

# 근로자의 인적자원개발과 직무수준인지가 직무만족도에 미치는 영향

The Effect of Workers' Human Resource Development and Recognition of Job  
Performance Level on their Job Satisfaction

계명대학교 소비자정보학과  
교수 홍성희  
우석대학교 실버복지학과  
교수 곽인숙

Dept. of Consumer Information Science, Keimyung University

Professor : Hong, Sung-Hee

Dept. of Senior Welfare, Woosuk University

Professor : Kwak, In-Suk

## 〈목 차〉

I. 문제의 제기	IV. 분석 및 결과
II. 이론적 배경	V. 요약 및 결론
III. 연구방법	참고문헌

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to analyze the effects of workers' human resource development and their recognition of human resource on-the-job satisfaction. A sample of 4,727 workers that was selected from Korea Labor Panel Data was analyzed by t-test and multiple regression, and was tested by causal effects among related variables. The major findings were as follows:

First, the workers' recognition of their job performance level vs. educational attainment was affected by their annual income, job status, educational attainment, gender, and experiences of human resource development.

Second, the workers' job satisfaction was affected by gender, age, educational

\* 주저자 : 홍성희 (hsh@kmu.ac.kr)

\*\* 교신저자 : 곽인숙 (kwak1526@yahoo.co.kr)

attainment, health status, job status, annual income, experiences of human resource development, recognition of their job performance level vs. educational attainment, and recognition for their job availability.

Third, the factors that had a causal effect on workers' job satisfaction were educational attainment, gender, age, health status, annual income, and experiences of human resource development. Above all, workers' educational attainment had a strong direct effect on job satisfaction, and annual income had a strong indirect effect on it.

From these findings, it can be concluded that workers' effort and trial for development and investment of human resource played an important role in increasing job satisfaction.

**Key Words** : 인적자원개발(human resource development), 직무만족(job satisfaction), 직무수준인지(recognition of their job performance level)

## I. 문제의 제기

현대 산업사회에서 일은 개인의 삶을 대표하는 영역이다. 개인이 일에서 얻는 유익이나 만족은 다른 어떤 활동에서 얻는 만족보다 높다는 연구 결과(Juster, 1985)에서 뒷받침되듯이 일은 개인의 삶에서 가장 의미 있는 영역이며, 더 나아가 일에서 경험하는 만족은 생활만족과 매우 밀접한 관련성이 있다(방하남, 2000; 박재규, 2001; 박재규·박순영, 2005; 배화숙, 2008). 즉, 근로자의 일과 노동환경이 직업생활에 국한되지 않고 일상생활에까지 영향을 미치기 때문에 직무만족이 생활만족에 중요한 영향을 미치며, 일은 생활만족과 직접적인 인과관계를 가질 만큼 삶의 중심적이 단면이라는 것이다.

직무만족도와 생활만족도의 상호관계에 대해 Kabanoff(1980)는 한 영역에서의 만족 혹은 불만족은 다른 영역으로의 파급효과가 있다는 견해를 제시하였다. 또 Orpen(1978), Schmitt와 Bedeian(1982)은 근로자가 직업상황에서 불만족을 느끼게 되면 그것이 전이효과를 가져와 가정생활이나 여가생활, 이웃관계 등 자신의 삶 전체 뿐 아니라 가족생활에도 부정적인 영

향을 미치게 된다고 하였다. 더욱이 직무불만족이 높은 근로자들은 그에 따른 스트레스로 인하여 정신적·육체적 건강생활도 크게 악화되는 경향이 나타날 만큼 근로자가 자신의 일에서 얻는 만족은 직업생활뿐 아니라 자신과 가족의 일상생활과 삶의 질 전체에 영향을 미치는 것이다.

한편 근로자가 경험하는 직무만족은 일시적인 현상이 아니며 직업과 직장생활을 유지하는 동안 지속되거나 변화될 수 있기 때문에 장기적으로도 중요한 의미를 갖는다. 박재규와 박순영(2005)은 직무만족과 삶의 질 변화추이를 시계열 분석하여 비교한 결과 3년 전에 비해 직무만족수준이 하락한 근로자의 경우 삶의 질 수준 또한 상대적으로 크게 하락한 것으로 나타나 직무만족의 변화가 삶의 질을 변화시키는 지속적인 영향을 보이는 것으로 확인되었다. 이와 같이 직무만족도가 생활에서 갖는 장단기적 영향과 중요성 때문에 국내외에서 직무만족과 관련된 연구가 다양한 분야에서 이루어져 왔다.

직무만족의 연구는 특정 직종에서의 직무만족수준을 분석한 연구(이성희·강성희, 2002; 배상근, 2002)가 주를 이루어오다가, 외환위기

이후 비정규직 근로자가 양산되고 노동시장에서 고용에 대한 불안감이 확산됨에 따라 근로자의 삶의 질이 악화되었다는 위기의식에서 비롯된 최근 연구들(박우성·노용진, 2002; 배화숙, 2008)은 노동시장에서 상대적 소외계층인 비정규직, 고령자, 저소득층, 여성 근로자 등을 주요 대상으로 하고 있다. 또 고용형태에 따라 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 직무만족 수준을 비교하는 연구들이 있다(방하남, 2000; 박재규·박순영, 2005).

이러한 직무만족 연구에서 주로 관심을 두고 있는 영향요인은 고용형태, 직업지위 등 노동시장에서 차별요인으로 작용하는 직업특성과 개인의 속성을 나타내는 성별, 연령 등의 인구학적 특성, 인적자본론에서 주장하는 교육투자를 대표하는 정규교육수준과 그 결과로 나타나는 보상인 임금 등이다. 이때 개인의 인구학적 특성은 취업과 직무 배분에 배경적 요인이 되며, 정규교육수준은 고용형태와 임금 등 직접적인 경제적 보상을 가져다주는 인적자본으로 작용함으로써 직무만족에 영향을 미친다.

그러나 개인의 인적 자원이 장기간에 걸쳐 형성되며 노동시장의 변화에 부응해야 하는 특성을 고려할 때 정규교육을 마치고 노동시장에 진입한 이후에도 직업에서 요구되는 인적자원을 개발시키기 위한 투자가 지속될 필요가 있다. 이렇게 형성된 인적자원 역시 직업에서 요구되는 직무능력이나 다양한 기술을 축적시켜 생산성과 임금수준을 향상시키는 효과를 가져옴으로써 직무만족에 긍정적인 효과를 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 근로자의 직무만족에 대한 연구에서는 인적자원 개발을 위한 투자요인을 고려해야 한다.

한편 직무만족은 임금과 같이 직무 수행과 관련된 객관적 근로조건에 의해 영향을 받을 뿐 아니라 근로자 개인이 객관적 조건을 어떻게 인식하는가 하는 주관적 요인에 의해서도

영향을 받게 된다. 즉, 자신에게 맡겨진 직무의 내용과 역할의 수준을 자신의 학력이나 기술, 경험의 수준과 비교한 직무적정성 또는 유용성의 수준이 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다. 방하남(2000), 곽인숙 외(2008)의 실증연구에서도 남성근로자에 비해 여성의 임금이거나 근무조건이 상대적으로 낮음에도 불구하고 직무만족도가 더 높은 것에 주목하면서 여성이 가사노동에서 느끼지 못하는 자아실현이나 성취감을 일을 통해 추구함으로써 직무에 더 만족하는 것으로 보았다. 이러한 결과는 직무만족도가 임금 뿐 아니라 직업에 대한 주관적인 인식과 평가에 의해 영향을 받을 수 있다는 사실을 나타내는 것이다.

그러므로 본 연구에서는 직무만족도를 개인의 취업과 직무 수행의 배경으로 작용한 인적자원요인과 직무를 수행하면서 습득한 인적자원개발요인 등 다양한 인적자원에서 비롯되며 자신의 인적자원수준과 직무수준을 비교하는 과정을 경험하면서 구체화되는 것으로 보고, 이러한 요인들이 근로자의 직무만족에 미치는 영향력과 경로를 분석하고자 한다.

직무만족은 생활만족의 중요한 요소이므로 직무만족에 대한 논의는 개인의 삶의 질의 구조를 이해하고 생활만족도를 향상시키는데 기여할 수 있으며, 직무만족의 다양한 영향요인을 밝혀냄으로써 근로자의 직무만족도를 향상시키는데 필요한 과제이다. 특히 본 연구에서 직무만족의 형성과정에서 인적자원의 효과를 검증하는 것은 장기적인 직무수행과정에서 인적자원개발의 중요성을 인식시키고, 지속적인 인적자원의 개발을 통해 유용한 자원을 창출해 내고 자원의 공급을 증가시키며 이를 위해 다양한 자원들을 인적자원 투자에 배분하는 자원관리의 관점에서 요구되는 관심사로서 의의를 갖는다. 인적자원의 질과 양은 개인의 노동력과 생산성을 좌우하는 투자의 대상이며 나아가

가계의 노동력 공급과 이를 통한 소득 획득과 소득 배분, 그리고 가족원의 욕구 충족을 통해 가정을 유지시키기 때문이다. 특히 고령화 사회의 평생고용이 보장되지 않는 노동시장에서 근로자가계의 현재 및 미래의 소득과 경제적 안정을 유지하기 위해서는 빠르게 변화하는 경제적 환경과 기업문화에 부응할 수 있도록 인적자원을 개발하고 이를 위해 시간과 비용을 투자하는 과제가 개인과 가족의 새로운 과제로 대두되기 때문이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 인적자원의 형성과 개발

