

중소기업 근로자의 복지환경이 직무 만족도에 미치는 영향

곽노학*, 김문준**
공주대학교

A Study on the Effect of Small and Medium Enterprise Workers' Welfare Environment on Job Satisfaction

No-Hag Kwak*, Moon-Jun Kim**

Master, Dept. of Business Administration, Kongju National University*

Ph.D, Dept. of Business Administration, Kongju National University**

요약 본 연구는 중소기업 근로자를 대상으로 업무 및 복지환경 등에 대한 만족도 현황을 파악하여 미흡한 사항은 개선을 통해 전반적인 만족도의 향상을 도모하는데 있다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시한 결과, 모든 요인의 신뢰도 계수는 0.6 이상으로 다소 높은 것으로 나타났다. 관계 요인과 복지 만족도, 보상 요인과 복지 만족도를 제외한 모든 변수 간의 상관관계가 +0.2 이상 +0.8 미만으로 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인이 직무 만족도와 복지 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인을 독립변수로 하고 직무 만족도와 복지 만족도 각각을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 세 요인 중 직무 요인과 보상 요인, 두 요인이 직무 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. β 값을 보면 직무 요인(0.584), 보상 요인(0.369) 순으로 직무 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 업무 및 복지환경 개선을 통하여 직원들의 만족도가 향상됨으로써, 업무에 적극적인 자세로 임하여 외부고객의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

주제어 : 중소기업, 생산직, 기업복지, 직무 만족도, 복지환경

Abstract This study is to determine the status of satisfaction and well-being and work environment aimed at SME workers, deficiencies is to improve the overall satisfaction improvement. As a result of the confidence analysis to verify the reliability of the measurement tool, all of the factors is somewhat higher reliability coefficient was found to less than 0.6. Job factors, relationship factors, compensating factors are subjected to multiple regression analysis as job satisfaction and welfare duties factors to determine the impact on satisfaction, relationship factors, the compensation factor as an independent variable and dependent of each job satisfaction and welfare satisfaction variable result of three factors, job factors and compensation factors, two factors had significant influence on job satisfaction. When the job factor β value(0.584), the compensation factor(0.369) showed a net impact on job satisfaction big. By improving the business environment and well-being through improved employee satisfaction, it came to a positive attitude to business is expected to have a positive impact on the satisfaction of external customers.

Key Words : SMEs, Blue-Color, Corporate Welfare, Job Satisfaction, Welfare Environment

Received 9 November 2015, Revised 16 November 2015

Accepted 23 November 2015

Corresponding Author: Moon-Jun Kim
(Kongju National University)

Email: 12003ehdud@daum.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

경제협력개발기구(OECD)의 연구에 따르면 2013년 근로시간에 관한 조사를 한 결과, 한국의 근로시간은 세계 2위이다. 한국은 OECD평균(1770시간)보다 30% 더 길게 일하며, 가장 짧은 네덜란드(1380시간)에 비하면 60%가량 더 근무하고 있다. 한국은 다른 나라에 비해 하루에 직장에서 보내는 시간이 길다. 직장에서 보내는 시간이 많은 만큼 직장 내에서 느끼는 만족감은 중요하다. 그러나 장시간 노동에 따르는 임금의 증가만큼 직장에 대한 만족과 몰입 또한 증대될지는 의문이다. 지식 사회의 발전과 더불어 인간은 가장 중요한 경제 요소이다. 인간은 경제만이 아닌 문화, 역사, 복지 등과 같은 삶의 여러 측면들이 두루 발전할 때 진정한 행복감을 느끼며 살아가갈 수 있다(MBN뉴스, 2014)[1].

최근 기업들이 차지하는 기업복지의 비중이 점차 높아지고 근로자의 가치관의 변화 및 욕구의 고급화·다양화 등으로 인해 현행 기업복지에 대한 근로자의 불만 표출이 증가하여 상호 대치되는 현상이 나타나게 되었다. 하지만 기업입장에서도 비용부담을 지면서 복지비용을 무한정 늘릴 수도 없는 것이다. 따라서 기업복지비용을 적절히 통제하면서 근로자의 만족도를 높여 결국에는 기업의 생산성 향상을 통한 경쟁력제고에 힘써야 할 당면성이 증대되고 있다.

