

근로윤리의 결정요인에 관한 연구: 인적특성, 사회화, 직무관련 특성의 영향*

이 도 화**

논문접수일 : 95. 2

게재확정일 : 95. 3

초 록

근로윤리에 관한 기존의 연구는 크게 두 가지 한계점을 가지고 있는 것으로 보인다. 첫째는 대부분의 연구에서 근로윤리 개념이 역사적, 문화적으로 한계가 있는 프로테스탄트 근로윤리와 동일시됨으로써 개념의 일반성이 결여되었다는 것이고, 둘째는 실증연구의 경우 다루고 있는 변수가 제한적이거나, 다수의 변수를 고려하더라도 이론적인 검토나 체계없이 탐색적인 수준에서의 관계 확인에 그치고 있다는 것이다. 본 연구의 목적은 (1) 일반성 있는 근로윤리 개념을 설정하고, (2) 근로윤리 결정요인에 관한 체계를 제시하여, 이를 실증적으로 밝히는 것이다. 본 연구에서는 근로윤리가 일의 가치, 일의 중심성, 일 수행태도로 구성됨을 보이고 이에 따른 설문을 개발하여 실증연구에서 종속변수로 삼았다. 근로윤리의 선행변수로는 (1) 통제위치, 성장욕구강도, A형성격 등 성격변수, (2) 가정과 직장에서의 일에 대한 사회화, (3) 직무특성, 직무자신감과 같은 직무관련변수, (4) 나이, 性, 사회계층, 종교 등의 인구통계적 특성을 포함시켰다. 실증연구를 위해 4개社 600명의 근로자를 대상으로 설문조사를 시행하였는데, 회귀분석결과는 (1) 내재적 통제위치, 상위욕구강도, A형성격이 강할수록 (2) 가정과 직장에서 일에 대한 사회화가 많이 이루어졌을수록 (3) 직무특성이 충실화되고 직무자신감이 클수록 (4) 나이가 많을수록 근로윤리가 더 적극적인 것으로 나타났다. 그리고 여성이 남성보다 근로윤리가 더 적극적이라는 의외의 결과가 나타났고, 월평균가정수입이 높은 상층의 근로자와 교육년수가 높은 근로자의 근로윤리가 더 소극적이라는 결과를 보였다. 결론부분에 이에 대한 이론적 및 실무적 의의, 연구의 한계점과 향후 연구방향을 언급하였다.

* 이 논문은 1992년도 교육부 학술연구조성비에 의하여 연구되었음.

** 인제대학교 인문사회과학대학 경영학과 조교수

I. 서 론

60년대 이후 한국경제성장의 중요한 요인중의 하나는 수출역군이라 지칭되던 근로자들의 부지런하고 자기희생적이었던 높은 근로윤리라는 것이 주지의 사실이다. 그러나 6. 29이후 전 산업현장에서 격심한 노사분규와 동시에 소위 3D현상이 발생함으로써, 과거 한국 근로자들의 특징이었던 근로윤리가 많이 퇴색되고 있다는 것이 산업일선에서의 우려이며 관찰이다. 이러한 현상은 비단 우리나라에만 국한된 것이 아니라 미국, 일본 등 동서양을 불문하고 많은 나라에서 근로현장의 문제로서 제기되고 있는 실정이고, 근로윤리의 약화는 노동생산성의 저하, 불량률 증가, 이직증가등 기업경영문제의 주요 원인으로 인식되어 경영자들의 관심의 대상이 되고 있다.

근로윤리에 대한 학문적 관심은 Max Weber(1930)가 자본주의 발달의 원인을 프로테스탄트 윤리에서 찾은 이래 사회과학 좁게는 조직심리학 분야에서 지속적으로 이어져 왔다. 그러나 이러한 실무적, 학문적 관심에 비해 근로윤리에 대한 이해는 기존연구의 한계점으로 인해 많이 저해되고 있는 것도 사실이다. 구체적으로 첫째, 대부분의 연구가 근로윤리 개념을 역사적, 문화적으로 한계가 있는 프로테스탄트 근로윤리(Protestant work ethic)와 동일시함으로써 개념의 일반성이 결여되어 있다는 것이다. 예컨대 우리나라와 같이 문화적으로 프로테스탄트 윤리와 거리가 먼 근로자를 대상으로 하여 그들의 근로윤리를 프로테스탄트 척도에 의해 파악할 경우 개념의 결핍(deficiency)과 오염(contamination)의 문제가 발생할 소지가 다분히 있다고 본다. 그리고 또 다른 문제점으로는 대부분의 실증연구의 경우 다루고 있는 변수가 제한적이거나 (예: 나이와 근로윤리의 관계 등), 다수의 변수를 고려하더라도 이론적인 검토나 체계없이 탐색적인 수준에서의 관계 확인에 그치고 마는 한계점을 보이고 있다. 이들 연구는 근로윤리 선행변수 몇 개를 선택하여 근로윤리와의 관계를 보여주는 것에서 그침으로써 상호관련이 있는 변수들에 의한 통제가 제대로 이루어지지 못하고, 또한 각 변수의 상대적 중요성과 같은 선행변수 전반에 걸친 포괄적 이해는 제공하지 못하고 있다. Cherrington의 연구(1980: 123-128)는 다른 선행연구에 비해 많은 변수들을 동시에 고려하고 있으나, 변수의 선정에 있어서 이론적인 배경이나 논거를 제시하지 못하고, 근로윤리와의 관계가 애매한 직장안

정, 상사의 능력, 작업집단응집성 등 21개에 이르는 직무태도변수를 거의 무차별적으로 독립 변수에 포함시키는 등 Model설정에 많은 문제를 야기하고 있다. 그리고 우리나라의 경우에는 근로윤리에 관한 연구가 극히 적고(김경동, 1990; 선한승, 1993 등), 그것도 대부분의 연구가 근로윤리를 포함하는 포괄적인 의식조사 연구성격으로서, 이론적인 배경과 논의가 결여되어 있는 실정이다.

본 연구의 목적은 이상 기존 연구의 한계점에 대한 인식을 바탕으로 하여, (1) 일반적으로 적용될 수 있는 근로윤리 개념을 설정하고, (2) 근로윤리와 관련된 선행연구와 문헌을 종합하여 근로윤리의 결정요인에 관한 체계를 제시하고, 이들 변수들과 근로윤리와의 관계를 실증적으로 밝히는 것이다.

II. 근로윤리의 개념

근로윤리의 개념을 논하기 전에 먼저 그의 대상이 되는 '일'이 무엇을 가리키는지를 먼저 간략히 언급하기로 한다. 어떤 인간 활동까지를 '일'에 포함시키느냐 하는 것은 보는 시각에 따라 다를 수 있기 때문에, 근로윤리를 올바르게 정의하는 것 이상으로 '일'을 만족스럽게 정의 내리는 어렵다. '일'에 관한 정의는 다양하지만(Dubin, 1958; Donald & Havighurst, 1959; Weiss & Kahn, 1960; Miller, 1980; Warr, 1981 등), 여기에서는 Brief & Nord(1990: 11)가 제시하는대로, '일'을 '직업상의 일'(Occupational work), 즉 금전적인 보상이 수반되고 개인의 다른 사회적 역할과 구분되는 활동으로 간주한다. 따라서 근로 윤리는 넓은 의미에서 그러한 활동을 수행하는데 있어서 개인이나 사회가 지지하고 있는 윤리의식이라고 말할 수 있을 것이다.

전통적으로 근로윤리는 Max Weber의 영향아래 프로테스탄트 근로윤리와 동일시되어 왔다. Weber는 자본주의가 하나의 경제체제로서 발전하기 위해서는 경제주체들이 이에 부합되는 정신적 기질 또는 행동유형을 가질 것이 필요했다고 보고, 그의 근원을 금욕적 프로테스탄트 윤리관에서 찾았다. 구체적으로, Weber는 칼빈주의 교리인 예정설에 의거하여 근로관의

발전을 설명하고 있다. 예정설은 종교적 구원이 신앙이나 선행과 같은 인간적 노력의 결과에 의해 이루어지는 것이 아니라 초월적인 하느님의 은총에 따라 이미 예정되어 있다는 것이다. Weber는 이러한 교리가 개인에게 구원에 대한 강한 불안감을 야기시켰고, 사람들이 이러한 심리적 압박으로부터 벗어날 수 있는 처방으로 -- 즉, 자신의 구원의 확신을 획득하는 수단으로 -- 켈빈주의가 세속적 직업활동인 노동을 추천하였다고 본다. 그리고 Weber는 켈빈주의에서 유래된 영국 청교도주의가 근대적 근로관의 가장 철저한 기초를 제공하였다고 보고, 그의 대표적 저술가인 Richard Baxter의 공헌을 논하고 있다. Baxter에 따르면 시간의 낭비야말로 가장 큰 죄악이며, 열성적이고 부단한 육체적 또는 정신적 노동이 청교도주의가 不淨한 생활이라고 이름 붙인 모든 유혹에 대한 구체적 예방수단이 된다고 보았다. 따라서 일의 추구를 통한 유혹의 극복이 하느님의 영광을 높이는 활동이 되었고, 일은 하느님에 의해 명령된 인생의 목적 그 자체가 되었던 것이다. Weber는 프로테스탄트 윤리는 비세속적인 이유로 근면과 검약을 강조하였으나, 그렇게 함으로써 결과적으로 프로테스탄트 국가의 경제적 성장을 가져오게 되었다고 분석하였다.

이상 Weber가 제시한 프로테스탄트 윤리는 서구 특히 미국에서의 근로윤리 개념 형성에 절대적인 영향을 끼쳤다. 예컨대, Hulin & Blood(1968)는 미국 중산층의 근로규범을 "직업적 성취에 대한 긍정적 정서, 열심히 일하는 것의 내재적 가치에 대한 믿음, 책임있는 지위를 획득하기 위한 노력, 그리고 일과 관련된 측면에서의 켈빈주의와 프로테스탄트 윤리에 대한 믿음"으로 묘사하고 있다. 그리고 과거 근로윤리에 관한 대부분의 실증연구에서 사용되어 온 측정도구들도 -- Wollack et al. (1971)의 Survey of Work Value, Mirrel & Garrett(1971)의 Protestant Ethic, 그리고 Blood(1969)의 Protestant Ethic Scale -- 전부가 제각기 입장에서 Weber의 프로테스탄트 윤리를 해석한 것에 머무르고 있다.

