

중소기업의 물리적 업무환경이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향

-개인집중업 공간, 협업 공간, 어메니티 공간을 중심으로-

안향자¹, 이상직^{2*}

¹호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 박사과정 학생, ²호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 교수

Influences of Physical Work Environment on Job Satisfaction and Job Performance

-Focusing on Personal Working, Co-Working and Amenity Space-

Hyang-Cha Ahn¹, Sang-Jik Lee^{2*}

¹Ph.D. Candidate, Dept. of Information Management, Graduate School of Venture, Hoseo University

²Professor, Dept. of Information Management, Graduate School of Venture, Hoseo University

요 약 본 연구는 중소기업의 물리적 업무 환경이 업무 만족과 업무 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 이루어졌다. 본 연구를 위해 물리적 업무 환경을 세분화하여 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간으로 나누어 연구 모형을 설정하였다. 실증 분석을 위해 중소기업 종사자를 대상으로 설문을 조사하였다. 유효한 250부를 분석의 대상으로 삼았다. SPSS 24를 활용하여 다중회귀방식으로 가설을 검정하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간 모두 중소기업 종업원의 직무 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 또한 개인집중업무 공간, 협업 공간은 직무 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 어메니티 공간은 직무 성과에 유의한 영향 관계가 검증되지 않았다. 물리적 업무 환경과 종업원의 직무 만족, 직무 성과간의 관계를 규명한 연구가 부족한 상황에서 이들의 인과 관계를 규명한 것이 본 연구의 기여도로 사료된다. 향후 연구에서는 궁극적으로 기업의 경영성과와의 관계 규명이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 중소기업, 물리적 업무 환경, 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간, 직무 만족, 직무 성과

Abstract This study was conducted to empirically analyze the effect of the physical work environment of SMEs on work satisfaction and work performance. For the research, the physical work environment was subdivided into Focusing on Personal Working space, co-working space, and amenity space to establish a research model. For empirical analysis, a questionnaire survey was conducted targeting small and medium-sized enterprises(SMEs) workers. 250 valid copies were taken for analysis. Hypotheses were tested by multiple regression using SPSS 24. The study results were as follows. Focusing on Personal working space, co-working space, and amenity space all had a significant positive (+) effect on job satisfaction of SME employees. In addition, Focusing on personal working space, co-working space had a significant positive (+) effect on job performance. Amenity space was not tested for a significant influence on job performance. The contribution of this study was to identify the causal relationship between the physical work environment and the employee's job satisfaction and job performance in the absence of studies. In future research, it is ultimately necessary to identify the relationship with the business performance of a company.

Key Words : SME, Physical Work Space, Focusing on Personal Working Space, Co-working Space, Amenity Space, Job Satisfaction, Job Performance

*Corresponding Author : Sang-Jik Lee(ls9669@naver.com)

Received October 18, 2021

Accepted December 20, 2021

Revised November 26, 2021

Published December 28, 2021

1. 서론

기업에 종사하는 종업원들의 70% 이상이 업무 공간에서 근무를 하고 있고 이 업무 공간을 유지하는 비용 역시 막대하게 들어가고 있음에도 이들 물리적 업무 환경이 종업원의 태도나 성과에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 미흡한 상황이다[1]. 기업의 물리적 업무 환경을 중심으로 한 전문화된 연구의 필요성에도 불구하고 이에 대한 연구는 경영학적 관점 보다는 건축 공학[2], 주거 환경[3], 실내 디자인[4], 공간 디자인[5], 공간 예술[6] 등 건축, 디자인적 측면에서 연구가 주로 이루어져 오고 있다. 이러한 연구들은 주로 사무 공간 레이아웃 디자인, 면적 등 현상에 대한 연구 기록이나 정량화하기 어려운 감성적 측면이나 심미적인 관점 연구가 대부분을 차지하고 있다. 경영에 적용시킬 수 있는 객관적이고 수치화된 자료가 매우 부족한 것이 현실이다. 이에 따라 물리적 업무 환경이 종업원의 태도나 성과에 미치는 영향에 관한 연구가 절실히 필요한 시점에 있다. 그러나 아직 연구 방법이나 기준 되는 측정 도구 개발이 미흡하고 일관되지 않아 이 중 일부 연구 결과는 연구자 간에 상반되거나 모순적 결과도 나오고 있는 실정이다[7].

최근 빨라진 업무 속도와 수평적 소통 구조가 가져온 업무 방식의 변화는 기업의 물리적인 업무 환경에 영향을 미치고 특히 협업 공간의 중요성이 대두 되고 있다. 또한 근무자 간 커뮤니케이션을 촉진시키는 공간, 삶의 질과 삶의 균형을 위한 편의 공간, 업무의 스트레스로부터 재충전이 가능한 휴식 공간과 같은 어메니티 공간의 중요성 역시 부각 되고 있다[8].

이제 물리적 업무 환경은 단순한 기업의 이미지 제고와 종업원들에 대한 복지 차원에서 투자가 아닌 기업의 미래 발전을 위한 경영 핵심 전략으로서의 중요한 가치를 지니게 되었다. 이에 본 연구를 통하여 물리적 업무 환경과 종업원의 직무 만족과 직무 성과간의 관계를 규명하고자 했다.

선행 연구들을 살펴보면 종업원의 직무 만족과 직무 성과에 미치는 요인들은 매우 다양하다. 본 연구의 대상인 물리적인 업무 환경도 그 범위가 매우 광범위하다. 이에 본 연구에서는 물리적인 업무 환경 중에서 수많은 종업원들이 일하고 있는 공간으로써의 업무 환경에 초점을 두고자 한다. 단, 기존의 연구와는 차별적으로 물리적 업무 환경을 개인집중업무 공간과 최근 중요성이 증대되고 있는 협업 공간, 어메니티 공간으로 분류하여 이들 공간 각각이 종업원의 직무 만족이나 직무 성과에 영향을 미

치는가를 실증적으로 분석하고자 했다. 나아가 어떠한 공간이 더 큰 영향을 미치는가에 대해서도 분석하고자 했다.

