

임금만족에 영향을 미치는 제변인들의 역할과 관계

- 간호사를 대상으로 한 실증연구 -

박성수* · 이경근**

논문접수일 : 95. 5

게재확정일 : 95. 12

초 록

임금만족과 관련하여 지금까지 이루어진 선행연구들이 영향요인과 임금만족간의 직접효과만을 분석하는데 치중하였던데 비해 본 연구에서는 영향요인들간의 상호작용 가능성을 고려한 새로운 모형을 제시. 검증함으로써 제요인간의 관계 및 각 요인들의 상대적 중요성을 밝히고자 하였다. 요인들의 유도과정에서는 이론적 배경 및 선행연구들에 대한 검토가 이루어졌으며, 우리나라의 상황에 비추어 수당체계에 대한 지각을 새로운 변수로 추가하였다.

상관관계자료를 이용한 LISREL분석결과, 본 연구에서 제시된 이론적 모형은 경험자료와 통계적으로 유의적인 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 본 연구에서 설정한 5가지의 요인 가운데 임금수준, 타인과의 임금비교, 개별임금격차의 공정성, 수당체계에 대한 지각이 임금만족과 유의적인 관계를 지니는 변수로 분석되었으며, 이 가운데 타인과의 임금비교에 의한 평가결과가 가장 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 아울러 임금수준 및 수당체계에 대한 지각은 임금의 비교와 개별임금격차의 공정성지각을 통해 간접적으로도 임금만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 내적 보상과 임금만족간의 관계는 비유의적인 것으로 나타났다.

* 전남대학교 경영대학 경영학과 교수

** 전남대학교 기업경영연구소 전임연구원

I. 연구의 배경

지난 수십년동안 행동과학적 측면에서 이루어진 많은 연구들이 임금의 동기부여적 역할에 대해 많은 논란을 불러일으켰음에도, 동기부여요인으로서 임금의 의미는 매우 확실한 것으로 보인다. 예컨대, Porter와 Steers의 연구(1973)나, Weiner의 연구(1980), Price와 Mueller의 연구(1981), Ehrenberg와 Smith(1988)의 연구 등에서는 임금과 종업원의 이직 간에 부(-)의 관계가 있음을 보여주고 있으며, 32개의 선행연구들에 대한 분석을 통해 이직과 관련된 제변수들 간의 관계를 조사한 Cotton과 Tuttle의 연구(1986)에서도 29개의 연구들에서 임금과 이직간에는 유의적인 부(-)의 관계가 있는 것으로 제시되고 있다.

또한 임금과 성과간의 관계를 검토한 연구결과들(Cherrington, Reitz & Scott, 1971; Greene, 1973)에서도 보상의 문제를 가장 중요한 공통 결정요소로 지적하고 있으며, 직무만족과 동기부여간의 관계를 포괄적으로 검토한 연구(Fein, 1988)에서도 종업원들의 임금이 그들의 성과와 연결될 때, 일하고자 하는 동기부여는 증가되고, 생산성은 높아지며, 종업원들은 보다 그들의 작업에 만족해 하는 경향이 있음을 보여주고 있다.

그러나 우리 나라의 상황에 비추어보면 최근 수년 동안 임금수준이 상당한 정도로 상승추세를 보여 왔음에도 불구하고 산업현장에서 근로자들의 임금불만족 및 근로의욕의 저하가 지속되고 있다는 점(한국노동연구원, 1990; 광주상공회의소, 1992; 선한승, 1991, 1992)을 감안하여 볼 때 임금만족에 대한 보다 깊은 연구가 이루어질 필요성이 있다. 물론 물가상승에 의한 임금인상의 효과상쇄, 상대적 박탈감 내지 상대적 빈곤감 등과 같은 경제, 사회적 요인들에 의해 그 원인을 설명할 수도 있으나 임금만족과 관련된 문제는 그와 같은 측면에서 뿐만 아니라, 임금에 대한 심리적 접근을 통하여 동시에 다루어질 때 보다 정교한 형태로 다듬어질 수 있다고 본다. 특히 개별기업의 차원에서 본다면 임금만족이라는 문제는 후자의 접근법을 통해 보다 효과적으로 분석되어질 수 있을 것이다.

이러한 면에서 본 연구에서는 선행연구 및 예비연구(pilot study)를 기초로 임금만족에 영향을 미치는 요인을 유도하고 이를 대상으로 가설 및 연구모형을 설계 검토하여 경영향변인들의 역할과 관계를 분석하고자 하였다.

II. 가설설정 및 연구모형의 설계

2. 1 선행연구의 흐름 및 한계

임금에 대한 심리학적 차원에서의 연구는 금세기 초까지 거슬러 올라갈 수 있지만, 당시에는 그에 대한 체계적이고 합리적인 접근은 거의 이루어지지 못하였을 뿐 아니라, 인간관계론의 태동과 발전은 더욱 부정적인 영향을 미쳤다.

그러나 1960년대 이후 행동과학자들에 의해 임금을 중심으로 한 재무적 보상의 중요성이 재인식되기 시작하면서 임금만족에 대한 많은 연구가 진행되어 왔다. 임금만족을 다루어 온 많은 연구들의 출발은 임금만족에 대한 특정한 이론적 배경보다는 만족(satisfaction)에 대한 개념화로부터 출발하였다는 점에 주목할 필요가 있는데, 불일치이론(discrepancy theory), 공정성이론(equity theory), 성취이론(fulfillment theory) 등이 그 대표적인 예라 할 것이다. 임금만족에 대한 가장 포괄적인 연구를 시도한 Lawler(1971,1981)는 사회적 비교과정을 포함하는 포괄적인 불일치모형을 제시하였는데, 그는 여기에서 불일치이론과 공정성이론의 특징들을 결합하고자 하였다. 포괄적인 불일치모형을 제시하였다는 것은 그가 불일치이론과 공정성이론의 결합을 시도하였으되 불일치이론에 보다 많은 강조를 두었음을 의미한다.

임금만족에 대한 지금까지의 연구 경향을 살펴보면 많은 연구들의 초점은 임금만족을 설명 또는 영향을 미치는 변수 및 요인들을 찾아내고 그것들의 설명력을 검증하는 데 있었으며, 다른 한편으로는 임금만족과 관련될 수 있는 결과들, 예컨대 직무성과, 이직 및 결근, 노조에 대한 태도 등과의 관계를 분석하는데 두어져 왔다. 이 가운데 본 연구의 방향과 일치되는 전자의 문제와 관련해서 지금까지 이루어진 연구들을 살펴보면 임금만족은 어느 하나의 단일 변수에 의해서 결정되는 것이 아니라 복수의 요인에 의해 영향을 받는다는 점을 알 수 있다. Lawler는 임금만족을 "마땅히 받아야 한다고 보는 임금액"과 "실제 지각된 임금액"의 차이로 설명하면서 이 두 가지의 요소 모두는 직무투입에 대한 지각에 의해서뿐만 아니라, 직무특성, 준거인의 임금에 대한 평가, 실제 임금액 등 다양한 변인에 의해 영향을 받는다고 가정하였다.

Lawler의 모형을 수정. 검증한 Dyer 및 Theriault의 연구(1976)에서 제시된 모형에는 임

금시스템 관리의 적정성(adequacy of pay system administration)이라는 변수가 등장하고 있다. 아울러 임금의 지불방법(Kesselman, Wood & Hagen, 1974; Berger & Schwab, 1980), 임금관련정보의 공개여부(Lawler III, 1967; Milkovich & Anderson, 1972; Mahoney & Weitzel, 1978), 부가급부(fringe benefits)에 대한 만족도(Schwab, 1992. ; Dreher, 1981) 등의 변수도 일부의 연구에서 임금만족에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

한편 Heneman III와 Schwab(1979)은 임금만족이 각각 임금수준(pay level), 부가급부(fringe benefits), 임금인상(pay raise), 임금체계 및 관리(pay structure and administration)라는 4가지의 상호독립적인 차원에 따라 존재한다는 주장함으로써 임금만족의 다중차원적 구조를 제시한 바 있다. 후속연구(1985)에서 그들은 그와 같은 다중차원성(multi-dimensionality)을 검증하기 위하여 요인분석을 통해 임금만족 설문지(PSQ : Pay Satisfaction Questionnaire)를 개발하고 이를 실증분석하였는데, 그 결과에 따르면 사람들이 4가지 각각의 측면의 보상에 대해 상호 독립적인 감정적 반응을 유지하고 있다고 제시하였다. 그러나 그와 같은 주장은 뒤이은 Ash등(1985,1986)이나, Scarpello등의 연구(1988)에서는 부가급부척도 또는 임금수준척도에서만 일관된 결과가 이끌어지고 있음을 보고하고 있어 PSQ의 차원성에 대해 많은 후속 연구가 필요함을 보여주고 있기도 하다.

이상과 같은 많은 연구의 축적에도 불구하고 대부분의 연구들이 임금만족과 영향요인간의 직접적인 관계를 분석하는데 치중함으로써 임금만족에 영향을 미치는 변수들간의 관계나 각 변수들의 상대적 중요도를 판단하기가 어렵다는 한계도 지적되어 왔다(Heneman III;1985).

