경영학박사학위논문

조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향

The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Mediation Effects of Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers

순천대학교 대학원

경 영 학 과

김 도 균

2012년 6월

조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향

The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Mediation Effects of Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers

지도교수 유 일

이 논문을 경영학박사학위 논문으로 제출함

2012년 6월

순천대학교 대학원
경영학과

김 도 균

김도균의 경영학박사 학위논문을 인준함

심사위원장 : 노 춘 섭 인

위 원 : 김 재 전 인

위 원 : 신 정 식 인

위 원 : 이 경 근 인

위 원 : 유 일 인

2012년 6월

순천대학교 대학원

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구의 필요성 및 목적 ····· 1

1. 연구의 필요성 ····· 1

2. 연구의 목적 ····· 2

제 2 절 연구의 내용 및 방법 ····· 5

1. 연구의 내용 ····· 5

2. 연구의 방법 ····· 6

제 3 절 논문의 구성 ····· 7

제 2 장 이론적 고찰 ····· 8

제 1 절 조경의 개념 및 조경종사자의 실태 ····· 8

제 2 절 선행연구의 이론적 고찰 ····· 10

1. 직무특성 ····· 10

2. 직무환경 ····· 15

3. 현장학습경험 ····· 19

4. 직무만족 ····· 22

5. 이직의도 ····· 29

제 3 장 연구모형 및 가설 설정 ····· 35

제 1 절 연구모형 ····· 35

제 2 절 가설 설정 ····· 37

1. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 ····· 37
2. 직무환경이 직무만족에 미치는 영향 ····· 38
3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 ····· 40
4. 직무특성과 이직의도에 관한 직무만족의 매개효과 ····· 41
5. 직무환경과 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과 ····· 42
6. 직무특성과 직무환경이 직무만족에 대한 현장학습경험의 조절효과 ·· 43

제 4 장 실증분석 ····· 45

제 1 절 변수의 조작적 정의 ····· 45
1. 독립변수에 대한 조작적 정의 및 측정 ····· 45
제 2 절 자료수집 및 표본특성 ····· 50
제 3 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증 ····· 53
1. 직무특성과 직무환경에 대한 요인 및 신뢰성 측정 ····· 53
2. 조절변수와 매개변수, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석결과 ·· 55
제 4 절 연구가설의 검증 및 결과 ····· 56
1. 상관관계분석 ····· 56
2. 직무만족의 영향요인에 대한 가설검증 ····· 58
3. 직무만족과 이직의도와의 관계에 대한 가설검증 ····· 59
4. 직무만족의 매개효과에 대한 분석 ····· 60
5. 현장학습경험의 조절효과에 대한 분석 ····· 67
제 5 절 분석결과에 대한 논의 ····· 69
1. 직무특성 요인이 직무만족에 미치는 영향 ····· 69
2. 직무환경 요인이 직무만족에 미치는 영향 ····· 72
3. 직무만족이 이직의도에 미치는 효과 ····· 74
4. 직무특성과 이직의도 간 직무만족의 매개효과 ····· 75
5. 현장학습경험의 조절효과 ····· 79

제 5 장 결 론 ····· 82

제 1 절 연구의 요약 및 의의 ····· 82

제 2 절 연구의 시사점 및 공헌도 ····· 84

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 84

< 참 고 문 헌 > ····· 86

< 부 록 >

표 목 차

표 1. 직무특성에 관한 이론적 토대의 성립과정 ····· 10
표 2. 직무환경에 대한 다양한 정의 ····· 16
표 3. 연구자별 직무만족에 대한 정의 ····· 23
표 4. 선행연구의 직무만족 결정요인 ····· 28
표 5. 선행연구의 이직원인변수 ····· 32
표 6. 직무특성 변수의 조작적 정의 ····· 46
표 7. 직무환경 변수의 조작적 정의 ····· 47
표 8. 현장학습경험의 조작적 정의 ····· 48
표 9. 직무만족 변수의 조작적 정의 ····· 49
표 10. 이직의도 변수의 조작적 정의 ····· 50
표 11. 표본의 특성 ····· 52
표 12. 직무특성에 대한 요인 및 신뢰성분석결과 ····· 54
표 13. 직무환경에 대한 요인 및 신뢰성 분석결과 ····· 54
표 14. 조절변수와 매개변수, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석결과 ····· 55
표 15. 연구변수들 간의 상관관계 분석표 ····· 57
표 16. 직무특성요인의 직무만족에 대한 다중회귀 분석결과 ····· 58
표 17. 직무환경요인의 직무만족에 대한 다중회귀 분석결과 ····· 59
표 18. 직무만족과 이직의도와의 관계 ····· 59
표 19. 직무특성변수들과 이직의도 간의 직무만족의 매개효과 분석 ····· 63
표 20. 직무환경과 이직의도 간의 직무만족의 매개효과 분석 ····· 66
표 21. 직무특성과 직무만족 간의 현장학습 조절효과 ····· 68
표 22. 직무환경과 직무만족 간의 현장학습 조절효과 ····· 68

그 림 목 차

그림 1. 연구모형 ····· 36

Abstract

The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Mediation Effects of Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers

Kim Do-Gyun
Dept. of Business Administration,
The Graduate School,
Sunchon National University

Advisor: Prof. Ryu Il

This study pursued two primary goals: (1) to explore the impacts of job characteristics and work environment on turnover intention, and (2) to evaluate the mediation effects of job satisfaction among the landscape architecture workers.

The results was found that the affecting factors of job characteristic among the landscape architecture workers were job suitable and job task identity on job satisfaction, but weren't effected work variation and job autonomy on job satisfaction. And this implied that job task identity in job characteristic factors was critical factor to decide the levels of job satisfaction across the landscape architecture workers.

Also, the results was found that the affecting factors of job environment in

landscape architecture workers were work environment, personal relationship, and job compensation on job satisfaction, but weren't affected between workload and job satisfaction. And this implied that personal relationship in job environment factors was critical factor to decide the levels of job satisfaction across the landscape architecture workers.

Turnover intention of landscape architecture workers was found to have a negative effect on the job satisfaction. These analyses suggested that there is a need to work on higher job satisfaction through self-esteems for work, development for the knowhow and work skill, and rewards to reduce turnover intention among the landscape architecture workers.

Job satisfaction were found to have a completely mediation effect between the job suitable and job task identity of job characteristic factors on turnover intention, but weren't effected between job variation and job autonomy on turnover intention among the landscape architecture workers. Although job satisfaction weren't statistically effected between job variation and turnover intention, job variation is very important because it is very highly signified($p=0.051$) between job variation and turnover intention.

While the results were showed that Job satisfaction were found to have a partly mediation effect between the work condition, workload, personal relationship, and job compensation of job environment factors on turnover intention among the landscape architecture workers.

Moreover, the study was found the mediation effects of field study experience between job suitability and job satisfaction. However, no mediation effects of field study experience between remnant variables(job variation, job autonomy, work task identity, work condition, workload, personal relationship, and job compensation) and the job satisfaction was found. Although experience of field study before get a job weren't effected between these variations and job satisfaction among the landscape architecture workers, these

variables were very important. Because experience of field study before the get a job were directly positive effected job variation, job autonomy, work condition, and job compensation, job task identity, workload, and personal relationship in landscape architecture workers.

These results suggested to implication on the job characteristics and job environments for higher job satisfaction and reduce the turnover intention in landscape architecture workers. Then, we need to enforce the field study experience before the get the job in landscape architecture workers.

Key Words: Job suitable, Work variation, Job autonomy, Job task identity, Work condition, Workload, Personal relationship, Job compensation

제 1 장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

조경(Landscape Architecture)이란 지구환경과 생태계를 보전하고, 인류의 생활환경을 보다 기능적이고, 심미적이며, 생태적으로 유익한 환경과 경관을 창조하거나 개선하는 것으로 실사구시에 근거한 과학, 공학, 기술과 예술이 종합된 실천학문이다. 최근 산업화와 도시화에 의하여 훼손된 경관과 생태계 회복 그리고 삶의 질 향상을 위한 조경산업이 활성화 되고 있는데 통계청 2009년 총 공사액 자료에 따르면 조경건설업이 전년대비 30.8% 증가해 성장 잠재력이 매우 큰 분야로 인식되고 있다(이상석, 2010).

조경종사자는 정원, 공원, 도시공간, 가로녹지, 관광레크레이션 시설, 리조트, 역사유물지, 지형훼손지 등을 지형과 용도에 맞게 조경계획 및 설계하며, 조경공사를 관리·감독하고 조경시설을 유지·관리하거나 조경식물 또는 시설물 등을 생산하는 사람들이다. 조경종사자들은 지구환경을 보전하고, 인간의 삶의 질을 향상 시키는데 중요한 역할을 담당하며, 심미적 아름다움을 추구하는 예술적 문화를 창달한다는 점에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 우리나라의 조경분야 종사자들은 대략 1만 여명이 산업체에 근무하고 있으나 이직 또는 전업을 하는 사례가 증가하고 있는 것으로(한국고용정보원, 2012) 추정하고 있다.

직업은 생계유지의 수단이라는 가장 중요한 의미 외에도 개인의 자아를 실현하는 장이 되며, 동시에 사회발전을 의도하고 개인의 신분을 말해주는 사회적인 지위나 위상과도 깊은 관계가 있다(박석돈, 2004). 이직은 기업의 입장에서 우수 인력의 손실, 채용 관련 비용의 증가는 물론 업무공백으로 인한 생산성 저하와 동료 구성원들의 동요와 사기 저하 등의 부정적 영향을 미칠 수 있다(Staw, 1980; Hom and Griffeth, 1995). 규모가 작은 조직일수록 소수의 이직으로도 사업에 치명적인 손실

이 발생할 수 있는데 조경분야는 타 분야에 비하여 대부분 소규모 조직으로 구성되어 있어서 한두 명의 이직으로도 기업 또는 산업현장 운영에 치명적인 영향을 미치는 경우가 많다. 기업운영에 있어서 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이듯이 이탈하는 구성원의 관리가 인적자원 유지측면에서 매우 중요하다(이은숙, 2003).

조경산업은 대부분 인력 의존도가 높아서 조경종사자들의 직무 의식이나 직무환경에 따라 생산 품질과 고객에 미치는 영향이 크며, 기업의 생산성을 좌우하기 때문에 조경종사자들에 대한 인적자원관리는 매우 중요하다. 우리나라에 조경학을 1973년에 처음 도입한 이래 약 40여 년 동안 조경학의 연구들은 대부분 자연이나 사회현상의 파악, 계획, 설계, 시공, 관리, 문화, 역사, 생태 측면에서 주로 연구되어져 왔으며, 조경종사자들의 직무특성, 직무환경, 직무만족, 이직의도 등에 대한 경영학적 연구자료는 거의 찾아보기 어렵다.

조경산업의 특성상 기능적이고, 생태적이며, 심미적인 작업을 수행할 수 있는 유능한 인재를 양성하고, 활용하기 위해서는 조경종사자들의 이직을 최소화하여 안정된 직장에서 조경업을 계속할 수 있도록 하여야 한다. 조경종사자들의 인적자원관리를 위하여 조경종사자들의 근무환경, 직무특성, 현장학습경험, 직무만족, 이직의도 등을 면밀히 파악하여 이직을 줄일 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다. 조경분야에서는 이직관리에 관한 선행 연구가 미흡하여 조경분야 종사자의 인적관리에 참고로 할 수 있는 자료는 찾아보기 어렵기 때문에 이직에 관한 체계적인 연구가 시급한 실정이다.

2. 연구의 목적

이직에 대한 선행연구들은 주로 사회학, 경영학, 심리학, 사회복지학, 간호학, 체육학 등에서 많이 연구되었으며, 대부분 이직을 직접적인 변수로 하였다기보다는 주로 이직의도라는 변수를 사용하여 측정하고 있다(정진경, 2009). 이직의도는 종사원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도이며(Iverson, 1992), 이직행위 이전의 선행변인으로 알려져 왔다(박가열 등, 2008). 이직의도는 이직과 상관관계가 매우 높아서(Miller et al., 1979) 이직의도가 실제의 이직으로 이어질 가능성

이 높기 때문에 이직의도는 중요한 결과변수로 보고 있다(권문주·박상철, 2010). 이직을 이직의도로 측정하는 것은 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 이직행동자체를 연구하는 것보다 정확하고 비용면에서도 효과적이며, 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직의 예방적 역할을 할 수 있는 장점이(Iverson, 1992; Wright & Bonett, 2007) 있기 때문이다.

이직의도에 대한 기존의 연구는 직무특성(Hackman and Lawler, 1971, 김호정, 1989; 이수창 · 이환범, 2008), 직무환경(Price and Muller, 1986; Porter & Steers, 1973; Pigors & Myers, 1981, Cotton & Tuttle, 1986), 직무만족(Price, 1977; Mobley, 1978; George & Jones, 1996), 메타자료에 의한 40여 가지의 요인들(Thomas, 2000) 등의 다양한 요인과 관련지어 연구가 수행되어 왔다. 이들 기존의 연구들에서 이직 또는 이직의도는 대부분 한두 가지의 요인에 의해서도 결정되기도 하지만 대부분은 다양한 복합적 요인에 의해 결정되어지기도 한다(정영채, 1997). 한편 직무특성 요인인 직무정체성의 하위요인들과 이직의도 간에 직무만족이 부분매개역할을 하거나 매개역할을 하지 않는 하위요인이 있으며(전태준 등, 2008), 직무만족이 이직의도에 매개변수 역할을 하여 이직의도가 달라지기도 한다(이장원, 2003). 직무만족도는 이직의 가장 직접적인 요인으로 알려져 있는데(Barak, et al., 2001), 열악한 직무환경은 직무만족도를 저하시키며(천효숙, 2007; 이중민, 2009; 최성희, 2010), 낮은 직무만족도는 결국 이직을 초래하게 할 것이다. 이러한 많은 선행연구들은 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 하여 이직의도에 영향을 미칠 수 있다는 것을 암시하고 있다.

조경종사자들의 경우에는 이직에 영향을 미치는 직무환경이나 직무특성에 관련된 요인들은 직무의 자긍심, 자신의 기술발전에 대한 만족감, 남들이 인정 해주는 직업에 대한 만족, 작업결과에 대한 보람 등의 직무만족에 따라 이직의도가 소진되는 경우를 많이 발견할 수 있다. 이러한 측면에서 조경종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가 그리고 직무특성과 직무환경에 직무만족이 매개하여이직의도에 영향을 미치는가를 파악하는 것은 조경종사자들의 인적관리에 중요한 일이다.

한편, 조경종사자들은 현장에서 과학, 공학, 예술, 기술 등을 복합적으로 수행하여

야 하는 특성을 가지고 있는데 취업 전 견학, 현장실습, 아르바이트 등의 경험이 많을수록 직무특성과 직무환경을 잘 이해하고 취업 이후에도 잘 적응 하는 특성이 있는 것으로 추정되어 왔다. 이것은 이직의도에 영향을 미치는 직무만족에 취업 전 현장학습 경험이 조절효과가 있을 수 있음을 암시하는 것이다. 학습은 경험의 계속적인 성장 또는 재구성 과정이며, 경험은 개인의 학습과 성장의 기초가 되는데 (Dewey, 1916; 1938), 취업 전 현장학습의 경험은 직무특성의 특성과 직무환경을 이해할 수 있는 기회를 갖는 것으로 취업 이후 직무만족에 영향을 미칠 수 있다. 반면, 취업 전 현장학습의 필요성에 대하여 일부 교직자나 학생들은 부정적인 의견을 제시하기도 한다. 조경전공교육기관과 예비 취업자들 그리고 인적자원관리담당자들이 취업 전 현장학습 효과를 판단하기 위해서는 조경종사자들의 직무특성과 직무환경에 취업 전 현장학습경험이 직무만족에 어떻게 조절효과가 있는지에 대하여 규명해야 할 것이다.

이직은 개인적으로나 국가적으로 손실이 크기 때문에 조경분야의 이직에 영향을 미치는 요인들의 관계를 파악하여 조경종사자들의 인적관리 방안을 모색하는 것은 중요한 연구과제이다. 조경종사자들의 이직은 현실적으로 많이 발생하고 있지만 이직률이 어느 정도인지, 왜 이직을 하는지, 어떻게 해야 이직을 줄일 수 있는지에 대한 체계적인 자료가 없기 때문에 인적자원관리를 위한 이직의도에 대한 연구는 청년실업이 사회적 문제가 되고 있는 현실에서 시의적으로도 의미가 있는 것이다.

이직의도에 대한 연구는 경영학, 심리학, 체육학, 사회복지학 등의 다양한 산업 및 조직 분야에서 오랫동안 연구되어 왔다. 그러나 산업 및 조직 분야의 많은 연구들에서 직업분야, 지역적 문화, 규범, 종교 등의 상황적 제약과 행동양식의 개인 차이에 따라 다를 수 있기 때문에 일반적인 이직의도의 연구모형으로 모든 분야에 적용하는 것은 한계가 있다. 즉 대부분의 연구들이 특정 분야, 문화, 국민을 대상으로 하였기 때문에 일반적인 이직의도 이론으로 모든 직업분야에 적용하기에는 한계가 있을 것이다. 예컨대, 대부분의 건설업은 사생활과 휴일이 보장되지 않을 정도로 과도한 근무시간, 잦은 지방출장, 열악한 복지후생시설, 낮은 임금, 직무 내용의 복잡성 등의 특성이 있다. 예술분야는 창작활동을 함에 있어서 직장환경보다는 행위 자체에 대한 자신의 취미, 의미, 상징성, 능력, 행위의 다양성, 자율성, 정체성 등이 중요시 된다.

조경분야는 건설업의 특성 일부와 예술분야의 일부 속성을 갖는 특이한 직업환경과 직무특성을 갖고 있어서 일반적인 이직의도에 관한 이론으로 직무만족이나 이직의도를 보편화하기는 어렵다.

따라서 본 연구는 실용적 기능성과 예술적 심미감 그리고 생태적 생명성을 복합적으로 다루는 조경분야 종사자들을 대상으로 하여 다음과 같은 연구문제를 실증적으로 규명하고자 한다.

연구문제 1: 직무특성과 직무환경은 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가?

연구문제 2: 직무특성과 직무환경은 직무만족을 매개로 하여 이직의도에 영향을 미치는가?

연구문제 3: 직무특성과 직무환경이 직무만족에 영향을 미침에 있어서 취업 전 현장학습경험이 조절효과가 있는가?

본 연구를 통하여 조경종사자들의 이직에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 실무차원에서 인적자원관리전략 모색, 조경전문교육기관의 교육방향 설정, 그리고 이직의도에 대한 메타이론 축적을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 특히, 조경산업분야 경영자는 조경종사자들의 인적자원관리에 있어서 직무특성, 직무환경, 직무만족, 이직의도에 대한 자료로 활용할 수 있으며, 채용담당자는 취업 지원자가 현장학습경험을 한 것에 대하여 어떻게 평가를 하여야 할 것인가와 조경학전공 교육기관에서는 학습프로그램에 현장학습을 도입해야할지 그리고 조경학을 전공하는 학생들의 경우에는 취업 전 현장학습 경험이 왜 필요한지 등에 대하여 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

제2절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

본 연구의 내용은 조경종사자들의 인적자원관리에 대한 기초자료를 제공할 목적으로 조경종사자들의 직무특성, 직무환경, 현장학습경험, 직무만족, 이직의도 변수들

간의 관계를 규명하고자 한다. 이를 위하여 문헌연구를 통해 직무만족 및 이직의도와 관련된 요인들에 대한 이론적 고찰을 수행하였으며, 선행연구들을 토대로 연구모형을 개발하고 연구가설을 설정하였다. 그리고 연구가설을 분석하기 위해 구조화된 질문지를 작성하고 이를 배포하여 실증적 통계분석을 통해 가설을 검정하였다. 구체적인 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 문헌연구를 통하여 직무환경, 직무특성, 직무만족, 이직 및 이직의도와 관련된 이론들을 조경종사자들의 특성에 맞추어 고찰하였다.

둘째, 각 변수들과 관련된 선행연구들의 이론을 토대로 연구모형을 개발하고, 연구가설을 설정하였다.

셋째, 실증모형에 대한 설문조사를 위하여 구성개념들에 대한 조작적 정의를 하고, 측정도구를 개발하여 설문지를 작성하였다.

넷째, 조사설계로서 모집단과 표본을 정의하여 조사대상자를 선정하였으며, 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다.

다섯째, 사회과학 통계패키지를 이용하여 수집된 설문자료의 신뢰성과 타당성을 검증 하였으며, 설정된 연구가설을 검정하였다.

여섯째, 통계분석 결과에 따라 연구결과를 분석하고 해석하였다.

일곱째, 본 연구의 시사점과 한계점 및 향후 연구방향을 기술하였다.

2. 연구의 방법

본 연구는 조경종사자들의 직무특성, 직무환경, 현장학습경험, 직무만족, 이직의도 변수들 간의 관계를 밝히고자 문헌연구 방법과 실증연구 방법을 병행하였다. 연구의 중요변수들에 대한 이론적 고찰을 통하여 연구모형을 작성하였고, 실증적 연구를 위해 조경관련 종사자들과의 인터뷰를 통해 예비설문지를 작성하고, 내용구성의 타당성을 검증 한 후 본 설문지를 완성하여 조경관련 종사자들을 대상으로 설문지에 의한 탐색적 연구로서 횡단적 연구를 수행하였다.

제3절 논문의 구성

본 논문의 구성은 크게 다음과 같이 5장으로 구성되었다.

제1장 서론에서는 연구의 필요성 및 목적, 연구의 내용 및 방법, 논문의 구성으로 논문의 전반적인 개요와 방향을 제시하였다.

제2장 이론적 고찰에서는 본 연구와 관련된 변수들에 대한 이론적 고찰과 이와 관련된 각 변수들 간의 선행연구들을 고찰하였다.

제3장에서는 이론적 고찰을 토대로 연구모형을 개발하고, 가설을 설정하였으며, 실증연구를 위하여 변수들의 조작적 정의와 측정도구를 기술하였다.

제4장 실증분석에서는 수집된 자료로부터 분석된 표본의 특성, 변수의 신뢰성, 변수의 타당성 및 가설 검정을 하였다.

제5장 결론에서는 본 연구의 결과를 요약하고, 연구의 시사점, 연구의 기대효과, 연구의 한계 및 향후 연구 과제를 제시하였다.

제 2 장 이론적 고찰

이 장에서는 본 연구와 관련된 직무특성, 직무환경, 직무만족, 이직의도에 대한 이론과 선행연구들을 고찰하여 본 연구와의 관련성에 대하여 논의하였다. 이론적 고찰의 내용은 제이론에 대한 정의, 개념, 특성, 연구동향, 선행요인과 종속변수들에 미치는 영향에 대하여 고찰하였으며, 제이론들을 통하여 본 연구의 시사점과 연구타당성을 검토하였다.

제1절 조경의 개념 및 조경종사자의 실태

조경(Landscape Architecture)이란 지구환경 및 생태계를 보전하고, 인류의 생활환경을 개선하기 위하여 토지를 보다 아름답게 또한 경제적으로 개발 조성하는 데 필요한 기술과 예술이 종합된 실천과학이다(윤국병, 1980). 최근 경제규모가 커지고 소득 증대와 주 5일 근무 등으로 생활이 여유로워지면서 쾌적한 주거환경에 대한 사람들의 욕구, 자연과 어우러진 친환경 속에서 안전하게 살고자 하는 욕구, 건강과 웰빙에 대한 관심, 여가 활동에 대한 수요가 증가하고 있으며, 현재보다 아름답고 쾌적한 삶의 공간을 가꾸고자 하는 인간의 향상심으로 조경에 대한 관심이 꾸준히 증가할 것으로 예상된다.

