

## 직무열망이 직무만족에 미치는 영향

이 재 희\*·임 성 준\*\*·박 진 백\*\*\*

\*육아정책연구소·\*\*중앙대학교 심리학과·\*\*\*한국감정원

### An Econometric Study of Job Aspiration Effect on the Job Satisfaction using Korean Working Condition Survey

Jaehee Lee\*·Sung-Jun Lim\*\*·Jinbeak Park\*\*\*

\*Korea Institute of Child Care and Education·\*\*Chung-Ang University·\*\*\*Korea Appraisal Board

#### Abstract

The purpose of this study was to measure the job aspiration and examine the relationship between that and job satisfaction for wage-earners using the fourth Korean Working Conditions Survey (KWCS). We use the stochastic frontier model for measuring the job aspiration and testing its effect on the job satisfaction. Stochastic frontier model is introduced to explain that each company potentially produces less than it might due to a degree of job aspiration, measured by decomposing the residuals. In this model framework, it can be regarded that the upper bound of the job satisfaction is the ideal frontier, and the bias between the ideal condition and the reality is the job aspiration. If this concept is applicable to the job aspiration, we can measure this bias and investigate a relationship with the job satisfaction. We find that there exists the job aspiration, and it is significantly negatively correlated with the job satisfaction. This result supports that if job aspiration increases, job satisfaction level decreases.

**Keywords :** Job Aspiration, Stochastic Frontier Model, Korean Working Condition Survey

#### 1. 서론

최근 경영환경의 특징은 글로벌화, 무한경쟁, 기술의 혁신 그리고 짧은 제품의 수명주기, 다품종 소량생산으로 나타낼 수 있다. 이러한 환경에서 지속가능 경영 그리고 혁신 성장을 이뤄내기 위한 선결조건은 기업이 양질의 인적 자원을 확보하고 유지하는 것이다[1].

기업은 물질적 자원, 재무적 자원 그리고 인적자원을 기반으로 상품과 서비스를 생산한다. 기업의 수익성은 이러한 자원에 대한 관점과 태도, 운영방식에 따라 결정된다. 물질적 자원과 재무적 자원이 생산요소로 투입될 경우 가치가 소멸되거나 감소하는 반면, 인적 자원은 오히려 더 숙련되고 고도화된다. 이러한 이유로 기업은 자신의 경쟁력 제고를 위해 양질의 인적자원을 확보하고 유지하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다.

기업은 양질의 인적자원을 확보하고 유지하기 위해서 근로자들에게 적성을 고려한 배치, 성과급, 승진 등 다양

한 유인책을 제시하고 있다. 이러한 유인책 사용의 장·단기적 목표는 생산성 향상과 더불어 근로자들의 만족을 높이는 것과 관련이 있다. 그 중에서도 직무에 대한 만족을 높이고 관리하는 것은 개인뿐만 아니라 기업의 주된 관심사이다.

기업에서 구성원들의 직무만족이 높을수록 자기 자신의 직무에 대해 더욱 흥미를 갖게 되고, 기업의 목표를 달성하기 위해 자발적으로 협조하고, 상사와 기업에 충성하며, 조직이 어려움에 직면했을 때 이를 극복하기 위해 노력하게 된다[2].

개인에게 직무는 사람들의 정체성을 형성하고 삶의 목표를 실현하고 다른 사람들과 관계를 맺는 주요 수단이다[3]. 직무는 더 이상 생계를 유지하는 수단이나 사회적 지위의 상징이 아닌 자신의 가치를 실현하고 욕구를 만족시키는 수단으로 변하고 있다[4].

이러한 개인 및 조직 차원에서 중요성 때문에 직무만족은 오랫동안 경영학, 사회학 그리고 심리학분야에서 가장

†Corresponding Author: Jinbeak Park, 291, Innvalley-ro, Dong-gu, Daegu, Korea, E-mail: makinoid@gmail.com

Received: February 14, 2020; Revision: March 13, 2020; Accepted: March 16, 2020

빈번하게 연구되어왔으며 직무만족에 영향을 미치는 변인들에 대한 다수의 연구가 존재한다. Locke는 직무만족에 영향을 미치는 변인들을 보수 및 복리후생, 직무특성, 경영시스템, 승진체계, 안정성, 직무의 사회적 조건 그리고 감독체제로 제안하였고, Hackman과 Oldham은 직무의 다양성, 과업의 성격, 과업의 중요성, 직무의 자율성 그리고 피드백으로 제안하였다[1] [5].

