



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사 학위 논문

조직구성원의 직업윤리의식이
직무몰입도 및 직무만족도에 미치는
영향



2020년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅학과

유 나 정

교육학 석사 학위 논문

조직구성원의 직업윤리의식이
직무몰입도 및 직무만족도에 미치는
영향

지도교수 주 동 범

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함.

2020년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅학과

유 나 정

유나정의 교육학석사
학위논문을 인준함.

2020년 8월 28일



위원장 교육학 박사 천성문 (인)

위원 교육학 박사 이원석 (인)

위원 철학 박사 주동범 (인)

목 차

ABSTRACT	vi
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	8
3. 용어의 정의	8
가. 조직구성원	8
나. 직업윤리의식	9
다. 직무몰입도	9
라. 직무만족도	10
II. 이론적 배경	11
1. 직업윤리의식	11
가. 직업윤리의식의 개념	11
나. 직업윤리의식의 구성요소	13
2. 직무몰입도	17
가. 직무몰입도의 개념	17
나. 직무몰입도의 구성요소	19
3. 직무만족도	21
가. 직무만족도의 개념	21
나. 직무만족도의 구성요소	22

4. 직업윤리의식과 직무몰입도의 관계	25
5. 직업윤리의식과 직무만족도의 관계	26
Ⅲ. 연구 방법	28
1. 연구대상	28
2. 측정도구	30
가. 직업윤리의식	30
나. 직무몰입도	32
다. 직무만족도	33
3. 자료 수집 절차	34
4. 자료 분석 방법	35
Ⅳ. 연구 결과	36
1. 기술통계	36
2. 평균 차이 검증	37
가. 일반적 특성별에 따른 직업윤리의식 차이	38
나. 일반적 특성별에 따른 직무몰입도 차이	40
다. 일반적 특성별에 따른 직무만족도 차이	42
3. 상관분석	44
4. 단순 및 중다회귀분석	46
가. 직업윤리의식이 직무몰입도에 미치는 영향	46
나. 직업윤리의식이 직무만족도에 미치는 영향	48

V. 논의 및 결론	51
참고문헌	57
부록	64
설문지	64



표목차

< 표Ⅱ-1 > 직업윤리에 대한 다양한 정의	11
< 표Ⅱ-2 > 우리나라 직업윤리 요인들	13
< 표Ⅱ-3 > 직업윤리부문(Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP)	16
< 표Ⅱ-4 > 직무만족의 개념	22
< 표Ⅱ-5 > 선행연구의 조직구성원 직무만족 요소	23
< 표Ⅲ-1 > 연구대상의 사회인구학적 특성	28
< 표Ⅲ-2 > 직업윤리의식 측정 문항 내용	30
< 표Ⅲ-3 > 직업윤리의식 측정 문항 요인 분석	31
< 표Ⅲ-4 > 직무몰입도 측정 문항 내용	33
< 표Ⅲ-5 > 직무만족도 측정 문항 내용	34
< 표Ⅳ-1 > 변인의 기술통계	36
< 표Ⅳ-2 > 일반적 특성별 직업윤리의식 차이	38
< 표Ⅳ-3 > 일반적 특성별 직무몰입도 차이	40
< 표Ⅳ-4 > 일반적 특성별 직무만족도 차이	42
< 표Ⅳ-5 > 주요 변인 간 상관관계 상세	45
< 표Ⅳ-6 > 직무몰입도에 영향을 미치는 직업윤리의식 변인	47
< 표Ⅳ-7 > 직무몰입도에 영향을 미치는 직업윤리의식 하위변인	48
< 표Ⅳ-8 > 직무만족도에 영향을 미치는 직업윤리의식 변인	49
< 표Ⅳ-9 > 직무만족도에 영향을 미치는 직업윤리의식 하위변인	50

그림목차

[그림Ⅱ-1] 직업윤리에 대한 다양한 정의 23



**The Influence of Organizational Member's Vocational Ethical Awareness
on Job Commitment and Job Satisfaction**

Ryu Na Joung

*Department of Education Consulting, The Graduate School,
Pukyong National University*

ABSTRACT

The purpose of this study is to learn about the effect of the sense of work ethic on the members of an organization, even in occupations other than the specific work areas conducted in the preceding study. In particular, we wanted to find out how common it is to various professions and how it affects job immersion and job satisfaction, which are factors that generally represent organizational effectiveness in an organization.

The subjects of the study were adults in their 20s and 50s who lived or worked in Busan and Gyeongsangnam-do, and 350 copies were distributed to collect 311 copies, and 309 copies were used for final analysis, excluding missing or insincere responses among the collected questionnaires.

The data analysis method used IBM SPSS 21.0. The analysis of the sense of occupational ethics, job immersion and job satisfaction of the members of the organization used t-test and one-way ANVOA, which are average differences, to examine the differences in occupational ethics, job immersion, and job satisfaction according to the general

characteristics of the members of the organization (sex, industry, service period, work type, monthly income and educational background). Correlational Analysis was conducted to analyze the relationship between the sense of duty ethics, job immersion and job satisfaction of the members of the organization. The analysis of whether the sense of occupational ethics of the members of the organization affects the level of job immersion and job satisfaction was conducted.

Research results show that both job immersion and job satisfaction are static related, while job immersion and job satisfaction are also static. These results indicate that the sense of work ethics, job immersion, and job satisfaction are correlated between the variables. The impact of occupational ethics on job immersion and job satisfaction were also statistically significant, all of which had a static impact.

In this study, we only measured the status of job ethics, job immersion, and job satisfaction of the members of the organization using questionnaires, but did not seek effective job ethics awareness, job immersion, measures to enhance job satisfaction, or methods of education. Based on this study, research on effective vocational ethics education models will be required.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 예로부터 시대에 따라 생산과 관련된 활동에 관하여 직업윤리를 가져왔다. 그 시작을 부족국가와 고대국가가 형성하는 시기부터 윤리의식을 찾을 수 있으며 강력한 왕권 아래 국민의 단합된 생활을 보였던 삼국시대에 직업윤리의식을 가지고 있었다고 볼 수 있다. 고려 시대에는 각 직업의 특성에 맞게 요구되는 직업윤리의식으로 발전하게 되었고 유교의 성리학을 근본으로 두었던 조선 시대에는 직업을 수행하면서 몸가짐, 태도, 행실 등의 높은 수준을 요구하였다. 그러나 일제식민지 시대로 접어들면서 역사의 맥이 끊기게 되고 빠르게 변하는 현대에 와서는 직업의 생성과 소멸 주기도 빠르게 일어나면서 우리나라 고유의 직업 시장의 존재가 희미해졌을 뿐 아니라 직업윤리가 제대로 정립되지 못한 채 서양의 직업윤리를 여과 고도 경제성장 전략의 시대였던 1960년대와 70년대의 한국경제는 기업의 사회적 책임보다는 성과에 관심이 많았기에 직업윤리나 윤리경영에 대해 무관심하였고, 이러한 상태가 지속한 결과, 여러 분야에서 발생한 사회적 무책임이 비난받게 되면서 윤리경영의 중요성이 싹트기 시작하였다 (박은미, 2007).

현대의 기업은 사회적 존재로서 단순히 이윤추구만을 목적으로 하는 존재에서 기업을 둘러싸고 있는 다양한 구성원들의 욕구를 조정하고 조율하

는 사회적 책임의 기능까지 요구하게 되었다. 그러나 우리나라의 기업들은 급속한 산업화 과정을 겪어오면서 제반 이해관계자들의 욕구를 충족시켜 줄 만큼 성숙하지 못했기에 기업의 윤리적 행위에 대한 문제가 표출되고 있다(박은미, 2007).

이후, 기술의 발전과 컴퓨터화의 시대로 접어든 21세기에는 익명성으로 인한 사이버 세계에서의 무차별 폭력, 생명 경시의 고도화된 범죄의 증가, 감소하지 않는 부정부패, 생명과학과 의료 기술의 발전에 따른 불법 장기 매매 등의 비인간적인 윤리적 문제가 급격히 증가하게 되었다. 21세기는 윤리의 시대라 한다. 이미 국제사회는 윤리와 준법, 절차적 정의와 신뢰가 인프라로 구축된 사회를 지향하고 있으며 국제경제시장에서도 '부패방지 라운드'와 OECD 회원국을 중심으로 투명한 거래를 구축하고 정부 차원의 부패 척결 작업을 추진하는 '윤리 인프라' 구축작업이 이루어지고 있다(조성호, 2003).

하지만 한국사회의 현주소는 2011년 146명의 사망자를 낸 가슴기 살균제 사건, 2014년 승객을 뒤로한 채 먼저 탈출한 세월호 선장 사건, 2018년 5월 시중에서 판매되는 침대 브랜드 매트리스에서 1급 발암물질인 라돈이 검출됐다는 사실이 언론을 통해 알려지면서 시작된 라돈 침대 파문 사건, 2018년 초부터 시작된 성폭행이나 성희롱을 고발하기 위한 미투 운동 등은 현실 사회에서 비윤리적인 사고와 행동으로 발생한 사건, 즉 직업윤리의식의 부족함을 여실히 보여주는 현상이라고 할 수 있겠다. 21세기 윤리의 시대에 중요한 역량은 맹목적인 이익 추구를 위한 전문성과 전략이 아니라 사회의 한 구성원으로서, 영향력을 미치는 조직으로써 지켜야 할 인간적이고 양심적인 윤리의식, 즉 자신의 직업에 대한 직업윤리의식이라고 할 수 있다.

인간은 사회적인 존재이기 때문에 그 특성이 직업을 통해 더욱 확고하게

드러나며 직업을 가진 자의 직업윤리 강약은 사회 전반에 걸쳐 중대한 영향을 끼치고 있다. 그리하여 윤리나 도덕은 사회적 존재로서의 인간들이 구성원들의 행동을 규제하고 그 사회의 질서를 유지하는 데 필요한 것이며 직업 활동에도 윤리는 필수적인 요소라 볼 수 있다(정준교, 2013).

직업윤리는 모든 직업인이 자신의 직업 활동을 수행함에 있어 지켜야 할 행위에 대한 규범이며 다른 모든 인간의 활동과 동일하게 직업 활동도 다른 사람들과의 상호작용을 통해 수행되는 사회적 행위이기 때문에 다른 이들과의 인간관계에서 사회적으로 유형화되고 그들에 의해 바람직한 것으로 기대되는 행위규범이 요구된다(김태현, 2006)고 하였다.

박은미(2007)는 조직의 윤리적인 지원이 기능하고 기업구성원들에 의해 기업의 가치를 더욱 발전시킬 수 있는 여부는 기업구성원이 성실하게 근무하는 조직에 달려있다고 하였다. 또한, 조직의 최고경영자의 윤리적인 태도를 기업구성원이 인지할수록, 기업구성원은 더욱 긍정적인 태도로서 그들의 조직에 고용되려고 할 것이며, 이는 실제로 향상된 기업경영의 결과로서 나타나기 때문에 공정함은 기업의 윤리적 정황(배경)에 있어서 중요하게 고려되어야 할 사항이라고 하였다. 그리고 Singhapakdi, Vitell과 Kraft(1996)의 연구에 의하면 조직의 윤리적인 풍토가 윤리적 문제에 대해 기업구성원이 인식하고 윤리적 행동을 선택하는 데에 있어서 영향을 미치며, 비윤리적인 행동에 대한 처벌이나 치료목적의 처분에 대해서도 윤리적으로 행동하는 기업구성원은 더욱 동의하는 것으로 나타났다고 하였다. 이렇듯 기업구성원의 의사결정과 태도에 있어서 기업구성원의 윤리성에 지대한 영향을 줌과 동시에 윤리의식을 향상하는 역할을 하는 기업의 윤리적인 풍토가 중요하다고 할 수 있다(박은미, 2007).

따라서 조직구성원의 직업윤리의식 함양 여부가 조직의 윤리적인 풍토에 이바지하여 기업경영에 긍정적인 결과를 만드는 데에 영향을 줌으로써 조

직의 생존을 위한 중요한 요소임이 확실하다. 그뿐만 아니라 개인적 삶에서도 사회적으로도 많은 상호영향을 미치고 있기에 앞으로도 그 중요성은 더욱 커질 것으로 예상된다.

