

일가치감이 직무효과성에 미치는 영향

오 동 근

ORP 연구소

본 연구는 일가치감과 직무만족간의 변별타당성을 입증하고, 일가치감 결정요인(업무의 중요성, 과정의 효율성, 결과의 유용성, 비전의 실현성, 사회적 인정)과 일가치감이 직무효과성(직무만족, 직무몰입, 직무동기)에 미치는 효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해, 직장인 1,158명을 대상으로 오프라인과 온라인 상에서 설문조사를 실시하였다. 확인적 요인분석결과 일가치감과 직무만족은 서로 잘 구분되며 각각의 하위요인들 또한 잘 변별됨이 입증되었다. 매개효과 분석과 모형검증 결과 일가치감 결정요인들 모두가 일가치감에 영향을 미치고 일가치감은 직무효과성 변인들 모두에 대해서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일가치감은 일가치감 결정요인들이 직무효과성에 미치는 영향을 잘 매개하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 일가치감의 결정요인들이 일가치감에 미치는 영향을 재입증하였을 뿐 아니라, 일가치감의 구성개념 타당도를 높이고, 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 대한 일차적 준거로서 중요하게 고려되어야 함을 입증하였다는 점에서 의의가 있다 하겠다.

주요어 : 일가치감, 일가치, 업무가치, 직무효과성, 조직효과성, 직무효과성, 직무만족, 직무몰입, 직무동기

오동근, 이영석, 김명언, 서용원(2004)은 사람들이 자신과 자신의 일에서 느끼는 가치와 이를 통한 긍정적 정서 경험을 일가치감(perceived value of work)으로 개념화하고, 그 결정요인을 밝혔다. 이들이 개념화 한 일가치감이란, “일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서, 자신이 하는 일이 가치있고, 자신이 조직내에서 필요한 존재라는 인지적 평가, 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념”으로 정의된다. 즉, 일가치감이란, 일가치 인식, 자기가치 인식, 및 가치 충족 정서로 구성된 심리적 상태로서, 일가치 인식이란 자신이 하는 일이 가치있고 중요하다는 인식을 의미하며, 자기가치인식이란 자신이 조직내에서 중요하고 가치있는 존재라는 인식을 의미하고, 가치충족정서는 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식을 통해 경험하게 되는 긍정적 정서로 개념화할 수 있는 것이다(오동근 등, 2004). 또한, 이들이 밝힌 일가치감 결정요인들은, 업무 자체가 조직내에서 중요한 업무일 때, 업무를 수행하는 과정이 효율적일 때, 자신의 업무수행 결과가 조직내·외에서 유용하게 이용될 때, 현재의 업무가 개인 비전의 달성에 도움이 될 때, 그리고 자신의 업무에 대한 사회적인 평가가 긍정적일 때 등이었다.

그러나, 일가치감이 조직내에서 수행하는 개인의 업무와 관련된 개념이므로, 조직효과성 변인들 중에서도 직무와 관련된 변인들, 즉 직무효과성 변인들과의 관련성에 대한 연구가 필요하다 하겠다. 특히, 오동근 등(2004)은 일가치감이 직무만족과 마찬가지로 직무로부터 경험된 개인의 긍정적인 정서적 반응을 포함하고 있다는 측면에서 공통점을 갖지만, 직무만족이 업무 자체뿐 아니라 업무와 직접적으로 관련없는 다양한 직무 단면들(예, 직무환경, 인사제도, 복리후생 등)에 대한 종합적 평가를 다루는 반면에, 일가치감

은 일을 통해서 경험하는 자신과 자신의 일에 대한 가치인식과 그에 따른 긍정적 정서상태를 나타낸다는 개념적 차이를 제안하였다. 그러나 이러한 개념적 차이만을 제시하였을 뿐, 두 구성개념간 변별타당도를 제시하지 못하였다. 따라서, 본 연구에서는 오동근 등(2004)이 개념화 한 일가치감이 기존의 직무만족과 구분되는 개념인지를 경험적으로 입증한 뒤, 일가치감 결정요인들과 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 미치는 영향에 대한 모형을 설정하고, 이를 검증하고자 한다.

일가치감 결정요인 → 일가치감

오동근 등(2004)은 일가치감을 결정하는 요인으로서 5가지의 결정요인을 제안하였다. 이들 각각의 결정요인들을 살펴보면 다음과 같다.

업무의 중요성

이 요인은 업무 자체의 특성 차원에 해당하는 요인으로서, 업무 자체가 전문적인 기술이나 지식 등의 전문적 역량이 요구되는 일이거나, 전체 과제의 한 일부만을 차지하는 것보다는 전체 과정을 모두 수행하게 될 때, 루틴하고 반복적인 것이 아니라 창의적이고 새로운 것을 수행해야 하는 일일 때, 성과가 명확히 드러나는 일일 때, 조직내에서 주변적인 업무(side-job 또는 sub-job)가 아닌 주요업무(main-job)를 수행할 때, 그리고 난이도가 높은 업무일 때 사람들은 자신이 담당할 업무가 중요하다고 지각하게 되고 일가치감을 느끼게 된다.

과정의 효율성

이 요인은 업무수행 과정 차원에 해당하는 요인으로서, 이러한 업무수행 과정상의 요인은 많

은 경우에 리더의 행동에서 비롯되는 경우가 많으며(오동근 등, 2004; Aldag & Brief, 1977), 따라서 종업원들이 자신이 하는 일에 대해 가치를 느끼지 못하는 과정상의 원인들 중 상당부분이 상사의 업무스타일과 관련되어 있다. 구체적으로 살펴보면, 업무를 수행하는 과정에서 스스로 목표를 설정하고 업무계획과 절차를 수립하는 등 자신의 업무에 대해 권한과 책임이 주어질 때, 상사나 동료들로부터 업무수행에 관한 원활한 피드백이 이루어질 때, 불필요한 보고, 비효율적인 회의, 및 관련 부서간 빈번한 업무 조정 등의 불필요한 과정 없이 일이 효율적으로 진행될 때, 업무 관련자들 간에 서로의 역할과 책임 및 진행일정 등에 대한 원칙과 기준이 지켜질 때 사람들은 자신이 담당하는 업무가 효율적으로 진행된다고 지각하게 되고 일가치감 또한 증가하게 된다.

결과의 유용성

이 요인은 업무수행 결과 차원에 해당하는 요인으로서, 자신의 업무수행 결과가 조직내 또는 더 나아가 사회 전체적으로 많은 사람들에게 영향을 미치거나 많은 사람들에게 활용될 때, 조직의 성과에 기여하는 바가 클 때, 사회적으로 기여한다고 느낄 때, 그리고 자신의 업무수행 실패가 미치게 될 파급효과가 클 때, 사람들은 자신의 업무가 유용하다고 지각하게 되고 일가치감 또한 높아지게 된다. 어느 조직에 입사하게 되던, 조직과 개인 사이에는 심리적 계약이 맺어지게 된다. 그것은 조직과 개인간의 상호공조를 바탕으로 하는 상호간의 의무에 대한 지각으로서(Rousseau, 1995), 직장인들은 조직이 자신에게 제공하는 보상의 대가로서 자신이 회사에 기여해야 한다는 의무감을 가지게 되는 것이다. 따라서, 자신의 업무수행 결과가 조직내 타인들과 조직

전체에 그리고 더 나아가 사회와 국가에 기여한다고 생각될 때, 사람들은 자신의 일과 자신에 대해 가치를 느끼게 되고, 긍정적 정서들을 경험하게 되는 것이다.

비전의 실현성

이 요인은 개인 비전 차원에 해당하는 요인으로서, 자신이 수행하고 있는 업무가 해당분야에서 전문가로서 성장하는데 도움이 될 때, 자신의 역량이 증진되는 일을 할 때, 조직에서 성장(승진)하는데 도움이 되는 일을 할 때, 그리고 개인의 장기적인 계획과 목표를 달성하는데 도움이 되는 일을 할 때 사람들은 현재의 업무가 자신의 개인적 비전 실현에 도움이 된다고 지각할 것이고 일가치감 또한 높아지게 되는 것이다. 비전의 실현성은 개인의 성장과 발전의 욕구와 관련되어 있다 할 수 있다(Maslow, 1954; Rogers, 1961). 자신이 현재 하고 있는 일들을 통해 긍정적인 미래의 자기모습을 생각할 수 있을 때, 자신이 하는 일에 유능감과 성장감을 경험하게 되며(Markus & Ruvalo, 1989), 따라서 자신이 하는 일이 가치있다고 지각하게 되는 것이다.

사회적 인정

이 요인은 개인의 업무 및 업무수행에 대한 조직내·외의 사회적 평가에 해당하는 요인으로서, 상사로부터 자신의 업무와 관련하여 인정받았을 때, 직장동료들로부터 자신의 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받았을 때, 그리고 자신의 일이 사회적으로 지위를 인정받을 때 사람들은 자신이 사회적으로 인정받고 있다고 지각하게 되고 일가치감을 갖게 될 것이다. 일은 개인에게 사회적 욕구를 충족시킬 수 있는 기회를 제공한다. 인간은 자신을 높이 평가하고, 타인들로부터 인정과 존경을 받고 싶은 욕구를 가지고 있다

(Maslow, 1954; McGregor, 1960). 직장생활에서도 마찬가지로, 사람들은 자신의 주변 타인들로부터 인정과 존경을 받고 싶어 한다. 상사나 주변동료들, 또는 가족이나 사회 전반으로부터 인정받고 있다고 느낄 때, 사람들은 자기-존중감을 느끼게 될 것이고 자신의 일에 대한 가치 또한 높게 지각할 것이다.

