

산림노동자의 직무만족과 이직에 관한 연구

김기동^{1*} · 정병헌¹ · 김철상¹ · 이재현²

¹국립산림과학원 기후변화연구센터 녹색경제연구과,

²산림조합중앙회 임업기능인훈련원

A Study on the Job Satisfaction and Turnover of the Forest Workers

Ki Dong Kim^{1*}, Byung Heon Jung¹, Chul Sang Kim¹ and Jae Hyoun Lee²

¹Korea Forest Research Institute, Seoul 130-712, Korea

²National Forestry Cooperatives Federation, Jeonbuk 567-913, Korea

요 약: 본 연구는 산림노동자의 직무만족과 이직의 관계를 도출하는 것이 목적으로 산림노동자의 직무만족과 이직의 관계를 실증분석하기 위하여 영림단원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 직무만족과 관련된 26개 항목에 대한 만족도와 이직의사를 조사하였다. 직무만족과 관련된 26개 항목에 대해 요인분석을 실시하여 ‘상사와의 관계’, ‘임금 및 안전’, ‘동료와의 관계’, ‘직무자체’ 및 ‘근무시간’의 5가지 요인을 도출하였다. 요인분석으로 도출된 5가지 요인과 이직과의 관계를 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였으며 그 결과 ‘직무자체’ 만족만이 이직과 5% 유의수준에서 관련이 있는 것으로 분석되었다.

Abstract: The purpose of this research is to revealed the relationship between job satisfaction and turnover of forest workers. Data had obtained through a questionnaire, in which 155 forest workers at three national forestry cooperative federation training centers are questioned. The data had been analyzed using the factor analysis and multiple regression method. The results of the factor analysis were found ‘Relation with the boss’, ‘Wage & safety’, ‘relation with co-workers’, ‘Job specifications’, and ‘Working hours’. As the result of the regression, turnover was affected by only ‘Job specification’, however turnover was not affected by ‘Relation of the boss’, ‘Wage & safety’, ‘relation of co-workers’, and ‘Working hours’.

Key words : job satisfaction, turnover, forest workers

서 론

우리나라의 산림은 III영급의 산림면적이 37.6%를 차지하고 있어 앞으로 지속가능한 산림경영을 위해 한 영급에 치우쳐 있는 영급구조를 개선하기 위해 간벌 및 보육작업 등을 수행해야만 하는 실정이다. 그러나 임업기계화율이 낮은 국내에서는 산림작업을 인력에 주로 의존하고 있으며, 또한 작업여건도 매우 열악한 상황이다. 특히, 산림 지역내의 노동은 전통적인 3D 직업으로 상대적으로 취업여건이 열악하다. 그 중 특히 농산촌인구의 과소화·고령화로 인한 임업노동력 부족은 산지자원화를 가로막는 가장 큰 걸림돌로 시급히 해결하여야 하는 과제로 떠오르고 있다(김병구, 최 관. 1997).

1999년부터 2003년까지 5년간 평균치를 산출한 결과를 보면, 영림단 이탈현황은 국유림 영림단 7단 251명으로 16.3%가 감소했고, 민유림 영림단은 4단에 108명으로 2.8%가 감소하여 전체적으로는 연평균 11단 359명으로 6.6%가 감소하였다. 이탈 원인은 그 사유가 이직, 이주, 노령화, 사망 및 기타로 다양하다. 그중에서도 이직이 전체 이탈인원의 33%로 가장 많고 그 다음은 노령화가 11%로 나타났다. 이직이 가장 많다는 것은 산림작업이 중노동일 뿐만 아니라 그 만큼 직업으로서의 안정성이 없고 보수가 적기 때문이다(강건우, 2005). 산림근로자의 이직 및 이직률이 타 산업에 비해 높은 원인은 작업 위험성, 낮은 임금 및 근로시간 불안정 등 다양한 이유로 설명될 수 있다.

특정 직업 종사원의 이직증가는 신규인력의 교육비와 노무비의 증가를 초래하고 이직으로 인하여 종사원의 사기, 생산성 저하 등 비용적 측면의 다양한 손실이 발생하

*Corresponding author
E-mail: kidong@forest.go.kr

게 되며 궁극적으로는 기업의 경영성과에도 지대한 악 영향을 미치는 것이다. 높은 이직율은 조직의 대체비용을 증대시키고 경험이 부족한 인력을 직무에 배치해야 할 것이며, 이로 인한 숙련되고 적절한 서비스를 제공하지 못 할 것이다(김성국, 2002).

