

연구논문

조직규모별 근로자의 직무태도가 재무성과에 미치는 영향*

최 윤 정**

박 중 구***

- I. 서론
- II. 이론적 고찰
- III. 연구설계
- IV. 분석결과
- V. 결 론

〈 요약 〉

본 연구의 목적은 첫째, 조직규모별로 구성원들의 직무태도와 재무성과에 어떠한 차이가 있는지를 확인하고, 둘째, 조직규모별로 조직 내 구성원들의 직무만족 및 조직몰입 수준이 재무성과에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고자 하였다.

본 연구는 한국직업능력개발원에서 격년으로 발표하고 있는 인적자원기업패널(HCCP) 데이터 중 기업체 인사담당자들을 대상으로 조사한 '기업용 데이터'와 해당 근로자들을 대상으로 조사한 '근로자용 데이터', 그리고 NICE재무제표를 통합(merge)해 분석하였다.

분석결과 첫째, 개인적 차원의 직무태도가 조직적 차원의 재무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이는 민간기업은 물론 공공조직의 재무성과 향상을 위해 그동안 소홀히 여겨왔던 조직 구성원들의 직무태도에 주목해야 한다는 의미이다. 둘째, 공공영역에서 객관적으로 측정할 수 없었던 재무성과를 민간기관의 데이터를 바탕으로 간접적으로나마 확인할 수 있었다. 이는 직접적으로 측정하기는 어려울지라도 공공조직에서도 구성원들의 직무만족과 조직몰입 수준을 향상시킬 수 있는 방향으로 조직 및 인사관리 지침을 마련하는 것이 중요함을 암시한다. 셋째, 조직의 규모가 다른 어떤 통제변수보다 조직의 재무성과에 큰 영향을 미치고 있다는 연구결과를 통해 조직규모에 적합한 조직 구성원의 조직·인사관리 방안을 마련할 필요가 있음을 알 수 있었다.

[주제어: 재무성과, 직무만족, 조직몰입, 조직규모, 조직성과]

* 본 연구는 2013년도 광운대학교 교내연구비를 지원받아 수행되었음. 심사과정에서 유익한 논평을 해주신 심사위원님들께 감사드립니다.

** 한국직업능력개발원 연구원(aoume@naver.com)

*** 광운대학교 행정학과 교수(pparkcg@kw.ac.kr)

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

시대가 바뀌어도 조직에서 가장 큰 관심거리는 조직 구성원들이 일한만큼의 결과를 창출하는가 하는 문제일 것이다. 이에 조직 문제를 연구하는 학자들이나 조직을 운영하는 리더들은 조직의 성과 창출을 위한 요인들을 밝혀내고, 요인들 간의 관련성을 찾아내는 데 지속적으로 관심을 가져왔다. 조직의 산업화가 최고의 목표였던 시대에는 대다수 조직들이 경제적 성과에만 관심을 가졌기 때문에 조직성과에 관한 연구들 역시 조직의 생산성이나 능률성 제고 측면에 초점을 맞추어 진행되었다. 그러나 지식사회로 대변되는 오늘날에는 이전과는 달리 인적자원(human resource)의 가치가 중요시 되면서 성과측정에 있어서도 조직 구성원들의 태도나 심리적 요인들을 고려하게 되었다(최윤정, 2013).

그럼에도 불구하고 성과지표를 설정함에 있어 경영·노동 관련 분야에서는 재무성과 위주의 객관적 지표를 주로 이용하는 반면, 행정 영역에서는 공공성 추구라는 행정 분야 고유의 특성 상 질적, 주관적 지표를 주로 사용하였다(김태룡·안희정, 2007)¹⁾. 왜냐하면 공공기관이 수행하는 행정은 민간기업의 경우와는 달리 조직의 산출량을 정확히 파악하기 어렵고, 정치적·사회적 책임성이나 수용성 등에도 관심을 가져야 하기 때문에 조직의 효과성 측정에 더 큰 비중을 두게 된 것이다(이원규, 2003). 하지만 공공성이나 형평성을 중시하고, 객관적인 재무지표를 확인하기 어렵다고 할지라도 공공조직 구성원들이 수행하고 있는 사업의 재무적 성과가 아예 무시된다면 그 조직은 더 이상 사업을 수행하기 곤란하거나 국민들의 세금을 낭비하고 있다는 비판을 면하기 어려울 것이다. 이에 본 연구는 기업의 재무제표와 구성원들의 직무태도 간 관계를 살펴봄으로써 간접적으로나마 공공조직에 적용가능한 시사점을 도출하고자 시도하였다.

한편 조직의 재무성과에 관한 기존 연구들은 조직의 인적 혹은 물적 자원에 대한 투자비용과 관련된 요인들을 자주 이용하였다. 즉, 다분히 비용의 측면에만

1) 김태룡·안희정(2007)은 1980년~2006년까지 한국행정학회의 「한국행정학회보」와 한국경영학회의 「경영학연구」에 게재된 논문을 중심으로 성과의 구성요소 및 지표들을 분석, 한국행정의 성과연구의 경향을 정리한 바 있다.

관심을 가졌을 뿐 조직 내 구성원들에 대한 관심은 적었던 것이 사실이다. 물론 기존 연구들 중 조직 구성원들의 직무태도나 특성에 초점을 맞춘 연구들 중에는 조직성과 자체를 조직 내 구성원들의 직무태도를 계량화하여 적용한 경우도 많았다. 하지만 정작 이러한 요인들이 과연 조직의 재무성과에 어떠한 영향을 주는지에 관한 연구는 드문 편이다. 이에 본 연구에서는 조직의 재무성과에 영향을 미치는 요인으로 조직을 구성하고 있는 구성원들의 직무태도에 주목하고자 하였다.

직무태도는 조직 구성원들이 직무를 수행하면서 보이는 반응으로, 주로 개인의 특성과 관련된 연구가 주를 이루고 있다. 이러한 직무태도는 연구자의 관심에 따라 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도, 직무 스트레스, 조직 지원 등 다양한 요인들로 측정되고 있다.²⁾ 본 연구에서는 기존 연구에서 조직의 성과나 효과성과 관련성이 깊으며 직무태도를 측정하는 데 주로 사용되고 있는 직무만족과 조직몰입을 재무성과에 영향을 미치는 요인으로 삼아 그 영향을 살펴보고자 하였다.

이러한 관계를 파악함에 있어 본 연구에서는 조직의 규모별 차이를 확인하고자 하였다. 이는 조직규모의 차이에 따라 그 내부 구성원들의 직무태도가 달라질 수 있으며, 이는 조직성과에 영향을 미칠 수 있다는 가정에 따른 것이다. 이러한 가정의 결과에 차이가 있다면, 조직은 규모별 특성에 따라 조직 구성원들을 대하는 조직의 규정이나 방안을 달리 마련해야 할 것이며, 정부 차원에서도 조직규모별로 다른 정책을 제시해야 할 것이기 때문이다.

이에 본 연구의 목적은 첫째, 조직규모별로 조직 구성원들의 직무태도와 재무성과에 어떠한 차이가 있는지를 확인하고, 둘째, 조직규모별로 조직 내 구성원들의 직무태도와 조직몰입이 재무성과에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고자 하였다. 이때, 개인의 특성과 관련된 변수들을 통제변수로 삼아 이들 간에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다.

2) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Steers, 1977; Mowday, Porter & Steers, 1982; DeCotiis & Summers, 1987; Chusmir, 1988; Glisson & Durick, 1988; Mottaz, 1988; Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Fink, 1992; Brown, 1996; Kristof, 1996; Romzek & Utter, 1996; 박원우·고수경, 2006; 심기섭·최도립, 2007; 박기관, 2008; 원구환 외, 2008; 이동수·박희서, 2008; 김영호 외, 2010; 이영안 외, 2010.

이러한 시도는 공공영역에서 쉽게 측정하기 힘든 조직 구성원의 직무태도와 재무성과의 관계에 관한 문제를 민간기업의 데이터를 이용하여 간접적으로나마 확인하고자 한 것으로, 향후 정부의 인사·조직관리 및 기업에 관한 정책 구현 시 참고가 될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구의 범위 및 방법

본 연구는 한국직업능력개발원에서 격년으로 발표하고 있는 HCCP 패널데이터와 NICE재무제표를 이용하였다.³⁾ HCCP 데이터는 가장 최근에 발표된 제4차 데이터(2011년)를 이용하였으며, 기업체 인사담당자들을 대상으로 설문조사한 ‘기업용 데이터’와 해당 기업에 근무하고 있는 근로자들을 대상으로 설문조사한 ‘근로자용 데이터’, NICE에서 발표한 2011년 재무제표를 통합(merge)해 최종 데이터로 활용하였다.

설문조사 결과에 대한 분석은 PASW Statistics 18.0과 Amos 18.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 확인적 요인분석, 신뢰도 분석, 분산분석, 회귀분석 등을 실시하였다.

