

임금만족의 다차원성에 대한 확인적 연구†

이광희 · 이선규 · 이욱기

금오공과대학교 산업경영학과

A Confirmatory Investigation of the Multi-dimensionality of the Pay Satisfaction

Kwang Hee Lee · Sun Kyu Lee · Wook Gee Lee

Department of Industrial Management, Kumoh National University of Technology

This study investigated the multidimensionality of the pay satisfaction. A series of tests supported multidimensionality of the pay satisfaction. The items from the Pay Satisfaction Questionnaire(PSQ) loaded on their hypothesized dimensions and the dimensions were empirically distinct. These results supported the 4 dimensions suggested by H. G. Heneman and D. P. Schwab(1985). In this study we suggested favorable conclusions about the ability of the PSQ to measure pay satisfaction and the results are discussed in light of additional tests that may further substantiate the validity of the PSQ.

Keywords : Pay Satisfaction, Pay Satisfaction Questionnaire, Multidimensionality of the Pay Satisfaction

1. 서론

임금만족의 선행요인과 결과변수에 대한 연구는 지난 70년대 이후 많은 연구의 대상이 되어왔다. 임금만족의 측정에 대한 연구도 주요 결과변수들이 임금만족에 어떠한 관계가 있는가에 대한 관심이 커짐에 따라 초기의 전반적 측정치의 개발에서부터 발전하여 임금만족이 다차원적이라는 가정에 따른 측정도구의 개발에까지 진전되었다.

임금만족의 다차원성에 대한 개념은 Locke(1969)가 제안한 것이지만 최초로 임금만족의 다차원성에 대한 가설을 세운 것은 H. Heneman과 Schwab(1979, 1985)이다. 이들은 임금 만족 설문(Pay Satisfaction Questionnaire : PSQ)을 개발하면서 최초로 임금만족의 다섯 가지 차원 : 임금수준(pay level), 임금인상(pay raise), 복리후생

(benefits), 임금구조(pay structure), 그리고 관임금리(pay administration) 차원을 가설화하였다. PSQ는 이전의 전반적 측정치들에 비하여 보다 다양한 요소에 대하여 보다 나은 이해를 할 수 있기 때문에 그동안 많이 사용되어왔다. 그러나 과거의 연구결과들에 의하면 PSQ의 차원의 수와 측정항목의 적재패턴/loading pattern)등에 관하여 다양한 결과들을 보이고 있다. 예컨대 PSQ의 차원수에 관하여서는 과거의 실증연구들에서 하나의 차원에서부터 다섯 개의 차원까지 나타나고 있다. 또한 각 차원에 대하여 측정항목들이 갖는 적재패턴이 연구들에 따라 다르거나 교차적재되는 것으로 나타나고 있다. PSQ에 관련한 과거의 많은 연구들이 서로 상충된 결과를 보이는 것은 임금만족의 요인구조 자체의 문제라기 보다는 요인간의 관계에 대한 가정 및 연구 기법 면에서 적절하지 않은 방법을 사용하였기 때문에 초래

† 본 연구는 2000년도 금오공과대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구된 논문

된 것일 수도 있다. 즉, 어떤 연구에서는 확인적 요인분석을 사용한 반면 어떤 연구에서는 탐색적 요인분석을 사용하고 있다. 탐색적 요인분석에 의한 연구에서도 요인을 직각 회전한 연구가 있는 반면 사각회전을 한 연구도 있다. 탐색적 요인분석에 의한 연구는 이론에 근거하지 않고 수집된 자료에 근거한 검증이기 때문에 한계점을 가지고 있으며, 임금만족 요인간에 상관관계가 없다고 가정하여 분석하는 직각회전에 의한 연구는 현실을 잘 반영하지 못한다고 할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 H. Heneman과 Schwab(1985)이 임금만족 다차원성에 대하여 제시한 가설을 확인적 요인분석과 교차타당성분석을 통하여 검증하여 보고자 한다