직무만족도는 사회학, 심리학, 경영학, 경제학 등 여러 학문분야에서 주요한 연구대상이 되는 변수이다. 조직심리학과 경영학에서는 생산성의 결정변수로, 사회학에서는 소외(alienation)의 측정용을 위한 변수로, 그리고 경제학에서는 효용의 대리변수 뿐만 아니라 노조가입 성향 및 미래 이직 등 다양한 노동시장 현상의 예측변수로서 활용되어 왔다(Freeman, 1978). 이직에 영향을 주는 직무요인과 직무만족도 연구는 타 노동시장 연구에서 많은 연구가 수행 되어 졌으나 임업 분야 연구에서는 수행 되지 않았다.

본 연구에서는 산림근로자의 근로조건 개선 및 생산성 증대를 위한 효율적인 인력관리 방안을 모색하고자 산림 근로자, 특히 영림단원들을 대상으로 직무만족 요인을 조사하고 이들 요인과 이직성향과의 관계를 실증적으로 분석하여 산림근로자의 인적관리와 효과적인 영림단 운영을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

이론적 고찰

1. 직무만족

최초의 직무만족 연구는 1935년 R. Hoppock에 의해 수행되었는데, Hoppock은 업무 수행자의 직무수준과 만족 사이의 관계는 正(+)의 관계가 있는 것으로 보고하였다. Tiffin과 McCormick(1955)은 직무만족은 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족의 정도이며 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 하였다. 또한 직무만족을 태도의 일 범주로 보아 “조직 구성원들의 직무에 대한 감정적 반응이다.”로 정의하였다. Alderfer(1972)는 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로써 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반욕구의 차원에서 설명되어 진다고 하였다. Locke(1976)는 직무만족이란 자신의 직무 혹은 직무경험에 대한 평가로 종업원 자신의 유쾌하거나 부정적인 감정 상태라고 정의 하였다. Beatty(1981)는 Locke의 정의를 인용하여 직무만족이란 종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인이 직무평가에서 얻는 즐거운 정서 상태라고 정의하였다. 직무만족은 일반적으로 한 개인의 직무에 대한 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등이 수준에 따라 직무자체, 임금, 감독, 승진기회와 같은 직무환경에 대해 얼마나 만족하느냐를

나타내는 감정적 표현이라 할 수 있다(김홍재, 1991). 종사원의 직무 만족은 조직 내에서 맡고 있는 직무를 수행하면서 느끼고 감지하는 각 개인의 만족정도를 나타낸 것으로 볼 수 있는데, 종사원이 느끼고 감지하는 각 개인의 만족정도는 개인의 능력과 자질, 수행하고 있는 업무에 대한 적응력, 조직체 내에서의 여러 가지 조직 환경과 절대적인 관계가 있고 조직성과를 예측하는데 중요한 지표가 될 뿐 아니라 개인의 욕구와 목적을 통합하는 데에도 중요한 역할을 할 수 있다(최동열, 2000).

안계남(2006)은 직무만족도가 높은 직원은 정신적·육체적으로 더 건강하며, 새로운 직무관련 과업들을 더 신속히 학습한다고 하였다. 따라서 직무만족수준이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대하여 매우 긍정적 태도를 갖게 되어 자신의 욕구를 증진시키고 근로생활의 질을 높여 나가게 되며, 노동이동율과 결근율이 감소되고, 조직 목표 달성에도 기여하게 된다. 현대조직에서 인간이 직무를 수행함으로써 그의 욕구를 충족시켜 직무에 만족 하게 되면 이직, 결근, 태업, 도난사고, 종사원의 소외 등을 감소시켜 줌으로써 장기적인 안목에서 생산성에 공헌을 한다. 직무 자체와 직무수행상 발생하는 즐겁고 긍정적 태도는 직무만족으로 나타난다고 하였다. 김경희(2007)는 개개인이 수행하는 직무가 개개인의 발전에 유익하고, 사회에 바람직하고, 사회적으로 명예롭고, 정당하며, 때에 따라 직무수행으로 인하여 자신의 욕구가 충족되는 경우에 직무에 대한 만족감이 생기는 것으로 정의하였다.