일가치감 → 직무효과성

개인은 자신에 대한 태도와 일치하는 방향으로 일에 대한 태도와 행동을 보일 것이므로 (Korman, 1971), 자신의 일에서 경험하는 개인의 일가치감은 그와 일치되는 방향으로 일에 대한 태도와 행동을 형성할 것임을 예측할 수 있다. 즉, 높은 일가치감을 가진 사람들은 자신과 일에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되므로 자신의 직무에 만족하게 되고, 몰입하게 되며, 더 열심히 일하고자 노력하게 될 것임을 예측할 수 있게 된다. 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들과 어떠한 관련성이 있을지를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

직무만족

직무만족이란 직무 자체 또는 직무 상황들에 대한 개인의 평가적 판단으로서, 최근에는 직무에서의 정서적 경험을 직무만족의 원인으로 간주하는 견해들이 제시되고 있다(Fisher, 2000; Weiss, 2002; Weiss & Cropanzano, 1996). 1950년대 직무만족의 개념이 등장한 이후, 직무만족은 직무에 대한 태도를 나타내는 대표적인 조직효과성 변수로서 이용되어 왔으며, 따라서 많은 연구자들은 직무만족을 증진시키는데 기여하는 변인들을 찾고자 많은 노력을 기울여 왔다.

Hackman과 Oldham(1975)은 자신의 일이 의미있

고, 가치있고, 보람있다고 지각될 때 일에 대한 만족이 향상된다고 제안하였다. 즉, 자신의 업무가 자율성, 다양성, 정체성을 제공할 때 자신의 일에 대해 심리적 유의미성을 지각하게 되고, 이를 통해 직무만족이 증가하게 된다는 것이다. Knoop(1993)은 Elizur(1984)가 개발한 18가지 일가치(work values)¹⁾들이 현재 자신의 직무에서 얼마나 충족되고 있는가가 직무의 5가지 유형(일 자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료)에 대한 만족에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과 일 자체에 대해서는 성취감의 영향이 가장 큰 것으로 나타났다으며, 모든 단면들에 대해 조직에 대한 기여감(즉, 자신의 일과 자기 자신에 대한 가치 인식)의 영향이 유의한 것으로 나타났다. 이 외에도 많은 연구자들은 긍정적인 정서가 일에 대한 만족에 영향을 미친다고 제안해 왔으며(Brief, Butcher, & Roberson, 1995; Kraiger, Billings, & Isen, 1989), 특히 일에서의 성취감이 직무만족의 주요한 선행요인임을 주장한다(Muchinsky, 1977).

Gardner와 Pierce(1998)는 일을 통해 형성된 자신의 가치에 대한 긍정적인 신념이 직무만족에 영향을 미침을 입증하였고, Pierce, Gardner, Cummings, 및 Dunham(1989)은 여러 유형의 조직에서의 조사 연구를 통해 조직-기반 자존감(OBSE)이 직무만족에 유의한 영향을 미침을 보고하였다. 자신의 일을 통해서 조직에 대해 기여하게 되고 조직내에서의 자신의 가치가 입증되고 유능감이 높아질수록 자신에 대한 가치인식이 증가하게 되며 이는 직무에 대한 만족을 증가시키게 되는 것이다.

이러한 결과들은 사람들이 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식 및 일을 통한 긍정적 정

1) 일가치(work values)란, 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 다양한 가치들(예, 임금, 성취, 사회활동 등) 중 어떤 가치를 더 중시하는가를 의미한다.

서의 경험이 직무만족에 정적인 영향을 미침을 입증하는 결과들이다. 따라서 자신이 현재하고 있는 일을 통해 자기 자신과 일에 대한 긍정적인 인지와 정서를 경험할 수 있을 때(즉, 일가치감을 경험할 때) 사람들은 자신의 직무에 대해 만족하게 될 것임을 예측할 수 있다.

직무몰입

직무몰입이란, 개인이 자신의 직무에 대해 심리적으로 동일시하고 열중하는 정도로 정의된다(Kanungo, 1982; Lawler & Hall, 1970; Rabinowitz & Hall, 1977). 따라서, 직무몰입이 높은 사람들은 개인의 관심들 중 대부분이 자신의 직무와 관련되어 있으며, 자신의 개인 정체성에서 직무가 중요한 부분을 차지한다(Hackett, Lapierre, & Hausdorf, 2001). 직무몰입이 높은 사람들은 개인의 직무성과가 자신의 자아개념 및 자존감에 중요한 영향을 미치게 되므로(French & Kahn, 1978), 업무목표가 설정되면 목표를 성취하는 것에 스스로 강하게 전념하게 되므로 수행이 높아지게 된다(Hackman, 1976). 반대로 직무몰입이 낮은 사람들은 자신의 일에 관심을 두지 않으며, 따라서 결근율과 이직률이 높게 된다.

Rabinowitz와 Hall(1977)은 개인적 특성, 일하는 과정에서의 상황적 특성, 일의 결과 등의 세 가지 요인이 직무몰입에 영향을 미친다고 제안하였다. Saak(1978)은 Rabinowitz 등(1977)이 제시한 개인적 특성을 성별, 교육수준, 연령 등의 인구통계적 변인과 사회화 과정을 통해 형성된 개인의 일에 대한 태도, 가치관 및 욕구(특히 성장욕구) 등의 심리적 변인으로 구분하여, 개인의 심리적 변인이 인구통계 변인보다 직무몰입에 더 많은 영향을 미친다고 주장하였다. Chusmir(1982)는 상황적 특성을 직무 외적 상황(예, 가족 특성)과 직무상황으로 구분하였으며, 일의 결과에는

지각된 역할행동과 태도를 포함하였다. Chusmir(1982)는 이 모형에서의 직무 상황요인에 일의 유의미성 지각을 포함하여, 일의 유의미성에 대한 지각이 직무몰입에 직접적 영향과 함께 지각된 역할행동을 통한 간접적 영향을 미친다고 주장하였다. 또한, Chusmir(2001)는 개인의 욕구가 일을 통해 얼마나 충족되었는가가 직무몰입과 정적 상관성이 있음을 제안하였다(Hall & Schneider, 1972; Safilios-Rothschild, 1970).

Deci와 Ryan의 자결성 이론에 따르면, 사람들에게는 세 가지의 욕구(자율, 유능, 관계)가 있으며, 이러한 욕구들은 누구나 원하는 기본적인 욕구이므로, 조직내에서 이러한 욕구가 만족될 때 조직효과성과 종업원 안녕에 긍정적인 영향을 미칠 것임을 가정한다. 그 예로서, 상사의 자율성 부여는 자율욕구의 충족감을 가져오고 따라서 과제에 대한 몰입과 심리적 안녕을 증진시키게 된다(Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001)고 제안하였다.

기존의 연구들에서, 외재적 욕구의 충족과 직무몰입과의 관계가 일관성이 없게 나타나는 반면에(Alderfer, 1972), 내재적 욕구의 만족과 직무몰입과의 관련성은 매우 명확하며 일관적인 결과를 보여 왔다(Alderfer, 1972; Hall & Schneider, 1972; Safilios-Rothschild, 1970). 이러한 연구결과들은 내재적 욕구의 만족이 일 자체와 관련된 것인 반면에 외재적 욕구의 만족은 일 자체가 아닌 일을 통한 보상 등과 관련된 것이므로, 내재적 욕구의 만족이 일 자체에 대한 관심을 증가시키고, 일과 자신과의 연결성에 대한 정적 강화로 작용하게 되어 몰입이 증가하게 되는 반면에, 외재적 욕구의 만족은 일 자체에 대한 관심이 아닌 보상에 대한 관심을 증가시키고, 자신과 일과의 연결성에 대한 정적 강화로 작용하지 않게 되기 때문이다.

이러한 연구결과들을 토대로, 본 연구에서도 일가치감이 직무몰입에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있을 것이다. 즉, 사람들에게는 자신과 자신의 일에 대해 가치를 느끼고 싶은 욕구가 있으며, 이러한 욕구가 충족되었을 때 사람들은 일가치감을 경험하게 되고, 따라서 그러한 긍정적 심리 상태는 개인에게 내적 보상으로 작용하게 되고, 일에 대한 관심을 증가시키며, 일과 자신과의 연결성을 강화하게 되므로, 자신의 일에 대해 더 많은 몰입을 보이게 될 것으로 예측할 수 있다. 반면에, 자신의 일에서 가치를 느끼지 못하는 사람들은 자신의 가치를 일이 아닌 삶의 다른 영역(예, 취미활동, 사회적 관계, 가족생활 등)에서 찾으려 할 수 있으며, 따라서 일에 대한 관심과 몰입이 낮을 것임을 예측할 수 있다.

직무동기

George와 Brief(1996)는 긍정적인 정서가 사람들의 직무동기에 중요한 영향을 미친다고 제안하였다. 즉, 사람들이 일을 하면서 경험하는 긍정적인 정서상태(예, 유능감, 자부심, 즐거움, 성장감 등)는 사람들로 하여금 긍정적인 관점으로 환경을 바라보도록 하고(Isen, Shalke, Clark, & Karp, 1978), 애매한 상황을 보다 유쾌하게 해석하게 하며(Forest, Clark, Mills, & Isen, 1979), 사람들에게 대해 보다 더 긍정적인 개념을 갖도록 한다는 것이다(Forgas & Bower, 1987; Griffitt, 1976). 긍정적인 정서상태는 또한 사람들로 하여금 긍정적인 미래의 사건들에 대해서는 실현가능성을 높게 추정하도록 하고, 부정적인 미래 사건들에 대해서는 실현가능성을 낮게 추정하도록 하며(Bower & Cohen, 1982; Masters & Furman, 1975), 자신의 미래 수행에 대해 보다 더 긍정적인 기대를 갖도록 함으로써(Kavanagh & Bower, 1985),

사람들의 직무동기를 향상시킨다.