기존 기존의 연구들을 살펴보면, 직무만족에 대한 연구들은 대부분 조직특성, 직무설계 그리고 인사제도와 같은 구조적 변인에 중점을 두었다. 스트레스와 감정노동과 같이 보다 주관적인 판단이 요구되는 경우에는 대체로 설문을 통해 조사된 자료를 추가 가공 없이 분석을 하고 있다. 이와 같은 직무만족에 대한 연구는 공무원, 사회복지사, 경찰, 콜센터 상담사 등 다양한 직업을 대상으로 수행되었고, 이 연구들은 대체로 분석대상의 직업군에 대해 설문조사를 실시하고, 이를 통해 구축된 자료를 이용하여 직무만족에 대한 회귀분석이나 ANOVA 분석 등을 수행하였다 [6] [7] [8] [9].

그러나 현실적으로 개인의 직업은 자신의 전공이나 특기 등을 충분히 고려하여 선택하기 어려울 수 있다[10]. 구조적 변인에 중점을 둔 연구들은 해당 분석 결과가 특정 집단을 선택하여 분석한 것으로 표본선택에 의한 편의(Sample Selection Bias) 발생 가능성이 있어 연구대상 직업군 전체를 대표하지 못하는 문제가 있을 수 있고, 응답자 개인이 직무만족 수준을 판단할 때 자신에게 부여된 업무가 합당한 수준인지에 대해 객관화하기 어려운 문제가 있다.

따라서 최근 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 개인-직무 적합도(Person-Job fit)에 대한 관심이 증가하고 있다[11]. 일반적으로 유사한 조건과 능력이 있는 개인에게 자신이 충분히 희망하며 성공이 예측되는 직무를 부여해 수행하도록 하고 그에 합당한 대우를 하는 경우와 그와 반대로 자신에게 적합하지 않은 업무를 부여하여 수행하도록 하며 능력에 부합하지 못하는 대우를 하는 경우가 있다면 직무만족의 차이를 보일 것이다.

개인-직무 적합도 이론에 따르면 개인의 객관적 근로환경조건과 개인이 희망하는 근로환경조건 수준의 격차가 작을수록 개인의 직무 만족 수준은 높아질 것으로 판단되며, 그 격차가 커질수록 개인의 직무 만족 수준은 낮아질 것으로 판단된다. 실제로 다수의 경험적 연구에서 개인-직무 적합수준이 높을수록 직무만족 수준이 향상되는 것으로 나타났다[12].

개인-직무 적합도를 다룬 대다수의 연구에서는 직무만족을 측정하는 도구와 유사하게 직접적으로 개인에게 현재 자신의 능력과 직무가 적절한 여부를 묻는 문항으로 측정하였다[13]. 하지만 개인-직무 적합도 관련한 연구를

정확하게 수행하기 위해서는 분석대상자가 갖는 직무나 직무에 관련된 사항에 대해 불만 수준, 혹은 본인이 해당 사항에 대해 얼마나 더 원하는지에 대한 수준을 알아야 분석이 가능하다[14]. 더불어 정확한 직무만족과 관련된 연구를 정확하게 수행하기 위해서는 반복적인 측정 자료인 패널데이터나 대규모 표본자료가 필요하지만 선행연구에서는 패널자료가 아닌 소규모 편의표집을 실시한 표본을 연구가 대부분 이뤄졌다.

본 연구에서는 이러한 선행연구의 문제점을 보완한 방법론을 활용하여 개인-직무적합도의 개념을 넘어서 개인이 이상적으로 생각하는 근로조건과 현실적인 근로조건과의 차이와 직무만족의 관계성을 살펴보고자 하였다. 이러한 관계성을 확인하고자 직무열망 개념을 활용하였다. 직무열망이란 현재 직업 또는 근로 조건에서 이상적으로 생각하는 직업 또는 근로 조건으로 도달하고자 하는 욕구수준을 의미 한다[16] [17]. 직무 열망이 높다는 것은 현재 일하고 있는 근로 조건과 이상적으로 생각하는 근로조건과의 차이가 크다는 것을 의미한다.