직업윤리의식에 관한 선행연구는 직업윤리의 정의와 의의에 관해 다양한 연구가 선행되었으며 직업윤리의식이 조직구성원들에게 어떤 영향을 미치는가에 관한 연구도 이루어져 왔다. 특히 지금까지 직업윤리의식이 직무와 관련된 요소에 미치는 영향에 관한 선행연구로는 직업윤리가 직무 만족 및 조직몰입에 미치는 효과 - 초등학교 교사를 중심으로(안관영, 이용경, 2008), 경비 관련 직무 종사자 직업윤리의식 수준이 직무 태도 및 서비스 품질에 미치는 영향(강경수, 김진환, 2011), 요양보호사의 직업윤리의식이 직무 만족에 미치는 영향(구병창, 2011), 민간경비원의 직업윤리의식과 조직 신뢰, 직무 만족 및 조직몰입과의 관계(정훈, 2012), 교정공무원의 직업윤리의식이 직업 안녕감에 미치는 영향(신현화, 2013), 돌봄 근로자의 직업윤리의식, 직무만족도와 서비스 질과의 관계 : 요양보호사를 중심으로 (윤선미, 2013), 민간경비원의 직업윤리의식과 조직 신뢰, 직무 만족에 미치는 영향(정훈, 강진형, 2013), 공인중개사의 직업윤리의식 개선이 부동산중개업 전반의 인식변화에 미치는 영향(안민재, 윤동건, 2015), 치과기공사의 직업윤리의식 수준이 조직 유효성에 미치는 영향 - 대구 지역을 중심으로(차상환, 김한곤, 2015), 요양보호사의 근무환경과 직업윤리의식이 직무몰입 및 직무 태도에 미치는 영향(강진숙, 조순점, 2017), 치과기공사의 직업윤리의식이 직무만족도와 조직 시민 행동에 미치는 영향(권은자, 최에스더, 한민수, 2018), 공무원의 직업윤리의식이 직업 전문성과 조직몰입 수준에 미치는 영향(양소영, 2018) 등이 있다.

이처럼 선행연구에서 살펴볼 수 있듯이 지금까지의 직업윤리의식과 관련된 선행연구는 특정 직업 분야에 대해 이루어져 왔다. 이는 직업 자체가

사람에게 많은 영향을 끼치게 되므로 사회적으로 특별히 윤리적 태도가 기대되는 특정 직업 분야가 있기 때문으로 보인다. 그러나 특정 직업 분야뿐만 아니라 다양한 직업에서 직업윤리의식은 필요하다. 따라서 선행연구에서 시행된 특정 직업 분야를 넘어 다양한 직업에서도 조직구성원의 직업윤리의식이 미치는 영향에 대해 알아볼 필요성이 있다. 다양한 직업에 대한 기준은 통계청 자료를 기준으로 보면 관리직, 경영·회계·사무관련직, 금융·보험관련직, 교육 및 자연·사회과학 연구관련직, 법률·경찰·소방·교도 관련직, 보건·의료관련직, 사회복지 및 종교관련직, 문화·예술·디자인 방송 관련직, 운전 및 운송관련직, 영업 및 판매관련직, 경비 및 청소관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠관련직, 음식서비스관련직, 건설관련직, 기계관련직, 재료관련직, 화학관련직, 섬유 및 의복관련직, 전기전자관련직, 정보통신관련직, 식품가공 관련직, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직, 농림어업 관련직 총 23개의 직종으로 구분하고 있다. 또한 NCS의 직종 구분은 통계청의 기준과 거의 같으나 인쇄·목재·가구·공예와 환경·에너지·안전으로 더 구분하여 총 24개로 구분하고 있다. 그러나 20개 이상의 직업 분야를 다 조사한다는 것은 무리가 있었으며 2019년 8월 한국경제연구원에서 실시한 ‘대기업 근로자 직종별 임금체계 유형’ 설문조사에서의 직종 구분을 사무직, 연구·기술직, 생산직, 판매·서비스직 총 4개로 구분하여 조사한 것과 선행연구들의 설문지 형식을 참조하였다. 선행연구 중 인구통계학적 질문의 직업(종)을 사무직, 영업직, 생산·기술직, 연구·개발직, 기타로 구분한 이문원(2017)의 연구를 기준으로 하고 영업(판매)직과 서비스직을 하나로 묶은 한국경제연구소의 직종 구분을 반영하여 본 연구의 다양한 직업은 사무(관리)직, 영업·서비스직, 생산·기술직, 연구·개발직, 기타 총 5개로 정하였다.

그리고 다양한 직업에 공통으로 적용할 수 있으며 조직에서 일반적으로 조직의 효과성을 나타내는 요소를 직무몰입도 및 직무만족도로 대표할 수

있다. 문승태, 양복만(2007)의 교사의 근무학교에 따른 직업윤리, 조직몰입 및 조직효과성과의 인과관계 연구에서 학교조직 효과성에 조직 몰입을 매개로 직업윤리 요인이 전체적으로 영향을 미치는 것으로 나타난 결과를 보면 조직 몰입이 조직 효과성과 정적인 관계를 이루고 있음을 알 수 있다. 그리고 직업윤리의식과 직무만족도에 대한 선행연구는 다수이며 직무만족도가 높을수록 업무 성과적인 태도인 고객 지향성에 긍정적인 영향을 미친다(백영애, 2015)는 점을 감안할 때 직무몰입과 직무만족도는 조직의 효과성을 나타내는 대표 요인이라 할 수 있다. 따라서 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도 및 직무만족도에 얼마나 영향을 끼치는지에 대해 연구해볼 가치가 있다고 판단된다.

직무몰입은 사회 환경과 업무환경의 변화에 맞춰 현재에도 폭넓은 연구가 진행되고 있으며 1960년대부터 조직 행동이론에서 조직구성원들의 업무 관련 심리상태가 주요 관심사로 등장하면서 중요성이 인정되었다. 특히 직무몰입 수준이 낮은 경우 직무에 대해 조직구성원으로서의 자신의 존재감이 낮고, 부여된 담당 직무에 대한 목표 달성 노력 정도가 낮으며 조직과의 일체감 형성 노력이 적고, 담당 직무에 대한 최소한의 노력만 하는 경향이 강하기 때문에 조직 운영에서 매우 경계해야 할 요인이라고 할 수 있다(정백교, 김용성, 선상규, 2019). Porras와 Robertson(1992)의 연구에 따르면 조직 전체의 성과가 좋아질 가능성이 커지는 것으로 조직구성원들이 본인이 맡은 직무에 몰입하여 수행하는 것이라고 하였다. 그리고 직무몰입은 직무 만족과 함께 직무에 대한 헌신과 애착의 정도를 보여주는 것이며, 일반적으로 맡은 업무에 최선을 다하며, 나아가 결근율이나 이직률이 매우 낮은 사람들이 높은 직무몰입을 한다(장진숙, 조순점, 2017: 52-53 재인용). 따라서 조직에서는 조직구성원들의 직무몰입 향상을 위한 많은 노력을 기울이고 있다.

직무 만족은 조직원뿐만 아니라 조직의 입장에서 매우 중요한 부분인데 선행연구에 따르면 조직의 입장에서 구성원의 직무 만족 중요성을 아래 4가지로 정리하였다. 첫째, 조직구성원의 직무 만족은 안정된 직무수행으로 생산성이 향상되며, 둘째, 직무에 만족스러운 조직구성원은 조직에 헌신적이고 사려 깊은 처사로 효율적이고 긍정적인 성과를 이룬다. 셋째, 직무에 대한 긍정적인 감정은 외부에 자신이 속한 조직을 호의적으로 표현하는 PR(Public Relations) 기능으로 조직 활동의 합법성과 목적이 고양된다. 넷째, 직무 만족은 조직 목표 공헌도가 향상되고, 구성원의 이직과 결근율이 감소한다(김기태, 2004: 6-7; 이상훈, 2008: 12-14). 또한, 직무 만족은 종사자의 자아실현, 욕구 충족, 인간의 정체성과 삶의 목적 등에 밀접한 관련성이 있기에 그 의미는 더욱 크다(장진숙, 조순점, 2017). 이처럼 조직의 효과성을 대표적으로 나타내는 직무몰입 및 직무만족에 직업윤리의식이 주는 영향을 특정 직업 분야뿐만 아니라 더 다양한 직업 분야에서 살펴보는 것이 필요하며 더불어 직업윤리의식의 중요성과 필요성을 높이게 되는 계기를 마련하고자 한다.

이러한 연구의 필요성에 기초하여 본 연구의 목적은 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 통해 조직구성원들이 직업에 대한 올바른 윤리의식이 중요함을 인식하고 직업윤리의식을 고취하기 위한 조직문화 개선의 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 조직구성원의 특성에 따라 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도는 차이가 있는가?

둘째, 조직구성원의 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도 간에는 어떤 관계가 있는가?

셋째, 조직구성원의 직업윤리의식은 직무몰입도에 영향을 미칠 것인가?

넷째, 조직구성원의 직업윤리의식은 직무만족도에 영향을 미칠 것인가?

3. 용어의 정의

가. 조직구성원

조직구성원에 대한 개념에 대해 설명하기 위해서는 조직의 개념을 먼저 설명하고자 한다. 조직이란 공동의 목표를 달성하기 위해 분업과 통합의 활동 체계를 갖춘 사회적 단위(social unit), 또는 특정한 목적을 추구하기 위하여 의도적으로 구성된 사람들의 집합체로서 외부 환경과 여러 가지 상호작용을 하는 사회적 단위(행정학 사전, 2009)로 정의한다. 따라서 조직구성원이란 조직의 목적에 부합하기 위해 의도적으로 활동하는 사람이라고 할 수 있는데 의도적으로 활동하는 형태에 따라서도 일용직, 임시·계약직,

정규직, 프리랜서 등 다양한 조직구성원으로 구분할 수가 있을 것이다. 하지만 본 연구에서는 1년 미만의 일용직, 임시·계약직, 프리랜서의 형태를 제외한 1년 이상의 비정규직과 정규직의 형태로 근무하는 근로자를 조직구성원으로 정의하고자 한다.

나. 직업윤리의식

직업윤리의식은 Miller 외(2002)가 연구한 다차원 직업윤리 부문 (Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP)을 짧은 형식으로 개발 및 검증한 MWEP-SF (Meriac, Woehr, Gorman, Thomas, 2013)의 7개 요인으로 구성된 설문지에 의해 측정되는 낭비시간, 일의 중심성, 도덕/윤리, 여가, 지연만족도, 노력, 자립의 점수를 말한다.

다. 직무몰입도

직무몰입도이란 자신의 직무에 대하여 그 자신이 심리적 일체감을 느끼고 있는 정도와 자신의 직무가 삶에 차지하는 중요도를 의미하며 개인의 능력에 의해 자발적으로 직무수행을 하려는 의지를 불러일으키는 정도를 말한다고 하였다(권성빈, 2019). 본 연구에서는 권성빈(2019)의 연구에 사용된 설문지에 의해 측정되는 직무 애착, 직무책임감, 직무 중요성의 점수를 말한다.

라. 직무만족도

직무만족도란 개인 직무와 관련하여 즐거운 감정적 상태 또는 긍정의 정도를 의미하고 그것은 다차원적이며 수행직무에 대한 다원화되고 다양한 형태들의 총합이다(이문원, 2017). 본 연구에서는 이경진(2006)의 연구에서 사용된 설문지에 의해 측정되는 직무자체, 급여, 승진, 감독자 및 상사, 동료 5가지 요인의 점수를 말한다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 직업윤리의식

가. 직업윤리의식의 개념

직업윤리란 어떤 직업을 수행하는 사람들에게 요구되는 행동규범을 의미한다. 예를 들면, 직업인에게 요구되는 직업윤리로는 각자 자기가 맡은 일에 투철한 사명감과 책임감을 가지고 일을 충실히 수행해야 하며, 도덕적이어야 한다는 것을 들 수 있다. 직업윤리는 개인이 사회와 직업을 보는 관점이 다르기 때문에 변화할 수 있다고 정의하고 있다(한국기업교육학회, 2010). 그 밖에 직업윤리의 개념을 다양하게 정의하고 있으며 선행연구에서 말하는 대표적인 정의는 <표 Ⅱ-1>과 같다.

<표 Ⅱ-1> 직업윤리에 대한 다양한 정의

연구자	정의
박장호 (1998)	직업윤리는 “동서양을 구분 없이 모든 직업인들이 직업적 활동에 있어 최적이라 생각되는 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 행동의 규약”으로 정의할 수 있다.
이영배 (2001)	직업 또는 직무와 관련된 가치 또는 기준이며, 직업을 수행하는 과정에서 발생하는 인간관계의 도리나 사회 내·외적인 행위 기준이라고 할 수 있다.

김병숙, 최병훈, 김소영 (2007)	직업윤리는 개인이 갖는 사회적 규준과 노동에 대한 가치를 의미하며 일에 직면하여 사회적 규준과 노동의 가치가 개인 또는 사회적 현실성 체계에 연관을 제공하는 구조이다.
안관영 외 (2008)	직업윤리는 기대되는 올바른 직업의식과 깊은 관계가 있다. 협의로는 직업과 관련된 도덕성을 말하며, 광의로는 직업이나 일, 여가 등에 관련된 다양한 가치관 또는 태도를 뜻한다.
김경동 (2010)	직업윤리는 사회윤리의 한 부분으로서, 사회윤리의 의미를 '좋은 삶'을 지향하는 가치체계이며, 개인의 '삶의 가치'는 타고난 잠재력을 바탕으로 자아실현(self-actualization)과 자아완성(self-fulfillment)'을 위한 '삶의 질(quality)과 기회(life chance)'를 향상 시킨다.
배향자 (2016)	직업윤리는 의식주 유지에 필요한 경제적 수단과 가치 확보를 목적으로 행동하거나, 사회구성원에게 필요한 재화와 용역의 제공과정에서 발생하는 문제해결을 위해 지켜야 할 윤리 및 행위규범이라고 할 수 있다.
장진숙, 조순점, (2017)	이용경은 직업윤리는 넓은 의미로는 직업이나 노동, 여가, 일 등에 대한 다양한 가치관이나 의식, 태도를 뜻하며 좁은 의미로는 일과 관련된 도덕성을 뜻한다.

