

賃金滿足 測定道具의 開發과 妥當性 檢證

李龍云* · 黃圭大**

〈目 次〉

I. 問題의 提起
II. 先行研究의 檢討

III. 實證分析
IV. 結論 및 討議

要 約

본 연구의 목적은 우리나라 여건에 적합한 타당성을 지닌 임금만족 측정도구를 개발하는데 있다. 측정항목은 임금만족모형 및 영향요인에 관한 선행연구를 기초로 설문항목을 개발한 후 예비조사(pilot study)를 통하여 차원과 항목을 개발하였다. 실증연구를 위하여 한 조직을 선택하여 설문을 실시한 후 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), Cronbach α 그리고 다중특성-다중방법 행렬분석(multitrait-multimethod matrix analysis)을 통하여 수렴타당성과 판별타당성을 검토하였다. 또한 법칙론적 네트워크 분석(nomological network analysis)에서는 본 연구에서 개발된 측정치와 전반적 임금만족도 측정치인 얼굴표정척도(face scale), 이직 의도, 조직애착과의 관계를 분석하여 논리적으로 일관성있는 관계가 이루어지는가를 검토하였다. 또한 개발된 측정도구의 일반화(generalization)를 검토하기 위하여 조직특성이 이질적이고 임금운영체계가 다른 두 집단에 대해서 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 이용하여 교차타당성분석(cross-validation)을 실시하였다.

본 논문에 대하여 유익한 제언을 하여 주신 서울대학교 신유근 교수님께 감사드립니다.

* 한국도로공사 조사개발처 과장.

** 성균관대학교 경영학과 부교수.

I. 問題의 提起

임금만족은 근로자가 자신이 받는 경제적 보상과 관련하여 느끼는 심리적 태도로서 인적자원관리에 있어서 중요한 의미를 갖는다. 임금에 관한 불만은 일반적으로 직장의 매력을 감소시키기 때문에 직무불만족, 이직, 결근, 노조에의 참여증대 및 노사분쟁 등에 영향을 미친다.

합리적인 인적자원관리를 위해서는 임금만족에 대한 정확한 측정이 필요하다. 부정확한 임금만족도 측정은 이에 근거한 부적합한 임금에 관한 의사결정을 초래할 수 있다. 그러나 실무담당자들은 물론 학자들도 정확한 임금만족 측정에 대해 거의 관심을 갖지 않는 실정이다. 임금만족도를 측정할 필요가 있을 경우에는 연구자가 자신의 연구목적에 위하여 임시적으로 개발한 설문지를 사용하는 경우가 대부분이다. 최근에는 미국에서 개발된 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ : Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967), Job Descriptive Index(JDI : Smith, Kendall, & Hulin, 1969)에서 임금부분만을 추출하여 측정도구로 사용하거나 Pay Satisfaction Questionnaire(PSQ : Heneman & Schwab, 1985)를 번역하여 사용하고 있다.

연구자가 필요시마다 만든 측정도구는 구성타당성(construct validity)과 신뢰성을 결여하고 있어, 실질적으로 측정하고자 하는 개념을 정확하게 표현하고 있는가에 대한 근본적인 의문이 제기되고 있고, MSQ와 JDI는 원래 직무만족 전반을 측정하고자 개발된 것으로 임금만족에 관련된 부분은 전체 직무만족을 측정하기 위한 측정도구의 한 부분(facet)으로 개발되었기 때문에 측정결핍(measurement deficiency)의 문제가 있다.

또 PSQ는 미국의 임금 운영상황에서 개발된 것으로 임금만족을 구성하고 있는 하부차원과 문항에서 우리나라의 임금관리 운영상황에 부적합한 면이 있다. 이러한 타당성이 결여된 측정도구에 의한 임금만족의 측정은 그 개념(construct)을 정확하게 측정하지 못하고, 이의 실증연구결과를 근거로 하여 이론의 유효성을 추론함으로써 잘못된 연구결론으로 이어질 가능성이 커진다.

따라서 이러한 문제점이 보완되고 우리나라의 임금관리운영 현실 여건에 적합한 타당성있는 임금만족 측정도구의 개발이 요청된다. 이러한 시도는 임금관련 연구결과들을 객관적으로 비교할 수 있고, 이들 실증적 연구결과들을 누적적으로 축적하여 이의 연구기반을 구축하는 데 도움이 될 것이다.

