

임금근로자의 직무적합도가 생활만족도에 미치는 영향: 일 만족도의 매개효과

이명하¹, 백진아^{2*}

¹k-study 운영교수, ²한세대학교 사회복지학과 교수

The Effect of Job Fit on Life Satisfaction of Wage Workers : Mediating Effect of Job Satisfaction

Myung-Ha Lee¹, Jina Paik^{2*}

¹Professor of management, K-study

²Professor, Department of Social Welfare, Hansei University

요약 본 연구는 임금근로자의 직무적합도가 생활만족도에 미치는 영향과 일 만족도의 매개효과를 검증하는데 그 목적이 있다. 분석을 위해 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study) 23차년도(2020년) 자료를 활용하였고 그 중 임금근로자 7,202명을 표본으로 추출하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 기술통계, 상관분석을 실시하였고 PROCESS MACRO 4 프로그램으로 매개효과를 검증했다. 간접효과의 유의성은 Bootstrapp 기법으로 분석했다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 임금근로자의 직무적합도는 생활만족도를 향상시키는 것으로 확인됐다. 둘째, 직무적합도와 생활만족도의 관계에서 일 만족도는 완전매개효과를 보이고 있다. 연구결과에 근거해서 임금근로자의 생활만족도를 향상시킬 수 있는 실천적 개입 방안들을 논의하였다.

키워드 : 생활만족도, 직무적합도, 일 만족도, 임금근로자, 매개효과

Abstract The objective of the study was to explain the effect of job fit on life satisfaction of wage workers and verify the mediating effect of job satisfaction between two variables. For the purpose, 7,202 research subjects were selected from the 23th data of the Korean Labor and Income Panel Study. Selected data was analyzed by various methods including frequency analysis, descriptive statistics analysis, and correlation analysis. Moreover, the mediating effect was verified by applying SPSS Macro Model Number 4 analysis and bootstrapping method. The major findings are as follows. First, job fit of wage workers was shown to enhance their life satisfaction. Second, work satisfaction of wage workers was revealed to play a complete mediating role in the relationship between job fit and life satisfaction of wage workers. On the basis of the results, the various practical programs to increase life satisfaction of wage workers were discussed.

Key Words : Life satisfaction, Job fit, Work satisfaction, Wage worker, Mediating effect

This article is revised of the doctoral dissertation of Myung-ha Lee(2023).

*Corresponding Author : Jina Paik(jpaik1@hanafos.com)

Received April 14, 2024

Accepted June 20, 2024

Revised May 31, 2024

Published June 28, 2024

1. 서론

현대 산업사회에서 일은 생계를 책임지는 경제 활동이자 개인의 정체성을 보여주는 주요한 지표 중의 하나이다. 모든 인간은 삶의 전 과정에서 안정적인 일을 갖고 평안한 일상생활을 누리고 싶어 한다. 하지만 최근 우크라이나 전쟁 등의 지정학적 긴장 및 기후 변동 등에 따른 인플레이션과 소비 침체로 이어지는 경기는 쉽게 회복되지 못하고 있으며 기업내 구조조정과 산업현장의 매출 감소 등의 위험한 신호를 보이고 있다. 대다수 사회 구성원들이 개인적인 안녕과 행복을 추구하지만 불안정한 경기와 예측하기 어려운 미래에 대한 불안감을 노출하고 있으며, 이는 삶의 만족도 저하로 이어지고 있다[1]. 2021년 OECD 국가 삶의 만족도 조사에 따르면, 우리나라의 삶의 만족도는 10점 만점에 5.9점을 기록하여 최하위 국가에 포함된다[2]. 특히 2021년 기준 노동시간(1,915시간)은 OECD 36개국 중 4위를 차지하고 있으며[3], 이를 통해 임금근로자의 여가나 개인 생활에 사용하는 시간이 평균적으로 낮은 상태임을 알 수 있다. 경제적 긴축 및 일상적인 삶과 일의 불균형은 결과적으로 임금근로자의 생활에 대한 만족도에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

생활만족도는 '삶의 만족도', '행복', '삶의 질'과 같은 개념과 혼용해 사용된다. 생활만족도란, 개인의 욕구가 충족되고 생활이 만족스럽다고 평가하는 정도를 측정하는 개념으로 일상생활에서 부정적인 정서나 긍정적인 정서를 인식하는 정도 등 인식적 측면을 강조하며 긍정적 정서를 경험할 때 높은 것으로 나타난다[4-6]. 임금근로자의 만족스런 삶의 질은 국민으로서 당연히 누려야 할 행복 추구에 대한 권리를 보장하는 당위적인 차원 이외에도 행복한 근로자가 더 높은 성과와 생산성을 거둘 수 있다는 점[7-9]에서 조직관리 차원에서도 중요한 과제이다. 최근 삶과 일의 조화로운 균형(Work and Life Balance)에 대한 관심이 높아지면서 직무만족 연구에 중점을 둔 조직 내 변인뿐 아니라, 가정과 직장 사이에서의 스트레스와 역할 갈등을 조직이 관리해야 하는 필요성이 증가하면서 생활 전반의 만족도에 관한 관심이 집중되었다[10]. 이러한 점에 주목하여 본 연구는 임금근로자의 생활만족도에 미치는 영향요인에 관해 설명하고자 한다.

임금근로자는 일을 하고 임금을 받는 근로자를 말한다. 임금근로자는 자기의 능력과 적성에 맞는 직업을 통

해 만족과 보람을 경험하게 되고, 욕구 충족 및 자아개발을 경험함으로써 삶의 질이 높아진다. 특히 본인의 능력에 맞는 적합한 직무의 선택은 단순한 생계수단을 넘어 자아를 실현하고 독립적인 삶의 보람을 느낄 수 있는 기반이다[11]. 임금근로자의 생활만족도와 관련된 다양한 요인 중에서 직무적합도는 임금근로자의 심리적 안정과 만족에 영향을 미치는 주요 요인으로 제시된다.