2. 이론적 연구

Heneman & Schwab(1985)은 불일치 수정모형에 의거하여 임금만족에 대한 5가지의 구성개념(임금만족, 임금인상, 임금구조, 임금관리 및 복리후생)을 제시하고 이를 검증한 결과에 의하면, 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)과 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통하여 18항목의 4차원(수준, 인상, 구조/관리, 복리후생)으로 구성된 PSQ를 제시하였다. 이는 각 항목에 대해 '매우 만족'부터 '매우 불만족'까지의 5 단계 척도에 체크하게 함으로써 전체의 임금만족을 측정하게 된다. 이들이 1980명의 간호원을 대상으로 한 실증연구 결과에 의하면, 임금수준, 복리후생, 임금인상, 임금구조/관리의 임금만족 4요인 차원이 나타났다. 또한, 차원내의 항목간 평균 상관관계는 대체로 높은 수치를 보였으며 차원간의 항목간 평균상관은 일반적으로 차원내의 상관관계보다 작게 나타났고, 신뢰성 계수(coefficient alpha)는 모두 0.8이상으로 나타났다. 한편, MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)와 JDI(Job Descriptive Index) 등과 같은 직무만족 측정치들과의 관계에서는 PSQ의 임금수준 측정치와 상관관계를 보이고 있으며, 임금구조/관리와는 약한 상관관계 그리고 복리후생과 임금만족 차원과는 관계없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임금만족의 다차원에 대한 이들의 가설을 지지하는 것이라고 할 수 있다. 그러나 Orpen & Bonnici(1987)이 Australian의 다섯 개 대학의 교수 101명을 대상으로 한 연구결과에 의하면 각 요인이 적재량/loading)에서 명확하게 구별되지 않고 한 요인에 집중되는 양상을 보여주고 있다. 따라서 이 연구에서는 임금만족이 4가지의 독립된 별개의 차원이 아니라 한가지 차원으로 존재하는 것 같다는 결론을 내리고 있다.

Scarpello, Huber & Vandenberg(1988)연구에서는 PSQ에 의한 임금 만족의 측정치가 MSQ와 JDI보다 임금 만

족 구성의 더 많은 영역을 설명하고 있다는 것을 보여주는 한편, 임금인상과 구조/관리에 있어서도 PSQ가 보다 더 설명력이 높다는 것을 보여주었다. 이들의 연구에서는 임금만족이 3요인으로 분석되었으며, 임금수준과 복리후생만이 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 차원과 일치되는 결과를 보여주었다. 또한 임금수준, 인상, 구조/관리 항목이 직무분류에 따라 매우 민감하게 변하는 것을 발견하였다. Scarpello, Huber 그리고 Vandenberg(1988)은 여러 표본에서 3개 요인모델과 4요인모델 모두가 지지를 받고 몇 개의 항목이 교차 적재된다는 것을 발견했다. Scarpello 등(1988)은 이 결과에 기초하여 PSQ에 수정이 필요하다고 주장하고 있다. 이들의 연구는 다양한 조직에서 얻은 자료를 사용하였다는 점에서 일반화의 가능성이 높다. 그러나 확인적 분석 기법을 사용하지 않았기 때문에 이들의 연구결과는 PSQ 차원의 타당성에 대하여 간접적인 주장밖에는 할 수가 없다.

Carraher(1991)는 주성분 분석을 통하여 임금수준, 복리후생, 임금구조/관리 3개의 주성분을 도출하였다. 그의 연구에서는 신뢰도에서도 0.93(임금수준), 0.96(복리후생), 0.89(임금구조/관리)로 상당히 높은 신뢰수준을 나타내고 있다. Mulvey, Miceil & Near(1992)에 의하면 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 4요인모델과 5요인모델이 Scarpello et al.(1988)이 제시한 3요인모델보다 자료에 더욱 적합한 모형임을 보여주었다. 또한 Heneman과 Schwab(1985)이 제시한 4요인모델과 5요인모델은 비슷한 정도로 자료에 적합한 모형임을 보여주고 있다.

확인적 요인분석에 의한 Judge(1993)의 연구에서는 4요인 모델이 가장 적합하다는 것을 보여주었다. 그는 또 4개 차원이 여러 가지의 예측변수들과 다른 패턴의 상관관계를 보여주었다. 따라서 Judge는 PSQ의 타당성과 유용성에 대하여 호의적인 결론을 내리고 있다. 이 연구는 PSQ차원의 판별타당성을 보였다는 점에서 공헌을 하였으나 하나의 조직에서 얻은 자료를 사용했다는 점에서 한계를 갖는다.