직업윤리는 인간이 사회를 구성하고 살아가는 데 있어서 지켜야 하는 이치 또는 도리인 여러 가지 윤리 중 직업에 있어서 지켜야 하는 윤리로 김병숙 외(2007)는 직업윤리는 크게 두 가지로 나눌 수 있다고 하였다. 하나는 어떠한 직업에서도 요구되는 행동규범인 진로 일반의 윤리이며, 다른 하나는 특정한 직업이 사회의 역할 분담적 입장에서 가져가야 할 행동규준인 특수직업의 윤리이다.

다양한 정의를 종합해 볼 때 직업윤리의 개념은 개인이 직업에 대해 가지는 가치관, 의미, 태도와 사회적으로 요구되는 직업에 대한 기대치가 반

영되어 직무수행 시 지켜야 하는 이치와 도리가 행동규범으로 형성되고 나타나는 것으로 정의할 수 있다. 또한, 직업은 시대에 따라 항상 변화하고 있으며 그 변화는 직업윤리에도 당연히 적용되어 사회의 변화에 따라 같이 변화한다. 시대가 변화할수록 그 시대가 추구하는 의미와 가치도 변화하며 이는 직업에 대한 가치관에도 영향을 주기 때문이다. 직업윤리는 좁게는 개인의 삶 중 직업을 수행하는 방식과 태도이며 넓게는 사회를 구성하는 사회 일원으로서 사회에 미치는 영향력이라 할 수 있다.

나. 직업윤리의식의 구성요소

직업윤리의식을 구성하는 요소는 명확하게 정해졌다고 보기 어렵다. 시대와 업종에 따라 요구되고 있는 요소가 상이하기 때문이며 나라별 문화에 따라서도 다양하게 구성되어 진다. 김병숙 등(2007)은 44개의 직업을 중심으로 윤리 선언문 및 윤리강령을 분석하여 우리나라 직업윤리를 구성하는 요소들을 20가지로 정리하였다. 20가지는 <표 II-2>와 같다. 직업별로 강조되는 요소들은 차이가 있으나 공통적 직업윤리의 요소는 ‘성실성, 책임성, 전문성, 소명 의식’으로 나타났다.

<표 II-2> 우리나라 직업윤리 요인들

제목	내용
인간 존엄성	인간의 존엄성에 기본을 두고 인간의 생명과 정신적인 성장을 돕는 직업적인 정신
성실성	맡은 바 일을 충실하게 집행하고자 하는 태도
공정성	업무처리에 있어 공정하며, 경제적 약자 및 소외계층의 배려, 정치적 및 중요한 타인의 물리적 힘에 중립적 태도, 특정인에게 특혜

	를 주지 않으며 고객에게 평등한 대우를 하며 투명한 기준에 의하여 업무를 처리
친절성	직위를 남용하거나 권위를 내세우지 않고 친절한 업무처리, 대인 관계를 대하는 언행과 태도, 권위주의 배제하며 고객에게 최대한의 서비스를 제공하고자 하는 태도
청렴성	상관 및 부하 비위목인, 희생정신과 규범을 반드시 준수하고자 하는 정신이며 압력 하에서도 윤리적 원칙을 준수하는 태도
정의성	공과 사를 구별하며, 희생정신과 규범을 반드시 준수하고자 하는 정신이며 압력 하에서도 윤리적 원칙을 준수하려는 태도
협력성	자기 이익과 충돌 속에서 경쟁 관계에 있는 동료와 상호존중하며 타인과의 관계에서도 도움을 주는 관계를 구축하려는 태도
공익성	일함에 있어 가능한 고객존중과 생산적인 방법으로 고객에게 이익을 주려는 능동적인 태도
참여도	조직구성원을 존중하며 조직문화에 적극적으로 참여하려는 태도
보편성	대다수 의견을 찬동하고 의견을 긍정적으로 검토하고 활동하는 태도
예측성	발생 가능한 위험이나 문제를 발견하고 부정 부실을 예방하는 태도
책임성	고객 위주 및 고객존중의 정신으로 맡은 바 직무를 충실히 수행하고, 직무에서 발생하는 책임에 한계를 분명히 알며 발생한 사안에 대하여 책임을 감수하는 태도
전문성	최고의 성취를 위하여 노력하고자 하며 성장하고자 자기계발을 위하여 노력하는 태도
봉사성	사회의 기대와 요구를 올바르게 파악, 분석, 예측하여 기대에 보답하려고 직·간접적으로 기여하려는 태도
근면성	바른 자세로 업무시간에 자신의 능력이 허락하는 한도에서 최대한의 노력으로 업무 수행
절약성	업무 수행에 있어 수간, 노력, 비용 절감에 입각하여 업무 수행
소명 의식	자기에게 주어진 업무를 신에게서 받은 소명으로 생각하고 최선을 다하는 태도
자부심	자신의 일에 대하여 정정당당한 입장에서 업무 수행

진취성	끊임없이 가치를 창출하고 개방적인 자세로서 업무에 임하며 틀에 박힌 사고에서 탈피하고자 노력하는 자세
기밀보장	업무상 취득한 기밀을 보장하고 자신의 이익을 위하거나 조직의 해를 끼치는 목적으로 기밀정보를 사용하지 않는 태도

출처: 김병숙 등 (2007). 58. <표 1>

공통적 직업윤리 중 ‘전문성’은 전문화를 강조하는 21세기에 새롭게 제시된 요인으로 보고 있다. 그리고 직업윤리 준수의 장애 요인으로는 과중한 업무, 다른 사람이 지키지 않는 분위기, 직장 내 상사의 순으로 높게 나타났으며 지키지 못하게 한 요인으로는 자신의 우유부단한 성격, 해고당하지 않기 위해서, 다른 동료의 눈초리를 의식, 가정을 지키기 위해서 등의 순으로 나타났다.

안관영, 이용경(2008)은 한국의 선행연구들은 직업윤리에 대한 측정 도구를 제시하지 않은 점을 들며 직업윤리에 대한 다양한 구성 요소들과 측정 도구들을 서양의 직업윤리 연구들에서 찾고 있는데 서양의 직업윤리와 유교적 직업윤리가 크게 다르지 않다는 점도 강조하고 있다. 특히 프로테스탄트 직업윤리가 유교적 직업윤리와 동떨어진 것이 아니며 다양한 구성요소 탐색의 역사가 길고 각 구성 요소들에 대한 측정 도구를 제시하고 있다고 하였다. 또한, 직업윤리의 구성요소와 측정 도구에 대해 가장 활발하게 이루어진 연구도 프로테스탄트 직업윤리이며 다양한 선행연구들의 종합한 결정판으로 Miller, Woehr와 Hudspeth(2002)가 연구한 다차원 직업윤리 부문(Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP)을 소개하고 있다. 직업윤리를 이루는 구성요소는 직업에 따라 차이가 있고 다양하지만, 프로테스탄트 직업윤리의 부문들이 도덕성뿐만 아니라 직업에 관계되는 다양한 가치관, 태도, 성향 등을 알아보기 적당하다고도 하였다. 직업윤리 부문(MWEP) 구성은 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 직업윤리 부문(Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP)

근면 (hard work)	직업윤리의 다양한 연구에 공통적으로 제시되는 요소로 힘든 일도 마다하지 않고 열심히 일하는 적극적인 태도를 말한다.
여가축소 (reduced leisure)	자신의 직업이나 조직을 위해 사용하는 시간을 제외하고 자신의 여가활동이나 휴식 그 자체 또는 이를 위해 사용할 수 있는 여유시간에 대한 태도를 말한다.
일중심성 (centrality of work)	항상 직업을 갖고 일을 하려고 하고 또 일을 해야 보람을 느끼는 태도를 말한다.
도덕성 (morality)	일반적으로 사회생활을 하면서 사회구성원들이 지켜야 할 규범으로 타인에게 피해를 주지 않는 바람직한 태도를 말한다.
시간 절약 (saved time)	낭비되는 시간이 없도록 시간 계획을 세워 시간을 효과적으로 사용하는 태도를 말한다.
자립 (self reliance)	남에게 의존하지 않고도 자신의 노력과 판단으로 어려움을 극복하고 자신을 통제하면서 삶을 개척하는 태도를 말한다.
만족연기 (delay of gratification)	미래의 더 큰 가치와 만족을 위해 당장의 만족이나 소비를 참는 태도를 말한다.

출처 : 안관영, 이용경(2008). 112-113.

2. 직무몰입도

가. 직무몰입도의 개념

몰입은 사람들이 어떤 활동에 깊이 빠져 있을 때 느끼는 의식상태를 의미한다. 조직구성원 개인이 조직이 원하는 일에 대한 깊은 관심과 애착을 가지고 조직의 다양한 활동에 참여하는 개인행동 및 행태를 말한다. 몰입상태의 개인은 자신의 능력과 강점을 가지고 매일의 작업에서 최선을 다하며 그 결과 몰입이 낮은 조직구성원에 비해 높은 업무성과를 보이게 된다. 흔히 몰입된 개인은 열정적 근무 태도와 조직과 자신을 동일시하는 특징을 나타내기도 한다. 몰입된 개인은 조직의 귀중한 자산이 되며 조직을 혁신하고 발전시키는 원동력이 되기도 한다(한국기업교육학회, 2010).

권성빈(2019)은 직무몰입은 조직몰입과 유사한 개념으로 몰입하는 대상에 따른 차이가 있으며 직무몰입은 개인이 맡은 직무에 대해 심리적 일체감을 느끼고 자신의 직무가 자신의 삶에서 얼마나 중요한가를 나타내며 직무수행 의욕을 불러일으키는 자발적인 정도를 말한다고 하였다. 또 직무몰입은 개인이 자신의 직무와 심리적으로 동화되는 정도 또는 전반적으로 자신이 일이 중요하다고 생각하는 정도, 자신의 직무에 열중하고 몰입하는 정도, 개인이 직무를 동일시하며 적극적으로 수행하고, 또 직무성과가 자아 가치감에 영향을 미치는 정도로 볼 수 있다고 하였다. 따라서 직무몰입은 직무에 대한 애착과 책임감, 중요성, 직무수행을 위하여 자기 능력을 최대한 발휘함으로써 발생하는 직무에 만족하는 정도로 정의하였다.

김성일(2019)은 직무몰입은 업무와 관련하여 ‘활력, 헌신, 몰두와 같은 긍정적이고 성취적인 심리상태’를 의미하며 자신이 속한 조직에 대하여 일체

감을 가지고 있음을 스스로 인지하는 것을 뜻하며, 자신의 업무에 몰두할 수 있는 정도를 뜻한다고 하였다. 그리고 학자별로 직무몰입에 대한 정의를 명시하였다.

Lodahl과 Kejner(1965)는 일상생활에서 업무가 중요한 가치로 자리 잡고 있는지를 인지하는 정도가 직무몰입이라고 주장하였고, Lawler와 Hall(1970)은 자신이 수행하고 있는 업무에 대한 태도와 일체감의 정도로 정의하였다. Cooper와 Wood(1974)는 직무몰입이 높은 근로자들의 행동은 자신을 스스로 독립적인 주체로서 인식하고 업무에 대한 자신감을 가질 뿐 아니라 직무성과를 향상하기 위해 업무를 수행한다고 주장하였다.

Rabinowitz와 Hall(1977)은 직무몰입의 성격을 개인 특성과 조직 특성 두 가지로 분류하여 파악하였는데 개인 특성의 측면에서는 성과 수준과 자기 존중감에 대해, 조직 특성의 측면에서는 조직의 여러 가지 특성에 의해서 영향을 받는 한 개인의 전체적인 자아 이미지에서 직무에 대한 중요성과 동일시 정도라고 주장하였다. Kanungo(1982)는 직무몰입은 만족의 유무와 관련된 감정 심리상태라기보다는 작업상황과 자신의 동일시를 인지하거나 혹은 그렇다고 믿는 상태라고 정의하였다.

Brooke 외(1988)는 직무몰입을 개인이 자기의 직무를 하나로 여기는 심리의 정도라고 파악하였다. 더불어 직무몰입이 높을수록 자신의 시간과 노력을 최대한 직무에 투입하여 더 나은 성과를 만들며 직무몰입이 낮은 사람보다 업무의 의미를 본인의 삶에서 한 층 더 중요한 역할을 담당하며 직무를 수행하는 상황에서도 큰 영향을 받는 것으로 평가되고 있다. 반면, 직무에 몰입하지 못하는 사람은 몰입하는 사람과 비교하여 직무에 헌신하는 행동을 기대하기 어렵다고 정리하였다(김성일, 2019).