중소기업 종업원을 대상으로 한 본 연구의 시도는 업무 공간을 경영학적 시각에서 바라보는 것으로 궁극적으로는 업무 공간과 기업의 경영 성과를 연결하는 융합적인 연구로서 가치가 있다고 사료된다.

2. 이론적 배경

2.1 기업의 물리적 업무환경

기업에 있어서 생산성 주체는 직원이다. 따라서 직원들의 건강을 위한 업무 환경으로 계획 되어야 한다. 또한 개인 지식의 활용이 극대화 되고 생산성에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있도록 계획 될 필요가 있다. Maslow의 욕구단계 이론과 Herzberg의 동기-위생이론에 따르면 적합하지 않은 환경일 때 환경에 대한 만족도 역시 직무 만족도에 영향을 미치게 된다고 하였다[2]. 이러한 상황에서 구성원들이 직접 몸담고 활동하고 있는 물리적인 업무 환경의 중요성이 더욱 관심의 대상이 되고 있는 것이다.

Table 1. Space classification

Space	Content
Work Space	-Personal Space/Phone Booth
	-Executive Office/Special Room
	-Laboratory/Development Room/Workroom
Meeting Space	-Exclusive/Opened/Variable
	-Sharing Type/Video Conference
Amenity Space	-Cafeteria/Restaurant
	-Lounge/Sleeping Room/Meditation Room
	-Sports/Game room
Work support Space	-OA Room/Sample Room/Studio
	-Library/Storage/Printing Room
	-Childcare/Counseling Room
Enter/corridor etc. Space	-Mail Storage/Nursing Room
	-Reception/Information/Facility Room

출처: 선행연구 바탕으로 한 연구자 정리

업무 환경과 관련된 여러 연구 결과를 살펴보면 개방형 업무 환경으로 공간의 배치를 변경함으로써 조직 문화가 덜 관료적인 것으로 나타났다[9]. 또한 물리적인 장애물이 없을수록 부서 간의 협조와 통합적인 학습증진 효과가 있는 것으로 나타난다. 앞서서도 언급 했듯이 본 연구에서는 물리적 업무 환경을 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간으로 세분화 하였다.

2.1.1 개인집중업무 공간

최근의 스마트한 업무 공간에서 개인집중업무 공간은 개별적으로 지정되는 자리인 기존 업무 공간의 틀로부터 벗어나 근무자들의 자율성이 존중되고 근무자 스스로 업무 내용과 활동 유형에 따라 선택적으로 근무할 수 있는 개인 중심의 집중 업무 공간이 제공된다. 개인집중업무 공간의 종류는 개방성의 정도에 따라서 개방형과 반개방형, 독립형 등으로 구분할 수 있으며[10], 공간을 이용하는 사용자와 업무 활동 유형 등에 따라 사무용 가구로 구성된 오픈된 공간으로 간단하게 업무를 수행 할 수 있는 터치다운, 일부 개방된 파티션으로 구획된 개인집중업무 공간이나 업무를 위한 공용 라운지, 독립형의 지극히 개인만을 위한 사무실 등이 있다. 업무 환경에서의 통제는 업무상의 통제, 의사결정 과정에 관한 통제, 자원에 대한 통제와 물리적 공간을 사용하는 것에 있어서의 통제 전체를 포함한 개념으로 물리적 업무 공간에 대한 업무 만족과 통제는 상관관계가 있다. 업무 환경에서 근무자 스스로 업무 공간을 비롯하여 직접 통제를 가 가능 할 경우 생산성은 높아진다고 하였다[10].

2.1.2 협업 공간

소통을 강조하는 스마트한 업무 환경은 커뮤니케이션의 활성화와 협업을 증가시키기 위한 코워킹 공간도 다양하게 제공하고 있다. 기존의 회의실과 같이 폐쇄된 형태의 공간뿐 아니라 가변적이고 오픈된 형태의 캐주얼한 미팅과 심도 있는 회의 등이 가능한 협업 공간이 제공된다. 오픈된 협업 공간은 밀폐된 회의 공간과는 다른 소통을 유도 하고 회의 시간을 단축하거나 불필요한 회의를 줄일 수 있다[11]. 스마트한 업무 환경에서 나타나는 협업 공간의 유형은 공간을 이용하는 인원수와 개방성의 정도에 따라 구분할 수 있다. Van Meel et al.은 독립형 소규모 회의실, 독립형 대규모 회의실, 개방형 소규모 회의실, 반개방형 대규모 회의실, 독립형 브레인 스토밍룸, 개방형 미팅 포인트 등으로 구분하였다[10]. 이소영, 유

성의 연구에서는 스마트워크 시스템을 도입한 업무 공간에서 소규모 팀미팅 공간, 자유로운 대화 공간, 다양한 기능의 회의실, 팀이 일정기간동안 점유하여 프로젝트를 수행하는 프로젝트팀만을 위한 공간 등 다양한 형태의 협업 공간을 제시하였다[12].

2.1.3 어메니티 공간

어메니티는 생활 공간에서의 질적 가치 향상을 위하여 개인의 심리적인 경험을 구체화하고 자유로운 의사소통을 극대화 하는 다양한 만남의 기회를 제공해주는 역할을 한다. 종업원간 커뮤니케이션을 촉진하는 공간, 삶의 질과 삶의 균형을 위한 편의의 공간, 업무의 스트레스로부터 재충전이 가능한 휴식공간과 같은 어메니티 공간의 계획이 중요해지고 있다. 휴식과 재충전을 취할 수 있는 집처럼 편안하고 비공식적 공공장소, 이를 제3의 공간이라 할 수 있을 것이다. 이 공간은 사회적으로 보았을 때 중요한 기능을 하고 있으며 이러한 비공식적인 공간이 업무의 스트레스를 해소할 수 있는 공간이 될 수 있을 것이다. 기업 내부에 이러한 공간을 조성하고 이를 오피스 어메니티 공간이라고 부른다[13]. 전경민의 연구에서는 업무 생산성에 어메니티 공간이 미치는 요소인 웰빙, 지식공유, 직원 유지와 리쿠르팅이라는 3가지 측면에서 중요성을 강조하였다[5].