인적자원은 개인에게 통합 또는 체화되어 개인적, 사회적, 경제적 복지 창출을 촉진하는 지식, 기술, 능력 및 속성이다(천영희, 2005). 인간 자체로서 소유하고 있는 능력과 인간에 내재되어 있는 특성을 자원으로 보는 관심은 신고전경제학파의 인적자본론에서부터 시작되었다. 인적자본론은 1960년대 Schultz, Becker, Mincer 등이 인간의 생산적 능력을 자본으로 파악함으로써 전통적인 경제학의 경제성장 논의와 인적소득분배이론에 새로운 관점과 분석 수단을 가져다 준 이론이다. 인적자본이란 개인에 대한 투자로 획득되어 생산성을 높이는데 기여할 수 있는 모든 특성들을 의미한다. 이러한 인적자본은 학교교육, 직업훈련, 현장경험, 건강, 정보 수집과 경험 축적, 직장 이동이나 직업을 위한 이주 등에 대한 투자를 통해 얻은 특성들로 구성된다. 인적자본이론에서 임금은 인적자본의 차이에 따라 상이하게 나타나는데, 인적자본의 차이는 인적자본 투자의 차이로 귀결된다. 결국 인적자본에 대한 투자의 차이는 인적자본의 차이를 통해 생산성의 차이를 가져오므로 임금격차가 발생하게 되는 것이다

(남우현, 1998). 따라서 인적자본론의 관점에서 보면 근로자의 교육과 훈련을 비롯한 인적자원 개발 노력은 자신의 생산성을 향상시켜 취업을 용이하게 하며 나아가 소득수준을 향상시킬 것으로 기대할 수 있다.

대표적인 형태의 인적자원은 교육이다. 교육의 인적자원으로서의 효과는 많은 연구에서 밝혀진 것처럼 임금수준을 증가시키며(Blau & Ferber, 1986; 구분장·장충석, 2002), 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다(홍성희, 2000; 성지미·안주엽, 2003).

인적자원의 가치는 인적자원을 보유한 사람의 내적 능력, 즉 실제로 일을 하는 장면에서의 실행능력에 의해 좌우된다. 따라서 근로자의 인적자원의 가치는 직무수행능력에 의해 발휘된다고 할 수 있다. 조직체가 조직원에게 현재와 미래의 직무수행에 필요한 기술을 갖추게 하기 위하여 고안된 일련의 체계적이고 계획적인 활동이 인적자원개발이다. 여기에는 조직의 직무수행 개선이나 구성원의 개인적 성장을 도모하기 위해 고용주가 제공하는 교육, 훈련, 개발이 포괄적으로 포함되며, 또 조직구성원이 자기성장을 위해 주도적으로 참여하는 자기개발학습도 포함된다(천영희, 2005). 이러한 직장에서의 훈련과 연수, 자발적인 학습 등을 통해 직업에 유용한 직무능력과 기술의 축적이 이루어지고 직업경험이 향상되어 그 결과 소득이 증대되므로 인적자원개발 또한 직무만족도에 긍정적 효과를 줄 수 있다.

인적자원개발이 근로자의 생산성을 향상시킴으로써 소득에 정적 영향을 미치는 효과에 대한 연구로서 강순희와 노홍성(2000), 신희균(2006)은 과거의 직업훈련경험이 현재 취업상태에 정적 영향을 나타내는 결과를 보고하였으며, 최효미(2002), 남승용과 송일호(2005) 또한 직업훈련의 경험이 취업상태에 양의 효과가 있다는 결과를 밝혀냈다. 또, 이들의 연구에서는

직업훈련이 소득에 긍정적으로 기여하는 것으로 나타남으로써 직업훈련이 소득 효과와 더불어 직무만족도를 향상시키는 효과를 기대할 수 있다.

## 2. 직무만족

직무만족도에 관한 관심은 직무만족도의 생성과정과 측정척도에 집중된다. 개인의 직무만족도는 본질적으로 내재적인 것이라기보다 비교과정에 의해 생성되는데, 비교의 차원은 개인적 또는 주관적 차원과 사회적 차원으로 나누어질 수 있다.

개인적 차원의 비교는 개인이 경험하게 되는 직무만족의 정도를 자신이 주관적으로 설정한 기준과 그 기준이 충족되었다고 느끼는 정도에 대한 인식의 차이에 의해 결정되는 것으로 보며, 따라서 만족의 크기는 그 차이의 크기에 반비례한다. 이때 직무의 비교 기준으로 Schaffer와 Ashkenas(2007), Porter와 Steers(1983)는 인간의 욕구를, Locke(1976)는 개인의 가치관을 들고 있다.

또한 개인의 직무만족도는 사회적 차원에서 다른 사람들과의 비교에 의해 결정될 수 있다. 즉, 비슷한 직업을 가지고 있는 다른 사람들이 직무에 대해 느끼는 바를 자신과 비교함으로써 만족감을 느끼게 되므로 개인의 직무만족도는 사회적 요인에 의해 결정된다고 볼 수 있다.

직무만족도의 개념과 정의에 의하면 직무만족도는 총체적 만족도와 요인별 만족도로 구성될 수 있다. 전자는 조직구성원이 직무상의 역할에 대해 지니고 있는 총체적인 감정적 반응으로, Locke(1976)는 직무만족을 '개인의 직무 혹은 직무 수행의 경험으로부터 얻게 되는 긍정적이고 즐거운 감정상태'라고 정의하였다. 초기의 연구들이 직무만족도를 총체적인 현상으로 본 반면 후기의 연구(Muchinsky, 1977)에

서는 직무와 관련된 여러 요인들이 독자적으로 개인의 직무만족도에 영향을 미치며, 여러 요인들 가운데 특히 직무내용 및 성취감, 장래성, 보수 및 인사, 근로조건, 감독체계, 대인관계 등을 주요한 상관요인들로 지적하고 있다.

직무만족도의 측정지표 중 가장 대표적인 것으로 Smith, Kendall, Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)는 총체적인 만족도 이외에 직무와 관련된 구체적인 측면의 만족도를 측정하고 있다. 또 Jencks, Perman과 Rainwater(1988)는 좋은 일자리를 측정하는 요인으로 임금, 일의 내용과 성격, 업무수행의 자율성, 고용안정성 및 기술습득 등의 비금전적 요인들을 추가하여 '바람직한 직무척도(Index of Job Desirability, IJD)'를 개발하였다. Ritter & Anker(2002)는 일자리의 좋고 나쁨을 판단하는 데 임금, 부가급여, 일의 성격, 자율성과 독립성, 승진가능성, 기술향상 가능성 등 6개 요인을 포함하는 총괄적 직무만족도(Total Job Satisfaction Score)를 이용하였다(이영면, 2007에서 재인용). Spector(1997)는 Weiss와 동료들이 1967년에 개발한 미네소타 측정척도(MSQ, Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 직무만족의 중요한 측정지표로 소개하고 있는데, 이는 자율성, 고용안정성, 성취감 등의 내재적 요인과 상사의 관리방식과 직무능력, 회사의 정책 실행방식, 임금, 근로조건, 승진기회 등의 외재적 요인을 포함하고 있다. 방하남(2000)은 직무수행에 있어서의 창의성, 독립성, 감독체계, 작업조건 등과 관련된 20개의 측면지표를 측정하고 있다.

이상의 논의를 통해 직무만족도는 개인이 직업생활에서 경험하는 만족의 정도를 개인적 차원과 사회적 차원에서 비교함으로써 총체적인 만족감과 일의 내용, 보수, 근로조건, 근로환경 등의 세부적인 만족감의 형태로 생성되는 것으로 볼 수 있다.



### 3. 선행연구의 고찰

선행연구에서 언급되어온 직무만족도의 영향요인은 크게 개인의 인구학적 속성과 교육수준을 포함한 개인적 특성과 직업요인, 즉 고용지위, 직종, 근로시간, 근속년수, 소속기업의 규모 및 기업의 복지수준 등이 있으며 그밖에 직업에서 얻는 보상체계인 소득이 중요한 요인이다.

본 연구에서는 근로자 개인의 인적자원과 이의 적합성에 대한 주관적인 인식이 직무만족도에 미치는 영향에 초점을 두고 있으므로 영향요인 중 인적자원의 수준과 개발 노력, 인식수준 등을 중심으로 살펴본다.

인적자원요인에 대한 연구 결과를 중심으로 보면, 성별이 직무만족도에 미치는 영향은 연구자에 따라 상반된 결과를 보였다. 비정규직 근로자를 대상으로 한 배화숙(2008)의 연구에서는 남성의 직무만족도가 여성에 비해 높았던 반면 임금근로자를 대상으로 분석한 방하남(2000)의 연구에서는 여성근로자의 직무만족도가 더 높았다. 이러한 결과에 대해 방하남(2000)은 여성 근로자들의 보상수준이나 근무조건이 남성에 비해 상대적으로 낮음에도 불구하고 일에 대한 만족도가 더 높은 것은 가사노동에서 느끼지 못하는 자아실현이나 성취감 등이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 즉, 직무만족도가 임금 이외에 직무에 대한 주관적 인식에 의해 결정될 수 있음을 나타낸다. 임금근로자를 대상으로 한 박인숙 외(2008)의 연구도 여성의 임금은 남성에 비해 낮지만 임금에 대한 만족도가 남성보다 높았으며, 직무만족의 수준도 남성에 비해 높다는 분석 결과를 제시하고 있다. 이러한 결과들은 성별에 따라 직업에서 얻을 수 있는 보상체계에 대한 주관적인 인식과 평가에 차이가 있음을 보여주는 것이다.