Roberson(1990)은 일의 의미 지각이 일 결과들의 유인가(Rabinowitz & Hall, 1981; Rose, 1985), 기대(Naylor, Pritchard, & Ilgen, 1980), 목표설정 및 목표 수용성(Ryan, 1980; Pinder, 1984) 등에 미치는 영향을 통해, 그리고 피드백에 대한 반응을 매개함으로써(Philips & Freedman, 1985; Pearce, 1987), 동기과정에 영향을 미친다고 주장하였다. Korman(1971)은 자존감이 높은 사람들이 자신의 자기개념과 일치하는 성과들을 달성하고자 동기화 된다고 제안하였다. 즉, 높은 조직-기반 자존감을 지닌 사람들은 자신을 조직내에서 가치있고 의미있는 사람으로 지각하게 되고, 따라서 조직내에서 가치있는 행동들에 보다 집중하게 된다는 것이다. 이와 마찬가지로, 욕구 이론(Alderfer, 1972; Maslow, 1943)에서는 사람들이 존경의 욕구와 자기실현의 욕구를 충족하고자 동기 부여되어 있다고 제안하며, 이러한 욕구들은 한 번 경험한 이후에도 지속적인 동기요인으로 작용한다고 하였다. 따라서 사람들은 자기 자신이 하는 일이 이러한 욕구들을 충족시켜 줄 때, 이를 지속적으로 유지하고자 지속적으로 노력하게 된다.

Ryan, Kuhl, 그리고 Deci(1997)는 인간의 기본적인 심리적 욕구인 자율, 유능, 관계 욕구의 충족이 개인의 현재 주관적 안녕을 판단하는 기준으로 작용한다고 가정했으며, 이러한 욕구들의 충족은 “심리적 양분”으로 작용하여 주관적 안녕을 지속시키고 동기 수준을 유지시킨다고 제안하였다(Deci & Ryan, 1991).

이와 마찬가지로, 사람들은 누구나 자신의 일과 자신에 대해 가치를 느끼고 싶은 기본적인 욕구를 가지고 있다(Alderfer, 1972; Maslow, 1943). 이러한 욕구의 충족은 사람들로 하여금 자신의 업무수행에 대한 내적 보상으로 작용하게 되며,

따라서 그러한 긍정적인 심리적 상태를 지속적으로 유지하기 위해 노력하게 되는 것이다. 이러한 주장들은, 자신의 일이 가치있다는 지각을 통해 형성된 긍정적인 심리적 상태가 사람들의 일동기에 정적인 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있도록 해 준다.

연구모형

이상에서 살펴본 일가치감 결정요인, 일가치감, 및 직무효과성 변인들간의 관련성을 그림 1에 모형으로 제시하였다. 이 연구모형은 업무 중요성, 과정 효율성, 결과 유용성, 비전 실현성, 사회적 인정 등의 5가지 일가치감 결정요인에 대한 충족도가 일가치감에 영향을 미치고, 일가치감은 다시 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성에 영향을 미치게 됨을 의미하는 것이다.

방법 및 절차

조사대상

직종에 관계없이 직장생활을 하고 있는 남녀 직장인들 1,158명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사대상자들의 자세한 인구통계학적 특성은 표 1에 제시하였다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

성별	결혼여부	학력
남 778(67.5%)	결혼 571(49.5%)	고졸 231(20.0%)
여 375(32.5%)	미혼 583(50.5%)	전문대졸 232(20.1%)
		대졸 604(52.3%)
		대학원졸 87(7.5%)
결측치=5	결측치=4	결측치=4
연령	직급	근속년수
20대 497(43.1%)	사원 620(53.9%)	~3년미만 486(43.2%)
30대 515(44.7%)	대리 272(23.6%)	~5년미만 143(12.7%)
40대 109(9.5%)	과장 136(11.8%)	~10년미만 265(23.5%)
50대 32(2.8%)	차장 48(4.2%)	~15년미만 157(13.9%)
	부장 43(3.7%)	~15년이상 75(6.7%)
	임원 31(2.7%)	
결측치=5	결측치=8	결측치=32

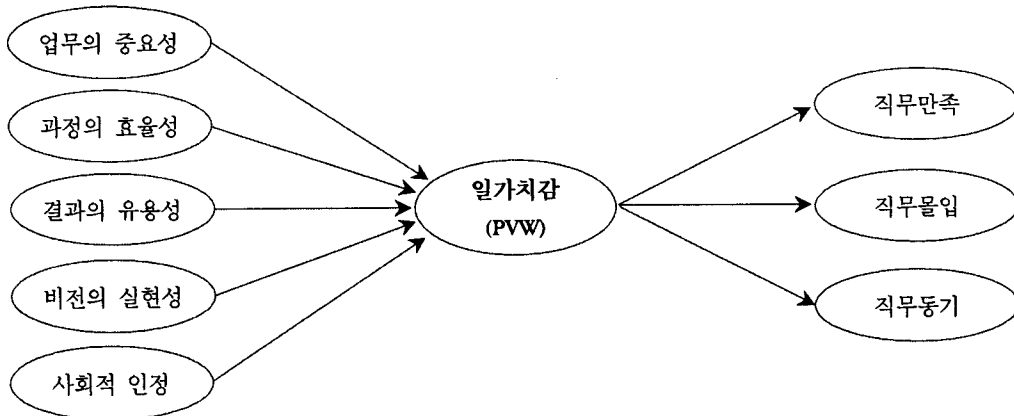


그림 1. 일가치감(PVW) 모형

조사방법

조사대상자들의 다양성을 높임으로서 조사결과의 일반화 가능성을 높이기 위해 여러 가지 방법으로 조사를 실시하였다. 전체 조사대상자들 중 255명(22.0%)은 S대학에서 심리학 관련 강좌를 수강하는 학생들에게 직장인을 대상으로 1부씩 설문조사를 과제로 부과하여 회수하였다. 또한, 590명(50.9%)은 각 회사의 교육담당자들과의 개별 접촉을 통해 설문의 취지를 설명한 뒤, 설문조사를 부탁하였고, 담당자들은 자신들 회사에서의 교육과정들 중에 일정 시간을 할애하여 직접 교육 참석자들을 대상으로 강의실에서 설문을 작성한 뒤 곧바로 수거하였다. 마지막으로 313명(27.0%)은 인터넷 조사업체를 통해 웹상에서 이루어졌다. 이 모든 조사는 2003년 10월 한 달 동안 이루어졌다.

측정도구

일가치감 결정 요인

오동근 등(2004)이 개발한 일가치감 결정요인 척도를 이용하였다. 이 척도는 업무특성 차원의 “업무의 중요성” 척도(6문항), 업무수행 과정 차원의 “과정의 효율성” 척도(4문항), 업무수행 결과 차원의 “결과의 유용성” 척도(5문항), 개인비전 차원의 “비전의 실현성” 척도(4문항), 사회적 평가 차원의 “사회적 인정” 척도(3문항) 등 전체 5개 하위척도 22개 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 7점 척도로 구성하였으며, 응답자들로 하여금 “각각의 항목들이 현재 자신의 업무를 수행하면서 얼마나 충족되고 있는지”를 1(전혀 그렇지 않다)에서 7(매우 그렇다)까지로 응답하게 하였다.

일가치감

오동근 등(2004)이 개발한 일가치감 척도를 이용하였다. 이 척도는 일가치 인식 척도(3문항), 자기가치 인식 척도(3문항), 가치충족정서 척도(8문항) 등 전체 3개 하위척도 14개 문항으로 구성되어 있다. 응답자들로 하여금 각 항목이 현재 본인의 경우와 얼마나 일치한다고 생각하는지에 대해 1(전혀 그렇지 않다)에서 7(매우 그렇다)까지로 응답하게 하였다.

직무효과성 척도

직무효과성 변인으로는 직무만족, 직무몰입, 직무동기를 이용하였다. 직무만족은 Hackman과 Oldham(1974)이 개발한 직무진단조사(JDS)의 전반적 직무만족 척도를 일부 수정하여 이용하였다. JDS는 전반적 직무만족(5문항), 직무 안정성에 대한 만족(2문항), 임금과 보상에 대한 만족(2문항), 사회성에 대한 만족(3문항), 상사에 대한 만족(3문항) 등 전체 15문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 JDS의 전반적 직무만족 문항들 중에서 ‘나는 가끔 이 직무를 그만두는 것에 대해 고려한다’와 ‘나와 같은 직무를 수행하는 사람들의 대부분은 이 직무를 그만두는 것에 대해 가끔씩 고려한다’의 문항이 부정적 방향으로 구성되어 있어서, 이러한 문항형식에 의해 전반적 직무만족 척도의 내적일치도를 저해할 것으로 판단되었으며, 또한 이들 문항의 내용이 직무만족 자체를 나타내기보다는 직무만족의 결과로서 나타나는 이직의도에 가깝다고 판단되어 이들 문항을 빼고, 대신 ‘전반적으로 나는 같은 회사내 동료들에 비해서 직무에 대해 더 만족하고 있다’와 ‘전반적으로 나는 다른 회사 직원들에 비해서 직무에 대해 더 만족하고 있다’의 문항을 첨가하여 전반적 직무만족 척도를 구성하였다.

직무몰입은 Cook, Hepworth, Wall, 그리고 Warr

(1981)가 개발한 직무몰입 문항을 이용하였다. 이 척도는 개인이 자신의 직무에 현재 얼마나 몰두하고 있는지를 알아보기 위한 7개 문항으로 구성되어 있다.

마지막으로, 직무동기는 Van de ven과 Ferry (1980)가 개발한 직무동기 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 개인이 자신의 직무를 잘 수행하고 직무성과를 높이기 위해 노력하고 있는 정도를 측정하는 6개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 이들 문항 중 우리나라 상황에 잘 맞는 3개의 문항에, 추가로 '나는 같은 회사 내 다른 동료들에 비해서 더 열심히 일하고 있다'와 '나는 다른 회사의 직원들과 비교할 때 더 열심히 일하고 있다'는 문항을 첨가하여 5문항으로 척도를 구성하였다.

모든 문항들은 7점 척도로 구성되어 있으며, 이들 각각의 문항에 대하여 자신의 현재 모습과 얼마나 일치하는지를 전혀 그렇지 않다(1)에서 매우 그렇다(7)의 7점 척도로 응답하도록 하였다.

분석방법

먼저 일가치감과 직무만족간의 변별타당성을 살펴보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 일가치감과 직무만족이 하나의 구성개념임을 가정한 1요인 모형, 서로 다른 구성개념임을 가정한 2요인 모형, 그리고 일가치감의 구성요소들과 직무만족의 구성요소들을 모두 구분한 8요인 모형에 대하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 이들 모형에 대한 χ^2 차이검증을 실시하였다.

