

## 논문 27

## 직장 및 근로자 직무만족도 결정요인

김 경 식\* · 이 현 철\*\*

## 요약

본 연구에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(Human capital corporate panel)자료를 활용하여 직장 및 근로자의 직무만족도를 결정하는 요인을 도출하고, 해당 요인들의 간의 종합적인 인과관계를 분석하고자 하였다. 분석결과에 따르면 통계적으로 유의미한 경로로 판단되는 것이 '기업문화 → 커뮤니/신뢰', '기업문화 → 인재우대', '기업문화 → 동기부여/조직몰입', '기업문화 → 직무만족도', '커뮤니/신뢰 → 인재우대', '커뮤니/신뢰 → 동기부여/조직몰입', '인재우대 → 동기부여/조직몰입', '동기부여/조직몰입 → 직무만족도' 경로이며, 이를 제외한 경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

주요어: 근로자, 직무만족도

## I. 들어가며

한국 기업체들의 경우 과거에는 경험할 수 없었던 거센 변화 과정에 놓여있으며 이를 실제적으로 다양한 수준에서 경험을 하고 있다. 이 변화는 무한 경쟁의 틈바구니 속에서 '성장'과 '생존'이라는 근본적인 목적 앞에 구조조정과 개혁 및 혁신이라는 개념을 앞다투어 내놓고 있으며, 이를 구체적이고도 과감하게 실천에 옮기고 있다.

이러한 맥락 가운데 기업을 통해 삶의 기반을 형성하고 있는 대부분의 직장 및 근로자

\* 경북대학교 교수

\*\* 경북대학교 박사과정

들의 경우 하루하루가 불안의 연속을 보내고 있으며, 그러한 인식이 최근 다양한 기관에서 조사된 자료들에 의해서 보고되고 있다. 대표적으로 ‘매경이코노미와 매경리서치’가 공동으로 조사한 ‘2008 직장인의 행복지수’ 설문 결과를 살펴보면(매일경제, 2008.7.9), 설문에선 임금, 직급, 동료관계, 직무, 자기발전 정도, 사내 인사제도, 직장의 비전, 사내 복리후생에 대한 현재 만족도를 질문하였으며, 직장 내에서 어떤 요소가 행복지수와 밀접한 관계가 있는지를 알아보기 위한 것을 목적으로 삼고 있다. 이 설문에 의하면 우리나라 직장 및 근로자들의 경우 자신이 받는 임금과 인사처우에 만족감이 가장 덜한 것으로 드러났으며, 직장인들의 행복감을 저해하는 요소로는 전체(1,000명)에서 360명이 ‘미래에 대한 불안감’을 꼽고 있었다. 이러한 현장의 모습들은 한국사회의 직장 및 근로자들의 직무에 대한 만족도가 현저하게 낮으며, 그 수준에 있어 효율적인 생산성을 저해하는 수준에도 이를 것이라는 불안감을 안겨주고 있다. 즉, 이를 테면 국가발전의 원동력으로서 직장 및 근로자들이 자신이 처한 실제적인 상황에 대하여 불안을 경험하고 있으며, 이것이 전반적인 한국 기업이 안고 있는 주요한 문제로 나타나고 있다면 21세기 세계화 시대의 경쟁력을 갖춘 국가와 구체화된 선진국 반열로서의 위상을 형성하기 위해 반드시 해결하여야 할 과제로서 대두되고 있다는 것이다.

그러므로 본 연구에서는 한국 사회의 직장 및 근로자들의 직무만족도를 개선하고 이를 증진시키기 위하여 반드시 선행되어야 할 직무만족도 결정요인을 탐색하고 해당 요인들의 간의 종합적인 인과관계를 분석하고자 한다.