따라서 본 연구에서는 임금만족에 영향을 미치는 요인들을 대상으로 각 요인들이 어떻게 임금만족에 연결되어지, 나아가 제변수들간의 관계와 임금만족에 대한 상대적 역할을 분석하여 보고자 하였다.

2. 2 가설의 설정 및 연구모형

2. 2. 1 임금수준과 임금만족간의 관계

임금수준은 임금만족에 관한 한 가장 일관된 결론이 이끌어 내어진 변수라 할 수 있다. 즉,

사람들이 받고 있는 임금액이 많으면 많을수록 임금만족은 높아진다는 것이다. 사람들이 얻는 경제적 수익상의 절대치와 관련된 몇몇의 연구들의 결과에 비추어 보면, 높은 임금에 의해 확보되어질 수 있는 경제적 또는 사회적 이익은 그러한 소득이 공정하고 정당한 것인가에 앞서서 일차적인 고려대상이 될 수 있음을 보여주고 있다. 많은 연구들에서 임금수준과 임금만족간에 유의적인 관계가 있음을 보여 주고 있다. Ronan 및 Organt의 연구(1973)에서 동일한 결론을 이끌어내고 있을 뿐만 아니라, Dyer 및 Theriault(1976)도 세 표본집단의 사례에서 임금수준과 임금만족간에 유의적 상관관계(0.46 ~ 0.30)가 있음을 제시하고 있으며, Rice 등의 연구(1990)에서도 임금만족이 실제 급여와 강한 상관관계를 지니고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 Berger와 Schwab(1980), Dreher(1980), Motowidlo의 연구(1983) 등에서도 임금만족과 실질임금액으로 측정된 임금수준간에正的 관계가 있음을 제시하고 있다. 따라서 가설 I은 다음과 같다.

가설 I : 임금수준은 임금만족과 正的 관계를 지니고 있다.

2. 2. 2 임금의 비교와 임금만족간의 관계

공정성, 사회적 비교(social comparison) 또는 상대적 손실(relative loss), 상대적 박탈감(relative deprivation)을 다루는 논자들에 따르면 사람들의 임금만족은 특정 개인을 대상으로 하든 또는 타인들의 평균에 대한 추정치를 대상으로 하든 일정한 형태로의 타인과의 비교에 의해 영향을 받는다는 것을 제시하고 있다.

임금의 비교와 관련해서는 비교대상이 되는 준거(referent)의 선택이 어떻게 이루어지는가라는 문제가 중요성을 지닌다. 비교의 대상이 되는 준거가 반드시 사람에 한정되는 것은 아니지만, 경제적 임금비교(economic pay comparison)의 관점에서 보았을 때 가장 우선적인 준거의 대상으로는 조직 내외의 사람들을 들 수 있다(Scholl, Cooper & McKenna, 1987). 이는 임금비교의 과정이 대부분의 경우 내적 공정성(internal equity)과 외적 공정성(external equity)이라는 형태로 나타난다고 보는 것인데, 이는 공평한 보상을 결정하는 데 있어서 사용 되는 기준이 자신 이외의 다양한 사람들에 근거를 두고 있음을 의미한다. Goodman(1974), Dreher(1981), Hill(1980), Rice등(1990)의 연구에서 비교결과의 중요성을 보여주고 있으며, 특히 Hill의 연구에 따르면 사람들이 임금비교에 부여하는 중요성의 차원에서 보았을 때 사람

들은 내. 외적 공정성을 구분하지 않는다고 밝히고 있다. 이러한 면에서 가설 II는 다음과 같다.

가설 II : 타인과의 비교를 통해 보다 높은 임금을 받고 있다고 지각할수록 임금에 대한 만족도는 높다.

2. 2. 3 개별임금격차의 공정성과 임금만족간의 관계

종업원들 입장에서는 자신들에게 주어지는 실질 임금액의 수준과 더불어 개별임금격차의 공정성과 관련된 문제 또한 주요한 관심사가 된다. 특히 임금수준이 개별 종업원의 측면에서 어느 정도 충족되게 되면 그 다음부터는 임금 인상률보다 개별임금의 공정성에 대한 관심이 증가하게 된다(강 정대, 1982 : p. 152; 楠田 丘, 1991 : p. 35). 보상체계의 공정성이라는 개념이 임금체계관리의 핵심을 이루는 것도 같은 이유이다.

이러한 면에서 이와 유사한 개념을 다룬 연구들을 검토하여 보면 Dyer 및 Theriault의 연구(1976)에서는 Lawler의 모형에 임금시스템 관리변수를 포함시켜 모형을 재검증한 결과 원래의 모형에 대한 설명력을 거의 두 배 이상 상승시킨 것으로 나타나고 있다. 동연구자들이 중심이 되어 실시한 또 다른 연구(1976)에서는 조직내에서 임금인상의 결정 기준으로 활용되는 기준과 자신들이 중요성을 부여하는 기준들 간의 불일치가 커질수록 임금에 대한 불만도 커지는 것으로 나타나고 나타나고 있는데, 임금만족도의 약 30%정도를 불일치점수가 설명해주고 있는 것으로 분석되고 있다. 또한 Lawler의 모형과 Dyer 및 Theriault의 연구를 비교 검증한 Weiner의 연구(1980)에서도 임금관리변수가 임금만족에 미치는 영향을 결코 무시할 수 없음을 명확히 하고 있다. 나아가 Heneman III등(1980)은 종업원들이 타인들과 비교해 볼 때 자신들이 공정하게 대우받고 있다고 지각하더라도 만약 자신들이 기대에 부응하지 못하는 방향에서 임금이 관리될 경우에는 그것이 곧 또 다른 임금불만의 원인이 될 수 있음을 제시하고 있다. 이러한 면에서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 III : 조직 내에서 이루어지는 임금격차의 공정성을 높게 지각할수록 임금에 대한 만족도는 높다.

2. 2. 4 내적 보상과 임금만족간의 관계

임금은 이를 이용하여 보상적 가치를 지닌 또 다른 것들을 확보할 수 있는 도구성을 지닌다는 점에서 가장 중요한 보상임은 물론이지만 사람들이 수행하는 직무 또한 보상으로 인식될 수 있는 많은 속성을 지니고 있다(Gerhart & Milkovich, 1992 : p. 551). 이는 내적 보상과 같은 직무상의 다른 일면에 의해 이끌어지는 만족 내지 결핍감도 임금만족에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 물론 내적 보상은 금전적 보상을 위주로 하는 외적 보상과 엄밀히 구분될 수 있고, 인지적 평가이론을 전개한 논자(Deci, 1971; Rritchard, Campbel & Campbell, 1977)들의 주장에 따를 경우 외적 보상이 내적 보상을 상쇄시켜 버릴 수 있는 가능성도 존재하고 있다.

그러나 그와 같은 가능성은 자신의 직무수행과정에서의 통제성의 위치를 강하게 지각하고, 자아결정적인 개인의 욕구를 강하게 충족시켜줄 수 있는 상위관리직이나 전문직 종사자들의 경우 보다 설득력이 있을 것이다. 특히 임금근로자들의 경우 외적 보상은 단순히 절대액의 차원을 넘어서서 그의 능력과 위치를 반영하는 지표를 인식될 수 있다는 점에서 내외적 보상간의 부적 관계가 일반성을 지니기는 어렵다고 본다.

Berkowitz등(1987)은 임금만족과 관련하여 내적 보상이 지니는 의미는 두 가지 차원에서 파악하고 있다. 첫째는 사람들이 다른 만족감을 위해 다른 직무나 직장을 선택했을 경우 보다 높은 보수를 받을 수 있는 가능성을 의식적으로 상쇄(conscious trade-offs)시켜 버린다는 것이며, 두번째는 직무의 한 측면으로부터 얻어지는 느낌을 다른 측면으로 일반화하는 것이다. 이는 직무수행상의 내적 보상에 의한 만족이 임금에 대한 만족으로도 나타날 수 있으며, 직무에 대한 호감은 임금에 대해서도 호감을 야기하리라는 것이다. 물론 이러한 과정에서는 종업원들의 내적 만족이 매우 강하지 않거나 고임금 및 그에 따른 수익이 매우 클 경우에는 직무수행상 얻어지는 감정의 일반화가 임금에 대해서는 미치지 않을 것이라는 가능성도 포함되어 있다.

이상과 같은 배경하에서 본다면 직무수행 과정상 얻어지는 내적 보상은 임금만족과 正의 관계를 지니고 있을 것으로 생각할 수 있으나, 이에 대한 실증적 연구는 많지 않다. 특히, Lawler의 경우 임금만족모형을 제시한 초기의 저서(1971)에서는 비금전적 보상이 현재의 임금액에 대한 지각에 영향을 미칠 것으로 고려되고 있는 반면, 그 후의 논술(1981)에서는 충분

한 설명이 없이 비금전적 보상의 부분을 모형에서 삭제하고 있음을 발견할 수 있다.

