

Effect of the Organization's Autonomous Working Environment and Trust among Members on Workers' Job Immersion

Eun-Soo Han · Jong-Hyeon Hwang · Dong-Hyung Lee[†]

Department of Industrial & Management Engineering, Hanbat National University

조직의 자율적 근로환경과 구성원 간 신뢰가 근로자의 직무몰입에 미치는 영향

한은수 · 황중현 · 이동형[†]

한밭대학교 산업경영공학과

In the recent era of the fourth industrial revolution, many industries aim to maximize the efficiency of products and services by introducing cutting-edge technologies such as artificial intelligence and big data. In this situation, organizational culture is changing a lot due to the influx of the MZ generation with strong individualistic tendencies and the decreased face-to-face communication between members. However, active communication with colleagues is still essential to maximize performance, and the margins created by simplifying work processes and automating processes must be used for creating work performance. This requires cooperation and commitment through the job immersion of members who have an active attitude. This study analyzed how the organization's autonomous work environment and trust among members, which are creative work performance conditions, affect job immersion using raw data from the Occupational Safety and Health Research Institute. As a result, it was found that both the organization's autonomous working environment and trust among members significantly effected the members' job immersion. in order to achieve productivity and value improvement in companies, efforts are needed to increase workers' job immersion by building an autonomous working environment and trust among members. The results of this study are expected to contribute significantly to the search for ways to increase workers' job commitment to improve organizational productivity.

Keywords : Autonomous Working Environment, Trust Among Members, Workers' Job Immersion, Work Performance, Organizational Culture

1. 서 론

최근 4차 산업혁명 시대를 맞이하여 많은 산업 분야에서는 인공지능, 빅데이터 등 첨단 기술을 도입하여 제품 및 서비스의 효율성을 극대화하고, 지능화를 지향하고 있다[26]. 다시 말하면 인공지능, 사물인터넷, 디지털 플랫폼

등 다양한 첨단 기술이 융합되면서 다양한 제품과 서비스가 서로 연결되는 초연결과 사물과 기계들이 스스로 판단하는 지능화가 이루어지고 있다.

이렇게 급변하는 상황 속에서 개인주의적 성향이 강한 MZ세대의 유입, 구성원 간 대면 커뮤니케이션 감소 등으로 조직문화가 많이 변화하고 있다. 그러나 성과를 극대화하기 위해서는 여전히 주변 동료들과의 적극적인 소통이 중요하며, 업무절차 간소화와 프로세스 자동화로 창출되는 마진을 창의적인 업무 성과에 활용해야만 한다. 이를

Received 2 May 2023; Finally Revised 1 June 2023;
Accepted 8 June 2023

[†] Corresponding Author : leedh@hanbat.ac.kr

위해서는 직무에 능동적이며, 적극적인 태도를 가진 직무 몰입도가 높은 조직구성원들의 협력과 헌신이 요구된다[9].

조직구성원들의 협력과 헌신은 직무몰입을 통해 나타난다. 직무몰입은 조직몰입과 직무만족 개념을 포괄하며, 충성심과 애착심과 같은 정서적 반응에 기반한 긍정적인 상태라고 할 수 있다[1, 5, 12, 27].

기성세대뿐 아니라 개인주의적 성향이 강하고 빠른 변화에 익숙한 새로운 MZ세대의 구성원들에게 직무몰입을 유도하기 위해서는 그들의 생활양식을 존중하고, 창의성과 주인의식을 이끌어낼 수 있도록 주도적 업무여건을 보장해야 한다[25]. 또한 조직의 능력과 공정성에 대한 신뢰를 보장하기 위한 노력을 지속해야 할 것이다[3].

그동안 금융, 공공 등 특정 직종의 근로자를 대상으로 하여 주도적 업무여건을 보장하기 위한 직무 자율성과 조직 및 구성원에 대한 신뢰가 직무몰입이나 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구들[2, 8, 15, 17, 18]이 있었으나 전체 직종에 대한 연구는 없었다.

이에 본 연구에서는 세부직종에 국한되었던 기존연구와 달리 2020년 산업안전보건연구원서 기업, 공공분야 등 거의 모든 직종의 근로자를 대상으로 실시한 제6차 근로환경 설문조사 원시자료(27,773명)를 이용하여 직무수행 시 자율적 근로환경과 구성원 간 신뢰가 조직구성원들의 직무몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 자율적 근로환경

직무 자율성이란 조직구성원들이 직무수행 과정에서 가질 수 있는 독립성과 재량을 의미한다[10, 18]. 즉, 자율성이 보장된다는 것은 조직구성원에게 직무수행 간 의사결정 권한이 허용되었다는 것을 말한다[16]. 한편, 근로환경이란 근로자가 직무를 수행할 때 관련되는 모든 요소(물리적 환경, 보수여건, 복지환경, 인접 동료 등)를 의미한다[13].

