있다. 여기서 발전성은 개인측면에서는 승진으로 개념을 구체화하여 파악할 수 있다.

(4) 보상

보통 대다수의 사람들은 생계유지를 위한 금전적인 보상이 현실적인 목표이다. 경제적인 활동은 이에 대한 수입 원천이며 이러한 기본적인 목적이 잘 지켜진다면 해당 직무에 대한 불만족도를 억제시킬 수 있다. 또한 금전적인 보상은 고용의 질을 단일지표로써 판단할 수 있는 성격을 띄지만 직업선택 단계에서는 상대적으로 그 중요성이 떨어지기도 한다.

(5) 근무조건

근무조건은 세부적으로 근무시간 및 환경으로 나뉜다. 전자는 직업선택 시, 후자는 직무만족을 결정하는데 고려된다. 근무시간은 근로자들의 여가활동, 가정에 대한 양립 실현으로 이어질 수 있고 근무환경은 근로자가 일하는 직접적인 환경을 비롯하여 위험한 상태에 노출되는 정도 등으로 살펴볼 수 있다.

(6) 관계

근로자들은 대부분 작업을 하는 과정에서 여러 이해관계에 부딪히게 된다. 또한 혼자가 아닌 여러 사람이 모여 같은 공간에서 작업을 한다. 먼저 상사, 동료 그리고 고객과의 인간관계를 겪게 되며 인간관계는 직무만족에 영향을 주는 요인이다. 다음으로 자신의 의견을 나타낼 수 있는 의사소통 시스템의 구축 여부이다. 구체적인 예로는 노동조합을 들 수 있으며 노동조합의 설립여부 또한 직무만족에 대해 영향을 미칠 수 있다. 노동조합 외에도 여러 형태의 의사소통 시스템이 기업별로 구축될 수 있는데 주로 게시판, 구성원 모임 등이 있다.

본 연구 또한 이에 기반하여 앞서 <표 3>에서 제시한 대분류 여섯 가지의 개인단위 ‘좋은 일자리’지표에 기반하여 개인수준의 좋은 일자리 지표를 측정하고 이것의 효과성을 규명하고자 한다. 본 연구에서 사용한 지표에는 앞서 제시한 여섯 가지의 개인단위 ‘좋은 일자리’지표를 포함한 여덟 가지 항목이 사용되었으며 해당 항목들은 다음과 같다.

〈표 4〉 본 연구에서 사용한 개인단위 좋은 일자리 지표

기존 지표	본 연구의 항목
1 직무/직업특성	1) 직업특성
2 고용안정	2) 고용안정
3 발전 가능성	3) 발전가능성
4 보상	4) 임금수준 5) 복리후생
5 근무조건	6) 업무환경 7) 근무시간
6 관계	8) 상호관계

2.2. 개인수준 좋은 일자리와 개인의 조직몰입 및 직무만족

본 연구에서는 앞서 제시한 개인차원의 좋은 일자리 개념이 실제로 얼마나 유효한지 알아보고 근로자 개인이 평가하는 좋은 일자리가 조직에 미치는 중요한 영향을 규명하기 위해 이것이 조직몰입 및 직무만족과 가지는 관계에 대해 고찰하고자 하였다.

먼저 조직몰입이란 조직 구성원이 가지는 자신의 조직에 대한 심리적 동일시, 일체감, 소속감 등을 의미한다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). 조직몰입은 조직연구에서 개인수준의 주요 성과 변수로 주목 받아 왔으며 선행요인이나 결과변수 또한 매우 다양하게 나타난다(Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). 예를 들면, 기존의 연구들에 따르면 조직몰입은 개인의 성과를 높이며 (Mowday, Porter, & Dubin, 1974; Van Mannen, 1975; Porter, Crampon, & Smith, 1976; Steers, 1977; Larson & Fukami, 1984), 결근률과 이직을 낮춘다 (Steers, 1977; Koch & Steers, 1978; Larson & Fukami, 1984; Porter et al., 1976; Hom, Katerberg, & Hulin, 1979; Koch & Steers, 1978; Angle & Perry, 1981; Price & Mueller, 1981; Larson & Fukami, 1984).