II. 이론적 고찰

1. 직무만족

직무만족은 조직세팅을 위한 가장 중요한 태도 중 하나로 조직 구성원 개개인이 얼마나 자신의 일에 만족하는가와 관련된 개념이다(D.J.Cherrington, 1994). 직무만족에 대한 개념은 크게 개인의 감성이나 정서적 심리상태로 보는 관점과

3) HCCP 패널은 기업 단위로 구성되어 동일한 기업을 격년마다 반복 조사하지만, 소속 근로자는 동일한 근로자를 추적하는 것이 아니므로 기업 단위 정보는 패널자료로 구축되지만 근로자 조사는 횡단조사의 성격을 띤다. 따라서 이 연구에서는 근로자 정보를 기업 단위로 집적한 후 설문조사 자료를 통합하여 활용하였다. 한편 NICE는 한국신용평가정보(주)가 2010년 11월 한국신용정보(주)와 분할 합병을 통해 NICE신용평가정보(주)로 상호를 변경한 것이다.

조직 구성원들의 태도로 보는 관점, 개인의 감정 및 태도의 종합적 측면으로 보는 관점, 동기부여나 보상 측면으로 보는 관점 등으로 구분할 수 있다. 그 중 전통적으로 받아들여지는 직무만족의 개념은 조직 구성원 개개인의 감성이나 느낌, 정서적 심리상태 등에 초점을 둔 연구들이라 할 수 있다.⁴⁾

그런가하면 직무만족을 단순히 개인의 감성적 측면이 아닌 태도의 측면으로 보는 경우도 있다. Vroom(1964)은 직무만족을 태도의 하위구조로 인식하면서 자아충족의 감정과 직무에 대한 성취감이 만족의 정도를 좌우한다고 보았다. McCormic(1968, 1980)도 직무만족을 조직 구성원들에 유지되는 태도의 특정 하위 요소로 보고, 사람들이 직무에 대해 가지는 감성적 태도라고 정의하였으며, Gilmer(1976) 역시 직무만족은 자신의 직무에 관련된 요인이나 일반적 생활에 대해 가지는 여러 가지 태도의 결과라고 보았다. 신유근(1986)은 직무만족을 직무에 대한 태도의 하나로 보고, 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로서 직무만족을 설명하였다. 그러나 직무만족에 관한 연구가 진행되면서 많은 연구자들이 직무만족은 개인의 감정이나 태도만으로 한정지을 수 없으며 이 둘의 종합적 측면으로 보는 것이 바람직하다는 방향으로 개념을 확장하였다(Alderfer, 1972; Campbell, 1983; Smith, 1955, 1976, 1995; Spector, 1997; 김대권, 2000; 김진탁, 1994, 송유선, 2008).

다른 관점에서 직무만족을 동기부여나 보상과 관련된 관점으로 보는 연구들 (Porter & Lawler, 1973; Quinn, 1973)도 있다. Porter & Lawler(1973)의 연구에서는 직무만족을 ‘실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도’라고 정의하였고, Quinn(1973)은 ‘보상이나 안전, 감도 등에 대한 만족도를 근거로 계량화된 개선의 정도’로 직무만족을 표현하였다. 그러나 이러한 동기부여 이론이 직무만족을 지지하기에 꽤 유용한 이론임에도 불구하고 미래에 사람들이 받게 될 특정 보상이나 처벌에 대해 인지할 수 없다는 것이 한계이다 (D.J.Cherrington, 1994). 그런가하면 Spector(1985)는 직무만족도를 ‘전반적인 만족’과 보수, 승진, 감독, 특별급여, 성과수당, 근무조건, 동료관계, 업무 특성, 의사소

4) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Locke, 1976; Beatty, 1978; Beatty & Schneider, 1981; Bently & Rempel, 1970; Drummond, 1990; Hellman, 1997; Landy, 1973; Miskel, 1977; Steer & Porter, 1983; Tiffin & McCormick, 1974; Reitz, 1981; Rice, 1972; 김흥기, 1992; 김종재, 1999; 박충희, 1996; 박현정, 2007; 박정준 외, 2000; 이상희, 2005.

통 등 ‘특성별 만족’으로 구분하였다.

본 연구가 기존의 측정지표의 한계⁵⁾를 보완하는 의미에서 이제까지 진행된 직무만족의 영향요인에 관한 대표적인 문헌들의 내용을 정리해 본 결과, 일반적으로 직무만족에 관한 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 크게 조직구조와 관련된 요인, 직무와 관련된 요인, 개인적 특성과 관련된 요인, 외부 환경과 관련된 요인 등으로 구분하여 단독적 혹은 복합적으로 사용하는 경향이 있다. 1960년대의 직무만족 관련 연구들은 대체로 직무특성과 관련된 요인들을 위주로 직무만족을 측정하였으며(Vroom, 1964; Fournet, 1966; Hackman, 1969), 1970년대의 연구자들은 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 조직구조와 관련지어 찾아보고자 하였다(Alderfer, 1972; Porter·Steers, 1973; Glimer, 1976; Locke, 1976; Jungenson, 1978)

한편 선행연구에서 직무만족에 대한 요인을 구분함에 있어 직무특성과 관련된 요인이나 개인적 특성과 관련된 요인은 일부 연구에서 내재적 요인으로, 조직 및 환경과 관련된 요인들은 외재적 요인으로 표현하기도 하였다. 또 조직 관련 요인들은 조직의 특성이나 조직이 처한 상황에 따라 달라질 수 있다는 의미에서 상황맥락적 요인이라고 표현되기도 한다. 그러나 이러한 구분은 시간의 흐름에 따라 연구자들이 연구의 필요에 따라 세분화하였을 뿐 이전 연구에서도 직무만족의 요인으로 이미 사용되고 있는 요인들이다.

2. 조직몰입

조직몰입이란 조직을 구성하는 구성원들의 가치와 관련된 요소로서, ‘조직과 개인의 동일시(identification)’ 혹은 조직문제에 대한 ‘개인의 관여(involverment)’의 강도’에 관한 개념이라 할 수 있다(Cherrington, 1994). 초기의 연구들(Becker, 1960; Kanter, 1968)은 조직몰입을 조직에 대한 관여(involverment)와 충성심(loyalty)의 정도로 정의하였다. Kanter(1968)의 경우는 조직몰입을 사회적 행위자들이 조

5) 이제까지 직무만족 영향요인에 관한 연구들의 문제점은 각각의 연구목적에 적합하도록 기존 지표를 수정하거나 보완하여 설문을 진행한 경우가 많았다. 그러다보니 연구의 낮은 신뢰성이나 타당성, 일관성 없는 지표의 사용 등이 문제가 되어 직무만족 관련 연구의 측정내용에 통일성이 없고, 단편적 요인들이 직무만족과 어떠한 인과관계를 갖고 있는지에 대해 파악하기 어려웠다는 점이다(김준곤, 1988).

직에 대해 열정과 충성심을 자발적으로 행사하려는 의지로 정의하고, 근속과 애착, 내재화 등 세 가지 행태로서 조직몰입의 의지를 표현하였다.

그러나 조직몰입에 관한 연구가 활발해짐에 따라 조직몰입에 관한 정의는 크게 두 가지 관점으로 구분되었다. 하나는 조직몰입을 조직에 남아 있으려는 의지나 행태, 혹은 조직 구성원으로 남고자 하는 의지, 조직에 대한 소속감을 유지하려는 태도 등 조직에 대한 소속감 유지(staying or maintain)의 개념으로 정의하는 관점(Alutto & Belasco, 1970; Salancik, 1977; Mowday, 1979)이고, 다른 하나는 조직과 개인의 목표를 일치시키고자 하는 동일시(identification)의 개념으로 조직몰입을 정의하는 관점이다(Hall et al., 1970; Sheldon, 1971; Buchanan, 1974). 전자의 설명과 관련하여 Porter et al.(1974)과 Mowday et al.(1982)는 조직몰입을 ‘조직에 대한 적극적이고 긍정적인 성향’으로 정의하고, 조직의 가치와 목표에 대한 강한 믿음과 수용, 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕망 등으로 조직몰입에 대한 특징을 설명하였다. 다시 말해 태도주의적 접근(attitudinal approach)을 통해 조직몰입을 설명하고자 하였다. 그러나 O'Reilly & Chatman(1986)은 이러한 접근을 비판하면서 조직몰입을 ‘개인의 태도와 행동의지의 결합으로서 개인이 가지는 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통해 심리적 애착이나 소속의 욕구를 유발시켜 특정 대상에 대한 정체성이나 공헌하고자 하는 의지를 갖는 것’이라고 정의하였다. 즉, 조직에서 개인의 가치를 내면화하고, 조직과 개인을 동일시하는 감정 등을 강조하는 관점이다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 조직몰입을 조직과 개인의 목표를 일치시키고자 하는 동일시(identification)의 개념으로 보는 관점이라 할 수 있다.

이러한 개념은 이후 Meyer & Allen(1991, 1997)의 연구에서 보다 구체화되었다. 즉, 조직몰입을 조직 구성원들의 조직에 대한 감정적 귀속감과 동일시 감정 등을 의미하는 ‘정서적 몰입’과 조직을 떠나려는 것이 비용과 관련이 있다는 ‘지속적 몰입’, 구성원들이 의무감 때문에 조직에 남으려고 한다는 ‘규범적 몰입’ 등 세 가지 형태로 구분하였다.

