

기업 구성원의 직무에 대한 가치관과 직무성과의 관계

Relationship between Employee's Work-related Values and Job Performance

이정언
배재대학교 경영학과

Jeong Eon Lee(jelee@pcu.ac.kr)

요약

본 연구는 우리나라 기업 구성원들이 지니고 있는 직무관련 가치관과 직무성과는 어떠한 관계가 있는지, 직무특성에 따라 직무관련 성과가 변화가 있는지 분석하는 것을 목적으로 하였다. 실증연구 결과, 내적 가치관의 차원 가운데 일에 대한 자부심, 조직에 대한 관심, 행동선호성 등의 차원들은 직무만족 및 조직몰입과 유의한 관계를 나타내고 있음이 밝혀졌다. 외적 가치관은 직무만족과 조직몰입에 모두 부(負)의 관계를 나타내었다. 직무만족에는 내적 가치관에서 직무특성의 조절효과가 외적 가치관의 경우보다 더욱 크게 나타났다. 또한 직무특성은 내적인 가치관과 관련하여 조직몰입에 더욱 많은 영향을 주었다. 본 연구는 일에 대한 내적 가치관을 강하게 보유한 기업 구성원을 조직에 참여시키고 성과에 기여할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다는 관리적 시사점을 제시하였다. 또한 장기적 관점에서 경영자는 내재적 가치중심 기업문화의 역할을 강조함으로써 외적 가치관의 변화를 이끌어내는 노력을 지속해야 한다는 실천적 함의점을 제시하였다.

■ 중심어 : | 직무가치관 | 직무특성 | 직무성과 |

Abstract

The work-related values are important to understand the organizational members' behavior. Because they lay the foundation for understanding of attitudes and motivation. This study aims at developing and empirically testing a comprehensive model of work-related values. The study seeks to understand the relationship between work-related values and job performance. A questionnaire survey method is adopted to collect the data for this study. Correlations and moderated regression analysis are used to verify the proposed hypotheses. Pride in work, job involvement, and activity preference are correlated positively with job satisfaction and organization commitment. The attitude toward earnings and social status of job are negatively correlated with job satisfaction and organization commitment. But upward striving is positively correlated with organization commitment.

■ keyword : | Work Values | Job Characteristics | Job Performance |

I. 서론

기업의 구성원은 조직으로부터 자신이 원하는 것을

획득할 수 있다고 기대할 때 조직 생활에 만족하며 동
기부여 된다. 기업 구성원들이 조직으로부터 무엇을 원
하는지 결정해주는 가장 근본적인 요인은 직무와 관련

된 구성원들의 가치관이다[1][3][5][6][8][9].

현재 우리나라의 기업들은 치열한 경쟁 속에서 경영 활동을 존속·발전시키는 가운데 영속기업으로 유지하려는 노력을 지속하고 있다. 그러나 기업이 직면한 환경의 역동성만큼이나 기업을 구성하고 있는 조직구성원들의 가치관도 빠르게 변하고 있는 실정이다. 이에 대응하여 기업 구성원의 근본적인 변화의 필요성이 점차 강조되고 있으며 조직구성원들의 정신적 노력이 요구되고 있다. 이러한 기업 현실을 고려할 때 직무와 관련된 구성원의 가치관에 대한 체계적인 연구와 분석이 요청된다[6][8][9].

직무와 관련된 가치관의 변화는 수익률 저하, 불량률의 증가, 이직 증가 등 기업경영 문제의 주요 원인으로 인식되어 경영자들의 관심의 대상이 되고 있다 [11][12][17][21]. 따라서 기업 내부·외부 상황의 변화에 대응하여 이를 전략적인 입장에서 관리하기 위해서는 그 근본의 문제라고 할 수 있는 구성원의 가치관에 주요한 관심의 초점이 놓여야 한다.

과거 급속한 경기변동과 더불어 사회환경의 변화에 따른 기업 구성원의 직무와 관련된 가치관에 관심을 두었던 때가 있었다. 그러나 “전략적”, “성과지향적”, “역량중심” 등의 초단기적 성과와 전략적 환경대응을 강조하는 현재 경영학의 입장에서 본다면[7] “직무관련 가치관”이라는 주제는 구태의연한 연구영역으로 인식되는 경향이 있다. 이와 같은 이유에서 기업경영에서 가장 근본적인 요인인 직무관련 가치관에 대한 연구는 타 분야에 비해 한정적 영역에 머무르고 있다[1][3][5].

