

# 조경분야 종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향<sup>†</sup>

김도균

순천대학교 산림자원조경학부

## The Impacts of Work Environment on the Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers in South Korea

Kim, Do-Gyun

Dept. of Landscape Architecture, Suncheon National University

### ABSTRACT

The aim of this study was to empirical understanding on the impact of work environment on the job satisfaction among the landscape architecture workers through conduct survey. The results was found that the affecting factors of environment in landscape architecture workers were work environment, personal relationship, and job compensation on job satisfaction, but were not affected between workload and job satisfaction ( $p < 0.05$ ). And this implied that personal relationship in job environment factors was critical factor to decide the levels of job satisfaction ( $\beta$  value 0.233) across the landscape architecture workers. The results guessed the factor that workload among the job satisfaction is or is not statistical significant in many research were because it depends on whether the task is passively recognized or positive recognized according to the job recognition situation. The results was guessed the fact that the affecting factors of the workload among the job satisfaction of landscape architecture workers is not statistical significant were because they have their works cut out for them, makes worthwhile if they thinks that were meaningful and feel have been growing capabilities and recognized that there is a social contribution, and feel the great sense of accomplishment of self-development and self-realization nevertheless they have much their's works.

*Key Words: Work Condition, Workload, Personal Relationship, Job Compensation, Turnover*

### 국문초록

본 연구는 조경분야 종사자들을 대상으로 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 설문조사를 통한 실증분석을 하였다. 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과, 직무만족에 근무여건( $p < 0.01$ ), 대인관계( $p < 0.00$ ), 보상체계( $p < 0.05$ )는 정(+)의 영향을 미치고, 업무량( $p < 0.05$ )은 통계학적으로 유의하지 않은 것으로

<sup>†</sup>: 본 연구는 순천대학교 대학원 경영학박사 학위논문 『조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직 의도에 미치는 영향』의 일부를 발췌한 것이며, 한국조경학회 2016 춘계학술대회 논문집(2016-03) 『한국 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향』에 대한 발표를 수정 보완한 것임.

**Corresponding author:** Do-Gyun Kim, Dept. of Landscape Architecture, Suncheon National University, Suncheon 57922, Korea, Tel.: +82-61-750-3871, E-mail: doaha@sunchon.ac.kr

나타났다. 직무환경요인 중에서 계수 값이 가장 높은 것은 대인관계로  $\beta$ 값이 0.233이었다. 업무량이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 유의성 여부는 기존의 여러 연구에서도 엇갈리고 있는데, 이것은 ‘직무인식 상황에 따라 업무를 수동적으로 인식하든가 또는 능동적으로 인식하든가’에 따라 다를 것으로 생각되었다. 조경종사자들의 업무량이 직무만족에 통계학적으로 유의하지 않는 것은 조경종사자들의 경우에는 자신들이 하고 있는 일이 적성에 맞고, 의미 있는 일이라고 생각하며, 사회적으로 기여하는 바가 있다고 인식되면 어렵고 많은 업무량도 기꺼이 자기의 역량이 커짐을 보람으로 삼고, 자기발전과 자기실현의 성취감이 크기 때문일 것으로 추정되었다.

주제어: 근무여건, 업무량, 대인관계, 직무보상, 이직의도

## I. 서론

우리나라 조경산업이 1970년대 이후 대규모화되면서 조경종사자들은 현대적 개념의 직업과 직장 개념으로서 종사하기 시작하였다. 조경산업체 조경종사자들은 직무 만족 또는 불만족에 따라 이직과 전업하는 사례가 많은 것으로 탐문되고 있다. 직장인들이 직업이나 직장을 계속 유지할 것인가에 대해서는 직무만족이 매우 중요한 것으로 알려져 있다.

일반적으로 직무만족에 직무환경이 영향을 크게 미치는 것으로(Chen, 2007; Lee, 2009; Choi, 2010) 보고되어 있다. 직무만족이란 직무에 대한 개인적인 태도를 말하는 것으로 자신의 맡은 직무를 좋아하거나 싫어하는 정도를 말한다(Spector, 1997). 직무환경이란 직책이나 직업상에 책임을 지고 담당하여 맡은 일을 수행하는데 있어 직접적 또는 간접적으로 영향을 주는 조건이나 상황의 총체(The National Institute of The Korean Language, 1983; Lee, 2007)를 의미하며, 조직구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체(Forehand and Gilmer, 1964; Likert, 1967; Ahn, 2003)라고 할 수 있다.

조경산업의 특성상 기능적이고, 생태적이며, 심미적인 작업을 수행할 수 있는 유능한 인재를 양성하고, 활용하기 위해서는 조경종사자들의 이직을 최소화하여 안정된 직장에서 조경업을 계속할 수 있도록 하기 위해서는 조경분야 종사자들의 인력관리가 중요하다. 직무환경이 직무만족에 크게 영향을 미치고 있다면 조경산업분야 종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떤 요소들이 어떻게 영향을 미치는가를 파악하는 것은 조경산업 인력관리 차원에서 매우 중요한 것이다.