2. 이직

Mobley(1979)는 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 구성원으로서의 역할을 포기하는 것”으로 정의하였다. 또한 이직은 이직 결정주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직이란 종사자의 의사에 의한 이직(quit resignation)을 말하는 것으로 결혼, 임신, 출산, 지병, 가족의 이주로 인한 것과 임금, 작업조건, 감독, 리더십 및 경력 변화 등의 이유로 다른 직장으로 옮기기 위한 것의 의미한 반면, 비자발적 이직은 해고(discharge), 일시해고(lay-off), 정년퇴직(retirement), 사망 등으로 자기의 의사와는 무관하게 조직에서 방출되는 것으로 연구하였다. 또한 Porter와 Steers(1973)는 개인과 조직사이에서 잠재적으로 중요한 결과를 가져올 수 있는 행동에 대해 비교적 깨끗하게 그 관계를 자르는 행동이라고 정의하였다. 넓은 의미로 이직은 종사원이 어떤 조직에 들어오고 나가는 모든 이동을 말한다. 좁은 의미로는 현재의 담당 직무를 그만 두고 다른 조직으로 옮겨가는 것을 말한다(이선호, 2006). 일반적으로 직무만족과 이직은 음(-)의 상관관계를 갖게 된다. 즉, 직무만족이 높을수록 이직의향은 낮아지며 직무

만족이 낮을수록 이직의향은 높아지는 것이다.

연구 방법

본 연구의 분석을 위해 국유림 및 민유림 영림단원들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 설문은 자기기입법을 이용하여 조사하였다. 강릉, 진안, 양산의 산림조합중앙회 소속 임업기능인 및 기계 훈련원을 방문하여 2009년 4월에서 8월까지 교육중인 영림단원들을 대상으로 설문하였다. 조사는 각 훈련원의 교육담당자에게 조사목적과 방법을 설명한 후 각 훈련원에 배포하여 실시하였다. 산림 노동자들에게 직무만족에 관한 26개 항목에 관하여 '매우 불만족'에서 '매우 만족'까지 Likert 5점 척도를 이용하여 만족도를 조사하였으며, 이직성향 또한 같은 방법으로 조사하였다. 설문기간동안의 모든 훈련원에서 교육받은 영림단원에게서 설문을 실시, 총 155부 설문지를 회수하였으며, 회수된 설문지중 결측치를 제외한 108부 만을 본 연구의 주요 분석인 직무만족과 이직의사의 회귀분석에 이용하였으며 다른 기술통계에서는 항목별로만 결측치를 제외하고 분석하였다. 상호연관성이 높은 문항들을 몇 가지 요인으로 분류하기 위해 탐색적 주성분 요인분석을 사용하였다. 요인추출방법은 직각회전과 VARIMAX를, 요인의 수는 eigenvalue 1이상을 기준으로 결정하였다. 또한 직무만족과 이직과의 관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 통계처리는 SPSS Window 16.0을 이용하여 분석하였다.

분석결과

1. 인구통계학적 특성에 대한 분석

설문대상자의 인구통계학적 특성은 남자 89.4%, 여자 10.6%로 조사되었으며 연령은 30대가 5.6%, 40대 23.1%, 50대 44.1%, 60대 25.9% 그리고 70대 이상이 1.4%로 조사되어 50대의 설문대상자가 가장 많았다. 학력은 초졸이 19.4%, 중졸 24.3%, 고졸 43.8% 그리고 대졸 이상이 12.5%로 조사되어 조사대상 산림 노동자는 고졸의 학력이 많은 것으로 나타났다. 가구원 전체의 월소득은 100만원~200만원 사이로 응답한 사람이 56.5%로 가장 많았으며, 다음으로 100만원 미만인 21.7%, 200만원~300만원 사이가 12.3%, 300만원~400만원 사이가 2.9%, 400만원~500만원 사이가 2.2%, 그리고 500만원 이상으로 응답한 사람이 4.3%로 조사되어 조사대상 산림 노동자들이 상대적으로 저소득층임을 짐작할 수 있다<표 1>.