직무열망과 직무만족의 관계성을 알아보기 위해 확률적 프론티어 모형(stochastic frontier model)을 적용하여 분석하였다. 확률적 프론티어 모형은 개인의 직무만족 수준에 영향을 미치는 객관적 근로조건과 근로자 특성을 주요 설명변수로 포함하여 분석한 후 분석모형의 잔차를 독립동일분포(Independent and Identically Distributed)를 따르는 잔차와 그 외 잔차로 분해하였고, 그 외 잔차부분은 개인이 도달할 수도 있었을 만족수준이었으나 현재로선 도달하지 못한 부분으로 직무열망으로 정의한다 [17]. 이와 같이 확률적 프론티어 모형을 가정할 경우 전술한 직무만족 선행연구의 문제점 중에 하나였던 패널데이터 형태로 데이터를 구축하지 않아도 된다는 장점이 있고, 또한 근로자의 직무만족에서 현재 근로조건과 이상적인 근로조건과의 차이에 의해 얼마나 직무만족 수준이 낮은지에 대한 구체적인 설명량을 산출할 수 있다[17] [18].

따라서 본 연구는 확률적 프론티어 모형을 활용하여 직무열망이 직무만족에 미치는 효과에 대해서 연구하고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 분석자료

본 연구는 직무열망이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 안전보건공단 4차 근로환경조사 원시자료를 활용하였다. 이 조사는 취업자를 대상으로 가구단위

의 표집을 통해 이루어진 조사로서 본 연구에서는 임금근로자를 분석대상으로 설정하였다. 제4차 근로환경조사 자료의 취업자 표본 50,007명 자료 중 임금근로자 28,332명 중 분석에 활용한 설문항에 대하여 모두 응답한 8,251명을 분석 대상으로 설정하였다.

## 2.2 종속변수

본 연구의 종속변수는 직무만족이었다. 근로환경조사에서의 직무만족은 Poggi가 제안한 근로환경에 만족하는지, 적절한 보상을 받는지, 나의 직업은 경력발전에 대한 전망이 좋은지, 조직 안에서 매우 편안한지, 직장에서 좋은 친구가 있는지, 최상의 업무수행 능력을 위해 동기가 부여되는 등 6개 문항으로 탐색적 요인분석 후 표준화하여 합산한 값을 사용하였다. 주축분해법(principal axis factoring)과 직각회전(orthogonal rotation)으로 요인분석을 실시한 결과 탐색적 요인은 6개 문항으로 요인분석한 결과 하나의 요인으로 값이 산출되었으며 요인적재량이 모든 문항이 0.5 이상으로 나타났고, 요인분석이 적절했는지 판별하는 구형성 검정을 실시한 결과 KMO값은 0.8541로 나타났다. KMO값이 0.8~0.9 사이면 적절한 수준으로 판별한다[ 직무만족 요인 구성이 적절하다는 결과가 산출되었고 6개 문항의 대상으로 다시 내적신뢰도를 확인한 결과 계수 값이 0.8 이상으로 일치도가 높게 나타났다[19].

## 2.3 독립변수

직무만족에 영향을 미치는 주요 독립변수는 근로환경조사에 포함된 다양한 근로조건을 요인분석을 통해 추출한 후 분석하였다. 주요 활용 문항들을 살펴보면 물리적 유해위험요인에 대한 노출 수준, 의사결정의 자율성 결여 수준, 화학·생물학적 유해위험 요인에 대한 노출 수준, 근로시간외 근무 수준, 인종·민족·피부색·국적·장애·동성애에 따른 차별 수준, 동료·생산목표·자동화·상사에 의한 일의 속도 결정 정도, 직무 내용의 내재된 자율성 수준, 연령·학벌·출신지역·고용형태에 따른 차별 수준, 업무 강도, 교육 훈련 경험 수준, 저소득 수준, 근로시간의 유연성 정도, 폭력 경험 수준 등 총 44개 문항이었다.

직무만족 요인분석과 동일하게 주축분해법(principal axis factoring)과 직각회전(orthogonal rotation)을 통해 분석한 결과 총 13개 요인으로 추출되었다. 모든요인의 적재량은 0.5이상이었으며, 요인분석이 적절했는지 여부를 판별하는 구형성검정결과 KMO 값은 0.8163로 나타나 적절한 수준으로 나타났다[19].

요인은 소음, 진동 노출수준을 포함한 작업환경, 업무의 자율성, 화학물질 노출, 초과근무, 작업의 복잡성 등을 포함한 직무 내용, 작업 강도, 작업장 폭력, 배경에 따른 차별, 교육훈련, 개인특성에 따른 차별, 유연근무, 작업속도가 동로나 기계에 의해 영향받는지 여부, 임금수준과 고용계약이었다. 구체적인 요인분석에 따른 요인 구성은 <Table 1>에 제시하였다.

