「지방행정연구」 제2권 제2호(1998 겨울) : 79~98

조직구성원의 임금만족 측정 타당성에 관한 실증적 연구

심 재 권 (도로연구소 경영연구실)
이 용 운 (도로연구소 경영연구실)

본 연구는 임금만족 측정도구로 개발된 PSQ(Pay Satisfaction Questionnaire)의 우리 나라 적용가능성을 검증하는데 있다. 이를 위한 실증연구를 위해서 K공조직을 선택하여 탐색적 요인분석과 문항분석을 하고, 이의 일반화 가능성을 검토하기 위해 조직특성이 이질적인 5개의 사조직 집단을 대상으로 확인적 요인분석을 하여 교차타당성을 검증하였다. 또한 구성타당성을 확인하기 위해 수렴 및 판별타당성 분석과 법칙론적 네트워크내의 다른 변수와의 관계분석을 실시하였다.

실증연구의 결과 PSQ는 우리 나라의 조직 구성원의 임금만족을 측정하는 데에는 한계가 있는 것으로 밝혀졌다. 그러나 PSQ를 한국 현실에 맞게 재조정하여 분석해 본 결과는 제시된 각 차원의 변별성이 확인되고, 내적 일관성을 지니고 있는 것으로 나타났다. 그리고 교차표본에 대한 교차타당화 분석에서도 일반화 가능성을 제시할 수 있는 모형임을 보여주고 있으며, 수렴 및 판별타당성 분석과 법칙론적 네트워크 검증에서도 구성타당성을 지지하는 것으로 나타났다.

Ⅰ. 문제의 제기

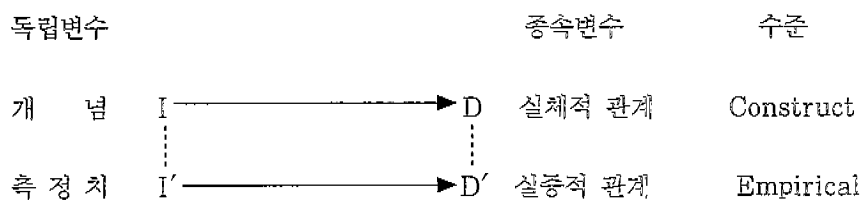
조직구성원의 노동력의 질적 향상과 효율적인 이용은 인적자원관리(Human Resources Management)에서 가장 중요한 과제 중의 하나이다. 이러한 문제의 기초는 임금에 바탕을 두고 있기 때문에 합리적인 노동력 관리를 위한 임금정책은 사용자나 근로자 모두에게 있어 다같이 중요한 요소가 되고 있다. 따라서 임금관리의 목표는 노사간에 상호 이해할 수 있고 사회적으로 공정하고 합리적인 임금정책을 수립함으로써, 이를 통하여 노동력관리의 합리화, 인간관계의 원활화, 노사관계의 원활화를 도모할 수 있어야 한다. 노사간의 갈등의 주요 원인이 임금과 관련되고 있다는 측면에서 볼 때 조직구성원의 임금만족의 필요성은 더욱 중요해 진다. 임금만족에 대하여 근로자는 자신이 받는 경제적 보상과 관련하여 느끼는 심리적 태도로서 인적자원관리에 있어서 중요한 의미를 지니고 있다. 일반적으로 임금불만은 직장에 대한 애착을 감소시키기 때문에 직무불만족, 이직, 결근, 노조에의 참여증대 및 노사분쟁 등을 낳게 하는 요인이 된다(Lawler, 1971). 따라서 합리적인 인적자원관리를 위해서는 임금만족에 대한 정확한 측정이 필요하다. 왜냐하면 부정확한 임금만족도의 측정은 이에 근거한 부적합한 임금에 관한 의사결정을 초래할 수 있기 때문이다.

임금만족 측정에 있어서 사용하는 측정도구로는 임금만족도를 측정할 필요가 있을 때마다 연구자가 자신의 연구목적을 위하여 임시적으로 개발한 설문지를 사용하는 경우가 있는가 하면, 미국에서는 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire, Weiss, Davis,

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

England, & Lofquist, 1967), JDI(Job Descriptive Index, Smith, Kendall, & Hulin, 1969), PSQ(Pay Satisfaction Questionnaire, Heneman & Schwab, 1985) 등을 활용하여 조직구성원의 임금에 대한 만족도를 측정하고 있다. 사회과학에 있어서 실증연구의 목적은 이론적 근거에 의해 설정된 개념(construct)들 사이의 관계를 실제의 자료를 이용하여 상관관계의 유무를 입증하고, 또 상관관계가 있다면 그 정도를 파악하는데 있다. 따라서 측정치가 개념을 정확하게 대표하고 있는 정도인 구성타당성(construct validity)은 실증연구에 있어서 매우 중요한 역할을 한다. 개념과 측정치(measure)간의 관계는 〈그림 1〉에 의해 설명될 수 있는데 먼저 변수들의 추상화(abstraction)의 정도에 의해 개념과 측정치로 나누고, 개념은 I(또는 D)로, 측정치는 I′(또는 D′)로 표시한다. 점선으로 표시된 종적관계 즉 I I′와 D D′는 구성타당성을 의미하는 반면 횡선들은 변수들간의 관계를 나타내 주고 있다. 변수들간의 관계중 개념간의 관계를 의미하는 것은 실체적 관계(substantive relationship)이며, 측정치간의 관계는 실증적 관계(empirical relationship)를 나타낸다(Schwab, 1980). 연구자는 실증연구를 통하여 개념간의 상관정도를 측정하는바 연구자는 측정치가 개념을 가능한 한 정확하게 나타내야 한다.