연령과 직무만족도의 관계에 대해 Hunt 와 Saul (1975)은 초기에는 연령 증가에 따라 직무만족도가 낮아지는 경향을 보이다가 후기에는 다시 높아지는 U자형의 관계를 나타내는 것으로 보고했다. 즉, 처음 직무를 시작한 젊은 연령에서는 직업에 대한 사기가 높아 직무만족도가 가장 높고, 고용기간이 길어지면서 권태, 기회 상실 등으로 인해 직무만족도가 저하되는데 30대 초반에 최저점을 이루며, 그 후에는 점차 증가하게 된다는 것이다(배상근, 2001에서 재인용). 이와 다소 다르게 박인숙 외(2008)의 연구에서는 직장인의 연령 증가에 따라 직무만족도가 높아지는 것으로 나타나고 있다.

교육수준은 대표적인 인적자원으로 박우성과 노용진 외(2002)의 연구에서는 교육수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 박인숙과 홍성희(2008)의 연구에서도 남녀직장인의 직무만족수준에는 교육수준이 가장 큰 영향요인으로 나타났으며, 교육수준은 이들의 소득에도 정적 영향을 미침으로써 인적자본론에서 주장하는 교육의 생산성 및 임금 향상의 효과를 뒷받침하는 것으로 해석하였다.

건강한 심신은 근로자에게 요구되는 기본적인 이면서도 가장 중요한 인적자원이므로, 건강유지를 위한 각종 노력들도 인적자본에 대한 투자이다. 건강에 대한 투자는 양적 측면과 질적 측면을 모두 지니는 것으로, 건강한 사람은 그렇지 못한 사람보다 생산성이 높다. 배화숙(2008)의 연구에서는 비정규직 근로자의 건강상태가 좋을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

임금수준은 지금까지 국내외 선행연구(방하남, 2000; 박우성·노용진, 2002; Terpstra & Honoree, 2004)에서 일관되게 직무만족에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 방하남(2000)의 연구에서는 우리나라 임금근로자

들의 직무만족은 특히 월 임금에 의해 가장 큰 영향을 받는 것으로 나타남으로써 직무에서 얻는 가장 직접적인 보상인 보수의 영향력이 직무내용이나 직무관련 상황변수의 영향력보다 지배적임을 보여주는 것으로 해석하였다. 또 박우성과 노용진(2002)의 연구에서도 시간당 임금이 높을수록 비정규직 근로자의 직무만족이 증가하는 것으로 나타남으로써 객관적인 근로조건이라고 할 수 있는 임금수준의 영향력은 정규직 근로자들 뿐 만 아니라 비정규직의 경우에도 동일하게 나타난다고 보고하였다. 기혼 여성의 근로환경으로서 탁아실태가 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 7세 이하의 자녀를 둔 직장여성을 대상으로 한 이성희와 강성희(2002)의 분석 결과 직무만족도에 영향을 미치는 변인은 주로 경제적 요인이었으며, 자녀보육과 관련된 문제점이 기혼여성의 직무만족의 저해요인으로 지적되고 있는 일반적 견해와 달리 오히려 탁아만족도는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이러한 결과에 대해 어린 자녀를 둔 기혼여성에게도 경제적 요인은 결국 직업의 안정성과 연관되는 것으로 이들의 복지수준의 향상은 경제생활과 관련된 조건들이 기본적인 문제가 된다고 보았다.

직장 연수와 직업훈련은 인적 자본을 축적할 수 있는 중요한 기회이기 때문에 승진 및 보직에 상당한 영향을 미칠 수 있으며(금재호, 2002), 기술 변화와 경쟁 심화에 따라 정규교육만으로는 40여년에 걸친 근로생애에 필요한 직업능력을 충분히 유지하지 어렵다(이병희, 2005)는 인식이 확산됨에도 불구하고 근로자의 인적자원개발을 위한 노력이 직무만족에 미치는 직접적인 영향을 분석한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 최근 곽인숙과 홍성희(2008)의 연구는 봉급생활자의 인적자원개발경험 유무가 임금수준과 직무만족의 차이를 가져와 인적자원개발 경험자가 비경험자보다 더 직무에 만족

하였으며 임금수준도 높았다고 보고한 바 있다.

자신의 기능이나 학력수준에 비해 현재 직무 수행을 위해 요구되는 수준이 낮은 경우 직무만족에 부정적 영향을 미칠 확률이 높다. 직무의 내용이 도전적 성격을 가지고 있는 경우 직무만족이 증가하는 경향이 있으며(Robbins, 1989), 자신이 보유한 기술이나 학력이 요구되는 직무수준에 비해 지나치게 높은 경우 직무수행에 있어 단조로움을 느끼게 되고 흥미를 잃게 될 가능성이 크다. 배화숙(2008)의 연구에서는 비정규직 근로자의 교육수준 대비 현재 일의 수준이 적합할수록 만족도가 높게 나타났다. 박우성·노용진(2002) 또한 비정규직 근로자의 현재 일자리에서 요구되는 직무수준에 비해 기능·교육수준에서 과잉요건을 갖춘 비적합성이 존재할 경우 그렇지 않은 경우에 비해 낮은 직무만족을 보인다는 결과를 보고하였다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구문제

직무만족은 근로자에게 내재되어 있는 성별과 연령 등의 인구학적 특성과 후천적으로 투자되어 개인의 생산성을 높이는데 기여하는 정규교육, 직업훈련, 건강 등의 인적자원, 그리고 인적자원에 대한 투자 결과 획득된 소득으로부터 형성된다. 한편 인적자원의 소유상태에 대한 인식과 만족은 근로자에 따라 차이를 보일 수 있으며, 더욱이 자신의 인적자원 수준과 비교한 직무수준에 대한 평가는 일과 인적자원에 대한 근로자의 주관적인 인식을 반영하는 것으로서 직무만족에 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다.

따라서 근로자가 가지고 있는 다양한 인적자원의 유형 및 양을 나타내는 객관적인 인적자원수준과 일자리에서 요구되는 인적자원의

수준이 어느 정도 적정한가에 대한 주관적인 인지수준이 직무만족도에 미치는 영향과 인과적 관계를 파악하고자 한다. 이와 같은 관점에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1 : 근로자의 현재 직무수준인지와 직무만족도의 실태는 어떠한가?

연구문제 2 : 근로자의 인적자원요인과 인적자원개발요인에 따른 직무수준인지요인, 직무만족도의 차이는 어떠한가?

연구문제 3 : 근로자의 인적자원요인, 인적자원개발요인, 직무수준인지요인이 직무만족도에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

연구문제 4 : 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들의 인과관계는 어떠한가?

2. 조사도구의 구성

본 연구에서는 한국노동연구원에서 조사한 2004년 한국노동패널데이터를 사용하였다. 중

〈표 1〉 변수의 정의와 측정방법

변수	정의 및 측정방법
종속변수 직무만족도(7)	임금 또는 소득 만족, 취업안정성 만족, 직무내용 만족, 근무환경 만족, 근로시간 만족, 발전가능성 만족, 인간관계 만족 1=매우 불만족 5=매우 만족
독립변수 인적자원요인 성별	1=남성 0=여성
연령	만 나이
교육수준	교육받은 연수
건강상태	1=건강이 아주 안 좋다 3=보통이다 5=아주 건강하다
혼인상태	1=미혼 2=기혼(유배우자) 3=기혼(무배우자)
취업형태	1=임금근로자(정규직) 2=임금근로자(비정규직) 3=비임금근로자
연간근로소득(만원)	지난 1년간 총근로소득
인적자원개발요인 자격증 취득	지난 1년 간 자격증 취득여부 1=자격증 취득 0=취득하지 않음
직업훈련 경험	지난 1년 간 직업훈련을 받은 경험여부 1=경험이 있다 0=없다
직무수준인지요인 교육수준 대비	현재 수행하고 있는 직무가 자신의 교육수준과 비교할 때 적정한가?
직무수준 인지	1=수준이 매우 낮다 3=수준이 맞는다 5=수준이 매우 높다
기술수준 대비	현재 수행하고 있는 직무가 자신의 기술, 기능수준과 비교할 때 적정한가?
직무수준 인지	1=수준이 매우 낮다 3=수준이 맞는다 5=수준이 매우 높다
직무 유용성	현재 수행하고 있는 직무가 다른 직장에서 유용한 정도는 ? 1=전혀 쓸모없다 2=거의 쓸모없다 3=부분적으로만 유용함 4=유용함

( ) : 설문 문항수



속변수로는 직무만족도를 선정하였으며, 독립변수는 인적자원요인과 인적자원개발요인을, 그리고 매개변수로는 직무수준인지요인을 구성하였다. 인적자원요인에는 성별, 연령, 교육수준, 건강상태, 혼인상태 등의 내재적 인적 특성과 후천적으로 획득한 인적자원을 포함시켰으며 취업형태와 소득은 자원의 근원을 기준으로 분류할 경우 인적자원에 포함되지 않으나 현재 근로자 개인에게 소속되어 있다는 점에서 인적자원요인에 포함시켰다. 인적자원개발요인으로 는 직업훈련경험과 자격증 취득여부를 포함하였다. 직무수준인지요인은 현재 맡고 있는 직무와 자신의 교육수준, 기술 및 기능수준을 비교한 적정수준인지와 현 직무가 다른 직장에서도 유용한가를 묻는 직무유용성으로 구성하였다. 직무만족도는 7개의 하위영역으로 임금 또는 소득에 대한 만족도를 비롯하여 취업안정성, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 인간관계에 대한 만족도로 구성하였다. 연구에서 사용된 변수의 정의 및 측정방법은 <표 1>과 같다.