2.2 물리적 업무 환경과 직무 만족, 직무 성과

직무 성과란 정해진 기간 동안 개인이 맡은 업무를 수행해야 하는 과업에 대해 조직이 가지는 기대치의 총합이라고 정의하였다[14]. 노력이 성과를 가져오긴 하지만 노력과 성과가 항상 동일한 것은 아니라고 주장하였으며, 두 변수 간의 차이는 개인의 능력과 특성 및 역할 지각으로부터 발생한다고 하였다[15]. 이러한 종업원의 직무 만족, 직무 성과에 영향을 미치는 요인으로 본 연구에서 설정한 개인적 집중 업무공간, 협업 공간, 어메니티 공간과의 관계에 관한 선행 연구를 살펴보면 다음과 같다. 비교적 초창기인 2002년에 Roelofsen은 물리적인 사무실 근무 환경이 종업원의 성과에 미치는 영향에 대한 연구를 통해 영향 관계를 확인하였다[16].

2.2.1 물리적 업무 환경과 직무 만족

다수의 연구에서 근무 환경과 개선된 업무 환경의 문화는 이직률을 낮추는 것으로 확인되었다[17],[18]. 연구 결과 물리적 업무 환경이 직무 만족에 영향을 미치는 매

우 중요한 요인으로 나타났다고 했다[7],[16]. 물리적 업무 환경과 직무 만족, 직무 성과와 관련 하여 1998년부터 2018년까지의 간호사 대상 연구 논문에 대하여 문헌 연구를 한 Yashin et al.에 의하면 간호사의 직무 만족에 영향을 미친 요인으로 물리적 환경과 자율성을 들었다. 이들의 연구는 포괄적인 차원에서 근무 환경과 직무 만족간의 관계를 규명한 것이다[18]. Karamanis et al. 역시 그리스 공공 분야를 대상으로 연구를 한 결과 종업원 만족은 외적 요인보다 내적 요인이 더 큰 영향을 미치지만, 외적 요인의 협업 공간, 에메니티 공간 역시 영향을 미친다고 하였다[19]. Schwarzer & Hallum의 연구에 의하면 직무 만족은 조직구성원이 자신의 일에 대해 가지는 행복감 또는 충족감이라고 표현했다[20]. 만족은 필요가 충족된 후에 느끼는 즐거움으로 자신의 기대나 욕구 또는 요구사항이 충족되면 사람은 만족한다고 보았다[17]. 한국의 경우를 연구한 Lee & Park의 경우 한국 근로자의 워라벨(work life balance)추구가 직무 만족에 영향을 미치는 요인을 변화시켰다고 하였다[7].

2.2.2 물리적 업무 환경과 직무 성과

직무 성과(job performance)는 조직목표나 과업 달성을 위한 구성원들의 역할 수행에 따른 노력의 결실을 말한다. 효율적인 조직 관리를 위해 필요한 중요한 요소이자 다양한 조직 분야에서 유용하게 사용되고 있다[21]. 보다 직접적으로 연구한 것을 살펴보면 Ashkanasy et al.은 개인집중업무 공간이 종업원의 직무 만족 및 직무 성과에 정(+의 영향을 미친다고 하였다. 아울러 에메니티 공간 역시 종업원의 직무 만족과 직무 성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다[1]. Zheng et al.은 재할 프로그

램 전문가 집단을 대상으로 한 연구에서 협업공간이 직무만족과 직무성과에 유의한 영향 관계가 있다고 했다. 특히 그들의 연구에서는 이러한 영향 관계가 성별 간 차이가 있다고 하였다[22].

2.3 직무 만족과 직무 성과

조직구성원이 직무에 만족을 느끼면 신체적, 정신적 건강뿐만 아니라 개인의 삶의 질을 높일 수 있으며, 일에 집중하고 조직에 충성하며, 조직성과에 중요한 영향을 미친다. 반면 직무에 불만족을 느끼면 스트레스를 야기하고 직무에 대한 성실도가 떨어지며, 조직의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등 부정적인 결과를 초래할 수 있다고 하였다[17]. Ashraf et al.은 물리적 업무 환경이 조직 성과에 미치는 영향을 연구하면서 종업원의 직무 만족이 매개 역할을 하는 것을 밝혔다. 즉 물리적 업무 환경은 종업원의 직무 만족에 영향을 미치고 이러한 종업원 직무 만족이 조직의 성과에 영향을 미친다고 하였다[23]. Djukic et al.은 병원 간호사를 대상으로 물리적 근무 환경과 직무 만족을 분석하였다. 그 결과 물리적 근무 환경이 직접 간호사의 직무 만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 대신에 10개의 다양한 매개 변수를 통해 간접적으로 영향을 미친다고 하였다[24].

Yu et al.은 호텔 종업원을 대상으로 한 연구에서 에메니티 공간이 종업원의 직무 소진(burnout)을 줄이는데 중요한 역할을 한다고 했다. 종업원의 직무 소진이 줄어들면서 자연스럽게 종업원의 직무 만족도가 상승하고 이는 직무 성과 향상으로 이어졌다고 연구되어 있다[25].

