

임금노동자의 직무만족도에  
영향을 미치는 요인에 관한 연구:  
인구사회학적요인, 성격특성요인,  
조직요인을 중심으로

이홍직, 윤수인, 최순례, 윤승태  
강남대학교



## 임금노동자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인을 중심으로

이홍직\*  
강남대학교  
윤수인\*\*  
강남대학교  
최순례\*\*\*  
강남대학교  
윤승태\*\*\*\*  
강남대학교

**주제분류** 사회복지학

**주제어** 임금노동자, 직무만족, 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인

**요약문** 본 연구의 목적은 임금노동자를 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 고찰하고 그 영향력을 분석하는 것이다. 이를 위해 직무만족과 Big 5 성격요인을 중심으로 이론과 선행연구를 고찰하고 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인으로 변수를 구성하여 한국노동패널조사 18차 부가조사과 19차 본조사에 응답한 임금노동자 5,784명을 대상으로 기술통계분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 시행하였다. 분석 결과, 성격요인 Big 5 중 개방성, 성실성, 친화성은 직무만족도에 정적인(+) 영향력을 신경증은 부적인(-) 영향력을 나타냈다. 이와 함께 조직요인의 정규직 여부, 월평균임금, 성과급제 여부, 교육수준적합도와 기술수준적합도는 정적인 영향을, 근로시간은 부적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 인구사회학적요인에서는 여성일수록, 학력과 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 개방성 함양과 신경증 완화를 위한 프로그램 개발, 근로시간 단축, 정규직 전환, 고용의 질 재고 등 직무만족도를 향상시킬 수 있는 실천적, 정책적 방안을 제시하였다.

\* 주저자

\*\* 교신저자([suinyoon54@gmail.com](mailto:suinyoon54@gmail.com))

\*\*\* 공동저자

\*\*\*\* 공동저자

## I. 서론

임금노동자에게 직장은 경제적 측면 뿐 아니라 신체적, 정신적으로 영향을 주고받는 삶의 터전이다. 많은 시간을 직장에서 보내는 임금노동자에게 직장에서의 생활과 직무에 대한 만족도는 개인의 삶의 만족을 구성하는 중요한 하위요소가 된다. 조직의 입장에서도 조직의 경쟁력 강화와 생산성 향상을 위해서는 조직내부의 인적자원에 대한 관심과 배려가 선행되어야 한다(이홍직, 2008: 317). 이를 위해서는 노동자의 직무만족도 및 고용의 질적 측면의 향상을 위한 관심과 투자의 필요성이 요청되는 바, 노동자의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안에 대한 연구의 필요성이 꾸준히 요청된다 하겠다.

시대의 흐름에 따라 임금 노동자들에게 요구되는 역량이 다양화되면서 개별적 삶의 모습이나 직무만족의 요인들도 변화하고 있다. 직무만족도를 구성하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 대한 논의는 과거 개인이 가지는 주관적인 욕구나 인식보다 조직의 규모, 근로조건, 근무환경, 승진, 임금 등의 물리적 변인들에 초점이 맞추어졌다면, 1990년대 이후로는 직무의 내용, 발전 가능성, 직무의 활용 가능성과 같은 직무요인이 주목받고 있다(김광자, 2011: 197; 이홍직, 2018: 573). 이와 더불어 직무만족도가 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻는 긍정적 감정 및 즐거움이나 개인의 만족과 같은 정서적인 측면에서 광범위하게 정의된다는 점에서 짐작할 수 있는 바, 직무만족도와 개인의 성격특성 및 성향과의 연관성도 논의되고 있다(Locke, E. A., 1976: 1297-1349).

직장에서의 과도한 경쟁은 성장과 생산성 확보라는 긍정적 측면이 있는 반면, 견제와 갈등으로 발생하는 조직력 약화라는 부정적 측면도 발생하게 된다. 조직 내 심리적 측면의 중요성이 대두되고 있는 것은 이러한 과도한 업무, 신체적 피로, 대인관계에서 오는 스트레스와 관련되어 있는 것으로 판단된다. 아울러 장기근속이나 이직률 등이 구성원의 다양한 내적 성향과 연관된다는 보고는 이러한 주장을 뒷받침하고 있다(제니퍼 칸와일러, 2015; 최보인·권석균, 2014: 47-71).

안태영·고영근(2016: 1)은 인지적 능력만으로 설명 할 수 없는 임금 격차의 주요한 원인으로 성격특성, 삶에 대한 인식 등을 제시하고 있다. ‘비인지적 요소’를 구성하고 있는 개인의 기질이나 성격적 성향에 미치는 영향력에 주목한 것이다. 또한 이병규(2015)는 기업과 조직은 시장에서 생존전략을 고민해야만 하는 현 시대에 제품의 차별화나 혁신 및 창조성보다 “기업의 힘은 사람이다” 라고 제시한다. 조직과 기업이 유사한 환경에 있다면 조직의 주요한 힘은 개인의 관계에서 출발한다는 주장이다.

인간관계나 개인의 성향은 주요한 영향력을 가지게 되고 조직문화의 변화나 직무에 있어 다양한 방식으로 나타날 수 있으며 고객중심의 서비스업이나 영업에 관련된 분야는 물론 다차원적으로 개인의 성격요인은 직무만족에 상당한 영향력을 주는 것으로 받아들여지고 있는 것이다.

이와 같은 논의는 물리적인 근로조건이나 직무요인 뿐 아니라 개인의 성격이나 성향이 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변수로 상정될 개연성을 시사한다. 따라서 지금까지 국내 연구에서 성격요인의 직무만족도에 대한 영향력이 주로 영업이나 고객서비스 업무 분야에 한정되어 논의되어온 것과는 달리, 본 연구는 특정되지 않은 다양한 조직에서 개인의 성격특성이나 성향이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 탐색하고자 한다. 현 시대의 조직은 특정 업무 하나에 국한되지 않은 복합적인 직무능력을 요구할 뿐 아니라, 직무에 만족할 수 있는 개인적인 성격특성이나 성향을 규명하여 조직 구성원에게 적용하는 것은 모든 조직에 공통적으로 유용할 것으로 사료되는 바, 그 지침을 마련하기 위함이다.

이에 본 연구는 조직 내 임금노동자의 직무만족도와 성격요인을 중심으로 이론과 선행 연구를 고찰하고, 이를 바탕으로 우리나라 임금노동자의 직무만족도에 영향을 미치는 변수를 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인으로 구성하였다. 이 요인들이 종속변수인 직무만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 직무만족도를 향상시키는 방안을 논의하여 조직과 조직구성원이 생산성과 삶의 질 양 측면에서 균형을 이루며 상생할 수 있는 방안을 모색하고자 하는 것이다.

## II. 문헌고찰

### 1. 이론적 고찰

본장에서는 직무만족과 성격요인에 관련된 논의를 정리하고 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구를 고찰하여 연구의 근거를 마련하고자 한다.