따라서 내적 보상과 임금만족간의 관계에 대해서는 Lawler의 모형이 오히려 혼란을 야기시키는 원인이 될수도 있으나, Weitzel 등의 연구(1977), Dreher(1981), Berkowitz등의 연구(1987)에 따를 경우 임금만족에 있어서 내적 보상 또는 비금전적인 직무변수들이 중요한 역할을 수행할 것으로 기대된다. 따라서 가설 IV는 다음과 같다.

가설 IV : 자신이 수행하는 직무에서 주어지는 내적 보상을 높게 지각할수록 임금에 대한 만족도는 높다.

2. 2. 5 수당체계에 대한 지각과 임금만족간의 관계

수당체계에 대한 지각은 우리 나라의 임금관리현실에 비추어 본 연구과정에서 새롭게 유도된 변수이다. 원래 수당은 연공급적 임금체계하에서 기본급이 반영할 수 없는 직무의 특성이나 종업원의 능력을 고려하고, 생계비를 보전한다는 차원에서 기본임금이 지나는 한계점을 보완하는 의미에서 출발한 것이다. 따라서 어느 기업이나 조직의 임금제도를 보더라도 기본급 이외에 제수당을 설정하여 놓고 있는데, 이와 같이 널리 활용되는 각종 수당은 기본급과 더불어 종업원의 임금을 구성하는 일부로서 분명 하나의 급여종류이므로 임금을 관리하는 데 있어서 제수당을 어떻게 관리해 갈 것인가라는 문제는 기본급의 관리 못지 않게 중요성을 지닌다 (노동경제연구원, 1992 : pp. 69~74).

따라서 수당 문제는 임금체계와 관련하여 다루어질 문제이나 수당체계가 단순히 임금구성 항목으로서의 의미를 넘어 임금만족에 중요한 역할을 미칠 것이라고 기대한 것은 우리 나라 기업의 경우 임금총액에서 수당이 차지하는 비중이 매우 클 뿐만 아니라, 또한 제수당의 채용 상황이 점차 증가하는 추세(노동부, 1989 : p. 25; 안 희탁 양 병무, 1993 : pp. 278~279)에 있기 때문이다. 그렇다고 해서 수당이 직무특성이나 종업원의 능력을 충분히 고려하여 지불되고 있는 것도 아니다. 결과적으로 이와 같은 현상하에서는 자연히 기본급의 의미는 줄어들게 되고 수당항목 및 금액에 대한 종업원들의 관심이 커지게 될 것이다. 나아가 수당이 지니고 있는 장려적, 보상적 의미가 상실되고 결과적으로 형태보다는 총액에 대한 관심만을 증대시킬 것으로 보인다.

이와 같이 제수당이 임금총액에서 차지하는 비중이 크고 항목이 복잡화되어진 반면 본질적

의미가 상실된 상황에서는 자연히 종업원들의 임금에 대한 지각부분에서 수당이 차지하는 비중과 역할이 커지게 될 것이라고 기대할 수 있다.

가설 V : 자신에게 주어지는 수당에 대해 호의적인 태도를 보일수록 임금에 대한 만족도는 높다.

2. 2. 6 제영향요인간의 관계

지금까지 본 연구에서 도입한 5가지의 요인들이 임금만족과 어떠한 관계가 있는지를 제시하였다. 그러나 간과할 수 없는 문제가 존재하는데, 이는 앞서 제시한 제변수들간의 관계가 상호독립적이지 않을 가능성이 있다. 따라서 본 연구에서는 임금수준과 수당체계가 임금만족에 대해 지니는 관계는 임금의 비교 및 임금체계에 대한 지각에 의해 영향을 받게 된다는 점을 가정하였는데, 이와 같은 가정의 배경을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 임금만족에 대해 가장 일관된 연구 결과가 이끌어지고 있는 임금수준의 경우를 보면 임금만족과 임금수준 간의 정(+)의 관계의 한편으로 임금수준을 임금만족에 대한 예측적 차원에서 살펴 본 연구(Motowidlo, 1982:1983; 김 운호, 1992 : pp. 124~125)에서는 임금수준의 설명력이 그다지 높지 못하다는 한계도 분명히 인식하고 있다. Martin(1981)은 많은 경우에 보상이 크다고 해서 만족도 덩달아 커지는 것은 아니라는 결론을 내린 바 있다.

이와 같은 결과는 사람들이 자신들의 임금을 그들의 경제적 수익과 관련된 일정한 기준의 차원에서 평가한다는 점(Berkowitz, 1987)과 상통한다고 볼 수 있으며, 그와 같은 기준에 해당되는 것이 사회적 비교와 개별임금격차의 공정성이라는 부분이다. Dreher(1981), Weiner(1980), Berkowitz(1987), Rice 등의 연구(1990)에서는 실질임금과 사회적 비교간에 正의 관계가 있음을 보여 주고 있는데, 이와 같은 비교결과가 임금만족의 주요 영향요인으로 작용하고 있음은 앞서 살펴본 바와 같다.

또한 사람들이 받는 임금은 개별임금의 격차에 대한 공정성 지각차원에서 재평가되어질 수 있다. 임금수준이 어느 정도 최저생활수준을 상회하는 단계에서는 인간의 욕구도 고도화되어 개인간 임금격차가 어느 정도인가, 또는 그 격차가 무엇에 입각하여 생긴 것인가라는 문제가 더욱 큰 관심의 대상이 된다. 즉 일종의 사회적 욕구가 사람의 심리에 크게 작용하게 되는 것이다(강 정대, 1982 : p. 152). 따라서 지급되는 보수의 총액이 같더라도 이를 배분하는 방법

역시 매우 중요한 요건이 된다(한 덕웅, 1987 : p. 168). 이상에 비추어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 VI : 임금수준은 임금의 비교와 개별임금격차의 공정성에 대한 지각을 통해 임금만족에 대해 영향을 지닌다.

가설 VII : 개별임금격차의 공정성에 대한 지각은 임금의 비교에 正의 영향을 지닌다.

둘째, 수당 문제를 고려해 보면, 앞서 살펴본 바와 같이 기본급이 전체임금액에서 차지하는 비중이 줄어들게 되면 자연스럽게 그 외의 임금항목에 대한 관심이 증가하게 되는 한편 그와 같은 임금 항목에 대한 평가가 이루어지게 될 것이다. 즉, 자신이 받은 수당 항목 및 금액과 타인의 것을 비교하게 되고 그 결과 자신에게 주어진 몫에 대한 만족과 불만족을 경험하게 될 것이라는 점이다. 임금을 구성하고 있는 항목의 수가 많아지게 되면 임금지불의 원칙이 불명확해져 종업원들 간에 서로의 임금에 대한 비교를 어렵게 함으로써 불필요한 오해의 소지도 낳을 수도 있다(강 정대, 1982 : p. 158)는 점도 같은 의미로 받아들여질 수 있다.

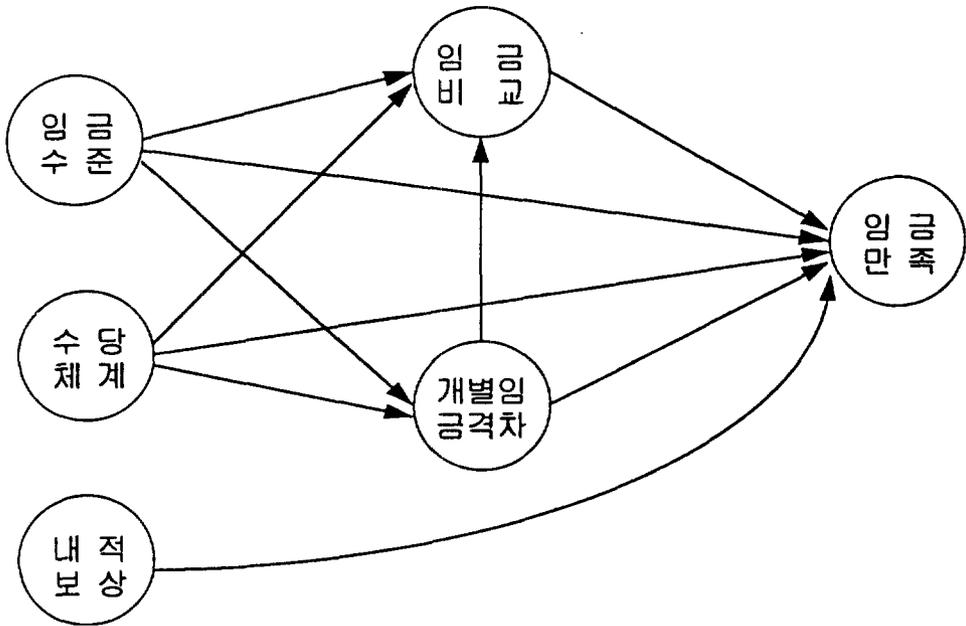
나아가 수당체계 자체는 본질적으로 개별임금격차와 밀접한 관련을 지니고 있다. 연공급적 임금체계하에서 직무의 특성, 개인의 능력 등과 같은 조건들을 반영해 줄 수 있는 부분이 수당제도이기 때문이다. 따라서 기본급이 그와 같은 부분을 반영해주지 못하는 반면, 수당제도를 통해 효과적으로 개별임금격차의 공정성을 처리해줄 수 있다면 수당체계에 대한 만족도가 높을수록 개별임금격차에 대한 만족도도 높을 것이라고 기대할 수 있다. 그러나 한편으로 각종 수당이 노동의 대가, 직무의 특성, 작업성과, 작업조건 등의 탄력적 반영이라는 의미를 상실한 채 고정급화되어 가고 임금교섭시 임금수준을 보전하는 기능으로 작용하게 되면 결과적으로 개별임금의 공정성을 기하기는 더욱 어려워 질 것임은 자명하다. 결국 수당이 차지하는 이러한 제조건은 수당체계가 임금불만족의 또 다른 요인이 될 수 있을 뿐만 아니라, 임금의 비교와 개별임금격차의 공정성에 대한 지각에도 영향을 미칠 수 있음을 의미하는 것이다. 따라서 가설 VIII은 다음과 같다.