먼저 직무만족도란 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있어 학자들 간의 견해차이가 존재하지만 전통적으로 직무만족도는 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구만족의 정도로 정의되고 있으며, 최근에는 직무환경을 통하여 조직구성원의 내·외적인 욕구가 충족되어 직무에 대해 지니게 되는 긍정적인 태도와 직무 그 자체뿐만 아니라 직무의 다양한 차원에 대한 태도들의 집합적인 개념까지 확장되고 있다. 또한 직무만족도는 조직 측면에서나 개인 측면에서 중요한 영향을 미치는데 경영자 및 관리자는 조직 구성원들의 욕구내용과 특성을 이해하고 만족 요인을 제고함으로써 성과는 물론 개인의 성장을 유도하는 것이 중요한 과제로까지 인식되고 있다(오정숙, 2001; 박광용·전진화 2007 재인용). 이처럼 선행 연구들에서 직무만족도는 기본적으로 특정 과업에 대한 근로자들이 느끼는 호응정도로 여겨지고 있으며, 이를 Spector(1997)는 ‘어떠한 이유에 근거하여 종업원들이 자신들의 일을 좋아하게 되는 범위’로 간략하게 요약하여 제시하고 있다. 다시 말해 직무만족은 조직의 구성원이 직무 또는 직무환경에 대하여 만족을 느끼는 긍정적인

자세이다(신정숙, 2000).

Herzberg(1966)는 직무에 영향을 주는 요인을 동기 요인과 위생 요인으로 구분하고, 동기 요인에는 성취감, 안정감, 과업자체, 성장가능성, 책임감, 승진을, 위생 요인에는 정책과 행정, 감독, 근무조건, 인간관계, 봉급, 신분, 안전 등을 들고 있다. 이러한 직무에 대한 만족도를 결정하는 요인으로 Jurgenson(1978)은 승진에 대한 기회, 동료와의 관계, 부가급부, 훌륭한 회사, 적절한 작업 시간, 적절한 임금, 자신의 흥미에 부합하는 작업, 작업조건, 훌륭한 감독 등으로 설정하고 있으며, Bridge(1980)도 작업, 급료, 감독, 동료 등을 들고 있다. 한편 Porter와 Steers(1996)는 직무만족 요인을 급여와 승진의 기회, 회사 정책과 절차, 조직구조 등의 조직전체 요인, 직무범위, 역할 모호성 및 역할 갈등 등의 직무내용 요인, 감독유형, 참여적 의사결정, 작업집단 규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건 등의 작업환경 요인, 연령과 근속, 이력 등의 개인적 요인 등 4가지로 분류되기도 한다.

이처럼 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 학자들의 견해는 다소 차이가 있다. 직무만족에 영향을 주는 요인은 조직에 처해 있는 상황이나 대상에 따라 차이가 있을 수 있다.

1980년대 이후 교육학뿐만 아니라 경영학에서도 조직문화, 사회심리적 환경, 사회적 자본에 대한 관심이 증대되어 왔다. 특히 Moos(1973)는 인간환경의 개념화를 위한 한 접근으로 인간-환경 상호작용의 테두리 내에서 사회심리적 범주를 풍토로 보고 사회심리적 환경이 물리적 환경보다 인간행동에 더 강력한 영향력을 발휘한다고 한다. 이에 본 연구는 직무만족과 관련하여 기업의 사회심리적 환경, 사회적 자본을 이루는 주요 요인들을 중심으로 살펴보고자 한다.

그러므로 본 연구에서는 노동부와 한국직업능력개발원에서 2005년도부터 전국 450개 표본 기업과 소속 근로자 총 14,000여명을 대상으로 조사를 실시하고 이후 패널조사로 수행하고 있는 인적자본기업패널(Human capital corporate panel) 자료를 중심으로 전술한 직무만족도 결정요인을 고려하여 해당 문항을 탐색하고 활용하여 직장 및 근로자의 직무만족도를 결정하는 요인을 도출하고, 해당 요인들 간의 종합적인 인과관계를 분석하고자 한다. 이를 통해 우리 사회가 봉착한 직무만족도와 관련된 난제에 대한 해결의 실마리를 제공하고자 한다.