그러나 우리나라 조경산업 종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떤 영향을 미치는가에 대하여 파악하고자 하여도 참고할 만한 마땅한 자료는 찾아보기 어렵다. 우리나라의 현대적 조경산업은 1970년대 이후로 그 역사가 짧아 조경종사자들의 직무환경이나 직무만족에 대한 연구를 찾아보기 어렵기 때문이다. 기존의 조경종사자에 대한 직무환경이나 직무만족에 대한 연구로는 조경시공분야 신입사원들의 이직의도(Kim and Ryu, 2015)와 조경직 공무원의 직무특성 및 직무만족 인식에 관한

연구(Park and Kim, 2016)가 있는 정도이다.

위와 같이 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 경영학, 사회복지학, 간호학 등에서 여러 직종을 대상으로 한 메타자료들은 많이 있다. 그러나 이러한 특정 산업분야나 조직에 적용하는 것은 한계가 있는 것(Kim and Ryu, 2015)으로 보인다. 그것은 특정 분야의 산업이나 조직에서 상황적 제약과 개인별 변수가 직무 수행에 다르게 영향을 미칠 수 있으므로(Henry, 2007) 최근에는 각 전문 직업별로 직무특성에 맞추어 직무환경 변수 또는 요소들을 구성하여 연구를 수행하고 있다(Kim and Ryu, 2015).

최근 우리나라는 조경산업이 경기 호황과 불황에 따라 매우 민감하게 변동되고, 이직이나 전직하는 사례가 많은 반면, 조경산업의 발달로 우수 조경인력이 더욱더 절실히 필요로 하고 있다. 이러한 측면에서 ‘조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가?’를 파악하는 것은 조경종사자들의 인적관리에 중요한 일이면서도 시급한 일이다.

따라서 본 연구는 ‘조경분야 종사자들의 직무환경 요소인 근무환경, 업무량, 대인관계 그리고 직무보상이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가?’에 대하여 실증적으로 규명하고자 한다. 본 연구를 통하여 조경종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 직무환경 요인들을 파악하여 실무차원에서 인적자원관리에 대한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 예상된다.

## II. 연구내용 및 방법

### 1. 연구의 내용

본 연구의 내용은 조경종사자들의 인적자원관리에 대한 기초자료를 제공할 목적으로 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 규명하는 것이다.

### 2. 연구의 방법

연구의 모형, 가설의 설정, 설문지의 개발은 먼저 각종 문헌에 의하여 2차 자료를 수집하여 조경전문가 4명, 사회과학자 3

명, 통계학전문가 2명 총 9명의 전문가들로부터 델파이(Delphi technique) 방법(Dalkey *et al.*, 1973)에 의하여 연구모형의 개발, 가설의 설정, 설문지의 개발, 예비설문 후 수정 및 보완 등을 하였다.

설문지 개발은 연구모형을 구성하는 변수들의 요소들에 대한 조작적 정의를 하여 설문 문항을 작성하였다. 설문 항목의 측정은 리커트 타입(Likert type) 5점 등간척도로 하였다. 설문지 개발은 3차례의 예비설문조사와 통계분석을 통하여 수정·보완하여 작성하였다. 전문가들과 예비설문조사에서 내용 구성의 타당성을 검증한 후 완성된 설문지를 전국의 조경관련 종사자들을 대상으로 탐색적 연구로서 횡단적 설문조사를 하였다.

설문 대상자는 조경산업 종사자들로 무작위 추출하였다. 설문지의 배포는 2011년 11월 2일부터 2012년 11월 11일까지 직접 방문, 우편, 이메일 등을 이용하여 수집하였다. 설문지 총 450부를 배부하여 364부를 회수하였으며, 이 중에서 무성의한 설문지 23부를 제외한 341부를 실증분석에 사용하였다.

### 3. 자료의 통계분석

설문 조사된 내용은 통계학적으로 기술통계, 다중회귀분석, 상관성 분석, 분산팽창계수 확인, 요인분석, 주성분 분석, 회귀분석을 하였다. 수집된 자료의 통계분석은 사회과학 통계패키지인 SPSS Windows Ver. 19를 이용하였다.

## III. 연구모형 및 가설설정

### 1. 연구모형

본 연구의 목적인 '조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향'을 파악하기 위하여 연구 모형을 개발하였다. 본 연구는 조경종사자들은 외근이 많고, 소규모 조직에서 경영주의 일방적 직무환경이 조성되는 특성이 있다고 알려져 있는데, 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 추론하고자 하였다.

본 연구모형 개발은 선행 연구들에서 동료, 감독, 하급자, 물리적 근무환경, 근무시간, 봉급, 직무안정성 등의 직무환경요인은 직무만족에 영향을 미친다(Lee, 2003)는 이론에 따라 '조경종사자들의 근무환경, 업무량, 대인관계, 직무보상의 개념을 포괄하는 직무환경이 직무만족에 영향을 미친다'라고 가정하여 연구모형 모식도를 작성하였다(Figure 1 참조).