II. 先行研究의 檢討

Lawler(1971), Dyer와 Theriault(1976), 그리고 Heneman과 Schwab(1979) 등의 고전적 연구들은 임금만족에 대한 학문적 관심을 제고하였으며, 임금만족 연구를 보다 복잡하고 현실적으로 만들었다. 특히 Heneman과 Schwab(1979)의 연구는 임금만족을 일차원적인 개념(unidimensional construct)이 아니라 조직에서 관리되고 있는 임금의 복잡성 때문에 다차원적인 개념으로 파악하고 있다. 이들은 임금만족에 대한 5차원의 구성개념(임금수준, 임금인상, 임금구조, 임금관리 및 복리후생)을 제시하고 이를 검증하기 위해 각 차원별로 4항목씩 할당된 총 20항목의 Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)를 만들어 보험회사, 제조회사, 건설회사의 355명의 사무직을 대상으로 MSQ와 JDI의 임금측정 항목과 함께 조사하였다. 불필요한 항목의 삭제, 항목의 차원에의 재할당, 차원의 결합 등을 통하여 18항목의 4차원(수준, 인상, 구조/관리, 복리후생)으로 구성된 수정된 PSQ를 도출해 냈다. 한편, MSQ, JDI와의 관계를 보면, MSQ와 JDI는 직무만족측정을 위하여 개발된 것으로 이들의 임금부분의 문항만을 사용한 분석 결과, 기본적으로 PSQ의 임금수준 측정치와 유의한 상관관계를 보이고, 임금구조/관리와는 약한 상관관계, 그리고 복리후생과 임금인상 차원과는 유의한 상관관계를 보이지 못하고 있다.

이러한 결과로서 임금만족 차원에 대한 가설은 어느 정도 그 형태를 수정하였지만 가설을 지지하고 있다. 또한 PSQ와 MSQ, JDI의 관계는 기본적으로 임금수준차원에서만 관련지을 수 있는 것으로 MSQ와 JDI를 사용한 과거의 연구들을 임금수준 만족의 원인과 결과의 증거를 제시하는 것으로 국한시켜 생각해야 바람직할 것이다.

Orpen과 Bonnici(1987)는 Heneman과 Schwab(1985)에 의해 제기된 PSQ에 대한 임금만족의 다차원을 검증하고자 하였으며, 그 결과 각 요인의 부하량(factor loading)에서 명백한 구분이 나타나지 않고 한 요인에 집중되는 경향을 보여주고 있다. 따라서 이 연구에서는 4개의 독립된 차원이 아닌 임금의 여러 관점에서의 만족 저변에는 단 하나의 공통요인만이 식별되는 일반적 차원이 존재할 수 있다는 결론을 내리고 있다.

Scarpello, Huber, 그리고 Vanderberg(1988)는 PSQ의 요인구조(Factor structure)의 안정성(stability)과 일반성(generalizability)을 검증해 보고 임금만족 구성의 차원을 보다 폭 넓게 고찰해 보고자 하였다. 즉 직무분류(job classification)에 따른 근

로자에 대한 PSQ 요인구조를 파악하고, 또한 회사 노조관련 임금정책(labor relation compensation policy) 같은 다른 내용별 요인에 의거, 영향을 받는지를 실증분석하였다.

연구결과 임금만족은 임금수준과 복리후생만이 Heneman과 Schwab(1985)이 제시한 차원과 일치하며, 임금인상은 임금구조/관리차원과 혼재되어 3요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났다. 그러나 초과수당이 있는 직원(salaried-nonexempt)에서는 임금수준, 임금구조/관리, 임금인상 및 복리후생의 4요인으로 구분되어 임금제도 즉 초과수당이 없는 직원(salaried-exempt), 초과수당이 있는 직원(salaried-nonexempt) 그리고 시급제 직원(hourly paid)에 따라 임금만족요인이 다를 수 있다는 가능성을 제시하고 있다. 그러나 이들 연구에 있어서도 일관성 있게 PSQ의 측정치가 MSQ와 JDI보다 임금만족 구성의 더 많은 영역을 설명하고 있음을 보여주는데, MSQ와 JDI는 복리후생에 대한 측정결과를 보여주지 못하고, 임금인상과 구조/관리에 있어서도 PSQ가 보다 더 설명력이 높음을 보여주고 있다.

Carraher(1991)는 PSQ의 차원을 검증한 결과 Scarpello 등(1988)의 연구와 같이 임금인상 항목들이 임금수준과 구조/관리 차원에 분산배분되어 임금인상 차원이 나타나지 않음을 보여주었다.

Mulvey, Miceli, 그리고 Near(1992)의 연구에서는 PSQ의 차원에 대한 탐색적 요인분석결과 Heneman과 Schwab(1985), Scarpello 등(1988)의 연구에 의해 제시된 3요인, 4요인, 5요인 모델에 대하여 RMSR(root mean square residual) 등 전반적 부합지수를 사용하여 적합한 모델을 도출하고자 하였는 바, Heneman과 Schwab(1985)이 제시한 4요인과 5요인이 Scarpello 등(1988)이 제시한 3요인보다 자료에 더욱 적합한 모형임을 제시했고, Heneman과 Schwab(1985)이 제시한 4요인과 5요인은 같은 정도로 자료에 적합한 모형임을 보여주고 있다. Judge와 Welbourne(1994)의 연구에서는 PSQ의 차원에 대한 탐색적 요인분석 결과 PSQ의 차원이 신뢰성이 있고 또한 일반화시킬 수 있으며 PSQ의 항목들이 강하고 유의성있게 Heneman과 Schwab(1985)이 제시한 임금만족 차원들에 부하되고 있음을 보여주었다.