Judge & Welbourne(1994)은 두 개의 조직에서 얻은 종단적 자료에 대하여 확인적 요인분석을 사용함으로써 PSQ의 차원에 대하여 보다 엄격하고 확장된 검증을 하였다. 이들의 연구결과에 의하면 PSQ의 항목들이 유의하게 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 임금만족차원들을 반영하였다. 또한 임금만족차원간에 상관관계를 보이고 있지만, 확인적 요인 분석결과 4요인 모델이 유의하게 자료에 적합한 모형이라는 것이 나타났다. 그러나 이들의 연구는 대상조직의 수가 다양하지 못하고 교차타당성분석 등과 같은 일반화를 위한 검증이 부족하다는 한계점을 가지고 있다.

선행 연구에서 나타난 PSQ의 요인 수는 1개에서 5개

까지 다양하다. 그러나 과거의 연구들에서 일관된 결과가 나타나지 않는 것은 적절치 않은 연구방법을 사용하였기 때문일 수도 있다. 대부분의 연구들에서 탐색적 요인분석을 사용하였는데 이것은 이론에서부터 출발한 검증이 아니라 자료에서부터 출발한 것이기 때문에 요인구조의 적절성을 확인하는데 문제점을 가진다(Bobko,1990). 일관된 결과가 나오지 않은 또 다른 이유중의 하나는 과거의 연구들이 요인회전을 하는 과정에서 일부 연구에서는 요인간의 상관관계가 있다고 가정한 사각회전(oblique factor rotation)을 한 반면, 다른 연구에서는 요인간에 상관관계가 없다고 가정하는 직각회전(orthogonal rotation)방법을 사용한 때문일 수도 있다.

과거의 연구들에서 지적되었지만 PSQ의 차원들은 유의하게 관련이 되어있다. 예를 들면 임금 인상의 임금 수준에 영향을 미치기 때문에 임금인상에 만족을 하는 종업원은 임금 수준에도 보다 만족할 것이다. 따라서 연구자가 임금만족의 차원들이 독립적이라고 가정하는 직각회전에 의한 분석을 적절하지 못하다.

임금만족의 요인간에 상관관계가 있다고 해서 PSQ의 타당성이 저 평가되는 것은 아니다. 왜냐하면, 어떤 요인이 상관되었는가 라는 것보다는 차원들이 개념적으로 실증적으로 구분되는가(즉 서로 구분될 수 있는가)라는 것이 보다 중요한 문제이기 때문이다. 본질적인 문제는 임금만족의 차원들이 개념적으로 다르며 실증적으로 구분될 수 있는나 하는 것이다.

PSQ의 특정 항목이 이론적으로 적재되어야 할 요인에 뿐 아니라 다른 요인에도 높게 적재되는 것도 과거의 연구에서 문제점으로 제시된 사항이다. 그러나 개념적으로 관련이 있는 요인들은 어느 정도 교차적재(cross loading) 되어 나타날 수 있다. 또 교차적재가 나타나는 것이 과거의 연구들에서 직각요인회전을 사용하였기 때문일 수도 있다는 점이다. 이 방법은 사각회전보다 교차적재가 보다 높게 발생한다. 임금만족의 차원들에 대한 판별 타당성은 PSQ의 유용성을 결정하는 데 있어서 핵심이라고 할 수 있다. 그러나 선행연구들을 살펴본 바와 같이 지금까지 이 문제에 대하여 적절한 해결을 제시하지 못하고 있다. 따라서 PSQ의 각 차원의 판별타당성을 보다 엄격하게 검증하기 위한 연구 필요성이 제기되고 있다.

3. 연구설계 및 가설

이 연구에서는 임금만족의 다차원성에 관련된 수렴타당성과 판별타당성에 관하여 과거의 연구들과는 달리 보다 엄격한 방법을 사용하여 검증하고자 한다. 이를 위하여 첫째 탐색적 요인분석보다는 확인적 요인분석을 사용하고자 한다. 탐색적 요인분석을 사용할 경우 요인적재(factor loadings), 교차요인적재(cross-factor loadings) 그리고 요인의 독립성(independence)등에 대한 해석과 평가를 통하여 검증하게 된다. 그러나 이 방법은 분석방법에 따라 다른 가정을 하기 때문에 서로 다른 결과를 가져올 수 있다. 더구나 탐색적 요인분석방법은 연구자가 수집한 자료에 기초하여 분석하는 방법이기 때문에 사전적으로 이론을 수립하고 이를 검증하는 확인적 요인분석에 비하여 적절하지 못한 방법이다(Bobko, 1990). 둘째로 이 연구에서는 표본을 무작위로 둘로 구분한 후, 한 표본에 대하여 모델찾기에 의하여 이론모델을 검증하고 일반화를 위한 검토를 위하여 이 모델을 다른 표본에 적용시켜 재검증하는 교차타당성(cross validation) 분석을 하고자 한다. 공변량구조 분석에 의하여 확인적 요인분석을 실시하였다하여도 모델찾기에 의한 과정이 이루어졌다면 이것은 탐색적 과정이지 확인적 검증이 아니므로 일단 최종적으로 찾은 모델에 대하여 새로운 자료에 적용시켜 그 부합도 평가 및 내용적 판단에 의하여 그 모델이 일반화될 수 있는지에 대한 검토가 이루어져야 한다. 지금까지의 연구들에서는 이러한 교차타당성분석이 이루어지지 않았기 때문에 일반화에 대한 설득력이 낮았다고 할 수 있다. 또한 이 연구에서는 소수의 조직이 아닌 다양한 조직에 대하여 자료를 수집하였다. 이러한 일련의 과정을 통하여 PSQ 요인구조의 일반화에 대하여 보다 엄격한 검증을 하고자 하였다.

