

### III. <일>과 職業에 대한 態度 : 1967—1978

金 璞 東

<目 次>

1. 序	構成에 의한 分析
2. 作業假說과 概念規定	6-1. 태도철도의 구성
3. 賢蓄性向面에서의 經濟的 成就 志向의 變化追跡	6-2. <일>과 직무에 대한 태도의 추이
4. <일>에 대한 獻身沒入度의 變化	6-3. <일>에 대한 태도와 관련된 요인들
5. 職場, 職務에 대한 滿足度의 變 化	6-4. 직장과 직무에 대한 태도와 관련된 요인들
6. <일>과 職務에 대한 態度 尺度	

#### 1. 序

勤勞者の 일에 대한 獻身沒入은 工業化와 經濟成長에 있어서 不可缺의 요소라고 하는 것은 널리 알려진 사실이다. 그러나 工業化가 進前됨에 따라, 혹은 社會의 誘因體系나 機會構造에 따라 근로자의 일에 임하는 태도가 달라질 수 있다고 하는 것 또한 많은 연구를 통해서 밝혀진 바이다. 예컨대, 社會主義체제의 근로자들에게 있어서는 유인체계가 非物質的인 것에 집중되든가 아니면 報償의 政策的 平準化와 福祉혜택의 확산으로 인해서 일에 대한 헌신몰입도가 줄어 들어서 生產性向上에 지장을 줄 수 있다. 다른 한편 資本主義的指向을 유지하는 사회에 있어서는 그 체제의 생산성 자체가 유인체계에 직접 의존하고 있는 만큼 거기에서 불가피하게 파생되는 機會構造의 不均衡이 다시 유인체계로 環流 feedback 됨으로써 생산성의 향상에 지장을 가져올 뿐 아니라, 나아가서는 社會的不安의 요인으로 작용하게도 된다.<sup>(1)</sup>

그런가 하면, 工業화의 전개는 그 스스로의 技術的 메커니즘과 경제적 메커니즘의 전개를 초래하게 됨으로써 일반적으로 일에 대한 神聖한 正當化의 필요성이 퇴색하고 오히려 <재미의 道德> fun morality이라는 말까지 생길

(1) E.B. Harvey, *Industrial Society* (Homewood, Ill.: Dorsey, 1975); Raymond Aron, *The Industrial Society* (New York: Praeger, 1967).

만큼 여가에 대한 관심이 높아진다는 관찰은 이미 Max Weber가豫見한 바와 같다.<sup>(2)</sup> 이와 같은 추세는 이데올로기를 넘어서서 工業社會라는 테두리에 속하는 사회가 공통으로 겪는 것이라는 假定도 논의의 대상이 되고 있다.<sup>(3)</sup>

이러한 論議는 주로 工業化의 결과에 대한 巨視的인 接近에 속하는 것이다. 우리나라와 같이 工業化가 시작된지 그리 긴 시간이 경과되지 않으면서 또 한편으로는 선진공업사회의 생활양식이 급속히 변져나가고 있는 사회에서는 앞으로도 계속 공업화를 추진해야 하는 필요에도 불구하고 일과 여가에 대한 태도가 초기단계와는 다르게 나타나고 있다는 印象的인 비판의 소리가 드높아 가고 있는 한편, 근로자들을 위한 유인체계와 그 배경을 이루는 기회구조에는 별다른 변혁이 일어나지 않고 있다는 관찰이 나타나기 시작하였다. 따라서 이 研究에서는 먼저 이와 같은 假定들을 實證的으로 검토하려는 것을 한 가지 목표로 삼고 있다.

다음 微視的으로는 일 work과 職務 job에 대한 태도를 決定해 주는 요인들을 探索하는 일이 또한 긴요하다. 사회의 전반적인 흐름속에서 특정적으로 근로자들의 일에 대한 觀念, 職業意識, 職務에 대한 협신물입 같은 것을 좌우해 주는 요인들은 作業環境, 직장의 특징, 직장내의 직종과 직위, 개인의 배경과 人口學的・社會經濟的 특성 등일 것으로 간주하며, 이들이 상호 작용하는 과정에서 결정되는 것이라 하겠다.<sup>(4)</sup>

그러므로 이 연구에서는 이와 같은 차원에서도 일과 職務에 대한 태도를 좌우해 주는 요인들을 밝히고 그 關係를 규명해 보고자 한다.

## 2. 作業假說과 概念規定

이 연구에서 추구하고자 하는 일반적인 指針으로서의 광범위한 假定들은 이미 所論에서 밝힌 바 있다. 그중에서도 여기에서는 특히 일과 職務에 대한 한국 근로자와 관리자들의 標本이 보여주는 태도의 성격과 그 변화 및

(2) M. Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, transl. by T. Parsons (New York: Scribners, 1955), pp. 181-2, E. Gross, *Industry and Social Life* (Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown, 1965).

(3) Aron, *op. cit.*

(4) Harvey, *op. cit.*

이와 영향을 미치는 요인들에 관하여 좀더 자세한 作業假說을 검토하려고 한다.

研究假說 1. 지난 10년여 사이에 한국의 근로자와 관리자들의 經濟的合理性이라는 측면의 〈成就志向〉의 정도가 감소되었을 것이다.

研究假說 2. 지난 10년여 사이에 한국의 근로자와 관리자들의 일에 대한 헌신몰입의 정도가 감소되었을 것이다.

研究假說 3. 지난 10년여 사이에 한국의 근로자와 관리자들의 직장과 직무에 대한 만족감이 줄어들었을 것이다.

물론 통계적 검증을 위해서는 이들 가설이 零假說의 형식을 취할 것이고, 영가설에서는 지난 10년여 사이에 한국 근로자와 관리자들의 성취지향, 일에 대한 헌신몰입도, 및 직장과 직무에 대한 만족감에 아무런 변화가 없을 것이라는 예측을 하게 된다.

위의 세 가설은 앞서도 지적한 바와 같이 工業化가 진전됨에 따라, 일반적인 생활수준이 높아지고 생활양식의 변화가 초래됨으로써 초기공업화 단계에서 필요했던 강력한 성취지향이 상대적으로 덜 요청되는 한편, 일보다 여가를 찾게 되는 일반적인 경향의 한 단면을 가리키는 것이다. 그 뿐 아니라 이런 현상은 공업화가 급속히 전개되는 과정에서 상대적으로 희생을 크게 감내한 근로자 (또는 중간관리자)들에게 돌아가는 사회경제적 보상이 상승하는 기대수준에 미치지 못한다는 전반적인 추세의 한 반영으로도 간주될 수 있다.

여기서 우선 〈일〉과 〈職務〉의 개념을 간단히 구분하기로 한다. 대체로 일은 英語의 work라는 말을 표상하는 것인데 역시 영어의 job 즉 직업상의 職務와 구별되는 용어로 쓰고 있는 셈이다. 일이란 사실 간단히 규정하기 어려운 역사를 지닌 개념이지만 지난 60년대의 조사연구와 그것이 기초로 했던 西洋의 사회학적 연구에서 밝혀진 바에 따르면, 일은 대개 몸을 움직여서 하는 활동이라는 원초적인 개념으로 인식되고 여기에 정신노동도 포함시키게 된다. 그리고 일의 뜻을 다른 각도에서 살펴본 바에 의하면 사람들은 일에서 얻어지는 단순한 경제적 반대급부 때문만이 아니라 그것이 지니는 도덕적 사회적 중요성과 內在的 價值 다음에 사회경제적 보상 때문에 일을 하는 것으로 드러나고 있다. 그리고 직업적 활동과 관련지워서 인식되는 일은 주로 육체적인 노동, 기술과 전문지식이 요하는 직업의 순으로 이해되고

있다. <sup>(5)</sup>

직무란 물론 어떤 모습이든 직업활동 특히 職場 workplace의 맥락 속에서 구체적으로 수행하는 일상적인 作業을 중심으로 이해되는 개념으로 쓰여지고 있다. <sup>(6)</sup> 이 연구에서는 이 두 개념을 구별해서 그에 대한 태도의 변화와 그것에 영향을 미치는 요인들을 살펴 보려는 것이다.

그런데, 위에서 제시한 작업가설들은 주로 10년여(1967~78)의 기간에 일어났으리라 기대되는 태도의 변화를 다룬 것이고, 그 변화의 자세한 내용은 실제 개념의 조작화 과정에서 쓰여진 변수와 그 처리방법에 따라 다른 자료를 바탕으로 해서 겉증될 것임을 미리 밝혀 둔다. 일반적인 수준에서 일에 대한 獻身沒入 commitment이란 일 그 자체를 重視하고 일을 꺼리지 않으며 일이 삶에서 차지하는 값어치를 존중하여 열심히 일하겠다는 자세로 생각할 수 있다. 社會에 따라 時代的으로 일의 觀念도 달랐지마는 일에 임하는 자세 또한 다양한 것도 사실이다. 그런데 工業化와 더불어 일은 새로운 뜻을 지니게 되고, 또 일에 대한 근로자나 관리층의 혁신몰입도가 긴요하게 된 것이다. 하지만, 공업화의 전개로 말미암아 그러한 자세에도 변화가 일어나고 있음이 이미 밝혀지고 있다. <sup>(7)</sup>

그러나 공업화 과정에서 일에 대한 자세는 특히 공업부문과 서비스부문의 조직체에 종사하는 사람들이 자기네의 직장과 거기서 행하는 직무에 대해서 어떤 자세로 임하며, 얼마만큼 거기에 만족하고 따라서 적응하는가 하는 데로 촛점이 좁혀지게 된다. 따라서 직무에 대한 태도가 다루어지게 된 것이다. 이것도 단순히 직무에 만족한다는 平面的인 接近 이외에 직장과 직무의 여러측면에 대해서 어느만큼 긍정적인 인식을 갖고 있는지, 아니면 부정적

(5) Kyong-Dong Kim and Hae Young Lee, "The Meaning of Work and Labor Commitment in Korea," *Social Science Journal* (UNESCO-Korea Social Science Research Council) Vol. No. 1 (1978), pp. 74-84; 金環東, 李海英外〈實業教育과 職業〉(서울大 文理大 人口 및 發展問題研究所, 1970); N.C. Morse and R.S. Weiss, "The Function and Meaning of Work and the Job," *American Sociological Review*, Vol. 20, No. 2 (April 1955), pp. 191-8.