〈그림 1〉 실증연구에 있어서 개념과 측정치간의 관계



자료 : Schwab, D.P.(1980, 7).

그러나 연구자가 필요시마다 만든 측정도구는 구성타당성과 신뢰성을 결여하고 있어 실질적으로 측정하고자 하는 개념을 정확하게 표현하고 있는가에 대한 근본적인 의문이 제기되고 있다. 그리고 MSQ와 JDI는 원래 직무만족 전반을 측정하고자 개발된 것으로 임금만족에 관련된 부분은 전체 직무만족을 측정하기 위한 측정도구의 한 부문(facet)으로 개발되었기 때문에 측정결핍(measurement deficiency)의 문제가 야기되고 있다. 또한 미국에서 개발된 임금만족에 대한 측정도구인 PSQ는 직무급, 연봉제 등이 일반적으로 채택되고 있는 미국의 임금 운영상황에서 개발된 것이다. 따라서 아직까지 우리 나라 대부분 기업에서 운영되고 있는 일률적인 임금인상, 직무급체계의 미정립 등의 임금운영여건에서 PSQ의 차원과 문항을 그대로 적용하기에는 그 구성타당성이 떨어질 가능성이 있다. 그러므로 우리 나라의 임금운영 여건을 고려한 임금만족 측정도구를 개발할 필요성이 있으며, 또한 PSQ의 타당성 결여에 대한 극복수단으로 제시된 모형의 우리 나라에의 적용가능성을 검토하기 위해 그의 구성타당성을 검증해 볼 필요가 있다. 본 연구는 우리 나라 현실에 맞는 PSQ를 정립하여 이의 타당성에 관한 실증분석 통해 그 유용성을 평가해 보는데 있다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

Ⅱ. 선행연구의 검토

Lawler(1971)의 임금만족에 대한 불일치 모형[1]이 개발된 이후 Theriault & Dyer(1976), Heneman & Schwab(1979) 등은 임금만족에 대한 학문적 관심을 제고시켜, 임금만족에 대한 연구를 보다 체계적이고 현실적으로 제시하였다. 특히 Heneman & Schwab(1985)은 Lawler(1971)의 모형에 임금만족 차원과 임금정책 관리변수를 추가하여 수정된 모형을 제시함으로써 임금만족에 관한 연구를 보다 현실적으로 만들었다. 즉 기존에는 임금만족에 대하여 일차원적인 개념(unidimensional construct)을 활용하여 임금만족을 제시하였으나 이들은 조직에서 관리되고 있는 임금의 복잡성을 다차원적인 개념으로 파악하고 있다. 이들은 임금만족에 대한 5차원의 구성개념 ① 임금수준, ② 임금인상, ③ 임금구조, ④ 임금관리, ⑤ 복리후생을 제시하고, 이를 실증연구를 통하여 4차원 즉 ① 임금수준, ② 임금인상, ③ 임금구조/관리, ④ 복리후생으로 구성된 수정된 PSQ를 도출해 냈다.

Orpen & Bonnici(1987)는 PSQ에 대한 임금만족의 다차원을 검증한 결과 각 요인의 부하량에서 명백한 구분이 나타나지 않고 한 요인에 집중되는 경향이 있다고 결론지었다. 따라서 이들의 연구에서는 4개의 독립된 차원이 아닌 임금의 여러 관점에서의 만족 차원에서 단 하나의 공통요인만이 식별되는 일반적 차원이 존재한다는 결론을 내리고 있다. Scarpello, Huber & Vanderberg(1988)는 PSQ의 요인구조의 안정성과 일반성을 검증한 결과 임금수준과 복리후생만이 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 차원과 일치하고, 임금인상은 임금구조/관리차원과 혼재되어 나타남으로 임금만족은 3요인으로 구성되어 있다고 결론지었다. 이들의 연구에서도 일관성 있게 PSQ의 측정치가 MSQ나 JDI보다 임금만족 구성을 더 늘게 설정하고 있음을 보여주고 있다. 즉 MSQ와 JDI는 복리후생에 대한 측정결과를 보여주지 못하고 있으며, 임금인상과 구조/관리에 있어서도 PSQ가 MSQ와 JDI보다 더 높은 설명력을 보여주고 있다 .