본 연구의 목적은 중소기업 근로자를 대상으로 직원들의 만족도를 결정짓는 요인을 파악하여 기업의 복지제도의 효율성을 제고하기 위한 방안을 제시하고, 업무 및 복지환경 등에 대한 만족도 현황을 파악하여, 미흡한 사항은 개선을 통해 전반적인 만족도의 향상을 도모하는데 있다. 따라서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- ① 인구 통계적 특성에 따른 직무 만족도·복지 만족도는 어떠한가?
- ② 직무·관계·보상 요인과 직무 만족도·복지만족도 간의 상관관계는 어떠한가?
- ③ 직무·관계·보상 요인이 직무 만족도·복지 만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구의 결과를 바탕으로 업무 및 복지환경 개선을 통하여 직원들의 만족도가 향상됨으로써, 업무에 적극적인 자세로 임하여 외부고객의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

2. 이론적 배경

2.1 기업복지

기업복지는 산업화 초기, 사용자가 종업원에 대한 온정주의 차원에서 생활원조나 지원시책을 중심으로 처음 도입되기 시작했다. 그러나 오늘날에는 기업 내 종업원의 근로의욕 증대, 인간관계 개선, 여가 및 취미생활, 자기개발, 개인의 복지욕구 충족에 중점을 둔 복지시설의 확충과 제도로 발전되고 있다(이원우, 2005; 근로복지공단·연세대학교 산학협력단, 2012)[2,3]. 기업복지에 대한 용어는 근로복지, 복리후생, 부가급부 등 학자에 따라 다르게 표현하고 있다.

이원우(2005)에 의하면 기업복지는 종업원의 건전한 노동력의 확보 및 노동 생산성 향상, 근로생활의 안정화 등을 위하여 기업이 종업원과 그 가족을 대상으로 제공하는 각종 복지시설이나 시책 및 제도를 포함하는 물질적 정신적 서비스 일체를 복리후생으로 정의하였다. 또한, 기업복지는 종업원의 생활수준 향상을 위하여 사용자가 전액 또는 일부를 종업원에게 제공하는 보상으로서 사용자 임금 외에 지급하는 현금, 현물 및 기타 서비스 등의 부가급부를 의미한다.

기업복지의 제공은 근로자의 장기근속을 유도하고, 우수인재의 이탈방지와 신규인력의 확충을 도모하여 고용관계의 안정성을 확보할 수 있다. 또 직장에 대한 소속감 증대를 통하여 기업에 대한 신뢰와 애착으로 조직몰입을 유도할 수 있으며 기업의 성과를 발전시키는 데 기여한다(최수찬, 2005)[4].

2.2 직무만족도

직무 만족(Job Satisfaction)에 대한 개념을 살펴보기 위해 우선 사전적 의미의 정의를 보면, 직무(職務)란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무를 말하며, 만족(滿足)이란 마음에 흡족하며 모자람이 없이 충분하고 넉넉함을 말한다고 나와 있다. 이에 사전적인 의미의 직무 만족이란 ‘직장 내에서 맡고 있는 업무에 대한 흡족함’이라 하겠다.

직무 만족도는 개인이 주관적으로 가질 수 있는 직업에 대해서 갖는 개념으로서 직무 만족도에 대한 학자들의 견해는 매우 다양하다. 우선 Locke(1976)는 “만족이란 감정적 반응이기 때문에 그 개념 정의는 자기성찰의 과

정에 의해서만 발견되고 인지되므로, 직무 만족이란 근로자가 자신의 직무에 대한 평가에서 결정되는 유쾌한 혹은 긍정적인 감정상태"라고 정의를 내렸고[5], Price(1972)는 직무 만족을 "사회체계 내의 구성원들이 체계 내의 참여자로서 가지는 긍정적인 태도"라고 정의하고 긍정적 태도를 가진 사람은 만족을, 부정적 태도를 가진 사람은 불만족을 느낀다고 하였다[6].

이처럼 직무 만족은 조직구성원들이 일과 업무 환경에 대해서 갖는 태도와 인지를 말한다. 만족도에 대한 측정은 대개 종사자들이 업무와 조직 상황에 대해 느끼는 주관적인 느낌들에 의존한다. 직무 만족을 측정하기 위한 도구로는 급여, 승진기회, 상사·동료와의 관계, 의사결정 참여, 급여의 적절성, 후생복지, 직무 적절성, 직무에 대한 신념 등과 같이 직장이나 업무에 대한 종사자들의 기분을 다루는 것들이 주로 포함된다.