가설 VIII : 수당체계에 대한 지각은 임금의 비교와 개별임금격차의 공정성에 대한 지각을 통해 임금만족에 영향을 지닌다.

이상과 같은 가설적 관계를 연구모형으로 나타내면 <그림 1>과 같다. 연구모형에 따른 경우 임금만족에는 5가지의 요인들이 직접적으로 연결됨과 동시에 임금수준, 수당체계에 대한 지각

은 타인과의 임금의 비교 및 개별임금격차의 공정성지각을 통해서도 임금만족과 연결되고 있음을 나타내고 있다. 이는 임금만족이 임금수준이나 수당체계에 대한 지각에 의해 직접적으로 영향을 받을 수 있는 한편, 임금의 타인과의 비교과정이나 개별임금격차의 공정성 지각수준에 따라 간접적으로 재평가되어질 수 있음을 보여준다. 또한 개별임금격차의 공정성에 대한 지각은 타인과의 임금비교를 통한 만족에 영향을 미치는 것으로 표시되어 있다.

<그림 1> 임금만족에 대한 연구모형



III. 연구방법

3. 1 표본설계

본 연구의 수행을 위해 광주 전남 지역에 소재한 12개 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 간호사를 표본으로 선정한 이유는 다음과 같다.

첫째, 간호사 집단은 그들이 수행하는 직무의 속성상 전문화된 성격을 띠고 있어 저임금집단이 많지 않을 것으로 기대되었다.

둘째, 집단구성원간, 집단간에 동질성이 강하여 임금의 비교가 용이하다.

셋째, 학력 및 근속년수별로 다양성이 존재하며, 직급 및 호봉의 격차원인이 분명하고, 다른 직종에 비해 상하간의 관계가 명확하다.

넷째, 근무장소, 근무시간, 근무조건 등의 면에서 많은 차이가 존재한다 설문지의 배포와 회수는 직접방문에 의해 이루어졌으며, 총 1,500매의 설문지를 배포한 결과 1,093부가 회수되어 72.9%의 회수율을 보였다. 그러나 분석대상 설문지 가운데 한 병원의 경우는 설문지의 작성이 파업기간 동안에 이루어져 회수된 설문지에 대한 응답결과를 신뢰할 수 없었기 때문에 설문분석 과정에서 제외시켰다. 결과적으로 총 1,093부의 회수 설문지 가운데 R병원의 설문지 87부 및 불성실 응답자 110부를 제외한 896부를 본 연구를 위해 활용할 수 있었다. 이 가운데 450부를 무작위 추출하여 측정 항목의 정확화(purification)과정에 활용하였고, 연구모형 및 가설검정에는 나머지 446부를 활용하였다. 본 연구에서 분석 대상이 된 표본의 인구통계적 구성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본집단의 인구통계적 구성

구 분	연 령			결 혼 여 부		학 력			
	25세이하	26~30세	30세이상	미 혼	기 혼	고졸	전문대졸	대졸	
명	164	200	82	325	121	90	249	107	
%	36.8	44.8	18.4	72.9	27.1	20.2	55.8	24.0	
구 분	월평균임금액(만원)			근 속 년 수(개월)			경 력 년 수(개월)		
	50이하	51~80	80이상	24이하	25~60	61이상	24이하	25~60	61이하
명	185	221	40	155	133	158	121	147	178
%	41.5	49.5	9.0	34.8	29.8	35.4	27.1	33.0	39.9

3. 2 변수의 조작적 정의 및 척도의 구성

3. 2. 1 임금만족의 구성개념과 측정

임금만족의 측정은 개념적 정의와 별도로 생각할 수 없으나 임금만족에 대한 명확한 개념적 정의에 대한 합의는 아직 이루어지지 않고 있다고 판단된다. 앞서 살펴 본 많은 연구들에서 임금만족과 관련된 문제를 다루어 왔으나 대부분의 연구들이 임금만족에 대한 측정과정에서 임의척도 또는 JDI, MSQ와 같은 표준화된 척도(Dyer & Theriault, 1976; Weiner, 1980; Berger & Schwab, 1980; Dreher, 1981; Rice, 1990)에 의존하여 왔다. 이 중 임의척도의 경우에는 불일치이론에 기초하여 정의하거나(Ronan & Organt, 1973; Goodman, 1974), 연구 목적에 비추어 연구자에 의해 특별히 고안되어진 척도(Motowidlo, 1972, 1973; Krefting & Mahoney, 1977; Berkowitz, 1987)의 두 유형으로 구분할 수 있다. 이상과 같은 측정방법은 임금에 대한 전반적인 느낌을 측정하는데 초점을 두고 있다.

따라서 최근에는 그와 같은 전반적인 느낌이나 만족도에 대한 측정상의 한계를 지적하면서 Heneman III과 Schwab(1979, 1985)이 개발·제시한 PSQ(Pay Satisfaction Questionnaire)에 관심이 주어지고 있다. PSQ의 초점은 임금만족의 다중차원성(multidimensionality) - 임금수준(pay level), 부가급부(fringe benefits), 임금인상(pay raise), 임금체계 및 관리(pay structure and administration) - 을 밝히고자 하는 것으로서 과거의 연구들이 임금만족을 단일차원에서 파악하였던데 비추어 볼 때 척도개발상의 사고의 폭을 크게 확장시켜주고 있다.

이상과 같은 측정방법 가운데 본 연구에서는 연구자가 고안한 임의척도에 의해 임금만족을 측정하였는데 이는 다음과 같은 이유 때문이다.

첫째, JDI는 척도의 구성이 명목척도로 구성되어 본 연구에서 설정한 임금만족 결정요인의 항목들에 대한 척도와 일치시키기 어려웠기 때문이며, 선행연구(Heneman III, 1985; Heneman III & Schwab, 1985)에 따를 경우 MSQ 나 JDI 항목이 임금수준에 대한 만족의 측정에 밀접한 관계가 있는 것으로 제시된 경우도 있기 때문이다.

둘째, 예비조사(pilot study)결과 PSQ의 차원적 구조가 분명하게 나타나지 않았기 때문이다. 이는 표본기업이 지니고 있는 임금관리상의 특성에 기인할 수도 있겠으나, 우리 나라 기업

의 대체적인 임금관리 관행상 임금지불과정에서 개인의 능력이나 직무속성에 의존하는 정도가 낮다는 점에 비추어 PSQ의 적용에 어려움이 있을 것으로 판단되었다. 아울러 부가급부(fringe benefits)를 임금에 포함시키는데 따르는 문제도 고려되어졌다. 직무유형과 노조유무 등의 상황적 조건을 고려하여 PSQ의 차원성을 검토한 Scarpello등의 연구(1988)를 통해서도 예비연구결과에 대한 아이디어를 얻을 수 있다. 한편 Ash등의 연구(1985,1986)에서도 임금수준 또는 부가급부척도를 제외하고는 임금만족의 차원적 구조를 밝혀낼 수 없었음을 제시하고 있다.

결론적으로 PSQ척도가 임금만족을 측정하는데 있어서 지금까지의 방법과는 다른 진일보한 지표로 활용될 가능성도 있지만 우리 나라의 상황에 적용하는데는 보다 심도있는 연구와 분석이 이루어져야 할 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 임의척도를 활용하여 제반여건을 고려할때 자신의 급여¹⁾에 대한 만족도, 자신이 수행하는 업무의 양적·질적 특성에 비추어 볼 때 급여에 대한 만족도로 임금만족을 측정하였다.

3. 2. 2 임금만족 영향요인의 측정

1) 임금수준 : 표본집단의 구성원들이 받는 월평균 실질임금액을 임금수준에 대한 척도로 활용하였다.

2) 임금의 비교 : 임금의 비교는 임금만족이 타인과의 비교에 의해 영향을 받음을 의미한다. 비교를 위한 준거로서 조직내 동일직종의 타인, 조직외 동일직종의 타인, 조직외의 타인 등을 선정하고 그들에 대한 비교결과를 측정하였다.

