https://doi.org/10.21186/IPR.2022.7.4.017

기업의 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향 분석 연구

유성용*, 임상호**
순천향대학교 창의라이프대학

A study on the effect of corporate working environment on job enthusiasm

Sung-Yong Ryu*, Sang-Ho Lim**
Soon chun hyang University Creative Life College

요 약 본 연구는 기업의 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향 분석 연구로서 통계청 자료 중 2020년~2021년에 시행되었던 6차 근로환경조사 내용을 바탕으로 데이터 중 일부 440개 자료를 분석에 활용하였다. 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 근무 환경이 직무 열의에 미치는 업무만족은 β값 .307로 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 둘째, 일반적 특성에 따른 직무열의는 고용형태와 소득수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 유의확률은 각 .028, .012로 나타났으며, 고용형태에서 임시근로자와 일용근로자가 집단 간에 유의한 차이를 보였으며, 소득수준은 200만원 미만과 300만원 미만이 직무열의에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 성별과 근로환경만족 간에는 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났으나 만족한다에서는 남자 148명, 여자 181명으로 총 329명의 응답자 중 만족한다에서 남자가 45%, 여자가 55% 비율로 남자 보다 여자가 조금 더 많은 것을 알 수 있었다. 본 연구는 근무자들이 만족할 수 있는 근로환경 조성으로 조직구성원이 능력을 발휘할 수 있도록 기회와 자원제공이 필요한 것으로 사료되며 근로환경을 바탕으로 직무 열의에 미치는 요인의 차이를 밝히는 데 필요한 기초자료 제공에 의미가 있다.

주제어 근로환경, 직무열의, 업무만족, 자질 및 태도, 업무유연성

Abstract This study is a study to analyze the effect of corporate working environment on job enthusiasm. Based on the 6th work environment survey conducted between 2020 and 2021 among data from the National Statistical Office, some 440 data were used for analysis. The analysis results are summarized as follows. First, the job satisfaction that the working environment had on job enthusiasm had a statistically significant effect with a β value of .307. Second, it was analyzed that there was a statistically significant difference in job enthusiasm according to general characteristics in employment type and income level. The significance probabilities were .028 and .012, respectively, and there was a significant difference between the groups of temporary workers and daily workers in employment type. was analyzed to exist. Third, there was no significant relationship between gender and work environment satisfaction. However, in Satisfied, 148 men and 181 women, out of a total of 329 respondents, 45% male and 55% female in satisfaction. could know a little more. This study is considered to be necessary to provide opportunities and resources so that members of the organization can demonstrate their abilities by creating a working environment that workers can be satisfied with.

Key Words Working environment, job enthusiasm, job satisfaction, Qualities and Attitudes, work flexibility

Received 27 Sep 2022, Revised 06 Oct 2022
Accepted 14 Oct 2022
Corresponding Author: Sang-ho Lim
(Soon Chun Hyang University)
Email: 35limsangho@gmail.com
ISSN: 2466-1139(Print)
ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http//creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