직무적합도는 업무에 맞는 교육수준과 기술수준의 적합도를 의미한다[12]. 한국노동패널자료를 이용하여 생활만족도의 영향요인을 분석한 연구에 따르면 교육수준 부적합과 기술수준부적합은 임금근로자의 생활만족도를 낮추는 것으로 나타났다[13]. 즉, 교육수준과 기술수준의 적합도가 높으면 생활만족도도 증가하는 것으로 풀이될 수 있다. 임금근로자의 직무적합도는 특히 은퇴 이후의 일자리, 자원봉사, 사회참여와도 연결될 수 있어 노후의 생활만족도를 높여주는 요인으로 작용한다. 이처럼 임금근로자의 직무적합도가 생활만족도를 증진시키는 요인으로 밝혀졌지만 이와 관련된 연구는 주로 장애인[14], 중·고령자[15,16], 철도종사원[17], 비정규직 사회복지사[18], 보건계열 전문직 임금근로자[19] 등의 특정 직업 집단을 중심으로 이루어졌다. 집단에 대한 개별 연구는 한정된 범위내에서 대상 임금근로자의 근로 및 생활여건에 대한 이해를 높이지만 전체 임금근로자의 일반적인 현황을 파악하기에는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 현재 근로를 통해 임금을 받고 있는 30대 이상 60대 이하의 전체 임금근로자를 대상으로 생활만족도에 영향을 미치는 직무적합도의 중요성을 검증하고 개별 직업군에 대한 선행 연구 결과와 관련하여 논의하고자 한다.

한편, 직무에 적합한 일자리는 성공적인 기업경영에도 중요한 요소로 대두되고 있다. 근로자에게 적합한 맞춤형 직무 배치의 일의 능률을 올리고 업무의 효율성을 증대시켜 근로자로 하여금 자긍심을 갖게 하고[20] 나아가 조직에 대한 충성도를 증가시킬 수 있다. 개인이 자신이 하는 일과 조화를 잘 이루면 자신의 직무와 조직에 애착심 및 열정을 갖게 되고 결국 일에 대한 만족감[17]으로 연결된다. 이처럼 직무적합도는 임금근로자의 일 만족도에도 중요한 영향을 미치는 요인이다. 최근 임금근로자의 직무적합도와 일 만족도 간의 중요성을 인식하고 이를 규명하기 위한 연구[17,18,21]들이 이루어지고 있다.

일 만족도는 자신의 업무에 대한 태도, 일에 대한 열정과 보람, 보상체계에 대한 긍정적인 반응의 정도를 의미

한다[22,23]. 직무적합도가 높은 사람은 일에 대한 자신감을 획득하여 맡은 업무를 효과적으로 실행할 능력을 갖출 수 있고 자신의 직업에 대해 긍정적인 태도를 갖게 될 것이다. 임금근로자가 자신의 능력과 교육 수준에 가장 잘 부합하는 조직을 선택하고, 자신과 잘 맞는 조직에서 일할 때 만족감과 성과가 높게 나타난다[18,21,24]. 임금근로자가 자신이 갖추고 있는 업무 능력과 기술적 수준에 맞는 일자리에서 근무하면 즐겁고 보람을 느끼며 최선을 다하고 일에 대한 만족감도 상승하게 되는 것이다. 이러한 연구들을 통해 임금근로자의 직무적합도는 일 만족도를 높여주는 요인[25]이며 동시에 생활만족도도 증가시키는 요인[15,26]임을 알 수 있다. 또한 일 만족도는 생산성 향상과 일의 성과 등에 영향을 미칠 뿐 아니라 임금근로자의 삶의 질을 결정하는 주요 요인이기도 하다.

일반적으로 임금근로자의 일 만족도와 생활만족도는 긍정적인 관계를 갖는다[21,27]. 일 만족도와 생활만족도 중 어느 것이 선행변수인지에 대한 일관된 결과는 없지만 다수의 연구들은 일 만족도가 생활만족도에 유의한 영향을 미친다는 입장을 취하고 있다[26,27,28]. 즉, 일 만족도가 높을수록 생활만족도 또한 높아지기 때문에 임금근로자의 생활만족도를 높이기 위해서는 일 만족도를 높이는 것이 중요하다는 것이다. 이는 임금근로자의 일 만족도가 일상생활에까지 파급되어 가족관계와 사회적 친분관계, 여가생활 등 다양한 부분에 대한 만족도까지 연결될 수 있음을 의미한다. 또한 임금근로자의 생활만족도는 개인의 삶의 질뿐만 아니라 가족, 이웃, 지역사회를 넘어 산업체의 생산성 향상과도 밀접한 관계가 있다. 이러한 점에 주목하여 본 연구에서는 임금근로자의 일 만족도와 생활만족도 간의 관계의 중요성을 인식하고 생활만족도 증진을 위한 방안을 모색하기 위해 직무적합도 및 일 만족도 간의 관련성을 종합적으로 분석하고자 한다. 특히, 임금근로자의 직무적합도와 생활만족도의 관계에서 일 만족도가 임금근로자의 생활만족도를 높일 수 있는 매개 역할을 하는지를 검증하고, 이를 통해 임금근로자의 생활만족도를 증진시킬 수 있는 실천적 방안을 제시하고자 한다.

위의 연구 목적에 따라 다음과 같은 연구주제를 설정하였다.