### 3. 조사방법 및 분석방법

본 연구에서는 사용한 자료는 한국노동패널 조사 7차년도 설문조사 결과이다. 조사대상은 전국에서 수집된 6천여 명이었으나, 본 연구에서는 근로자만을 대상으로 하므로 미취업자를 제외하고 취업가능연령을 고려하여 20세부터 59세까지의 임금근로자와 비임금근로자 4,727명의 조사 자료를 최종분석에 사용하였다.

조사된 자료의 분석에는 PC SPSS Program (Ver 14.0)을 이용하였다. 조사대상자의 인적자원과 직무수준인지, 직무만족도의 전반적 실태를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균을 산출하였다. 직무만족도에 대한 영향요인을 분석하기 위해 중회귀분석을 실시하였으며, 경로분석

을 실시하여 영향요인간의 인과관계를 분석하였다. 변수 중 소득은 평균과 표준편차의 차이가 크므로 이로 인한 극단치의 영향을 감소시키기 위해 회귀분석 시 로그값을 취하였다. 중회귀분석을 실시하기 전에 독립변수 간의 상관계수와 VIF계수를 검토하였다.

## IV. 분석 및 결과

### 1. 근로자의 인적자원 및 인적자원개발 실태

조사대상 근로자의 인적 특성을 살펴보면 연령은 30대가 32.3%, 40대가 31.1%로 30대와

<표 2> 근로자의 인적자원 및 인적자원개발 실태 (N=4727)

		평균	표준 편차
건강상태(5점)		3.59	.68
연간 근로소득(만원)		2210.77	1766.02
		빈도	백분율
성별	남성	3098	65.5
	여성	1629	34.5
연령	20대	831	17.6
	30대	1528	32.3
	40대	1469	31.1
	50대	899	19.0
교육수준	중졸이하	898	19.0
	고졸	1900	40.2
	대졸이상	1929	40.8
혼인상태	미혼	1000	21.2
	기혼(유배우자)	3426	72.4
	기혼(무배우자)	301	6.4
취업형태	임금근로자(정규직)	2713	57.4
	임금근로자(비정규직)	841	17.8
	비임금근로자	1173	24.8
자격증취득	취득	87	1.8
	미취득	4640	98.2
직업훈련	경험 있다	506	10.7
	없다	4245	89.3

40대가 근로연령의 주를 이루며, 50대와 20대가 각각 19.0%, 17.6% 분포되어있다. 교육수준은 대졸이상이 40.8%로 가장 많았으며 고졸이 40.2%로, 대부분 고졸 이상의 학력을 보였다. 성별은 남성이 3,098명으로 조사대상자의 65.5%였으며, 여성은 34.5%로 남성이 더 많았다(표 2 참조).

혼인상태는 기혼이며 배우자가 있는 경우가 전체의 72.4%, 미혼이 21.2%, 기혼이지만 배우자가 없는 경우는 6.4%였다. 취업형태는 정규직 임금근로자가 57.4%로 과반수 이상이며, 비정규직 임금근로자가 17.8%에 달한다. 대상자 중 지난 1년간 자격증을 취득한 경우는 1.8%, 직업훈련의 경험이 있는 경우는 10.7%에 불과했다. 조사 기간이 지난 1년간으로 제한되기는 하였으나, 근로자의 인적자원 개발을 위한 노력과 시도는 높지 않은 것으로 보인다. 이러한 경향은 이병희(2005)가 우리나라 성인의 고용 안정 및 경쟁력 강화와 직결되는 직업훈련 참여율이 매우 취약하다고 한 견해와 다르지 않다.

## 2. 근로자의 직무수준인지 및 직무만족도의 실태

현재 수행하고 있는 직무를 자신의 교육수준과 비교할 때 적정한가를 의미하는 교육수준 대비 직무수준인지 정도는 평균 2.82점으로 중간보다 약간 낮은 수준을 보이고 있어 교육수준보다 약간 낮은 수준의 직무를 수행하고 있는 것으로 보인다. 자신의 기술수준 대비 직무수준인지 정도 역시 평균 2.82점으로, 자신이 가지고 있는 기술이나 기능보다 현재 수행하고 있는 일의 수준이 조금 낮은 것으로 인지하고 있었다. 현재 직무의 유용성 정도는 평균 3.33점으로 중간보다 높게 인지하고 있어 다른 직장으로 이동한다면 현재 수행하는 직무의 지식과 기술이 유용하게 사용될 수 있을 것으로

기대하는 것으로 보인다. 직무만족도는 평균 21.52점으로 중간보다 높게 평가하고 있어 비교적 직무에 만족하고 있는 것으로 볼 수 있다.

직무만족도의 6개 하위요인 중에서는 직무내용에 대한 만족의 수준이 3.28점으로 가장 높았으며, 다음으로는 인간관계에 대한 만족이 3.22점, 취업안정성이 3.15점으로 만족수준이 높은 것으로 나타났다. 그러나 임금만족은 2.66점으로 가장 낮은 만족도를 보였다.

〈표 3〉 근로자의 직무수준인지 및 직무만족도의 수준 (N=4727)

항 목	실태	
	평균	표준편차
교육수준 대비 직무수준인지	2.82	.44
기술수준 대비 직무수준인지	2.82	.44
직무유용성	3.33	.84
직무만족도:	21.52	3.86
임금 만족	2.66	.81
취업안정성 만족	3.15	.79
직무내용 만족	3.28	.71
근무환경 만족	3.13	.74
근로시간 만족	3.05	.79
발전가능성 만족	3.02	.71
인간관계 만족	3.22	.64

## 3. 근로자의 인적자원요인, 인적자원개발요인에 따른 직무수준인지와 직무만족도의 차이

근로자의 성별에 따라 직무수준인지 중 교육수준 대비 직무수준인지와 기술수준 대비 직무수준인지는 유의적인 차이를 보이지 않았으나 현재 하고 있는 직무의 유용성에 대해서는 남성이 여성보다 약간 더 높게 판단하고 있는 것으로 나타났다. 한편 직무만족도는 여성의 경우 남성보다 높게 나타남으로써 여성이 직무에 대해 더 만족하는 것으로 보인다(표 4 참조).

근로자의 연령에 따라 교육수준대비 직무수

준인지는 유의적인 차이를 보여 연령이 많을수록 현재의 직무수준을 자신의 학력보다 높은 수준이라고 인지하고 있으며, 현재의 직무수준을 자신의 기술수준보다 높게 인지하였다. 직무의 유용성은 50대 집단에서 가장 낮게 평가하고 있는 반면 30대 집단에서 가장 높게 평가하였다. 즉, 연령이 많을수록 자신의 능력이

직무수준에 못 미치며, 현 직장에서 하고 있는 직무의 유용성도 낮게 인식하는 것으로 보인다. 한편 직무만족도는 연령이 낮을수록 높은 수준을 보였다.

근로자의 교육수준에 따른 차이는 직무의 유용성과 직무만족도에서만 나타났다. 직무의 유용성에 대한 인식은 교육수준 간 현저한 차

〈표 4〉 근로자의 인적자원요인과 인적자원개발요인에 따른 직무수준인지와 직무만족도

(N=4751)

		교육수준대비 직무수준인지	기술수준대비 직무수준인지	직무 유용성	직무만족도
성별	남성	2.81(.45)	2.82(.45)	3.38(.79)	21.32(3.85)
	여성	2.82(.43)	2.82(.43)	3.23(.93)	21.89(3.85)
	T 값	N.S.	N.S.	-5.877***	-4.798***
연령	20대	2.77 A	2.77 A	3.34 BC	22.083 B
	30대	2.83 B	2.84 B	3.42 C	21.954 B
	40대	2.82 B	2.83 B	3.30 B	21.076 A
	50대	2.83 B	2.82 B	3.20 A	20.960 A
	F 값	3.973**	4.304**	12.759***	25.476***
교육수준	중졸이하	2.82	2.82	3.09 A	19.541 A
	고졸	2.81	2.82	3.28 B	20.950 B
	대졸이상	2.82	2.82	3.48 C	22.989 C
	F 값	N.S.	N.S.	73.139***	315.464***
혼인상태	미혼	2.77 A	2.77 A	3.44 A	21.790 B
	기혼(유배우자)	2.83 B	2.84 B	3.56 B	21.562 B
	기혼(무배우자)	2.78 AB	2.78 A	3.45 A	20.199 A
	F 값	9.004***	9.859***	10.090***	19.735***
취업형태	정규직 임금근로자	2.86 B	2.86 B	3.445 C	22.371 C
	비정규직 임금근로자	2.66 A	2.67 A	3.029 A	19.637 A
	비임금근로자	2.83 B	2.84 B	3.263 B	20.881 B
	F 값	65.315***	61.148***	84.298***	197.046***
자격증 취득	취득	2.89(.35)	2.89(.35)	3.52(.82)	23.03(4.01)
	비취득	2.81(.45)	2.82(.44)	3.32(.85)	21.49(3.85)
	T 값	N.S.	N.S.	-2.85*	3.568***
직업훈련 경험	경험 있음	2.91(.36)	2.91(.35)	3.51(.70)	23.54(3.77)
	경험 없음	2.80(.45)	2.81(.45)	3.30(.83)	21.27(3.80)
	T 값	5.114***	5.081***	5.200***	12.664***

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

N.S. ; Not Significant

이를 보이는데, 교육수준이 높을수록 자신이 종사하고 있는 직무의 유용성을 높게 인지하고 있었다. 또 교육수준이 높을수록 직무에 대한 만족수준이 높았다.

