

실내건축 종사자의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구

A Study on Job Environment and Satisfaction of Interior Construction Workers

Author 유용흠 You, Yong-Heum / 정회원, 서울과학기술대학교 NID융합대학원 박사과정
오도엽 Oh, Do-Yueb / 정회원, 신구대학교 실내건축학과 부교수*

Abstract It is the purpose of the this study to use preliminary data to improve job environment, after looking job satisfaction and environment of interior construction workers.
The following were the method of study. First, Through the literature, concept and the main theory on job satisfaction are examined. And It draws elements affecting job environment and satisfaction of interior construction workers. Based on this, we analyze job environment and satisfaction, and find what the satisfaction level is low, after a survey of interior construction workers.
According to the survey, the result of the job environment is poor that people are working a lot more than a standard 10-hour day, not paid for it and absence of the education system for future. The larger workplace was in poor job conditions. the result of the job satisfaction is higher in case of smaller workplace or workers with less than 1 year or more than 8 year.
As job satisfaction for interior construction score 3.30, it showed relatively higher satisfaction than job environment and satisfaction elements.

Keywords 실내디자인, 직무현황, 직무만족도
Interior Design, Job Environment, Job Satisfaction

1. 서론

1.1. 연구의 배경과 목적

2000년대 이후 우리나라는 경제, 사회, 문화적으로 발전하면서 웰빙(Well-bing)과 같은 개인의 삶의 질에 대한 관심이 점점 높아지고 있다. 특히 주 5일 근무가 확산되면서 개인의 여가시간에 대한 관심이 늘어나게 되었고, 이러한 결과로 현재 캠핑과 같은 문화가 확산되고 있는 추세이다.

이렇게 개인의 삶의 질에 대한 관심은 일상생활 뿐 아니라 직장의 근무환경에도 영향을 주었고, 그 결과로 한국직업능력개발원에서 2010년 발표한 자료에 따르면, 우리나라 국민들이 직장생활에서 가장 중요하게 생각하는 것으로 경제적 보상, 고용안정성, 쾌적한 근무환경을 뽑은 것을 볼 수 있다.¹⁾

이와 같이 직장 내의 직무환경은 개인의 삶의 질에 대한 영향을 주는 요소로 직무환경의 개선은 개인의 삶

의 질 뿐 아니라 노동생산성을 높이고 더 나아가 한 산업의 발전을 도모하는 계기가 될 수 있다 하겠다. 그러나 실내건축분야의 경우 직무환경이 타 업종에 비하여 아직 열악한 상황으로 특히 국내 건설경기의 하락과 공사기간의 단축이 건축주의 이익으로 대변되는 실내건축업의 특성상 정확한 시공 및 안전보다 무리한 공사 강행과 이를 관행처럼 요구하는 건축주의 태도가 직무환경 개선에 큰 걸림돌이 되고 있는 실정이다.

이에 본 연구는 실내건축업의 직무환경 개선을 위한 기초 연구로 실내건축 종사자들의 직무환경 및 직무만족도 현황을 분석하여, 이를 토대로 향후 실내건축 직무환경 개선을 위한 기초 자료로 활용하는데 그 목적이 있다.

1.2. 연구 방법 및 범위

본 연구의 연구 방법으로는 <그림 1>과 같다. 먼저 문헌연구를 통하여 직무만족도에 대한 개념 및 주요 이론을 살펴본다. 이를 통하여 실내건축 종사자들의 직무

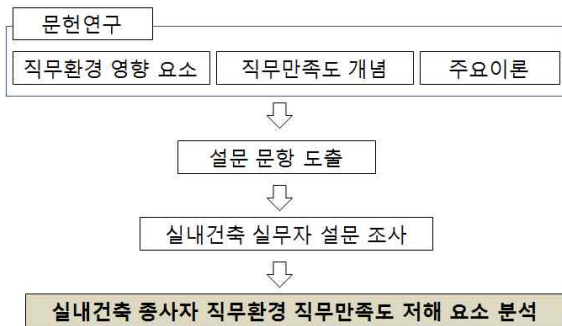
* 교신저자(Corresponding Author); yueb@shingu.ac.kr

1) 한국직업능력개발원, 한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구보고서, 2010

만족도 및 근무환경 관련 영향 요소를 도출한다. 이렇게 도출된 영향 요소를 중심으로 직무환경 관련 설문을 실시하고 또한 리커트 5점 척도를 이용하여 직무만족도 설문조사를 진행한다. 이를 통하여 실내건축 직무환경, 직무 만족도를 저해 요소를 분석해 본다.

설문조사에 대한 통계자료분석은 사회과학통계패키지(SPSS)를 활용하였다.

본 연구는 실내건축 회사에 종사하는 실무자를 대상으로 하였으며, 그 분야는 설계, 시공, 기타 공무 및 기술 영업 분야로 분리하여 실시하였다.



<그림 1> 연구방법

2. 직무만족도 개념 및 주요 이론

2.1. 직무환경(job environment) 및 영향 요소

김영락, 임영규(2010)는 직무환경(job environment)이란 일반적으로 개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함하여 보수, 승진, 일의 흥미, 고용 안정성 등과 관련하여 대우나 보상의 공정성, 인사제도의 공정성 그리고 근무여건과 직무여건을 포괄하는 개념으로 정의 하였다.