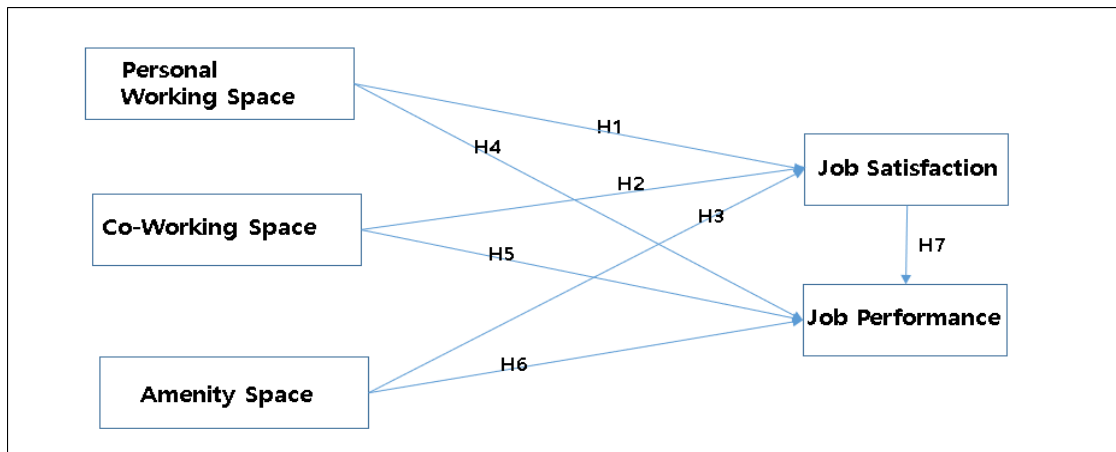


Fig. 1. Research Model

3. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구는 업무 공간이 직무 만족 및 직무 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 이루어졌다. 이를 위해 독립변수로 업무 공간을 세분화하여 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간으로 설정하였다. 종속 변수로는 직무 만족과 직무 성과로 나누어 설정하였다. 본 연구의 연구모형은 Fig. 1과 같다.

3.2 가설 설정

본 연구를 위해 설정된 연구 모형을 중심으로 가설을 설정하였다. 앞에서 논의한 바와 같이 대체로 물리적 업무 환경과 직무 만족, 직무 성과 간에는 정(+)의 유의한 영향 관계가 있다고 한다. 선행 연구를 살펴보면 본 연구와 같이 물리적 업무 환경을 세분화하지 않고 물리적 업무 환경은 종업원의 직무 만족이나 직무 성과에 영향을 미친다는 연구 결과들이 있다[18].

보다 직접적으로 개인집중업무 공간[1], 협업 공간[22], 어메니티 공간[19]이 직무 만족과 직무 성과에 영향을 미친다는 연구 결과들도 있었다. 이에 본 연구에서는 이러한 선행 연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설1. 개인집중업무 공간은 직무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 협업 공간은 직무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 어메니티 공간은 직무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4. 개인집중업무 공간은 직무 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5. 협업 공간은 직무 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설6. 어메니티 공간은 직무 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설7. 직무 만족은 직무 성과에 대하여 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 설문 설계 및 조사

본 연구에서 사용한 설문지는 자기 기입식을 활용하여 실증적 데이터를 수집하였다. 각 항목에 대하여는 Likert 방식의 5점 척도를 사용하였다. 이렇게 구성된 설문지를 중소기업 종사자들을 대상으로 온라인으로 조사를 하였다. 조사는 2021년 6월 10일부터 4주간 진행되었다. 총 265부 가운데 유효한 250부만을 본 연구의 분석 대상으로 활용 하였다. 가설 검정은 SPSS24를 활용하였다. Table 2은 본 연구에 활용된 연구 변인들에 대한 조작적 정의 및 측정 항목 수이다.

3.4 응답자 특성

Table 2. Operational Definition of Variables and Measurement Items

Variables		Operational Definition	Measurement Items	sources
Independent Variables	Personal Working Space	A space that considers individuals to perform tasks efficiently and independently. In order to secure work autonomy, it is divided into open, semi-open, and independent spaces that are independent from noise or movement around them.	5	E.K.Yoon.(2015) S.E.yoo.(2012) S.Y.Park.(2019)
	Co Working Space	Small teams gather to have meetings, exchange information, and communicate smoothly. Teamwork space to understand the core of the problem and achieve creative solutions through discussion or collaboration. It is divided into open, semi-open, and closed types, and has conference rooms, project team spaces, and brainstorming rooms.	5	
	Amenity Space	A place where employees can rest and have casual meetings. It is a space where communication and information exchange are possible and a place where you can relieve fatigue from work. There are lounge, reception room, exercise room, sleeping room, and in-house cafe.	5	
Dependent Variable	Job Satisfaction	Satisfaction with one's job, friendly feelings, and the degree of provision of information and support for job processing. The possibility of developing oneself, the degree of job authority, the importance of the job, responsibility, diversity, and the degree of ease of job.	5	G.M.Jun(2019) S.Y.Choi(2021)
	Job Performance	Meaning the degree to which tasks are executed to achieve the organization's goals. Whether it is achieved by effort, ability, and role perception as a holistic concept including productivity, effectiveness, quality, responsiveness, etc.	5	J.W.Lee.(2016) S.H.Shin.(2020)

본 연구의 분석에 활용된 응답자들은 다음과 같은 특성이 있다. 성별로는 남성이 66.7%, 여성이 33.3%였다. 학력은 대졸이 72.9%로 대다수를 차지했다. 연령은 30대 25.8%, 40대 28.8%, 50대 25.2%로 비슷한 분포를 보였다. 직급은 과장급이 22.0%, 차부장급이 24.9%로 중간 관리층이 46.9%로 전체의 절반 정도 차지했다. 업종은 서비스 업종이 46.2%, 제조업이 26.1%였다. 회사의 업력은 3년 미만이 18.3%인데 비하여 10년 이상이 45.7%를 차지하였다. 2020년 매출규모는 50억 미만이 48.9%였다. 반면 300억 이상은 26.1%를 차지하였다.