두 번째로, 본 연구에서 제안한 일가치감 모형의 타당성을 검증하기 위해 모형검증을 실시하였으며, 일가치감 결정요인들이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인에 미치는

효과를 일가치감이 매개하는지를 알아보기 위해, Baron과 Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석 방법을 이용하여 매개효과 분석을 실시하였다. 즉, 선행변인(A)이 결과변인(C)에 미치는 효과(β_{CA})와, 이 효과에서 매개변수(B)의 효과를 제거했을 때의 효과(β_{CAB}) 간의 차이검증을 위해, Fisher의 z-변환을 이용한 β 계수간 차이검증을 실시하였다.

세 번째로, 일가치감 및 그 결정요인들, 그리고 직무만족, 직무몰입, 및 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 대한 변별타당도를 확인하고자 확인적 요인분석과 척도의 신뢰도 분석을 실시하였다. 일가치감과 직무만족의 경우에는 앞에서 확인적 요인분석 결과를 토대로 각각의 하위요소들을 측정변수로 이용하였다. 따라서, 일가치감은 3개 하위요인(일관련 가치, 자기관련 가치, 가치관련 정서)의 평균들을 이용하였고, 직무만족은 5개 하위요인(전반적 직무만족, 직무안정성에 대한 만족, 임금과 보상에 대한 만족, 사회성에 대한 만족, 상사에 대한 만족)의 평균들을 사용하였으며, 나머지 변인들은 문항의 개별값을 측정변수로 사용하였다.

확인적 요인분석과 모형검증은 Lisrel 8.52을 이용하였으며, 모수(parameter) 추정 방식은 최대우도법(Maximum Likelihood)법을 이용하였다. 기타 신뢰도 분석과 회귀분석 등은 SAS 8.01을 이용하였다.

분석결과

일가치감과 직무만족간 구성개념 타당화

일가치감과 직무만족에 대한 1요인 모형, 2요인 모형, 및 8요인 모형에 대한 확인적 요인분석 결과의 전반적 합치도 지수들을 표 2에 제시하였다. 표에서 볼 수 있듯이, 1요인 모형과 2요인 모형의 RMSEA값이 0.1을 넘고 있어, 이 두 모형

표 2. 일가치감과 직무만족 척도에 대한 확인적 요인분석 결과의 합치도 지수들 및 χ^2 검증결과

합치도 지수	χ^2	df	p	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	sRMR
1요인 모형	8662.972	377		.140	.934	.932	.937	.076
2요인 모형	6745.749	376		.123	.945	.944	.948	.068
8요인 모형	1980.571	349		.065	.983	.984	.986	.043
χ^2 차이검증								
(1요인-2요인)	1917.223	1	p<.0001					
(1요인-8요인)	6682.401	28	p<.0001					
(2요인-8요인)	4765.178	27	p<.0001					

이 좋지 못한 모형임을 보여주고 있었다(Browne & Cudeck, 1983). 반면에, 8요인 모형은 RMSEA의 값이 Browne과 Cudeck(1983)이 제시한 우수한 모형의 기준인 .08보다 낮은 것으로 나타났으며, NFI, NNFI 및 CFI값에서도 모두 좋은 모형의 합치도 지수 기준인 .95를 넘고 있었고(Bentler & Bonnett, 1980), 1요인 모형과 2요인 모형에 비해 모든 합치도 지수에서 우수함을 보이고 있었다. 또한, 3개 모형간 χ^2 차이검증 결과에서도, 2요인 모형이 1요인 모형에 비해 좋은 것으로 나타났으며, ($\chi^2_{(1)}=1917.223$, $p<.0001$), 8요인 모형은 1요인 모형뿐 아니라($\chi^2_{(28)}=6682.401$, $p<.0001$), 2요인 모형에 비해서도 더 좋은 모형인 것으로 나타났다($\chi^2_{(27)}=4765.178$, $p<.0001$).

마지막으로, 표 3에 제시된 각 모형들에서의 이론변수(latent variable)에 대한 측정변수(indicator)의 표준화된 경로계수들을 살펴보면, 8요인 모형이 1요인 모형과 2요인 모형에 비해 모든 측정변수들의 경로계수가 높은 것을 볼 수 있다.

이러한 결과들은 일가치감 척도와 직무만족 척도가 서로 잘 구분되며, 일가치감과 직무만족의 하위 요소들 또한 서로 잘 변별됨을 의미하는 것이라 할 수 있다. (이들 모형의 확인적 요인분석에 이용한 공분산 행렬은 <부록 1>에 제

시하였다.)

전체 척도에 대한 확인적 요인분석 결과

본 연구에서 제시한 일가치감 모형에 포함된 전체 척도들에 대한 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 얻어진 모형의 전반적 합치도를 표 4에 제시하였다. 표를 통해 볼 수 있듯이, RMSEA 값이 Browne 등(1990)이 제안한 좋은 적합도의 기준인 .08보다 낮은 것으로 나타났으며, 표준화된 RMR값 또한 좋은 일반적으로 좋은 적합도의 기준으로 제시되는 .08(이순목, 1990)보다 낮은 것으로 나타났고, 대표적인 전반적 합치도 지수들인 NFI, NNFI, CFI의 값이 Bentler와 Bonnett(1980)이 제시한 좋은 모형의 부합도 지수 기준인 .95를 훨씬 넘고 있었다.

또한, 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석 결과를 표 5에 제시하였다. 표에서 볼 수 있듯이, 각 측정변수의 경로계수들 중 한 문항을 제외한 모든 문항의 경로계수가 .5를 넘고 있었다. 직무동기를 측정하기 위한 '나는 현재 맡고 있는 직무를 잘하고 못하고에 의해 기분이나 행복감에 영향을 받지 않는다' 문항의 경로계수만이 .442로 나타났는데, 이는 이 문항이 부정적인 방향으로 작성됨으로 인해 나타난 문항형식 효과 때문

표 3. 일가치감과 직무만족 척도에 대한 확인적 요인분석 결과에서의 1요인, 2요인, 및 8요인 모형의 요인부하량

문항	요인부하량		
	1요인	2요인	8요인
일가치감 1요인(일관련 가치)			
1. 나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 가치있다고 생각한다.	.788	.809	.796
2. 나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 중요한 일이라고 생각한다.	.807	.826	.814
3. 내가 하고 있는 업무는 우리 회사에 없어서는 안될 일이다.	.720	.734	.722
일가치감 2요인(자기관련 가치)			
1. 나는 우리 회사에서 꼭 필요한 존재이다.	.657	.668	.856
2. 내가 회사를 그만두려 해도 회사는 나를 절대 놓아주려 하지 않을 것이다.	.459	.477	.684
3. 내가 회사를 그만두게 된다면, 회사 전체에 큰 피해가 있게 될 것이다.	.398	.407	.679
일가치감 3요인(가치관련 점서)			
1. 나는 업무를 하면서 내가 가치있는 존재라는 느낌을 갖는다.	.813	.843	.840
2. 나는 업무를 하면서 나 자신이 성장하고 있다는 느낌을 갖는다.	.741	.749	.746
3. 나는 내 업무를 수행하면서 즐겁다는 느낌을 경험한다.	.764	.772	.770
4. 나는 지금 내가 하고 있는 업무들에 대해 자부심을 느낀다.	.855	.872	.877
5. 나는 업무를 수행하면서, 스스로에 대한 유능감을 경험한다.	.721	.728	.722
6. 나는 현재 내가 하는 업무들을 통해서 보람을 느낀다.	.844	.868	.869
7. 나는 현재 내가 하는 업무들을 통해서 성취감을 느낀다.	.847	.863	.861
8. 나는 지금의 업무들을 수행하면서 더 잘해야겠다는 도전감을 느낀다.	.727	.747	.754
직무만족 1요인(전반적 직무만족)			
1. 전반적으로 나는 내 직무에 대해 매우 만족한다.	.811	.842	.871
2. 전반적으로 나는 같은 회사내 동료들에 비해서 직무에 대해 더 만족하고 있다.	.756	.793	.837
3. 전반적으로 나는 다른 회사 직원들에 비해서 직무에 대해 더 만족하고 있다.	.750	.799	.836
4. 전반적으로 나는 내가 하는 일들에 대해 매우 만족한다.	.827	.859	.892
5. 나와 같은 직무를 수행하는 사람들의 대부분은 이 직무에 대해 매우 만족한다.	.712	.747	.737
직무만족 2요인(직무안정성에 대한 만족)			
1. 나는 현재 맡고 있는 직무의 안정성에 대해 매우 만족한다.	.616	.660	.739
2. 나는 나의 미래를 이 회사의 미래와 함께 상상한다.	.701	.717	.825
직무만족 3요인(임금/보상에 대한 만족)			
1. 내가 받고 있는 임금과 상여금은 매우 만족할만하다.	.519	.570	.948
2. 나는 이 회사에 기여하고 있는만큼 충분히 보상받고 있다.	.497	.557	.910
직무만족 4요인(사회성에 대한 만족)			
1. 나는 직장에서 함께 근무하고 있는 사람들에게 대해 매우 만족한다.	.536	.569	.605
2. 나는 업무를 수행하며, 다른 사람들을 많이 알 수 있는 기회가 있다는 것이 매우 만족스럽다.	.595	.599	.842
3. 나는 업무를 수행하며, 다른 사람들을 도울 수 있는 기회가 있다는 것이 매우 만족스럽다.	.637	.631	.868
직무만족 5요인(상사에 대한 만족)			
1. 상사는 나를 존중해주며 공정하게 대해준다.	.628	.670	.903
2. 상사는 나를 많이 지지해주고, 잘 인도해 준다.	.620	.666	.940
3. 나는 상사의 업무 관리에 대해 전반적으로 만족한다.	.587	.642	.835