다양한 정의들을 종합해 볼 때, 직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대해 스스로 인지하고 느끼는 긍정적이고 성취 지향적인 정서 상태이자 직무에

대해 자신의 능력을 최대한 발휘하려고 하는 열정, 애정, 헌신의 태도를 말 하는 것이라 말할 수 있다.

나. 직무몰입도의 구성요소

직무몰입은 외부적인 요소에 의해 영향을 받기도 하지만 전반적으로 개인 내부의 주관적인 심리에 영향을 받으며 단기간에 쉽게 변하지 않는 것으로 알려져 있다. 직무몰입을 구성하는 요인을 세 가지 관점에서 설명할 수 있는데 첫 번째 관점은 개인의 책임감과 직업윤리 등과 같은 개인적 특성을 말하며, 개인의 외부적인 환경이나 상황이 아닌 자기 자신이 스스로 깨닫는 직업의 가치가 무엇인지에 따라서 직무에 몰입한다는 해석이다. 두 번째는 개인이 아닌 조직의 상사의 영향력, 즉 상사의 행동이나 의사결정 참여 태도, 직무수행 수준, 자율성과 도전성, 직무수행에서 상사의 통제와 피드백 등이 어떠한가에 따른 상황적 특성에 의해 직무몰입을 보는 관점이다. 마지막 세 번째 관점은 개인적 특성과 상황적 특성이 일으키는 상호작용에 의해 직무몰입이 결정된다는 관점이다. Chung과 Megginson(1981)은 직무몰입의 전제 요소를 연령, 성격, 성취동기, 직무에 대한 전문성과 기술로 대표되는 개인적 특성과 과업의 다양성과 본질, 직무에 대한 피드백, 목표성과 달성인 과업 특성, 그리고 임금과 회사의 정책, 작업 동료와 상사 등 조직 특성으로 구성된다고 하였다. 또한, 직무몰입이 직무 만족과 성과에도 영향을 미친다고 제시하였다(김성일, 2019).

권성빈(2019)은 직무몰입에 영향을 주는 요인들을 Rabinowitz와 Hall(1977)과 Brown(1996)의 사례를 제시하였다. Rabinowitz와 Hall(1977)은 연령, 성별, 교육 정도, 근속기간, 도시와 농촌의 환경요인을 포함하는 개인적 특성과 의사결정 참여, 리더의 행동, 직무수행 통제, 자율성과 도전

성, 성취 기회 등을 포함하는 환경적 특성으로 구분하였다. Brown(1996)은 일에 대한 윤리, 통제장소, 성장 욕구, 자존감인 개인 특성 요인과 자율성, 기술 다양성, 과업 정체성, 계층 수준, 과업 중요성 등의 직무특성요인으로 나누고 있다고 하였다. 이문원(2017)은 Brown의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 개인특성요인, 직무특성요인, 관리요인, 역할 인식요인으로 정리하였다. 개인특성요인은 일에 대한 윤리, 통제를 할 수 있는 위치, 자아존중, 성장 욕구로, 직무특성요인은 자율성, 기술의 다양성, 피드백, 계층적인 수준, 과업의 중요성, 잠재적인 동기와 과업에 대한 도전정신, 과업의 복잡성으로 구분하고 관리요인의 세부요인으로는 배려와 참여, 커뮤니케이션이며 역할 인식요인의 세부요인으로는 역할 갈등과 역할 모호성이다(이문원, 2017).

선행연구들을 살펴본 결과 직무몰입도 구성요소 역시 명확하게 정해진 것은 없으나 성취동기와 같은 개인적인 특성이 공통적으로 포함되어 있다. 본 연구에서의 직무몰입도의 구성요소는 권성빈(2019)의 연구에 사용된 측정도구를 사용하였기 때문에 ‘직무 애착’, ‘직무책임감’, ‘직무 중요성’의 3개로 정의하였다.

3. 직무만족도

가. 직무만족도의 개념

다양한 욕구의 존재인 인간은 직무에 종사하며 여러 가지 가치와 의미를 추구하며 개성에 따라 추구하는 가치는 더 다양하다. 그 중, 조직 속의 존재로서 각 개인의 직무와 관련된 작업 자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료와 상사, 작업조건 등과 같은 근로 환경에 대해 만족하는 정도의 감정적 표현이 직무 만족이라 할 수 있다. 하지만 직무 만족에 대한 연구는 실제적으로 명확히 꿰뚫어 볼 수 없고 조직 속의 개개인이 느끼는 감정의 반응과 언행 등을 통해 유추됨으로 다양각색으로 표출된다. 따라서 직무 만족의 개념은 학자별로 다양하게 정의 내려지고 있다(구병창, 2011).

직무 만족은 자신의 직업 혹은 직무에 대해 개인이 만족하는 정도(한국 심리학회, 2014)로 Locke(1970)는 직무 만족을 조직구성원 개인의 감정적인 반응으로 직무에 대한 평가에 영향을 받아 유쾌하거나 긍정적인 감정의 상태라고 하였다. Porter 외(1974)는 직무를 통하여 경험하는 것이 욕구 충족에 기인하는 정도라고 하였고, Curry 외(1986)는 개인이 자신의 직무에 대한 태도의 하나로서 정서적인 반응이라고 볼 수 있다고 하였다(안관영, 이용경, 2008).

Hoppock(1935)에 의해 산업심리학 분야에서 처음 시작한 직무만족에 대한 연구는 직무에 대한 개인의 감정 및 지향성이라고 정리하고 구성원의 태도·감정·감각 등을 중심으로 연구하였다(강현주, 2010; 권다영, 2014 재인용). 직무 만족(Job Satisfaction)의 정의는 학자들에 따라 다양한 개념으로 정리되었으며, 조직관리 차원에서 조직몰입과 함께 사회학, 심리학,

경영학, 조직학 등의 분야에서 중요하게 연구하고 있는 가변적 요인이다 (배향자, 2015).

배향자(2015)는 다양한 직무 만족에 대한 정의를 3가지 개념 접근으로 정리하였는데 그 내용은 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 직무 만족의 개념

개념 접근	직무 만족의 개념
직무 자체	<ul style="list-style-type: none"> · 개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태 · 자신이 수행하고 직무 가치와 긍정성 · 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따른 구성원들의 감정적인 상태
직무 환경	<ul style="list-style-type: none"> · 작업환경에 있어서 동료나 직무 또는 심리적 대상에 대한 태도 · 자신과 비슷한 특성, 관심, 신념을 가진 구성원들의 근무 환경
개인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 개인이 직무와 직무 경험을 통해 얻는 정서 상태와 취하는 태도 · 주어진 작업이 개인의 자아를 충족시켜 주는가의 척도

나. 직무만족도의 구성요소

직무 만족의 조직 개개인의 직무수행과 밀접한 관계를 이루고 있기 때문에 모든 조직에서 중요시되어왔으며 그에 따른 연구도 많이 진행되었다. 따라서 직무 만족의 구성요소 또한 다양하게 제시되었는데 이창원 외 (2008)는 직무 만족의 주요 원인을 3가지로 분류하고 만족과 불만족에 관한 결과를 이직률과 결근율로 나타내었으며 [그림 II-1]과 같다.



[그림 II-1] 직무 만족 및 불만족의 원인 및 결과

이 외에도 다양한 변수가 있는데 선행연구를 연구자 별로 정리한 내용은 <표 II-5>와 같다(배향자, 2015).

<표 II-5> 선행연구의 조직구성원 직무 만족 요소

연구자	직무 만족 요소
Alderfer (1972)	일, 급여, 승진, 공로인정, 부가급부, 작업조건, 감독, 동료 관계, 기업 및 경영에 대한 인식
Fournet (1966)	<ul style="list-style-type: none"> · 개인적 특성 : 연령, 교육과 지능, 직무 수준, 성별 · 직무상 특성 : 조직과 관리, 상사의 감독, 사회적 환경, 안전성, 단조성, 의사소통과 임금

Gilmer (1966)	안전, 승진, 임금, 직무 본질적 측면, 사회적 측면, 감독, 의사소통, 작업환경, 복지후생
Hulin & Smith (1965)	·직업, 보수, 승진, 감독, 동료
Herzberg, Mausner & Snyderman (1959)	· 직무 만족 요소(위생요인, hygiene factor or dissatisfaction) - 성취감, 인정, 직무 자체, 책임, 성장과 발전, 자아실현 · 직무 불만족요소(동기 요인, motive factor) - 조직 정책과 관리, 감독, 작업, 조건, 대인관계, 임금, 지위
Locke (1976)	직무 자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 근무환경, 감독, 동료, 경영방침
March & Simon (1958)	자신의 이미지에 대한 직무의 적합성, 직무 관계의 예측 능력, 직무에 따른 역할과의 조화
Milton (1981)	과업요인, 임금요인, 승진요인, 인정요인, 복지후생요인, 과업수행요인, 감독요인, 동료 요인, 관리정책요인
Porter & Steers (1973)	· 조직 전체요인 : 급여·승진기회, 회사정책·절차, 조직구성 · 작업환경요인 : 감독 스타일, 참여적 의사, 결정, 작업조건, 작업집단 규모 · 직무 내용 요인 : 직무 범위, 역할 모호성과 역할갈등 · 개인 요인 : 연령과 근속, 퍼스낼리티
Vroom(1964)	감독, 작업집단, 직무 내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간

본 연구에서의 직무만족도의 구성요소는 Cornell 직무기술표(Job Descriptive Index : JDI)를 바탕으로 한 이경진(2006)의 연구에서 사용된 도구를 사용하였기 때문에 직무자체, 급여, 승진, 감독자 및 상사, 동료, 5

가지 요소로 정의 하였다.

4. 직업윤리의식과 직무몰입도의 관계

조직에서 가장 관심 있는 분야 중 하나가 조직원들의 직무몰입도이며 직무몰입은 조직몰입과 유사한 개념으로 이해되기도 한다. 그러나 선행연구들을 살펴보면 개인의 업무 자체에 대한 열정과 헌신의 태도인 직무몰입보다는 조직을 대상으로 하는 조직 몰입도에 대한 연구가 많다. 우선 직업윤리의식과 조직 몰입도의 관계성에 관한 선행연구를 살펴보면 안관영, 이용경(2008)은 직업윤리 구성요소인 근면, 일 지향성, 도덕성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며 조직의 몰입도를 높이기 위해서 바람직한 직업윤리를 인식할 수 있는 교육이 필요하다고 하였다.

직업윤리와 유사한 개념인 윤리적 리더십과 직무몰입의 상관성에 관해 연구한 정백교 외(2019)는 Victor와 Cullen(1987)의 연구에서 직무몰입과 기업의 경영성과에 영향을 주는 윤리적 리더 요인을 정직성, 투명성, 공정성 및 공헌성 등이라고 하였으며, Brown과 Trevino(2006)의 연구서도 조직 구성원의 적극적인 태도와 윤리적 리더십이 유의미한 관계가 있음을 제시하였다. 이외의 연구에서도 조직원의 직무몰입을 높이는 요소로 윤리적 리더 기반의 윤리경영 투자가 비례적 관계에 있고 직무몰입이 높은 구성원들일수록 비윤리적 조직경영과 의사결정 과정에 대해 부정적인 경향을 강하게 보인다고 하였다. 이처럼 직업윤리의식이 조직몰입을 높이는 데 영향을 미치고 리더의 윤리적인 태도가 직무에 긍정적인 영향을 미치는 것을

감안 할 때 직업윤리의식이 직무몰입에도 영향을 줄 것으로 유추할 수 있다.

5. 직업윤리의식과 직무만족도의 관계

조직의 유효성과 효과성을 대표하는 변수인 직무 만족은 많은 선행연구에서 자주 등장하는 요인 중 하나이다. 직업윤리 또한 마찬가지이며 이 두 요인에 관한 선행연구는 다수이다.

안관영, 이용경(2008)은 직업윤리가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 근면, 여가 축소, 일 지향성, 시간 절약이 직무 만족을 높이는 것을 확인하였으며 직무만족도를 높이기 위해서는 성실히 일하는 것의 가치와 충분한 여가생활, 일에 대한 가치를 형성하는 것, 계획을 통해 효율적인 시간을 사용하는 것에 대한 교육을 시행하여 바람직한 윤리를 인지하도록 해야 함을 제안하였다.

배향자(2015)는 사회복지 윤리의식과 직무 만족과의 상관관계에 대해 윤리의식이 높으면 전반적인 직무만족도가 높게 나타났으며 특히 만족 요인 중 권위, 신뢰성, 자율성이 높은 것으로 분석되었다.