본 논문이 여기서 제기하고자 하는 것은 시대적으로나 문화적으로 상당한 격차가 있는 오늘날 우리나라 근로현장의 근로윤리를 파악하기 위해 프로테스탄트 근로윤리의 개념과 그에 의거해 조작화된 측정도구를 그대로 사용해도 문제가 없을 것인가 하는 점이다. 이러한 측면에서 본 논문은 프로테스탄트 근로윤리의 세 가지 한계점을 지적하고자 한다. 첫째, Max Weber가 파악한 프로테스탄트 근로윤리는 산업화 이전의 경제여건하에서 성립된 것으로서, 그후 산업화 나아가 최근의 탈산업화 과정을 거치면서 본래의 의미, 그 중에서도 특히 금욕적,

종교적 요소가 크게 퇴색되었다는 것이다. 미국의 경우, 수세대에 걸쳐 미국인들의 가치관 형성에 지대한 영향을 끼쳤던 Benjamin Franklin의 근로윤리 덕목에는 이미 하느님의 영광을 위해 일한다는 종교적 요소를 찾아볼 수 없다 (Maccoby, 1983). 나아가 현대 경제사회가 소비지향적, 레저 중시 경향을 강하게 보이고 있는 것을 고려할 때, 본래적 의미에서의 프로테스탄트 근로윤리 개념은 시대적 효용성을 많은 부분 상실했다고 볼 수 있다. 둘째, 프로테스탄트 근로윤리는 특정 종교, 그것도 특정 종파를 근거로 하고 있기 때문에 문화적인 한계가 있다는 것이다. Max Weber는 자본주의가 서구사회에서만 발전할 수 있었다는 인식하에서, 그 발전의 조건의 하나로서 프로테스탄트 교리를 제시하였는데, 유교적인 문화배경을 가진 일본이나 동아시아 신흥개발국의 최근 수십년 간의 놀라운 경제성장은 어떤 윤리체계로 설명할 수 있는가? 일본과 흔히 '四龍'이라 지칭되는 한국, 싱가포르, 타이완, 홍콩의 급속한 경제발전은 유교의 영향에 의한 것으로 관측되고 있다. (Kahn, 1979; Hofstede & Bond, 1988). Hofstede & Bond는 서구에서 그다지 중요시되고 있지 않은 인내, 지위에 따른 서열관계 준수, 검약, 수치심 등의 유교미덕이 높은 경제성장과 밀접히 연관되어 있음을 53개국을 대상으로 한 비교연구에서 밝히고 있다. 이 연구가 전하는 메시지가 결국 문화적 상대성임을 고려할 때, 어느 한 문화권에 고유한 문화적, 종교적 특성에 근거한 개념정의의 타문화권에 일반화시키는 데에는 무리가 따른다는 것을 지적할 수 있다. 셋째, 프로테스탄트 근로윤리는 일에 대한 태도뿐 아니라 금욕적 자세, 검약, 성취지향 등 여러 상이한 개념들로 이루어져 이해하기가 쉽지 않다는 점이다. 프로테스탄트 근로윤리 측정도구들을 살펴보면 위의 어려움이 잘 나타나고 있다. Wollack et al. 의 Survey of Work Value는 일에 있어서의 긍지, 직무몰입, 활동선호 등 일과 관련된 태도뿐 아니라 收入, 직업의 사회적 지위, 승진에 대한 태도 등을 포함시키고 있고, Mirrels & Garrett의 Protestant Ethic Scale도 일에 대한 태도 외에 금욕적 삶의 자세와 관련된 항목들을 다루고 있어서, 근로윤리 개념이 상당히 확산되고 경계가 불분명한 양상을 보이고 있다. Furnham(1990)은 프로테스탄트 근로윤리에 관한 여러 측정도구들을(Mirrels & Garrett, 1971; Blood, 1969; Buchholz, 1978; Hammond & Williams, 1976; Ray, 1982; Ho, 1984) 내용분석, 상관관계 및 요인분석을 통해 비교한 결과, 상호 거리가 있는 5개의 요인이 내재되어 있음을 발견했다. 이들은 (가) 근면하게 일하고자 하는 것에 대한 존중, 선망과 자발성, (나) 여가활동에 대한 부정적 태도, (다) 종교와 도덕심, (라) 타인으로부터의 독

립심, (마) 금욕주의적 태도와 시간과 돈이 너무 많아서 생기는 해악에 대한 의견 등으로서, (가)와 (나)의 일부를 제외하면 일과 직접적인 관계가 있는 것은 아니다. 이들은 전체적으로 보아서 프로테스탄트 윤리는 될 수 있을지언정, 근로윤리라고 하기에는 개념이 너무 포괄적이라고 볼 수 있다. 따라서 지금까지 사용되어 온 프로테스탄트 근로윤리는 개념이 너무 포괄적이거나 다른 주변의 개념과의 경계가 불분명하여 과학적 연구의 대상으로서의 효용이 감소되는 만큼 근로윤리 개념을 재정립할 필요성이 크다고 생각한다.

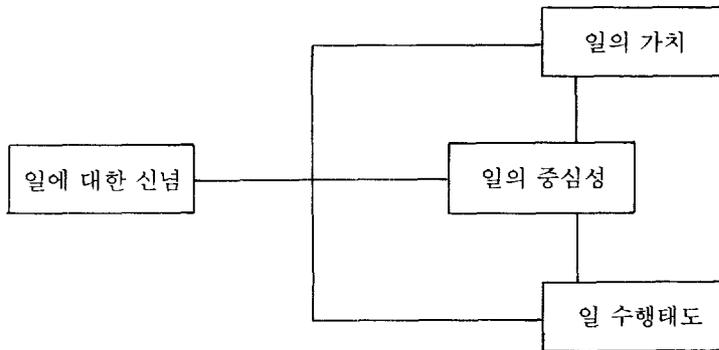
이상과 같은 기존 프로테스탄트 근로윤리 개념의 한계점을 고려할 때, 근로윤리 개념이 오늘날 다른 문화권에도 적용될 수 있는 일반성을 가지기 위해서는 다음의 3가지 기준이 충족되어야 한다고 본다.

- (가) 현재와 같은 후기 산업사회에 적용될 수 있도록 현대적 의미를 가질 것.
- (나) 특정문화의 한계를 벗어나 보편적 의미가 있을 것.
- (다) 개념의 범위를 일 자체로 제한하여 근로윤리에 대한 명확한 개념이 제시될 것.

윤리는 선과 악, 옳고 그름, 또는 도덕적 의무에 관한 규범이라고 볼 때, 근로윤리는 일차적으로 그 윤리적 판단의 대상을 일에 한정하여 '일에 대해 개인 (혹은 집단)이 가지고 있는 옳고 그름에 관한 신념'이라고 규정할 수 있을 것이다. 이런 기본적인 정의를 바탕으로 하여 본 연구는 일의 무엇에 관한 옳고 그름이나를 놓고 다음의 세 가지 차원을 제시하고자 한다. 첫째는 일 자체가 개인에게 어느 정도 가치가 있다고 보느냐에 관한 믿음이다. 이것은 일을 그 자체로서 가치가 있는 것으로 보아서 일에 대해 어느 정도 참여하고 몰입하는 것이 바람직한가에 관한 생각으로 표현될 수 있다. 둘째는 일이 개인의 전체 생활 공간에 있어서 어느 정도 중심적인 위치를 차지하는 것이 옳다고 보느냐에 관한 믿음이다. 즉 일과 개인생활(가정생활, 여가활동) 중 어느 것이 더 우선되어야 하는가에 관한 생각이다. 셋째는 실제로 일을 수행하는 태도에 관한 믿음으로서, 일에 대해 어느 정도 자신의 질적인 노력을 기울이는 것이 바람직한가에 관한 윤리의식이다. 그리고 이들 세 측면은 위와 같이 개념상 구분이 될 수 있으나, 상호 독립적인 별개의 하위개념이라기 보다는 서로간에 관련성이 있다고 생각한다. 예컨대, 개인이 일에 대해 가치를 많이 부여할수록 그 개인에게 있어서는 일의 중심성이 높을 것이고,

또한 일 수행 태도가 보다 성실할 가능성이 클 것이다. 이러한 가정은 본 연구가 제시하는 근로윤리가 비단 多次元의 개념으로 구성될지라도, 각 하위개념은 상호 연관성을 가지고 있다고 보는 것이다. 이를 그림으로 표현하면 아래와 같다.

<그림 1> 근로윤리의 개념



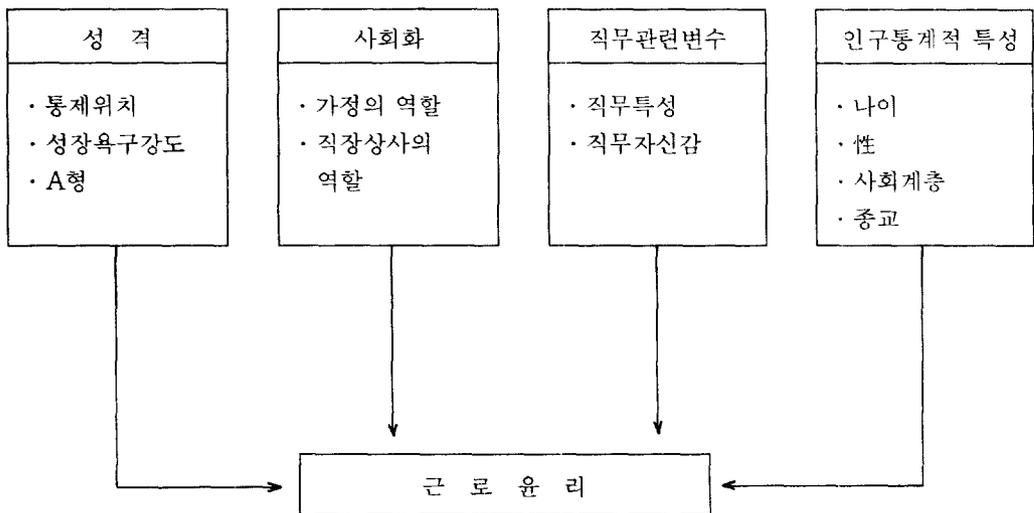
이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 다음과 같이 근로윤리의 개념을 정의하고자 한다. “근로윤리란 일에 대해 개인이 가지는 옳고 그름에 관한 신념으로서, 일 자체의 가치, 자신의 생활 공간에서 차지하는 일의 비중, 그리고 일을 수행하는 태도에 관한 믿음을 의미한다.”

그리고 우리는 일상적인 語法에 준하여 근로윤리가 높다거나 낮다고 표현하는 경우가 많은데, 근로윤리가 높다는 것은 무엇을 가리키는가? 본 연구가 제시하는 근로윤리 개념에 따를 때에는, 개인이 일에 대해 높은 가치를 부여하고, 자신의 생활에 있어서 일의 상대적 중요성이 크고, 일을 수행할 때 정성을 쏟는 정도가 클 때 그 반대의 경우에 비하여 그 개인의 근로윤리가 높다고 할 수 있을 것이다. 이를 달리 표현하면, 근로윤리가 높다는 것은 결국 일에 대한 가치판단, 중요성, 그리고 태도측면에서 ‘적극적’인 생각과 태도를 가지고 있다는 것으로 나타낼 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에서처럼 프로테스탄트 근로윤리가 높거나 낮다고 하는 대신, 근로윤리가 ‘적극적’이거나 ‘소극적’인가로 표현하고자 한다.