이와 같이 MSQ와 JDI는 임금만족의 전 영역을 측정하는 데 한계가 있고, PSQ는 임금만족 요인구조의 안정성과 일반화 가능성에 대한 의문이 남아있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 문제점을 고려하고, 또한 한국적인 임금제도 운영상황을 참고하여 임금만족 측정도구를 개발하고자 한다.

Ⅲ. 實證分析

1. 연구대상

실증연구의 대상조직으로는 국영기업체, 증권회사, 보험회사 등 3조직을 선정하였으며 그 표본구성은 <표 Ⅲ-1>과 같다. 임금만족 측정도구 개발을 위한 대상으로 이들 조직의 직원을 선정한 것은 임금수준, 복리후생, 임금정책/관리 등 임금의 전반적 운영체계가 현저히 다르고, 인구 통계학적인 구성면에서도 큰 차이를 지닌 표본들을 이용하여 일반화를 제고시키고자 하였기 때문이다.

<표 Ⅲ-1> 표본구성

구분	본표본	교차 표본	
	A공사	B증권	C보험
업종	국영기업체	증권회사	보험회사
임금체계	연공급	연공급+업적급	commission
임금수준	중	상	중
대상			
(남성)	93.3 %	73.4 %	12.4 %
(고졸이하)	20.9 %	51.9 %	77.0 %
(평사원)	26.3 %	74.7 %	90.9 %
(관리·사무직)	33.0 %	73.4 %	29.1 %

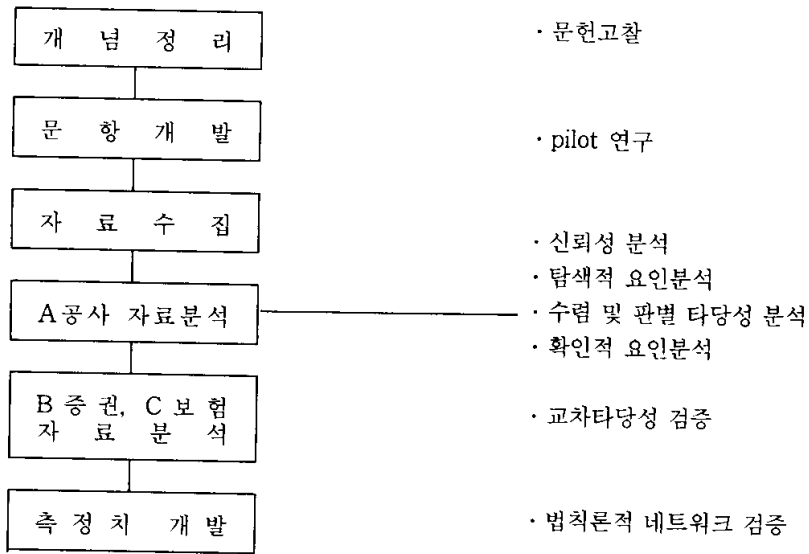
2. 임금만족 측정도구 개발 절차

임금만족 측정도구 개발절차를 요약하면 <그림 Ⅲ-1>과 같다. 즉, 임금만족 모형 및 영향요인에 관한 문헌 등의 고찰을 통하여 차원과 문항을 개발하고, 무작위 표본을 대상으로 개발된 문항에 대한 예비조사(pilot study)를 하며, 이 결과를 토대로 부적합한 문항을 제외한 연구 설문문항을 설정한다.

A공사에 대한 설문조사결과 수집된 자료에 대하여 탐색적 요인분석을 행하고 이의

결과로 도출된 각 요인내의 문항에 대한 신뢰성 검증을 하여 최종적으로 임금만족 측정도구의 차원과 문항을 확정하며, 다중특성-다중방법행렬(multitrait-multimethod)분석 방법으로 개발된 측정도구와 PSQ를 비교하여 수렴 및 판별 타당성 분석을 한다.

〈그림 Ⅲ-1〉 임금만족 측정도구 개발 절차



본 연구의 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 함으로써 전반적 부합지수 등에 의한 측정모형의 통계적 검증을 통하여 적합한 모형임을 확인하는 과정을 거치고, 개발된 측정도구의 일반화 가능성을 제고시키기 위해 임금제도 운영과 인구통계학적 구성이 이질적으로 이루어지고 있는 다른 두 조직인 B증권과 C보험을 대상으로 교차타당성분석(cross validation)을 하였다. 또한 개발된 측정도구의 구성타당성을 확인하기 위해 법칙론적 네트워크 내의 다른 변수인 전반적인 만족도를 나타내는 얼굴표정척도(face scales), 이직의도 및 조직애착과의 관계를 분석하였다.

본 연구에서 수집한 설문지의 총수는 465매였으나 응답이 부실한 설문지는 신뢰성이 없다고 판단하여 분석에서 제외하고 457매가 최종적으로 분석에 사용되었다. 이는 배포된 설문지 650매의 70.3%에 해당된다.

3. 분석결과

1) 탐색적 요인 분석

임금만족 측정도구 개발을 위한 탐색적인 요인분석에 있어서는 이론적으로 타당한 임금만족 차원의 변별성을 확인할 수 있는 문항을 선별하기 위하여 요인분산은 0.4이상, 요인부하량은 0.5이상을 기준으로 추출하였으며, 그 결과는 <표 III-2>와 같다.