근로자의 혼인상태에 따라 미혼인 경우 교육수준 대비 직무수준을 가장 낮게 인지하는 반면 유배우 집단에서 가장 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 기술수준대비 직무수준인지 역시 혼인상태에 따라 차이를 보여 미혼이거나 배우자가 없는 기혼자의 경우 자신의 기술수준보다 낮다고 인지하고 있으며, 직무의 유용성은 유배우 기혼자의 경우 가장 높게 인지하였다. 직무만족도는 미혼자 집단에서 가장 높았으며, 무배우 기혼근로자의 직무만족도 수준이 가장 낮았다.

취업형태에 따라 정규직 임금근로자와 비임금근로자가 비정규직 임금근로자에 비해 교육수준 대비 직무수준을 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 기술수준 대비 직무수준과 직무유용성 및 직무만족도는 비정규직 임금근로자 집단에서 가장 낮게 인지하고 있었다. 반면 정규직 임금근로자는 가장 높은 직무유용성과 직무만족도를 보였다. 이와 같이 비정규직 근로자의 직무수준인지와 직무만족도가 현저히 낮은 현상은 비정규직 근로자가 원하는 직무수준의 일을 하지 못하고 있는 현실을 보여주는 것이라 하겠다.

인적자원개발요인 중 직업훈련경험이 있는 집단에서 교육수준 대비 직무수준인지와 기술수준 대비 직무수준이 더 높게 나타났다. 즉, 직업훈련경험이 있는 집단이 자신의 교육수준이나 기술수준보다 더 높은 수준의 직무를 수행하는 것으로 인식하고 있었다. 직무 유용성 또한 직업훈련경험이 있는 집단에서 더 높게 인식하는 것으로 나타나, 현재의 직무가 다른 직장에서도 유용하게 사용될 것으로 판단하는 것으로 볼 수 있다. 또 직무만족도는 직업훈련

경험이 있는 집단에서 더 높게 나타나 직업훈련경험이 근로자의 직무만족도 향상에 크게 기여하고 있는 것으로 볼 수 있다.

근로자가 지난 1년간 취득한 자격증이 있는가에 따라 교육수준 대비 직무수준인지와 기술수준 대비 직무수준인지는 유의적인 차이를 보이지 않은 반면 현재 직무의 유용성은 자격증을 취득한 집단에서 약간 더 높게 나타났다. 한편 직무만족도는 자격증을 취득한 집단에서 23.03점으로 자격증을 취득하지 않은 집단의 21.49점보다 높게 나타나 자격증 취득이 직무만족도에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다.

#### 4. 직무수준인지와 직무만족도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 직무수준인지에 영향을 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 파악하기 위해 조사대상자의 인적자원요인, 인적자원개발 요인을 독립변인으로 하는 중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다.

근로자의 교육수준 대비 직무수준인지에 영향을 미치는 요인으로는 연간근로소득의 영향력이 가장 컸으며, 소득수준이 높은 집단일수록 자신의 교육수준 대비 직무수준을 높게 인지하고 있었다. 다음으로는 취업형태(비정규직 임금근로자), 성별, 교육수준, 취업형태(정규직 임금근로자), 직업훈련경험의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 비정규직 임금근로자가 비임금근로자에 비해 교육수준대비 직무수준을 낮게 인지하였으며, 교육수준이 낮을수록, 여성이 남성보다, 정규직 임금근로자가 비임금근로자에 비해, 직업훈련경험을 가진 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 교육수준대비 직무수준을 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다.

기술수준대비 직무수준인지에는 연간근로소

〈표 5〉 직무수준인지에 대한 중회귀분석

(N=4727)

독립변인	종속변인 교육수준대비 직무수준인지		종속변인 기술수준대비 직무수준인지		종속변인 직무 유용성	
	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
성 별(남성)	-.084***	-.090	-.076***	-.082	.017	.009
연 령	.000	.007	.000	-.006	-.003*	-.040
교육수준	-.026***	-.077	-.024***	-.071	.050***	.076
건강상태	.004	.006	.007	.011	-.036*	-.029
혼인상태 (미혼) <sup>D1</sup>	.008	.007	-.001	-.001	.009	.005
(기혼 유배우자)	.034	.035	.035	.036	.017	.009
취업형태 (정규직 임금근로자) <sup>D2</sup>	.040**	.045	.029	.032	.141***	.082
(비정규직 임금근로자)	-.106***	-.091	-.107***	-.093	-.080**	-.036
연간 근로소득(log값)	.266***	.203	.249***	.192	.479***	.191
자격증 취득	.082	.025	.059	.018	.108	.017
직업훈련경험	.053**	.037	.054**	.038	.050	.018
상수	2.837***		2.845***		3.000***	
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.064(.062)		.059(.056)		.082(.080)	
F값	29.187***		26.716***		38.498***	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

Dummy 변수 준거집단; 혼인상태<sup>D1</sup>(기혼 무배우자), 취업형태<sup>D2</sup>(비임금근로자)

득, 취업형태(비정규직 임금근로자), 성별, 교육 수준, 직업훈련경험의 순으로 영향을 미쳤다. 소득수준이 높을수록 현재 수행하는 직무가 자신의 기술수준보다 높다고 인지하고 있었으며, 비정규직 임금근로자 집단이 비임금근로자 집단에 비해, 여성이 남성보다, 교육수준이 낮을수록, 직업훈련경험이 있는 집단이 없는 집단에 비해 현재 수행하고 있는 직무를 자신의 기술이나 기능수준보다 높은 것으로 인지하였다.

직무의 유용성에 영향을 미치는 요인으로는 연간근로소득이 가장 컸으며, 취업형태(정규직 임금근로자), 교육수준, 취업형태(비정규직 임금근로자), 연령, 건강상태의 순으로 영향을 미쳤다. 즉 소득수준이 높을수록, 정규직 임금근로자가 비임금근로자보다, 교육수준이 높을수록, 건강상태가 좋지 않을수록 직무의 유용성을 높게 인지하는 것으로 나타났다. 또 연령이 많을수록, 비정규직 임금근로자가 비임금근로자보다 현재 직무의 유용성을 낮게 인식하고 있었다.

〈표 6〉 직무만족도에 대한 중회귀분석

(N=4727)

독립변인	종속변인 직무만족도	
	b	$\beta$
성 별(남성)	-.1578***	-.194
연 령	.018**	.046
교육수준	.736***	.249
건강상태	.629***	.111
혼인상태(미혼) <sup>D1</sup>	.118	.012
(기혼 유배우자)	.111	.013
취업형태(정규직 임금근로자) <sup>D2</sup>	.889***	.114
(비정규직 임금근로자)	-.236	-.023
연간 근로소득(log값)	2.222***	.196
자격증 취득	.359	.013
직업훈련경험	.889***	.071
교육수준대비 직무수준인지	1.447***	.167
기술수준대비 직무수준인지	.359	.040
직무 유용성	.444***	.098
상수	7.456***	
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.310(.308)	
F값	151.346***	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

Dummy 변수 준거집단; 혼인상태<sup>D1</sup>(기혼 무배우자), 취업형태<sup>D2</sup>(비임금근로자)



한편 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 파악하기 위해 인적자원요인, 인적자원개발 요인을 독립변인으로 하는 중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 6>과 같다.

직무만족도에는 교육수준, 연간 근로소득, 성별, 교육수준 대비 직무수준인지, 취업형태(정규직 임금근로자), 건강상태, 직무 유용성, 직업훈련경험, 연령의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 이들 변인들의 직무만족도에 대한 설명력은 30.8%이다.

교육수준은 근로자의 직무만족도에 가장 큰 설명력을 가지고 있는 것으로 나타나 교육수준이 높은 집단일수록 높은 직무만족도를 보였다. 이는 비정규직 근로자를 대상으로 한 박우성·노용진(2002)의 분석에서 비정규직 근로자 집단 내에서도 학력이 높을수록 직무만족도가 높았던 것과 유사한 경향을 보이는 것이다. 또, 근로소득이 높을수록 직무만족수준이 높았는데, 이는 방하남(2000)의 분석에서 월임금수준의 상대적 효과가 가장 큰 것으로 나타난 것

이나 박우성과 노용진(2002)의 연구에서 시간당 임금이 정적 영향을 미쳤던 것과 같은 결과이다. 한편 여성의 직무만족도가 남성에 비해 높았는데, 방하남(2000)의 연구에서 여성근로자의 보상이나 근무조건이 남성에 비해 상대적으로 낮았지만 일을 통해 자아실현이나 성취감을 얻을 수 있기 때문에 일에 더 만족하는 것으로 본 것과 유사한 경향으로 볼 수 있다. 교육수준 대비 직무수준을 높게 인지할수록 직무만족도가 높았는데, 이는 직무의 내용이 도전적 성격을 가지고 있는 경우 직무만족이 증가하는 경향이 있다는 Robbins(1989)의 결과나 자신의 기능 및 교육수준에 비해 직무수준이 낮아 적합하지 않을 경우 직무만족도가 낮은 것으로 나타난 박우성과 노용진(2002)의 연구결과와 유사한 경향으로 볼 수 있다.