## Ⅱ. 연구방법

### 1. 연구대상 및 분석자료

본 연구는 노동부와 한국직업능력개발원에서 2005년도부터 전국 450개 표본 기업과 소속 근로자 총 14,000여명을 대상으로 조사를 실시하고 이후 패널조사로 수행하고 있는 인적자본기업패널(Human capital corporate panel) 자료를 활용하여 분석하였다. 인적자본기업패널 조사는 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질적 수준을 파악하고, 기업 내에서 인적자원을 축적해가는 과정과 내용 등을 파악하기 위하여 설계된 자료이다.

본 연구는 한국사회 직장 및 근로자 직무만족도 결정요인 분석을 위해 인적자본기업패널 2007년의 2차년도 자료를 사용하였으며, 본 연구의 연구대상은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 2차(2007)년도 연구대상

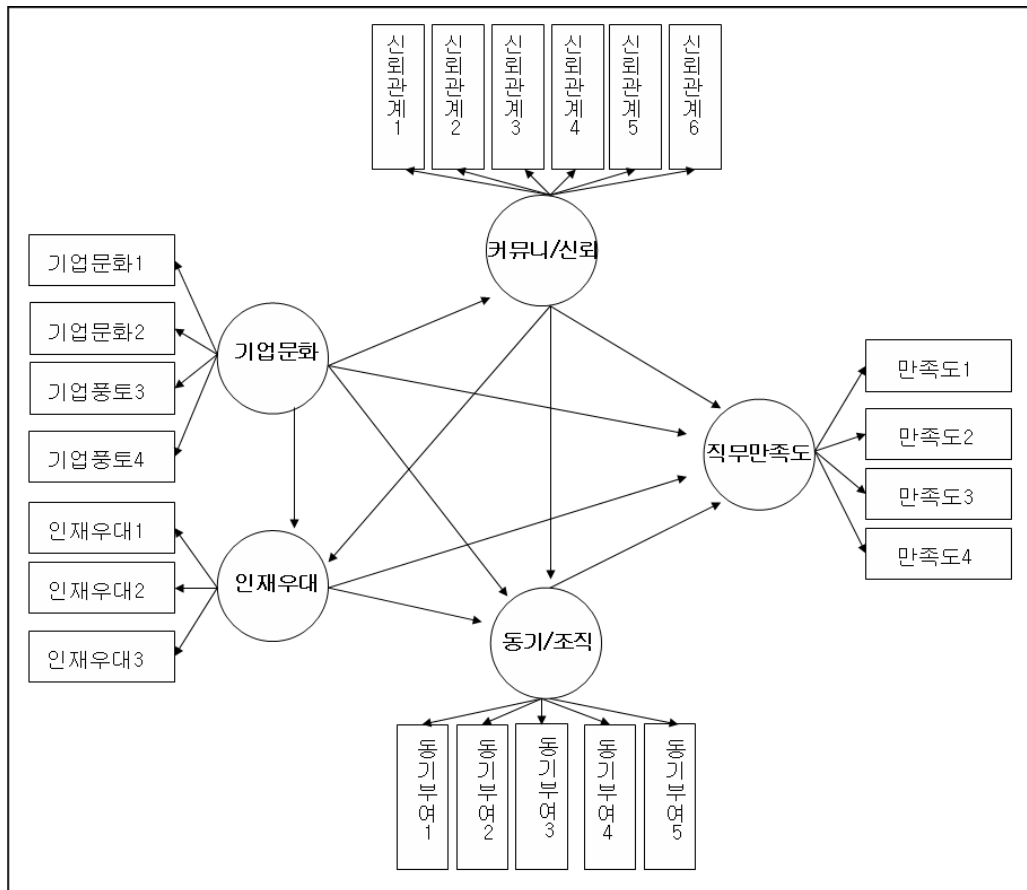
구 분		조 사 결 과
제조업	관리직(생산관리직)팀장	1,774
	관리직팀원	2,672
	생산직감독자	768
	생산직근로자	2,989
금융업	관리직팀장	204
	관리직팀원	372
	서비스직팀장	99
	서비스직팀원	292
비금융 서비스업	관리직팀장	410
	관리직팀원	618
	핵심전문직팀장	298
	핵심전문직팀원	977
합 계		11,473 <sup>1)</sup>

1) 근로자는 총 11,667명이 조사되었지만 응답결과가 부실한 경우 등을 제외하여 최종 11,473명만 자료로 사용함.