조경종사자들은 주로 정원, 공원, 도시공간, 가로녹지, 관광레크레이션 시설, 리조트, 역사유물지, 생태계훼손지 등을 지형과 용도에 맞게 조경계획 및 설계하며, 조경공사를 관리·감독하고 조경시설을 유지·관리하며, 조경식물이나 시설물을 생산하는 사람들이다. 조경가는 사물의 이치에 대하여 전문적인 판단능력으로 환경과 경관을 보전, 개선, 개량, 창조 등의 실천적 기능과 기술이 있어야 하고, 사물을 예술적으로 표현하고 창조할 수 있는 기예를 갖추어야 한다.

조경은 생산물이 복잡하고, 공종이 많으며, 작업의 난이도가 크고, 생산현장의 환경변화가 커서 대응 기술 요구도가 크므로 인적자원에 대한 의존도가 높다. 조경은 다른 산업에 비하여 수요자에 의하여 사업이 발생되는 수주산업 위주로서 고정적인 제품생산 방식은 드물며, 대부분이 일회성 생산방식으로 기계나 장비에 의해 반복

생산품은 드물고, 프로젝트별로 각 현장 특수성에 맞추어 생산품을 만들어야 하는 비반복적 작업이 많다. 조경산업은 호황기와 불경기에 따라 수요가 불안정하기 때문에 인력의 상용화가 어렵고, 대규모 조직화가 어려우므로 대규모 기업이 적으며, 중소기업이나 소기업이 많은 것이 특징이다. 조경업은 300인 미만의 사업장 종사자가 87.8%(한국고용정보원, 2012)로 대부분의 조경업체는 임직원 30~40명의 대형 업체와 5~6명 이하의 소형 업체로 구분된다(김한준 등, 2009). 또한 조경분야는 특정 프로젝트를 수행하거나 현장에 근무하는 경우에는 불과 몇 명 정도의 소규모 조직으로 업무를 추진하는 경우가 대부분이다.

우리나라의 조경은 1970년대부터 도입되어 대학에 정규과정의 조경학과가 1973년에 처음 개설된 이래 2012년 현재, 전국의 43개 전문대학, 대학교, 대학원에서 매년 2천여명의 조경가가 배출되고 있다(이상석, 2010). 2009년도 산업·직업별 고용구조조사에 의하면 조경기술자의 수는 10,595명, 임금근로자는 92.3%, 임금근로자의 소득은 253.9만원, 평균연령은 35.2세, 조경기술자의 성비는 남성 65.9%, 여성 34.1% 이며, 평균 근속연수는 6.3년, 주당 평균근로시간은 46.0시간, 300인 미만사업 종사자의 비율은 87.8%, 학력별로는 대졸이 81.3%, 석사 이상이 7.6%, 전문대졸이 7.1%로 평균학력은 15.9년 이며, 월평균 임금은 260.7만 원 정도이다(한국고용정보원, 2012).

조경분야 산업활동은 2010년 9월 현재 조경시공업체는 조경공사업체 1,428개, 조경식재공사업체 3,491개, 조경시설물설치공사업체 2,181개로 전체 7,100여개에 달하고 있으며, 조경기술용역업체로서 엔지니어링활동주체는 2009년 기준으로 648개 업체가 활동하고 있다(이상석, 2010). 조경종사원들의 영역은 주로 조경, 생태, 자연환경보전, 문화역사, 경관 등이고, 취업 대상지는 주로 조경관련 건설회사, 엔지니어링, 유지관리회사, 공무원, 공사, 단체 등이며, 주요 업무는 주로 조경계획 및 설계, 시공, 유지관리, 조경식물 및 시설물의 생산, 유통, 컨설팅 등이다.

제2절 선행연구의 이론적 고찰

1. 직무특성

1) 직무특성의 정의 및 개념

직무란 근로자가 수행하는 일 자체이고, 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무 또는 맡은 일이라고 할 수 있다(이승로, 2004). 직무특성은 일반적으로 '직무가 단순하다', '자율성이 없다', '복잡하다', 그리고 '반복적이다' 등과 같은 표현으로 사용되고 있다(이수창·이환범, 2008).

<표 1> 직무특성에 관한 이론적 토대의 성립과정

연 구 자	연 구 내 용
Turner & Lawrence(1965)	필수 과업특성을 개발하여 과업특성과 종업원 태도간의 관계에 대한 실증연구
Blood & Hulin(1967)	직무 수행원의 행동반응을 조절하는 요인
Hackman & Lawler(1971)	직무특성 도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 있어서 직무특성의 영향력 측정
Hackaman & Oldham(1974)	직무설계를 위한 직무특성모형 개발
Hackaman & Oldham(1975)	직무진단조사(JDS) 개발
Oldham(1976)	대인관계적 조절효과를 이용한 직무특성과 내적 동기 간의 연구
Hackaman & Oldham(1976)	직무진단조사를 통한 이론의 테스트, 직무설계전략이론의 정립
White(1978)	직무특성 모델에서의 개인차변인의 매개효과검증
Evans et al.(1979)	직무특성모형의 확장시도

출처: 최병우 · 장인환(2004)

직무특성에 대한 연구는 Turner & Lawrence가 1965년에 최초로 시작한 이래 많은 연구가 이루어 졌다. Turner & Lawrence(1965)는 직무의 속성을 다양성, 자율성, 상호작용, 직무에 필요한 지식과 숙련, 책임감 등으로 구분하였다. Hackman & Lawler(1971)는 직무특성을 핵심직무특성(다양성, 자율성, 과업정체성, 환류성)과 대인직무특성(타인과의 관계, 우호관계의 기회)로 구분하였다. Hackman & Oldham(1980)은 직무특성이란 직무를 수행하는데 있어서 개인적인 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과를 인지할 수 있게 하는 기술다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등을 의미한다고 하였다.

직무특성의 속성은 연구자들 별로 다소 차이가 있으나 어떤 직무가 종업원들에게 일할 마음을 갖게 하며, 어떤 사람들이 이 일에 적합한가, 어떻게 하면 직무를 보다 동기유발을 많이 제공하는 것으로 만들 수 있는가, 어떻게 하면 동기유발을 많이 할 수 있는 직무가 될 수 있는가, 그리고 이에 따른 작업자의 작업행위나 직무만족, 조직성과의 향상 등과 같은 향상된 결과를 어떻게 측정할 것인가에 대한 해답을 제공하려는 것이라고 할 수 있다(Hackman & Oldham, 1975).

조경종사자의 직무는 대부분이 특정 프로젝트에 대하여 과학, 공학, 예술, 기술이 복합되어 진행되는 전문분야로서 일반적으로 공종이 매우 다양하여 직무다양성이 높고, 전문적 지식과 기술이 필요로 하기 때문에 직무적합성이 요구되며, 비전공자가 하기 어려운 사회적으로 인정된 직무정체성이 있다. 생산품의 예술적 표현 과정상에 타인으로부터 간섭받지 않고 독자적인 판단에 의해 작업이 진행되는 자율성에 의하여 작업이 이루어지는 특성이 있다. 그러므로 본 연구에서는 조경종사자들의 직무특성 속성을 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성으로 하였다.

(1) 직무적합성

직무적합성(job fitness)은 직무의 특성과 이를 수행하는 사람의 개인적인 특성이 부합되는 정도로 정의된다(강성수 등, 2008). '적합성'은 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미한다(이선규・이웅희, 2007). 직무적합성은 종업원들의 욕구와 이러한 욕구를 만족시키기 위해 직무가 제공하는 것들 간의 적합이다. 개인의 욕구와 직무 제공요소 간, 그

리고 개인의 능력과 직무 요구사항 간의 적합성 등이 있다(Edwards, 1991; Kristof, 1996). 직무적합성은 수행하는 과업이 자신의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도(이종근, 2002) 이기도 하다. 일자리적합은 개인이 자신의 교육, 기술에 대비하여 자신의 직무에 있어서 적합한 정도이다(이만기, 2010). 직무특성이 이직의도에 영향을 미치고, 직무특성 중 자율성이나 감독면밀성과 같은 특정 직무특성은 이직에 유의한 영향이 있는데(Krausz et al., 1995), 직장에서 자신의 기술, 전공, 학력에 대비한 자신의 직무적합 정도가 첫 직장 만족도에 영향을 미친다(오성욱·이승구, 2009).

미지의 직업에서도 학습에 의해 자신이 해보고 싶은 욕구가 발생되기도 하는데 전공분야 학습은 직무에 대한 지식과 능력을 학습하여 취업 후 직무적합도가 높아질 수 있다. 조경종사자들은 취업 전 전공이 직무와 일치할 경우, 본인들이 해보고 싶었던 직무일 경우, 습득한 지식과 경험으로 능력을 발휘할 때 직무적합도가 높을 것이다. 조경분야는 다양한 지식과 기술이 요구되기 때문에 직무적합도가 중요하다.

(2) 직무다양성

정영채(1997)는 직무다양도를 자신이 수행하는 직무가 다양한 기술이나 재능을 필요로 하는 정도라고 하였다. Wagner & Hollenbeck(2005)는 직무다양성은 구성원이 직무를 수행하기 위해 사용하는 다양한 개인적인 기술이나 직무수행에 필요한 행동의 다양성 정도라고 하였다. 송병식(2005)은 직무의 다양성은 직무수행 시 다양한 활동이 요구되어 여러 상이한 기술과 기량을 발휘해야 하는 정도라고 하였다. 이러한 선행연구들을 종합하여 보면 직무다양성은 과업을 수행하는데 있어서 필요로 하는 직무의 종류가 적고 많음, 직무가 단순한지 아니면 복잡한지, 직무 수행에 적용해야 하는 지식이나 기술의 다양성을 의미한다. 직무다양성이 높은 직무일수록 직무의 폭이 넓어지고, 성장욕구가 높은 사람일수록 직무다양성이 높은 직무를 선호한다(Hackman and Oldham, 1980). 일반적으로 직무가 단순하거나 반복적인 작업을 되풀이하게 되면 일상이 지루하고, 자극 없는 업무로 인해 근로자들이 불만족스럽고, 불필요한 느낌을 받게 한다(김양희 등, 2006). 조경산업은 다양한 재료를 사용하여 비반복적으로 생산품을 완성해 가므로 아직 경험해 보지 못한 새로운 테마나 아이템을 다루어야 할 때는 새로운 것을 경험한다는 즐거움도 있지만 업무처리 방법의 미

숙으로 업무부담이 커져서 스트레스를 유발할 수 있다. 조경산업 특성상 직무가 공동작업 보다는 개인화된 작업이 많은 조경종사자들에게 과도한 직무다양성은 직무만족이나 이직의도에 영향을 미칠 것으로 보인다.

(3) 직무자율성

자율성(autonomy)은 직무수행에 필요한 의사결정, 과업의 일정과 절차를 결정하는데 부여된 자유, 독립성, 재량권 정도를 말한다(Hackman and Oldham, 1975). 자율성은 내적인 일이나 개인의 업무행위에 있어서 사회적 통제로부터의 자유로움을 의미하는 것으로 직무수행에 필요한 의사결정, 과업의 일정과 절차를 결정하는데 부여된 자유, 독립성, 재량권 정도를 말한다(Rothman, 1987). 자율성이 많은 직무일수록 책임감을 더 느끼고 긍정적인 태도를 갖는다(Hackman and Oldham, 1980; Spector, 1986). 조경산업은 타 분야에 비하여 작업 내용이 모듈을 짜 맞추는 듯한 반복적 생산활동이 적고, 대부분 현장상황에 직관적으로 대응하는 일이 많기 때문에 단독 혹은 소수의 조직으로 작품활동을 수행하는 조경종사자들은 자율성이 많은 편이다. 조경산업현장에서 자율성은 생산활동에 있어서 상사의 지시를 받지 않고도 자신의 생각과 판단에 따라 업무를 수행할 수 있는 재량권이 업무에 대한 자긍심, 지식과 기술이 발전되어 간다는 향상심, 업무의 보람 등이 영향을 미쳐서 직무만족과 이직에 영향을 미칠 것으로 보인다.

(4) 직무정체성

과업정체성(task identity)은 구성원이 과업의 '전체(whole)' 또는 '이와 동일하다고 입증할 수 있는 과업의 한 부분(identifiable piece of work)'을 완결하도록 허용되는 정도라고 정의할 수 있다. 전문직업적 정체성이란 전문직 구성원 스스로가 전문직업이라고 내리는 주관적 평가를 말한다(전태준 등, 2008). 직무정체성은 자신이 하는 일이 의미가 있는 것으로 다른 일반인들이 하기 어려운 특별한 일로서 다른 일들과 뚜렷이 구별되는 것이다. 자신이 하는 일이 일반적인 일들과 '다름'과 어느 누구도 생각하지 않은 '독특' 한 것을 하는 것에 대한 '특별함'을 인식하며, 사회적으로 좋은 평판을 받고, 인정받는 것에 대하여 느끼는 것이다. 직무의 정체성이 높을수록

직무의 의미가 커지며, 개인에게 완성감을 느끼게 한다(Hackman and Oldham, 1980). 이것은 어떤 내적 기준이나 기대와 비교하여 자신의 일과 자기 신분에 대한 가치를 인식하는 것이다. 조경가들은 자신들이 하는 일이 누구나 하기 어려운 자연과 인간 생활에 필요로 하는 가치 있는 일을 한다는데 대하여 사회적으로 인정받고, 스스로 고무되는 것에 대하여 정체성을 갖는다. 예컨대 조경종사자는 끊임없이 변화하는 환경과 생태계에 생명성이 있는 소재를 대상으로 5차원의 시공감각(時空感覺)을 통하여 자신이 하는 일이 누군가를 위한 가치 있는 것이고, 문화발전과 지구생태계에 기여한다는 것을 인식할 때 자신의 직무정체성을 느끼는 것이다.

2) 직무특성의 중요성

직무특성은 직무만족, 이직의도에 영향을 미치기 때문에 중요한 변수이다. 직무특성은 조직구성원의 태도와 행동을 좌우하는 변수로서 개인의 동기부여와 직무만족에 영향을 미쳐 조직의 목표 달성에 관여한다(김민주·한숙영, 2006; 조선배 등, 2010). 직무특성 이론은 조직구성원에게 어떻게 직무를 부여하는가에 따라서 조직성과가 달라질 수 있기 때문에, 동기부여와 성과를 증대시킬 수 있도록 직무를 재설계하는데 중요한 이론적 기초를 제공해 왔다(배성현, 2001). 전통적으로 직무특성에 대한 이론은 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성과 직무태도가 개인의 차이에 의해 결정된다는 상황이론으로 사용 기술의 다양성, 과업 일체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등을 제공하면, 구성원들이 보람, 책임감 등의 심리상태를 경험하게 되고, 결과적으로 이러한 심리상태가 개인의 만족, 동기 등에 영향을 미친다는 직무특성모형이 많은 연구자에 의하여 검증되어 왔다. 그러나 이 모형은 많은 학자들에 의해 그 타당성이 입증되어 왔지만 핵심 직무특성이 모든 결과변수에 관련되지 않는다는 점(Fried and Ferris, 1987; 배성현, 2001; 신은경・이연경, 2003)과 조절변수의 조절효과에 대한 의문점이 지적되고 있다(김명숙・박영배, 1999; 김경수・김인숙, 1995).

이와 같이 조직구성원의 동기부여 수준에 영향을 미치는 지각된 직무특성 요인이 직무만족 결정 요인으로 부각되고 있어서(김민주·한숙영, 2006) 조경종사자들의 직무특성이 직무만족에 영향을 미칠 것임을 시사하고 있다. 조경분야 종사자들은 건설업과 예술성을 강조하는 분야로서 직무의 특성상 개인의 직무가 적

합한지, 직무가 단순 또는 과도하게 복잡한지, 자율적으로 자신의 직무를 수행할 수 있는지, 자신이 하고 있는 일이 의미가 있는 것인지가 직무만족에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 직무특성에 대하여 경영학, 심리학, 사회복지학, 체육학 등에서 많은 연구가 수행되었으나 직무특성을 몇 개의 차원으로 구분하는 것에 대해서는 학자들의 견해가 일치되지 않고 있으며(김호정, 1989), 아직 조경분야에서는 직무특성에 대한 연구를 거의 찾아보기 어려운 실정이다. 그러므로 조경분야의 직무특성상 중요시 되는 직무의 적합성, 직무다양성, 직무정체성, 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것은 의미 있는 연구로 판단된다.

2. 직무환경

1) 직무환경의 정의 및 개념

직무환경이란 조직 내에서 이루어지는 환경으로 조직 환경이라고도 하는데 포괄적이며, 주관적이고 다의적인 개념으로 학자에 따라서 다양한 정의를 내리고 있다(김성필, 1998; 안형기, 2003; 강이석, 2007). 구자대(1990)는 직무환경은 조직 구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서 내부적, 외부적 조건의 총체를 나타내며, 조직구성원과 함께 환경에 대한 대응방식에서 표출된 특정조직이나 하위조직에 대하여 지각할 수 있는 고유의 속성으로 정의하였다. 박노윤・설현도(2011)는 직무환경은 근로자들이 직무를 수행함에 있어서 그들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경으로 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황으로 정의하였다.

직무환경의 개념은 개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함하여 보수, 승진, 일의 흥미, 고용 안정성 등과 관련하여 대우나 보상의 공정성, 인사제도의 공정성 그리고 근무여건 등을 포괄한다(김영락・임영규, 2010). 직무환경은 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것으로 근무조건 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등이 직무환경에 속한다(서영득, 2007). 박은정(2003)은 직무환경은 물리적 배치, 참여자들 간의 상호작용, 조직구성원의 고

객이나 외부인에 대한 행동 등에 의한 전체적인 느낌, 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭한다고 하였다. 김현미(2005)는 직무환경을 재정적, 금전적 보상인 보수를 포함한 근무조건과 복지후생, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것이라고 하였다.

이와 같은 직무환경에 대한 선행연구들의 정의를 요약해보면 직무환경이란 조직구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서(Forehand & Gilmer, 1964; Likert, 1967; 안형기, 2003) 직책이나 직업상에 책임을 지고 담당하여 맡은 일을 수행하는데 있어 직접적 또는 간접적으로 영향을 주는 조건이나 상황의 총체를 의미한다(이대희, 2007).

다음 <표 2>는 직무환경에 대한 다양한 정의를 요약한 것이다.

<표 2> 직무환경에 대한 다양한 정의

연 구 자	정 의
Forehand & Gilmer(1964), Likert(1967), Mill(1989)	조직구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체
Campbell et al.(1974), Hellriegel& Slocum(1974)	조직구성원과 함께 환경에 대한 대응방식에서 표출된 특정 조직이나 하위조직에 대하여 지각할 수 있는 고유의 속성
Likert(1967), 이현정(2000)	내부적, 외부적 조건의 총체
박은정 (2003)	물리적 배치, 참여자들 간의 상호작용, 조직구성원의 고객이나 외부인에 대한 행동 등에 의한 전체적인 느낌, 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭
김현미(2005)	재정적, 금전적 보상인 보수를 포함한 근무조건과 복지후생, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭
이대희(2007)	직책이나 직업상에 책임을 지고 담당하여 맡은 일을 수행하는데 있어 직접적 또는 간접적으로 영향을 주는 조건이나 상황의 총체
김영락・임영규(2010)	개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함하여 보수, 승진, 일의 흥미, 고용 안정성 등과 관련하여 대우나 보상의 공정성, 인사제도의 공정성 그리고 근무여건 등을 포괄
박노윤・설현도(2011)	근로자들이 직무를 수행함에 있어서 그들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경으로 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황

2) 직무환경 구성요소

위와 같이 직무환경은 조직구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서(Forehand & Gilmer, 1964; Likert, 1967; 안형기, 2003) 다의적 개념을 가지고 있으며, 조직의 성과나 유효성을 도모하기 위해서는 그 직업에 알맞은 직무환경의 조성이 필수요건임을 나타내고 있다(서영득, 2007). 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행 연구자들의 분류에 따라 공통적인 주요 직무환경요인들을 조사하여 직무환경요소로서 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계를 선택하였다.

근무여건은 생리적 욕구로서 직무자체, 동료, 감독, 하급자와의 관계, 물리적 근무환경, 근무시간, 봉급, 직무안정성, 적당한 임금, 휴식, 환경에 관한 욕구로 표현 될 수 있다(김성국, 1999; 이장원, 2003). 근무환경을 구성하는 요인에는 안전요인, 스트레스, 관계요인 등이 있다. 안전은 먼지, 소음, 열 등의 작업상의 위험도가 이직에 영향을 미친다(이승로, 2004). 조경산업의 근무환경은 대부분 미개척지 또는 훼손지 등을 대상으로 하기 때문에 작업장의 환경이 열악하고, 근무시설과 복지시설이 갖추어지지 않은 곳이 많으며, 촉박한 시간 내에 성과물의 생산으로 불규칙한 근무시간과 휴식, 감독관이나 민원인들로 부터의 의견충돌 그리고 조경산업이 경기변동 민감성에 따른 타의적 휴직과 봉급의 불규칙성 등이 많은 것으로 알려져 있다. 근로환경은 직무만족과 이직성향에 중요한 변수로 작용(이장원, 2003; 류정숙 등, 2006)하기 때문에 중요한 변수이다.

업무량은 한정된 작업자의 능력 중 특정한 작업 수행에 사용된 자원의 양이라고 말할 수 있다(Norman and Bobrow, 1975). 역할 과부하에는 제한된 시간 내에 수행할 수 있는 것보다 더 많은 양의 역할을 부여하는 양적과부하(quantitative overload)와 직무를 수행하는데 요구되는 기술, 지식, 능력 및 자경이 부족하여 나타나는 질적과부하(qualitative overload)가 있는데 두 종류의 과부하 모두가 직무스트레스를 유발한다(Quick & Quick, 1984). 과도한 업무는 특정인에게 일은 많고 감당할 자원은 적은 것을 뜻하며, 양적인 과도한 업무는 시간에 비하여 일의 양이 너무 많은 것이고, 질적인 과도한 업무는 새로운 분야이거나 훈련을 받지 않아 능력이 없어서 등 근로자가 하기에 너무 어려운 일을 하는 것이다(김양희 등, 2006). 사람들은

일상적인 일을 계속하다가 새로운 특정과제를 부여 받으면 역할과다로 갈등을 경험하게 된다(김성천, 2009). 조경산업분야는 직무의 특성상 순간적으로 일정 시간 내에 해결해야 하는 일이 수시로 발생하며, 매번 새로운 테마와 아이템 개발 또는 그들의 적용에 부담을 가지는 경우가 많이 있기도 하다. 조경산업분야에서도 제한된 기간 내에 생산품을 완성하여야 하며, 수시로 발생되는 발주처의 요구, 기상이나 자연환경 또는 민원 등의 제반 상황에 불규칙적인 업무량이 폭주하는 경우가 많이 있다. 예컨대, 조경식재의 경우에는 살아 있는 생명체인 식물을 다루어야 하기 때문에 제한된 시간 내에 식재를 하여야 하기 때문에 긴급을 요하거나 부득이 야간작업을 해야 하는 횟수가 많아지기도 한다. 반면, 업무량은 지나치게 적을 경우에도 스트레스가 발생할 수 있는데 업무량이 적을 경우 자신의 능력이 과소평가되고 있다는 인식을 갖게 될 것이다(김성천, 2009). 업무량은 정서적 고갈에 영향을 미칠 수 있기 때문에(김동률, 2009) 과중한 업무로 인하여 그만두고 싶은 충동을 느끼고(박형숙·강은희, 2007), 업무과다가 직무만족도에 영향을 미치므로(House, 1981; O'Driscoll et al., 1992; McKnight et al., 2009) 중요한 변수이다.