이와 같이 선행연구를 통한 직무환경에 영향을 주는 요소를 살펴보면 다음 <표 1>²⁾과 같이 성취, 보수, 승

<표 1> 직무환경에 영향을 미치는 요소

연구자	주요 요소
Porter et al.(1975)	과업책임감, 의미 있는 과업, 다양한 기술과 능력발휘, 활동에의 기회와 참여, 자율성, 정보교환, 보수, 복리후생, 감독, 승진, 동료
Herzberg(1959)	성취, 안정, 직무자체, 책임, 성장, 사회정책과 관리, 감독, 업무조건, 대인관계, 봉급, 지위, 직무안정
Vroom(1964)	감독, 업무진단, 직무내용, 보수, 승진의 기회, 업무시간
Smith et al.(1969)	업무자체, 보수, 승진, 감독, 동료
Stamps et al.(1978)	보수, 자율성, 근무조건, 조직의 규정 및 정책, 대인관계, 직무의 중요성
오석홍(1997)	보수, 직무, 신분의 안정, 동료집단내의 관계, 근무조건, 감독의 성격, 조직의 정책 대 사회적 지위, 승진의 기회

2) 이성천, 직무환경이 지방공무원들의 소명의식에 미치는 영향에 관한 연구, 단국대학교 박사학위논문, 2010

진, 동료집단내의 관계, 신분의 안정 등 이다. 이는 한국 직업능력개발원에서 발표한 직업생활에서 가장 중요한 것으로 발표된 경제적 보상, 고용안정성, 쾌적한 근무환경, 일의 흥미와도 맥을 같이 한다고 할 수 있다.

2.2. 직무만족도 개념

현대 사회에서 직무만족도는 그 사람의 삶의 질과 밀접한 관련이 있다. 직무는 개인에게 있어 경제적 생활유지를 위한 주요도구로서 뿐 아니라 정신적으로도 삶의 질을 높인다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있다.³⁾ 또한 조직 구성원들의 직무만족도에 따라 그 조직의 효율성을 결정하는데 있어 매우 중요한 요인으로 작용한다. 직무만족은 개인의 차원에서 성취감을 가질 수 있도록 하며, 조직 차원에서 보면 조직 유효성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중대한 기준으로 개인과 조직 모두 의미를 가지고 있다.⁴⁾ 이렇듯 자신의 직무에 만족하지 못하는 개인은 일에 대한 열정이 줄어들고 조직과 개인 모두에게 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있기 때문에 조직 구성원들의 직무 수행에 대한 만족정도를 파악하고 이에 대한 대안을 마련하는 것은 조직과 개인 모두의 발전을 위해 중요한 의미를 갖는다. 특히 개인은 지속적으로 직무만족도가 떨어질 때 최종적으로 이직을 고려하게 되며, 이러한 결과는 개인과 조직 모두에게 좋지 않은 결과라 할 수 있다.

이러한 직무만족도의 개념을 정의한 선행연구를 살펴보면 Hoppock(1935)⁵⁾는 ‘나는 직무에 만족한다’라고 말하게 하는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화라고 정의 하였고 김영락, 임영규(2010)는 한 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 감정적 반응으로서 긍정적이고 즐거운 감정적 상태나 정서상태를 의미하는 것으로, 직무나 직무환경에 대하여 조직구성원 개개인의 욕구나 태도에 따라 나타나는 포괄적인 감정이라 정의하였다. 최윤정(2011)⁶⁾은 개인의 태도와 가치, 신념 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적 결과로 자신의 직무와 관련된 작업 자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료, 직업 조건등과 같은 근로조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현으로 정의하였다. 이에 본 연구에서는 보다 직무만족도를 충족할 요소가 구체적으로 나열된 최윤정(2011)의 직무만족도 정의를 기본 개념으로 하고자 한다.

3) 조혜영, 피부미용사의 스트레스 근무환경이 직업만족도와 생활 만족도에 미치는 영향, 계명대학교 박사학위논문, 2009

4) 문정희, 공무원의 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향 : 지방자치단체 동두천시 공직자를 중심으로, 이화여자대학교 석사학위논문, 2010

5) Hoppock, R. Job Satisfaction. New York, Harper, 1935

6) 최윤정, 개인적 특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한연구, 서경대학교 석사학위논문, 2011

2.3. 직무만족도 주요 이론

직무만족에 관련한 주요 이론을 살펴보면 다음 <표 2>와 같이 욕구충족이론, 허츠버그, 마스너와 산더만(Herzberg, Mausner & Synderman, 1959) 성과차이 이론, 아담스(Adams, 1965)의 형평성 이론(equity theory), 직무분야별 실제 만족모형(model of fact satisfaction)을 들 수 있다.⁷⁾

Maslow와 Alderfer의 경우 욕구 충족이론을 주장하였다. Maslow는 인간의 욕구를 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 등 5단계로 나누었으며, Alderfer의 경우 존재(Existence), 관계(Relation), 성장(Growth)의 세 가지로 인간 욕구 범주를 나누었다. Vroom Adams의 형평성 이론의 경우 투입(input)과 산출간(output)의 균형을 결과를 비교 하였다.