기업은 지속가능하게 성장과 변화를 거듭하고 있다. 스마트혁명 시대를 맞이하여 근로 환경도 급속한 변화를 가져오고 있다. 기술적인 발달은 과거 하나의 공간에서 다수의 근로자가 정 시간에 모여 함께 업무를 수행하던 방식을 변화시키고, 근로자 각자 개인이 업무의 효율성을 극대화하며 공간과 시간의 유연제로 최적의 성과를 내고 있다. 이처럼 최적의 성과를 창출할 수 있도록 업무의 내용과 근로자의 특성을 반영한 다양한 근로형태를 만들어내고 그를 통해 최적의 성과를 창출해내는 방안을 찾아야지만 경쟁시장에서 살아남을 수 있었다. 4차산업혁명으로 불리는 급격한 산업환경의 변화, 그로 인한 노동환경 변화의 속도를 따라오지 못하고 여전히 산업혁명 초기의 대공장 체제를 모형으로 삼고 있으며, 근로시간 유연화에 대한 다양한 논의에도 불구하고 시대적 변화에 따른 다양한 개선과제를 안고 있다. 기술적으로 급격한 발전을 이룬 오늘날에는 다수의 업무에서 사용자에 의한 근로시간·장소의 결정이 아닌 최대의 성과를 창출해내기 위하여 노사 간 협의 과정을 거쳐 근로시간 결정이 이루어지거나, 시시각각 변화하는 글로벌 경제환경에 대응하기 위한 즉각적인 대응이 요구하기도 하며, 다양한 업종과 다양한 업무에 부합하는 현실적인 근로시간 방침을 수립할 필요가 있는 등 근로시간의 양적 유연성 확대에 대한 시대적 변화에 맞춰 급속하게 증가하고 있다(박성주, 2020). 조직 구성원의 근무 환경과 형태변화는 조직구성원들의 심리적인 상태뿐만 아니라 특정 직무에도 영향을 미칠 수 있다. 근로자들의 인식도 점차 변해가고 있다. 직무 만족 및 직무 스트레스로 작용하는 요인 중에 근로시간이 많은 것도 직무 스트레스로 작용하고, 적은 것도 직무 스트레스로 작용한다고 알려져 있다(이승호 외, 2020). 따라서 본 연구에서는 근로 환경에 따른 직무 열의에 미치는 영향을 파악하고자 다음 세 가지 연구를 진행하고자 한다.

첫째, 기업의 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 일반적 특성에 따라 직무 열의에 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 성별과 근로 환경 만족도 간에는 유의한 관련성이 있는가?

2. 이론적 배경

근로 환경은 물리적 근무환경뿐만 아니라 사회적 근무 환경이(이슬, 2020) 조직 구성원의 직무와 관련된 특성과 환경에 관련성이 있으며, 다양한 관점에 따라 직무환경, 업무환경, 작업환경 등의 의미로도 사용되고 있다. 근무 환경은 속성상 객관적이기 보다는 조직 구성원이 근무 환경을 지각하는 관점, 즉 개인적인 인지체계에 따라 차이가 있을 수 있다(이재관, 2019). 또, 근무 환경은 일반적으로 두 가지 의미를 지닌다고 하였다. 하나는 협의의 개념으로서 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어서의 단순한 물리적 환경을 뜻하며, 다른 하나는 광의의 개념으로서 직무수행과 연관된 각종의 관리적 요소, 인간관계, 물리적 여건 등을 총 체적으로 일컫는 것이라고 하였다. 또한 개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함 하고 보수, 승진, 일의 흥미, 고용 안정성 등과 관련하여 대우나 보상의 공정성, 인사제도의 공정성 그리고 근무여건을 포괄하는 개념을 일컫는다고 하였다(박정운, 2014).

직무 열의는 직무 역할에 자신을 고용하고 자아를 표현하는 관점에서 소진의 반대 개념으로 바라보는 접근을 거쳐, 직무수행을 통해 개인이 가진 에너지를 발현하는 긍정적인 심리 상태로 바라보게 되었다. 유사한 관점으로 구성원 스스로가 높은 수준의 에너지를 투입하고 자신의 업무에 진취적으로 임하는 상태이며(윤소겸, 2018), 조직 구성원의 직무열의 수준을 높이기 위해서는 조직 구성원에 대한 신뢰를 바탕으로 적절한 권한 위임과 구성원이 도전정신을 갖고 창의적인 사고와 행동을 할 수 있는 조직문화 구축과 정착이 필요하다. 이는 변화되는 환경에 소외되거나 저항하는 구성원들을 최소화하여 최대한 많은 구성원이 조직의 혁신에 동참할 수 있도록 하여야 한다고 하였다(이재창 외, 2021).

직무만족은 조직 구성원이 직무에 대해 갖는 만족의 태도를 의미하며, 이는 조직의 생산성과 직접적으로 관련되기 때문에 조직의 목표에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다(이재관, 2019). 4차산업혁명으로 불리는 급격한 산업환경 변화와 기술변화를 중심으로 변화된 근로시간, 근로장소, 근로형태로 다양한 변화를 가져오고 있다(박성주, 2020). 이에 기업의 근로 환경 변화가 직무 열의에 미치는 영향을 알아보는데 본 연구의 의의가 있다.