이를 조직몰입에 영향을 미치는 요인별로 정리해 보면, 조직몰입은 보상 등의 유인에 의하여 조직에 계속 남아 있고자 하는 지속적 몰입과 조직의 목표와 개인의 가치를 동일시하는 정서적 몰입으로 구분할 수 있다. 따라서 많은 선행연

구들은 이를 확인하기 위하여 보상이나 동기부여 차원의 변수들(Chusmir, 1988; Mottaz, 1988; Fink, 1992)이나 개인적 심리나 인식을 측정할 수 있는 변수들(Steers, 1977; Mowday et al., 1982; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Fink, 1992; Brown, 1996; Romzek & Utter, 1996)을 영향요인으로 삼아 연구에 활용하였다. 선행연구들에 제시된 조직몰입의 영향요인들을 공통적인 요인들로 구분해 보면 개인적 특성과 조직구조적 특성, 직무특성, 작업환경 등의 요인들로 구분할 수 있다. 이때 지속적 몰입수준은 조직구조적 변수나 직무특성 변수들로서 측정이 가능하며, 정서적 몰입수준은 개인특성 변수나 직무특성 변수들로서 확인할 수 있을 것이다.

종합해 보면, 조직몰입에 관한 국내외 선행연구들은 대체로 조직 구성원 개인의 특성과 개인이 직무와 관련하여 인식하는 정도, 조직구조적 특성, 외부환경적 특성 등의 요인을 조직몰입의 공통적 영향요인으로 제시하고 있다.⁶⁾

3. 조직성과

조직성과는 크게 재무적 성과와 비재무적 성과로 구분할 수 있는데, 일반적으로 재무적 성과는 경제적 성과 혹은 경영성과라는 개념으로 표현되며, 비재무적 성과는 조직 효과성이라는 개념을 포함한다. 재무적 성과는 조직의 각종 재무제표와 관련된 수익률, 예산 관련 비용, 생산단위당 비용, 시장 점유율, 노동생산성 비율, 각종 투자비용 등 수치로 표현할 수 있는 지표들이 이용된다. 이에 비해 비재무적 성과는 직무만족이나 조직몰입, 책임감, 신뢰 등 주로 조직 구성원들의 태도와 관련된 지표들이 이용되는데, 이는 궁극적으로 조직의 재무적 성과와 밀접한 관계를 가지고 있다.

조직의 산업화가 최고의 목표였던 시대에는 대다수의 조직들이 재무적 성과에만 관심을 가졌기 때문에 조직성과에 관한 연구들 역시 조직의 생산성이나 능력 측면에만 초점을 맞추어 진행되었다. 그러나 지식사회로 대변되는 오늘날에

6) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Balfour & Wechsler, 1996; Brown, 1996; Buchanan, 1974; Chusmir, 1988; Decotiis & Cummers, 1987; Fink, 1992; Glisson & Durick, 1988; Locke, Latham & Erez, 1988; Mathieu & Zajac, 1990; Mottaz, 1988; Mowday et al., 1982; Romzek & Utter, 1996; Steers, 1977; 원구환 외, 2008; 조경호, 1993; 최창현, 1991.

는 이전과는 달리 인적자원의 가치가 중요시 되면서 성과측정에 있어서도 조직의 생산성이나 능률성보다는 효과성 측면에도 관심을 가지게 되었다. 이는 조직성과와 관련된 연구 경향에도 영향을 미치고 있다. 즉, 1980년대까지 조직성과는 주로 생산성 위주로 측정·평가되었지만, 1990년대 들어 효과성과 직무 및 고객만족도를 중심으로 평가되기 시작하였다. 그러던 것이 2000년대 들어서는 그 개념이 더욱 확장되어 조직몰입과 직무만족 등 조직 구성원들의 행태에 기반을 둔 주관적 지표들도 포함하기 시작하였다. 연구에 따라서는 재무적 성과와 비재무적 성과 간의 관계를 따로 구분하기도 하고, 종속적 관계로 파악하기도 한다. 예를 들어, Rainey(1996)의 경우, 조직의 성과와 비재무적 성과를 명확히 구분하기 어려우며, 이를 구분해도 실익이 없다는 이유로 두 요인을 동일한 개념으로 취급한 반면, 민진(2003)의 경우, 조직 효과성은 사후적 특성을 가지면서도 과정적, 사전적 성질도 내포하고 있지만, 조직성과는 전적으로 사후적 특성만을 가지므로 이를 구분해야 한다고 주장하였다.

따라서 조직성과 역시 조직의 목표나 성격에 따라, 혹은 학자의 연구경향에 따라 매우 다양한 특징을 내포하고 있어 명확히 개념을 정의하기가 쉽지 않다(김태룡·안희정, 2007). 조직성과는 목표달성 여부를 효과성으로 파악하고자 하는 관점과 능률성 및 효과성을 함께 적용한 관점, 여기에 대응성이나 형평성, 공정성 등을 포함하는 관점 등 조직성과에 관한 논의는 다양하게 전개되어 왔다(왕태규, 2007).

하지만 이러한 효과성 관련 지표들이 반드시 조직의 재무성과와 일치한다고 보기는 어렵다. 예를 들어, 조직 구성원들의 직무만족도가 높아지면 직무동기가 낮아져 일을 열심히 하지 않는 경우도 있고(김진희, 2009), 조직몰입의 일부 요인에 대해서만 영향력이 있다는 연구 결과도 있다(김점훈, 2009). 또 직무만족이나 조직몰입 요인은 개인의 특성에 따라 영향을 받기 때문에 어떠한 요인을 추가하였는지에 따라서도 그 영향의 크기와 방향이 다양하게 나타난다. 이에 조직성과에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구에서도 학자들의 관심사나 시대에 따라 그 요인들이 매우 다양하게 나타나고 있다. 예를 들어, Snow & Hrebiniak(1980)는 조직의 성과에 영향을 미치는 요인으로 종합경영, 재무관리, 마케팅·판매, 시장조사, 제품연구·개발, 엔지니어링, 생산, 분배, 법적소송, 인사관리 등을 꼽았으며,

Rainey & Steinbauer(1999)는 감독관청과의 관계, 이해관계자와의 관계, 조직임무의 매력, 리더십, 직무설계, 인적자원개발, 전문성, 동기부여 등에 의하여 조직성과가 달라진다고 하였다.

4. 조직규모

조직의 규모에 주목할 필요성은 기업 간 규모의 차이가 경제 양극화의 주요 발생 원인으로 인식되면서 중소기업이 위기에 처해 있다는 우려가 제기되고 있음에도 불구하고, 중소기업 관련 연구를 위한 자료가 턱없이 부족하기 때문에 제대로 된 기업규모별 격차 연구를 진행할 수 없기 때문이며(정연승, 2006), 이로 인해 정부는 기업의 규모에 적합한 정책을 펴기 어렵다는 문제가 있기 때문이다.

일반적으로 기업의 규모는 대기업과 중견기업, 중소기업 등으로 구분되는데, 「중소기업기본법」 제2조 및 동법 시행령 제3조에서 업종별로 기업의 근로자 수와 자본금, 매출액 등을 기준으로 기업의 규모를 정하고 있다. 즉, 이 법에 의하면 ① 규모 기준, ② 상한 기준, ③ 독립성 기준 등의 조건을 모두 충족해야 중소기업의 범위에 속한다 할 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 첫째, 외형적 판단기준인 규모기준은 업종별로 달리 적용되고 있는데 제조업은 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 80억 원 이하, 광업과 건설업, 운수업 등은 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억 원 이하, 각종 서비스업의 경우 상시 근로자 수 300명 미만 또는 매출액 300억 원 이하 등으로 구분하고 있다. 둘째, 상한기준으로는 상시 근로자 수 1,000명 이상, 자산총액 5,000억 원 이상, 자기자본 1,000억 이상, 3년 간 평균 매출액 1,500억 원 이상의 기준 중 어느 하나라도 해당된다면 중소기업의 범위를 벗어난다. 셋째, 계열관계에 다른 판단기준으로는 독립성 기준을 따르고 있는데, ‘상호출자제한기업집단(대기업)’에 속하는 기업, 자산총액 5,000억 원 이상인 법인이 주식 등의 30% 이상을 직·간접적으로 소유하면서 최대 출자자인 기업, 관계기업에 속하는 기업의 경우에는 출자 비율에 해당하는 상시 근로자 수, 매출액 등을 합산하여 규모 기준을 미충족하는 기업 등의 기준 중 어느 하나라도 해당된다면 중소기업의 범위를 벗어나게 된다(중소기업기본법, 2013).