4. 연구 결과

4.1 타당도 및 신뢰도 분석 결과

가설 검증에 앞서서 측정 항목의 타당도와 신뢰도에 대한 검정을 수행하였다. 탐색적 요인 분석을 통하여 타

당도를 검증하였다. 탐색적 요인 분석은 주성분 분석 방식을 사용하였다. 또한 요인의 적재치를 단순화하기 위하여 채택한 방식은 varimax 방식을 적용 하였다. 고유 값은 1.0 이상 중 요인 적재치 .6 이상을 연구 변수로 채택 하였다. 탐색적 요인 분석 모형의 적합성 검정은 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 활용하였다. 본 연구의 경우 Table 3에서 보는 바와 같이 KMO는 .913으로 결과가 나타났다. Bartlett의 구형성 검정의 값으로 유의확률 .000에서 4465.120인 것으로 나타났으며 설명된 총 분산은 73.047%로 70%이상 나타났다. 이에 따라 모형은 적합한 것으로 판정이 되었다. 연구 모형과 동일하게 Table 3에서 보이는 것과 같이 요인들이 잘 묶였다. 다만, 개인집중업무 공간 5개 문항 중 1개 문항에 대하여는 제대로 묶이지 않아 제거를 하였다. 신뢰도 분석에 있어서 요인 분석 결과 제거된 변수를 제외하고 나머지의 항목을 사용하여 실시하였다. Table 3에서 보는 바와 같이 Cronbach의 α 계수는 어메니티 공간 .931, 협업 공간 .816으로 나타났다.

Table 3. Results of Exploratory Factor Analysis and Reliability

Factors	Variables	Factor Loading	Total Variance % (Cumulative)	Cronbach's α
Personal Working Space	pws1	.797	17.933	.845
	pws2	.779		
	pws3	.809		
	pws4	.643		
Co Working Space	cws1	.520	31.660	.816
	cws2	.609		
	cws3	.698		
	cws4	.723		
	cws5	.631		
Amenity Space	aws1	.842	45.098	.931.
	aws2	.792		
	aws3	.825		
	aws4	.853		
	aws5	.836		
Job Satisfaction	js1	.823	57.373	.880
	js2	.748		
	js3	.824		
	js4	.814		
	js5	.830		
Job Performance	jp1	.813	73.047	.855
	jp2	.826		
	jp3	.668		
	jp4	.757		
	jp5	.530		
Kaiser-Meyer-Olkin : 913, Bartlett Test : χ^2 4465.120(P=.000)				

나머지 요인들은 .816부터 .931 사이에 나타나고 있다. 신뢰도의 유의성 판단에 있어서 계수 값은 Cronbach's α 로 한다. 여기에서 나오는 값이 .6을 넘을 경우 신뢰도가 있는 것으로 판단한다. 본 연구의 경우 모든 변인에서 .6 을 넘었고. 따라서 타당도와 신뢰도가 확보되었다.

4.2 상관관계 분석결과

변인 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 4과 같다. 협업 공간과 어메니티 공간 상관관계가 .616으로 가장 높았으며 통계적으로 유의하였다. 나머지 변인 간 상관관계는 이 보다 낮게 나타났다.

4.3 가설 검정 결과

이상과 같은 타당도와 신뢰도의 검정된 연구 변수를 바탕으로 하여 인과 관계를 회귀모형을 사용하여 검정하

였다. 먼저 독립변수와 직무 만족 간의 영향관계를 분석 하였다. 성별, 연령, 학력, 직급, 업종을 통제한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용되어진 회귀모형 은 R값이.549로 나타났으며, 수정된 설명력은 28.0%로 나타났다. 모형에 대한 적합도 검정 결과 F값은 14.378 로 유의한 것으로 나타났다. 독립 변수 간 다중 공선성에 있어 VIF로 검정한 결과 모두 10미만으로 나타난 것으로 분석 결과 다중 공선성이 존재하지 않는 것으로 판단하였다. 이에 따라 본 연구에 사용된 회귀모형은 적합한 것으로 판단되었고 이를 바탕으로 SPSS 24를 활용, 인과관계를 검정하였다. 독립변수와 직무 만족 간의 인과관계에 대하여 가설 검정은 Table 5와 같이 결과가 나왔다.

개인집중업무 공간은 $\beta = .145, p < .05$ 로 직무 만족에 있어 정(+)의 영향을 미쳤다. 이에 따라 가설1. 개인집중업무 공간은 직무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것 이다 는 채택이 되었다.

Table 4. Results of Correlation Analysis

	Personal Working Soace	Co Working Soace	Amenity Soace	Job Satisfaction	Job Performance
Personal Working Soace	1				
Co Working Soace	.540**	1			
Amenity Soace	.528**	.616**	1		
Job Satisfaction	.399**	.468**	.375**	1	
Job Performance	.320**	.453**	.303**	.611**	1

**, significant at the 0.01 level(two-sided)

Table 5. Results of Hypotheses Testing(Job Satisfaction)

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	P	VIF	Results
		B	S. E	β				
model1	(constant)	3.331	.370		8.993	.000		
	gender	-.148	.120	-.082	-1.229	.220	1.304	
	age	.101	.054	.128	1.877	.062	1.363	
	education	.060	.084	.045	.715	.475	1.172	
	position	.101	.064	.108	1.594	.112	1.343	
	industry	-.028	.037	-.047	-.758	.449	1.112	
model2	(constant)	1.516	.378		4.010	.000		
	gender	-.092	.106	-.051	-.866	.387	1.329	
	age	.046	.047	.058	.966	.335	1.388	
	education	.075	.074	.057	1.013	.312	1.190	
	position	.059	.057	.070	1.028	.305	1.791	
	industry	-.016	.033	-.027	-.492	.623	1.121	
	Personal Working Space	.130	.058	.145	2.236	.026	1.608	supported
	Co Working Space	.353	.072	.337	4.877	.000	1.828	supported
Amenity Space	.127	.056	.136	2.283	.023	1.353	supported	
Statistics		R : .549, R2 : 302, Adjusted R2 : .280, F : 14.378(P = .000)						

협업 공간은 $\beta = .337, p < .001$ 로 직무 만족에정(+)
의 영향을 준 것으로 나타났다. 따라서 가설2. 협업 공간
은 직무 만족에 있어 정(+)
의 영향을 미칠 것 이다는 채
택이 되었다.