Ⅲ. 근로윤리의 선행변수와 가설

본 연구의 다음 과제는 이상 정의된 근로윤리가 어떤 선행변수에 의해 어느 정도의 영향을 받고 있는가 하는 물음에 답하는 것이다. 과거의 개별적인 선행연구들을 종합하면, 근로윤리의 선행변수는 크게 (1) 통제위치 (Locus of Control), 성장욕구강도 (Higher Order Need Strength), A형(Type A)성격과 같은 개인의 성격, (2) 성장기의 가정과 직장에서의 일에 대한 사회화, (3) 나이, 性, 사회계층, 종교 등의 인구통계적 특성으로 나누어진다. 본 연구는 여기에다 관련문헌을 참조하여 기존연구에서 별로 고려되지 않았던 직무특성과 직무에 대한 자신감(Self-efficacy)과 같은 직무관련 특성을 포함시킬 수 있다고 본다. 이를 그림으로 나타내면 아래의 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 근로윤리 선행변수의 개념적 Model



다음에는 이들 선행변수와 근로윤리와의 관계를 기존의 연구를 바탕으로 하여 차례로 살펴보고, 그로부터 검증가능한 가설을 각각 도출하기로 한다.

3. 1 성격

선행연구에서 다뤄진 성격유형으로는 통제위치, 상위욕구강도, 그리고 A형성격이 있다. 통제위치는 사람이 자신의 행위가 인생에서 얻게 되는 보상에 대해 영향을 미친다고 믿는 정도를 가리키는 것으로서, 내재적 통제위치를 가진 사람(內在者)은 그들이 받는 보상이 자신의 행위에 의해 통제된다고 믿는 반면에, 외재적 통제위치를 가진 사람(外在者)은 행운, 우연, 운명과 같은 외부적 요인이 그들의 인생을 통제하고 그들의 보상과 벌을 결정한다고 믿는다(Rotter, 1966). 통제위치는 개인의 과거 경험에 의해 대부분 정해진다고 할 수 있다. 즉 內在者는 자신의 행위가 자신의 보상을 결정할 수 있었던 경험이 많았던 반면, 外在者는 자신의 보상을 스스로 확보하는데 실패한 경험을 많이 가졌었다고 본다(Cherrington, 1989). 성장기나 직장에서의 경험을 통해 일단 형성된 통제위치는 개인의 태도와 행위에 영향을 미친다고 보는데, 內在者는 그들이 열심히 일하는 만큼 더 좋은 성과를 낼 수 있고 따라서 보상도 더 많이 받을 수 있다고 생각하기 때문에 일에 대한 생각과 일에 임하는 태도가 적극적이라고 예상할 수 있다. 반대로 外在者는 자신의 노력보다는 주위의 여건이나 운 등에 의해 성과와 보상이 결정된다고 믿는 만큼, 일에 대한 가치판단과 자세가 보다 소극적으로 되리라 생각한다. 그들은 일에 대해 적극적으로 임하기보다는 주위환경을 살피고 거기에 자신을 적응시키는데 오히려 더 큰 관심과 노력을 쏟게 되리라고 예측된다. 통제위치는 Cherrington(1980: 123-128)의 연구에서 검증이 되었는데, 내재적인 성향이 클수록 '일의 도덕적 중요성'에 대한 믿음과 장인적 자세가 높음을 밝혔다.

그 다음의 성격변수로서 상위욕구강도는 '일을 통한 만족과 성취에 대한 욕구'라고 정의된다(Warr et al., 1979). 상위욕구강도는 성장욕구강도(Growth Need Strength)라고도 불리는 바, 자긍심, 자기실현, 그리고 자신의 창조적 잠재력의 증가에 대한 욕구를 가리킨다. 따라서 상위욕구강도의 정도는 개인이 자신의 일에 있어서 독립성, 도전, 능력의 발휘, 성취, 학습 기회등을 어느 만큼 중요시 여기는가에 의해 측정될 수 있다. Aldag & Brief (1975)의 연구에 의하면 상위욕구강도가 강할수록 Blood (1969)의 프로테스탄트 근로윤리가 높은 것을 볼 수 있다. 구체적으로는 상위욕구강도가 강할수록 親프로테스탄트(Pro-protestant) 근로윤리는 높고, 그 반대인 非프로테스탄트(Non-protestant) 근로윤리는 낮음이 발견되었다. Blood

의 프로테스탄트 근로윤리는 근면한 일과 일을 잘 수행하는 것의 중요성, 많은 책임을 수용하고자 하는 자세 등으로 조작화 되어 있는 것을 고려할 때, 상위욕구강도가 강할수록 일에 대해 더 적극적인 경향이 있을 수 있음을 알 수 있다. 상위욕구강도가 강한 사람은 일을 통하여 자기욕구의 성취를 원할 것이기 때문에 상위욕구가 낮은 사람에 비하여 자연적으로 일에 대한 가치부여와 자세가 더 적극적으로 될 가능성이 크다고 볼 수 있는 것이다.

A형 성격유형은 최근 여러 분야에서 많은 연구의 대상이 되고 있는데, Furnham(1990)에 의해 프로테스탄트 근로윤리와 관계가 검토되었다. A형성격은 Friedman & Rosenman (1974)에 의해 발견되었는데, A형인 사람은 그 반대인 B형에 비해 경쟁적, 야심적이고, 매사에 급하고, 식사와 걸음걸이 등이 빠르고, 여러가지 일을 동시에 하려는 등의 행위성향을 보여주고 있다. 프로테스탄트 근로윤리와 A형성격과의 관계를 살펴보면, 양자가 모두 성취추구, 직장에서의 성공, 근로몰입과 생산성을 강조한다는 것을 고려할 때, 두 개념은 상호관련성이 있다고 생각된다. Furnham의 연구결과를 보면, 비단 A형성격의 모든 차원이 프로테스탄트 근로윤리와 관계가 있는 것은 아니나, A형성격의 활동적(Hard-driving) 행동측면은 Blood (1969), Mirels & Garrett (1971), Ray (1982)의 프로테스탄트 근로윤리와 正的인 상관관계를 가지는 것을 알 수 있다. Price (1982)는 활동적인 행동의 의미를 부단한 행위를 고무하는 문화적 열망을 강력하게 표현하는 것임과 동시에 자발성과 의사결정의 기민함, 풍부한 활력, 그리고 성취를 향한 불굴의 인내와 같은 역동적 특성으로 규정짓고 있다. 이 특성은 프로테스탄트 근로윤리가 강조하는 성취, 부단한 노동과 같은 전통적 미덕과 상당한 공통점을 지니고 있을 뿐 아니라, 일의 가치와 중심성, 그리고 성실성으로 정의되는 본 연구의 근로윤리와의 관계가 있을 것으로 예측된다. 왜냐하면, 일의 가치와 중심성 그리고 작업태도 측면에서 적극적이라 할 때는 일에 대한 활동적 자세가 전제되어 있을 가능성이 크기 때문이다. 성격변수에 관한 이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 다음의 세가지 가설을 제시하고자 한다.

가설 1 : 내재적 통제위치 성향이 강할수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

가설 2 : 상위욕구강도가 강할수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

가설 3 : A형 성격이 강할수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

3. 2 사회화

우리는 사람의 태도와 행위를 사회적으로 수용가능한 기준에 부합되도록 형성시키는 과정을 일컬어 사회화(Socialization)라고 한다. 이 과정은 어린 시절의 자아형성에 특히 중요한 역할을 하지만, 교육과 직장생활을 하는 중에도 계속된다고 볼 수 있다. 이 사회화 과정을 통해서 사람은 자기가 속한 사회의 일 구성원으로서 요구되는 형태의 태도와 행위를 습득하게 되는 것이다. Cherrington (1980: 123-128)은 근로윤리 (일의 도덕적 중요성에 대한 믿음과 장인적 자세)를 가장 잘 설명하는 변수는 개인의 배경, 인종, 종교, 인구통계변수, 기타 제반 직무태도 중에서 어린시절의 사회화 과정임을 밝히고 있다. 그는 일에 대한 가족의 기대와 어린시절의 일 경험, 그리고 규율 등이 근면하게 일하는 것의 중요성과 노동의 존엄성에 대한 강한 믿음을 키우는데 중요한 요인이 됨을 제시하였다. Cherrington의 연구에서 사용된 어린시절의 사회화 과정은 일 이외의 가족 배경과 종교에 관한 개념도 포함시키고 있으나, 어린시절의 부모로부터의 영향이 근로윤리 형성에 도움이 됨을 밝힌 데에 의미가 있다고 본다. 어릴 때부터 부모와 같이 일하는 경험을 통해 자연스럽게 일을 몸에 익힌다든지 부모자신이 열심히 일하는 모습을 보면서 자란 자녀들은 일을 가치 있는 활동으로 받아들일 가능성이 훨씬 크다고 볼 수 있을 것이다. 그리고 Cherrington은 실증자료를 제시하지 못하고 있지만 여기에서 한 걸음 더 나아가 직장에서의 올바른 감독을 통해서도 근로자에게 바람직한 근로윤리를 가르칠 수 있음을 주장한다. 근로윤리의 교육에는 특별한 비법이 있는 것이 아니고, 이미 널리 알려진 감독의 올바른 원칙을 잘 시행하는 것으로써 가능하다고 보고 있다. 예컨대, 높은 성과와 수준높은 장인적 자세에 대한 분명한 기대를 전달할 것, 긍정적인 가치관과 수월성에 대한 헌신을 기를 것 등 8가지의 감독원칙이 일관성 있게 적용될 때 부하직원의 근로윤리를 올바르게 키울 수 있을 것임을 제안하고 있다. 아직까지 상사에 의한 사회화 변수의 역할이 실증적으로 검증되지 않고 있는데, 본 연구는 Cherrington의 제안에 따라 상사가 부하에게 일을 완벽하게 처리할 것을 요구하고, 상사자신이 일하는데 있어서 부하에게 모범적 자세를 보여주고, 부하의 능력이 높은 수준에 이르도록 엄격하게 지도하고 교육시킬 때 부하의 근로윤리가 보다 적극적으로 될 것임을 예측하고, 이를 실증적으로 확인하고자 한다.

이상을 바탕으로 본 연구의 4번째와 5번째 가설은 다음과 같이 제시될 수 있다.

가설 4 : 성장기에 가정에서 일에 대한 사회화가 많이 이루어졌을수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

가설 5 : 직장에서 상사로부터 일에 대한 사회화가 많이 이루어졌을수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

3.3 직무관련 특성

사람의 일에 대한 생각과 태도는 앞 절에서 논의된 중요 준거인물로 부터의 사회화 외에 일 자체의 성격과 자신의 일에 대한 자신감에 의해 영향을 받을 가능성도 크다고 본다. 자신의 수행업무가 단순 반복적이어서 지루하고, 사회적으로 별 가치가 없다고 생각되고, 자신의 발전에도 도움이 되지 않는다고 여겨지면 일에 높은 가치를 부여하고 일을 자기 생활의 중심으로 삼으며, 일에 질적인 노력을 경주하기가 쉽지 않을 것이다. 또한 자신이 수행하는 일에 대해 자신감이 결여되어 있는 상태에서는 일 자체가 오히려 심적인 부담으로 작용할 가능성을 클 것이다. 따라서 어느 경우에도 일은 그 자체로 부정적 가치가 되어 가능하다면 일을 회피하고자 하는 심리가 발생할 수 있다고 본다.