#### 1) 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족의 개념은 다양한 분야에서 여러 가지 관점으로 세분화 될 수 있으나 총체적 관점으로 ‘개인의 직무경험과 직무평가에 연관된 개념으로 긍정적 감정상태와 즐거움’으로 정의된다. 직무만족에 관련된 주요학자들의 개념을 <표 1>에 간략하게 정리하였다(강희경, 2016: 48-49; 전순영, 2015: 3240; Smith et al., 1983: 653-663; Spector, 1997).

〈표 1〉 직무만족 주요개념 정의

학자	정의
locke(1976)	개인이 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정적 형태로 직무평가나 직무경험에서 얻어지는 긍정적 감정 및 즐거움
Smith et al. (1983)	직무를 통해 경험하는 좋고 싫은 감정의 조화와 균형에서 비롯되는 태도
Porter (1961)	직무수행을 통해 받아야 한다고 생각하는 기대성과와 보상받은 성과의 비교에서 발생하는 감정적 반응
Vroom(1995)	직무에 관한 개인의 정서성향(affective orientation)
Spector (1997)	직무에 관한 성취감, 자아실현과 같은 비경제적인 만족/ 직무수행에 따라 부여되는 급여나 근무조건과 같은 보상가치
Vecchio (2002)	직무에 관한 감정적인 반응으로 기대와의 상호작용에 따른 개인의 경험

Locke(1976)와 Smith et al.(1983)은 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정형태에 주목하였다. 직무평가나 직무경험에서 얻어지는 ‘즐거움’ 과 좋고 싫은 느낌과 같은 감정으로 표현되는 감정상태와 ‘감정의 균형’ 에서 기인하는 태도라고 보고 한 것이다.

Porter(1961)는 직무만족에 관해 개인이 조직에서의 평가를 통해 받아야 한다고 생각했던 기대와 실제로 보상을 받은 성과와의 비교에서 얻어지는 감정적인 반응으로 정의하였고 Vroom(1995)은 직무의 개인적 정서성향(affective orientation)이라고 제시한다. 또한 Spector(1997)는 직무만족을 내재적 만족(internal satisfaction)과 외재적 만족(external satisfaction)으로 주장하였다. 직무자체의 가치인 성취감과 자아실현 같은 비경제적 만족의 내재적 만족(internal satisfaction), 급여나 근무 조건 등의 보상이나 작업 같은 직무를 수행하면서 얻게 되는 가치에 대한 만족인 외재적 만족(external satisfaction)을 포함하여 보고한다. 직무자체라는 영역에서 만족을 한다 하더라도 조직 내 구성원의 인간관계나 급여, 환경이 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 직무에 만족하지 못하는 경우에 개인은 ‘이직’ 을 고려하게 된다. 조직의 경우 대체인력을 구하기 위해 동분서주해야 함과 동시에 채용에 대한 비용을 발생시켜 조직의 ‘생산성 저하’ 를 야기하게 됨을 예측 해 볼 수 있다.

국내학자 중 이정실(2008: 117-133)은 ‘생계를 위한 것’ 과 ‘삶에 관한 기쁨’ 을 주는 가정생활과 여가, 건강에 대해 만족하는 것 역시 직무만족이라는 가치관적 개념으로 확장하여 보고하였으며 강선아·이수범(2015: 23-40)은 여러 학자들의 의견을 토대로 직무만족을 결정하게 되는 요인으로 직업의 안정성, 작업조건, 회사의 관리패턴과 승진기회, 임금, 직무, 사회적 영역과 커뮤니케이션 등을 언급하였다.

## 2) 성격요인(Big 5)

개인의 특성 가운데 성격특성은 직무를 수행함에 있어 다양한 각도로 예측하게 할 수 있고 일자리를 선택하는 것에 영향을 줄 수 있다. 조직의 경영자들에게 있어서 개인의 역량을 평가하거나 관리하는 측면에서도 주목받고 있기도 하다(이동훈 외, 2010: 35-54).

개인의 성격에 관한 연구는 1930년대 이후 Gordon Allport와 Harold Odbert가 성격에 관한 언어를 단어로 모아 표현한 것을 시작으로 1970년대 Lewis Goldberg가 ‘Big 5’ 성격요인모델을 구성하여 오늘날의 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증의 개념이 형성되게 된다. Costa와 McCrae(1992)는 CPI(California Psychological Inventory), MBTI(Myers-Briggs Type Indicator), MMPI(Minnesota Multiphasic Personality Inventory)등의 여러 가지 심리검사에서 공통적인 성격특성 요인 중 5가지(Big 5)를 발견하게 되었다. 서구와 일본 및 우리나라를 비롯한 다양한 나라에서 공통적으로 나타나는 성격특성을 연구하고 다양한 심리이론과 인성요인을 바탕으로 결합요인분석을 하여 5요인을 발견하게 된 것이다(문희정·남승민, 2016: 367-386).

Hogan과 Shelton(1998), Howard와 Howard(2010)는 성격요인으로 신경증(neuroticism), 외향성(extraversion), 경험적 개방성(openness to experience), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness)이 존재한다고 보고 하였다.

성격요인의 특징을 살펴보면, 신경증(neuroticism)은 변화나 자극에 관해 정서적으로 불쾌하고 혼란스러운 정서상태로 설명된다. 외향성(extraversion)은 감각적인 자극에 관해 얼마나 편안하게 생각하는지 혹은 사람간의 온정과 사교성 및 주장과 함께 타인과의 교제나 상호작용을 나타내며 하위요인으로 열정, 감정, 독창성등과 연관된다. 개방성(openness to experience)은 지적자극이나 변화와 다양성, 새로운 생각과 경험에 대한 개방적 성향, 친화성(agreeableness)은 타인에 대한 신뢰와 관심, 조직에서 권위에 반응하고 관계를 맺어나가는 정도와 하위요인으로 상상과 감정, 활동, 가치등과 연관됨을 의미하며 성실성(conscientiousness)은 사회적 규범과 규칙을 지키고 목표를 향해 일관적으로 나아가는 정도와 성취에 관한 태도로 설명되고 하위요인으로는 질서와 소명 등으로 보고된다(조우철 외, 2013: 137-156; 김동일 외, 2015: 49-73; 이동훈 외, 2010: 37). 이와 같은 성격의 5요인 모델(Five-Factor Model)은 성격을 유형화하는 대신 다섯 개의 요인으로 이루어진 스펙트럼 상에 위치시키고 경험과 환경에 따라 변화할 수 있는 것으로 전제한다.

과거 한정된 고객센터 중심의 업무분야에서 성격요인에 주목했었다고 하면 ‘다양성’이 인정되는 현 시대에는 다양한 조직과 업무수행분야에서 성격특성이 연구되고 비인지적능력(non-cognitive capabilities)의 중요성에 대한 연구 등이 시도되고 있으며 이직의도, 직무스트레스와 정서노동과 심리적 소진, 직무만족과 조직유효성, 팀 성과 및 직무만족, 리더십 등 여러 분야에서 적용점을 보이고 있다(이경민 외, 2017: 227-243; 윤혜린·김은주, 2017: 23-44).