대인관계는 일반적으로 한 개인이 다른 사람들을 대할 때 보편적으로 나타나는 특성이다(Montemayor, 1994). 일반적으로 원만한 대인관계를 유지하는 사람들은 의사소통이 빈번하고 개방적이며, 정확하고 적시에 이루어지며 상대방에 대해서 호의적이고 친밀한 감정을 갖는다(Doney & Cannon, 1997). 한 개인이 타인과 긍정적이고 원만한 대인관계를 형성하면 타인과의 관계에 쉽게 적응하고, 자아 정체성을 형성하며, 자아의 성장과 발전에 도움을 얻지만 대인관계 제대로 형성하지 못하면 타인과의 관계에서 고립되거나 사회생활의 적응에 어려움을 갖게 된다(한금선 등, 2007). 대인관계 능력은 개인이 업무를 수행하는데 있어서 다른 구성원들과 협력적으로 일할 수 있게 하는 능력이자 현재 상황에서 업무를 보다 안정적으로 수행하기 위한 기술로 작용하기도 한다(조대연, 2005; Hanley et al., 1996). 대인관계는 구성원이 상사, 동료 및 부하와 가지는 관계로서 상호간 관계의 양호여부는 개인과 조직에 있어서 매우 중요한 요소이다(박민구, 1994). 직무상의 대인관계는 크게 나누어 상사와의 관계, 동료와의 관계, 부하와의 관계로 나누어 볼 수 있다. 상사와의 관계에서 직속상사의 배려적인 관리행동은 상사와 동료애적인 행동제시, 상호신뢰, 존경 및 친밀성

과 관계가 있다(김해정, 2006). 한 개인이 높은 수준의 대인관계 능력을 갖고 있으면 효과적인 업무 수행을 위해서 상대방을 신뢰하면서 개방된 자세를 갖고 자신의 경험과 지식을 공유하기 때문에 협력을 이룰 수 있는 가능성이 높아진다(Stevens & Campion, 1994). 조경산업분야에 있어서 대인관계는 상사, 동료, 부하직원, 고객, 감독, 민원 등을 포함한다. 조경은 공종이 다양하고, 시대에 뒤떨어지지 않는 새로운 지식과 기술이 요구되며, 기술 전수를 받기 위해서는 상사, 동료, 부하직원들 간의 면밀한 협력관계 유지 되어야 한다. 이들의 관계가 원만하지 못할 경우에는 정보의 고립으로 원활한 직무를 수행하기 어렵다. 또한 고객, 감독 민원인들과의 마찰은 작품 완성도나 직무수행에 영향을 미치기 때문에 원만한 대인관계가 필요하다.

보상체계는 연구의 목적과 방법에 따라 연구자들 별로 그 의미를 달리하는 경우도 있다. Milkovich & Newman(2002)은 보상체계는 고용관계의 부분으로서 구성원들이 받는 재무적 보상 그리고 느낄 수 있는 서비스와 혜택이다고 하였다. Reynold(1978)는 보상이란 기본적인 임금 이외에 종업원들이 기업으로부터 받게 되는 일체의 금전적, 물질적 보수, 복리후생, 비경제적 직무자체, 직무환경, 승진을 포함한 광범위한 개념이라고 하였다. 민철구 등(2009)은 보상은 금전적인 부분뿐만 아니라, 사회적 대우, 일의 보람, 자기개발 기회 등 비금전적인 부분도 내포하고 있다고 하였다.

이러한 선행연구들을 종합하여 보면 개인이 조직의 기능을 수행하기 위해서 제공하는 노력의 대가로서 조직이 조직구성원에게 제공하는 유형, 무형의 가치로서(권채영, 2006) 경제적 보상, 물질적 보상, 사회적 보상, 자기개발 보상 등으로 요약된다.

3. 현장학습경험

현장학습 경험은 취업하기 전에 미리서 실무현장에서 자연현상이나 산업현장의 실무를 직접 보고, 듣고, 체험하며, 토론하고, 느끼면서 체득하는 학습 방법을 말한다. 현장학습은 교실에서 이론적 지식만 배우는 것을 벗어나 여러 가지 구체적인 사실들을 현장에서 직접 보고, 듣고, 조작하며, 느끼면서 탐구하여 목표를 지향해 가는 학

습방법이다. 취업 전 현장학습의 목적은 산업실무에서 요구하는 전문적인 지식과 기술을 숙련하고, 직업적응 능력을 갖추어 실제 상황에 이론을 적용하고, 실제와 연결시킬 수 있는 기회를 제공하기 위해서 수행한다(Doebler et al, 1998).

조경분야는 산업실무에 실천적으로 생산활동을 해야 하기 때문에 이론에 바탕을 둔 지식을 실무적으로 실행할 수 있어야 하므로 현장학습은 필수적이고 볼 수 있다. 그러나 대부분의 조경전공관련 교육기관에서는 교육여건 상 주로 이론 위주로 교육을 하기 때문에 현장학습의 기회가 적은 것이 현실이며, 일부 교육기관에서는 조경산업에 필요로 하는 취업 전 현장학습 경험을 현장견학, 실습, 아르바이트 등으로 진행하고 있다. 현장견학의 경우에는 학생들이 교실에서 배운 학습내용이 일의 세계에 어떻게 관련되며, 무엇이 다른가를 알게 해 준다(용환직, 2004). 조경현장학습 경험은 체험과정이나 작업과정에 자연스럽게 작업의 내용을 파악할 수 있음, 미지의 세계를 알 수 있음, 자신의 관심사와 능력을 발견할 수 있음, 적성을 판단할 수 있음, 취업에 필요한 능력을 개발하여 숙달할 수 있음, 다른 사람과 함께 일하는 능력을 개발할 수 있음, 학교에서는 습득할 수 없는 직업적 전문능력을 개발할 수 있음, 학교 수업과의 관련성을 알 수 있음, 이론적 개념의 의미와 핵심을 이해할 수 있는 효과가 있다. 또한, 현장실습은 지식 중심의 교육에서 습득한 이론적 지식 및 실기 능력을 현장에 적용하여 경험으로부터 얻어진 실제적 지식과의 모순 및 공통점을 상호보완할 수 있는 안목과 능력을 기르고 전문적 지도자로서 적성 검토와 자기개발을 위한 기회를 제공한다고 볼 수 있다(김선희, 2002).

Schunk(1989)는 선수경험이 자기효능감에 영향을 미친다고 하였다. 조경종사자들의 취업 전 현장학습은 직접 보고, 체험하여 스스로 체득하는 것이기 때문에 매우 흥미롭고, 그 기억이 오래 남기 때문에 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 정서적 각성을 통하여 자기효능감이 높아질 수 있다. 자기효능감(self-efficacy)은 구체적으로 특정한 일을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음을 의미하는 것으로 자기효능감은 성취경험(performance accomplishment), 대리경험(vicarious experience), 언어적 설득(verbal persuasion), 정서적 각성(emotional arousal)을 통해 획득된 정보는 인지적 평가 과정을 거쳐 자기효능감에 영향을 미치게 된다(Bandura, 1997). 직업효능신념은 과거의 수행경험이 교육적, 직업적 선택에 미치는

영향을 인과적으로 중재한다(Badura, 1995). 수행성취는 강력한 직업자기효능 발달에 기여하지만 지각된 직업효능은 직업 관련 행동을 예측하는 보다 강력한 요인이다(Hackett & Lent, 1992). 박가열 등(2008)은 청소년직장체험프로그램에 참여와 연수행의 긍정적 진로발달은 상호 관련성이 있는데 직무만족에 영향을 미치며, 청소년직장체험프로그램이 현재의 직장에서도 유의한 영향으로 작용하여 직장체험프로그램이 진로발달에 효과성이 높다고 하였다. 이와 같은 이유로 각 산업 분야에서 산학협력을 통한 현장실습 프로그램을 도입하여 학생들의 학술적 능력뿐만 아니라 기술적 능력을 육성하고 있다(오미해 등, 2009).

이러한 선행연구의 결과들은 직무특성과 직무환경에 취업 전 현장학습 경험이 직무만족에 조절효과가 있을 수 있음을 암시하고 있다. 학습은 경험의 계속적인 성장 또는 재구성 과정이며, 경험은 개인의 학습과 성장의 기초가 되는데(Dewey, 1916; 1938), 취업 전 현장학습의 경험은 직무특성의 특성과 직무환경을 이해할 수 있는 기회를 갖는 것으로 취업 이후 직무만족에 영향을 미칠 수 있다. 취업 전 현장학습 경험은 이론과 실무를 연계시켜주는 역할을 함으로써 자신의 전공과 진로를 결부시켜 자신의 진로개발에 기대치가 높아 미래 진로에 대한 준비를 하고, 넓은 인적 네트워크를 형성하며, 자신을 재발견할 기회가 되어 직업선택에 도움을 준다(Collins, 2002; 오미해 등, 2009). 취업 전 현장학습 경험은 알지 못하는 것을 미리서 알고, 보고, 실제적으로 체험하여 그 일이 자신의 취미, 전공, 적성 등을 파악하게 되며, 그 일이 반복적으로 훈련하게 되면 그 일에 대한 친숙도 또는 해결능력이 높아짐으로써 직무특성과 직무환경에 대한 태도를 달리 할 수 있는 근원이 되기 때문이다.

이러한 선행연구결과들은 현장학습 경험이 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 주요한 요인임을 시사하는 것으로 조경종사자들의 현장학습 경험은 Bandura(1977)의 자기효능감 원천의 요소로 견학, 실습, 아르바이트 등의 현장학습 경험은 조경분야의 체험을 통하여 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 정서적 각성에 영향을 미쳐서 자기역량발전에 영향을 미칠 것으로 보인다.

조경종사자들은 현장에서 과학, 공학, 예술, 기술 등을 복합적으로 수행하여야 하는 특성을 가지고 있는데 취업 전 견학, 현장실습, 아르바이트 등의 경험이 많을수록 직무환경에 적응을 잘 하고, 직무에 대한 적합성이 높으며, 다양한 과제들도 스스럼

없이 도전하여 목표를 잘 달성하며, 본인이 하는 일에 대한 의미를 존중하여 업무에 대한 자긍심이 높고, 자신의 기술발전과 성취감에 대한 만족과 보람을 느껴서 직무환경이 다소 불편하여도 조직을 떠나는 것이 지연되는 것으로 오랫동안 추정되어 왔다. 반면, 취업 전 현장학습의 필요성에 대하여 조경학을 지도하는 교수들이나 학생, 학부모, 선배들, 현장실무자들의 의견은 찬성과 반대의 의견이 분분하기도 하다. 그러므로 조경종사자들의 취업 전 현장학습이 직무특성 그리고 직무환경과 직무만족 간의 조절효과가 있는지를 규명하는 것은 의미가 있다.

4. 직무만족

1) 직무만족의 정의 및 개념

직무만족에 대하여 산업화 초기인 1920년대 후반에 Hawthon의 연구로 부터 국내외적으로 많은 연구들이 수행되어 왔으나 직무만족이 단순 속성이 아닌 매우 복잡한 속성으로 구성되어 있기 때문에(김용민, 2011) 직무만족에 대한 정의나 개념이 일치하지 않고 있다. 다음 <표 3>은 연구자별 직무만족에 대한 정의를 요약한 것이다.

직무만족이란 직무에 대한 개인적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무를 좋아하거나 싫어하는 정도를 말하며, 자신의 직무자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정이다(Spector, 1997). 직무만족은 자신의 직무와 관련된 욕구가 충족될 것으로 지각하는 정도에 따른 감정을 포함한 심리적 상태이다(Evans, 1998). 또한 그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구만족에 대한 정도로(McCormick & Tiffin, 1965), 개인의 직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인한 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태이다(Locke, 1976). 직무만족은 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구 충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태로 나타난다(McCormick & Tiffin, 1974). 즉, 직무만족은 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋은 감정과 나쁜 감정의 조화 또는 이러한 좋고 나쁨의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도이다(Smith, 1995).

직무만족은 '만족'이라는 것 자체가 정서적인 반응이므로 대부분 내적이고, 정신적이며, 개념적인 측면에서 이루어지는 비물질적 요소가 강조된다(Locke, 1976). 최은희 등(2009)은 직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무수행 시 개인의 내적, 외적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응으로, 직무만족은 종업원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌한 감정적 상태로 활동이 아닌 심리적 상태로 이해되며, 태도, 가치, 신념, 요구 등과 밀접하게 관련되어 있다고 하였다.

Gilmer(1966)는 직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 관한 관련요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 정의하고 직무만족이란 용어가 직무태도와 구성원의 사기(morale)와 상호 교차적으로 사용되지만 동의어는 아니라고 하였다.

<표 3> 연구자별 직무만족에 대한 정의

학자명	직무만족에 대한 정의
Hoppock (1935)	자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 그리고 환경적 상황의 종합
Smith(1955)	직무만족의 심리적 상태는 개인의 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 상태
Mccormick & Tiffin(1965)	직무에서 얻어지거나 경험한 욕구만족에 대한 정도
Gilmer(1966)	종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻은 유쾌한 감정적 상태
McCormick & Tiffin(1974)	직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구 충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태
Locke(1976)	개인의 직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인한 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태
Feldman & Arnold(1983)	개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양
Cranny & Stone(1992)	직무 수행시 기대하는 결과치와 실제 나타난 결과치의 비교로 초래된 정서적인 반응
Smith(1995)	개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋은 감정과 나

	쁜 감정의 조화 또는 이러한 좋고 나쁨의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도
Gilmer(1966)	직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 관한 관련요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과
Spector(1997)	자신의 직무를 좋아하거나 싫어하는 정도를 말하며 자신의 직무 자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정
Evans(1998)	자신의 직무와 관련된 욕구가 충족될 것으로 지각하는 정도에 따른 감정을 포함한 심리적 상태
Mrayyan(2006)	업무에 대하여 좋아하거나 즐기는 정도
최은희 등 (2009)	조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무수행 시 개인의 내적, 외적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응

직무만족은 학자들이 자신의 연구 분야와 영역에 따라 개방적이거나 제한적으로 정의하여 왔으나 직무만족은 심리적 상태와 인지수준으로 구분된다. 직무만족의 심리적 상태는 개인의 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 상태로 정의(Smith, 1955; 신유근, 1992; Schermerhorn, 1996) 할 수 있고, 인지수준은 보상과 같은 것으로 정의(Wu & Norman, 2006) 할 수 있다. 결국 직무만족도란 지각적인 성격을 가지고 있으면서 동시에 물질적, 심리적 반응의 형태로 취급되고 있는 것이다(이현정, 1994).

이와 같이 직무만족은 직무에 대한 정서 및 심리적 반응이며, 조직구성원 개개인의 직무에 대한 태도 및 욕구충족과 밀접하게 관련되어 있다는 공통점이 있다(이승로, 2004).

2) 직무만족의 중요성

직무만족의 중요성은 개인의 입장과 조직적 입장에서 구분할 수 있다. 개인적 입장에서 직무만족의 중요성은 개인의 가치 판단적 측면과 건강적 측면에서 중요하다. 개인의 가치판단적 측면에서 사람들이 대부분의 시간을 직장에서 보낸다고 볼 때 직장은 삶의 만족을 누리는 곳으로(이승열, 2001) 직장에 대한 개인의 직무만족은 조

직이 가지는 사회적 책임의 범주로 강조되고 있다(신유근, 1985). 개인의 건강측면에서 직무만족도는 정신건강 지수와 정(+)의 상관관계가 있고(Komhauser, 1965), 직무만족도는 신체적으로도 피로감, 두통, 호흡장애, 발한 등이 발생할 수 있어서(Burke, 1970) 직무만족이 낮으면 스트레스가 가중되어 가정생활이나 여가생활 심지어 삶 자체까지 불만을 느낄 수 있다고(신유근, 1985) 하였다.

조직적인 측면에서 직무만족과 관련이 있는 것은 직장에 대한 호의성, 인간관계, 이직, 출퇴근 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 조직적 측면에서 직무만족이 높은 사람은 자기가 속하여 있는 조직을 외부 사회에 호의적으로 이야기 하게 되며(이승열, 2001), 직무만족이 높으면 효율적이고 혁신적이며, 사려가 깊을 것이라는 것이다. 자신의 직무에 대하여 긍정적인 감정을 가진 사람은 인간관계가 원만하여 조직의 생산성 향상이라는 측면에서 중요하다(신유근, 1985). 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되고, 이에 따라 생산성의 효과를 얻을 수 있다. 종업원의 직무만족은 이직, 결근, 직무성과 등의 직무수행에 영향을 미치게 되기 때문에 그와 관련되어 많은 연구들이 이루어져 왔다(이승로, 2004). 직무만족은 이직을 결정하는데 영향을 미치는 중요한 요인으로 보고되었다(최은희 등, 2009). 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 이직률이나(최재열, 1994; 박경규, 2000) 결근율이 낮다고 하였다(최재열, 1994).

직무만족과 성과의 관계는 아직 명확한 관계가 성립되지 않고 있다. 직무만족은 조직의 효율적인 운영에 매우 중요한 영향을 미치는 동시에 조직의 효율적 운영으로 결정되는 성과요인으로 간주하기도 한다(Charles & Marshall, 1992). 그러므로 조직에서 직무만족과 관련된 요인들을 측정하여 조직구성원의 직무만족도를 확인해 봄으로써 조직성과를 예측해 볼 수 있을 것이다(박미숙, 2009).

최재열(1992)은 비록 이론적으로는 완전히 타당성이 입증되고 있지는 않지만 연구자들 중에는 직무만족이 작업자의 작업성과에 직접적인 영향을 미친다고 가정하고 있는 사람이 적지 않다고 하였다. 반면, Vroom(1964)은 두 변수와의 관계를 다룬 20편의 논문을 종합한 결과에서 어떠한 단정할 만한 관계를 발견하지 못했다. 직무만족이 생산성을 설명하지 못하는 이유는 직무만족자체가 하나의 정서적 상태이기 때문이라고 하였다(Locke, 1970). 직무만족이 생산성과 신빙성 있는 관계를 갖지는

못하지만 직무만족 요인의 중요성을 약화시키는 것은 아니며, 직무만족은 생산성을 설명하는 다양한 변인들 중의 한 하위변인에 불과하기 때문에 직무만족 자체로만은 영향력이 미세하다는 것이다(이종목, 1989; 이승열, 2001).

전문직에서는 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문 직업으로서 발전을 꾀하기 어렵다(최은희 등, 2009). 일반적으로 직무스트레스가 누적되거나 과도하면 심리적 불안과 직무에 대한 무관심, 체념, 의사 결정 능력의 감소, 상황 대처 능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무 관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심 등을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을 한다(Hall & Mansfield, 1971).

조경은 다양한 복합공정이 수행되는 전문직으로 직무에 대한 만족감이 없을 경우에는 개인적으로 건강에 불리하고, 조직에 인화관계에 부정적 태도를 취할 수 있으며, 직무에 대한 충실도가 낮아져 생산품의 품질이나 성과가 낮아지고, 직무에 대한 스트레스로 이직의도가 높아질 가능성이 높다. 조경분야에서 직무만족도가 중요시되는 것은 조경생산 활동 모든 과정에 직무만족도가 영향을 미치며, 직무만족도가 높을수록 조직, 고객, 사회에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다.

3) 직무만족에 영향을 미치는 요인

Locke(1965)은 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 물리-경제적학파, 사회적학파, 작업 그 자체를 중요시하는 학파로 구분하였다. 첫 번째, 물리적-경제적 학파는 직업의 배치, 작업조건, 임금 등의 역할을 강조하였으며, 주로 테일러와 1920년대 대부분의 미국 연구자들이 이에 속한다. 두 번째로, 사회적 학파는 1930년대에 시작되어 민주적인 감독, 응집력 있는 작업조건, 우호적인 종업원-관리자 관계 등의 역할을 강조 하였고, 호오손 연구자들과 산업사회학자들, 리더쉽 이론가들이 이에 속한다. 세 번째로는, '작업 그 자체'를 중요시한 학파로 과업의 숙련, 효율 및 정신적으로 도전적인 작업을 가능케 하는 책임 등을 통해 만족의 달성을 강조하는 학파들이다.

<표 4> 선행연구의 직무만족 결정요인

학 자 명	직무만족 결정요인	
Ginzberg(1951)	경제적 보수와 명성, 특별한 활동과 목표달성에 얻어지는 본질적 만족, 사회적·환경적인 부수적 만족	
Herzberg et al.(1959)	직무만족요인	성취, 인정, 작업, 책임, 성장
	직무불만족요인	회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 보수
March & Simon(1958)	자신의 이미지에 대한 직무의 적합성, 직무관계의 예측능력, 직무에 따른 역할과의 조화	
Alderfer(1967)	임금, 부가급부, 상사존중, 동료존중, 성장	
Herzberg(1968)	성취감, 안정감, 책임감, 성장, 승진	
Locke(1976)	작업자체, 승진, 임금, 작업조건, 부가급부	
Milton(1981)	업무요인, 임금요인, 인정요인, 복지후생요인, 과업수행요인, 감독요인, 동료요인, 관리정책요인	
Schnier(1981)	개인차원	욕구, 가치능력, 경험, 개성
	조직차원	역할성격, 직무성격, 리더십, 조직구조, 작업환경, 개인 간 환경
Smith et al.(1983)	직무 그 자체, 승진, 임금, 감독자, 동료	
Robbins(1993)	업무, 보상, 직업환경, 동료관계, 적성, 직무	
Knoop(1993)	일자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료	
Purcell(1995)	동료관계, 직무자체, 일선감독자, 근무조건, 교육적합성, 급여, 승진	
김재일 등(1996)	업무자체, 임금	
DeSantic & Durst(1996)	직무특성, 업무상황	
YuanTing(1997)	보수, 승진, 과업명료성, 동료관계	
Siu et al.(1997)	직무, 보수, 승진, 감독, 동료, 직종	
Maghribi(1999)	승진, 발전기회, 직원충성도, 임금	
조경호·주재복(2001)	업무, 보수, 승진	
최인섭·최의수(2001)	직무환경요인, 능력요인, 개인·심리요인, 인간관계, 개인특성	
제갈돈(2002)	조직만족, 동료관계, 외적보상	
최규신(2002)	복리후생, 임금, 근무환경, 동료관계	
Gauzente(2003)	근무환경, 사회적 지위, 사람의 질, 자율성, 일자체, 성취감, 수입, 정체성	
Spear(ed)(2004)	스트레스, 사회적 지지, 역할모호성, 팀워크	
Meade et al.(2005)	팀워크, 고객접촉, 존중감, 도덕적 업무, 동료관계, 고객치료	
이상철 등(2005)	직무, 보수, 감독, 동료	
Mrayyan(2006)	불만요인	외적보상, 업무기회, 직장과 가정의 조화, 상호작용, 칭찬 및 인정
	만족요인	동료관계, 통제 및 책임성
강홍구(2006)	자기효능감, 직무특성	
남선이 등(2006)	사회적인정, 직무자체, 고객과의관계, 급여, 상급자와의관계, 근무여건	
문동환(2007)	보상, 근무환경, 승진, 조직분위기, 직무자체	
박미숙(2009)	직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 동료로부터 오는 피드백, 일로부터 오는 피드백, 타인들과의 상호작용), 목표지향성, 학습조직준비도	

출처: 문동환(2007)의 연구를 토대로 재구성함

이와 같이 직무만족을 결정하는 요인은 학자에 따라 다양하게 제시되고 있지만 직무만족은 주로 직무환경요인과 직무특성이 주요 결정요인으로 제시하고 있다(Forgarty & Uliss, 2000; Bhuian & Menguc, 2002; Thakor & Joshi, 2003; 최병호 등, 2004; 김석영·박춘광, 2008; 김용국·이경숙, 2009; 조우정, 2011).