<표 2> 직무만족에 관한 주요 이론

이론	주요내용
욕구충족이론 (Need Fulfillment Theory)	Maslow(1953)는 인간 내부에 잠재하는 여러 욕구의 반응이 무질서한 것이 아닌 제 욕구의 상대적 중요성에 따라 인간의 욕구체계를 이룬다는 것이다. 이는 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 등 5단계로 나누어진다. 이 이론은 자신이 실제로 직무를 통해서 얻은 성과와 바라는 성과의 차이를 문제 삼지 않고 있으며, 개인차 요인 또한 적절히 설명하지 못하고 있음.
욕구충족이론 ERG(Existence Relation Growth)이론	Alderfer(1969)는 Maslow의 욕구 위계설의 문제점을 보완하고자함. 5단계의 욕구를 존재(Existence), 관계(Relation), 성장(Growth)의 세 가지로 인간 욕구 범주로 나눔으로써 수정을 가한 것이다. 인간행위를 설명하는데 있어 Maslow의 이론보다 탄력적이며 욕구 구조에 있어 개인적인 차이가 많을 수 있다는 점을 인정하고 있음.
성과차이 이론 (discrepancy theory)	Herzberg, Mausner & Synderman(1959)는 직무만족은 개인의 지각과정에서 얻은 결과라고 가정하고, 직무만족의 양은 개인의 기대수준과 실제 그 직무로 받았다고 생각하는 것 사이에 생기는 불일치에 의해 결정된다고 봄.
형평성 이론 (equity theory)	Adams(1965)는 한 개인이 투입과 산출간의 균형을 지각하는 바에 의해 결정된다고 보았음. 즉 공정성 이론에서 개인은 나름대로 투입 대 산출의 비율이 있으며, 이를 타인과 비교하려는 속성을 지니고 있다. 만일 비율이 일치하면 공정성을 느끼게 되지만, 투입에 대한 보상이 기대보다 많거나 적어도 말만의 원인이 된다고 봄, 즉 결과가 기대보다 크면 죄책감을 느끼고, 결과가 기대보다 적을 경우 불공평하다고 생각하게 됨.
직무분야별 실제 만족모형(model of fact satisfaction)	전체적 직무만족과 분야별 직무만족으로 구분하여 이를 이해하고자 하는 접근 방법. 전체적 직무만족이란 직무의 모든 요소들에 대한 만족수준을 종합한 것으로 직무와 관련하여 실제로 경험하는 성과와 자신이 기대하는 성과와의 차이를 종합한 값에 의해 결정된다고 생각함.

3. 설문 개요 및 직무환경 분석

3.1. 설문개요

7) 김영락·임영규, 임금근로자의 직무환경이 직무만족도 불평행동 및 충성도에 미치는 영향, 한국세무학회계학회 동계학술발표대회, 2010

본 설문은 실내건축 종사자들을 대상으로 편의적 표출법(convenience sampling)을 사용하여 서울 소재 실내건축종사자 150명에게 설문을 실시하였다.

조사 시기는 2013년 8월 1일부터 8월 30일 까지 한달에 걸쳐 실시하였으며, 설문지에 대한 응답은 직접 기입하는 자기기입식 설문지를 사용하였다. 배포된 설문지 회수 후 응답이 부실하거나 내용을 신뢰할 수 없는 데이터를 제외한 총142개의 데이터를 분석하였다.

설문지 구성은 크게 3단계로 구성되어 있다. 첫째, 응답자의 일반적 사항으로 나이, 성별, 학력과 같은 일반 사항 관련 문항을 명목적으로 반영하였다. 둘째 직무환경에 관한 문항으로 기본적인 직업 선택에 관한 문항, 급여에 관한 문항, 직급에 관한문항, 근로시간에 관한 문항, 초과 근로 수당과 직무 교육에 관한 문항으로 이루어 졌다. 셋째, 직무만족도 관련 문항을 Likert 5점 척도를 적용하여 매우만족 5점, 만족 4점, 보통 3점, 불만족 2점, 매우 불만족 1점을 부여하여 분석하였다. 설문 문항으로는 선행연구의 직무환경에 영향을 미치는 주요 요소를 중심으로 “근무환경 및 복리후생에 대한 만족도”, “직장 내의 대인관계 만족도”, “보수 및 승진에 따른 만족도”, “실내건축 직업에 대한 만족도” 등의 4가지 항목과 그에 따른 세부항목 10가지를 조사하였다.

분석은 SPSS를 통하여 서술적 통계분석(descriptive statistics analysis)을 통해 평균, 표준편차를 구하고, 회사 규모에 따른 직무 환경을 보고자 교차분석 실시하였다. 또한 직무만족도를 회사 규모와 실무경력에 따른 차이를 보고자 일원배치분석을 실시하였다.

3.2. 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도 분석을 실시한 결과는 다음 <표 3>과 같다. 성별은 남성이 65명(46.0%), 여성 77(54.0%)로 나타났고, 연령 20대가 68명(47.9%), 30대가 70명(49.3%), 40대 이상이 4명으로(2.8%)을 차지하였다. 학력은 고졸 4명(2.8%), 전문대학 졸업자가 70명(49.3%), 4년제 대학이 60(42.3%), 대학원 이상이 8(5.6%)을 차지하였다. 전공은 실내건축 전공 97명(68.8%), 건축 관련전공 21명(14.9%), 응용디자인 전공 11명(7.8%), 기타전공 13명(9.2%)로 나타났다. 설문 응답자들의 근무 분야를 보면 설계분야에 96명(68.1%), 시공분야 35명(24.4%), 기타 11명(7.8%)로 나타났다. 실무경력을 살펴보면 1년 미만이 13명(9.2%), 1년~4년 미만이 43명(30.5%), 4년~8년 미만이 47명(33.3%), 8년 이상 38명(27%)로 나타났다.

이는 실내건축 종사자들이 97.8% 이상이 전문대 이상의 높은 학력을 가지고 있으며, 대부분 실내건축, 건축 관련전공, 디자인 전공으로 나타났다.

<표 3> 인구통계학적 특성

구분		빈도n(%)
성별	남성	65(46.0)
	여성	77(54.0)
연령	20대	68(47.9)
	30대	70(49.3)
	40대 이상	4(2.8)
학력	고등학교	4(2.8)
	전문대학	70(49.3)
	4년제 대학	60(42.3)
	대학원 이상	8(5.6)
전공	실내건축전공	97(68.8)
	건축 관련 전공	21(14.9)
	응용디자인 전공	11(7.8)
	기타	13(9.2)
근무분야	설계분야	96(68.1)
	시공분야	35(24.8)
	기타(기술영업, 가구 등)	11(7.1)
실무경력	1년미만	13(9.2)
	1~4년	43(30.5)
	4~8년	47(33.3)
	8년이상	38(27)

3.3. 직무환경 분석

직업 선택이유를 살펴보면 <표 4>와 같이 남성(66.7%), 여성(78.9%), 전체의 72.9%가 실내건축에 대한 적성과 관심이 있어서 선택하였다는 응답이 가장 많았다. 다음으로 전문직으로서의 장래성을 선택으로 남성(25.4%)의 경우 여성(17.1%)에 비해 전문직으로서의 장래성을 이유로 선택한 빈도가 조금 높게 나타났다. 직업선택의 이유로 실내건축업에 대한 적성과 관심 및 장래성을 전체 응답자의 94% 이상이 선택하였다.

