

賃金滿足의 次元에 관한 研究: PSQ를 중심으로

劉 聖 基* · 李 榮 浩**

《目 次》

I. 서 언	3. 표본의 구성
II. 선행연구	IV. 분석 결과
III. 연구방법	1. 설문문항별 평균 및 표준편차
1. 조사방법 및 임금만족 설문서	2. 임금만족설문의 다차원성 검증
2. 조사 대상 및 자료 수집 방법	V. 논의 및 결론

I. 서 언

과학적 관리법이 등장한 이후 임금을 어떻게 관리하여야 보다 높은 생산성을 올릴 수 있는가에 대한 관심이 높아졌다. 인간관계론의 시대에는 임금의 경제적 동기부여 효과를 무시하려고 하였지만 종업원 만족에 대한 관심이 높아짐에 따라 이후 직무만족의 개념이 등장하게 되었다. 직무만족에 대한 연구에서는 임금만족이 직무만족의 핵심적인 요인이라는 인식은 널리 받아들여졌다. 임금만족의 중요성은 임금만족이 종업원의 태도와 행동에 커다란 영향을 미치기 때문이다. 즉 임금이 불만족한 사람은 이직과 결근의 가능성이 높고 근로의욕이 낮아 생산성이 저하된다는 것이다.

임금만족이 개인 및 조직현상에 어떻게 연관되어 있는가에 대한 학문적 관심은 자연히 임금만족을 어떻게 측정하는가로 옮겨갔다. 임금만족을 직무만족과 분리하여 정확하게 개념화하고 측정하려고 시도한 사람은 Lawler였다(Lawler, 1971). 그러나 Lawler의 불일치 모델(discrepancy model)은 임금수준의 만족이라는 단일 차원에 초점을 두었으며 그의 주된 관심은 어떤 요인이 어떻게 임금만족에 영향을 미치는가에 집중되었다. Dyer와 Theriault(1976)는 Lawler의 모형(1971)이 임금수준 만족이라는 한 가지 측면만 측정하였다고 비판하면서 임금관리 변수를 도입해야한다고 주장했다. 이들의 연구는 Goodman

* 경원대학교 강사, 경영학 박사

** 성균관대학교 강사, 경영학 박사

(1974)과 Schwab과 Wallace(1974)등의 연구결과와도 일치하는 것이었다. 임금관리 변수가 임금만족을 설명하는데 추가되어야 한다는 것은 Weiner(1980)의 연구에 의해서 보다 명확하게 밝혀졌다. 미네소타 만족 설문(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)으로 측정한 결과, Lawler모형(1971)에 비해 임금관리 변수를 추가한 Dyer와 Theriault의 모형(1976)이 임금만족도의 분산을 Lawler의 27%에 비해 67%까지 설명한다는 것이 밝혀졌다.

이러한 연구결과들에 근거하여 임금만족이 다차원적이라는 생각이 대두되었다. 임금만족이 다차원적이라는 개념이라는 것을 최초로 제안한 사람은 Locke(Locke, 1976)이었다. 그러나 Heneman과 Schwab은 최초로 임금만족의 개념이 본질적으로 다차원적이라고 명확하게 밝혔다(Heneman & Schwab, 1979). Heneman과 Schwab은 최초에는 임금만족의 차원을 5개로 가정하였다. 이 연구를 기반으로 그들은 임금만족설문(Pay Satisfaction Questionnaire, PSQ)을 개발하고 실증적으로 임금만족의 다차원성을 입증했다(Heneman & Schwab, 1985). 그러나 이후의 여러 연구들에서는 PSQ의 차원과 유용성에 대한 부정적인 증거들과 지지하는 연구결과들이 혼재되어 있다.

본 연구에서는 임금만족의 다차원성에 근거하여 만들어진 PSQ를 한국기업에 적용하여 과연 우리나라에서도 이와 유사한 임금만족의 다차원성이 존재하는지를 검증해보고자 한다.

Ⅱ. 先行研究

Heneman과 Schwab(1979)은 최초에는 임금의 네 가지 측면 즉 임금수준, 임금구조, 임금형태, 임금시스템에 대한 만족에 의해 임금만족은 유의미하게 측정될 수 있다고 가정했다. Heneman과 Schwab은 네 가지 차원 각각이 성과, 만족, 이직에 영향을 미칠 수 있는 독립변인으로 간주될 수 있다고 주장했다. 그러나 Heneman과 Schwab은 임금만족의 다차원성을 뒷받침하는 데이터는 제시하지 못했다.