### 2. 가설 설정

본 연구의 모형 설정에 기반을 제공하는 이론과 선행연구 결

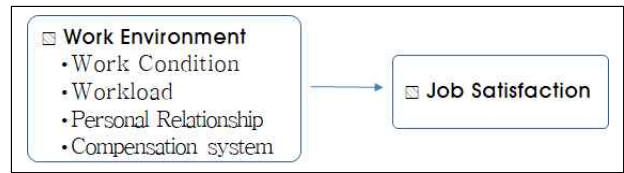


Figure 1. Research model: The impacts of work environment on the job satisfaction among the landscape architecture workers, Korea

과를 바탕으로 연구모형의 구성개념을 통계학적으로 검증하기 위하여 주요 요인들 간의 관계를 설명하기 위한 각 개념들에 대한 이론을 기반으로 가설을 설정하였다.

#### 1) 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

직무환경 변수가 직무만족의 직접적인 원인이 된다고 주장하는 학자들은 역할갈등, 업무량 과다, 역할과중, 승진 등이 밀접한 상관성이 있음을 밝히고 있다(Im, 2010). 직무환경이 직무만족에 미치는 영향 요인은 선행연구들의 결과가 다양한데, 기존의 여러 이론들을 종합하여 보면 직무환경요인인 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계 등이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보인다.

#### 2) 가설의 설정

이와 같은 직무환경과 직무만족에 대한 선행연구들을 기반으로 하여 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가를 추론하고자 가설을 설정하였다.

가설 1: 직무환경이 조경종사자의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 근무여건은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 업무량은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 대인관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 보상체계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## IV. 결과

### 1. 변수의 조작적 정의

조경종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 파악함에 있어서 변수들의 개념적 정의로만 변수들을 측정할 수 없으므로 선행연구를 기반으로

변수의 조작화를 수행하여야 한다. 조작적 정의란 추상적, 사전적으로 표현된 구성개념을 실제 현상을 측정할 수 있도록 관찰 가능한 형태로 정의해 놓은 것으로 어떤 개념에 대하여 구체적인 수치를 부여할 수 있는 상태로 상세하게 정의하는 것이다 (Chae, 2003). 본 절에서는 앞에서 설정한 독립변수, 종속변수로 나누어 각 요인들의 조작적 정의를 내리고, 그 측정에 대해 고찰하였다.

1) 독립변수에 대한 조작적 정의 및 측정

(1) 직무환경

직무환경은 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황으로 정의(Park and Seol, 2011)하였으며, 구성항목은 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계로 하였다(Table 1 참조). 근무환경은 근로자가 근무하는 물리적 환경으로 정의하였으며, 직무환경의 구성요소는 시설의 쾌적성, 근무시간, 휴가, 복지시설, 직원들 간의 화합으로 하였다. 업무량은 업무처리의 양적 시간과 처리인원으로 정의하였으며, 업무량의 구성항목은 업무시간, 업무추진 인원, 업무초과시간으로 하였다. 대인관계는 근로자가 직무를 수행하는 과정에서 상대하는 사람으로 정의하였으며, 대인관계의 구성항목은 상사와의 관계, 상사의 지원, 동료들의 신뢰로 하였다. 보상체계는 조직이 근로자를 대우하는 정도로 정의하였으며, 보상체계의 구성항목은 급여와 보상수준의 적절성, 승진의 공정성, 인정으로 하였다.

(2) 직무만족의 조작적 정의 및 측정

직무만족은 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에서 유래하는 유쾌하거나 긍정적인 정서적 상태이다(Locke, 1976). 직무만족도의 측정지표와 지표에 포함되는 항목의 수 및 종류에 있어서 절대적인 기준은 없으므로 직무만족의 결정요인을 중심으로 직무의 다양한 측면들을 두루 종합적으로 파악하여 평가해야 한다(Pollard, 1996). 그러므로 본 연구에서는 조경종사자의 직무만족 결정요인을 중심으로 직무의 다양한 측면을 골고루 파악하기 위하여 변수 측정항목은 성취감, 인정, 발전, 직무 그 자체만족으로 하였다(Table 2 참조).