연구문제 1. 직무적합도는 임금근로자의 생활만족도에 영향을 미치는가?

연구문제 2. 일 만족도는 임금근로자의 직무적합도와

생활만족도 간의 관계에서 매개변수로서 영향을 미치는가?

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 연구는 직무적합도와 일 만족도, 생활만족도의 관계를 검증하는데 그 목적이 있다. 연구모형은 종속변수에 생활만족도, 매개변수는 일 만족도, 독립변수는 직무적합도로 구성되어 아래와 같은 틀을 제시하였다(Fig. 1).

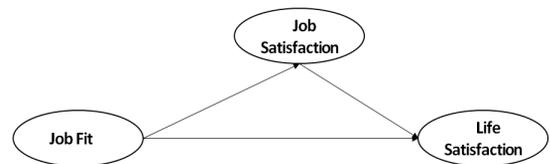


Fig. 1. Proposed model

2.2 분석자료 및 연구대상

본 연구의 분석을 위해 23차년도 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS) 데이터를 사용하였다. 노동패널자료는 가구용 자료와 개인용 자료로 구분되며, 가족관계와 세대 간 경제적 자원 교류, 자녀교육과 보육, 소득활동 및 소비, 경제활동 상태, 교육 및 직업훈련, 일 만족도 및 생활만족도, 직무만족 등의 다양한 내용을 담고 있다. 본 연구를 위해 30~60대 성인 임금근로자 7,553명을 표본으로 선정하였고, 그 중 이상치와 무응답을 제외한 7,202명을 최종 분석하였다.

2.3 측정도구

2.3.1 직무적합도

직무적합도 척도는 2020년 한국노동패널조사(KLIPS)에 수록된 자료를 활용하였고, 질문 문항은 '현재 하는 일에서 기술 수준 적합도'와 '현재 하는 일에서 교육 수준 적합도'의 2문항으로 이루어졌다. 문항의 응답 범위는 1점 '매우 낮다'부터 5점 '매우 높은 편이다'의 Likert 5점 척도로 설계되었다. 점수가 높을수록 직무적합도가 높음을 의미하며, 직무적합도의 Cronbach's alpha 값은 .908로 높게 나타났다.

2.3.2 일 만족도

일 만족도의 측정은 Brayfield & Rothe[29]의 일 만족도 척도(Job satisfaction scale)를 사용하여 조사한 2020년 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하였다. 구체적인 문항은 '별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶음', '나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있음' 등의 총 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '아주 그렇다'의 Likert 5점 척도로 설계되었으며 점수가 높을수록 직무와 일에 대한 만족이 높음을 뜻한다. 본 연구에서 일 만족도의 Cronbach's alpha 값은 .915로 나타났다.

2.3.3 생활만족도

생활만족도 척도는 2020년 한국노동패널조사(KLIPS)에 수록된 6문항의 지표를 분석하였다. 생활만족도의 설문 내용은 '가족의 수입', '사회적 친분 관계', '여가활동', '친인척관계' 등 총 6문항으로 이루어졌다. 설문 문항의 응답범주는 1점 '매우 불만족스럽다'부터 5점 '매우 만족스럽다'의 Likert 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 의미하며, 생활만족도의 Cronbach's alpha 값은 .839로 나타났다.

2.3.4 통제변수

본 연구에서 활용된 통제변수는 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 고용형태 등 총 5문항으로 이루어졌다.

2.4 분석방법

본 연구는 직무적합도가 임금근로자의 생활만족도에 미치는 영향과 그 관계에서 일 만족도의 매개효과를 분석하고자 SPSS WIN Ver. 25.0과 Hayes[30]가 개발한 PROCESS MACRO[31] 기법을 활용하였다. 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 시행하였고, 기술통계 분석으로 변수들의 평균값을 확인하였다. 둘째, 직무적합도와 일 만족도, 생활만족도의 관계를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 시행하였다. 셋째, 직무적합도와 임금근로자의 생활만족도 관계에서 일 만족도의 매개효과 분석을 위해 PROCESS MACRO Model Number 4 기법을 이용하였고, Bootstrapping 분석을 통해 일 만족도의 간접효과 유의성을 실시했다. 넷째, 주요 변인의 질문문항에 대한 이상치와 결측값을 조사해 분석에서 빼고 이후 모든 분석을

진행했다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 시행한 결과는 Table 1과 같다. 먼저, 임금근로자의 성별을 검토해 보면, '여자' 41.6%, '남자' 58.4%로 여자가 남자보다 적은 것을 볼 수 있다. 연령을 보면, '40~49세' 33.8%로 가장 많았고, 다음으로 '50~59세' 25.9%, '30~39세' 23.5%, '60~69세' 16.9% 순으로 나타났다. 학력은 '고졸' 32.8%, '4년제 대졸' 32.1%, '전문대졸' 18.9%, '중졸 이하' 10.0%, '대학원 이상' 6.2%로 절반 이상이 전문대졸 이상인 것을 볼 수 있다. 혼인상태는 '기혼 유배우'가 76.1%로 대다수를 차지하고, '미혼' 14.7%, '별거/이혼/사별' 9.2% 순으로 나타났다. 고용형태는 '정규직' 66.6%, '비정규직'은 33.4%를 차지하고 있다.