또 정규직 임금근로자의 직무만족도 수준이 비임금근로자보다 높았는데, 이러한 결과를 통해 정규직 근로자가 일반적으로 알려진 것과 같이 비정규직 근로자보다 직무에 만족할 뿐 아니라 비임금근로자에 비해서도 직무에 만족

<표 7> 경로모형을 위한 최종 회귀분석표

(N=4727)

독립변인	종속변인		직무의 유용성		직무만족도	
	교육수준대비 직무수준인지		b	$\beta$	b	$\beta$
성 별(남성)	-.083***	-.088			-1.572***	-.192
연 령			-.004**	-.045	.016**	.043
교육수준	-.025***	-.074	.051***	.078	.740***	.250
건강상태			-.035*	-.028	.633***	.112
취업형태1(정규직 임금근로자) <sup>D2</sup>	.040**	.045	.141***	.082	.742***	.108
" 2(비정규직 임금근로자)	-.107***	-.092	-.080*	-.036		
연간 근로소득(log값)	.268**	.205	.472***	.189	2.208***	.200
직업훈련경험	.058**	.040			.905***	.072
교육수준 대비 직무수준인지					1.771***	.206
직무유용성					.447***	.099
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.063(.061)		.082(.080)		.308(.307)	
F값	39.524***		52.633***		210.357***	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

Dummy 변수 준거집단; 취업형태<sup>D2</sup>(비임금근로자)

하는 경향이 있음을 알 수 있다.

건강상태가 양호할수록 직무만족도가 높은 결과는 배화숙(2008)의 연구에서 비정규직 근로자의 건강상태가 좋을수록 직무만족도가 높았던 것과 유사한 경향으로, 건강상태가 근로자의 인적자원으로 기능함으로써 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것이다.

직무 유용성을 높게 인지할수록 직무만족도가 높았으며, 직업훈련경험을 가진 근로자의 직무만족도가 더 높았는데, 이러한 현상은 박인숙 외(2008)의 연구에서 임금근로자 중에서도 인적자원개발 경험자가 비경험자보다 더 직

무에 만족한다는 결과와 유사한 경향으로 볼 수 있다. 연령이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난 결과는 임금근로자만을 대상으로 한 박인숙 외(2008)의 연구에서 연령 증가에 따라 직무만족도가 높았던 결과와 유사한 맥락으로 볼 수 있다.

5. 직무만족도에 영향을 미치는 변수들의 인과적 관계

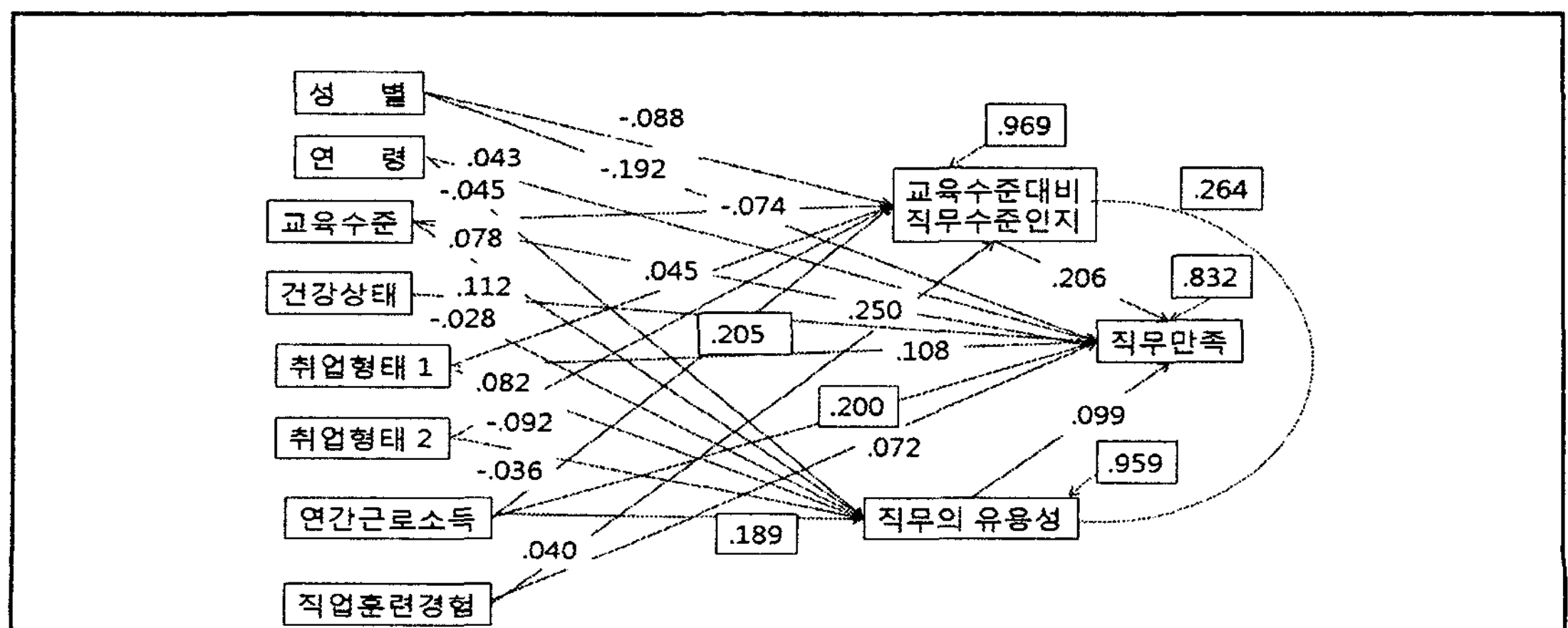
근로자의 직무만족도에 관한 중회귀분석의 결과를 기초로 근로자의 직무만족수준에 영향

〈표 8〉 근로자의 직무만족에 대한 총 경로효과

(N=4727)

독립변인	인과효과		총인과효과	비인과효과	총효과
	직접효과	간접효과			
성 별(남성)	-.192	-.020	-.212	.138	-.070
연 령	.043	-.006	.037	-.163	-.126
교육수준	.250	-.005	.245	.112	.357
건강상태	.112	-.005	.107	.087	.194
취업형태1(정규직 임금근로자)	.108	.022	.130	.127	.257
" 2(비정규직임금근로자)		-.027	-.027	-.193	-.226
연간 근로소득(log값)	.200	.076	.276	.039	.315
직업훈련경험	.072	.009	.081	.100	.181
교육수준 대비 직무수준인지	.206	.005	.211	.084	.295
직무유용성	.099	.005	.104	.148	.252

〈그림 1〉 직무만족에 관한 인과모형



을 미치는 변수들의 인과관계를 분석하기 위해 유의하지 않은 변수를 배제한 후 새로운 모형을 구성하여 중회귀분석을 실시하였다<표 7>. 또 각 독립변인이 종속변인에 미치는 효과를 직접효과와 간접효과로 분해하여 <표 8>에 제시하였고, 이에 근거한 경로모형은 <그림 1>과 같다.

<표 7>과 <표 8>에 의하면 근로자가 여성일 때, 연령이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 건강상태가 양호할수록, 정규직 임금근로자가, 연간근로소득이 많을수록, 직업훈련경험이 있는 경우, 교육수준 대비 직무수준을 높게 인지할수록, 직무유용성을 높게 인지할수록 직무만족도의 수준이 높음을 알 수 있다.

성별이 직무만족도에 미치는 총인과효과는 부적 직접효과(-.192)와 교육수준 대비 직무수준인지를 통한 부적 간접효과(-.020)를 갖는 것으로 나타났다. 즉 성별이 직무만족도에 미치는 영향은 부적인 것으로 남성보다는 여성의 직무만족도가 높으며, 여성은 자신의 교육수준과 비교한 현 직무수준도 높게 인지함으로써 직무만족도가 남성에 비해 높다.

연령이 직무만족도에 미치는 총인과효과(.037)는 직접효과(.043)와 직무의 유용성을 통한 간접효과(-.006)로 구분된다. 연령은 직무만족도에 직접적인 정적 효과를 가지나 직무의 유용성을 통한 부의 간접효과와 비인과적 효과(-.163)의 영향이 커서 총효과가 부적 경향을 보이고 있다. 즉, 연령과 직무만족의 관계에서는 연령이 적을수록 직무에 대한 만족도가 높으나 연령과 교육수준이 부적관계에 있으며, 직무만족에는 연령의 직접적인 효과보다는 교육수준이나 직무유용성 등으로 인한 비인과효과가 더 크게 작용하므로 연령이 직무만족에 미치는 총효과가 부적효과인 것으로 해석할 수 있다.

교육수준이 직무만족도에 미치는 총효과( $r=.357$ )는 인과적 효과(.245)와 비인과적 효과(.112)로

구분되며, 인과적 효과는 직접 효과 이외에 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성을 통한 간접효과를 갖는다. 즉, 교육수준은 교육수준 대비 직무수준인지를 통한 약한 부적 간접효과를 보여 교육수준이 높을수록 근로자가 자신의 교육수준에 비해 직무수준이 낮다고 인지함으로써 직무만족도가 낮아지나 직무만족도에 미치는 정적 직접효과가 매우 크고 직무유용성을 통한 정적 간접효과를 보임으로써 총효과는 정적 경향을 보인다. 이때 교육수준의 직접 효과는 변수 중 가장 큰 것으로 나타났다.

건강상태 역시 직무만족에 직무유용성을 통한 약한 부적 간접효과를 가지나 정적 직접효과가 더 커서 총효과는 정적효과로서 건강상태가 좋을수록 직무만족도에 긍정적 영향을 미친다.