Carraher(1991)는 PSQ의 차원을 검증한 결과 Scarrpello등(1988)의 연구에서와 같이 임금인상 항목들은 임금수준과 구조/관리 차원에 분산되어 임금인상 차원이 나타나지 않음을 보여주었다. Mulvey, Miceli & Near(1992)는 PSQ의 차원에 대한 Heneman & Schwab(1985), Scarpello등(1988)의 연구에 의해 제시된 3요인, 4요인, 5요인 모델에 대하여 확인적 요인분석에 의한 전반적 부합지수를 사용하여 적합한 모델을 도출하고자 하였다. 이들은 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 4요인이 Scarpello등(1988)이 제시한 3요인보다 자료에 더욱 적합한 모형임을 제시하였다. Judge & Welbourne(1994)도 PSQ의 차원에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 임금만족 차원이 보다 더 신뢰성이 있고 또한 일반화시킬 수 있을 것이라고 결론지었다. 이상과 같은 임금만족에 대한 선행 연구를 요약하면 〈표 1〉과 같다.

그러나 우리 나라의 대부분의 기업들은 임금정책관리상 노사협상 등에 의한 대년 일률적인 임금인상이 이루어지고 있으며, 직무급체계도 제대로 정립되지 않은 상태이다. 그러나 PSQ의

1) Lawler의 모형은 사회적 비교의 중요성을 강조하고 있고, 공정성이론에 있어서의 투입과 보상에 중요한 역할을 부여하고 있다. 그리고 만족이란 기본적으로 지각된 임금과 자신이 마땅히 얻어야 하는가에 대한 그 사람의 신념사이의 차이에 의해 결정된다고 보고 있다. 이는 그가 마땅히 받아야 한다고 인지하는 임금액과 현재 받고 있다고 지각하는 임금액이 일치할 때에만 임금에 대해서 만족감을 느낀다는 것이다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

임금인상 차원의 문항과 임금구조/관리 차원의 문항은 직무급이 채택되고 있는 미국의 현실을 감안하여 임금만족의 측정변수로 정립된 것이다. 또한 우리 나라의 경우에는 임금비밀(pay secret)주의가 팽배해 있고, 실적에 따른 연봉협상 등의 여건이 이루어져 있지 않고 있기 때문에 PSQ를 통한 조직구성원의 임금만족을 측정하기에는 한계가 있다.

〈표 1〉 선행연구의 요약

선행연구	임금만족요인(factor)						요인분석방법	
	임금수준	임금인상	임금구조	임금관리	복리후생	요인수	확인적	탐색적
Heneman & Schwab(1985)	●	●	●	●	●	5	●	
	●	●	●		●	4		●
Orpen & Bonnici(1987)			●			1		●
Scarpello et al.(1988)	●	●	●			3		●
Carraher(1991)	●		●		●	3		●
Judge & Welbourne(1994)	●	●	●		●	4	●	

이러한 한계를 극복하기 위하여 일반적으로 연봉제, 직무급 등을 채택하고 있는 미국과는 임금운영 상황이 다른 우리 나라의 임금운영 여건에 바탕을 두고 임금만족에 대한 구성개념을 임금수준, 복리후생, 임금정책/관리 등 3차원을 제시하여, 실증적 연구를 통하여 우리 나라의 실정에 맞는 조직구성원의 임금만족에 타당성을 검증하고 그 유용성을 점검해 보고자 한다.

Ⅲ. 실 증 분 석

1. 연구대상

실증연구의 대상조직으로는 일반화를 위하여 공기업, 종합무역업, 냉장보관업, 자원개발업, 유통업, 연구소등 다양한 업종의 6개 기업을 선정하였다. 본 표본으로는 K 공기업을 대상으로 하고, 이의 일반화 가능성을 검증하기 위해 교차표본으로 다른 5개 기업을 선정하였는데 그 표본구성은 〈표 2〉과 같다.

임금만족 측정도구의 타당성 평가를 위한 대상으로 이들 조직의 직원을 선정, 인구 통계학적인 구성면에서 차이를 지닌 표본들을 이용하여 일반화를 제고시키고자 하였다. 본 연구를 위해 배부한 설문지는 총650부였으며, 그중 수집된 설문지의 총수는 386매였으나 응답이 부실한 설문지는 신뢰성이 없다고 판단하여 분석에서 제외하고 374매가 최종적으로 분석에 활용되었다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 2〉 표본구성

구 분	본 표 본	교 차 표 본
	K공기업 (n=155)	5개기업 (n=219)
남 성	88.5%	68.9%
30세미만	32.1%	50.0%
대졸이상	86.6%	56.5%
평 사 원	20.0%	62.9%
기 술 직	41.3%	4.6%
근속년수1-3년	11.0%	40.8%
미 혼	41.3%	56.3%
부양가족 2인이하	74.9%	82.8%

2. 연구절차

본 표본에 대한 PSQ의 측정도구를 이용하여 조사한 결과 수집된 자료에 대한 탐색적 요인분석을 하고, 각 요인내의 문항에 대한 신뢰성(reliability) 검증 및 문항분석(item analysis)을 실시하였다. 그리고 PSQ의 일반화 가능성을 검토하기 위해 임금제도 운영과 인구통계학적 구성이 이질적으로 이루어지고 있는 5개 조직의 다른 표본집단을 대상으로 측정모형에 대한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 통으로써 전반적 부합지수 등에 의한 측정모형의 통계적 검증을 통하여 적합한 모형임을 확인하는 교차타당성분석(cross validation)을 실시하였다. 또한 구성타당성을 확인하기 위해 수렴 및 판별 타당성 분석(convergent & discriminant analysis)과 법칙론적 네트워크(nomological network) 내의 다른 변수와의 관계에서 전반적인 임금만족도를 나타내고 있는 얼굴표정척도(face scales)와는 "+"상관 관계를, 이직의도 및 결근과는 "-" 상관관계를 보이는지를 분석하였다.