(6) *Ibid.*

(7) W.E. Moore, *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas* (New York: Social Science Research Council, 1960); W.E. Moore, *The Impact of Industry* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1965); Clark Kerr et al., *Industrialism and Industrial Man* (New York: Oxford University Press, 1964).

으로 인식하고 있는지를 알 필요라든가, 또 직무의 内在的인 가치를 인정하는지 아니면 구체적인 작업환경, 작업조건, 급여 등에 있어서 어느정도 긍정적인 태도를 지니는지도 알아야 하고, 나아가서는 직무에 얼마나 적극성을 띠고 일하는가 하는 이른바 職務連坐感 job involvement도 파악하는 것을 요청하는 등 다양한 접근을 할 수 있다. 다시 말해서 직장이나 직무에 대한 긍정적인 태도는 직무에 대한 만족감과 관련되겠지만, 직장 또는 직무 만족도가 반드시 직무연좌감 또는 직무에 대한 적극성을 유발하는가라는 의문이 제기된 바 있고 이에 대한 연구도 이루어지고 있다. 그런 요소들은 서로 밀접한 연관을 가지는 한편 또 논리적으로나 실제조사 결과에서 서로 獨立된 측면 또는 次元으로 나타나고 있는 것이다.<sup>(8)</sup>

이 연구에서도 이러한 개념적인 구분을 두고 그 연관성을 파악하려고 하거나와 이런 태도적인 요소들에 영향을 미치는 요인들에 관해서는 아직도 체계적인 이론이나 실제조사 결과가 미흡하기 때문에 자세한 가설을 설정하기가 어렵고, 따라서 대체로 叙述的인 접근을 취하면서 과거와 비교해 보려고 한다. 각 개념의 變數化 혹은 조작적 정의는 자료를 제시하는 과정에서 소개하는 절차를 밟기로 하고 이 자리에서는 위와 같은 일반적인 가설과 개념의 제시에 한정시키기로 한다.

### 3. 貯蓄性向面에서의 經濟的 成就志向의 變化追跡

사실 이 조사연구의 주목적이 과거 60년대 후반에 실시했던 몇가지 조사 연구의 그것과 일치하지 않기 때문에 모든 問項에서 비교가능성을 그대로 유지할 수는 없었다. 그런 현실적인 제약을 감안했을 때, 그래도 조잡한 비교를 할 여지가 없지 않으므로 이런 점에서 우선 10년여 사이에 성취지향의 감퇴가 있었으리라고 기대한 연구가설 1을 살펴보기로 한다.

이를 위해서는 1966년 가을에 근로자 108名 중간층 관리자 55명을 대상으

(8) T.M. Lodahl and M. Kejner, "The Definition and Measurement of Job Involvement," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, No. 1, (1965), pp. 24-38; P. Weissenberg and L.W. Gruenfeld, Relation ship between Job Satisfaction and Job Involvement," *Journol of Applied Psychology*, Vol. 52, No. 6, (1968), pp. 469-73.

(9) 1966년 연구의 결과는 韓國生產性本部 生產性研究所, 〈工業發展에 있어서의 勞使의 價值觀에 關한 研究〉(其一)에 요약된 것이다.

로 실시한 자료<sup>(9)</sup>와 이번 1978년 조사자료를 비교하였다. 질문의 내용은 「생각지 않았던 뭉돈이 생겼을 경우 저축이나 투자를 하겠다.」는 태도로서 이에 대한 찬성 응답의 百分比만을 비교하게 된다. 이를 엄격하게 성취지향의 한 지표로 볼 수 있는가 하는 의문이 가능한데, 여기서는 편의상 McClelland의 성취지향의 규정에서 언급되는 요소 중에 장래를 위한 현재의 만족의 지연과 계산된 모험이라는 것을 대표해 주는 문항으로 간주한 것이다.<sup>(10)</sup> 그 결과는 표 III-1과 같거니와, 이 표에 따르면 지난 10년여 사이에 한국의 근로자와 관리자는 그 성취지향이 조금도 줄어들지 않았고 오히려 근소하나마 그 탄성률이 증가했다는 것을 알 수 있다. 결국 성취지향이 공업화와 더불어 감소했을 것이라는 연구가설 1은 사실과 다른 가정임을 알 수 있다.

표 III-1. 성취지향의 추세

「만일 기대하지 않았던 뭉돈이 생긴다면 저축이나 투자를 하겠다.」에 찬성한 %

	1966년	1978년	증 감
전 체	77.3	79.5	+2.2
근 로 자	75.0	79.8	+4.8
관 리 자	81.8	79.3	-2.5

물론 이 정도의 자료로서 엄격한 검증을 한 것으로 생각할 수는 없지만, 주어진 자료의 한계를 인정한다 해도 변화의 폭이 크지 않은 채 높은 성취지향의 일면을 엿보게 해 준다.

다만 전체 표본에서 증가현상을 보이는 찬성률이 근로자의 경우에는 전체보다 큰 폭의 증가를 나타내는 반면에 관리자들의 경우에는 오히려 약간의 감소현상이 드러나는 점에 주목할 수 있다. 그 뿐 아니라 表III-2에서 보이는 바와 같이 남자의 경우 찬성률이 높아진 반면 여자는 떨어지며 國民學校 이하의 低學歷層에서는 찬성률이 떨어지고 그 이상, 특히 대학이상에서는 찬성률의 증가가 눈에 뜨인다. 이 후자의 경우는 관리자층에서 찬성률이 떨어지는 현상과는 상충되는 결과인 것 같으나, 1978년 자료에서 학력의 경우는  $\chi^2$ 검증에서 의미있는 차이로 보이는 대신에 근로자와 관리자 사이의 차이는 통계적으로 의미있는 것이 아니라는 점에 유의할 필요가 있다.

어쨌든 매우 한정되기는 하나 성취지향으로 간주하는 태도면에서는 10년 여의 공업화가 큰 변화를 자아내지 않고 있다는 것이 중요한 결과라고 하겠다. 그러니까 아직도 우리나라 산업인들의 저축 투자성향이라는 측면의 성

표 III-2. 배경변수별 태도의 추이(성취지향) : 찬성을 비교

	1 9 6 6 년	1 9 7 8 년
(성 별)		
남	67.0%	79.9%
여	86.5	77.7
		$\chi^2$ p < .05
(학 력)		
국어이하	80.7	72.4
중학교	77.5	81.6
고등학교	78.3	79.6
전문(초급)대학	75.0	77.3
대학이상		82.2
		$\chi^2$ p < .05

취지향은 공업화가 상당히 진전되는 과정에서도 계속 높다는 것으로 풀이할 때 지속적인 성장의 인간요소는 그대로 작용할 전망을 보인다고 하겠다.

#### 4. 〈일〉에 대한 獻身沒入度의 變化

다음 연구가설 2에서는 한국의 근로자와 관리자들의 경우 그 사이 〈일〉에 대한 헌신몰입의 정도가 또한 떨어졌을 것을 기대한다. 이를 검토하기 위해서는 몇 가지 다양한 자료를 이용할 수가 있다. 첫째는 「돈이 필요없게 되더라도 계속 일하겠다」는 태도의 비교가 가능하다. 이는 일 그 자체의 중요성을 인정하고 경제적 급부의 필요를 배제한 조건 아래서 일을 계속한다면 높은 헌신몰입의 태도임을 가정한 것이다. 이 경우에는 비교의 근거가 꽤 일치하지 않지만, 표 III-3에서 보는 바와 같이 「무조건 일을 열심히 하겠다」는 1967년 조사<sup>(11)</sup>의 응답이 38.8%인데 반해서 1978년의 질문에서 「전적찬성」을 표명한 이가 겨우 10%에 불과하다는 것을 주목할 수 있다. 더군다나 조건부라 할지라도 일을 계속하는 경우가 60년대에 59%인데, 70년대에는 「찬성」으로 표명한 사람이 42.7%여서, 60년대의 「일을 계속한다」는 적극적 대답이 도합 97.7%인데 반해서 70년대에 「찬성」의 뜻을 나타낸 이는 52.7%에 불과하다는 것을 알 수 있다. 이것은 대단히 중요한 정도의

(10) D.C. McClelland, *The Achieving Society* (Princeton, N.J.: D. van Nostrand, 1961).

(11) 1967년 자료는 金環東, 李海英 外 〈前揭書〉에서 따온 것이다.

표 III-3. &lt;일&gt;에 대한 혼신몰입(1)

「돈이 필요하지 않더라도 (평생 먹을 것이 생겨도) 일은 계속할 것인가?」

1 9 6 7 년	1 9 7 8 년
소유와 관계없이 계속 열심히 일하겠다 38.7%	전적 찬성 10.0%
하고 싶은 일, 해야 할 일만 한다 59.0%	찬 성 42.7%
되도록, 혹은 전연 일안한다 1.4%	반 대 18.1%
	전적 반대 6.3%

표 III-4. 배경변수별 일에 대한 태도 추이 (찬성 %)

	1 9 6 7 년	1 9 7 8 년
(학 력)		
중졸이하	97.8	47.2
고등학교	98.0	49.2
대학이상(전문대 포함)	96.9	61.2
		$\chi^2$ 검증 $p < .001$
(직 위)		
근로직	96.4	45.7
기술직	99.0	51.4
사무, 관리직	98.4	58.6
		$\chi^2$ 검증 $p < .01$

차이이고, 또 그것이 변화의 한 지표라고 한다면, <일>에 대한 혼신몰입의 차이는 가설에서 기대한대로 의미있게 감소되었음을 알 수 있다.

이 경우 표 III-4에서 보는대로 1967년 조사에서는 학력에서 직장내의 직위에 따라 의미있는 차이가 없이 모두 일에 대한 혼신몰입도가 높은데 비해서, 1978년 조사에서는 학력이 높고 직위가 높을수록 혼신몰입도가 높은 결과를 보이고 있다. 여기에서 근로자층의 일에 대한 태도에 상당한 변화가 일어나고 있을 뿐 아니라, 학력이 낮은 이들이 훨씬 일에 대한 의욕이 저조하다는 사실을 알 수 있고, 이 사실은 앞으로의 지속적인 공업화에 어떤 부정적인 시사를 던져 주는 결과라고 보아도 좋을지 모르겠다. 그렇다면 그 까닭이 무엇인지를 생각해 볼만하고, 이에 관한 논의도 후에 결론이기로 한다.