이 결과를 보면, 현행 우리나라의 여건에서 고려될 수 있는 임금만족 차원이 도출된 것으로 볼 수 있는데, 요인1은 문항번호 45, 37, 38, 16, 17, 28, 43의 7개문항으로 복리후생으로 명명할 수 있고, 요인2는 문항번호 10, 3, 5, 32, 20, 18의 6개문항으로 임금수준으로 명명할 수 있으며, 요인3은 문항번호 22, 21, 40, 14, 26, 15, 13의 7개 문항으로 임금정책 및 관리로 명명할 수 있다.

한편 각 요인별 내적 일관성 정도를 측정하기 위하여 Cronbach α 계수를 구하였다. 결과는 <표 III-3>에 제시되어 있으며, 각 차원에서 모두 0.87이상을 보이고 있어, 개발 측정도구의 신뢰성은 대체적으로 받아들일 수 있는 것으로 보인다.

2) 수렴 및 판별 타당성 분석

일련의 항목에 대한 내적 일관성은 구성 타당성을 확보하는데 있어서 필요조건이나 충분한 것은 아니다(Nunnally, 1978). 오히려 측정치의 구성 타당성을 확보하기 위해서는 같은 개념을 측정하기 위해 설계된 다른 측정도구의 측정결과와 상관되는 정도와 측정치가 예측된 대로 측정이 되는지를 확인하여야 한다.

측정도구는 수렴 타당성(convergent validity)뿐만 아니라 판별 타당성(discriminant validity)도 갖추어야 하는데, 측정치의 수렴 타당성의 증거는 같은 구성개념을 측정하기 위해 설계된 서로 다른 측정도구들이 어느정도 높게 상관을 보이느냐에 따라 제공된다. 판별 타당성은 측정치가 참으로 고유한 의미를 갖고 다른 변수들을 반영하지 않는 정도를 의미한다.

이러한 측정도구의 수렴 및 판별 타당성을 평가할 수 있는 유용한 방법은 다중특성-다중방법 행렬(multitrait-multimethod matrix)분석을 통해서 할 수 있는데, 이 방법

〈표 III-2〉 개발 임금만족 측정치 요인 분석 결과

문 항	요인부하량			공통분산
	요인1	요인2	요인3	
45 복리후생종류별 혜택금액	0.77102	0.19720	0.21459	0.679411
37 복리후생의 다양성	0.72563	0.08687	0.28707	0.616499
38 원하는 복리후생의 포함	0.72177	0.05151	0.28323	0.603819
17 기대복리후생과의 비교	0.65916	0.27998	0.22747	0.564629
16 복리후생의 지급금액	0.64420	0.29964	0.24392	0.564276
28 동업종타기업과 복리후생비교	0.59810	0.31823	0.20189	0.499760
43 일반타기업과의 복리후생비교	0.57240	0.38220	0.21527	0.520062
10 현행임금	0.22912	0.77986	0.25319	0.724792
3 동업종타기업과의 임금비교	0.17584	0.72326	0.22491	0.604603
5 임금의 전반적수준	0.23381	0.71663	0.24327	0.627402
32 일반타기업과의 임금비교	0.14929	0.69082	0.35671	0.626769
20 정상생활비용과 비교한 임금	0.23982	0.61641	0.30632	0.531308
18 근속, 능력, 업적과 비교한 임금	0.22464	0.59156	0.37801	0.543295
22 임금결정과정의 공정성	0.22795	0.24272	0.68204	0.601347
21 임금결정참여정도	0.18586	0.22306	0.63976	0.493599
40 임금인상기준의 적정성	0.36164	0.33269	0.62099	0.627088
14 임금결정기준의 적정성	0.24828	0.33157	0.57270	0.499566
26 임금인상결정방법	0.32636	0.23961	0.56943	0.488176
15 업적, 능력의 정확한 평가	0.22753	0.31076	0.55436	0.455658
13 임금관리방법	0.26355	0.28994	0.53121	0.435703
고 유 치	3.97713	3.88393	3.44669	

〈표 Ⅲ-3〉 임금만족요인별 Cronbach α

변 수	표준화신뢰성계수	문 항 번 호
1. 개발 측정치		
임금수준	0.8995	3, 5, 10, 18, 20, 32
복리후생	0.8959	16, 17, 28, 37, 38, 43, 45
임금정책/관리	0.8760	13, 14, 15, 21, 22, 26, 40

〈표 Ⅲ-4〉 다중특성-다중방법행렬(multitrait-multimethod matrix)

구 분		PSQ			개발측정치		
		임금수준	복리후생	임금정책/관리	임금수준	복리후생	임금정책/관리
PSQ	임금수준	① 0.88					
	복리후생	② 0.47	0.84				
	임금정책/관리	0.72	0.56	0.84			
개발 측정치	임금수준	③ 0.93	④ 0.49	0.73	① 0.90		
	복리후생	④ 0.59	0.83	0.69	② 0.58	0.90	
	임금정책/관리	0.65	0.55	0.85	0.68	0.65	0.88

은 서로 다른 측정방법으로 측정된 각각의 특성이 있을 때에 각기 다른 특성사이의 상관계수행렬(matrix of zero order correlations)을 나타내는 것이다(Campbell and Fiske, 1959).