3. 선행연구

기업의 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향에 대한 선행 연구는 다양한 직종을 대상으로 연구되어 왔다.

이재관(2019)의 연구에 의하면 근무 환경 인식은 조직몰입에 직접적 영향을 주기 보다는 직무만족을 통해 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입을 높이기 위해서는 근무환경 인식을 개선하는 노력 보다는 직무만족 수준을 향상시키기 위한 노력이 더 효과적이라고 하였으며 조직몰입은 조직목표와 가치, 일체감이 내재된 개념으로 비교적 안정적이고 일관성이 있어 근무환경이바뀐다고 해서 쉽게 변할 수 있는 것이 아니라고 하였다.

윤소겸(2021)은 첫째, 국내 기업 조직 구성원의 직무열의에 가장 큰 영향을 미치는 것은 개인이 보유한 자원이며 둘째, 조직 구성원이 자신의 일에 대해 인식하는 긍정적인 의미와 가치가 직무열의 향상에 결정적 역할과 셋째, 조직 구성원들의 개인 직무 적합성과 개인 조직 적합성은 직무열의를 향상시킬 수 있는 중요한 직무자원이며 넷째, 조직과 상사가 제공하는 도전적인 직무요구는 직무열의를 높일 수 있는 기제가 될 수 있으며 다섯째, 조직 구성원이 인식하는 동료와 상사, 조직의 지원 역시 직무에 대한 헌신과 열정에 중요한 역할을 한다고 하였다.

임원호(2020)는 직무자원이 직무열의에 미치는 요인으로 사회적 지원 보다는 개인적으로 직접 관련성이 있는 자기개발기회 제공이나 보상 문제가 직무열의에 보다 직접적인 영향력이 있다고 하였다.

이명자(2018)의 고용안정성이 직무열의에 미치는 영향에 대한 결과는 고용안정성을 높게 지각할수록 종업원이 자신의 조직과 업무에 몰두한다는 것을 확인하였다.

정해광(2020)의 연구에서도 베이커리 종사자의 직무환경 (물리적 시설환경, 인적환경, 복지환경)과 조직몰입의 하위변인 중 복지환경은 지속적 몰입에 β=0.806, t=24.467($p<.001$)로 유의적 영향력이 있었다.

박정운(2014)은 연구개발 인력을 위해 쾌적하고 편안한 근무환경이 조성되어야 한다고 하였으며 구체적으로는 동료 상하간의 원만한 인간관계, 담당업무에 대한 자율적이고 창의적인 근무환경, 그리고 적절한 보상이 제공되어야 한다. 또한 개인성격유형에 따라 근무환경의 변화도 함께 영향을 받는 것으로 나타나 근무환경 조성 시 개인성격유형이 충분히 고려되어야 한다고 하였다.

설상수(2020) 연구에서도 근로자들이 근로 환경에 대해 만족하려면, 경영자 태도 측면에서 경영자가 근로자에게 우발적인 근무 혹은 업무를 부여하는 것을 지양하고, 근무시간과 업무 부여, 업무목표 선정 등에 자율성을 보장해주는 것이 중요하다고 하였다.

기존 선행연구 자료를 살펴본 결과 근로 환경요인은 직무에 대한 가치, 책임감, 직무에 대한 자긍심, 공정한 대우와 신뢰, 근무시간의 유연성, 편리한 업무구조, 등 근로 환경 간 직무 열의 관계를 주제로 한 대부분의 연구들로 업종, 분야별 등 다양한 내용을 다루고 있다.

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 기업의 근로 환경이 직무 열의에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 통계청 자료 중 2020년~2021년에 시행되었던 6차 근로 환경조사 내용을 바탕으로 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향을 파악하기 위해 데이터 중 일부를 추출하여 분석하였으며 원데이터 중 모름, 무응답, 거절 등을 제외한 총 440개를 연구에 활용하였다.

본 연구는 통계프로그램 IBM SPSS Statistics 25.0을 활용하여 일반적특성 빈도분석, 상관분석, 회귀분석, 일반적특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA), 카이제곱 분석을 실시하였다.