2. 자료수집 및 표본 특성

Table 2. Operational definition of variable on the job satisfaction

| Variable         | Item                       | Definition  | Authorship                     |
|------------------|----------------------------|---|--------------------------------|
| Job satisfaction | Sense of accomplishment    | Degree of self-esteem on job  | Nam et al.(2006)<br>Kang(2004) |
|                  | Recognize                  | Degree to which job recognize as a social value   |                                |
|                  | Development                | Degree of satisfaction on the accumulation of skills and know-how by business performance |                                |
|                  | Itself of job satisfaction | Degree of itself of job satisfaction  |                                |

Table 1. Operational definition of work environment variable

| Variable              | Definition   | Authorship                     |
|-----------------------|--|--------------------------------|
| Work environment      | Degree of convenience and comfort of utility facility              | Nam et al.(2006)<br>Kang(2004) |
|                       | Degree of working hours  |                                |
|                       | Degree of enough vacation  |                                |
|                       | Degree of welfare system   |                                |
|                       | Event frequency for harmony between employees                      |                                |
| Workload              | Degree of effort time for  | Nam et al.(2006)               |
|                       | Degree of work support   |                                |
|                       | Degree of disruptive influence to the private life by the overtime |                                |
| Personal relationship | Degree of the personal and fair dialog with boss                   | Nam et al.(2006)               |
|                       | Degree of forming of a friendly relationship with colleagues       |                                |
|                       | Degree of to which customer like me                                |                                |
| Compensation system   | Degree of salary and compensation                                  | Lee(2006)<br>Nam et al.(2006)  |
|                       | Degree of fair evaluation for promotion                            |                                |
|                       | Degree of social reputation for job                                |                                |

본 연구에서 수집된 자료로 인구통계학적 특성을 파악한 결과는 Table 3과 같다. 수집된 표본의 인구통계학적 특성은 나이는 평균 32.2세로 비교적 젊은 층으로 이루어져 있으며, 남성은 225명(65.9%), 여성은 116명(34.0%)으로 남자가 여자보다 상대적으로 많았다. 일일 평균 근무시간은 10시간대가 83명(24.48%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 법정근로시간인 8시간대가 82명(24.19%)이었으며, 9시간 이상이 74명(21.83%), 12시간 이상 근무자가 47명(13.86%)으로 75.81%가 법정근로시간 이상으로 근무를 하며, 54% 이상이 10시간 이상의 과중한 근무를 하는 것으로 나타났다. 연봉은 2,000만 원 미만과 2,000만~2,500만 원이 각각 74명(22.02%)으로 가장 높게 나타났다, 2,600만~3,000만 원이 64명(19.05%), 3,100만~3,500만 원이 40명(11.9%)으로 나타났으며, 6,100만~7,000만 원과 8,000만 원 이상은 각각 7명(2.08%)으로 가장 낮게 나타났다.

3. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

Table 3. The characteristics of sample among the landscape architecture workers in South Korea

| Classification            |                               | Frequency | Percentage |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|------------|
|                           |                               | 341       | (%)        |
| Sex                       | Man                           | 225       | 65.98      |
|                           | Female                        | 116       | 34.02      |
| Average work time         | 8 hour                        | 82        | 24.19      |
|                           | 9 hour                        | 74        | 21.83      |
|                           | 10 hour                       | 83        | 24.48      |
|                           | 12 hour                       | 47        | 13.86      |
|                           | 13 hour                       | 8         | 2.36       |
|                           | 14 hour                       | 13        | 3.83       |
|                           | 15 hour                       | 29        | 8.55       |
|                           | More than 15 hours            | 3         | 0.88       |
| Annual salary             | Less than 20 million won      | 74        | 22.02      |
|                           | 20 million won~25 million won | 74        | 22.02      |
|                           | 26 million won~30 million won | 64        | 19.05      |
|                           | 31 million won~35 million won | 40        | 11.90      |
|                           | 36 million won~40 million won | 20        | 5.95       |
|                           | 41 million won~50 million won | 27        | 8.04       |
|                           | 51 million won~60 million won | 23        | 6.85       |
|                           | 51 million won~70 million won | 7         | 2.08       |
| More than 800 million won | 7                             | 2.08      |            |

본 연구는 측정도구의 개념타당성(construct validity)을 검

증하기 위하여 요인분석을 실시하였고, 요인추출방법은 주성분 분석(principal component analysis)을 하였으며, 요인회전방식은 배리맥스(Varimax)방식을 이용하였다.

#### 1) 직무환경에 대한 요인 및 신뢰성 분석

직무환경에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석결과, 개념적으로 4개의 요인이 뚜렷하게 구분되었고, 요인적재치가 모두 0.6이상으로 나타났다. 이것으로 보아 모든 변수들의 타당성이 있는 것으로 판단되었다(Table 4 참조). 또한, 요인을 요인들이 설명해 주는 누적분산은 65.7%이며, 설명분산은 근무여건 20.170%, 업무량 17.058%, 보상체계 14.366%, 대인관계 14.087%를 나타내고 있다. 신뢰성 검증 결과, 각 변수들의 Cronbach's alpha 값이 0.711에서 0.815으로 나타나, 내적일관성이 확보된 것으로 나타났다.

#### 2) 종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석 결과

종속변수인 직무만족에 대하여 요인분석을 한 결과에서 타당성에 문제가 없었으며, 신뢰성 검증 결과, Cronbach's alpha가 0.872로 나타나, 내적일관성이 확보된 것으로 나타났다(Table 5 참조).

### 4. 연구가설의 검증 및 결과

조경종사자들의 선행요인인 직무환경이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 다중회귀분석을 하였다.