## 2. 연구 모형 및 변수

본 연구는 직장 및 근로자 직무만족도와 관련된 변인들을 탐색하고, 각 변인의 직무만족도에 대한 영향관계를 분석하고자 수행되었다. 본 연구에서 사용된 변인(문항)들을 정리하면 다음과 같다.

인적자본기업패널 자료의 문항 중에서 직무만족도와 관련된 회사의 인재우대, 회사의 커뮤니케이션과 신뢰관계, 기업문화, 동기부여와 조직몰입 등의 문항으로 설정하였다. 이들 변인들의 영향관계를 분석하기 위하여 설정한 연구 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 직무만족도 결정요인 연구모형

좀 더 구체적으로 본 연구에서는 선정된 각 문항들은 커뮤니케이션과 신뢰관계의 경우 6문항, 기업문화는 4문항, 인재우대는 3문항, 동기부여와 조직몰입은 5문항 그리고 종속변인인 직무만족도는 4문항으로 구성하였으며, 해당문항들은 Likert 5점 척도이다. 각 요인의 문항 내용은 다음 <표 2>과 같다. 그리고 각 문항들로 구성된 척도들의 신뢰도도 제시되었듯이 대부분의 요인들이 양호한 것을 확인할 수 있으며 동기부여의 경우 .560을 다소 낮다.

<표 2> 문항 내용

요 인	문항 내용	신뢰도
커뮤니케이션과 신뢰관계 (TR)	우리 회사는 경영진이나 정보시스템을 통하여 직원들에게 회사사정을 소상하게 알려주고 있다.	.818
	우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.	
	우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다.	
	우리 회사는 내가 아는 사람들 외에는 신뢰하기 어렵다(역문항).	
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.	
기업문화 (CL)	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.	.655
	우리 회사는 변화를 두려워하며 새로운 시도를 가급적 억제한다(역문항).	
	우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다.	
	우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.	
인재우대 (PE)	우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다.	.879
	우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다.	
	우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다.	
동기부여와 조직몰입 (MO)	우리 회사는 직원들로 하여금 일을 자발적으로 열심히 하게 만드는 무엇이 있다.	.560
	성과가 부진한 사람은 우리 회사에서 좀처럼 배겨내기 힘들다(역문항).	
	나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해보겠다(역문항).	
	나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	
직무만족도 (SA)	이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다.	.787
	나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다.	
	나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다.	
	나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다.	
	현재 하고 있는 일의 전반적인 만족도	

### 3. 자료 분석

직장 및 근로자 직무만족도와 관련된 변인들간의 영향관계를 분석하기 위하여 SPSS 12.0과 AMOS 7.0 프로그램을 사용하였다. 각 프로그램을 통해 분석한 내용은 다음과 같다.

첫째, SPSS 12.0을 통해 각 변수에 대한 기술통계량과 상관관계를 분석하였다. 기술통계를 통해서 평균과 표준편차 그리고 왜도를 확인하였다. 그리고 연구 모형에 투입되는 변수들 간의 상관관계를 확인하였다.

둘째, 직무만족도의 종합적인 영향관계를 파악하기 위해서 AMOS 7.0 프로그램을 활용한 구조방정식모형을 적용하였으며, Full Information ML estimation을 활용하여 결측치를 처리하였다.