본 자료를 대상으로 한 분석결과 다중특성-다중방법 행렬은 <표 III-4>와 같다. 신뢰성을 나타내고 있는 구역①의 표시에서는 이들 임금만족차원에 대한 Cronbach α 계수로서, 새로 개발된 측정도구가 PSQ에 비해 각차원 모두에게 약간 높은 수치를 보이고 있다. 구역③은 수렴타당성 계수로서 각각 0.93, 0.83, 0.85로서 모두 다 유의한 결과를 보이고 있다($p < 0.001$).

한편 판별 타당성은 다음과 같은 비교가 요청되는데,

첫째, 수렴 타당성 계수를 보이고 있는 구역③은 다른 측정 방법에 의해 형성된 구역④의 같은 행과 열에 나타나는 상관보다 높게 나타나야 하는데, 이것은 같은 변수의 다른 측정방법 사이의 상관이 그 변수와 공통적인 차원이나 방법이 아닌 다른 변수 사이의 상관보다 커야 한다는 것이 판별 타당성을 확보하기 위해서 최소한 요청되어지는 것으로, <표 III-4>는 이러한 것을 만족시키고 있다.

둘째, 수렴 타당성 계수(구역③)는 다른 특성-같은 방법 삼각형(heterotraitmonomethod triangle) 구역②의 상관보다 더 높아야 하는데, 이는 같은 방법의 특성들간의 상관보다 다른 방법에 의해 측정된 한 특성의 상관이 더 커야 한다는 것을 의미한다. 이러한 조건 또한 만족시키고 있다.

셋째, 상관관계의 양상(pattern)이 다른 특성의 삼각형 구역인 ②와 ④ 모두에 있어서 같아야 한다. 이러한 조건은 측정방법이 비교될 때 특성의 유의성을 확인해 보는 것으로 각기 다른 특성 삼각형 구역내의 상관계수의 순위에 의해 확인되어질 수 있다.

이 조건은 완벽하지는 않지만 일반적으로 만족시키고 있다. 즉, 타방법의 영역에 있는 왼쪽 구역 ④를 제외하고는 모든 타특성 구역내의 상관의 순위가 같은 양상을 보여주고 있다. 왼쪽 구역 ④는 다른 구역의 상관순위 양상과는 다르게 복리후생과 임금수준의 상관계수가 복리후생과 임금정책/관리의 상관계수보다 높게 나타나고 있으나, 이것이 측정치의 중대한 왜곡 현상으로 보여지지는 않는다.

3) 확인적 요인분석

개발된 임금만족 측정도구의 요인모형을 그림으로 표시하면 <그림 III-2>와 같다.

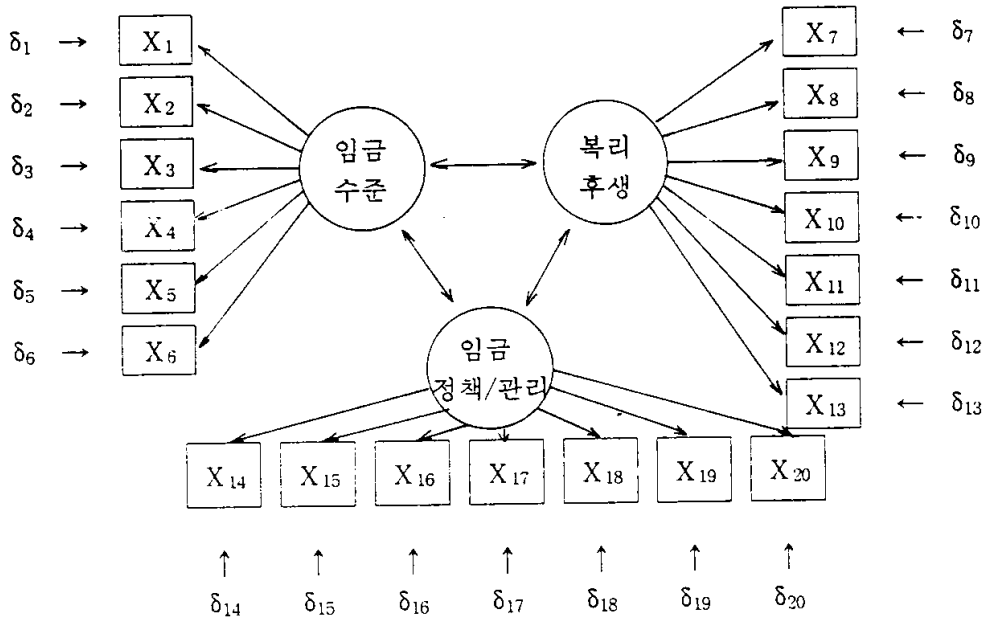
본 연구의 확인적 요인 분석은 LISREL-PC용 8판(Jö reskog & Sörbom, 1993)을 이용하여 ULS(unweighted least square)방법으로 하였다.