자율적 근로환경을 가진 조직은 업무효율을 저해하는 통제요소들을 없애고, 근로자의 내재적 동기를 유발해 창의적이고 주도적인 직무수행을 가능하게 한다. 그렇지 못한 조직에서는 직무수행 시 결정 권한의 제한으로 내재적 동기가 손상될 수 있다[6, 8].

선행연구에서도 조직의 자율적 근로환경이 근로자의 자존감과 책임감을 높이고 창의성 증진에 긍정적인 효과를 가져다 준다고 하였다[4, 11, 14, 20, 22].

본 연구에서는 선행연구들[6, 8, 10, 11, 13, 20]을 참조하여 근로자에게 자율성을 부여하는 하위변수로서 동료

선택의 자율, 근무 시간의 융통성, 과업수행 시간의 여유, 주도적 업무 등 4가지를 선정하였다.

2.2 구성원 간 신뢰

구성원은 상사와 경영자, 근로자, 그 외 조직 내 구성원을 말하며 신뢰는 다른 사람의 생각이나 행위에 대한 긍정적인 기대에 근거하여 취약성을 감내할 수 있는 인지·감정·행동·행동 의지 등의 요소로 구성된 심리적인 태도를 의미한다[28].

구성원 간 신뢰는 보편적인 규범에 기초해 예측가능하고, 정직하며, 협동적으로 행동할 것이라는 기대라고 정의할 수 있다. 이러한 기대는 구성원의 자발적 사회성을 촉진하여 감시와 통제를 위한 제반 비용을 낮출 수 있으며 불확실하고 변화하는 환경에서 조직의 적응력과 위기 대응력을 증진시킨다[7]. 그동안 많은 선행연구들이 구성원 간 신뢰가 조직의 성과, 근로자의 직무만족 등의 요소에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[21, 24].

본 연구에서는 선행연구들[7, 21, 28]을 참조하여 동료들의 직무수행 태도와 능력에 대한 신뢰를 측정하기 위해 하위변수로서 공정한 갈등관리, 주변 동료와의 협력, 일반 직원에 대한 경영진의 신뢰, 경영진에 대한 일반직원의 신뢰 등 4개를 선정하였다. 이 중 공정한 갈등관리는 규범, 경영진과 본인을 제외한 제3의 구성원, 분위기 등 조직의 전반적인 부분에 대한 신뢰 정도를 측정할 수 있는 요인으로 기대할 수 있다.

2.3 직무몰입

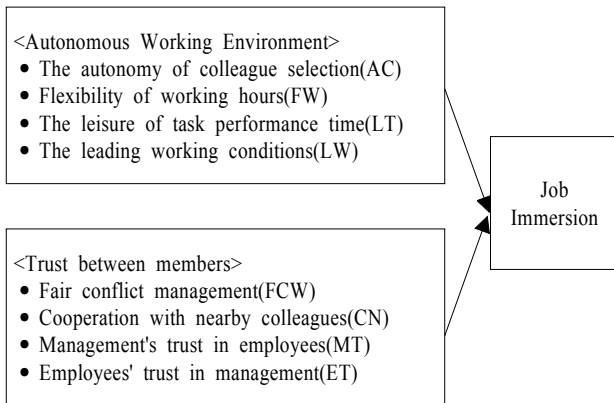
직무몰입은 다양하게 정의 내려지고 있다. Mowday et al.[17]은 헌신적 행동, 애착을 가진 정서적 반응을 통해 조직과 자신을 동일시해 직무에 몰입하는 것으로 보았으며, O'Reilly and Chatman[19]은 조직에 대한 개인적 애착이며, 개인과 조직의 심리적 연결고리로 정의하였다. Porter et al.[23]은 직무몰입이 강한 근로자는 조직의 목표와 가치에 강한 믿음을 가지고 헌신하겠다는 의지와 자세를 보인다고 하였다.

과거 생산중심 직무환경에서의 근로자는 단순하고 고정된 일을 반복 수행했지만, 계속해서 새로움에 적응해야 하는 최근의 직무환경에서는 근로자가 지속적인 변화를 경험하기 때문에 능동적인 창의성이 더욱 중요해졌다[15]. 따라서 미래 조직환경에서는 선제성, 진취성, 전문성을 갖추기 위해 끊임없이 노력하는 근로자의 몰입이 더욱 중요하다[2]. 본 연구에서는 직무몰입의 개념을 근로자가 직무에 몰두하고 헌신하는 긍정적인 심리상태로 규정하였다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 독립변수로 설정한 자율적 근로환경과 구성원 간 신뢰가 종속변수인 근로자의 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 <Figure 1>과 같은 연구모형을 수립하였다.