두번째의 비교 자료는 「일하는 시간과 여가시간」의 상대적 할당에 대한 태도에 관한 것이다. 여기에는 60년대의 두가지 종류의 자료를 쓸 수가 있

는데, 하나는 「자유시간이 생겼을 때 일을 하느냐 쉬느냐」의 선택이 주어진 경우이고, 다른 하나는 「일과 여가시간 등 어느 쪽을 상대적으로 더 갖고 싶으냐」하는 선택이다. 78년의 조사에서는 「일하는 시간보다 여가시간을 더 갖고 싶다」는 질문에 대한 대답의 형식으로 나와 있다. 이들을 조정해서 비교한 것이 표 III-3이다.

표 III-5. 〈일〉에 대한 흰신물입 (2)

「일과 여가 중 일을 더 선호」한 %

1 9 6 6 년	1 9 6 7 년	1 9 7 8 년
자유시간을 일에 이용하겠다 51.5	여가보다 일 할 시간을 더 갖고 싶다 60.3	「일보다 여가 시간을 더 갖고 싶다」에 반대 27.4%

표 III-6. 배경적 변수별 일과여가에 대한 태도추이

(여가보다 일을 중시하는 %)

	1966년	1967년	1978년
(학 력)			
국중이하	61.3		18.7
중학교	60.0		4.2
고등학교	58.7		25.2
대학(전문대포함)이상	29.6		26.5
			$\chi^2$ 검증 $p < .05$
(사회경제적지위, 주관적 평가)			
下		74.0	29.4
中		60.4	26.2
中上이상		50.8	27.6
		$\chi^2$ 검증 $p < .05$	$\chi^2$ 검증 $< .05$
(직장내 직위)			
근로자	58.3		29.5
관리자	38.2		24.6
			$\chi^2$ 검증 $p < .01$

우선 자유시간 활용에서 일을 해서 돈을 더 벌겠다는 응답자가 1966년 조사에서는 51.5%이었다. 그리고 1967년 조사에서 여가시간보다 일 할 시간을 더 갖고 싶다고 한 이는 60.3%이었다. 그런데 1978년의 조사에서는 일하는 시간보다 여가시간을 더 갖고 싶다는데 반대한 응답자가 27.4%에 불과하고

이에 찬성한 이가 4.27%이다. 그 비교를 어디에다 대고하든지 이것은 지난 10년여 사이에 여가에 대한 選好의 정도가 매우 커졌다는 사실을 매우 뚜렷이 드러내어 주는 자료들이고 따라서 연구가설 2는 이 자료에 의해서도 지지가 되는 셈이다.

이러한 일과 여가에 대한 태도에도 배경적인 특성의 차이가 드러난다. 표 Ⅲ-6에서 제시된 것처럼, 시기에 상관없이 일반적으로 학력, 직장내의 직위 및 주관적으로 인식되는 사회경제적 지위가 낮을수록 여가보다는 일을 하겠다는 사람들의 비율이 높다. 앞에서 단순히 먹고 살만큼 돈이 있으면 계속 일하겠다는 사람들의 비율을 보았을 때는 이와 반대의 현상이 보였는데, 일을 여가라는 것과 대비시켰을 때는 오히려 학력과 사회경제적 지위가 낮고 근로자들에 있는 이들이 일에 대한 혼신 몰입도가 높다는 것이 드러난 셈이다. 이점은 다음과 같이 해석해 볼 수 있을 것이다.

금전적인 필요라는 요소가 배제된 상황에서는 일이란 어떤 가치있는 것으로만 인식되어야만 계속할 수 있을 것이고 일과 여가만을 대비시키고 보면, 일하지 않고는 생계가 어려운 경우와 또 한편 여가가 있어도 이를 활용할 능력과 성향이 있어야 여가가 유용할 것이다. 이렇게 보면, 근로자는 관리자들에 비해, 교육이나 일반적 사회경제적 지위가 낮은 이들은 높은 사람들에 비해 일의 내재적 가치보다는 일의 고통스러운 면(생계와 관련된)을 더 강하게 느낄 것이고 지위가 높은 이들은 일 그 자체를 계속하는 데서 보람을 찾을 수 있을 가능성이 클 것이다. 그런가 하면, 여가란 학력이나 지위가 높은 이들에게 더 중요하고 또 그들에게 이를 활용할 소리가 더 크다고 볼 수 있는 것이다. 이런 차이가 자료에서 나타난 것이 아닌가 싶다. 다만 그 어느 경우이든지 간에 지난 10년여 사이에 일보다는 여가를 더 좋아하는 사람들의 비율이 커지고 있다는 사실만은 매우 중요한 성향으로 보아서 좋을 줄 안다. 일에 대한 혼신 몰입도의 감퇴는 그만한 까닭을 수반할 것이기 때문이고, 앞으로의 지속적 공업화—경제성장에도 그 나름의 합의를 갖기 때문이다.

일에 대한 혼신몰입도를 고찰하는 자리에서 끝으로 한가지만 더 첨가하고자 하는 자료가 있다. 이것은 1960년대의 조사연구에서는 다루지 않았던 것으로 이른바 〈일 중심의 삶의 자세〉 job-centered outlook라는 것이다.<sup>(12)</sup> 삶

---

(12) Morse and Weiss, *op. cit.*

에 있어서 〈일〉이 과연 얼마나 중요한 무게를 갖는가 하는 개념인데, 이번 연구에서는 〈나의 인생에서 가장 큰 만족은 일에서 비롯된다〉는 질문을 삽입하여 이 측면을 살펴 보기로 하였다.

그 결과는 표 III-7에 나와 있는데, 비교자료가 없어 시간적인 변화를 단언할 수는 없지만, 우선 전반적으로 거의 반수의 응답자들이 이에 찬성하는 태도를 보이고 있다. 물론 적극적인 찬성률은 1할 미만이지만, 반대의 태도를 표명한 사람들도 2할을 약간 웃돌고 있어 아직은 한국의 근로자나 관리자 가운데 〈일〉이 인생에서 상당히 핵심적인 자리를 차지한다고 생각하는

표 III-7. 〈인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯된다〉

전    적    반    대	6.1
반                대	17.6
찬    반    미    정	29.4
찬                성	38.3
전    적    찬    성	8.2
무    응    답	.4
계	100.0

이들이 반에 가깝다는 사실은 중요한 의미를 갖는 것 같다. 다만 10년전에 같은 질문을 했더라면 이 보다는 더 높은 찬성률을 보였지나 않았을까 하는 것이 지금까지 살펴 본 자료와 관련해서 지니게 되는 의구심이다.

## 5. 職場, 職務에 대한 滿足度의 變化

세번째 연구가설 3은 지난 10년여 사이에 한국의 근로자나 관리자가 직업 직장, 직무에 대하여 갖는 만족도가 줄어들었을 것을 기대한 것이다. 이것을 검토하기 위한 비교자료는 사실 대단히 불충분하지만, 그런대로 주어진 한계 안에서 가장 비교할 만한 것들만 가지고 살펴 본다면, 대체로 만족도가 줄어들고 있다는 가설이 지지될 소지가 큰 것을 알게 된다. 표 III-8에 의하면, 1967년 자료는 위낙 태도척도에 의한 종합점수의 범위를 4等分한 결과 나타난 분포에 의거한 것이므로 中間이 없는 분포인데 반해서 1978년의 질문들은 모두 中間의 응답지가 주어진 것이다. 그 뿐 아니라 이번 조사 연구에서는 직장과 직무에 대한 태도척도를 구성하였지만, 종합적인 점수를

표 III-8. 직장만족도의 변화

1 9 6 7 년 직장만족도 분	1 9 7 8 년		
	종합 점수 포	현직업만족여부	전 직 회 망
上 19.1%	극히 만족 .5%	전혀 불희망 3.9%	12.8
中上 40.8	만 족 16.7	별로 22.7	29.4
	보 통 60.5	차이 없다 15.4	16.7
中下 31.4	불 만 17.7	약간희망 42.1	28.6
下 8.7	극히 불만 4.6	매우희망 15.5	11.8

얻는 일을 포기하고 태도차원에 따른 분석만 하기로 했다. 따라서 그것이 비교자료가 될 수는 없고, 單一問項 몇개를 가려 내어 간접적인 비교만 한 것이다. 이들 문항은 현재의 직업에 대한 만족여부와 정도 지금의 직장에서 옮기고 싶은 희망정도, 그리고 직장내에서 다른 자리로 옮기고 싶은 희망정도 등의 세 가지로서 간접적인 비교를 위해 제시한 것이다. 그 결과 비교의

표 III-9. 직장·직무 만족도 척도용 문항에 대한 찬성 %의 증감

	1 9 6 7 년	1 9 7 8 년	증 감
직장상 능력발휘	43.7	46.5	+ 2.8
직무에서 성취의 보람	50.3	51.5	+ 1.2
직책상 승진 기회 충분	16.2	15.3	- .9
직무의 무료하지 않음	67.2	49.8	-17.4
회사 정책의 합리성	37.1	32.9	- 4.2
만족스러운 보수	14.2	11.5	- 2.7
직장 동료를 좋아함	68.1	65.4	- 2.7
직무상 창의력 발휘	50.6	28.5	-22.1
직무상 판단력 발휘	51.0	43.0	- 8.0
직무에서 흥미느낌	44.4	32.1	-12.3
직무상 양심 유지 가능	56.9	61.6	+ 4.7
직장의 의사반영기회 충분	35.3	32.3	- 3.0
직속상사의 신임 충분	41.7	41.4	- .3
잘한 직무에 대한 충분한 칭찬	40.8	42.3	+ 1.5
일자리의 안정성	55.5	49.5	- 6.0
직장근무로 인한 사회적 인정	38.5	33.3	- 5.2
직속상사의 공정한 대우	64.1	53.0	-11.1
실탄있는 직속 상사	77.9	63.2	-14.7
직무에서 가치있는 경험	59.2	48.7	-10.5
작업환경에 만족	32.4	30.1	- 2.3
평균	47.3	41.6	- 5.7

無理를 무릅쓰다면, 대체로 만족하는 정도는 줄어들고 불만의 정도는 상대적으로 커지고 있다는 대체적인 추세를 발견할 수는 있다. 따라서 가설 3도 매우 간접적이긴 하나 대충 지지되는 것으로 간주하려고 한다.