## Ⅲ. 연구 결과 및 논의

### 1. 분석결과

#### 1) 상관관계 및 기술통계량

직장 및 근로자 직무만족도 모형의 주요 변인들간의 상관관계와 기술통계치를 나타내면 <표 3>과 같다. 이 연구에서 밝히고자 하는 변인들간의 상호 영향력을 분석하고자 설정한 구조방정식모형은 정규분포 가정의 전제가 충족되어야 한다. 따라서 정규분포를 반영하는 왜도 및 첨도를 주의 깊게 살펴보아야 하는데 일반적으로 절대값이 3보다 작게 나타날 경우 정상분포로 간주하여 모수 추정에 변수로 활용하고 있다.





따라서 본 연구에서는 모형의 적합정도를 NFI, CFI, PMSEA를 중심으로 살펴보았다(<표 4> 참고). 일반적으로 사용되는 표준적합지수 NFI(Normed Fit Index)는 .990로서 완벽한 모형인 포화모형(Saturated model)에 비하여 99.0%의 적합도를 보이고 있음을 알 수 있다. 비교적합지수 CFI(Comparative Fit Index)도 그 값이 1에 근접할수록 완벽한 모형이라 할 수 있으므로 본 연구의 .991은 양호한 모형으로 판정된다. 그리고 RMSEA(Root Mean square error of Approximation)은  $\chi^2$  대신에 사용할 수 있는 것으로 .08 이하이면 일반적으로 적합도가 양호하다고 볼 수 있는데 본 모형의 경우 .058임을 확인할 수 있다. 따라서 모형에 대한 이러한 평가 지표를 분석한 결과 본 연구에서 설정한 모형의 경우 양호한 모형으로 판단할 수 있다.

<표 4> 모형의 적합도 지표

Model	$\chi^2$	d.f	NFI	CFI	RMSEA
직무만족도모형	7960.396	199	.990	.991	.058

<표 5> 측정모형의 모수추정치

구분	TR	CL	PE	MO	SA
커뮤니/신뢰	TR1 1 TR2 .689 TR3 .674 TR4 .332 TR5 .762 TR6 .809				
기업문화		CL1 1 CL2 .435 CL3 .777 CL4 .517			
인재우대			PE1 1 PE2 .902 PE3 .802		
동기부여				MO1 1 MO2 .498 MO3 .609 MO4 -.195 MO5 .734	
직무만족도					SA1 1 SA2 .625 SA3 .619 SA4 .822

\*p<.05, \*\*p<.001

구조방정식의 모형이 적합도에 의해서 적합하다고 평가되면 각각의 추정치를 확인해야 한다. 모수추정치와 이론과 일치하지 않거나 상식적으로 이해할 수 없는 추정치를 위반추정치라 하는데 이러한 위반추정치가 나타나면 모형의 합치도가 적합하게 나타나지 않을 뿐 아니라 적합한 결과가 나타났다고 하더라도 그 모수추정치를 결과 그대로 해석하기에는 문제가 있다. <표 5>는 측정모형의 모수추정치를 나타내고 있다. 측정모형에서 잠재변수를 설명하는 측정변수 중 한 변수를 1로 고정하였으며 이는 잠재변수가 설명 가능한 척도를 설정하기 위함이다. 1로 고정된 참조변수는 잠재변수를 설명하는 측정변수들의 추정치의 크기를 비교할 수 있는 장점이 있다. 동기부여 4의 경우 부적인 효과를 보이고 있으나 변환하지 않고 활용하였다.

<표 3>을 통해 각 변수들의 정상분포 결과를 살펴보면 조건을 만족시키지 못하는 변수가 존재한다. 이러한 변수들을 정상분포가 아님을 전제하여 자료를 변환하지 않은 채 분석에 사용하였다.

### 3) 구조방정식모형 추정결과

본 연구에서 설정한 구조방정식모형이 양호한 모형으로 평가되었으므로 각 변인에 대한 추정결과를 살펴볼 수 있다. <표 5>는 추정치와 경로를 제시한 것이며, [그림 2]는 그 결과를 그림을 통해 나타낸 것이다.