Table 4. A result of statistical reliability analysis of work environment among the landscape architect workers in South Korea

| Measure items      | Factor | Factor 1       | Factor 2 | Factor 3            | Factor 4              | Cronbach's $\alpha$                 |
|--------------------|--------|----------------|----------|---------------------|-----------------------|-------------------------------------|
|                    |        | Work condition | Workload | Compensation system | Personal relationship |                                     |
| wc4                |        | .790           | .123     | .162                | .161                  | .815                                |
| wc3                |        | .774           | .362     | .146                | -.009                 |                                     |
| wc2                |        | .706           | .505     | .089                | -.027                 |                                     |
| wc1                |        | .616           | .136     | .176                | .206                  |                                     |
| wc5                |        | .563           | -.109    | .266                | .306                  |                                     |
| wl1                |        | .122           | .797     | .116                | .076                  | .776                                |
| wl2                |        | .063           | .795     | .145                | .002                  |                                     |
| wl3                |        | .339           | .790     | .006                | -.021                 |                                     |
| re2                |        | .218           | .098     | .788                | .135                  | .726                                |
| re1                |        | .050           | .201     | .744                | .205                  |                                     |
| re3                |        | .303           | .021     | .735                | .064                  |                                     |
| pr1                |        | .111           | -.063    | -.011               | .812                  | .711                                |
| pr3                |        | .018           | .086     | .244                | .758                  |                                     |
| pr2                |        | .343           | .058     | .212                | .711                  |                                     |
| Eigen value        |        | 2.824          | 2.388    | 2.011               | 1.972                 | Accumulated percentage(%)<br>65.681 |
| Explained value(%) |        | 20.170         | 17.058   | 14.366              | 14.087                |                                     |

Table 5. A result of statistical reliability analysis on the job satisfaction among the landscape architecture workers in South Korea

| Measure items      | Factor                       | Cronbach's $\alpha$                 |
|--------------------|------------------------------|-------------------------------------|
|                    | Factor 1<br>Job satisfaction |                                     |
| js4                | .867                         | .872                                |
| js5                | .860                         |                                     |
| js3                | .800                         |                                     |
| js1                | .791                         |                                     |
| js2                | .676                         |                                     |
| Eigen value        | 3.416                        | Accumulated percentage(%)<br>71.640 |
| Explained value(%) | 26.273                       |                                     |

1) 상관관계

회귀계수들 모형의 안정성을 위해 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 검사하였다. 가설 검증을 위해 투입된 독립변수들 간의 상관관계와 각 독립변수들과 종속변수 간의 상관관계를 분석하였다(Table 6 참조). 독립변수들 간의 상관관계가 가장 높은 것은 근무여건과 업무량이 0.491( $p=0.000$ ), 근무여건과 보상체계는 0.473( $p=0.000$ )이고, 대부분의 독립변수들 간의 상관관계는 약한 것으로 분석되었다.

공선성 진단 결과, VIF의 값은 대부분 이상적인 수준인 1

Table 6. A result of statistical correlation analysis between job environment and job satisfaction among the landscape architecture in South Korea

| Variable            |                          | (1)    | (2)    | (3)    | (4)    | (5)    |
|---------------------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Job environment     | Work condition(1)        | 1      |        |        |        |        |
|                     | Workload(2)              | .491** | 1      |        |        |        |
|                     | Personal relationship(3) | .365** | .097   | 1      |        |        |
|                     | Compensation system(4)   | .473** | .273** | .386** | 1      |        |
| Job satisfaction(5) |                          | .376** | .146** | .267** | .399** | .264** |

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ .

Table 7. A result of statistical regression analysis of job satisfaction about the job environment among the landscape architecture in South Korea

| Independence variable | Beta  | t     | Sig    | Multicollinearity |       | Result |
|-----------------------|---|-------|--------|-------------------|-------|--------|
|                       |   |       |        | Tolerance         | VIF   |        |
| Job environment       | .222  | 3.382 | .001** | .555              | 1.801 | Accept |
| Workload              | -.008   | -.144 | .886   | .738              | 1.354 | Reject |
| Personal relationship | .233  | 4.014 | .000** | .713              | 1.403 | Accept |
| Compensation system   | .124  | 2.192 | .029*  | .753              | 1.328 | Accept |
| $R^2$ and $F$ value   | $R^2 = .282$ , Adj. $R^2 = .263$ , $F=14.676$ , Sig. $F=.000$ |       |        |                   |       |        |

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ .

(1.181~1.328)에 근접하였고, 허용값은 10%보다 높았다(Table 6 참조). 이처럼 Hair *et al.*(1979)의 다중공선성은 거의 존재하지 않으므로 회귀분석의 결과는 본 연구의 실증분석에 의미 있는 것으로 판단되었다.