본 연구는 이와 같은 직무관련 연구의 현실적인 필요성과 더불어 학술적인 차원에서 직무관련 가치관의 전반적인 특성을 구체적으로 분석해 보고자 하였다. 이와 함께 기업구성원들의 가치관과 조직의 성과와는 어떠한 관련성을 맺고 있는지, 이들의 관계를 변화시키는 요인은 어떠한 것이 있는지 밝혀보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무관련 가치관

직무관련 가치관은 직업상의 일(occupational work),

즉 금전적 보상이 수반되고 개인의 다른 사회적 역할과 구분되는 활동을 수행하는데 관련된 윤리의식을 의미한다[4][6][9]. 사람들은 근로행위에 대해 의미를 부여하며, 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것들에 의미를 부여하는 정도에 따라 상이한 일에 대한 가치관을 갖게 된다 [17]. Nord 등(1988)은 직무에 대한 가치관을 “사람들이 일을 통해 실현하길 원하고 또 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 궁극적인 상태”로 정의하였다[21]. 사회구성원들 간에 공유된 직무가치관은 한 사회 내에서 이루어지는 경제적 활동을 관리하는 중요한 수단으로서 역할을 한다[4]. 또한 직무관련 가치관은 일에 대해 개인이 가지는 옳고 그름에 관한 신념으로서 일 자체의 가치, 일을 수행하는 태도에 관한 믿음을 의미하기도 한다[6]. 따라서 직무가치관이 높다는 것은 일에 대한 적극적인 생각과 태도를 가지고 있다는 것을 의미한다[4].

한편 직무관련 가치관에 관한 연구의 방법은 크게 두 가지로 구분된다. 첫째, 정태적인 연구로 동일한 시점에서 다수의 조직들이 가지고 있는 현재의 가치관 특징을 파악하여, 조직에 대한 영향력을 규명하려는 입장이다. 또한 동태적인 연구는 단일 또는 소수의 조직에 대한 질적인 접근을 통해서 구성원들의 가치관 형성과정을 파악하는 분야이다. 동태적 연구는 효과적인 조직관리를 가능케 하는 방법을 찾는 것을 목적으로 한다. 과거 일에 대한 가치관의 연구는 주로 서구의 프로테스탄트 직업윤리(protestant ethic)에 바탕을 두고 이를 측정하려는 연구가 중심주제였다. 즉 프로테스탄트 가치관과 여타의 퍼스낼리티 변인 및 직업적 흥미와 관련된 측면의 연구에 주안점을 두었다. 또한 초기 연구자들은 프로테스탄트 윤리를 퍼스낼리티를 구성하는 변수로 간주하기도 하였다[11][19].

2. 직무관련 가치관과 조직성과

기업 구성원들이 일에 대해 가지고 있는 가치관은 일반적인 태도뿐만 아니라 조직 내에서 성과와 연결될 수 있는 태도나 행위로 나타난다[3]. 따라서 기업 구성원의 일에 대한 가치관을 성과와 연결시켜 보려는 연구는 직무관련 가치관의 여타 연구영역에 비하여 상대적으로 많은 비중과 관심을 가지고 연구되어 왔다[5].

개인간 또는 조직간 직무관련 가치관의 차이로 발생하는 여러 가지 결과를 알아보려는 대표적인 연구로서 Boxx, Odom과 Dunn(1991)은 조직의 가치관과 가치일치가 만족, 몰입, 응집에 미치는 영향을 고찰하였다. 이들은 조직의 유효성을 향상시키기 위해서는 비공식적 의사소통경로가 중요하다는 것을 밝혀내었다[14].

Kalleberg(1977)는 여섯 직무차원(내재적, 편의, 재무적, 동료작업자와의 관계, 경력기회, 자원의 적절성)과 직무보상과 직무만족, 일에 대한 가치관과의 관계를 분석하였다. 또한 각 개인이 직무로부터 보상을 얻을 수 있는 정도를 결정하는 요인을 개념화하였다[17].

직무관련 가치관과 조직몰입간의 관련성을 찾고자 하는 연구도 직무가치관 연구에 있어서 상당한 자리 매김을 하고 있다. 한편 기존의 연구들을 살펴보면 프로테스탄트 직업윤리와 직무만족과의 관계를 비교적 명확하게 양자의 관계를 규명하고 있으나 조직몰입과의 관계는 분명하지 않다. 이에 대해 Kidron(1978)은 조직몰입의 측면을 윤리적(moral) 몰입과 계산적(calculative) 몰입의 두 영역으로 분리하여 각각의 몰입영역과 일에 대한 가치관 사이의 관계를 규명하였다[18]. 연구 결과 프로테스탄트적 가치관은 윤리적 몰입과 강한 관계가 나타났다. 또한 조직의 환경, 기술, 구조 및 목표구성 등이 프로테스탄트 직업윤리와 관련하여 윤리적·계산적 몰입을 예측하는 중요한 요인으로 밝혀졌다[18].