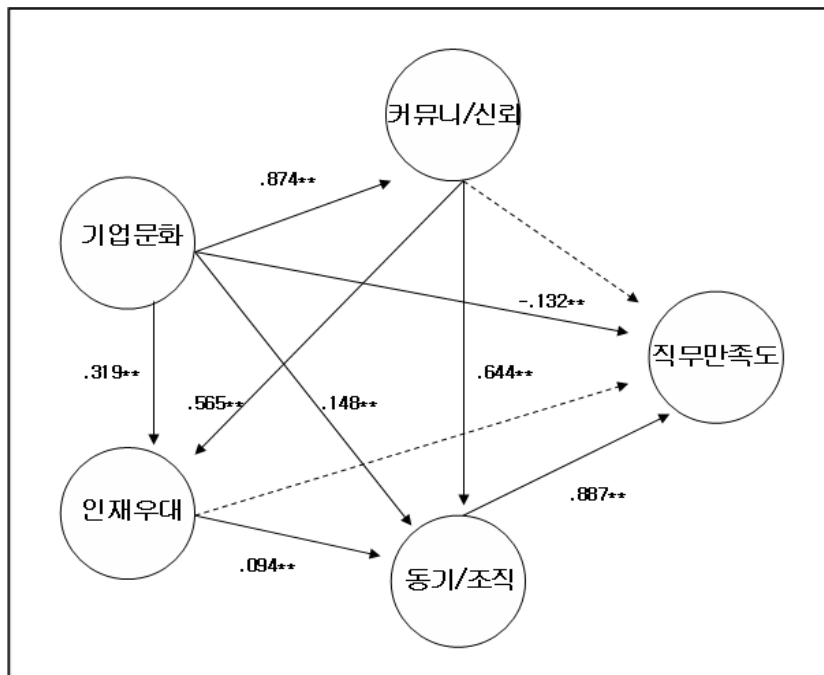
<표 5> 학습태도 모형 추정결과

추정변인	효과경로	추정치	표준화 추정치
커뮤니/신뢰	커뮤니/신뢰 → 직무만족도	.026	.028
	커뮤니/신뢰 → 인재우대	.697	.565**
	커뮤니/신뢰 → 동기/조직	.597	.644**
기업문화	기업문화 → 직무만족도	-.182	-.132**
	기업문화 → 커뮤니/신뢰	1.306	.874**
	기업문화 → 인재우대	.589	.319**
	기업문화 → 동기/조직	.204	.148**
인재우대	인재우대 → 직무만족도	-.006	-.008
	인재우대 → 동기/조직	.071	.094**
동기/조직	동기/조직 → 직무만족도	.880	.887**
Squared Multiple Correlations		.648	

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

분석결과에 따르면 통계적으로 유의미한 경로로 판단되는 것이 ‘기업문화 → 커뮤니/신뢰’, ‘기업문화 → 인재우대’, ‘기업문화 → 동기부여/조직몰입’, ‘기업문화 → 직무만족도’, ‘커뮤니/신뢰 → 인재우대’, ‘커뮤니/신뢰 → 동기부여/조직몰입’, ‘인재우대 → 동기부여/조직몰입’, ‘동기부여/조직몰입 → 직무만족도’ 경로이며, 이를 제외한 경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

추정결과를 통해서 직무만족도에 대한 다양한 변인들의 영향력을 살펴볼 수 있는데, 특히 가장 큰 영향을 주고 있는 경로는 동기부여가 직무만족도에 미치는 경로로써 표준화 추정치가 .887( $p < .001$ )로 가장 높게 나타났다. 이는 종속변인인 직무만족도에 대하여 근로자의 동기부여 정도와 회사에 대한 조직몰입의 영향력을 보여주는 것으로 근로자의 직무만족도 향상을 위한 동기부여와 조직몰입 등의 개인 내재적인 측면의 기능적인 활동의 중요성을 시사하고 있다.