2) 직무만족의 영향요인에 관한 가설검증

조경분야 종사자들의 직무만족 요인을 파악하고, 그 요인들의 영향력을 분석하기 위하여 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무환경요인(근무여건, 업무량, 보상체계, 대인관계)을 설정하고, 이를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3) 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향

직무환경요인들이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 설정한 가설을 회귀분석한 결과, 근무여건(가설 1-1), 대인관계(가설 1-3)와 보상체계(가설 1-4)는 직무만족에 정(+)의 관계이고, 유의한 값으로 나타나 가설이 지지되었으나, 업무량(가설 1-2)은 직무만족에 유의하지 않아서 가설이 기각되었다(Table 7 참조). 직무환경요인의 회귀모형에 대한 예측력은 28.2%( $R^2 = 0.282$ )로 나타났다. 직무환경요인 중에서 계수 값이 가장 높은 것은 대인관계로  $\beta$ 값이 0.233이었다.

5. 논의

조경종사자들의 직무만족은 개인은 물론 경영조직에 미치는 영향이 크기 때문에 사회적으로 이슈화 되고 있다. 본 연구는 조경분야 종사자들의 직무만족에 미치는 직무환경의 영향력 검증을 위해 먼저 직무만족에 영향을 미치는 선행요인인 직무환경을 구성개념으로 설정하고, 다음으로 각각의 요인들이 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는지를 검증하였다.

직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과, 직무만족에 근무여건, 대인관계, 보상체계는 정(+)의 영향을 미치고, 업무량은 통계학적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무환경요인들 중에서 직무만족에 가장 크게 영향을

미치는 변수는 대인관계이었다. 조경종사자들의 근무여건은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구(Cha, 2000)와 일치하는 것이다. 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.

조경종사자들의 업무량은 직무만족에 통계학적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이것은 업무량이 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다(Kong, 2010)는 연구와는 일치하였지만, 업무량이 직무만족에 영향을 미친다(Kim, 1997; Kang and Kim, 2006; Go, 2006; Lee, 2009; Choi, 2010)는 연구들과는 일치하지 않았다. Yom *et al.*(2009)은 “직무만족 간의 상관관계에 있어서 업무량은 직무만족과 음의 상관관계로서 업무량이 적을수록 직무만족 정도가 높다”고 하였다. 즉, 과도한 업무량은 업무부하로 직무만족도에 영향을 미치는 것(House, 1981; O'Driscoll *et al.*, 1992; McKnight *et al.*, 2009)으로 알려져 있다. Maslow(1943)의 욕구단계설(Need Hierachy Theory)에서처럼 생리적 욕구를 해결하기 위한 방편으로 업무를 수동태형으로 수행하는 근로자의 경우에는 업무량이 많으면 업무과부하에 의하여 직무만족도가 낮아질 수 있을 것이다. 반면, 업무참여가 높을수록 직무만족 정도가 높다(Yom *et al.*, 2009)는 보고도 있다. 비록 주어진 직무라고 할지라도 그 직무를 즐기고 그 결과 보람을 찾는 능동적인 유형들에게는 직무량이 직무만족을 좌우할 만큼 영향을 미치지 않는기 때문일 것으로 보인다. 조경종사자들이 업무량이 많고 적음이 직무만족에 영향을 미치지 않는 것은 조경종사자들은 자신들이 하고 있는 일이 적성에 맞고, 의미 있는 일이라고 생각하며, 사회적으로 기여하는 바가 있다고 인식되면 어렵고 많은 업무량도 기꺼이 자기의 역량이 커짐을 보람으로 삼고, 자기발전과 자기실현의 성취욕이 크기 때문일 것으로 보인다. 이처럼 업무량이 직무만족에 유의하지 않는다는 연구와 유의하다는 연구가 양분한 것은 직무인식 상황에 따라 업무를 수동적으로 인식하는가, 아니면 능동적으로 인식하는가에 따라 다를 것으로 생각되었다. 이와 같이 각 분야별로 업무량이 직무만족에 미치는 영향이 통계학적으로 유의성이 있거나 없는 것에 대해서는 보다 심층적인 연구가 필요한 것으로 생각되었다.

조경종사자들의 대인관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 감독자와 동료와의 의사소통과 순 상관관계가 있는데(Blegen, 1993), 대인관계가 좋을수록 직무만족도가 높다는 연구들(Lee and Lee, 2009; Jung

and Yonn, 2010; Choi, 2010)과 일치한다. 조경종사자들의 대인관계가 직무만족에 유의한 것은 조경종사자들은 소규모 조직으로 가족적인 분위기에서 작업을 하고, 상사와 하급자 간의 기술전수와 정보교환 등의 유대관계가 좋은 것이 직무만족에 기여하기 때문으로 추정되었다.