어메니티 공간은 $\beta = .136, p < .05$ 로 직무 만족에 정
(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설3. 어메니티 공간은 직
무 만족에 있어 정(+)
의 영향을 미칠 것이라는 채택이 되
었다. 직무 만족에 대하여 영향을 주는 변인들의 영향 관

계는 다음과 크기 순서로 나타난다. 즉, 협업 공간 > 개인
집중업무 공간> 어메니티 공간 순이었다.

독립변수와 직무 성과 간 인과관계 가설검정 결과는
Table 6와 같다.

성별, 연령, 학력, 직급, 업종을 통제한 위계적 회귀분
석을 실시하였다. 본 연구에서 사용되어진 회귀모형은 R
값이 .483으로 나타났으며, 수정된 설명력은 23.3%로 나
타났다. 모형에 대한 적합도 검정 결과 F값은 10.146으

Table 6. Results of Hypotheses Testing(Job Performance)

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	P	VIF	Results
		B	S. E	β				
model1	(constant)	3.891	.295		13.181	.000		
	gender	-.051	.096	-.037	-.536	.592	1.304	
	age	.011	.043	.019	.264	.792	1.363	
	education	.009	.067	.009	.134	.893	1.172	
	position	-.035	.030	-.074	-1.175	.241	1.112	
	industry	.070	.051	.097	1.390	.166	1.343	
model2	(constant)	2.550	.308		8.293	.000		
	gender	-.025	.086	-.018	-.293	.770	1.329	
	age	-.029	.039	-.047	-.752	.453	1.388	
	education	.019	.060	.019	.324	.746	1.190	
	position	-.024	.026	-.051	-.892	.373	1.121	
	industry	.067	.047	.096	1.410	.160	1.608	
	Personal Working Space	.094	.045	.129	2.063	.040	1.353	supported
	Co Working Space	.328	.059	.404	5.581	.000	1.828	supported
Amenity Space	.002	.046	.003	.044	.965	1.791	not supported	
Statistics		R : .483, R2 : 233, Adjusted R2 : .210, F : 10.146(P = .000)						

Table 7. Results of Hypotheses Testing(Job Satisfaction, Performance)

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	P	VIF	Results
		B	S. E	β				
model1	(constant)	3.891	.295		13.181	.000		
	gender	-.051	.096	-.037	-.536	.592	1.304	
	age	.011	.043	.019	.264	.792	1.363	
	education	.009	.067	.009	.134	.893	1.172	
	position	-.035	.030	-.074	-1.175	.241	1.112	
	industry	.070	.051	.097	1.390	.166	1.343	
model2	(constant)	2.292	.269		8.517	.000		
	gender	.020	.077	.014	.254	.799	1.311	
	age	-.037	.034	-.061	-1.076	.283	1.381	
	education	-.020	.054	-.019	-.370	.712	1.174	
	position	-.021	.024	-.046	-.898	.370	1.115	
	industry	.022	.041	.030	.535	.593	1.356	
	job satisfaction	.480	.039	.618	12.370	.000	1.081	supported
Statistics		R : .615 R2 : 379, Adjusted R2 : 365, F : 27.325(P = .000)						

로 유의한 것으로 나타났다. 개인집중업무 공간은 $\beta = .129$, $p < .05$ 로 직무 성과에 있어 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설4. 개인집중업무 공간은 직무 성과에 있어 정(+)의 영향을 미칠 것 이라는 채택되었다.

협업 공간은 $\beta = .404$, $p < .001$ 로 직무 성과에 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설5. 협업 공간은 직무 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것 이라는 채택되었다.

어메니티 공간은 $\beta = .003$, $p > .05$ 로 직무 성과에 있어 유의한 영향을 미치지 못했다. 따라서 가설6. 어메니티 공간은 직무 성과에 있어 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 기각되었다. 직무 성과에 영향을 주는 변인들의 영향 관계 크기는 협업 공간이 개인집중업무 공간보다 크게 나타났다.

끝으로 직무 만족이 직무 성과에 영향을 미치는 관계를 검증하였다. 직무만족과 직무 성과 간 인과관계 가설 검증 결과는 Table 7와 같다. 성별, 연령, 학력, 직급, 업종을 통제한 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용되어진 회귀모형은 R값이 .615로 나타났으며, 수정된 설명력은 36.5%나타났다. 모형에 대한 적합도 검증 결과 F값은 27.325로 유의한 것으로 나타났다. 검증 결과 직무 만족은 $\beta = .618$, $p < .001$ 로 직무 성과에 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설7. 직무 만족은 직무 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것 이라는 채택되었다.

4.4 논의

이상의 가설 검증 결과를 바탕으로 몇 가지 측면에서 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 물리적 업무 공간을 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간으로 나누어 이들이 직무 만족에 미치는 영향을 검증한 결과 모두에 있어 유의한 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 동일한 선행 연구는 없지만 개인집중업무 공간[1], 협업 공간[22], 어메니티 공간[19]이 직무 만족에 영향을 미친다는 연구 결과들을 지지하고 있다. 이러한 공간이 직무 만족에 영향을 미친다는 결과는 다음과 같이 추론 해 볼 수 있다. 쾌적한 기업의 물리적 업무 환경 조성은 개개인에게 필요에 따라 프라이버시를 보장하고 업무 집중도를 높여 직무 만족을 높이는 역할을 한다. 특히 협업 공간에 있어서는 구성원의 직무 만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석된 것으로 보아 개개인이 지니고 있는 정보와 지식이 활발한 커뮤니케이션을 통하여 공유되고 새로운 융합 지식은 팀의 성과에도 큰 영향을 미칠 것으로 본다.

둘째, 개인집중업무 공간, 협업 공간은 직무 성과에 유

의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 어메니티 공간은 유의한 영향관계가 검증되지 않았다. 대체로 개인집중업무 공간, 협업 공간이 직무 성과에 영향을 미친다는 위의 선행 연구를 지지하고 있다.

