

근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향

김소연, 신용제, 임상호
공주대학교 경영학과

The Effect of Improving Work Environment on Personal Performance

So-Yeon Kim, Yong-Je Shin, Sang-Ho Lim

Business Administration, Kongju National University

요약 본 연구는 근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향을 분석하였다. 중소기업 근로자를 대상으로 설문지 총 50부를 분석하였다. 첫째, 근로자의 직무환경과 개인의 업무성과 간의 상관관계는 급여수준과 기여도 간의 상관계수는 -.388, 급여수준과 직무만족도 .566, 급여수준과 업무시간 .586으로 $p>.01$ 수준에서 유의한 것으로 확인되었고, 기여도와 동료관계 -.331로 $p<.05$ 수준에서 유의한 것으로 확인되었으며, 직무만족도와 동료관계 .373, 작업환경과 업무시간은 .442, 동료관계와 업무시간은 .563로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 검증 되었으며, $p>.01$ 수준에서 유의한 것으로 확인 되었다. 둘째, 직무환경이 개인의 업무성과에는 업무시간이 급여수준($p<.05$, $\beta = .340$)과 동료관계($p<.05$, $\beta = .320$)가 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족도에는 급여수준($p<.001$, $\beta = .465$)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인 되었으며, 성취감과 기여도에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 셋째, 근로자의 근속년수가 업무성과에는 집단 간 차이가 없는 것으로 확인 되었다. 연구결과 본 연구를 통해 근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향을 분석함으로써 중소기업 근로자가 인지하는 직무환경과 업무성과를 고찰함으로써 효율적인 인적자원관리 방안에 대한 기초자료를 제공하는데 본 연구의 의의가 있다.

주제어 : 직무환경, 업무성과, 근무만족도, 직무환경 개선

Abstract This study analyzed the effect of the improvement of the work environment of the worker on the performance of the individual. A total of 50 questionnaires were analyzed for SME workers. First, the correlation between the work environment of the worker and the work performance of the individual is -.388, the correlation coefficient between the salary level and the contribution is .566, the salary level and the job satisfaction .586, The results of this study were as follows. First, it was confirmed that there was a significant relationship between the contribution and the peer relationship -.331, $p <.05$, and the job satisfaction and peer relationship .373, the working environment and working time were .442, And it was found to be significant at $p>.01$ level. Second, job performance had a significant effect on job performance ($p <.05$, $\beta = .340$) and peer relationship ($p <.05$, $\beta = .320$) ($P <.001$, $\beta = .465$) were found to have a significant effect on the level of achievement and contribution, but not statistically significant. Third, it was confirmed that there was no difference between the groups in terms of work performance. The results of this study are as follows. First, we analyzed the effect of improvement of work environment on individual work performance by analyzing the work environment and work performance perceived by SME workers.

Key Words : Work environment improvement, work performance, work satisfaction, work environment

Received 02 May 2019, Revised 30 May 2019

Accepted 20 Jun 2019

Corresponding Author Sang-Ho Lim
(Kongju National University)

Email: 35limsangho@gmail.com

ISSN: 2466-1139

© 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

최근 한국 사회에서 근로자의 직무 환경에 대한 논란이 가중되고 있다. 2017년 19대 대통령 선거에 나선 주요 후보 전원이 앞 다투어 근로시간 및 중소기업 근무 환경을 주요 노동 공약으로 제시하였다.

그만큼 근로자의 직무환경이 업무를 함에 있어 중요한 요소로 대두되고 있는 추세이다. 하지만 얼마나 직무 환경이 업무에 영향을 미치는지, 어떤 점을 개선하고 바꿔야 기업과 근무자에게 모두 좋은 결과를 가져올 수 있을지에 대해 아직은 확답할 수가 없다.

그러나 Table 1를 살펴보면 우리나라는 G20의 경제 대국에 속한지 오래이며, 개인의 교육수준도 대학교 학위 수여자가 80% 이상 훌쩍 뛰어넘는 지식 사회계층 국가이다[1].

위 Table 1과 같이 우리나라에서 공동체의 삶보다 개인의 삶이 우선시 되고 있다. 절대적으로 사회적 여건이 충족되지 않으면, 또한 개인이 책임져야 하는 구속된 삶을 회피하려 든다. 이러한 문제를 정부에서 적극 해소해 줄 수 있는 사회적 복지 수준 여건에 이른 것도 아니다. 그렇다면 해결방안이 없는 것인지 직장에서의 환경을 어떻게 개선해주면 될 것인지 본 논문에서 연구하였다.