이 주장과 Dyer와 Theriault(1979)의 조사결과를 합하여 Heneman과 Schwab(1985)은 임금만족은 임금수준, 임금인상, 복지후생, 임금구조, 임금관리의 다섯 차원으로 세분된다고 가정했다. 임금수준은 개인의 현재의 직접적인 보상(임금 또는 봉급)을 지칭하고 임금인상은 임금수준의 변화, 복지후생은 유급휴가, 보험, 연금, 기타 서비스에 대한 수당 형태로 개인에게 지급되는 간접적인 임금을 말하고 임금구조는 조직체내의 위계적인 개별 직무간 임금의 배분 기준을 말하며 임금관리는 임금이 종업원에게 배분되는 방법을

말한다.

5개의 차원에 따라, Heneman과 Schwab은 임금수준, 임금인상, 임금구조, 복지후생, 임금관리의 각 차원을 가장 잘 측정할 수 있는 항목을 Likert 5점 척도 방식의 20개 항목을 개발하여 상이한 화이트칼라 집단을 대상으로 조사하여 요인분석을 한 결과 임금구조 항목과 임금관리 항목이 하나의 요인으로 묶여졌고 2개 항목이 제거되어 18개의 항목으로 완성되었다. 또한 최초의 20문항을 전국의 간호사를 대상으로 조사하여 요인분석한 결과에서도 동일한 결과를 얻었다. 이것이 Heneman과 Schwab(1985)이 개발한 임금만족 설문(PSQ)이다. 한편 PSQ의 정확성을 평가하기 위해서 기존 측정 방법인 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ: Weiss, Davis, England and Loftquist, 1967)와 Job Description Index(JDI: Smith, Kendall, and Hulin, 1969)에 의해 검증을 한 다음 그 결과와 PSQ를 비교 분석하였다. 그 결과 임금수준, 임금인상, 복지후생 차원은 가설을 지지했지만 임금구조와 임금관리는 서로 복합적 관계로 나타나 그 후의 연구에서는 임금체계와 임금관리를 하나의 차원으로 합하여 네 가지 차원으로 제시했다. Heneman, Greenberg, Strasser(1988)의 병원 직원을 대상으로 한 연구와 1990년 사무직과 간호사를 대상으로 한 Heneman과 Schwab의 연구에서도 임금만족은 모두 네 가지 차원으로 나타나 기존의 연구를 지지했다. Orpen과 Bonnici(1987)는 호주의 대학강사를 대상으로 조사하여 주요인 분석방법으로 분석한 결과 Heneman과 Schwab의 연구를 지지하는 결과를 얻었다.

Scarpello, Huber, Vandenberg(1988)는 Heneman과 Schwab이 개발한 PSQ의 다차원 구성개념에서 임금인상 차원과 임금구조 및 관리 차원의 구분이 모호하게 측정된 것에 주목하고, 두 요인에 크게 영향을 미치는 종업원의 직무분류와 노조가입 여부에 따른 요인구조의 안정성을 연구하였다. 이들은 제조업체 근로사원들과 사설 요양원의 종업원 표본을 이용해 PSQ의 다차원성을 검증했다. 그 결과 임금만족은 직종에 따라 다르다는 것을 발견했다. 면제 종업원 집단⁽¹⁾에서는 임금수준, 임금구조 및 임금관리, 복지후생, 임금인상이라는 네 가지 차원의 요인이 발견되었다. 비면제 종업원 집단과 시간급 집

(1) 면제종업원(Exempt employee)은 미국에서 1938년에 제정된 공정근로기준법(The Fair Labor Standard Act)적용 대상이 아닌 종업원으로 주로 관리자, 전문직 등이 이에 해당되며 주당 40시간 이상 근무(overtime)시에 초과 근무수당이 지급되지 않는 직종을 말하고, 비면제 종업원(Nonexempt employee)은 상기 법의 적용 대상 근로자를 지칭하며 초과 근무수당이 지급되는 생산직 근로자와 관리직 이하의 사무직이 이에 해당된다.

단에서는 임금수준, 임금구조 및 임금관리, 복지후생이라는 세 가지 차원의 요인이 발견되었다.

보건소 직원 360명을 대상으로한 Ziemak(1988)의 연구에서는 주요인 분석방법을 사용하여 분석한 결과 3개 요인만이 추출되었으며, Lance와 Scarpello(1989)는 생산직 1,007명을 대상으로 조사하여 LISREL 방법을 사용하여 분석한 결과 공통 요인과 함께 면제 종업원은 4개 요인, 비면제 종업원은 3개 요인이 추출되었다. Judge(1993)는 포춘 100대 기업의 전략사업단위(SBU)에 있는 630명의 종업원에 대상으로 한 연구에서 LISREL을 사용하여 분석한 결과 PSQ의 4개 차원을 지지하는 결과를 얻었다. 1994년의 연구(Judge & Welbovrne, 1994)도 2개 시점에서 조사한 종단적 연구였는데 또한 Heneman과 Schwab(1985)의 4개 차원을 지지하는 것이었다.