## 2. 선행연구: 직무만족에 영향을 미치는 요인

본 절에서는 선행연구 검토 결과, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적요인, 성격 특성요인, 조직요인으로 정리하였다.

먼저, 인구사회학적요인을 살펴보면 다수의 선행연구에서 연령이 높을수록, 기혼일수록, 고학력이고 남성인 경우 직무만족도가 높아진다는 보고와 함께 여성의 직무만족이 높다는 연구도 있어 분야별로 상이한 연구결과들이 다수 존재하고 있다. 동시에 일자리 특성에 따라 성별의 직무만족은 다르게 나타나고 있는 상황이다. 이는 노동현장의 문화와 다양한 개인들의 성향 및 직종에 따라 많은 변수가 존재함을 예측하게 한다(곽현주 · 최은영, 2018: 103-140).

성격요인으로, 성실성(conscientiousness)은 대부분의 연구에서 업무성과를 예측하는 측면에서 정적인(+) 관계를 미치는 것으로 설명되고 있는데, Barrick과 Mount(1991: 1-26)는 성격과 직무수행의 관계를 다룬 117개의 연구에 대한 메타분석을 통해 전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직의 다섯 개 직업집단에서 모두 성격요인 Big 5 중 성실성이 직무수행과 관련이 있음을 밝혀낸 바 있다. 그러나 팀의 만족부분에서는 성실성, 개방성, 친화성은 부적인(-) 영향을 보이기도 하였는데, 이는 조직에서 유사한 성격의 구성원과 상이한 구성원이 어떻게 상호작용 하는지에 따라 직무만족에 영향을 미칠 수 있을 것이기 때문이다(최보인 · 권석균, 2014: 48-50).

성격요인과 직무만족도의 관계는 외향성, 친화성, 신경증 등과 논의되는 경우가 많다. Judge et al.(2002: 530)는 메타분석을 통해 성격요인과 직무만족간의 관계를 고찰한 결과, 외향성, 신경증이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 기업의 영업 분야에서는 개방성과 외향성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(류가연 외, 2018: 83-92). 항공사 종사자의 경우, 외향성과 친화성은 직무스트레스를 조절한 반면, 신경증은 역할갈등에 모두 정적인(+) 영향을 보임으로 신경증이 높으면 직무스트레스가 증가하게 되어 직무만족에 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 보고되었다(조주은, 2017: 176-193; 배현숙 · 서명선, 2012: 143-161).

호텔관련분야의 경우, 직무와 성격, 직무만족의 관계에서 외향성, 친화성이 직무만족과 정적인(+) 상관관계를 나타내며 특별히 친화성은 직무만족과 높은 상관관계를 보인다는 주장과 신경증, 외향성, 성실성은 이직의도에 정적인(+) 요인으로 작용하며, 직무만족에도 유의한 영향을 미친다는 연구가 보고되고 있다(김권수 · 고승식, 2009: 63-76; 이양희 외, 2014: 417-429).

이처럼 성격요인과 직무만족도에 대한 국내 연구는 주로 영업과 서비스 업종에 한정되어 진행되어온 반면, 전반적인 조직 상황에 적용할 수 있는 논의는 전무한 실정이다.

조직요인에 관한 연구로는 임금, 대우나 보상이 공정하고 인사제도가 공평할수록 직무만족도는 높게 나타났으며, 노동자들의 ‘감정노동’ 이 심하거나 직무와 기술이 불일치 할 경우에는 교육과잉과 기술과잉이 유발되어 직무만족은 하락하게 된다고 보고된다(김영락 · 임영규, 2010: 51-73; 전순영, 2015: 3235-3255; 김효정 · 박선화, 2016: 85-117).

급여 및 승진등과 함께 상사와 부하직원의 관계인 상사부하교환관계(leader-member exchange)에 관해 연구한 강성환(2017)은 상사부하교환관계(LMX)가 부하의 직무만족에 정적인(+)

영향을 주는 것을 실증하였는데, 이는 조직 내 인간관계를 중시하는 한국적 상황에 시사하는 바가 크다 하겠다(강성환, 2017: 125-150).

기업의 이미지 및 평판에 주목한 서운채·김형중(2016)은 ‘복지 및 급여, ‘업무와 삶의 균형’이 통계적으로 직무만족에 유의미한 결과를 보인다고 주장하였다(서운채, 김형중, 2016: 295-305).

이에 본 연구는 직무만족에 영향을 주는 요인으로 인구사회학적요인과 함께 ‘비인지적 능력’으로 주목받고 있는 개인의 성격특성요인(Big 5)과 교육 및 취업상태, 급여 등을 포함하는 조직요인을 변수로 구성하였다. 본 연구가 직무만족에 미치는 영향을 전반적으로 고찰해 봄으로 개인과 조직이 협력하는 사회를 구축하고 조직과 개인의 만족감이 높아지는 기초를 놓을 수 있는 시발점이 되기를 기대한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구는 이론적 고찰과 선행연구를 바탕으로 임금노동자의 직무만족에 미치는 영향요인을 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인을 중심으로 구성하고 이들 독립변수가 종속변수인 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

#### 2. 연구 대상

본 연구는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널 제19차년도(2016년) 본조사와 18차년도(2015년) ‘삶의 인식 부가조사’ 중 성격요인(Big 5)을 사용하였다. 한국노동패널조사(한국노동연구원, 2018: 1-223)는 1998년부터 올바른 노동정책의 수립과 실행을 위해 도시지역에 거주하는 5000가구와 그 가구에 속한 13,000여명의 개인을 매년 추적 조사 하는 대규모 패널조사이다. 노동패널조사 자료는 가구용 자료와 만 15세 이상의 가구원을 대상으로 한 개인용 자료로 구분되며 개인용 자료는 개인의 경제활동상태, 구직활동, 임금 및 소득, 교육 및 직업 훈련, 고용상의 특성, 근로시간, 직무만족도등의 내용을 담고 있다. 개인용 자료는 취업자와 미취업자로 구분되며, 취업자는 다시 임금노동자와 비 임금노동자로 구분된다. 본 연구는 노동패널조사자료에서 성격요인을 비롯한 독립변인에 응답한 임금노동자 5,784명을 대상으로 추출하여 연구를 진행하였다.

### 3. 변수의 구성 및 측정방법

#### 1) 종속변수 : 직무만족도

본 연구에서 사용한 직무만족은 한국노동패널에서 5차년부터 매년 전반적 직무만족도로 조사되어 온 자료이며 전반적 직무만족도의 측정 문항 5문항을 사용하여 측정되었다. 문항의 개발은 Brayfield와 Rothe (1951)의 척도에서 5개 문항을 선별한 것으로, 질문에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘아주 그렇다’의 5점 척도로 구성된 응답으로 측정되었다(한국노동연구원, 2017: 84). 전반적인 직무만족도 관련 문항은 <표 2>, 직무만족도를 포함한 측정도구는 <표 3>과 같이 구성하였다.