선행연구에서 직무특성 변수가 근로윤리와 더불어 연구된 것은 주로 충실화된 직무에 대한 사람들의 반응(예: 직무만족)이 근로윤리를 포함한 개인차에 따라 달라진다는 가설을 검증한 연구들이다(Wanous, 1974; Stone, 1976; Rabinowitz et al., 1977; Ganster, 1980). 이 연구들에서는 프로테스탄트 근로윤리가 직무특성과 심적반응(예: 직무만족)간의 관계에 있어서 조절변수로 사용되었으나, 어느 연구에서도 직무특성의 주효과 이외에는 근로윤리에 의한 명확한 조절효과는 발견되지 않았다. 본 연구는 앞의 <그림 2>에서와 같이 직무특성이 근로윤리에 직접적 효과가 있을 것임을 예상하고 있는데, 상기 연구들의 결과에 비추어 볼 때 모델 설정상의 문제는 없다고 생각한다. 실제 직무특성과 근로윤리와의 직접적 관계는 Aldag & Brief(1975)의 연구에서 검증되었는데, 인지된 직무특성과 Blood(1969)의 非프로테스탄트 근로윤리간에 통계적으로 유의한 負(-)의 상관관계가 있음이 발견되었다. 즉 자신의 직무가 충실화되어 있다고 느낄수록 프로테스탄트 근로윤리에 반대되는 의식이 약하다는 것이다. 이러한 사실은 자신의 직무가 충실화되어 있을수록 일 자체가 일종의 긍정적 강화요인이 될 수

있기 때문에 일에 대한 생각과 태도가 적극적으로 될 가능성이 있다는 것을 보여주는 것이라 하겠다.

직무관련변수 중에는 일 자체의 성격외에 직무수행에 있어서의 자신의 능력에 대한 인지(Self-efficacy)가 있을 수 있다. 직무자신감(Self-efficacy)은 Bandura(1977)의 사회학습이론의 핵심요소로서, 어떤 구체적인 과업을 수행할 수 있다는 자신의 능력에 관한 믿음을 가리킨다. 직무자신감은 직접적 혹은 간접적인 경험을 통해 복잡한 인지적, 사회적, 언어적, 또는 신체적 기술을 점차적으로 습득함으로써 발생한다. 개인들은 그들의 능력에 관한 정보를 가늠하고 통합하고 평가하며, 그 결과에 따라서 그들의 선택과 노력을 통제하는 것으로 보인다. Gist(1987)는 직무자신감이 여러 동기부여 개념과 관련되어 있음을 제시하고 있는데, 그러한 동기부여 개념중의 하나가 과업에 대한 내재적 흥미(Intrinsic interest)이다. Bandura & Schank (1981)는 어려운 일을 습득하는데 있어서 자신감이 생기면 활동에 대해 더 큰 흥미가 따르게 된다고 본다. 과업에 대한 흥미는 직무특성에서와 마찬가지로 일이 그 자체로 긍정적 강화요인이 됨을 의미하는 만큼, 근로윤리가 적극적으로 될 것이라고 예상된다. 따라서 이들 논의를 바탕으로 본 연구의 다음 가설은 아래와 같이 제시될 수 있다.

가설 6 : 직무특성이 충실화되어 있을수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

가설 7 : 직무자신감이 클수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

3. 4 인구통계적 특성

먼저 개인의 인구통계적 특성측면에 있어서는 나이가 근로윤리와 유의한 관계가 있음이 보고되었다. Aldag & Brief(1975)와 Greenberg(1978)는 나이가 많을수록 Blood(1969)의 親프로테스탄트(Pro-protestant) 근로윤리가 높음을 발견했다. Cherrington et al. 의 연구(1979)는 나이가 많은 근로자일수록 일의 도덕적 중요성에 대한 믿음과 장인적 자세가 높다는 것을 밝히고 있다. Cherrington et al. 은 나이와 관련이 있는 수입, 근속년수, 지위 등을 회귀분석에서 통제하였기 때문에, 근로윤리에 대한 나이의 효과는 이들 변수와는 관계없이, (가) 개인의 성숙 (나) 경험한 역사적 사건의 차이 (다) 교육과 사회화 유형의 변화에 의해 차이가

발생한 것으로 보고 있다. 우리나라의 경우에 있어서도 나이가 많은 세대가 경제적으로나 정치적으로 궁핍하고 억압된 역사경험을 하였고 사회화 과정도 전통적, 보수적이었던 것에 반해서 젊은 세대는 경제성장에 따른 상대적 풍요를 향유하며 비교적 자유롭게 성장했기 때문에 나이에 따른 근로윤리의 차이가 있을 것으로 사료된다. 구체적으로는 나이가 많을수록 일의 가치, 중요성, 수행태도 측면에서 더 적극적인 근로윤리를 가질 것으로 예측한다.

남성과 여성간에 근로윤리를 비교할 경우에는 일반적으로 여성들은 근로자로서보다는 주부 또는 어머니로서의 母性이 강조되는 경향이 있기 때문에 남성에 비해 근로윤리가 소극적일 것이라고 생각한다. 그러나, 여러 연구에서 남성과 여성간에 근로윤리의 차이를 발견하지 못하였다. Greenberg(1978)와 Mirels & Garrett(1971) 등의 연구에서는 성과 근로윤리간에 아무런 상관관계를 찾지 못하였다. 이들 결과는 일반의 상식적 판단에 어긋나는 것이지만, 그 이전부터 남성과 여성의 직무태도는 표면적으로 차이가 날지 모르나, 직장에서의 여성들의 열악한 위치를 통제하고 나면 남녀간에 차이가 없을 것이라는 것이 제시되어 왔다. 그 예로서 Hulin & Smith (1964)는 임금, 직위 등을 통제하고 나면 남녀간에 직무만족과 같은 직무태도에 차이가 없을 것이라는 가설을 제시하였고, 뒤이어 Saucer & York(1978)등은 그러한 가설이 지지됨을 실증적으로 밝혔다. 물론 직무만족과 근로윤리간에 개념상의 차이는 있으나, 여성이기 때문에 직무나 일에 대한 생각 및 태도에 차이가 있다고는 할 수 없음이 상기 연구들의 결론이라고 볼 수 있다. 물론 우리나라의 경우 서구에 비해 문화적 차이가 있으나, 최근 여성들의 경제활동 참여율이 높아지고 직장생활에 대한 여성들의 사고가 점차 서구화 되어가는 입장에 있는 만큼, 우리나라에서도 성과 관련된 변수들을 통제하고 나면 남녀간에 근로윤리의 차이는 없을 것이라고 본다.

그리고 마지막으로 개인의 사회적 계층과 종교가 근로윤리와 관련이 있는 인구통계변수로서 고려될 수 있다. 미국에서는 프로테스탄트 근로윤리가 역사적으로 중산계층의 정신적 산물로 여겨지고 있다(Rogers, 1974; Barbash, 1983). 사회계층은 주로 수입과 교육수준에 의해 결정되는데(Duncan, 1962), Cherrington et al. (1979)의 연구에 의하면 수입은 '일의 도덕적 중요성'이나 '장인적 자세'와 관계가 없으나, 교육수준은 '일의 도덕적 중요성'에 대해서 負(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. Cherrington et al. 의 연구 결과는 교육수준이 높은 사람이 전통적인 프로테스탄트 근로윤리의 일부라고 볼 수 있는 일의 도덕적 중요성에 덜 찬동

하고 있다는 것을 발견한데 의미가 있다고 할 수 있으나, 수입변수가 근로윤리와 관계가 없음에 대해서는 추가적인 검증이 필요하다고 본다. 수입이 많은 사람은 일반적으로 성취지향적인 경우가 많음을 볼 때는 근로윤리가 적극적으로 될 가능성이 크다고 생각된다. 그러나 한편으로는 수입(특히 맞벌이 수입, 이자, 임대소득 등을 합한 가정수입)이 많을 때에는 구태여 일을 열심히 해야 할 필요성을 상대적으로 덜 느껴서 근로윤리가 오히려 소극적이 될 가능성도 없지 않기 때문에 이는 실증적으로 밝혀져야 할 문제라고 생각한다. 그리고 종교에 따른 근로윤리의 차이는 그 자체로 흥미가 가는 물음이지만, Cherrington(1980)의 연구외에는 다루지지 않았다. Cherrington의 연구에 의하면 Mormon교의 제한적 효과를 제외하고는 종교의 차이가 근로윤리와 관계가 없다고 나타났으나, 통계분석상의 오류(회귀분석에서 종교를 Dummy 변수로 사용하면서 비교집단을 분석에서 제외하지 않았음)가 있어서 명확한 결론을 내릴 수 없는 상황이다. 그리고 본 연구는 프로테스탄트 근로윤리는 문화적 역사적 배경이 다른 우리나라의 근로윤리를 설명하는데 부적합하리라는 회의에서 출발하였기 때문에, 우리나라의 3대 종교(불교, 개신교, 천주교)가 서구의 프로테스탄트처럼 근로윤리와 과연 어느 정도 관련이 있는지를 실증적으로 밝히는 것이 중요하다고 본다. 이상 사회계층과 종교변수에 있어서는 이론과 실증적 연구가 부족하고, 있다고 하더라도 연구결과가 분명하지 않기 때문에 본 연구는 이에 대한 가설을 설정하지 않고, 탐색적 차원에서 실증결과를 살피는 선에서 그치도록 한다.

가설 8 : 나이가 많을수록 근로윤리는 더 적극적일 것이다.

가설 9 : 남성과 여성간에는 근로윤리의 차이가 나지 않을 것이다.

IV. 연구방법론

4. 1 자료수집

본 연구는 가설 검증을 위해 설문조사 방법으로 자료수집을 행하였다. 대상기업은 가능한대

양한 산업체를 포함시키기 위해 다각화된 재벌회사 1개 社, 철강업체 1개 社, 신발업체 1개 社, 그리고 종합병원 1개 社로 하였다. 대상기업 중 재벌회사의 경우에는 12개 계열회사에서 연수에 참석한 관리자 52명이 포함되었다. 생산직은 산하 항공기 제작 사업 본부에서 표본이 추출되었다. 기타 3개 社는 전부 단일업종의 회사들로 구성되어 있다.

설문지는 각 회사에 150부씩 총 600부가 배포되었는데, 응답자의 익명성을 강화하여 보다 솔직한 응답이 이루어지도록, 작성된 설문지는 특별히 제작된 설문지 회수함에 응답자가 직접 넣도록 조치하였다. 회수된 설문지는 총 551부로서 응답률이 91.8%에 이르렀는데, 회사별로는 응답률이 최소 85.3%, 최대 96.7%이었다. 회수된 설문지 중에서 11부는 응답이 불성실하게 기재된 관계로 분석에서 제외한 바, 최종 표본 수는 540이 되었다.

그리고 응답자의 주요 인구통계적 특성을 살펴보면 먼저 직종별로는 생산직이 40.1%, 사무관리직이 41.2%, 간호직이 18.7%이고, 직위별로는 평사원이 65.6%, 생산직 일선 감독직이 11.0%, 계장 또는 대리급이 12.5%, 과장급 이상이 11.0%이다. 응답자의 평균 나이는 약 30세이고, 성별로는 남성이 전체의 62.0%, 여성이 38.0%를 차지하고 있다. 응답자의 55.1%가 기혼자이며, 학력은 고졸이하가 54.6%, 전문대졸 이상이 45.4%이다.

4. 2 변수의 측정

4. 2. 1 종속변수

본 연구에서 사용된 종속변수는 근로윤리로서, 앞에서 논의한 바와 같이 일의 가치, 일 중심성, 일 수행태도의 3측면에 대하여 설문문항을 개발하였다. 모 재벌社의 관리직 사원 119명을 대상으로 실시한 사전조사 결과를 바탕으로 일부 문항의 수정작업을 거쳐 확정된 문항은 각 측면에 있어서 3문항씩 총 9문항이며, 응답형식은 5점 척도로 하였다(부록 참조). 근로윤리의 값은 이상 9문항의 평균값으로 하였다. (Cronbach $\alpha = .75$)

4. 2. 2 독립변수

내재적 통제위치 : 본 연구에서는 Rotter(1966)의 I-E 척도의 단축형 설문 (Valecha, 1972) 중에서 일과 관련이 적은 3항목 (자녀 - 부모관계, 학생 - 교사관계, 시민 - 정부관계)을

제외한 8항목을 채택하였다. Rotter의 I-E 척도의 각 문항은 내재적 성향과 외재적 성향을 나타내는 한 쌍의 서술문으로 구성되어 있는데, 응답자는 그중 자신의 생각과 가까운 것 하나를 선택하게 되어 있다. 내재적 통제위치의 점수는 전체 8항목 중에서 내재적 성향을 나타내는 서술문을 선택한 비율을 계산하여 구하였다. ($\alpha = .62$)

상위욕구강도 : Warr et al. (1979)의 상위욕구강도를 5점척도화하여 사용하였다.

($\alpha = .86$)

A형성격 : Bortner(1966)의 A형 행위 척도 7문항 중에서 활동성과 관련이 큰 5문항을 선택하여 이를 5점 척도로 수정하여 사용하였다. ($\alpha = .58$)

사회화(가정) : Cherrington(1980)의 사회화 척도에는 가정분위기 (“나는 친밀하고 행복한 가정분위기에서 자랐다.”)와 종교적 태도 (“당신 생활에서 종교가 얼마나 중요한가?”)가 포함되어 일에 대한 사회화 개념에 오염이 생겼을 가능성이 크다고 본다. 따라서 본 연구에서는 문항이 순수하게 일과 관련된 사회화에 한정되도록 어렸을 때 부모와의 일 경험, 부모의 일에 대한 태도 등 5점척도의 4개 문항으로 구성하였다. ($\alpha = .54$)

사회화(상사) : 선행연구 중에서 근로윤리와 관련한 직장상사의 감독방식에 대해서는 설문이 개발된 것이 없어서, 본 연구에서 별도로 상사의 감독방식 설문을 개발하였다. 구체적으로는 부하에 대해 요구하는 일 처리 수준, 일과 관련한 상사자신의 모범적 자세 등 5점척도의 4개 문항으로 구성하였다. ($\alpha = .71$)

직무특성 : Hackman & Oldham(1975)의 Job Diagnostic Survey 중에서 직무특성 부분을 응답하기 수월하도록 표현을 단순화시키고 문항수를 줄여서 사용하였다. 전체문항은 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백, 타인과의 관계에 각 1문항씩 총 6문항으로 구성하였고, 응답형식은 5점척도로 하였다. ($\alpha = .74$)

직무자신감 : Bandura(1977)에 따라, 자신의 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 확신의 정도를 측정하였다. 구체적 설문문항은 선행연구 (Jones, 1986; 이상호, 1994)를 바탕으로 하여 5점척도의 4문항으로 만들었다. ($\alpha = .78$)

나이 : 20세 미만에서부터 50세 이상에 이르기 까지 8개 범주로 응답하게 하고, 나이 계산은 각각 주어진 범주의 중간 나이로 환산하였다.

성별: Dummy변수로서 남자는 '0' 여자는 '1'로 하였다.

수입: 수입은 두 가지 척도로 측정했는데, 하나는 본인이 현재 직장에서 받는 월평균임금(1년간 받는 모든 급여성 임금을 12등분한 금액)이고, 다른 하나는 자신의 급여에 가족의 기타 수입(맞벌이수입, 부업, 이자 및 임대소득)까지를 합한 월평균가정수입이다. 자본주의 사회에서는 개인의 경제적 능력이 사회계층을 결정하는 중요요소인 만큼 두 척도중 개인의 전체적 경제능력을 표현한다고 보는 월평균가정수입을 사회계층에 대한 하나의 지표로서 사용하였다. 월평균가정수입은 다시 2가지 방법으로 조작화하였는데, 하나는 월평균가정수입을 그대로 사용하는 것이고, 다른 하나는 일반적 사회계층 구분에 따라 하층, 중층, 상층으로 나누는 것이다. 하층은 월평균가정수입이 100만원 미만, 중층은 100만원 이상 200만원 미만, 상층은 200만원 이상으로 삼았다. 이 경우에 중간계층을 비교집단으로 하고 하층과 상층을 각각 Dummy변수로 하였다. 응답자의 월평균임금은 나이와 성별에 직접적 연관이 있을 것으로 판단하여 두 변수에 대한 통제변수로 포함시켰다. 월평균가정수입과 월평균임금 모두 10개에 이르는 범주(예: 61만원 - 80만원)에 따라 응답하게끔 했는데, 분석에 사용된 수입은 각 범주의 중간 값(예: 70만원)으로 환산하여 사용하였다.

교육: 사회계층의 한 지표로서의 교육은 국졸이하에서 대학원졸 까지 6범주로 나누어 응답하도록 했는데, 분석에 사용된 교육변수는 각 범주의 값을 해당되는 교육년수로 바꾸어(예: 고졸 = 12년) 사용하였다.

종교: 우리나라의 3대종교는 불교, 개신교, 천주교를 들 수 있는데, 본 연구에서는 이들을 Dummy변수로 사용하고, 종교가 없는 응답자 집단을 비교집단으로 삼았다.

4.2.3 통제변수

근로윤리에 대한 나이와 性の 효과를 검증함에 있어서 유의할 점은 나이와 性 자체에 의한 효과 외에 나이와 性에 관련된 다른 변수에 의한 복합효과가 동반될 수 있다는 사실이다. 즉 나이가 많을수록 동시에 월평균임금, 근속년수 및 직위가 높아지며, 미혼자에 비해 기혼자의 비율이 높아진다고 볼 수 있다. 그리고 우리나라의 남녀 차별적인 노동시장의 특성상 여성은 남성에 비해 일반적으로 임금과 근속년수 그리고 직위가 낮고, 주부의 취업이 상대적으로 낮은 만큼 여성 중에는 미혼자의 비율이 높을 가능성이 크다. 따라서 나이와 性的 효과가 발견

될 경우, 이 효과가 순수 나이나 성에 의한 효과인지, 또는 이들 관련변수에 의한 숨겨진 효과를 포함하는지 여부를 구분할 수 없게 된다. 이러한 관점에서, 본 연구는 이들 변수 -- 월평균 임금, 근속년수, 직위, 혼인여부 -- 에 의한 효과를 소거하기 위하여, 이들을 통제변수로 채택하였다. 이 중에서 근속년수는 처음 직장생활을 시작한 이래의 총 근속년수로 조작화 하였다. 직위는 평사원, 일선감독직, 계장 및 대리급, 과장급 이상의 4집단으로 나누고, 평사원 집단을 비교집단으로 하여 나머지 3집단을 Dummy 변수로 만들었다. 간호사의 경우에는 주임간호사 이하를 평사원, 수간호사는 계장급, 간호과장은 과장급으로 치환하였다. 혼인여부는 미혼자를 '0' 기혼자를 '1'로 한 Dummy 변수로 하였다. 그리고 이들 변수외에 직종 및 회사의 독특한 배경에 의한 영향을 없애기 위해 응답자의 직종과 소속회사를 통제변수에 포함시켰다. 직종은 생산직을 비교집단으로 삼았고, 사무관리직과 간호직을 Dummy 변수로 하였다. 본 연구의 표본에는 101명에 이르는 간호사집단이 포함되었기 때문에 이 집단에 특유한 가치 및 태도를 통제할 필요성이 있다고 본다. 회사는 신발업체를 비교집단으로 하고, 나머지 3개 회사를 Dummy 변수로 취하였다.

V. 분석결과

본 연구에 사용된 변수들의 기술통계와 상관계수는 다음의 <표 1>, <표 2>와 같다. 기술통계중에서 근로윤리, 내재적 통제위치, 상위욕구강도, A형성격, 사회화, 직무자신감은 수치가 클수록 각 개념의 정도가 더 높은 것을 의미하고, 직무특성의 경우는 수치가 클수록 직무의 성격이 더 충실화 되어있는 것을 나타낸다. 비교집단 (중간계층, 무종교, 평사원, 생산직, 신발업체)의 기술통계는 생략하였다. <표 2>의 상관계수를 살펴보면, 가설에서 밝힌 변수들이 근로윤리와 전반적으로 높은 상관관계를 보이고 있고, 통제변수중에서도 월평균임금, 근속년수, 혼인 등이 근로윤리와 상관관계가 큼을 나타내고 있다.