다만 여기에 덧붙여 제시 할 수 있는 원자료로서 尺度構成以前의 20개 직장직무만족도 문항 각각에 대한 「찬성」 응답의 百分比를 두 시기에 걸쳐 비교할 수 있으므로 이를 표 Ⅲ-9에다 요약해 본다. 그 결과 평균찬성률이 1967년의 47.3%에서 1978년에는 41.6%로 전체적으로 5.7%가 줄어 들었음을 알 수 있다. 문항 20개 중 1967~78 사이에 찬성률이 증가한 것은 4개 뿐인 것도 주목할 만하다. 따라서 이들 문항들이 직장·직무에 대한 만족도를 재는 것들이라 할때 그 찬성률이 전반적으로 줄어 들었다는 사실은 명백하고 이것으로서도 가설 3의 타당성이 입증되는 것으로 보아 좋을 줄 안다. 사실 이들 20개 문항은 1967년 조사 당시 間項分析에 의해서 기술적으로 타당성이 실증된 바 있는 척도이므로 이번 조사연구에서는 그대로 재생시켜 이용한 것임을 밝혀 둔다.

직장·직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 관해서는 이제 곧 자세한 분석을 할 것이므로 여기에서는 잠시 직업만족과 성취지향 또는 일에 대한 혼신몰입도와 어떤 연관을 갖는지를 살펴보기로 한다.

우선 표 Ⅲ-10을 보면, 1967년 조사에서도 그랬고 1978년 연구에서도 마찬가지로 직업 또는 직무에 대한 만족도가 높을수록 성취지향이나 〈일〉에 대한 혼신몰입도나 〈일〉 中心의 인생관이 더 강한 경향이 의미있게 나타난다는 것은 알 수 있다. 이 말은 간접적으로나마 직업이나 직무에 대한 만족감을 조성시키는 요인들 가운데는 뒤에서 더 자세히 분석하려는 갖가지 개인의 배경적 특성이나 직장과 직무의 성격과 같은 구체적이고 可視的인 요소들도 중요하지만, 바로 인생에 있어 〈일〉의 의미, 일상생활에서 〈일〉에 대하여 지니는 혼신몰입의 정도, 또 성취지향과 같은 경제적 합리성등의 일반적인 태도 범주들도 매우 有關한 것임을 시사해 준다. 다른 한편으로는 사람들이 〈일〉에 몰두하게 되도록 유도하는 한 요인으로서는 직업과 직장에 만족할 수 있도록 여건을 마련해 주는 일도 매우 유용할 것이라는 결론이 나올 수도 있다.

하여튼 지금까지 소개한 자료는 주로 單一問題의 분석에 의존한 성질의 것이므로 매우 皮上的이고 變量의 誤差가 상대적으로 큰 것이라는 制約을

표 III-10. 직업(직무)만족도와 일에 대한 태도의 관계(%)

직업(직무)에 대한 만족도

	1967년				1978년		
	下	中下	中上	上	불만	보통	만족
성취(자축투자)지향							
찬성					75.2	80.4	81.9
찬반미정					11.3	11.5	10.5
반대					13.1	8.0	7.1
							$\chi^2$ 검증 $p < .01$
돈과 무관 계속일함							
찬성	92.1	98.6	97.3	96.5	50.9	50.2	63.7
찬반미정					16.7	24.8	18.7
반대	5.3	1.4	1.1	1.2	31.5	24.5	14.6
							$\chi^2$ 검증 $p < .001$
여가보다일							
찬성					23.4	41.9	31.6
찬반미정					22.1	28.9	35.7
반대					52.7	27.7	32.7
							$\chi^2$ 검증 $p < .001$
일중심의 인생관							
찬성	47.4	55.8	66.4	66.6	52.7	48.0	69.6
찬반미정	—	—	.6	3.6	23.9	33.1	19.9
반대	50.5	43.5	31.3	26.2	22.1	17.3	9.4
							$\chi^2$ 검증 $p < .01$

주의하는 것이 마땅하다. 다만 어떤一般的 경향과 추세의 유형을 알아내는 위한 하나의 수단으로 생각하면 족할 것이고 이제는 좀더 자료의 취급을 체계있게 시도한 결과를 가지고 일과 직장과 직무에 대한 태도를 살펴 보기로 한다.

## 6. 〈일〉과 職務에 대한 態度 尺度構成에 의한 分析

### 6-1. 態度尺度의 구성

지금까지는 주로 지난 10년여 사이의 태도의 변화에 대한 간단한 作業假說 세 가지를 검토하였다. 이제는 좀더 細密한 부분으로 들어가서 〈일〉과 職務에 대한 태도를 분석하려 하거니와 이를 위한 尺度의 구성을 해설하는

일과 그와 같은 척도에 의하여 측정된 태도와 다른 요인들과의 관계를 분석하는 일을 하기로 한다. 여기서는 1967년에 구성한 태도척도용 20개 문항과 그에 덧붙여 직무에 대한 적극적 자세 또는 連坐感이라고 하는 측면을 제는 10개의 문항도 함께 분석대상으로 삼기로 한다. 그러나 10년전과 비교할 만 자료는 성질상 제한되어 있으므로 우선 이번 조사연구의 결과를 충실히 보고하는 데 초점을 맞추고, 혹시 비교가 될 만한 것들만 골라 서술적으로 검토하는 데 그치겠다.

1967년에 구성한 척도의 타당도는 주로 Likert 式 間項分析法 item analysis에 의하여 검토하였거나와 이번에는 要因分析法 factor analysis을 적용하였다. 문항분석법은 각 문항의 内的一貫性만을 검토하는 것으로 전 20개 문항이 하나의 태도 次元을 제는 척도를 이루는데 반해서, 요인분석법은 일과 직무에 대한 태도를 多次元的으로 접근파악할 수 있는 길을 마련해 주는 長點을 지닌다. 모두 30개 문항을 가지고 요인분석한 결과는 표 Ⅲ-11과 같다. 여기서는 一次軸 primary axis을 중심으로 回轉시키는 절차를 밟았고, 요인負荷值 factor loadings 300이상의 것만을 유의한 문항으로 가려 내도록 하였다. 그 결과 7개의 차원으로 27개의 문항들이 集結하였고 3개 문항은 제외되었다.

이들 7개 태도차원 가운데, 3개는 위에서 규정한대로 넓은 뜻의 〈일〉에 대한 태도를 대표하는 것으로, 1) 일의 중요성 차원에 2개 문항, 2) 일의 표출적 요소 차원에 2개, 그리고, 3) 일에 대한 협신몰입 차원에 3개의 문항 등 도합 7개 문항으로 구성되어 있다. 나머지 4개 차원은 직장과 직무에 대한 태도를 다루는 것으로, 1) 직업안정과 작업조건 및 보수에 대한 차원에 4개 문항, 2) 직장내의 사회적인 조건에 대한 태도 차원에 5개, 3) 직무 자체가 지니는 内在的 가치에 대한 태도 차원에 9개, 그리고 4) 직무에 대한 연좌감 또는 적극성의 차원에 2개 문항 등 모두 20개 문항으로 구성되어 있다. 이를 위해서 표 Ⅲ-11과 표 Ⅲ-12를 참조하면 될 것이다.

#### 6-2. 〈일〉과 직무에 대한 태도의 추이

표 Ⅲ-12는 우선 위의 두 가지 큰 차원, 즉 〈일〉에 대한 태도차원과 직장 일 직무에 대한 태도 차원을 구분해서 차원별 평균치를 얻어 본 것이다. 각 차원에 속한 문항의 數가 다른 것을 조정하여 새로 낸 평균치를 가지고 그

표 III-11. 일과 직무에 대한 태도 척도  
回轉後의 要因行列<sup>1)</sup>

問項內容	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1. 能力 발휘	.718 <sup>2)</sup>							
2. 成就의 보람	.667							
3. 昇進기회	.540							
4. 할일의 충분(무료하지 않음)	.642							
5. 정책의合理性		.476		.312				
6. 만족스런 報酬				.512				
7. 同僚를 좋아함		.432		-.381				
8. 創意力 발휘	.677							
9. 判斷力 발휘	.560						-.396	
10. 일에 흥미 느낌	.681						-.793	
11. 良心의 유지 가능								
12. 意見反映기회 충분	.443							
13. 直屬上司의 信任		.608						
14. 충분한 칭찬		.313	.430	.376				
15. 일자리의 安定性				.681				
16. 社會的 認定				.539				
17. 直屬上司의 公正한 대우		.766						
18. 실력있는 직속상사		.801						
19. 가치있는 經驗	.469							
20. 作業環境의 만족				.556				
21. 無報酬라도 勤務延長용의				.513	.372			
22. 일에 따른 評價							.670	
23. 인생의 만족은 일				.522			.374	
24. 일에 철저		.607						
25. 잘못한 일에 의기소침				.339	.475			
26. 돈에 無關 일 계속				.734				
27. 일 이외의 의무, 책임 염기					.504		.530	
28. 일보다 여가시간 희망					.747			
29. 일은 출석체크	.649							
30. 봉급의 저축 투자용의	.483				.303			
설명된 변량의 누가치	.205	.270	.326	.375	.415	.454	.490	.523

註) 1) 要因負荷值 .300이상의 것만 표에 제시하였음.

2) 각 요인에서 내용적으로 의미있게 연관된 변수들만 골라서 밀줄을 긋고 이를  
을 척도 문항으로 삼았음.

새로 구성된 태도 차원들의 내용은 :

차원 1. (요인 I) 직무의 内在的 價値 (Inherent Values in the Job)

차원 2. (요인 II) 직무에 대한 적극적 자세 (Job Involvement)

차원 3. (요인 III) 직장의 사회적 측면 (Social Aspects of Workplace)

차원 4. (요인 IV) 일에 대한 獻身沒入 (Commitment to Work)

차원 5. (요인 V) 직업 안정과 작업 조건 (Employment Security & Working Conditions)

차원 6. (요인 VI) 일의 중요성 (Importance of Work)

차원 7. (요인 VII) 일의 表出的 要素 (Expressive Elements of Work)

순위를 매겨 본 다음, 직장·직무에 대한 태도차원에서는 각 부분차원의 순위를 1967년 자료와 비교하였다. 일반적인 〈일〉에 대한 태도는 1967년 자료에서 직접 다루지 않은 것이므로 비교할 근거가 없었다.