직무특성이 직무만족에 영향을 미친다는 연구들은 주로 직무의 적합성, 직무의 다양성, 직무의 자율성, 직무의 정체성, 직무의 중요도, 직무의 피드백 등이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 임번장(1996)은 직무특성에 관련하여 직무자율성, 직무피드백 그리고 직무다양성이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. Slavitt et al.(1978)은 직무만족에 미치는 요인은 임금, 행정, 자율성, 직업상태, 상호작용, 업무요구도, 인간관계 등이라고 하였다. 이러한 선행연구들에서 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 요인은 매우 다양하며, 연구자별로 연구의 목적에 따라 직무특성의 하위변수를 달리 하여왔지만 보편적으로 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성이 직무특성의 개념을 구성하는 것으로 판단되었다.

직무만족에 대한 직무환경요인은 개인 및 조직 그리고 연구방향과 목적에 따라 조금씩 차이가 있어서 일반적으로 정형화된 요인이 제시되지 못하고 있는데(이현주, 2009), 이것은 직무자체가 원래 단순하지 않고, 과업과 책무가 상호간의 작용을 하거나 유인체제 또는 보상으로 이루어져 있기 때문이다(Milton, 1981). 직무환경이 직무만족에 영향을 미친다는 연구들은 주로 근무환경, 직무다양성, 업무량, 인간관계, 보상체계 등이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 원금혜(2003)는 직무에 대한 개인의 만족 정도는 태도나 가치관과 같은 개인적 요소와 직무를 둘러싸고 있는 인적・물적・조직적인 환경요인들에 의해 영향을 받는다고 하였다. Smith et al.(1983)은 직무만족 요인들은 보통 직무 그 자체, 승진, 임금, 감독자, 동료 등이라고 하였다. 김석영・박춘광(2008)은 직무만족의 결정요인으로는 승진, 급여, 근무시간, 안정감, 복리후생, 상사, 동료, 고객 등이 다양한 요인이라고 하였다.

직무환경이 직무만족에 미치는 영향 요인은 선행연구들의 결과가 다양하며, 연구자별로 연구의 목적에 따라 직무환경 요인의 하위변수를 달리 하여왔지만 주로 근로환경, 업무량, 대인관계, 보상체계가 직무환경요인의 개념을 구성하는 것으로 판단되었다.

이러한 선행연구들을 종합하여 보면 직무만족은 다양한 변수들이 있으며, 여러 연구자들이 직무특성요인과 직무환경요인을 중요하게 다루고 있음을 알 수 있다. 선행연구들을 통해 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 정리하면 다음 <표 4>와 같다.

조경실무에서는 조경종사자들의 직무의 적합성, 직무의 정체성, 직무의 다양성, 직무자율성, 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계에 대한 인식은 자신의 직무를 수행하는데 필요한 지식의 습득정도, 기술의 숙련도 등과 같은 사전경험에 따라 직무만족도가 달라질 수 있음이 자주 발견된다. 예컨대 조경신입사원들의 경우에 취업 전에 조경분야 교육기관에서 학습한 내용이 주로 이론적 교육만 받은 경우 보다는 현장실습이나 아르바이트 등을 자주 경험한 종사자들은 자신도 몰랐던 조경분야에 대한 흥미, 관심, 적성을 개발하며, 조경이 사회적으로 뚜렷이 구별되는 정체성을 느껴서 자부심을 갖기도 하며, 자신이 하고 싶은 일을 자율적으로 다양한 일도 스스로 완성해 나간다는 것을 인지할 때 직무만족도가 높아지기도 한다. 또한, 취업 전에 현장실습 경험은 자신의 업무에 대한 자긍심, 기술발전에 대한 만족, 일에 대한 가치와 보람을 느낄 때 근무여건, 대인관계, 보상체계가 다소 불리하고, 업무량이 많을지라도 현장실습과정에 그러한 환경을 인지하고 대처하는 능력을 배양하거나 감안하고 취업하여 직무에 대한 스트레스가 적어서 이직하려는 의도가 낮다는 종업원들이 많다. 비록 조경종사자들에 대한 취업 전 현장학습 경험, 직무특성, 직무환경, 직무만족에 대하여 사회과학적으로 규명된 구체적 선행연구는 아직 발견되지 않으나 실무현장에서는 오랫동안 추정되고 있다. 이와 같이 직무특성이나 직무환경이 직무만족에 취업전 현장학습 경험이 어떻게 영향을 미치는가를 파악하는 것은 조경종사자들의 직무관리, 취업 전 교육프로그램 개발에 중요하다.

5. 이직의도

1) 이직의 정의 및 개념

이직에 관한 연구는 1950년대부터 미국에서 시작되어 지금까지 지속적으로 연구되

고 있는데 이는 조직의 인적자원관리 측면에서 이직이 차지하는 비중이 크다는 점을 반영하고 있는 것이다. 이직에 관한 대부분의 이론이나 선행연구들은 이직의 지각된 용이성과 욕구의 개념(March & Simon, 1958)에서 비롯된 것으로 이직에 대한 정의는 많은 변천을 거듭하여 발전하였고, 학자에 따라 매우 다양하게 정의되고 있다.

Mobley(1977)는 **이직**이란 '조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직 구성원의 자격을 종결짓는 것으로, 개인 스스로 자발적으로 직장을 떠나는 자발적인 이동'이라고 하였다. Price(1977)는 이직이란 사회시스템의 구성원 자격의 경계를 넘나드는 개인의 이동 정도라고 하였다. George & Milkovich et al.(1994)은 종사원의 이직은 종사자 스스로 또는 고용주에 의해서 일시적이든 영구적이든 고용의 종료를 의미 한다고 하였다.

이직은 광의적 이직과 협의적 이직으로 구분할 수 있다. 광의적 이직은 사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동경로라고 할 수 있으며, 취직, 철회, 배치전환, 승진 등이 포함된다(Price, 1997). 협의적 의미로 표현하면 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 자격을 종결짓는 행위라고 정의하였다(Mobley, 1982).

이직은 자발적인 이직과 비자발적인 이직으로도 구분할 수 있는데 자발적인 이직은 종업원의 의사에 의하여 이직하는 것으로 자발적인 이직을 뜻하며, 비자발적인 이직은 종업원의 고용만료나 해고, 군복무 등에 의한 이직을 말한다(정영채, 1997).

또한 조직의 통제성 여부에 따라 이직을 분류하면, 통제가능 이직과 통제 불가능 이직으로 구분할 수 있다. 통제가능 이직은 조직이 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 근무시간, 작업조건, 인간관계 등에 대한 불만을 말하고, 통제 불가능 이직은 조직구성원의 질병, 사망, 학업계속 및 가정문제 등이 원인이 되는 것으로서 조직이 노력을 한다고 해도 통제할 수 없는 경우를 말한다.

본 연구목적에서 밝힌 바와 같이 조경종사자의 이직의도를 파악하는 것이므로 협의적 개념의 통제 가능한 자발적인 이직에 초점을 맞추고 있다.

2) 이직의도의 개념 및 측정

이직의도(turnover intention)란 종사원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 조직을 자발적으로 떠나거나 옮기려하는 행위, 다른 직장의 탐색하거나, 이직을 생각하는 행위 등을 모두 포함하는 개념이다(Iverson, 1992). Price & Muller(1981)는 이직의도란 조직 구성원이 자신이 속해 있는 조직 혹은 직업을 떠나려는 의도, 생각, 결심을 의미하며, 이는 이직을 예견하고 이해하는데 있어서 중요한 예측요인이라고 주장하였다. 이직의도는 이직행위 이전의 선행변인으로(박가열 등, 2008) 조직을 자발적으로 이탈하려는 의도(Bluedorn, 1982)라고 할 수 있다.

이직에 대한 연구들은 대부분 이직을 직접적인 변수로 하였다기보다는 주로 이직의도라는 변수를 사용하여 측정하고 있다(정진경, 2009). 이직의도는 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없으나(한상숙 등, 2009) 이직과 상관관계가 매우 높아서(Miller et al., 1979; Steel & Ovall; 1984) 이직 의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 커서 이직의도는 중요한 결과변수로 보고 있다(권문주·박상철, 2010). Mobley모형의 특성은 인지적 요소를 고려한 점과 의사결정과정에서도 인지적 과정을 중요시 한다는 것이다. 이 모형의 또 다른 특징은 이직의 직접적인 선행요인이 이직의도임을 분명히 하고 있으며, 이직의도의 각 결정단계에서 환류고리를 결정한다는 것이다(정진경, 2009).

따라서 본 연구에서는 이직의도를 최종적인 결과변수로 사용하여 조경업체 종사자들의 이직행동을 조사하고자 한다.

3) 이직의 원인변수

조경종사자들의 이직이 많이 발생되어 조직과 개인에게 미치는 영향이 크기 때문에 이직관리를 위해서는 이직원인이 무엇인지를 파악하는 것이 중요하다. 기존의 이론에 따르면 이직의도에 대한 기존의 연구는 직무특성(Hackman and Lawler, 1971, 김호정, 1989; 이수창 · 이환범, 2008), 직무환경(Price and Muller, 1986 ; Porter & Steers, 1973; Pigors & Myers, 1981, Cotton & Tuttle, 1986), 직무만족(Price,

1977; Mobley, 1978; George & Jones, 1996) 등의 다양한 요인과 관련지어 연구가 이루어져 왔다.

메타자료에 의한 이직의 원인은 보다 좋은 기회, 편익, 시간, 거리, 조직의 미래에 대한 염려, 직업에서 퇴출의 두려움, 직장의 지리적인 위치, 감독관, 불충분하거나 부적합한 장비, 경력에 부적합하거나 도움이 안 되는 성과, 환류의 불충분, 부정확하거나 본의 아닌 직업의 책임, 직업도전, 직장에서 퇴출, 직업 자체, 직업에 대한 책임, 직업에 대한 안전, 직업 스트레스, 권한 위임 또는 자율성의 부족, 만족스러운 직무수행을 위한 지원 부족, 자기계발 기회의 부족, 수행능력의 부족, 공헌에 대한 인식 부족, 조직문화, 조직재배치, 조직의 통제, 정책, 절차, 성과평가 또는 성과평가수단, 개인적인 경력변화, 동료와의 개인적인 관계, 신체적 또는 의학적인 이유, 일과 관련된 문제, 기타 개인적인 이유, 급여 또는 일반적인 보상, 배우자의 전근, 훈련, 수준 높은 관리, 대우, 일의 내용, 작업 환경, 일과 생활의 조화, 작업 조건 등의 40가지 요인을 들 수 있다(Thomas, 2000).

Cotton & Tuttle(1986)은 기존의 이직에 관한 실증분석 자료들을 메타분석기법에 의해 분석한 후 이직과 관련된 조직행동변수 중 유의한 변수들을 정리한 결과 이직 관련 변수들을 직무관련요인, 개인특성요인, 외부환경요인으로 구분하였다<표 5>.

<표 5> 선행연구의 이직원인변수

직무관련 요인	개인특성 요인	외부환경 요인
· 임금 · 업무성과 · 직무명확도 · 직무반복성 · 직무만족도 · 임금에 대한 만족도 · 직무자체에 대한 만족도 · 감독자에 대한 만족도 · 동료에 대한 만족도 · 승진기회에 대한 만족도 · 조직충성도	· 연령 · 근속연수 · 성별 · 교육 · 결혼여부 · 부양자 수 · 적성 및 능력 · 지능 · 이직의도 · 기대감에 대한 충족도	· 고용에 관한 인지 · 실업률 · 취업가능률 · 노동조합의 유무

자료: J. L. Cotton & J. M. Tuttle(1986), Employee Turnover; A meta analysis and review with Implication for research. Academy of Management Review.

이직에 대한 모델과 변수들이 많다고 하여도 그 결과들은 자발적인 이직의도의 네

가지 선행요소로서의 불만족, 지각된 대안들, 탐색의도 그리고 이직의도들의 중요성에 의해 수렴되는 경향이 있다(Steel, 2002). 또한, 이직개념에서 사람들이 떠나거나 남아있는 동기들은 많은 원인들 가운데에서도 특히 감정적인 원인들(구성원 자격은 긍정적인 감정을 제공한다), 계산된 원인들(대안적인 직장을 얻을 수 있는 능력이 있거나 없는 것들), 규범적인 원인들(가족 혹은 친구들의 기대에 부응하기 위한 욕구)이 포함된다(Maertz & Campion, 2004).

전통적인 이직모델들이 일련의 인지된 숙의와 자율적인 행동들에 의해 근거하였다는 사실에서 보면, 이직의도의 형성은 단지 합리적인 생각이 아닌 행동에 영향을 미칠 수도 있는 더 큰 상황적 영향력에 의한 것 보다 합리적인 생각에 관여할 수 있는 지각된 변수들에 의하여 크게 영향을 받을 것이다(Crossley et al., 2007).

한편, 직무만족은 이직에 대해 역의 관계가 있다는 것이 일반적인 견해이나 높은 직무만족은 이직을 낮게 한다는 연구와(김은정, 2002) 직무만족이 이직을 설명하는 정도는 비교적 낮다는 연구가(채수경, 2011) 있어서 견해가 일치하지 않음을 알 수 있다. Price(1977), 권희정(2006), McKnight et al.(2009) 등은 직무특성 및 직무환경과 이직의도 간의 직무만족이 매개역할을 한다고 하여 이에 대하여 검토해볼 필요가 있다. Mobley(1977)는 직무만족과 이직 행위 간의 관계는 통상적으로 유의하고, 일관성이 있으나 그 중간 단계에는 여러 가지 심리적, 경제적 요인들이 작용하여 연결고리를 구성하고 있다고 주장하였다. Price (1977)는 이직의도에 관한 모형을 인구통계학적 변수, 결정변수, 그리고 매개변수로 구분하여 분석한 결과에서 결정변수와 이직의도 간의 직무만족이 매개역할을 하여 결정변수는 직무만족을 통해서 간접적으로 이직행위에 영향을 미친다고 하였다. 공계순(2010)은 직무만족도의 매개역할을 통계적으로 검증한 결과 직무만족도는 나이가 이직의도에 미치는 영향을 부분매개하고 있으며, 보상과 발전기회가 이직의도에 영향을 미치는데 완전매개역할을 한다고 하였다. 권희정(2006)은 기업에서 필요로 하는 자질을 갖추지 못한 인력은 저임금의 단순 직종이나 비정규직에 취업하게 되어, 업무의 만족도가 낮고 이직의도가 높아 지속적으로 고용불안정의 위기를 겪게 되는 경우가 많아지고 있다고 하였다. 전태준 등(2008)은 사회체육지도자를 대상으로 연구 결과 직무만족은 전문직업적 정체성의 하위요인 중 전문조직의 활용은 공공서비스에 대한 신념, 소명의식, 자율성, 자기규

제에 대한 신념과 이직의도 사이에서 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다고 보고하였다. McKnight et al.(2009)은 업무특성, 작업장 특성, 업무의 피로와 함께 직무만족도와 이직의도간의 관계를 밝혀냈다고 하였다. 이들의 선행연구에서 직무특성과 직무환경이 이직의도 간의 직무만족이 매개역할을 할 수 있으며, 직무만족의 매개역할은 독립변수들의 하위변수들에 따라 완전매개 또는 부분매개할 수 있거나 매개역할을 하지 못하는 것으로 보인다.

조경종사자들은 업무의 특성상 건설기술자들의 특성을 가지기도 하지만 예술가들의 특성을 가지기도 한다. 이러한 측면에서 조경종사자들은 직무특성과 직무환경이 다소 열악하다고 하여도 자신이 하고 있는 일이 가치가 있거나, 자긍심이 있거나, 자신이 하는 일을 남들이 부러워한다고 느끼거나, 업무 수행시 노-하우를 습득하는 것에 만족하거나, 업무에서 보람을 느낀다고 생각되면 직무특성이나 직무환경이 다소 열악하다 하여도 이직의도가 낮아질 수 있을 것인가와 직무만족이 매개역할을 하는지를 파악해 보는 것은 의미 있는 일이다.

따라서 본 연구에서는 선행연구들의 고찰을 중심으로 직무특성 및 직무환경이 직무만족을 매개로 하여 이직의도에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다.

제 3 장 연구모형 및 가설 설정

제1절 연구모형

본 연구에서는 조경종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 또한 조경종사자들의 취업 전 현장학습 경험이 직무특성·직무환경과 직무만족 간의 조절효과를 파악하고자 한다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 직무특성, 직무환경, 현장학습경험, 직무만족과 이직의도 등의 이론들과 선행연구들을 기초로 하여 조경종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족에 미치는 영향, 직무특성과 직무환경이 현장학습경험을 조절변수로 하여 직무만족에 미치는 영향, 그리고 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 개념적 모형을 개발하였다.

본 연구모형은 다음과 같은 요인들 간의 관계를 가정한다. 1) 조경종사자가 수행하는 일 그 자체로서 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 그리고 직무정체성 변수를 포함하는 직무특성이 직무만족에 영향을 미친다. 2) 조경종사자들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경을 나타내는 직무환경이 직무만족에 영향을 미친다. 3) 조경종사자들의 직무만족이 이직의도에 영향을 미친다. 4) 조경종사자들의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향은 직무만족을 통해 매개될 것이다. 5) 조경종사자들의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향은 직무만족을 통해 매개될 것이다. 6) 조경종사자들의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향은 현장학습 경험 정도에 따라 다를 것이다. 7) 조경종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 현장학습 경험 정도에 따라 다를 것이다.

동료, 감독, 하급자, 물리적 근무환경, 근무시간, 봉급, 직무안정성 등의 직무환경요인은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되어 있다. 조경종사자들은 외근이 많고, 소규모 조직에서 경영주의 일방적 직무환경이 조성되는 특성이 있다고 알려져 있는데 조경종사자들의 직무환경이 직무환경에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 추론하고자 한다.

직무특성은 근로자가 수행하는 일 그 자체로서 직무적합성, 직무의 다양성, 과업정체성, 자율성 등이 있다. 조경산업은 직무가 매우 다양하고, 과업이 일회성 프로젝트형이 많으며, 훼손된 경관의 복원과 심미적 경관을 창출해야 된다는 과업의 중요성, 소수인원에 의하여 과업을 완성해야 하는 과정에 직무의 자율성이 특이한 조경분야에 직무의 특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 추론하고자 한다.

조경종사자들의 현장학습 경험은 조경관련분야의 실무적인 내용들을 취업 전에 미리서 견학, 실습, 아르바이트 등을 통하여 현장에서 직접 체험하는 것으로서 현장학습 경험이 직무특성 및 직무환경과 직무만족 간의 미치는 영향을 추론하고자 한다.

조경종사자들은 사회에 필요로 하는 아름다운 자연경관의 창출과 생태계 복원이라는 과업의 자긍심을 갖고 있으며, 자신이 하는 일에 대하여 사회적으로 인정받는 직업이고, 직무를 수행하면서 새로운 기술이나 전문적 지식 축적에 대하여 보람이 있는 것으로 추정되고 있으나 최근 젊은 조경전공자들은 실천적 과정에서 직무만족이 매우 낮은 경우가 상반되고 있다. 직무특성은 개인이 담당하고 있는 직무 성격에 따라 일에 흥미를 느껴 동기부여가 되고 직무에 만족하며 성과를 창출하지만, 반대의 직무를 담당하면 직무에 불만을 느끼고 성과도 오르지 않으며 조직을 이탈할 가능성이 높아진다는 이론이다(김석영・박춘광, 2008).

다음 <그림 1>은 본 연구에서 조사하려고 하는 모형을 나타내고 있다.

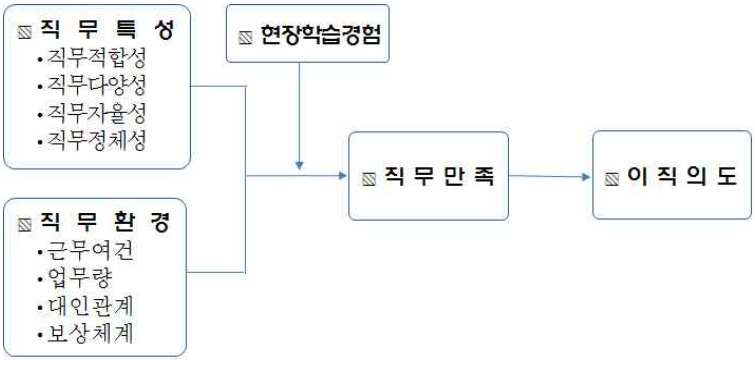

그림 1. 연구의 모형

제2절 가설 설정

본 연구의 모형 설정에 기반을 제공하는 이론과 선행연구 결과를 바탕으로 연구모형의 구성개념을 통계학적으로 검증하기 위하여 주요요인들 간의 관계를 설명하기 위한 각 개념들에 대한 이론을 기반으로 가설을 설정하였다.

1. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

직무특성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다(김민주·한숙영, 2006; 김석영·박춘광, 2008; 김용국·이경숙, 2009; 최병호 등, 2004; Bhuian & Menguc, 2002; Forgarty & Uliss, 2000; Thakor & Joshi, 2003; 조우정, 2011). 직무특성은 개인이 담당하고 있는 직무 성격에 따라 일에 흥미를 느껴 동기 부여가 되고, 직무에 만족하며, 성과를 창출하지만, 개인의 특성과 반대의 직무를 담당하면 직무에 불만을 느끼고 성과도 오르지 않으며, 조직을 이탈할 가능성이 높아진다(김호정, 1989).

직무적합성은 근로자가 수행하는 직무의 수준과 직무수행에 필요한 인적자본(즉, 교육, 기술, 기능) 사이의 연계가 적합한지를 의미한다(Vroom, 1964). 직무적합성의 결과는 직무에 대한 긍정적인 태도 또는 행위로 나타나는데(강성수 등, 2008) 조직구성원들이 기업 내부에서 수행하고 있는 직무가 자신과 잘 맞는다고 지각할수록(이선규・이웅희, 2007), 전공과 직업이 일치할수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다(박원우・이은경, 2003; 손정선, 2008)고 하는데 조경종사자들의 직무적합성은 직무만족에 영향을 미칠 것으로 보인다.

직무다양성은 다양한 과업이 직무 불만족을 유발(강성수 등, 2008) 하지만 지나친 직무전문화로 인한 일상 작업생활에서의 단조로움, 권태감, 작업에 대한 의미상실 등은 작업자에게 직무스트레스 내지 소외감을 가져다주어 이것이 이직으로 연결(이승로, 2004) 되기도 한다.

직무자율성이 떨어진다고 인식할수록 직업에 대한 효능감 역시 떨어지는데(정재민, 김영주, 2011), 업무에 대한 자율성이 정서적 소진과 마찬가지로 효능감 결여에 영향을 미치는 유의미한 변인으로 조경종사자들의 직무자율성은 직무만족에 영향을 미칠

것으로 보인다. 직무정체성과 직무만족과의 관계에서 자신의 직무에 대하여 가치를 부여하지 못하는 경우에는 직무불만족의 가능성이 높다고(강성수 등, 2008) 하여 조경종사자들의 직무정체성이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

이와 같이 직무특성 요인들 중에서 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성 요인들은 조경종사자들의 직무만족에 어떻게 영향을 미치고 있는가를 추론하고자 가설을 설정하였다.