<Figure 1> Research Model

독립변수로서 자율적 근로환경은 동료 선택의 자율(AC), 근무시간의 융통성(FW), 과업수행 시간의 여유(LT), 주도적 업무(LW) 등 4개 하위변인을, 구성원 간 신뢰는 공정한 갈등관리(FCW), 주변 동료와 협력(CN), 일반직원에게 대한 경영진의 신뢰(MT), 경영진에 대한 일반직원의 신뢰(ET) 등 4개 하위변인을 설정하였다.

한편 종속변수로는 근로자의 직무몰입으로 설정하였다.

3.2 연구가설

3.2.1 자율적 근로환경과 근로자 직무몰입과의 관계

조직의 자율적 근로환경이 근로자의 직무몰입에 유의미한 영향을 미칠 것으로 가정하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

H1: 자율적 근로환경은 근로자 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 구성원 간 신뢰와 근로자 직무몰입의 관계

구성원 간 신뢰가 근로자의 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

H2: 구성원 간 신뢰는 근로자 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수의 정의 및 설문 구성

3.3.1 변수의 정의

가설의 실증분석이 올바르게 이루어질 수 있도록 다음과 같이 변수에 대해 조작적 정의를 하였다.

자율적 근로환경이란 구성원들이 각자 직무를 수행할 때 자유와 재량권을 가질 수 있는 근로환경을 말하며, 다음 4가지 하위요인으로 구성된다.

첫째, 동료 선택의 자율은 업무를 함께할 동료를 선택할 때 본인의 의견을 반영할 수 있는 자율적 근로환경을 의미한다.

둘째, 근무시간의 융통성은 근로자가 원하는 시간에 휴식이 가능한 자율적 근로환경을 의미한다.

셋째, 과업수행 시간의 여유는 일을 완료하기에 충분한 시간이 주어지는 자율적 근로환경을 의미한다.

넷째, 주도적 업무는 업무를 수행할 때 근로자 본인의 생각을 얼마간 반영할 수 있는 자율적 근로환경을 말한다.

또한 구성원 간 신뢰는 조직구성원이 인식하는 조직에 대한 전반적인 평가로 조직에 대한 개인적인 감정과 확신이라고 할 수 있으며, 다음 4가지 하위요인으로 구성된다.

첫째, 공정한 갈등관리는 조직 내에서 발생하는 갈등은 공정한 방식으로 처리되는 것을 의미한다.

둘째, 주변 동료와의 협력은 근로자 본인과 주변 동료 사이에 협력이 잘 이루어짐을 말한다.

셋째, 일반직원에게 대한 경영진의 신뢰는 경영진이 직원들이 업무를 잘 수행한다고 믿는 것을 의미한다.

넷째, 경영진에 대한 일반직원의 신뢰는 직원들이 경영진에 대해 신뢰하는 것을 의미한다.

한편 직무몰입은 근로자 본인의 업무에 대하여 에너지 넘치는 활력을 가지고 헌신하고 몰두하는 정서적 상태를 의미한다.

3.3.2 설문 구성

설문은 제6차 근로환경조사 설문지의 79번 문항을 사용했으며 응답문항은 몰입과 비몰입을 선택하는 범주형으로 구성되어 있다. 전체 설문지 구성은 자율적 근로환경 4문항, 구성원 간 신뢰 4문항이며, 종속변수인 직무몰입은 1개 문항으로 구성되어 있다. 모든 설문은 각 항목에 대해 “전혀 그렇지 않다(1점)”, “매우 그렇다(5점)” 등 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다.

3.4 자료수집 및 분석방법

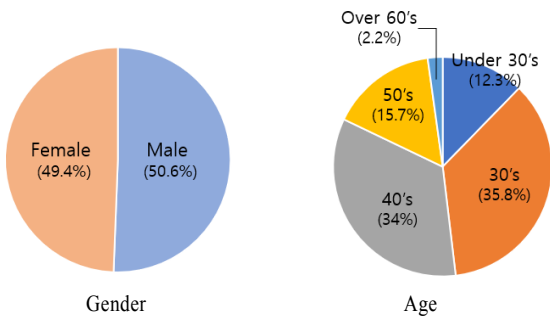
본 연구는 문헌연구와 선행연구를 기초로 가설을 수립하였으며, 산업안전보건공단 산업안전보건연구원에서 2020년 실시한 제6차 근로환경 조사 원시자료를 승인받아

설문조사 결과로 활용하였다. 설문 대상은 전체 표본 중 대한민국에 거주하며 임금을 받는 모든 근로자 중 결측치를 제외한 27,773명이며, 수집된 자료는 SPSS 25.0을 활용하여 분석하였다. 즉, 문항응답에 대한 기술통계, 표본 타당도 및 신뢰도 분석, 변인에 대한 상관분석을 수행하고 가설검증을 위해 독립변수 간 선형관계와 정규분포 가정이 적용되지 않는 특성을 감안하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 연속형이 아닌 범주형 자료로 구성되는 경우 적용할 수 있는 회귀분석 방법이기 때문이다.