일반적으로 조직몰입 세 가지 유형으로 나누어 논의되곤 하는데 정서적 몰입(affective commitment), 계속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)이 그것이다(Meyer & Allen, 1991; Allen & Meyer, 1990). 정서적 몰입이란 자신이 소속된 조직에 대한 심리적 애착을 말하며 계속적 몰입이란 조직에 지속함으로써 가지는 이득, 다시 말해 조직을 떠나면 발생하게 될 비용에 기인한 몰입이다. 그리고 규범적 몰입은 개인이 자신이 속한 조직에 대해 가지는 책임감과 규범적인 의무감으로부터 유발되는 관습적 몰입이다. 세 가지 유형의 몰입 중에서 가장 일반적으로 전반적인 조직몰입 반영한다고 여겨지는 개념은 정서적 몰입이다(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002). 본 연구에서는 한국노동패널에서 포함하고 있는 조직몰입의 항목을 사용하였는데 해당 항목들은 개인이 가지는 조직에 대한 애착을 반영하고 있다.

다음으로 직무만족이란 개인이 자신의 직무 그 자체 또는 직무에 대한 평가 및 보상 등으로부터 얻는 만족감, 긍정적인 감정 및 태도 등을 의미하며 오래 전부터 조직과 인사 분야의 연구에서 핵심적인 설명 변수로 개념화되어 왔다(Locke, 1976). 직무만족은 내재적 관점과 상황적 관점으로 구분하여 정의할 수 있는데, 내적 관점에서의 직무만족은 그 정도가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높음을 의미하는 것인 반면 상황적인 관점에서의 직무만족은 불만족이 낮은 것이 만족이 높음을 시사한다(Herzberg, 1966). 이 때 직무 불만족을 높이는 요인으로는 낮은 보상과 근무환경 및 조건 등이 있다.

이러한 개념들을 토대로 본 연구는 연구에서 규명하고 강조하고자 하는 개인관점의 좋은 일자리가 조직연구의 대표적인 개인수준 성과인 조직몰입과 직무만족을 높일 것이라 예상하며 이러한 영향이 맥락적 요인인 정규직 여부와 인사공정성의 정도에 따라 그 강도가 다르게 나타날 것이라 예상한다. 다음 절에서는 이러한 예상을 구체화 한 연구 모형과 가설을 제시할 것이다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설

이상의 논의들을 토대로 본 연구에서 알아보고자 하는 것은 기업수준이 아닌 근로자 개인수준에서 개인이 인지하는 좋은 일자리가 개인의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향과 그러한 영향에서 인사 공정성의 맥락적 역할이다. 본 연구는 먼저 근로자 개인이 자신의 일 자리를 좋은 일자리라고 인지할수록 자신이 속한 조직에의 몰입과 직무에 대한 만족이 모두 높게 나타날 것이라 예상한다. 이러한 예상에 따른 가설은 다음과 같다.

가설 1.1. *개인수준의 좋은 일자리 하위 개별 항목들의 값이 높을수록 종업원들의 조직몰입도가 높을 것이다.*

가설 1.2. *개인수준의 좋은 일자리 하위 개별 항목들의 값이 높을수록 종업원들의 직무만족도가 높을 것이다.*

가설 2.1. *개인수준의 좋은 일자리 점수가 높을수록 종업원들의 조직몰입 또한 높을 것이다.*

가설 2.2. *개인수준의 좋은 일자리 점수가 높을수록 종업원들의 직무만족 또한 높을 것이다.*

또한 본 연구에서는 좋은 일자리와 조직몰입, 직무만족간의 관계에 있어 해당 조직의 윤리적 환경이라고 볼 수 있는 인사 공정성과 개인의 위치를 나타내는 정규직 여부가 이러한 관계를 조절할 것이라 예상한다. 공정성이란 조직 내부에서 이루어지는 여러 활동들이 구성원들에게 얼마나 옳고 타당하게 인지되는지를 나타내며, 현대사회의 기업들이 반드시 가져