표 III-12. 일과 직무에 대한 태도 차원별 평균치 비교

	전 문항 평균	문항수	차원평균	순위	1967년 순위
일에 대한 태도					
1. 일의 중요성	3.4	2	1.70	3	—
2. 일의 표출적 요소	3.5	2	1.75	2	—
3. 일에 대한 협신몰입	5.4	3	1.80	1	—
직장과 직무에 대한 태도					
1. 작업안정과 작업조건	6.0	4	1.50	4	3
2. 직장내의 사회적 조건	9.2	5	1.84	2	1
3. 직무의 내재적 가치	15.9	9	1.77	3	2
4. 직무에 대한 연좌감(적극성)	4.4	2	2.20	1	—

먼저 〈일〉에 대한 태도에서는 일에 대한 협신몰입 차원의 평균점수가 가장 높고 다음 일의 표출적 요소, 일의 중요성의 순서로 되어 있다. 다시 말해서 한국의 근로자나 관리자가 〈일〉에 임하는 자세는 아직도 그 협신몰입도가 일의 표출적 요소나 일 자체의 중요성보다 상대적으로 크다는 증좌라 하겠다. 다만 1960년대와의 비교에서는 앞서도 지적한 바와 같이 그 몰입도가 낮아지는 것이 사실이다.

직장과 직무에 대한 태도에 있어서 직무에 대한 적극적 자세 즉 연좌감은 과거와 비교할 자료가 없으나, 나머지 세 가지 부분차원에서는 오늘이나 10년여 전이나 직장내의 사회적 조건이 단연 우세하고, 직무의 내재적 가치 다음에 실질적인 작업안정, 작업조건 보수 등에 관한 태도는 여전히 상대적으로 긍정적이 아님을 알 수 있다. 1967년 자료를 분석할 때, Maslow의 욕구서열을 가지고 비교해 본 일이 있다.<sup>(13)</sup> 그 결과 우리나라의 근로자나 관리자는 Maslow의 서열에서 가장 하위에 있는 물리적 욕구를 가장 重視하는 경향이 있음을 지적할 수 있었다. 이처럼 중요시하는 물리적 조건이 실제로 있어서는 가장 불리한 평가를 받고 있다——즉 가장 불만스럽게 반응하고 있었는데, 이 점은 10여년 후인 오늘에도 변화가 없다. 가장 낮은 평균점수

(13) 金璽東 〈從業員의 職場滿足度 測定을 위한 2個의 尺度〉 《行動科學》 1969년 5월, pp. 44-60.

를 얻고 있는 부분차원이 바로 직업안정, 작업조건, 보수 등이다. Maslow의 서열에서 中位에 있는 사회적 만족은 한국의 근로자와 관리자들이 두번 째로 중요시하는 것으로 나타났는데, 실제 태도점수로 보면 과거나 지금이나 가장 높은 점수를 얻고 있다. 직무의 표출적 내재적 가치는 Maslow의 서열에서 가장 높은 自我實現욕구의 한 측면으로 간주될 수 있을 터인데, 이점에서는 과거나 지금이나 상대적으로 덜 만족하고 있는 결과를 보이고 있다. 그러나 1978년 조사에서는 직무에 대한 연좌감이 가장 높은 평균 점수를 얻고 있어서, 아마도 10년의 사이에 직무에 대한 만족도는 낮아졌을지라도 직무에 임하는 적극적 자세에는 큰 감회가 일어나지 않고 있지 않나 하는 해석을 가능케 하는 것 같다(표 III-12와 III-13 참조).

표 III-13. Maslow 욕구서열에 의한 한국 근로자. 관리자의 직무에 대한 태도 평가

Maslow 서열	1967년 중요성 순위	1967년 태도순위	1978년 태도순위
자아실현	1	5	2
존경	2	4	3
사회적 만족	3	2	4
안전	4	3	3
물리적 복지	5	1	4

위에 제시한 단편적인 자료의 뜻을 새겨 본다면, 공업화 과정에서 사람들의 욕구서열에 변화가 일어날 것으로 기대한다고 할 때, 물리적이고 비교적 下位의 욕구가 상당히 충족된 상태에서 사회적 만족, 자아존중과 자아실현들의 上位가치를 추구할 것으로 가정할 수 있을 것이다.<sup>(14)</sup> 그런데도 실제 직장과 직무에 대한 태도를 보면, 10년여 전이나 지금이나 여전히 물리적 복지에 대한 만족도가 가장 낮고 사회적인 조건에 대해서는 높은 긍정적 태도를 갖고 있다는 사실은, 우선 공업화가 근로자나 관리자들의 물리적인 복지향상에 크게 기여하고 있지 못한 채, 사회적인 誘因 incentives의 강조라는 집합주의적인 방법으로 기업을 이끌고 있다는 인상을 남길 수 있다. Maslow 서열에서 가장 上位의 자아실현은 그 차원에 따라 높기도 하고 비교적 낮은 만족도를 보이고 있는데, 이 점은 직무의 내재적 가치를 인정하는 쪽보다는 직무에 적극적인 자세라는 측면으로 두드러지는 것 같다. 다시

(14) A.H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper, 1954) 및 Harvey, *op. cit.*

표 III-14. 〈일〉에 대한 태도에 관련된 요인들

(가) 〈일〉에 대한 헌신몰입에 영향을 미치는 요인들—평균점수

1. 학력	국중이하	중학교	고등학교	전문대학	대학이상	F-검증
2. 거주지	5.1 농촌 5.1	5.2 읍 5.1	5.3 중소도시 5.6	5.6 대도시 5.5	5.8	p<.05
3. 직장직위	반숙련 노동	기능적 및 하급전문 기술적	사무직	간부급 행정·관리 전문기술직		p<.05
4. 산업	광업 5.1	섬유 5.3	화학 5.5	금속기계 5.4	씨비스 5.7	
5. 직업만족	극히불만 4.5	불만 5.2	보통 5.4	만족 6.0	극히만족 6.8	p<.001
6. 직장이동희망	적극희망 4.8	소극희망 5.5	무관 5.3	소극적 불희망 5.7	적극불희망 5.9	p<.01
7. 직무상 신체적 위험도	매우많다 4.7	약간많다 5.5	보통 5.3	별무 5.6	전무 5.7	p<.01
8. 작업량	매우과중 4.8	과중 5.4	보통 5.5	적당 5.6	매우적당 5.7	p<.01
9. 작업량증가	무조건반대 4.5	되도록반대 5.2	되도록협력 5.6	무조건협력 6.3		p<.001
10. 노동시간	너무길다 4.9	약간길다 5.3	적당 5.5	약간작다 6.2	너무작다 6.0	p<.05
11. 휴식시간	너무짧다 5.0	약간짧다 5.3	적당 5.6	약간길다 5.7	너무길다 6.0	p<.05
12. 기업의 임금인상능력	100%이상 5.4	50~100% 5.0	30~50% 5.3	10~30% 5.5	여력무 5.8	p<.05
13. 직장의 복지향상 노력	전무노력 5.0	별무노력 5.3	보통 5.4	노력 5.6	매우노력 5.9	p<.05
14. 노조가입	노조없다 5.8	모르겠다 5.0	불가입 5.5	가입 5.2		p<.01
15. 노조간부평가	부정적 5.1	모르겠다 5.1	긍정적 5.3			p<.001
16. 노사협의제 기능인지	모른다 5.3	사용자지시 전달 5.3	근로자불평 불만침취 5.2	기업경영에 근로자의사 반영 5.4	5.4	p<.05
17. 노사협의제 전망		쌍방별무 이익 5.0	사용자애 유익 5.2	쌍방애 유익 5.5	근로자애 유익 5.3	p<.001

(나) &lt;일&gt;의 중요성 인식에 영향을 미치는 요인들—평균점수

1. 결혼지위	미 혼 3.3	기 혼기 타 2.9	기 혼유 배우 3.5			F-검증 $p < .05$
2. 현직 장근무 경력	1년 미만 3.4	2~3년 3.2	4~6년 3.4	7~9년 3.5	10년 이상 3.5	$p < .05$

(다) &lt;일&gt;의 표출적 요소에 대한 인식에 영향을 미치는 요인—평균점수

1. 직장내직위 노동	반 속 련 노 동 3.4	기능적 및 하급전문 기 술 직 3.5	사 무 직 3.7	간 부 급 행정 관리 전문기술직 3.6		F-검증 $p < .01$
----------------	---------------------	-------------------------------	--------------	--------------------------------	--	-------------------

말해서 직무 자체가 지니는 내재적 표출적 가치를 인정하는 태도는 그만큼 더 강하고, 그런데도 직무에 적극적으로 임하려는 태도는 강하게 남아 있다. 는 사실에서 우리는 매우 간접적이나마 한국의 근로자나 관리자는 직무에 충실하고는 있지만 그것은 반드시 직무에 만족하기 때문이라고 보기는 어려운 요소가 눈에 뜨인다는 말이 될 것이다.

### 6-3. <일>에 대한 태도와 관련된 요인들

이 점을 다른 각도에서 지지해 주는 자료는 곧 이어 직업 평가에 관한 분석에서 제시하기로 하고, 여기서는 몇 가지 배경적인 변수가 일과 직무에 대한 태도에 어떤 영향을 미치는가를 간략히 살펴 보겠다. 먼저 <일>에 대한 태도의 세가지 차원에서 얻은 평균점수가 몇 가지 배경적 또는 태도적인 성격별로 어떻게 다른가를 *變量分析法 analysis of variance*에 의해서 검토해 본 결과는 표 III-4에 요약된 대표이다. 이를 여기서 간추려 보자.

첫째, 학력이 전문대학이상, 현재거주지가 도시일수록, 그리고 직장내 직위가 높을수록, <일>에 대한 헌신몰입도 점수가 높다. 그리고 산업별로는 광업이나 섬유업, 화학, 금속기계 등 제조업에 비해 서비스업 종사자에게서 높은 헌신몰입도를 볼 수 있다. 이는 1966년의 조사에서 근로성향(자유시간에 여가활동보다 일을 하겠다는 성향)이 고등학교이하 그리고 관리자보다 근로자에게서 더 높았던 것과는 대조를 이루며, 1967년 조사에서 얻은바 주관적 사회경제적지위가 낮을수록 여가보다 일을 선호한 결과와도 대조가 되는 것이다.