[그림 2] 직무만족도 결정요인 추정결과

다음으로 기업문화가 커뮤니케이션과 신뢰에 미치는 경로로써 .874( $p < .001$ )로 나타났다. 회사의 기업 문화와 풍토가 근로자들의 의사소통과 신뢰적 관계에 대한 영향력을 보여주는 것으로 회사의 기본적인 방침에 의한 다양한 변화의 수용정도 및 태도 등이 기업 내 근로자의 의사소통과 신뢰 관계에 자연스럽게 영향을 준다는 것을 보여주고 있다. 이는

상식적 믿음으로 받아들여져 오는 내용을 실증적으로 재확인해 주고 있으며, 기업 내 풍토 혁신의 중요성을 보여주고 있다.

그리고 동기부여와 조직몰입에 대한 커뮤니케이션과 신뢰의 영향력으로써 커뮤니케이션과 신뢰는 동기부여와 조직몰입에 대하여 직접적인 영향이 있는 것으로 나타났다(.644,  $p < .001$ ). 이러한 결과는 기업 내 근로자들의 의사소통과 신뢰적 관계의 정도가 근로자들의 기업 내 동기부여와 해당 기업에 대한 조직몰입에 상당한 영향력을 주고 있음을 보여주는 것으로 비록 근로자들의 의사소통과 신뢰적 관계가 효과적으로 이루어진다면 근로자들의 동기부여와 조직몰입이 증가될 수 있음을 시사하는 것이다.

또한 커뮤니케이션과 신뢰는 인재우대에도 영향력(.565,  $p < .001$ )을 행사하고 있어 근로자들의 기업 내 커뮤니케이션과 신뢰 수준의 중요성과 이를 개선해 나갈 수 있는 다양한 방법이 모색되어야 함을 보여준다.

이외에도 기업문화도 다양한 특징을 보이며 영향력을 행사하고 있었는데 특별히 본 연구의 종속변인 직무만족도에 대하여  $-.132(p < .001)$ 의 부적인 영향력을 행사하고 있어 기업 내 지나친 변화와 기업 효율성을 추구하는 방침들은 오히려 근로자들의 직무만족도를 떨어뜨리고 있음을 시사하고 있어 적절한 수준의 기업문화 추진을 고려할 필요가 있음을 알 수 있다. 하지만 기업문화는 인재우대 및 동기부여와 조직몰입에 정적인 영향력을 행사하고 있어 여전히 직무만족도 결정요인 가운데 주요한 변인으로서 활용되고 있음을 알 수 있다.

또한 <표 6>의 직접, 간접, 전체효과를 통해서 좀 더 구체적으로 직무만족도에 미치는 해당 변인들의 영향력을 살펴볼 수 있는데 추정치의 결과를 살펴보면, 직무만족도에 대하여 직접적인 경로만을 포함하고 있는 동기/조직몰입의 효과가 .887로 설정된 변인들 가운데 가장 높았으며 다음으로 커뮤니케이션과 신뢰의 영향력이 .642로 영향력을 행사하고 있었다.

기업문화의 경우 직무만족도에 대하여 직접적인 경로는 앞서 살펴보았듯이 부적인 영향력을 행사하고 있으나 간접효과에서는 .717로 강력하게 영향력을 주고 있으며 직접효과와 간접효과를 포함하는 전체효과에서도 .584의 정적인 영향력을 주고 있어 커뮤니케이션과 신뢰, 인재우대, 동기부여와 조직몰입을 매개로한 기업문화의 효과를 확인할 수 있다. 이는 기업문화가 매개변인들을 증진시키고 이것이 직무만족도에 영향을 행사하는 것으로 파악되어 설정된 변인들 가운데 기업문화가 차지하는 중요성과 더불어 각 변인들간의 영향력의 관계에 대한 다양한 수준에서의 논의도 효과적으로 지지해주고 있음을 보여준다고 할 수 있다.