중견기업은 「산업발전법」 및 동법 시행령에서 2011년 7월부터 정의하여 구분

하고 있는데, 중소기업과 상호출자제한기업집단(대기업)의 중간영역에 해당하는 기업으로 중소기업과 마찬가지로 규모 기준, 상한 기준, 독립성 기준 등의 기준에 의해 구분된다. 2007년 이후 중소기업에서 중견기업으로 성장한 기업은 537개 기업이며, 2010년 대비 10.1% 증가하여 약 1,422개 기업이 중견기업에 해당된다(한국중견기업연합회, 2013). 하지만 중견기업은 중소기업에 해당하지 않기 때문에 정부의 중소기업 지원을 받을 수는 없다(중소기업청, 2013). 대기업은 법률적 용어가 아니지만 일반적으로 중소기업과 중견기업의 범위를 벗어난 기업을 포괄하는 용어로 사용된다.

대체로 많은 연구들에서는 ‘상시 근로자 수’를 기준으로 기업의 규모를 구분, 연구에 적용하고 있으며, 본 연구에서도 일반적인 기준에 따라 상시 근로자 수를 기준으로 조직규모를 구분하였다.

III. 연구설계

1. 분석틀 및 변수

본 연구에서는 조직 구성원들의 직무만족 및 조직몰입과 같은 직무태도가 조직의 재무성과에 영향을 준다는 가정 하에 이들의 영향관계를 확인하고자 하였다. 이 과정에서 조직의 규모별로 그 영향관계가 어떻게 다른지, 성별과 고용 형태의 차이에 따라 조직규모별로 어떠한 차이를 보이는지를 구분해 살펴보았다.

독립변수로는 기업규모별 조직 구성원들의 ‘직무만족’과 ‘조직몰입’ 등 두 가지 요인을, 종속변수로는 기업의 재무성과를 가장 명확히 측정할 수 있고, 기업 규모에 관계없이 비교가 가능한 ‘종업원 1인당 순이익’⁷⁾을 선택하였다. 이와 함께 통제변수로는 설문 응답자들의 성별과 연령, 고용 형태, 결혼 여부, 최종학력 등의 요인을 투입하여 직무태도와 재무성과 사이에서 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다.

7) 본 연구에서 종속변수로 사용한 NICE의 ‘종업원 1인당 순이익’은 기업의 당기순이익을 종업원 수로 나눈 값으로 기업이 벌어들이는 모든 이익에서 기업이 쓰는 모든 비용과 모든 손실을 뺀 차액을 의미한다.

본 연구에서는 HCCP 패널조사지에서 제시된 직무만족 4문항(임금에 대한 만족감, 조직 내 인간관계에 대한 만족감, 현재 하고 있는 일에 대한 만족감, 전반적인 만족감)과 조직몰입 4문항(더 좋은 직장으로의 이직, 회사문제를 내 문제처럼 여감, 회사를 떠난다면 많은 것을 잃을 것임, 회사에 충성할만한 가치가 있음), NICE에서 제공하는 2011년 종업원 1인당 순이익 지표 등을 이용하여 측정하였다.

2. 연구가설

1) 조직규모별 조직 구성원의 직무태도와 재무성과의 차이

윤진효(2009)의 연구에서는 조직규모와 조직연령이라는 변수를 이용하여 대구 경북 지역의 모바일, 자동차, 신성장동력 분야 기업의 성과를 측정하고자 하였다. 전체 매출액 대비 신제품 매출 비율을 종속변수로 삼아 회귀분석을 실시한 결과, 조직규모와 조직연령은 모두 종속변수에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 조세형(2009)은 조직상황에 따라 정보기술 활용수준이 조직성장에 미치는 영향을 확인하는 과정에서 조직의 규모를 대·중·소기업별로 조직규모와 환경역동성의 조절효과를 확인하고자 하였다. 이 연구에서는 IT 활용수준을 독립변수로, 기업의 수익성 및 생산성 등에 영향을 미치는 기여도를 종속변수로 채택하여 분석하였다. 연구 결과, 중·소규모 조직의 경우에 한하여 조직의 규모가 커질수록 정보기술 활용수준이 높아지고, 이는 조직성장에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 환경역동성은 유의미한 조절효과를 나타내지 못하였으나, 소기업과 대기업에서 환경역동성이 높은 경우에는 유의미한 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이렇듯 연구마다 조직규모의 영향이 다르게 나타나는 이유는 ‘조직규모’ 요인이 이제까지 조직관리나 고용·노동 관련 영역의 연구에서 임금이나 노동생산성, 소득 등의 차이를 확인하고자 하는 경우 통제변수나 조절변수(조동훈, 2009; 정연승, 2006)로써 사용되어 왔기 때문이다. 따라서 조직성거나 효과성에 더 강력한 영향을 미치는 독립변수의 영향을 받은 경우 조직규모 요인의 중요성이 부각되지 않았을 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다.

가설 2: 조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다.

가설 3: 조직의 재무성과는 조직규모별로 차이가 있을 것이다.

2) 직무만족이 조직의 재무성과에 미치는 영향

직무만족과 조직성과에 관한 초기의 연구들은 조직 구성원들의 만족감이 조직의 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 의견이 다수를 차지하였지만, 1980년대 들어서면서 직무만족과 생산성 간의 인과관계와 직무만족에 대한 효과 관련 논란이 계속되어 왔다. 하지만 직무만족이 동기나 업무성과뿐만 아니라 이직이나 결근, 근무수행태도, 생활의 활력 등과 같은 조직행태에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 큰 호응을 얻고 있다(박천오 외, 2000; 박천오 외, 2001). 예를 들어, 박천오 외(2001)는 남녀공무원들의 직무태도가 조직 생산성에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무만족이 조직의 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시한 바 있다. 왕태규(2007)의 연구에서도 종합사회복지관 구성원들의 직무만족도가 조직성과에 실질적인 영향을 미치는 요인임을 밝혔는데, 팀장급 이상의 상사들은 직무만족만이 조직성과에 영향을 미치는 반면 부하직원들은 직무만족과 리더십이 조직성과에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 또 이영안·이홍재(2009)의 연구에서는 중앙행정기관 공무원들의 직무태도와 조직성과 간의 구조적 관계를 파악하고자 직무태도가 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 직무동기는 직무만족과 조직성과에 긍정적인 영향을 미치고, 직무만족은 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

호텔 카지노 딜러의 직무만족과 재무성과 간의 관계를 비교한 연구(최정환·곽강희, 2004) 결과에 따르면, 고객 특성에 따라 직무만족의 수준에 차이가 있었으며, 재무성과에 미치는 영향에도 차이가 나는 것으로 나타났다. 때문에 카지노 조직에 있어서도 재무성과를 높이기 위해서는 업무수행의 즐거움이 유지될 수 있도록 노력하는 것이 바람직하다는 결론을 제시하였다. 이러한 이론적 배경에 근거하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직의 재무성과에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

3) 조직몰입이 조직의 재무성과에 미치는 영향

조직몰입에 관한 기존의 연구들은 대부분 조직몰입을 조직 구성원들의 행태와 조직 효과성 사이의 매개변수로 취급하거나 조직 효과성 자체로 보고 이에 대한 영향요인을 밝히고자 한 경우가 많았다(Sommer et al., 1996; 김점훈, 2009; 윤수재·조태준, 2010). 예를 들어, 조직몰입이 광역자치단체 공무원들의 신뢰와 조직시민행동 간에 정(+)의 방향으로 부분매개효과가 있다거나(김호균, 2008), 전직제도와 기업성과 사이에서 유의미한 매개효과를 보인다는 연구 결과가 있다(김창호·최용신, 2010). 이에 반해 황성언 외(2008)의 연구에서는 조직 구성원들의 조직몰입과 직무몰입이 성과관리제도의 수용성에 서로 다른 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타나 조직몰입과 직무몰입의 성격이 다를 것을 보여주었다. 다시 말해, 조직몰입이 조직의 성과나 효과성에 미치는 영향에 대해서 기존의 연구들은 연구대상이나 범위에 따라 다양한 결론을 보이고 있으며, 이는 조직몰입 자체가 조직 구성원 및 조직의 특징에 따라 그 수준이 변화하기 때문이라고 할 수 있다(최윤정, 2013). 무엇보다 조직의 재무성과에 대한 조직몰입의 영향을 살펴본 경우는 거의 없는 편이어서 가설 설정을 통한 요인 간 관계 확인이 필요하다 하겠다. 다만, 기존 연구 중 많은 경우가 조직몰입이 조직 효과성에 정(+)의 방향으로 효과를 나타내고 있다는 점을 감안하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직의 재무성과에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석결과

1. 자료수집 및 분석

본 연구는 2011년 기업 정보를 기준으로 2012년 조사된 제4차 HCCP 패널데이터를 이용하였다. 조사는 총 500개 기업, 10,064명의 근로자들을 대상으로 실시되었고, 산업별로는 제조업 369개 기업, 금융업 37개 기업, 서비스업 94개 기업이 조사에 참여하였다. 본 연구는 조직규모에 따른 직무태도와 재무성과의 차이 및

영향관계를 분석하기 위하여 기업의 규모를 「중소기업기본법」에 명시되어 있는 규모 기준의 ‘상시 근로자 수’를 기준으로 구분하였다. 무엇보다 HCCP 데이터 패널의 업종이 주로 제조업과 서비스업에 치중해 있는 바 상시근로자 수 300명 미만의 중소기업(모형I)과 1,000명 미만의 기업(모형II), 2,000명 미만의 기업(모형III), 2,000명 이상(모형IV)의 기업으로 구분하여 데이터 분석을 실시하였다.