5. 연구결과 분석 및 해석

5.1 설문 응답자의 일반적 특성 분석

본 연구에서는 근로 환경조사의 응답대상자는 다음 <표 1>과 같다.

분석 결과, 성별은 남자 206명(46.8%), 여자 234명(53.2%)로 나타났고 연령별 20~29세 54명(12.3%), 30~39세 95명(21.6%), 40~49세와 50~59세 88명(20%), 60대 이상 115명(26.1%)로 나타났으며 지역은 경기 121명(27.5%), 경상남북 60명(13.4%)로 가장 응답이 많았으며, 고용형태는 상용근로자 331명(75.2%), 임시근로자 82명(18.6%), 일용근로자 19명(4.3%), 기타 8명(1.8%)이고 교육수준은 중졸 이하 79명(18%), 고졸 146명(33.2%), 대졸 이상 215명(48.9%), 소득수준은 200만원 미만 164명(37.3%), 300만원 미만 138명(31.4%) 순으로

많았으며, 근속년수는 3년 이상~5년 미만 91명(20.7%), 10년 이상 90명(20.5%), 사업장 규모 총 종사자수는 9명 이하 190명(43.2%), 10~49명 141명(32%), 주당 근로시간은 36시간 초과~52시간 이하 307명(69.8%), 18시간 초과~36시간 이하 55명(12.5%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 1〉 응답자의 일반적인 특성

(단위: 명/N=440)

속성	구분	빈도	퍼센트(%)
성별	남자	206	46.8
	여자	234	53.2
연령별	20~29세	54	12.3
	30~39세	95	21.6
	40~49세	88	20
	50~59세	88	20
	60대 이상	115	26.1
지역	서울	38	8.6
	부산	53	12
	대구	35	8
	인천	10	2.3
	광주	8	1.8
	대전	23	5.2
	울산	13	3
	세종	5	1.1
	경기	121	27.5
	강원	18	4.1
	충청도	48	10.9
	전라남북	5	1.1
	경상남북	60	13.4
	제주	3	0.7
고용형태	상용근로자	331	75.2
	임시근로자	82	18.6
	일용근로자	19	4.3
	기타	8	1.8
교육수준	중졸 이하	79	18
	고졸	146	33.2
	대졸 이상	215	48.9
소득수준	200만원 미만	164	37.3
	300만원 미만	138	31.4
	400만원 미만	83	18.9
	400만원 이상	44	10
	기타	11	2.5
근속년수	1년 미만	86	19.5
	1년 이상~2년 미만	27	6.1
	2년 이상~3년 미만	61	13.9
	3년 이상~5년 미만	91	20.7
	5년 이상~10년 미만	85	19.3
	10년 이상	90	20.5
사업장 규모 총 종사자수	9명 이하	190	43.2
	10~49명	141	32
	50~246명	55	12.5
	250~449명	9	2
	500명 이상	45	10.2
주당 근로시간	18시간 이하	41	9.3
	18시간 초과~36시간이하	55	12.5
	36시간 초과~52시간이하	307	69.8
	52시간 초과	34	7.7
	기타	3	0.7

5.2 상관관계 분석

상관분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다.

분석 결과, 업무만족과 직속상사의 자질 및 태도는 업무만족(.402)과 다소 높은 상관관계를 보이고 있으나 직무열의(.259), 업무유연성(.098), 업무만족은 직무열의(.366), 업무유연성(.213), 직무열의는 업무유연성(.106)과 낮은 상관관계를 보이고 있으며, 상관관계가 0.5, 0.01 수준에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 상관 분석

구분		자질및태도	업무만족	직무열의	업무유연성
직속상사의 자질 및 태도	Pearson 상관	1	.402**	.259**	.098*
	유의확률(양측)		.000	.000	.039
	제곱합및교차곱	545.431	143.770	79.367	35.513
	공분산	1.242	.327	.181	.081
	N	440	440	440	440
업무만족	Pearson 상관	.402**	1	.366**	.213**
	유의확률(양측)	.000		.000	.000
	제곱합및교차곱	143.770	234.540	73.560	50.287
	공분산	.327	.534	.168	.115
	N	440	440	440	440
직무열의	Pearson 상관	.259**	.366**	1	.106*
	유의확률(양측)	.000	.000		.026
	제곱합및교차곱	79.367	73.560	171.822	21.433
	공분산	.181	.168	.391	.049
	N	440	440	440	440
업무유연성	Pearson 상관	.098*	.213**	.106*	1
	유의확률(양측)	.039	.000	.026	
	제곱합및교차곱	35.513	50.287	21.433	238.680
	공분산	.081	.115	.049	.544
	N	440	440	440	440

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

5.3 회귀 분석

다중 회귀분석은 결과는 <표 3>, <표 4>와 같다.