조직몰입에 관한 많은 연구들은 개인특성과 직무경험, 역할관련 선행변수들을 다루었다. Mottaz(1988)는 외재적 보상이나 개인적인 가치보다는 내재적 보상이 조직몰입을 보다 강하게 예측하는 것을 밝혀내었다[20]. 그리고 개인가치체계는 프로테스탄트 직업윤리와 물질주의적인 직업윤리가 있는데 이들은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 프로테스탄트 직업윤리는 조직에 대한 일체감과 몰입을 증가시키는 것으로 예측된 반면 물질주의적 직업윤리는 조직몰입을 감소시키는 것으로 예측되었다[3][5].

이와 더불어 직무관련 가치관이 직무몰입에 직접적 영향을 미치는 것인지, 직무만족을 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 것인지에 대한 의문을 해결하기 위한 연

구 분야도 등장하였다[24]. Wittig-Berman과 Lang(1990)는 프로테스탄트 직업윤리는 조직몰입에 긍정적인 영향, 물질주의적인 가치관은 부정적인 영향이 있음을 주장하였다[24]. 해당 연구뿐만 아니라 다수의 연구에서도 개인의 직무관련 가치관은 직무몰입에 직접적이고 긍정적인 영향이 있다는 사실이 확인되었다[3][5].

3. 직무관련 가치관과 직무의 특성

사람의 일에 대한 태도는 일 자체의 성격과 자신의 직무에 대한 자신감에 의해 영향을 받는다. 수행업무가 단순 반복적이어서 지루하고 가치 없으며 자신의 발전에도 도움이 되지 않는다고 여겨지면 일에 대한 질적인 노력을 경주하기 쉽지 않을 것이다. 또한 자신이 수행하는 일에 대해 자신감이 결여되어 있는 상태에서는 일 자체가 오히려 심적인 부담으로 작용할 가능성이 클 것이다. 따라서 일은 그 자체로 부정적 가치가 되어 가능하다면 일을 회피하고자 하는 심리가 발생할 수 있다[16][23][25].

직무특성변수가 직무가치관과 더불어 관심을 받게 된 것은 직무에 대한 사람들의 반응이 개인차에 따라 달라진다는 가설을 검증한 연구들에서 찾을 수 있다[23]. 그러나 프로테스탄트 직업윤리와 직무특성과의 관계에서 프로테스탄트 윤리가 직무특성과 직무만족 사이에 조절역할을 한다는 것을 밝혀내었으나 그 강도가 크지 않은 것으로 판명되었다[12].

지금까지의 여러 연구들을 보면 직무가치관은 구성원들의 정서적 반응과의 결정요인이며, 직무차원과 정서반응 사이의 관계에 조절역할을 하는 것으로 여겨져 왔다. 실제로 인지된 직무특성과 Blood(1969)의 비프로테스탄트 직업윤리간에 통계적으로 유의한 부(負)의 상관관계가 있음이 발견되었다[12]. 즉 자신의 직무가 충실화되어 있다고 느낄수록 프로테스탄트 직업윤리에 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 것이다. 그러나 이러한 관계에서 조절효과는 그리 강하지 않으며 직무관련 가치관과 성과와의 관계를 직무특성

이 조절할 수 있다는 측면이 더욱 타당하다.

국내의 연구로 박승동(1994)은 직무관련 가치관과 행동성과의 연관성에 대해 직무특성의 조절효과를 연구하였다[2]. 또한 이지우(1994)는 담당 업무의 성격에 따라 이미 보유한 직무관련 가치관이 강화되기도 하며 때로는 변화되기도 할 것이라는 주장을 하였다. 이들의 연구는 직무특성과 직무관련 가치관의 관계를 보다 구체적으로 밝히는데 도움이 될 수 있다고 제시한 대표적인 사례이다[8].

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설 설정

직무관련 가치관은 내적·외적인 가치관 그리고 두 가지의 성격이 혼재된 것으로 분류된다. 본 연구에서는 Wollack 등(1971)이 제시한 일에 대한 자부심, 조직에 대한 관심, 행동선호성, 경제적 수입에 대한 관심, 사회적 지위에 대한 관심, 신분상승에 대한 관심을 독립변수로 설정하였다[25].