4. 연구결과

4.1 응답자 분포

설문 응답자의 분포는 <Figure 2>와 같이 남성이 14,054명(50.6%)으로 여성 13,719명(49.4%)보다 많았다. 응답자의 연령은 30세 이상 39세 이하가 9,943명(35.8%)으로 가장 많았으며, 40세 이상 49세 이하 9,443명(34%), 50세 이상 59세 이하 4,360명(15.7%), 30세 미만 3,416명(12.3%), 60세 이상 611명(2.2%) 순으로 나타났다.



<Figure 2> Survey Respondents Distribution

4.2 빈도분석

4.2.1 자율적 근로환경

자율적 근로환경에 대한 빈도분석 결과는 <Table 1>과 같이 동료 선택의 자율은 긍정 34.6%, 부정 35.1%, 근무시간의 융통성은 긍정 29.6%, 부정 34.2%, 과업수행 시간의 여유는 긍정 53.7%, 부정 13.1%, 주도적 업무여건은 긍정 48.3%, 부정 18.4%로 분석되었다. 자율적 근로환경 중 과업수행 시간의 여유와 주도적 업무여건은 긍정적 응답이 높게 나타났으며, 동료 선택의 자율과 근무시간의 융통성은 5%p 이내의 차이로 긍정, 부정에 대한 인식차가 크지 않다는 것을 알 수 있다.

<Table 1> Frequency Analysis for Autonomous Working Environment

Variables	1	2	3	4	5	Avg
AC(X1)	3,938 (14.2%)	5,804 (20.9%)	8,404 (30.3%)	8,060 (29.0%)	1,567 (5.6%)	2.91
FW(X2)	2,227 (8.0%)	7,276 (26.2%)	10,062 (36.2%)	6,902 (24.9%)	1,306 (4.7%)	2.92
LT(X3)	594 (2.1%)	3,066 (11.0%)	9,211 (33.2%)	12,490 (45.0%)	2,412 (8.7%)	3.47
LW(X4)	1,190 (4.3%)	3,910 (14.1%)	9,249 (33.3%)	11,051 (39.8%)	2,373 (8.5%)	3.34

*Strongly disagree=1, Disagree=2, Neither agree nor disagree=3, Agree=4, Strongly agree=5.

4.2.2 구성원 간 신뢰

구성원 간 신뢰의 빈도분석 결과는 <Table 2>와 같이 공정한 갈등관리는 긍정 59.6%, 부정 6.4%, 주변 동료와 협력은 긍정 60.7%, 부정 6.1%, 일반직원에 대한 경영진의 신뢰는 긍정 64.4%, 부정 5.5%, 경영진에 대한 일반직원의 신뢰는 긍정 57.9%, 부정 7.3%로 나타났다. 4가지 하위요인 모두가 긍정적 응답이 압도적으로 많은 것을 알 수 있다.

<Table 2> Frequency Analysis for Trust among Members

Variables	1	2	3	4	5	Avg
FCW(X5)	333 (1.2%)	1,458 (5.2%)	9,404 (33.9%)	14,344 (51.6%)	2,234 (8.0%)	3.60
CN(X6)	338 (1.2%)	1,367 (4.9%)	9,215 (33.2%)	14,034 (50.5%)	2,819 (10.2%)	3.63
MT(X7)	264 (1.0%)	1,243 (4.5%)	8,396 (30.2%)	15,209 (54.8%)	2,661 (9.6%)	3.68
ET(X8)	432 (1.6%)	1,592 (5.7%)	9,658 (34.8%)	13,858 (49.9%)	2,233 (8.0%)	3.57

*Strongly disagree=1, Disagree=2, Neither agree nor disagree=3, Agree=4, Strongly agree=5

4.2.3 직무몰입

자율적 근로환경과 구성원 간 신뢰가 근로자 직무몰입에 영향을 준다고 생각하는 응답자는 25,393명(91.4%)으로 매우 높게 나타났다.