다만, 어메니티 공간은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 어메니티 공간이 직무 성과에 대하여 직접적인 영향은 낮은 것으로 보여 진다. 하지만 최근 들어 기업의 예술 문화 경영이 대두되고 있는 가운데 어메니티 공간이 갖는 잠재적 영향은 다양하고 매우 클 것으로 예상 된다. 이에 대한 근거로는 구성원들의 오감을 활성화 할 수 있는 음악, 예술품 등의 오브제 설치, 오락 시설, 가벼운 음료와 간식을 즐기게 하는 등 어메니티 공간을 활용하여 감성과 감각에 비일상적이고 새로운 체험이 가능하기 때문이다. 이러한 창조적 환경 속에서의 만남과 대화는 기업 문화로 이어지고, 점차 그 중요성이 부각 되고 있는 기업의 비재무적 성과 향상에 영향을 줄 것으로 생각 된다. 지금까지 이 어메니티 공간에 대한 객관적 데이터와 연구가 많지 않으므로 추후 여러 연관된 분야에서의 보다 많은 연구가 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구를 통해 협업 공간이 종업원의 직무 만족이나 직무 성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 선행연구들이 영향 관계 유무에 치중되어 있어 영향 관계의 크기에 대해서는 선행 연구와 비교가 힘든 상황이다. 다만 이러한 결과는 매우 유의한 결과로 사료된다. 앞서 거론된 커뮤니케이션의 활성화와 더불어 수평적 조직구조의 이동, 정확한 소통과 빠른 의사결정, 팀워크 중심 등 업무 방식의 변화는 협업 공간이 갖고 있는 활용성과 기업 환경에서의 공간적 가치는 매우 크다고 본다.

5. 결론

본 연구는 물리적 업무 환경이 업무 만족과 업무 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 이루어졌다. 연구를 위해 물리적 업무 환경을 세분화하여 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간으로 나누어 연구 모형을 설정하였다. 실증 분석을 위해 중소기업 종사자를 대상으로 설문을 조사하였다. 유효한 250부를 분석의 대상으로 삼았다. SPSS 24를 활용하여 다중회귀방식으로 가설을 검증하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간 모두 중소기업 종업원의 직무 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 또한 개

인집중업무 공간, 협업 공간은 직무 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 어메니티 공간은 직무 성과에 있어 유의한 영향 관계는 검증되지 않았고, 협업 공간이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구가 가지는 학술적 시사점 및 실무적 시사점은 다음과 같다. 먼저 학술적인 측면에서 물리적 업무 환경이 직무 만족이나 직무 성과에 미치는 영향에 대한 연구는 상당히 진전되어 있다. 그럼에도 불구하고 많은 근로자들이 일하고 있는 물리적 업무 환경이 직무 만족이나 직무 성과에 미치는 영향에 대한 연구가 부족했다. 이에 본 연구는 물리적 업무 환경을 현재의 사용되고 있는 공간 기능에 맞게 세분화하여 이들의 영향 관계를 검증하였다. 연구 결과 개인집중업무 공간, 협업 공간, 어메니티 공간은 직무 만족에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 협업 공간이 가장 중요한 요소로 나타났으며 또한 본 연구에서 설정한 어메니티 공간도 영향을 미치는 것으로 나타나 기존 연구에서 보다 진일보한 연구로 사료된다.

실무적인 차원에서 살펴보면 이제 물리적 업무 환경을 비용의 개념으로 볼 것이 아니라 중요한 전략적 자산으로 생각하고 투자하여 기업경영에 있어 공간경영의 개념 정립과 실질적인 적용이 필요하다고 본다. 개인집중업무 공간 이외에도 협업 공간, 어메니티 공간의 중요성을 인식하고 이에 대한 관심과 조성에 적극적으로 임할 필요가 있다고 본다.

본 연구는 이러한 시사점이 있음에도 불구하고 이를 일반화하기 위하여 다음과 같은 한계점에 유의할 필요가 있다. 첫째, 본 연구는 코로나19 팬데믹이 만연하고 있는 사회적으로 불안정한 시점에서 이루어졌다. 강한 외생 변수로 인해 연구 결과를 일반화 하는 데는 일면 유의할 필요가 있을 것으로 사료된다. 둘째, 종업원의 직무 만족이나 직무 성과에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하다. 본 연구에서는 다른 변수는 제외하고 물리적 업무 환경에만 집중해서 살펴보았다. 모형의 설명력이 20%대로 비교적 낮은 편이다. 향후 연구에서는 본 연구에서 활용한 변수 이외에 보다 다양한 변수를 도입해서 연구할 필요도 있어 보인다.

셋째, 본 연구에서는 업무공간과 종업원의 직무 만족과 직무성과와의 관계를 실증적으로 분석을 하였다. 향후 연구에서는 궁극적으로 이러한 요인들이 기업의 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석이 필요할 것으로 사료된다.

넷째, 본 연구는 동일한 집단에 대해 동일한 시점에 한

번의 설문으로 자료를 수집하였다. 이에 따른 common method bias가 발생할 수도 있는 부분에 대한 고려가 미흡했다.