Heneman과 Schwab(1985)이 개발한 PSQ의 차원에 대한 선행연구가 <표 1>에 요약되어 있다. <표 1>과 같이 PSQ의 요인수는 3개에서 5개로 연구에 따라 다르게 나타나고 있다. 이와 같은 일관성 없는 연구 결과가 나온 이유에 대해서 선행연구들이 갖고 있는 제약점들이 몇 가지 지적되고 있다(Judge, 1993; Judge & Welbourne, 1994). 첫째 대부분의 연구가 탐색적 요인분석 방법을 사용했기 때문에 적절한 요인구조를 확증할 수 없었다. 왜냐하면 탐색적 요인분석 방법은 이론에 의거한 것이 아닌 자료에 의존한 것이기 때문이다(Bokko, 1990, Judge, 1993). 둘째 선행연구에서 임금만족의 차원들이 독립적

<표 1> PSQ次元에 대한 선행연구

연구자	표 본	분석기법	요인수
Heneman & Schwab(1985)	사무직	주요인분석(V)	4
Orpen & Bonnici(1987)	호주대학강사 101명	주요인분석(V)	4
Heneman, Greenberger & Strasser(1988)	병원직원 104명	주요인분석(V)	4
Scarpello, Huber, Vandenberg(1988)	생산직 1,004명	주요인분석(O) 주요인분석(V)	3(비면제종업원) 4(면제종업원)
Ziemak(1988)	보건국직원 360명	주요인분석(O)	3
Lance & Scarpello(1989)	생산직 1,007명	LISREL VI	3(비면제종업원) 4(면제종업원)
Heneman과 Schwab(1990)	사무직 335명	몇 가지 혼합 몇 가지 혼합	4 4
Mulvey, Miceli & Near(1992)	회계감사 971명	LISREL VI	면제종업원 4 & 5
Judge(1993)	100대 대기업	LISREL VIII	4

V: VARIMAX rotation O: Oblique rotation

이 아니며 상당수는 매우 높은 상관관계를 보여주고 있다. 물론 각 차원들이 반드시 독립적이어야 하지는 않지만(왜냐하면 임금인상은 임금수준을 높이고 따라서 임금수준 만족을 높이기 때문에) 개념적으로 그리고 실증적으로 독립적인가를 검토해야 한다. 마지막으로 Judge(1993)의 연구와 같이 한 기업을 대상으로 한 연구 결과는 타당성에 문제가 있다.

Ⅲ. 研究方法

1. 조사방법 및 임금만족 설문서

본 연구는 임금만족설문(PSQ)의 차원을 검증하기 위한 것이므로 설문조사 방법을 사용하였으며, 설문서는 임금만족설문(PSQ)의 설문 문항을 그대로 번역하여 작성하였다. 원래 PSQ의 설문문항 수는 18개이지만 본 조사에서는 임금인상 만족 차원의 1개 문항(나의 상사가 나의 임금에 미치는 영향)과 임금구조 및 관리 만족차원의 1개 문항(회사의 직무들간 임금 차이)의 2개 문항은 실무자들과 검토한 결과 한국기업의 임금관리 실태에 비추어 볼 때 의미가 없으며 다른 문항과 혼동을 일으킬 우려가 있다는 의견이 지배적이어서 부득이 제외하였다. 조사에 사용한 설문의 16개 문항은 전문가 및 회사관계자들과 수차에 걸친 토의로 PSQ 설문 문항의 의도가 정확하게 반영되도록 다듬어서 사용하였다

2. 조사 대상 및 자료 수집 방법

임금만족설문의 조사 대상은 서울에 소재한 27개 기업에 종사하고 있는 생산직 근로자이다. 이는 선행연구에서 지적인 1개 조직을 대상으로한 조사결과와의 한계를 고려한 것이다. 조사대상 기업은 조립금속, 전자, 전기, 기계, 봉제, 섬유 분야의 제조업체로서 최종 표본은 300인 이상 대기업과 300인 미만 중소기업의 비율이 약 7:10 정도였다.

설문의 배포는 연구자가 해당 기업을 방문하여 인사부장에게 설문 내용을 설명한 후 인사부서를 통하여 배포하고 회수하였다. 설문의 배포는 1,240명에게 했으나 728개가 회수되었으며 누락 및 불성실한 응답을 제외한 693개의 설문서가 최종분석에서 사용되었다(회수율: 55.8%).