취업형태 1(정규직 임금근로자)의 인과적 효과는 정적 직접효과(.108)와 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성을 매개로 한 정적 간접효과(.022)를 보였다. 그러므로 정규직 임금근로자는 비임금근로자에 비해 직무만족도가 높을 뿐 아니라 교육수준 대비 직무수준과 직무유용성의 인지 수준이 높아짐으로써 직무만족도가 더 높아진다. 즉, 정규직 근로자는 자신의 교육수준과 비교할 때 적합한 일을 함으로써, 또 현재 하고 있는 일이 다른 직장에서도 유용하다고 인식함으로써 더 자신의 일에 만족하는 것이다.

취업형태2(비정규직 임금근로자)가 직무만족에 미치는 인과적 효과는 직접효과는 없고 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성을 통한 간접효과만을 보였다. 즉, 비정규직 임금근로자는 비임금근로자에 비해 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성이 낮으므로 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타난다.

연간근로소득이 직무만족에 미치는 총효과( $r=.315$ )는 인과적 효과(.276)와 비인과 효과

(.039)로 구분되며, 정적 직접효과(.200)뿐 아니라 가장 큰 정적 간접효과(.076)를 갖고 있다. 즉, 근로자의 연간근로소득은 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성의 수준을 향상시킴으로써 직무만족도 향상에 기여한다.

직업훈련경험의 인과적 효과(.081) 역시 정적 직접효과(.072)와 정적 간접효과(.009)로 구분되며, 직업훈련경험은 직접적으로 직무만족도를 향상시키는 동시에 교육수준 대비 직무수준인지도를 향상시킴으로써 직무만족도에 긍정적인 영향을 준다. 이러한 결과는 직업훈련을 통한 인적자원개발의 효과가 직접, 간접으로 나타남을 보여주는 것이다.

매개변인인 교육수준 대비 직무수준인지가 직무만족도에 미치는 인과적 효과는 직접효과(.206)와 직무의 유용성을 통한 간접효과(.005)로 구분된다. 교육수준 대비 직무수준인지는 직무만족도에 큰 효과를 보였는데, 이는 교육수준과 비교할 때 현재의 직무수준이 높다고 인지할수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 간접효과는 교육수준 대비 직무수준인지와 직무의 유용성의 높은 상관관계로 인해 발생하는 효과로 약한 정적 효과를 미치고 있다.

매개변인인 직무유용성이 직무만족도에 미치는 총효과( $r=.252$ )는 인과적 효과(.104)와 비인과적 효과(.148)로 구분되며, 인과적 효과는 정적 직접효과(.099)와 교육수준 대비 직무수준인지를 통한 정적 간접효과(.005)로 나누어진다. 즉 직무유용성은 직무만족도에 인과적 효과보다 더 큰 비인과적 효과를 보인다. 따라서 직무만족도에는 교육수준대비 직무수준인지가 직무의 유용성보다 더 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이상의 인과관계 및 경로를 통해 근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 교육수준이라는 개인이 소유한 인적자원이었으며, 다음으로는 연간근로소득, 정규직 취업, 직

무의 유용성 인지정도가 직무만족에 크게 영향을 미치는 요인이었다. 따라서 근로자가 소유한 인적 자원과 인적자원개발 노력은 직무만족을 높이는데 기여하는 동시에 이러한 인적자원 및 개발 노력이 자신의 교육수준과 비교한 직무수준과 직무유용성에 대한 인식을 높임으로써 궁극적으로 직무만족도를 향상시키는데 직접, 간접적으로 기여함을 알 수 있다.

## V. 요약 및 결론

본 연구에서는 근로자의 직무만족도가 다양한 인적자원의 객관적 수준과 이에 대한 주관적 인지과정에서 형성되는 것으로 보고 이러한 요인들의 영향력과 인과관계를 파악하는 것을 목적으로 하였다.

연구의 주요결과를 요약하면 첫째, 현재 수행하고 있는 직무를 자신의 교육수준과 비교한 교육수준 대비 직무수준인지 정도와 기술수준과 비교한 기술수준 대비 직무수준인지 정도는 각각 중간보다 약간 낮은 수준으로 나타나, 일에서 요구되는 직무수준이 자신의 교육수준이나 기술수준에 비해 낮은 것으로 인식하고 있었다. 직무유용성 정도는 중간보다 높게 인지하고 있어 다른 직장으로 이동한다면 현재 수행하는 직무의 지식과 기술이 유용하게 사용될 수 있을 것으로 기대하는 것으로 보인다. 직무만족도는 중간수준보다 높게 나타나 비교적 직무에 대해 만족하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 근로자의 교육수준 대비 직무수준인지와 기술수준 대비 직무수준인지에 영향을 미치는 변수로는 연간근로소득이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 그밖에 취업형태, 교육수준, 직업훈련경험, 성별 등으로 대체로 유사한 경향을 보인다. 즉, 개인의 인적자원인 교육수준과 직업훈련경험, 그리고 그 결과인 취업형태와 소득이 주 영향요인으로 나타나는 것이다. 한편 직

무유용성에는 연간근로소득과 취업형태 이외에 연령과 건강상태가 영향요인으로 나타났는데, 직무유용성은 다른 직장으로의 전업이나 재취업을 고려한 경우로서 전업이나 재취업의 가능성이 현재 연령과 이에 따른 건강상태 등 인구학적 요인과 밀접하게 관련되어 있기 때문인 것으로 보인다.

셋째, 근로자의 직무만족도는 근로자가 여성일 때, 연령이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 건강상태가 양호할수록, 정규직 임금근로자가, 연간근로소득이 많을수록, 직업훈련경험이 있는 경우, 교육수준 대비 직무수준을 높게 인지할수록, 직무유용성을 높게 인지할수록 높았다.

넷째, 근로자의 직무만족에 대한 인과관계를 분석한 결과 직무만족에 가장 큰 직접적인 영향을 미치는 요인은 교육수준이었으며, 연간근로소득은 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성을 통해 가장 큰 간접효과를 보이는 요인이었다. 또 근로자의 성별, 연령, 건강상태, 직업훈련경험 등 다양한 요인들이 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성을 경유해 직무만족에 영향을 미쳤으며, 매개변수인 교육수준 대비 직무수준인지와 직무유용성 또한 직무만족에 직접, 간접의 영향을 미치는 요인이었다. 따라서 근로자가 소유한 인적 자원과 인적자원개발 노력은 직접적으로 직무만족을 향상시키는 요인으로 작용하며, 동시에 이러한 인적자원의 소유 및 개발 노력이 자신의 교육수준과 비교한 직무수준과 직무유용성에 대한 인식을 높임으로써 궁극적으로 직무만족도를 향상시키는 것으로 확인되었다.

본 연구의 특징적인 결과를 중심으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 근로자의 인적자원과 인적자원개발 정도에 따라 직무수준 인지와 직무만족도에 차이가 있었다. 특히 직업훈련경험은 직무수준인지를 나타내는 세 가지 요인과 직무만족도에 모

두 긍정적인 차이를 보임으로써 인적자원의 효과가 입증되었다고 하겠다. 또한 직무를 수행하기 위해서는 현재 가지고 있는 인적자원 뿐만 아니라 지속적으로 인적자원을 개발시키고 향상시킬 필요가 있다고 하겠다. 그러므로 근로자는 변화가 점차 가속화되는 기업 환경에 적응하기 위해 직업생활에 필요한 사내교육에 참여하거나 자신의 경쟁력을 강화시킬 수 있는 인적 자원을 개발시키기 위해 취업부터 은퇴시기까지 전 취업과정에 걸쳐 평생교육의 개념으로 인적 자원을 관리할 필요가 있다.

인적자원의 관리를 위해서는 근로자 개인이 시간과 비용을 지속적으로 투자하는 의식을 가져야 한다. 즉, 가정에서는 성인가족원의 직업수행과 직무능력 향상을 위해 인적자원을 유지하고 개발하는 교육과 훈련에 대한 재투자를 장기적으로 계획해야 한다. 구체적으로는 생활주기단계에 따라 적절한 교육과 재투자를 자신과 가족의 장기목표로 설정하고 시간을 배분하는 시간관리를 계획하고 실행한다. 또 이러한 훈련과 교육에 대한 비용은 장기적 관점에서 가정의 재무상태를 향상시키기 위한 재투자로서 재무관리의 일환으로 계획해야 한다.

둘째, 근로자들이 자신의 교육수준이나 기술수준을 직무수준과 비교하여 인식하는 직무수준인지는 자신의 인적자원과 직무에 대한 주관적인 평가로서 의의를 갖는데, 본 연구에서 직무수준인지요인으로 구성된 교육수준 대비 직무수준인지, 기술수준 대비 직무수준인지, 직무유용성 모두에 영향을 미치는 요인은 교육수준과 취업형태, 연간근로소득이었다. 이때 교육수준이 높은 근로자일수록 자신의 인적자원과 비교한 현재 직무의 수준을 낮게 평가한 것은 높은 교육수준에 상응하는 일을 하지 못하고 있다는 인식을 나타내는 것이다. 또 비정규직 임금근로자의 직무수준이나 직무유용성에 대한 인지수준이 비임금근로자에 비해 낮았던



결과는 최근의 청년실업이나 비정규직이 급증하는 노동시장에서 취업자가 직무수준을 하향 조정하는 경향이 반영된 것으로 추측된다. 이러한 근로자들의 경우 취업하더라도 직무에 만족하지 못하고 이직을 고려함으로써 직업의 불안정성과 낮은 직무만족으로 인한 갈등을 경험할 수 있다. 반면 연간근로소득은 자신의 인적자원과 비교한 직무수준에 대한 인식의 수준을 높여줌으로써 소득은 근로자에게 그 자체로서 유용한 자원일 뿐 아니라 직무수준에 대한 주관적인 인식에도 가장 큰 영향을 미치는 변수였다. 결과적으로 근로소득의 수준이 높은 근로자들은 자신의 노력을 보상하는 객관적인 소득액 뿐 아니라 높은 직무수준인지로 인해 직업생활을 긍정적으로 영위할 수 있을 것이다.