2. 경력특성에 대한 분석

설문대상자의 경력특성인 총 영림단 근무기간을 살펴

표 1. 인구통계학적 특성.

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남	126	89.4
	여	15	10.6
	합계	141	100
연령	30이상~40미만	8	5.6
	40이상~50미만	33	23.1
	50이상~60미만	63	44.1
	60이상~70미만	37	25.9
	70이상	2	1.4
	합계	143	100
학력	초졸	28	19.4
	중졸	35	24.3
	고졸	63	43.8
	대졸이상	18	12.5
	합계	144	100
소득	100만원 미만	30	21.7
	100~200만원 미만	78	56.5
	200~300만원 미만	17	12.3
	300~400만원 미만	4	2.9
	400~500만원 미만	3	2.2
	500만원 이상	6	4.3
합계	138	100	

표 2. 경력특성에 대한 분포.

	구분	내용	빈도(명)	비율(%)
총 영림단 근무기간		1년 미만	58	37.4
		1년~3년미만	72	46.5
		3년~5년미만	8	5.2
		5년~7년미만	4	2.6
		7년 이상	3	1.9
다른 영림단으로의 이직		없음	88	56.8
		1회~2회	28	18.1
		3회~4회	13	8.4
		5회~6회	2	1.3
		7회 이상	1	.6

보면, 1년미만의 경력을 가진 조사자가 58명으로 전체 설문대상자 중 37.4%를 차지하였으며 1년~3년의 경력 소유자가 72명으로 가장 많은 46.5%를 차지하였다. 3년~5년 사이의 경력을 가진 사람은 8명으로 나타났으며, 5년~7년 사이의 경력을 가진 사람은 4명, 7년 이상의 경력인 사람은 3명으로 조사되었다. 다른 영림단 혹은 작업단으로의 이직에 대한 분석에서는 다른 영림단 및 작업단으로의 이직이 없는 산림노동자가 88명으로 56.8%를 차지하였으며, 1회 혹은 2회의 이직 경험이 있는 산림노동자가 28명으로 18.1%로 조사되었다. 3회에서 4회의 다른 영림단이나 작업단으로의 이직 경험이 있는 산림노동자는 13명으로 8.4%로 나타났으며, 5회 이상의 다른 영림단 및 작업단으로의 이직 경험이 있는 사람은 3명으로 조사되었다. 이와 같이

총 영림단 근무기간에 대한 조사 대상자의 특징을 살펴보면 조사 대상자의 대부분이 총 영림단 근무 경력이 3년 미만으로 분석되어 다른 영림단 및 작업단으로의 이직 경험도 낮은 것으로 분석되었다.

3. 요인분석 및 신뢰도 검증

본 연구에서 시도한 요인분석의 목적은 요인수의 제한적인 규명이 아닌 요인분류 자체에 있으므로 일반적으로 적용되는 고유치(eigenvalue)가 1.0 이상의 요인으로 한정하여 도출하였다. 분류기준은 성과항목의 점수들을 적용하였으며 분석결과 산림 노동자의 직무 만족항목의 속성들은 ‘상사와의 관계’, ‘임금 및 안전’, ‘동료와의 관계’, ‘직무자체’, 그리고 ‘근무시간’의 5가지 구성요소로 이루어

어지는 것으로 분석되었다. 이들 요인들이 전체 산림노동자의 직무 만족 요인 구성에서 차지하는 비중은 총분산의 68.1%를 설명하고 있으며, 또한 요인범주 내에서 속성들의 결합이 일관성을 갖고 있는지를 검증하기 위하여 내적 일관성 검정을 실시한 결과, ‘상사와의 관계’ 요인은 .895, ‘임금 및 안전’ 요인은 .863, ‘동료와의 관계’ 요인은 .943, ‘직무자체’ 요인은 .780, 그리고 ‘근무시간’ 요인은 .734로 나타나 요인들의 일관성이 유지되는 것으로 확인 되었다. 다음으로 상관관계 행렬이 요인분석을 위해 적합한 것인지를 검증해야 하는데, 다음과 같은 두 가지 방법이 있다. 우선 상관관계 행렬이 동일행렬(identity matrix)인지를 판단하기 위해 Bartlett's test of sphericity를 사용할 수 있으며, 변수 쌍들간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정

표 3. 직무만족항목에 대한 요인분석 결과.