5년을 주기로 새 정부가 들어서면서 복지제도에 대한 막대한 예산을 투입한다 하더라도 근본적 원인을 해결하지 못한다면 이에 따른 어려움은 계속될 것이다.

따라서 본 논문에서는 직무환경 개선이 업무성과에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 바람직한 직장의 근무 환경에서는 어떠한 것들이 있으며, 그에 맞춰진 실증적 연

구결과를 도출하기 위해 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 근로자의 직무환경과 개인의 업무성과에는 어떠한 상관관계가 있는가?

둘째, 직무환경이 개인의 업무성과에 회귀하는가?

셋째, 근로자의 근속년수가 업무성과에 미치는 관련성은 얼마나 유의한가?

2. 이론적 배경

직무만족(job satisfaction)이라는 개념은 현대사회에서는 다양한 조직형태가 나타나고 조직구성원들 각각의 주관적 특성이 중요시됨에 따라 한 마디로 명확하게 정의하기는 어렵지만[3], 학자별 정의를 간단하게 정리해보자면 다음 Table 2와 같다[1].

〈Table 2〉 Definition of Job Satisfaction by Scholars

Scholar	Definition
Williamson	한 개인의 직무나 경험에서 발생하는 유쾌한 정서 상태
Locke	정서적 반응으로 개인적 직무나 직무를 통해 얻는 직무경험에 대한 평가 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고도 긍정적인 정서 상태[10]
Smith	각 개인 자신이 맡은 직무와 관련된 경험이 모든 만족감의 총화 또는 이러한 만족감의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도
Poter & Steers	구성원이 자기가 맡은 직무에 만족하는 정도

따라서 본 논문에서는 근로자의 근무환경을 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경 이 네 가지로 측정하였다.

〈Table 1〉 Korea Education as OECD Education Index

ranking	Percentage of high school graduates (25-34 years)	Percentage of graduates with more than college (25-34 years)	Number of graduates from science and engineering colleges per 100,000 young workers	National and Public Universities and Graduate Schools (Master's) Annual Average Tuition Fee	Percentage of students with academic achievement in disadvantaged socio-economic conditions
1	Korea 98%	Korea 63%	Korea 3555people	US \$ 6312	Korea 14%
2	Slovak Republic 95%	Canada, Japan 56%	New Zealand 2987 people	Korea \$5316	Finland 11.4%
3	Czech Republic 94%	-	France 2717people	England \$4840	Japan and Turkey 10.5%
4	Poland · Slovenia 93%	Ireland 48%	Finland 2384people	Japan \$ 4602	-
5	-	New Zealand · Norway 47%	England 2380명	Australia \$4140	Canada 9.8%

직장에서의 직무환경은 임직원 삶의 질을 높이고, 다양한 복리후생을 제공하여 생활의 여유와 삶의 만족이 기대된다. 이렇게 되면 자연스럽게 업무의 집중도는 높아지고 근무성과도 최고수준으로 올릴 수 있게 된다는 가정하게 시작하였다. 이른바 ‘워라벨’이라는 신조어가 나오게 된 이유이다. ‘워라벨’은 ‘일과 삶의 균형’이라는 의미인 영어 ‘Work-life balance’의 줄임말이다.

최근 구직자들이 기업 선택에 있어 워라벨 ‘을 기업 선호도에 가장 중요한 부분으로 손꼽히고 있다. 한국의 중소기업과 근로자의 만족도를 높이기 위한 기초자료로 사용하기 위한 서술적 조사연구이다.