표 4. 일가치감 모형의 전체 척도들에 대한 확인적 요인분석 결과의 전반적 합치도 지수들

합치도 지수	$\chi^2(df)$	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	sRMR
검증모형	5213.617(783)	.071	.972	.974	.976	.057

표 5. 일가치감 모형의 14개 척도에 대한 확인적 요인분석 결과의 요인부하량과 신뢰도 계수

문항	Lisrel 추정치	
	경로계수	r값
제 1 요인 : 업무의 중요성		
1.전문적 역량(능력, 지식, 기술, 경험)이 요구되는 일을 한다.	.780	-
2.정체성이 있는(처음부터 끝까지 진행되는, 전체적이고 완전한) 일을 한다.	.690	23.82
3.팀내에서 주변업무(sidejob)가 아닌 주요업무(mainjob)의 일을 한다.	.682	23.50
4.성과가 명확히 드러나는 일을 한다.	.608	20.62
5.반복적이거나 일상적이지 않은, 창의성이 요구되는 일을 한다.	.694	23.97
6.난이도가 높은 일을 한다.	.786	27.78
제 2 요인 : 과정의 효율성		
1.일에 대한 권한과 책임이 주어진다.	.642	-
2.일을 수행하는 과정에서 원활한 피드백이 이루어진다.	.740	19.57
3.불필요한 과정 없이 효율적으로 일이 진행된다(불필요한 일이 없다).	.699	18.81
4.일하는 과정에서 원칙과 기준이 지켜진다.	.678	18.39
제 3 요인 : 결과의 유용성		
1.많은 사람들에게 영향을 많이 미치는 일을 한다.	.712	-
2.실패시 파급효과가 큰 일을 한다.	.586	18.57
3.조직에 기여하는 바가 큰(조직의 성과와 연결된 일) 일을 한다.	.818	25.73
4.결과의 활용도가 큰 일을 한다.	.808	25.41
5.사회적으로 기여하는 일을 한다.	.693	21.93
제 4 요인 : 비전의 실현성		
1.전문가로서 성장하는데 도움이 되는 일을 한다.	.881	-
2.개인적 역량(지식/기술/경험 등)이 증진되는 일을 한다.	.893	41.99
3.조직에서 성장(승진)하는데 도움이 되는 일을 한다.	.747	30.57
4.개인의 장기적인 계획/목표 달성에 도움이 되는 일을 한다.	.818	35.68
제 5 요인 : 사회적 인정		
1.상사로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	.847	-
2.동료들로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	.863	30.67
3.사회적 지위를 인정받을 수 있는 일을 한다.	.622	21.52
제 6 요인 : 일가치감		
1.일관련 가치	.879	-
2.자기관련 가치	.615	23.54
3.가치관련 정서	.960	51.41
제 7 요인 : 직무만족		
1.전반적 직무만족	.881	-
2.직무 안정성에 대한 만족	.780	32.46
3.임금과 보상에 대한 만족	.569	20.63
4.사회성에 대한 만족	.707	27.79
5.상사에 대한 만족	.681	26.31
제 8 요인 : 직무몰입		
1.나는 나의 일에 있어서만큼은 철저하게 수행하려 한다.	.556	-
2.나는 내가 달성한 업무 실적에 대해 인정을 받을 수 있다.	.700	17.79
3.우리 회사의 성공을 위해서라면, 나는 나에게 일반적으로 기대되는 것 이상의 노력을 기꺼이 투여할 것이다.	.727	18.22
4.내 생활에서 일어나는 가장 중요한 일들은 현재 나의 일과 연관되어 있다.	.716	18.05
5.나는 나의 직무에 상당히 몰두해 있다.	.852	19.90
6.나는 나의 직위가 나의 생활에서 가장 중요한 것이라고 생각한다.	.663	17.19
7.나는 내 시간의 대부분을 현재의 직무에 몰두하고 있다.	.685	17.56
제 9 요인 : 직무동기		
1.나는 현재 내가 맡고 있는 직무에 많은 노력을 기울이고 있다.	.880	-
2.나는 최근 나의 직무성적을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있다.	.874	39.25
3.나는 현재 맡고 있는 직무를 잘하고 못하고에 의해 기분이나 행복감에 영향을 받지 않는다.	.442	15.22
4.나는 같은 회사내 다른 동료에 비해서 더 열심히 일하고 있다.	.664	25.35
5.나는 다른 회사의 직원들과 비교할 때 더 열심히 일하고 있다.	.715	28.23

표 6. 일가치감 모형내 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도 계수

변인명	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.업무의 중요성	4.748	1.020	(.853)								
2.과정의 효율성	4.659	0.965	.548	(.783)							
3.결과의 유용성	4.707	1.005	.703	.590	(.842)						
4.비전의 실현성	4.652	1.195	.732	.530	.668	(.901)					
5.사회적 인정	4.512	0.952	.556	.547	.585	.605	(.795)				
6.일가치감	4.352	0.973	.679	.578	.697	.706	.693	(.843)			
7.직무만족	4.291	0.947	.521	.589	.561	.587	.590	.727	(.845)		
8.직무몰입	4.754	0.944	.595	.514	.623	.605	.570	.717	.699	(.871)	
9.직무동기	4.994	0.881	.512	.403	.531	.509	.482	.590	.523	.743	(.844)

주. ()안의 값은 Cronbach's α 계수이며, 모든 상관은 .001 수준에서 유의하였음

인 것으로 판단되었다. 그럼에도 불구하고, 모든 문항의 경로계수가 유의한 것으로 나타났다.

이들 요인에 대한 평균, 표준편차 및 상호상관과 신뢰도를 표 6에 제시하였다. 표에서 볼 수 있듯이, 일가치감 결정요인들 간의 상관은 $r=.530$ 에서 $r=.732$ 사이의 값을 보이고 있었으며, 일가치감과 결정요인들 간의 상관은 $r=.578$ 에서 $r=.706$ 사이의 값을 보이고 있었고, 일가치감과 직무효과성 간의 상관은 $r=.590$ 에서 $r=.727$ 사이의 값을 보이고 있었다. 이러한 상관은 전반적으로 각 척도들이 서로 변별되는 정도의 크기라 할 수 있다. 또한 각 척도의 내적일치도는 0.783에서 0.901의 비교적 높은 신뢰도를 보이고 있었다.

따라서, 이러한 확인적 요인분석 및 상관분석과 신뢰도 분석의 결과들은 본 연구에서 사용한 척도들이 서로 변별되며, 아울러 각 구성개념을 측정하기 위해 사용된 척도가 타당함을 보여주는 것이라 할 수 있다. (확인적 요인분석에 이용된 공분산 행렬은 <부록 2>에 제시하였다.)

매개효과 검증 결과

모형검증에 앞서 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 미치는 영향과, 일가치감 결정요인들이 직무효과성에 미치는 영향이 일가치감을 통해 매개되는지를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석 방식에 따라 매개효과 검증을 실시하였다.

직무만족, 직무몰입, 직무동기에 대한 분석결과를 표 7, 표 8, 표 9에 차례대로 제시하였다. 각각의 표에서 볼 수 있듯이, 일가치감 결정요인들 모두가 일가치감과 직무만족, 직무몰입, 직무동기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기에 미치는 영향 또한 모두 유의한 것으로 나타났다. 또한, 일가치감의 매개효과 검증을 위해 분석의 3단계에서 얻어진 A(일가치감 결정요인)의 β 계수와 분석의 4단계에서 얻어진 A의 β 계수간 차이에 대한 차이검증 결과, 직무효과성(C) 변인들에 대한 일가치감 결정요인(A)들의 영향이 일가치감(B)을 통제했을 때 유의하게 작아지는 것으로 나

표 7. 일가치감 결정요인(A)이 직무만족(C)에 미치는 영향에 대한 일가치감(B)의 매개효과 검증 결과

선행 변수 (A)	매개 변수 (B)	β계수(C: 직무만족)				β계수간 차이검증 (rd)	매개효과
		1단계	2단계	3단계	4단계		
		A→B	B→C	A→C	A→C (B통제)		
업무의 중요성	일가치감 (PVW)	.683***	.710***	.521***	.067*	.470***	○
과정의 효율성		.566***		.589***	.274***	.377***	○
결과의 유용성		.706***		.561***	.119***	.473***	○
비전의 실현성		.698***		.587***	.178***	.456***	○
사회적 인정		.684***		.590***	.197***	.445***	○

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주. ○: 부분매개

표 8. 일가치감 결정요인(A)이 직무몰입(C)에 미치는 영향에 대한 일가치감(B)의 매개효과 검증 결과

선행 변수 (A)	매개 변수 (B)	β계수(C: 직무몰입)				β계수간 차이검증(rd)	매개효과
		1단계	2단계	3단계	4단계		
		A→B	B→C	A→C	A→C (B통제)		
업무의 중요성	일가치감 (PVW)	.683***	.712***	.595***	.203***	.447***	○
과정의 효율성		.566***		.514***	.162***	.385***	○
결과의 유용성		.706***		.623***	.239***	.450***	○
비전의 실현성		.698***		.605***	.211***	.452***	○
사회적 인정		.684***		.571***	.156***	.456***	○

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주. ○: 부분매개

표 9. 일가치감 결정요인(A)이 직무동기(C)에 미치는 영향에 대한 일가치감(B)의 매개효과 검증 결과

선행 변수 (A)	매개 변수 (B)	β계수(C: 직무동기)				β계수간 차이검증(rd)	매개효과
		1단계	2단계	3단계	4단계		
		A→B	B→C	A→C	A→C (B통제)		
업무의 중요성	일가치감 (PVW)	.683***	.594***	.512***	.198***	.351***	○
과정의 효율성		.566***		.403***	.096***	.319***	○
결과의 유용성		.706***		.531***	.222***	.350***	○
비전의 실현성		.698***		.509***	.185***	.343***	○
사회적 인정		.684***		.482***	.142***	.364***	○

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주. ○: 부분매개

타났다. 그러나, 일가치감(B)을 통제하고도 직무 효과성(C) 변인들에 대한 일가치감 결정요인들(A)의 영향이 여전히 유의한 특히, 일가치 특성요인들 중 전문성, 효율성, 성장기회 등의 경우에는 일에서 느끼는 가치를 통제했을 때의 직무만족에 대한 β 계수가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 일가치감(B)이 직무효과성(C)에 대한 일가치감 결정요인들이 영향을 부분 매개하고 있음을 의미하는 것이라 할 수 있다.