개발 임금만족 측정모형의 자료에 대한 부합도 평가(assessment of fit)를 위한 지표로서의 전반적 부합지수(fit measure)를 보면 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 전반적 부합지수

전반적 지수	GFI	AGFI	NFI	RMR
값	0.99	0.99	0.99	0.052

<그림 III-2> 개발 임금만족 측정도구의 3요인 모형



기초 부합치(GFI : goodness of fit index)는 주어진 모형이 자료의 공변량을 얼마나 설명하는지를 보여주는 것으로, Silvia(1988)의 연구결과에 의하면 표본크기가 200 이상에서 GFI가 적어도 0.9이상이라야 모델에 큰 문제가 없다고 할 수 있고, 0.95이상이면 좋은 모델이라고 할 수 있다고 제시하고 있다(이순목, 1990). 이러한 기준으로 보아서 본 연구의 측정모형의 GFI지수 0.99는 매우 좋은 모형이라고 볼 수 있다.

또한 조정부합치(AGFI : adjusted goodness of fit index)는 GFI를 수정한 것으로 좀 더 현실적인 지수로 볼 수 있는데, 여기에서도 0.99를 나타내고 있어 매우 좋은 모형임을 보여주고 있다.

표준부합치(NFI : normed fit index)는 Bentler & Bonett(1980)이 제시한 지수로서 최악의 모형과의 비교를 통한 적합도 평가 방법으로 0.9보다 크면 잘 맞는 또는 잘 부합하는 모델로 해석한다. 이 기준에 의할 경우, 본 연구의 측정모형의 NFI지수는 0.99로써 이 또한 매우 좋은 모형임을 제시하고 있다. 원소간 평균차이(RMR : root mean square residual)는 분석자료의 행렬(matrix)과 미지수들에 의해 재생산된 행렬간의 원소들의 차이로 나타나는데, 분석자료가 상관자료이면 대략 0.05이하의 RMR을 보일때 잘 맞는 모델로 간주될 수 있다(이순목, 1990). 이 기준으로 볼때 본 연구 모형의 RMR지수 0.052는 이 기준에 접근하는 잘 맞는 모델로 해석할 수 있다. 지금까지 살펴본 GFI, AGFI, NFI, RMR 등 전반적 부합지수들은 본 연구 모형이 잘 부합하는 모형임을 보여주는 것으로 여겨진다.

한편 측정모형에서 측정변수와 이론변수간의 관계는 $V = \lambda \cdot F + e$ 같이 표시할 수 있다(V : 측정변수, F : 이론변수, λ : 요인계수, e : 측정오차). 본 연구의 측정모형에 대한 요인계수 결과는 <III-7>과 같이 모든 측정변수에서 0.65이상을 보여주고 있어, 측정변수들이 관련된 이론변수를 측정함에 있어 잘못 선택되지는 않았다고 볼 수 있고, 모형에 계속 유지시켜도 좋을 것으로 판단된다.

4) 교차타당화

여러단계를 거쳐서 개발한 모형의 경우 이 모형찾기 과정에서 사용된 자료만의 특수성, 즉, 시간과 장소와 사람을 달리해서 뽑은 표본들에 대하여 일반적으로 성립될 수 없는 사소한 내용까지 반영된 것이므로 반드시 다른 표본에 다시 부합시켜서 개발된 모형

의 타당성을 높이는 교차타당화(cross validation)를 해야한다(이순목, 1993).

여기서는 A공사의 표본을 대상으로 개발된 임금만족 측정도구의 측정모형이 임금운영체계 및 인구 통계학적으로 매우 다른 성격을 지닌 B증권과 C보험 직원들의 두 집단에서도 각각 잘 적합한지를 보기 위해 앞서 개발된 임금만족 측정도구의 요인구조 모형에 의거, 다른 두 집단에 대한 확인적 요인분석을 하였다. 확인적 요인분석 결과 이들 집단에 대한 전반적 부합지수는 <표 III-6>에 제시되어 있다.

이들 전반적 부합지수를 살펴보면, A공사와 B증권은 모든 부합지수에서 거의 동일한 결과를 보이는 좋은 부합치를 나타내고 있다. C보험의 부합지수는 다소 떨어지나 앞서 제시한 좋은 모형의 부합기준을 대체적으로 충족시키고 있는데, 이는 인구통계학적 특성과 임금운영체계가 전혀 다른 상황을 고려한다면 본 연구의 측정모형이 타당성을 지니는 것으로 볼 수 있다.

한편, 집단간의 측정모형 특징수를 비교하여 보면 <표 III-7>과 같다. 각 집단에서 측정모형의 특징수들이 조직의 특성차이를 감안할 때 대체적으로 큰 차이가 없는 것으로 여겨진다. 이런 결과로 볼때 측정모형이 세 표본의 요인구조를 비교적 잘 나타내고 있는 것으로 보인다.

