

한국 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

김도균* · 유일**

*순천대학교 조경학과 · **순천대학교 경영학과

I. 서론

조경은 대부분 다양한 환경 속에서 작업이 이루어지고, 작업 환경에 따라 조경종사자들의 직무만족이 다르게 나타날 수 있다.

직무환경이란 '근무환경'이라는 용어로도 쓰이며, 근로자들이 직무를 수행함에 있어서 그들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경으로 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황이다(Park and Seol, 2011).

직무만족이란 직무에 대한 개인적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무를 좋아하거나 싫어하는 정도를 말하며, 자신의 직무 자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정이다(Spector, 1997). 직무만족은 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구 충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태로 나타난다(McCormick and Tiffin, 1974).

조경은 다양한 복합공정이 수행되는 전문직으로 직무에 대한 만족감이 없을 경우에는 개인적으로 건강에 불리하고, 조직에 인화관계에 부정적 태도를 취할 수 있으며, 직무에 대한 충실도가 낮아져 생산품의 품질이나 성과가 낮아지고, 직무에 대한 스트레스로 이직의도가 높아질 가능성이 높다.

조경분야에서 직무만족도가 중요시 되는 것은 조경생산 활동 모든 과정에 직무만족도가 영향을 미치며, 직무만족도가 높을수록 조직, 고객, 사회에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다.

많은 학자들은 직무환경이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 한 개인의 근무여건에 대한 평가가 긍정적이면 그 개인은 직무에 만족하게 되며(이승로, 2004), 직무환경이 부정적일 경우 직무불만족을 야기한다(Herzberg, 1966; 이장원, 2003).

그동안 우리나라 조경현장에서는 조경종사자들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경을 나타내는 직무환경이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 탐문되어 왔다.

조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가를 파악하는 것은 조경종사자들의 인적관리에 중요한 일이지만, 명확하게 파악된 사례는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 한국 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는데 그 목적이 있다.

II. 연구의 내용 및 방법

직무만족에 대한 연구를 수행하기 위하여 문헌연구를 통해 직무만족에 관련된 요인들에 대한 이론적 고찰을 수행하여 구조화된 설문지를 작성하여 이를 분석하였다. 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행 연구자들의 분류에 따라 공통적인 주요 직무환경요인들을 조사하여 직무환경 요소로서 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계를 선택하였다.

III. 연구 결과

회귀계수들의 모형의 안정성을 위해 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 검사한 결과에서 독립변수들 간의 상관관계가 가장 높은 것은 업무량과 근무여건의 0.491($p=.000$), 보상체계와 근무여건 .473($p=.000$)이고, 대부분의 독립변수들 간의 상관관계는 약한 것으로 분석되었다(표 1 참조).

공선성 진단 결과, 표 2에 제시되어 있듯이 VIF의 값이 대부분 이상적인 수준인 1(1.328~1.801)에 근접한 것으로 나타나고 있고, 허용값 또한 10%보다 크게 나타나고 있어 다중공선성은 거의 존재하지 않는 것으로 판단된다.

표 1. 연구변수들 간의 상관관계 분석표

연구변수	①	②	③	④	⑤
근무여건①	1				
업무량②	.491**	1			
대인관계③	.365**	.097	1		
보상체계④	.473**	.273**	.386**	1	
현장학습경험⑤	.163**	-.003	.126*	.072	1
직무만족⑥	.376**	.146**	.267**	.399**	.264**

주) *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

본 논문은 2012년 순천대학교 학술연구비 공모과제로 연구되었음. 본 연구는 '조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향'이라는 경영학박사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

직무환경요인들이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 설정한 가설을 회귀분석한 결과, 근무여건, 대인관계와 보상체계는 직무만족에 정(+)의 관계이고 유의한 값을 보이고 있어 가설이 지지되었으나, 업무량은 직무만족에 유의하지 않아서 가설이 기각되었다(표 2 참조). 직무환경요인의 회귀모형에 대한 예측력은 28.2%($R^2=.282$)로 나타났다. 직무환경요인 중에서 계수값이 가장 높은 것은 대인관계로 β 값이 0.554이었다.

표 2. 직무환경요인이 직무만족에 미치는 다중회귀 분석

독립변수	Beta	t	Sig	공선성 통계량		분석 결과
				Tolerance	VIF	
근무여건	.222	3.382	.001**	.555	1.801	채택
업무량	-.008	-.144	.886	.738	1.354	기각
대인관계	.233	4.014	.000**	.713	1.403	채택
보상체계	.124	2.192	.029*	.753	1.328	채택
R^2 및 F 값	$R^2=.282$, Adj. $R^2=.263$, $F=14.676$, Sig. $F=.000$					

주) *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

조경종사자들의 대인관계가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

보상제도는 구성원이 자신의 노동력을 제공하고, 그에 대한 대가로 받게 되는 임금, 상여금, 복리후생 등을 모두 포함하는 개념으로 볼 수 있다.

조경종사자들의 근무여건과 보상체계가 직무만족에 유의한 것으로 나타나는 것은 조경업은 실외에서 거친 작업환경이 많고, 정규근무시간외 근무가 많아서 정규휴가가 주어지지 않을 때도 많으며, 소규모조직으로 복지혜택이 낮은 현실이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보인다.

종업원들은 작업조건이 나쁠수록 불만족이 커지는데, 근무환경은 근로자들의 동기유발 측면에서 긍정적인 효과를 가지며,

조직목표에 집중하고 그것을 달성하기 위해 열심히 일하며, 조직에 애착을 느끼게 한다(Herzberg, 1966). 조경종사자들의 직무만족을 높이기 위해서는 근무지에 편리하고 쾌적한 시설, 적당한 근무시간, 충분한 휴가, 양호한 복지시설 등의 근무환경을 지속적으로 개선해 줄 필요가 있다.

IV. 결론

직무환경요인들에서는 근무여건, 대인관계, 보상체계는 직무만족에 유의적인 영향이 있었으며, 업무량은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 직무환경에서 근무여건이나 보상체계가 좋을수록 직무만족은 더욱 높게 나타난다는 것을 알 수 있다.

조경종사자들은 조경의 기술과 품질에 중요한 역할을 담당하므로 경영측면에서 근무여건과 보상체계를 만족시켜서 조경종사자들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 근무여건을 조성하여야 할 것이다.

참고문헌

1. 이승로(2004) 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
2. 이장원(2003) 지역사회 사회복지관 복지관 종사자 직무만족 이직성향에 관한 연구. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
3. Herzberg, F.(1966) Work and the Nature of Man. Cleveland, OH, World Publishing Company.
4. McCormick, E. J. and J. Tiffin(1974) Industrial Psychology. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
5. Park, R. Y. and H. D. Seo(2011) The effects of favorable job conditions on affective commitment: Focusing on the mediating effects of social exchange relationship. Korean Corporation Management Review 18(2): 161-185.
6. Spector, P. E.(1986) Perceived control by employees -A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work, Human Relations 39: 1005-1016.