<표 4> 직업선택 이유

	빈도	성별		전체
		남자	여자	
본업에 대한 적성과 관심	빈도 %	42 66.7	60 78.9	102 72.9
향후 전문직으로서의 장래성	빈도 %	16 25.4	13 17.1	29 21.4
주위의 권유	빈도 %	2 3.2	2 2.6	4 2.9
기타	빈도 %	3 4.8	1 1.3	4 2.9
합계	빈도 %	63 100	76 100	139 100 x=94.853 * 3

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

실무경력에 따른 연봉 현황을 살펴보면 다음 <표 5>와 같다. 먼저 1년 미만의 경력자의 경우 연봉 2000~3000만원 사이에 53.8%, 2000만원 미만이 38.5%로 대부분을 차지했다. 실무 경력 1~4년차의 경우 2000~3000만원 69.8%, 2000만원 미만 25.6%로 나타났다. 경력 4~8년차는 3000~4500만원이 44.7%, 2000~3000만원이 51.1%를 차지했고 4500만원 이상의 연봉을 받는 사람은 한사람도 없었다. 마지막으로 8년차 이상의 경우 3000~4500만원이 76.3%, 4500~6000만원이 15.8%를 차지했다.

<표 5> 경력에 따른 연봉현황

	빈도	실무경력				전체
		1년 미만	1~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	
2000만원 미만	빈도 %	5 38.5	11 25.6	2 4.3	0 0	18 12.8
2000~3000만원	빈도 %	7 53.8	30 69.8	24 51.1	1 2.6	62 44.0
3000~4500만원	빈도 %	1 7.7	2 4.7	21 44.7	29 76.3	53 37.6
4500~6000만원	빈도 %	0 0	0 0	0 0	6 15.8	6 4.3
6000만원 이상	빈도 %	0 0	0 0	0 0	2 5.3	2 1.4
합계	빈도 %	13 100	43 100	47 100	38 100	141 100 (N.S)

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

실무경력에 따른 직급을 살펴보면 다음 <표 6>과 같다. 1년 미만의 경력자의 경우 기사 및 신입사원으로 84.6%, 과장직급이 15.4% 차지했으며, 1~4년 경력자들의 경우 기사 및 사원으로 41.9%, 주임 32.6%를 차지했다. 4~8년차의 경우 대리 직급으로 59.6%, 과장직급이 17%로 나타났다. 8년차 이상의 경력자의 경우 과장직급이 44.7%로 나타났으며 부장 및 실장 직급으로 15.8%를 차지했다.

<표 6> 경력에 따른 직급현황

	빈도	실무경력				전체
		1년 미만	1~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	
기사 및 신입	빈도 %	11 84.6	18 41.9	1 2.1	0 0	30 21.3
주임	빈도 %	0 0	14 32.6	8 17.0	0 0	22 15.6
대리	빈도 %	0 0	10 23.3	28 59.6	8 21.1	46 32.6
과장	빈도 %	2 15.4	1 2.3	8 17.0	17 44.7	28 19.9
차장	빈도 %	0 0	0 0	1 2.1	5 13.2	6 4.3
부장 및 실장	빈도 %	0 0	0 0	0 0	6 15.8	6 4.3
임원	빈도 %	0 0	0 0	1 2.1	2 5.3	3 2.1
합계	빈도 %	13 100	43 100	47 100	38 100	141 100 x=130.615 * 3

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

일일평균 근로 시간을 살펴보면 다음 <표 7>과 같다. 전체 근로자의 42.6%가 12시간 이상을 근무하고 있으며 특히 100이상의 사업장의 경우 59.6%가 하루 12시간 이상을 근무하는 것으로 나타났다. 근로시간이 10~12시간인 경우도 전체 34%로 10시간 이상 근무 하는 근로자는 76.6%로 차지하는 것으로 나타났다.

회사 규모별 일일 근로시간은 10인 이하 사업장의 경우 53.3%가 8~10시간, 26.7%가 10~12시간, 20.0% 8시간

미만으로 나타났다. 11~50인 사업장의 경우 37.5%가 10~12시간, 35.7%가 10~12시간, 25.0% 8~10시간으로 나타났다. 51~100인 사업장의 경우 50.0%가 12시간이상, 38.9%가 10~12시간, 11.1%가 8~10시간으로 나타났다. 마지막으로 100인 이상 사업자의 경우 59.6%가 12시간이상, 30.8%가 10~12시간, 9.6%가 8~10시간으로 나타났다.

이는 실내건축에 종사하는 근로자 대부분이 회사의 규모와 상관없이 장시간 노동 하고 있는 것으로 나타났으며, 규모가 클수록 근로시간도 많아지는 것을 알 수 있었다.