분석결과, 업무만족이 직무열의에 β 값은 .307로 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으

로 분석되었다. 직속상사의 자질 및 태도, 업무유연성, 업무만족 간의 상관계수는 .387로 나타났으며 한편 직속상사의 자질 및 태도(β = .133), 업무유연성(β = .027)은 직무 열의에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

즉, 업무만족을 높이는 것은 적절한 보상, 업무에 대한 합당한 인정, 일자리 전망 등이 직무 열의에 강한 영향을 미치는 것으로 사료된다.

공차한계는 각 .838, .955, .808, 분산팽창인자(VIF)값은 1.193, 1.048, 1.237로 독립변수(직속상사의 자질 및 태도, 업무유연성, 업무만족)들 간의 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 보여 진다. 또한 Durbin-Watson 값도 2.095로 잔차들 간의 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 회귀 분석

모형		비표준화계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준화 오류	베타			공차	VIF
(상수)		1.458	.147		9.931	.000		
직속 상사의 자질 및 태도	직무 열의	.075	.027	.133	2.760	.006	.838	1.193
업무 유연성		.023	.038	.027	.608	.544	.955	1.048
업무 만족		.263	.042	.307	6.252	.000	.808	1.237

〈표 4〉 모형 요약

모형	R	R 제곱	수정된R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.387	.150	.144	.57879	2.095

5.4 일반적 특성에 따른 집단 간 차이 분석

분산분석(ANOVA)에 대한 결과를 살펴보면 <Table 5>와 같다.

분석결과, 고용형태와 소득수준에 따라 직무 열의에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으며 유의확률은 각 .028, .012의 수치를 보이고 있다.

고용형태는 기타 응답자가 가장 높은 평균(2.9250) 점수를 보이고 있고 상용근로자는 낮은 평균(2.7625) 점수로 나타났다. 집단 간에 유의한 차이 확인을 위해 Scheffe 분석 결과 임시근로자와 일용근로자가 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

소득수준은 기타 응답자가 평균(2.9273)이 높게 나타났으며 400만원 이상은 평균(2.7045)으로 낮게 나타났으며 Scheffe 분석 결과 200만원 미만과 300만원 미만의 소득수준이 직무 열의에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

한편 연령, 학력, 근속년수는 집단 간 유의한 차이가 나타나지 않았으나 연령에서 60대 이상이 평균(2.8887)이 높게 나타난 반면 20~29세은 낮은 평균(2.6926)을 보이고 있으며, 학력은 중졸 이하가 높은 평균(2.8834)으로 나타났으며 대졸 이상이 낮은 평균(2.7563)으로 나타났고 근속년수는 2년이상~3년 미만이 높은 평균(2.9016)으로 나타났고 1년이상~2년 미만이 낮은 평균(2.7185)을 보이고 있다.