설문조사 결과에 대한 분석은 PASW Statistics 18.0과 Amos 18.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 확인적 요인분석 및 신뢰도분석⁸⁾, 분산분석, 회귀분석 등을 실시였다.

2. 조직규모별 설문 응답자의 특성

본 연구는 제4차 HCCP 패널데이터 중 기업용과 근로자용 등 2개의 설문지와 NICE에서 발표한 재무제표 데이터를 통합(merge)한 후 유의미한 응답만을 분석에 적용하였다. 구체적인 기업규모별 응답자 특성은 <표 1>에서 확인할 수 있다.

설문조사 분석결과, 설문에 응답한 기업체의 근로자 수는 총 9,675명으로, 이 중 300명 미만의 중소기업 근로자 수가 4,229명, 300~1,000명 미만 기업의 근로자가 3,417명, 1,000~2,000명 미만 기업의 근로자가 976명, 2,000명 이상 기업의 근로자가 1,053명인 것으로 나타났다.

설문 응답자 중 남성은 전체의 79.1%에 해당하는 7,653명이었으며, 30~40대 응답자들이 전체의 73% 이상을 차지하고 있었다. 가장 많은 응답 연령대는 30대로, 기업규모별로 살펴봐도 전체 인원의 약 40~45%가 30대인 것으로 분석되었다. 한편 설문조사의 특성 상 고용 형태는 정규직이 97.7%(9,454명)를 차지하였으며, 65.9%에 해당하는 6,373명이 기혼자인 것으로 분석되었다. 응답자들의 최종학력은 전체의 절반에 가까운 46.5%(4,495명)가 4년제 대학교 졸업자인 것으로 나타났다.

2011년 한 해 동안의 종업원 1인당 순이익을 기업규모별로 분석한 결과, 전체 응답자의 42.6%(4,124명)가 1,000만 원 미만이라고 응답하였으며, 1,000만~5,000만

8) 본 연구는 HCCP 데이터의 문항별 확인적 요인분석결과를 이용하여 요인값이 0.6 이상인 문항만을 분석에 적용하여 타당도를 확보하였다. 또 각 요인별로 크롬바하 α 값 분석을 실시한 결과, 모두 0.7이상으로 신뢰성을 검증하였지만 지면상의 이유로 표는 생략하였다.

〈표 1〉 조직규모별 설문응답자의 특성

(단위: 명(%))

특성	구분	조직규모별 특성				특성별 합계
		300명 미만	300~1,000명 미만	1,000~2,000명 미만	2,000명 이상	
성별	남성	3,313(78.3)	2,726(79.8)	769(78.8)	845(80.2)	7,653(79.1)
	여성	907(21.4)	684(20.0)	201(20.6)	201(19.1)	1,993(20.6)
	무응답/결측	9(0.2)	7(0.2)	6(0.6)	7(0.7)	29(0.3)
연령	20대	588(13.9)	406(11.9)	101(10.3)	108(10.3)	1,203(12.4)
	30대	1,920(45.4)	1,394(40.8)	390(40.0)	402(38.2)	4,106(42.4)
	40대	1,204(28.5)	1,100(32.2)	318(32.6)	373(35.4)	2,995(31.0)
	50대 이상	421(10.0)	440(12.9)	116(11.9)	147(14.0)	1,124(11.6)
	무응/결측	96(2.3)	77(2.3)	51(5.2)	23(2.2)	247(2.5)
고용 형태	정규직	4,151(98.2)	3,312(96.9)	954(97.7)	1,037(98.5)	9,454(97.7)
	비정규직	78(1.8)	105(3.1)	21(2.3)	16(1.5)	220(2.3)
결혼 여부	기혼	2,698(63.8)	2,277(66.6)	668(68.4)	730(69.3)	6,373(65.9)
	비혼 ^{a)}	1,495(35.4)	1,101(32.2)	288(29.5)	312(29.6)	3,196(33.0)
	무응답/결측	36(0.9)	39(1.1)	20(2.0)	11(1.0)	106(1.1)
최종 학력	고졸 이하	1,272(30.1)	1,085(31.8)	224(23.0)	210(19.9)	2,791(28.8)
	전문대 졸업	881(20.8)	520(15.2)	102(10.5)	94(8.9)	1,597(16.5)
	대학교 졸업	1,860(44.0)	1,528(44.7)	505(51.7)	602(57.2)	4,495(46.5)
	대학원 이상	179(4.2)	237(6.9)	129(13.2)	133(12.6)	678(7.0)
	무응답/결측	37(0.9)	47(1.4)	16(1.6)	14(1.3)	114(1.2)
1인당 기업 순이익	1천만 원 미만	2,202(52.1)	1,221(35.7)	456(46.7)	245(23.3)	4,124(42.6)
	1천만~5천만 원 미만	1,441(34.1)	1,663(48.7)	394(40.4)	134(12.7)	3,632(37.5)
	5천만~1억 원 미만	431(10.2)	323(9.5)	1(0.1)	352(33.4)	1,107(11.4)
	1억~10억 원 미만	109(2.6)	210(6.1)	89(9.1)	219(20.8)	627(6.5)
	10억 원 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	103(9.8)	103(1.1)
	무응답/결측	46(1.1)	0(0.0)	36(3.7)	0(0.0)	82(0.8)
조직규모별 합계		4,229(100.0)	3,417(100.0)	976(100.0)	1,053(100.0)	9,675(100.0)

a) : 비혼은 미혼, 독신, 이혼, 사별 등 결혼상태가 아닌 경우를 모두 포함한 것임.

원 미만이라고 응답한 근로자가 37.5%(3,632명)로 나타나 전체 응답의 80% 이상이 1인당 5,000만 원 미만의 순이익을 올린 것으로 나타났다. 특히 기업의 규모가 커질수록 1인당 순이익도 높은 것으로 나타났으며, 1인당 10억 원 이상의 순이익을 달성한 경우는 2,000명 이상의 대기업에 근무하는 103명(1.1%)에 지나지 않는 것으로 분석되었다.

3. 조직 구성원 직무태도에 대한 조직규모별 차이 분석

1) 조직 내 구성원들의 직무태도에 대한 집단 간 차이 분석

(1) 조직규모별 직무만족에 대한 차이 검증

기업규모에 따라 조직 구성원들의 직무만족과 조직몰입에 대한 차이가 있는지 확인하기 위하여 분산분석을 실시하였다.

조직 구성원들의 직무만족 수준은 임금에 대한 만족도, 인간관계에 대한 만족도, 일에 대한 만족도, 전반적인 만족도 등 4개 문항으로 측정되었다. 문항은 5점 척도로 구성되었으며, 5점 만점으로 측정되었다.

조직규모별로 구체적인 차이를 검증하기 위해 분산분석을 실시한 결과, Levene 등분산 검정⁹⁾의 F값이 유의수준 0.05 구간에서 모두 기각되어 등분산 가정이 성립하는 것으로 나타났다. 직무만족에 대한 분산분석결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 조직규모별 직무만족에 대한 차이 분석

기업 규모	N(명)	임금에 대한 만족도			인간관계에 대한 만족도			일에 대한 만족도			전반적인 만족도		
		평균	표준 편차	F값	평균	표준 편차	F값	평균	표준 편차	F값	평균	표준 편차	F값
300명 미만	4,229	3.02	.989	104.868***	3.71	.766	83.989***	3.64	1.669	14.682***	3.43	.740	105.889***
300~ 1,000명 미만	3,417	3.18	.938		3.72	.769		3.69	1.809		3.49	.737	
1,000~ 2,000명 미만	976	3.41	.961		3.90	.689		3.87	.771		3.69	.731	
2,000명 이상	1,053	3.53	.940		4.08	.640		3.96	.720		3.84	.691	
전체	9,675	3.17	.979		3.77	.756		3.72	1.581		3.52	.745	

주1 : *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001

분산분석결과, 직무만족 전체 문항에 대해 99.9% 신뢰구간에서 조직규모별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직의 크고 작음에 따라 조직 내

9) Levene 등분산 검정 시 귀무가설은 ‘두 집단의 분산이 같다’이기 때문에 유의수준 0.05를 기준으로 이보다 유의확률이 클 경우 귀무가설을 기각하지 않으므로 두 집단 간 등분산성이 만족된다고 해석할 수 있다(성태제, 2007).

구성원들의 직무만족 수준이 달라진다는 의미이다. 문항별 평균값을 비교해 보면, 임금에 대한 만족도($F=104.868$)의 경우 300명 미만의 중소기업 평균이 3.02점으로 문항 평균인 3.17점보다 낮은 것으로 나타난 반면, 2,000명 이상의 대기업 평균은 3.53점으로 나타났다. 인간관계에 대한 만족도($F=83.989$), 일에 대한 만족도($F=14.682$), 전반적인 만족도($F=105.889$) 등도 중소기업에 비해 대기업의 평균값이 높은 것으로 분석되었으며, 중소기업의 경우 문항 평균에 비해서도 평균값이 낮은 것으로 나타나 조직 구성원들의 만족도가 대체로 낮은 것으로 나타났다.