〈표 6〉 모형의 전체, 직접, 간접 추정결과

추정변인	효과경로	직접	간접	전체
커뮤니/신뢰	커뮤니/신뢰 → 직무만족도	.028	.614	.642
	커뮤니/신뢰 → 인재우대	.565	.000	.565
	커뮤니/신뢰 → 동기/조직	.644	.053	.697
기업문화	기업문화 → 직무만족도	-.132	.717	.584
	기업문화 → 커뮤니/신뢰	.874	.000	.874
	기업문화 → 인재우대	.319	.494	.813
	기업문화 → 동기/조직	.148	.640	.787
인재우대	인재우대 → 직무만족도	-.008	.084	.076
	인재우대 → 동기/조직	.094	.000	.094
동기/조직	동기/조직 → 직무만족도	.887	.000	.887

#### IV. 나가며

본 연구에서는 한국 직장 및 근로자들의 직무만족도를 결정하는 다양한 수준의 변인을 활용하여 한국 사회 근로자들의 직무만족도에 주요하게 영향을 미치는 변인은 무엇이며, 그러한 변인들 사이의 인과적 관계는 어떠한지를 종합적으로 분석해 보았다.

분석결과에 따르면 통계적으로 유의미한 경로로 판단되는 것이 ‘기업문화 → 커뮤니/신뢰’, ‘기업문화 → 인재우대’, ‘기업문화 → 동기부여/조직몰입’, ‘기업문화 → 직무만족도’, ‘커뮤니/신뢰 → 인재우대’, ‘커뮤니/신뢰 → 동기부여/조직몰입’, ‘인재우대 → 동기부여/조직몰입’, ‘동기부여/조직몰입 → 직무만족도’ 경로이며, 이를 제외한 경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 직무환경이나 조직풍토가 직무만족도에 영향을 준다는 선행연구들이나 대인간의 상호작용에서 형성되는 사회심리적 환경이나 사회적 자본의 영향력의 중요성을 다룬 연구들(Moos, 1973; Szreter, 2000)과 대체로 일치하는 것이다. 조직의 구성원들로 하여금 직무 또는 직무환경에 대하여 만족을 느끼는 긍정적인 자세는 조직성원으로 하여금 삶을 유쾌하게 함으로써 정신적인 건강뿐만 아니라 신체적 건강을 가져오게 된다. 조직의 입장에서도 조직원의 성과에 영향을 줄뿐만 아니라 조직내 원만한 인간관계와 조직의 안정과 목표달성에 이바지하게 된다. 흔히 조직의 생산성은 구성원들의 팀워크에 달려 있다

고들 한다. 장차 회사나 조직의 과업과 작업환경은 급속한 변화가 일상적이 될 것이다. 따라서 신입사원들은 유연하고 창의적이며, 창의적이 되어야 할 것이며, 조직의 성원으로 서 집단의 문제에 효과적으로 대처하기 위해서는 의사소통 기술을 지녀야 한다. 즉 학교는 미래의 근로자를 준비하는데 특히 대인관계의 신뢰를 쌓을 수 있도록 사회적 기술 (social skill) 훈련에 더 많은 노력이 필요하다 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 매일경제(2008). 직장인의 행복지수는? 2008.7.9
- 박광용 · 전진화(2007). 비정규직 호텔조리사의 직무환경과 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향. *한국조리학회지* 13(2). 69-80.
- 박내희(1997). 조직행동론. 박영사.
- 신정숙(2000). 초등교사의 정보 활용 능력과 직무만족과의 관계. 경북대학교 석사학위논문.
- 오정숙(2001). 한국 치과 위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구. *조선대학교* 11.
- Jurgenson, E.(1978). Job preference: What make a job good or bad. *Journal of Applied Psychology* 63(3). 267-276.
- Loke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In Marvin, D. D(ed). *Handbook of industrial organizational psychology*. Rand Manally College publishing Co.
- Moos, R. H.(1973). Conceptualizations of human environments. *American Psychologists*. 652-665.
- Poter, L. W. & Steers, R. M.(1996). Organizational work and personal factors in employee. *Turnover and Problems personal Psychology* 19. 183-195.
- Spector, P. E.(1997). *Job satisfaction*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Szreter, Simon(2000). Social capital, the economy, and education in historical perspective. In S. Baron, J. Field, & T. Schuller, *Social Capital Critical Perspectives*. Oxford Uni. Press.