3. 표본의 구성

최종 분석에 사용된 표본은 성별로는 남성이 45.9%, 연령별로는 20세 미만이 12.7%, 20대가 51.2%로 20대 이하가 전체 표본의 63.9%를 차지하고 있다. 학력별로는 고졸 이하가 80.8%, 근속년수별로는 4년 이하가 66.8%, 월급여액은 60만원 미만이 65.5%를 차지하고 있으며, 노동조합이 있는 회사의 종업원이 53%를 차지하며 300인 미만의 중소기업 종사자가 59.5%를 차지하고 있다.

IV 분석 결과

1. 설문문항별 평균 및 표준편차

조사에 사용된 설문문항별 평균 및 표준편차는 아래의 <표 2>와 같이 모든 문항에서 약

<표 2> 설문문항별 평균 및 표준편차

설문문항	평균	표준편차	표본수
1. 귀하가 현재 매월 받고 있는 임금의 실수령액은 어떠하다고 생각하십니까?	2.23	1.06	691
2. 귀사의 복지후생제도에 대해서는	2.31	1.04	687
3. 가장 최근에 인상된 임금에 대해서는	2.40	1.00	682
4. 귀하의 현재 봉급액에 대해서는	2.20	.96	683
5. 귀사가 귀하에게 지급하는 복지후생의 액수에 대해서는(휴가비, 교통비, 자녀학자금 등)	2.33	1.07	683
6. 귀하의 과거 임금인상(율)에 대해서는	2.39	1.02	682
7. 귀사의 임금체계(구조)는 잘 짜여져 있다고 생각하십니까?	2.34	1.00	680
8. 회사가 귀하와 관련된 임금문제에 대한 정보를 잘 알려줍니까?	2.23	1.03	686
9. 귀하가 회사로부터 받고 있는 전체임금(월급+상여금+복지후생 등)의 수준에 대해서는	2.28	1.97	689
10. 귀하가 회사로부터 받는 복지후생의 혜택은	2.28	1.00	682
11. 귀하의 임금을 회사내 다른 일을 하는 사원들의 임금과 비교하면	2.34	.96	689
12. 귀사의 임금제도에는 일관성이 있다고 생각하십니까?	2.47	.94	686
13. 귀하가 매월 받는 임금액의 규모는	2.27	.94	684
14. 귀하가 혜택을 볼 수 있는 복지후생의 종류에 대해서는	2.26	.96	686
15. 귀사의 임금인상율이 결정되는 절차나 방법에 대해서는	2.28	.94	685
16. 귀사의 임금관리제도에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까?	2.35	.97	689

*5점 척도 1: 매우 불만족 5: 매우 만족

〈표 3〉 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본적합도

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .95174
 Bartlett Test of Sphericity = 5726.1745, Significance = .00000
 Anti-Image Correlation Matrix:

	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8	PS9	PS10	PS11	PS12	PS13	PS14	PS15	PS16
PS1	.91594															
PS2	-.18413	.94896														
PS3	-.13994	-.06144	.97010													
PS4	-.49278	.04990	.17627	.92315												
PS5	-.00331	-.24636	.06375	-.10500	.95962											
PS6	-.04403	.00518	-.05427	-.10863	-.11715	.97574										
PS7	.01863	-.18788	-.07982	.02089	-.03085	-.12639	.96419									
PS8	.02208	.01008	-.03734	-.00378	.03704	-.04785	-.17084	.96359								
PS9	-.11821	.05328	-.00684	.12787	-.04657	-.12446	.04919	-.12183	.96990							
PS10	.01263	-.17805	-.05827	.08116	-.15988	-.07016	-.02440	-.08282	-.17879	.92367						
PS11	-.07380	.03299	.05658	-.07061	.05055	-.04472	.03425	.01420	-.03128	.05295	.97249					
PS12	.11914	.06177	-.07957	.05351	.01141	-.06699	.17599	-.09643	-.02313	-.00629	-.16399	.94234				
PS13	-.19592	-.01124	-.10946	-.10574	.02833	.04020	.00108	-.05771	-.14668	.04554	-.13987	-.20777	.96090			
PS14	.04723	-.15760	-.00551	-.04427	.02760	.05564	.00422	-.00282	.02310	-.37238	-.08140	-.0565	.00689	.92861		
PS15	.03303	-.04916	.02096	-.07002	-.14039	.00820	-.12352	.20719	-.07924	.07440	.06855	-.10262	.03004	-.20072	.95534	
PS16	-.06938	-.11494	-.00508	-.04859	.01331	-.12167	-.07663	.01539	-.20864	.06513	-.18448	.00380	.03123	-.13452	.96570	

간 불만을 보이고 있다.