<표 7> 일일평균 근로시간

		회사규모(명)				전체
		10명 이하	11~50	51~100	100명 이상	
8시간 미만	빈도	3	1	0	0	4
	%	20.0	1.8	0	0	2.8
8~10시간	빈도	8	14	2	5	29
	%	53.3	25.0	11.1	9.6	20.6
10~12시간	빈도	4	21	7	16	48
	%	26.7	37.5	38.9	30.8	34.0
12시간 이상	빈도	0	20	9	31	60
	%	0	35.7	50.0	59.6	42.6
합계	빈도	15	56	18	52	141
	%	100	100	100	100	100 x=41.474 * 3

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

장시간 근무에 따른 초과 근로 수당 지급 현황을 살펴보면 다음 <표 8>과 같다. 전체 88%는 초과근로 수당을 받지 못하고 있으며 12%만이 초과 근무 수당을 받는 것으로 나타났다. 회사규모에 따라 지급에 차이가 있는데 10인 이하 사업장의 경우 초과근로 수당이 나오지 않았다. 그리고 10인 이상 규모의 회사에서는 초과근로 수당 지급현황이 비슷한 것으로 나타났다.

<표 8> 초과근로 수당 지급 현황

		회사규모(명)				전체
		10명 이하	11~50	51~100	100명 이상	
초과근로 수당 지급	빈도	0	7	3	7	17
	%	0	12.3	16.7	13.5	12.0
초과근로 수당 미지급	빈도	15	50	15	45	125
	%	100	87.7	83.3	86.5	88.0
합계	빈도	15	56	18	52	141
	%	100	100	100	100	100 (N.S)

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

다음으로 교육연수 현황을 살펴보면 다음 <표 9>와 같다.

전체의 약 80%는 회사를 통한 교육연수를 받은 적이 없는 것으로 나타났으며, 100인 이상의 사업장과 10인 이하의 사업장에서 다른 그룹보다 비교적 많은 약 25% 정도 교육연수를 실시하고 있는 것으로 나타났다.

<표 9> 교육연수 현황

		회사규모(명)				전체
		10명 이하	11~50	51~100	100명 이상	
교육연수를 받은 것 있다.	빈도	4	9	3	13	29
	%	26.7	15.8	16.7	25.0	20.4
교육연수를 받은 것 없다.	빈도	11	48	15	39	113
	%	73.3	84.2	83.3	75.0	79.6
합계	빈도	15	56	18	52	141
	%	100	100	100	100	100 (N.S)

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

3.4. 직무환경 분석 결과

실내건축 직무환경을 살펴본 결과, 아래와 같이 타 업종에 비하여 전체적으로 열악한 환경에서 근무하고 있음을 알 수 있었다.

- 실내건축 종사자들의 경우 72.9%가 본인의 관심과 적성에 의하여 직업을 선택한 것으로 나타났다.
- 경력에 따른 연봉현황은 경력 1년 미만, 1~4년, 4~8년 까지 연봉 2000~3000만원의 구간에 사람들이 가장 많이 분포하였고, 경력 8년 이상의 경우에 연봉 3000~4500만원 구간에 가장 많이 분포하였다.
- 경력에 따른 진급 현황을 보면 근무경력 4~8년 사이에 대리로 진급해서 근무 경력 8년차 이후에 과장 및 실장으로 진급 하는 것으로 판단된다.
- 일일 근로시간의 경우 10시간을 초과하는 인원이 전체의 76.6%를 차지하였으며, 12시간을 초과하는 근무자도 전체에 42.6%를 차지하였다. 또한 규모가 클수록 근로시간이 늘어나는 것으로 나타났다.
- 이러한 장시간의 노동에도 불구하고 초과 근로 수당은 전체의 12%만 지급 받고 있었으며, 10인 이하 사업장의 경우 초과근로 수당을 받지 못했다.
- 교육연수 현황의 경우 앞서 초과 근로 수당과 같이 대부분 받지 못하고 있었으며, 전체 20%만이 회사에서 업무에 필요한 교육연수를 받고 있는 것으로 나타났다.

4. 회사규모 및 경력에 따른 직무만족도 분석

직무만족도 설문조사는 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 매우만족 5점, 만족 4점, 보통 3점, 불만족 2점, 매우 불만족 1점으로 평가하였다.

4.1. 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도 분석

근무환경 및 복리후생에 대한 만족도는 <표 10>과 같다.

현재 근무환경의 적절함에 대한 질문에는 평균 3.15 보통보다 조금 상회하는 것으로 나타났다. 회사 규모에 따른 평가를 살펴보면 10인 이하 사업장에서 근무환경이 3.60으로 가장 좋게 평가 되었으며 50~100인 사업장에서 2.72로 가장 낮게 평가됐다. 근무 경력에 따른 분석으로는 1년 미만의 사회 초년생 그룹과 8년 이상의 그룹에서 다른 그룹에 비해 근무 환경이 더 좋게 평가 하였다.

회사의 복리후생 제도에 대한 평가로는 평균 2.81로 미흡한 것으로 나타났으며, 100인 이상의 사업장에서 2.69로 가장 낮게 평가 되었고, 근무경력에 따른 평가는 8년 이상 근무한 근무자만이 3.26으로 회사의 복리후생

제도를 만족스럽게 평가하였다.

회사에서 진행하는 업무가 개인의 능력을 발휘하는데 적절함에 대한 만족도의 경우 평균 3.33으로 만족하는 것으로 나타났으며, 10인 이하 사업장이 3.87로 가장 높았고 상대적으로 51~100인사업장이 3.00으로 낮게 평가 됐다. 경력에 따른 분석을 보면 1년 미만의 경력자가 3.15로 낮게 평가 하였으며, 8년 이상의 경력자들은 3.47로 1년 미만의 경력자들에 비해 만족도가 높은 것으로 나타났다.

근무환경과 복리후생에 대한 만족도의 경우 회사 규모가 작을수록 만족도가 높은 것으로 평가 됐다.