눈에 띄는 점은 임금에 대한 만족도의 평균값이 다른 문항들에 비해 특히 더 낮은 것으로 나타난 반면, 조직 내 인간관계에 대한 만족도는 전반적으로 모두 3.7점 이상의 높은 점수를 나타냈다는 점이다. 즉, 설문에 응답한 이들은 다른 요인들보다 기업규모에 따라 임금의 만족도 수준에 더 큰 차이를 보이는 것으로 분석되었다.

이로써 <가설 1>의 ‘조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다’라는 가설은 지지되었다.

(2) 조직규모별 조직몰입에 대한 차이 검증

조직몰입에 대한 조사는 더 좋은 직장으로의 이직, 회사의 문제를 내 문제처럼 여김, 회사를 떠난다면 많은 것을 잃을 것임, 회사에 충성할만한 가치가 있음 등 4개 문항으로 측정되었으며, 5점 만점의 척도로 구성되었다. 조직몰입에 대한 분산분석결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 조직규모별 조직몰입에 대한 차이 분석

기업규모	N(명)	더 좋은 직장으로의 이직			회사문제를 내 문제처럼 여김			회사를 떠난다면 많은 것을 잃을 것임			회사에 충성할만한 가치가 있음		
		평균	표준편차	F값	평균	표준편차	F값	평균	표준편차	F값	평균	표준편차	F값
300명 미만	4,229	2.98	1.072	72.993***	3.58	.810	50.853***	2.90	.984	104.561***	3.37	.867	90.603***
300~1,000명 미만	3,417	2.79	1.098		3.63	.826		3.08	.999		3.46	.905	
1,000~2,000명 미만	976	2.64	1.040		3.80	.757		3.33	.945		3.69	.765	
2,000명 이상	1,053	2.51	1.060		3.87	.737		3.41	.982		3.79	.772	
전체	9,675	2.83	1.088		3.65	.809		3.06	1.001		3.48	.873	

주1 : * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.001$

Levene 등분산 검정 결과, 등분산 가정이 성립하는 것으로 나타났고, 분산분석을 실시한 결과, 조직몰입 관련 전체 문항에 대해 99.9% 신뢰구간에서 조직규모별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직 구성원들의 조직몰입 수준 역시 조직의 크고 작음에 따라 달라진다는 의미이다.

문항별 차이를 비교해 보면, 우선 ‘더 좋은 직장으로서의 이직’에 관한 문항에 대해서는 기업의 규모가 작을수록 평균값이 높은 것으로 나타났는데, 이는 평균값이 높을수록 이직 의도가 높다는 것을 의미하므로 대기업보다 중소기업에 종사하는 이들이 더 나은 직장으로서 이직하고 싶어 한다는 의미이며, 조직몰입도가 상대적으로 낮다는 의미이다. 이와 함께 회사의 문제를 내 문제처럼 여감($F=50.853$), 회사를 떠난다면 많은 것을 잃은 것임($F=104.561$), 회사에 충성할만한 가치가 있음($F=90.603$) 등의 문항 역시 F 값이 99.9% 신뢰구간에서 유의미한 범위에 속하여 기업의 규모별로 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이들 문항은 조직의 규모가 커질수록 평균값이 높게 나타나 대기업에 종사하는 이들이 중소기업 종사자들보다 조직몰입도가 높다는 것을 확인할 수 있었다.

조직몰입 문항 중 ‘더 좋은 직장으로서의 이직’과 ‘회사를 떠난다면 많은 것을 잃을 것임’ 등의 문항은 Meyer & Allen(1997)이 구분한 지속적 몰입에 속한다고 볼 수 있는데, 이들 문항의 경우, 300명 미만의 중소기업 평균이 문항별 평균에 비해 낮게 나타났다. 또 정서적 몰입을 대표하는 ‘회사의 문제를 내 문제처럼 여감’ 문항의 경우, 평균인 3.65점에 비해 300명 미만의 기업(3.58점)과 300~1,000명 미만의 기업(3.63점)의 평균이 낮은 것으로 나타나 소규모 조직의 정서적 몰입도가 낮은 것을 확인할 수 있었다.

그런가하면 의무감에 조직에 머무른다는 의미의 규범적 몰입의 구성요소 중 하나인 ‘회사에 충성할만한 가치가 있다’는 문항 역시 평균 3.48점에 비해 300명 미만(3.37점), 300~1,000명 미만(3.46점)으로 다소 낮게 나타났다. 이는 대기업에 비해 중소기업 구성원들의 규범적 몰입도가 낮아 의무감 때문에 조직에 머무르지 않는다는 의미이다.

이로써 <가설 2>의 ‘조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다’라는 가설 역시 지지되었다.

2) 재무성과에 대한 집단 간 차이 분석

(1) 조직규모별 순이익에 대한 차이 검증

여기서는 기업규모에 따라 조직의 재무성과인 종업원 1인당 순이익에 차이가 있는지 여부를 확인하기 위하여 분산분석을 실시하였다. 조직규모별 순이익에 대한 분산분석결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 조직규모별 순이익에 대한 차이 분석

기업규모	N(명)	평균(천 원)	표준편차	F값
300명 미만	4,183	5886.0537	69402.94988	308.298***
300~1,000명 미만	3,417	20267.9261	66187.89208	
1,000~2,000명 미만	940	16900.8519	89306.28446	
2,000명 이상	1,053	303386.0009	862161.46972	
전체	9,593	44743.9931	307011.80683	

주1 : * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

주2: 순이익에 대한 기업규모별 표본 수가 HCCP 데이터의 표본 수와 다른 것은 두 데이터를 통합하는 과정에서 결측치가 제외되었기 때문이다.

조직규모별 순이익에 대한 Levene 등분산 검정 결과, F값이 유의수준 0.000에서 모두 유의미한 구간 내에 존재하여 등분산 가정이 성립하는 것으로 나타났다.

분산분석을 실시한 결과, 1인당 순이익에 대한 평균에는 99.9% 신뢰구간에서 조직규모별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직규모의 크고 작음에 따라 조직의 순이익도 영향을 받는다는 의미이다.

구체적인 평균값을 기업규모별로 비교해 보면, 300명 미만의 중소기업의 2011년 평균 1인당 순이익이 약 588만 원으로 나타나 전체 평균인 4,474만 원에 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이에 비해 300~1,000명 미만의 기업 평균 순이익은 2,026만 원, 1,000~2,000명 미만 기업 평균 순이익은 1,690만 원, 2,000명 이상 기업의 경우는 3억 338만 원 선으로 나타났다. 특히 300명 미만의 중소기업과 2,000명 이상의 대기업을 비교할 경우, 중소기업 종사자수가 4,183명으로 2,000명 이상 기업의 1,053명에 비해 약 4배 정도 많지만 1인당 순이익은 1/50 수준에 그치는 것으로 나타나 기업규모별로 편차가 매우 심한 것으로 밝혀졌다.

이로써 <가설 3>의 ‘조직의 재무성과는 조직규모별로 차이가 있을 것이다’라는 가설은 지지되었다.

4. 조직규모별 근로자의 직무태도가 기업 순이익에 미치는 영향

조직규모에 따라 근로자들의 직무태도가 기업의 순이익에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 분석은 기업규모별로 300명 미만 기업(모형I), 300~1,000명 미만 기업(모형II), 1,000~2,000명 미만 기업(모형III), 2,000명 이상 기업(모형IV) 등 4개의 모형에 대해 각각 회귀분석을 실시하였다. 이때, 독립변수는 조직 구성원들의 직무태도를 대표하는 직무만족과 조직몰입 요인을, 종속변수는 1인당 순이익을, 통제변수는 성별, 결혼 여부, 연령, 최종학력, 고용 형태 등을 투입하였다.

모형별로 회귀분석을 실시한 결과, 모형I($F=7.527$), 모형II($F=10.069$), 모형III($F=4.713$)은 모두 모형의 F 값이 유의수준 0.000 범위 내에서 유의미한 것으로 나타나 회귀식이 유효한 것으로 나타난 반면 2,000명 이상 기업에 대한 모형IV는 유효하지 않은 것으로 분석되었다.

회귀분석결과, 우선 모형I과 모형II의 경우 ‘임금에 대한 만족도’가 99% 신뢰구간에서 기업의 순이익에 대해 정(+)의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이를 금액으로 계산하면 모형I의 경우 임금에 대한 만족이 한 단위 높아짐에 따라 약 544만 원 정도 순이익이 높아졌으며, 모형II의 경우 451만 원 정도 높아졌다.

그러나 모형III의 경우, 임금에 대한 만족도가 90% 신뢰구간에서 유의미하기는 하지만 단위당 계수값이 -6456.724로 나타나 임금에 대해 한 단위 만족할 때마다 약 645만 원 정도 순이익이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 모형III의 응답자 표본 수 자체가 적기 때문일 수도 있고, 조직규모의 특성에 따른 결과일 수도 있다.