Table 1. General characteristics (n=7,202)

Variable	Section	n	%
Gender	Women	2,994	41.6
	Men	4,208	58.4
Age	30-39 years old	1,689	23.5
	40-49 years old	2,433	33.8
	50-59 years old	1,862	25.9
	60-69 years old	1,218	16.9
Educational Level	Under Middle School	717	10.0
	High School	2,364	32.8
	College	1,359	18.9
	University	2,313	32.1
	Graduate school	449	6.2
Marital status	Single	1,059	14.7
	Married	5,484	76.1
	Separation/divorce/bereavement	659	9.2
Employment Type	Regular worker or higher	4,799	66.6
	Non-regular worker	2,403	33.4

3.2 기술통계 분석

측정 변수의 기술통계 분석을 살펴보면 Table 2와 같다. 먼저, 직무적합도의 평균값은 2.914(sd= .268), 일 만족도의 평균값은 3.532(sd= .529), 생활만족도의 평균값은 3.474(sd= .410)로 나타났다. 연구대상자들의 직무적합도와 일 만족도는 평균적으로 보통 이상의 수준을 보여 주고 있다. 왜도와 첨도 값은 절대값 3과 10을 초과하지 않아 정규성에 문제가 없음이 확인됐다.

Table 2. Characteristics of major variables

Variable	Min	Max	Mean	S.D	Skew	Kurt
Job Fit	2.00	3.00	2.914	.268	-2.948	6.982
Work Satisfaction	2.00	5.00	3.532	.529	.043	-.134
Life Satisfaction	2.17	5.00	3.474	.410	.022	-.553

3.3 상관관계 분석

각 변수 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 종속변수인 생활만족도는 독립변수인 직무적합도($r=.116, p<.01$)와 정(+적인 상관관계를 보이고, 매개변수인 일 만족도($r=.494, p<.01$)와도 정(+적인 상관관계를 나타냈다. 일 만족도와 직무적합도($r=.173, p<.01$)의 관계도 정(+적인 관련성을 보이고 있으며, 이는 모두 확률적으로 유의미했다.

Table 3. Correlation among major variables

Variable	Coefficient		
	Job Fit	Work Satisfaction	Life Satisfaction
Job Fit	1		
Work Satisfaction	.173**	1	
Life Satisfaction	.116**	.494**	1

** $p<.01$

3.4 일 만족도의 매개효과 검증

직무적합도와 임금근로자의 생활만족도의 관계에서 일 만족도의 매개효과 분석을 위해 PROCESS MACRO Model number 4를 적용하였다[31]. 분석 결과는 Table 4와 같다. Model 1에서는 통제변수와 임금근로자의 직무적합도가 일 만족도에 미치는 영향을 설명하였다. Model 2는 통제변수와 임금근로자의 직무적합도가 생활만족도에 미치는 영향을 검증한 결과이다. Model 3은 통제변수 및 임금근로자의 직무적합도와 일 만족도가 생활만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과이다.

Model 1은 통제변수 및 직무적합도와 일 만족도의 관련성을 설명하기 위한 모델이며 통계적으로도 적합하게 나타났다($F=81.941, p<.001$). 먼저, Model 1에서 임금근로자의 직무적합도가 높으면 일 만족도도 높아지는 것으로 나타났다($\beta=.143, p<.001$). 임금근로자의 기술 및 교육수준이 현재 맡고 있는 직무에 적합할수록 일에 대한 관심과 집중력이 높아지면서 일 만족도를 상승시키는 효과를 나타내는 것으로 풀이된다. 모델 1에서 직무적합도가 임금근로자의 일 만족도에 미치는 영향은 95% 신뢰수

준에서 유의미했다($F=81.941, p<.001$). 통제변수 중에서 성별, 고용형태, 학력이 일 만족도에 영향을 미치며 나머지 통제변수들은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 남성보다는 여성($\beta=-.065, t=-5.631, p<.001$)이, 정규직($\beta=.146, t=11.485, p<.001$)에 근무하는 임금근로자일수록, 학력이 높을수록 자신이 하는 일에 대한 만족도가 높은 것을 볼 수 있다. Model 1에서 종속변수는 독립변수에 의해 10.2% 설명된다.

Model 2는 통제변인 및 직무적합도와 생활만족도의 관련성을 설명하고 모형은 확률적으로 적합하였다($F=89.481, p<.001$). 통제변인인 성별은 남성보다는 여성($\beta=-.043, t=-3.691, p<.001$)이, 학력이 높고 고용형태가 정규직($\beta=.141, t=11.174, p<.001$)인 임금근로자일수록 생활만족도가 높은 것을 볼 수 있다. Model 2에서 직무적합도는 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다($\beta=.049, t=7.023, p<.001$). 즉, 임금근로자의 직무 관련 교육수준 및 기술 수준이 높을수록 자신의 일상생활에 대한 만족감이 증가한다는 것이다. 모델 2에서 통제변인과 직무적합도의 독립변수는 95% 신뢰수준에서 생활만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의했고($t=7.023, p<.001$), 11.1%의 설명력을 보이고 있다.

Model 3은 통제변수와 직무적합도, 일 만족도 및 생활만족도의 관련성을 설명하기 위한 모형이며, 이는 확률적으로 적합하게 구성되었다($F=1169.940, p<.001$). Model 3에서 임금근로자의 일 만족도는 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다($\beta=.442, t=41.990, p<.001$). 그러나 Model 2에서 생활만족도에 영향을 미쳤던 직무적합도의 영향력은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 즉, 임금근로자가 자신의 교육수준 및 기술 수준에 적합한 업무를 분장받게 되면 일에 대한 보람을 느끼고, 즐겁게 열정적으로 맡겨진 일을 진행하게 되며 이는 생활만족도의 향상으로 이어진다는 것이다. 이를 통해 알 수 있듯이 일 만족도는 임금근로자의 직무적합도와 생활만족도 사이를 연결하고 있음이 확인되었다.