2.3 선행연구

기업복지에 관한 선행연구는 크게 기업복지 만족도에 관한 연구와 기업복지 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구로 나누어 볼 수 있는데, 먼저 기업복지 만족도에 관한 연구로서 Taylor(1910)의 연구는 노동생산성을 높이기 위해 작업 방법을 개선함으로써 능률을 향상하고 이윤 증대를 가져와 종업원의 임금을 올려주고 결국 종업원의 복지에도 도움이 되는 등 과학적 방법을 사용함으로써 생산성이 높아져 고용주나 근로자 모두에게 이익이 될 뿐만 아니라 노사 사이의 화합도 가능하다고 주장하였다[7]. 그리고 기업복지 만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구들을 분석해 보면 복지만족도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 성별, 교육수준, 건강, 부양가족, 결혼상태 등과 같은 근로자의 개인적 요인과 직무특성, 유해환경의 존재유무, 회사업종, 근로자의 수 등 근로환경과 노조유무와 같은 조직적 요인이 제시되고 있다.

직무 만족과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 직무만족은 단순한 속성이 아닌 매우 복잡한 속성으로 구성되어 있으며 다양한 요인에 의해 형성됨을 알 수 있다. 직무 만족을 설명하려는 대부분의 노력은 개인과 환경간의 일치 논리에 근거하고 있다. 간단하게 표현하면, 개인의 작업환경이 자신의 욕구, 가치 혹은 개인적 특성과 일치할수록 직무 만족의 정도가 커진다는 것이다. 직무 만족에 대한 환경적 요인은 작업 자체 혹은 작업환경과 관련

된 것이며, 개인적 요인은 개인적 속성과 특성에 초점을 두고 있다(문동환, 2007)[8].

Wexley·Yukle(1984)에 의하면 직무만족은 상황의 특성과 개인성격 두 차원에 의해서 결정되는데 반하여 실제로 얻은 수준에 대한 지각은 주로 실제의 직무조건에 의하여 결정된다고 하였다[9].

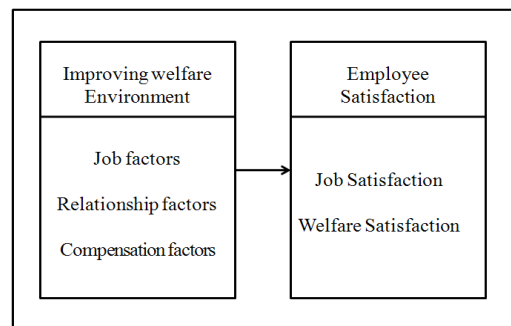
또한, 직무 만족도를 높이기 위해서는 회사의 규모(인력, 면적, 매출, 순이익)등을 감안하여 기업복지의 규모를 설계하고, 기업복지 확충 시 가지적인 것 뿐 아니라 체육 시설, 금연프로그램등과 같은 심신의 건강 증진을 통한 미래지향적인 기업복지의 확대를 우선으로 해야 하며, 실질적 개인 간 수혜가 적더라도 정성적 자긍심을 높일 수 있는 CEO의 관심이 중요하고, 다양한 기업복지 프로그램의 개발이 요구 된다. 기업복지 비용을 적절히 통제 하면서 종업원의 직무 만족도를 높여 결국에는 생산성 향상을 통한 경쟁력 제고에 힘써야할 당면성이 필요하다고 할 수 있다(정용모, 2011)[10].

3. 연구방법 및 절차

3.1 연구방법 및 연구대상

본 연구는 충청북도에 위치한 LPG 기화기, 밸브를 제조하는 제조업체 전 직원을 대상으로 2015년 10월 26일부터 10월 30일까지 5일 간 설문조사를 실시하였다. 총 표본 인원수는 64명이고, 설문 참여 인원은 52명으로 응답률이 81.25%이다. 자료 수집 방법은 설문지를 배부하여 응답자 자기 기입 방식으로 수집하였으며, 무기명으로, 1인 1회 응답을 원칙으로 하였다.

연구모형은 다음의 [Fig. 1]과 같이 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 조사도구 및 분석방법

본 연구의 설문지는 우수열(2010)의 직장 만족도 결정 요인 연구 설문지를 참고로 재개발하였으며[11], 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인, 직무 만족도, 복지 만족도의 5개 요인으로 총 29개 문항이다. 직무 요인은 현재 맡고 있는 직무 및 업무에 대한 문항 4개이고, 관계 요인은 동료직원 및 상사와의 관계에 대한 문항 10개이고, 보상 요인은 승진 및 임금에 대한 문항 6개, 직무 만족도는 회사에 대한 충성도 및 만족도에 대한 문항 5개이고, 복지 만족도는 회사 복지에 대한 문항 4개이다.