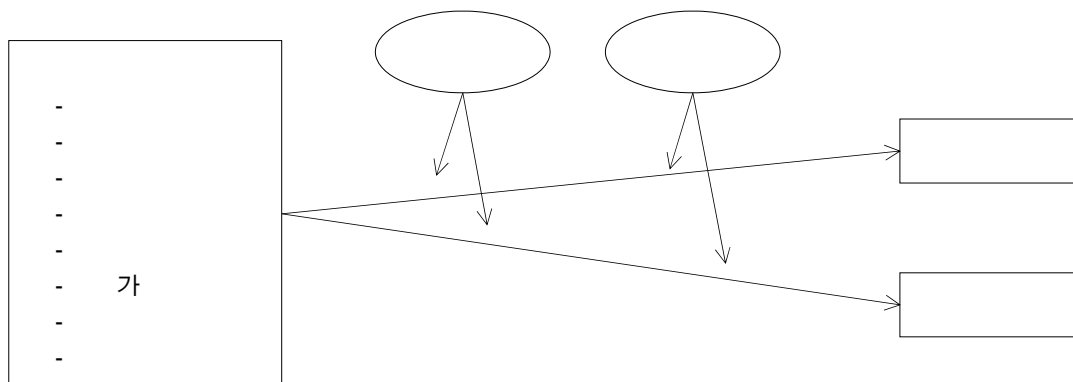
야 할 핵심 가치로 여겨지고 있다(Collins & Porras, 1996). 조직에서의 공정성에는 분배 공정성(Distributive Justice: Leventhal, 1976), 절차 공정성(Procedural Justice: Leventhal, 1980; Leventhal, Karuza, & Fry, 1980; Thibaut & Walker, 1975), 상호작용 공정성(Interactional Justice: Bies & Moag, 1986)이 있으며 본 연구에서 살펴보고자 하는 공정성은 인사 공정성으로 고과 및 평가에 대한 공정성을 의미하므로 보다 절차공정성에 가까운 개념이라 할 수 있다. 또한 정규직과 비정규직의 여부는 고용상태에 따른 좋은 일자의 효과차이를 보여줄 수 있는 적절한 변수라 판단된다. 이러한 맥락 요인을 포함한 논의에 따른 조절효과에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 3.1. 정규직 여부는 좋은 일자리와 조직몰입, 직무만족간의 관계를 조절할 것이다. 정규직인 경우 좋은 일자리가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 긍정적인 영향이 더욱 강하게 나타날 것이다.

가설 3.2. 인사 공정성은 좋은 일자리와 조직몰입, 직무만족간의 관계를 조절할 것이다. 인사 공정성이 높을수록 좋은 일자리가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 긍정적인 영향이 더욱 강하게 나타날 것이다.

이상의 연구 가설들을 포함하는 본 연구의 연구 모형은 다음의 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 연구모형



IV. 자료와 측정, 분석방법

개인적 수준의 좋은 일자리 지표를 규명하고 그것이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 본 연구에서는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study:

KLIPS)의 17차 자료를 이용하였다. 한국노동패널은 한국노동연구원에서 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 매년 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적하여 조사하는 종단면조사이다. 한국노동패널의 개인 자료는 우리나라에 거주하는 15세 이상 개인을 모집단으로 하며 2단계집락계통추출법(two-stage cluster systematic sampling)을 통해 표본을 추출한다. 98년 첫 조사를 시작하여 현재까지 총 18차 자료가 제공되고 있으며 본 연구에서는 2014년 자료인 17차 자료를 사용하였다. 17차 원자료의 표본의 크기는 13,169 명이었으나 본 연구는 연구에서 살펴보고자 하는 모형에 적합한 대상으로 취업자, 그 중에서도 고용 근로자들을 대상으로 하였다. 전체 표본 구성원인 13,169명의 개인들 중 취업자는 7,679명 이었으며 그 중에서 주된 일자리를 묻는 문항에서 임금 근로자라고 대답한 5,327명이 본 연구의 최종 표본이 되었다. 비임금 근로자에 대하여 제외된 2,352명 중 1,890명은 자신의 사업을 하는 개인사업자이며 나머지 462명은 ‘가족(친척)의 일을 돈을 받지 않고 돕는다’고 답한 응답자이다.

통제변수에는 나이, 성별, 학력을 포함하였으며 본 연구에서 조절변수로 살펴본 정규직 여부와 조직의 인사 공정성 또한 포함하였다. 나이는 만 연령을 기준으로 하였으며 성별의 경우 남성을 1, 여성을 0으로 한 더미 변수를 사용하였다. 정규직 여부 또한 정규직을 1, 비정규직을 0으로 한 더미 변수를 사용하였으며 학력의 경우 무학은 0, 초등학교는 6, 중학교는 9, 고등학교는 12, 전문대학은 14, 4년제 대학은 16, 석사는 18, 박사는 21로 한 변수를 사용하였다. 이는 교육년수를 고려한 산출이며 교육년수는 다른 사회과학 연구에서 통제변수로 널리 사용하고 있다. 조직의 인사 공정성은 공정성에 대해 ‘매우 만족’을 5, ‘매우 불만족’을 1점으로 하는 5점 척도의 문항을 사용하였다.

독립변수인 개인관점의 좋은 일자리 지표의 경우 앞서 제시한 6개 카테고리 - 직업특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계 - 에 해당하는 총 8개 항목 - 직업특성, 고용안정, 발전가능성, 임금수준, 복리후생, 업무환경, 근무시간, 상호관계 - 에 대해 ‘매우 만족’을 5, ‘매우 불만족’을 1로 하는 5점 척도의 문항을 각각 사용하였으며 이를 평균한 점수를 좋은 일자리의 지표로 사용하였다. 개인관점의 좋은 일자리 지표의 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 값은 0.88로 나타났다.