이와 함께 모형II의 경우, 전반적 만족도가 95% 신뢰구간에서 순이익에 정(+)의 방향으로 영향을 미쳐 약 500만 원 정도의 순이익 증가를 가져왔다. 그러나 그 밖의 다른 요인들에 대해 다른 모형들은 유의미한 결과를 보이지 않았다.

이로써 <가설 4>의 ‘조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직의 재무성과에 정

(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 부분적으로 지지되었다.

다음으로 조직의 순이익에 대한 조직몰입의 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, '더 좋은 직장으로서의 이직'에 대해서는 모형I($\beta=0.057$)과 모형II($\beta=0.085$)가 99% 신뢰구간에서 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 '회사에 충성할만한 가치가 있다'는 요인에 대해서도 모형I($\beta=0.053$)과 모형III($\beta=0.063$)가 95% 신뢰구간에서 순이익에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 1,000명 미만 기업의 경우는 조직몰입을 통해 약 380만~530만 원 정도의 순이익 증가를 기대할 수 있는 것으로 분석되었다.

반면 '회사의 문제를 내 문제처럼 여김' 문항에 대해서는 모형I의 경우만 99% 신뢰구간 내에서 696만 원 이상의 순이익 감소를 야기했을 뿐 다른 모형들의 경우는 유의미한 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 이와 함께 '당장 회사를 떠난다면 잃을 것이 많을 것이다'는 문항은 4개 모형 모두 순이익에 전혀 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

한편 성별, 연령, 결혼 여부, 최종학력, 고용 형태 등의 통제변수를 투입하여 독립변수와 종속변수 간의 효과를 확인하고자 한 결과, 모형I과 모형IV의 경우 전혀 유의미한 영향이 없는 것으로 분석되었다. 이에 비해 모형II의 경우, 조직구성원들의 최종학력($\beta=-0.074$)이 높을수록 순이익이 43만 원 가량 낮아지는 것으로 나타났다. 모형III의 경우는 최종학력($\beta=-0.132$)과 연령($\beta=-0.217$)은 조직의 1인당 순이익에 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 반면, 결혼 여부($\beta=0.147$)은 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 1,000~2,000명 미만의 근로자들이 속한 기업의 경우 학력이 높고, 나이가 많을수록 조직의 1인당 순이익은 낮아지는 반면 기혼자의 1인당 순이익은 비혼인 경우에 비해 약 96만 원 정도 높은 것으로 밝혀졌다. 그러나 성별, 고용 형태 등의 변수는 4개 모형 모두에 대해 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기업규모에 비해 조직의 성과에 유의미한 영향을 미치는 주요 변수가 되지 못하는 것으로 밝혀졌다.

이로써 <가설 5>의 '조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직의 재무성과에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 부분적으로 지지되었다. 조직규모별 근로자의 직무태도가 조직의 순이익에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 기업규모별 근로자의 직무태도가 기업 순이익에 미치는 영향

변수 구분		300인 미만 (모형I)		300~1,000명 미만 (모형II)		1,000~2,000명 미만 (모형III)		2,000명 이상 (모형IV)	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
독립 변수	직무 만족	상수		-27417.97***		-29254.505***		-554207.087*	
	조직 몰입								
	통제 변수								
R ² (adjusted R ²)		.023(.020)		.037(.033)		.062(.049)		.018(.006)	
F		7.527***		10.069***		4.713***		1.490	
N		4,181		3,415		939		1,053	

주1: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001 수준에서 유의함

주2: 통제변수 중 성별, 결혼 여부, 고용 형태 등의 변수는 이미 처리하였음. 이때, 변수의 순서대로 여성, 비혼, 비정규직을 준거변수로 삼아 분석하였음.

주3: 1인당 순이익의 기본 단위는 천 원임.

V. 결 론

1. 주요 발견 및 요약

본 연구는 HCCP 패널데이터 및 NICE 재무제표를 통합(merge)하여 조직규모별 조직 구성원의 직무태도가 조직의 재무성과에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

분석결과, 첫째 조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직규모별로 유의미한 차이를 보이고 있었다. 즉, 대기업에 비해 중소기업의 직무만족 수준은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 임금에 대한 만족도는 규모가 작은 조직에 종사하는 근로자들의 평균이 전체 평균에 비해 낮게 나타나 중소기업 근로자들은 그들이 받는 임금에 대해 대체로 만족하지 못하는 것으로 밝혀졌다.

둘째, 조직 구성원들의 조직몰입 수준 역시 조직규모별로 유의미한 차이를 보이는 것으로 밝혀졌다. 즉, 조직의 규모가 커질수록 조직 구성원들의 조직몰입도가 높은 것으로 나타나 중소기업 종사자들의 조직몰입도가 대기업 종사자들에 비해 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다. 특히 조직몰입 요인 중 임금이나 보상 등 지속적 몰입 수준이 기업의 규모가 작을수록 낮은 것으로 나타나 중소기업 구성원들이 조직 환경적 요인에 의해 더 쉽게 유인된다는 점을 확인할 수 있었다.

셋째, 조직규모의 차이에 따라 근로자 1인당 순이익이 유의미한 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 특히 근로자 수가 300명 미만인 중소기업의 경우 2011년 1인당 순이익이 588만원으로 나타나 전체 평균인 4,474만 원에 비해 낮은 반면, 근로자 2,000명 이상 대기업의 경우 3억 338만 원의 순이익을 달성한 것으로 나타났다. 무엇보다 설문에 응답한 중소기업 근로자 수는 대기업 근로자에 비해 약 4배가량 많음에도 불구하고 1인당 순이익은 1/50 수준에 그쳐 조직규모별로 편차가 매우 심한 것으로 밝혀졌다.

넷째, 조직규모에 따라 근로자들의 직무만족도가 조직의 1인당 순이익에 미치는 영향을 확인하기 위하여 4개 회귀모형을 설정, 회귀분석을 실시한 결과 임금에 대한 만족도는 근로자가 300명 미만인 기업과 300~1,000명 미만의 기업들의

경우 조직의 순이익에 정(+)의 방향으로 영향을 미치고 있었으며, 전반적인 직무만족 수준 역시 300~1,000명 미만 기업의 경우 조직 순이익을 약 500만 원 가량 증가시키는 것으로 밝혀졌다.

다섯째, 조직규모에 따라 근로자들의 조직몰입도가 조직의 순이익에 미치는 영향에 대해 4개 모형별로 회귀분석을 실시한 결과, 중소기업 근로자들이 대기업 근로자들에 비해 더 좋은 자리로의 이직을 꿈꾸고 있다는 점이 확인되었다. 이때, 성별, 연령, 결혼 여부, 최종학력, 고용 형태 등의 통제변수를 투입하여 독립변수와 종속변수 간 관계에서 효과를 확인한 결과, 근로자 300명 미만의 중소기업과 2,000명 이상의 대기업의 경우 통제변수의 영향을 전혀 받지 않는 것으로 분석되었다. 하지만 근로자가 300~1,000명 규모의 기업과 1,000~2,000명 미만인 기업의 경우 나이가 많고, 최종학력이 높을수록 조직 구성원 1인당 순이익은 낮아진 반면 기혼자는 약 96만 원 정도 높은 순이익을 달성한 것으로 분석되었다. 따라서 다른 통제변수들에 비해 조직의 규모가 조직 구성원들의 직무태도와 조직의 재무성과 간 관계에서 중요한 역할을 하고 있다는 점을 발견하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구가 설정한 가설을 검증해 보면 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 가설검증 결과

구분	가설	검증 여부
가설1	조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다.	지지됨
가설2	조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직규모별로 차이가 있을 것이다.	지지됨
가설3	조직의 재무성과는 조직규모별로 차이가 있을 것이다.	지지됨
가설4	조직 구성원들의 직무만족 수준은 조직의 재무성과에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다	부분적으로 지지됨
가설5	조직 구성원들의 조직몰입 수준은 조직의 재무성과에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다	부분적으로 지지됨

2. 연구의 함의 및 향후 과제

이상의 연구 결과를 통해 얻을 수 있는 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 데이터 통합을 통해 개인적 차원의 직무태도가 조직적 차원의 재무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이는 민간기업은 물

론 공공조직의 재무성과 향상을 위해 그동안 소홀히 여겨왔던 조직 구성원들의 직무태도에 주목해야 한다는 의미이다.

둘째, 공공영역에서 객관적으로 측정할 수 없었던 재무성과를 민간기관의 데이터를 바탕으로 간접적으로나마 확인할 수 있었다. 이는 직접적으로 측정하기는 어려울지라도 공공조직에서도 구성원들의 직무만족과 조직몰입 수준을 향상시킬 수 있는 방향으로 조직 및 인사관리 지침을 마련하는 것이 중요함을 암시한다.