<표 2> 직무만족도 측정 도구

	항목
1	나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다.
2	나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.
3	나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다.
4	나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 한다.
5	별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.

\* 출처: 『한국노동패널 1-19차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원, 2017, 84.

<표 3> 척도의 구성

변수	요인	측정도구	설명
종속 변수		직무만족도	1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=아주 그렇다의 5점 척도로 측정된 5문항의 평균
			성별 0=여성, 1=남성
독립 변수	인구사회학적 요인	학력	0=전문대졸 이하, 1=대졸 이상
		연령	연속(만나이)
		혼인상태	0=미혼, 별거·이혼·사별, 1=기혼
	성격특성 요인	개방성	1=나와는 전혀 다르다, 2= 나와는 어느 정도 다르다, 3= 나와는 약간 다르다, 4= 나는 중간이다, 5=나와는 약간 일치한다, 6= 나와는 어느 정도 일치한다, 7=나와 완벽히 일치한다의 7점 척도로 측정된 7문항의 평균
		성실성	
		외향성	
	친화성		
	신경증		

변수	요인	측정도구	설명
조직요인		정규직 여부	0=비정규직, 1=정규직
		고용안정성	0=없다, 1=있다
		월평균 임금	연속
		주당 정규근로시간	연속
		초과근로 여부	0=없다, 1=있다
		성과급제 여부	0=없다, 1=있다
		현재 하는 일 교육수준적합도	1=수준이 매우 낮다, 2=수준이 낮은 편이다, 3=수준이 맞는다, 4=수준이 높은 편이다, 5=수준이 매우 높다.
		현재 하는 일 기술수준적합도	1=수준이 매우 낮다, 2=수준이 낮은 편이다, 3=수준이 맞는다, 4=수준이 높은 편이다, 5=수준이 매우 높다.

\* 출처: 『한국노동패널 1~19차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원, 2017.

## 2) 독립변수

인구사회학적요인으로는 성별, 학력, 연령, 혼인상태를, 성격특성요인으로 성격요인(Big 5)의 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증을, 직장요인으로는 정규직 여부, 고용안정성, 월평균 임금, 주당 정규근로시간, 초과근로 여부, 성과급제 여부, 현재 하는 일 교육수준적합도, 현재 하는 일 기술수준적합도를 변수로 선정하여 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 검증하였다.

### (1) 인구사회학적요인

인구사회학적요인으로는 성별, 학력, 연령, 혼인상태를 변수로 채택하였다. 성별은 여자는 0, 남자는 1로 더미변수화하였고, 학력은 2년제까지를 0으로 4년제 대졸이상을 1로 더미변수화 하였다. 연령은 만 나이를 측정한 연속변수를 그대로 사용하였고, 혼인여부는 미혼 및 별거·이혼·사별을 0으로 기혼을 1로 원자료를 이원화하여 사용하였다.

### (2) 성격특성요인

노동패널의 개인의 삶의 인식부가조사 1차 조사, ‘개인의 성격이나 태도’에 관한 질문으로 구성된 성격요인(Big 5)으로 7점 척도의 3개 문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. 개방성은 ‘나는 새롭고 창의적인 아이디어가 많다’, ‘예술적 체험은 나에게 매우 중요하다’, ‘나는 상상력이 아주 많다’는 문항으로, 성실성은 ‘일을 할 때는 아주 꼼꼼하게 한다’, ‘게으름 정도로 느긋한 편이다(역문항)’, ‘일처리는 효과적이고 효율적으로 한다’, 외향성은 ‘사람들과 대화를 즐기는 편이다’, ‘다른 사람들과 잘 어울리는 편이다’, ‘나는 내성적인 편이다(역문항)’, 친화성은 ‘다른 사람들에게 무뚝뚝한 편이다(역문항)’, ‘남과 싸워도 금방 화해하는 성격이다’, ‘남의 입장을 배려하고 친절한 편이다’로, 신경증은 ‘평소에 걱정을 많이 하는 편이다’, ‘매사에 긴장을 많이 하는 편이다’, ‘스트레스를 잘 견디고 느긋한 편이다(역문

항)’ 으로 측정되었다.

### (3) 조직요인

조직요인으로는 조직 내 환경을 객관적으로 측정하기 용이한 정규직 여부, 고용안정성, 월평균 임금, 주당 정규근로시간, 초과근로 여부, 성과급제 여부와 함께 현재 하는 일 교육수준적합도와 현재 하는 일 기술수준적합도를 변수로 채택하였다. 정규직 여부는 비정규직을 0, 정규직을 1로 측정하였고, 고용안정성은 고용안정성이 없는 경우를 0으로, 있는 경우를 1로 하여 측정하였다. 월평균 임금은 임금노동자의 월 평균 임금액수를 연속변수로 사용하였고, 주당 정규근로시간은 연속변수로 측정한 원자료를 사용하였다. 초과근로 여부는 ‘없다’ 를 0으로, ‘있다’ 를 1로 더미변수화 하였으며, 성과급제 여부는 성과급제가 ‘없다’ 를 0으로, ‘있다’ 를 1로 이원화하여 사용하였다. 현재 하는 일 교육수준적합도와 현재 하는 일 기술수준적합도는 ‘수준이 매우 낮다’ 를 1로, ‘수준이 매우 높다’ 를 5로 하여 측정한 원자료를 사용하였다.

## 4. 분석방법

본 연구에서는 다음과 같은 분석방법을 활용하였다. 첫째, 빈도분석(frequency analysis)을 시행하여 빈도, 백분율, 평균 등의 기술통계를 통해 연구대상자의 일반적 특성을 파악하였다. 둘째, 상관관계분석(correlation analysis)으로 변수들 간의 상관관계와 다중공선성을 검증하였다. 마지막으로 임금노동자의 직무만족도에 대한 독립변수들의 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실행하였고, 변수들 간의 다중공선성 문제는 분산팽창계수(VIF, variance inflation factor)를 검토하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

빈도분석을 통해 연구 대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 분석에 활용한 임금노동자는 총 5,784명으로 여성이 2,408명(41.6%), 남성이 3,376명(58.4%)으로 남성의 비율이 높은 편이다. 인구사회학적요인을 살펴보면, 학력은 전문대졸 이하가 3,670명(65%), 대졸 이상이 2,024명(35.0%)이었다.