종속변수의 경우 조직몰입과 직무만족 모두 각각 5점 척도의 5개 문항을 평균한 점수를 사용하였다. 조직몰입의 경우 현재 근무하고 있는 직장이 좋은 직장인지, 다른 사람에게 추천할만한지 등을 묻는 문항을 포함하며 직무 만족의 경우 현재 맡은 일에 만족하는지, 일을 하며 즐거운지 또는 보람을 느끼는지 등을 묻는 문항을 포함한다. 직무만족 척도의 크론바흐 알파 값은 0.90이었으며 조직몰입의 경우 또한 0.90으로 두 지표 모두에서 높게 나타났다.

두 조절 변수의 경우 앞서 통제변수에 대한 설명에서 제시한 바와 같이 정규직을 1, 비정

규직을 0으로 한 정규직 여부 더미 변수와 ‘매우 만족’을 5, ‘매우 불만족’을 1점으로 하는 5점 척도의 인사 공정성 변수를 각각 개인 관점의 좋은 일자리 점수와 곱하여 두 개의 상호작용 항을 만들어 사용하였다.

분석방법으로는 우선 변수들의 현황을 살펴보기 위해 기술통계분석을 하였고 변수들간 관계의 대략적인 방향을 보고자 상관분석을 하였다. 또한 개인 수준의 좋은 일자리 지수 개발을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 하였다. 그리고 가설의 검증을 위해서는 다변량 회귀분석을 사용하였다.

V. 분석 결과

표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 2014년 조사당시 표본의 약 58.7%가 남성이며 61.6%가 정규직으로 직장에 고용되어 있었다. 또한 표본의 약 33.4%가 고등학교의 학력, 17.9%가 전문대학, 27.4%가 4년제 대학의 학력을 가지고 있었으며 석사와 박사는 각각 4.6%와 1.1%로 나타났다. 마지막으로 표본들의 평균 연령은 44.4세였다. 연구모형에 포함된 변수들의 특성을 살펴보면 종속변수인 조직몰입과 직무만족은 각각 평균점수가 3.3과 3.5이며 표준편차는 두 변수 모두 0.6 가량으로 비슷하게 나타났다. 인사공정성 또한 표준편차는 0.6이 있으며 평균이 3.1인 것으로 나타난다. 본 연구의 핵심인 개인수준의 좋은 일자리 점수는 평균이 3.23점, 표준편차가 0.5점으로 나타난다.

다음은 연구모형이 포함하고 있는 변수들의 상관계수를 살펴보았다. 먼저 본 연구의 두 종속 변수인 조직몰입과 직무만족은 상관관계가 매우 높은 것으로 나타난다 (.729). 또한 본 연구의 독립변수인 개인 수준 좋은 일자리 점수는 조직몰입 및 직무만족 모두와 유의미한 상관계수를 나타내고 있다. 본 연구에서 살펴보고자 한 조절변수인 정규직여부는 종속변수인 조직몰입, 독립변수인 좋은 일자리와 유의미한 상관관계를 보이고 있으며 인사공정성의 경우 두 종속변수인 조직몰입과 직무만족 모두와, 그리고 독립변수인 좋은 일자리와도 유의미한 상관관계를 타나내고 있다. 조절효과를 검증하기 위해 두 변수간의 상호작용 변수를 사용하는 경우, 사용되는 두 변수간의 상관계수가 일정 수준 (일반적으로 .7) 이상으로 높으면 이것의 상호작용 항을 사용하는 것은 통계적으로 문제를 야기할 수 있다. 그러나 상관분석 결과를 살펴보면 본 연구의 독립변수인 좋은 일자리 점수와 조절변수인 정규직 여부 간의 상관계수는 0.323으로 유의미하지만 그리 높지는 않으며 좋은 일자리 점수와 또 다른 조절변수인 인사공정성 간의 상관계수는 0.647로 높은 편이나 통계적으로 문제가 될 수준은 아닌 것으로 나타난다. 이상의 상관계수에 관한 내용은 <표 5>에 제시되어 있다.