백영애(2015)의 미용 서비스산업 종사자를 대상으로 한 연구에서도 직무 만족에 직접적인 영향을 미치는 변수가 자기효능감, 직업윤리이며, 두 변수 중 직업윤리가 자기효능감보다 직무 만족에 미치는 영향력이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다. 이는 미용 서비스산업에서의 직업윤리가 높여 직무 만족을 높이기 위해 노력해야 함을 시사하고 있다.

권은자 외(2018)는 치과기공사를 대상으로 직업윤리와 직무만족도 간의

상관관계를 연구한 결과 직업윤리의식과 직무만족도 간에 높은 정 상관관계를 보였으며 직업윤리의식은 조직 시민 행동 전체 영역 간에도 유의한 수준의 높은 정 상관관계를 보였음을 확인하였다.

이 외에도 다수의 선행연구 결과는 직업윤리의식과 직무 만족이 긍정적인 상관관계에 있음을 보인다. 따라서 직업윤리의식이 높을수록 직무만족도도 높아지는 비례관계가 형성되는 것이 일반적인 현상이라 보아도 무방할 것이다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 부산 및 경남 지역에 거주하거나 직장생활을 하는 20~50대 이상 311명의 성인이다. 구체적인 대상 선정 절차는 다음과 같다. 연구자 본인이 출장을 다녀온 회사 15곳과 지인이 근무하는 회사 4곳을 선정하여 인사담당자 및 부서장에게 개별 연락을 취하였으며 그 중 4개 회사의 동의를 받았다. 그리고 지인이 근무하는 회사 5곳을 추가로 선정하여 총 9개의 회사에 근무하는 조직구성원 311명을 표집하였다. 총 응답자 311명에서 받은 설문지 중 불성실한 응답이거나 기재사항이 미비한 2부를 제외한 309부가 분석대상이 되었다. 연구대상의 사회인구학적 특성을 살펴보면 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 연구대상의 사회인구학적 특성

특성		인원 수	퍼센트(%)
성별	남자	258	83.5
	여자	51	16.5
나이	20대	86	27.8
	30대	110	35.6
	40대	66	21.4
	50대 이상	47	15.2

업종	사무(관리)직	131	42.4
	생산·기술직	140	45.3
	영업·서비스직	16	5.2
	연구개발직	9	2.9
	기타	13	4.2
근무 기간	1~5년 미만	108	34.9
	5~10년 미만	70	22.7
	10~15년 미만	53	17.2
	15~20년 미만	34	11.0
	20년 이상	44	14.2
근무 형태	정규직	280	90.6
	비정규직	29	9.4
월 소득	200만원 미만	20	6.5
	200~300만원 미만	142	46.0
	300~400만원 미만	89	28.8
	400~500만원 미만	31	10.0
	500만원 이상	27	8.7
학력	고졸 이하	65	21.0
	전문대졸 이하	90	29.1
	대졸 이하	128	41.5
	대학원 이상	26	8.4

2. 측정도구

가. 직업윤리의식

직업윤리의식의 측정 도구는 다양한 선행연구들을 종합한 결정판으로 Miller 외(2002)가 연구한 다차원 직업윤리 부문(Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP)을 짧은 형식으로 개발 및 검증한 MWEP-SF (Meriac, Woehr, Gorman, Thomas, 2013) 프로파일을 번역하여 사용하였다. 직업윤리 부문(MWEP)은 총 7개의 요인, 28문항으로 구성되어 있으며 (표 III-2 참조), 리커트(Likert) 5점 척도(1점=전혀 그렇지 않다~5점=매우 그렇다)로 측정되었다.

<표 III-2> 직업윤리의식 측정 문항 내용

하위요인	문항 번호	문항 수
낭비 시간(Wasted Time)	1, 5, 12, 17	4
일의 중심성(Centrality of Work)	2, 7, 24, 28	4
도덕 / 윤리(Morality/Ethics)	3, 13, 23, 27	4
여가(Leisure)	4, 16, 18, 25	4
지연만족도(Delay of Gratification)	6, 8, 15, 21	4
노력(Hard Work)	9, 11, 20, 22	4
자립(Self-Reliance)	10, 14, 19, 26	4
총 문항 수		28

직업윤리의식 측정 문항은 원문을 번역하여 사용하였는데 번역 절차는 11년차 영어 강사에게 원문해석을 의뢰한 뒤 그 내용을 지도교수와 확인 절차를 걸쳤다. 그리고 본 연구에서 사용한 직업윤리의식에 관한 측정도구 문항의 타당도를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 특히, 고유치(eigenvalues)가 1.0이상인 요인을 기준으로 요인의 수를 적절히 줄이기 위한 주성분분석(principle component analysis) 방법과 사각회전방식(oblique rotation)을 사용하였다. 분석결과, 7개의 하위요인으로 구분되었으며 요인부하량의 절대값이 모두 .3 이상으로 나타나 타당성이 확인되었다. 일반적으로 요인부하량의 절대값이 .3 이상이면 유의미한 변수로 간주한다(홍세희, 2008). 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's α 계수를 이용한 분석을 하였으며, 분석 결과, Cronbach's α 계수가 .552~.847로 나타났고 전체 Cronbach's α 계수는 .881로 나타났다. Cronbach's α 계수가 .6 이상이면 일반적으로 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단한다(Moss et al, 1998). 따라서 7번째 도덕 / 윤리(Morality/Ethics) 성분은 Cronbach's α 계수가 .552가 나타남에 따라 신뢰도를 저해하는 항목으로 판단되나 .6에 가까운 수치임으로 제거하지 않고 함께 분석하였다. 측정도구 문항에 대한 타당도와 신뢰도는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 직업윤리의식 측정 문항 요인분석

항목	공통성	성분							Cronbach's α
		1	2	3	4	5	6	7	
5	.695	.789	.104	.152			.125	.121	.804
17	.662	.770	.131	.145	.129		.112		
12	.589	.639	.246	.195	.177	-.154	.147		
1	.646	.531	.459			-.224	.292	.133	
28	.781	.185	.769	.210	.310		.120		.847
7	.725	.208	.713	.165	.364	-.109			
24	.665	.420	.566	.275	.202	-.116		.182	
2	.619	.377	.564	.130		-.189		.303	

11	.738	.140	.189	.785	.169			.188		
20	.704	.167		.774	.244					.815
9	.647	.177	.283	.649	.282		.174			
22	.625	.255	.103	.585	.104	-.107	.234	.361		
8	.670		.128	.107	.782		.137			
21	.728	.151		.305	.780					.779
15	.594		.370	.180	.628		.159			
6	.470	.127	.212	.111	.600			.152		
25	.715	-.148	-.132			.812				
18	.678	-.141				.805				.793
16	.643					.796				
4	.556	.145	-.111	-.145	-.105	.680		.156		
19	.650	.196	.154	.105			.746	.135		
10	.690	.197	.160	.316	.135		.702	-.118		.705
26	.642		-.236	-.107	.275		.645	.264		
14	.518		.349	.206	.215	.102	.521	.138		
27	.622				.234		.231	.699		
13	.499	.237	.149			.144		.624		.552
3	.584	.424	.122	.175	-.122	.192		.549		
23	.460	-.222	.295	.326			.249	.385		
요인명	낭비 시간	일의 중심성	노력	지연 만족도	여가	자립	도덕/ 윤리	전체		.881
Kaiser-Meyer- Olkin 측도	.878									
[Bartlett의 구형성 검정]	근사 x^2					3660.371				
	자유도					378				
	p					0.000				

나. 직무몰입도

직무몰입도 측정 도구는 하영자(2005), 이정수(2001)의 설문지를 수정하여 권성빈(2019)의 연구에 사용된 측정도구를 사용하였다. 직무몰입은 ‘직무 애착’, ‘직무책임감’, ‘직무 중요성’의 3개 하위요인으로 구성되어 있으며, 직무 애착 5문항, 직무책임감 3문항, 직무 중요성 3문항으로 총 11문항이다

(표 III-2 참조). 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's α 계수를 이용한 분석을 하였으며, 분석 결과, Cronbach's α 계수가 .699~.831로 나타났고 전체 Cronbach's α 계수는 .832로 나타났다. 각 문항은 리커트(Likert) 5점 척도(1점=전혀 그렇지 않다~5점=매우 그렇다)로 측정되었다.

<표 III-4> 직무몰입도 측정 문항 내용

하위요인	문항 번호	문항 수	Cronbach's α	
직무 애착	1 ~ 5	5	.699	.832
직무 책임감	6 ~ 8	3	.831	
직무 중요성	9 ~ 11	3	.821	
총 문항 수		11		

다. 직무만족도

직무만족도에 대한 측정 도구는 이경진(2006)의 연구에서 사용된 도구를 사용하였다. 이 도구는 Cornell 직무기술표(Job Descriptive Index : JDI)를 바탕으로 한 것이며 윤선미(2013)의 연구에서도 사용되었다. 직무만족도 설문 구성은 직무자체, 급여, 승진, 감독자 및 상사, 동료, 5가지 요인으로 구성되어 있으며, 총 20문항이다. 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's α 계수를 이용한 분석을 하였으며, 분석 결과, Cronbach's α 계수가 .700~.743로 나타났고 전체 Cronbach's α 계수는 .752로 나타났다. 설문 문항에 대한 측정은 리커트(Likert) 5점 척도(1점=전혀 그렇지 않다~5점=매우 그렇다)로 측정되었다. 직무만족도의 문항구성은 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 직무만족도 측정 문항 내용

하위요인	문항 번호	문항 수	Cronbach's α	
직무자체	1 ~ 4	4	.715	.752
급여	5 ~ 8	4	.733	
승진	9 ~ 12	4	.743	
감독자 및 상사	13 ~ 16	4	.700	
동료	17 ~ 20	4	.711	
총 문항 수		20		

3. 자료 수집 절차

본 연구를 위한 자료 수집 기간은 2019년 11월 중순부터 2020년 2월 말 까지 실시하였다. 자료 수집 지역은 부산 및 경남 지역을 중심으로 일반 사무직, 생산직, 영업 및 판매직, 연구직 등에 종사하는 조직구성원을 대상으로 면대면 설문 조사 또는 온라인 설문 조사를 실시하였다. 면대면 설문 조사는 조직구성원의 근무처를 방문하였으며, 온라인 설문 조사는 우편과 메일을 사용하여 수집하였다. 더불어 원활한 자료 수집을 위해 설문 조사 실시 3~5일 전 사전 안내를 위한 문자나 전화로 전달하였다.

또한 설문 조사 실시 당일 직접 찾아가 본 설문 조사의 목적과 사용범위 및 기간, 익명성 보장 등 연구윤리절차에 대한 안내를 하여 동의를 구한

뒤 실시하였으며 우편과 메일로 수집하는 경우는 해당 담당자에게 연구윤리절차에 대한 내용을 미리 안내하고 실시하도록 설명하였다.

4. 자료 분석 방법

첫째, 조직구성원의 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도는 어떠한가에 대한 분석은 조직구성원의 일반적 특성(성별, 업종, 근무기간, 근무형태, 월소득, 학력)에 따른 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 평균차이 검증인 t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 사용하였다.

둘째, 조직구성원의 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도 간에는 어떤 관계가 있는가에 대한 분석은 상관분석(Correlational Analysis)을 실시하였다.

셋째, 조직구성원의 직업윤리의식은 직무몰입도 및 직무만족도에 영향을 미치는가에 대한 분석은 단순 및 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계

변인의 기술통계 분석결과, 독립변인인 직업윤리의식은 평균 3.63점으로 나타났다. 하위변인 중 도덕/윤리(평균 4.17점)가 가장 높았고, 지연만족도(평균 3.16점)가 가장 낮았다.

종속변인인 직무몰입도는 평균 3.63점으로 나타났다. 하위변인 중 직무책임감(평균 4.04점)이 가장 높았고, 직무애착(평균 3.57점)과 직무중요성(평균 3.28점)순으로 나타나 직무애착이 직무몰입도에 다른 하위변인보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 직무만족도는 평균 3.15점으로 나타났다. 하위변인 중 감독자 및 상사(평균 3.39점)가 가장 높았고, 다음으로는 직무자체 오와 동료(평균 3.23)가 동점으로 높았으며, 급여(평균 2.97), 승진(평균 2.93점) 순으로 나타나 급여나 승진보다는 감독자 및 상사, 동료에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 변인의 기술통계 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 변인의 기술통계

구분	변인명	N	최소값	최대값	평균	표준 편차	
독립 변인	직업 윤리	낭비시간	309	4	20	3.68	2.508
		일의 중심성	309	4	20	3.33	3.112

	의식	도덕/윤리	309	12	20	4.17	1.920	
		여가	309	6	20	3.85	2.663	
		지연만족도	309	4	20	3.16	2.817	
		노력	309	4	20	3.64	2.871	
		자립	309	5	20	3.59	2.364	
		전체	309	57	140	3.63	11.686	
종족 변인	직무 몰입 도	직무애착	309	7	25	3.57	3.300	
		직무책임감	309	3	15	4.04	1.740	
		직무중요성	309	3	15	3.28	1.912	
		전체	309	13	55	3.63	5.899	
	직무 만족 도	직무자체	309	4	19	3.46	2.058	
		급여	309	7	16	2.82	1.475	
		승진	309	6	16	3.09	1.487	
		감독자및상사	309	4	20	3.59	2.106	
		동료	309	7	17	3.58	1.674	
		전체	309	38	80	3.26	5.660	
	유효 N(목록별)		309					

2. 평균 차이 검증

조직구성원의 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도는 어떠한가에 대한 분석은 조직 구성원의 일반적 특성(성별, 업종, 근무기간, 근무형태, 월소득, 학력)에 따른 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 평균차이 검증인 t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 사용하였다. 일원분산분석의 경우 Scheffé의 사후검증을 실시하였다.