<표 4> 연구대상자의 일반적 특성

요인	변수	범주	빈도(명)	백분율(%)	M±SD	
인구 사회 학적 요인	성별	여성	2,408	41.6		
		남성	3,376	58.4		
	학력	전문대졸 이하	3,760	65.0		
		대학이상	2,024	35.0		
연령	만나이				44.80± 12.85	
혼인 상태	혼인상태	미혼, 이혼, 사별, 별거	1,802	31.2		
		기혼	3,982	68.8		
성격 특 성 요 인	성격요인 (Big5)	개방성				4.04±1.12
		성실성				4.94±.94
		외향성				4.69±1.04
		친화성				4.67±.92
		신경증				3.80±.88
정규직 여부	정규직 여부	정규직	3,566	61.7		
		비정규직	2,210	38.3		
고용안 정성	고용안정성	있다	4,564	78.9		
		없다	1,219	21.1		
월평균 임금					244.11±160.31	
조 직 요 인	주당 정규근로 시간	40시간 이하	3,664	73.2		
		40시간 초과-50시간 이하	805	16.1		
		50시간 초과-60시간 이하	327	6.5		
		60시간 초과	208	4.2		
	초과근 로 여부	초과근로 여부	없다	3,678	73.5	
			있다	1,326	26.5	
	성과급 계 여부	성과급계 여부	없다	4,760	82.3	
			있다	1,024	17.7	
	현재 하는 일 교육수준적합도					2.84±.44
	현재 하는 일 기술수준적합도					2.86±.43
직무만족도					3.52±.60	

\* 출처: 『한국노동패널 1~19차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원, 2017

평균 연령은 만나이로 44.8세로 40대의 비율이 높았다. 혼인상태는 기혼 3,982명(68.8%), 미혼 및 이혼, 사별, 별거는 1,802명(31.2%)으로 기혼의 비율이 상당히 높았다.

조직요인으로 정규직과 비정규직 여부에 관한 질문에 대해 ‘정규직이다’ 라고 응답한 경우는 3,566명(61.7%), ‘정규직이 아니다’ 라고 응답한 경우는 2,210명(38.3%)로 정규직의 비율이 비정규직보다 높게 나타났다. 고용안정성에 관한 질문에 대해서는 고용이 안정적이다’ 라고 답한 경우 4,564명(78.9%), ‘고용이 안정적이지 못하다’ 고 답한 경우는 1,219명(21.1%)으로 ‘고용안정성이 높다’ 고 응답한 비율이 높게 나타났다.

임금노동자의 월평균 임금은 244.11만원, 주당 정규근로시간은 평균 41.96시간으로, 주당 정규근로시간이 ‘40시간 이하’ 인 사람은 73.2%로 나타났고, ‘40시간 초과-50시간 이하’ 인 사람은 16.1%였다. ‘50시간을 초과’ 하는 사람은 6.5%였고, 이 중 ‘60시간을 초과’ 하여 일하는 사람의 비율도 4.2%에 이르렀다. 또한 초과근로를 하지 않는 경우가 3,678명(73.5%), 초과근로를 하는 경우가 1,326명(26.5%)으로, 성과급제 여부에 관해 ‘성과급제가 없다’ 고 답한 사람은 4,760명(82.3%), ‘성과급이 있다’ 고 답한 경우는 1,024명(17.7%)이었다. 현재 하는 일 교육수준적합도는 평균 2.84, 현재 하는 일 기술수준적합도는 평균 2.86로 나타났다.

성격특성요인은 개방성은 평균 4.04, 성실성은 평균 4.94, 외향성은 평균 4.69, 친화성은 평균 4.67, 신경증은 평균 3.80로 나타나 성실성, 외향성, 친화성, 개방성, 신경증 순으로 나와 일치한다는 반응을 보였다.

직무만족도는 5개 항목에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 를 1로 ‘아주 그렇다’ 를 5로 측정한 결과 평균 3.52으로 나타났다.

## 2. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인이 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 직무만족도에 영향을 미치는 요인

	모델 1			모델 2			모델 3			통합모델		
	B	(SE)	Beta	B	(SE)	Beta	B	(SE)	Beta	B	(SE)	Beta
<b>인구사회학적요인</b>												
성별	-.073	.016	-.060***							-.092	.017	-.082***
학력	.221	.017	.177***							.081	.017	.070***
연령	-.002	.001	-.034*							.002	.001	.041*
혼인상태	.019	.017	.084***							-.017	.018	-.014
<b>성격특성요인</b>												
개방성				.066	.007	.129***				.027	.008	.053**
성실성				.068	.009	.111***				.049	.009	.082***
외향성				.006	.010	.022				.003	.009	.005
친화성				.053	.011	.085***				.059	.011	.097***
신경증				-.020	.009	-.031*				-.017	.009	-.028*

	모델 1		모델 2		모델 3		통합모델			
<b>조직요인</b>										
정규직여부					.043	.021	.035	.056	.021	.047**
고용안정성					.023	.025	.035	.039	.025	.026
월평균 임금					0.01	.000	.163***	.001	.000	.158***
주당정규근로시간					-.007	.001	-.121***	-.005	.001	-.099***
초과근로 여부					-.057	.018	-.043**	-.030	.018	-.024
성과급제 여부					.082	.021	.056***	.063	.021	.044**
현재 하는 일 교육수준적합도					.135	.032	.101***	.153	.033	.112***
현재 하는 일 기술수준적합도					.279	.033	.201***	.146	.033	.102***
상수	3.485	.032	2.725	.063	2.458	.063		2.098	.097	
F값		64.204		68.909		115.594			54.477	
R-square		.043		.060		.157			.165	

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001, 출처: 『한국노동패널 1~19차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원, 2017.

### 1) 모델 1: 인구사회학적요인

인구사회학적요인을 분석한 모델 1에서는 성별, 학력, 연령, 혼인상태의 모든 요인이 유의한 것으로 나타났다. 남성보다는 여성이 직무만족도가 높았으며(p<.001), 대졸 이상의 고학력일수록 직무만족도가 높았다(p<.001). 미혼이나 별거, 이혼, 사별 등 배우자와 동거하지 않는 경우보다 동거하는 기혼의 경우 직무만족도가 높았다(p<.001). 연령은 인구사회학적요인만을 분석한 모델에서는 나이가 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.05).

### 2) 모델 2: 성격특성요인

성격특성요인(Big 5)을 분석한 모델 2에서는 개방성, 성실성, 친화성, 신경증이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 성격요인 중 개방성이 높을수록(p<.001), 성실성이 높을수록(p<.001), 친화성이 높을수록(p<.001) 직무만족도가 높았다. 반면 신경증은 낮을수록(p<.05) 직무만족도가 높은 것으로 확인되었고 외향성은 직무만족도에 있어 유의미한 영향력을 나타내지 않았다.

### 3) 모델 3: 조직요인

조직요인을 분석한 모델 3에서는 정규직 여부, 고용안정성, 월평균 임금, 주당 정규근로시간, 초과근로 여부, 성과급제 여부, 현재 하는 일 교육수준적합도, 현재 하는 일 기술수준적합도가 직무만족도에 유의한 영향력을 미치는 것으로 검증되었다.

비정규직보다 정규직의 직무만족도가 높았으며(p<.05), 월평균 임금액수가 많을수록(p<.001),

주당 정규근로시간이 적을수록( $p < .001$ ) 직무만족도가 높았다. 초과근로가 없는 경우( $p < .01$ ), 성과급제가 있는 경우( $p < .001$ )에 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 현재 하고 있는 일이 본인의 교육수준에 적합할수록( $p < .001$ ), 본인의 기술수준에 적합할수록( $p < .001$ ) 직무만족도가 높아지는 것으로 확인되었다.