<Table 1> The result of exploratory factor analysis

Factor	variables
working environment	Exposed to vibrations, Exposed to loud noise, Exposed to high temperatures, Exposed to low temperatures, Breathing in smoke, fumes, dust, etc
autonomy of work	Able to choose/change order of tasks, Able to choose/change methods of work, Able to choose/change speed of work
Chemical elements	Breathing in vapors, Handling/contact with chemical product, Tobacco smoke from other people, Handling/contact with infectious material
overtime work	Work on Sunday, Work on Saturday, Work >10 h days etc.
Job contents	Assessing the quality of your own work, Complex tasks, Job involves learning new things
intensity of work	Working at very high speed, Working to tight deadlines
Violence	Threats of physical violence, Bullying/harassment, Sexual discrimination
Discrimination to background	Discrimination linked to ethnic backgrounds, Discrimination linked to nationality, Discrimination linked to disability, Discrimination Linked to sexual orientation
Discrimination to personal characteristic	Age discrimination, Discrimination linked to academic clique, Discrimination linked to religion, Discrimination linked to employment type
Training	Training provided by the employer, Other forms of on-site training/learning, On-the-job training
Flexible working times	Working time arrangements is set, Fixed starting and finishing times
Pace of work	Pace depending on colleagues, Pace depending on performance, Pace depending on machine's speed
wage and employment contract	Wage decile, Uncertain in the contract length

## 2.4 분석모형

분석은 확률적 프론티어 모형에 기초하여 이뤄졌다 [20]. 확률적 프론티어 모형은 생산함수 이론에 기초한 모형으로 어떤 경제주체도 이상적인 한계(ideal frontier)를 초과하여 생산할 수 없고, 이상적인 한계 수준에서 생산할 경우 효율적인 생산을 하고 있다는 개념에 기초한다. 이 이론에서는 모든 경제주체가 항상 효율적으로 생산하기는 어렵기 때문에 한계수준까지의 생산은 불가능하다고 보고 있다. 최소자승회법(Ordinary Least Squares)에 의한 분석은 이와 같은 비효율성이 존재하지 않고, 모든 경제주체가 항상 효율적으로 생산하고 있다고 가정하고 있다. 확률적 프론티어 모형은 각 경제주체가 생산을 하는데 있어 현실적으로 도달하지 못하는 비효율성을 기술적 비효율성이라고 정의를 한다. 즉, 본 분석의 기본 가정은 직무만족에 있어서도 생산과 마찬가지로 기술적 비효율성이 존재하는 것처럼 근로자가 이상적으로 원하는 근무조건과 실제 처한 근무조건의 차이가 존재한다는 것이고, 이를 선행연구에 근거하여 직무열망으로 조작적으로 정의한 후 실행되었다[17]. 구체적으로 직무열망이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 다음과 같이 회귀식을 설정하였다.

$$\ln y_i = z_i\beta + x_i\alpha + v_i + u_i \quad (1)$$

여기서  $\ln y_i$ 는 개인  $i$ 의 직무만족 수준에 대한 로그값을 나타내며,  $z_i$ 는 객관적인 근로조건으로 유해위험노출 수준, 근로시간외 근무 수준, 임금 수준, 차별 여부 등을 나타낸다.  $x_i$ 는 근로자의 특성으로 성별, 연령, 교육수준, 직업, 지역을 나타낸다. 잔차는  $v_i$ 와  $u_i$ 로 구성되며,  $u_i$ 는 독립동일분포(Independent and Identically Distributed)를 따르는 잔차이고, 그 외 부분은  $v_i$ 로 현실에서는 관측이 불가능한 직무열망에 해당한다. 직무열망은  $v_i \in (-\infty, 0]$ 로 음(-)의 값이 커질수록 직무열망 수준이 커지며, 0에 가까울수록 직무열망 수준이 낮아지며, 0에 해당하는 경우는 완벽하게 직무에 대해 만족하는 경우로 볼 수 있다. 여기서 잔차구조는  $E(v_i) = \mu_v$ 를 따르며, 직무열망이 직무만족에 대해 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음의 가설검정을 실시하게 된다[17] [21].

$$H_0 : \mu_v = 0 \quad (2)$$

식(2)의 귀무가설은 더 나은 근로조건에 대한 열망은 직무만족을 낮추지 않는다고 설정되며, 귀무가설을 기각할 경우 직무열망은 직무만족을 낮추는 것으로 해석한다. 로그함수를 가정

하고 있는 식(1)은  $E(y) = \exp(z\beta + x\alpha)E(e^v)E(e^u)$ 과 같이 표현할 수 있으며, 확률적 프론티어 모형에서 추정해낼 수 있는 비효율성 수준인  $\mu_v$ 가 0의 값이 아닐 경우,  $E(e^v) = 1/(1 + \mu_v)$ 는 직무열망에 따라 직무만족 감소된 수준이 반영된 직무만족 수준을 나타낸다. 이 경우  $[1 - E(e^v)] \times 100$ 은 직무열망에 따라 감소한 직무만족 수준으로 이해할 수 있다.