3. 분석결과

1) 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)

PSQ에 대한 탐색적 요인분석에 있어서는 기존연구가 제시하고 있는 임금만족 차원의 변별성을 확인하기 위하여 주요인 분석(principal factor analysis)방법과 직교(orthogonal) 회전방식을 이용하였다. 공통분산(communality) 0.4이상과 요인부하량(factor loading) 0.4 이상을 기준으로 추출한 결과 Heneman & Schwab(1985)이 제시한 임금수준 차원의 문항만이 일치된 결과를 보이고, 임금인상 차원문항과 임금구조/관리, 복리후생 차원의 문항 등이 서 혼재되어 나타나고 있다〈표 3〉.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 3〉 PSQ의 탐색적 요인분석결과

문 항	PSQ요인	요인부하량				공통분산
		요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	
회사가 임금관리하는 방법(X_{13})	임금구조/관리	0.70952	0.31917	0.17689	0.21307	0.681971
회사 임금정책의 일관성(X_{12})	"	0.70693	0.27899	0.18736	0.21579	0.659257
임금인상이 결정되어지는 방법(X_{26})	임금인상	0.63668	0.25541	0.15161	0.22873	0.545895
내가 과거에 받았던 임금인상액(X_{25})	"	0.58160	0.36806	0.25061	0.27079	0.609851
회사가 나의 복리후생에 지급하는 금액(X_{11})	복리후생	0.56685	0.34109	0.45689	0.25451	0.711183
회사가 나와 관계되는 임금문제에 관하여 주는 정보(X_{34})	임금구조/관리	0.52426	0.26828	0.22420	0.36170	0.527913
직급(또는 직위)에 따른 임금차이(X_{19})	"	0.47337	0.33361	0.15986	0.25179	0.424329
나의 현재 임금(X_{10})	임금수준	0.31089	0.83953	0.25067	0.22516	0.915000
나의 임금의 전반적 수준(X_5)	"	0.30800	0.81159	0.24985	0.17690	0.847262
내가 집에 갖고 가는 임금액(X_{11})	"	0.40582	0.68147	0.18541	0.26461	0.733493
나의 현행 임금규모(X_{31})	"	0.37529	0.60699	0.23517	0.32343	0.669198
내가 받는 복리후생의 종류(X_1)	복리후생	0.13056	0.19530	0.77686	0.16181	0.684806
내가 받는 복리후생의 금전적 가치(X_2)	"	0.20433	0.25321	0.75881	0.18739	0.716776
내가 받는 모든 편익의 수(종류)(X_{23})	"	0.36337	0.14880	0.63563	0.34387	0.676446
회사내 다른 직무의 임금(X_{35})	임금구조/관리	0.26002	0.27080	0.18231	0.76047	0.752492
회사내 직무들간의 임금차이(X_{36})	"	0.26578	0.22468	0.26060	0.61804	0.571007
나의 가장 최근 임금인상액(X_{27})	임금인상	0.29494	0.31475	0.24527	0.43633	0.436602
나의 상관이 나의 임금에 대해 갖는 영향력(X_{24})	"	0.38895	0.08900	0.21665	0.41862	0.381384
회전후의 요인분산(variance explained)		3.63143	3.23156	2.44328	2.23868	11.54495
요인분산 비율 (percentage of variance explained)		31.5%	27.9%	21.2%	19.4%	100%

그러나 PSQ에서 고려한 임금구조 요인을 배제한 후 주요인 분석방법과 직교회전방식을 이용하여 공통분산 0.4 이상, 요인부하량 0.5이상을 기준으로 추출한 결과에 의하면 조직 구성원의 임금만족은 임금정책/관리, 복리후생, 임금수준의 3차원에서 변별력 있게 나타났다〈표 4〉.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 4〉 수정된 PSQ의 탐색적 요인분석결과