측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하고, 빈도분석을 통해 항목별 응답 비율과 평균 점수를 산출하였으며, 집단별 평균의 차이를 검증하기 위해 일원배치 분산분석(ANOVA)를 실시하였고, 요인 간 상관관계를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 직무·관계·보상 요인이 직무 만족도와 복지 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3.3 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

설문지는 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인, 직무 만족도, 복지 만족도로 총 5개 요인 29개 문항으로 구성되어 있으며, 반응양식은 Likert 5점 척도로 되어있다. 모든 요인의 신뢰도 계수는 0.6 이상으로 다소 높은 것으로 나타났다. 직무 요인의 신뢰도 계수는 0.804, 관계 요인의 신뢰도 계수는 0.963, 보상 요인의 신뢰도 계수는 0.896, 직무 만족도의 신뢰도 계수는 0.602, 복지 만족도의 신뢰도 계수는 0.608로 나타났다. 요인 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 의 평균 값은 0.775로 다소 높은 것으로 나타났다.

4. 분석결과

4.1 빈도분석 및 평균점수

요인 별 응답현황을 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과, 직무 요인에 대한 긍정적인 응답 비율이 40.39%로 현재 맡고 있는 직무에 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 관계 요인에 대한 긍정적인 응답 비율은 58.48%로 과반수가 직장 내에서 직원과 상사와의 관

계에서 긍정적인 생각을 하는 것으로 나타났다. 반면, 보상 요인의 긍정적인 응답 비율은 36.22%로 높지 않은 것으로 나타났다. 이는 임금 수준이나 승진에 만족하지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 직무 만족도는 긍정적인 응답과 보통이라는 응답 비율이 90.77%로 대체로 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 회사의 편의시설 만족에 대한 복지 만족도의 긍정적인 응답 비율은 30.78%로 높지 않은 것으로 나타났다. 요인 별 평균 점수는 5점 만점을 기준으로, 직무 요인은 3.43, 관계 요인은 3.71, 보상 요인은 3.06, 직무 만족도는 3.84, 복지 만족도는 3.34로 모든 항목이 평균 이상인 것으로 나타났다.

<Table 1>은 빈도분석 및 평균점수 결과이다.

<Table 1> Frequency Analysis, and the Average Score

Categories	Response	%	Average score
Job factors	No	19.23	3.43/5
	Usually	40.38	
	Yes	40.39	
Relationship factors	No	20.76	3.71/5
	Usually	20.76	
	Yes	58.48	
Compensation factors	No	20.20	3.06/5
	Usually	43.58	
	Yes	36.22	
Job satisfaction	No	9.23	3.84/5
	Usually	49.23	
	Yes	41.54	
Welfare Satisfaction	No	13.94	3.34/5
	Usually	55.28	
	Yes	30.78	
Total	-	-	3.48/5

4.2 집단별 평균차이 검증

4.2.1 인구 통계적 특성에 따른 직무 만족도

인구 통계적 특성에 따른 직무 만족도를 파악하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과, 나이와 근속년수에서 유의미한 차이를 보였으나, 학력, 거주지, 직위 변인에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 나이에 따른 차이는 40대, 10대, 30대, 50대 이상 순으로 직무 만족도 점수가 높게 나타났고, 근속년수에 따른 차이는 3년 미만, 5년 이상, 5년 미만 순으로 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다.

<Table 2>는 인구 통계적 특성에 따른 직무 만족도의 평균 차이를 나타낸 것이다.

<Table 2> The Average Difference in Job Satisfaction According to Demographic Characteristics

Categories		M	SD	F-value	Post Analysis
Age	10s(a)	3.80	.000	3.869*	Dunnett T3 d>a>c >e
	20s(b)	3.50	.346		
	30s(c)	3.36	.246		
	40s(d)	4.20	.000		
	> 50s(e)	3.10	.576		
Years of service	< 1 year(a)	3.40	.310	6.087**	Dunnett T3 b>d>c
	< 3 year(b)	3.65	.411		
	< 5 year(c)	2.70	.577		
	> 5 year(d)	3.50	.239		

*p<.05, **p<.01

4.2.2 인구 통계적 특성에 따른 복지 만족도

인구 통계적 특성에 따른 복지 만족도를 파악하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과, 나이와 근속년수에서 유의미한 차이를 보였으나, 학력, 거주지, 직위 변인에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 나이에 따른 차이는 10대, 30대, 50대 이상 순으로 복지 만족도 점수가 높게 나타났고, 근속년수에 따라서는 3년 미만, 5년 이상, 5년 미만 순으로 복지 만족도가 높은 것으로 나타났다.