근로자의 특성에 해당하는 성별, 연령, 교육수준, 직종, 지역 등을 통제변수에 포함하였다. 분석 과정은 요인분석을 통하여 종속변수와 설명변수를 구성하며, 해당 변수들을 이용하여 OLS와 확률적 프론티어 모형을 추정하여 결과를 비교한다. 확률적 프론티어 모형을 통해 추정된 값을 기준으로 OLS 분석에서는 추정해낼 수 없었던 모형내 비효율성인 개인의 직무열망 수준을 추정하고, 직무열망의 존재에 따라 직무만족이 낮아지는 수준을 추정하고자 한다. 본 연구의 관심은 근로자가 가지고 있는 직무에 대하여 희망하는 수준(직무열망)이 현실적으로 주어진 직무수준보다 높을 경우 직무만족을 낮출 수 있는지를 확인하는데 있다.

마지막으로 본 연구에서는 최소자승회법(OLS)을 활용하여 회귀분석을 한 결과와 확률적 프론티어 모형을 비교하여 근로조건이 직무만족에 미치는 영향과, 각 근로조건에 대한 열망수준이 직무만족에 미치는 영향을 비교하였다.

## 3. 연구 결과

<Table 2>에 제시된 OLS 결과표는 최소자승회법을 활용하여 회귀분석을 실시한 표준화된 회귀계수값이고 SFM의 결과표는 확률적 프론티어 모형 적용하여 분석한 결과 값이다. OLS 분석결과는 다른 일반 직무만족을 다루는 연구들과 결과와 동일하게 각 해당하는 요인들과 직무만족이 관계성이 있다는 것을 의미한다. 반면 확률적 프론티어 모형(SFM)을 적용하여 분석한 결과 값은 이상적인 근로조건보다 현재 근로조건이 불일치한다는 것을 의미하고 이러한 부분이 충족되었을 경우 직무만족 수준이 올라갈 확률이 높다는 것을 의미한다.

우선 OLS 분석결과를 살펴보면 직무만족과 통계적으로 유의한 요인을 살펴보면 작업환경이 유해위험 노출위험이 없는 좋은 환경일수록( $\beta = .0200, p < .01$ ), 업무의 자율성이 높을수록( $\beta = .0223, p < .01$ ), 화학물질 노출이 적을수록( $\beta = .0086, p < .01$ ), 초과 근무를 하지 않을수록( $\beta = -.0086, p < .01$ ), 직무내용이 새로운 것을 배울 수 있는 등 우수할수록( $\beta = .0197, p < .01$ ), 작업강도가

낮을수록( $\beta = -.0050, p < .05$ ), 훈련기회가 많을수록( $\beta = .0294, p < .01$ ) 배경에 따른 차별이 없을수록( $\beta = -.0049, p < .05$ ), 작업속도가 타인이나 기계에 영향을 받지 않을수록( $\beta = -.0047, p < .01$ ), 임금수준이 높고 고용기간이 확실할수록( $\beta = .0202, p < .01$ ) 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다. OLS 회귀모형의 설명량은 10.6%로 나타났다.

확률적 프론티어 모형(SFM)에서 회귀계수가 유의하다는 의미는 해당 요인에 이상적인적으로 생각하는 근로조건과 불일치하고 이러한 부분이 충족되었을 경우 개인의 직무만족 수준이 증가한다는 것을 말한다. 통계적으로 유의한 요인은 OLS 분석에서 통계적으로 유의한 변수들과 유사하였다. 통계적으로 유의한 변수들을 살펴보면 작업환경( $\beta = .0210, p < .01$ ), 자율성( $\beta = .0306, p < .01$ ), 화학물질( $\beta = -.0101, p < .01$ ), 초과근로( $\beta = .0198, p < .01$ ), 직무내용( $\beta = .0275, p < .01$ ), 작업장도( $\beta = -.0900, p < .01$ ), 배경에 따른 차별( $\beta = -.0073, p < .01$ ), 교육훈련( $\beta = .0611, p < .01$ ), 임금과 고용계약( $\beta = .0241, p < .01$ )이었다.