H. G. Heneman과 Schwab(1985)의 주장대로 이 연구에서는 PSQ의 항목들이 각기 이론적 차원에 적재될 것(수렴타당성)이라고 가정하며 또한 4개의 차원이 실증적으로 구별된 것(판별타당성)이라고 가정한다. 이것은 각 차원들이 비록 서로 상관되어 있을 지라도 각기 상대적으로 다른 임금의 측면을 반영할 것이라는 가정에서 출발한다. 예를 들면 복리후생을 위해 수립된 기준들은 임금구조 수립을 위한 기준이나, 임금 인상을 위한 기준

<표 1> 성별 학력별 분포

	중졸이하	고 졸	전문대졸	대 졸	대 학 원	합 계
남	0(0)	276(28.1)	125(12.7)	287(29.3)	16(1.6)	704(71.8)
여	7(0.7)	159(16.2)	80(8.2)	31(3.2)	0(0)	277(28.2)
합계	7(0.7)	435(44.3)	205(20.9)	318(32.4)	16(1.6)	981(100)

등과는 다를 것이기 때문이다. 또한 이 연구에서는 PSQ의 요인구조가 무작위로 구분된 표본에 따라 안정적일 것이라고 예상한다. 이에 따라 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- 가설 1 : PSQ의 항목들은 이론적 차원에 적재될 것이다.
- 가설 2 : PSQ의 차원들은 실증적으로 차이를 보일 (구분될) 것이다.

4. 실증연구

4.1. 분석방법

PSQ의 항목들이 이론적 차원들에 적재되는 정도와 각 차원들이 실증적으로 구분되는가를 검증하기 위하여 LISRES 7(Joreskog & Sorbom, 1989)을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 확인적 요인분석은 구성타당성을 평가하는데 적합하다. 왜냐하면 이 방법은 특정항목들이 동시에 이론적 개념에 적재되는가(즉 수렴타당성) 그리고 각기 다른 개념들이 서로 구분되는가(즉 판별타당성 : Bollen, 1989; Long, 1983)에 대하여 직접적으로 평가할 수 있기 때문이다. PSQ의 수렴타당성(가설1)은 4차원에 대하여 항목들이 적재되는가를 보고 추론될 수 있다. PSQ에 대한 판별타당성은 각 차원들이 구분되는 정도(가설2)로 평가할 수 있다. 이것은 이론 모델의 부합도를 임금만족이 하나의 요인을 가진다는 1요인모델의 부합도와 비교하여 이루어질 수 있다. 만일 차원들의 측정치가 판별타당성을 가지지 않으면 1요인 모델의 부합도는 이론모델인 4요인 모델의 부합도에 비하여 유의하게 나쁘지 않을 것이다. 이 경우 1요인모델이 자료를 보다 적절히 설명할 것이다. 따라서 임금만족의 다차원성에 대한 가설은 기각된다.

확인적 요인분석을 사용할 경우에 모델에 대한 전반적 부합도를 평가하는 것은 매우 중요하다. 만일 모델이 자료에 적합하지 않으면 추정된 모수를 해석하는 것은 적절하지 않다.(James, Mulaik, & Brett, 1982), 가장 널리 쓰이는 부합도지수는 카이제곱 통계량인데 이 부합도는 표본의 크기에 따라 영향을 받을 수 있기 때문에 이

연구에서는 원소간 평균차이(RMR : root mean square residual), 기초부합치(GFI : goodness of fit index), 표준부합치(NFI : normed fit index)등을 동시에 검토하고자 한다.