#### 4) 통합모델

마지막으로 인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인을 모두 통합하여 여타 변수들의 영향력을 통제된 상태에서 각 변수들이 직무만족도에 미치는 영향력을 살펴보았다. 통합모델에서는 월평균 임금, 현재 하는 일 교육수준적합도, 현재 하는 일 기술수준적합도, 주당 정규근로시간, 친화성, 성실성, 성별, 학력, 개방성, 정규직 여부, 성과급제 여부, 연령, 신경증 순으로 임금근로자의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

인구사회학적요인에서는 여성의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났고( $p < .001$ ), 교육수준이 높을수록( $p < .001$ ), 나이가 많을수록( $p < .05$ ) 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

성격특성요인에서는 개방성이 높을수록( $p < .01$ ), 성실성이 높을수록( $p < .001$ ), 친화성이 높을수록( $p < .001$ ) 직무만족도가 높은 것으로 나타났고, 신경증은 직무만족도에 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 확인되었다( $p < .05$ ). 다시 말하자면, 새롭고 창의적인 아이디어가 많고 예술적 체험이 중요하며, 상상력이 많다는 항목으로 측정된 개방성, 일을 효율적이고 효과적으로 하며 꼼꼼하고 부지런하다는 항목으로 측정된 성실성, 다른 사람의 입장을 배려하고 친절함 친화성이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 긴장과 걱정을 많이 하고 스트레스에 취약한 신경증 증세가 있을수록 직무만족도는 낮았다.

조직요인에서는 정규직의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났고( $p < .01$ ), 월평균 임금이 많을수록( $p < .001$ ), 근로시간이 적을수록( $p < .001$ ), 성과급제가 있을수록( $p < .01$ ), 현재 하고 있는 일이 교육수준과 기술수준에 적합할수록( $p < .001$ ) 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉 장시간의 근로시간은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치지 못했고, 임금이나 성과급제 같은 보상요인은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 정규직이어서 고용의 안정성이나 복리후생 등이 제공될 때 직무만족도가 더 높았다. 또한 현재 하는 일이 자신의 교육과 기술수준에 적합할수록 직무만족도도 유의미하게 향상되는 것으로 나타났다.

## V. 결론

### 1. 연구결과 논의

인구사회학적요인, 성격특성요인, 조직요인이 우리나라 임금노동자의 직무만족에 미치는 영향을 검증한 본 연구에서 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 분석결과 여성인 경우와 학력이 높은 경우 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 혼인상태는 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 연령은 인구사회학적요인만을 분석한 모델에서는 나이가 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나 모든 변수를 투입한 통합모델에서는 나이가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나는 등 불일치한 결과를 보여, 고용상태나 임금 등 여타 근로조건외의 통제 하에서는 연령과 만족도와 관계가 변화할 수 있는 것으로 나타났다.

둘째, 성격특성요인이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 본인이 개방성과 성실성, 친화성이 높다고 판단할수록 직무만족도는 향상되었고 신경증으로 판단할 경우 직무만족도는 저하되는 것으로 나타났다. 즉, 새롭고 창의적인 요소와 상상력 및 다양성에 대해 개방적인 성향을 가질수록 직무만족도는 높아졌으며, 조직에서 업무를 효율적이고 성실하게 수행할수록, 조직구성원들과의 친화성이 높을수록 높은 직무만족도를 보였다. 반면, 스트레스에 취약하고 긴장이나 걱정을 많이 하는 신경증 증세가 있는 경우 직무만족도는 낮아지는 결과를 보였다.

주로 직무수행 및 성과와의 연관성에서 강한 정적인(+) 영향력을 가진 것으로 입증되어 온 성실성이 직무만족도에도 긍정적인 영향력을 가진 것으로 나타났다. 또한 고객센터업종 등 ‘감정노동’ 이라고 불리는 분야에 대한 선행연구들에서 많은 경우 친화성, 외향성이 정적인 영향력을, 신경증이 부적인 영향력을 가진 것으로 나타났는데, 일반노동자 전체를 대상으로 한 본 연구에서는 친화성, 신경증과 함께 개방성이 중요 변인으로 작용하는 것으로 확인되었다.

셋째, 조직 및 직무특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면 통합모델에서 월평균 임금이 가장 높은 베타 값을 보여주어 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 이와 함께 성과급제의 실시 여부도 유의미하게 나타나 보상적 요인이 직무만족도에 여전히 큰 영향력을 미치고 있다는 점을 입증하였다. 또한 하고 있는 일이 본인의 교육수준과 기술수준에 적합할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 직무의 일치성이 직무만족에 중요한 변인이 됨을 시사한다. 또한 정규직일 경우 비정규직일 경우보다 직무만족도가 높게 나타났는데, 정규직인 경우 고용의 안정성이 보장되고 임금 외의 복리후생이 제공되는 등의 효과를 반영한 결과라 하겠다.

## 2. 합의 및 제언

이상과 같은 연구결과를 통해 임금노동자의 직무만족도를 향상시키기 위해 다음과 같은 합의를 전달하고자 한다.

첫째, 직무만족도에 조직이나 직무 요인 뿐 아니라 성격특성요인의 영향력이 유의한 것으로 입증된 본 연구의 결과에 기초하여 조직 내에서 조직구성원들의 성격요인에 대한 개입 프로그램을 개발할 필요성을 제시한다.

특히 ‘개방성’에 주목해볼 필요가 있다. 빈도분석 결과 성격특성요인의 평균은 성실성(4.94), 외향성(4.69), 친화성(4.67), 개방성(4.04), 신경증(3.80) 순서로 높았다. 이 중 부정적 요인인 신경증을 제외하면 개방성의 평균 4.04는 중간점 정도에 위치하는 상당히 낮은 수치로 개방성 향상의 필요성을 시사한다. 이에 반해 개방성이 직무만족도에 미치는 영향력은 성격특성요인만을 투입한 모델에서는 가장 높았고( $\beta=.129$ ), 통합모델에서도 상당한 영향력을 보여주었다( $\beta=.053$ ). 성격요인 Big 5 중 개방성은 지적인 자극에 대한 선호, 문화와 예술에 대한 민감성, 상상력과 독창성, 변화와 다양성에 대한 개방적 성향 등으로 정의되는데(Barrick and Mount, 1991: 4-5; Costa et al., 1992: 342-359), 이를 기초로 한 노동패널조사에서 개방성은 창의성, 상상력, 예술적 경험에 대한 선호 등으로 조작화 되었다. 조직에서 이러한 성향을 자극하고 향상시키기 위한 프로그램들을 개발한다면 조직원들의 개방성과 함께 직무만족도를 향상시킬 수 있을 것이다. 예를 들어 인문학 프로그램이나 예술 체험 및 창작과 관련된 개별 및 집단 프로그램을 실시한다면 조직원들의 창의성과 상상력을 함양하면서 개방성을 진작할 수 있을 것이다.