Table 4에서 볼 수 있듯이 일 만족도의 매개효과는 95% 신뢰수준에서 확률적으로 유의미하게 검증되었다($t=41.990, p<.001$). Model 1에서 Model 2까지의 모든 경로를 통해 직접효과를 확인하고 Model 3의 매개효과까지 확률적으로 유의함을 알 수 있다. 따라서 임금근로자의 일 만족도는 직무적합도와 생활만족도의 사이에서 완전 매개하고 있음이 검증되었다.

Table 4. The Mediating effect of work satisfaction between job fit and life satisfaction

Variable	Model 1				Model 2				Model 3			
	Work Satisfaction				Life Satisfaction				Life Satisfaction			
	B	S.E.	β	t	B	S.E.	β	t	B	S.E.	β	t
Gender	-.070	.012	-.065	-5.631***	-.036	.010	-.043	-3.691***	-.011	.009	-.014	-1.328
Age	-.001	.001	-.023	-1.546	.000	.001	-.003	-.222	.000	.001	.007	.518
Under middle school	-.397	.033	-.225	-11.975***	-.274	.026	-.200	-10.730***	-.139	.023	-.101	-5.984***
High school	-.350	.026	-.310	-13.235***	-.224	.020	-.256	-10.969***	-.104	.018	-.119	-5.614***
College	-.271	.027	-.200	-9.874***	-.155	.021	-.148	-7.331***	-.062	.019	-.060	-3.268***
University	-.180	.026	-.159	-6.942***	-.095	.020	-.108	-4.744***	-.033	.018	-.038	-1.850
Employment	.164	.014	.146	11.485***	.123	.011	.141	11.174***	.068	.010	.077	6.720***
Single	-.024	.027	-.016	-.880	.014	.021	.012	.669	.022	.019	.019	1.182
Married	.038	.021	.031	1.798	.157	.017	.163	9.477***	.143	.015	.149	9.682***
Job Fit	.282	.022	.143	12.625***	.121	.017	.049	7.023***	.024	.016	.016	1.567
Work Satisfaction									.343	.008	.442	41.990***
F	81.941***				89.481***				1169.940***			
R ²	.102				.111				.245			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, Gender(Women=1, men=0), Under middle school(Under middle school=1, High school/College/university/Graduate school=0), High school(High school=1, Under middle school/College/university/Graduate school =0), College(College=1, Under middle school/High school/university/Graduate school=0), university(university=1, Under middle school/High school/College/ Graduate school=0)

3.5 효과분해

직무적합도, 일 만족도, 생활만족도의 효과분해를 실행한 결과는 Table 5와 같다. 직무적합도는 일 만족도에 Effect=.282 만큼 직접효과를 보이고, 일 만족도는 생활만족도에 Effect=.343 만큼 직접효과를 미치는 것으로 설명된다. 직무적합도는 생활만족도에 직접효과가 확률적으로 유의하지 않지만, 일 만족도를 통해 생활만족도에 미치는 간접효과를 보여줬다. 간접효과의 크기는 Effect=.097로 설명되고, 총효과는 Effect=.121을 보여줘 완전 매개함을 볼 수 있다. 분석 결과를 설명하면, 임금근로자의 직무적합도가 일 만족도를 매개하여 생활만족도에 미치는 간접효과 크기가 .097로 나타났다.

Table 5. The effects of job fit, work satisfaction, and life satisfaction

Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	95% Confidence interval	
				LLCI	ULCI
Job Fit → Work Satisfaction	.282	.282		.238	.326
Job Fit → Life Satisfaction	.343	.343		.327	.359
Job Fit → Work Satisfaction → Life Satisfaction	.121	.024	.097	.079	.114

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

3.6 일 만족도의 간접효과 유의성 검증

임금근로자의 직무적합도와 생활만족도의 관계에서 일 만족도의 매개효과 유의성을 확인하기 위해 부트스트랩 표본을 5000번 추출하였다(Table 6). 분석 결과, 일 만족도는 Effect=.063으로 나타났다. 이와 함께 95% 신뢰구간에서 신뢰구간 상한값인 Boot ULCI(Upper Limit Confidence Interval) 값이 .075, 하한값인 Boot LLCI (Lower Limit Confidence Interval) 값이 .052로 '0'을 포함하지 않고 있어, 일 만족도의 매개효과는 확률적으로 유의한 것으로 검증되었다.

Table 6. Bootstrapping

Path	Effect	Boot SE	95% Confidence interval	
			Boot LLCI	Boot ULCI
Job Fit → Work Satisfaction → Life Satisfaction	.063	.006	.052	.075

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

5. 결론: 논의 및 제언

본 연구의 목적은 직무적합도가 임금근로자의 생활만족도에 미치는 영향을 분석하고, 그 관계에서 일 만족도가 매개하는 경로를 파악하는 것이다. 연구결과를 바탕으로 논의와 제언을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 임금근로자의 직무적합도는 생활만족도를 향상시키는 것으로 나타났다. 이는 직무 수준이 근로자의 교

육수준 또는 기술수준과 적합할 때 생활만족도에 긍정적 영향을 미치게 된다고 주장한 선행연구 결과[32,33]와 동일하다. 일중독과 직무적합도 및 생활만족도의 관계를 분석한 연구결과[13]에서도 직무적합도가 임금근로자의 일상생활에서의 만족도를 높여준다는 일치되는 결과가 발표되었다. 구급대원들의 자기계발 교육이 생활만족도에 긍정적인 영향을 준다고 밝힌 연구결과[34]와도 유사한 맥락에서 이해될 수 있다. 이러한 결과들을 통해 임금근로자의 교육 및 기술수준에 적합한 업무를 담당하는 것은 직장에서 받는 스트레스 상황을 줄여 생활만족도를 높이는 중요한 요소임을 확인할 수 있다.