원소간 평균차이는 분석자료가 상관자료이면 .05이하의 값을 보일 때 잘 맞는 모델로 간주한다(이순목, 1990) 기초부합치는 카이 제곱치와는 달리 표본크기의 변화나 다변량 정규분포의 위반에 별 영향을 받지 않고 모델의 자료에 대한 적부를 잘 나타내 준다. Silvia(1988)에 의하면 표본 크기가 200이상에서 GFI가 적어도 0.9이상이면 '큰 문제가 없고' 0.95이상이면 좋은 모델이라고 할 수 있다. 표준부합치는 그 값이 0과 1사이에 존재하여 0.9보다 크면 '잘 부합하는' 모델로 해석한다(Bentler와 Bonett, 1980)

4.2 표본의 특성

본 연구에서는 제조업체를 대상으로 1200부의 설문을 조사하여 회수되지 않은 설문 및 부실하게 작성된 설문을 제외하고 983개의 설문을 대상으로 분석하였다. 수집된 자료의 특성은 기업수가 51개이고 평균근속연수가 약 7년, 평균나이 31.4세였다. 성별분포는 남성이 704명으로 71.8%였으며 여성이 277명으로 28.2%였다. 학력별로는 중졸이하가 7명으로 0.7%, 고졸이 435명으로 44.3%이고 전문대졸과 대졸이 각각 205명, 318명으로 20.9%, 32.4% 였으며 대학원졸은 16명으로 1.6%였다. 수집된 표본은 H. G. Heneman 과 Schwab(1985)의 가설을 검증하기 위한 표본(표본 1)과 교차타당성검증을 위한 표본(표본 2)로 구분하였다. 표본의 구분방법은 SAS의 uniform() 함수를 이용하여 난수를 발생시켜 무작위로 구분하였다. 표본 1과 표본 2의 크기는 각각 489과 494이다.

4.3 상관관계분석

<표 2>는 표본 1에서의 PSQ의 각 차원간 상관관계와 각 차원별 척도의 신뢰성을 나타내는 표이다. 차원간의 상관관계는 과거의 연구결과와(Scarpello et al., 1988) 일관된 결과를 보이고 있다. 특히 복리후생차원은

<표 2> 표본 1의 임금차원간 상관관계와 신뢰도

	mean	s.d.	1	2	3	4
1. 복리후생	2.88	0.81	(0.91)	0.52	0.45	0.42
2. 임금수준	2.79	0.80	0.57	(0.92)	0.65	0.57
3. 임금인상	2.74	0.64	0.54	0.76	(0.74)	0.67
4. 임금구조/관리	2.68	0.60	0.48	0.63	0.85	(0.84)

* 대각의 괄호안은 각 차원의 신뢰도, 대각아래는 차원간 상관관계, 대각위는 LISREL분석에 의해 비신뢰성이 보정된 상관관계

<표 3> 표본 2의 임금차원간 상관관계와 신뢰도

	mean	s.d.	1	2	3	4
1. 복리후생	2.87	0.75	(0.89)	0.51	0.47	0.45
2. 임금수준	2.77	0.78	0.56	(0.92)	0.68	0.53
3. 임금인상	2.68	0.64	0.57	0.79	(0.76)	0.67
4. 임금구조/관리	2.64	0.58	0.51	0.58	0.83	(0.83)

* 대각의 괄호안은 각 차원의 신뢰도, 대각아래는 차원간 상관관계, 대각위는 LISREL분석에 의해 비신뢰성이 보정된 상관관계

다른 3개의 차원들 간의 관계보다 현저히 낮은 값을 보이고 있다. 임금인상척도는 임금 수준척도와 구조/관리 척도와 .85, 그리고 구조/관리 척도는 임금 수준척도와 .63 값을 보이고 있다. 마지막으로 PSQ의 신뢰성 값들은 복리후생이 0.91, 임금수준이 0.92, 임금인상이 0.74 그리고 임금구조/관리가 0.84로 과거의 연구결과들과 유사한 패턴을 보이고 있다.

<표 3>는 표본 2에서의 PSQ의 각 차원간 상관관계와 각 차원별 척도의 신뢰성을 나타내는 표이다. 표본 2에서도 전체적으로 상관관계의 패턴은 표본 1과 유사하게 나타나고 있다. 두 집단에서의 임금만족 4개 차원들 간의 상관관계 차이의 절대값은 .05를 넘지 않고 있다.