확률적 프론티어 모형의 적합성은 방법에 전술한 것과 같이 제시한 분석모형의 귀무가설( $H_0 : \mu_v = 0$ )의 기각여부로 판별한다. 분석결과  $\mu_v$ 의 계수 값은 .067( $p < .01$ )로 귀무가설을 기각하기 때문에 분석모형이 적합하다는 것을 확인할 수 있었다.

Negative bias 값은 실제 이상적인 수준의 근로조건일 때 만족수준을 1로 가정하고 현재 근로조건에서 만족수준이 어느 정도인지를 나타내는지를 값이다. 본 연구의 분석 값은 .937로 나타나 이상적인 근로 조건과 실제 근로조건 차이로 인해 손실된 직무만족이 6.3%인 것을 의미한다. <Table 2>에 제시된 Overall Negative bias 값이 바로 1에서 .937를 뺀 값을 백분율로 환산한 수치이다. 즉, 이러한 차이값이 직무열망에 해당하고 이는 이상적인 근로조건과 현재 일하고 있는 근로조건과의 차이를 나타낸다.

#### 4. 결론 및 논의

본 연구는 근로환경조사 자료를 활용하여 직무열망이 직무만족에 미치는 영향에 대해서 분석하였다. 이상적인 근로조건과 실제 근무하고 있는 근로조건 차이를 직무열망으로 조작적 정의를 하여 확률적 프론티어 모형을 적용하여 산출하였다. 확률적 프론티어 모형을 통해 잔차구조에서 분해한 직무열망 수준이 통계적으로 유의하여 현실보다 높은 직무에 대한 열망이 근로자의 직무만족을 낮

<Table 2> Regression results and estimated negative bias

Dependent Variable	(1)	(2)
	Factor	
Model	OLS	SFM
working environment	0.0200** (0.0026)	0.0210** (0.0034)
autonomy of work	0.0223** (0.0022)	0.0306** (0.0032)
Chemical elements	-0.0086** (0.0024)	-0.0101** (0.0033)
overtime work	-0.0150** (0.0026)	-0.0198** (0.0034)
Job contents	0.0197** (0.0023)	0.0275** (0.0034)
intensity of work	-0.0050* (0.0022)	-0.0090** (0.0029)
Violence	0.0029 (0.0025)	0.0053 (0.0047)
Discrimination to background	-0.0049* (0.0023)	-0.0073* (0.0031)
Discrimination to personal characteristic	-0.0023 (0.0023)	0.0004 (0.0036)
Training	0.0294** (0.0021)	0.0611** (0.0033)
Flexible working times	0.0006 (0.0024)	0.0020 (0.0033)
Pace of work	-0.0047* (0.0022)	-0.0042 (0.0030)
wage and employment contract	0.0202** (0.0032)	0.0241** (0.0043)
Constant	0.0737** (0.0198)	0.123** (0.0200)
$\sigma_u$		0.184**
$\mu_v$		0.067**
Negative bias		0.937
Constant		-6.0360** (0.1830)
R-squared	0.106	
Observations	8,251	8,251
log likelihood		2013
Overall Negative bias		6.30%

1) Standard errors in parentheses  
 2) Gender, age, education level, occupation, and region are controlled in all regressions, but not reported  
 \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ ,

출 수 있음을 확인하였고, 직무열망에 따른 직무만족이 낮

아지는 수준이 약 6.30%로 측정되었다.

확률적 프론티어 모형을 토대로 밝혀진 이상적인 조건과 현실적인 조건의 차이가 있던, 즉, 근로자들이 현실보다 높은 수준의 도달을 원하는 요인들은 작업환경, 자율성, 화학물질, 초과근로, 직무내용, 배경에 따른 차별, 교육훈련, 임금과 고용계약이었다. 이러한 요인들은 OLS 회귀분석에서도 직무만족과 관계가 있다고 확인되었다. OLS 회귀분석에서는 통계적으로 유의하였지만 확률적 프론티어 모형에서 유의하지 않았던 변인은 작업속도가 타인 또는 기계에 의해서 영향받는지를 나타내는 요인(pace of work)이었다. 이 요인은 근로자들이 이상적으로 생각하는 조건이 없기 때문에, 본 연구의 OLS 회귀분석과 같이 횡단분석에서는 직무만족과 관계가 있을지 모르지만, 이 부분이 개선된다고 하더라도 직무만족 수준이 증가하지 않을 가능성이 높다.