3. 선행연구

일-가정 축진이 높을수록 업무성과 및 생애만족도가 더 증가되는 것으로 나타났다. 먼저, 업무성과가 향상되는 원인은 가정에서 일로 긍정적 전이의 경우 가정으로부터 받는 사회적 지지와 같이 가정과 관련된 요인들이 생활만족도나 개발, 경력성공 등의 직장의 행동 및 성과에 영향을 주기 때문이라고 할 수 있다(Adams et al.1996;Greenhaus & Powell, 2006). 다음 생애만족도가 향상되는 원인은 구성원의 지각한 일-가정 축진이 높을수록 자신에 대한 가치감 및 안정감을 높이며 인생의 의미 및 목표를 일깨워 주어 심리적 안정감을 증진시키기 때문이다[2]. 일자리 특성이 개인과 사회에 영향을 미치는 이유는 근로자들의 근로시간이 일상 및 더 나아가 삶이 차지하는 비중이 매우 높기 때문이다. 일반적으로 현대 사회에서는 성인이 되면 생계유지를 위해 직업을 갖게 되며, 대부분의 직장인은 깨어있는 시간 중 3분의 2 이상을 직장에서 보내게 되면 자연스럽게 작업환경에 의해 심리, 육체, 정신건강, 사회 등 다방면에서 복합적 영향을 미치게 되며, 퇴근 후에도 직업으로 부터의 심리적, 사회적 영향력은 지속된다고 하였다[3]. 이러한 근로자의 일자리 특성 때문에 본 논문에서는 근로자의 일자리 특성은 업무 성과와 굉장히 밀접한 관계가 있다고 보고 있다. 또한 한국에서 일자리 특성에 대한 연구가 다소 협소하게 논의되었으나, 유럽에서는 조직 내 의사결정 참여정도, 일가족 양립(일 생활 균형)에 대한 다양한 제도적 지원과 해고자에 대한 보호 등 일자리 특성에 대해

구체적으로 논의되어 왔다. 또, 훈련기회, 직무기술향상 지원, 업무 재량권까지 포함하는 국가 간 비교 연구까지 폭 넓은 연구가 진행된 바 있다[4].

3.1 근로자의 직무만족

앞서 논의했던 일자리 특성은 여기서 논의해야 할 근로자의 직무만족과 굉장히 유사하며, 깊은 밀접 관계가 있다. 직무 만족은 자신이 맡은 직업이나 업무경험에 대한 평가에 비롯된 정서적 상태를 말하며 근로자가 자신의 직업을 좋고, 싫은 정도에 대한 태도를 의미한다고 하였다[5,8]. 연구자에 따라 정의는 다르게 나타났으나, 직무만족이 개인적인 주관적 정서라는 점에 대해서는 대다수가 동의하고 있는 것으로 확인 할 수 있었다[8].

현대 사회에서의 직장은 생계유지를 위한 중요한 것일 뿐 아니라 자아실현의 공간이기도 하여 다차원적인 사회활동과 연계되어 있다고 볼 수 있다. 직장에서의 개인이 직무만족의 정도가 생활 전반적인 만족감에 상당한 영향을 미치고 있기 때문에 직무만족은 개인 삶에 있어 매우 중요하다[6,9].

3.2 직무환경과 업무성과의 관계

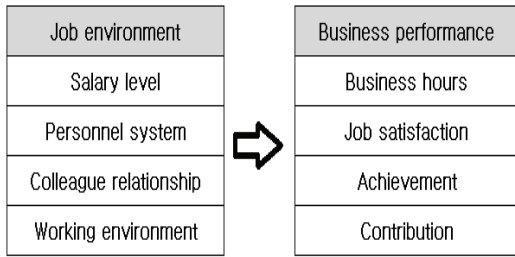
첫 번째는 업무성과가 향상되는 원인은 가정에서의 일로의 긍정적 전이의 경우이다. 가정으로부터 받는 사회적 지지와 같이 가정과 관련 된 요인들이 생활만족도나 개발, 경력성공 등의 직장의 행동 및 성과에 영향을 주기 때문이라고 가주할 수 있다[9].

두 번째는 생애만족도가 향상되는 원인이다. 이는 구성원의 일-가정 축진이 높을수록 자신에 대한 가치감 및 안정감을 높이며 인생의 의미 및 목표를 일깨워 주어 심리적 안정감을 증진시키기 때문이다[7].

4. 연구의 방법 및 절차

4.1 연구모형

본 연구는 근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것이 연구의 목적이다. 이에 이론적 고찰을 토대로 Fig. 1과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research model

4.2 연구의 대상 및 자료수집 방법

본 연구는 중소기업 근로자를 대상으로 2018년 10월 8일부터 일주일 간 설문지를 배부하여 응답이 부실한 설문지를 제외한 총 50부를 분석 자료로 활용하였다.

설문지 문항은 응답자의 일반적 특성 7문항, 직무환경 요인인 급여수준 7문항, 인사제도 7문항, 동료관계 7문항, 작업환경 7문항과 업무성과의 요인인 업무시간 7문항, 직무만족도 7문항, 성취감 7문항, 기여도 7문항으로 총 63문항으로 구성하였다.

IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문응답자는 중소기업 근로자를 대상으로 조사하였으며 인구통계학적 특성은 Table 3과 같다.