<표 10> 회사 규모 및 경력에 따른 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도

	회사 규모					경력				
	10인 이하	11~50인	51~100인	100인 이상	합계	1년 미만	1년~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	합계
현재 근무환경이 적절하다고 생각 하십니까?	3.60	3.35	2.72	2.96	3.15 F=3.325*	3.31	3.02	3.00	3.47	3.15 (N.S)
회사의 복리후생 제도가 만족스럽다고 생각 하십니까?	3.00	2.89	2.72	2.69	2.81 F=2.932*	2.92	2.63	2.57	3.26	2.81 F=4.222**
회사에서 진행하는 업무가 개인의 능력을 발휘하는데 적절한가?	3.87	3.37	3.00	3.25	3.33 (N.S)	3.15	3.37	3.23	3.47	3.33 (N.S)

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

<표 11> 회사 규모 및 경력에 따른 직장 내의 대인관계 만족도 분석

	회사 규모					경력				
	10인 이하	11~50인	51~100인	100인 이상	합계	1년 미만	1년~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	합계
직장 동료와의 인간관계를 만족하십니까?	4.13	3.84	3.17	3.58	3.68 F=4.181**	3.54	3.67	3.55	3.89	3.68 (N.S)
원활한 업무수행을 위한 의사소통 체계가 잘 구축되어 있습니까?	3.27	2.72	2.56	2.63	2.73 (N.S)	3.08	2.56	2.68	2.84	2.73 (N.S)

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

<표 12> 회사 규모 및 경력에 따른 보수 및 승진에 따른 만족도 분석

	회사 규모					경력				
	10인 이하	11~50인	51~100인	100인 이상	합계	1년 미만	1년~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	합계
회사의 보수 체계에 만족하십니까?	3.00	2.86	2.44	2.38	2.65 F=3.209*	2.69	2.65	2.49	2.82	2.65 (N.S)
승진 또는 연봉협상을 위한 업적평가에 체계를 만족하십니까?	2.93	2.89	2.39	2.33	2.62 F=3.576*	3.00	2.60	2.34	2.87	2.62 (N.S)

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

<표 13> 회사 규모 및 경력에 따른 실내건축 직업에 대한 만족도 분석

	회사 규모					경력				
	10인 이하	11~50인	51~100인	100인 이상	합계	1년 미만	1년~4년 미만	4~8년 미만	8년 이상	합계
실내건축이 다른 직종보다 안정적이라 생각하십니까?	2.33	2.59	2.00	2.38	2.40 (N.S)	2.85	2.09	2.39	2.61	2.40 F=3.185*
사회로 부터 본 직업을 인정받는다고 생각하십니까?	2.87	3.25	2.83	2.75	2.97 F=3.055*	3.15	2.77	2.96	3.13	2.96 (N.S)
현재 본인의 직업에 대하여 만족하고 있습니까?	3.60	3.30	3.06	3.29	3.30 (N.S)	3.54	3.21	3.13	3.53	3.30 (N.S)

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

4.2. 직장 내의 대인관계 분석

직장 내의 대인관계 만족도를 분석한 결과는 <표 11>과 같다.

먼저 직장 동료와의 인간관계에 대한 만족도 부분은 평균 3.68로 만족도가 높게 나왔다. 특히 10인 이하 사업장의 경우 4.13으로 가장 높은 만족도를 보였으며, 경력에 따른 평가의 경우 8년 이상의 경력자 그룹에서 3.89로 가장 높은 만족도를 보였다.

원활한 업무수행을 위한 관계 만족도의 경우 2.73으로 낮은 만족도를 보였으며, 10인 이하 사업장의 경우 3.27로 다른 사업장에 비하여 높은 만족도를 나타냈다. 경력에 따른 만족도를 살펴보면 1년 미만의 낮은 경력직에서 높은 3.08로 가장 높은 만족도를 나타냈다.

직장 내의 대인관계 또한 회사 규모가 작을수록 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다.

4.3. 보수 및 승진에 대한 만족도 분석

보수 및 승진에 관한 만족도를 분석해 보면 <표 12>와 같다. 회사의 보수 체계에 대한 만족도는 전체적으로 보통이하의 값인 2.38로 낮게 나왔다. 특히 100인 이상의 사업장과 경력 4~8년 미만의 그룹에서 2.38, 2.49로 가장 낮은 만족도를 보였다.

승진 또는 연봉협상을 위한 업적평가 체계에 대한 만족도의 경우 2.62로 낮게 평가 되었고 앞의 보수 체계와 같이 100인 이상의 사업장과 경력 4~8년 미만의 그룹에서 2.33, 2.34로 다른 그룹에 비해 만족도가 떨어지는 것을 볼 수 있다.

4.4. 실내건축 직업에 대한 만족도 분석

실내건축 직업에 대한 만족도는 <표 13>과 같다.

다른 직종과의 직업적 안정성에 대한 만족도는 2.40으로 낮게 평가 되었다. 특히 회사규모로는 50~100인 사업장에서 2.00으로 가장 낮게 평가 했으며, 경력으로는 이제 막 사회에 진출한 신입사원의 경우 2.85로 가장 게 평가 한 것으로 나타났다. 사회로부터 직업을 인정받는지에 대한 결과는 2.97로 보통이라고 평가 하였다. 실무 경력별 평가에서 1년 미만의 그룹과 8년 이상의 그룹에서 각각 3.15, 3.13으로 높게 평가 했다. 최종적으로 현재 본인의 직업에 대한 만족도를 보면 3.30으로 앞의 직업적 안정성과 사회적 시선의 낮은 만족도에도 불구하고 본인 직업에 대하여 만족하는 것으로 평가 하였다. 특히 10인 이하의 사업장과 1년 미만의 경력자 그룹, 8년 이상의 경력자 그룹에서 상대적으로 높은 만족도를 나타냈다.