〈표 5〉 변수들 간의 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) 조직몰입	1.000							
(2) 직무만족	0.729***	1.000						
(3) 좋은일자리	0.686**	0.636**	1.000					
(4) 성별(남성)	-0.012	-0.025	-0.026	1.000				
(5) 나이(만)	-0.102	-0.085	-0.168	0.002	1.000			
(6) 학력	0.269	0.224	0.308*	0.169	-0.561**	1.000		
(7) 정규직여부	0.311*	0.219	0.323*	0.173	-0.346*	0.412*	1.000	
(8) 인사공정성	0.475*	0.427*	0.647**	0.036	-0.116	0.236	0.274	1.000

다음으로 본 연구의 핵심이 되는 개념인 개인차원의 ‘좋은 일자리’지표의 적절성과 그 효과를 알아보기 위해 먼저 개인차원의 좋은 일자리의 세부지표에 대한 요인분석을 실시하고 각각의 세부지표들이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 알아보았다. 먼저 각 항목들의 기술통계를 살펴보면 다음과 같다. 평균점수를 살펴보면 임금수준의 경우 약 2.95, 고용안정은 3.34, 직업특성은 3.44, 업무환경은 3.32, 근무시간은 3.31, 발전가능성 3.22, 상호관계 3.37, 복리후생이 2.9점이며 표준편차는 모두 0.6~0.7 수준을 보이고 있다. 직업특성이 평균점수가 가장 높으며 복리후생이 평균점수가 가장 낮은 것으로 나타난다. 또한 복리후생의 경우 표준편차도 가장 높게 나타나 근로자들 간의 격차가 가장 크고 점수는 낮은 것을 알 수 있다.

좋은 일자리 세부 항목들의 요인분석을 실시한 결과 8개의 항목들은 모두 하나의 요인으로 묶이고 있는 것으로 나타났으며 각각의 요인값도 모두 0.6 이상으로 나타났다. 크론바흐 알파 값 또한 0.88로 이 지표의 신뢰도 또한 충분히 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 각 8개의 항목은 모두 좋은 일자리를 측정하는데 적합한 것을 알 수 있으며 이에 본 연구는 8개 항목의 평균값을 개인 차원의 좋은 일자리 종합지표로 사용하였다. 각 항목을 포함한 요인 분석 결과와 전체 측정 도구의 신뢰도 분석 결과는 다음 <표 6>에 제시되어 있다.

〈표 6〉 개인수준 좋은 일자리 척도에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과

항목	요인값
좋은일자리_임금수준	0.609
좋은일자리_고용안정	0.699
좋은일자리_직업특성	0.780
좋은일자리_업무환경	0.817
좋은일자리_근무시간	0.729
좋은일자리_발전가능성	0.800
좋은일자리_상호관계	0.771
좋은일자리_복리후생	0.678
크론바흐 알파 계수	0.876

추출 방법: 주성분 분석

다음으로 본 연구의 핵심 개념인 개인수준의 좋은 일자리 지수의 효과 검증 및 연구의 가설 검증을 위해 개별 항목을 포함한 회귀분석을 실시한 결과를 제시하고자 한다. 모형 1과 모형 2는 좋은 일자리 지표의 각 항목들이 조직몰입과 직무만족에 각각 어떠한 영향을 미치는지 다변량 회귀 분석을 통해 살펴보았다. 분석결과, 흥미롭게도 근무시간 항목은 조직몰입과 직무만족 모두에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이에 가설 1은 부분적으로 지지되었다. 또한 모형 1과 모형2에 관한 다중공선성에 대한 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF) 확인 결과 VIF의 최대값은 2.40 평균값은 1.82로 다중공선성의 문제는 없다고 판단할 수 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 개인수준 좋은일자리 개별척도에 대한 모형 추정결과

	모형1: 조직몰입		모형2: 직무만족	
	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값
(상수)	0.385	6.50***	0.842	14.09***
나이	-0.042	-3.33**	-0.037	-2.93**
학력	0.004	7.10***	0.003	4.64***
남성	0.014	6.13***	0.010	4.19***
정규직여부	0.115	7.88***	0.022	1.47
인사 공정성	0.031	2.21*	0.037	2.67**
좋은일자리_임금수준	0.124	12.44***	0.073	7.31***
좋은일자리_고용안정	0.102	8.94***	0.056	4.84***
좋은일자리_직업특성	0.133	10.00***	0.250	18.70***
좋은일자리_업무환경	0.101	7.47***	0.042	3.05**
좋은일자리_근무시간	0.016	1.49	0.012	1.16
좋은일자리_발전가능성	0.116	8.45***	0.111	8.05***
좋은일자리_상호관계	0.066	4.77***	0.103	7.32***
좋은일자리_복리후생	0.096	9.02***	0.047	4.35***
R ²	0.494		0.432	
수정된 R ²	0.493		0.431	
사례수	5,285		5,287	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

가설 2와 3의 검증을 위해 조직몰입에 대한 다중회귀분석 모형을 추정해 보았다. 먼저 모형 4를 살펴보면 개인수준의 좋은 일자리는 조직몰입에 매우 유의미한 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 즉, 종업원이 인지하는 좋은 일자리 지수가 높을수록 종업원의 조직몰입 또한 높은 것을 알 수 있다. 그리고 모형6을 통해 이러한 영향은 인사공정성이 더 높은 상황에서 더욱 강하게 나타나는 것으로 나타난다는 것을 알 수 있다.