조경종사자들의 보상체계가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것은 선행연구들(Cha, 2000; Yoon and Kwon, 2003; Koo, 2005; Kim and Jung, 2006; Kim, 2008)과 일치하였다. 조경종사자들의 근무여건과 보상체계가 직무만족에 유의한 것으로 나타나는 것은 조경산업이 거친 작업환경이 많고, 정규근무시간 외 근무가 많으며, 소규모 조직으로 복지혜택이 낮은 현실이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보인다. 즉, 조경종사자들은 현재의 급여와 보상의 적절성, 승진에 대한 공정한 평가, 일을 통하여 사회적으로 인정받는 직무보상이 직무만족에 긍정적으로 영향을 미친다는 것을 의미한다. 노동의 보상은 직무만족의 결정인자로서 보상은 지급과 보상체계에 따라서 조직이 우수한 인적자원을 확보하고 유지하면서 생산적으로 활용하느냐가 달려 있기 때문에 인력관리 측면에서 중요한 요소이다(An, 2010).

이와 같이 직무환경에서 근무여건과 대인관계 그리고 보상체계가 좋을수록 직무만족은 더욱 높게 나타난다는 것을 알 수 있다. 조경종사자들은 조경의 기술과 품질에 중요한 역할을 담당하므로 경영측면에서 근무여건과 보상체계를 만족시키고, 대인관계가 잘 유지될 수 있는 환경을 개선해 줄 필요가 있다.

## V. 결론

본 연구는 조경분야 종사자들을 대상으로 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 설문조사를 통한 실증분석을 하였다.

직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과, 직무만족에 근무여건( $p < 0.01$ ), 대인관계( $p < 0.00$ ), 보상체계( $p < 0.05$ )는 정(+)의 영향을 미치고, 업무량( $p < 0.05$ )은 통계학적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무환경요인 중에서 계수 값이 가장 높은 것은 대인관계로  $\beta$ 값이 0.233이었다. 업무량이 직무만족에 유의하지 않는다는 연구와 유의하다는 연구가 양분한 것은 직무인식 상황에 따라 업무를 수동적으로 인식하는가, 아니면 능동적으로 인식하는가에 따라 다를 것으로 생각되었다. 조경종사자들의 업무량이 직무만족에 통계학적으로 유의하지 않는 것은 조경종사자들의 경우에는 자신들이 하고 있는 일이 적성에 맞고, 의미 있는 일이라고 생각하며, 사회적으로 기여하는 바가 있다고 인식되면 어렵고 많은 업무량도 기꺼이 자기의 역량이 커짐을 보람으로 삼고, 자기발전과 자기실현의 성취감이 크기 때문일 것으로 추정되었다.

본 연구를 통하여 조경분야 종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 조경업계의 내실 있는 실천적인 인적자원관리를 위하여 직무만족을 높일 수 있는 직무환경 개선에 대한 노력이 필요함을 시사하였다.

본 연구 과정에서 나타난 연구의 한계점은 조경분야 종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인들을 포함시키지 못했다는 것이다. 조경분야 종사자들의 직무만족은 직무의 특성, 조직몰입, 자기효능감, 비전, 학력, 경력 등 여러 요인들에 의해 영향을 받을 수 있기 때문에, 향후 이러한 변수를 포함하여 조사·분석할 필요가 있을 것으로 사료된다.