확률적 프론티어 모형에서 유의했던 요인들은 근로자들이 이상적으로 개선되었으면 하는 수준이 있는 요인들로 해당 요인들이 선한(goodness) 방향으로 개선될 경우 직무만족 수준이 증가할 가능성이 높다. 특히, 계수의 절대값이 높은 교육훈련, 자율성, 직무내용은 근로자의 열망수준이 높은 요인들이었다. 즉, 기업이 직원들의 직무만족 수준을 효과적으로 개선하기 위해서는 교육훈련 기회를 제공하고, 직무의 자율성을 제공하며, 직원이 성장할 수 있는 업무로 구성하는 것이 필요하다는 것을 시사한다. 선행연구에서도 충분히 교육기회를 제공하지 못하면 근로자는 더 이상 경력을 성장할 수 없고 경력이 정체된다고 지각하게 되어 직무만족이 하락하는 것으로 나타났다[22]. 또한 임파워먼트, 의사결정 참여와 같은 직무 자율성을 높여주는 것은 직무만족을 향상시킨다고 알려져 있다[23]. 최근 4차 산업혁명으로 인한 직무변화에 대응하기 위해 교육훈련, 직무 재구조화가 중요해지고 있는 시기이기 때문에 본 연구를 통해 해당 요인이 직무만족에도 가장 최우선적으로 영향을 미친다는 것이 확인된 만큼 기업은 교육훈련과 자율성을 부여하는 직무 재구조화 등에 투자하는 것이 경영시장변화 대응과 성과 개선을 위해 필요하다.

또한 소음, 진동, 미세먼지 등이 포함되어 있는 작업장 환경과 요인과 화학적 물질 노출이 확률적 프론티어 모형에서 모두 유의한 것으로 나타나 작업장 안전과 관련된 요인들도 근로자가 이상적으로 생각하는 조건, 즉 열망이 있고, 직무만족에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 안전분위기 등 사업장의 근로자의 건강과 안전에 대한 관심이 직무만족을 증가시킨다는 선행연구 연구결과를 지지해주는 결과이다[24]. 즉, 제조업 등 유해위험물질 노출이 위험한 사업장의 근로자의 직무만족을 관리하기 위해서는 근로자 자신의 안전과 건강이 위협받지 않도록 작업환경 개선

등이 이뤄져야 한다는 것을 시사한다. 초과근로 역시 직무 열망과 관련된 요인으로 나타났기 때문에 최근 정부에서 시행중이 주 52시간 등 근로시간 감소 정책이 사업장에 잘 정착되는 것이 필요하다.

마지막으로 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 직무열망의 경우 현실보다 높은 경우뿐만 아니라 현실보다 낮은 경우도 존재할 수 있을 것이다[17]. 근로자 자신이 생각할 때 허용가능한 최소 수준의 직무수준에 비해 실제 주어진 직무수준이 높을 경우는 직무만족을 높일 수 있을 것이다. 향후 연구에서는 직무열망이 실제 직무수준보다 높은 경우뿐만 아니라 낮은 경우까지 고려해야 할 것이다. 또한 본 연구에서는 사업체 규모, 업종 등에 대한 고려까지는 이루어지지 못하였다. 본 분석결과가 사업체 규모, 업종별로 차이가 있을 것이다. 예를 들면 유해위험요인이 많이 노출된 제조업 같은 경우는 안전관련 요인들이 다른 업종에 비해 안전과 관련된 요인에 대한 열망이 높을 것이다. 사업체 규모가 중소기업의 경우에는 대기업보다 임금이나 고용계약의 확실성이 직무만족에 미치는 영향력이 클 수 있을 것이다. 따라서 추후 연구에서는 이러한 다양한 변수들을 고려하고 보다 엄밀한 연구 설계를 통해 연구가 진행되어야 할 것이다.