<표 III-6> 전반적 부합지수 비교

집단	GFI	AGFI	NFI	RMR
A 공사	0.99	0.99	0.99	0.052
B 증권	0.99	0.99	0.99	0.059
C 보험	0.96	0.95	0.94	0.082

〈표 III-7〉 측정모형의 측정수 비교

측 정 수	값		
	A 공사	B 증권	C 보험
$\lambda_{x1 1}$	0.82	0.60	0.64
$\lambda_{x2 1}$	0.78	0.76	0.68
$\lambda_{x3 1}$	0.78	0.72	0.69
$\lambda_{x4 1}$	0.75	0.83	0.63
$\lambda_{x5 1}$	0.74	0.50	0.68
$\lambda_{x6 1}$	0.77	0.91	0.74
$\lambda_{x7 2}$	0.71	0.62	0.78
$\lambda_{x8 2}$	0.70	0.76	0.81
$\lambda_{x9 2}$	0.77	0.82	0.80
$\lambda_{x10 2}$	0.77	0.82	0.79
$\lambda_{x11 2}$	0.77	0.72	0.80
$\lambda_{x12 2}$	0.75	0.77	0.80
$\lambda_{x13 2}$	0.72	0.75	0.70
$\lambda_{x14 3}$	0.71	0.78	0.59
$\lambda_{x15 3}$	0.74	0.77	0.70
$\lambda_{x16 3}$	0.65	0.78	0.53
$\lambda_{x17 3}$	0.67	0.75	0.59
$\lambda_{x18 3}$	0.66	0.81	0.48
$\lambda_{x19 3}$	0.81	0.74	0.70
$\lambda_{x20 3}$	0.71	0.79	0.68

5) 법칙론적 네트워크 검정

개발된 임금만족 측정도구의 구성 타당성을 확인하기 위하여 이들 측정치가 네트워크내의 다른 변수들과 기존 이론에서 제시하고 있는 대로 관련되어 있는지를 검증해 보아야 한다. 본 연구에서는 개발된 임금만족 측정치와 전반적 임금만족도, 이직의도, 조직애착과의 관계를 법칙론적 네트워크 검증을 함으로써 개발된 측정도구의 구성 타당성을 확인해 보고자 한다.

이들 법칙론적 네트워크 상에서의 변수간의 관계를 표본을 달리하는 각 집단에 적용

검증해 보면 <표 Ⅲ-8>, <표 Ⅲ-9>, <표 Ⅲ-10>과 같다. 모든 표본에 있어서 임금만족 구성요소는 이론에서 예측하는 방향으로 관련변수와의 관계를 나타내고 있다.

<표 Ⅲ-8> 임금만족 측정치와 전반적 임금만족도, 이직의도, 조직애착의 상관관계 I

(A 공사)

(n = 289)

측정치	전반적 임금만족도	이직의도	조직애착
개발 측정치	0.654 ***	-0.201 ***	0.474 ***
(임금 수준)	0.673 ***	-0.173 **	0.456 ***
(복리후생)	0.496 ***	-0.150 *	0.367 ***
(임금정책 / 관리)	0.551 ***	-0.208 ***	0.425 ***

유의기준 *** : 0.001 ** : 0.01 * : 0.05

<표 Ⅲ-9> 임금만족 측정치와 전반적 임금만족도, 이직의도, 조직애착의 상관관계 II

(B증권)

(n = 79)

측정치	전반적 임금만족도	이직의도	조직애착
개발 측정치	0.724 ***	-0.336 **	0.426 ***
(임금 수준)	0.793 ***	-0.334 **	0.313 **
(복리후생)	0.631 ***	-0.322 **	0.488 ***
(임금정책 / 관리)	0.593 ***	-0.276 *	0.362 **

유의기준 *** : 0.001 ** : 0.01 * : 0.05

<표 Ⅲ-10> 임금만족 측정치와 전반적 임금만족, 이직의도, 조직애착의 상관관계 III

(C보험)

(n = 89)

측정치	전반적 임금만족도	이직의도	조직애착
개발 측정치	0.453 ***	-0.233 *	0.367 ***
(임금 수준)	0.516 ***	-0.240 *	0.355 ***
(복리후생)	0.259 *	-0.077	0.266 *
(임금정책 / 관리)	0.340 ***	-0.242 *	0.263 *

유의기준 *** : 0.001 ** : 0.01 * : 0.05

IV. 結論 및 討議

본 연구에서는 우리나라 여건에 적합한 타당성있는 임금만족 측정도구를 개발하고자 하였으며, 이러한 시도는 우리나라의 임금관련 연구결과를 객관적으로 비교할 수 있고, 실증적 연구결과를 누적적으로 축적하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 조직의 인적자원관리 실무면에서도 우리나라 근로자의 임금만족 상태를 정확히 식별함으로써 이를 근거로 한 적절한 인적자원관리 의사결정에 의해 조직의 효과성을 제고시킬 수 있을 것이다.