3) 개별임금격차의 공정성 : 개별임금격차의 공정성은 업무특성의 반영정도, 조직에 대한 기여도에 따른 임금차이의 공정성, 직무에 따른 급여차이의 적절성 등으로 측정하였다.

4) 내적 보상에 대한 지각 : 내적 보상은 직무를 수행하는 과정에서 유도되는 심리적인 만족으로 정의한다. 직무수행과정에서의 성취감, 직무자체에 대한 흥미, 개인적인 성장의 기회 등으로 내적 보상에 대한 만족도를 측정하였다.

1) 급여를 평가하는 과정에서는 상여금에 대한 부분을 제외시키도록 요구하였음.

5) 수당체계에 대한 지각 : 수당항목과 금액의 적절성, 수당의 결정방식의 합리성, 급여총액에 대한 수당비중의 적절성 등으로 측정하였다.

3. 3 척도의 평가

3. 3. 1 신뢰도

본 연구에서는 한 시점에서 연구 모형을 구성하고 있는 각각의 개념들에 대한 조작적 정의에 기초하여 리커트형 척도를 활용하여 다항목에 의한 측정을 시도하였기 때문에 내적 일관성에 의해 신뢰도 평가를 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 일차적으로 측정 항목의 정화과정에 포함시킨 450부의 설문지를 대상으로 본 연구의 개념들을 측정하고 있는 각각의 항목들에 대한 응답과 이들을 합제한 값과의 상관관계를 구하여 낮은 상관관계를 보이는 항목들을 제외시키는 문항분석(item-total correlation)법에 의해 항목선별 과정을 실시하였으며(Churchill, Jr, 1979, pp. 68~69), 그 결과 얻어진 설문 항목들에 대한 Cronbach의 α 계수를 통해 신뢰도를 측정하고자 하였는데, 그 결과를 살펴보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 신뢰도측정결과

척도	임금만족도	임금수준	임금비교	임금격차의 공정성	내적보상	수당체계
α 계수	0.82	NA	0.78	0.76	0.74	0.69

표에 따를 경우 본 연구에서 사용한 척도들은 0.69~0.82 사이의 α 값을 보여 주고 있다. 어느 정도의 α 계수를 신뢰성의 확보기준으로 삼을 것인지는 연구 조사의 목적에 따라 달라질 수 있으나, 기존의 연구에 비추어 볼 때 가설 검정에 사용하기에 충분한 신뢰도를 갖는 것으로 평가할 수 있다.

3. 3. 2 타당도

본 연구에서는 임금만족의 영향요인에 대한 척도들의 타당도를 평가하기 위하여 일차적으로 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 그 결과 본 연구에서 이론적 근거를 두고 설정한 4가지의 구성개념들로 각 변수들이 적재되고 있어 수렴적 타당성(convergent validity)을 지니고 있음을 알 수 있었다.

한편 Bagozzi(1981, pp. 195~202)는 판별적 타당성(discriminant validity)에 대한 검토는 두 가지의 방법에 의해 이루어질 수 있음을 제시하고 있는데, 첫째 개념들간에 존재하는 상관관계(Φ)를 검토하는 방법, 둘째 개념간의 상관관계(Φ)를 제약시키기 전과 후의 모형에 대한 χ^2 값의 차이를 비교하는 부합도차이검증(goodness-of-fit tests)이 그것이다.

첫번째 방법에 따라 <표 3>에 제시되어 있는 각 구성개념들간의 상관관계 매트릭스를 95%의 신뢰구간($\Phi \geq 2SE$)에서 검토하여 보면 이론변수간에 동일하다는 가설($\Phi=1.0$)을 기각시키고 있어 각 구성개념들이 판별적 타당성을 지니고 있음을 알 수 있다. 또한 두 번째 방법²⁾에 따라 상관계수를 1로 제약시키기 전과 후의 LISREL측정 모델들의 χ^2 값을 비교해 보면 42.19와 388.55로써 자유도 32를 갖는 χ^2 변수인 그 차이값 346.36은 통계적으로 유의하다. 결과적으로 본 연구에서 설정한 각 구성개념들 간에 판별적 타당성이 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 구성개념간의 상관관계

	1) 임금비교	2) 임금격차	3) 임금수준	4) 수당체계	5) 내적보상
1)	1.000				
2)	0.644(.043)	1.000			
3)	0.453(.052)	0.250(.058)	1.000		
4)	0.530(.069)	0.501(.066)	0.135(.064)	1.000	
5)	0.210(.065)	0.179(.062)	0.150(.060)	0.318(.060)	1.000

*.()는 Standard Error.

2) 이 경우 모든 상관계수를 1로 고정시킬 필요는 없다고 본다. 가장 큰 상관관계를 보이는 개념간의 χ^2 값을 검토하여 이론변수간에 동일하다는 가설이 기각된다면 그 보다 낮은 상관관계를 보이는 개념들 간에는 자연히 가설이 기각될 것이기 때문이다.

3. 4 분석방법

연구모형 및 가설의 검정과정에서는 LISREL(Linear Structural Relations)분석이 이용되었다. 이는 임금만족 결정요인들 간의 상호 독립성이 유지되기 어려운 상황에서 임금만족의 인과관계모형에 대한 전반적인 부합도평가가 가능할 뿐 아니라, 모든 인과관계의 경로계수를 동시에 측정 평가할 수 있고 결정 요인들간에 존재하는 제삼의 변수(third variable)에 의한 간접효과도 분석할 수 있기 때문이다(Bagozzi, 1980 : pp. 189~220; 이 순목, 1990 : pp. 23~41, pp. 79~89. ; 김 기찬, 1992 : p. 248). 아울러 LISREL분석은 이론변수가 하나의 측정변수에 의해 완벽히 측정된다는 가정을 버리고 측정변수에 대한 측정오차를 허용함으로써 보다 실제적인 분석 및 설명기능을 제공한다. 앞서 유도된 가설들을 LISREL모형으로 나타내면 <그림 2>와 같다. <그림 2>에 표시된 기호들은 LISREL모형의 관행(Jöreskog & Sörbom, 1989 : p. 2)을 따르고 있다. 아울러 $\lambda_{y1}, \lambda_{y32}, \lambda_{y53}$ 과 δ_1 의 *표시는 해당 변수들이 모형의 분석에 앞서 고정³⁾되었음을 나타낸다.

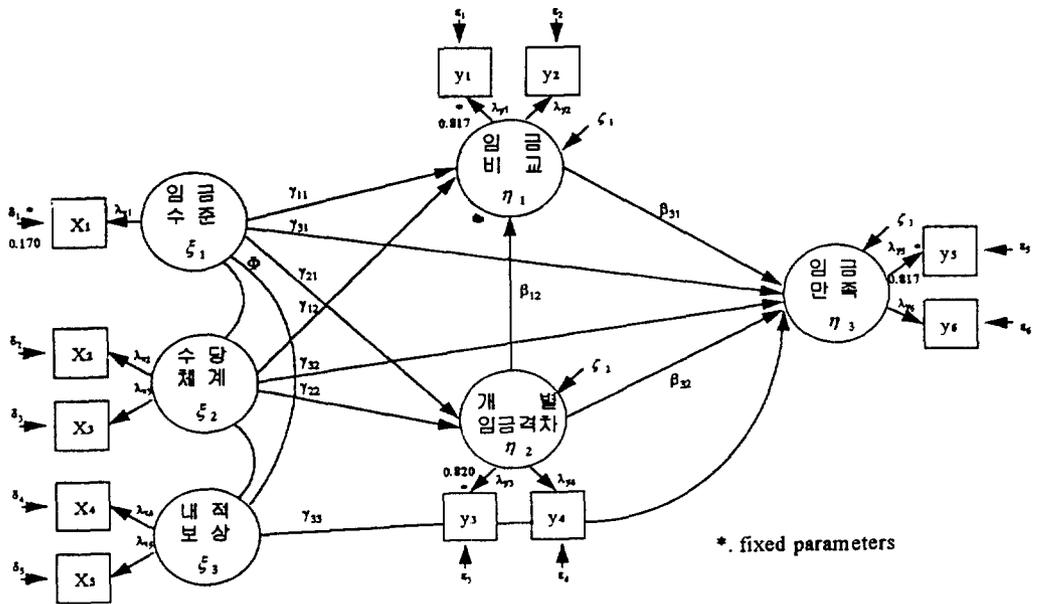
LISREL분석을 위한 컴퓨터 프로그램으로는 Karl G. Jöreskog 및 Dag Sörbom이 개발한 DOS-LISREL 7. 16 Version을 활용하였다. 모형검정을 위한 입력자료로는 상관관계자료를 이용하였는데, 이는 임금수준을 실질임금액으로 측정하였기 때문에 분석자료를 표준화시키는 것이 측정 단위가 상이한 변수를 포함하고 있는 모형의 검정에 유용하다고 보았기 때문이다. 모형 검정을 위해 활용한 자료는 <표 4>와 같다.