이와 같은 현상은 공업화 초기에 근로자, 사회경제적지위가 낮은 사람들

의 〈일〉에 대한 헌신몰입도가 높다가 공업화가 진전됨에 따라 그들의 근로성향이 저하되고, 다른 공업사회의 경우와 비슷하게 사회경제적지위가 높은 이들 그리고 사무직, 관리직, 전문기술직, 종사자들에게서 높은 근로의식을 보게 되는 성향을 띠는 것으로 풀이될 수 있을 것 같다.<sup>(15)</sup>

둘째, 〈일〉에 대한 헌신몰입도는 직업에 대한 만족도와 직장이동희망정도에 따라 다르다. 직업에 만족하는 이들, 지금의 직장에서 옮기기를 원치 않는 이들에게서 더 높은 헌신몰입의 성향을 볼 수 있다. 이 점은 쉽사리 기대될 수 있는 태도 간의 상호관련성으로 간주될 것이다.

세째, 직장내의 직무상 작업 조건이 유리한 것으로 인식하는 사람들일수록 〈일〉에 대한 헌신몰입성향도 높다. 신체적 위협이 적다고 느끼는 경우, 작업량이 적당하다고 보는 경우, 노동시간과 휴식시간에 만족하는 경우에 〈일〉에 대해서도 적극적인 자세를 갖게 된다는 사실은 근로환경의 개선이라는 점에서 주목해 마땅할 줄 안다. 그리고 이런 환경은 학력이 높고 직업적 지위나 종사하는 산업의 종류와도 밀접히 연관되어 있을 것은 기대하기 어렵지 않다. 이와 결론여, 기업의 임금인상능력에 대해서 동정하는 사람들, 그리고 직장에서 근로자의 복지향상에 노력을 기울인다고 보는 이들일수록 〈일〉에 대한 적극성도 크다는 것을 알 수 있다.

네째, 노조와 노사협의제에 관한 태도 역시 일에 대한 헌신몰입도와 관계가 있다. 노조간부에 대해 긍정적인 태도를 가진 이들, 노사협의제의 기능이나 전망을 비교적 긍정적으로 보는 응답자들의 점수가 대체로 높다. 다만 노조가입여부 그 자체는 여기에서 크게 영향을 미치고 있지 못하는 것 같다 따라서 노조운동이나 노사협의제에 대한 올바른 인식과 〈일〉에 대한 헌신몰입성향과는 밀접한 관계가 있다고 볼 때, 이는 노사관계의 개선이 얼마나 중요한가를 짐작케 해주는 결과라고 하겠다.

다음으로 〈일〉의 중요성을 강조하는 태도는 미혼자보다 기혼자로서 배우자가 있는 사람들, 그리고 직장근무경력이 오랜 이들에게서 두드러진다. 미혼자나 기혼자 중 문제가 있는 이들, 또는 직장경력이 짧은 이들은 대체로 젊은 층으로 보이며 이들에게서 〈일〉의 중요성이 덜 강조된다는 사실은 공업화의 여파로, 젊은이들이 여가생활을 중시하게 되는 일반적 경향의 반영

---

(15) Harvey, *op. cit.* 특히 7장과 8장.

이라 할 수 있을지 모르겠다. 다만 1966년 조사에서나 1967년 조사에서도 나이가 젊을수록 근로성향이 덜하다는 결과가 나온 것으로 미루어 보아 아마도 일에 대한 관념은 역시 나이와 더불어 익어가는 것이 아닌가 하는 짐작을 하게 된다.<sup>(16)</sup>

끝으로, <일>의 표출적 요소를 중시하는 태도는 직위가 높은 직종, 사무직이나 관리·행정·전문기술직에서 더 강하게 나타난다는 점이 밝혀졌는데 이것 또한 위에서 지적한 바와 같이 <일>의 종류가 정신적인 것, 전문적인 것일 때, 그 일의 표출적 가치를 중시하게 된다는 일반적 경향의 반영으로 풀이해 볼 수 있는 것이 아닌가 한다.

#### 6-4. 직장과 직무에 대한 태도와 관련된 요인들

직장과 직무에 대한 태도는 근로자와 관리자들이 일상적으로 생활하고 있는 직업적 맥락 속에서 경험하는 바에서 갖게 되는 심리적 성향이라 할 수 있다. 일 그 자체에 대하여 갖는 태도도 중요하지만 공업사회의 태두리 속에서는 역시 직장과 거기서 스스로 수행해야 하는 직무에 대해서 어떻게 느끼고 있는지를 파악하고, 그러한 태도에 영향을 미치거나 이와 관련된 다른 요인들을 이해하는 일이 직접적인 중요성을 갖는다고 볼 수 있다. 일반적인 뜻에서의 일에 임하는 자세는 아직도 상당한 정도의 적극성을 보이고 있지만, 그것은 공업화라는 사회의 한 특징으로 이해될 수 있고, 공업화가 더욱 진행됨에 따라 일보다 다른 삶의 영역에서의 활동이 중시되는 경향이 두드러진다는 점도 지적된 바 있다. 하지만, 실제로 직업생활을 하는 과정에서 자신의 직장과 직무에 대한 만족감이나 그에 대한 연좌감(적극성)은 곧 조직인들의 생산성에도 직결되는 심리적 성향으로 간주되기 때문에 더욱 중요하다. 더군다나 위 표 Ⅲ-12에서 이미 보여 준대로 한국의 근로자와 관리자들은 10년여 전이나 지금이나 직장내에서 느끼는 직업안정, 작업조건과 물리적인 보상면에 있어서 만족도가 가장 낮다는 것을 고려할 때 이 문제는 더욱 심각한 축면을 안고 있음을 짐작하기 어렵지 않다. 아직도 직무에 대

(16) 이런 결과는 한국생산성본부 <전개서> 金璽東, 李海英 外 <전개서> 및 Kyong-Dong Kim, *Industrialization and Industrialism: Comparative Perspectives on Values of Korean Workers and Managers*, ph.D. Dissertation, Cornell University, 1972 (Ann Arbor, Mich.: Xerox University Microfilm, 1972) 참조.

한 적극적 연좌감이 높고 직장의 사회적 조건에서 상대적으로 만족하는 반면에 직무의 내재적 가치를 인정하는 태도는 아직도 下位에 머물러 있다는 점 또한 경영관리와 노사관계를 생각하는 이들에게는 관심을 쏟아 “마땅한 현상이라 하겠다.

여기에서는 이처럼 다른 차원에서의 직장과 직무에 대한 태도를 좌우해 주든가 아니면 그와 어떤 의미있는 관련성을 보이는 요인들을 가려내고 그 뜻을 새겨 보는 일에 집중하려고 한다. 이에 입각해서 우리는 노사관리의 개선에 필요한 조건들에 대한 이해를 높일 수 있게 되리라 믿기 때문이다. 그러면 표 Ⅲ-12에서 제시된 만족도의 순위에 따라 네가지 부분차원에 대한 분석을 차례로 해 나가기로 한다.

#### 〈직무에 대한 연좌감과 관련된 요인들〉

이 차원은 두 개의 문항으로 구성된 태도, 척도로 가늠하게 된 것인데, 그 내용은 <나는 내가 하는 일에 대해서는 언제나 철저하다>하는 것과 <나는 누가 시켜서가 아니고 나 스스로 출신해서 일한다>는 것이 포함된다. 그런데 이러한 직무에 대한 연좌감은 1) 섬유산업에 종사하는 이들에게서 가장 낮고, 2) 취업한 경력이 오랜 사람일수록 높으며, 3) 자기의 현재 직업에 만족하고 있는 정도가 높을수록 역시 강하고, 4) 작업량의 증가에 협력하겠다는 자세를 지닌 사람들 사이에서 더 크다는 것이 표 Ⅲ-15의 결과에서 보인다. 직장이 섬유공장인 경우는 대개 여성근로자가 많다는 점이 한가지 설명으로 제공될 수 있을 것이나 다른 산업의 경우에는 큰 차이가 없으므로 이 변수의 중요성을 판가름하기는 어려운 것 같다.

취업경력은 나이와도 관계가 있겠고, 또 직무에 익숙하고 생활에 있어서

표 III-15. 직무에 대한 連生感(적극적 자세)에 관련된 요인들—평균점수

1. 산업	광업	섬유	화학	금속기계	씨비스	F-검증
	4.4	4.1	4.4	4.5	4.4	p<.05
2. 총취업경력	3년미만	4~6년	7~9년	10~12년	13년이상	
	4.2	4.2	9.4	4.5	4.6	p<.01
3. 직업만족도	극히불만	불만	보통	만족	극히만족	
	4.3	4.2	4.3	4.6	5.4	p<.05
4. 작업량증가에 대한 자세	무조건반대	되도록반대	되도록협력	무조건협력		p<.01
	4.2	4.3	4.4	5.0		

직무의 중요성이 인식되는 단계가 직장생활의週期를 보아 역시 7~15년 사이의 안정기라고 하는 일반론과도 부합되는 것 같다.<sup>(17)</sup> 직업만족도나 작업량증가에 대한 자세는 일종의 심리적 성향으로서 직무에 대한 연좌감과 같은 수준의 변수라고 할 수 있으므로 그 상관성이 높을 것은 기대할 만한 것이다. 外國의 조사연구에서도 직무 만족도와 직무에 대한 연좌감 사이에는 높은 상관관계가 발견된 보기가 있다.<sup>(18)</sup>

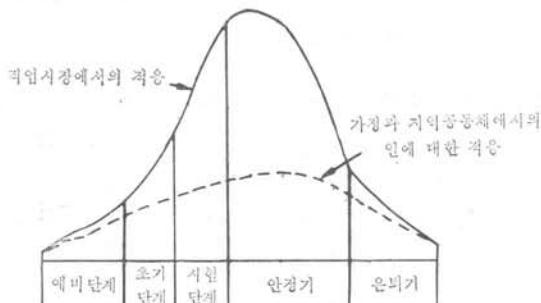
#### 〈직장의 社會的 조건에 관련된 요인들〉

역시 한국의 근로자나 관리자들은 직장안에서의 사회적 관계에 관한 한 상당히 긍정적인 반응을 보이고 있다는 사실은 10년여 전의 조사결과에서도 밝혀진 바 있다. 이것은 다섯개의 문항이 포함되는 태도척도로 파악된 것인데, 그 내용은 1) 직장의 방침이나 정책이 합리적이다. 2) 함께 일하는 동료를 좋아한다. 3) 잘한 일에 대한 칭찬을 충분히 받는다. 4) 직속상사가 공정하게 대우해 준다. 그리고 5) 직속상사가 실력있다는 것들이다.