<Table 3>는 인구 통계적 특성에 따른 복지 만족도의 평균 차이를 나타낸 것이다.

<Table 3> Welfare Differences in Demographic Characteristics Average Satisfaction

Categories		M	SD	F-value	Post Analysis
Age	10s(a)	4.00	.000	5.805**	Dunnett T3 a>c>e
	20s(b)	3.38	.433		
	30s(c)	3.15	.489		
	40s(d)	3.88	.177		
	> 50s(e)	2.88	.134		
Years of service	< 1 year(a)	3.25	.387	6.330**	Dunnett T3 b>d>c
	< 3 year(b)	3.66	.566		
	< 5 year(c)	2.75	.000		
	> 5 year(d)	3.00	.189		

*p<.05, **p<.01

4.3 상관관계분석

상관관계분석 결과, 관계 요인과 복지 만족도, 보상 요인과 복지 만족도를 제외한 모든 변수 간의 상관관계가 +0.2 이상 +0.8 미만으로 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히, 직무 요인과 직무 만족도 간의 상관계수

는 +0.762이고, 직무 요인과 복지 만족도 간의 상관계수는 +0.676으로 다른 변인보다 상대적으로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<Table 4>는 상관관계분석 결과이다.

<Table 4> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation				
			a	b	c	d	e
Job factors(a)	3.211	.648	1.000				
Relationship factors(b)	3.453	.941	.273*	1.000			
Compensation factors(c)	3.025	.716	.467**	.589**	1.000		
Job satisfaction(d)	3.400	.468	.762**	.398**	.654**	1.000	
Welfare Satisfaction(d)	3.226	.493	.676**	-.081	.175	.594**	1.000

*p<.05, **p<.01

4.4 다중회귀분석

직무 요인, 관계 요인, 보상 요인이 직무 만족도와 복지 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인을 독립변수로 하고 직무 만족도와 복지 만족도 각각을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 세 요인 중 직무 요인과 보상 요인, 두 요인이 직무 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. β 값을 보면 직무 요인(.584), 보상 요인(.369) 순으로 직무 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 결정계수 R^2 값은 .695로 약 69.5%의 설명력을 가지고 있다고 볼 수 있다.

또한 직무 요인과 관계요인, 두 요인이 복지 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. β 값을 보면 직무 요인(.759), 관계 요인(.279) 순으로 복지 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 결정계수 R^2 값은 .532로 약 53.2%의 설명력을 가지고 있다고 볼 수 있다.

<Table 5>는 다중회귀분석 결과이다.

<Table 5> Multiple Regression Analysis

Independent	Dependant	β	t	R ²	F-value
Job factors	Job satisfaction	.584	6.473***	.695	36.380***
Relationship factors		.021	.215		
Compensation factors		.369	3.439**		
Job factors	Welfare Satisfaction	.759	6.799***	.532	18.224***
Relationship factors		.279	2.288*		
Compensation factors		.014	.108		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. 결론

본 연구는 중소기업 근로자를 대상으로 직무 만족도를 결정짓는 요인을 파악하여 기업의 복지제도의 효율성을 제고하기 위한 방안을 제시하고, 업무 및 복지환경 등에 대한 만족도 현황을 파악하여, 미흡한 사항은 개선을 통해 전반적인 만족도의 향상을 도모하는데 있다. 조사 대상은 충청북도 진천군 내에 LPG 기화기, 밸브를 제조하는 제조업체 전 직원으로, 2015년 10월 26일부터 10월 30일까지 5일 간 설문조사를 실시하였다. 총 표본 인원수는 64명이고, 설문 참여 인원은 52명으로 응답률이 81.25%이다.

설문지는 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인, 직무 만족도, 복지 만족도로 총 5개 요인 29개 문항으로 구성되어 있으며, 반응양식은 Likert 5점 척도로 되어있으며, 모든 요인의 신뢰도 계수는 0.6 이상으로 다소 높은 것으로 나타났다. 직무 요인의 신뢰도 계수는 0.804, 관계 요인의 신뢰도 계수는 0.963, 보상 요인의 신뢰도 계수는 0.896, 직무 만족도의 신뢰도 계수는 0.602, 복지 만족도의 신뢰도 계수는 0.608로 나타났다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 의 전체 평균 값은 0.775로 다소 높은 편이다.

요인 별 응답현황을 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과, 직무 요인에 대한 긍정적인 응답 비율이 40.39%로 현재 맡고 있는 직무에 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 관계 요인에 대한 긍정적인 응답 비율은 58.48%로 과반수가 직장 내에서 직원과 상사와의 관계에서 긍정적인 생각을 하는 것으로 나타났다. 반면, 보상 요인의 긍정적인 응답 비율은 36.22%로 높지 않은 것

으로 나타났다. 이는 임금 수준이나 승진에 만족하지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 직무 만족도는 긍정적인 응답과 보통이라는 응답 비율이 90.77%로 대체로 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 회사의 편의시설 만족에 대한 복지 만족도의 긍정적인 응답 비율은 30.78%로 높지 않은 것으로 나타났다. 요인 별 평균 점수는 5점 만점을 기준으로, 직무 요인은 3.43, 관계 요인은 3.71, 보상 요인은 3.06, 직무 만족도는 3.84, 복지 만족도는 3.34로 모든 항목이 평균 이상인 것으로 나타났다.

상관관계분석 결과, 관계 요인과 복지 만족도, 보상 요인과 복지 만족도를 제외한 모든 변수 간의 상관관계가 +0.2 이상 +0.8 미만으로 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히, 직무 요인과 직무 만족도 간의 상관계수는 +0.762이고, 직무 요인과 복지 만족도 간의 상관계수는 +0.676으로 다른 변인보다 상대적으로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무 요인, 관계 요인, 보상 요인이 직무 만족도와 복지 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 직무 요인, 관계 요인, 보상 요인을 독립변수로 하고 직무 만족도와 복지 만족도 각각을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 세 요인 중 직무 요인과 보상 요인, 두 요인이 직무 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. β 값을 보면 직무 요인(.584), 보상 요인(.369) 순으로 직무 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 또한 직무 요인과 관계요인, 두 요인이 복지 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. β 값을 보면 직무 요인(.759), 관계 요인(.279) 순으로 복지 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 기업 내 업무 및 복지환경 개선을 통하여 직원들의 만족도가 향상됨으로써, 업무에 적극적인 자세로 임하여 외부고객의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

References

- [1] MBN News, "OECD Statistics the World's Second-Largest Koreans Working Hours". 2014.
- [2] Won-Woo Lee, "Human Resource Management", Samyoungsa, 2005.

- [3] Korea Workers' Compensation&Welfare Service·Yonsei University Office of University Industry Foundation, "Introduction of Effective Research Through the Analysis of Obstacles Selectively Introducing Welfare", 2012.
- [4] Soo-Chan Choi, "An Activation Plan of National Business Welfare", Jipmoondang, 2005.
- [5] E. A. Locke, "The Nature and Course of Job Satisfaction", in M.D. Dunnet(Ed.), and Book of Industrial and Organization Psychology, Rand Mc Nally College Publishing Company. 1976.
- [6] J. H. Price, "Heath and Company"" Handbook of Organizational Measurement. 1976.
- [7] F. W. Taylor, "Taylorism". 1910.
- [8] Dong-Hwan Moon, "A Comparison of Job Satisfaction between Transformed Employees and General Employees in the Transformed Governmental Agency ", Graduate School of Yeungnam University, Doctoral Thesis, 2007.
- [9] K. N. Wexly,-G. A. Yukle, "Organizational Behavior and Personnel Psychology". Richard D. Irwin, Inc. 1984.
- [10] Yong Mo Jeong, "(A) Study of the Correlation between Employee Benefits Satisfaction and Job Satisfaction : Based on the Cases of H Company", Graduate School of Government and Business Yonsei University, Master's Thesis, 2011.
- [11] Soo-Yeol Yoo, "(A) Study for the Determination Factor of Workplace Satisfaction of the Workers in Small and Medium Size Companies", Graduate School of Governance Konkuk University, Master's Thesis, 2010.

김 문 준(Kim, Moon Jun)



- 공주대학교 경영학 박사(인사-조직)
- 현재 : 주엘레코 CEO
- 현재 : 서영대학교 경영학과 겸임교수
- 현재 : K&L HR경영전략연구소 소장
- 관심분야 : 경영학, HR
- E-Mail : 12003ehdud@daum.net

곽 노 학(Kwak, No Hag)



- 공주대학교 경영학과 석사과정
- 현재 : (주)엔텍 대표
- 관심분야 : 경영학
- E-Mail : entec21@paran.com