성별은 남자 26명(52%), 여자 24명 (48%) 순으로 나타났고, 혼인여부는 미혼 24명(48%), 기혼 26명(52%)이며, 연령대는 20세미만 1명(2%), 30세미만 21명(42%), 40세미만 14명(28%), 50세 이상 14명(28%)으로 나타났으며, 최종학력은 고졸 17명(34%), 초대졸 14명(2%), 대졸 이상 19명(38%) 으로 나타났고, 거주지는 대도시 6명(12%), 중도시 26명(52%), 소도시 18명(36%)이며, 자녀명수는 자녀 없음은 26명(52%), 자녀 1명은 9명(18%), 자녀 2명은 14명(28%), 자녀 3명 이상은 1명(2%)로 나타났고, 근속년수는 1년 이하 13명(26%), 1~3년 이하 16명(32%), 3~5년 이하 8명(16%), 5~10년 이상 13명(26%)으로 나타났다.

〈Table 3〉 Demographic characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
Gender	Male	26	52%
	Female	24	48%
	Sum	50	100%
Marital Status	Single	24	48%
	Married	26	52%
	Sum	50	100%
Age	Under 20 years old	1	2%
	Under 30 years old	21	42%
	Under 40 years old	14	28%
	Over 50 years old	14	28%
	Sum	50	100%
Final education	High school graduate	17	34%
	Graduated from a college	14	28%
	Above university degree	19	38%
	Sum	50	100%
residence	Big city	6	12%
	Midway	26	52%
	Small town	18	36%
	Sum	50	100%
Number of children	None	26	52%
	1 person	9	18%
	2people	14	28%
	3 or more	1	2%
	Sum	50	100%
Working years	Less than 1 year	13	26%
	1-3 years	16	32%
	3 to 5 years or less	8	16%
	5~10 years	13	26%
	Sum	50	100%

5.2 타당도 및 신뢰도

직각회전(Varimax)으로 요인분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

56개 변수를 정제하여 최종적으로 18개 변수를 사용하여 8개 요인이 도출되었으며 KMO 값은 .638로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과 $p < .001$ 수준에서 유의하게 높게 나타나 타당성이 검증되었다. 신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha 값은 급여수준 .855, 기여도 .809, 직무만족도 .774, 업무시간 .843, 작업환경

〈Table 4〉 Factor analysis and reliability analysis

Variables		1	2	3	4	5	6	7	8
Factor1	Salary level5	.798	-.290	.278	.196	.046	-.081	.132	.167
	Salary level6	.752	-.274	.365	.096	.166	.029	-.153	.083
	Salary level7	.661	.023	.187	.277	.224	.274	.181	.341
Factor2	Contribution5	-.067	.871	-.071	-.175	-.096	-.088	.076	-.253
	Contribution7	-.168	.763	-.050	.190	-.143	.166	.333	-.094
	Contribution4	-.216	.746	-.104	-.190	.202	-.158	.221	.094
Factor3	Job satisfaction4	.261	-.140	.816	.103	.056	.116	.062	.158
	Job satisfaction3	.212	-.030	.815	.198	.019	-.004	-.049	.016
Factor4	Business hours2	.075	-.143	.226	.855	.258	-.032	.157	.169
	Business hours1	.480	-.039	.138	.739	.086	.082	.029	.183
Factor5	Working environment2	.038	-.143	.092	.106	.851	.109	.191	.214
	Working environment3	.306	.137	-.019	.303	.760	.176	-.182	-.144
Factor6	Personnel system3	.298	-.036	-.175	.060	.165	.834	.078	.073
	Personnel system2	-.166	-.040	.273	-.027	.070	.825	.078	.038
Factor7	Achievement4	.126	.225	.152	.002	.194	-.008	.815	-.141
	Achievement5	-.043	.324	-.204	.149	-.156	.236	.713	.003
Factor8	Colleague relationship2	.195	-.151	.049	.131	.002	.085	-.069	.883
	Colleague relationship4	.196	-.087	.284	.462	.263	.005	-.191	.607
Eigen Value		2.373	2.326	1.925	1.915	1.693	1.647	1.565	1.561
Cronbach's Alpha		.855	.809	.774	.843	.713	.650	.603	.734
Variance(%)		13.186	26.109	36.802	47.440	56.845	65.993	74.686	83.357
KMO-Bartlett		.638/477.817***							

***p<.001

.713, 인사제도 .650, 성취감 .603, 동료관계 .734로 나타나, 신뢰도 결과 .6이상으로 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 확인 되었다.