문 항	수정된 PSQ요인	요인부하량			공통분산
		요인1	요인2	요인3	
임금결정과정의 공정성(X_{22})	임금정책/관리	0.80078	0.24986	0.08173	0.710360
임금결정에 사용되는 기준의 적정성(X_{14})	"	0.79174	0.23216	0.23425	0.735824
임금인상이 결정되어지는 방법(X_{25})	"	0.73177	0.20290	0.27061	0.649893
임금인상에 사용되어지는 기준의 적정성(X_{40})	"	0.59646	0.50802	0.32881	0.721983
임금결정에 참여할 수 있는 정도(X_{21})	"	0.59191	0.22666	0.27334	0.476451
회사가 임금을 관리하는 방법(X_{13})	"	0.58286	0.32837	0.38549	0.598160
임금결정에 사용되는 업적이나 능력의 정확한 평가(X_{15})	"	0.57250	0.21576	0.40739	0.540266
일반 다른 기업과의 복리후생 비교(X_{53})	복리후생	0.22789	0.80392	0.31587	0.797994
내가 받는 복리후생의 종류별 혜택금액(X_{45})	"	0.34432	0.74511	0.27433	0.749014
내가 원하는 복리후생범위의 포함정도(X_{38})	"	0.33442	0.72475	0.16012	0.652734
같은 업종의 다른 기업과의 복리후생 비교(X_{28})	"	0.24729	0.70083	0.35812	0.680569
내가 받는 복리후생의 종류(X_{37})	"	0.13425	0.57826	0.26523	0.422758
회사가 나의 복리후생에 지급하는 금액(X_{16})	"	0.44045	0.57619	0.38769	0.675151
기대하는 복리후생과 비교한 현재의 복리후생(X_{27})	"	0.50401	0.51044	0.36827	0.650203
나의 임금의 전반적 수준(X_5)	임금수준	0.21477	0.28340	0.86929	0.882101
나의 현재 임금(X_{10})	"	0.26699	0.28984	0.82342	0.833315
같은업종 타회사직원의 임금과 비교한 나의 임금(X_8)	"	0.19501	0.30647	0.63727	0.538068
일반 다른기업과 비교한 나의 임금(X_{24})	"	0.26940	0.49811	0.63519	0.724157
나의 근속년수, 능력 또는 업적과 비교한 나의 임금(X_{18})	"	0.34505	0.26246	0.62929	0.583948
정상적 생활에 필요한 비용과 비교한 나의 임금(X_{20})	"	0.39428	0.27241	0.61191	0.604036
회전후의 요인분산 (variance explained)		4.48927	4.41448	4.33108	13.23483
요인분산 비율 (percentage of variance explained)		33.9%	33.4%	32.7%	100%

2) 문항분석 (Item Analysis)

리커트(Likert)식 5점척도를 사용한 문항 분석에 있어서 의미 없는 부적절한 문항의 배제를 위하여 각 요인별 문항분석에 의한 Cronbach α 계수를 구한 결과는 〈표 5〉와 같다. 즉, 본 표본과 교차표본 모두에서 요인의 각 문항의 생략(deleted variable) 상태에서의 요인별

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

Cronbach α계수를 산출한 결과가 Alpha란에 표시되어 있다. 〈표 5〉에서 볼 수 있듯이 요인내 전체문항의 Craonbach α와의 차이가 거의 나타나지 않고 있어 제외시킬만한 불필요한 문항은 없는 것으로 보여지며 임금구조를 제외한 상태에서의 PSQ의 신뢰성은 대체적으로 받아들일 수 있는 것으로 보인다.

〈표 5〉 요인별Cronbachα

요 인	본표본			교차표본		
	Deleted Variable	Correlation with Total	Alpha	Deleted Variable	Correlation with Total	Alpha
임금정책/관리	X_{22}	0.732828	0.897599	X_{22}	0.775673	0.866024
	X_{14}	0.820449	0.888018	X_{14}	0.746557	0.869595
	X_{26}	0.750664	0.895671	X_{26}	0.658740	0.880151
	X_{40}	0.765112	0.894101	X_{40}	0.666608	0.879218
	X_{21}	0.647905	0.906622	X_{21}	0.648756	0.881330
	X_{13}	0.701120	0.900998	X_{13}	0.685286	0.876994
	X_{15}	0.698785	0.901247	X_{15}	0.645982	0.881658
	cronbach α = 0.911148			cronbach α = 0.892263		
복리후생	X_{53}	0.802503	0.902909	X_{53}	0.760417	0.900541
	X_{45}	0.805292	0.902620	X_{45}	0.769168	0.899614
	X_{38}	0.748181	0.908497	X_{38}	0.766882	0.899857
	X_{28}	0.766204	0.906654	X_{28}	0.737015	0.903006
	X_{37}	0.610848	0.922188	X_{37}	0.633695	0.913664
	X_{16}	0.793113	0.903882	X_{16}	0.741666	0.902518
	X_{17}	0.741238	0.909204	X_{17}	0.776089	0.898880
	cronbach α = 0.920210			cronbach α = 0.915389		
임금수준	X_5	0.866852	0.896068	X_5	0.687951	0.781723
	X_{10}	0.838495	0.900007	X_{10}	0.718432	0.775105
	X_3	0.702601	0.918333	X_3	0.600539	0.800234
	X_{21}	0.789579	0.906709	X_{21}	0.582784	0.803910
	X_{18}	0.742749	0.913014	X_{18}	0.523933	0.815894
	X_{20}	0.726928	0.915119	X_{20}	0.481700	0.824308
	cronbach α = 0.922481			cronbach α = 0.828357		