4.3 타당도 및 신뢰도 분석

표본 타당도는 측정하고자 하는 개념과 속성을 정확히 측정했는지를 나타낸다. 측정값은 조직의 자율적 근로환경과 구성원 간 신뢰 정도를 측정하고 반영하고 있는 정도를 의미한다고 할 수 있다. 즉, 모형 내 변수들과 모형에 대한 표본모집 적합성을 확인하기 위해 다음과 같은 KMO 척도를 활용한다.

$$KMO = \frac{\sum_{i < j} r^2_{ij}}{\sum_{i < j} r^2_{ij} + \sum_{i < j} pr^2_{ij}}$$

r^2 : 상관계수 제곱
 pr^2 : 부분상관계수 제곱

통계량은 변수 간 분산비율의 척도를 사용한다. 분산비율이 낮을수록 요인분석에 더욱 적합하다고 할 수 있다. KMO 척도는 0과 1사이의 값이며 일반적으로 0.6 이상을 적합하다고 판단한다.

한편 표본 신뢰도는 측정하려는 것을 얼마나 일관적이고, 정확하게 측정했는지를 의미한다. 신뢰도 분석이란 측정 결과의 정확성, 의존 가능성, 일관성, 예측 가능성, 안정성과 관련 있는 개념으로 측정이 반복되었을 때에도 동일한 측정값을 산출할 수 있는 정도를 말한다. 신뢰도 분석의 결과는 Cronbach alpha의 신뢰도 척도로 판단한다. Chronbach's Alpha 값은 내적 일관성 측정을 위한 계수로 사용된다. 요인의 Chronbach's Alpha 값이 0.6 이상이면 신뢰도가 있는 문항이고 0.7을 넘으면 양호한 수준, 0.8을 넘으면 높은 신뢰수준이라 판단한다.

4.3.1 자율적 근로환경

자율적 근로환경에 대한 KMO 적합도가 <Table 3>과 같이 0.678로서 표본 타당도는 적합한 것으로 나타났다.

<Table 3> KMO Conformity Test for Autonomous Working Environment

Kaiser-Meyer-Olkin sample fit		.678
Barlett identity matric test	Approximate chi-square	17725.864
	df	6
	sig	.000

자율적 근로환경에 대한 신뢰도는 <Table 4>와 같이 Chronbach's Alpha 값이 0.712로서 양호한 수준이라 할 수 있다.

<Table 4> Reliability Analysis for Autonomous Working Environment

Variables	Cronbach' s Alpha(α)	
	factor	total
AC(X1)	.702	.712
FW(X2)	.691	
LT(X3)	.701	
LW(X4)	.684	

4.3.2 구성원 간 신뢰

구성원 간 신뢰에 대한 KMO 적합도가 <Table 5>와 같이 0.827로서 표본 타당도는 적합한 것으로 나타났다.

<Table 5> KMO Conformity Test for Trust among Members

Kaiser-Meyer-Olkin sample fit		.827
Barlett identity matric test	Approximate chi-square	17725.864
	df	6
	sig	.000

구성원 간 신뢰에 대한 신뢰도는 <Table 6>과 같이 Chronbach's Alpha 값이 0.858로서 높은 수준이라 할 수 있다.

<Table 6> Reliability Analysis for Trust among Members

Variables	Cronbach's Alpha(α)	
	factor	total
FCW(X5)	.823	.858
CN(X6)	.811	
MT(X7)	.831	
ET(X8)	.812	

4.4 변인에 대한 상관분석

각 측정 변인들간 인과관계를 확인하기 위해 피어슨(K. Pearson)의 적률상관계수 r를 산출하였다. 상관계수 r은 상관이 정도와 상관의 방향에 따라서 -1.0 ≤ r ≤ +1.0의 값을 갖는다. 두 변인 간의 상관관계가 전혀 없을 때에는 r=0.0 이고 상관의 정도에 따라서 r은 0.0부터 1.0까지의 값을 갖게 된다. 분석 결과, <Table 7>과 같이 모든 변인들의 상관계수 값이 0.8 미만으로 나타났으며, 다중 공선성에 문제가 없다는 것이 확인되었다.

<Table 7> Correlation Analysis by Variables

List	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X1	1							
X2	.417	1						
X3	.192	.321	1					
X4	.441	.345	.358	1				
X5	.229	.164	.280	.295	1			
X6	.184	.124	.298	.282	.621	1		
X7	.164	.101	.285	.251	.565	.582	1	
X8	.179	.112	.294	.258	.601	.642	.598	1

4.5 가설검증

4.5.1 가설 I (자율적 근로환경 → 직무몰입)

가설을 검증하고자 본 연구모형에 대한 로지스틱 회귀 분석을 실시한 결과 <Table 8>과 같은 결과를 얻었다.

독립변수의 회귀계수에 대한 가설을 검정한 결과, 절편을 포함하는 -2LL과 이론모형의 -2LL차이를 나타내는 χ^2 값은 508.510로, 이에 따른 유의확률 p값은 0.000으로서 자율적 근로환경이 근로자의 직무에 대한 몰입에 영향을 미치는지를 예측하는 모형은 유의수준 0.05에서 통계적으로 의미가 있다고 할 수 있다.