셋째, 직무만족도에는 혼인상태를 제외한 모든 인적자원요인과 인적자원개발요인, 직무수준인지요인 등이 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 근로자가 가지고 있는 다양한 인적자원과 이에 대한 주관적인 인식이 직무만족도를 결정한다는 본 연구의 설계가 타당한 것으로 입증되었다. 그중에서도 교육수준은 가장 큰 영향요인으로 나타나, 인적자본론에서 주장하는 인적자본에 대한 투자가 개인의 생산성과 임금수준을 결정할 뿐 아니라 직무에 대한 주관적인 만족에도 중요한 투자요인으로 작용하는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 직무만족도에 영향을 미치는 요인들의 인과관계에서 가장 큰 직접효과를 보이는 요인은 교육수준이었으며, 가장 큰 간접효과는 연간근로소득에 의한 효과였다. 특히 교육수준의 직접효과는 교육수준 대비 직무수준인지를 통한 부적 간접효과를 상쇄시킬 만큼 강력한 정적 효과이다. 또 연간근로소득은 직무수준에 대한 인식 제고를 통해 직무만족도를 향상시키는 강한 효과를 보인다. 이와 같이 교육수준과 연간근로소득은 직접, 간접으로 직무만족도에

강한 영향력을 행사함으로써 인적자본을 형성하는 정규교육에 대한 투자와 지속적인 인적자원 개발이 직업 수행에 필수적임을 시사한다. 특히 정규교육은 일정한 시기에 수행되는 것이므로 아동기나 청소년기에 있는 자녀에 대한 정규교육 투자의 중요성이 입증된 것으로 볼 수 있다. 따라서 자녀의 정규교육에 대한 투자를 가족의 장기목표로 설정하고 이를 위해 배분되어야 할 자원의 양과 시기를 예상하고 장기재무계획을 세워 조달해야 할 것이다.

본 연구는 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 내재적인 인적자원과 후천적으로 개발한 인적자원, 그리고 자신의 인적자원과 직무에 대한 비교요인 등 다양한 요인으로 설정하여 개개인이 이러한 요인들을 보유하고 있는 정도와 주관적으로 인지하는 과정을 통해 직무만족도가 결정된다는 개념으로부터 출발하여 직무만족도의 영향요인을 밝혀낸 의의를 갖는다.

그러나 본 연구에서는 근로자가 정규교육을 통한 인적자원과 함께 직업과 관련하여 개발시킨 인적자본의 효과를 검증하고자 하였으나 조사대상자의 인적자원개발기간이 1년 이내로 한정되어있는 자료의 특성 상 인적자원개발 요인을 충분히 반영하지 못했다. 따라서 급변하는 경제적 환경에서 근로자가 자신의 직장과 직업을 유지하기 위해 지속적인 직무능력 개발과 인적자본에 대한 투자가 필요하다는 일반적인 인식을 고려할 때 인적자원개발에 대한 인식과 다양한 개발유형, 개발기간 등이 직무만족도에 미치는 영향을 파악함으로써 인적자원개발의 중요성을 근로자들에게 인식시킬 필요가 있다.

본 연구에서 비정규직 근로자는 정규직근로자 뿐 아니라 비임금근로자에 비해서도 낮은 직무수준인식을 보임으로써 비정규직 근로자에 대한 심층연구의 필요성을 제기한다. 즉, 비정

규직 근로자가 자신의 인적자원수준에 비해 현재 하고 있는 직무수준이 낮다고 인지하는 것이 비정규직의 직무특성에 기인하는 것인지 소득에 대한 불만이나 직업의 불안정에서 연유한 것인지를 동시에 분석하는 연구방법을 통해 취업형태에 따른 직무만족도의 차이를 심층적으로 밝힐 수 있을 것이다.

또 여성근로자의 소득이나 근로조건이 남성에게 비해 낮은 것이 일반적인 현상임에도 불구하고 본 연구에서는 여성의 직무수준에 대한 인식과 직무만족도가 남성에게 비해 높은 결과를 볼 때 후속연구에서 성별과 소득, 또는 성별과 정규직여부의 상호작용효과를 동시에 분석하는 시도 또한 유용할 것으로 보인다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) 강순희, 노홍성(2000). 직업훈련의 취업 및 임금효과. 노동경제논집 23(2), 127-151.
- 2) 고선강(2004). 가족기업의 무급가족종사원에 관한 연구 : 일 관련 특성과 직업만족도를 중심으로. 한국가족자원경영학회지 8(2), 43-59.
- 3) 광인숙, 홍성희(2008). 남녀직장인의 인적자원개발이 직무만족과 임금수준에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 26(1), 107-120.
- 4) 구본장, 장충석(2002). 인적자본과 직무특성이 임금에 미치는 영향에 관한 연구. 대전대학교 사회과학논문집 21(2), 1-23.
- 5) 금재호(2002). 여성 노동시장의 현상과 과제. 한국노동연구원 연구보고서.
- 6) 남승용, 송일호(2005). 우리나라의 직업훈련에 의한 임금과 취업효과에 대한 실증 분석. 동국대학교 사회과학연구원 사회과학연구, 99-119.
- 7) 남우현(1998). 한국 노동시장구조의 실증분석. 연세대학교 석사학위 논문.
- 8) 노용진, 김동배, 김동우(2002). 기업내 인적자원개발 실태와 정책과제-사례연구를 중심으로-. 한국노동연구원 연구보고서.
- 9) 문숙재, 정순희, 허경옥(2000). 가족경제학. 서울 : 교문사.
- 10) 박성정, 김남희, 이소연, 김미영(2005). 중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책 과제. 한국여성개발원.
- 11) 박우성, 노용진(2002). 비정규직 근로자의 직무만족 결정요인. 인사관리연구 26(1), 151-173.
- 12) 박재규(2002). 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구. 제 3회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원.
- 13) 박재규, 박순영(2006). 노동자의 내부노동시장 지위에 따른 직무만족과 삶의 질 변화 차이. 제 7회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원.
- 14) 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집 23권(특별호), 133-154.
- 15) 배상근(2002). 여가활동이 교사들의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 16) 배화숙(2008). 비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이 연구. 제 9회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원.
- 17) 성지미, 안주엽(2003). 자영업의 경제적 성과 및 주관적 평가의 결정요인. 한국노동연구원 연구보고서.
- 18) 신희균(2006). 중·고령자 직업훈련프로그램의 효과성에 관한 연구. 제 7회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원.
- 19) 이병희(2005). 노동시장 여건 변화와 인적자원개발 정책과제. 노동리뷰 2월호, 13-22.
- 20) 이병희, 김미란(2000). 직업능력개발사업의 평가와 정책과제. 한국노동연구원 정책연구.

- 21) 이성희, 강성희(2002). 기혼직장여성의 타아실태와 직무만족도. 한국가정관리학회지 20(3), 101-111.
- 22) 이영면(2006) 노동패널의 직무만족 측정과 개선에 관한 연구. 제7회 한국노동패널 학술대회집, 287-316.
- 23) 천영희(2005). 기업에서의 인적자원개발. 서울 : 교육과학사.
- 24) 최효미(2002). 직업훈련의 경제적 효과 : 노동패널 데이터를 중심으로, 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 25) 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인 -자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로-. 대한가정학회지 38(10), 143-156.
- 26) 홍성희(2005). 소규모자영업분야의 경제적 성과와 직업만족도. 한국가정관리학회지 23(3), 115-126.
- 27) Juster, F. T.(1985). Preferences for Work and Leisure, Juster, F. T. & Stafford, F. P.(eds.). Time, Goods, and Well-Being. The University of Michigan.
- 28) Kabanoff, B.(1980). Work and nonwork : A review of models, methods, and findings. Psychological Bulletin 88, 60-77.
- 29) Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Rand McNally Colleague Publishing Co..
- 30) Munchinsky, P. M.(1977), Employee absenteeism : A review of the literature. Journal of Vocational Behavior 10, 326-340.
- 31) Orpen, C.(1978), "Work and nonwork satisfaction: A causal-correlational analysis." Journal of Applied Psychology 63, 530-532.
- 32) Spector, Paul E.(1997). Job Satisfaction; Application, Assessment, Causes, and Consequences, Advanced Topics in Organizational behavior. Thousand oaks, CA.; Sage Publications.
- 33) Porter, L. W. & R.M. Steers(1983). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill.
- 34) Robbins, S. P.(1989). Organizational Behavior. Prentice Hall. Fourth Edition.
- 35) Schaffer, R. H. & Ashkenas N.(2007). Rapid Results. John Wiley and Sons Inc.
- 36) Schmitt, N., Bedeian, A. G.(1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. Journal of Applied Psychology 67, 806-817.
- 37) Terpstra, David E. & Honoree, Andre L.(2004). Job satisfaction and pay satisfaction by discipline type and by geographic region. Education, 124(3), 528-539.

- 접수일 : 2008년 4월 15일
- 심사일 : 2008년 4월 21일
- 심사완료일 : 2008년 5월 21일