5.3 상관관계 분석

요인회전 방법을 직각회전 베리맥스(Varimax)로 실시한 상관분석 결과는 Table 5와 같다.

급여수준과 기여도 간의 상관계수는 -.388, 급여수준과 작업환경 .388의 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 급여수준과 직무만족도 .566, 급여수준과 동료관계 .544, 급여수준과 업무시간 .586은 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, p>.01 수준에서 유의하게 나타났다. 기여도와 성취도 간의 상관계수는 .503은 다소 높은 상관관계가 있으며, 기여도와 동료관계 -.331, 작업환경과 동료관계 간은 .313은 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, p<.05 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

직무만족도와 동료관계 .373은 낮은 상관관계를 보이며, 작업환경과 업무시간은 .442, 동료관계와 업무시간은 .563로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 분석되었으며, p>.01 수준에서 유의하게 나타났다.

5.4 회귀분석

5.4.1 직무환경요인이 업무시간에 미치는 영향

직무환경요인과 업무성과의 하위영역인 업무시간에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석 결과는 Table 6과 같다.

분석 결과, 직무환경요인인 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경이 업무성과 요인인 업무시간에 미치는 영향은 급여수준(p<.05, β =.340)과 동료관계(p<.05, β =.320)가 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그러나 인사제도, 작업환경은 업무시간에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 독립변수 급여수준, 인사

〈Table 5〉 Correlation analysis

Categories	M	SD	Correlation							
			Salary level	Contribution	Working environment	Job satisfaction	Achievement	Personnel system	Colleague relationship	Business hours
Salary level	3.40	.824	1							
Contribution	2.60	.822	-.388**	1						
Working environment	2.74	.777	.388**	-.092	1					
Job satisfaction	3.40	.735	.566**	-.248	.212	1				
Achievement	2.42	.784	.008	.503**	.082	-.023	1			
Personnel system	2.94	.704	.206	-.054	.250	.126	.185	1		
Colleague relationship	2.99	.889	.544**	-.331*	.313*	.373**	-.169	.146	1	
Business hours	2.89	1.148	.586**	-.202	.424**	.422**	.115	.143	.563**	1

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

〈Table 6〉 Impact of job environment on business hours

Model summary^b

Model	R	R ²	수정된 R 제곱	추정 값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.460	.412	.88066	1.530

a. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level
 b. Dependent variable: Business hours

Analysis of variance^a

Model		Sum of squares	df	Sum of squares	F	P-Value
1	Regression model	29.744	4	7.436	9.588	.000 ^b
	residual	34.901	45	.776		
	Sum	64.645	49			

a. Dependent variable: Business hours
 b. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level

Coefficient^a

Model	비표준화계수			t	P-Value	Collinearity statistic	
	B	표준 오차	β			Tolerance	VIF
1	(constant)	-.645	.720	-.897	.375		
	Salary level	.474	.190	.340	2.494	.016	.645
	Personnel system	-.038	.186	-.023	-.203	.840	.923
	Colleague relationship	.413	.170	.320	2.430	.019	.692
	Working environment	.292	.180	.198	1.622	.112	.806

a. Dependent variable: Business hours

제도, 동료관계, 작업환경과 종속변수 업무시간 간의 상관관계수는 .678로 나타났으며, 결정계수(R²)는 .460로 46%의 설명력을 보이고 있다. 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 1.530으로 2에 가까워 독립적이라고 볼 수 있으며 모든 변수의 공차한계가 .645, .923, .692, .806으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 해석된다.

5.4.2 직무환경요인이 직무만족도에 미치는 영향

직무환경요인과 업무성과의 하위영역인 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석 결과는 Table 7과 같다.

분석 결과, 직무환경요인인 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경이 업무성과 요인인 직무만족도에 미치는 영향은 급여수준(p<.001, β =.465)이 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인 되었으며, 인사제도, 동료관계, 작업환경은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

독립변수 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경과 종속변수 직무만족도 간의 상관관계수는 .678로 다소 높은 상관관계로 보이고 있으며, 결정계수(R²)는 .572로 57.2%의 설명력을 나타내고 있다. 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 2.117로 기준을 충족하여 잔차의 독립성이 확인되었다. 또한, 모든 변수의 VIF는 10미만으로(각 1.549, 1.083, 1.445, 1.241) 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 해석된다.