<Table 8> Accuracy of Model of Autonomous Working Environment and Job Immersion Model

Observation frequency		Job satisfaction predicted value		Accuracy (%)
		dissatisfied	satisfied	
Job satisfaction observation	dissatisfied	0	2,164	0
	satisfied	0	25,609	100
Total(%)				92.3

-2LL=14620.290 $\chi^2=508.510$ (df=4, p=0.000), Nagelkerke $R^2=0.043$, Hosmer&Lemeshow 검정결과 : $\chi^2=16.183$, df=8, p=0.051

또한 종속변수의 관측치와 회귀모형에 의한 예측치 간의 일치정도를 나타내는 Hosmer&Lemeshow 검정결과 χ^2 값이 16.183로서 본 연구의 모형이 통계적으로 적합하다고 볼 수 있다.

근로자의 근로환경 만족에 대한 관찰값과 예측값간의 차이를 보면 불만족인 경우가 0.0%, 만족인 경우가 전체의 100%가 정확히 분류되어 전체적으로는 92.3%의 높은 예측 정확도를 보여준다.

4.5.2 가설 I 의 1~4 검증

자율적 근로환경에 대한 직무몰입의 로지스틱 회귀분석 결과는 <Table 9>와 같다. 자율적 근로환경 구성요소 중 직무몰입에 유의미한 영향을 미치는 변인은 동료 선택의 자율(X1), 과업수행 시간의 여유(X3), 주도적 업무여건(X4)으로 나타났다.

<Table 9> Logistic Regression Analysis for Autonomous Working Environment

Division	B	S.E.	Wald	df	Sig	Exp(B)
AC(X1)	.089	.024	13.447	1	.000	1.093
FW(X2)	.023	.027	.711	1	.399	1.023
LT(X3)	.275	.027	106.360	1	.000	1.316
LW(X4)	.294	.027	120.493	1	.000	1.342
constant	-4.402	.101	1914.070	1	.000	.012

4.5.3 가설 II(구성원 간 신뢰 → 직무몰입)

로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 <Table 10>과 같은 결과를 얻었다.

<Table 10> Accuracy of Model of Trust among Members and Job Immersion Model

Observation frequency		Job satisfaction predicted value		Accuracy (%)
		dissatisfied	satisfied	
Job satisfaction observation	dissatisfied	0	2,164	0
	satisfied	0	25,609	100
Total(%)				92.3

-2LL=14195.715 $\chi^2=933.085$ (df=4, p=0.000), Nagelkerke $R^2=0.079$, Hosmer&Lemeshow 검정결과: $\chi^2=11.414$, df=7, p=0.122

독립변수의 회귀계수 대한 가설을 검정한 결과, 절편을 포함하는 -2LL과 이론모형의 -2LL차이를 나타내는 χ^2 값은 933.085로, 이에 따른 유의확률 p값은 0.000으로서 구성원 간 신뢰가 근로자의 직무에 대한 몰입에 영향을 미치는지를 예측하는 모형은 유의수준 0.05에서 통계적으로 의미가 있다고 할 수 있다.

또한 종속변수의 관측치와 회귀모형에 의한 예측 간의 일치 정도를 나타내는 Hosmer&Lemeshow 검정결과 χ^2 값이 11.414로서 본 연구의 모형이 통계적으로 적합하다고 볼 수 있다.

근로자의 근로환경 만족에 대한 관찰값과 예측값간의 차이를 보면 전체적으로는 92.3%의 높은 예측 정확도를 보여준다.

4.5.4 가설 II의 1~4 검증

구성원 간 신뢰에 대한 직무몰입의 로지스틱 회귀분석 결과는 <Table 11>과 같다. 구성원 간 신뢰를 구성하는 요소 중 직무몰입에 유의미한 영향을 미치는 변인은 공정한 갈등관리(X5), 주변 동료와 협력(X6), 일반직원에 대한 경영진의 신뢰(X7), 경영진에 대한 일반직원의 신뢰(X8)로 나타났다.