둘째, 임금근로자의 일 만족도는 직무적합도와 생활만족도의 관계에서 완전매개 역할을 하였다. 즉 임금근로자의 직무적합도는 일 만족도를 매개로 하여 생활만족도에 영향을 미친다는 점을 알 수 있다. 먼저 임금근로자의 직무적합도가 일 만족도를 증진시킨다는 본 연구결과($\beta = .143, p < .001$)는 사회복지사의 직무적합성이 일 만족도에 직접적인 영향을 준다고 밝힌 선행연구와 일치한다 [35,36]. 대학을 졸업한 청년층의 전공-직무 일치와 일자리 만족 수준에 따라 집단의 특성을 분석한 연구[36]에서도 자신의 전공과 많이 일치하는 일에 배치된 집단일수록 일에 대한 만족도가 높아진다는 동일한 결과를 보여주고 있다. 하지만 제약영업사원을 대상으로 한 연구에서는 [38] 직무적합도가 일 만족도에 영향을 미치지 않는다는 상이한 결과를 보여주고 있어 이에 대한 보다 심층적인 연구가 지속되어야 할 것이다.

한편, 일 만족도와 생활만족도의 관계와 관련하여 일 만족도의 정(+)적인 영향력을 밝힌 본 연구결과($\beta = .442, t = 41.990, p < .001$)는 지방공무원의 일 만족도가 높으면 생활만족도가 높아진다고 주장한 선행연구[27]와 동일하다. 지도자의 감정소진과 직무만족, 삶의 질을 분석한 연구[39]에서도 직무만족이 삶의 질에 긍정적 영향을 미치고 이로 인한 동기유발 효과를 강조함으로써 본 연구결과와 맥을 같이 하고 있다. 구급대원들의 직무전문성과 일 만족도가 생활만족도를 높일 수 있다는 연구결과[34] 역시 유사성을 보이고 있다. 또한, 고령화 인력을 상용직/비상용직 근로자로 분류하여 설명한 Yim et al.[16]의 연구는 직무적합도가 삶의 질에 미치는 영향에서 일 만족도가 매개효과를 보이고 있음을 설명하고 있는데 이는 본 연구결과와 일치하는 내용이다. 이를 종합해 보면 임금근로자의 직무적합도와 생활만족도의 관계에서 일 만족도는 삶

의 질 향상과 만족도 증진을 이끄는 중요한 통로 역할을 하고 있음을 확인할 수 있다.

본 연구 결과를 바탕으로 실천적 개입방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 임금근로자의 역량 개발과 직무적합도 향상을 추구하는 방향으로 업무 배치의 변화가 필요하다. 임금근로자의 직무배치 시 개인의 특성, 지식, 기술 등 직업적 능력을 고려하여 적합한 직무에 배치하기 위한 직무개발을 꾸준히 진행할 필요가 있다. 이와 관련하여 근로자의 직무 관련 역량을 개발하고 전문성을 키우기 위한 교육비 지원이 마련되어야 할 것이다. 또한 직무에 맞는 기술 수준을 향상시키기 위해 임금근로자의 눈높이에 맞는 온·오프라인 실무교육 콘텐츠 개발이 이루어져야 한다. 실무교육은 임금근로자를 현장에 바로 투입할 수 있는 전문교육 중심으로 강화되어야 하며, 근로자의 일과 연관성이 높은 내용으로 구성되어야 한다. 기업체와 지역사회에서는 임금근로자의 개인별 역량에 따른 업무 배치와 장기 승진누락자에 대한 배려 등을 통하여 직무적합도 증진과 창의성을 극대화할 수 있는 시스템이 구축되어야 할 것이다.

둘째, 일 만족도를 높이기 위한 다양한 지원 방안이 모색되어야 한다. 임금근로자의 직무능력과 창의성 계발을 통한 일 만족도를 높이기 위해 산업현장 연수 및 퇴근 후 자기 계발 비용을 적극적으로 지원하거나 작업현장의 근무여건을 개선하는 노력이 필요하다. 또한 임금근로자의 인구사회학적 특성 및 업무 환경에 맞추는 고려도 필요하다. 예를 들어 비정규직 근로자의 경우, 승진이나 급여, 연수교육 등에서 불이익을 받거나 직무적합도를 높일 수 기회를 갖기 어려우며 역량 개발의 향상과 같은 성과를 거두기가 쉽지 않다. 따라서 노동시장 내 고용형태에 따른 차별적 관행을 해소하고 직무능력 수준에 맞는 대우와 합리적인 보상체계가 확립될 수 있는 환경 조성과 정책적 지원이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 임금근로자의 생활만족도를 높이기 위해 우선 다차원적인 일자리 창출이 필요하다. 생활만족도가 소득이나 수입의 안정적 획득과 관련되어 있다는 점에서 양질의 일자리 제공이 요구되며, 이를 위해 임금근로자의 일자리를 확대 제공하는 민간 기관에 대해서는 세금 혜택이나 인센티브제를 도입하는 등의 다각적인 활성화 노력이 강구되어야 할 것이다. 또한, 임금근로자의 고용과 수입의 안정성이 유지되도록 각 근로자 유형에 적합한 기업체와 정부 차원의 맞춤형 지원책이 요구된다. 저소득 임금

근로자의 경우, 주거환경 개선과 여가활동을 위한 지원제도를 마련하고, 장기근속 임금근로자는 여행지 숙박 비용을 지원함으로써 생활만족도를 향상시킬 필요가 있다.