〈표 8〉 조직몰입(5점척도)에 대한 모형 추정결과

	모형3		모형4		모형5		모형6	
	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값
(상수)	1.361	21.24***	0.385	6.61***	0.343	4.37***	0.794	4.73***
나이	0.005	7.34***	0.004	7.27***	0.004	7.30***	0.004	7.17***
학력	0.032	11.60***	0.015	6.41***	0.015	6.43***	0.015	6.26***
남성	-0.106	-7.29***	-0.036	-2.85**	-0.035	-2.82**	-0.037	-2.98**
정규직여부	0.223	13.59***	0.127	9.02***	0.192	2.32*	0.128	9.11***
인사공정성	0.401	32.54***	0.040	3.04**	0.040	3.09**	-0.092	-1.76
좋은일자리			0.733	45.75***	0.745	33.13***	0.609	12.16***
좋은일자리 X정규직					-0.021	-0.80		
좋은일자리 X인사공정성							0.040	2.60**
R ²	0.283		0.487		0.487		0.487	
수정된R ²	0.282		0.486		0.486		0.487	
사례수	5,286		5,285		5285		5285	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

직무만족에 관한 다중 회귀분석 실시 결과에서도 개인수준의 좋은 일자리는 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있는데 모형 7을 살펴보면 좋은 일자리 점수가 높을수록 개인의 직무만족이 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 그러나 정규직 여부나 인사공정성의 역할은 유의미하지 못한 것으로 나타난다. 모형9와 모형10에서 알 수 있듯이 좋은 일자리는 정규직 여부나 인사공정성의 정도에 관계없이 직무만족에 일정한 영향을 미치고 있다. 이에 따라 가설 2는 지지되었으며 가설3은 일부만 지지되었다.

〈표 9〉 직무만족(5점척도)에 대한 모형 추정결과

	모형7		모형8		모형9		모형10	
	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값	계수 추정치	t-값
(상수)	1.846	28.80***	0.929	15.57***	0.831	10.33***	1.069	6.22***
나이	0.004	5.13***	0.003	4.64***	0.003	4.72***	0.003	4.61***
학력	0.027	9.73***	0.011	4.61***	0.011	4.66***	0.011	4.55***
남성	-0.093	-6.40***	-0.027	-2.15*	-0.026	-2.07*	-0.028	-2.19*
정규직여부	0.110	6.69***	0.020	1.36	0.171	2.02*	0.020	1.39
인사공정성	0.360	29.26***	0.022	1.62	0.023	1.74	-0.024	-0.44
좋은일자리			0.688	41.95***	0.717	31.17***	0.645	12.57***
좋은일자리 X정규직					-0.048	-1.82		

좋은일자리 X인사공정성				0.014	0.87
R ²	0.211	0.408	0.409	0.408	
수정된R ²	0.210	0.408	0.408	0.408	
사례수	5,288	5,287	5,287	5,287	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

본 연구모형의 타당성을 확인하고자 다중공선성 여부를 판단하는 분산팽창지수 (variance inflation factor, VIF)를 확인하였는데 각 변수별 분산팽창지수는 모두 2 미만이며 최대값이 1.86 평균값은 1.54 로 다중공선성의 문제는 무시할 만 한 것을 알 수 있다.

Ⅵ. 결론 및 시사점

본 연구를 통해 근로자 개인 차원의 ‘좋은 일자리’가 근로자 개인의 조직 몰입과 직무 만족에 매우 강한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 그 세부 항목 중 근로시간을 제외한 모든 항목들이 조직몰입과 직무만족에 모두 유의한 영향을 미치고 있음을 통해 근로자들이 좋은 일자리를 인지하는데 있어서는 근로시간을 고려하고 있으나 이것이 조직몰입이나 직무만족에 미치는 영향은 적은 것을 알 수 있다. 근로자들은 근로시간보다는 고용안정이나 근무 환경, 보상 등에 의해 조직에 몰입하고 직무에 만족하고 있는 것이다. 또한 연구 결과에 따르면 정규직과 비정규직의 여부는 좋은 일자리가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향의 맥락으로 작용하지 못하고 있으며, 조직의 인사 공정성은 조직몰입을 더욱 높이는 맥락 요인으로 작용한다.