## References

- Ahn, H. G.(2003) The Impacts of Hotel Kitchen Employee's Empowerment by Organization Climates to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, Ph.D. Dissertation, the Graduate School University, Gyeongju.
- An, S. H.(2010) A study on the methods for decreasing the turnover intention of new employees in building construction areas, Journal of the Architectural Institute of Korea Structure and Construction 26(3): 93-100.
- Blegen, M. A.(1993) Nurses' job satisfaction -A meta-analysis of related variables, Nursing Research 42: 36-41.
- Cha, S. K.(2000) A Study of Effect on the Job Satisfaction and Organization Commitment among Nurses in Hospital nursing Organization, Master's Thesis, the Graduate School, Korea University, Korea.
- Chae, S. I.(2003) Social Science Research Method, Seoul: HakHyun Co.
- Chen, H. S.(2007) A Study of Job Satisfaction on the Local Children's Center Social Welfare, Master's Thesis, the Graduate School, Sogwang University, Korea.
- Choi, K. I.(2010) The paths of thee effect of school social workers' interpersonal relationship on job satisfaction: Mediative effect of trust and collaboration between school social workers and teachers, Korean Association of Youth Welfare 12(1): 145-164.
- Dalkey, N., D. L. Rourke, R. Lewis and D. Snyder(1973) Studies in the Quality of Life: Delphi and Decision Marking, Lexington: D. C. Heath and Co.
- Forehand, G. A. and B. von H. Gilmer(1964) Environmental variation in studies of organizational behaviour, Psychological Bulletin 62(6): 361-382.
- Go, S. J.(2006) A comparative analysis on the determinants of job satisfaction for the social welfare professional, KPAQ, 18(2): 473-494.
- Gilmer, B. von H.(1966) Problems in cutaneous communication from psychophysics to information processing, American Foundation for the Blind State of the Art Report, No. 6, New York.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham and B. J. Grablovsky (1979) Multivariate Data Analysis, Tulsa, OK: Petroleum Publishing.
- Henry, O.(2007) A review of the literature on employee turnover, African Journal of Business Management pp. 49-054.
- Herzberg, F.(1966) Work and the Nature of Man, Cleveland, OH: World Publishing Company.
- House, J. S.(1981) Work Stress and Social Support, Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- Im, G. H.(2010) Job Satisfaction of Call-Center Tele-Marketers Under Physical Work Environment, Master's Thesis, The Graduate School of Social Science, Kwangju Women's University, Korea.
- Jung, H. S. and H. H Yonn(2010) Original articles: The effects of service scapes in Korean restaurants on customers' experiential value, pleasure feeling and customer satisfaction, Korean Society of Food Culture 25(1): 36-46.
- Kang, E. S. and M. J. Kim(2006) A study on occupational stress, change of occupation and job satisfaction exposed to child protection service workers, Korean Journal of Family Welfare 11(2): 43-63.
- Kang, O. H.(2004) The Determinants of Intent to Leave of Dental Hygienists at Dental Clinics, Master's Thesis, The Graduate School of Health and Environments, Yonsei University, Korea.
- Kim, D. G. and I. Ryu(2015) Factors influencing turnover intentions among the newcomers in the construction of landscape architecture, J. KILA 43(2) 73-86.
- Kim, J. A.(2008) Organizational Culture and Effectiveness of Child Care Centers Perceived by Child Care Practitioners, Child Development and Education, Ph.D. Dissertation, The Graduate School, Dongduk Women's University, Korea.
- Kim, K. H. and E. J. Jung(2006) Job satisfaction of social workers in community service centers of Seoul, Korea Social Research Center, 12(2): 107-131.
- Kim, S. H.(1997) Study on the Determinants of Intent to Leave among Social Workers, Ph.D. Dissertation, The Graduate School, Seoul University, Korea.
- Kong, G. S.(2010) A study on factors associated with burnout of community child care center workers, Korean Journal of Family Social Work 15(3): 27-51.
- Koo, E. M.(2005) Effects of child care teacher's general background and professional recognition on job attitudes, Korea Journal of Child Care and Education 41(6): 457-476.
- Lee, D. H(2007) A Study on the Effect of the Work - The Environment on Social Workers' Burnout in Elderly Long-Term Care Facilities, Master's Thesis, Graduate School of Social Welfare, Soongsil University, Korea.
- Lee, H. A. and G. H. Lee(2009) The relationship among job stress, job satisfaction, and burnout of the professional school counselors, Korean Psychological Association 6(1): 83-102.
- Lee, J. M.(2009) A Study on the Job Satisfaction of Working -Level Employees in Community Child Care Centers: The Case of Daeguand North Gyeongsang Province, Master's Thesis, The Graduate School, Keimyung University, Korea.
- Lee, J. W.(2003) A Study on the Satisfaction of Job and Propensity to Change Occupation for People Working at Community Welfare facilities, Master's Thesis, The Graduate School of Management Administration, Deajeon University.
- Lee, S. J.(2006) Effect of Food Service Industry Employees' Job Fit on the Turnover Intention - Focusing on Moderating Variable of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Ph.D. Dissertation, The Graduate School of Tourism, Kyunggi University, Korea.
- Likert, R.(1967) The Human Organization, New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A.(1976) Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H.(1943) A theory of human motivation, Psychological Review 50: 370-396.
- McKnight, D. H., M. S. Carter and P. Clay(2009) Trust in technology - development of a set of constructs and measures, Paper presented at the SIGADIT.
- Nam, S. Y., S. K. Nam and M. A. Nam(2006) Effects of self-effi-



- cacy and facet job satisfaction on global job satisfaction among the workers of residential facilities. *Korean Journal of Social Welfare* 58(3): 195-221.
36. O'Driscoll, M. P., D. R. Ilgen and K. Hildrech(1992) Time devoted to job and off - Job activities, inter role conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology* 77: 272-279.
37. Park, N. Y. and H. D. Seol(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.
38. Park, T. S. and S. W. Kim(2016) A study on awareness of job characteristics and job satisfaction of landscape architect public officials in Korea. *Journal KILA* 44(6): 148-161.
39. Pollard, C. W.(1996) *The soul of the firm*. Harper Business and Zondervan Publishing House, Grand Rapids, MI.
40. Spector, P. E.(1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
41. The National Institute of The Korean Language(1983) *Korean Standard Dictionary*. Seoul.
42. Yom, Y. H., S. B. Kwon, Y. Y. Lee, E. K Kwon, and J. W. Ko(2009) The determinants of job satisfaction of nurses: Focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing* 39(3): 329-337.
43. Yoon, H. M. and H. K. Kwon(2003) Job-related stress and job satisfaction of teachers in educare centers. *Korean Association of Human Ecology* 2(3): 303-319.

---

Received : 25 December, 2017

Revised : 24 January, 2018

Accepted : 24 January, 2018

3인익명 심사필