<Table 7> The effect of job environment on job satisfaction

Model summary^b

Model	R	R ²	Modified R ²²	Standard error of correction	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.327	.267	.62943	2.117

a. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level
 b. Dependent variable: Job satisfaction

Analysis of variance^a

Model	Sum of squares	df	Mean squared	F	P-Value
1 Regression model	8.672	4	2.168	5.472	.001 ^b
residual	17.828	45	.396		
Sum	26.500	49			

a. Dependent variable: Job satisfaction
 b. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level

Coefficient^a

Model		Non-standardization factor		Standardization factor	t	P-Value	Collinearity statistic	
		Standard error	B				β	Tolerance
1	B	1.611	.514		3.132	Tolerance		
	Salary level	.465	.136	.521	3.425	.001	.645	1.549
	Personnel system	.011	.133	.010	.082	.935	.923	1.083
	Colleague relationship	.079	.122	.095	.647	.521	.692	1.445
	Working environment	-.021	.129	-.022	-.165	.870	.806	1.241

a. Dependent variable: Job satisfaction

5.4.3 직무환경요인이 성취감에 미치는 영향

직무환경요인과 업무성과의 하위영역인 성취감에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석 결과는 Table 8과 같다.

분석 결과, 직무환경요인인 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경이 업무성과 요인인 성취감에 미치는 영향은 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경은 성취감에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 독립변수 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경과 종속변수 성취감 간의 상관계수는 .296으로 낮은 상관관계를 보이고 있고, 결정계수(R²)는 .088로 8.8%의 설

<Table 8> Impact of Job Environment on Achievement

Model summary^b

Model	R	R ²	Modified R ²²	Standard error of correction	Durbin-Watson
1	.296 ^a	.088	.007	.78224	1.502

a. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level
 b. Dependent variable: Achievement

Analysis of variance^a

Model	Sum of squares	df	Mean squared	F	P-Value
1 Regression model	2.645	4	.661	1.081	.377 ^b
residual	27.535	45	.612		
Sum	30.180	49			

a. Dependent variable: Achievement
 b. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level

Coefficient^a

Model		Non-standardization factor		Standardization factor	t	P-Value	Collinearity statistic	
		B	Standard error				β	Tolerance
1	(constant)	2.013	.639		3.150	.003		
	Salary level	.078	.169	.082	.462	.646	.645	1.549
	Personnel system	.206	.165	.185	1.249	.218	.923	1.083
	Colleague relationship	-.237	.151	-.268	-1.569	.124	.692	1.445
	Working environment	.089	.160	.088	.557	.581	.806	1.241

a. Dependent variable: Achievement

명력을 나타내고 있다. 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 1.502로 기준을 충족하여 잔차의 독립성도 확인되었다.

5.4.4 직무환경요인이 기여도에 미치는 영향

직무환경요인이 기여도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석 결과는 Table 9와 같다.

분석 결과, 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경은 기여도에 대해 t값이 각 -1.936(p=.590), .127(p=.900), -1.137(p=.262), .586(p=.560)으로 나타났다. 즉, 직무환경요인인 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경이 업무

성과 요인인 기여도에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 확인 되었다. 독립변수 급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경과 종속변수 기여도 간의 상관계수는 .422로 나타났다으며, 결정계수(R²)는 .178로 17.8%의 설명력을 보이고 있다. 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 1.252의 수치로 나타났으며, 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

<Table 9> Impact of Job Environment on Contribution

Model summary ^b					
Model	R	R ²	Modified R ²	Standard error of correction	Durbin-Watson
1	.422 ^a	.178	.105	.77750	1.252

a. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level
 b. Dependent variable: Contribution

Analysis of variance ^a						
Model	Sum of squares	df	Mean squared	F	p	
1	Regression model	5.908	4	1.477	2.443	.060 ^b
	residual	27.203	45	.605		
	Sum	33.111	49			

a. Dependent variable: Contribution
 b. Predicted value: (constant), Working environment, Personnel system, Colleague relationship, Salary level

Coefficient ^a							
Model	Non-standardization factor		standardization factor	t	P-Value	Collinearity statistic	
	B	Standard error	β			Tolerance	VIF
1	(constant)	3.897	.635		6.133	.000	
	Salary level	-.324	.168	-.326	-1.936	.059	1.549
	Personnel system	.021	.164	.018	.127	.900	1.083
	Colleague relationship	-.171	.150	-.185	-1.137	.262	1.445
	Working environment	.093	.159	.088	.586	.560	1.241

a. Dependent variable: Contribution

5.4.5 중소기업 근로자의 특성에 따른 업무성과 요인 차이 분석

중소기업 근로자의 특성에 따른 업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 Table

10과 같다.