가설 1: 직무특성이 조경종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 직무적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 직무다양성은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 직무자율성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 직무정체성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

직무환경요인인 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계 등이 직무만족에 영향을 미친다. 직무환경과 직무만족에 대한 연구는(Myers, 1964; Herzberg, 1966; Kelly and Harrel, 1987) 등이 있다. 직무환경 변수가 직무만족의 직접적인 원인이 된다고 주장하는 학자들은 역할갈등, 업무량과다, 역할과중, 승진 등이 밀접한 상관성이 있음을 밝히고 있다(임근희, 2010). 한 개인의 근무여건에 대한 평가가 긍정적이면 그 개인은 직무에 만족 하게 되며(이승로, 2004), 직무환경이 부정적일 경우 직무불만족을 야기한다(Herzberg, 1966; 이장원, 2003). 작업조건상의 환경에서 임금, 승진, 휴가, 근로시간 등의 근무환경은 직무에 대한 만족도와 상관성이 높다(류정숙 등, 2006).

근무여건은 근무시설, 근무시간, 휴가, 복지시스템 등이 직무만족에 영향을 미친다. Gilmer(1966)는 직장의 안전, 승진기회, 회사와 관리, 임금, 직무의 고유한 측면, 직무의 사회적 측면, 감독, 의사소통, 작업조건 등이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 안호기(2004)는 종사원들의 이직결정에 영향을 미치는 중요한 요인 중에서 작업환경요인은 작업환경시설, 휴게 공간, 동료관계, 동료신뢰 등이 영향을 미친다고 하였다.

근로환경은 직무만족과 이직성향에 중요한 변수로 작용한다(이장원, 2003; 류정숙 등, 2006). 오동근 등(2007)은 근무환경이 직무만족도에 유의한 영향을 미친다고 하였는데 이승로(2004)는 한 개인의 근무여건에 대한 평가가 긍정적이면 그 개인은 직무에 만족 하게 된다고 하였고, Herzberg(1966)는 직무환경이 부정적일 경우 직무불만족을 야기한다고 하였다. 근무환경이 좋으면 직무만족이 높아진다는 선행연구들의 결과로 미루어 볼 때 조경종사자들의 근무시설, 근무시간, 휴가, 복지시스템 등의 근무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예측된다.

과도한 업무량은 조직 내에서 수행하는 업무의 양이 과도하여 발생하는 업무부하로서 업무과다가 직무만족도에 영향을 미친다(House, 1981; O'Driscoll et al., 1992; McKnight et al., 2009). 업무량의 스트레스가 많을수록 소진의 정도가 높아져서(공계순, 2005; Maslach, 2001) 업무량은 직무만족과 음의 상관관계로서 업무량이 적을수록 직무만족 정도가 높다(엄영희 등, 2009). 사람들은 일상적인 일을 계속하다가 새로운 특정과제를 부여 받으면 역할과다로 갈등을 경험하게 된다(김성천, 2009). 조경은 불특정하게 발생되는 업무량과 새로운 개념과 새로운 기술 등이 유행처럼 바뀌기 때문에 업무과다가 발생할 수 있다. 이러한 측면에서 조경종사자들의 과중한 업무량은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예측된다.

대인관계는 구성원이 상사, 동료 및 부하와 가지는 관계로서 상호간 관계의 양호여부는 개인과 조직에 있어서 매우 중요한 요소이다(박민구, 1994). 일반적으로 조직 내에서 친밀하게 지내면서 서로 도와줄 수 있는 동료가 있을 경우 개인들의 직무만족 수준은 긍정적으로 나타날 수 있다. 한 개인이 타인과 긍정적이고 원만한 대인관계를 형성하면 타인과의 관계에 쉽게 적응하고 자아 정체성을 형성하고 자아의 성장과 발전에 도움을 얻지만 대인관계 제대로 형성하지 못하면 타인과의 관계에서 고립되거나 사회생활의 적응에 어려움을 갖게 된다(한금선 등, 2007). 조경분야는 작업과정에 매우 다양한 분야를 섭렵하고 수행하여야 하나 개인의 힘으로는 한계가 있기 때문에 상사와 후배 또는 선배와 후배 또는 동료들 간의 기술전수나 정보교환이 많기 때문에 대인 관계가 돈독한 편이다. 이러한 측면에서 조경종사자들의 상사, 선후배, 동료들의 돈독한 유대관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 추론할 수 있다.

보상체계는 급여, 승진, 평판, 인정 등이 직무만족에 영향을 미친다. 승진은 조직내부에서의 수직적 이동의 가능성 정도로 승진의 공정성, 승진의 가능성, 인사정책의 합리성 등을 의미한다. 승진과 직무만족에 대한 연구(Price and Muller, 1986; 이주형・김영철, 2002; 김은정, 2002) 등이 있다. 승진은 직무만족과 정(+)의 관계가 있다(Price & Muller, 1986; 이주형·김영철, 2002; 김은정, 2002). 승진이 종사원의 기대를 충족시키고, 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 이직율이 낮아진다. 승진기회가 많이 주어질수록 그리고 인사정책이 합리적으로 이루어질수록 이직은 줄어든다. 복지후생이 직무만족도와 유의한 상관관계가 있는데(차선경, 2000), 보상체계는 직무만족을 고취시키고, 이직의사를 억제하는 요인으로 작용한다(김상욱・유홍준, 2002). 조경종사자들은 거친 환경 속에서도 조직과 본인의 목표달성을 위하여 노력하는 대가로 보상되는 급여, 공정한 승진, 일을 통한 사회적 인정 등의 보상체계가 높을수록 직무만족이 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상된다.

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

가설 2: 직무환경이 조경종사자의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 근무여건은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 업무량은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 대인관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4: 보상체계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

직무만족과 이직의도는 모두 일에 대한 감정적 반응 혹은 지향이라는 공통점을 지니지만, 지향의 대상 및 방식에 있어서는 중요한 차이가 있어서, 직무만족이 수행직무에 대한 다분히 표현적·감정적 반응이라면 이직의도는 소속지위의 변경과 관련된 도구적·합목적적 반응에 해당한다(Mottaz, 1989; Kim, 1999). 직무만족은 이직의도

에 대하여 부(-)의 영향이 있다(Thompson and Terpening, 1983; 최병호 등, 2004; 김태희 등, 2006; 박재관 등, 2009; 조우정, 2011). 직무만족과 이직률과의 관계는 반비례적인 현상으로 직무만족이 높은 사람일수록 직장을 그만 둘 확률이 적어진다(박경규, 2000). 직무에 불만이 있더라도 자리 이동이 한정되어 있거나, 경기가 침체되어 있는 경우 쉽게 이직을 할 수 없지만 일반적으로 만족한 사람은 그 자리에 남고, 불만족한 사람은 떠나게 된다.

이러한 차이로 인해 직무만족은 특정한 직무에 대한 비교적 가변적이고 일시적인 태도로 간주되는데 비해서 이직의도는 근무조직 전체에 대하여 상대적으로 안정되고 지속적인 행위적 의향(behavioral intention)으로 간주된다(Mowday et al., 1982; Ajzen, 1991). 이와 같은 선행연구의 결과들을 기반으로 하여 조경종사자들의 직무만족이 이직의도에 어떻게 영향을 미치는가를 추론하고자 가설을 설정하였다.

가설 3: 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 직무특성과 이직의도에 관한 직무만족의 매개효과

직무특성과 직무만족과의 관계는 다양한 분야에서 관계성이 검증되어 왔다(김민주, 한숙영, 2006; 박영배, 1999; Bhuian & Menguc, 2002). 그러나 동일한 직무에 대해서 개인이 느끼는 반응이 다름을 고려할 때, 개인적 차이가 동일한 직무에 대한 개인의 반응차이를 유발할 수 있다는 가능성을 무시하기는 어려울 것이다(이수창·이환범, 2008). Renn & Vanderberg(1995)은 직무특성과 결과변수들 간의 관계를 매개할 가능성이 있는 새로운 변수를 찾는 노력이 필요하다고 하였다. 채수경(2011)은 핵심직무특성과 이직의도간의 직무만족과 조직몰입이 매개작용을 하는 것으로 보고하여 직무특성과 이직의도 간의 직무만족이 매개작용이 있음을 시사 하였다. 직무특성과 직무만족 그리고 이직의도라는 변수의 관계에서 직무특성은 직무만족에 영향을 미치고 직무만족은 이직의도에 영향을 미친다고 할 때, 이들 변수간의 관계는 직무특성→직무만족→이직의도로 표현할 수 있다. 이때 변수 직무만족은 매개변수라고 하는데 직무만족의 매개효과는 직무특성이 이직의도와는 직접적으로는 상관없지만,

직무만족을 통해 영향을 미치게 됨을 매개적 효과라고 한다. 즉, 직무특성은 직무만족을 통해서만 이직의도와 관계를 갖게 된다. 여기에서 직무만족을 통제하면 직무특성과 이직의도는 관계가 없어진다. 그러므로 직무만족변수는 직무특성과 이직의도의 관계를 매개한다고 할 수 있다. 따라서 다음과 같이 직무만족변수를 직무특성과 이직의도의 매개적 효과를 가정할 수 있다.

따라서 이와 같은 직무특성과 직무만족 그리고 이직의도에 대한 선행연구들을 기반으로 하여 조경종사자들의 직무특성과 이직의도에 직무만족이 매개역할을 하는가를 추론하고자 가설을 설정하였다.

가설 4-1: 직무만족은 직무자율성과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 4-2: 직무만족은 직무적합성과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 4-3: 직무만족은 직무다양성과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 4-4: 직무만족은 직무정체성과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.

5. 직무환경과 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과

근무조건 또는 작업환경이 나빠서, 보수, 승진 등의 불만 등 때문에 직장에 불만이 높아지고 이직을 하게 된다(이선희 등, 2010). 작업조건이 나쁠수록 종사자의 불만족은 증가하며, 이것은 이직으로 연결된다(이장원, 2003). 과도한 업무부하는 직무스트레스를 유발함으로써 직무만족을 저해하여 이직을 선택하게 한다(House, 1981; O'Driscoll et al., 1992). 종사자들은 직무가 과다할 때 스트레스를 많이 받는데 스트레스가 많을수록 소진의 정도가 높아져서 이직에 영향을 미칠 것이다(성희자・권현수, 2011). 종사원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않은 경우 실망하여 이직을 결정한다. 종사원에게 있어서 임금의 절대량, 임금인상액, 승진율도 중요하지만, 그 자신의 공헌수준에 대한 기대와 이의 충족 정도도 이직의 중요한 요인이라는 것이다. 근무조건에 관한 요인은 근무시간의 적절성과 휴무정도, 식사시간, 휴가제도, 피곤한 정도, 교육제공 등을 포함한다. 직무만족의 매개효과는 직무환경이 이직의도와는 직접적으로 상관없지만, 직무환경은 직무만족을 통해

이직의도에 영향을 미치게 됨을 매개적 효과라고 한다. 따라서 이와 같은 직무환경과 직무만족 그리고 이직의도에 대한 선행연구들을 기반으로 하여 조경종사자들의 직무환경과 이직의도에 직무만족이 매개역할을 하는가를 추론하고자 가설을 설정하였다.

가설 5-1: 직무만족은 근무여건과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 5-2: 직무만족은 업무량과 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 5-3: 직무만족은 대인관계와 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.
가설 5-4: 직무만족은 보상체계와 이직의도 간의 매개역할을 할 것이다.

6. 직무특성과 직무환경이 직무만족에 대한 현장학습경험의 조절효과

직무특성에 영향을 미치는 조절변수에 관한 연구는 개인적 차이와 작업상황에 초점을 두고 연구되어 왔으며, 직무특성에 관한 상황변수의 조절효과에 대해서는 학자들 간에 어느 정도 일치된 견해를 찾아볼 수 있으나, 조절변수로서의 개인적 차이에 관한 인식은 학자들마다 상이한 편이다(이수창·이환범, 2008). 박재관 등(2009)은 항공사 종사원의 직무특성은 직무만족에 긍정적 영향을 미치지만 직무유형에 따라 직무만족에 영향을 미치는 직무특성 변수에는 차이가 있다고 보고하였다. 직무특성과 결과변수간의 관계에 있어 태도와 같은 다른 매개변수들이 중요 심리상태를 대체할 수 있다(채수경, 2011). 사람은 현장학습 경험에 의하여 어떤 조건의 변화를 갖는다. Bandura(1993)는 인지적 과정이 새로운 행동을 습득하고 유지하는데 중요한 역할을 한다고 보았다. 즉 개인은 특정 행동이 특정 결과를 초래했을 때 그 인과관계에 대해 재해석하는 인지과정을 통해 행동조절의 통제 소재를 자극에서 개인으로 옮기게 된다. 학습상황과 관련하여 자기효능감이 적용된 대표적인 예는 학습효능감이다(김도관, 2006). 현장학습 경험에 의한 성공적인 성취는 직업 관련 효능신념을 강화시키고, 시간이 지나면서 효능이 강한 분야에 대한 흥미가 꽃을 피우게 된다(Bandura, 1995). 직업추구와 관련된 기술을 타진하는 과업에 성공하는 것은 자기효능과 흥미를 강화하는 반면, 과업실패는 자기효능감과 흥미를 약화시키기도 한다(Campbell &

Hackett, 1986; Hackett et al., 1990). 박가열 등(2008)은 청소년직장체험프로그램에 참여한 연수생이 프로그램 미참여 보다 직무만족도의 수준이 유의하게 높게 나타나 청소년직장체험프로그램 참여의 주효과가 있다고 하였는데 이는 현장학습 경험이 직무만족에 영향을 미치는 것을 시사한다. 따라서 조경종사자들의 직무특성과 직무환경은 선행학습경험에 따라 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 여기서 조절변수로서 현장학습 경험의 유무는 직무특성과 직무환경이 직무만족에 미치는 영향에 의미 있는 차이가 있게 영향을 미치게 됨을 의미한다고 할 수 있다.

가설 6-1: 직무적합성과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-2: 직무다양성과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-3: 직무자율성과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-4: 직무정체성과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-5: 근무여건과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-6: 업무량과 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-7: 대인관계와 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.
가설 6-8: 보상체계와 직무만족 간에 현장학습경험의 조절효과가 있을 것이다.

제 4 장 실증분석

제1절 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 정의 하는 것이다(채서일, 2003).

본 절에서는 앞에서 설정한 독립변수, 종속변수로 나누어 각 요인들의 조작적 정의를 내리고, 그 측정에 대해 논하고자 한다.

1. 독립변수에 대한 조작적 정의 및 측정

1) 직무특성

직무특성변수의 조작적 정의는 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성으로 구성하였다(표 6). 직무적합성은 전공관련성, 개인 가치의 유사성, 과업수행능력, 지식요구도, 적성, 난이도 등으로 하였다. 직무다양성은 직무의 단순성, 다양성, 숙련도로 하였다. 직무자율성은 직무의 자율권, 독립성, 재량권으로 하였다. 직무정체성은 직무의 의미성, 차별성, 평판도, 정체성으로 하였다.

<표 6> 직무특성 변수의 조작적 정의

변 수	내 용	출 처
직무적합성	전공과 직무의 관련성 정도	이상정(2006) 남선이 등(2006) 권오웅(2009) 장주은(2009)
	해보고 싶었던 것과 직무의 일치정도	
	전공분야의 지식과 능력 활용 정도	
	새로운 지식의 요구정도	
직무다양성	직무의 단순성 정도	강옥희(2004) 이장원(2003)
	다양한 과제 수행의 정도	
	직무 수행에 필요한 지식과 숙련도의 필요성	
직무자율성	직무 수행에 독자적인 생각과 판단으로 업무를 수행할 수 있는 자율성 정도	김성현(2009)
	상사의 지시를 받지 않고도 과제를 수행할 수 있는 독립성 정도	
	직무 수행에 대한 재량권 정도	
직무정체성	직무의 의미성 정도	이장원(2003)
	직무의 타 분야와의 차별성 정도	
	직무의 사회적 평판 정도	
	직무의 정체성 정도	

2) 직무환경

직무환경은 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황으로 정의(박노윤・설현도, 2011) 하였으며, 구성항목은 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계로 하였다(표 7).

근무환경은 근로자가 근무하는 물리적 환경으로 정의 하였으며, 직무환경의 구성요소는 시설의 쾌적성, 근무시간, 휴가, 복지시설, 직원들 간의 화합으로 하였다. 업무량은 업무처리의 양적 시간과 처리인원으로 정의 하였으며, 업무량의 구성항목은 업무시간, 업무추진 인원, 업무초과시간으로 하였다. 대인관계는 근로자가 직무를 수행하는 과정에서 상대하는 사람으로 정의 하였으며, 대인관계의 구성항목은 상사와

의 관계, 상사의 지원, 동료들의 신뢰로 하였다. 보상체계는 조직이 근로자를 대우하는 정도로 정의 하였으며, 보상체계의 구성항목은 급여와 보상수준의 적절성, 승진의 공정성, 인정으로 하였다.

<표 7> 직무환경 변수의 조작적 정의

변 수	내 용	관련연구
근무여건	이용시설의 편리성과 쾌적 정도	남선이 등(2006) 강옥희(2004)
	근무시간 정도	
	충분한 휴가의 정도	
	복지시스템 정도	
	직원들 간의 화합을 위한 행사 빈도	
업무량	업무 완성을 위한 노력시간의 정도	남선이 등(2006)
	업무지원 정도	
	초과 근무시간이 사생활에 지장을 주는 정도	
대인관계	상사와 인격적이고, 공정한 대화의 정도	
	동료들과 원만한 인간관계를 형성 정도	
	고객들이 나를 좋아하는 정도	
보상체계	급여와 보상 수준의 정도	이상정(2006) 남선이 등(2006)
	승진에 대한 공정한 평가의 정도	
	직무에 대한 사회적 평판 정도	

3) 현장학습경험의 조작적 정의 및 측정

현장학습 경험이란 학교나 교실의 학습에서 벗어나 자연 현상이나 사회적인 사실이 구체적으로 나타나고 있는 현장에서 직접 접촉을 통하여 보고, 듣고, 조작하고, 느끼면서 탐구하여 목표를 지향하는 학습 방법을 말한다. 일반적인 관점으로서의 경험 또는 체험은 사물이나 사건에 노출되거나 수반됨을 통해 얻는 물건이나 사건의 관찰이나 기술의 지식을 이루고 있다. 조경종사자들의 취업 전 현장학습경험은 참여정도, 참여도, 학습효과, 지식정보 취득, 체험으로 하였다(표 8).

<표 8> 현장학습경험의 조작적 정의

변 인	항 목	내 용	출 처
현장학습경험	참여정도	현장학습이나 아르바이트 참여 정도	자체개발
	참 여 도	조경분야에 현장학습이나 아르바이트 등에 적극적으로 참여도	
	학습효과	현장실습이나 아르바이트를 통하여 조경분야에 대한 실무학습정도	
	지식정보취득	현장실습이나 아르바이트를 통하여 많은 지식과 정보 습득정도.	
	체 험	현장실습이나 아르바이트를 통하여 배운 조경분야 작업을 직접 경험정도.	

4) 직무만족의 조작적 정의 및 측정

직무만족이란 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에서 유래하는 유쾌하거나 긍정적인 정서적 상태이다(Locke, 1976). 직무만족은 외부에서 쉽게 측정하기 어려운 심리적인 상태이며, 따라서 직무만족을 조작적으로 정의하고 측정하려는 노력은 오랫동안 진행되어 왔지만, 그럼에도 불구하고 직무만족이란 개념은 다양하게 정의되고 여러 가지 측정도구가 활용되고 있다(박상철, 2006).

직무만족 연구 초기에는 직무만족을 근로자의 욕구가 직무를 통해 충족되는가에 초점을 맞추어서 진행되어 왔다(Porter, 1962). Weiss, Dawis, England & Lofquist(1967)에 의해 개발된 미네소타 만족 측정설문(Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ)은 JDI(job descriptive index; JDI)와 함께 또 다른 중요한 직무만족도 측정지표로 사용하였다. MSQ는 직무수행에 있어서의 창의성, 독립성, 감독체계, 작업조건 등과 관련된 20개의 측면지표를 포함하고 있는데 각 측면지표는 다시 5개의 항목으로 구성되어 있다. Gillet & Schwab(1975)은 동일한 표본에 대해 JDI와 MSQ 지표를 동시에 이용하여 직무만족을 측정하여 상호 비교해 본 결과 승

진 (advancement), 보수(pay), 동료관계(co-worker), 감독(supervision) 등의 측면에서는 두 측정지표가 서로 상관관계를 나타냈으나 타당성지수는 그다지 높지 않았다. 직무만족을 어떻게 개념화하고 조작적으로 정의하느냐에 따라 측정하는 도구도 다양한데, 크게 직무만족은 '직무에 대한 전반적 태도'이므로 전반적(single or general) 직무만족도만을 측정하면 충분하다는 주장과 여러 요인(multiple-item or multi-facet)별로 측정해서 이를 종합해야 한다는 주장이 있다(Oshagbemi, 1999).

이와 같이 직무만족도의 측정지표와 지표에 포함되는 항목의 수 및 종류에 있어서 절대적인 기준은 없으므로 직무만족의 결정요인을 중심으로 직무의 다양한 측면을 골고루 파악하여 종합적으로 평가해야 한다(Pollard, 1996).

따라서 본 연구에서는 조경종사자의 직무만족 결정요인을 중심으로 직무의 다양한 측면을 골고루 파악하기 위하여 변수 측정항목은 성취감, 인정, 발전, 직무 그 자체 만족으로 하였다(표 9).

<표 9> 직무만족 변수의 조작적 정의

변 수	항 목	내 용	출 처
직무만족	성취감	직무에 대한 자긍심 정도	남선이 등(2006) 강옥희(2004)
	인 정	직무가 사회적으로 가치가 있다고 인정받는 정도	
	발 전	업무 수행시 기술과 노하우가 축적되는 것에 만족하는 정도	
	직무 그 차체	직무 그 자체에 만족하는 정도	

5) 이직의도에 대한 조작적 정의와 측정

이직의도는 종사원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재직장을 떠나려는 의도(Iverson, 1992)로서 이직행위 이전의 선행변수이다(박가열 등, 2008). 본 연구의 이직의도는 조경관련 종사자들이 미래에 어떤 계기가 되면 조직의 구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려고 하는 의도로 정의하였다. 조경종사자의 이직의도 항목구성은

직장과 직업을 포기하려는 이직의향, 현 직장에 계속 근속하려는 의도, 조경업은 계속하되 다른 직장으로 바꾸려는 직장전환으로 하였다(표 10).

<표 10> 이직의도 변수의 조작적 정의

변 수	항 목	내 용	출 처
이직의도	이직의향	직장과 직업을 포기하려고 하는 의도	남선이 등(2006) 이상정(2006) 이상정(2006)
	근속의향	현 직장에 근속하려는 정도	
	직장전환	다른 직장으로 이직하려는 정도	

제2절 자료수집 및 표본특성

본 연구는 조경분야 종사자들이 느끼는 직무만족을 매개로 하여 직무특성과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 전국의 조경종사자들을 표본으로 선정하였다. 설문지 총 450부를 배부하여 364부를 회수하였으며, 이중에서 무성의한 설문지 23부를 제외한 341부를 실증분석에 사용하였다.