가. 일반적 특성별에 따른 직업윤리의식 차이

직업윤리의식에 대해 일반적 특성별에 따른 차이를 검증한 결과, 나이에 따라 직업윤리의식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=4.812, p>.01$). 50대 이상(평균3.83점)이 가장 높았고 40대(평균3.66점), 30대(평균3.59점), 20대(평균3.57점) 순으로 직업윤리의식이 높은 것으로 나타났다.

또한 근무기간에 따라 직업윤리의식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=3.884, p>.01$). 20년이상(평균3.78점), 10~15년 미만(평균3.71점), 15~20년 미만(평균3.68점), 1~5년 미만(평균3.62점), 5~10년 미만(평균3.50점) 순으로 직업윤리의식이 높은 것으로 나타났다. 그리고 월소득($F=2.450, p>.05$)과 학력($F=3.041, p>.05$)에 따라서도 직업윤리의식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

그러나 성별, 업종, 근무형태에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성별에 따른 직업윤리의식의 차이 결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 일반적 특성별 직업윤리의식 차이

(N = 309)

구 분	종속변수			t/F	Scheffé
	N	M	SD		
성별	남자	258	3.64	12.15	-.283
	여자	51	3.65	9.00	

나이	20대	86	3.57	10.385	4.812**	4 > 1, 2
	30대	110	3.59	10.858		
	40대	66	3.66	13.423		
	50대 이상	47	3.83	11.820		
업종	사무(관리)직	131	3.69	11.955	.846	
	생산·기술직	140	3.60	11.859		
	영업·서비스직	16	3.64	11.507		
	연구개발직	9	3.63	6.874		
	기타	13	3.54	9.590		
근무 기간	1~5년 미만	108	3.62	10.918	3.884**	5 > 2
	5~10년 미만	70	3.50	11.077		
	10~15년 미만	53	3.71	8.650		
	15~20년 미만	34	3.68	16.275		
	20년 이상	44	3.78	11.970		
근무 형태	정규직	280	3.62	11.626	-1.458	
	비정규직	29	3.75	12.037		
월 소득	200만원 미만	20	3.53	8.765	2.450*	N.S.
	2~300만원 미만	142	3.60	10.980		
	3~400만원 미만	89	3.62	13.545		
	4~500만원 미만	31	3.81	12.075		
	500만원 이상	27	3.75	8.239		
학력	고졸 이하	65	3.50	12.778	3.041*	N.S.
	전문대졸 이하	90	3.68	10.863		
	대졸 이하	128	3.66	11.208		
	대학원 이상	26	3.73	12.538		

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

나. 일반적 특성별에 따른 직무몰입도 차이

직무몰입도에 대해 일반적 특성별에 따른 차이를 검증한 결과, 나이(F=4.935, $p>.01$), 근무기간(F=4.089, $p>.01$), 월소득(F=4.450, $p>.01$), 학력(F=5.935, $p>.01$)에 따라 직무몰입도에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 나이에 따른 직무몰입도 점수는 50대 이상(평균3.83점)이 가장 높았고 40대(평균3.69점), 30대(평균3.59점), 20대(평균3.50점) 순으로 직무몰입도가 높은 것으로 나타났다.

근무기간에 따른 직무몰입도 점수는 20년 이상(평균3.86점), 10~15년 미만(평균3.70점), 15~20년 미만(평균3.67점), 1~5년 미만(평균3.53점), 5~10년 미만(평균3.52점) 순으로 직무몰입도가 높은 것으로 나타났다. 월소득에 따른 점수는 4~500만원 미만이 가장 높고 200만원 미만이 가장 낮았으며, 학력에 따른 점수는 대학원 이상이 가장 높고 고졸 이하가 가장 낮은 것으로 나타났다.

그러나 성별, 업종, 근무형태에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성별에 따른 직무몰입도의 차이 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 일반적 특성별 직무몰입도 차이

(N = 309)

구 분	종속변수			t/F	Scheffé
	N	M	SD		
성별	남자	258	3.64	6.090	.963
	여자	51	3.56	4.803	

나이	20대	86	3.50	5.650	4.935**	4 > 1
	30대	110	3.59	5.909		
	40대	66	3.69	6.231		
	50대 이상	47	3.83	5.061		
업종	사무(관리)직	131	3.68	5.414	1.345	
	생산·기술직	140	3.56	6.441		
	영업·서비스직	16	3.79	5.885		
	연구개발직	9	3.57	3.667		
	기타	13	3.51	5.218		
근무 기간	1~5년 미만	108	3.53	5.896	4.089**	5 > 1, 2
	5~10년 미만	70	3.52	5.777		
	10~15년 미만	53	3.70	4.961		
	15~20년 미만	34	3.67	7.504		
	20년 이상	44	3.86	4.844		
근무 형태	정규직	280	3.60	5.798	-1.475	
	비정규직	29	3.76	6.710		
월 소득	200만원 미만	20	3.33	4.557	4.450**	4, 5 > 1
	2~300만원 미만	142	3.57	5.801		
	3~400만원 미만	89	3.63	6.520		
	4~500만원 미만	31	3.86	5.572		
	500만원 이상	27	3.82	3.463		

	고졸 이하	65	3.40	6.531		
학력	전문대졸 이하	90	3.68	5.315	5.935**	2, 3, 4 > 1
	대졸 이하	128	3.65	5.830		
	대학원 이상	26	3.85	4.756		

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

다. 일반적 특성별에 따른 직무만족도 차이

직무만족도에 대해 일반적 특성별에 따른 차이를 검증한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성별에 따른 직무만족도의 차이 결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 일반적 특성별 직무만족도 차이

(N = 309)

구 분	종속변수			t/F	Scheffé
	N	M	SD		
성별	남자	258	3.15	5.692	.175
	여자	51	3.15	5.553	
나이	20대	86	3.12	5.286	.686
	30대	110	3.14	5.048	
	40대	66	3.18	6.784	
	50대 이상	47	3.19	6.003	

업종	사무(관리)직	131	3.14	5.515	.889
	생산·기술직	140	3.17	5.603	
	영업·서비스직	16	3.20	6.424	
	연구개발직	9	3.20	5.874	
	기타	13	3.04	6.719	
근무 기간	1~5년 미만	108	3.14	5.277	1.310
	5~10년 미만	70	3.11	5.388	
	10~15년 미만	53	3.18	4.627	
	15~20년 미만	34	3.14	8.645	
	20년 이상	44	3.23	5.146	
근무 형태	정규직	280	3.14	5.541	-1.610
	비정규직	29	3.23	6.602	
월 소득	200만원 미만	20	3.11	3.843	.734
	2~300만원 미만	142	3.14	5.191	
	3~400만원 미만	89	3.15	6.725	
	4~500만원 미만	31	3.22	6.082	
	500만원 이상	27	3.18	4.822	
학력	고졸 이하	65	3.10	5.404	2.459
	전문대졸 이하	90	3.20	4.913	
	대졸 이하	128	3.17	5.725	
	대학원 이상	26	3.06	7.632	

3. 상관분석

본 연구의 주요 변인인 직업윤리의식과 직무몰입도, 그리고 직무만족도 간의 관련성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 분석 결과 직업윤리의식은 직무몰입도($r=.671, p<.001$)와 직무만족도($r=.577, p<.001$) 모두 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났으며, 직무몰입도와 직무만족도($r=.600, p<.001$)도 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났다. 하위변인들 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 직업윤리의식의 하위변인은 여가를 제외하고 직무몰입도 하위변인과 모두 정적 상관을 이루는 것으로 나타났으며, 또한 직업윤리의식 하위변인 여가는 직무만족도의 하위변인 승진을 제외하고 모두 부적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났다. 상관관계 분석 결과표는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 주요 변인 간 상관관계 상세

	낭비 시간	일의 중심성	도덕/ 윤리	여가	자연 만족도	노력	자립	직무 애착	직무 책임감	직무 중요성	직무 자체	급여	승진	감독자 및상사	동료	직업윤 리의식	직무 몰입도	직무 만족도
낭비시간	1																	
일의 중심성	.640**	1																
도덕/윤리	.366**	.348**	1															
여가	-.172**	-.194**	.195**	1														
자연만족도	.367**	.546**	.224**	-.076	1													
노력	.501**	.597**	.420**	-.045	.539**	1												
자립	.441**	.412**	.403**	.015	.415**	.550**	1											
직무애착	.595**	.639**	.370**	-.164**	.392**	.452**	.346**	1										
직무책임감	.575**	.457**	.513**	-.001	.190**	.403**	.401**	.602**	1									
직무중요성	.499**	.442**	.195**	-.140*	.450**	.384**	.402**	.595**	.421**	1								
직무자체	.491**	.604**	.328**	-.146*	.385**	.491**	.337**	.629**	.435**	.432**	1							
급여	.269**	.314**	.141*	-.032	.339**	.282**	.161**	.376**	.153**	.302**	.389**	1						
승진	.043	.154**	.055	.033	.176**	.104	.134*	.140*	.038	.191**	.074	.223**	1					
감독자및상사	.263**	.320**	.178**	-.039	.209**	.297**	.236**	.246**	.329**	.225**	.224**	.180**	.278**	1				
동료	.275**	.333**	.229**	-.025	.289**	.342**	.266**	.392**	.378**	.313**	.285**	.226**	.262**	.455**	1			
직업윤리의식	.715**	.777**	.627**	.135*	.698**	.804**	.691**	.607**	.562**	.511**	.571**	.342**	.162**	.331**	.388**	1		
직무몰입도	.664**	.636**	.422**	-.137*	.421**	.496**	.442**	.930**	.768**	.781**	.620**	.353**	.152**	.307**	.432**	.671**	1	
직무만족도	.439**	.559**	.305**	-.075	.438**	.491**	.366**	.571**	.442**	.463**	.652**	.594**	.529**	.708**	.696**	.577**	.600**	1

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

4. 단순 및 중다회귀분석

조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도 및 직무만족도 하위변인에 미치는 영향을 검증하기 위해 단순 및 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변인에서 분산팽창계수 값이 3을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭, 강남준, 2008).

가. 직업윤리의식이 직무몰입도에 미치는 영향

(1) 직업윤리의식 변인이 직무몰입도에 미치는 영향

조직구성원들의 직업윤리의식이 직무몰입도에 미치는 영향을 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 45.0%($R^2=.450$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=251.574$, $p=.000$). 직업윤리의식($\beta=.671$, $p=.000$)은 직무몰입도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 직업윤리의식이 높을수록 직무몰입도가 높아지는 것을 의미한다. 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도에 미치는 영향을 파악하기 위한 단순회귀분석 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 직무몰입도에 영향을 미치는 직업윤리의식 변인

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	표준오차	β	
(상수)	5.328	2.190		2.433*
직업윤리의식	.339	.021	.671	15.861***
$R^2=.450$ $F=251.574^{***}$				

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

(2) 직업윤리의식 하위변인이 직무몰입도에 미치는 영향

조직구성원의 직업윤리의식 하위변인이 직무몰입도에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 55.0%($R^2=.550$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=52.636$, $p=.000$). 직업윤리의식 하위변인 중 낭비시간($\beta=.368$, $p=.000$)과 일의 중심성($\beta=.263$, $p=.000$), 그리고 도덕/윤리($\beta=.155$, $p=.001$)는 직무몰입도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여가, 지연만족도, 노력, 자립은 직무몰입도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 낭비시간(줄이기), 일의 중심성, 도덕/윤리가 높을수록 직무몰입도가 높아짐을 의미한다. 조직구성원의 직업윤리의식 하위변인이 직무몰입도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 직무몰입도에 영향을 미치는 직업윤리의식 하위변인

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF	
	B	표준오차	β			
(상수)	9.331	2.476		3.769***		
낭비시간	.865	.125	.368	9.909***	1.896	
일의 중심성	.498	.112	.263	4.447***	2.334	
도덕/윤리	.477	.124	.155	3.355**	1.431	
독립 변수	여가	-.108	.092	-.049	-1.175	1.153
	자연	.143	.103	.068	1.382	1.631
	만족도	.019	.115	.009	.161	2.091
	자립	.191	.122	.077	1.563	1.613
R ² =.550 F=52.636***						

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

나. 직업윤리의식이 직무만족도에 미치는 영향

(1) 직업윤리의식 변인이 직무만족도에 미치는 영향

조직구성원들의 직업윤리의식이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기

위해 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 33.3%($R^2=.333$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=153.013$, $p=.000$). 직업윤리의식($\beta=.557$, $p=.000$)은 직무몰입도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 직업윤리의식이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것을 의미한다. 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도에 미치는 영향을 파악하기 위한 단순회귀분석 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 직무만족도에 영향을 미치는 직업윤리의식 변인

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	표준오차	β	
(상수)	34.584	2.316		14.932***
직업윤리의식	.279	.023	.557	12.370***
$R^2=.333$ $F=153.013$ ***				

*** $p<.001$

(2) 직업윤리의식 하위변인이 직무만족도에 미치는 영향

조직구성원의 직업윤리의식 하위변인이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 37.2%($R^2=.372$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=25.435$, $p=.000$). 직업윤리위식 하위변인 중 일의 중심성($\beta=.315$, $p=.000$)과 자연만족도($\beta=.126$, $p=.031$), 그리고 노력($\beta=.147$, $p=.026$)은 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업윤리위식 하

위변인 중 낭비시간, 도덕/윤리, 여가, 자립은 직무만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 일의 중심성, 지연만족도, 노력이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 조직구성원의 직업윤리의식 하위변인이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-9>과 같다.