일가치감 모형 검증 결과

본 연구에서 제안한 일가치감 모형을 검증하기 위해 모형검증을 실시하였다. 모형검증의 결과 얻어진 전반적 합치도 지수들은 표 10에 제시하였다. 표를 통해 볼 수 있듯이, 표집자료로 전집자료를 추정할 때의 오차를 나타내는 지수인 RMSEA값이 Browne 등(1983)이 제안한 좋은 적합도의 기준인 .08보다 낮은 것으로 나타났으며, 표준화된 RMR값 또한 좋은 일반적으로 좋은

표 10. 일가치감 모형의 전반 합치도 지수들

합치도 지수	$\chi^2(df)$	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	sRMR
검증모형	5737.865(801)	.074	.969	.971	.973	.062

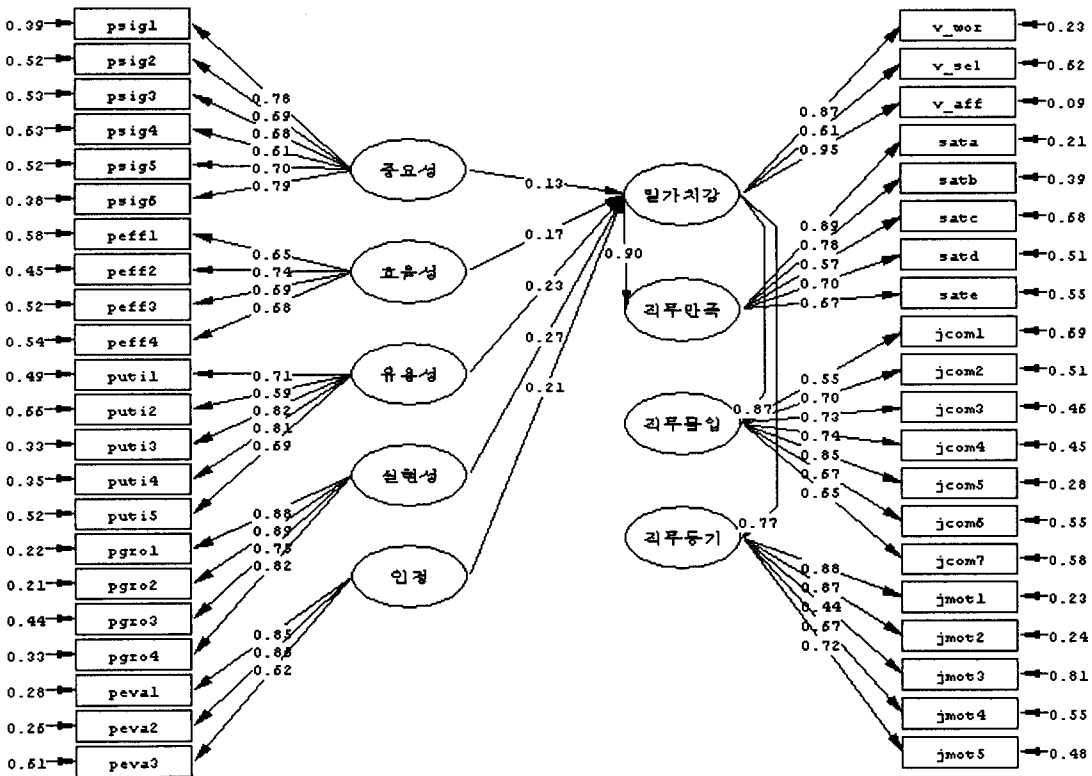


그림 2. 일가치감 모형의 검증결과
 주. 모든 수치는 표준화된 경로계수임

합치도의 기준으로 제시되는 .08(이순목, 1990)보다 매우 낮은 것으로 나타났고, 대표적인 전반적 합치도 지수들인 NFI, NNFI, CFI의 값이 Bentler 등(1980)이 제시한 좋은 모형의 부합도 지수 기준이 .95를 훨씬 넘고 있었다. 이러한 결과는 본 연구에서 제안한 일가치감 모형이 전반적으로 우수함을 입증하는 것이라 할 수 있다.

모형검증 결과 얻어진 각 경로계수들을 그림 2에 제시하였으며, 각 경로들에 대한 구체적인 경로계수와 t값은 표 11에 제시하였다. 표에서 볼 수 있듯이, 일가치 특성요인들이 일에서 느끼는 가치로 가는 경로가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 특히, 표준화된 경로계수를 보면, 일가치감에 대해 개인비전 차원의 비전의 실현성 요인의 영향이 상대적으로 가장 큰 반면에, 업무특성 차원의 업무의 중요성 요인의 영향은 상대적으로 가장 작은 것으로 나타났다. 또한,

표 11. 모형의 자유모수들에 대한 추정치와 t값

자유모수	비표준 추정치	표준화 추정치	t값
일가치감→직무만족(β_{21})	.905	.902	35.216
일가치감→직무몰입(β_{31})	.577	.874	18.782
일가치감→직무동기(β_{41})	.822	.769	27.411
업무 중요성→일가치감(V_{11})	.126	.133	2.591
과정 효율성→일가치감(V_{12})	.208	.174	5.205
결과 유용성→일가치감(V_{13})	.242	.232	5.021
비전 실현성→일가치감(V_{14})	.208	.275	6.858
사회적 인정→일가치감(V_{15})	.225	.212	7.848

표 12. 모형의 이론변수들에 대한 축소 중다상관자승

	일가치감	직무만족	직무몰입	직무동기
중다상관자승	.782	.636	.597	.463

일가치감이 직무만족, 직무몰입 및 직무동기 등의 직무효과성에 미치는 영향도 모두 유의한 것으로 나타났다.

검증모형에서의 내생변수들에 대한 축소 중다상관자승(SMC)은 표 12에 제시하였다. 이론모형에서의 내생변수들에 대한 중다상관자승값은 그 내생변수가 외생변수나 또는 다른 내생변수들에 의해 설명되는 정도를 나타내는 것이므로, 그 값이 높다는 것은 모형을 통해 그 내생변수가 잘 설명된다는 것을 의미한다. 그 값을 살펴보면, 일가치감은 0.782, 직무만족은 0.636, 직무몰입은 0.597, 직무동기는 0.463으로 나타났다. 이러한 결과는 일가치감이 일가치감 결정요인들을 통해 78.2% 설명되며, 직무만족, 직무몰입, 직무동기는 일에서 느끼는 가치와 일가치 특성요인들을 통해 각각 63.6%, 59.7%, 46.3%가 설명됨을 의미한다. 상대적으로 일가치감을 통해 직무동기 보다는 직무만족과 직무몰입이 보다 더 많이 설명됨을 알 수 있다.

논 의

본 연구에서는 오동근 등(2004)이 제시한 일가치감의 개념을 토대로, 일가치감 결정요인들이 일가치감을 통해 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 미치는 영향을 일가치감 모형으로 설정하고, 그 타당성을 입증하였다.

본 연구에서 밝혀진 결과들과 그 의미를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 오동근 등(2004)이 제안한 일가치감이 직무만족과 구분되는 개념인지를 살펴보기 위해, 확인적 요인분석을 통해 모형간 타당성을 비교하였다. 분석결과 일가치감과 직무만족이 서로

변별되며, 또한 각각의 하위요인들 간에도 잘 구분됨이 입증되었다. 이러한 결과는 직무만족이 자신의 직무 자체 및 그 직무와 연결되어 있는 여러 단면들에 대한 전반적인 평가를 의미하는 반면에, 일가치감은 자신이 조직내에서 수행하는 업무들과 조직내에서의 자기자신에 대한 가치 인식과 그에 따른 긍정적인 심리적 상태를 나타낸다는 개념적 차이 뿐 아니라, 직무만족에는 일 자체의 측면과 함께 일과 직접적으로 관련 없는 직무환경, 인사제도, 복리후생 등 조직내의 다양한 측면들을 포함하는 반면에, 일가치감은 일과 직접적으로 관련된 측면들만을 포함하고 있기 때문이라 할 수 있다(오동근 등, 2004).

둘째, 매개효과 분석결과, 일가치감 결정요인들이 직무효과성에 미치는 영향이 일가치감을 통해 모두 부분매개되는 것으로 나타났다. 특히, 일가치감 결정요인이 직무효과성에 미치는 직접 효과의 설명변량은 간접효과(매개효과)에 의한 설명변량에 비해 매우 작은 것으로 나타났으며, 따라서 이러한 연구 결과는 일가치감 결정요인이 직무효과성 변인들에 미치는 영향을 일가치감이 잘 매개하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있을 것이다.

셋째, 모형분석 결과 매개효과 분석에서와 마찬가지로 일가치감 결정요인들이 일가치감에 미치는 영향과 일가치감이 직무효과성에 미치는 영향이 모두 유의한 것으로 나타났으며, 모형의 전반적 합치도들 또한 매우 우수한 모형의 기준을 충족하고 있었다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 일가치감 모형의 타당성을 입증하는 것이다.

특히, 본 연구에서도 5가지의 일가치감 결정요인들 모두가 일가치감에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났는데, 이러한 연구결과는 오동근 등(2004)의 연구결과와 일치하는 것으로서, 사람

들이 자신의 업무가 조직내에서 중요한 업무라고 지각하고, 업무를 수행하는 과정이 불필요한 일이 없이 효율적으로 진행되며, 자신의 업무수행 결과가 조직내외에서 중요하게 이용되고, 현재의 업무가 자신의 개인비전 달성에 도움이 되며, 자신의 업무와 관련하여 사회적으로 인정을 받을 때 일가치감을 경험하게 된다는 것이다. 이러한 연구결과는 직장인들이 자신의 일과 자신에 대해 가치를 느낄 수 있도록 하고, 이를 통해 보다 긍정적인 정서들을 경험할 수 있도록 하기 위해, 어떠한 측면들에 초점을 두어야 하는지를 밝힘으로써, 바람직한 조직문화 구축을 위한 개인과 조직 차원의 진단과 변화에 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다 하겠다.