2. 임금만족설문의 다차원성 검증

1) 요인분석의 가정 점검

요인분석에 사용될 자료는 등간척도 이상이어야 하며 측정 변수간 상관관계가 낮을 경우 사용될 수 없다. 본 조사에 사용된 설문은 Likert 5점 척도로 측정된 것이므로 척도 기준에서는 적합하다. 측정변수간 상관관계는 SPSS 프로그램의 Bartlett 점검을 사용한 결과 전체 Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도가 .95174로 매우 높으며 유의도가 .0000이며 설문문항별 KMO 표본적합도가 모두 .90 이상으로 요인분석 방법을 적용하는 것이 가능하다.

2) 임금만족설문의 다차원성 검증

임금만족설문의 차원이 우리나라 기업 구성원들에게서는 어떻게 나타나는지를 알아보기 위해서 요인분석을 실시하였다. 선행연구의 검토에서 제안한 바와 같이 본 연구에서는 최우추정추출법(Maximum likelihood extraction method: ML)을 사용하였다. 회전방법은 VARIMAX 회전방법을 사용하였다. 분석 결과는 아래 <표 4>와 같다.

<표 4>에서와 같이 요인분석 결과 2개 요인으로 나타났다. 첫 번째 요인의 고유치는 7.32511로 매우 크나 두 번째 요인의 고유치는 .78324로 상당히 낮다. 따라서 첫 번째 요인은 총분산의 45.8%를 설명하며 두 번째 요인은 4.9%를 설명하고 있다. 두 요인의 총분산에 대한 설명비율이 50.7%로 60%에도 미치지 못하여 좋은 요인 구조라고 보기는 힘들다. 첫 번째 요인으로 묶인 것은 설문항목 10, 7, 15, 14, 16, 2, 12, 8, 5, 9, 11의 11개 항목이며 총 분산의 45.8%를 설명하고 있으며, 두 번째 요인으로 묶인 것은 설문항목 1, 4, 13, 3, 6의 5개 항목이며 총 분산의 4.9%를 설명하고 있다. 첫 번째 요인으로 묶인 것은 PSQ의 복지후생 만족 항목, 임금구조·관리 만족항목과 임금인상 만족 항목중 1항목(15번 항목)이며, 두 번째 요인으로 묶인 것은 대부분 PSQ의 임금수준 만족 항목과 임금인상 만족항목 중 1개 항목(3번 항목)이다. (첫 번째 요인을 임금시스템 만족, 두 번째 요인을 임금수준 만족이라고 명명할 수 있다)

요인분석 결과 나타난 이 두 요인이 신뢰성이 있는지를 검토하여야 한다. 신뢰성을 검토하는 방법들 중 신뢰도 계수(reliability coefficient)인 Cronbach의 α 를 사용하였다. 두

〈표 4〉 임금만족설문의 요인분석 결과

문 항	요인부하량		Communality
	요인 1	요인 2	
PS10	.68856	.27018	.54711
PS15	.64934	.31168	.51879
PS14	.64037	.20175	.45078
PS16	.62112	.37631	.52740
PS7	.60908	.34554	.49038
PS2	.59512	.41322	.52492
PS8	.56869	.28699	.40577
PS12	.56123	.27841	.39250
PS9	.53050	.52721	.55939
PS5	.51604	.39016	.41853
PS11	.45449	.42963	.39114
PS1	.28575	.83087	.77200
PS4	.29214	.81825	.75489
PS13	.38559	.60635	.51633
PS3	.30911	.52323	.36932
PS6	.48331	.48529	.46910
Eigen 값	7.32511	.78324	
설명된 총 분산(%)	45.8	4.9	
누적분산 설명비율(%)	45.8	50.7	

요인의 신뢰도는 요인1이 .9038, 요인 2가 .8657로 사회과학에서 일반적으로 사용하는 기준인 .70보다 매우 높으므로 요인분석의 결과는 신뢰할 만하다고 할 수 있다. 즉 PSQ의 차원은 2개라는 것이다. 그러나 요인분석결과 나타난 2개 요인간의 높은 상관관계(상관관계 .7630)가 나타나고 있어서 2개 차원이 개념적으로 분리될 수 있는가에 의문을 제기하게 한다.

또한 연령, 교육수준, 노조유무, 임금수준별로 집단을 나누어서 요인분석을 실시하여 각 집단별 PSQ의 차원이 어떻게 나타나는지를 정리한 결과가 〈표 5〉에 나타나 있다.