〈표 1〉 변수의 평균과 표준편차

변 수	평 균	표 준 편 차	비 고
근로윤리	3.65	.47	5점 척도
내재적 통제위치	.58	.24	범위 : 0~1
상위욕구강도	3.87	.67	5점 척도
A형성격	3.41	.54	"
사회화(가정)	3.68	.64	"
사회화(직장)	3.36	.71	"
직무특성	3.41	.68	"
직무자신감	3.60	.59	"
나이	30.12	6.95	단위 : 만 ____ 세
성별	.38	.49	남성 : 0, 여성 : 1
월평균가정수입	136.09	69.65	단위 : 만원
하층	.36	.48	Dummy 변수
상층	.23	.42	"
교육년수	13.29	1.85	단위 : 년
종교 (불교)	.25	.44	Dummy 변수
(개신교)	.15	.36	"
(천주교)	.11	.32	"
월평균임금	100.10	53.44	단위 : 만원
근속년수	7.79	5.42	단위 : 년
직위 (일선감독자)	.11	.31	Dummy 변수
(계장급)	.13	.33	"
(과장급이상)	.11	.31	"
혼인	.55	.50	미혼 : 0, 기혼 : 1
직종(사무관리직)	.41	.49	Dummy 변수
(간호직)	.19	.39	"
회사 (A社)	.23	.42	Dummy 변수
(B社)	.25	.44	"
(C社)	.26	.44	"
N=540			

<표 2> 변수간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1.근로윤리																										
2.내재적 통제위치	.24																									
3.승위욕구강도	.27	.11																								
4.A형 성격	.36	-.02	.11																							
5.사회화(가정)	.17	.06	.00	.16																						
6.사회화(직장)	.34	.20	.27	.16	.11																					
7.직무특성	.32	.16	.35	.08	-.08	.37																				
8.직무자신감	.38	.07	.26	.28	.08	.20	.23																			
9.나이	.35	.21	.07	.21	.10	.22	.16	.30																		
10.성별	-.14	-.22	-.04	-.15	-.15	-.09	.00	-.15	-.49																	
11.월평균가정수입	.09	.04	.19	.11	-.00	.21	.25	.18	.34	-.19																
12.교육년수	.02	.03	.23	.03	-.11	.11	.30	.14	.08	-.11	.36															
13.종교(불교)	.03	-.03	-.11	.10	.17	-.07	-.10	-.03	.09	-.02	-.03	-.18														
14. (개신교)	-.00	.10	.08	-.04	-.07	.05	.05	.00	.03	-.08	.04	.02	-.25													
15. (천주교)	.06	-.01	.05	-.04	-.07	.07	.09	.07	.02	.26	-.04	.04	-.21	-.15												
16.월평균임금	.25	.17	.17	.19	.06	.21	.24	.28	.63	-.59	.62	.39	-.06	.11	-.12											
17.근속년수	.27	.18	.00	.18	.09	.16	.08	.24	.80	-.42	.26	-.11	.11	.01	.03	.50										
18.직위(일선감독자)	.12	.04	.02	.07	.07	.10	.10	.08	.15	-.06	.09	-.02	.05	.05	-.01	.05	.16									
19. (계장급)	.14	.08	.12	.00	-.02	.20	.17	.10	.25	-.20	.13	.28	-.00	.02	-.02	.19	.16	-.13								
20. (과장급)	.07	.01	.15	.18	-.07	.04	.24	.16	.29	-.26	.35	.42	-.10	.07	-.03	.53	.19	-.12	-.13							
21.혼인	.31	.15	.09	.20	.13	.18	.12	.28	.75	-.53	.34	.14	.05	.05	-.01	.59	.62	.05	.25	.32						
22.직종(사무관리직)	.07	.03	.08	.02	-.11	.06	.10	.04	.05	-.09	.19	.37	-.10	.08	.01	.29	-.06	-.26	.26	.38	.07					
23. (간호직)	-.12	-.12	.02	-.08	-.06	.01	.13	-.06	-.31	.61	-.02	.10	-.11	-.08	.21	-.34	-.30	-.06	-.09	-.15	-.32	-.40				
24.회사 (A社)	.02	.01	-.03	.17	.10	-.13	-.13	.10	.37	-.40	.17	.04	.12	.04	-.13	.41	.36	-.13	-.19	.56	.41	.00	.26			
25. (B社)	.20	.27	.07	.01	.08	.23	.10	.14	.25	-.43	.13	.07	-.17	.08	-.07	.39	.19	-.00	.17	-.18	.26	.14	-.28	-.32		
26. (C社)	-.14	-.18	-.06	-.12	-.16	-.05	.07	-.04	-.36	.75	-.10	.07	-.11	-.10	.37	-.43	-.33	-.07	-.13	-.20	-.42	-.15	.80	-.33	-.35	

N = 478 ~ 540, 상관계수가 .09 이상이면 p < .05임.

그리고 가설을 검증하기 위해 근로윤리를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였는데, 그 결과는 아래의 <표 3>과 같다. Dummy변수의 경우에는 표준화계수가 별 의미가 없기 때문에, 비표준화계수를 ()속에 병기하였다. 이 때 Dummy변수의 비표준화계수는 비교집단과 해당 Dummy변수로 표시된 집단과의 종속변수에 있어서의 평균차이를 나타낸다(Hardy, 1993).

<표 3> 회귀분석 결과

독립 변수	式 1	式 2	式 3
내재적 통제위치	.13*** ^d	.13***	.13***
상위욕구강도	.11**	.11**	.10**
A형성격	.23***	.24***	.24***
사회화(가정)	.08*	.08*	.09*
사회화(직장)	.11**	.09*	.09*
직무특성	.18***	.18***	.19***
직무자신감	.18***	.18***	.18***
나이	.22***	.17*	.16*
성별	.05 (.05) ^b	.14 (.14)*	.14 (.14)*
월평균가정수입	-.10*	-.13**	
하층			.05 (.05)
상층			-.12 (-.14)**
교육년수	-.07 ⁺	-.09 ⁺	-.09 ⁺
종교 (불교)	.01 (.01)	.01 (.01)	.01 (.01)
(개신교)	-.01 (-.02)	-.03 (-.04)	-.03 (-.03)
(천주교)	.01 (.02)	.02 (.03)	.02 (.02)
월평균임금		.11	.12
근속년수		-.05	-.05
직위 (일선감독자)		.04 (.05)	.03 (.05)
(계장급)		.00 (.00)	.00 (.00)
(과장급이상)		-.09 (-.14)	-.08 (-.13)
혼인		.12 (.11)*	.11 (.11)*
직종 (사무관리직)		.08 (.07)	.08 (.08)
(간호직)		-.03 (-.04)	-.04 (-.05)
회사 (A社)		-.02 (-.03)	-.03 (-.04)
(B社)		.02 (.02)	.01 (.01)
(C社)		-.04 (-.04)	-.03 (-.03)
R ² (Adj. R ²)	.38 (.36)	.41 (.38)	.41 (.38)
F	23.03***	14.01***	13.57***

N=540

a: 표준화 계수 b: () 内の 수치는 비표준화 계수

+ p < .10* p < .05** p < .01*** p < .001

먼저 통제변수없이 연구변수만으로 독립변수를 구성한 <式 1>의 결과를 살펴보면, 성격변수에 있어서는, 내재적 통제위치가 높을수록, 상위욕구강도가 클수록, A형성격 성향이 강할수록 근로윤리가 더 적극적임을 알 수 있다. 사회화 측면에 있어서는 성장기 가정에서 부모로부터의 영향과 직장에서 상사로부터의 영향이 모두 적극적 근로윤리와 正的으로 연관되어 있음을 볼 수 있다. 그리고 직무관련 특성에 있어서는 직무가 충실화되어 있을수록, 그리고 직무에 대한 자신감이 클수록 근로윤리가 더 적극적인 것으로 나타났다. 인구통계변수에 있어서는 나이가 많을수록, 월평균가정수입이 적을수록 근로윤리가 더 적극적임을 보이고 있다. 그리고 교육년수는 미약하나마 근로윤리와 負的인 관계를 나타내고 있고, 종교에 따른 근로윤리 차이는 발견되지 않았다.

다음으로 통제변수들이 투입된 <式 2>의 결과를 통제변수가 없는 <式 1>의 결과와 비교해보면, 성격, 사회화, 직무관련변수에서는 거의 차이가 없으나 예상한 바와 같이 나이와 성별에서 회귀계수의 변화가 큼을 알 수 있다. 나이는 계수의 크기와 유의도가 모두 감소한 반면, 성별은 계수의 크기와 유의도가 모두 증가하여 근로윤리와 正的인 관계가 있는 것으로 바뀌었다. 이 결과는 나이와 관련이 큰 통제변수들이 투입됨으로써, 근로윤리에 대한 나이자체의 효과는 처음보다 감소했으나, 남성에 비해 불리한 여성들의 노동시장에서의 상황이 통제된 결과 여성의 근로윤리는 오히려 남성에 비해 적극적임을 보여주고 있다. 통제변수中에는 혼인변수가 통계적으로 유의한데, 구체적으로는 기혼자가 미혼자에 비해 근로윤리가 더 적극적인 것으로 나타났다. 근로윤리에 대한 개별독립변수의 영향을 비교해 보면, A형성격이 가장 효과크고($\beta=.24$), 그 다음으로 직무특성 및 직무자신감($\beta=.18$), 나이($\beta=.17$)등의 순으로 근로윤리에 대한 효과가 큼을 알 수 있다.

이상의 결과를 종합하면, 본 연구에서 제시한 대부분의 가설들이 -- 가설 1 (통제위치), 가설 2 (상위욕구강도), 가설 3 (A형성격), 가설 4 (사회화-가정), 가설 5 (사회화-직장), 가설 6 (직무특성), 가설 7 (직무자신감), 가설 8 (나이) -- 지지되고 있고, 예외적으로 가설 9 (성별)는 기각됨을 보여주고 있다. 성별의 경우에는 남녀간에 근로윤리의 차이가 없을 것으로 예측하였으나, 性과 관련된 변수들이 통제되자 앞에서 본 바와 같이 여성이 오히려 남성보다 근로윤리가 더 적극적인 것으로 나타났다. 성별은 근로윤리와의 zero-order 상관관계계수가 -.14 ($p=.001$)인데, <式 2>와 <式 3>에서와 같이 통제가 더 이루어질수록 -- 즉 여성과 남성

과의 여러 측면에서의 차이를 통계적으로 없앨수록 -- 여성의 근로윤리가 더 적극적으로 됨을 유의할 필요가 있다. <표 2>를 살펴보면 여성들은 남성에 비해 거의 모든 변수와 負的 상관계수를 가지고 있음을 볼 수 있는데, 여성들이 이들 변수에 있어서 남성과 동등한 경우에 여성이 남성보다 오히려 근로윤리가 더 적극적이라는 결론을 내릴 수 있다. 그리고 교육년수도 zero-order 상관계수는 통계적으로 유의하지 않지만, β 계수는 비단 유의도는 다소 약하나마 근로윤리에 대하여 負的 관계를 가짐($\beta = -.09, p = .066$)을 볼 수 있다. 이것 역시 다른 모든 조건이 동일선상에 있다면 교육수준이 낮은 사람이 오히려 교육수준이 높은 사람보다 근로윤리가 더 적극적이라는 것을 가리키는 것이다. 성별과 유사한 변화를 보이는 또 하나의 변수는 월평균가정수입이다. <표 2>에서 보는 바와 같이 월평균가정수입과 근로윤리와의 zero-order 상관계수는 .09 ($p = .034$)로서 正의 관계를 보이나, 본 연구에서 채택된 모든 변수에 의해 통제되자 β 계수가 -.13 ($p = .004$)인 負의 관계로 전환되었다. 성별과 교육년수에서의 경우와 마찬가지로 다른 모든 조건이 동일할 때, 월평균가정수입이 적은 사람이 근로윤리가 더 적극적이라고 생각할 수 있다. 월평균가정수입에 대한 이러한 결과는 미국에서 이야기되고 있는 프로테스탄트 근로윤리의 중산층주도說과 다른 양상을 보여주는 것이라고 볼 수 있다. 그래서 본 연구는 응답자를 계층(상층, 중층, 하층)으로 구분했을 때 이 負的관계가 계층간의 어떤 차이로 나타날 것인가를 확인하기 위해 <式 3>과 같이 월평균가정수입을 Dummy변수화하여 회귀분석을 행하였다. 그 결과는 <표 3>에서 보는 바와 같이 중층(100만원 ≤ 월평균가정수입 < 200만원)과 비교하여 하층은 근로윤리상의 차이가 없는데 반해서, 상층은 근로윤리가 더 소극적인 것으로 나타났다. <式 3>에서 그 밖의 결과는 <式 2>와 거의 차이가 없기 때문에 <式 2>로부터 내린 결론이 그대로 유지된다고 할 수 있다.