3) 고정된 특징수(parameter)에 대한 추정값은 측정변수의 신뢰도(reliability)를 근거로 한 것이다. 이는 측정변수와 그 측정변수에 의해 표시되는 개념(construct)간의 경로(λ)는 (측정변수의 신뢰도)^{1/2}과 같으며, 결과적으로 측정 오차의 크기는 (1 - 측정변수의 신뢰도)가 되기 때문이다. 공분산자료(covariance matrix)가 LISREL의 분석대상이 될 경우에도 λ 값은 상관관계자료와 같이 $\sqrt{}$ (측정변수의 신뢰도)와 같으나, 측정오차의 크기는 (1 - 측정변수의 신뢰도)×측정변수의 분산이 된다(John, 1984 : pp. 283~285; Williams & Hazer, 1986 : pp. 222~224).

〈표 4〉 측정 항목간 상관관계

	SAT1	SAT2	PAY	INT1	INT2	DIF1	DIF2	COM1	COM2	SUD1	SUD2
SAT1	1.000										
SAT2	0.684	1.000									
PAY	0.352	0.360	1.000								
INT1	0.113	0.145	0.102	1.000							
INT2	0.133	0.088	0.117	0.571	1.000						
DIF1	0.450	0.403	0.202	0.102	0.145	1.000					
DIF2	0.384	0.396	0.145	0.035	0.033	0.606	1.000				
COM1	0.572	0.561	0.361	0.077	0.062	0.454	0.377	1.000			
COM2	0.522	0.534	0.302	0.068	0.076	0.409	0.388	0.650	1.000		
SUD1	0.308	0.340	0.129	0.134	0.129	0.327	0.261	0.342	0.326	1.000	
SUD2	0.294	0.304	0.034	0.227	0.236	0.266	0.206	0.285	0.239	0.460	1.000

〈그림 2〉 가설관계에 따른 LISREL모형



IV. 실증분석의 결과 및 논의

4. 1 실증분석의 결과

4. 1. 1 LISREL모형에 대한 부합도평가결과

〈그림 2〉에 표시된 LISREL모형의 부합도 평가결과는 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 LISREL모형에 대한 전반적 부합도지수

	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMR	NNFI ⁴⁾	NFI ⁵⁾
추정모형	42.19	32	0.107	0.983	0.965	0.029	0.850	0.939
기초모형	692.15	72	0.000	0.790	0.694	0.218		

비표준부합치(NNFI)와 표준부합치(NFI)의 계산을 위해 외생변수와 내생변수간에 그 어떠한 인과관계도 존재하지 않는다는 기초모형(structural null model)을 설정하였다. 결과적으로 연구모형에 대한 전반적 부합도 지수를 살펴보면 $\chi^2 = 42.19$ (df=32), 그에 상응하는 p-value가 0.107로서 모델이 경험자료에 잘 맞는다는 통계적 결정을 내릴 수 있으며, 그외의 기초부합치(GFI) = 0.983, 조정부합치(AGFI) = 0.965, 원소간 평균차이(RMR) = 0.029, 비표준부합치 = 0.850, 표준부합치 = 0.939로서 모든 부합도지수들이 각각에 제시되고 있는 평가기준에 부합되고 있는 것으로 나타나고 있다. 이상의 결과에 따라 추후 분석과정에서는 연구모형에 대한 LISREL분석 결과치를 그대로 이용하기로 하였다.

4. 1. 2 파라메타 추정결과 및 가설의 검정

LISREL모형에 대한 파라메타 추정 결과는 〈표 6〉과 같다. 〈표 6〉을 기초로 본 연구에서 설정한 가설을 검정하여 보면 〈표 7〉과 같이 요약된다.

4) $NNFI = ((\chi^2_{null} / df_{null}) - \chi^2_{model} / df_{model}) / (\chi^2_{null} / df_{null} - 1)$

5) $NFI = (\chi^2_{null} - \chi^2_{model}) / \chi^2_{null}$

〈표 6〉 모형에 대한 파라메타 추정결과

자유특징수	LISREL추정치	t 값	표준오차	표준화된 추정치
λ_{y11}	0.817			0.840
λ_{y21}	0.753	16.043	0.047	0.774
λ_{y32}	0.820			0.832
λ_{y42}	0.717	11.797	0.061	0.728
λ_{y53}	0.817			0.829
λ_{y63}	0.814	17.421	0.047	0.826
λ_{x11}	0.911	24.763	0.037	0.911
λ_{x22}	0.692	12.283	0.056	0.692
λ_{x32}	0.676	12.074	0.056	0.676
λ_{x43}	0.753	9.037	0.083	0.753
λ_{x53}	0.759	9.061	0.084	0.759
γ_{11}	0.318	6.180	0.052	0.309
γ_{12}	0.280	4.043	0.069	0.273
γ_{21}	0.188	3.256	0.058	0.186
γ_{22}	0.483	7.324	0.066	0.476
γ_{31}	0.152	2.924	0.052	0.150
γ_{32}	0.139	2.015	0.069	0.137
γ_{33}	0.019	0.397	0.049	0.019
β_{12}	0.436	6.111	0.071	0.430
β_{31}	0.575	6.755	0.085	0.582
β_{32}	0.144	2.113	0.068	0.144
Φ_{21}	0.131	2.095	0.064	0.135
Φ_{31}	0.148	2.506	0.060	0.150
Φ_{32}	0.320	5.030	0.063	0.318
ψ_{11}	0.463	6.880	0.067	
ψ_{22}	0.736	7.208	0.102	0.438
ψ_{33}	0.290	5.894	0.049	0.715
				0.282
$\theta_{\epsilon 11}$	0.295	7.835	0.038	
$\theta_{\epsilon 22}$	0.401	10.475	0.038	
$\theta_{\epsilon 33}$	0.307	5.746	0.053	
$\theta_{\epsilon 44}$	0.470	9.549	0.049	
$\theta_{\epsilon 55}$	0.313	8.886	0.035	
$\theta_{\epsilon 66}$	0.319	9.020	0.035	
$\theta_{\delta 11}$	0.170			
$\theta_{\delta 22}$	0.520	8.224	0.063	
$\theta_{\delta 33}$	0.543	8.709	0.062	
$\theta_{\delta 44}$	0.434	3.818	0.114	
$\theta_{\delta 55}$	0.424	3.683	0.115	

〈표 7〉 가설의 검정결과

가설 및 방향	경로명칭	채택여부	유의수준
가설 I (+)	$\gamma_{31} = .150$	○	$p < .01$
가설 II (+)	$\beta_{31} = .582$	○	$p < .01$
가설 III (+)	$\beta_{32} = .144$	○	$p < .05$
가설 IV (+)	$\gamma_{33} = .019$	×	
가설 V (+)	$\gamma_{32} = .137$	○	$p < .05$
가설 VI (+)	$\gamma_{11} = .309$	○	$p < .01$
	$\gamma_{21} = .186$		
가설 VII (+)	$\beta_{12} = .430$	○	$p < .05$
가설 VIII (+)	$\gamma_{12} = .273$	○	$p < .01$
	$\gamma_{22} = .476$		$p < .05$
			$p < .01$

4. 1. 3 가설관계에 대한 논의

본 연구는 간호사들을 대상으로 설문조사의 결과를 분석한 현장연구(field research)인 관계로 임금만족에 대한 요인들의 인과관계를 추정하는 데 있어서 실험설계(experimental design)에서와 같은 강력한 기반을 제공받기 어렵다. 따라서 이와 같은 여건하에서 앞서 살펴본 가설 검정결과에 대한 내적 타당도를 증가시키기 위해서는 앞서 검정한 가설 관계, 특히 임금만족과 직접적인 正의 관계가 있는 것으로 나타난 요인들을 대상으로 제삼의 변수의 효과를 통제시킴으로써 그 관계의 효과를 명확히 할 필요가 있다(Bagozzi, 1980 : pp. 263~264). 〈표 8〉의 분석 결과에 따르면 제삼의 변수로 고려된 변수들을 통제시킨 상태하에서 해당 변수들간의 상관 관계는 모두 0.001의 수준에서 유의적인 것으로 나타나고 있다. 따라서 앞서 살펴본 가설 관계가 제삼의 변수에 의한 가상의 효과가 아니라고 결론지을 수 있다.

〈표 8〉 임금만족에 대한 결정요인의 편상관관계

상관관계	편상관계수	상관관계	편상관계수
$r_{15.3}$	0.211 *	$r_{35.24}$	0.507 *
$r_{15.4}$	0.342 *	$r_{35.14}$	0.487 *
$r_{15.34}$	0.215 *	$r_{35.124}$	0.446 *
$r_{25.4}$	0.276 *	$r_{45.1}$	0.466 *
$r_{25.2}$	0.207 *	$r_{45.2}$	0.416 *
$r_{25.42}$	0.166 *	$r_{45.12}$	0.385 *
$r_{35.1}$	0.601 *	$r_{43.1}$	0.471 *
$r_{35.2}$	0.594 *	$r_{43.2}$	0.423 *
$r_{35.4}$	0.543 *	$r_{43.12}$	0.393 *
$r_{35.12}$	0.530 *		

*.p = 0.001

아울러 임금만족에 대한 결정요인들의 효과는 직접효과(direct effect) 및 간접효과(indirect effect)로 구분해 볼 수 있다. 직접효과는 한 변수에 대한 다른 변수의 직접효과로 LISREL에서 변수들 간의 직접효과는 두 변수들 간에 존재하는 경로계수(γ 또는 β)에 의해 표시된다. 한편 두 변수 간에 존재하는 변수에 의한 간접효과는 변수들간에 존재하는 경로계수를 상호 연결시켜 봄으로써 분석이 가능하다. 이와 같이 결정요인들 간의 관계를 고려하여 임금만족에 대한 효과를 분석하면 〈표 9〉와 같다.