요 인	성 분					Cronbach-alpha
	1	2	3	4	5	
상사와의 관계						.895
상사의 배려감	.836					
상사의 작업수행상의 도움	.827					
상사의 리더쉽	.827					
상사의 감독방법	.732					
상사의 업무적 책임감	.725					
상사와의 관계	.667					
영림단의 직원 재교육	.566					
임금 및 안전						.863
임금 산정방법 만족		.860				
현재 임금 만족		.813				
타 영림단과의 임금비교		.792				
기타 수당에 대한 만족		.761				
안전장비의 지급		.659				
영림단의 보험가입		.615				
건의·불만사항 수렴 정도		.527				
동료와의 관계						.943
동료와의 원만한 의사소통			.908			
동료들간의 신뢰와 존중			.901			
동료들간의 작업협조			.869			
동료와의 원만한 인간관계			.818			
직무자체						.780
작업의 성취감				.818		
영림단에 대한 자부심				.770		
직업의 적성				.601		
능력발휘의 기회				.564		
작업에 대한 의사결정권한				.538		
현 영림단의 재정적 안정성				.533		
근무시간						.734
영림단의 근무시간					.841	
작업중 휴식시간					.733	
Eigen Value	9.125	3.145	2.423	1.719	1.290	
% of Variance	35.094	12.098	9.319	6.613	4.960	
Cumulative %	35.094	47.192	56.511	63.124	68.084	

표 4. 직무만족요인과 이직과의 회귀분석 결과.

만족요인	이 직				
	B	SE B	Beta	t-value	F-value
상사관계	-.170	.099	-.172	-1.720	
임금 및 안전	-.200	.102	-.196	-1.971	
동료관계	.131	.099	.132	1.321	2.559*
직무자체	-.235	.103	-.229	-2.286*	
근무시간	-.124	.097	-.127	-1.274	

Note : *significant at the .05 probability level

**significant at the .01 probability level

도를 나타내는 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy를 이용할 수 있다. 본 연구의 KMO 계수가 .840로 나타났으며, Bartlett's test of sphericity는 1944.25로 분석되어 26개 항목이 동일하다는 귀무가설이 유의수준 .01에서 기각되었다. 대체로 KMO의 값이 0.6 이상이면 수용할 만하고, 0.5 이하이면 요인분석에 적합하지 못하다고 간주된다. 따라서 본 연구의 요인분석은 적합하다고 할 수 있다<표 3>.

4. 직무만족과 이직과의 관계

요인분석에서 추출된 5가지 요인인 ‘상사와의 관계’, ‘임금 및 안전’, ‘동료와의 관계’, ‘직무자체’ 및 ‘근무시간’과 이직성향과의 관계를 분석하기 위하여 추출된 5가지 요인을 독립변수로 하고 이직의사를 종속변수로 하여 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 분석결과 5가지의 요인 중 ‘직무자체’ 변수와 이직성향과의 관계만이 5%의 유의수준에서 관계가 있는 것으로 분석되었다. ‘직무자체’는 작업의 성취감, 영림단에 대한 자부심, 직업의 적성, 능력발휘의 기회, 작업에 대한 의사결정권한, 그리고 현 영림단의 재정적 안정성 등으로 구성된 요인으로써 이러한 만족이 이직에 영향을 주는 것으로 분석되었다. 즉, ‘직무자체’에 대한 만족이 낮아질수록 이직 성향이 높아지는 것으로 분석되었다. ‘상사와의 관계’ 요인이나 ‘임금 및 안전’, ‘동료관계’, 그리고 ‘근무시간’ 요인은 이직에 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다<표 4>.