분석 결과, 중소기업 근로자의 일반적 특성인 최종학력은 업무시간, 성취감, 기여도에 유의한 차이를 보였으나, 업무시간은 최종학력에 따라서 대졸이상이 초대졸, 고졸 보다 높게 나타났고, 성취감은 고졸이 대졸이상, 초대졸 보다 높았으며, 기여도는 고졸이 초대졸, 대졸이상 보다 높게 나타났다. 그러나 직무만족도는 최종학력에 따라서 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었으며, 직무만족도는 대졸이상이 초대졸, 고졸 보다 높은 것으로 나타났다. 또한, 중소기업 근로자의 일반적 특성인 연령, 근속년수가 업무성과(업무시간, 직무만족도, 성취감, 기여도)에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<Table 10> Group Differences of the respondents

	Spec.	M	SD	F	Duncan /T3
Business hours	Under 20 years old(A)	2.50	-	.982	-
	Under 30 years old(B)	3.16	1.064		
	Under 40 years old(C)	2.50	.960		
	Over 50 years old(D)	2.89	1.416		
Job satisfaction	Under 20 years old(A)	3.00	-	.691	-
	Under 30 years old(B)	3.57	.810		
	Under 40 years old(C)	3.28	.544		
	Over 50 years old(D)	3.28	.801		
Achievement	Under 20 years old(A)	2.50	-	1.027	-
	Under 30 years old(B)	2.35	.823		
	Under 40 years old(C)	2.71	.892		
	Over 50 years old(D)	2.21	.578		
Contribution	Under 20 years old(A)	2.33	-	1.294	-
	Under 30 years old(B)	2.68	1.002		
	Under 40 years old(C)	2.83	.834		
	Over 50 years old(D)	2.26	.324		

6. 결론

근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향에 관한 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근로자의 직무환경과 개인의 업무성과 간의 상관관계에는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 급여수준과 기여도 간의 상관관계는 -.388은 음의 상관관계가 있는 것으로 분석 되었으며, 급여수준과 직무만족도 .566, 급여수준과 업무시간 .586은 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 검증 되었으며, $p>.01$ 수준에서 유의한 것으로 확인되었다. 기여도와 동료관계 -.331로 음의 상관관계가 있는 것으로 $p<.05$ 검증 되었다.

직무만족도와 동료관계 .373은 낮은 상관관계를 보이며, 작업환경과 업무시간은 .442, 동료관계와 업무시간은 .563로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 검증 되었으며, $p<.01$ 검증 되었다.

둘째, 직무환경이 개인의 업무성과에 미치는 영향은 직무환경요인(급여수준, 인사제도, 동료관계, 작업환경)이 업무성과 중 업무시간에 미치는 영향은 급여수준($p<.05$, $\beta =.340$)과 동료관계($p<.05$, $\beta =.320$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인 되었다. 즉, 적절한 급여수준과 동료와의 원만한 관계가 업무시간에 능률적임을 알 수 있었다. 직무만족도에는 급여수준($p<.001$, $\beta =.465$)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 $p<.05$ 검증 되었다. 성취감과 기여도에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 확인 되었다.

셋째, 근로자의 근속년수가 업무성과에는 차이가 없는 것으로 확인 되었으나, 업무시간은 근속년수에 따라 3년 이하가 10년 이상 보다 높게 나타났고, 직무만족도는 3년 이하가 1년 이하, 5년 이하, 10년 이상 보다 높게 나타났고, 성취감은 3년 이하가 1년 이하, 10년 이상 보다 높게 나타났으며, 기여도는 3년 이하가 1년 이하, 5년 이하, 10년 이상 보다 높은 것으로 확인 되었다.

연구결과 근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 근로자가 인지하는 직무환경과 업무성과를 고찰함으로써 효율적인 인적자원관리에 효과적임을 제안할 수 있다.

본 연구의 한계점은 중소기업 근로자를 대상으로 조사하여 일반화하기에 제한점이 있다.