〈표 5〉 일반적 특성에 따른 집단 간 차이 분석

구분			평균	표준편차	F값/ 유의확률	사후검증 결과
직무 열의	연령	20~29세(a)	2.6926	.49406	2.268/ .061	-
		30~39세(b)	2.7937	.46900		
		40~49세(c)	2.7318	.43827		
		50~59세(d)	2.8318	.44140		
		60대이상(e)	2.8887	.51312		
	고용 형태	상용근로자(a)	2.7625	.45426	3.051*/ .028	b>c Scheffe
		임시근로자(b)	2.9268	.49443		
		일용근로자(c)	2.8842	.64400		
		기타(d)	2.9250	.52304		
	학력	중졸 이하(a)	2.8834	.52550	1.600/ .189	-
		고졸(b)	2.8219	.43128		
		대졸이상(c)	2.7563	.48312		
	근속 년수	1년미만(a)	2.8302	.50178	.963/ .440	-
		1년이상~ 2년 미만(b)	2.7185	.35196		
		2년이상~ 3년 미만(c)	2.9016	.43301		
		3년이상~ 5년 미만(d)	2.7714	.48951		
		5년이상~ 10년미만(e)	2.8000	.54511		
		10년이상(f)	2.7622	.42176		
	소득 수준	200만원미만(a)	2.8963	.51313	3.245*/ .012	a>b Scheffe
		300만원미만(b)	2.7290	.43349		
		400만원미만(c)	2.7687	.46063		
		400만원 이상(d)	2.7045	.43238		
		기타(e)	2.9273	.48392		

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

5.5 성별과 근로환경만족 교차 분석

교차분석결과 성별과 근로환경만족 간에는 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났으나 매우 만족한다에서는 남자 21명, 여자 21명으로 총 42명의 빈도수로 나타났고 근로환경만족의 비중은 각 50% 비율로 나타났고 남자에서 매우 만족한다 비율은 10.2%, 여자 9%의 수치를 보이고 있다.

만족한다에서는 남자 148명, 여자 181명으로 총 329명의 응답자 중 만족한다에서 남자가 45%, 여자가 55% 비율로 남자 보다 여자가 조금 더 많은 것을 알 수 있다.

또한 별로 만족하지 않는다에서는 남자 34명, 여자 30명으로 총 64명 중에서 남자 53.1%, 여자 46.9%로 나타났으며 남자가 여자보다 많았으며, 전혀 만족하지 않는다에서는 남자 3명, 여자 2명으로 남자 60%, 여자 40%로 남자가 더 많다는 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 성별과 근로환경만족 교차 분석

구분			성별		전체
			남자	여자	
근로환경만족	매우 만족한다	빈도	21	21	42
		기대빈도	19.7	22.3	42.0
		근로환경만족중%	50.0%	50.0%	100.0%
		성별중%	10.2%	9.0%	9.5%
		전체중%	4.8%	4.8%	9.5%
	만족한다	빈도	148	181	329
		기대빈도	154.0	175.0	329.0
		근로환경만족중%	45.0%	55.0%	100.0%
		성별중%	71.8%	77.4%	74.8%
		전체중%	33.6%	41.1%	74.8%
	별로 만족하지 않는다	빈도	34	30	64
		기대빈도	30.0	34.0	64.0
		근로환경만족중%	53.1%	46.9%	100.0%
		성별중%	16.5%	12.8%	14.5%
		전체중%	7.7%	6.8%	14.5%
	전혀 만족하지 않는다	빈도	3	2	5
		기대빈도	2.3	2.7	5.0
		근로환경만족중%	60.0%	40.0%	100.0%
		성별중%	1.5%	0.9%	1.1%
		전체중%	0.7%	0.5%	1.1%
전체		빈도	206	234	440
		기대빈도	206.0	234.0	440.0
		근로환경만족중%	46.8%	53.2%	100.0%
		성별중%	100.0%	100.0%	100.0%
		전체중%	46.8%	53.2%	100.0%

6. 결론 및 시사점

본 연구는 근로 환경이 직무 열의에 미치는 영향을 파악하기 위하여 통계청 자료 6차 근로환경조사 내용을 바탕으로 분석되었으며 결과를 요약 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직속상사의 자질 및 태도, 업무유연성, 업무만족에서 직무 열의에 미치는 것은 업무만족이 직무열의에 β 값 .307로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였으며 업무만족을 높이는 요인으로는 적절한 보상, 업무에 대한 합당한 인정, 일자리 전망이 직무 열의에 영향을 미치는 것으로 파악된다.

둘째, 일반적 특성에 따른 직무 열의에는 고용형태와 소득수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 유의확률은 각 .028($p<.05$), .012($p<.05$)로 나타났으며 고용형태에서 임시근로자와 일용근로자가 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 소득수준은 200만원 미만과 300만원 미만이 직무 열의에 유의한 차이가 나타나는 것을 알 수 있었다.