개인의 가치관에 따라 태도나 행위가 표출된다고 하면 직무관련 가치관에 따라 성과도 달라질 수 있다. 즉 직무에 대한 가치관은 직무와 관련된 태도에 영향을 미치며 이에 따라 직무성과에 차이가 난다[3][5]. 직무관련 가치관을 일 자체가 자아실현과 연관된 것으로 여기는 것, 단순히 생활을 영위하기 위한 수단적이고 도구적인 성격으로 생각하는 두 가지 상반된 성격으로 나누어 볼 때 직무관련 성과에 서로 다른 영향관계가 나타날 것이다[14][15][17][18]. 사람의 직무에 대한 태도는 가치관과 더불어 주어진 일 자체의 성격에 의해 영향을 받을 가능성도 크다. Wanous(1974)가 주장한 바와 같이 직무가치관과 직무관련 성과 사이의 관계는 직무특성변수에 따라 달라질 수 있다[23].

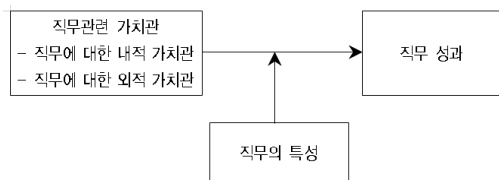


그림 1. 연구 모형

본 연구에서 선행연구를 중심으로 설정한 가설은 내적 가치관과 관련된 부분, 외적 영역과 성과와의 관계, 내적 가치관과 외적 가치관 사이의 직무특성의 조절효과를 고려한 가설 등 크게 세 부문으로 구성된다.

내적 가치관과 관련하여 생각해 볼 때 자신의 일에 대해 자부심을 느끼고 조직에 대한 관심이 많다면 자신의 업무에 보다 몰입하게 되고 조직과 자신과의 관계에서 일체감을 느끼게 되며 따라서 업무와 관련된 성과는 높아지게 된다[1][10][14][17][20]. 이러한 배경에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 구성원들의 내적 가치관은 직무관련 성과와 정(正)의 관계가 있을 것이다.

한편 일에 대한 외적인 가치관은 일 자체로써 만족을 하는 것이 아니라 일을 더 나은 목적을 달성하기 위한 하나의 수단으로 생각하는 것을 말한다. 따라서 이러한 가치관을 가진 사람은 언제든지 기회가 생기면 타 조직으로 이탈할 가능성이 높은 구성원이 된다[25]. Wittig-Berman과 Lang(1990)의 연구를 보더라도 내적 가치관과 일맥상통하는 프로테스탄트 직업윤리는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치나 외적 가치관에 주요한 초점이 놓여 있는 물질주의적인 가치관은 부정적인 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있다[24]. 이에 따라 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 구성원들의 외적 가치관은 직무관련 성과와 부(負)의 관계가 있을 것이다.

구성원들의 가치관이 이미 주어진 것으로 가정할 때 이를 긍정적·부정적인 방향으로 변화시키고 또한 성과와의 관계를 더욱 증폭시킬 수 있는 외적 관리요소인 직무특성을 동시에 고려할 때 일에 대한 가치관과 성과와의 관계를 보다 깊이 이해할 수 있을 것이다[23]. 즉 직무에 대한 가치관은 직무특성에 따라 그 결과가 달라질 수도 있다[23]. 이러한 의미에서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 3: 조직구성원들의 지각된 직무특성은 외적 가치관보다 내적 가치관에서 직무관련 성과에 더 크게 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 측정 및 설문지 구성

본 연구의 설문지는 크게 네 부분으로 이루어졌으며, 인구통계적인 사항을 제외한 나머지 세 부분의 모든 문항은 리커트(Likert)식 5점 척도로 설계하였다.

표 1. 설문지의 구성

변수명		문항수
직무관련 가치관	일에 대한 자부심, 조직에 대한 관심, 행동선호성	14
	경제적 수입에 대한 관심, 사회적 지위 에 대한 관심, 신분상승에 대한 관심	16
직무특성	가능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백	15
직무성과	직무만족, 조직몰입	18

직무관련 가치관에 관한 항목은 Wollack 등(1971)의 직무가치관 설문(Survey of Work Values)을 사용하였다[25]. 두 번째 부분은 직무특성과 관련된 변수, 즉 직무와 관련된 가능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 다섯 차원으로 구성되었다. 본 연구에서는 Hackman과 Oldham(1974)이 개발한 직무진단설문지(Job Diagnostic Survey)를 사용하였다[16]. 세 번째 부분은 직무 가치관에 따르는 결과변수, 즉 직무만족과 조직몰입에 대한 질문으로 이루어졌다. 직무만족은 Quinn과 Staines(1979)의 항목, 조직몰입은 Porter와 Smith(1970)의 항목을 사용하였다.