〈표 5〉에서 나타나듯이 30대 이상의 연령집단에서만 1개 요인으로 나타나고 나머지 모든 집단에서는 2개 요인으로 나타나고 있다. 2개 요인으로 나타나고 있는 경우에 대해 상관관계를 분석한 결과 앞서와 같이 높은 상관관계를 보이고 있다(상관계수는

〈표 5〉 집단별 요인분석표(VARIMAX 회전방법에 의한 최우추정요인 추출법)

문항	인 령						교 육						노조유무						임금수준					
	30세 미만		30세 이상		교졸이하		전문대졸 이상		노조 있음		노조 없음		월60만 미만		월60만 이상		월60만 미만		월60만 이상					
	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2	요인1	요인2				
PS1	.22935	.86706	.78940		.26809	.84406	.34918	.80546	.22401	.93697	.26917	.77074	.25614	.86363	.32258	.75085								
PS2	.61387	.42161	.68831		.56840	.43505	.74503	.18336	.53137	.56909	.62050	.23939	.56114	.46601	.69650	.30418								
PS3	.26950	.50858	.63123		.37431	.52792	.01717	.44815	.44972	.53854	.18027	.45936	.26636	.50469	.36410	.55936								
PS4	.25882	.83503	.76075		.31145	.81147	.24543	.77283	.37540	.76184	.20000	.85219	.25472	.82934	.32056	.79248								
PS5	.47874	.43216	.64028		.47550	.38175	.69364	.33317	.51537	.48582	.48521	.29451	.42125	.41476	.69265	.35865								
PS6	.45924	.49963	.69957		.48079	.46570	.48179	.50493	.55858	.52454	.42814	.42418	.43705	.48043	.51847	.54943								
PS7	.61908	.31346	.71237		.62368	.32453	.62234	.34759	.60502	.38395	.63180	.26089	.59135	.34072	.61576	.40976								
PS8	.58136	.24858	.66296		.57084	.25951	.57602	.39945	.60720	.21355	.53466	.37091	.58989	.21761	.49241	.48103								
PS9	.48471	.51471	.82432		.53249	.49798	.51950	.62769	.53530	.56542	.51384	.50234	.51531	.52183	.50941	.58553								
PS10	.71622	.22634	.71279		.67005	.27808	.76412	.21018	.63613	.38319	.70072	.20324	.67488	.26418	.72429	.30703								
PS11	.44385	.40517	.67263		.47443	.42310	.38713	.33078	.50433	.44766	.43792	.33919	.46769	.42911	.36873	.51072								
PS12	.50609	.26347	.68329		.54444	.26919	.62711	.25804	.63910	.22745	.52869	.32072	.51512	.24462	.55766	.43294								
PS13	.35892	.61576	.70475		.38297	.59788	.40225	.60316	.44641	.58694	.35963	.59246	.34373	.60312	.34602	.70599								
PS14	.65247	.16649	.63570		.60518	.21781	.74534	.06642	.56853	.28775	.68609	.12414	.61287	.18407	.64931	.31194								
PS15	.61730	.29738	.74243		.62399	.28828	.74757	.36139	.61055	.31050	.66617	.33212	.63179	.29023	.62194	.43370								
PS16	.60265	.39388	.71733		.60593	.34200	.67965	.52062	.56978	.43811	.64009	.32976	.56099	.41328	.66698	.38556								
Eigen 값	6.9182	.99403	7.9939	7.1056	.77789	7.7505	1.0652	7.6913	1.0813	6.4901	.98138	6.7956	.91004	8.3853	.65825									
설명된 총분산	43.2	6.2	50.0	44.4	4.8	48.4	6.7	48.1	6.8	40.6	8.1	42.5	5.7	52.4	4.1									
누적분산 설명	43.2	49.5	50.0	44.4	49.3	48.4	55.1	48.1	54.8	40.6	46.7	42.5	48.2	52.4	56.5									

.6432에서 .8320에 이르고 유의도는 .001수준에서 모두 유의함).

분석결과를 종합해볼 때 우리 나라 기업구성원들은 임금만족설문의 차원을 Heneman과 Schwab이 설계한 것과 다르게 2개의 차원으로 지각하고 있다는 것이 밝혀졌다. 또한 집단별로 나누어 요인 분석한 결과 마찬가지로 2개 차원이 나타났지만 집단별로 각 요인에 포함되는 설문항목에 일관성이 없다는 것이 드러났다.

V. 論議 및 結論

한국기업 구성원을 대상으로 한 PSQ 조사결과 PSQ의 차원은 2개로 나타났으며 표본의 집단을 연령, 교육수준, 노조유무, 임금수준을 기준으로 각 2개 집단으로 나누어 분석한 결과 고연령집단을 제외한(1개 요인으로 나타났음) 모든 집단에서 2개 요인으로 나타났다. 요인분석 결과 나타난 각 요인에 대한 신뢰도 검증은 한 결과 신뢰도는 매우 높은 것으로 나타났다. 그러나 2개 요인으로 나타난 경우 2개 요인간 상관관계가 매우 높고 집단별 요인분석 결과 집단별로 각각 다른 설문항목들이 2개 요인에 포함되는 것으로 나타나고 있다.