또한 부정적 요인인 신경증 완화를 위한 개입도 요구된다. 조직구성원이 신경증적 증상을 호소할 경우 개인적 차원뿐만 아니라 조직차원에서의 ‘인사상담’과 같은 개입의 필요성이 간과되어서는 안 될 것이다. 인사상담은 조직구성원의 욕구불만, 갈등, 정서적 혼란 등 부적응문제를 해결하는데 시작점이 될 수 있는 방안으로 역량개발이나 성과평가, 보상, 가족관계도 포함할 수 있기 때문이다(이창길, 2013: 353). 조직의 객관적이고 적절한 상담의 진행이 요청된다 하겠다.

둘째, 임금, 성과급제 같은 보상요인은 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤지만, 근로시간은 직무만족에 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성취와 물질적 보상으로 인한 만족이 있는 반면, 근로시간 과다로 인한 일과 삶의 불균형은 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 결과이다.

고용노동부(2018)는 2018년 분야별 정책으로 “근로조건 개선 및 복지확충”이라는 정책목표 아래 “일하는 방식과 문화를 개선하여 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서 삶에 있어 생활의 균형을 찾는 일에 정부도 행정적, 재정적 지원을 늘리겠다” 라고 밝히고 있다. 직장에서의 ‘성취’ 뿐 아니라 ‘삶의 균형’이라는 측면도 주요하게 인식하고 있는 것이다. 과다한 근로시간이 직무만족도를 저하시키고 이는 결과적으로 조직의 생산성을 저하시키게 된다는 결과에 비추어, 근로시간 단축과 적절한 생활시간 확보에 대한 사회적 합의와 노력이 필요하다 하겠다.

셋째, 정규직의 직무만족이 비정규직보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 높은 직무만족은

조직의 생산성을 향상시키고 조직문화를 긍정적으로 변화시킬 뿐 아니라 개인의 삶의 만족에도 영향을 미친다. 비정규직을 정규직으로 전환시키고자 하는 정부의 시책에 발맞추어 개별 조직에서도 정규직 전환을 꾸준하게 진행하여 조직원들의 직무만족도를 향상시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 개별 조직이 정규직 전환에 따른 비용을 감수할 수 있도록 정부 차원에서의 보상 체계도 마련되기를 촉구한다.

넷째, 현재 하는 일 교육수준적합도와 기술수준적합도가 월평균 임금 다음으로 직무만족도에 높은 영향력을 보여주었다. 빈도분석 결과 수준이 매우 낮다를 1로 수준이 매우 높다를 5로 한 척도에서 현재 하는 일 교육수준적합도는 평균 2.84, 현재 하는 일 기술수준 적합도는 평균 2.86로 나타남으로써 보통수준인 3에 못 미치는 낮은 수치를 보였는데, 이는 우리나라 임금노동자들의 교육과잉과 기술과잉이 심각하다는 점을 시사한다. 자신의 교육수준 및 기술수준보다 낮은 수준의 일자리는 직무만족도를 떨어뜨리고 이는 잦은 이직과 생산성 하락으로 이어질 수 있다. 교육과 기술 수준에 적합한 양질의 일자리 제공과 적합한 업무 배치의 필요성이 요구됨과 동시에, 우리 사회의 지나친 교육과잉 현상에 대한 반성 및 재고 또한 필요함을 시사한다 하겠다.

본 연구의 한계점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 노동패널에서 제시하고 있는 전 연령대 중 임금노동자를 대상으로 연구를 진행하였으므로 비 임금노동자나 청년이나 중년의 연령대를 중심으로 다각적 연구를 진행해 보는 것도 바람직할 것이다.

둘째, 본 연구에서 성격특성요인 중 외향성이 직무만족도에 있어 유의한 결과를 도출하지 않은 것으로 나타났으나 특정한 조직과 업무에 한해서는 상이한 결과를 나타낼 수 있음을 간과해서는 안 될 것이다. 다양한 고용형태와 직업군에 따라 외향성이 직무만족에 유의한 영향을 줄 수 있을 것이기 때문이다. 향후 고용형태나 특정 직업군을 대상으로 한 활발한 후속연구가 이루어지길 기대한다.

셋째, 우리나라 문화와 조직의 특수성을 반영하여 성격특성을 다양한 영역으로 적용하여 연구함으로써 노동자의 직무만족 뿐만 아니라 조직구성원의 스트레스와 심리적 상황, 일과 가정에서의 전반적 삶의 만족감과 행복감 등에 관한 연구도 진행되기를 기대해 본다.

## 참고문헌

- 강선아·이수범, 2015, 「호텔 식음료 종사원의 조직 내 의사소통과 직무만족 및 혁신행동 간의 구조적 관계」, 『관광·레저연구』, 27권 3호, 한국 관광·레저학회.
- 강성환, 2017, 「상사-부하 교환관계(LMX)가 부하의 직무만족에 미치는 영향」, 『연세경영연구』, 54권 1호, 연세대학교 경영연구소.
- 강희경, 2016, 「리더십 로맨스가 팔로워십과 조직유효성에 미치는 영향: 조직동일시의 조절효과를 중심으로」, 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 곽현주·최은영, 2011, 「임금근로자의 일자리특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로」, 『여성연구』, 97권 2호, 한국여성정책연구원.
- 김광자, 2011, 「취업 장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 『장애와 고용』, 제21권 제2호, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김권수·고승식, 2009, 「호텔부서별 직무특성, 종사원성격, 직무만족의 관계」, 『호텔관광연구』, 34권 1호, 한국호텔관광학과.
- 김동일·전호정·안지영, 2015, 「성인·성격 검사 타당성 연구」, 『교육연구논총』, 36권 2호, 충남대학교 교육연구소.
- 김동희·하규수, 2016, 「영업인력의 성격요인과 개인-환경적합성이 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향」, 『벤처창업연구』, 11권 2호, 한국벤처창업학회.
- 김영락·임영규, 2010, 「임금근로자의 직무환경이 직무만족도 불평행동 및 충성도에 미치는 영향」, 『세무회계연구』, 27권, 한국세무회계학회.
- 김호정·곽선화, 2016, 「직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향」, 『조사연구』, 17권 2호, 한국조사연구학회.
- 류가연·조성찬·차재언, 2018, 「영업사원의 성격5요인이 제품 판매유형에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과」, 『유통경영학회지』, 21권 3호, 유통경영학회.
- 문희정·남승민, 2016, 「항공사객실승무원의 성격특성 Big5가 직무성공에 미치는 영향」, 『호텔관광연구』, 28권 4호, 한국호텔관광학회.
- 배현숙·서명선, 2012, 「항공사 종사자의 감정노동과 직무스트레스와의 관계에 있어서 성격5요인의 조절효과」, 『관광레저연구』, 24권 8호, 한국 관광·레저학회.
- 서운채·김형중, 2016, 「직무만족도에 영향을 미치는 내부평판 요인에 관한 연구」, 『한국디지털콘텐츠학회 논문지』, 17권 4호, 한국디지털콘텐츠학회.
- 안태현·이수범, 2016, 「비인지적 특성과 사회경제적 성과」, 『KLI패널위킹페이퍼』, 2호, 한국노동연구원.
- 윤혜린·김은주, 2017, 「비인지적 능력의 임금효과 분석」, 『질서경제저널』, 20권 3호, 한국질서경제학회.
- 이경민·백서린·오혜선, 2017, 「외식업체 서비스종사원의 성격유형(Big5)이 감정고갈과 고객지향성에 미치는 영향」, 『한국생활과학지』, 26권 3호, 한국생활과학회.
- 이동훈·정중승·황윤원·김홍석·유희정·주동범, 2010, 「조직에서의 직무수행에 따른 성격5요인 특성의 비교」, 『직업교육연구』, 29권 4호, 한국직업교육학회.
- 이병규, 2015, 『경영은 관계다: 그래티튜드경영』, 세종서적(주).
- 이양희·장해나·박대환, 2014, 「호텔종사원의 Big5성격요인과 감정노동이 소진, 직무만족 및 이직의도에 미