더불어 임금근로자의 사회적 관계 향상을 통한 생활만족도 증진을 위해 관계기술능력을 높일 수 있는 다양한 프로그램 개발이 요구된다. 구체적으로 기업체나 지역사회에서 관계성 향상 집단프로그램, 가족 단위로 감사 편지 쓰기, 가족원끼리 긍정적인 언어를 사용해 보기 프로그램 등을 모색할 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 노동패널에 수록된 변수를 사용하여 교육수준과 기술수준 적합도를 직무적합도의 구성요소로 활용했다. 그러나 직무적합도에 대한 기존 연구가 부족하고 변수 구성도 제한적이어서 직무적합도를 나타내는 요소를 충분히 반영하기 어려웠다. 후속 연구에서는 직무적합도의 구성개념을 명확히 하고 그에 따른 조사를 병행함으로써 측정과 분석의 타당성 및 신뢰성을 높일 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 2021년 한국노동패널조사의 단년도 자료를 횡단적으로 분석한 것으로 연구모형을 구성하는 데 있어 변수 선정의 제약을 안고 있다. 또한 생활만족도나 일 만족도는 고정된 상태가 아니라 환경이나 응답자의 상황에 따라 유동적이라는 점에서 시간의 변화에 따른 추이 분석이 필요하다. 따라서 시계열적 변화에 따른 종단 분석을 통해 임금근로자들의 삶의 질과 관련된 변화의 방향을 설명할 수 있는 연구가 수행될 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 전체 임금근로자를 대상으로 직무적합도, 일 만족도, 생활만족도 간의 일반적인 관계를 살펴보았다. 그러나 임금근로자의 소득이나 고용형태 등에 따른 변수간 관계의 차이에 대해서는 구체적으로 설명하기가 어려웠다. 후속연구에서는 다양한 범주별로 세분화해 집단간 차이에 대한 보다 풍성하고 심도있는 논의가 이루어져야 할 것이다. 넷째, 임금근로자의 생활만족도에 미치는 영향요인은 다양할 수 있는데 직무적합도와 일 만족도 변수로 한정하여 분석하였다는 한계가 있다. 이후에는 보다 다양한 변인들을 분석에 포함함으로써 생활만족도에 대한 심층적이고 체계적인 후속연구가 진행되기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] H. Y. Jeon (2022). Analysis of Latent Class Characteristics and Influence Factors According to Job Satisfaction and Life Satisfaction Trends of Workers in Industrial Accidents. *Disability & Employment*, 30(3), 85-107.
- [2] Media Today (2023). <http://www.mediatoday.co.kr/news>
- [3] Korea Development Institute (2022). Korea's Social Trends 2022. <https://kostat.go.kr/wsearch/search.jsp>
- [4] J. D. Kwon & J. Y. Cho. (2000). A Study of Factors Influencing the Life Satisfaction of the Aged. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 20(3), 61-76.
- [5] S. S. Park. (2018). A Study on the Determinants on the Aged's Life Satisfaction: Using Decision Tree Model. *Journal of Social Science*, 29(3), 39-57. DOI : 10.16881/jss.2018.07.29.3.39
- [6] Y. O. Lim & J. H. Moon. (2020). The Effect of Happiness in the Adolescents on the Youth Developments in Korea. *Journal of Institute for Social Sciences*, 36(3), 77-79. DOI : 10.18859/ssr.2020.8.36.3.77
- [7] H. J. Kim & S. H. Choi. (2018). The Impact of Working Hours on Public Employees' Life Satisfaction: The Moderating Effect of Job Autonomy. *Korean Journal of Public Administration*, 26(2), 249-278. URL : <https://hdl.handle.net/10371/142865>
- [8] P. Böckerman & P. Ilmakunnas. (2012). The Job Satisfaction-productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *ILR Review*, 65(2): 244-262. DOI : 10.1177/001979391206500203
- [9] A. Oswald., E. Proto & D. Sgroi. (2014). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4): 789-822. DOI : 10.1086/681096
- [10] H. J. Kim & S. H. Choi. (2014). The Impact of Working Hours on Public Employees' Life Satisfaction: The Moderating Effect of Job Autonomy. *Korean Journal of Public Administration*, 56(2), 249-278. URL : <http://gspa.snu.ac.kr/>
- [11] J. Y. Kwak. (2010). A Study on Factors Affecting Entry into the Labor Market and Job Maintenance of Women with Disability. *Disability & Employment*,