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

3) 교차타당성 분석 (Cross Validation)

일반화 가능성의 검증을 위한 교차타당성 분석에서 PSQ의 측정모형이 임금운영체계 및 인구 통계학적으로 매우 다른 성격을 지닌 5개조직 구성원들의 집단에서도 각각 잘 적합한지를 보기 위해 요인구조 모형에 의거 교차표본에 대한 확인적 요인분석을 하였다. 본 연구의 확인적 요인분석은 LISREL-PC용 8판(Jöreskog & Sörbom, 1993)을 이용하여 ULS(unweighted least square)방법으로 하였다. 본 측정모형의 자료에 대한 부합도 평가(assessment of fit)를 위한 지표로서의 전반적 부합지수(fit measure)를 보면 〈표 6〉와 같다.

〈표 6〉 전반적 부합지수

구 분	GFI	AGFI	NFI	RMR
교차표본	0.98	0.98	0.98	0.059

기초 부합치(GFI : goodness of fit index)는 주어진 모형이 자료의 공변량을 얼마나 설명하는지를 보여주는 것으로, Silvia(1988)의 연구결과에 의하면 표본크기가 200이상에서 GFI가 적어도 0.9이상이라야 모델에 큰 문제가 없다고 할 수 있고, 0.95이상 이면 좋은 모델이라고 할 수 있다고 제시하고 있다. 이러한 기준으로 보아 본 연구의 측정모형의 GFI지수 0.98은 매우 좋은 모형이라고 볼 수 있다. 또한 조정부합치(AGFI : adjusted goodness of fit index)는 GFI를 수정한 것으로 좀더 현실적인 지수로 볼 수 있는데, 여기에서도 0.98을 나타내고 있어 매우 좋은 모형임을 보여주고 있다. 표준부합치(NFI : normed fit index)는 Bentler & Bonett(1980)이 제시한 지수로서 최악의 모형과의 비교를 통한 적합도 평가방법으로 0.9보다 크면 잘 맞는 또는 잘 부합하는 모델로 해석한다. 이 기준에 의할 경우, 본 연구의 측정모형의 NFI지수는 0.98로써 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 보일 때 잘 맞는 모델로 간주될 수 있다. 이 기준으로 볼 때 본 연구 모형의 RMR지수 0.059는 이 기준에 접근하는 잘 맞는 모델로 해석할 수 있다. 지금까지 살펴본 GFI, AGFI, NFI, RMR 등 전반적 부합지수들은 본 연구모형이 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 〈표 7〉과 같이 모든 측정변수에서 0.62이상을 보여주고 있어, 측정변수들이 관련된 이론변수를 측정함에 있어 잘못 선택되지는 않았다고 볼 수 있고, 모형에 계속 유지시켜도 좋을 것으로 판단된다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 7〉 측정모형의 특징수의 값

측정변수(V)	요인계수(λ)	이론변수(F)
임금결정과정의 공정성(X_{22})	0.77	임금정책/관리
임금결정에 사용되는 기준의 적정성(X_{14})	0.78	
임금인상이 결정되어지는 방법(X_{26})	0.71	
임금인상에 사용되어지는 기준의 적정성(X_{40})	0.76	
임금결정에 참여할 수 있는 정도(X_{21})	0.74	
회사가 임금을 관리하는 방법(X_{13})	0.70	
임금결정에 사용되는 업적이나 능력의 정확한 평가(X_{15})	0.70	
일반 다른 기업과의 복리후생 비교(X_{53})	0.78	복리후생
내가 받는 복리후생의 종류별 혜택금액(X_{45})	0.79	
내가 원하는 복리후생범위의 포함정도(X_{38})	0.77	
같은 업종의 다른 기업과의 복리후생 비교(X_{28})	0.78	
내가 받는 복리후생의 종류(X_{37})	0.68	
회사가 나의 복리후생에 지급하는 금액(X_{16})	0.82	
기대하는 복리후생과 비교한 현재의 복리후생(X_{17})	0.83	
나의 임금의 전반적 수준(X_5)	0.65	임금수준
나의 현재 임금(X_{10})	0.71	
같은 업종 타회사 직원의 임금과 비교한 나의 임금(X_3)	0.63	
일반 다른 기업과 비교한 나의 임금(X_{21})	0.67	
나의 근속년수, 능력 또는 업적과 비교한 나의 임금(X_{18})	0.72	
정상적 생활에 필요한 비용과 비교한 나의 임금(X_{20})	0.62	

4) 수렴 및 판별 타당성 분석(Convergent & Discriminant Validation)

측정치의 구성 타당성을 확보하기 위해서는 같은 개념을 측정하기 위해 설계된 다른 측정도구의 측정결과와 상관되는 정도와 측정치가 예측된 대로 측정이 되는지를 확인하여야 한다. 측정도구는 수렴 타당성뿐만 아니라 판별타당성도 갖추어야 하는데, 측정치의 수렴 타당성의 증거는 같은 구성개념을 측정하기 위해 설계된 서로 다른 측정도구들이 어느 정도 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 방법은 서로 다른 측정방법으로 측정된 각각의 특성이 있을 때에 각기 다른 특성사이의 상관계수행렬(matrix of zero order correlations)을 나타내는 것이다(Campbell & Fiske, 1959).