VI. 토의 및 결론

6.1 결과의 해석

본 연구에서 나타난 성격변수의 영향은 선행연구결과(Cherrington, 1980; Aldag & Brief, 1975; Furnham, 1990)들과 일치하는 것으로서, 내재적 통제위치가 클수록, 상위욕구강도와 A형성격이 강할수록 근로윤리가 더 적극적인 것으로 나타났다. 통제위치가 내재적인 사람은 자신의 운명과 보상을 스스로 결정할 수 있다고 생각하는 만큼, 운명의 개척과 보상의 획득에 직접적인 매개가 되는 일에 대해 적극적인 자세를 가질 수 밖에 없는 것으로 생각된다. 또한 상위욕구의 충족 즉, 자신의 능력을 키우고 발휘하고 성취하는 것도 일을 통해서 가능하다고 볼 때, 상위욕구 강도가 근로윤리와 正的인 영향관계를 가짐은 타당성이 높다고 본다. 그리고 성격변수 중에서 A형성격의 영향이 특히 높은 것으로 드러났는데, B형성격에 비해 일에 몰두하기 쉬운(심한 경우에는 일중독증에 이르는) A형성격의 경향을 그대로 보여주는 것으로 생각한다.

사회화 변수중 가정에서의 사회화 변수는 Cherrington(1980)의 연구결과와 궤를 같이한다고 볼 수 있는데, 어려서부터 가정에서 직접적으로 일을 경험함으로써, 또는 부모의 일에 대한 자세를 지켜봄에 따른 간접적 경험에 의해 본인의 근로윤리가 더 적극적으로 될 수 있음을 가리키고 있다. 과거연구에서 검증되지 않았던 직장상사를 통한 사회화 역시 근로윤리에 긍정적인 영향을 미침을 본 연구의 결과가 제시하고 있는데, 이는 직장內에서의 경험이 성장기의 경험 못지 않게 개인의 일에 대한 성향과 태도를 결정지을 수 있음을 잘 나타낸다고 할 수 있다.

직무관련변수 또한 과거 근로윤리연구에서 별로 검토되지 않았던 변수들인데, 본 연구의 결과는 A형성격 다음으로 이들 변수의 영향이 큼을 시사하고 있다. 구체적으로 자신의 직무가 충실화 경향을 띠수록, 그리고 직무에 대한 자신감이 클수록 근로윤리가 더 적극적이라는 사실이 확인되었다. 이 결과는 일이 더 충실화되고 일에 대한 자신감이 클 때, 일은 곧 긍정적 강화요인이 되어 일에 대한 가치판단과 태도가 더 적극적으로 된다는 것으로 해석할 수 있다.

인구통계변수 중에서 나이의 영향은 선행연구결과(Aldag & Brief, 1975; Greenberg, 1978; Cherrington et al., 1979)와 일치하고 있는 바, 이는 나이의 증가에 따른 개인의 성숙과 더불어 특히 우리나라의 경우 지난 2, 30년 간의 고성장시대를 지나온 계층의 일 중시 태도가 본 연구의 결과에 반영이 되었다고 생각한다. 性別의 경우 여성이 남성보다 근로윤리가 더 적극적이라는 결과는 예측되지 않았던 새로운 결과로서, 여성도 남성과 동일한 내외적 조건이 갖춰지면, 오히려 남성보다 일에 대해 더 적극적일 수 있음을 보여주는 것이다. 이러한 결과는 과거 우리나라의 문화전통을 살펴볼 때, 상당한 경우 남성에 비해 여성에게 오히려 일이 더 많았음을 생각하면 가능성이 없다고는 할 수 없을 것이고, 또한 최근 여성들의 사회진출 흐름에 따른 직장여성들의 일에 대한 의욕 증가도 이러한 예상 밖의 결과와 관계가 있다고 볼 수 있을 것이다.

사회계층에 있어서는 경제적으로 상층에 위치한 사람들이 중하층에 비해 근로윤리가 더 소극적이라는 사실이 확인되었다. 이 결과 역시 일반적인 견해와는 다소 차이가 날 수 있지만, 가정의 경제적 필요성 논리에 따라 설명이 가능하다고 본다. 즉 맞벌이, 기타 소득 등으로 인해 경제적 여유가 있는 계층은 다른 조건이 같은 한, 가족부양부담이 상대적으로 적기 때문에, 일에 대한 의식이 소극적으로 될 가능성이 있다고 볼 수 있다. 이러한 가능성은 기혼자의 근로윤리가 미혼자의 근로윤리보다 더 적극적이라는 본 연구의 결과에 의해서도 뒷받침된다. 혼인변수에서 나이의 효과는 이미 제거되었기 때문에 결국 기혼자는 가족부양 의무감으로 인해 미혼자보다 더 적극적 근로윤리를 가지게 되는 것이 아닌가 생각한다.

마지막으로 본 연구에서는 종교에 따른 근로윤리의 차이를 발견하지 못했는데, 이 결과는 적어도 우리나라에서는 근로윤리에 관한 限 종교의 역할이 없음을 보여주는 것이라 하겠다. 앞장에서 서술한 바와 같이 서구에서 근로윤리를 논할 때 아직 프로테스탄트 근로윤리개념을 계속 사용하기는 하지만, 미국에서도 이미 근로윤리에서 종교적 요소가 많이 퇴색했다는 관찰을 염두에 두면, 종교와 근로윤리를 연계시키고자 하는 시도(Nord et al., 1988)는 별로 성과가 있어 보이지 않는다.

6. 2 이론적/ 실무적 의의

본 연구의 이론적 의의는 첫째 근로윤리를 文化中立的인 입장에서 再定義하고, 이를 측정하기 위한 설문을 개발하였다는 것이라 생각한다. 본 연구에서 사용된 설문은 문항수가 비교적 적으면서도 (9문항), 연구목적으로 사용하기에는 충분한 신뢰성 ($\alpha = .75$)을 갖고 있는 것으로 나타났고, 본 연구에서 제시한 거의 모든 변수들과의 이론적 관계가 실증적으로 검증되어 nomological network上的 타당성도 있는 것으로 보인다. 본 연구의 두번째 이론적 의의는 과거 선행연구에서 검토되지 않았던 직장에서의 사회화와 직무관련변수들의 영향을 검증하였다는 사실이다. 세번째는 이와 관련하여 과거 개별연구에서 따로 다루어졌거나 고려되지 않았던 선행변수들을 종합적으로 한 연구안에서 검토함으로써 근로윤리에 대한 개별변수들의 상대적 영향정도를 확인할 수 있었다는 것이다. 이러한 측면에 있어서는 A형성격과 직무관련변수의 영향이 상대적으로 큼을 앞에서 밝혔다. 네번째는 다양한 통제변수들을 사용함으로써 근로윤리에 대한 나이, 性, 사회계층의 영향을 보다 정확하게 추정할 수 있었다는 것이다.

실무적인 면에서 본 연구의 결과가 가지는 의의는 근로윤리가 단순히 개인의 성격적 요인과 인적배경(나이, 性, 가정수입 등)에 의해서만 결정되는 것은 아니라는 것이다. 직장에서의 사회화와 직무관련변수가 근로윤리와 관계가 있다는 것은 곧 조직도 근로자들의 올바른 근로윤리형성에 있어서 일정한 몫을 담당해야 함을 가리키는 것이다. 우리는 일반적으로 근로자들의 퇴색되는 근로윤리를 논할 때에는 그것을 근로자들의 잘못된 의식구조의 문제로 치부하는 등 근로자들의 책임을 일방적으로 강조하는 경향을 많이 보게 된다. 그러나 근로윤리는 상당 부분이 실질적으로 일을 배우는 과정을 통해서 개인에게 습득된다고 볼 때, 직장에서의 경험 특히, 상사의 일에 대한 올바른 훈화와 지도가 중요하다고 생각한다. 그리고 이와 동시에 근로자의 직무자신감이 높아질 수 있도록 관리자가 부하를 육성하는 것이 또한 필요하다고 본다. 부하들에게 성공을 맛볼 수 있는 기회를 만들어 주고, 설득을 통해 그들도 잘 할 수 있다는 가능성을 확인시킬 때 부하들의 직무자신감이 증가된다고 본다 (Bandura, 1982). 그리고 조직관리 측면에서는 직무의 내용을 근로자의 내적흥미를 유발시킬 수 있는 방향으로 설계하여 일 자체가 의미 있고 보람있는 활동이 될 수 있도록 만들어 주는 것도 조직이 염두에 두어야 할 역할이라고 생각한다.

6. 3 연구의 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 이상의 이론적 및 실무적 공헌외에 한계점도 가지고 있는 바, 이를 지적하고 향후 연구방향을 제시하는 것으로 논의를 끝맺고자 한다.

우선 지적될 수 있는 한계점으로는 몇몇 측정도구들의 신뢰도가 낮다는 것이다. 특히 가정에서의 사회화와 A형성격의 Cronbach α 계수가 각각 .54와 .58에 머물고 있어서, 향후 이들 변수의 측정에 있어서 개선이 要求된다고 생각한다. 또한 여성의 근로윤리가 남성보다 더 적극적이라는 등 일반적 예상과 다른 결과가 본 연구의 표본에 한정된 현상인지 아니면 전체 모집단에게도 일반화시킬 수 있는 현상인지를 추가적으로 확인할 필요도 있다고 본다. 그리고 본 연구에서 다루지 못한 것은 근로윤리가 개인과 조직에 대해서는 어떤 영향을 미치는가 하는 부분이다. 구체적으로 근로윤리는 근로자의 직무만족과 직무성과 등 결과변수에는 어떤 영향을 미치는가에 관한 연구가 추가적으로 이루어질 필요가 있다. 소위 근로윤리의 퇴색에 따라 일반적으로 노동생산성이 저하되고, 불량률이 증가하고, 이직이 늘어난다고 생각하는데, 그러한 관찰이 과연 어느 정도 사실에 부합하는가? 본 연구는 근로윤리의 개념화와 선행변수만을 다뤘지만, 근로윤리의 전체적인 이해를 위해서는 근로윤리와 결과변수의 관계에 대한 연구도 행해져야 할 것으로 생각한다.