이는 실내건축 종사자들이 직업의 안정성 및 사회로부터 직업의 인정받는 부분에서 낮게 평가 하였으나 직업자체에 대한 만족도는 다른 만족도에 비해 높게 나타난 것

을 볼 수 있었다.

4.5. 직무만족도 분석결과

대항목별 만족도 평균을 보면 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도 3.10, 직장 내의 대인관계 만족도 3.21, 보수 및 승진에 따른 만족도 2.64, 실내건축 직업에 대한 만족도 2.89로 나타났다.

세부항목별로 살펴보면 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도는 현재 근무환경에 대해 3.15, 복리후생 제도는 2.81, 개인 능력을 발휘하는데 적절성 3.33으로, 회사 규모가 작을수록 만족도가 높은 것으로 평가 됐다. 직장 동료와의 인간관계 3.68, 원활한 업무수행을 위한 의사소통 체계는 2.73로 나타났다. 보수 체계의 경우 만족도가 2.65, 승진 또는 연봉협상을 위한 업적 평가 체계는 2.62로 나타났다. 실내건축 직종의 직업 안전성의 경우 2.40으로 전체 만족도에서 가장 낮은 만족도를 보였으며, 사회적 시선은 2.97의 만족도를 나타냈다. 마지막으로 현재 본인 직업에 대한 만족도 3.30으로 만족도가 상대적으로 높게 나왔다.

5. 근무분야에 따른 직무만족도

5.1. 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도 분석

근무 분야에 따른 근무환경 및 복리후생 만족도를 살펴보면 아래 <표 14>와 같다. 현재 근무환경의 적절성의 경우 시공분야가 3.32 설계분야 3.00으로 평가 되었다. 회사의 복리 후생의 경우 근무 분야에 따른 차이가 거의 나타나지 않았으며, 회사에서 진행하는 업무가 개인의 능력을 발휘하는데 적절한가에 대한 평가는 설계분야 3.00, 시공분야 3.25로 전체적으로 설계 분야보다 시공분야에서 높은 만족도를 보이고 있다.

<표 14> 근무분야에 따른 근무환경 및 복리후생 만족도

	근무 분야		합계
	설계분야	시공분야	
현재 근무환경이 적절하다고 생각 하십니까?	3.00	3.32	3.15 F=2.911*
회사의 복리후생 제도가 만족스럽다고 생각 하십니까?	2.72	2.78	2.81 F=3.014*
회사에서 진행하는 업무가 개인의 능력을 발휘하는데 적절한가?	3.00	3.25	3.33 (N.S)

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

5.2. 직장 내의 대인관계 분석

직장 내의 대인관계를 분석하면 다음 <표 15>와 같다. 직장 동료와의 인간관계에 대한 만족도의 경우 설계분야 3.54, 시공분야 3.95로 나타났다. 원활한 업무수행을 위한 의사소통 체계의 경우 설계분야 2.60, 시공분야 2.95로 나타났다.

<표 15> 근무분야에 따른 직장 내의 대인관계 만족도 분석

	근무 분야		
	설계분야	시공분야	합계
직장 동료와의 인간관계를 만족하십니까?	3.54	3.95	3.15 F=2.718*
원활한 업무수행을 위한 의사소통 체계가 잘 구축되어 있습니까?	2.60	2.95	2.81 (N.S)

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

5.3. 보수 및 승진에 대한 만족도 분석

근무 분야에 따른 보수 및 승진에 대한 만족도는 아래 <표 16>과 같다. 전체적인 만족도는 낮은 편으로 보수 체계의 경우 설계분야는 2.53, 시공분야 2.78로 나타났다. 승진 또는 연봉협상을 위한 업적평가 체계의 경우 설계분야 2.54, 시공분야 2.73으로 시공분야에서 보다 높은 만족도를 나타내고 있다.

<표 16> 근무분야에 따른 보수 및 승진에 대한 만족도

	근무 분야		
	설계분야	시공분야	합계
회사의 보수 체계에 만족하십니까?	2.53	2.78	2.65 (N.S)
승진 또는 연봉협상을 위한 업적평가에 체계를 만족하십니까?	2.54	2.73	2.62 (N.S)

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

5.4. 실내건축 직업에 대한 만족도 분석

실내건축 직업에 대한 만족도를 살펴보면 <표 17>과 같다. 직업적 안정성의 경우 설계분야 2.41, 시공분야 2.30으로 나타났으며 사회로부터의 인정받는 정도는 두 분야다 2.93, 2.97로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다. 직업에 대한 만족도는 설계분야에서 3.25, 시공분야에서 3.32로 나타났다.

<표 17> 근무분야에 따른 실내건축 직업에 대한 만족도

	근무 분야		
	설계분야	시공분야	합계
실내건축이 다른 직종보다 안정적이라 생각하십니까?	2.41	2.30	2.40 (N.S)
사회로부터 본 직업을 인정받는다고 생각하십니까?	2.93	2.97	2.97 (N.S)
현재 본인의 직업에 대하여 만족하고 있습니까?	3.25	3.32	3.30 (N.S)

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

6. 결론 및 제언

본 연구는 실내건축업의 직무환경 개선을 위한 기초 연구로 실내건축 종사자들의 직무만족도와 직무환경에 대하여 살펴보고 이를 토대로 향후 직무환경 개선을 위한 우선순위를 살펴보는 데 그 목적이 있으며 연구결과는 다음과 같다.

1. 실내건축 직무환경 현황은 다음과 같다.