이러한 결과들은 PSQ에 대한 기존 연구 결과들과 매우 다른 결과를 보이고 있다. 첫째, Heneman과 Schwab(1985)은 임금수준만족, 임금인상만족, 복지후생만족, 임금구조·관리만족의 4개 차원으로 PSQ를 설계하고 그 타당성이 입증된다고 했으며, Judge(1993), Judge와 Welbourne(1994)등의 연구에서도 4개 차원을 지지하는 연구 결과를 제시했다. 그러나 본 연구에서는 2개 차원으로 나타나고 2개 차원의 신뢰도 또한 매우 높게 나타났다. 이러한 결과는 우리 나라에서의 임금만족을 2개 차원으로 보아야 한다는 것보다 Heneman과 Schwab이 개발한 PSQ가 우리 나라에 적합하지 않다는 것으로 해석되어져야 한다. 왜냐하면 개념적으로 4개 차원으로 가정하고 설계한 PSQ와 다른 분석결과가 나타났기 때문이다. 본 연구는 우리 나라에는 임금만족의 차원이 어떻게 구성되어 있는가를 연구한 것이 아니라 PSQ의 적용타당성에 초점을 둔 것이다. 둘째, 표본을 2개 집단으로 나누어 분석했을 때 2개 요인으로 나타나는 경우에 있어서도 포함되는 설문항목이 달라지고 있다(요인 2의 경우 4개에서 7개이며 설문항목도 달라짐). 이러한 결과들도 PSQ가 우리 나라 기업 종업원의 임금만족을 측정하는 도구로 적합하지 않다는 증거가 될 수 있다. 셋째 요인분석 결과로 나타난 2개 요인의 신뢰도는 매우 높았지만(각각 .9038, .8657) 2개 요인간 상관관계가 상당히 유의하며(.001 수준) 상관계수도 .7630 으로 2

개 요인이 독립적이지 않다는 것을 강력하게 시사하고 있다. 이는 앞서와 마찬가지로 PSQ가 우리 나라에 적합하지 않다는 것으로 해석될 수 있다. 이러한 결과는 문화적 차이에 따라 다른 개념적 틀을 가지고 있다는 Riordan과 Vandenberg(1994)의 연구와도 일치하는 것이다.

이와 같은 논의를 종합하면 한국기업의 종업원을 대상으로 임금만족도를 측정하는 도구로 PSQ가 적합하지 않으며 우리 나라에 적합한 임금만족 조사설문을 새로 개발해야 한다는 것이다. 새로운 임금만족 설문을 개발할 경우 Heneman과 Schwab(1979, 1985)이 지적하였으며, 본 조사에서도 나타난 바와 같이 임금만족은 다차원적이라는 사실을 고려해야 한다.

앞서 논의한 조사 결과와 관련된 몇 가지 한계점을 제시하여 추후 연구의 시사점으로 하고자 한다. 첫째 본 조사는 한 조직이 아닌 27개 기업을 대상으로 하였지만 생산직 근로자라는 단일 직종·직급만을 대상으로 하였다. 따라서 관리직, 영업직, 연구개발직 등 다양한 직종의 표본을 조사하지 못한 한계를 가지고 있다. 추후 연구에서는 여러 조직의 다양한 직종과 직급을 표본으로 하여 조사하여야 할 것이다. 둘째 본 조사에서는 임금만족만 측정하였으며 임금만족의 설명변수와 결과변수를 포함하지 않았다. 따라서 PSQ의 4차원이 나타나는 경우에서도 설명변수와 결과변수와의 관계를 고려하여 PSQ의 4차원을 확인하는 분석이 불가능했다. 추후 연구에서는 임금만족의 설명변수와 결과변수를 포함하여 PSQ의 차원을 설명변수와 결과변수와의 관계 하에서 확인하도록 해야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 金植鉉(1991). 「人事管理論」, 貿易經營社.
- 金植鉉(譯). (1992). 「人的資源管理」, 法文社.
- 鄭然昂(1993). “賃金満足度에 관한 研究”, 「韓國勞動研究」, 제4집, 韓國勞動研究院.
- Lawler, E.E., III (1971), *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: McGraw Hill.
- Dyer, L., and Theriault, R. (1976), “The Determinants of Pay Satisfaction”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.61, No.5, 596-604.
- Heneman, H.G., III. (1985), “Pay Satisfaction”. In K.M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.). *Research in personnel and human resources management* (Vol.3, 115-139). Greenwich,

CT.: JAI press.