## 5. References

- [1] N. Noh, Y. Park, H. Jeon(2018), Human resource development (4th edition), Hanul.
- [2] E. A. Locke(1976), "The nature and causes of job satisfaction." Handbook of Industrial and Organizational Psychology:1297-1349.
- [3] G. A. Okhuyensen, D. Lepak, K. L. Ashcraft, G. Labianca, V. Smith, H. K. Steensma(2013), "Theories of work and working today." Academy of Management Review, 38(4):491-502.
- [4] A. M. Grant, S. K. Parker(2009), "7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives." The Academy of Management Annals, 3(1):317-375.
- [5] J. R. Hackman, G. R. Oldham(1975), "Development of the job diagnostic survey." Journal of Applied psychology, 60(2):159-170.
- [6] K. G. Park(2008), "A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments: Focused on Civil Servants Recognition on the Job Stressors." The Korea Local

- Administration Review, 22(2):171-202.
- [7] S. M. Kwon, S. D. Jeun, J. U. Ko(2015), "Mediating effects of emotional labor studies of social workers is a risk factor for the impact on job satisfaction." Korean Journal of Care Management, 16:83-100.
- [8] S. W. Sin(2010), "A study on the effect of job stress on job satisfaction and turnover intention among police officers." Journal of Korean Public Police and Security Studies, 7(2):137-155.
- [9] D. Park(2011), "A study on the relationship of job satisfaction factors, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of call center agent." Journal of The Korea Society of Computer and Information, 16(11):209-217.
- [10] K. H. Kim(2005), "Mismatch between education and job: Focusing on college graduates in Korea and Japan." Korean Journal of Sociology of Education, 15(3):51-77.
- [11] S. A. Carless(2005), "Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study." Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(3):411-429.
- [12] P. Warr, I. Inceoglu(2012), "Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit." Journal of Occupational Health Psychology, 17(2):129-138.
- [13] M. S. Farooqui, A. Nagendra(2014), "The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees." Procedia Economics and Finance, 11:122-129.
- [14] A. Stutzer(2004), "The role of income aspirations in individual happiness." Journal of Economic Behavior and Organization, 54: 84-109.
- [15] A. Ferrer-i-Carbonell, P. Frijters(2004) "How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness?" The Economic Journal, 114:641-659.
- [16] A. Stutzer(2004), "The role of income aspirations in individual happiness." Journal of Economic Behavior and Organization, 54: 84-109.
- [17] A. Poggi(2010), "Job satisfaction, working conditions and aspirations." Journal of Economic Psychology, 31:936-949.
- [18] S. W. Polachek, B. J. Yoon(1996), "Panel estimates of a two-tiered earnings frontier." Journal of Applied Econometrics, 11:169-178.
- [19] H. F. Kaiser(1974), "An index of factorial simplicity." Psychometrika, 39(1):31-36.
- [20] W. Greene(2005), "Reconsidering heterogeneity in panel data estimators of the stochastic frontier model." Journal of Econometrics, 126(2):269-303.
- [21] F. Belotti, S. Daidone, G. Ilardi, V. Atella(2013), "Stochastic frontier analysis using Stata." The Stata Journal, 13:719-758.
- [22] H. W. Kim, A. J. Hong(2016), "The influence of informal learning on job satisfaction of small and medium-sized enterprise employees, and the mediating effect of career plateau." Journal of Corporate Education and Talent Research, 18(1): 1-27.
- [23] G. M. Spreitzer, M. A. Kizilos, S. W. Nason(1997), "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain." Journal of Management, 23:679-704.
- [24] K. Lee, J. Lee, S. Oah(2013), "Impact of workers' perceptions of the safety climate on job satisfaction and intention to turnover in the manufacturing industry." Journal of the Korean Society of Safety, 28(1):102-108.

## 저자 소개



### 이 재 희

중앙대학교에서 심리학 박사 및 박사학위를 취득하였고, 현재 육아정책연구소 임삼부·영유아지원센터에 재직 중이다. 관심분야는 사회정책, 조직심리학, 일생활균형, 산업안전보건 정책 등이다.

주 소: 서울시 중구 소공로 70 포스트타워 9층 육아정책연구소



### 임 성 준

중앙대학교에서 심리학 석사학위를 취득하였고, 박사 과정을 수료하였다. 현재는 중앙대학교 강사로 재직 중이다. 관심분야는 조직문화, 안전문화, 인적자원관리 등이다.

주 소: 서울특별시 동작구 흑석로 84 중앙대학교 심리학과



### 박 진 백

한양대학교 경제금융학과에서 재정학과 계량경제학을 전공으로 경제학 박사학위를 취득하였고, 현재 한국감정원 시장분석연구실에 재직 중이다. 연구 관심분야는 인적자본, 부동산시장, 정책효과, 모형개발 등이다.

주 소: 대구광역시 동구 이노밸리로 291 한국감정원 부동산연구원