- 실내건축 종사자들의 경우 72.9%가 본인의 관심과 적성에 의하여 직업을 선택한 것으로 나타났다.
- 경력에 따른 연봉현황은 경력 1년 미만, 1~4년, 4~8년 까지 연봉 2000~3000만원의 구간에 사람들이 가장 많이 분포하였고, 경력 8년 이상의 경우에 연봉 3000~4500만원 구간에 가장 많이 분포하였다.
- 경력에 따른 진급 현황을 보면 근무경력 4~8년 사이에 대리로 진급해서 근무 경력 8년차 이후에 과장 및 실장으로 진급 하는 것으로 판단된다.
- 일일 근로시간의 경우 10시간을 초과하는 인원이 전체의 76.6%를 차지하였으며, 12시간을 초과하는 근무자도 전체에 42.6%를 차지하였다. 또한 규모가 클수록 근로시간이 늘어나는 것으로 나타났다.
- 이러한 장시간의 노동에도 불구하고 초과 근로 수당은 전체의 12%만 지급 받고 있었으며, 10인 이하 사업장의 경우 초과근무 수당을 받지 못했다.
- 교육연수 현황의 경우 앞서 초과 근로 수당과 같이 대부분 받지 못하고 있었으며, 전체 20%만이 회사에서 업무에 필요한 교육연수를 받고 있는 것으로 나타났다.

2. 실내건축 종사자들의 직무만족도

전체적인 직무만족도는 높지 않았으며, 각 항목별 만족도는 다음과 같다. 근무환경 및 복리후생에 대한 만족도 3.10, 직장 내의 대인관계 만족도 3.21, 보수 및 승진에 따른 만족도 2.64, 실내건축 직업에 대한 만족도 2.89로 나타났다.

이를 통하여 실내건축업 종사자들은 직무만족도가 전체적으로 낮으며, 직업에 대한 안정성 또한 매우 낮게 평가 하는 것을 알 수 있다.

<표 18> 항목별 직무만족도

대항목	평균	세부항목	평균
근무환경 및 복리후생에 대한 만족도	3.10	현재 근무환경이 적절하다고 생각 하십니까?	3.15
		회사의 복리후생 제도가 만족스럽다고 생각 하십니까?	2.81
		회사에서 진행하는 업무가 개인의 능력을 발휘하는데 적절한가?	3.33
직장 내의 대인관계 만족도	3.21	직장 동료와의 인간관계를 만족하십니까?	3.68
		원활한 업무수행을 위한 의사소통 체계가 잘 구축되어 있습니까?	2.73
보수 및 승진에 따른 만족도	2.64	회사의 보수 체계에 만족하십니까?	2.65
		승진 또는 연봉협상을 위한 업적평가에 체계를 만족하십니까?	2.62
실내건축 직업에 대한 만족도	2.89	실내건축이 다른 직종보다 안정적이라 생각하십니까?	2.40
		사회로부터 본 직업을 인정받는다고 생각하십니까?	2.97
		현재 본인의 직업에 대하여 만족하고 있습니까?	3.30

전체적인 직무환경은 일일 평균 10시간을 넘어가는 많은 근로 시간과 이를 보상해 주지 않은 환경, 미래를 위한 교육시스템의 부재까지 타 업종에 비해 열악한 직무환경으로 파악 났었다, 특히 상대적으로 회사의 규모가 클수록 근로 환경이 열악하였다. 이러한 근로 환경은 직무 만족도 또한 낮은 평가 결과로 나타났다. 전체적인 직무 만족도는 회사 규모가 작을수록, 실무경력이 1년 미만이거나 8년 이상일 때 높았다. 보수 및 승진에 관한 만족도가 가장 낮게 평가 났고, 직장 내의 대인관계 부분이 가장 높은 만족도를 보였다. 근무분야에 따른 만족도의 경우 설계분야 보다 시공분야에서 전체적인 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 전체 세부항목의 만족도 결과에 비해 실내건축 직업대한 만족도는 3.30으로 상대적으로 높은 만족도를 나타냈다. 이는 실내건축 업종 전반의 활력을 저해 할 수 있으며, 이러한 상황은 실내건축 분야의 발전을 저해 하는 요소일 것이다.

본 연구는 일부 실무자의 설문에 의한 결과로 실제와는 차이가 있을 수 있으며, 향후 추가연구로 실내건축 직무환경 개선 및 만족도를 높일 수 있는 정량적 지표를 개발하고 각 지표별 가중치 개발이 필요할 것으로 사료되며, 이를 통하여 각 회사별 직무환경 및 만족도를 평가하여 지속적으로 관리할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

1. 한국직업능력개발원, 한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구보고서, 2010
2. 이성천, 직무환경이 지방공무원들의 소명의식에 미치는 영향에 관한 연구, 단국대학교 박사논문, 2010
3. 조혜영, 피부미용사의 스트레스 근무환경이 직업만족도와 생활만족도에 미치는 영향, 계명대학교 박사논문, 2009
4. 최윤정, 개인적 특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 서경대학교 석사논문, 2011
5. 김영락·임영규, 임금근로자의 직무환경이 직무만족도 불평행동 및 충성도에 미치는 영향, 한국세무학회계학회 동계학술발표대회, 2010
6. 임영숙, 건축설계디자인 관련 실무종사자의 직업만족도 및 업무스타일에 관한 연구, 대한건축학회논문집, 2007
7. 서희창·오중근·김재준, 건축설계사무소 실무자의 이직도이 결정요인 분석, 한국건설관리학회논문집, 2012
8. 오인욱, 실내건축 업역의 업무환경 제도 개선에 관한 연구, 한국실내디자인학회논문집, 2003
9. 문정희, 공무원의 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향 : 지방자치단체 동두천시 공직자를 중심으로, 이화여자대학교 석사학위논문, 2010
9. Hoppock, R. Job Satisfaction. New York, Harper, 1935

[논문접수 : 2013. 11. 04]

[1차 심사 : 2013. 12. 23]

[2차 심사 : 2014. 01. 01]

[게재확정 : 2014. 01. 10]