실증연구는 서울과 경기지역 12개 기업 일반사무직 및 생산직 구성원을 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 조사에서는 총 400부의 설문지를 배포하여 회수된 설문지 247부를 분석 자료로 활용하였다. 측정도구의 신뢰성과 타당성분석을 실시하였으며, 가설검증을 위해 상관관계분석과 Moderated Regression Analysis를 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 247개의 유효표본을 대상으로 분석하였다. 그 결과는 다음 [표 2]에 제시하였다.

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

항목	빈도	구성비(%)	
성별	남	151	68.9
	여	68	31.1
연령	20대	108	49.3
	30대	80	36.5
	40대 이상	31	14.2
학력	고졸	99	45.2
	전문대졸	20	9.1
	대졸	89	40.6
	대학원 재학 이상	11	5.0
직급	사원급	150	68.5
	대리급	50	22.8
	과장급	18	8.2
	부장급	1	0.5
담당업무	사무관리직	135	61.6
	생산기술직	75	34.2
	영업직	5	2.3
	연구직	4	1.8

* 일부 무응답 항목 포함.

2. 변수의 신뢰성과 타당성

본 연구의 변수들은 Cronbach's α 수치가 .5 이상으로 내적 일관성이 신뢰할만한 결과를 보이거나 직무가치관을 측정하였던 변수들은 상대적으로 낮은 신뢰도 계수를 나타내었다. 직무가치관을 묻는 원래의 설문문항은 총 54문항으로 구성되어 있었다. 그러나 현실에 맞지 않은 문항과 요인적재량이 적은 문항, 항목끼리 적절히 묶이지 않은 문항을 삭제하여 최종적으로 18문항을 사용하였다. 직무특성을 묻는 항목들과 결과변수인 직무만족과 조직몰입을 측정하는 변수들도 신뢰도 계수가 전반적으로 .7을 상회하였다. 일부 변수의 신뢰도가 낮기는 하지만 전반적으로 만족스러운 신뢰도를 보임으로써 분석결과에 대해 신뢰할 수 있으리라고 평가된다.

직무관련 가치관의 첫 번째 요인은 사회적 지위에 대한 관심으로 전체 분산의 16.8%, 두 번째 요인은 경제적 수입에 대한 관심과 관련되어 있는 요인으로 전체 분산의 13.2%, 일에 대한 자부심과 관련된 항목들은 전체 분산의 9.6% 등으로 설명하고 있다. 요인분석 결과, 우리나라 기업 구성원들의 일에 대한 가치관은 서로 개별적 차원으로 구성되어 있다는 것을 확인할 수 있다.

직무특성 항목에 대한 각각의 요인을 추출한 결과에 따르면, 각 요인들은 조작적 정의에서 측정하고자 했던 다섯 가지 하위 개념들과 일치하고 있다. 첫 번째 요인은 과업다양성으로서 전체 분산의 25.8%의 분산을 설

명하고 있으며, 두 번째 요인은 자율성으로 13.7%, 과업 정체성, 과업중요성, 피드백의 순으로 11.6%, 11.1%, 10.9%의 분산을 설명하였다.

표 3. 직무관련 가치관 요인의 신뢰성과 타당성

요인별 문항	요인적재량	아이겐값	분산설명력	Cronbach's α
사회적 지위1	.87309	3.02919	16.8	.7228
사회적 지위2	.85720			
사회적 지위3	.61630			
경제적 수입 관심1	.74345	2.37172	13.2	.6228
경제적 수입 관심2	.67362			
경제적 수입 관심3	.66644			
경제적 수입 관심4	.60882			
일 자부심1	.79707	1.72460	9.6	.6358
일 자부심2	.72825			
일 자부심3	.66738			
신분상승 관심1	.85324	1.45604	8.1	.6191
신분상승 관심2	.69456			
신분상승 관심3	.66482			
행동선호1	.75165	1.38008	7.7	.6538
행동선호2	.68427			
행동선호3	.61897			
조직 관심1	.82312	1.24402	6.7	.6135
조직 관심2	.82117			

표 4. 직무특성 및 성과 요인의 신뢰성과 타당성

요인별 문항	요인적재량	아이겐값	분산설명력	Cronbach's α
과업다양성1	.89792	2.58110	25.8	.7600
과업다양성2	.84386			
자율성1	.84154	1.36579	13.7	.7529
자율성2	.69363			
과업정체성1	.82045	1.15535	11.6	.6534
과업정체성2	.80077			
과업중요성1	.75642	1.10860	11.1	.7811
과업중요성2	.75195			
피드백1	.80318	1.09239	10.9	.7050
피드백2	.52922			
직무만족1	.76073	2.56647	51.3	.7563
직무만족2	.74875			
직무만족3	.73090			
직무만족4	.68179			
직무만족5	.65428			
조직몰입1	.87093	5.68986	56.9	.9135
조직몰입2	.83257			
조직몰입3	.82608			
조직몰입4	.78527			
조직몰입5	.74485			
조직몰입6	.71483			
조직몰입7	.70990			
조직몰입8	.68697			
조직몰입9	.67212			
조직몰입10	.66761			