Business hours	Final education	High school graduate(A)	2.41	.888	3.724*	A,B<C
		Graduated from a college(B)	2.78	1.204		
		Above university degree©	3.39	1.161		
Job satisfaction	Final education	High school graduate(A)	3.17	.660	1.809	A,B<C
		Graduated from a college(B)	3.35	.770		
		Above university degree©	3.63	.742		
Achievement	Final education	High school graduate(A)	2.88	.820	5.287**	A>B,C
		Graduated from a college(B)	2.14	.691		
		Above university degree©	2.21	.652		
Contribution	Final education	High school graduate(A)	2.98	.931	3.440*	A>B,C
		Graduated from a college(B)	2.54	.911		
		Above university degree©	2.29	.482		
Business hours	Working years	Less than 1 year(A)	2.42	1.239	1.158	B<D
		1-3 years(B)	3.00	.816		
		3 to 5 years or less©	2.87	1.302		
		5~10 years(D)	3.23	1.284		
Job satisfaction	Working years	Less than 1 year(A)	3.23	.695	.393	B>A,C, D
		1-3 years(B)	3.46	.865		
		3 to 5 years or less©	3.26	.623		
		5~10 years(D)	3.38	.711		
Achievement	Working years	Less than 1 year(A)	2.61	.869	2.473	B>A,D
		1-3 years(B)	2.62	.670		
		3 to 5 years or less©	1.81	.703		
		5~10 years(D)	2.34	.746		
Contribution	Working years	Less than 1 year(A)	2.58	.851	2.370	B>A,C, D
		1-3 years(B)	3.00	1.011		
		3 to 5 years or less©	2.29	.480		
		5~10 years(D)	2.30	.822		

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

향후 연구에서는 근로자의 직무환경 개선으로 업무성과를 높이기 위해 근로자의 직무와 부서에 맞는 맞춤형 업무환경 제공으로 실증적 연구가 계속되어 질 필요가 있다.

본 연구를 통해 근로자의 직무환경 개선이 개인의 업무성과에 미치는 영향을 분석함으로써 중소기업 근로자가 인지하는 직무환경과 업무성과를 고찰함으로써 효율적인 인적자원관리 방안에 대한 기초자료를 제공했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

References

- [1] S. Y. JEONG, "Job Satisfaction of Workers as a Job Environment Factor: Focused on K Company", Korea University Master's Thesis, 2012.
- [2] H. H. OH, "Effects of Perceived Organizational Support and Work-Family Facilitation on Job Performance and Life Satisfaction", Soongsil University Master's Thesis, 2016.
- [3] H. J. GWAK, E. Y. CHOI, "Effects of Work Characteristics on Paid Workers' Job Satisfaction: Focused on Gender Difference", Korea Women's Policy Institute, pp.103-140(38), 2018.
- [4] S. T. KANG, "Labor Rights: Promotion of Protection, Expansion and Solidarity". Korean Society for Sociology, Vol.2018, No.3, 2018.
- [5] D(Ed.). Gallie, "Employment Regimes and the Quality of Work", Oxford University Press, 2007.
- [6] E. A. Locke. "The Nature and Causes of Job Satisfaction in MD Dunnette(ed.)", Handbook of Industrial and organizational Psychology, New York: McGraw-Hill. 1976.
- [7] P. E. Spector, "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences", CA: sage, 1997.
- [8] E. S. PARK, G. B. KIM, "The Effect of Older Workers' Household and Job Characteristics on Job Satisfaction: Focused on Mediating Effects of Social Capital", Labor Policy Research, Vol.17,

No.2, 2017.

- [9] M. S. LEE, "Work-family interface and its relations to well-being: The role of positivity", Korean Society for Human Resources and Organizations, Vol.2013, No.1, 2013.
- [10] S. W. Kwon, Nguyen, Anba, B. I. Kim, "A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of IT Employees in Vietnam: Focusing on the Effect of LMX", International Management Review, Vol.16, No.2, 2012.

김 소 연(Kim, So-Yeon)



- 2016년 2월 : 선문대학교 졸업 (경영회계학 학사)
- 2017년 11월~현재 : (주)화이트스톤 근무
- 2018년 3월~현재 : 공주대학교 대학원 재학
- 관심분야 : 재무회계, 경영학, 통계
- E-Mail : soyeon706@naver.com

신 용 제(Shin, Yong-Je)



- 2005년 2월 : 한국방송대 졸업 (경영학 학사)
- 2019년 2월~현재 : 현재 벨에스엠 근무
- 2018년 3월~현재 : 공주대학교 대학원 재학
- 관심분야 : 경영학, 한문학
- E-Mail : syj3248@hanmail.net

임 상 호(Lim, Sang-Ho)



- 2015년 03월~현재 국립공주대학원 겸임교수, 순천향대학교 대우교수
- 2009년 9월 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2011년 10월 KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com