<표 IV-9> 직무만족도에 영향을 미치는 직업윤리의식 하위변인

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF	
	B	표준오차	β			
(상수)	40.902	2.808		14.564***		
낭비시간	.173	.142	.077	1.221	1.896	
일의 중심성	.573	.127	.315	4.516***	2.334	
도덕/윤리	.169	.161	.057	1.051	1.431	
독립 변수	여가	.009	.104	.004	.085	1.153
	지연 만족도	.254	.117	.126	2.165*	1.631
	노력	.291	.130	.147	2.232*	2.091
	자립	.110	.139	.046	.046	1.613

$R^2=.372$ $F=25.435^{***}$

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

V. 논의 및 결론

직업윤리의식에 관한 선행연구는 직업윤리의 정의와 의의에 관해 다양한 연구가 선행되었으며 직업윤리의식이 조직구성원들에게 어떤 영향을 미치는가에 관한 연구도 이루어져 왔다. 하지만 지금까지의 직업윤리의식과 관련된 선행연구는 특정 직업 분야에 대해 이루어져 왔다. 이는 직업 자체가 사람에게 많은 영향을 끼치게 되므로 사회적으로 특별히 윤리적 태도가 기대되는 특정 직업 분야가 있기 때문인 것으로 보인다. 그러나 특정 직업 분야뿐만 아니라 다양한 직업에서 직업윤리의식은 필요하다. 따라서 본 연구의 목적은 선행연구에서 시행된 특정 직업 분야를 넘어 다양한 직업에서도 조직구성원의 직업윤리의식이 미치는 영향에 대해 알아보는 것이다. 특히 다양한 직업에 공통적으로 적용할 수 있으며 조직에서 일반적으로 조직의 효과성을 나타내는 요소인 직무 몰입도 및 직무만족도에 얼마나 영향을 끼치는지에 대해 알아보하고자 하였다.

연구대상은 부산 및 경남 지역에 거주하거나 직장생활을 하는 20~50대 이상의 성인을 대상으로, 350부를 배포하여 311부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 결측치가 있거나 불성실한 응답을 제외한 309부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구에 나타난 주요 결과를 연구 문제 별로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 조직구성원의 특성에 따라 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도의 차이를 분석한 결과 직업윤리의식에서는 나이, 근무기간, 월소득, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 50대 이상(평균3.83점)이 가장 높았고 20대(평균3.57점)가 가장 낮았다. 또한 근무기간에 따라 20년이상(평균3.78점)

이 가장 높았고 5~10년 미만(평균3.50점)이 가장 낮았으며, 월 소득과 학력에서는 4~500만원 미만(평균3.81점)과 대학원 이상(평균3.73)이 가장 높았고 200만원 미만(평균3.53점)과 고졸이하(평균3.50점)이 가장 낮았다.

직무몰입도 점수는 나이, 근무기간, 월소득, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 50대 이상(평균3.83점)이 가장 높았고 20대(평균3.57점)가 낮았으며 근무기간은 20년 이상(평균3.78점)이 가장 높았고 5~10년 미만(평균3.50점)이 낮았으며 월소득에 따른 점수는 4~500만원 미만(평균3.81점)이, 학력에 따른 점수는 대학원 이상(평균3.73점)이 가장 높은 것으로 나타났다. 200만원 미만(평균3.53점)이, 고졸이하(평균3.50점)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

일반적 특성별에 따른 직무만족도 결과는 유의미한 차이를 보이는 특성은 나타나지 않았지만 직업윤리의식과 직무몰입도의 나이, 근무기간, 월소득에서 유의미한 차이와 같은 결과가 나타났다. 50대 이상(평균3.19점)이 가장 높았고 20대(평균3.12점)가 낮았으며 근무기간은 20년 이상(평균3.23점)이 가장 높았고 5~10년 미만(평균3.11점)이 낮았으며 월소득에 따른 점수는 4~500만원 미만(평균3.22점)이 가장 높았고 200만원 미만(평균3.10점)이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력에 따른 점수는 직업윤리의식과 직무몰입도와는 다르게 대학원 이상(평균3.06점)이 가장 낮은 것으로 나타났고, 전문대졸 이하(평균3.20)가 가장 높은 것으로 나타났다.

본 연구 결과에서 주목할 만한 점은 조직구성원의 특성에 따라 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도의 차이를 분석한 결과의 공통점은 직업윤리의식과 직무몰입도, 직무만족도 모두 나이, 근무기간, 월소득에서의 차이가 동일하게 나타났다. 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도에서 50대 이상이 가장 높은 것은 2,3,40대 보다 대가족 세대와 공동체 의식 및 집단 조직 생활에 대한 경험이나 교육의 기회가 많았기 때문으로 예상된다.

근무 기간은 20년 이상이 가장 높고 5~10년 미만이 가장 낮았는데 이는 한국의 평균 근속기간이 6.3년(국가별 평균 근속기간 연구, 중소기업연구원, 2017) 임을 감안할 때 5~10년 미만에서는 조직구성원의 조직에 대한 긍정적인 태도가 비교적 낮은 상태이기 때문으로 예상된다. 그리고 근무기간에서 20년 이상이 가장 높았고 5~10년 미만이 가장 낮은 결과는 사회복지사의 일반적 차이에 따른 윤리의식과 직무만족의 차이 검증(배향자, 2015)에서도 5~10년 미만이 가장 낮은 결과가 나온 것과 일치한다. 월소득은 4~500만원 미만이 가장 높았는데 KBS 다큐멘터리 ‘행복해지는 법’에서 2010년 서울시민을 대상으로 돈과 행복도의 관계를 조사한 결과 돈을 더 벌어도 행복과는 관계가 없어지는 수준이 430만원인 것과 비슷한 결과를 보인다. 따라서 월소득에 대한 차이도 행복도와 관계와 마찬가지로 4~500만원 미만이 조직구성원이 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도를 가장 높게 의식하고 체감하는 구간으로 예상된다.

둘째, 조직구성원의 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도 간 관련성을 분석하기 위해 상관분석을 한 결과 직업윤리의식은 직무몰입도($r=.671$, $p<.001$)와 직무만족도($r=.577$, $p<.001$) 모두 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났으며, 직무몰입도와 직무만족도($r=.600$, $p<.001$)도 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업윤리의식과 직무몰입도, 직무만족도는 변인 간에 서로 상관관계를 이루고 있음을 의미한다. 이는 교사들의 직무만족과 조직몰입은 유의수준 .01에서 통계적으로 의미 있는 상관관계인 것으로 나타난 연구(안관영, 이용경, 2008), 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족과 정적 상관관계가 있다는 연구(정훈, 강진형, 2013)와 일치한다.

셋째, 조직구성원의 직업윤리의식은 직무몰입도에 영향을 미칠 것인가를 검증하기 위해 단순 및 중다회귀분석을 실시한 결과 직업윤리의식이 직무

몰입도에 미치는 영향의 회귀모형에 대한 설명력은 55.0%($R^2=.550$)로 나타났다으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=251.574$, $p=.000$). 직업윤리의식($\beta=.671$, $p=.000$)은 직무몰입도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직업윤리의식 하위변인 중 낭비시간($\beta=.368$, $p=.000$)과 일의 중심성($\beta=.263$, $p=.000$), 그리고 도덕/윤리($\beta=.155$, $p=.001$)는 직무몰입도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여가, 지연만족도, 노력, 자립은 직무몰입도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 낭비시간(줄이기), 일의 중심성, 도덕/윤리가 높을수록 직무몰입도가 높아짐을 의미한다. 하지만 도덕/윤리는 신뢰도 측면에서 Cronbach's α 계수가 .552로 .6을 넘지 못하였으므로 조직구성원의 직업윤리의식 하위변인인 낭비시간(줄이기)과 일의 중심성이 높을수록 직무몰입도가 높아짐을 의미한다고 할 수 있다.

넷째, 조직구성원의 직업윤리의식은 직무몰입도에 영향을 미칠 것인가를 검증하기 위해 단순 및 중다회귀분석을 실시한 결과, 회귀모형에 대한 설명력은 33.3%($R^2=.333$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=153.013$, $p=.000$). 직업윤리의식($\beta=.557$, $p=.000$)은 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직업윤리위식 하위변인 중 일의 중심성($\beta=.315$, $p=.000$)과 지연만족도($\beta=.126$, $p=.031$), 그리고 노력($\beta=.147$, $p=.026$)은 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업윤리위식 하위변인 중 낭비시간, 도덕/윤리, 여가, 자립은 직무만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 일의 중심성, 지연만족도, 노력이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다.

따라서 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도 및 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 민간경비원의 직업윤리의식

이 직무만족과 조직 몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구(정훈, 2012), 사회복지사의 일반적인 윤리의식은 직무만족에 높은 영향을 미친다는 연구(배향자, 2016), 공무원의 직업윤리의식은 직업전문성 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구(양소영, 2018)와 일치한다.

그리고 직업윤리의식의 하위변인인 일의 중심성은 직무몰입도와 직무만족도 둘 다에게 영향을 미치는 것을 확인할 수 있는데 일의 중심성은 항상 직업을 갖고 일을 하려고 하고 또 일을 해야 보람을 느끼는 태도를 말한다(안관영, 이용경, 2008). 이는 직업윤리의식에서의 하위변인인 일의 중심성을 높이게 함으로써 직무몰입도 및 직무만족도를 높일 수 있음을 시사한다.

본 연구는 특정한 직업군 이외에 다양한 직업군에서 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도와 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것을 목적으로 하였다. 연구의 결론은 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도와 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 해석의 이해를 돕기 위한 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 조직구성원의 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도를 설문지를 이용하여 현황만을 측정하였을 뿐 효과적인 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도 제고 방안이나 교육 방법 등을 모색하지 아니하였으므로 본 연구를 토대로 효과적인 직업윤리교육 모델에 관한 연구가 필요할 것이다.

둘째, 표본의 한계로서 부산 경남 지역에 근무하는 한정된 인원의 직장인을 대상으로 진행한 연구결과로 전체 직장인의 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도의 영향을 일괄적으로 인식하기에는 한계가 있다. 그러므로, 후속 연구에서는 조사할 지역, 연구대상의 한계를 넘어 보다 넓은 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에 사용된 척도들은 자기 보고식 설문이므로 불성실하게 응답하거나 깊은 성찰과 숙고 없이 개인의 주관 및 타인을 의식하여 왜곡된 결과가 나타날 수 있다. 이를 보완하기 위해서는 심층 면담 이나 행동 관찰법을 함께 실시하여 연구 대상자에 대한 명확한 자료 수집이 필요하다.

넷째, 직업윤리의식, 직무몰입도, 직무만족도 간의 상관관계 분석에서 각 하위 변인들 간 관계성의 인과관계를 설명하지 못하였다. 후속 연구를 통해 인과관계를 설명하는 요인을 연구하여 직업윤리의식과 직무몰입도 및 직무만족도를 높이는 방법을 탐색할 필요가 있다.