결 론

본 연구는 산림노동자들의 직무만족이 이직에 미치는 영향을 실증분석을 통하여 분석하여 산림노동자의 직무만족을 높이고 이직을 줄이기 위한 대안을 모색하는데 목적이 있다. 요인분석 결과 ‘상사와의 관계’, ‘임금 및 안전’, ‘동료관계’, ‘직무자체’ 및 ‘근무시간’의 5가지 요인으로 분석이 되었으며, 5가지 요인과 이직과의 관계를 알아보기 위한 회귀분석 결과 ‘직무자체’ 요인만이 이직에 영향을 주는 것으로 분석되었다. 일반적으로 ‘임금 및 안전’이

이직에 가장 큰 영향을 줄 것으로 예상하였으나 ‘임금 및 안전’이 아닌 ‘직무자체’ 요인만이 이직에 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이는 직업선택 당시의 임금은 개인이 어느 정도 고려하여 직업을 선택하는 경우가 많으므로 임금에 대한 만족은 이직에 영향을 주지 않는 것으로 해석할 수 있다. 또한 경기불황에 따른 일자리 감소로 인해 임금의 수준이 아닌 단지 안정적인 곳에서 개인의 업무능력을 발휘 할 수 있는 직업을 더 선호하는 경향이 높은 것으로 분석되었다. 따라서 영림단의 직무자체의 만족을 증진시킬 수 있다면 이직률을 낮출 수 있을 것으로 분석된다. 즉, 직무자체의 만족을 높일 수 있는 정책이 산림 노동력을 확보하는데 필요하다고 할 수 있다. 직무자체의 만족을 증진시키기 위해서는 각종 작업 인센티브제 도입으로 인한 작업 성취감 및 자긍심을 고취하고, 또한 작업과정에서 산림노동자들에게 다양한 결정권한 부여 등으로 직무자체의 만족을 높이는 것이 필요하다고 할 수 있다. 또한 산림청에서는 산림근로자에 대한 다양한 교육프로그램을 개발하고 산림근로자는 이런 교육프로그램을 이수하여 개인의 능력을 배양하고 전문성을 향상시키는 것이 필요하다.

마지막으로 본 연구는 진안, 강릉 및 양산의 산림조합 훈련원에서 교육중인 영림단원들을 대상으로 설문 실시하여 경력이 오래되지 않은 영림단원들에 대한 분석으로 영림단 전체로 일반화하는 데에 한계를 가지고 있으며 영림단원들의 직업특성상 설문조사가 상대적으로 힘들어 표본이 많지 않다는 단점이 있다. 향후 이 점들을 보완한 연구가 수행되어야 할 것이다.

감사의 글

본 연구의 설문조사에 많은 도움을 주신 산림조합중앙회 임업기술훈련원 신상철 과장님과 임업기계훈련원의 조항만 과장님께 깊은 감사를 드립니다.

인용문헌

1. 강건우. 2005. 산림작업 영림단 운영개선 방안에 관한 연구. 한국임학회지 94(3): 153-160.
2. 김경희. 2006. 여행업 종사자의 직무만족과 이직의사 연구. 문화관광연구 1(9): 113-126.
3. 김병구. 최 관. 1997. 민유평영림단을 중심으로 한 임업노동력 수요·공급분석. 한국임학회지 86(3): 270-278.
4. 김성국. 2002. 조직과 인간행동. 명경사. p.95.
5. 김홍재. 1991. 조직행동론. 박영사 p. 73.
6. 배기준. 2008. 직무만족도의 변화 분석. 한국노동연구원 노동리뷰.
7. 최동열. 2000. 관광서비스론. 기문사. p.99.
8. Alderfer. 1972. Existence, Relatedness & Growth. New

- York. The Free Press. p.7.
9. Freeman. R.B. 1978. Job Satisfaction as an Economic Variable. American Economic Association 68(2): May. p. 135-141.
10. Henry, C. Smith. 1955. Psychology of Industrial Behavior. New york. McGraw-Hill. Book Co. Inc. p. 113-114.
11. Locke, E.A. 1976. The Natural and Causes of Job Satisfaction, In Dunnette, M. D. Book of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Co.
12. Mobley, Horner and Hollingsworth. 1979. An Introduction of the Precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology.
13. Muchinsky. P.M. 1977. Employee absenteeism. A review of the literature. Journal of Vocational Behavior. Vol. 10. p.316-340.
14. Porter, L.W. and Steers, R.M. 1973. Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism, Psychological Bulletin, 80.
15. Robert Hoppock. 1935. Job Satisfaction, New york. haper & Row. p.250-252.
16. Beatty, R.W. and Schmier, C.E. 1981. Personnel Administration. An Experimental Skill Building Approach. 2nd ed. Addison Wesley Publishing co. p.392-393
-
- (2009년 9월 17일 접수; 2009년 11월 4일 채택)