교차 표본을 대상으로 한 분석결과 다중특성-다중방법 행렬은 〈표 8〉과 같다. 여기서 PSQ의 각 차원은 〈표 3〉에서 요인 4를 제외한 요인1, 요인2, 요인3을 임금정책/관리, 임금수준,

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

복리후생으로 보아 분석에 사용하였다. 신뢰성을 나타내고 있는 구역①은 이들 임금만족차원에 대한 Cronbach α계수로서, 수정된 PSQ가 PSQ에 비해 약간 높은 수치를 보이고 있다. 구역③은 수렴타당성 계수로서 각각 0.92, 0.83, 0.89로서 모두 다 유의한 결과를 보이고 있다 ($p<0.001$).

〈표 8〉 다중특성-다중방법 행렬 (multitrait-multimethod matrix)

구 분		수정된 PSQ			PSQ		
		임금수준	복리후생	임금정책/관리	임금수준	복리후생	임금정책/관리
수정된 PSQ	임금수준	0.90 ①					
	복리후생	0.63 ②	0.91				
	임금정책/관리	0.66	0.69	0.89			
PSQ	임금수준	0.92 ③	0.61 ④	0.62	0.87 ①		
	복리후생	0.53 ④	0.83	0.55	0.49 ②	0.91	
	임금정책/관리	0.72	0.77	0.89	0.69	0.62	0.83

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 늘게 나타나야 하는데, 이것은 같은 변수의 다른 측정방법 사이의 상관이 다른 측정방법의 다른 변수 사이의 상관보다 커야 한다는 것을 의미한다. 이는 판별 타당성을 확보하기 위해서 최소한 요청되어지는 것으로, 〈표 8〉에서 구역③의 수치가 구역④의 수치보다 큼을 보여주고 있어 조건을 만족시키고 있다.

둘째, 수렴 타당성 계수(구역③)는 다른 특성-같은 방법 삼각형(heterotrait-monomethod triangle) 구역②의 상관보다 더 높아야 하는데, 이는 같은 방법의 다른 특성들간의 상관보다 다른 방법에 의해 측정된 같은 특성의 상관이 더 커야 한다는 것을 의미한다. 〈표 8〉에서 구역③의 수치가 구역②의 수치보다 큼을 보여주고 있어 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. 오른쪽 구역 ②,④와 왼쪽 구역 ②,④가 약간 다른 양상을 보이고 있으나 중대한 왜곡 현상으로 보여지지는 않는다.

5) 법칙론적 네트워크 검정 (Nomological Network Test)

수정된 PSQ의 구성 타당성을 확인하기 위하여 이들 측정치가 네트워크내의 다른 변수들과

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

기존 이론에서 제시하고 있는 대로 관련되어 있는지를 검증해 보았다. 본 연구에서는 수정된 PSQ와 이직의도, 결근, 전반적인 임금만족도와의 관계를 범칙론적 네트워크검증을 함으로써 이의 구성타당성을 확인해 보았다. 변수의 측정방법을 보면, 이직의도는 Mowday & Steers (1979)의 OCQ (Organization Commitment Questionnaire)에서 이직의도 문항만을 추출해 사용하였고, 결근은 설문지에 의해 직접 결근일수를 묻는 방법을 사용하였다. 한편, 얼굴표정 척도(face scale)는 전반적인 만족을 측정하거나 관심 있는 특정부문(specific facet)에 초점을 맞춰 그 부문의 만족을 측정할 수 있다. 이 만족 측정방법은 매우 직설적이고, 매우 낮은 언어적인 기술만이 요구되며, 극히 짧은 시간에 응답이 가능한데, 이 방법은 의미 있는 신뢰성과 타당성을 갖고 있는 것으로 여겨지고 있다(Dunham, 1984). 여기서는 전반적인 임금만족도의 측정방법으로 얼굴표정척도를 사용하였다.

이들 범칙론적 네트워크 상에서의 변수간의 관계를 전체표본 집단에 적용 검증해 보면 〈표 9〉와 같다. 즉 수정된 PSQ의 임금만족 구성요소는 이론에서 예측하는 바와 같이 전반적 임금만족도와는 "+"상관관계를, 이직의도와 결근과는 "-" 상관관계를 나타내고 있어 그의 구성타당성을 지지해 주고 있다.