각 차원들의 척도 신뢰성은 표본 1과 표본 2간에 상대적으로 안정된 패턴을 보이고 있다.

4.4 확인적 요인분석 및 가설검정

<표 4>는 측정치들이 각각이 임금만족의 이론적 4개 차원에 대한 요인적재 모수 추정치이다. 표본 1의 분석에서 임금만족의 4차원에 대한 모든 적재량은 상대적으로 강하게 나타났으며(평균 적재량=.75) $p < 0.05$ 에서 유의하였다. 확인적 요인분석의 부합도 지수는 4 요인모델(이론모델)이 표본1에 대하여 390.59/129 ($X^2=390.59$ 79 자유도 129), $p < .01$; $X^2/df=3.30$; $RMR=0.042$ $GFI=0.92$

<표 4> 표본 1과 2에 대한 PSQ 요인 적재량의 LISREL 추정치

	복리후생		임금수준		임금인상		임금구조/관리	
	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
1. 복리후생의 종류	0.82	0.82	--	--	--	--	--	--
2. 복리후생의 금전적 가치	0.89	0.84	--	--	--	--	--	--
3. 복리후생의 수	0.83	0.80	--	--	--	--	--	--
4. 복리후생에 지급하는 금액	0.83	0.79	--	--	--	--	--	--
5. 임금의 전반적 수준	--	--	0.86	0.91	--	--	--	--
6. 현행 임금	--	--	0.93	0.92	--	--	--	--
7. 실제로 받는 임금액	--	--	0.78	0.75	--	--	--	--
8. 현행 임금액	--	--	0.88	0.85	--	--	--	--
9. 상관의 임금결정 영향력	--	--	--	--	0.50	0.58	--	--
10. 과거의 임금인상액	--	--	--	--	0.63	0.66	--	--
11. 임금인상 결정 방법	--	--	--	--	0.75	0.72	--	--
12. 가장 최근 임금인상액	--	--	--	--	0.71	0.70	--	--
13. 직급/직위별 임금차이	--	--	--	--	--	--	0.76	0.77
14. 임금 정책의 일관성	--	--	--	--	--	--	0.76	0.76
15. 임금관리 방법	--	--	--	--	--	--	0.66	0.64
16. 임금관련 정보제공	--	--	--	--	--	--	0.66	0.62
17. 다른 직무의 임금	--	--	--	--	--	--	0.63	0.63
18. 직무간의 임금차이	--	--	--	--	--	--	0.65	0.62

* 적재량추정치는 모두 $p < 0.05$ 에서 유의함. S1 : 표본1, N=489, S2 : 표본 2, N=494

NFI=0.93)로 적절한 부합도를 보이고 있다. 이러한 결과를 상관분석결과와 종합하여 볼 때 PSQ의 각 항목은 이론적 차원에 수렴한다는 주장을 지지하는 것이다. 따라서 연구가설 1이 지지되었다. 교차타당성 분석을 위한 표본 2의 분석결과에서는 요인적재량이 표본 1에서의 값과 매우 유사한 패턴을 보이고 있다. 표본 1과 2에서의 요인적재량 차이의 절대값 평균은 .027(SD=0.021)이며 범위는 .00에서 .08이었다. PSQ의 차원이 무작위로 구분된 표본에 대하여 매우 안정된 패턴을 보이는 것은 일반화를 위한 교차타당성을 지지하는 결과라고 할 수 있다.

PSQ차원들이 실증적으로 구분되는가? 즉, 임금만족 차원의 판별타당성을 가지는가(가설 2)를 검증하기 위하여 요인간 상관관계를 가정하는 4 요인모델(이론모델)을 1요인 모델 및 여러 대안적 모델들과 비교 분석하였다. 만일 이론적 주장에 의한 요인들이 실증적으로 충분히 구별되지 않는다면 대안적 모델들의 부합도가 이론모델에 비하여 유의하게 나쁘지 않을 것이다. <표 5>의 분석결과에 의하면 표본 1에서 1요인모델은 매우 낮은 적합도를 보이고 있다. ($X^2/df=13.48$, RMR=0.1 GFI=0.63, NFI=0.66). 이러한 적합도는 이론모델에 비하여 유의하게 낮은 것이다(X^2 의 차이가 $X^2=763.51$ 자유도 6, $p<.01$). 상관관계가 높게 나타난 임금 인상과 구조/관리 차원을 하나로 묶은 3요인 모델에서도 부합도의 유의한 감소가 나타났다(X^2 의 증가는 $X^2=79.11$ 자유도 3, $p<0.01$). 2요인 모델(X^2 의 증가는 $X^2=615.03$ 자유도 5, $p<0.01$)과 요인간 상관관계가 없다고 가정하는 4요인모델(X^2 의 증가는 $X^2=1428.68$)도 이론모델에 비하여 매우 낮은 부합도를 보이고 있다. 이러한 결과는 교차타당성 분석을 위한 표본 2에서도 동일하게 나타나고 있다. 따