셋째, 성별과 근로환경만족 간에는 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났으나 매우 만족한다에서는 남자 21명, 여자 21명으로 총 42명의 빈도 수와 근로환경만족의 비중은 각 50% 비율로 나타났고 남자에서 매우 만족한다 비율은 10.2%, 여자 9%의 수치로 나타났다. 만족한다에서는 남자 148명, 여자 181명으로 총 329명의 응답자 중 만족한다에서 남자가 45%, 여자가 55% 비율로 남자 보다 여자가 조금 더 많은 것을 알 수 있었다. 또, 별로 만족하지 않는다에서는 남자 34명, 여자 30명으로 총 64명 중에서 남자 53.1%, 여자 46.9%로 남자가 여자보다 많았고, 전혀 만족하지 않는다에서는 남자 3명, 여자 2명으로 남자 60%, 여자 40%로 남자가 더 많은 것을 알 수 있었다.

선행연구와 같이 기업이 추구하는 경영목적 뿐만 아니라 변화하는 환경에 능동적으로 대응하여 창의적인 성과물을 창출 할 수 있도록 적절한 근로 환경 제공(박정운, 2014)과 근무자들이 만족할 수 있는 근로 환경 조성으로 조직구성원이 능력을 발휘할 수 있도록 기회와 자원을 제공 및 조성할 필요가 있다.

본 연구는 근로 환경을 바탕으로 직무 열의에 미치는 요인을 밝히는 데 필요한 기초자료 제공에 의의가 있다.

참고문헌

[1] 박성주(2020), “노동환경변화와 근로시간 관련법 제도의 개선방안”, 부산대학교대학원 석사학위논문.

[2] 박정운(2014), “근무환경과 개인성격유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구 : 연구개발 인력을 중심으로”, 인천대학교 박사학위논문.

[3] 이재관(2019), “근무환경 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과 : 세종시로 이전한 중앙부처 공무원을 중심으로”, 가천대학교 박사학위논문.

[4] 윤소겸(2021), “국내 기업 조직 구성원의 직무열의에 영향을 미치는 요인에 관한 메타분석”, 고려대학교 박사학위 논문.

[5] 박성주(2020), “노동환경변화와 근로시간 관련법 제도의 개선방안“, 부산대학교 석사학위논문.

[6] 설상수(2022), “조직 내 주도적 업무여건이 근로자의 근로환경 만족에 미치는 영향”, 한밭대학교 석사학위논문

[7] 이재창.임윤아.박종예.백윤주(2021), “조직문화유형이 직무열의에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로”, 기업경영리뷰, 12권 3호, PP. 321-344.

[8] 이승호.조윤례.허성찬.최홍석.조윤례.전만중.이종영(2020), “근로자의 근무시간 미스매치와 근로환경만족도 및 결정요인 분”, 대한직업환경의학회 학술대회 논문집 Vol.2020 No.11.

[9] 이슬(2020), “성별에 따른 한국근로자의 우울감과 근무환경과의 관련성”, 고려대학교 석사학위논문.

[10] 임원호(2020), “직무요구와 직무자원이 직무열의에 미치는영향 : 잡크래프팅의 조절효과 및 회복탄력성의 매개효과”, 공주대학교 박사학위논문.

[11] 이명자(2018), “고용안정성이 직무열의에 미치는 영향”, 동명대학교 석사학위논문.

[12] 정해광(2020), “베이커리의 종사자의 직무환경이 조직몰입 및 경영성과에 미치는 영향“, 한성대학교 석사학위논문

유 성 용(Ryu, Sung-Yong)

- 2022년 10월 현재 : 순천향대학교 창의라이프대 학장
- 2001년 08월 : 홍익대학교 경영학(회계) 박사
- 1997년 02월 : 홍익대학교 경영학(회계) 석사
- 관심분야 : 경영학, 회계, 평생학습
- E-Mail : jackie@sch.ac.kr

임 상 호(Lim, Sang-Ho)

- 2022년 10월 현재 : 순천향대학교 스마트팩토리공학과 교수
- 2015년 03월~2020년 02월 : 공주대학원 겸임교수
- 2009년 09월~2014년 08월 : KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com