참 고 문 헌

- 강경수, 김진환(2011). 경비업 관련 직무종사자 직업윤리의식수준이 직무태도 및 서비스 품질에 미치는 영향. **한국치안행정논집** 8(3), 181-204.
- 강현주, 조상미(2010). 사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석. **한국사회복지행정학**, 12(2), 301-335.
- 권다영(2014). 사회복지사의 윤리의식과 직무환경이 직무만족에 미치는 영향. 계명대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 권성빈(2019). 초기직장인의 개인역량과 직무몰입의 관계. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 권은자, 최에스더, 한민수(2018). 치과기공사의 직업윤리의식이 직무만족도와 조직시민행동에 미치는 영향. **대한치과기공학회지**, 40(2), 83-96.
- 김경동(2010). 한국의 사회윤리. 서울: 철학과 현실사.
- 김기태(2004). 노인복지시설 종사자의 직무만족에 관한 연구: 개인 특성별 차이와 인사제도와의 관계를 중심으로. 상명대학교 사회과학연구소. **사회과학연구** 9. 1-22.
- 김두섭, 강남준(2008). 회귀분석:기초와 응용(Regression analysis : basics and applications.). 서울: 나남.
- 김병숙, 최병훈, 김소영(2007). 재직 근로자의 직업윤리 의식조사. **진로교육연구**, 20(1), 55-73.
- 김성일(2019). 소방구급대원의 직무몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태현(2006). 공직자 직업윤리에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 구병창(2011). 요양보호사의 직업윤리의식이 직무만족에 미치는 영향. 대구

- 대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 문승태, 양복만(2007). 교사의 근무학교에 따른 직업윤리, 조직몰입 및 조직 효과성과의 인과관계. **농업교육과 인적자원개발**, 39(4), 143-166.
- 박은미(2007). 기업의 윤리수준 및 윤리의식에 관한 연구. 세종대학교 경영전문대학원 석사학위논문.
- 박장호(1998). 미래사회와 직업윤리. 서울: 교육과학사.
- 박화춘, 문승태(2018). 한국인의 직업윤리의 현황. **진로교육연구**, 31(1), 175-202.
- 반현우(2019). 초등 방과후학교 강사의 직무스트레스와 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배향자(2015). 사회복지사의 윤리의식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 백승엽(2018). 예비 스포츠지도사의 윤리적 민감성과 직업윤리의식의 관계, **한국스포츠학회지**, 16(2), 137-147.
- 백영애(2015). 미용서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 신현화(2013). 교정공무원의 직업윤리의식이 직업안녕감에 미치는 영향. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 안관영, 이용경(2008). 직업윤리가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과-초등학교 교사를 중심으로-. **직업교육연구**, 27(4), 107-128.
- 안민재, 윤동건(2015). 공인중개사의 직업윤리의식 개선이 부동산중개업 전반의 인식변화에 미치는 영향. **부동산연구**, 25(1), 71-87.
- 양소영(2018). 공무원의 직업윤리의식이 직업전문성과 조직몰입수준에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤선미(2013). 돌봄근로자의 직업윤리의식, 직무만족도와 서비스 질과의 관계-요

- 양보호사를 중심으로-. 경남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이경진(2006). 기업자원봉사활동이 직장인의 직무만족에 미치는 영향력에 관한 연구. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 이문원(2017). 직장인의 여가활동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 기업경영대학원 석사학위논문.
- 이상훈(2008). 공공부문과 민간부문 사회복지사의 직무만족 차이에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.
- 이영배(2001). 현대사회에서 요구되는 직업윤리. 성균관대학교 석사학위논문.
- 이정수(2001). 군조직 구성원의 욕구속성과 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 연구 : 직무몰입, 조직전념도, 직무성과를 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 이창원, 최창현(2008). 새조직론. 서울: 대영문화사.
- 장진숙, 조순점(2017). 요양보호사의 근무환경과 직업윤리의식이 직무몰입 및 직무태도에 미치는 영향. **21세기사회복지연구**, 14(1), 51-70.
- 정백교, 김용성, 선상규(2019). 대학 최고경영자의 윤리적 리더십과 직무몰입이 업무성과와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. **유라시아연구**, 16(1), 109-129.
- 정준교(2013). 고등학생의 직업윤리의식 실태조사에 근거한 직업윤리 교육 개선 방안 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정훈(2012). 민간경비원의 직업윤리의식이과 조직신뢰, 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 목표대학교 대학원 박사학위논문.
- 정훈, 강진형(2013). 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향. **경호경비연구**, 37, 7-28.
- 조성호(2003). 경찰공무원의 직업윤리에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위 논문.

- 차상환, 김한곤(2015). 치과기공사의 직업윤리의식 수준이 조직유효성에 미치는 영향-대구 지역을 중심으로-. *대한치과기공학회지*, 37(2), 79-94.
- 하영자(2005). 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍세희(2008). 구조방정식 모형: 초급, 중급, 고급연구방법론 워크샵 시리즈 4, 한국국제경영학회 워크샵 자료집, 한국국제경영학회.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth*. NY: The Free Press.
- Brooke, J. P., Russell, P., Daniel, W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfactions, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organizational behavior: Developing skill*. NY: Harper and Row Publishers.
- Cooper, M. R., & Wood, M. T. (1974). Effects of member participation and commitment in group decision making on influence, satisfaction, and decision riskiness. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 127-136.

- Curry J. P., James, D. S., & Mueller, C. W. (1986). On the casual ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 848.
- Foumet, G. P., Distefano, M. K. Jr., & Pryer, M. W. (1966). Job satisfaction: Issues and problems. *Personnel Psychology*, 19(2), 165-183.
- Gilmer, B. H. (1966). *Industrial psychology*(2nd ed). NY: McGraw - Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*(2nd ed). NY: John Wiley & Sons.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford: Harper.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, 209 - 216.
- John P. Meriac, David J. Woehr, C. Allen Gorman, Amanda L.E. Thomas (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 155-164.
- Kanungo, R. N. (1982), Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-354.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*.

- Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNully.
- March, J., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. NY: John Wiley & Sons.
- Merica, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 155 - 164.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 451-489.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organizations: Three levels of behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development: Theory, practice, and research. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(719-822). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176.
- Porter, L. W., & Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, & turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology, 59*(5),

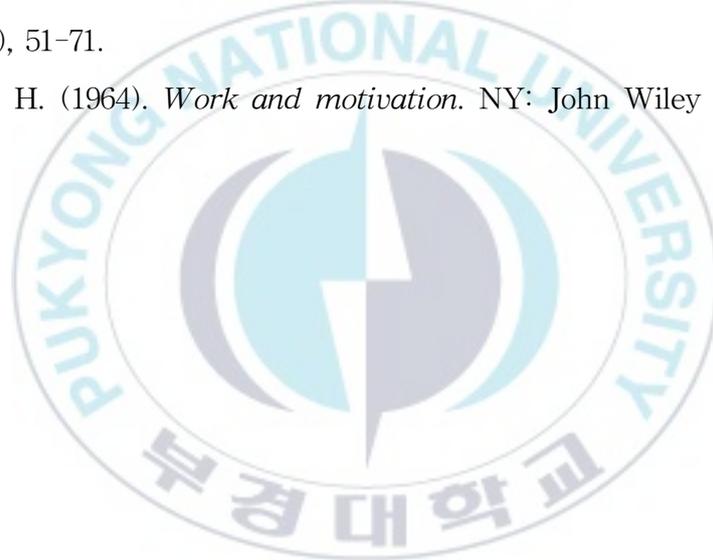
603-609.

Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-278.

Singhapakdi, A. S., Vitell, S. J., & Kraft, K. L. (1996). Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals. *Journal of Business Research*, 36, 245-255.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: John Wiley & Sone.



설 문 지

조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도와 직무만족도에 미치는 영향

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내어 설문에 참여해주신 점 깊은 감사를 드립니다. 저는 부경대학교 일반대학원 교육컨설팅 협동과정에 재학 중인 유나정입니다. 본 연구는 조직구성원의 직업윤리의식이 직무몰입도와 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구입니다. 귀하께서 응답하신 내용은 학문적 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않으며, 본 조사는 무기명으로 처리되며, 비밀이 보장될 것임을 약속드립니다.

1. 설문지는 총 59문항이며 15분 정도가 소요됩니다.
2. 설문의 각 질문은 정답이 없으며 질문을 읽고 난 후 본인의 느낌이나 생각을 사실 그대로 답변해주시기 바랍니다.

본 연구에 참여하여 주신 귀하의 가정에
건강과 행운이 함께 하시길 기원합니다.

감사합니다.

20 년 월 일

지 도 교 수 : 주 동 범

부경대학교 일반대학원 교육컨설팅학과 석사과정 유나정

I. 다음은 **직업윤리의식**에 관한 사항입니다. 귀하의 의견과 가장 일치하는 항목에 “V”표 를 해주시기 바랍니다.

번호	항목 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	시간을 낭비하지 말고 직장에서 바쁘게 지내는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	일을 하면서 하루를 보냈을 때 만족감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	사람은 항상 자신의 행동에 대해 책임을 져야 한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 더 많은 여가를 가질 수 있는 직업을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
5	시간을 낭비하지 말고 효율적으로 사용해야 한다.	①	②	③	④	⑤
6	기다려야만 했던 항목에서 더 많은 성취감을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
7	힘든 하루의 일은 매우 성취감을 준다.	①	②	③	④	⑤
8	가장 가치 있는 것은 반드시 기다림이 있다.	①	②	③	④	⑤
9	열심히 일하는 것이 성공의 열쇠이다.	①	②	③	④	⑤
10	자립은 성공의 열쇠입니다.	①	②	③	④	⑤
11	충분히 열심히 일하면 스스로 좋은 생활을 할 가능성이 높다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 끊임없이 시간을 생산적으로 사용할 방법을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
13	모든 사실을 다 듣기 전에는 판단을 내려서는 안 된다.	①	②	③	④	⑤
14	사람들 스스로를 믿는다면 더 잘 살 것이다.	①	②	③	④	⑤
15	먼 보상은 보통 눈앞의 보상보다 더 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
16	여가 시간이 많을수록 사람들에게 좋다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 시간을 낭비하지 않기 위해 일과를 계획하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
18	사람들이 휴식을 취하는 데 더 많은 시간을 보낸다면 세상은 더 좋은 곳이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
19	자립하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
20	열심히 노력하면 성공할 것이다.	①	②	③	④	⑤
21	인생에서 가장 좋은 것은 기다림이 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
22	열심히 그리고 기꺼이 일할 수 있는 사람은 성공할 가능성이 높다.	①	②	③	④	⑤
23	대접받고 싶은 대로 남을 대하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
24	일하면서 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
25	사람들은 휴식을 취할 수 있는 여가 시간이 더 많아야 한다.	①	②	③	④	⑤
26	남에게 의지하지 않음으로써 운명을 좌우하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
27	남을 대하는 데 있어서 사람은 공평해야 한다.	①	②	③	④	⑤
28	힘든 하루의 일은 성취감을 준다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 직무몰입도에 관한 사항입니다. 귀하의 의견과 가장 일치하는 항목에 “V” 표 를 해주시기 바랍니다.

구분	번호	항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
			①	②	③	④	⑤
직무애착	1	나는 직무에 대한 문제를 나의 문제처럼 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	2	나는 개인적으로 나의 직무에 깊은 애착을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
	3	내 직무는 나의 능력을 활용할 수 있는 기회라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	4	나는 나의 직무에 상당히 몰두하고 있으며, 관심사의 대부분은 직무로부터 나온다.	①	②	③	④	⑤
	5	나는 나의 직무를 그만두기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
직무책임감	6	나는 내가 수행한 직무에 대해 기꺼이 책임을 진다.	①	②	③	④	⑤
	7	나는 업무와 관련된 사람들의 요구 해결에 도움이 되려 한다.	①	②	③	④	⑤
	8	나는 업무와 관련된 사람들이 원하는 것을 잘 파악하고, 이를 만족시키려 노력한다.	①	②	③	④	⑤
직무중요성	9	나는 내 시간의 대부분을 나의 직무에 할애하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	10	내 인생에 일어난 가장 중요한 것들은 내 직무와 연관되어 있다.	①	②	③	④	⑤
	11	나는 공동업무에서 타인의 일도 도맡아 한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 직무만족도에 관한 사항입니다. 귀하의 의견과 가장 일치하는 항목에 “V”표 를 해주시기 바랍니다.

번호	항목	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
		①	②	③	④	⑤
다음은 귀하의 ‘직무 자체’에 대한 사항입니다.						
1	나는 나의 직무에 의욕을 갖고 일한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 직무에 만족하며 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 직무가 단순하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 직무가 창의적인 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
다음은 현 기관의 ‘급여’에 대한 사항입니다.						
1	나는 나의 현재 보수에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사에서 만족할 만한 이윤 분배를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 월급으로 살기가 너무 빠듯하다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 보수를 내가 받아야 할 것보다 적게 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
다음은 현기관의 ‘승진’에 대한 사항입니다.						
1	나의 직무는 승진과 자기 발전에 좋은 기회를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사는 능력에 의한 승진이 된다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사는 승진 기회가 약간 제한 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내 직무는 장래성이 없는 직무이다.	①	②	③	④	⑤

다음은 귀하의 '감독자 및 상사'에 대한 사항입니다.						
1	나의 상사는 내가 스스로 일할 수 있게 해준다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 상사는 직무에 대하여 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 상사는 완고하며, 빨리 화를 내는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 상사는 최신의 정보를 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
다음은 현 기관의 '동료'에 대한 사항입니다.						
1	나의 동료는 나에게 자극이 된다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 동료는 책임감이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 동료는 게으르다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 동료와의 직무 수행 관계에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤

