

대구, 경북지역 중소기업의 내일채움공제 제도가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구

김대규*, 임상호**
중소기업진흥공단*, 공주대학교**

A Study on Influence of Naeil Cheum Deduction System on Job Satisfaction of small and medium-sized enterprises in Daegu and Gyeongbuk region

Dae-Gyu Kim*, Sang-Ho Lim**

Small & Medium Business Corporation*, Kongju National University**

요약 본 연구는 내일채움공제 제도가 대구, 경북지역 중소기업 근로자의 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 조사대상은 내일채움공제에 가입한 중소기업 근로자로 총 159명이며, 분석 자료는 SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 사후분석을 포함한 분산분석을 실시하였다. 분석결과 첫째, 내일채움공제 제도 요인 중 방법의 적합성이 직무만족도에 가장 높은 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 내일채움공제 가입 후 업무만족도의 상관관계는 적합성($p < .01, \beta = .307$)과 효율성($p < .01, \beta = .296$)이 업무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 내일채움공제 제도에 가입한 근로자의 학력에 따른 직무만족도 차이분석은 전문대졸(2.08)이 대졸(1.99) 보다 직무만족도에 더 높은 것으로 분석 되었다. 본 연구는 내일채움공제 제도가 직무만족도에 미치는 영향력을 분석함으로써 삶의 질, 업무만족도, 근속성 요인의 중요도를 파악하고 근로자의 인구통계학적 특성에 따른 차이분석을 알아보고 내일채움공제 제도가 고용유지 및 직장 생활안정에 도움을 주어 직무만족도에 영향을 미치고 그 효과성을 검증 했다는데 연구의 의미가 있다.

주제어 : 내일채움공제, 직무만족도, 업무만족도, 삶의 질, 복지제도

Abstract The purpose of this study is to analyze the effect of the Naeil Chaem deduction system on job satisfaction. The results of the study are summarized as follows. A total of 159 small to medium-sized enterprise workers participated in the deduction for Naeil Chaem. The data were analyzed using SPSS Statistics 20, which included frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis, and post analysis. First, the suitability of the method of the Naeil Chaem deduction system has the highest positive effect on the job satisfaction. Second, the correlation of job satisfaction after filling in Naeil Chaem deductions showed that fitness ($p < .01, \beta = .307$) and efficiency ($p < .01, \beta = .296$) had a significant effect on job satisfaction. Third, the analysis of the difference of job satisfaction according to the academic ability of the workers who were enrolled in Naeil Chaem deduction system was analyzed that professional college graduates (2.08) were higher than job college graduates (1.99). The purpose of this study is to analyze the impact of the Fill - Down System on the job satisfaction by analyzing the importance of quality of life, job satisfaction, and muscle strength, analyzing the difference according to the demographic characteristics of the workers, And helping to stabilize the work life, and to verify the effectiveness of the study

Key Words : Naeil Chaem Deduction System, job satisfaction, quality of life, welfare system

Received 3 Jan 2017, Revised 11 Jan 2017

Accepted 23 Jan 2017

Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Kongju National University)

Email: 35limsangho@gmail.com

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

최근 경제 저성장으로 취업난과 잦은 구조조정으로 고용상황이 악화되고 있다. 모든 사업장이 2017년부터 도입되는 정년 60세 의무화와 이에 따른 신규채용 감소가 우려되는 한편, 지난해 실업자는 100만 명을 돌파했다. 통계청 자료에 따르면 2016년 12월 및 연간 고용동향의 지난해 실업자는 전년 대비 3만6천 명 증가한 101만 2천 명이며, 실업률은 2013년 3.1%, 2014년 3.5%, 2015년 3.6%로 해마다 상승했다. 또한 지난해에는 실업자가 청년층(15~29세)에서 전년 대비 3만7천 명 늘었고, 30대에 서도 3천 명이 증가했다. 이에 따라 지난해 청년실업자는 43만5천 명으로 전체 실업자의 약 43%를 차지했으며, 청년실업률은 2014년 9.0%, 2015년 9.2%, 2016년 9.8%로 3년 연속 사상 최고치를 기록했다.

본 연구는 내일채움공제 제도가 중소기업 핵심인력의 장기재직을 촉진하고 우수인력을 양성함으로써 중소기업 핵심역량강화로 성장동력 확충에 있는 만큼 내일채움공제 제도에 가입한 중소기업 근로자의 직무만족도를 파악하여 중소기업 핵심인력의 효율적 육성 방안 및 중소기업 근로자의 인적자원 개발정책 수립 방안을 제시하는데 연구의 목적이 있다. 따라서 본 연구는 내일채움공제 제도 지원으로 고용유지 및 직장생활안정에 도움을 주어 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 그 효과성을 파악하고자 다음과 같이 연구의 문제를 설정하였다.

- 첫째, 내일채움공제 제도의 명확성, 적합성, 효율성이 직무만족도에 어떤 영향을 미쳤는가?
- 둘째, 내일채움공제 가입자의 삶의 질, 업무만족도, 근속성에대한 높은 상관성은 무엇인지?
- 셋째, 내일채움공제에 가입한 근로자의 인구학적 특성에 따른 직무만족도 간의 차이는 있는가?

2. 이론적 배경

내일채움공제는 중소기업 핵심인력의 장기재직과 우수인력 유입을 위하여 중소기업 인력지원 특별법에 따라 도입된 정책성 공제로 중소기업진흥공단이 관리·운영하고 있다. 중소기업 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기 재직한 핵심인력에게 성과보

상금 형태로 지급한다. 가입자 혜택은 중소기업에게 기업납입금 전액 손금(비용)인정 및 연구·인력개발비 세액공제 적용해준다. 즉 당해 연도 발생액의 25% 또는 직전년도 대비 증가액의 50% 중 선택 적용 할 수 있으며,

핵심인력 지원으로 5년 만기제직 후 본인의 납입금 대비 3배 이상(세전) 수령 및 만기 공제금 수령 시 근로소득세의 50%에 상당하는 세액 감면(단, 해당기업의 최대주주 등 대통령령으로 정하는 사람은 제외)혜택이 있다. (중소기업진흥공단 www.sbc.or.kr, 2017)[1].

정부 혹은 기업에서 정책적인 판단에 따라 복지행복을 선정하면 종업원들은 본인의 선호도나 필요성과는 무관하게 주어진 대로 받아들이는 형태를 띠고 있으나, 맞춤형(혹은 선택적) 복지제도는 이러한 획일적인 전통적 복리후생제도에 대응되는 개념으로서 정부 혹은 기업에서 제공하는 일정한 예산범위 내에서 종업원 개개인이 본인이 처한 상황이나 선호도에 따라 자신의 의지에 의해 복리후생 혜택의 유형이나 수준을 선택할 수 있는 제도를 말한다(최무현, 장현주, 2012)[2].

직무만족에 대한 개념을 살펴보기 위해 우선 사전적 의미의 정의를 보면, 직무란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무를 말하며, 만족이란 마음에 흡족하며 모자람이 없이 충분하고 넉넉함을 말한다고 나와있다. 이에 사전적인 의미의 직무만족이란 '직장내에서 맡고 있는 업무에 대한 흡족함'이라 하겠다(김광수, 2010)[3]. 또한, 직무만족도는 자신의 업무에 대해서 근로자가 얼마나 만족하는가를 나타내는 것이다. 따라서 직무만족도에 대한 개개인의 생각이나 느낌의 정도에 차이가 존재하며, 직무를 수행하는 행위 자체를 즐기는 것이라고 표현 하였으며 즉, 개인의 태도와 신념, 가치 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태라고 했다(정종원 외4, 2012)[4]. 또한, 직무만족은 조직구성원이 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도 혹은 직무에 대해 갖는 긍정적인 정서 상태라고 하였으며(김상아, 조영일, 2013)[5], 일반적으로 직무만족도가 직원들의 업무 생산성에 영향을 미친다. 직무만족도가 높은 근로자는 낮은 직원보다 업무 생산성이 우수하며, 직무만족도가 높은 근로자 일수록 기본 근태 및 이직률이 낮고, 회사의 정책에 따른 업무 방향성을 능동적으로 찾아간다. 또한 본인이 담당업무에 임하는 경우에도 능동적이고 동료와의 협조하는 자세를 가지며,

조직에서 정한 규칙을 준수하고, 쉽게 화합한다. 그리고 직무를 성실히 수행한다고 할 수 있다. 조직적인 측면에서는 구성원들의 업무에 대한 성과에 중요한 영향을 미치고, 개인적으로는 회사 또는 직무에 대한 만족이라는 정서적 측면에서도 중요한 의미를 둘 수 있다.

직무만족이란 일반적으로 재화와 서비스의 생산 활동에 참여하는 모든 근로자들의 일에 대한 심리적 상태를 말하며, 직무(Job)란 조직의 구성원들이 각자 수행하여야 하는 업무를 뜻하는 “직업상의 임무”를 의미하는 것이며 만족(Satisfaction)이란 선택된 대체 내에서 자신의 지금까지의 개인의 신념과 일치 할 정도로 “마음에 흡족한 것”을 의미한다.(유세환, 2016)[6].

따라서 조직의 구성원들은 창의적이고 긍정적 태도를 가지고 조직내에 자발적인 참여를 통한 근로자의 개인 삶의 질을 높이는 것으로 함께 고려하여야 할 것이다.

직무만족에 대해서는 많은 학자들이 다양한 연구를 해 왔으나 내일채움공제 복지제도에 대한 직무만족도 연구결과는 미비한 것으로 나타났다. 이에 내일채움공제 제도가 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증적인 효과 분석과 함께 이를 통해 효과적인 인적자원 관리와 복지제도의 발전방향을 모색하고자 한다. 본 연구에서는 직무 만족도를 업무만족도, 근속성, 삶의 질 3가지 요소로 측정하였다.

3. 선행연구

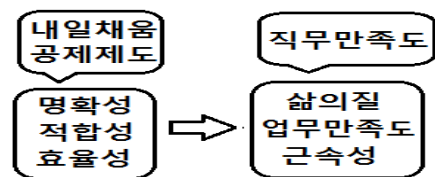
대구·경북지역 중소기업의 내일채움공제 제도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

문선희(2013)는 근로자의 복지를 위해 현재 한국 기업에서 제공하고 있는 복지제도는 법정퇴직금제도를 포함하여 유급휴가와 상여금제도 뿐만 아니라 국민연금, 의료보험, 산재보험 등과 같은 다양한 보험제도는 현금소득성·보장성의 성격을 가진다고 하였다[7].

배재홍(2008)은 직무만족도가 높은 직원이 고객의 만족과 충성심을 높여준다는 결과가 이를 뒷받침해 준다고 하였다. 이는 만족도가 높은 직원은 더욱 친절하고 명랑하며 고객이 원하는 바에 즉각 응답하고 만족도가 높은 직원은 이직율이 낮기 때문에 고객들은 자신을 맞이해

주는 익숙한 얼굴을 자주 볼 수 있고, 자신이 경험했던 서비스를 받기 쉽다. 그러므로 경영자나 관리자는 직원의 직무만족도를 측정하여 관리하는 것이 중요하다고 하였다[8]. 임상호(2010)는 일반적으로 직무만족을 구성하고 있는 주요 요소로는 “직무 그 자체”, “급여”, “승진기회”, “감독”, “동료작업자” 등으로 크게 내재적·외재적 직무만족으로 분류하여 소개되고 있다. 내재적 직무만족이란 직무를 수행함에 있어서 성취감이나 자아실현과 같은 느낌을 경험하는 것으로 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등 직무 그 자체의 내재적 가치가 주는 만족감이며 외재적 만족감은 조직, 동료들이나 상사로부터 주어지는 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진 등 직무수행 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 보상가치에 대한 만족의 의미한다[9]. 광노학,김문준은 “중소기업 근로자의 복지환경이 직무 만족도에 미치는 영향”에서 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[10].

내일채움공제 제도는 중소기업 핵심인력 근로자의 잦은 이직을 예방하고 장기재직을 유도하기 위해 2014년 8월 중소기업청과 중소기업진흥공단이 공식출범한 공제사업으로 제도가 도입된지 2년에 불과하여 기존 선행연구 자료를 찾아보기가 어려웠다. 이에 종합적이고 체계적인 연구가 필요한 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 이론적 고찰을 토대로 내일채움공제 제도의 명확성, 적합성, 효율성과 직무만족도의 삶의 질, 업무만족도, 근속성 간에 미치는 영향관계를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 대구.경북지역의 내일채움공제에 가입한 중소기업 근로자를 대상으로 2016년 10월 17일부터 11월 11일까지 설문지를 배포하여 총 164부를 회수하여 그 중 답변이 불성실한 5개를 제외 한 최종 159부를 분석에 활용하였다.

설문 문항은 응답자의 인구통계적 특성 7문항, 내일채움공제 제도(명확성, 적합성, 효율성) 15문항, 직무만족도(삶의 질, 업무만족도, 근속성) 19문항으로 총 41문항을 조사하였다. IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 사후분석을 포함한 분산분석을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

연구 대상의 일반적인 특성은 <표 2>에서 제시한 것과 같다. 연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별은 남성(78%), 여성(22%), 연령은 30세(11.9%), 30~40대 미만(45.3%), 40~50세 미만(29.6%), 50세 이상(13.2%), 근속년수는 5년 미만(52.2%), 5~10년 미만(30.8%), 10~15년 미만(11.9%), 15년 미만(5%)로 나타났고, 직장경력은 15년 이상(37.7%), 직급은 부장급 이상(32.7%), 학력은 대졸이상(42.8%), 연금보험 가입 개수는 1개(49.7%)라는 응답이 가장 많은 것으로 조사되었다.

<Table 2> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
성별	남자	124	78
	여자	35	22
나이	30세	19	11.9
	30~40세 미만	72	45.3
	40~50세 미만	47	29.6
	50세 이상	21	13.2
근속년수	5년 미만	83	52.2
	5~10년 미만	49	30.8
	10~15년 미만	19	11.9
	15년 미만	8	5.0
직장 경력	4년 미만	17	10.7
	4~8년 미만	34	21.4
	8~15년 미만	48	30.2
	15년 이상	60	37.7
직급	평상원	36	22.6

	과장급	41	25.8
	차장급	30	18.9
	부장급 이상	52	32.7
학력	고졸	31	19.5
	전문대졸	47	29.6
	대졸	68	42.8
	대학원(제학)이상	13	8.2
연금보험 갯수	없음	52	32.7
	1개	79	49.7
	2개	23	14.5
	3개	5	3.1

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

Varimax 회전으로 요인분석 실시결과 변수를 정제하고 최종적으로 16개 변수를 사용하여 6개 요인이 도출되었으며, 신뢰도 분석결과 신뢰도 계수는 각 적합성(.826), 업무만족도(.856), 명확성(.716), 근속성(.700), 효율성(.730), 삶의 질(.631)로 나타났다. 따라서 모든 항목의 Cronbach's Alpha값의 신뢰수준을 저해 하는 항목이 없는 것으로 나타났다. KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나타나 타당성이 검증되었다.

<Table 3> Factor and Reliability Analysis

Variables		적합성	업무만족도	명확성	근속성	효율성	삶의질
Factor 1	적합성3	.759					
	적합성4	.750					
	적합성2	.591					
Factor 2	업무만족도9		.854				
	업무만족도6		.796				
	업무만족도8		.712				
Factor 3	업무만족도7		.701				
	명확성1			.853			
	명확성3			.690			
Factor 4	근속성2				.812		
	근속성4				.774		
Factor 5	효율성4					.765	
	효율성3					.717	
	효율성1					.595	
Factor 6	삶의질5						.795
	삶의질3						.553
Eigen Value		2.829	2.796	2.735	2.466	2.149	1.417
Cronbach's Alpha		.826	.856	.716	.700	.730	.631
Variance(%)		14.890	29.605	44.001	56.978	68.291	75.748
KMO-Bartlett		.910 / 1800.846***					

*** $p < .001$

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수는 적합성과 업무만족도(.599), 적합성과 효율성(.729), 업무만족도와 효

율성(.599) 간에서 만 $p < .01$ 수준에서 유의하게 나타났다. 즉, 내일채움공제 제도 요인 중 적합성과 효율성이 업무만족도에 가장 높게 인식되는 양(+)의 상관관계가 확인되었다. 따라서 내일채움공제 제도가 중소기업에 적합성, 효율성이 검증되어 본 제도의 확대를 통하여 중소기업 경쟁력과 근로자 복지에 기여할 수 있을 것이다.

<Table 4> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation		
			a	b	c
적합성	1.89	.675	1		
업무만족도	1.80	.683	.599**	1	
효율성	1.85	.665	.729**	.599**	1

** $p < .01$

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 내일채움공제 제도 요인 중 적합성($p < .01$, $\beta = .293$)과 효율성($p < .01$, $\beta = .297$) 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 적합성($p < .01$, $\beta = .307$)과 효율성($p < .01$, $\beta = .296$)이 업무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 적합성($p < .01$, $\beta = .316$)이 근속성에 유의한 영향을 미쳤으나, 내일채움공제 제도의 요인 중 목적의 명확성은 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 즉, 내일채움공제 제도의 요인 중 방법의 적합성이 높을수록 직무 만족도에 가장 긍정적으로 나타났다. 따라서 중소기업 근로자의 인적자원 개발 정책 수립방안 및 핵심인력의 효율적 육성방안 제고를 위한 체계적인 관리가 필요 할 것으로 판단된다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 명확성, 적합성, 효율성 각 2.072, 1.804, 1.801로 0 또는 4에 가깝지 않고 기준값인 2에 가깝게 나타나 잔차의 독립성이 확인되었으며, 모든 변수의 공차한계는 명확성, 적합성, 효율성 각 0.589, .424, .432로 나타났으므로, VIF(분산팽창계수) 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 검증 되었다.

<Table 5> Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R ²	F	VIF
명확성	삶의 질	.149	1.880	.428	38.644***	1.697
적합성		.293	3.146**			

효율성		.297	3.210**			2.315
명확성	업무만족도	-.100	-1.101	.252	17.396***	1.697
적합성		.307	2.875**			2.357
효율성		.296	2.796**			2.315
명확성	근속성	-.040	-.420	.166	10.319***	1.697
적합성		.316	2.803**			2.357
효율성		.145	1.295			2.315

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

5.5 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도 차이 분석

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 내일채움공제 제도에 가입한 근로자의 연령, 근속년수, 직급, 학력에 따른 직무만족도의 차이 분석 중 근속년수에 따라 직무만족도의 유의 확률이 .013으로 .05보다 낮은 수치로 나타나 직무만족도에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

인구통계학적 특성에 따른 직무만족도 차이분석을 위해 일원배치 분산분석을 하였다. 분석결과는 <Table 5>와 같이 연령은 40~50세 미만(2.09)이 30세 미만(1.96)보다 더 높게 나타났으며, 근속년수에서는 5년미만(2.06)이 5~10년 미만(2.01)보다 조금 높은 편이다. 또한, 직급은 과장급(2.09)이 평사원(2.08)보다 높게 나타났고, 학력은 전문대졸(2.08)이 대졸(1.99) 보다 더 높게 분석 되었다.

<Table 5> Group Differences of Company Culture and Organizational Performance

Spec.		M	SD	F	Post Analysis
연령	30세 미만	1.96	.597	.611	a<c (Scheffe)
	30~40세 미만	1.94	.625		
	40~50세 미만	2.09	.539		
	50대 이상	1.95	.548		
근속년수	5년 미만	2.06	.550	3.692*	b<a (Dunnett/T3)
	5~10년 미만	2.01	.611		
	10~15년 미만	1.88	.456		
	15년이상	1.38	.456		
직급	평사원	2.08	.582	1.665	a<b (Scheffe)
	과장급	2.09	.600		
	차장급	1.95	.551		
	부장급 이상	1.86	.584		
학력	고졸	1.94	.671	1.170	c<b (Scheffe)
	전문대졸	2.08	.503		
	대졸	1.99	.594		
	대학원(제학)이상	1.75	.588		

* $p < .05$

6. 결론

내일채움공제 제도가 대구.경북지역 중소기업 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 본 연구 결과를 살펴보면 다음과 같이 요약된다.

첫째, 내일채움공제 제도 요인 중 방법의 적합성이 직무만족도에 가장 높은 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무의 효율성도 영향을 미친 것으로 분석되었다. 그러나 목적의 명확성은 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타나 내일채움 공제 제도에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다. 근로자에게 정보제공에 초점을 맞추어 근로자의 장기근속 및 근로의욕 고취를 위해 개인의 업무 만족도와 잠재능력을 개발하여 직무만족도를 높일 수 있도록 노력해야 할 필요가 있다.

둘째, 내일채움공제 가입 후 업무만족도의 상관관계는 적합성($p < .01$, $\beta = .307$)과 효율성($p < .01$, $\beta = .296$)이 업무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 내일채움공제 제도에 가입한 근로자의 학력에 따른 직무만족도 차이분석은 전문대졸(2.08)이 대졸(1.99)보다 직무만족도에 더 높은 것으로 분석되었다.

본 연구의 한계점은 내일채움공제 제도가 도입 된지 불과 2년이 지난 상태에서 표본분석을 하였기 때문에 연간 변화되는 직무만족도 추세를 확인하기에는 다소 부족한 점이 있어 중소기업 근로자의 직무만족에 대해 보다 세부적으로 측정하기 어려웠다는 점이며, 향후 연구에서는 공제 제도의 서비스 질을 높이기 위해 조직규모별, 업종별로 차이가 나타날 수 있으므로 이 부분까지도 확대하여 보다 면밀히 파악할 필요가 있다.

본 연구는 내일채움공제 제도가 대구.경북지역 중소기업 근로자의 직무만족도에 미치는 영향력을 분석함으로써 삶의 질, 업무만족도, 근속성 요인의 중요도를 파악하고 근로자의 인구통계학적 특성에 따른 차이분석을 알아보고, 내일채움공제 제도가 고용유지 및 직장생활안정에 도움을 주어 직무만족도에 영향을 미치고 그 효과성을 검증 했다는데 그 연구의 의미가 있다.

참고문헌

[1] 중소기업진흥공단 <http://hp.sbc.or.kr/websquare/>

websquare.jsp?w2xPath=/SBC/business/technique/sbcplan/sbcplan.xml. 2017.

- [2] 최무현.장현주, “맞춤형 복지제도에 대한 만족도의 영향요인에 관한 연구”, 한국행정연구, 2007
- [3] 김광수, “첫 직장의 직무만족도 결정요인 분석”, 건국대학교 석사학위논문, 2010
- [4] 정종원 외4, “공무원 복지제도가 공무원의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구”, 정부와 정책, 2012
- [5] 김상아..조영일, “조직의 복리후생제도가 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”, 경영관리연구, 2013.
- [6] 유세환, “중소기업의 선택적 복지제도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 단국대학교 경영대학원 석사학위논문, 2016..
- [7] 문선희, “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무만족에 미치는 영향”, 한국가족복지학, 2013.
- [8] 배재홍, “직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 대한 실증연구”, 한국항공대학교 석사학위논문, 2008.
- [9] 임상호, “직중소기업 남성근로자의 복지향상을 위한 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향”, 국제문화대학원대학교 박사학위논문. 2010.
- [10] 락노학.김문준, “중소기업 근로자의 복지환경이 직무만족도에 미치는 영향”, 산업진흥연구, 1(1), 2016.

김 대 규(Kim, Dae Gyu)



- 2017년 2월 : 공주대학교 경영대학원 석사 졸업 예정
- 중앙대학교 경영학과졸업
- 현재 : 중소기업진흥공단 대구본부장
- 전 중소기업진흥공단 홍보실장
- 관심분야 : 경영학, 중소기업
- E-Mail : bista@sbc.or.kr

임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2009년 9월 ~ 2014년 8월 : KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계