<Table 11> Logistic Regression Analysis for Trust among Members

Division	B	S.E.	Wald	df	Sig	Exp(B)
FCW(X5)	.340	.039	74.863	1	.000	1.404
CN(X6)	.203	.040	25.556	1	.000	1.225
MT(X7)	.205	.038	29.319	1	.000	1.227
ET(X8)	.240	.040	36.857	1	.000	1.271
constant	-5.007	.091	3033.138	1	.000	.007

4.5.5 가설검증 결과 요약

가설검증 결과는 <Table 12>와 같이 요약할 수 있다. 총 10개 가설 중 9개가 채택되었고 ‘근로자의 근무시간의 융통성이 직무몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.’ 라는 가설 1개만이 채택되지 않았다. 이는 일반적으로 근무시간의 융통성이 자율적 근로환경 조성에 기여할 것이라 통념과 다른 결과라 할 수 있다. 그러나 실제 조직에서 지나친 근무시간 융통성은 직무몰입이나 업무생산성에 부정적으로 작용할 가능성이 크다. 그동안 정보통신 등의 발달로 인한 업무 패턴이 많이 변화되어가고 있다지만 아직 일정한 근무시간 유지는 필요할 것으로 보인다. 각 조직이나 기관에서 업무규정을 만들 때 꼭 고려해야 할 점이라 판단된다.

<Table 12> Logistic Regression Analysis for Autonomous Working Environment

Hypothesis		result
I	The autonomous working environment will have a significant effect on workers' job commitment.	accept
I-1	The autonomy of colleague selection(AC) will affect workers' job commitment	accept
I-2	Flexibility of working hours(FW) will affect worker commitment to work.	reject
I-3	The leisure of task performance time(LT) will affect workers' job commitment.	accept
I-4	The leading working conditions(LW) will affect workers' job commitment.	accept
II	Trust between members will have a significant effect on workers' job commitment.	accept
II-1	Fair conflict management(FCW) will affect workers' job commitment.	accept
II-2	Cooperation with nearby colleagues(CN) will affect worker commitment to work.	accept
II-3	Management's trust in employees(MT) will affect workers' job commitment.	accept
II-4	Employees' trust in management(ET) will affect their job commitment.	accept

5. 결 론

본 연구는 빠르게 변화하고 있는 근로환경 요인들 간의 관계를 알아보고, 조직문화의 발전방향을 찾아내고자 수행되었다. 이를 위해 조직성과에 큰 영향을 주는 근로자의 직무몰입이 자율적인 근로환경과 구성원 간 신뢰로부터 얼마나 큰 영향을 받는지 분석하고자 하였다.

이를 위해 선행연구를 기초로 연구모형을 설정하였으며, 2020년 산업안전보건연구원에서 실시한 제6차 근로환

경 설문조사 자료(27,773명)를 활용하여 기초 통계분석과 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 이런 점에서 본 연구는 세부 직종에 국한되었던 기존 연구와 달리 일반적으로 적용할 수 있는 방안을 모색하였다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조직의 자율적 근로환경은 근로자의 직무몰입에 유의한 영향을 준다. 즉, 자율적 근로환경의 하위요인 중 동료로 선택하는 자율, 과업수행 시간의 여유, 주도적 업무여건은 근로자의 직무몰입에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 하지만 근무시간의 융통성은 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다.

둘째, 구성원 간 신뢰는 근로자의 직무몰입에 유의한 영향을 준다. 구성원 간 신뢰의 하위요인인 공정한 갈등관리, 주변 동료와 협력, 일반직원에 대한 경영진의 신뢰, 경영진에 대한 일반직원의 신뢰 등 모두가 근로자의 직무몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

따라서 근로자의 직무몰입을 높이기 위해서는 동료나 시간적 여유 등의 요소에 대한 자율적 선택권과 업무수행의 주도권을 주어 주인의식을 갖도록 유도하는 것이 중요하며 공정한 갈등관리, 주변 동료와 협력 분위기 조성, 직원-경영진 간 신뢰 축적 등 다양한 노력이 요구된다.

본 연구 결과는 앞으로 다양한 조직에서 근로자의 업무성과 및 효율성 극대화를 위한 근로환경 조성 및 관련 정책수립 시 실질적인 도움이 될 것으로 기대된다. 향후에는 원시 데이터의 한계로 추진하지 못한 산업군 및 회사규모별 비교분석과 직무몰입에 대한 객관화 방안 연구가 필요할 것으로 보인다.

References

[1] Bakker, A.B., Demerouti, E., and ten Brummelhuis, L.L., Work Engagement, Performance, and Active Learning: The Role of Conscientiousness, *Journal of Vocational Behavior*, 2012, Vol. 80, No. 1, pp. 555-564.

[2] Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B., Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2008, Vol. 29, No. 1, pp. 147-154.

[3] Choi, D.J., The mediating effect of trust in the organization between servant leadership and organizational commitment, *The Journal of the Korean Society of Contents*, 2008, Vol. 8, No. 12, pp. 334-346.