본 연구에서 개발하고자하는 임금만족 특정도구에 대한 실증 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 탐색적 요인분석에 의하여 임금수준, 복리후생, 임금정책/관리의 3차원의 20개문항이 도출되었으며 이들 각 차원의 구성문항들은 Cronbach α 계수가 모두 0.87이상으로 내적일관성을 지니고 있는 것으로 나타났다. 또한 다중특성-다중방법 행렬 분석에서도 동일한 개념을 측정하고자 하는 서로 다른 측정도구들의 분산 공유정도인 수렴타당성과 상이한 개념을 측정하고자 하는 서로 다른 측정도구들의 실제 측정정도인 판별타당성이 확인되어지고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 위에서 도출된 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과에서도 본 연구모형이 적합한 모형임을 제시해 주고 있다. 즉 전반적 부합지수(Goodness of Fit Index, Adjusted Goodness of Fit Index, Normed Fit Index, Root Mean Square Residual)에서 일반적으로 매우 좋은 모형임을 제시하고 있는 기준을 충족시키고 있다.

셋째, 개발된 측정도구의 일반화를 위해 다른 집단에 대한 교차타당화 분석에서도 본 측정모형에 대한 표본구성이 이질적인 다른 두집단에의 확인적 요인분석 결과 전반적 부합지수, 특징수 등을 종합해 볼 때, 본 측정모형은 일반화 가능성을 제시할 수 있는 모형임을 보여주고 있다.

넷째, 법칙론적 네트워크 검증에서는 본 연구의 측정치와 전반적 임금만족도인 얼굴 표정척도와와의 관계분석 결과, 각 차원에서 높은 상관관계를 보임으로써 본 측정도구가 타당성이 있는 것으로 보여지며, 이직의도 및 조직애착과의 관계분석 결과, 기존이론에서와 유사한 상관관계를 보임으로써 그의 구성타당성이 확인되어지고 있는 것으로 보여진다.

그러나 본 연구에서는 교차타당성분석에 있어서 2개의 표본만을 선정하였으므로 연구의 일반화가 제한되어 있으며, 보다 광범위한 업종, 직종, 직급 등을 대상으로 한 연구가 시도될 필요가 있다. 또한 범칙론적 네트워크상의 임금만족 결과변수에 대한 구성타당성이 검증되지 않음으로써 측정치와 결과변수간의 방향성만 제시하고 있다. 임금만족에 의해 영향을 받으리라 여겨지는 다양한 종속변수에 대한 구성타당성의 확인과 측정치와의 상관관계분석을 보다 확대 연구할 필요가 있다.

參 考 文 獻

- 이순복(1990), 「공변량 구조분석」, 서울 : 성원사.
- 이순복(1993), 「중급 LISREL」, 한국심리학회.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980), Significance test and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, Vol. 88, pp. 588-606.
- Campbell, D. T. & Fiske, D. W. (1959), "Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix", *Psychological Bulletin*, Vol. 56, pp. 81-105.
- Carraher, S. M. (1991), "A validity study of the Pay Satisfaction Questionnaire(PSQ)", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 51, pp. 491-495.
- Cronbach, L. J. & Meehl, P. E. (1955), "Construct validity in psychological tests", *Psychological Bulletin*, Vol. 52, pp. 281-302.
- Dunham, R. B. (1984), *Organization behavior: People and process in management*, Irwin, INC.
- Dyer, L., & Theriault, R. (1976), "The determinants of pay satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp. 596-604.
- Heneman, H. G., III. (1985), "Pay satisfaction", *Research in personnel and human resources management*, Vol. 3, JAI, pp. 115-139.

- Heneman, H. G., III. & Schwab, D. P. (1979), "Work and rewards theory", In D. Yoder & H. G. Heneman, Jr. (Eds.), *ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations*, Washington, DC: Bureau of National Affairs.
- Heneman, H. G., III. & Schwab, D. P. (1985), "Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement", *International Journal of Psychology*, Vol. 20, pp. 129-141.
- Jöreskog, K. G. & Sorbom, D. (1993), *New features in LISREL 8*, Chicago: Scientific Software.
- Judge, T. A. & Welbourne, T. M. (1994), "A confirmatory investigation of the dimensionality of pay satisfaction questionnaire", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 461-466.
- Lawler, E. E., III. (1971), *Pay and organizational effectiveness*, New York: McGraw-Hill.
- Mulvey, P. W., Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992), "The Pay Satisfaction Questionnaire: A confirmatory factor analysis", *Journal of Social Psychology*, Vol. 132, pp. 139-141.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric theory*, 2nd ed, New York: McGraw-Hill.
- Orpen, C. & Bonnici, J. (1987), "A factor analytic investigation of the Pay Satisfaction Questionnaire", *Journal of Social Psychology*, Vol. 127, pp. 391-392.
- Scarpello, V., Huber, V. & Vandenberg, R. J. (1988), "Compensation satisfaction: Its measurement and dimensionality", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, pp. 163-171.
- Silvia, S. (1988), Effects of Sampling error and model misspecification on goodness of fit Indices for structural equation models, Ph. D. Dissertation, Ohio State University.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Weiner, N. (1980), "Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A comparison of two models", *Personnel Psychology*, Vol. 33, pp.

741-757.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.