이와 같은 직장의 사회적 조건에 대한 만족감은 모두 19개의 다른 변수들과 의미있게 관련되어 있다는 사실이 표에서 나타나고 있다. 이러한 요인들을 그 성격상 몇가지로 구분하여 검토해 보면 다음과 같다.

첫째 산업별로 볼 때, 앞서와 같이 섬유업에 종사하는 이들이 가장 그 점수가 낮지만, 이번에는 서비스업 종사자가 다른 어느 산업에 비해 평균점수가 가장 높은 것을 알 수 있다. 다시 말해서 직장의 사회적 여건에서도 섬

(17) Miller와 Form은 직장생활의 주기를 5단계로 직장적응도와의 관계를 나누어 다음 그림과 같이 나타낸다.



D.C. Miller and W.H. Form, *Industrial Sociology* (New York: Harper & Row, 1964), p. 541.

(18) Weissenberg and Gruenfeld, *op. cit.*

표 III-16. 직장의 사회적 조건에 대한 태도에 관련된 요인들—평균점수

1. 산업	광업 9.3	섬유 8.3	화학 9.3	금속기계 9.0	새비스 9.7	F-검증 p<.01
2. 거주지	농촌 9.2	읍 9.5	중소도시 9.5	대도시 8.8		p<.05
3. 직장내 직위	반숙련 노동	기능적 및 하급전문 기술적	사무직	간부급행 정관리, 전문직		
4. 취업 방법	연고알선 9.0	기타 9.0	공개서류 전형	공개필기 시험		p<.01
5. 직업만족도	극히불만 7.8	불만 8.1	보통 9.4	만족 10.0	극히만족 11.6	p<.05
6. 직장이동희망	적극희망 8.5	소극적희망 9.1	무관 9.3	소극적 9.8	적극불희망 9.6	p<.001
7. 직무상 신체 적 위험도	매우많다 8.8	약간많다 9.1	보통 9.0	별무 9.4	전무 9.8	p<.01
8. 작업량	매우과중 8.4	과중 9.2	보통 9.3	적당 9.6	매우적당 9.9	p<.05
9. 작업량 증가 에 대한 태도	무조건반대 8.6	되도록반대 9.0	되도록협력 9.3	무조건협력 10.3		p<.01
10. 휴식시간	너무짧다 8.2	약간짧다 9.4	적당 9.6	약간길다 8.7	너무길다 7.6	p<.001
11. 직장의 복지 향상 노력	전무 7.8	별무 8.7	보통 9.4	노력 9.8	매우노력 10.6	p<.001
12. 종업원 친목 관계	매우불량 7.3	불량 8.1	보통 9.2	양호 9.7	매우양호 10.3	p<.001
13. 종업원 규칙 준수정도	거의불이행 6.8	비이행 8.3	보통 9.1	약간준수 9.5	모두준수 9.8	p<.01
14. 노조간부에 대한 태도	부정적 8.5		모르겠다 9.3	긍정적 9.8		p<.001
15. 노조의 기능	간부고용주 에 이익 8.8	모른다 9.0	근로자의 임 금근로조건 개선			
16. 노사협의제 인지도	이름도 못들었음 8.5		이름은들 어도모름 8.8	인지하고 있음		p<.001
17. 노사협의제 기능	사용자지지 전달 8.5	모른다 9.4	근로자불평 불만청취 근로자의 사 반	기업경영에 기여		p<.001

	8.6	8.9	9.2	9.5	p<.001
18. 노사협의제 전망	쌍방별무 이익	사용자에 유익	쌍방에 유익	근로자에 유익	
19. 근로자 경영 참가 방식에 대한 태도	모른다 9.2	근로자 중역제 8.7	노사협의제 9.5		p<.001
					p<.001

유업계는 가장 불리한 데 비해, 서비스업(은행과 관공서)에서는 이 점에서 상당히 높은 긍정적 태도점수를 얻고 있다는 것은 대체로 짐작할 만한 일이다.

둘째, 거주지 별로는 대도시 거주자에게서 가장 낮은 평균점수를 볼 수 있는데, 이 점은 대도시의 일반적인 인간관계의 특성과도 관련있는 현상이라 하겠다.

세째, 직장내의 직종과 직위도 사무직 이상 즉 화이트·칼러직종의 높은 직위일수록 직장의 사회적 조건에 상대적으로 더 만족스러워 하는 것을 알 수 있다.

네째, 취업방법에서도 공개채용, 그 중에서 필답시험을 거친 이들일수록 점수가 높다. 이는 위의 직종·직위와도 깊은 관련이 있는 요인으로 간주할 수 있다.

다섯째, 직업만족도나 직장이동희망정도는 직장의 사회적 조건에 대한 만족감과 매우 긴밀한 관계를 보인다. 결국 이 경우에는 직장의 사회적 조건에 만족하기 때문에 직장이동을 희망하지 않을 것이고, 이는 다시 자기 직업에 대한 만족감과도 연결되는 것이 분명하다. 이와 관련해서 작업량 증가에 적극 협력하겠다는 직무연좌감 또는 직장同一視의 정도는 역시 직장의 사회적 여건에 대한 만족감과 긴밀하게 상관되어 있음을 알 수 있다.

여섯째, 주로 작업환경과 관련해서 신체적 위험도, 작업량, 휴식시간 등에 관한 긍정적인 태도와 직장의 사회적 조건에 대한 긍정적인 태도는 서로 관련이 깊다.

일곱째, 직장에서 종업원의 복지향상을 위해 노력하는 자세, 종업원 상호간의 친목관계 종업원들의 규칙준수 태도 동주로 사회적인 측면에 대한 만족도는 그대로 사회적 조건에 대한 만족감과 직결되는 것을 알 수 있다.

여덟째, 노동조합, 노사협의제 등의 노사관계면에서 인지도가 높다거나

긍정적인 반응을 보인 이들일수록 직장의 사회적 조건에 대해서도 태도점수가 높아서, 이 또한 중요한 여전으로 간주될 수 있다.

요컨대, 직장의 사회적 조건에 대한 태도의 점수는 직장의 성격, 특히 작업환경, 사회관계, 노사관계 등이 유리하게 인식되고 있는 환경에 있는 이들에게서 높게 나타나고 개인의 직장내 직종과 직위가 높을수록 높다는 결론을 얻게 된다. 이는 당연한 것으로 간주할 수도 있지만, 그 보다도 결국 우리나라 직업인들이 종사하는 직장의 사회적 조건에 만족하게끔 하자면 이 상에서 열거한 종류의 분위기조성이 긴요하다는 점에 주목할 필요가 있다.

#### 〈직무의 內在的 價值에 대한 인식과 관련된 요인들〉

다음은 직무 자체가 內在的으로 지니는 가치 특히 개개인의 自我實現的 가치를 일에서 얼마만큼 느끼고 있는가 하는 것과 연관된 요인들을 살펴 보기로 한다. 이를 위한 척도에는 9개의 문항이 要因分析에 의해서 集結되고 있는데 그 내용을 간추려 보면 아래와 같다. 1) 직무상 능력 발휘의 기회가 있다. 2) 직무에서 무엇인가 이룩하는 보람을 느낀다. 3) 승진 할 기회가 있는 직무이다. 4) 직무가 무료하지 않고 늘 할 일이 있는 종류의 것이다. 5) 직무에서 창의력을 발휘할 기회가 충분하다. 6) 직무수행 과정에서 판단력을 발휘할 수 있다. 7) 직무상 양심에 어긋나는 일을 하지 않아도 된다. 8) 직장에서 의견을 반영할 기회가 충분하다. 그리고 9) 직무에서 가치있는 경험을 한다고 느낀다.

이런 요소들에 대한 만족감은 상당히 많은 다른 배경적 요인 또는 태도요인과 상관성을 지니고 있는데, 이들을 다시 大別해서 요약해 본다(표 Ⅲ-17 참조).

첫째, 남자가 여자보다 훨씬 더 직무의 내재적 가치를 발견하는 기회가 많다. 앞서 섬유산업에 종사하는 이들의 점수가 낮은 차원이 있었던 것을 상기하면 이해의 연결이 이루어질 것이다.

둘째, 거주지별로는 읍이나 대도시보다 농촌이나 중소도시에 거주하는 이들의 점수가 높다. 사실 읍은 대도시와 비슷한 성격을 띠고 있다는 점이 다른 조사연구에서도 드러난 일이 있다.<sup>(19)</sup>

(19) On-Jook Lee, *A Study of Urban-to-Rural Return Migration in Korea*, Ph. D. Dissertation, Duke University, 1979 (서울大, 인구 및 발전문제 연구소 出版豫定).

표 III-17. 직무의 内在的 價值에 대한 인식에 관련된 요인들—평균점수

1. 性 別	남 자	여 자				F-검증 p<.01
2. 거주지	농 촌	읍	중소도시	대 도 시		p<.05
3. 총취업경력	3년미만	4~6년	7~9년	10~12년	13년이상	p<.05
4. 직장내 직위	반숙련노동	기능직 및 하급전문 기술직	사무직	간부급행 정, 관리, 전문직		
5. 직업만족도	극히불만	불 만	보 통	만 족	극히만족	p<.001
6. 직장이동희망	적극희망	소극적희망	무 관	소극적 불희망	적극불희망	p<.001
7. 전속희망	매우희망	희 망	무 관	불희망	전연불희망	
8. 작업량 증가 에 대한 반응	무조건반대	되도록반대	되도록협력	무조건협력		p<.001
9. 노동시간	너무길다	약간길다	적 당	약간짧다	너무짧다	p<.01
10. 휴식시간	너무짧다	약간짧다	적 당	약간길다	너무길다	
11. 직장의 복지 향상 노력	전 무	별 무	보 통	노 력	적극노력	
12. 기업의 임금 인상능력평가	100%이상	50~100%	30~50%	10~30%	여 력 무	p<.05
13. 종업원 친목 관계	매우불량	불 량	보 통	양 호	매우양호	
14. 노조간부평가	부 정 적	모 른 다	공 정 적			p<.01
15. 노사협의제 설치여부	모 른 다	비 설 치	설 치			p<.05
16. 노사협의제 인식	이 름 도	들 어 도	안 다			
17. 노사협의제 기능	못들었다	모 른 다				p<.001
18. 노사협의제 전망	모 른 다	사용자지지 전 달	근로자불평 불만청취	경영에대한 근로자의 사 반 영		p<.001
	14.5	15.2	16.1			
	15.0	14.8	16.2	16.5		p<.001
	14.7	14.9	15.9	16.2		p<.001

19. 근로자 경영 참가방식	모 른 다 15. 5	근로자중 역 제 15. 5	노사협의체 16. 3		p<. 05
--------------------	----------------	----------------------	----------------	--	--------

세째 직종과 직위별로 보면, 이 경우 반숙련공이나 사무직 종사자는 점수가 낮고 기능직과 행정관리 및 전문직 종사자의 점수가 높다. 직무의 성질상 일반사무업에서는 반숙련근로자나 마찬가지로 업무에서 자아실현의 내재적 가치를 찾기가 어렵다는 사실이 드러난 셈이다.