〈표 9〉 임금만족 결정요인의 효과

	직접효과	간접효과	총효과
임금수준	0.152	0.244	0.396
수당체계	0.139	0.352	0.491
임금비교	0.575	-	0.575
임금격차	0.144	0.251	0.398
내적보상	0.019	-	0.019

임금수준과 수당체계에 대한 지각, 개별임금격차의 공정성에 대한 지각이 임금만족에 대해 지니는 직접효과는 각각 0.15와 0.14, 0.14인데 비해 타인과의 비교결과가 임금만족에 대해 지니는 직접효과는 0.58로 임금의 비교결과 이끌어지는 심리적 특성이 임금만족에 주된 역할을 하고 있음을 보여 주고 있다. 그러나 임금수준과 수당체계가 임금만족에 대해 지니는 간접효과는 각각 0.24와 0.35로 직접효과보다 더 큰 기여도를 보이고 있다. 이는 임금의 비교 및 개별임금격차에 대한 지각이 임금만족에 있어서 중요한 역할을 하고 있음을 보여 준다.

4. 2 연구결과에 대한 논의

연구결과에 대한 논의과정에서는 두 부분에 대한 검토가 이루어져야 할 것으로 보이는데 기각된 가설관계에 대한 부분과 신뢰도의 분석과정에서 탈락된 측정항목들에 대한 검토의 필요성이다.

첫째, 내적 보상과 임금만족간에는 통계적 유의성이 확보되지 않아 가설Ⅳ는 기각되었다. 이는 임금만족에 있어서 내적 보상이 영향력을 지니고 있지 못함을 보여 주는 것이라 할 수 있는데, 이는 <표 10>를 통해서도 입증되고 있다. 수정모형 I 은 LISREL 분석과정에서 t-value로 표시되는 고정지수가 2를 넘지 않는 $\chi_{33}(t\text{-value} = 0.397)$ 의 미지수를 0으로 고정 시킴으로써 그 효과를 보고자 한 것이다.

<표 10> 수정모형에 대한 전반적 부합도지수

	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMR	NNFI	NFI
측정모형	42.19	32	0.107	0.983	0.965	0.029	0.850	0.939
수정모형 I	42.34	33	0.128	0.983	0.966	0.029		
수정모형 II	17.28	18	0.504	0.992	0.979	0.016		

수정모형 I 과 측정모형을 비교해 보면 양 모형간에 간명성의 희생에도 불구하고 부합도의 차이는 거의 발생하지 않고 있다. 또한 연구모형과 수정모형 I 간의 χ^2 값의 변화도 대단히 미미하여 내적 보상의 요인이 임금만족을 설명하는데 있어서는 큰 역할을 하지 못함을 알 수 있다.

따라서 추후의 모델수정의 과정에서는 내적 보상이라는 이론변수를 모형에서 제거한 후 그 효과를 보고자 하였는데, 이론변수의 제거가 자유특징수의 제거로 이어져 모형의 간명성을 추구할 수 있을 것으로 기대되었기 때문이다. 그 결과가 <표 10>의 수정모형 II에 제시되어 있다.

수정모형 II에 대한 전반적 부합도지수는 $\chi^2 = 17.28(df=18, p=0.504)$, GFI = 0.992, AGFI = 0.979, RMR = 0.016으로서 χ^2 값의 확률치뿐만 아니라 모든 전반적 부합도지수들에서 만족스러운 결과를 보여 주고 있다.

이와 같은 결과는 이론모델 전체에 대한 결정계수(total coefficient of determination)을 통해서도 알 수 있는데, 연구모형의 결정계수가 0.523인데 비해 수정모형 II의 결정계수는 0.513으로 양 모형 간의 차이는 단지 0.02에 불과하다.

둘째, 측정도구에 대한 신뢰도 평가과정에서 제거됨으로써 본 연구의 분석과정에 활용되지 못했던 측정항목들에 대해 살펴보면 다음과 같다. 연구자가 설정한 개념들에 대해 정확한 측정이 이루어지기 위해서는 우선 측정도구가 신뢰성과 타당성을 지녀야 함은 두말할 나위가 없다. 따라서 본 연구에서는 측정항목에 대한 문항분석법(item-total correlation)을 통해 측정도구의 정화(purification)과정을 거침으로써 신뢰도를 향상시키고자 하였다. 그 결과 총 7개의 문항들이 제거되었는데, 이와 같은 문항들이 본 연구에서 임금만족의 결정요인으로 미처 고려하지 못한 개념을 반영하는 것은 아닌지를 검토해 볼 필요성이 있다는 점이다.

따라서 일차적으로 제거된 문항들을 중심으로 요인분석을 실시하고 그 결과 형성된 이론변수를 본 연구의 LISREL모형에 포함시켜 분석을 실시하여 보았다. LISREL모형의 분석과정에서 새로운 이론변수는 내생변수(η)로 설계되어졌다.

이상의 과정을 통해 얻어진 신모형에 대한 부합도 평가결과 $\chi^2 = 215.24$ ($df=100, p=0.000$), GFI = 0.948, AGFI = 0.920, RMR = 0.043로서 원래의 연구모형이 경험자료와 보다 잘 부합되고 있음을 보여 주었다.

V. 결론 및 추후연구를 위한 제안

본 연구에서는 이론적 배경 및 선행연구들에 대한 검토를 통해 도출된 5가지의 요인들을 중심으로 각 요인들이 어떻게 임금만족과 연결되어지, 나아가 제변수들간의 관계와 임금만족에 대한 상대적 역할을 분석하여 보고자 하였다.

상관관계자료를 이용한 LISREL 분석결과, 본 연구에서 제시된 이론적 모형은 실증자료와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 본 연구에서 설정한 임금만족의 5가지 영향요인 가운데 4가지 요인, 즉 임금수준, 임금의 비교, 개별임금격차의 공정성에 대한 지각, 수당체계에 대한 지각이 임금만족과 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 임금만족의 결정에 있어서 타인과의 임금의 비교가 가장 중요한 역할을 하는 것으로 나타났으며, 임금수준 및 수당체계에 대한 지각은 임금의 비교와 개별임금격차의 공정성지각을 통해 간접적으로도 임금만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

내적 보상과 임금만족간의 관계가 논리적 배경 및 몇몇 기존 연구들의 지지에도 불구하고 본 연구에서는 통계적으로 비유의적인 것으로 나타났다. 내적 보상에 대한 외적 보상의 영향력을 살펴본 연구들은 많지만, 내적 보상이 외적 보상에 어떠한 관계를 지니고 있는가를 보여 주는 연구들은 그리 많지 않다. 더욱이 전통적으로 임금만족이 직무만족의 일측면으로 고려되어 온 상황하에서는 직무만족이 임금만족에 의해 영향을 받을 가능성은 거의 간과되어 왔다. 이들간의 관계에 대해 추후 보다 많은 연구가 이루어져야 할 것이며, 특히 내외적 보상의 강도 등과 같은 상황적 조건에 대한 연구도 수행되어야 할 것으로 보인다.

이상과 같은 결과에도 불구하고 본 연구는 간호사집단을 표본으로 설정하여 실증분석한 결과 연구결과의 일반화에 한계를 지니고 있으며, 측정변수 및 이론변수가 제약되어 임금만족이라는 연구대상과 관련된 많은 변수들이 고려되지 못하였다. 이와 같은 한계를 극복하기 위해서는 앞으로 표본의 확대와 반복연구에 의한 일반화가능성이 추진되어야 할 것이며, 반복연구 및 실험설계에 의한 연구들이 이루어짐으로써 본 연구에서 가정한 인과관계에 대해 명확한 규명이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다. 나아가 본 연구에서 고려하지 못한 영향요인들을 대상으로 한 연구가 이루어짐으로써 연구에서 분석한 결과들과 통합되어질 수 있는 방안이 모

색되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 강 정대(1982), *현대임금관리론*, 서울 : 박영사.
2. 楠田 丘(1991), *임금텍스트*, 한국능률협회.
3. 선 한승(1991), *근로의욕과 동기부여의 결정요인분석*, 한국노동연구원.
4. 선 한승(1992), *현장근로자의 의식성향분석-산업조직심리학적 접근방법-*, 한국노동연구원.
5. 안 희탁·양 병무(1993), *직무급의 이론과 실무-연공급에서 직무급으로의 전환-*, 한국경제총부설 노동경제연구원.
6. 이 순목(1990), *공변량구조분석*, 서울 : 성원사.
7. E. E. Lawler III(1987), *Pay and Organizational Effectiveness : A Psychological View*, 김 남현(역), 서울 : 경문사.
8. 광주상공회의소 광주경제연구센터(1992), *광주지역 산업내 노동행태의 변화와 근로의 질 제고방안*.
9. 한국경영자총협회부설 한국노동경제연구원(1992), *한국기업의 임금관리*.
10. 한국노동연구원(1990), *노동문제 및 노사관계에 대한 근로자의식 조사연구*.
11. 김 운호(1992), "종업원 동기유발을 위한 임금의 도구성에 관한 실증적 연구 - Lawler의 임금의 도구성 모형을 이용하여 -", 박사학위 청구논문, 경희대학교 대학원.
12. 김 기찬(1992), "기업간 관계모형의 개발에 관한 연구 -마케팅 전략적 유효성을 중심으로", 박사학위 청구논문, 서울대학교 대학원.
13. Bagozzi, R. P. (1981), "Causal Modeling : A General Method for Developing and Testing Theories in Consumer Research," *Advances in Consumer Research*, Vol. 8, Ann Arbor : Association for Consumer Research, pp. 195~202.

14. _____ (1980), *Casual Modeling in Marketing*, New York : John Wiley & Sons, Inc.
15. Berger, C. J. and D. P. Schwab(1980), "Pay Incentives and Pay Satisfaction," *Industrial Relations*, Vol. 19, No. 2, pp. 206~211.
16. Berkowitz, L, C. Fraser, F. P. Treasure, and S. Cochran (1987), "Pay, Equity, Job Gratification, and Comparison in Pay Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 4, pp. 544~551.
17. Bollen, K. A. (1989), *Structural Equations with Latent Variables*, New York : John Wiley and Sons, Inc.
18. Cherrington, D. L, H. J. Reitz, and W. E. Scott,Jr. (1971), "Effects of Contingent and Noncontingent Reward on the Relationship between Satisfaction and Task Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, pp. 531~537.
19. Cappelli, P. and P. D. Sherer (1988), "Satisfaction, Market Wages, & Labor Relations : An Airline Study," *Industrial Relations*, Vol. 27, No. 1, pp. 56~73.
20. Churchill, C. A. (1979), "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs," *Journal of Marketing Research*, Vol. 16, pp. 68~69.
21. Cotton, J. L. and J. M. Tuttle (1986), "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research," *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 1, pp. 55~70.
22. Dreher, G. F. (1980), "Salary Satisfaction and Community Costs," *Industrial Relations*, Vol. 19, pp. 340~344.
23. _____ (1981), "Predicting the Salary Satisfaction of Exempt Employees," *Personnel Psychology*, Vol. 34, pp. 579~589.
24. Dyer, L. D, D. P. Schwab, and R. D. Theriault (1976), Managerial Perceptions Regarding Salary Increase Criteria," *Personnel Psychology*, Vol. 29, pp. 233~242.
25. Dyer, L. D. and R. Theriault(1976), "The Determinants of Pay Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 5, pp. 596~604.

26. Fein, M. (1988), "Wage Incentives," Sidney Goel (Ed.), *The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government*, Vol. 1, New York : John Wiley and Sons, pp. 119~137.
27. Gerhart, B. and G. T. Milkovich (1992), "Employee Compensation : Research and Practice," M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3, Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc., pp. 481~569.
28. Goodman, P. S. (1974), "An Examination of Referents used in the Evaluation of Pay," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12, pp. 170~195.
29. Greene, C. N. (1973), "Causal Connections among Managers' Pay, Job Satisfaction and Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 58, pp. 95~100.
30. Heneman, H. G., III. (1985), "Pay Satisfaction," K. M. Rowland and G. R. Ferris (eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Greenwich, Connecticut : JAI Press Inc., pp. 115~139.
31. Heneman, H. G., III. and D. P. Schwab(1985), "Pay Satisfaction : Its Multidimensional Nature and Measurement," *International Journal of Psychology*, Vol. 20, pp. 129~141.
32. Hills, F. S. (1980), "The Relevant Other in Pay Comparisons," *Industrial Relations*, Vol. 19, No. 3, pp. 345~350.
33. John, G. (1984), "An Empirical Investigation of Some Antecedents of Opportunism in a Marketing Channel," *Journal of Marketing Research*, Vol. 21, pp. 278~ 289.
34. Joreskog, K. G. and D. Sorbom(1989), *LISREL 7 User's Reference Guide*, Mooresville, IN: Scientific Software, Inc.
35. Kesselman,G. A, M. T. Wood, and E. Hagen(1974), "Relationship Between Performance and Satisfaction Under Contingent and Noncontingent Reward System," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 3, pp. 374~376.

36. Lawler, E. E., III. (1967), "Secrecy About Management Compensation," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 2, pp. 182~189.
37. _____ (1981), *Pay and Organizational Development*, Addison-Wesley Publishing Co.
38. Mahoney, T. A. and W. Weitzel (1978), "Secrecy and Managerial Compensation," *Industrial Relations*, Vol. 17, No. 2, pp. 245~251.
39. Martin, J. (1981), "Relative Deprivation : A Theory of Distributive Injustice for an Era of Shrinking Resources," L. L. Cummings and Barry M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 3, Greenwich, Connecticut : JAI Press Inc., pp. 53~107.
40. Milkovich, G. T. and P. H. Anderson(1972), "Management Compensation and Secrecy Policies," *Personnel Psychology*, Vol. 25, pp. 293~302.
41. Motowidlo, S. J. (1982), "Relationship Between Self-rated Performance and Pay Satisfaction Among Sales Representatives," *Journal of Applied Psychology*, Vol . 67, No. 2, pp. 209~213.
42. Motowidlo, S. J. (1983), "Predicting Sales Turnover from Pay Satisfaction and Expectation," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 3, pp. 483~ 489.
43. Peter, J. P. (1979), "Reliability : A Review of Psychometric Basics and Recent Marketing Practices," *Journal of Marketing Research*, Vol. 16, pp. 6~17.
44. Porter, L. W. and R. M. Steers (1973), "Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism," *Psychological Bulletin*, Vol. 80, pp. 151~176.
45. Price, J. L. and C. W. Mueller (1981), "A Causal Model of Turnover for Nurses," *Academy of Management Journal*, Vol. 52, pp. 543~565.
46. Rice, R. W, S. M. Phillips and D. B. McFarlin (1990), "Multiple Discrepancies and Pay Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 4, pp. 386~393.

47. Ronan, W. W. and G. J. Organt (1973), "Determinants of Pay and Pay Satisfaction," *Personnel Psychology*, Vol. 26, pp. 503~520.
48. Scarpello, V, V. Huber and R. J. Vandenberg (1988), "Compensation satisfaction : Its Measurement and Dimensionality," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, No. 2, pp. 163~171.
49. Scholl, R. W, E. A. Cooper, and Jack F. McKenna (1987), "Referent Selection in Determining Equity Perceptions : Differential Effects on Behavioral and Attitudinal Outcomes," *Personnel Psychology*, Vol. 40, pp. 113~123.
50. Schwab, D. P. (1992), "Equity and Pay Satisfaction : A Field Study of Principals and Teachers", Unpublished paper, Univ. of Wisconsin-Madison, March.
51. Weiner, N. (1980), "Determinants and Behavioral Consequence of Pay Satisfaction : A Comparison of Two models," *Personnel Psychology*, Vol. 33, pp. 747~757.
52. Williams, L. J. and J. T. Hazer (1986), "Antecedents and Consequence of Satisfaction and Commitment in Turnover Model : A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 2, pp. 219~231.

The Roles and Relations between Factors that affect Pay Satisfaction of Nurses : An Empirical Study

Sungsoo Park* · Kyunggeun Lee**

ABSTRACT

The objective of this paper is to test the relationships between pay satisfaction and several variables identified in the study in an attempt to develop a comprehensive model of pay satisfaction. Literature review recognized five factors of pay satisfaction -- pay level, pay comparison, perceived equity of pay differential, perceived allowance structure, and intrinsic satisfaction with the work. A questionnaire was developed and distributed to 1500 nurses.

Linear structural equation analyses(LISREL) were employed to test the hypotheses and the model. The overall adequacy of fit was found to be acceptable. The results showed that four factors -- pay level, pay comparison, perceived pay allowance structure, and perceived equity of pay differential -- had significant positive effects on pay satisfaction. The significant role of pay comparisons is notable. The effect of pay level and perceived pay allowance structure has a significant effect on pay satisfaction through its influence on pay comparison and perceived equity of pay differential. The total indirect effect of pay level and perception of allowance structure on pay satisfaction is about 1.3 and 2.5 times higher than those of the direct effect. However, the relationship between intrinsic satisfaction with the work and pay satisfaction was not supported.

* Professor, Department of Business Administration, Chonnam National University

** Researcher, Management Research Center, Chonnam National University