참 고 문 헌

1. 김경동. (1990). 한국인의 근로의식. 노사관계연구, 제1권, 63-85.
2. 선한승. (1993). 노동문화연구 (I): 노동의 가치와 태도변화를 중심으로. 한국노동연구원.
3. 이상호. (1994). Individual and group efficacy perceptions : their relationships with group performance evaluations. 1994년 한국인사조직학회 춘계학술연구발표논문집, 183-208.
4. Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1975), Some correlates of work values. *Journal of*

Applied Psychology, 60, 757-760.

5. Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
6. Bandura, A., & Schank, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
7. Barbash, J. (1983). Which work ethic? In Barbash, J., Lampman, R. J., Levitan, S. A., & Tyler, G. (eds.) *The work ethic: A critical analysis*. Madison: Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin.
8. Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459.
9. Bortner, R. W. (1966). A short rating scale as a potential measure of pattern A behavior. *Journal of Chronic Diseases*, 22, 87-91.
10. Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
11. Buchholz, R. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63, 219-227.
12. Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working values and values that work*. New York: AMACOM.
13. Cherrington, D. J. (1989). *Organizational behavior : The management of individual and organizational performance*. Boston : Allyn and Bacon.
14. Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England, J. L. (1979). *Age and work values*, 22, 617-623.
15. Donald, M. N., & Havighurst, R. J. (1959). *The meaning of leisure*. Social Forces, 37, 357-360.
16. Dubin, R. (1958). *The world of work*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
17. Duncan, O. T. (1962). *A socio-economic index for all occupations*. In Reiss, A. J. Occupations and social status. New York: Free Press.

18. Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior*. New York: Alfred A. Knopf.
19. Furnham, A. (1990). The Protestant work ethic and type A behavior: A pilot study. *Psychological Reports*, 66, 323-328.
20. Ganster, D. C. (1980). Individual differences and task design: A laboratory experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 131-148.
21. Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
22. Greenberg, J. (1978). Protestant ethic endorsement and attitudes toward commuting to work among mass transit riders. *Journal of Applied Psychology*, 63, 755-758.
23. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 250-279.
24. Hammand, P., & Williams, R. (1976). The Protestant ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579-589.
25. Hardy, M. A. (1993). *Regression with dummy variables*. CA: Sage Publications, Inc.
26. Ho, R. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19, 321-332.
27. Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius Connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16, 5-21.
28. Hulin, C. L., & Blood, M. R. (1968). Job enlargement, Individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69, 41-55.
29. Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92.
30. Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.

31. Kahn, H. (1979). *World economic development: 1979 and beyond*. Croom Helm.
32. Maccoby, M. (1983). The managerial work ethic in America. In Barbash, J., Lampman, R. J., Levitan, S. A., & Tyler, G. (eds.). *The work ethic: A critical analysis*. Madison: Industrial Relations Research Foundation, University of Wisconsin.
33. Miller, G. (1980). The interpretation of nonoccupational work in modern society: A preliminary discussion and typology. *Social Problems*, 27, 381-391.
34. Mirels, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
35. Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 10, 1-42.
36. Price, V. A. (1982). What is type A?: A cognitive social learning model. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 109-129.
37. Rabinowitz, S., Hall, D. T., & Goodale, J. G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: independent or interactive? *Academy of Management Journal*, 20, 273-281.
38. Ray, J. (1982). The Protestant ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 116, 127-138.
39. Rogers, D. T. (1974). *The work ethic in industrial America, 1850-1920*. Chicago: University of Chicago Press.
40. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
41. Saucer, W. I., & York, C. M. (1978). Sex differences in job satisfaction: A re-examination. *Personnel Psychology*, 31, 537-547.
42. Stone, E. F. (1976). The moderating effect of work-related values on the job scope-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Per-*

- formance*, 15, 147-167.
43. Valecha, G. K. (1972). *Construct validation of internal-external locus of reinforcement related to work-related variables*. Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association, 7, 455-456.
 44. Wanous, J. P. (1974) Individual differences and reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 59, 616-622.
 45. Warr, P. (1981). Psychological aspects of employment and unemployment, *Psychological Medium*, 11, 21-33.
 46. Warr, P. B., Cook, J., & Wall T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
 47. Weber, M. (1930). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). New York: Charles Scribner's Sons.
 48. Weiss, R. S., & Kahn, R. L. (1960). Definitions of work and occupations. *Social Problems*, 8, 142-151.
 49. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.

부 록

측정도구

* (R) 표시는 역점수 문항을 가리킴

(1) 근로윤리

1. 나는 일할 능력이 있는 한 직장일을 계속할 것이다.
2. 나는 일없이 빈둥거리고 있으면 스스로 가치가 없게 느껴진다.
3. 나는 일하기 보다 일없이 한가롭게 지낼 때 더 행복하게 느낀다. (R)
4. 직장에서의 일이 나의 전체생활에 있어서 가장 중요하고 의미있는 부분이다.
5. 대부분의 시간에 나의 관심은 나의 직장일에 가 있다.
6. 나는 직장보다 가정과 개인생활을 더 우선적으로 여긴다. (R)
7. 나는 나의 일을 완벽하게 처리해야 개운하게 느낀다.
8. 나는 항상 내가 하는 일에 정성을 기울이려고 한다.
9. 나는 별로 문제가 되지 않는다고 생각되면 일을 적당하게 처리하는 경향이 있다. (R)
 1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

(2) 통제위치

1. ㄱ. 사람은 결국 자신의 능력에 따라 대접을 받게 된다.
 나. 능력이 있는 사람이 아무리 노력해도 인정을 못 받는 수가 많다.
2. ㄱ. 성공은 노력의 열매일 뿐, 운에 따르는 것이 아니다.
 나. 좋은 직장을 얻는 것은 주로 적절한 때에 적절한 장소에 있었기 때문이다.
3. ㄱ. 나의 경우 내가 이룩한 것은 운으로 된 것이 거의 없다.
 나. 가끔은 점을 쳐서 앞일을 결정하는 것이 차라리 나을 때가 있다.

7 ㄱ. 많은 경우 나는 나에게 일어 나는 일에 대해서 손을 쓸수가 없다고 느낀다.

ㄴ. 나는 내 인생이 우연이나 운에 의해 좌우된다고 보지 않는다.

8 ㄱ. 내가 행한대로 내 인생이 결정된다.

ㄴ. 가끔 내 인생의 방향을 스스로 결정지을 힘이 없다고 느낀다.

(3) 상위욕구강도

1. 귀하의 기술을 최대한 사용하는 것.

2. 귀하가 개인적으로 가치있다고 생각하는 것을 성취하는 것.

3. 귀하 스스로 일과 관련된 결정을 내릴 수 있는 기회.

4. 새로운 것을 배울 수 있는 기회.

5. 어렵지만 도전해 볼 가치가 있는 일.

6. 귀하의 능력을 더 키우는 것.

1. 전혀 중요하지 않다 ~ 5. 아주 중요하다

(4) A형 성격

1. 약속시간에 늦는 적이 없다.

2. 아주 경쟁적이다.

3. 항상 급한 마음이 든다.

4. 동시에 여러가지 일을 하려고 하거나, 일을 하면서 다음에 무엇을 할지 생각한다.

5. 식사, 걸음걸이 등 모든 일을 빨리한다.

1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

(5) 사회화(가정)

1. 나는 어렸을 때 아버지나 어머니를 도와서 같이 일한 경험이 많다.

2. 내가 어렸을 때 나의 부모는 내가 집안일을 많이 거들도록 시키셨다.

3. 나의 부모는 항상 열심히 일하는 편이셨다.

4. 나의 부모는 일없이 놀고 있는 것을 싫어 하셨다.

1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

(6) 사회화(상사)

1. 부하에게 높고도 분명한 목표를 제시함.
2. 부하에게 일을 완벽하게 처리할 것을 요구함.
3. 상사 자신이 일하는데 있어서 부하에게 모범적 자세를 보여줌.
4. 부하의 능력이 높은 수준에 이르도록 엄격하게 지도하고 교육시킴.
 1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

(7) 직무특성

1. 나의 일은 아주 단순하고 같은 것이 반복된다. (R)
2. 나의 일에는 내 스스로 판단하고 결정할 여지가 없다. (R)
3. 나는 전체업무중 아주 작은 일부분만을 담당할 뿐이다. (R)
4. 나의 일은 사회적으로 의미가 크고 중요하다.
5. 나는 내가 일을 얼마나 잘하고 있는지에 관해 알 수 있는 기회가 많다.
6. 나의 일은 다른 사람과의 관계나 협력이 많이 요구된다.
 1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

(8) 직무자신감

1. 귀하는 귀하의 담당 업무를 성공적으로 완수할 수 있다고 확신하십니까?
2. 귀하는 귀하의 일을 하는데 필요한 지식, 기술, 경험이 충분히 있다고 확신하십니까?
3. 귀하는 현재 귀하가 하고 있는 일보다 더 어려운 일이라도 할 수 있다고 확신하십니까?
4. 귀하는 귀하의 업무능력이 동료들과 비교해서 같거나 더 낫다고 확신하십니까?
 1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 아주 그렇다

**A Study on the Determinants of Work Ethic:
The Influence of Personal Characteristics, Socialization,
and Job-related Characteristics**

Do-Hwa Lee**

ABSTRACT

Two limitations seem to be paramount in the existing literature on work ethic. First of all, the concept of work ethic in most studies has been operationalized as Protestant work ethic, which is limited in historical or cultural sense, resulting in lack of generalizability. The other limitation is that the number of variables considered in each individual study is very limited. Even when several variables are included in a few cases, these studies are exploratory in nature without theoretical frameworks. The purpose of this study is (1) to establish generalizable concept of work ethic, and (2) to suggest the model of determinants of work ethic and to test it empirically. This study suggests that work ethic can be more appropriately defined as to include the components of the value of work, centrality of work, and working attitudes. In the empirical part of the study, a measure of work ethic is developed and used as dependent variable. Antecedents of work ethic include (1) personality variables such as locus of control, higher order need strength, and Type A, (2) socialization of work at home in childhood years and workplace, (3) job-related variables including job characteristics and self-efficacy, and (4) demographic variables such as age, sex, socio-economic class, and religion. In order to test the model, questionnaire survey was conducted for 600 workers in 4 different companies. The results of regression analyses indicate that work ethic becomes more positive when (1) internal locus of control, higher order need strength, and Type A personality are greater (2) the intensity of socialization both at home and workplace is greater, and (3) job characteristics and self-efficacy are more positive. Finally, it was found that (4) older workers and female workers had more positive work ethic, while workers with higher monthly household income and schooling years possessed less positive work ethic. Theoretical and practical implications of such findings, limitations of the study, and future research direction are discussed in the conclusion.

* This research was supported by a research grant from the Korea Research Foundation in 1992.

** Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Inje University