네째, 취업경력은 이 경우에도 상당히 작용하는 요인으로서 오래 직장생활을 한 사람일수록 직무의 내재적 가치를 더 인식하는 것을 알 수 있다. 이것 역시 일의 생애주기의 한 기능이라 하겠다.

다섯째, 직업에 만족한 사람, 직장이나 자리를 옮기고 싶어하지 않는 사람, 작업량증가에 대한 반응이 긍정적인 이들의 태도는 여기서도 더욱 뚜렷하게 직무의 내재적 가치에 비교적 긍정적인 반응을 보이는 경향을 보인다.

여섯째, 작업환경, 직장 또는 기업의 종업원 복지향상 노력이나 임금인상을 할 여력의 평가, 종업원간 친목관계 등 직장의 성격에 대해서 긍정적일수록 태도 점수가 높다.

일곱째, 앞에서와 마찬가지로 노조, 노사협의체 등의 노사관계에 대해서도 긍정적인 사람들이 직무상 내재적 가치를 인정하는 점수는 상대적으로 높다.

따라서 직무에서 어떤 자아실현에 도움이 되는 내재적 가치를 조금이라도 이룩하도록 도와주기 위해서는 역시 직장의 여러가지 여건, 물리적, 심리적 및 사회적 환경이 개선되는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다.

#### 〈직업안정, 사회적 인정 작업조건 및 보수에

#### 대한 만족도에 관련된 요인들〉

이 차원의 태도는 4개의 문항으로 구성되어 있다. 그 내용은 1) 일자리가 안정성이 있다. 2) 이 직장에 근무함으로써 사회적 인정을 받는다. 3) 작업환경이 만족스럽다. 그리고 4) 보수가 만족스럽다는 것으로 되어 있다. 이 차원은 그 내용이 말해 주듯이, 직장의 물리적 사회적 조건에 대한 직접적인 반응을 나타내는 것으로, 이와 관련된 요인들도 29개나 되는 변수로 대표되고 있다. 사실 내용상 서로 중첩되는 면도 있기는 하지만, 이들 요인들

표 III-18. 직장안정, 작업조건 및 보수에 대한 태도와 연관된 요인들—평균점수

1. 산업	광업	섬유	화학	금속기계	서비스	F-검증	
	5.6	5.6	6.2	6.1	6.4	p<.01	
2. 기업체 규모	중소기업		대기업				
	5.8		6.2			p<.01	
3. 性別	남자		여자				
	5.9		6.4			p<.05	
4. 거주지	농촌	읍	중소도시	대도시			
	5.8	5.5	6.5	5.7		p<.001	
5. 학력	국졸이하	중학교	고등학교	전문대학	대학이상		
	5.5	5.7	6.0	5.8	6.4	p<.05	
6. 직장내 직위	반숙련	기능직및	사무직	간부급행			
	노동	하급전문		정, 관리,			
		기술직		전문직			
	5.4	5.8	6.4	6.4		P<.001	
7. 주관적 생활 수준	下의下	下의上	中의下	中의中	中의上	上	
	5.4	5.6	5.8	6.2	6.5	6.6	p<.05
8. 취업방법	연고알선	기타	공개서류	공개필기			
			전형	시험			
	5.8	6.2	5.6	6.3		p<.05	
9. 총 취업 경력	3년미만	4~6년	7~9년	10~12년	13년이상		
	6.4	5.8	5.7	5.9	6.0	p<.05	
10. 직업만족도	극히불만	불만	보통	만족	극히만족		
	4.4	4.9	6.1	7.1	8.2	p<.001	
11. 직장이동희망	적극희망	소극적희망	무관	소극적	적극불희망		
			불희망				
	4.8	5.8	6.0	6.9	7.1	p<.001	
12. 전속희망	적극희망	희망	무관	불희망	전연불희망		
	5.3	5.8	6.1	6.2	6.3	p<.05	
13. 직무상신체 위험	매우크다	약간있다	보통	별무	전무		
	4.8	5.9	6.0	6.3	6.6	p<.001	
14. 작업량	매우과중	과중	보통	적당	매우적당		
	4.9	5.8	6.1	6.6	6.6	p<.001	
15. 작업량증가에 대한 자세	무조건반대	되도록반대	되도록협력	무조건협력			
	5.2	5.8	6.1	6.3		p<.05	
16. 노동시간	너무길다	약간길다	적당	약간짧다	너무짧다		
	4.9	5.7	6.3	5.2	4.0	p<.001	
17. 휴식시간	너무짧다	약간짧다	적당	약간길다	너무길다		
	5.2	6.0	6.2	5.2	5.6	p<.01	
18. 직장의 복지 향상 노력	전무	별무	보통	노력	적극노력		
	4.9	5.5	6.1	6.6	7.0	p<.001	
19. 기업의 임금 인상 능력	100%이상	50~100%	30~50%	10~20%	여력무		
	5.8	5.5	6.0	6.2	6.3	p<.05	

20. 종업원의 규칙 준수정도	거의 불이행 3.6	불이행 5.2	보통 5.8	준수 6.2	모두 준수 6.3	p < .01
21. 종업원 친목 관계	매우 불량 4.8	불량 5.2	보통 6.0	양호 6.4	매우 양호 6.3	p < .01
22. 정부의 급료 고정정책	반대 5.9	지지 6.4				p < .05
23. 노동가입	모른다 6.0	노조없다 6.1	불가입 6.3	가입 5.7		p < .05
24. 사원복지 향상 위한 노조 필요 성	전혀 불필요 5.7	불필요 6.3	무관 5.9	필요 5.3	절대 필요 5.7	p < .05
25. 노동조합기능	모른다	조합간부 6.0	근로자의 임 고용주에 유익 6.1			p < .05
26. 노조간부의 기능	모른다 5.7	부정적 5.4	긍정적 6.1			p < .001
27. 노사협의체 기능	모른다	사용자에 지시전달 5.3	근로자 불평 불만청취 5.2	경영에 대한 근로자의 의사 반영 5.4	경영에 대한 근로자의 의사 반영 5.4	p < .05
28. 노사협의체 전망	쌍방 별무이익 5.4	사용자에 유익 5.7	근로자에 유익 6.0	쌍방 모두 유익 6.1		p < .01
29. 근로자 경영참가 방식	모른다 6.0	근로자 중역제 5.7	노사협의체 6.1			p < .05

을 간추려 보면 다음과 같다(표 Ⅲ-18 참조).

첫째, 이 차원에서의 긍정적 반응은 산업체의 성격(특히 화학, 금속기계 및 서비스업)과 기업체의 규모(대기업)에 영향을 받는 것이 분명하다.

둘째, 이 경우에는 남자보다 여자가, 중소도시에 거주하는 이들이 높은 점수를 얻고 있다. 이 점은 해석이 그리 쉬운 것 같지 않고 다른 요인과의 상호작용에 영향을 받을 것으로 짐작되나 이 점은 분석하지 못했다.

세째, 학력과 직장내의 직위는 이 차원의 태도나 긍정적인 상관성을 띠고 있다. 또한 취업방법에 있어서도 공개 면접시험을 받은 이들의 점수가 높다. 특히 주관적으로 평가한 사회경제적 지위가 올라감에 따라 점수가 확연히 높아지는 경향을 보인다.

네째, 취업경력을 보면 오히려 초임자들에게서 높은 점수가 나오고 연한

이 4~9년의 경우에 떨어졌다가 10년 이상에서 다시 올라간다. 이는 어떤 면에서 최근의 작업환경의 개선과도 연되는 것으로 짐작할 수 있을 것 같다.

다섯째, 직업만족도와 직장 및 보직에 대한 만족 또는 동일감은 확실히 이 차원의 태도점수와 높은 상관성을 띤다.

여섯째, 신체위험도, 작업량, 노동시간, 휴식시간, 복지향상노력 등의 작업환경 역시 매우 밀접하게 이 차원의 태도와 관련되어 있다. 결국 같은 측면의 태도가 일관성을 보이고 있는 것이다.

일곱째, 직장내의 사회적 관계에 있어서도 마찬가지로 종업원 상호간의 관계가 유리하거나 노조, 노사협의체 등에 대한 긍정적 태도를 지닌 경우에 점수가 높다.

앞서도 지적했듯이 이 차원의 태도는 주로 직장의 성격이나 물리적 여건에 대한 것이므로 이들 요인들과 밀접한 관계가 있는 것이 상식일 것으로 기대해도 좋을 줄 안다.

지금까지 간략하게 검토한 바와 같이 직장이나 직무에 대한 태도는 주로 직장의 성격, 직무의 성격 등과 또 이에 대한 응답자들의 반응을 잘 반영하는 것으로 결론 지을 수 있을 것이다. 다시 말해서 근로자나 관리자들이 직장과 직무에 대해서 긍정적인 태도를 지니게끔 해서 생산성을 높이게 하려면 그 직장내의 여러가지 여건 특히 노사관계와 같은 사회적 측면에서의 조건이 개선되는 일이 매우 진요하다는 말이 될 것이다. 극히 상식적인 결론 같지만, 이것이 정책결정에서 근본적인 지향을 시사하는 자료임에는 틀림없다.