수집된 표본의 인구통계학적 특성은 나이는 평균 32.2세로 비교적 젊은 층을 이루었으며, 남성은 225명(65.9%), 여성은 116명(34.0%)으로 남자가 여자 보다 상대적으로 많았다. 일일 평균 근무시간은 10시간대가 83명(24.48%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 법정근로시간인 8시간대가 82명(24.19%) 이었으며, 9시간 이상이 74(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 2,000만원 미만과 2,00만원~2,500만원이 각각 74명(22.02%)로 가장 높게 나타났고, 2,600만~3,000만원이 64명(19.05%), 3,100만원~3,500만원이 40명(11.9%)으로 나타났으며, 6,100만원~7,000만원과 8,000만원 이상은 각각 7명(2.08%)으로 가장 낮게 나타났다. 근무회사의 연간 매출은 21억~50억원이 15.25%, 11억~20억원이 13.48%, 6억~10억원 13.12%, 501억원 이상 11.70% 순으로 나타났고, 201억~

500억원이 4.26%로 가장 낮게 나타났다. 근무자 수는 3~5명이 16.77%, 100명 이상 15.87%, 6~10명 14.67%, 11~15명 11.08% 순으로 나타났고, 기타 1.20%로 가장 낮게 나타났다.

본 연구에서 수집된 자료는 사회과학 통계패키지인 SPSS 19.0을 이용하여 분석하였으며, <표 11>은 표본의 인구통계적 특성을 나타낸 것이다.

<표 11> 표본의 특성

분 류		빈도	백분율	분 류		빈도	백분율
		341	(%)			341	(%)
성별	남	225	65.98	근무 회사의 매출액	3억원 이하	26	9.2
	여	116	34.02		3억~5억원	30	10.64
평균 근무 시간	8시간	82	24.19		6억~10억원	37	13.12
	9시간	74	21.83		11억~20억원	38	13.48
	10시간	83	24.48		21억~50억원	43	15.25
	12시간	47	13.86		51억~100억원	34	12.06
	13시간	8	2.36		101억~200억원	29	10.28
	14시간	13	3.83		201억~500억원	12	4.26
	15시간	29	8.55		501억원 이상	33	11.70
	기타	3	0.88	근무자 수	2명 이내	8	2.40
연봉 (임금)	2천만원 미만	74	22.02		3~5명	56	16.77
	2천만원~2500만원	74	22.02		6~10명	49	14.67
	2600만원~3천만원	64	19.05		11~15명	37	11.08
	3천백만원~3500만원	40	11.90		16~20명	32	9.58
	3600만원~4천만원	20	5.95		21~30명	25	7.49
	4100만원~5000만원	27	8.04		31~50명	34	10.18
	5100만원~6천만원	23	6.85		50~100명	36	10.78
	6100만원~7천만원	7	2.08		100명 이상	53	15.87
	8천만원 이상	7	2.08		기 타	4	1.20

제3절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구는 측정도구의 개념타당성(construct validity)을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법은 주성분분석(principal component analysis)을 이용하고, 고유치(eigen value)는 1.0 이상을 기준으로, 요인적재치(factor loading)는 0.6 이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였다. 요인회전방식은 요인축이 직각을 유지하도록 하면서 하나의 요인에 높이 적재되어 있는 변인의 수를 줄여서 요인의 해석에 중점을 두는 배리맥스(varimax)방식을 이용하였다.

1. 직무특성과 직무환경에 대한 요인 및 신뢰성 분석

직무특성과 직무환경에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석결과는 <표 12>과 <표 13>과 같다. <표 12>에 제시된 바와 같이 직무특성을 측정하기 위해 개념적으로 도출한 4개의 요인들에 대한 요인분석을 실시한 결과 직무적합성 1개 항목(jf4), 직무정체성 1개 항목(ji2)을 제외하고 4개의 요인이 명확히 구분되었다. 직무적합성에서 '새로운 지식을 요구한다'는 jf4 항목과 직무정체성에서 '타분야와 차별성 정도'를 묻는 ji2 항목이 제외된 것은 각각의 변수를 개념적으로 파악하는데 설명력이 낮기 때문에 제외되었다. 변수들의 요인적재치가 모두 0.6 이상으로 나타나 모든 변수들의 타당성이 입증되었다. 요인들이 설명해 주는 누적분산은 71%이며, 설명분산은 직무자율성 20.022%, 직무적합성 18.265%, 직무다양성 16.977%, 직무정체성 15.764%를 나타내고 있다.

직무환경의 경우도 연구모형에 제시된 4개의 요인이 명확히 구분 되었으며<표 13 참조>, 요인적재치가 모두 0.6이상으로 나타나 모든 변수들의 타당성이 입증되었다. 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.

요인분석을 통해 타당성에 문제가 있는 항목들을 제거한 후 도출된 차원에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's alpha 분석결과 각 변수들의 신뢰도가 0.674에서 0.933으로 나타나 내적일관성이 확보된 것으로 나타났다.

<표 12> 직무특성에 대한 요인 및 신뢰성분석결과

요인 / 측정항목	요인1 직무자율성	요인2 직무적합성	요인3 직무다양성	요인4 직무정체성	Cronbach's α
ja2	**.876**	.028	.138	.016	
ja3	**.875**	.078	.036	.208	.864
ja1	**.859**	.119	.044	.127	
jf1	.056	**.859**	.239	-.054	
jf3	.153	**.836**	.135	.261	.814
jf2	.034	**.776**	-.004	.309	
jv2	.061	.095	**.819**	.056	
jv3	.002	.132	**.809**	.235	.733
jv1	.135	.093	**.732**	.079	
ji3	.111	.103	.022	**.787**	
ji4	.032	.109	.234	**.754**	.674
ji1	.260	.275	.153	**.641**	
고유치	2.403	2.192	2.037	1.892	누적백분율(%)
설명분산(%)	20.022	18.265	16.977	15.764	71.028

<표 13> 직무환경에 대한 요인 및 신뢰성 분석결과

요인 / 측정항목	요인1 근무여건	요인2 업무량	요인3 보상체계	요인4 대인관계	Cronbach's α
wc4	**.790**	.123	.162	.161	
wc3	**.774**	.362	.146	-.009	
wc2	**.706**	.505	.089	-.027	.815
wc1	**.616**	.136	.176	.206	
wc5	**.563**	-.109	.266	.306	
wl1	.122	**.797**	.116	.076	
wl2	.063	**.795**	.145	.002	.776
wl3	.339	**.790**	.006	- .021	
re2	.218	.098	**.788**	.135	
re1	.050	.201	**.744**	.205	.726
re3	.303	.021	**.735**	.064	
pr1	.111	-.063	-.011	**.812**	
pr3	.018	.086	.244	**.758**	.711
pr2	.343	.058	.212	**.711**	
고유치	2.824	2.388	2.011	1.972	누적백분율(%)
설명분산(%)	20.170	17.058	14.366	14.087	65.681

2. 조절변수와 매개변수, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석결과

<표 14>에 제시된 바와 같이 조절변수인 현장학습경험, 매개변수인 직무만족 그리고 종속변수인 이직의도를 요인분석 한 결과도 모든 변수들이 각 요인으로 묶여져 타당성에 문제가 없음을 알 수 있다. 다음으로 도출된 차원에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's alpha 분석결과 각 변수들의 신뢰도가 0.699에서 0.933으로 나타나 내적일관성이 확보된 것으로 나타났다.

<표 14> 조절변수와 매개변수, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석결과

요인 / 측정항목	요인1	요인2	요인3	Cronbach's α
	현장학습경험	직무만족	이직의도	
fe2	**.920**	.056	-.044	.933
fe3	**.912**	.093	-.061	
fe4	**.887**	.155	-.089	
fe5	**.884**	.120	-.103	
fe1	**.794**	.128	-.012	
js4	.132	**.867**	-.102	.872
js5	.146	**.860**	-.144	
js3	.057	**.800**	-.011	
js1	.117	**.791**	-.322	
js2	.090	**.676**	-.111	
ti3	-.064	-.021	**.814**	.699
ti2	-.019	-.150	**.757**	
ti1	-.129	-.332	**.729**	
고유치	3.960	3.416	1.938	누적백분율(%) 71.640
설명분산(%)	30.461	26.273	14.906	

제4절 연구가설의 검증 및 결과

본 연구는 조경분야 종사자들의 직무만족과 이직의도에 대한 영향요인 규명과 그 영향력 검증을 위해 직무만족에 영향을 미치는 선행요인을 직무특성, 직무환경 요인으로 설정하였다. 선행요인이 직무만족에 미치는 영향을 조사하고, 직무만족이 다시 이직의도에 미치는 영향력과 영향요인들에 대한 직무만족의 매개효과를 밝히고자 한다. 또한 취업 전 현장학습 경험에 따라 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는지를 검증하고자 한다. 이를 위해 다중회귀분석을 통해 독립변수가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향력을 분석하였다.

1. 상관관계

다중회귀분석의 경우 다수의 독립변수가 모형에 투입됨으로써 다중공선성(multicollinearity)의 위험이 높아지며, 특히 사회과학의 경우 모형에 포함된 개념들이 완전한 배타성을 갖기 어렵기 때문에 이러한 문제는 모형의 해석에 어려움을 내포하게 된다. 따라서 본 연구에서는 회귀계수들의 모형의 안정성을 위해 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 검사하였다. 가설을 검증하기 위해 먼저 일차적으로 모형에 투입된 모든 변수들 간의 상관관계를 검토함으로써 독립변수들 간의 상관관계가 존재하는지와 각 독립변수들과 종속변수간의 상관관계를 살펴보았다. <표 15>는 연구변수들 간의 상관관계 행렬을 나타내고 있다. 이 결과를 보면 독립변수들 간의 상관관계가 가장 높은 것은 업무량과 근무여건의 0.491(p=.000), 보상체계와 근무여건 .473(p=.000)이고, 대부분의 독립변수들 간의 상관관계는 약한 것으로 분석되었다.

본 연구에서는 이 상호상관관계를 보완하기 위하여 각 요인별로 직무만족과 이직의도와의 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고, 회귀모형의 다중공선성을 검증하기 위해 분산팽창계수(variance inflation factor: VIF), 계수의 허용값(tolerance) 등의 방법을 사용하여 공선성 여부를 진단하여 보았다. 공선성 진단결과 <표 16>과 <표 17>에 제시되어 있듯이 VIF의 값이 대부분 이상적인 수준인 1(1.181-1.801)에 근접한 것으로 나타나고 있고, 허용값 또한 10%보다 크게 나타나고 있어 다중공선성은 거의 존재하지 않는 것으로 판단된다(Hair et al., 1979). 이러

한 분석 결과는 본 연구의 실증분석을 위한 회귀분석의 결과가 의미가 있음을 나타낸다.

<표 15> 연구변수들 간의 상관관계 분석표

연구변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(7)	(9)	(10)	(11)
직무적합성(1)	1										
직무다양성(2)	.307**	1									
직무자율성(3)	.214**	.193**	1								
직무정체성(4)	.419**	.344**	.321**	1							
근무여건(5)	.143**	-.119*	.159**	.267**	1						
업무량(6)	-.072	-.308**	-.056	.050	.491**	1					
대인관계(8)	.236**	.214**	.198**	.282**	.365**	.097	1				
보상체계(7)	.131*	.146**	.284**	.297**	.473**	.273**	.386**	1			
현장학습경험(9)	.327**	.157**	.117*	.214**	.163**	-.003	.126*	.072	1		
직무만족(10)	.373**	.185**	.314**	.629**	.376**	.146**	.267**	.399**	.264**	1	
이직의도(11)	-.219**	-.121*	-.190**	-.322**	-.455**	-.271**	-.407**	-.396**	-.185**	-.377**	1

주) * : $p<0.05$, ** : $p<0.01$

2. 직무만족의 영향요인에 관한 가설검증

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

1) 직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향

조경종사자들의 직무특성요인들이 직무만족과 유의한 관계가 있을 것이라는 가설을 회귀분석 한 결과 직무적합성(가설 1-1)과 직무정체성(가설 1-4)이 직무만족에 정(+)의 관계로 유의한 값을 보이고 있어 가설이 지지되었으나 직무다양성(가설 1-2)과 직무자율성(가설 1-3)은 유의하지 않아서 가설이 기각되었다(표 16 참조). 직무환경요인의 회귀모형에 대한 예측력은 44.0%(R^2 = .440)로 나타났다. 직무특성요인 중에서 계수값이 가장 높은 것은 직무정체성으로 β값이 0.554 이었다.

<표 16> 직무특성요인의 직무만족에 대한 다중회귀 분석결과

독립변수	Beta	t	Sig	공선성 통계량		분석결과
				Tolerance	VIF	
직무적합성	.139	2.798	.005**	.761	1.314	채택
직무다양성	-.072	-1.527	.128	.847	1.181	기각
직무자율성	.045	.928	.354	.792	1.263	기각
직무정체성	.554	10.942	.000**	.731	1.368	채택
R^2 및 F값	R^2 = .440, Adj. R^2 = .425, F= 29.310, Sig. F = .000					

주) *: p<0.05, **: p<0.01

2) 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향

직무환경요인들이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 설정한 가설을 회귀분석 한 결과 근무여건(가설 2-1), 대인관계(가설 2-3)와 보상체계(가설 2-4)는 직무만족에 정(+)의 관계이고 유의한 값을 보이고 있어 가설이 지지되었으나 업무량(가설 2-2)는 직무만족에 유의하지 않아서 가설이 기각되었다(표 17 참조). 직무환경요인의 회귀모형에 대한 예측력은 28.2%(R^2 = .282)로 나타났다. 직무환경요인 중에서 계수값이 가장 높은 것은 대인관계로 β값이 0.554 이었다.

<표 17> 직무환경요인의 직무만족에 대한 다중회귀 분석결과

독립변수	Beta	t	Sig	공선성 통계량		분석결과
				Tolerance	VIF	
근무여건	.222	3.382	.001**	.555	1.801	채택
업무량	-.008	-.144	.886	.738	1.354	기각
대인관계	.233	4.014	.000**	.713	1.403	채택
보상체계	.124	2.192	.029*	.753	1.328	채택
R^2 및 F값	R^2 = .282, Adj. R^2 = .263, F= 14.676, Sig. F = .000					

주) *: p<0.05, **: p<0.01

3. 직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 가설검증

조경분야 종사자의 직무만족이 이직의도와 유의한 관계가 있을 것이라고 설정한 가설 3은 <표 18>에서와 같이 직무만족과 이직의도에 부(-)의 관계이고, 매우 유의한 값을 보이고 있어 가설이 지지되었다.

<표 18> 직무만족과 이직의도와의 관계

독립변수	Beta	t	Sig	분석결과
직무만족	-3.77	-7.512	.000***	채택
R^2 및 F값	R^2 = .142, Adj. R^2 = .139, F= 56.434, Sig. F = .000			

주) *: p<0.05, **: p<0.01

이 결과는 직무만족이 높을수록 직장을 그만 둘 확률이 적어진다는 선행연구결과와 일치한다. 즉 조경분야 종사자들의 직무만족은 이직의도와 밀접한 관련이 있다는 것이다. 직무만족의 회귀모형에 대한 예측력은 14.2%(R^2 = .142)로 나타났다.

4. 직무만족의 매개효과에 대한 분석

본 연구는 연구모형에서 제시하였듯이 연구변수들은 독립변수인 직무특성요인, 직무환경요인 그리고 매개변수인 직무만족, 조절변수인 현장학습경험과 종속변수인 이직의도이다. 이러한 범주에 따라 조경분야 종사자들의 직무만족 요인을 파악하고 그 요인들의 영향력을 분석하기 위해 본 연구에서는 매개변수인 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무특성요인(직무자율성, 직무적합성, 직무다양성, 직무정체성)과 직무환경요인(근무여건, 업무량, 보상체계, 대인관계)을 설정하고, 이를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 매개변수인 직무만족이 종속변수인 이직의도와 어떤 관계를 갖는가를 실증적으로 검증하였다. 추가적으로 직무만족이 독립변수들과 종속변수인 이직의도사이에 어떠한 매개역할을 하는지를 검증하였다.

Baron & Kenny(1986)이 제시한 3단계 매개회귀분석(tree-step mediated regression) 매개회귀분석에 따르면 독립변수 - 매개변수 - 종속변수 간의 관계에 있어서 매개는 제1단계에서 독립변수로부터 매개변수로 회귀분석을 진행하여 독립변수는 매개변수에 반드시 영향을 미쳐야 하고, 제2단계에서 독립변수로부터 종속변수로 회귀분석을 하여 독립변수는 종속변수에 반드시 영향을 미쳐야 하며, 제3단계에서 독립변수와 매개변수로부터 종속변수에 대하여 회귀분석을 하여 매개변수는 종속변수에 반드시 영향을 미쳐야 하는데 종속변수에 대한 독립변수의 효과는 두 번째 등식에 비하여 세 번째 등식은 반드시 적어야 한다.

만약 매개변인을 투입했을 경우 독립변인과 종속변인과의 관계가 더 이상 통계적으로 유의하지 않는다면 매개변인은 완전 매개효과(complete mediation)를 가진다고 판단한다. 완전한 매개효과는 만약 매개변수가 통제되었을 때 독립변수가 아무런 유의적인 효과를 지니고 있지 않을 경우 지지될 수 있으며, 부분적인 매개효과는 매개변수가 통제되었을 때 독립변수의 효과가 비록 유의적이지만 낮을 때 존재하는 것으

로 평가할 수 있다(이경근·조용현, 2009 재인용). 본 연구에서도 Baron and Kenny(1986)가 제시하는 절차에 따라 회귀분석을 통한 매개효과를 측정하였다.

1) 직무특성요인과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

직무특성요인과 이직의도 간 직무만족의 매개효과를 회귀분석 한 결과 <표 19>와 같이 직무적합성과 직무정체성이 종속변수인 이직의도 사이에 완전매개 역할을 하고 있으며, 직무다양성과 직무자율성은 종속변수인 이직의도 간에 통계학적으로 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 직무다양성은 통계학적으로 고도의 유의성에 가깝기 때문에 완전매개할 가능성이 높은 것으로 보인다.

① 직무적합성과 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설4-1: '직무만족이 직무적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 19>과 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 직무적합도가 이직의도에 대한 β값은 -.196에서 -.085 수준으로 낮아지고 있을 뿐 아니라 그 효과 역시 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 직무적합과 이직의도 간의 관계를 완전매개하고 있는 것으로 나타나 가설 4-1 '직무만족이 직무적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 가설이 지지되었다.

② 직무다양성과 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설4-2: '직무만족이 직무다양성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 19>과 같이 제1단계에서는 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으나 제2단계에서 직무다양성이 이직의도에 미치는 영향이 유의성이 없는 것으로 나타나($p<0.05$) 통계학적으로는 매개조건을 충족시키지 못하여 회귀분석 3단계로 진입하지 못하였다. 그러므로 직무만족도가 직무다양성

과 이직의도 간의 관계는 통계학적으로는 가설 4-2 '직무만족이 직무다양성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설이 기각 되었다. 그러나 회귀분석 제2단계에서 직무다양성이 이직의도에 미치는 영향이 통계학적으로 유의수준이 0.051로 고도의 유의성에 가깝고, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 직무다양성과 이직의도에 대한 β값은 -.110에서 -.056 수준으로 낮아지고 있을 뿐 아니라 그 효과 역시 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 직무다양성과 이직의도 간의 관계는 통계학적으로는 가설 4-2 '직무만족이 직무다양성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설이 주지한 바와 같이 기각되었으나 고도의 유의수준에 근접하여 있기 때문에 직무다양성과 이직의도 간에 직무만족이 완전매개할 가능성이 높다.

③ 직무자율성과 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설4-3: '직무만족이 직무자율성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 19>과 같이 제1단계에서 직무만족의 효과가 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제2단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 직무자율성과 이직의도 간의 매개역할을 하지 못하고 있는 것으로 나타나 가설 4-3 '직무만족이 직무자율성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'은 가설이 기각되었다.

④ 직무정체성과 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설4-4: '직무만족이 직무정체성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 19>과 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 직무정체성과 이직의도에 대한 β값은 -.289에서 -.131 수준으로 낮아지고 있을 뿐 아니라 그 효과는 유의수준 0.053에서 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 직무정체성과 이직의도 간의 관계를 완전매개하고 있는 것으로 나타나 가설 4-4 '직무만족이 직무정체성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 가설이 지지 되었다.

<표 19> 직무특성변수들과 이직의도 간의 직무만족의 매개효과 분석

단계	직무적합성			직무다양성			직무자율성			직무정체성		
		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도
제1단계	age	.107		age	.085		age	.041		age	.040	
	sex	-.072		sex	-.113**		sex	-.114**		sex	-.067	
	CAR	.090		CAR	.203**		CAR	.153		CAR	.112	
	TEN	.005		TEN	-.050		TEN	-.019		TEN	.003	
	JF	.348***		JV	.157**		JA	.205***		JI	.593***	
	R^2	.195		R^2	.108		R^2	.120		R^2	.420	
	F-value	14.638***		F-value	7.299***		F-value	8.213***		F-value	43.804***	
제2단계	age		-.135*	age		-.125	age		-.099	age		-.100
	sex		.071	sex		.093	sex		.094	sex		.071
	CAR		-.054	CAR		-.114	CAR		-.090	CAR		-.075
	TEN		.021	TEN		.050	TEN		.035	TEN		.027
	JF		-.196***	JV		-.110	JA		-.113	JI		-.289***
	R^2	.090		R^2	.066		R^2	.067		R^2	.135	
	F-value	5.961***		F-value	4.294***		F-value	4.241***		F-value	9.407***	
제3단계	age		-.101	age		-.096	age		-.085	age		-.089
	sex		.048	sex		.055	sex		.055	sex		.053
	CAR		-.025	CAR		-.045	CAR		-.038	CAR		-.045
	TEN		.023	TEN		.033	TEN		.029	TEN		.028
	JF		-.085	JV		-.056	JA		-.044	JI		-.131
	JS		-.319***	JS		-.339***	JS		-.340***	JS		-.268***
	R^2	.172		R^2	.169		R^2	.168		R^2	.176	
	F-value	10.404***		F-value	10.203***		F-value	10.096***		F-value	10.738***	
효과	완전매개			기각			기각			완전매개		

유의확률 *: p<0.5, **: p<0.01, ***: p<0.001

2) 직무환경요인과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

① 근무여건과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

가설5-1: '직무만족이 근무여건과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 20>와 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 근무여건과 이직의도에 대한 β값은 -.436에서 -.356 수준으로 낮아졌지만 그 효과가 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 근무여건과 이직의도 간의 관계를 부분매개하고 있는 것으로 나타나 가설 5-1 '직무만족이 근무여건과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 지지될 수 있음을 의미한다.

② 업무량과 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설5-2: '직무만족은 업무량이 근무여건과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 20>와 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 업무량과 이직의도에 대한 β값은 -.303에서 -.249 수준으로 낮아졌지만 그 효과가 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 업무량과 이직의도 간의 관계를 부분매개하고 있는 것으로 나타나 가설 5-2 '직무만족이 업무량과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 가설이 지지되었다.

③ 대인관계와 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설5-3: '직무만족은 대인관계와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 20>와 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직

무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 대인관계와 이직의도에 대한 β값은 -.408에서 -.336 수준으로 낮아졌지만 그 효과가 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 대인관계와 이직의도 간의 관계를 부분매개하고 있는 것으로 나타나 가설 5-3 '직무만족이 대인관계와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 가설이 지지되었다.

④ 보상체계와 이직의도간의 직무만족의 매개효과

가설 5-4: '직무만족은 보상체계와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'라는 가설을 검정한 결과는 <표 20>와 같이 제1단계 및 제2단계에서 직무만족의 효과가 모두 통계적 유의성의 조건을 충족시키고 있으며, 제3단계에서 이직의도에 대한 직무적합도가 통계적으로 유의한 조건하에서 보상체계와 이직의도에 대한 β값은 -.367에서 -.277 수준으로 낮아졌지만 그 효과가 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과에서 직무만족도가 보상체계와 이직의도 간의 관계를 부분매개하고 있는 것으로 나타나 가설 5-4 '직무만족이 보상체계와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다'는 가설이 지지되었다.