- 치는 영향: 부산지역 특1급 호텔연회장을 중심으로», 『한국관광학회 국제 학술발표대회집』, 36권 3호, 한국관광학회.
- 이정실, 2006, 「개인성격이 직무만족에 미치는 영향에서의 정규직과 비정규직의 조절효과: 특급호텔을 중심으로」, 『관광연구저널』, 22권 4호, 한국관광연구학회.
- 이창길, 2013, 『인적자원행정론』, 법지사.
- 이홍직, 2006, 「노인복지시설 종사자의 직무만족도 결정요인에 관한 연구」, 『스트레스연구』, 16권 4호, 대한스트레스학회.
- 이홍직, 2018, 「장애인 임금근로자의 직무만족도와 직무불만족도에 영향을 미치는 요인」, 『생명연구』, 제49집, 서강대학교 생명문화연구소.
- 전순영, 2015, 「조직구성원의 직무만족이 미치는 감정노동의 영향과 조직지원인식의 조절효과분석」, 『대한경영학회지』, 28권 12호, 대한경영학회지.
- 정호재 · 석진홍 · 박우성, 2013, 「연령이 직무만족에 미치는 영향: 잠재성장모형을 이용한 종단연구」, 『노동정책연구』, 13권 2호, 한국노동연구원.
- 제니퍼 칸와일러, 2015, 원은주 옮김, 『상처받지 않고 일하는 법: 내성적인 사람의 일하는 방식은 달라야 한다』, 중앙북스(주).
- 조우철 · 김한식 · 이원석, 2013, 「호텔베이커리종사원의 성격유형(Big 5)이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향」, 『외식경영학회지』, 16권 1호, 한국외식경영학회.
- 조주은, 2017, 「항공사 객실승무원의 성격유형 Big 5요인이 직무 스트레스 및 직무만족에 미치는 영향」, 『호텔관광연구』, 19권 3호, 한국호텔관광학회.
- 최보인 · 권석균, 2014, 「구성원 성격다양성이 팀 성과와 만족에 미치는 영향과 변혁적 리더십의 조절효과」, 『인적자원관리연구』, 21권 5호, 한국인적자원관리학회.
- 한국노동연구원, 2017, 『한국노동패널 1~19차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원, 2018, 『한국노동패널 1~20차년도 조사자료 User's Guide』, 한국노동연구원.
- Barrick, Murray R. and Mount, Michael K., 1991, "The Big Five personality dimensions and Job Performance : A Meta-analysis", *Personnel Psychology*, Vol, 44.
- Costa, P.T., and MacCrae, R.R., 1992, "The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders", *Journal of Personality Disorders*, Vol. 6, No. 4.
- David Richter, Maria Metzging, Michael Weinhardt and Jurgen Schupp., 2013, *SOEP Scales Manual*, SOEP Survey Papers 138: Series C. Berlin: DIW/SOEP.
- Howard, P.J., and Howard, J.M., 2010, *The Owner's Manual for Personality at Work: How the Big Five Personality Traits Affect Performance, Communication, Teamwork, Leadership, and Sales*. Center for Applied Cognitive Studies(CentACS).
- Hogan, R., and Shelton, D., A 1998, Socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, Vol, 11.
- Judge, Timothy A., Mount, Daniel Heller, and Mount, Michael K., 2002, "Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3.
- Locke, E. A., 1976, "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Dunnette, M. D.(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, IL: Rand McNally.
- Porter, L. W., 1961, "A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs",

*Journal of Applied Psychology*, Vol. 45, No. 1.

Smith, C. A., D. W. Organ, and J. P. Near, 1983, "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68.

Spector, P. 1997, *Job Satisfaction: Application, Thousand Oaks, CA: Sage.*

Vecchio, R. P., 2002, "Leadership and Gender Advantage" , *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, No. 2.

Vroom, V. H., 1995, *Work and Motivation*, San Fransisco: Jossey-Bass.

고용노동부, 2018, 「 ‘일생활균형(워라벨)’ 의 세계로 초대합니다.」.

[http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news\\_seq=9350](http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=9350), (검색일: 2019.01.21.)

## A Study on Factors Affecting Job Satisfaction of Wage Workers: Focusing on the Sociodemographic Factors, Personality Trait Factors, and Organizational Factors

Lee, Hongjik  
(Kangnam University)  
Yoon, Suin  
(Kangnam University)  
Choi, Soonlye  
(Kangnam University)  
Yoon, Seungtae  
(Kangnam University)

**Subject** Social Welfare

**Key words** Job Satisfaction, Big 5 Personality Factors, Sociodemographic Factors, Personality Trait Factors, Organizational Factors

**Summary** This study aims to examine the factors affecting job satisfaction of wage workers. For this purpose, theories and preceding studies on job satisfaction and Big 5 personality factors were reviewed and the effects of sociodemographic factors, personality trait factors, and organizational factors were analyzed. From the 18 and 19th Korean Labor and Income Panel Study data, 5,784 wage workers were extracted for the analysis, and frequency analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were conducted. As a result, the openness, conscientiousness, and agreeableness of the personality factors showed positive influence on job satisfaction, while neuroticism showed negative influence. In addition, it was analyzed that gender, age, education, employment position, monthly average wage, incentive pay, weekly regular working hours, and the fitness level of education and skill have significant influence on job satisfaction. Therefore, this study suggested introducing programs to enhance openness and alleviate neuroticism in organizations. It also proposed policy measures to improve job satisfaction such as reducing working hours, switching to permanent position, and providing quality jobs.

접 수 일 : 2019년 4월 9일

심사완료일 : 2019년 4월 30일

게재확정일 : 2019년 5월 1일