또한, 본 연구에서 입증된 연구결과들은 일가치감이 직무효과성 변인들에 대한 일차적인 준거로서 고려될 수 있음을 의미하는 것이라 할 수 있다. 특히, 일가치감 결정요인들이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성에 미치는 영향이 일가치감을 통해 매개되는다는 연구 결과는, 조직에서의 일과 관련된 다양한 현상들이 자신의 일과 자신에 대한 가치감과 긍정적 정서를 형성함으로써, 직무에 대해 전반적으로 만족하게 되고 그러한 자신에 대한 긍정적인 심리상태를 지속적으로 유지하고 강화하기 위해 직무에 보다 더 몰입하고 열심히 일하려는 동기 또한 높아지게 됨을 설명하고 있다. 따라서, 본 연구의 결과는 조직내의 많은 직무관련 변인들이 직무효과성 변인들에 미치는 영향에 대한 보다 풍부한 설명력을 제공할 수 있게 될 것이다.

그러나, 본 연구에서 일가치감 결정요인들이 직무효과성에 미치는 효과에 대해 일가치감이 완전매개가 아닌 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일가치감 결정요인들이 모두 일의 내재적 측면들만을 포함하고 있으며

로, 내재적 측면을 중시하는 사람들에게는 매개 효과가 잘 나타날 수 있는 반면에 외재적 측면을 중시하는 사람들에게는 매개효과가 약할 수 있기 때문에 설명할 수 있을 것이다. 즉, 내재적 측면을 중시하는 사람들은 일가치감 결정요인들의 충족도에 따라 일가치감이 결정되고 그에 따라 직무효과성이 영향을 받는 반면에, 내재적 측면을 중시하지 않는 사람들은 일가치감 결정요인들의 충족도가 일가치감과 직무효과성을 결정하는데 부족할 수 있기 때문이다(Brief & Aldag, 1975; Katzell, 1964; Wood, 1981). 이러한 주장은 본 연구에서 제시한 일가치감 모형을 보다 정교화하기 위해서는 개인의 성향이 갖는 조절효과에 대한 연구가 필요함을 의미하는 것이라 할 수 있다. 따라서, 향후 일가치감 결정요인이 일가치감에 미치는 영향과 일가치감이 직무효과성에 미치는 영향에서의 개인성향(특히, 일에 대한 가치관)이 갖는 조절효과에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 본 연구의 표 6에서 볼 수 있듯이, 변인들 간의 상관이 높게 나타났다는 점이다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 일가치감의 개념이 다른 직무관련 변인들과의 변별타당성을 저해하는 요인이라 할 수 있다. 두 가지 측면에서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다. 하나는 본 연구에서의 변인들에 대한 자료수집 방법이 설문지법이라는 한 가지 방법에 의해서만 이루어짐으로써, 공통 방법에 의한 분산(common method variance)이 크게 나타났을 가능성이 있다 하겠다. 또 다른 이유는 어느 한 시점에서 동시에 직무에 관련된 다양한 측면들에 대하여 자기 내면을 직관하여 보고토록 함으로써, 응답자가 자신의 일에 대한 집중적인 통찰과 내적인 환기를 거치게 되고, 그 결과 응답자들이 자신의 일에 대해 가지고 있는 일관적인 정서와

신념 속에 답변이 이루어지게 되므로 변인들 간의 상관이 높게 나타났을 가능성이 있다 하겠다. 따라서, 향후에는 여러 가지 방법을 통해 자료를 수집함으로써 방법효과에 의한 공통분산을 제거하거나, 직무에 대한 보다 실질적인 준거들을 사용한 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구의 두 번째 한계점은 본 연구가 일가치감이 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등의 직무효과성 변인들에 미치는 영향을 인과관계 모형으로 설정하고, 이를 구조방정식모형 분석의 방법으로 검증하고 있다. 연구자가 일가치감과 직무효과성 변인들간의 관계를 인과관계 모형으로 설정한 것은 직무에 대한 유의미감과 긍정적 정서가 직무만족, 직무몰입, 직무동기 등에 영향을 미친다는 기존 연구들의 결과와, 직무만족이 직무에 대한 최종적이고 포괄적인 평가를 나타내며 직무몰입과 직무동기는 행동적 의미를 포함하고 있다는 점에서 일가치감이 이들 직무효과성 변인들의 매개변인이 된다는 개념적 근거에 토대를 둔 것이었다. 그러나, 구조방정식 모형의 이용이 연구자가 설정한 모형의 타당성을 입증하는 데는 효과적이거나 변인들 간의 인과관계를 검증하는 데는 한계가 있으므로, 따라서 향후에는 이들 변인들 간의 인과관계를 밝힐 수 있는 연구 설계와 분석이 이루어져야 하겠다.

참고문헌

- 오동근 · 이영석 · 김명언 · 서용원 (2004). 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(2), 187-221.
- 이순목 (1990). *공변량구조분석*. 서울: 성원사.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Age, work values and employee reactions. *Industrial Gerontology*, 4,

- 192-197.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human in organizational settings*. New York: The Free Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bentler, P. M., & Bonnett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariances structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bower, G. H., & Cohen, P. R. (1982). Emotional influences in memory and thinging: Data and theory. In M. S. Clard & S. T. Fiske(Eds.). *Affect and cognition*(pp. 291-331). Hillsdale, N.J.: Erlbaum
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1975). Employee reactions to job characteristics: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, 60, 182-186.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1983). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury. Newbury Park, C. A: Sage
- Chusmir. L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman, *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation*, Vol. 38. Perspectives on motivation (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need-satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Forest, D., Clark, M. S., Mills, J., & Isen, A. M. (1979). Helping as a function of feeling state and nature of the helping behavior. *Motivation and Emotion*, 3, 161-169.
- Forgas, J. P., & Bower, G. H. (1987). Mood effects on person perception judgements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 53-60.
- French, J. R. P., Jr. & Kahn, R. L. (1978). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health, *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.

- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organization Management*, 23, 48-70.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1996). Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation. *Research in Organization*, 18, 75-109.
- Griffitt, W. (1976). Environment effects on interpersonal behavior: Ambient effective temperature and attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 240-244.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hackman, J. R. (1976). Work design. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Ed.), *Improving life at work*. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing Company.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Technical report*, No 6. Department of Administrative Science, Yale University.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hall, T., & Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 47, 340-350.
- Isen, A. M., Shalker, T. E., Clark, M., & Karp, L. (1978). Affect, accessibility of good mood on helping: "Footprints on the sands of time." *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 385-393.
- Kanungo, R. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York, NY: Praeger.
- Katzell, R. A. (1964). Personal values, job satisfaction, and job behavior. In H. Borow (Ed.), *Man in a world at work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kavanagh, R., & Bower, G. H. (1985). Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive Therapy and Research*, 9, 507-525.
- Knoop, R. (1993). Work values and job satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690.
- Korman, A. K. (1971). *Industrial and organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kraiger, K., Billings, R. S., & Isen, A. M. (1989). The influence of positive affective states on task perceptions and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 12-25.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Markus, H. R., & Ruvolo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. In L. A. Pervin(Ed.). *Goal concepts in personality and social psychology*(pp. 211-241). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Masters, J. C., & Furman, W. (1975). Effects of affect induction in expectancies for serendipitous positive events, success on task performance

- and beliefs in internal or external control of reinforcement. *Developmental Psychology*, 12, 481-482.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. NY: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. (1977). Organizational communication: Relationships to organizational climate and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4), 592-607.
- Naylor, J. C., Prichard, R. D., & Ilgen, D. R. (1980). *A theory of behavior in organizations*. New York: Academic Press.
- Pearce, J. L. (1987). Making sense of volunteer motivation: The sufficiency of justification hypotheses. In R. M. Steers, & L. W. Porter (eds.), *Motivation and work behavior* (4th ed), (pp. 545-553). New York: McGraw-Hill.
- Philips, J. S., & Freedman, S. M. (1985). Contingent pay and intrinsic task interest: Moderating effects of work values. *Journal of Applied Psychology*, 70, 306-313.
- Pierce, J. L., Garder, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organizational-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(3), 622-648.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Rabinovitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 138-144.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. Brief, & W. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107-134). Lexington, MA/New York: Free Press.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rose, M. (1985). *Re-working the ethic: Economic values and social cultural politics*. New York: Schocken Books.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organization*, Sage, Newbury Park, CA.
- Ryan, T. A. (1980). *Intentional behavior: An approach to human motivation*. New York: Ronald Press.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728.
- Saal, F. E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61.
- Safilios-Rothschild, C. (1970). The influence of the wife's degree of work commitment upon some aspects of family organization and dynamics. *Journal of Marriage and the Family*, 4, 681-691.
- Van de ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. New York: Wiley.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-74.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction:

Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

Wood, D. A. (1971). Background characteristics of work values distinguishing satisfaction levels among engineers. *Journal of Applied Psychology*, 55, 537-542.