<표 20> 직무환경과 이직의도 간의 직무만족의 매개효과 분석

단계	근무여건			업무량			대인관계			보상체계		
		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도		직무만족도	이직의도
제1단계	age	.033		age	.077		age	.092		age	.062	
	sex	-.038		sex	-.113**		sex	-.113**		sex	-.093*	
	CAR	.245**		CAR	.226**		CAR	.204**		CAR	.205**	
	TEN	-.088		TEN	-.056		TEN	-.074		TEN	-.094	
	WC	.376***		WR	.180***		PR	.304**		RE	.377***	
	R^2	.214		R^2	.116		R^2	.175		R^2	.221	
	F-value	16.485***		F-value	7.904***		F-value	12.846***		F-value	17.135***	
제2단계	age		-.071	age		-.125	age		-.144*	age		-.106
	sex		.005	sex		.089	sex		.091*	sex		.072
	CAR		-.150*	CAR		-.126	CAR		-.097	CAR		-.108
	TEN		.088	TEN		.047	TEN		.074	TEN		.090
	WC		-.436***	WR		-.303***	PR		-.408***	RE		-.367***
	R^2	.231		R^2	.146		R^2	0.220		R^2	0.184	
	F-value	18.164***		F-value	10.350***		F-value	17.045***		F-value	13.663***	
제3단계	age		-.064	age		-.102	age		-.122*	age		-.091
	sex		-.004	sex		.055	sex		.064	sex		.050
	CAR		-.098	CAR		-.058	CAR		-.049	CAR		-.059
	TEN		.069	TEN		.030	TEN		.056	TEN		.067
	WC		-.356***	WR		-.249***	PR		-.336***	RE		-.277***
	JS		-.213***	JS		-.300***	JS		-.238***	JS		-.239***
	R^2	.267		R^2	.226		R^2	.267		R^2	.229	
	F-value	18.264***		F-value	14.630***		F-value	18.252***		F-value	14.887***	
효과	부분매개			부분매개			부분매개			부분매개		

유의확률 *: p<0.5, **: p<0.01, ***: p<0.001

5. 현장학습경험의 조절효과에 대한 분석

가설(6-1)에서 가설(6-8)은 취업 전 현장학습경험이 지니는 조절효과를 가설화한 것이다. 즉 현장학습 경험 정도에 따라 직무특성과 직무환경요인들이 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있을 것으로 가정하였다.

조경종사자의 현장학습경험의 조절효과분석은 나이, 성별, 매출액과 근속년수의 변수 등의 인구통계학적 변수를 통제변수로 고려하였다. 조절회귀분석은 직무만족을 종속변수로 하고, 우선 1단계로 회귀식에 인구통계 변수들을 투입하고, 2단계로 1단계에 투입하였던 인구통계적 변수와 각각의 독립변수들 그리고 현장학습경험변수를 투입하였으며, 3단계로 2단계에 투입하였던 변수들에 각각의 독립변수들과 현장학습경험변수의 상호작용항을 예측치로 투입하였다. 조절회귀분석 결과 설명력을 각 단계별로 변화를 파악하였다. 그 결과 <표 21>와 <표 22>에 정리된 바와 같이 직무적합성과 직무만족 간에만 현장학습경험이 조절효과가 있는 것으로 나타났고, 나머지 변수들은 현장학습경험이 각 독립변수에 상호작용하여 증감에 관여하는 정도가 통계학적으로 유의하지 않아서 기각되었다.

표 21. 직무특성과 직무만족 간의 현장학습 조절효과

단계	직무적합성				직무다양성				직무자율성				직무정체성			
	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2
1	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.071
	sex	-.116*			sex	-.116*			sex	-.116*			sex	-.116*		
	CAR	.230*			CAR	.230*			CAR	.230*			CAR	.230*		
	TEN	-.063			TEN	-.063			TEN	-.063			TEN	-.063		
2	JF	.282***	0.233	0.150	JV	.115*	0.180	0.097	JA	.171**	0.192	0.109	JI	.555***	0.448	0.377
	FE	.226***			FE	.298***			FE	.297**			FE	.186***		
3	JFF*FE	.745**	0.252	0.018	JVF*FE	-.330	0.184	0.004	JAF*FE	.304	0.196	0.004	JIF*FE	.228	0.449	0.001
효과	채택				기각				기각				기각			

표 22. 직무환경과 직무만족 간의 현장학습 조절효과

단계	근무여건				업무량				대인관계				보상체계			
	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2	변수	β	R^2	⊿ R^2
1	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.083	age	.071	0.083	0.071
	sex	-.116*			sex	-.116*			sex	-.116*			sex	-.116*		
	CAR	.230*			CAR	.230*			CAR	.230*			CAR	.230*		
	TEN	-.063			TEN	-.063			TEN	-.063			TEN	-.063		
2	WC	.347***	0.278	0.195	WR	.192***	0.204	0.121	PR	.273***	0.240	0.157	RE	.360***	0.292	0.221
	FE	.278***			FE	.326***			FE	.281***			FE	.293***		
3	JCF*FE	.266	0.280	0.003	WRF*FE	.153	0.205	0.001	IRF*FE	0.104	0.241	0.000	REF*FE	.067	0.292	0.000
효과	기각				기각				기각				기각			

주) 제2단계와 제3단계의 베타(β)값은 위계적 회귀분석 값의 추가부분만 기입하였음. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

제5절 분석결과에 대한 논의

이직은 개인은 물론 조직에 미치는 영향이 크기 때문에 사회적으로 이슈화 되고 있어서 이직을 최소화하고자 하는 노력의 일환으로 이직모형에 대하여 이론 및 실증적 연구가 많이 있었다. 이직에 대한 연구들은 주로 어떤 요인이 결정변수이고, 변수들 간 어떠한 관계가 있으며, 어떻게 영향을 미치는가에 초점이 맞추어져 왔다. 그 결과 이직의 발생은 단 한가지의 변수만으로도 발생이 되지만 다른 변수들이 매개역할을 하거나 조절효과에 발생하기도 하는 것으로 보고되었다. 이러한 이직모형들은 그 결과가 정확하게 일치하지 않는데 그것은 연구대상자의 직업, 지역, 연구목적, 상황 등에 따라 다르기 때문이다. 이러한 측면에서 비정형적 특성을 갖는 조경종사자들의 직무특성, 직무환경, 직무만족, 현장학습경험, 이직의도에 대한 실태와 각 변수간의 관계를 파악하고자 하였다.

본 연구는 조경분야 종사자들의 직무만족과 이직의도에 대한 영향요인 규명과 그 영향력 검증을 위해 먼저 직무만족에 영향을 미치는 선행요인인 직무특성과 직무환경을 구성개념으로 설정하고, 다음으로 각각의 요인들이 직무만족에 미치는 영향을 조사하고, 직무만족이 다시 이직의도에 미치는 영향력과 영향요인들에 대한 직무만족의 매개효과를 밝히고, 현장학습 경험 정도에 따라 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는지를 검증하였다. 본 연구의 주요 분석결과에 대한 시사점을 정리하면 다음과 같다.

1. 직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향

직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석 한 결과 직무만족에 직무적합성과 직무정체성은 정(+)의 영향을 미치고, 직무다양성과 직무자율성은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무특성요인들 중에서 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 변수는 직무정체성 이었다.

직무정체성은 하는 일들이 의미가 있는 것, 다른 사람들이 하기 어려운 것을 할 수 있다는 차별성, 사회적으로 평판이 높다는 인식이다. 본 연구결과 조경종사자들의

직무정체성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구와(Poulin, 1994; 박종우, 1994; 이유미, 2009) 일치하였다. 전문직업적 정체성은 특수한 지식과 기술을 토대로 광범위한 기능적 자율성을 갖고서 수행하며, 특정분야의 전문직업을 갖거나 그러한 전문 직업을 지니는 속성을 보유하는 것으로 사명감 및 자율성, 서비스 등에 대한 긍정적인 신념으로 업무를 수행한다(이선희 등, 2010). 조직구성원이 전문직종사자로서 전문직업적(profession) 정체성을 높이는 것은 직무만족과 조직몰입에 직결된다(Poulin, 1994). 직무의 정체성이 높을수록 직무의 의미가 커지며, 개인에게 성취감을 느끼게 한다(Hackman and Oldham, 1980). 과업의 의미를 많이 둘수록 직무만족 정도가 높고(염영희 등, 2009), 전문직업적 정체성이 긍정적일수록 직무에 대한 만족도가 높기(전태준, 2006) 때문에 직무만족을 높이기 위해서는 직무정체성이 중요하다. 본 연구 결과에서 조경종사자들은 전문가로서 자신들이 하는 일이 다른 사람들은 하기 어려운 일이고, 의미가 있으며, 사회적으로 평판이 좋다는 정체성을 가질 때 직무만족이 높아질 수 있음을 나타내고 있다. 즉, 조경종사자들은 지구환경과 인간생활의 향상을 위하여 과학과 공학적 지식과 경험을 토대로 생명성이 있는 자연재료와 인공재료를 소재로 예술적이고도 기술적으로 표현한다는 전문가로서 정체성을 가질 때 직무만족이 높아질 수 있다. 이러한 측면에서 조경종사자들의 직무만족을 향상시키기 위하여 직무에 대한 정체성 확립이 중요함을 시사하는 것이다.

조경종사자들은 직무적합이 높을 때 직무만족이 높은 것은 선행연구들과(박원우・이은경, 2003; 손정선, 2008) 일치한다. 조경종사자들의 직무적합도가 높으면 직무만족이 높아진다는 것은 자신이 해보고 싶었던 일로서 전공분야의 지식과 능력을 활용정도가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 직무적합성의 결과는 직무에 대한 긍정적인 태도 또는 행위로 나타나는데(강성수 등, 2008) 조직구성원들이 기업 내부에서 수행하고 있는 직무가 자신과 잘 맞는다고 지각할수록(이선규・이웅희, 2007), 전공과 직업이 일치할수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다(박원우・이은경, 2003; 손정선, 2008). 조경종사자들의 직무만족을 높이기 위해서는 자신들이 해보고 싶은 일들을 찾아내고, 그 일들을 잘 할 수 있도록 전공분야의 지식과 경험을 축적시켜 능력을 발휘할 수 있도록 해야 할 것이다.

조경종사자들의 직무다양성이 직무만족에 미치는 영향은 통계학적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 직무다양성이 높은 직무일수록 직무의 폭이 넓어지고, 성장욕구가 높은 사람일수록 직무다양성이 높은 직무를 선호 한다(Hackman & Oldham, 1980). 조경종사자들은 성장 욕구가 강하기 때문에 직무의 폭이 넓어서 다양한 직무를 수행할 때 직무에 대한 만족도가 높아질 것으로 예측하였으나 실증분석 결과 조경종사들의 직무다양성은 직무만족에 의하여 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

조경종사자들의 직무자율성은 직무만족에 통계학적으로 고도의 유의성은 없으나 유의수준 0.086으로 조경종사자들의 직무만족에 크게 영향을 미치는 것으로 나타나 조경인적관리에서 결코 소홀히 할 수 없는 것으로 나타났다. 이것은 자율성이 많은 직무일수록 책임감을 더 느끼고 긍정적인 태도를 갖는다는(Hackman and Oldham, 1980; Spector, 1986) 기존의 결과들이 이를 뒷받침한다. 조경산업은 타분야에 비하여 작업 내용이 모듈을 짜 맞추는 듯한 반복적 생산활동이 적고, 대부분 현장상황에 직관적으로 대응하는 일이 많아서 단독 혹은 소수의 조직으로 작품활동을 수행하기 때문에 조경종사자들은 자율성이 중요시 된다. 조경종사자들은 생산활동에 있어서 상사의 지시를 받지 않고도 자신의 생각과 판단에 따라 업무를 수행할 수 있는 직무자율권 많아지면 직무에 대한 자긍심, 지식과 기술이 발전되어 간다는 향상심, 업무의 보람 등의 직무만족이 높아진다는 것을 의미한다. 그러므로 조경종사자들의 직무만족을 높여서 직무의 성공과 실패에 대해 기꺼이 책임을 지고 최선을 다해 사회와 본인이 추구하는 생산활동을 할 수 있도록 직무자율성을 높여주어야 할 것이다.

이와 같이 직무특성은 조직구성원의 태도와 행동을 좌우하는 변수로서 개인의 동기부여와 직무만족에 영향을 미쳐서 조직의 목표 달성에 관여한다(김민주・한숙영, 2006; 조선배 등, 2010). 직무에 대한 개인적인 만족은 직무자체가 직무담당자에게 큰 의미를 부여할 수 있다고 생각하고, 그들에게 보람과 긍지를 느끼게 하기 위해서는 직무가 다양한 기술과 지식 등을 최대한 많이 사용할 수 있도록 설계(Hackman & Oldham, 1975) 되어야 한다.

2. 직무환경 요인이 직무만족에 미치는 영향

직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석 한 결과 직무만족에 근무여건과 보상체계는 정(+)의 영향을 미치고, 업무량과 대인관계는 통계학적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무환경요인들 중에서 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 변수는 대인관계 이었다.

조경종사자들의 근무여건은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구와(차선경, 2000) 일치하는 것이다. 종업원들은 작업조건이 나쁠수록 불만족이 커지는데(Herzberg, 1966) 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 않는다는(공계순, 2010) 연구와는 일치하였지만, 업무량이 직무만족에 영향을 미친다는(김성한, 1997; 강은숙・김민정, 2006; 고수정, 2006; 이중민, 2009; 최성희, 2010) 연구들과는 일치하지 않았다. 이 처럼 업무량이 직무만족에 영향을 미친다는 연구와 미치지 않는다는 연구로 양분되는 것은 직무인식 상황에 따라 업무를 수동적으로 인식하는가와 능동적으로 인식하는가에 따라 다를 것으로 생각되었다. 본 연구 자료로서 분석하는 것은 한계가 있으므로 직무인식상황에 따라 업무량이 직무만족에 영향을 미칠 것인가에 대한 후속연구가 필요하다. 예컨대, 직무만족 결정요인들과 직무만족 간의 상관관계에 있어서 업무량은 직무만족과 음의 상관관계로서 업무량이 적을수록 직무만족 정도가 높다(염영희 등, 2009). 즉, 과도한 업무량은 업무부하로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로(House, 1981; O'Driscoll et al., 1992; McKnight et al., 2009) 알려져 있는데 이것은 주로 업무를 피동적으로 수행하는 집단에서 주로 나타나는 현상일 것이다. Maslow(1943)의 욕구단계설(Need Hierachy Theory)에서 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(염영희 등, 2009)고 하는데 비록 주어진 직무라고 할지라도 그 직무를 즐기고 그 결과 보람을 찾는 능동적인 유형들에게는 직무량이 직무만족을 좌우할 만큼 영향을 미치지는 않을 것이다. 조경종사자들이 업무량이 많고 적음이 직무만족에 영향을 미치지 않는 것은 조경분야의 직무를 사명으로 삼고 있으며, 직무가 많을수록 자기 역량을 과시할 수 있는 기회로 보거나 자기발전과 자기실현의 성취욕이 크기 때문으로 추정되었다. 조경종사자들은 자신들이 하고 있는 일이 적성에 맞고, 의미 있는 일이라고 생각하며, 사회적으로 기여하는 바가 있다고 인식되면 어렵고 많은 업무량도 기꺼이 자기의 역량이 커짐을 보람으로 삼기 때문에 업무량이 많고 적음을 크게 인식하지 않는 것으로 추정된다.

조경종사자들의 대인관계가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 감독자와 동료와의 의사소통과 순상관관계가 있는데(Blegen, 1993), 대인관계가 좋을수록 직무만족도가 높다는 연구들과는(이현아・이기학, 2009; 정효선・윤혜현, 2010; 최경일, 2010) 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.

보상제도는 구성원이 자신의 노동력을 제공하고 그에 대한 대가로 받게 되는 임금, 상여금, 복리후생 등을 모두 포함하는 개념으로 볼 수 있다. 조경종사자들의 보상체계가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것은 선행연구들과(윤혜미, 1996; 차선경, 2000; 윤혜미・권혜경, 2003; 구은미, 2005; 김경희・정은주, 2006; 김진아, 2008) 일치하였다. 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(안성훈, 2010).

조경종사자들의 근무여건과 보상체계가 직무만족에 유의한 것으로 나타나는 것은 조경업은 실외에서 거친 작업환경이 많고, 정규근무시간외 근무가 많아서 정규휴가

가 주어지지 않을 때도 많으며, 소규모조직으로 복지혜택이 낮은 현실이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보인다. Fleishman(1972)는 직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 입증한 연구들을 보면 조직 내의 유·무형의 환경적 요인 즉, 임금, 승진, 조직풍토, 사회적 환경, 운영여건, 직장의 안전성, 지위, 동료관계, 커뮤니케이션 만족, 중간관리자의 비전, 상사와의 관계 등의 요인이 직무만족에 영향을 미치고 있다고 하였다. 사회환경의 변화와 발전에 따른 근로자들의 의식성장과 요구수준을 바로 이해하고, 사측과 정부에서 합리적으로 추진할 수 있는 방안과 제도의 개선을(황성호, 2010) 하여야 할 것이다.

이와 같이 직무환경에서 근무여건이나 보상체계가 좋을수록 직무만족은 더욱 높게 나타난다는 것을 알 수 있다. 일반적으로 직무스트레스가 누적되거나 과도하면 심리적 불안과 직무에 대한 무관심, 체념, 의사 결정 능력의 감소, 상황 대처 능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무 관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심 등을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을 한다(Hall & Mansfield, 1971). 조경종사자들은 조경의 기술과 품질에 중요한 역할을 담당하므로 경영측면에서 근무여건과 보상체계를 만족시켜서 조경종사자들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성하여야 할 것이다.

3. 직무만족이 이직의도에 미치는 효과

조경분야 종사자의 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 선행연구들과(정명수・김장환, 1997; 김현식, 1999; 정명수, 2000) 일치하는 것이다. 직무만족도는 이직의 가장 직접적인 요인으로 알려져 있다(Barak, et al., 2001; 김상욱・유홍준, 2002). 본 연구결과는 조경종사자들의 이직을 줄이기 위해서는 업무에 대한 자긍심, 업무기술과 노-하우의 발전, 업무에 대한 자긍심 그리고 업무에 대한 보람을 충족 시켜서 직무만족을 높이는 노력이 필요하다는 것을 시사하는 것이다.

4. 직무특성과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

본 연구에서는 직무특성과 직무환경 요인이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다.

1) 직무특성과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

직무특성요인 중에서 직무적합성과 직무정체성 변수들과 이직의도 간에는 직무만족이 완전매개역할을 하였으나 직무다양성과 직무자율성 변수들과 이직의도 간에는 직무만족이 매개역할을 하지 못 하였다.

조경종사자들의 직무적합성과 이직의도 간의 직무만족이 완전매개역할을 하는 것은 외면상으로 보여지는 직무적합성과 이직의도 간의 관계가 직무만족에 의한 것임을 의미한다. 직무적합성이 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지는 않지만 직무적합성이 직무만족을 통하여 이직의도에 영향을 미친다는 것이다. 이것으로 보아 조경종사자들이 직무수행 과정에서 지각하는 직무적합성은 그들의 직무만족에 영향을 미치고, 이 과정에서 높아진 직무만족이 이직의도를 낮추는 역할을 하는 것임을 뜻한다. 직무적합성이 높을수록 이직의도가 무조건 낮아지는 것이 아니며, 직무만족과 연결될 수 있도록 하여야 한다. 즉, 직무적합도가 높다고 하여 이직의도가 직접적으로 낮아지는 것은 아니므로 직무만족과 연결될 수 있도록 하여야 한다는 것을 의미한다. 따라서 조경직무현장에서 조경종사자들이 지각하는 자신의 업무가 적합하다고 느끼면 직무만족이 크다는 것을 인지할 수 있도록 직무를 설계하고 직무배치를 하는 것이 중요하다.

직무다양성과 이직의도 관계에서 직무만족이 미치는 영향은 통계학적 회귀분석 과정 제2단계에서 직무다양성은 이직의도에 미치는 영향이 유의수준 $p<0.05$에서 유의성이 없어서 제3단계로 진입하지 못하고 가설이 기각되었다. 그러나 제2단계에서 직무다양성과 이직의도 간 직무다양성이 매개역할을 하는 것이 통계학적 유의수준 0.051로 고도의 유의수준에 매우 근접하기 때문에 완전매개역할을 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이 때 외면상으로 보여지는 직무다양성과 이직의도 간의 관계는 직무만족에 의한 것이다. 즉, 조경종사자들이 직무수행과정에서 지각하는 직무다양성

은 그들의 직무만족에 영향을 미치고, 또 이는 이직의도를 낮추는 역할을 하는 것이다. 지나친 직무전문화로 인한 일상 작업생활에서의 단조로움, 권태감, 작업에 대한 의미상실 등은 작업자에게 직무스트레스 내지 소외감을 가져다주어 이것이 이직으로 연결되기도 한다(이승로, 2004). 반면, 직무다양성이 높은 직무일수록 직무의 폭이 넓어지고, 성장욕구가 높은 사람일수록 직무다양성이 높은 직무를 선호 한다(Hackman & Oldham, 1980). 자신이 가진 많은 재능을 사용할수록 직무는 더욱 의미가 있을 것이다(이인수, 2006). 직무에 대한 개인적인 만족은 직무자체가 직무담당자에게 큰 의미를 부여할 수 있다고 생각하고, 그들에게 보람과 긍지를 느끼게 하기 위해서는 직무가 다양한 기술과 지식 등을 최대한 많이 사용할 수 있도록 설계(Hackman & Oldham, 1975) 되어야 한다.

직무자율성과 이직의도 간의 관계에서 직무만족은 매개역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. 직무자율성과 이직의도 사이에서 직무만족이 매개역할을 하지 못하는 것은 직무정체성이 이직의도에 영향을 미치지 못하기 때문이다. 본 연구 설계시 자율성은 개인적 효능감과 힘을 주며(empowerment), 직무만족을 통해 이직의도를 줄임으로서 전문직에 대한 헌신을 강화한다(지성애·유형숙, 2001)는 기존의 이론에 따라 조경종사자들도 직무자율성과 이직의도 간 직무만족이 매개역할을 미칠 것으로 예상하고 가설을 설정하였으나 기각되었다.

직무정체성과 이직의도의 관계에서 직무만족은 완전매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 직무정체성의 경우에는 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 못하지만 직무만족이 간접적으로 매개역할을 하는 것을 의미한다. 본 연구의 결과는 조경종사자들이 지각하는 직무정체성이 높아지면 직무만족을 높여서 간접적으로 이직을 줄일 수 있다는 것을 암시한다. 전공이론에 관한 충분한 지식과 그 지식을 현장에서 적용하는 기술 그리고 자신의 전문직에서 요구하는 것과 일치하는 자아개념인 전문직업적 정체성의 획득이 전문직업인들에게 중요한 직업 성공요인이다(최윤경, 2003). 이와 같은 연구결과에 따르면 직무현장에서는 조경직 종사자들이 자신들이 담당하는 과업이 전체적인 과업에서 명확히 어떤 위치에 존재하며, 자신의 과업영역에서의 성과와 다른 과업영역과 어떻게 관계되고 확산되어질 수 있는지를 인식하도록 하는 것이 중요하다.