- 20(1), 79-104.
DOI : 10.15707/disem.2010.20.1.004
- [12] Korean Labor & Income Panel Study (2020).
<https://www.kli.re.kr/klips/>
- [13] S. S. Lee. (2020). The Influences of Workaholism, Educational and Technical Unsuitability on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Semyung University Institute for Humanities and Social Sciences*, 28(2), 260-270.
DOI : 10.22924/jhss.28.2.202012.012
- [14] D. S. Seo. (2012). Study on the Impact of the Quality of Employment on the Life Satisfaction of the Disabled Elderly. *Korean Association of Nonprofit Organization Research*, 11(2), 131-168.
- [15] S. R. Kang & S. H. Moon. (2010). Assessing Effects of Job Characteristic of Elderly Population on Quality of Life: Evidence from KLoSA. *The Korean Social Security Association*, 26(3), 225-255.
- [16] S. J. Yim., J. H. Lee & C. H. Ryu. (2021). A Study on Job Characteristics, Job Satisfaction, and Life Quality of Aging Workforce: Focusing on the Mediating Effect of Regular and Non-regular Workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 22(2), 199-211.
DOI: 10.5762/KAIS.2021.22.2.199
- [17] M. S. Jung. (2018). Mediating Effect of Positive Psychology Capital in Relationship Between Job Fit and Job Satisfaction of Railway Employees. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 9(6), 381-396. DOI: 10.22143/HSS21.9.6.27
- [18] J. S. Kim & S. Y. Kim. (2019) Factors Affecting Organizational Commitment of Non-regular Social Workers. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 21(2), 233-256.
- [19] C. W. Lee. (2012). The Effect of Health Care Professional Employees' Person-Environment Fit on Career Commitment. *Korean Industrial Economic Association*, 25(4), 2549-2573.
- [20] T. S. Kim & C. Y. Hur. (2012). Effect of Emotional Labor on Emotional Exhaustion and Job Satisfaction : Mainly on KTX Train Attendants. *Korean Journal of Business Administration*, 25(9), 3761-3780.
- [21] M. H. Lee. (2024). The Impact of Job Fit on Wage Workers' Life Satisfaction: Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Age. Department of Social Welfare Administration Graduate school of Hansei University.
- [22] O. S. Cho & J. A. Paik. (2018). The Effect of Burden of Caring Unmarried Adult Children on Depression of Employed Women: Mediating Effects of Couple Communication and Job Satisfaction. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(6), 293-303.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.6.293
- [23] G. W. Cordner & K. E. Scarborough. (2010). *Police Administration*. Elsevier Science & Technology.
- [24] E. A. Locke. (1976). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4): 309-336.
- [25] J. U. Lee. (2011). The Effect of Job Demand and Education/Skill-Job Matches on Job Satisfaction among Older Workers in S. Korea. *Journal of Vocational Education & Training*, 14(1), 125-149. DOI : 10.36907/krivet.2011.14.1.125
- [26] H. N. Phang. (2000). A Study of Reciprocal Effects between Job Satisfaction and Life Satisfaction and Their Determinants. *The Korean Labour Economic Association*, 23, 133-154.
UCI : I410-ECN-0102-2009-320-007668216
- [27] D. Jaegal & T. H. Kim. (2007). The Causal Relationship between Job Satisfaction and the Life Satisfaction of Local Government Employees. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 11(3), 7-34.
- [28] W. Unanue., M. E. Gómez., D. Cortez., J. C. Oyanedel & A. Mendiburo-Seguel. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Front in Psychology*, 8: 1-17.
DOI : 10.3389/fpsyg.2017.00680
- [29] A. H. Brayfield & H. F. Rothe. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. DOI : 10.1037/h0055617
- [30] A. F. Hayes. (2012). *PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling*. Under contract for publication by

Guilford Press.

- [31] HiddnGrac (2022). <https://www.hjgrace.net/>
- [32] K. J. Lauver & A. L. Kristof-Brown. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-job and Person-organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. DOI : 10.1006/jvbe.2001.1807
- [33] M. H. Lee. (2024). The Impact of Job Fit on Wage Workers' Life Satisfaction: Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Age. Department of Social Welfare Administration Graduate school of Hansei University.
- [34] S. R. Kim., T. Y. Moon & M. Y. Choi. (2021). Influence of the Self-Help Education on Job Competence, Job Satisfaction and Quality of Life in 119 Paramedic's. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 22 (2), 40-49. DOI : 10.5762/KAIS.2021.22.2.40
- [35] S. H. Kim & Y. M. Kim. (2023). A Study on the Relationship between Social Workers' Person-Organization Fit and Turnover Intention - Focusing on the Mediating Effects of Job Satisfaction -. *Academy of Korean Social Welfare Administration*, 25(2), 101-133. DOI : 10.22944/kswa.2023.25.2.004
- [36] A. L. Kristof-Brown., M. R. Barrick & C. Kay Stevens. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935-958.
- [37] J. Y. Kim & E. J. Lee. (2019). Analysis of Group Characteristics by Major-Job Match and Job Satisfaction Level of Youth Graduates: Focusing on Reason for Major Selection, Priority for Employment, Turnover Intention, Subjective Well-being. *The Journal of Career Education Research*, 32(4), 141-164. DOI : 10.32341/JCER.2019.12.32.4.141

- [38] J. B. Cha., G. Y. Ryu & H. Y. Lee. (2013). An Empirical Study on the Relationship Effect of Pharmaceutical Sales Representative's Personal-Job Fit/Person-Organization Fit and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions. *Korean Journal of Business Administration*, 26(3), 567-588.
- [39] K. H. Kim & S. S. Shim. (2020). The Structural Relationship between Mindfulness, Emotional Burnout, Job Satisfaction and Quality of Life of Taekwondo Leaders. *The Korean Journal of Sport*, 18(2), 1181-1197. DOI : 10.46669/kss.2020.18.2.103

이 명 하(Myung-Ha Lee)

[정회원]



- 1991년 2월 : 서울과학기술대학교 전자공학과(공학사)
- 2020년 2월 : 광운대학교 대학원사회복지학과(사회복지학석사)
- 2024년 2월 : 한세대학교 일반대학원 사회복지행정학과(사회복지학박사)
- 2024년 2월~현재 K-study 운영교수
- 관심분야 : 노인복지, 아동/청소년, 다문화, 가족복지
- E-Mail : aialmh@naver.com

백 진 아(Jina Paik)

[정회원]



- 1982년 2월 : 연세대학교 사회학과(문학사)
- 1984년 8월 : 연세대학교 사회학과(사회학석사)
- 1995년 8월 : University of Notre Dame(사회학박사)
- 2006년 3월~현재 : 한세대학교 간호복지학부 사회복지학과교수
- 관심분야 : 가족, 노동, 여성
- E-Mail : jpaik1@hanafos.com