1차 원고접수 : 2004. 8. 30

최종게재결정 : 2004. 10. 18

Effect of perceived value of Work(PVW) on job effectiveness

Dongkeun Oh

ORP Institute

The purpose of this study was to verify the discriminant validity between perceived value of work(PVW) and job satisfaction and to test the effects of PVW determinants(that is, job significance, process efficiency, result utility, vision actualizability, and social recognition) and PVW on the job effectiveness variables(that is, job satisfaction, job commitment, and job motivation). For this study, data from 1,158 employees were collected from both off-line and on-line surveys. The result of confirmatory factor analysis indicated that PVW was discriminated from job satisfaction and their components were also discriminated with one another. And the results of mediated regression and structural equation modeling analyses showed that all of PVW determinants had significant influences on PVW and job effectiveness variables, and all the effects of five PVW determinants on job effectiveness variables were well mediated by PVW. This study has a useful contribution in that the effects of PVW determinants on PVW are re-examined and construct validity of PVW is verified. Lastly, this study has a implication for organizational psychology studies that PVW should be considered and measured as a preliminary job effectiveness criterion.

key words : *perceived value of work, PVW, work values, job effectiveness, job satisfaction, job commitment, job motivation, organizational effectiveness*

<부록 2> 일가치감 결정요인, 일가치감 및 직무효과성 척도의 확인적 요인분석에 사용된 공변량행렬

v_wor	v_sel	v_aff	sata	satb	satc	satd	sate	jcom1	jcom2	jcom3	jcom4	puti1	puti2							
jcom5	jcom6	jcom7	jmot1	jmot2	jmot3	jmot4	jmot5													
psig1	psig2	psig3	psig4	psig5	psig6	peff1	peff2	peff3	peff4			puti1	puti2							
puti3	puti4	puti5	pgro1	pgro2	pgro3	pgro4	peva1	peva2	peva3											
1.160																				
0.758	1.381																			
0.951	0.699	1.091																		
0.804	0.594	0.886	1.137																	
0.825	0.692	0.872	0.966	1.649																
0.594	0.435	0.619	0.740	1.016	1.913															
0.656	0.411	0.709	0.662	0.705	0.610	1.154														
0.625	0.489	0.682	0.710	0.750	0.579	0.729	1.331													
0.476	0.306	0.503	0.408	0.361	0.193	0.510	0.496	1.263												
0.674	0.592	0.736	0.648	0.656	0.533	0.661	0.667	0.707	1.309											
0.731	0.510	0.769	0.707	0.826	0.637	0.719	0.618	0.722	0.827	1.664										
0.752	0.597	0.849	0.755	0.787	0.613	0.671	0.629	0.491	0.747	0.940	1.789									
0.833	0.599	0.904	0.822	0.814	0.540	0.714	0.630	0.688	0.798	1.019	1.044	1.561								
0.725	0.548	0.781	0.774	0.842	0.630	0.531	0.486	0.350	0.542	0.780	1.090	0.910	1.758							
0.603	0.475	0.661	0.602	0.603	0.377	0.531	0.469	0.441	0.569	0.713	0.808	0.956	0.964	1.640						
0.683	0.459	0.744	0.669	0.617	0.439	0.624	0.542	0.555	0.704	0.774	0.783	0.975	0.763	1.024	1.323					
0.703	0.498	0.784	0.669	0.629	0.450	0.635	0.526	0.555	0.731	0.844	0.816	0.986	0.772	0.930	1.083	1.395				
0.906	0.187	0.333	0.238	0.184	0.164	0.310	0.247	0.454	0.379	0.429	0.338	0.480	0.299	0.481	0.524	0.523	1.372			
0.452	0.478	0.491	0.429	0.414	0.254	0.360	0.331	0.451	0.478	0.496	0.499	0.650	0.477	0.556	0.640	0.642	0.406	1.067		
0.508	0.423	0.564	0.496	0.469	0.308	0.467	0.392	0.471	0.547	0.568	0.540	0.704	0.516	0.612	0.713	0.730	0.389	0.820	1.105	
0.773	0.537	0.805	0.628	0.568	0.399	0.498	0.424	0.491	0.570	0.598	0.656	0.766	0.569	0.636	0.621	0.685	0.439	0.415	0.476	1.628
0.707	0.454	0.694	0.590	0.553	0.367	0.501	0.401	0.401	0.501	0.563	0.629	0.695	0.540	0.529	0.551	0.587	0.308	0.310	0.428	1.037
1.722																				
0.661	0.595	0.669	0.560	0.519	0.323	0.437	0.414	0.317	0.561	0.453	0.625	0.636	0.483	0.502	0.552	0.556	0.296	0.365	0.431	0.895
0.904	1.664																			
0.714	0.563	0.738	0.617	0.612	0.420	0.467	0.500	0.421	0.712	0.519	0.642	0.674	0.594	0.619	0.607	0.641	0.230	0.395	0.458	0.757
0.745	0.931	2.061																		
0.721	0.566	0.788	0.669	0.615	0.526	0.458	0.449	0.261	0.549	0.592	0.725	0.720	0.620	0.566	0.616	0.656	0.208	0.332	0.407	0.977
0.861	0.823	0.814	2.091																	
0.758	0.609	0.791	0.628	0.635	0.483	0.475	0.391	0.394	0.628	0.601	0.637	0.733	0.568	0.599	0.658	0.686	0.302	0.430	0.492	0.981
0.840	0.824	0.875	1.118	1.653																
0.586	0.445	0.623	0.521	0.513	0.419	0.430	0.528	0.419	0.604	0.537	0.506	0.537	0.360	0.446	0.508	0.531	0.310	0.352	0.378	0.569
0.655	0.626	0.718	0.501	0.696	1.455															
0.569	0.447	0.635	0.562	0.620	0.461	0.447	0.581	0.313	0.516	0.424	0.487	0.535	0.469	0.437	0.456	0.452	0.173	0.307	0.313	0.478
0.483	0.527	0.636	0.548	0.569	0.705	1.351														
0.576	0.495	0.610	0.608	0.668	0.584	0.442	0.560	0.291	0.445	0.477	0.484	0.506	0.573	0.394	0.411	0.438	0.058	0.274	0.270	0.474
0.554	0.575	0.630	0.625	0.504	0.574	0.783	1.708													
0.554	0.325	0.577	0.553	0.588	0.512	0.476	0.501	0.397	0.449	0.496	0.405	0.476	0.466	0.362	0.418	0.432	0.138	0.289	0.267	0.383
0.507	0.422	0.528	0.367	0.417	0.643	0.671	0.967	1.596												
0.757	0.477	0.737	0.602	0.590	0.424	0.519	0.452	0.382	0.551	0.599	0.592	0.676	0.526	0.500	0.538	0.554	0.219	0.373	0.441	0.805
0.709	0.715	0.665	0.664	0.793	0.647	0.536	0.593	0.683	1.613											
0.634	0.458	0.529	0.459	0.438	0.379	0.309	0.381	0.354	0.442	0.444	0.452	0.583	0.449	0.475	0.451	0.458	0.339	0.335	0.351	0.645
0.565	0.599	0.632	0.524	0.684	0.511	0.498	0.377	0.375	0.876	1.859										
0.765	0.649	0.768	0.630	0.822	0.409	0.519	0.541	0.471	0.708	0.717	0.672	0.762	0.592	0.630	0.677	0.713	0.338	0.457	0.529	0.779
0.680	0.804	0.854	0.816	0.826	0.615	0.657	0.511	0.478	0.850	0.844	1.497									
0.759	0.614	0.748	0.599	0.645	0.450	0.514	0.480	0.417	0.629	0.633	0.603	0.730	0.587	0.584	0.622	0.649	0.300	0.461	0.526	0.725
0.640	0.699	0.806	0.808	0.800	0.571	0.590	0.513	0.507	0.838	0.763	1.023	1.412								
0.824	0.607	0.847	0.706	0.803	0.567	0.586	0.555	0.425	0.648	0.694	0.765	0.783	0.733	0.630	0.648	0.687	0.196	0.454	0.507	0.824
0.766	0.694	0.755	0.804	0.745	0.583	0.653	0.755	0.726	0.864	0.672	0.895	0.874	1.868							
0.886	0.689	0.966	0.776	0.788	0.563	0.561	0.563	0.397	0.692	0.618	0.854	0.836	0.776	0.687	0.754	0.796	0.330	0.430	0.500	1.089
0.898	0.824	0.796	1.145	1.104	0.627	0.634	0.615	0.487	0.854	0.688	0.917	0.884	1.037	1.997						
0.867	0.598	0.951	0.740	0.765	0.544	0.555	0.537	0.408	0.649	0.616	0.781	0.771	0.721	0.611	0.702	0.757	0.317	0.380	0.500	0.997
0.862	0.776	0.797	1.044	1.076	0.630	0.630	0.596	0.530	0.809	0.618	0.880	0.868	0.907	1.571	1.837					
0.783	0.662	0.828	0.732	0.821	0.638	0.502	0.554	0.377	0.679	0.645	0.697	0.732	0.634	0.604	0.651	0.685	0.238	0.446	0.462	0.778
0.698	0.710	0.847	0.877	0.974	0.561	0.661	0.594	0.536	0.658	0.585	0.837	0.813	0.808	1.143	1.135	1.698				
0.866	0.672	0.983	0.796	0.845	0.618	0.582	0.583	0.444	0.702	0.685	0.918	0.857	0.815	0.664	0.767	0.795	0.264	0.456	0.499	0.895
0.781	0.743	0.824	1.035	1.004	0.602	0.637	0.690	0.589	0.741	0.554	0.831	0.770	0.901	1.347	1.324	1.171	1.858			
0.531	0.598	0.577	0.476	0.499	0.368	0.386	0.555	0.394	0.534	0.469	0.440	0.465	0.382	0.369	0.413	0.450	0.246	0.367	0.381	0.422
0.419	0.447	0.499	0.417	0.461	0.462	0.485	0.437	0.406	0.487	0.398	0.500	0.470	0.468	0.547	0.560	0.572	0.578	1.099		
0.511	0.606	0.575	0.490	0.485	0.346	0.444	0.519	0.368	0.543	0.437	0.456	0.494	0.374	0.391	0.446	0.452	0.229	0.357	0.382	0.423
0.385	0.480	0.453	0.438	0.447	0.432	0.470	0.419	0.371	0.484	0.408	0.549	0.499	0.528	0.540	0.497	0.565	0.555	0.823	1.061	
0.778	0.698	0.825	0.733	0.857	0.626	0.505	0.554	0.316	0.619	0.674	0.762	0.740	0.771	0.516	0.617	0.614	0.192	0.420	0.462	0.690
0.679	0.668	0.687	0.859	0.758	0.498	0.645	0.710	0.586	0.673	0.539	0.704	0.680	0.965	0.933	0.868	0.947	0.974	0.628	0.653	1.628