〈표 9〉 수정된 PSQ와 이직의도, 결근, 전반적 임금만족도와의 상관관계

구 분	이 직 의 도	결 근	전반적 임금만족도
수정된PSQ	-0.24834***	-0.13920**	0.65059***
(임금수준)	-0.17335***	-0.10359*	0.67266***
(복리후생)	-0.25427***	-0.13831**	0.52706***
(임금정책/관리)	-0.22247***	-0.11782*	0.53503***

유의수준 P 〈0.001 : ***, P 〈0.01 : **, P 〈0.05 : *

Ⅳ. 결 론

본 연구에서는 임금만족 측정도구인 PSQ의 타당성을 검증해 보고자 하였다. 타당성이 확인된 측정도구의 사용은 우리 나라의 임금관련 연구결과를 객관적으로 비교할 수 있고, 실증적 연구결과를 누적적으로 축적하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 조직의 인적자원관리 실무면에서도 우리 나라 근로자의 임금만족 상태를 정확히 식별함으로써 이를 근거로 한 적절한 인적자원관리 의사결정을 할 수 있을 것이다. 본 연구에서의 실증 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 탐색적 요인분석에 의하여 PSQ는 당초 제시한 임금만족 차원의 변별성이 확인되지 못하였으며, 수정된 PSQ는 당초 제시된 임금수준, 복리후생, 임금정책/관리의 3차원의 변별성이 확인되어지며 이들 각 차원의 구성문항들은 내적 일관성을 지니고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 수정된 PSQ의 일반화를 위해 다른 집단에 대한 교차타당화 분석에서도 본 측정모형에 대한 표본구성이 이질적인 다른 집단에의 확인적 요인분석 결과 전반적 부합지수 (Goodness of Fit Index, Adjusted Goodness of Fit Index, Normed Fit Index, Root

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

Mean Square Residual) 등을 종합해 볼 때, 본 측정모형은 일반화 가능성을 제시할 수 있는 모형임을 보여주고 있다. 셋째, 다특성-다방법 행렬분석에서도 동일한 개념을 측정하고자 하는 서로 다른 측정도구들의 분산공유 정도인 수렴타당성과 상이한 개념을 측정하고자 하는 서로 다른 측정도구들의 실제 측정정도인 판별 타당성이 확인되어 지고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 법칙론적 네트워크 검증에서는 수정된 PSQ와 전반적인 임금만족도인 얼굴표정척도와의 관계분석 결과, 각 차원에서 높은 상관관계를 보임으로써 본 측정도구가 타당성이 있는 것으로 보여지며, 이직의도 및 결근과의 관계분석 결과에서도 그의 구성타당성이 확인되어지고 있는 것으로 보여진다.

그러나 본 연구에서는 법칙론적 네트워크상의 임금만족 결과변수로서 3변수만을 사용하고 있는데, 임금만족에 의해 영향을 받으리라 여겨지는 다양한 종속변수에 대한 구성타당성의 확인과 측정치와의 상관관계분석을 보다 확대 연구할 필요가 있다. 또한 교차타당성분석에서 5개조직 표본만을 선정하였으므로 연구의 일반화가 제한될 수 있는데, 보다 광범위한 표본대상 즉 업종, 규모, 직종, 직급 등을 대상으로 한 연구 및 종단적 연구(longitudinal study)가 시도될 필요가 있다. 이와 같은 계속적인 연구는 향후 우리 나라 근로자의 임금만족 상태를 객관적으로 파악할 수 있도록 할 것이며 또한 노사간의 주요 갈등의 원인이 되고 있는 임금협상 등에 있어서도 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

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. & Buckley, M. R (1996). "Cognitive complexity and the perceived dimensionality of pay satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. pp. 102-109.

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. & 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

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

nature and measurement". *International Journal of Psychology*. Vol. 20. pp. 129-141.

Heneman, H. G. III. (1985). "Pay satisfaction". *Research in personnel and human resources management*. Vol. 3. pp. 115-139.

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.

Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1993). *New features in LISREL 8*. Chicago: Scientific Software.

Lawler, E. E. III. (1971). *Pay and organizational effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Mowday, R. T. & Steers, R. M. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 14. 224-246

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.

Schwab, D. P. (1980). "Construct validity in organizational behavior." *Research in organization Behavior*. Vol 2. p.7.

Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in organization Behavior*. Vol 2. p.7.

Silvia, S. (1988). *"Effects of Sampling Error and Model Misspecification on Goodness-of-Fit Indices for structural Equation Model"*. Ph.D. Dissertation. Ohio: Ohio State University.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Theriault, R. & Dyer, L.(1976). "The determinant of pay satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 61. pp. 598-604

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.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

심재권: 충남대학교에서 행정학박사학위(논문: 정책변동으로서의 공기업민영화정책, 1998)를 취득하고 현재 한국도로공사 도로연구소와 배재대학교 겸임교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 재무행정, 공기업과 민영화, 시장과 정부 등이며, 『신재무행정론(1998)』, 『왈드의 행정학강의(1997)』 등의 저서 및 역서가 있고 논문으로는 "정부시장관계에서 본 한국공기업민영화(1998)", "민영화의 정치경제적·법적 근거와 한계(1998)" 등 다수가 있다.

이용운: 성균관대학교에서 경영학박사학위(논문: 한국 근로자의 임금만족 결정요인에 관한 실증적 연구, 1995)를 취득하고 현재 한국도로공사 도로연구소에서 근무하고 있다. 주요 관심분야는 인사관리, 조직관리, 경영전략 등이다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.