라서 임금만족 요인간 상관관계가 있다는 것을 가정하는 4요인 이론모델의 판별타당성에 대한 주장(연구가설 2)도 지지되었다.

요약하면 PSQ의 항목들은 이론적 차원들에 적재되었고, 일부 PSQ 차원들은 서로 상관되었지만 확인적 요인 분석결과에 의하면 4개의 차원들로 서로 구분된다는 것이다. 수렴타당성과 판별타당성증거에 의할 때 PSQ의 다차원성은 타당한 것으로 보인다. 그러나 Deckop(1992)가 지적하였듯이 PSQ의 유용성이 보다 엄격히 확인되려면 PSQ의 차원들이 주요 결과변수들에 대한 예측에 있어서 어떠한 차이를 가지는가에 대한 연구도 이루어져야 할 것이다. PSQ가 측정도구로서 충분한 타당성과 유용성을 확보하기 위해서는 종속변수에 대한 각 차원들의 역할차이를 보일 필요가 있다. 임금만족 차원이 주요 결과변수에 대한 영향의 차이를 고려할 경우에는 환경적 요인들과 임금만족의 각 차원에 있어서 비교기준들이 고려되어야 할 것이다(Ahs & Bretz, 1988).

5. 요약 및 결론

이 연구에서는 H. Heneman과 Schwab(1985)이 임금만족 다차원성에 대하여 제시한 가설을 확인적 요인분석과 교차타당성분석을 통하여 검증하여 보고자 하였다.

연구결과에 의하면 PSQ의 수렴타당성 및 판별타당성에 대하여 지지하는 결과를 보이고 있다. PSQ의 항목들은 이론적 차원들에 대하여 매우 높게 적재되었고 전반적 부합도도 이론적 모델을 지지하는 결과를 보이고 있다. 또한 PSQ의 각 차원은 실증적으로 구분되었다. 상관관계가 높은 차원들을 한 요인으로 묶었을 경우에는

<표 5> 이론모델과 대안적 모델들에 대한 부합도 지수 통계량

모 델	χ^2	df	χ^2/df	RMR	GFI	NFI
표본 1						
1. 1요인모델	1819.27	135	13.48	0.100	0.63	0.66
2. 4요인모델(직각모델)	1154.10	135	8.55	0.310	0.78	0.78
3. 2요인모델	1005.62	134	7.51	0.076	0.75	0.81
4. 3요인모델	469.70	132	3.56	0.051	0.90	0.91
5. 4요인모델(이론모델)	390.59	129	3.03	0.042	0.92	0.93
표본 2						
1. 1요인모델	1619.16	135	11.99	0.099	0.66	0.68
2. 4요인모델(직각모델).	1093.57	135	8.10	0.310	0.79	0.78
3. 2요인모델	970.74	134	7.24	0.078	0.75	0.81
4. 3요인모델	440.43	132	3.34	0.051	0.90	0.91
5. 4요인모델(이론모델).	325.10	129	2.52	0.039	0.93	0.94

부합도가 감소하였다. 다른 대안적 모델들은 요인간 상관관계를 허용하는 4요인모델에 비하여 낮은 부합도를 보이고 있다. 이러한 결과는 무작위로 구분한 표본에서도 유사하게 나타나 이 모델이 교차타당성을 가지고 있음을 보여주고 있다. 이러한 수렴타당성과 판별타당성 증거에 비추어 볼 때 PSQ의 다차원성은 타당한 것으로 보인다. 이것은 임금만족을 다차원적으로 보지 않고 차원을 축소할 경우에 중요한 정보를 손실한다는 것을 의미한다.