또한 본 연구의 결과들 중 흥미로운 점은 정규직 여부가 좋은일자리가 조직몰입이나 직무만족에 미치는 영향을 강화하는 요인으로 작용하지 못한다는 것이다. 이는 결국 좋은 일자리의 기준은 정규직이나 비정규직 여부 등의 외적이고 계약적인 조건들로 인해 좌우되는 것이 아니며 일자리 자체의 질이 높을 경우 계약관계의 유형에 관계없이 사람들은 조직에 몰입하고 자신에 직무에 만족한다는 것을 나타낸다고 볼 수 있다. 공정성은 좋은일자리가 조직몰입에 미치는 영향을 강화하는 것을 알 수 있는데, 이는 조직의 공정성이 비록 좋은일자리가 개인의 각각의 직무에 대한 만족감에 미치는 영향을 강화하지는 않지만 전체 조직에 대한 영향관계는 강화하고 있음을 의미한다. 즉, 공정성은 조직 전체의 수준에서 좋은일자리가 가지는 효과에 영향을 미치는 중요한 환경적, 맥락적 요인임을 알 수 있다. 그리고 본 연구의 결과들을 살펴보면 성별의 영향이 모든 모델에서 유의미함을 알 수 있는데 이는 향후 연구에서 좋은 일자리의 효과에 대한 젠더 관점의 조망이 필요함을 시사한다고 볼 수 있다. 본 연구의 또 다른 흥미로운 결과는 좋은 일자리 지수에 포함된 개별요인의 분

석에서 나타나는데 근로시간이 조직몰입이나 직무만족에 미치는 영향이 유의미하지 않다는 것이다. 즉 사람들은 단순히 일을 많이 하거나 적게 한다고 해서 직무에 만족 또는 불만족하고 자신이 속한 조직에 몰입하는 정도가 달라지는 것이 아니라는 것을 알 수 있다. 이보다는 보다 복합적인 환경이나 발전가능성 등이 종업원들의 태도에 주된 영향을 미친다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 연구에서 사용된 자료는 횡단 자료이기 때문에 이것에 의한 역인과성의 문제가 제기될 수 있다. 향후 연구에서는 종단적으로 이들 간의 인과관계를 더욱 명쾌하게 규명할 필요가 있을 것으로 판단된다. 둘째, 본 연구에서 사용한 개인수준의 좋은 일자리 지표는 본 연구를 통해 개발한 것이기 때문에 그 이론적 토대와 근거가 부족한 것이 사실이다. 본 연구를 기반으로 향후 연구들을 통해 이러한 개념이 좀 더 구체화, 체계화 될 필요성이 있다. 셋째, 본 연구는 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 살펴 보았기에 이러한 개인수준의 좋은 일자리가 궁극적으로 기업의 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 밝히지 못하였다. 향후 연구는 이러한 부분을 밝히는 방향으로 이루어져야 할 것이며 조직몰입과 직무만족은 이때의 매개요인과 맥락요인으로 작용할 수 있을 것이다. 또한 그 이외의 다른 요인들에 대한 규명도 향후 연구에서 이루어져야 할 과제라 볼 수 있다.

그러나 이러한 한계점들에도 불구하고 연구 결과를 토대로 볼 때, 본 연구는 중요한 시사점을 가진다. 먼저 본 연구는 그간 좋은 일자리에 관한 연구들이 간과해 왔던 개인 차원의 미시적 지표로서의 ‘좋은 일자리’의 중요성을 제시하였다는 점에서 의의를 가진다. 같은 조직 내에서도 해당 일자리에 대해 어떻게 인지하는지는 개인마다 다르게 나타날 수 있으며 그러므로 개인의 조직 효과성에 대한 논의에서는 기업수준보다는 개인수준의 ‘좋은 일자리’ 개념을 포함하여 논의하는 것이 필수적이다.

또한 본 연구는 ‘좋은 일자리’가 미치는 영향에 있어 정규직과 비정규직 여부는 중요하지 않다는 사실을 제시하고 있는데, 이는 결국 고용상태 보다는 개인이 주관적으로 판단하는 좋은 일자리가 개인의 조직몰입과 직무만족에 더욱 중요하다는 것을 시사한다. 나아가 본 연구 결과를 통해 조직의 공정성이 조직몰입을 높이는 맥락적 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이를 통해 기업은 개인이 자신의 일자리를 좋은 일자리라고 인지하기 위한 여러 요인들을 파악하고 이것을 높이기 위한 시스템을 구축해야 함과 동시에 이러한 좋은 일자리에 대한 인지가 실제적 조직 유효성으로 더욱 잘 이어지기 위해 공정성이라는 가치를 추구해야 함을 알 수 있다. 결론적으로 본 연구는 개인의 ‘좋은 일자리’에 대한 평가는 개인의 성과 및 그것을 반영하는 조직의 효과성에 매우 중요함을 시사하며 그러한 관계에서 개인의 계약적 특성보다는 조직의 공정성이 주요 맥락으로 작용함을 보여주는 것을 통해 기업의 윤리적 책임과 공정성이라는 가치추구를 다시금 강조한다.