3. 가설의 검증

내적 가치관의 차원 중 조직에 대한 관심(.2092, p<.01)은 성과변수와 유의한 상관관계가 나타났으며

조직몰입과 일에 대한 자부심(.2297, p<.001), 조직에 대한 관심(.3669, p<.001), 행동선호성(.2467, p<.001) 등의 직무에 대한 내적 가치관의 차원들은 직무관련 성과와 유의한 관계를 나타내어 본 연구에서 설정한 가설 1은 채택되었다.

표 5. 직무관련 가치관과 직무성과와의 관계

변 수	직무만족	조직몰입
일에 대한 자부심	.1078	.2297**
조직에 대한 관심	.2092*	.3669**
행동선호성	.1064	.2467**
경제적 수입에 대한 관심	-.2075*	-.2354**
사회적 지위에 대한 관심	-.0755	-.0060
신분상승에 대한 관심	-.0500	.1882*

*: p<.01 **: p<.001

일에 대한 자부심이 직무만족과는 통계적으로 유의미한 관련성을 보이지 않았으나, 조직몰입과는 통계적으로 의미 있는 결과를 보여주었다. 이러한 결과는 일에 대한 자부심의 영역이 개인의 일에 대한 호·불호의 차원이 아닌 포괄적 의미의 차원이라는 사실을 의미하는 결과로 해석된다. 즉 일에 대한 자부심은 일에 대한 직접적인 만족에 영향을 미치는 것보다는 거시적인 차원에서 조직전체에 대한 긍지와 자부심을 유발시키는 요인이 될 수 있다는 해석이 가능하다.

외적 가치관과 관련하여 직무관련 성과와의 관계를 분석하면 경제적 수입에 대한 관심은 직무만족(-.2075, p<.01)과 조직몰입(-.2354, p<.001)에 모두 부(負)의 관계를 나타내고 있다. 경제적 수입에 대한 관심은 다른 외적 가치관의 영역과 비교해 볼 때 직무관련 성과와 가장 높은 부(負)의 수치를 나타내었다. 경제적 수입에 가치관이 놓여 있는 사람은 담당하는 직무에 만족을 느끼지 못하며 또한 조직에 대한 몰입도도 낮아 언제든 기회만 생기면 조직을 떠나려는 의도가 강하다고 해석할 수 있다. 사회적 지위에 관심을 두는 가치관은 직무관련 성과와 부(負)의 결과를 나타내고 있다. 그러나 그 관계를 나타내는 상관관계 계수도 매우 낮으며, 통계적인 유의성도 존재하지 않았다. 이는 사회적 지위와 직무만족이나 조직몰입과는 서로 동일한 선상에 놓인 개념이 아니라는 것을 보여준다. 경제적 수입에 대한 관심과 같은 부분은 직무만족과 조직몰입 모두에 통계적

으로 유의한 부정적인 결과를 보여주었는데, 이는 기존 연구결과와는 차이가 있다고 볼 수 있다. 그러나 가치관 연구의 특징을 이해한다면 연구결과에 대한 어느 정도 해석이 이루어질 수 있을 것이다. 일반적으로 가치관과 관련된 연구는 응답자의 과거의 경험, 특히 직무 경험에 바탕을 두기 보다는 사회적으로나 윤리적으로 바람직함을 전제로 이루어지는 경우가 많다. 이러한 이유에서 경제적 수입이 직무만족과 조직몰입에 부정적인 관련을 맺는다는 결과가 제시된 것이며, 실제로 다수의 선행연구에서 이러한 측면이 지적되고 있다.

사회적 지위에 대한 관심은 직무만족과 조직몰입에 부(負)의 관계를 가지기는 하나, 신분상승에 대한 관심은 조직몰입과 정(正)의 관계를 나타내었다. 신분상승을 하고자 하는 사람은 단기적으로는 직무에 불만족을 느끼며 조직을 떠나고자 하나 장기적으로 볼 때는 조직에 관심을 두고 지속적으로 신분상승을 꿈꾸는 것을 의미한다고 해석된다.

구성원들의 지각된 직무특성과 직무관련 성과와의 상호작용에 관한 가설은 Moderated Regression Analysis를 통하여 ΔR^2 의 유의도를 살펴봄으로써 검증하였다. Moderated Regression Analysis는 독립변수와 결과변수와의 관계에서 조절변수의 효과를 구명하기 위해 상호작용변수를 투입하여 전체 회귀식에서 설명량의 유의도로 판단하게 된다. 변수의 조절영향력은 ΔR^2 의 상대적인 크기로 서로의 조절효과를 비교한다.