[4] Choi, N.B and Lee, S.Y., Effect of Public Service

- Motivation(PSM) on Organizational Commitment of Public Officials: Focusing on Verifying the Moderating Effect of Job Characteristics, *Korean Administrative Research*, 2016, Vol. 25, No. 1, pp. 169-198.
- [5] Cooper, A.R., The Construct of work Commitment: Testing an Integrative Framework. [dissertation]. [Florida, USA]: Florida International University, 2002.
- [6] Conger, J.A. and Kanungo, R.N., The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 1988, Vol. 13, No. 3, pp. 471-482.
- [7] Fukuyama F., Trust: The social virtues and the creation of prosperity. New York: Free Press Paperbacks, 1995, pp. 457.
- [8] Gellatly, I.R. and Irving, P.G., Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers, *Human Performance*, 2001, Vol. 14, No. 3, pp. 231-245.
- [9] Go, H.S. and Seo, J.H., The Impact of Transformational Leadership, Organizational Sponsorship Awareness, and Achievement Desire on Organizational Commitment: Focusing on Self-leadership, *Journal of the Korean Business Society*, 2012, Vol. 25, No. 1, pp. 435-459.
- [10] Hackman, J.R. and Oldham, G.R., Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 1975, Vol. 60, No. 2, pp. 159-170.
- [11] Hackman, J.R. and Oldham, G.R., Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, Vol. 16, No. 1, pp. 250-279.
- [12] Harter, J.K. Schmidt, F.L., and Hayes, T.L., Business-unit-level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 2, pp. 268-279.
- [13] Kim, H.M., A Study on Factors Affecting Job Satisfaction of People with Physical Disabilities: Focusing on the Panel Survey of Employment for the Disabled, *Journal of Next-generation Convergence technology Association*, 2021, Vol. 5, No. 5, pp. 782-789.
- [14] Kim, H.R. and Kim, S.E., Effect of Job Autonomy on Innovative Behavior: Focusing on the Mediating Effect of Self-leadership, *Organizational and Personnel Management Research*, 2011, Vol. 35, No. 4, pp. 199-229.
- [15] Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., and Guglielmi, D., Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate, *International Journal of Stress Management*, 2014, Vol. 21, No. 3, pp. 227-254.
- [16] Miljus, R.C., Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness, By John P. Campbell, Marvin D. Dunnette, Edward E. Lawler, III, and Karl E. Weick, Jr. (Book Review), *Industrial and Labor Relations Review*, 1971, Vol. 24, No. 3, pp. 487.
- [17] Mowday, R.T. Steers, R.M., and Porter, L.W., The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 1979, Vol. 14, No. 2, pp. 224-247.
- [18] Morris, J.A. and Feldman, D.C., The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, *Academy of Management Review*, 1996, Vol. 21, No. 4, pp. 986-1010.
- [19] O'Reilly, C. and Chatman, J., Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 1986, Vol. 71, No. 3, pp. 492-499.
- [20] Park, K.S. and Hwang, H.Y., The Control Role of Individuality and Compensation Perception in the Relationship between Job Autonomy, Task Interdependence, and Organizational Member Attitudes, *Human Resource Development Research*, 2014, Vol. 17, No. 1, pp. 1-31.
- [21] Park, S.Y. and Lee, D.H., The Effects of CEO's Compassionate Rationalism Leadership Strategies on Innovation Activities and Business Performance in SMEs, *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2019, Vol. 42, No. 3, pp. 70-79.
- [22] Park, Y.S. Park, S.Y., and Lee, D.H., The Effects of Job Stress of Construction Workers on Construction Accidents and Turnover Intention, *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2017, Vol. 40, No. 3, pp. 59-65.
- [23] Porter, L.W. Crampon, W.J., and Smith, F.J., Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, Vol. 15, No. 1, pp. 87-98.
- [24] Prusak, L. and Cohen, D., How to invest in social capital, *Harvard Business Review*, 2001, pp. 86-93.
- [25] Seol, S.S. Hwang, J.H., and Lee, D.H., The Effect of Leading Working Conditions Within the Organization on Workers' Satisfaction with the Working Environment, *Journal of the Society of Convergence Technology*, 2022,

Vol. 6, No. 9, pp. 1676-1684.

- [26] Sin, D.H. Jeong, J.Y., and Gang, S.H., IoT Trends and Prospects, *Review of Korean Society for Internet Information*, 2013, Vol. 14, No. 2, pp. 32-46.
- [27] Tett, R.P. and Meyer, J.P., Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings, *Personnel Psychology*, 1993, Vol. 46, No. 2, pp. 259-293.
- [28] Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., and Camerer,

C., Not so Different after All: A Cross-discipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 1998, Vol. 23, No. 3, pp. 393-404.

ORCID

Eun-Soo Han | <http://orcid.org/0009-0008-4386-9263>
Jong-Hyeon Hwang | <https://orcid.org/0009-0009-7138-8042>
Dong-Hyung Lee | <http://orcid.org/0000-0001-8743-858X>