셋째, 조직의 규모가 다른 어떤 통제변수보다 조직의 재무성과에 큰 영향을 미치고 있다는 연구결과를 통해 조직 내부적으로는 규모에 적합한 조직 구성원의 조직·인사관리 방안을 마련할 필요가 있을 것이며, 정부 차원에서는 기업 관리에 있어 기업의 규모를 기준으로 하여 중소기업에는 임금이나 보상체제와 같은 조직환경적 측면의 지원정책을 마련하여 구성원들이 떠나지 않도록 유인하는 방안을 제시해야 할 것이다.

이러한 정책적 함의에도 불구하고 본 연구는 민간기업의 데이터와 재무제표를 이용하여 분석을 시도하였기 때문에 이를 직접적으로 확인하기 어려운 공공조직에도 그대로 적용될지 여부를 가늠하는 것은 간접적이며 제한적이라는 한계를 가지고 있다. 또 조직규모별로 설문조사에 응답한 조직 구성원 수가 달라 여기에서 기인한 성과의 차이가 있을 수 있다는 한계가 있다. 이는 향후 보다 치밀하게 설계된 설문조사를 통해 확인할 필요가 있을 것이다. 마지막으로 본 연구에서 사용한 HCCP 설문문항의 직무태도 관련 설문문항의 수가 적고, 근거가 명확하지 않다는 점을 감안하여 향후 연구에서는 직무만족이나 조직몰입의 대표적 측정지표들을 추출하여 요인별로 재무성과에 대한 영향력을 확인한다면 조직관리 시 구성원들의 직무태도 중 어떠한 점에 더 각별히 신경을 써야 하는지가 명확해질 것이다.

무엇보다 본 연구는 그동안 공공조직에서는 확인할 수 없었던 재무성과라는 측면을 민간기업의 데이터를 통해서나마 간접적으로 확인할 수 있었다는 측면에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 특히 조직의 규모에 따라 조직 구성원들의 직무태도와 재무성과가 달라질 수 있고, 이들 간의 관계에도 영향을 미칠 수 있다는 점은 향후 정부의 중소기업 및 대기업의 관련 정책개발 시 유용한 팁을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 김선화·이영민(2013). 단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향. *인적자원관리연구* 20(1): 89-105.
- 김영호·류은영·이경호·서영석(2010). 한국 중앙행정기관의 조직구조와 조직몰입 및 직무만족과의 관계 분석: 구조방정식모형을 적용하여. *한국정책과학학회보* 14(4): 317-341.
- 김창호·최용신(2010). 공기업 전직지원제도가 조직신뢰 및 몰입과 기업성과에 미치는 영향. *한국인사행정학회보* 9(3): 99-127.
- 김태룡·안희정(2007). 성과평가에 대한 연구경향: 성과평가지표를 중심으로. *한국행정논집* 19(4): 1097-1118.
- 김호균(2008). 조직신뢰, 상사신뢰와 조직 효과성. *행정논총* 46(1): 177-209.
- 민진(2003). 조직효과성에 관한 개념 정의의 분석 및 재개념화. *한국행정학보* 37(2): 83-104.
- 박기관(2008). 직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 지방공무원의 직무스트레스를 중심으로. *지방행정연구* 22(2): 171-202.
- 박원우·고수경(2006). 개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할. *경영학연구* 35(2): 521-555.
- 박천오·김상묵·강제상(2000). 한국 공무원의 성별 직무 관련 태도 차이에 관한 실증적 조사연구: 지방공무원을 중심으로. *한국행정학보* 34(2): 269-287.
- 박천오·강제상·권경득·김상묵(2001). 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로. *한국정책학회보* 10(3): 199-224.
- 신황용·이희선(2012). 공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로. *행정논총* 50(1): 1-35.
- 심기섭·최도림(2007). 공무원의 직무태도와 조직시민행동에 관한 연구: 5급(호)이하 계약직과 비계약직의 비교를 중심으로. *충남대학교 사회과학연구* 18(겨울호): 53-79.
- 왕태규(2007). 조직성과의 영향요인에 관한 연구. *한국조직학보* 4(1): 63-90.
- 원구환·류숙원·김상윤(2008). 공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구. *한국조직학회 보* 5(3): 29-63.

- 윤진효(2009). 조직변수가 기업성장에 미치는 영향 분석 연구. 한국조직학회보 6(3): 97-114.
- 이동수·박희서(2008). 지방공무원의 직무요인이 직무태도와 조직시민행동에 미치는 영향. 한국행정논집 20(4): 1231-1251.
- 이영안·이홍재(2009). 직무 관련 태도가 조직성장에 미치는 영향: 중앙행정기관 공무원들의 인식을 중심으로. 정책분석평가학회보 19(2): 1-28.
- 이영안·강제상·이홍재(2010). 여성친화적 인사정책이 직무동기 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국정책과학학회보 14(4): 173-194.
- 정연승(2006). 대중소기업 간 노동생산성 및 노동소득 격차에 관한 연구: 광·제조업 통계조사를 중심으로. 중소기업연구 28(4): 135-161.
- 조동훈(2009). 패널자료를 이용한 기업규모 간 임금격차 분석. 노동정책연구 9(3): 1-27.
- 조세형(2009). 대·중·소규모 기업 간 정보기술 활용수준이 조직성장에 미치는 영향의 차이. 한국산업정보학회논문지 14(4): 183-197.
- 최윤정(2013). 공공서비스동기(PSM)와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향: 지방이전 대상 공공기관 구성원들을 중심으로. 성균관대학교 국정관리대학원 박사학위논문.
- 최정환·곽강희(2004). 호텔 카지노 딜러의 직무만족과 재무성과 비교 연구. 호텔관광연구 6(3): 272-287.
- 황성언·최진식·김승언(2008). 조직몰입과 직무몰입이 성과관리제도 수용성에 미치는 영향에 관한 연구. 한국인사행정학회보 7(2): 151-174.
- Alutto, J. A. & Belasco, J. A.(1970). Decisional Participation among Teaching Personnel and Perceptions of Administrative Influence. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Minneapolis.
- Becker, H. S.(1960). "Note on the Concept of Commitment." American Journal of Sociology 66(1): 32-40.
- Brown, R. B.(1996). "Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology." Journal of Vocational Behavior 49(3): 230-251.
- Chatman, J. A.(1989). "Improving Organizational Research: A Model of

- Person-Organization fit.” *Academy of Management Review* 14(3): 333-349.
- _____(1991). “Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms.” *Administrative Science Quarterly* 36: 459-484.
- Cherrington, D. J.(1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*, 2nd ed. Allyn and Bacon.
- Chusmir, L. H.(1988). “An Integrative Process Model of Organizational Commitment for Working Women and Men.” *Journal of Business and Psychology* 3(1): 88-104.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M.(1992). *The Initiation and Regulation of Intrinsically Motivated Learning and Achievement*. In *Achievement and Motivation*. N.Y.: Cambridge University Press: 9-36.
- Fink, S. L.(1992). *High Commitment Workspaces*. Greenwood publishing group.
- Glisson, C. & Durick, M.(1988). “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations.” *Administrative Science Quarterly* 33(1): 61-81.
- Hall, D.T., Schneider B., & Nygren, H.T.(1970). “Personal Factor in Organizational Identification.” *Administrative Science Quarterly* 15(2): 176-190.
- Kanter, R. M.(1968). “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities.” *American Sociological Review* 33(4): 499-517.
- Kristof, A. L.(1996). “Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications.” *Personnel Psychology* 49: 1-49.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, California: Sage Publications.
- Mottaz, C. J.(1988). “Determinants of Organizational Commitment.” *Human Relations* 41(6): 467-482.
- Mowday, R. T.(1979). “Leader Characteristic, Self-Confidence and Methods of Upward Influence in Organizational Decision Situations.” *Academy of Management Journal* 22(4): 709-725.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982). *The Employee-Organization*

- Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F.(1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit." *Academy of Management Journal*. 34(3): 487-516.
- Rainey, H. G. & Steinbauer P.(1999). "Gallopig Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations." *Journal of Public Administration Research and Theory* 9(1): 1-32.
- Romzek, B. S. & Utter. J. A.(1996). "Career Dynamics of Congressional Legislative Staff: Preliminary Profile and Research Questions." *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(3): 415-442.
- Salancik, G.(1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief: In *New directions in organizational behavior*. Malabar, Fla.: R.E. Krieger Pub. Co.: 1-54.
- Sheldon, M. E.(1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization." *Administrative Science Quarterly* 16(2): 143-150.
- Sommer, S., Bae, S. & Luthans, F.(1996). "Organizational Commitment across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees." *Human Relations* 49(2): 977-993.
- Steers, R. M.(1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative science quarterly* 22(1): 46-56.
- Vroom, V.H.(1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Wittmer, D.(1991). "Serving the People or Serving for Pay: Rewards Preferences among Government, Hybrid Sector and Business Managers." *Public Productivity and Management Review* 14: 369-383.
- 중소기업기본법(2013).
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=115260&efYd=20120126#0000>
- 중소기업청(2013). <http://www.smba.go.kr/kr/index.do>
- 한국중견기업연합회(2013). <http://www.ahpek.or.kr/>