표 6. 직무특성의 조절관계 분석

변 수	R ²	ΔR^2	F	Sig F
내적 가치관×직무특성→직무만족	.27643	.04002	13.31617	p<.0000
외적 가치관×직무특성→직무만족	.22976	.00573	10.31054	p<.0000
내적 가치관×직무특성→조직몰입	.19375	.01050	8.17087	p<.0000
외적 가치관×직무특성→조직몰입	.08459	.00229	4.08335	p<.0003

직무특성이 조절변수로 투입되었을 경우에 직무관련 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 내적 가치관($\Delta R^2=.04002$, $p<.0000$)에서 직무특성의 조절효과가 외적 가치관($\Delta R^2=.00573$, $p<.0000$)의 경우보다 더욱 크게 나타났다. 즉 직무특성은 외적인 가치관에서보다는 내적인 가치관과 관련하여 직무만족에 더욱 영향을 많이 미

친다고 할 수 있다.

내적 가치관($\Delta R^2=.01050$, $p<.0000$)에서 직무특성의 조절효과가 외적 가치관($\Delta R^2=.00229$, $p<.0003$)의 경우보다 더욱 크게 나타났다. 즉 직무특성은 외적인 가치관에서보다는 내적인 가치관과 관련하여 조직몰입에 더욱 영향을 많이 미친다는 것이다.

이와 같은 분석 결과를 종합하여 보면, 직무특성의 조절효과는 외적 가치관보다는 내적 가치관이 직무만족과 조직몰입에 더욱 많은 영향력을 미치고 있으며 이로써 가설 3은 채택되었다.

V. 결론

본 연구의 실증연구 결과 내적 가치관의 차원 가운데 일에 대한 자부심, 조직에 대한 관심, 행동선호성 등의 차원들은 직무만족 및 조직몰입과 유의한 관계를 나타내고 있음이 밝혀졌다. 외적 가치관은 직무만족과 조직몰입에 모두 부(負)의 관계를 나타내었다. 경제적 수입에 대한 관심은 다른 외적 가치관의 다른 영역과 비교해 볼 때 직무관련 성과와 가장 높은 부(負)의 수치를 나타내었다. 사회적 지위에 관심을 두는 가치관은 직무관련 성과와 부(負)의 결과를 나타내고 있으나 통계적인 유의성이 없었다. 한편 신분상승에 대한 관심은 조직몰입과 정(正)의 관계를 나타내었다. 직무만족에는 내적 가치관에서 직무특성의 조절효과가 외적 가치관의 경우보다 더욱 크게 나타났다. 또한 직무특성은 내적인 가치관과 관련하여 조직몰입에 더욱 많은 영향을 주었다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 이론적·관리적 시사점을 제시할 수 있다. 우선, 일에 대한 내적 가치관을 상대적으로 강하게 갖고 있는 기업 구성원을 조직에 참여시키고 조직의 성과에 기여할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해서 내재적 보상이 한층 더 강조되어야 한다. 기업 경영자와 관리자는 구성원들이 일 자체와 관련된 특성을 중요하게 여기고 있다는 사실을 인식하여야 한다. 따라서 경영자들은 구성원들이 조직생활과 직무활동을 통해 구성원들의 기대가 충

족될 수 있도록 하는 메커니즘을 제공함으로써 직무성과의 향상을 기대할 수 있을 것이다. 또한 장기적 관점에서, 경영자는 외적 가치관을 보유한 구성원을 조직으로부터 배제시키기 보다는 내재적 가치의 기업문화의 역할을 강조함으로써 외적인 가치관의 변화를 이끌어 낼 수 있는 노력을 가해야 할 것이다.