이 연구의 결과는 실무에 다양한 시사점을 제공한다. 결과에 의하면 PSQ를 사용할 경우 조직은 전반적 임금만족 측정치를 사용하는 때에 비하여 여러 가지 정보를 얻을 수 있다. 예를 들면 전반적 측정치만을 사용할 경우 임금 만족의 일부 차원에 대하여 높은 만족을 보이는 종업원이 다른 차원에 대한 불만족할 경우 이러한 상태가 서로 상쇄되어 나타나지 않을 수 있다. 예컨대 이 연구결과에서도 표본 1에서 복리후생에 대한 만족도(M=2.88; SD=0.81)는 임금구조/관리에 대한 만족도(M=2.68; DS=.60)보다 유의하게 높다. 만일 회사에서 단지 전반적인 임금 만족에 대하여서만 고려한다면 이 두 차원은 평균되어 임금구조/관리에 대한 만족이 상대적으로 다른 차원보다 낮다는 사실을 모를 수 있다. 만일, 종업원의 임금 만족을 증진시키기 위하여 조직이 어떤 개입을 하고자 할 때 임금만족의 각 차원에 따른 이해를 하게되면 보다 명확한 관리 지침을 제공할 수 있다는 것이다.

이 연구의 한계점은 한 시점에서 자료를 수집한 횡단적 분석이라는 점과 업종별 제약성을 가졌다는 것이다. 임금만족의 다차원성이 시간에 따라서 안정적인가, 어떤 조직적 차원의 개입이 있을 경우에도 안정적으로 나타나는가, 그리고 다양한 업종들에 대하여서도 안정적인가 등은 추후연구를 통하여 보완되어야 할 것이다. 또한 임금만족의 다차원성에 대한 보다 충분한 타당성과 유용성을 확보하기 위해서는 종속변수에 대한 각 차원들의 역할 차이에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

[1] 이순복, 공변량구조분석, 성원사, 1990.
 [2] Ash, r. A., & Bretz, R. D., *A multi-focus equity theory model of compensation satisfaction*. In R. a. Ash(Chair), *The measurement of compensation satisfaction : Are we there yet?* Symposium presented at the therd annual conference of the Societh for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX. May, 1988.

[3] Bentler, P. M., & Bonett, D. G., Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance struc-tures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606, 1980.
 [4] Bobko, P., Multivariate correlational analysis. In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology*(2nd ed., Vol. 1. pp. 637-686). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1990
 [5] Bollen, K. A., *Structural equations with latent variables*, New York : Wiley, 1989
 [6] Carraghr, S. M., A validity study of the Pay Satisfaction Questionnaire(PSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 51, 491-495, 1991.
 [7] Deckop, J. R., Organizational and career pay satisfaction, *Human Resource Management Review*, 2, 115-129, 1992.
 [8] Heneman, H. G., III. & Schwab, D. P., Work and rewards theory,. In D. Yoder & H. G. Heneman, Jr.(Eds.), *ASPA Handbook of personnel and industrial relations*(p. 1-22). Washington, DC : Bureau of National Affairs, 1979.
 [9] Heneman, H. G., III. & Schwab, D. P., Pay satisfaction : Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141, 1985.
 [10] James L. R., Mulaik, S. a, Brett J. M., *Causal analysis : Assumptions, models, and data*, Beverly Hills : Sage, 1982.
 [11] Judge, T. A. & Welbourne, T. M., A confirmatory investigation of the dimensionality of pay satisfaction questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 79, 461-466, 1994.
 [12] Judge, T. A., Validity of the dimensions of the Pay Satisfaction Questionnaire : Evidence of differential prediction. *Personnel Psychology*, 46, 331-355, 1993.
 [13] Jöreskog, K. G. & Sörbom, D., *LISREL 7 User's reference guide*. Chicago : Scientific software, 1989.
 [14] Locke, EA, What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336, 1969.
 [15] Long, J, S, *Covariance structure models : An introduction to LISREL*, Beverly Hills : Sage, 1983.
 [16] Mulvey, P. W., Miceli, M. P. & Near, J. P., The Pay Satisfaction Questionnaire : A confirmatory factor analysis, *Journal of Social Psychology*, 132,

139-141, 1992.

- [17] Orpen, C. & Bonnici, J., A factor analytic investigation of the Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Social Psychology*, 127, 391-392, 1987.
- [18] Scarpello, V., Huber, V & Vandenberg, R. J., Compensation satisfaction : Its measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*. 73, 163-171, 1988.
- [19] Silvia, S., *Effects of Sampling Error and Model Misspecification on Goodness-of-fit Indices for Structural Equation Models*. Ph.D. Dissertaion, Ohio State University, Columbus, Ohio, 1988.