- Heneman, H.G., III. & Schwab, D.P. (1985), "Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement", *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.
- Heneman, R.L. (1990), "Merit Pay Research" In K.M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.). *Research in personnel & human resource management*, (Vol. 8, 203-263). Greenwich, CT: JAI Press Inc.
- Heneman, R.L., Greenberger, D.B., and Strasser, S. (1988), "The Relationship between Pay for Performance Perceptions and Pay Satisfaction", *Personnel Psychology*, 41, 745-759.
- Judge, T.A. (1993), "Validity of the Dimensions of the Pay Satisfaction Questionnaire: Evidence of Differential Prediction", *Personnel Psychology*, 46, 331-355.
- Judge, T. A. and Welbourne, T.M. (1994), "A Confirmatory Investigation of the Dimensionality of the Pay Satisfaction Questionnaire", *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 461-466.
- Miceli, M.P., and Lane, M.C. (1991), "Antecedents of Pay Satisfaction: A Review and Extension". In Rowland, K.M. & G.R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and HRM* (Vol.9, 235-309). Greenwich, C.T.: JAI press.
- Miceli, M.P., Jung, I.J., Near, J.P., and Greenberger, D.b. (1991), "Predictors and Outcomes of Reactions to Pay for Performance Plans", *Journal of Applied Psychology*, 76, 508-521.
- Mulvey, P.W.(1991), "Pay System Satisfaction an Expolation of the Construct and its Predictors", Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State Univercity.
- Mulvey, P.W., Miceli M.P., and Near, J.P. (1992), "The Pay Satisfaction Questionnaire: A Confirmatory Factor Analysis", *Journal of Social Psychology*, 132, 139-141.
- Orpen, C., and Bonnici, J. (1987), "A Factor Analytic Investigation of the Pay Satisfaction Questionnaire". *Journal of Social Psychology*, 127, 391-392.
- Riordan, C.M., and Vandenberg, R.J.(1994), "A Central Question in Cross-Cultral Research: Do Employees of Different Cultures Interpret Work-related Measures in an Equivalent Manner?" *Journal of Management*, 20, 3, 643-671.
- Scarpello, V., Huber, V., and Vandenberg, R.J. (1988), "Compensation satisfaction: Its

measurement and dimensionality". *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 163-171.

Schwab, D.P., and Wallace, M.J. Jr. (1974), "Correlates of Employee Satisfaction with Pay". *Industrial Relations*, 13, 78-89.

Weiner, N. (1980), "Determinants and Behavioral Consequences of Pay Satisfaction: A Comparison of Two Models". *Personnel Psychology*, 33, 741-757.

부록: 조사에 사용된 임금만족 설문

척도: Likert 5점 척도(매우 불만족, 약간 불만족, 보통, 약간 만족, 매우 만족)

설문문항

1. 귀하가 현재 매월 받고 있는 임금의 실수령액은 어떠하다고 생각하십니까? (L)
2. 귀사의 복지후생제도에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (B)
3. 가장 최근에 인상된 임금에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (R)
4. 귀하의 현재 봉급액에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (L)
5. 귀하가 귀하에게 지급하는 복지후생의 액수에 대해서는(휴가비, 교통비, 자녀학자금 등) 어떠하다고 생각하십니까? (B)
6. 귀하의 과거 임금인상(율)에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (R)
7. 귀사의 임금체계(구조)는 잘 짜여져 있다고 생각하십니까? (S/A)
8. 회사가 귀하와 관련된 임금문제에 대한 정보를 잘 알려줍니까? (S/A)
9. 귀하가 회사로부터 받고 있는 전체임금(월급+상여금+복지후생 등)의 수준에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (L)
10. 귀하가 회사로부터 받는 복지후생의 혜택은 어떠하다고 생각하십니까?(R)
11. 귀하의 임금을 회사내 다른 일을 하는 직원들의 임금과 비교하면 어떠하다고 생각 하십니까? (S/A)
12. 귀사의 임금제도에에는 일관성이 있다고 생각하십니까? (S/A)
13. 귀하가 매월 받는 임금액의 규모는 어떠하다고 생각하십니까? (L)
14. 귀하가 혜택을 볼 수 있는 복지후생의 종류에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (B)
15. 귀사의 임금인상율이 결정되는 절차나 방법에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (R)
16. 귀사의 임금관리제도에 대해서는 어떠하다고 생각하십니까? (S/A)

() 안은 PSQ 차원: L—임금수준만족, R—임금인상만족, B—복지후생만족, S/A—임금구조 관리만족.