직무관련 가치관은 오랜 기간을 통해 형성되고 변화되기 때문에 보다 장기적이며 종단적인 연구설계가 요구된다. 특히 향후 연구에서는 내용타당도가 확보될 수 있도록 국내 기업구성원들의 가치관 성향을 반영하는 측정도구가 필요하다. 이와 더불어 Ravlin과 Meglino (1987)가 주장한 것처럼 가치관의 측정에서 발생하는 "사회적 바람직성(social desirability)"의 오류를 극복하는 것이 필요하다[22]. 이와 같은 종류의 응답자 오류는 본 연구에서 채택된 Likert 유형의 척도법 이외에 서열법(rank)이나 강제선택법(forced choice) 등을 사용함으로써 일부 극복할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] 김경동, "한국인의 근로의식," 노사관계연구, 제1권, 제1호, pp.63-85, 1990.
 [2] 박승동, *조직구성원의 가치관과 행동성과*, 대구: 경북대학교 대학원 경영학과 박사학위논문, 1994.
 [3] 박영배, "기업종업원들의 근로자가치관이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 전자산업을 중심으로", 대한경영학회지, 제15호, pp.31-54, 1997.
 [4] 윤방섭, "임파워먼트의 영향요인으로서의 근로가치관: 그 인식과 동기부여적 효과", 경영학연구, 제12권, 제3호, pp.143-171, 1997.
 [5] 이규만, 박경규, "한중 근로자의 가치관과 직무태도에 관한 비교 연구", 대한경영학회지, 제19권, 제4호, pp.1281-1306, 2006.
 [6] 이도화, "근로윤리의 결정요인에 관한 연구: 인적 특성, 사회화, 직무관련 특성의 영향", 경영학연구, 제24권, 제3호, pp.265-30, 1995.
 [7] 이정언, 김강식, "전략적 인적자원관리: 인적자원

관리와 성과의 관계를 둘러싼 논의", 질서경제저널, 제12권, 제1호, pp.85-107, 2009.
 [8] 이지우, "근로가치관에 관한 탐험적 연구", 인사관리연구, 제18집, 한국인사관리학회, pp.413-438, 1994.
 [9] 이채은, 박재희, "호텔직원의 근로가치관이 직무몰입에 미치는 영향", 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 제3호, pp.355-363, 2010.
 [10] 한국생산성본부, "한국의 산업사회와 노동문화", 서울: 한국생산성본부, 1989.
 [11] S. Abboushi, "Impact of Individual Variables on the Work Values of Palestinian Arabia. International Studies of Management and Organization," Vol.20, No.3, pp.53-68, 1990.
 [12] R. J. Aldag and A. P. Brief, "Some Correlates of Work Values," Journal of Applied Psychology, Vol.60, No.5, pp.757-760, 1975.
 [13] M. R. Blood, "Work Values and Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology, Vol.53, No.6, pp.456-459, 1969.
 [14] W. R. Boxx, R. Y. Odom, and M. G. Dunn, "Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, and Cohesion: An Empirical Examination Within the Public Sector," Public Personnel Management. Vol.20, No.1, pp.195-205, 1991.
 [15] R. Dubin, J. E. Champoux, and L. W. Porter, "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue Collar and Clerical Workers," Administrative Science Quarterly, Vol.20, No.3, pp.411-421, 1975.
 [16] J. R. Hackman, G. Oldham, R. Janson, and K. Purdy, "A New Strategy for Job Enrichment," California Management Review, Vol.17, No.4, pp.57-71, 1975.
 [17] A. L. Kalleberg, "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction," American Sociological Review, Vol.42, No.1,

pp.124-143, 1977.

- [18] A. Kidron, "Work Value and Organization Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol.21, No.2, pp.239-247, 1978.
- [19] M. R. Merrens and J. B. Garrett, "The Protestant Ethic as a Predictor of Repetitive Work Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.1, pp.125-127, 1975.
- [20] C. J. Mottaz, "Determinants of Organizational Commitment," *Human Relations*, Vol.41, No.6, pp.467-482, 1988.
- [21] W. R. Nord, A. P. Brief, J. M. Atieh, and E. M. Doherty, "Work Values and the Conduct of Organizational Behavior," In: B.M. Staw and L.L. Cummings(eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol.10, pp.1-42, 1988.
- [22] E. C. Ravlin and B. M. Meglino, "Issues in Work Values Measurement," *Research in Corporate Social Performance and Policy*, Vol.9, pp.153-183, 1987.
- [23] J. P. Wanous, "The Role of Individual Differences Human Reactions to Job Characteristics," *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No.5, pp.616-622, 1974.
- [24] U. Wittig-Berman and D. Lang, "Individual Value Systems, Organizational Investments, and Personal Constraints as Predictors of Organizational Commitment: Direct or Indirect Effects?," *International Journal of Value Based Management*, Vol.3, No.1, pp.65-76, 1990.
- [25] S. Wollack, J. G. Goodale, J. P. Witjing, and P. C. Smith, "Development of the Survey of Work Values," *Journal of Applied Psychology*, Vol.55, No.4, pp.331-338, 1971.

저 자 소 개

이 정 언(Jeong Eon Lee)

증신회원



- 1994년 : 한국항공대학교 경영학과(경영학사)
- 1996년 : 서울대학교 대학원(경영학석사)
- 2008년 : 독일 Hannover대학교(경영학박사)

▪ 현재 : 배재대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 조직성과, 직무태도, 인사전략