REFERENCES

- [1] N. M. Ashkanasy, O. B. Ayoko & K. A. Jehn(2014). Understanding the Physical Environment of Work and Employee Behavior: An Affective Events Perspective. *Journal of organizational behavior*, 35(8), 1169-1184.
- [2] E. K. Yoon. (2015). *A Study on the Characteristics and Design of Office Space according to Working Environment Changes*. Doctoral Dissertation. Graduate School of Hongik National University.
- [3] S. E. yoo. (2012). *The Relationships of Office Environment Features and Workers' Productivity in Open Plan Office*. Doctoral Dissertation. Graduate School of Yonsei University.
- [4] S. Y. Park. (2019). *A Study on Effect of Work Environmental Characteristics of Office on Work Efficiency and Job Satisfaction - Centered on Difference in Co-working Office and General Office -*. Thesis. Graduate School of Kyunghee University.
- [5] G. M. Jun. (2017). *A Study on State of Amenities and its Effects on Employees Satisfaction*. Thesis. Graduate School of Chung-Ang University.
- [6] H. Y. Youn. (2014). *The Influence of Corporate Cultural Management Activities upon Employee's Organizational Commitment and Job Performance*. Thesis. Graduate School of Chung-Ang University.
- [7] C. H. Lee & S. Y. Park. (2021). Changing Factors of Employee Satisfaction with Working Conditions : An Analysis of the Korean Working Conditions Survey. *Safety and Health at Work* 12, 324-338.
- [8] G. M. JUN. & S. Y. Lee. (2018). A Study on Office Amenity Area through Occupation and Type Analysis - Focused on Google offices -. *Journal of Korea facility management association*, 13(1), 81-87.
- [9] McElroy, James C & Morrow, Paula C (2010). Employee Reactions to Office Redesign: A Naturally Occurring Quasi-field Experiment in a Multi-Generational Setting. *Human relations*, 63(5), 609-636.
- [10] S. Y. Lee., Y. T. Cho. & S. E. Yoo. (2015). An Effect of Smartwork Center Design and Smartwork on Job Satisfaction, Work and Life Balance, and Work Productivity. *Journal of Korea Design Knowledge*, 34(-), 183-191.
- [11] S. J. Park. (2014). The Space Program of Smart Office and The Characteristics Realize Smart Works. *Proceedings of the Korean Institute of Interior Design Conference*, 2014(5), 144-149.

[12] S. E. Yoo. & S. Y. Lee. (2013). An Analysis on Types of Smart Workplace and its Planning Strategies. *Journal of Korea Design Knowledge*, 25, 279 - 288.

[13] Oldenburg.(2015). *The Great Good Place*. Boston: Da Capo Press.

[14] J. S. Packard & S. J. Motowidlo. (1997). *Investigator Triangulation : Subjective Stress, Job Satisfaction, and Job Performance of Hospital Nurses, 1997(0)* 121-129.

[15] S. S. Kim. (2018). *The Effects of High-Performance Human Resource Management System on Construction Companies Performance : The Test of Mediating and Moderating Effects of Workplace Innovation*. Doctoral Dissertation. Graduate School of Choson University.

[16] Roelofsen, Paul(2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of the Workplace as a Strategy for Productivity Enhancement. *JOURNAL OF FACILITIES MANAGEMENT*, 1(3), 247-264.

[17] J. M. Son. (2019). *The Relationships of Knowledge Sharing, Innovative Behavior, Job Satisfaction and Work Engagement*. Doctoral Dissertation. Graduate School of Gachon University.

[18] Yasin M., Michael S. Kerr, Carol A. Wong & Charles H. Bélanger (2019). Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction in Rural and Urban Acute Care Settings: A PRISMA systematic review. *WILEY, J Adv Nurs*, 963-979.

[19] Kostas Karamanis, Nikolaos Arnis & Paraskevi Pappa (2019). Impact of Working Environment on Job Satisfaction : Evidence from Greek Public Sector. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 14(3), 5-21.

[20] Schwarzer, Ralf & Hallum, Suhair(2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-1

[21] D. S. Choi. (2019). *Influence of Recognition of Social Support on Job Satisfaction and Performance -Focusing on leadership style-*. Doctoral Dissertation. Graduate School of Kyung-hee University.

[22] Lisa X. Zheng, Clayton W. Faubion, William B. Talley & Gail M. Lankford(2017). The Climate of Job Satisfaction: The Relationship Between Extrinsic Job Factors and Satisfaction Among Community Rehabilitation Program Professionals. *Journal of Rehabilitation*, 83(1), 23-30.

[23] M. S. Ashraf, M. Bashir, M. Y. Bilal, K. Ijaz & M. Usman(2013). The Impact of Working Environment on Organization Performance : A Mediating Role Employee's Job Satisfaction. *GMIACS*, 3(November 1), 131-150.

[24] M. Djukic, C. T. Kovner, C. S. Brewer, F. Fatehi & W. H. Greene(2014). Exploring Direct and Indirect Influences of Physical Work Environment on Job Satisfaction for Early-Career Registered Nurses

Employed in Hospitals. *Research in Nursing & Health*, 37, 312-325.

[25] J. S. Yu, A. M. Antonio, H. P. Felipe, V. M. Alejandro & H. S. Han. (2020). Hotels' Eco-Friendly Physical Environment as Nature-Based Solutions for Decreasing Burnout and Increasing Job Satisfaction and Performance. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17(17), 6357.

안향자(Hyang-Cha Ahn)

[장학원]



- 2004년 : 고려대학교 산업공학 석사
- 2019년 3월 ~ 현재 : 호서대 벤처대학원 박사과정
- 2010년 : 한국실내건축가100인 선정
- 2013년 : 이노비즈협회 부회장
- 2013년 : 국가공공기관평가위원
- 2020년 : 안양시공공디자인평가위원

· 1991년 ~ 현재 : (주)고감도 대표이사

· 관심분야 : 실내건축, 기업의 물리적 업무환경, 교육환경, 기업의 사회적 책임, 사회적 기업, 국제경영관련, 사회 및 경제 정책 등

· E-Mail : myahn88@kokamdo.co.kr

이상직(Sang-Jik Lee)

[장학원]



- 1989년 : 영남대학교 경제학 석사
- 2002년 : 영남대학교 경제학 박사
- 2008년 ~ 현재 : 호서대학교 벤처대학원 교수
- 2008년 ~ 2010년 : 한국조폐공사 경영자문위원
- 2009년 ~ 2010년 : 한국장애인고용

공단 비상임이사

· 2010년 ~ 2011년 : 사회복지공동모금회 인선위원

· 2016년 ~ 2017년 : 주택관리공단 자문위원

· 관심분야 : 기업의 사회적 책임, 사회적 기업, 국제경영관련, 사회 및 경제정책 등

· E-Mail : lsj9669@naver.com