참고문헌

- 방하남. 고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원, 2007.
- 방하남 이상호. '좋은 일자리'(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회학 제40집 1호, pp.93-126
- 이상현. "기획특집-고용의 질: ILO: Decent Work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?/EU: 유럽연합에서의 고용의 질/OECD: 선진국에서의." 국제노동브리프 3.7 (2005): 4-30,
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49(3): 252 - 276.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1): 1-14.
- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, and Joseph A Ritter. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators." *International Labour Review* 142(2):147-78.
- Bies, R.J. & Moag, J.S.(1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. *Research on Negotiation in Organizations*.
- Collins J.C. & Porras, J.I.(1996) Building Your Company's Vision. *Harvard Business Review*.
- De Bustillo Llorente, Rafael Munoz, and Enrique Fernandez Macias. 2005. "Job satisfaction as an indicator of the quality of work." *The Journal of Socio-Economics* 34(5):656-73.
- Herzberg, Frederick I. 1966. "Work and the nature of man."
- Hom, P. W., Kateberg, R. & Hulin, C. L. (1979). Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64: 280-290.
- Koch, J. L. & Steers, R. M. (1978). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14: 213-226.
- Larson, E. W. & Fukami, C. V. (1984). Relationships between Worker Behavior and Commitment to the Organization and Union. *Proceeding of Academy of Management*, 222-226.
- Leventhal, G.S.(1976). 『Fairness in Social Relationships』.
- Leventhal, G.S.(1980). 『What Should Be Done with Equity Theory?』.
- Leventhal, G.S, Karuza, J. & Fry, W.R.(1980). Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences. *Justice and Social Interaction*.
- Locke. E.A.(1976). 『The Nature and Causes of Job Satisfaction』.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance,

- and Normative Commitment to the Organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). 『Employee-organization Linkages.』. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*. 12(2): 231-248.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15: 87-98.
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 24: 543-565.
- Steers(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-56.
- Thibaut, J.W. & Walker, L.(1975). 『Procedural Justice: A Psychological Analysis』.
- Van Mannen, J. (1975). Police Socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-228.

투고일자 : 2016. 09. 12

수정일자 : 2016. 09. 29

게재일자 : 2016. 09. 30

<국문초록>

근로자 관점에서의 좋은 일자리가 조직몰입과 직무만족에 미치는
영향에 대한 연구:
공정성의 조절효과를 중심으로

송진구

현재까지 좋은 일자리에 관한 연구들은 대부분이 기업 차원에서의 좋은 일자리에 대해 논의해 왔으며 근로자 개인의 관점에서 인지하는 좋은 일자리에 대한 연구는 미미한 실정이다. 그러나 일자리에 대한 평가는 해당 기업에 속한 개개인들의 각기 다른 관점에 따라 동일 기업, 유사 업무에 대해서도 다르게 나타날 가능성이 존재한다. 그럼에도 불구하고 기존의 연구들이 좋은 일자리를 개념화하는데 있어 개인들의 관점을 포함하지 못한 이유는 대다수의 연구들이 기업수준의 조건들로 좋은 일자리를 정의하는 방법을 사용하였기 때문이다. 이에 본 연구는 이러한 좋은 일자리에 대한 기존의 연구들의 한계점을 보완하기 위해 근로자 개인 수준의 좋은 일자리 지표를 구성하여 이것이 근로자들의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 이러한 관계에서 인사공정성의 조절효과를 살펴봄으로써 좋은 일자리에 대한 근로자들의 인지가 낳는 효과에 기업의 윤리적 가치 추구 풍토가 어떤 역할을 하는지 알아보았다. 한국노동패널(KILPS)의 17차 데이터를 사용하여 5,327명의 개인들 대상으로 연구를 수행한 결과 근로자 개인 수준의 좋은 일자리 지수는 근로자의 조직몰입과 직무만족을 높이며, 이 때 기업의 윤리적 가치 척도가 되는 공정성이 조직 몰입에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어: 기업윤리, 윤리적 가치, 윤리적 풍토, 좋은 일자리, 조직몰입, 직무만족, 비정규직, 인사 공정성, 한국노동패널(KILPS)