2) 직무환경과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

직무환경요인 중에서 근무여건, 업무량, 대인관계와 보상체계는 이직의도 간에 직무만족이 부분매개의 역할을 하였다. 조경종사자들의 근무여건과 이직의도의 관계에 있어서 직무만족이 부분매개역할을 하는 것은 근무여건이 직접적으로 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족을 통하여 이직의도에 간접적으로 영향을 미치기도 한다는 의미이다. 이것은 조경종사자들이 지각하는 근무환경이 좋아지면 이직의도가 낮아지기도 하지만 직무만족을 높여서 간접적으로 이직의도를 낮출 수 있다는 것이다. 이러한 연구결과에서 근무환경은 전반적 직무만족에 영향을 미쳐서 이직원인이 된다는(Michaels & Spector, 1982) 선행연구와 부분적으로 일치하는 것이다. 일반적으로 종업원들은 작업조건이 나쁠수록 종사자의 불만족은 증가하며(Herzberg, 1966), 이것은 이직으로 연결될 수 있다(안호기, 2004; 이장원, 2003). 조경종사자들의 직무만족과 이직을 낮추기 위해서는 근무시설의 편리성과 쾌적성, 근무시간의 적절성, 충분한 휴가, 복지시설의 확충과 직원들 간의 화합을 위한 노력 등과 같은 근무환경을 향상시킬 필요가 있음을 시사하는 것이다.

조경종사자들의 업무량과 이직의도 간의 직무만족이 부분매개역할을 하는 것은 업무량이 직접적으로 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족을 통하여 이직의도에 간접적으로 영향을 미치기도 한다는 것을 의미한다. 이것은 선행연구와(공계순, 2010) 일치하지 않았다. 일반적으로 직무량이 많을수록 직무만족이 낮아져서(House, 1981; O'Driscoll et al., 1992; McKnight et al., 2009), 이것이 이직의도에 영향을 미친다(성희자 · 권현수, 2011). 본 연구결과에 따르면 조경종사자들의 과도한 업무량은 직접적으로 이직의도를 높일 수 있으나 직무만족도가 높을 경우 이직의도가 낮아질 수 있음을 시사한다. 조경종사자들은 많은 업무를 수행할 수 있다는 것이 자기역량을 나타내거나 과시할 수 있는 계기로 보는 경우도 많이 있기 때문에 다른 분야의 종사자들이 과다한 업무로 이직을 고려하는 일반적인 이론과는 다소 다를 수 있다. 예컨대 대량의 조경식물을 식재할 때 업무량이 대단히 많이 증가하여 업무에 대한 압박감이 올 수 있지만 긍정적인 조경종사자는 그러한 업무를 잘 처리함으로써 자신의 자기효능감에 대한 자긍심과 보람을 느끼고, 발전하는 기술과 노-하우에 만족도가 높아지면 업무가 다소 많더라도 이직의도를 고려하지 않을 수 있다는 것이다. 그

렇다고 해서 과도한 업무 상태에서 직무만족이 절대적으로 이직의도를 낮춘다는 의미는 아니므로 해석상의 주의가 필요하다.

또한 조경종사자들의 대인관계와 이직의도 간의 직무만족이 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이것은 대인관계가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 대인관계와 이직의도 간에 직무만족이 간접적으로 영향을 미친다는 것이다. 대인관계가 좋으면 이직의도를 낮추는데 직접적으로 역할을 할 뿐만 아니라 직무만족이 간접적으로 영향을 미쳐서 이직의도가 낮아진다는 것이다. 조직 내에서 친밀하게 지내면서 서로 도와줄 수 있는 상사나 동료가 있을 경우 개인들의 직무만족 수준은 긍정적으로 나타나 이직의도를 감소시킬 수 있으므로 상사나 동료들 간 친화력을 높일 수 있는 노력이 필요하다.

보상체계와 이직의도 간에도 직무만족이 부분매개 역할을 하는 것은 보상체계가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 보상체계와 이직의도 간에 직무만족이 간접적으로 영향을 미친다. 즉, 조경종사자들은 보상체계가 좋으면 이직의도를 낮추는데 직접적으로 역할을 할 뿐만 아니라 직무만족이 간접적으로 영향을 미쳐서 이직의도가 낮아진다는 의미이다. 보상과 이직의도 간 직무만족이 완전매개역할을 하여 보상은 이직의도에 직접적으로 영향을 주기 보다는 직무만족도에 영향을 미치는 것을 통하여 이직의도에 간접적으로 영향을 미친다(공계순, 2010)는 것과는 다소 차이가 있으나 보상체계의 중요성을 인식 시키고 있다. 따라서 조경종사자들의 직무만족을 높여서 이직의도를 낮추기 위해서는 적합한 보상시스템이 필요함을 시사하고 있다. 예컨대 임금을 올려 주는 것은 근로자의 직무만족을 높이며, 이직의도를 억제하는 요인으로 작용한다(Weiss, 1984). 또한 임금이나 부가급여, 승진 등의 외재적 조직보상은 직무만족에 각별히 중요한 요인임에 비해서, 근무부문이나 노조, 고용형태 등은 이직의도에 중요한 요인이다(김상욱・유홍준, 2002). 이 처럼 보상체계가 직무만족도와 이직의도에 영향을 크게 미치기 때문에 급여, 승진, 사회적 인정 등의 보상시스템을 향상시켜서 조경종사자들의 직무만족을 높여서 이직의도를 낮추어야 할 것이다.

5. 현장학습경험의 조절효과

조경종사자들의 현장학습경험은 직무만족에 중요한 변수로서 직무특성과 직무환경 특성요인들이 직무만족에 현장학습경험이 상호작용효과가 있을 것으로 예상하였다. 그러나 직무적합성과 직무만족 간에만 현장학습경험이 조절효과가 있는 것으로 나타났고, 나머지 변수들은 현장학습경험이 각 독립변수에 상호작용하여 증감에 관여하는 정도가 통계학적으로 유의하지 않아서 기각되었다. 이것은 직무적합성만이 현장학습경험과 상호작용하여 직무만족에 영향을 미치고, 나머지 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계 등은 현장학습경험이 각각의 독립변수에 영향을 미치지만 상호작용효과는 없는 것을 의미하는 것이다.

직무적합성과 직무만족 간에 현장학습경험이 조절효과가 있는 것은 취업 전에 현장학습 과정에 본인이 해보고 싶었던 전공분야의 지식과 능력이 적성에 적합한 것인지를 실험해 볼 수 있기 때문에 취업 전에 현장학습 경험이 많을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 보인다. 취업 전 현장학습은 생소했던 것들을 현실적으로 이해하고 체험함으로써 자기효능감이 높아져서 직무에 대한 자긍심, 기술과 노-하우의 발전, 타인들이 부러워하는 직업의 인식 등으로 인하여 직무만족이 높아지는 것을 알 수 있다.

직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계 등 각각의 독립변수들과 현장학습경험이 상호작용하여 직무만족에 영향을 미치지는 않았다. 이들 독립변수들이 의미심장한 변수임에도 기각된 것은 설문응답자들이 취업한지 오래되어 취업 전 선행학습경험에 대한 효과가 상쇄된 응답을 할 수도 있고, 취업 이후 학습과 경험에 의하여 자기효능감이 높아졌기 때문에 취업 전 현장학습경험에 대하여 민감하게 반응하지 못하였기 때문으로 추정 되었다. 취업 전 현장학습경험이 직무특성이나 직무만족 그리고 다른 변수들과 직무만족에 조절효과가 있는지를 파악하기 위해서는 취업 전 현장학습에 민감하게 반응할 것으로 예상되는 신입사원들을 대상으로 추가 연구해 볼 필요가 있다.

현장학습경험이 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계 등 각각의 독립변수들과 상호작용하여 직무만족에 영향을 미치지는 않는다

고 하여 현장학습의 중요성이 감소되어지는 것은 아니다. 그것은 취업 전 현장학습 경험이 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 근무환경, 업무량, 대인관계, 보상체계 등 각각의 독립변수들에게 영향을 미치고 있기 때문이다. 즉, 취업 전 현장학습이 많을수록 직무의 다양성, 직무의 자율성, 직무의 정체성, 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계를 잘 이해하고, 잘 적응하며, 취업 후 대응력이 높아지는 것으로 보인다.

다시 말하자면, 조경종사자들은 취업 전 현장학습을 통하여 과업수행 과정에 다양한 과제를 수행할 때가 많이 있고, 그에 따라 다양한 지식과 숙련도가 필요함을 미리서 인식하고 대비를 하며, 그 과정에 역량이 높아지는 효과가 있다. 직무자율성에 관련하여 취업 전 현장학습을 많이 경험한 조경종사자들은 업무수행과정에 독자적인 재량권으로 본인의 생각과 판단에 따라서 업무를 수행할 수 있는 능력을 향상시키는데 영향을 미친다. 또한, 취업 전 현장학습을 많이 한 조경종사자들은 자신의 전공분야에 대하여 비전공자들이 하기 어려운 일들을 수행해 냄으로써 사회적으로 평판이 좋고 의미 있음을 더 크게 인식하여 자긍심을 갖게 됨으로서 정체성을 확보하는 것으로 판단된다. 근로자들은 근무환경에 민감한데 조경종사자들은 취업 전 현장학습 경험을 많이 할수록 근무시설과 근무시간 그리고 복지시설 등에 대하여 이해를 하고, 과다한 업무가 생산품을 완성하는데 필연적임을 이해하고 대비하기 때문에 취업 충격에 민감하지 않고 잘 적응하게 되는 것으로 보인다. 취업 전 현장학습이 많을수록 업무수행과정에 상사나 동료 등과 함께 업무에 대한 정보나 지식을 전수 받거나 교환하는 과정에 대인관계가 원만해지고, 업무수행에 도움이 되는 것으로 나타났다. 또한 취업 전 현장학습이 많을수록 급여나 승진 또는 사회적 인정 등에 대한 보상체계에 대하여 현실적으로 미리서 인식하고 취업하였거나 합리적으로 이해하기 때문에 보상체계에 대한 대응력이 커지는 것으로 생각되었다.

이러한 측면에서 취업 전 현장학습경험은 아직 이론학습으로만 배워 온 조경분야에 대하여 본인이 해보고 싶은 전공분야인지에 대한 적성을 현실적으로 미리서 평가해보고, 전공에 필요한 지식이나 능력개발로 직무만족을 높여주고, 조경업무의 다양성, 자율성, 정체성, 근무여건, 업무량, 대인관계, 보상체계 등에 대한 이해와 현실적응 능력이 향상된다고 볼 때 취업 전 현장학습경험은 중요한 의미를 갖는다.

인적자원의 개발은 단순히 학술적 업적만으로 이루어지는 것이 아니라 실제 현장

에서 직접적인 경험을 통해 가능하다(오미해 등, 2009). 본 연구의 결과에 따르면 조경분야 종사자들의 직무만족을 높이기 위해서는 조경관련 교육기관에서 취업 전에 현장학습 경험을 강화 시킬 필요가 있음을 시사하였다. 직무만족에 현장학습경험이 미치는 조절효과에 대한 국내 연구가 축적되지 않고 있어서 이에 대한 심도있는 분석에 한계가 있으므로 앞으로 이에 대한 많은 연구가 필요하다.

제 5 장 결 론

제1절 연구의 요약 및 의의

현대에 들어서 점점 더 거대해지고, 경쟁이 심화되고 있는 조경시장 내에서 새로운 경영전략으로서 인적자원관리의 중요성이 점차 확대되고 있다. 이에 본 연구는 조경업체 조직구성원들을 대상으로 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인들을 분석하기 위한 연구모형을 개발하고 이를 이용하여 실증분석을 함으로써, 조경분야 종사자의 직무만족과 이직의도 영향요인들을 체계적으로 분석하여, 조경업체의 조직유효성을 향상시키고 성공적인 인적자원관리를 지원하는 방안을 제시하고자 하였다.

이를 위해 조경종사자들에게 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 직무만족과 이직의도 영향요인에 대한 이론적인 모형을 산출하기 위해 기존의 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구, 현장학습이론 등에서 변수들을 추출하여 연구의 개념적인 모형을 설계하였다. 직무특성과 직무환경 요인이 직무만족에 직접적으로 미치는 영향, 직무특성과 직무환경 요인이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향, 그리고 직무특성과 직무환경 요인의 직무만족에 대한 현장학습경험의 조절효과를 포괄하는 본 연구모형을 검증할 수 있도록 총 25개의 세부가설을 설정하였다. 각각의 연구가설은 국내의 조경업 종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 직무특성과 직무환경의 두 가지 특성요인으로 구분하여 설정하고, 다중회귀분석, 매개회귀분석, 조절회귀분석을 통하여 실증분석 하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하여 정리하면 다음과 같다.

1. 직무특성요인들 중에서 직무적합성과 직무정체성은 직무만족에 유의적인 영향이 있었으며, 직무다양성과 직무자율성은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 직무특성요인 중에서 계수 값이 가장 높은 것은 직무정체성

으로 β값이 0.554 이었다.

2. 직무환경요인들에서는 근무여건, 대인관계, 보상체계는 직무만족에 유의적인 영향이 있었으며, 업무량은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 직무환경요인 중에서 계수값이 가장 높은 것은 대인관계로 β값이 0.233 이었다.
3. 조경분야 종사자의 직무만족은 이직의도에 부(-)의 관계로 나타났다. 조경종사자들의 이직을 줄이기 위해서는 업무기술과 노-하우의 발전, 업무에 대한 자긍심 그리고 업무에 대한 보람을 충족 시켜서 직무만족을 높이는 노력이 필요하다는 것을 시사하는 것이다.
4. 직무특성요인 중에서 직무적합성과 직무정체성 변수들과 이직의도 간에 직무만족이 완전매개역할을 하였고, 직무다양성과 직무자율성 변수들과 이직의도 간에는 직무만족이 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 직무다양성은 통계학적으로 고도의 유의성에 근접하기 때문에 완전매개할 가능성도 있다.
5. 직무특성요인 중에서 근무여건, 대인관계, 보상체계 변수들과 이직의도 간에는 직무만족이 부분매개역할을 하였으며, 업무량과 이직의도 간 직무만족의 매개효과는 없는 것으로 나타났다.
6. 현장학습경험은 직무적합성과 직무만족 간의 조절효과가 있으며, 나머지 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 업무량, 대인관계, 보상체계 변수들은 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 비록 직무다양성, 직무자율성, 직무정체성, 업무량, 대인관계, 보상체계 변수들과 직무만족 간에 현장학습경험이 상호작용효과는 없었지만 현장학습경험은 각 변수들에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조경분야가 실무적인 측면이 많기 때문에 이론학습만 하는 것 보다는 현장실습이나 견학도 중요함을 의미하는 것이다.

제2절 연구의 시사점 및 공헌도

본 연구를 통하여 조경분야 종사자들은 직무환경, 직무특성과 취업 전 현장학습 경험 정도에 따라 직무만족을 매개변수로 하여 이직의도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이직의도는 이직으로 연계되어 조직의 경제적, 심리적 손실을 가져오므로 이직을 줄이기 위하여 개인성격과 일반적 특성을 잘 파악하여야 하고, 직무특성을 고려하여 직무환경을 개선해야 하며, 취업 전 현장학습 경험을 강화하여 직무만족도를 높여서 이직의도를 낮추어야 함을 알 수 있었다. 조경업계의 내실 있는 경영관리를 위하여 합리적이며, 실천적인 인적자원관리를 위하여 취업 전 현장학습 경험을 강화하고, 실무적 차원에서 직무만족을 높일 수 있는 직무특성과 직무환경 개선에 대한 노력이 필요함을 시사하고 있다.

본 연구의 수행으로 일반적 이론인 직무특성, 현장학습경험, 직무환경, 직무만족 변수들이 직무환경과 직무특성이 특이한 조경분야 종사자들의 이직의도에 어떻게 영향을 미치는지를 확인하였다. 그 결과 경영학, 사회학, 심리학 등 사회과학분야의 제 이론이 조경분야에서도 적용 가능함을 의미한다. 본 연구는 학제 간 연계연구로서 학문의 영역을 융합하여 학문적으로 특수 근로영역의 종사들에 대한 학습과 사전학습의 중요성을 일깨우는 메타이론 발전에 기여할 것으로 예상된다. 또한 실무적인 차원에서 조경산업 뿐만 아니라 유사업의 인적자원관리를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 판단된다.

제3절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구 과정에서 나타난 연구의 한계점과 향후 연구에 대한 몇 가지 방향을 제시해 볼 수 있다.

첫째, 조경분야 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변수들을 포함시키지 못했다는 점이다. 조직의 소속부서, 조직의 운영시기, 조직 구성원의 학력 등 조직구성원의 직무만족 및 이직의도는 조직의 여러 요인들에 의해 영향을 받을

수 있기 때문에 향후 추가적인 변수를 포함하여 연구를 진행할 필요가 있다. 따라서 다양한 차원의 변수들에 대한 고려가 필요하다. 조경분야의 시공의 특성상 조직의 성격에 따라 영향요인의 효과가 다르게 나타나 수 있다. 향후 연구에서는 이를 고려한 집단 간 차이를 분석해 볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 조경종사자들을 대상으로 일정 시점에서의 한 번의 설문조사로 결과를 분석한 횡단적인 데이터를 가지고 수행되었기 때문에 시간의 흐름에 따라 각 변수들의 관계가 어떻게 변화하는가를 파악할 수 없었다. 즉 조경분야 종사자들의 직무만족과 이직의도의 영향요인들이 시간의 흐름에 따라서 어떻게 변화하는가를 분석할 수 없었다. 따라서 종단적 연구를 고려한 절차적 연구가 필요하다. 따라서 추후 연구에서는 결과변수에 영향을 미치는 독립변수들을 보다 엄격하게 통제하고, 시간지연 효과를 충분히 감안한 종단적 연구(longitudinal study)를 통해 시간의 흐름을 따라 직무만족 영향요인들이 어떻게 변화하는지를 보다 정밀하게 검증할 수 있을 것이다.

또한 향후 연구는 이러한 연구의 한계를 극복하고, 본 연구의 확증을 위하여 모집단의 샘플을 보다 많이 확대하여 일반적인 이론을 구축할 수 있는 후속적 반복연구와 심층적이고도 질적인 연구가 필요한 것으로 사료되었다. 향후에 다양한 선행요인과 결과요인들의 구조적 관계를 파악하는 후속 연구가 지속적으로 수행된다면, 보다 의미 있는 긍정적 심리적 자본의 이론화를 기대할 수 있을 것이다.

< 인 용 문 헌 >

<국내문헌>

강성수, 유우정, 황용수(2008) 중소기업의 직무적합성과 지각된 공정성이 자발적 이직의도에 미치는 영향. 통상정보연구 10(2): 325-348.

강옥희(2004) 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구 -서울경기 지역 치과의원 중심으로. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문.

강은숙, 김민정(2006) 아동학대예방센터 상담원의 직무스트레스 실태 및 이직고려와 직무만족도에 관한 연구. 한국가족복지학 11(2): 43-63.

강이석(2007) 지역아동센터 교사들의 직무환경과 조직헌신도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

고수정(2006) 공사부분 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석. 한국행정논집 18(2): 473-494.

공계순(2010) 지역아동센터 종사자의 소진관련 요인에 대한 연구. 한국가족복지학 15(3): 27-51.

구은미(2005) 보육교사 일반적 배경 및 전문성 인식이 직무태도에 미치는 영향. 한국영유아보육학 41: 457-476.

구자대(1990) 직무스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향 -성격 및 직무특성의 조절효과를 중심으로. 경북대학교 경영대학원 석사학위논문.

권문주, 박상철, 2010, 국내 SW 전문인력의 이직의도 결정요인에 관한 연구 -직무만족도 매개적 역할을 중심으로, 한국IT서비스학회지 9(1): 73-90.

권오웅(2009) 종합병원 행정직원의 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계에 관한 연구 -의료경영전공자와 비전공자와의 비교연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.

권희정(2006) 상업계 고등학교 학생들을 위한 취업기회 증대방안. 인하대학교 대학원 석사학위논문.

김경수, 김인숙(1995) 직무특성모형에 관한 연구 -분석수준을 중심으로. 경영학연구 24(2): 139-147.

김경희, 정은주(2006) 사회복지관 일선사회복지사의 직무만족 결정변인에 관한 연구. 사회연구 12(2): 107-131.

김도관(2006) 중소기업의 ERP 확산과 집단효능감에 관한 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

김명숙, 박영배(1999) 간호조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 -성격특성의 조절효과를 중심으로. 대한간호학회지 29(6): 1434-1444.

김민주, 한숙영(2006) 호텔종업원의 직무특성 지각과 결과에 대한 한미 간 비교연구. 호텔관광연구 8(1): 65-78.

김상욱, 유홍준(2002) 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인 -전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. 한국사회학회지 36(1): 51-81.

김석영, 박춘광(2008) 호텔종사원의 직무특성이 집단응집력과 직무만족에 미치는 영향. 한국호텔외식경영학회 춘계학술대회 48-61.

김성국(1999) 조직과 인간행동 제3판. 서울. 명경사.

김성필(1998) 교사의 직무환경이 직무만족도와 직무헌신도에 미치는 영향. 강원대학교 대학원. 석사학위논문.

김성한(1997) 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김성현(2009) 한식 종사원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 초당대학교 산업대학원 석사학위논문.

김양희, 김영택, 선보영, 고상백(2006) 서비스직 여성근로자의 직무스트레스 실태 및 관리방안. 한국여성개발원.

김영락, 임영규(2010) 임금근로자의 직무환경이 직무만족도, 불평행동 및 충성도에 미치는 영향. 한국세무회계학회지 27: 51-73.

김용국, 이경숙(2009) 스포츠센터 조직구성원의 사회인구학적 특성이 조직풍토, 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향. 한국사회체육학회지 35: 415-424.

김은정(2002) 여행사 종사원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 석사학위논문.

김진아(2008) 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성, 동덕여자대학교 일반대학원 박사학위.

김태희, 이승하, 박홍현(2006) 외식소비성향에 따른 소비자 유형분석. 관광연구저널 20(3): 313-323.

김현미(2005) 보육교사의 직무 환경과 직무만족도에 관한 연구, 숙명여자대학교 대학원 석사학위.

김현식(1999) 생활체육 지도자의 직무 및 조직요인과 이직의사의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.

김호정(1989) 한국관료의 직무특성과 고용관계 특성의 영향 -직무만족의 효과검증. 인적자원관리연구 14(1): 23-35.

남선이, 남승규, 남미애(2006) 사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향. 한국사회복지학 58(3): 195-221.

류정숙, 김영남, 문희정, 신명숙, 장미화, 한경순(2006) 치과위생사의 근무환경에 관한 연구. 대한취위생과교수협의회. www.pdffactory.com.

박가열, 남기성, 오민홍, 임영식, 정철영(2008) 청소년직장체험프로그램 사업의 효과성 추적조사 연구. 노동부한국고용정보원.

박경규(2000) 신 인사관리. 제2판. 서울. 홍문사

박노윤, 설현도(2011) 직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향 -종업원-조직간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로. 기업경영연구 18(2): 161-185.

박민구(1994) 보호관찰담장자의 직무태도와 조직풍도에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

박상철(2006) 한·중 경영방식의 본질적 차이와 유사성에 관한 연구. 국제경영리뷰 10(1): 43-68.

박석돈(2004) 사회복지개론, 서울. 삼우사.

박영배(1999) 인구통계특성, 성격특성, 직무특성과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 관한 실증연구. 생산성논집 13(2): 1-8.

박원우, 이은경(2003) Interplace를 이용한 개인-직무 적합성 측정의 타당성 검증 연구. 서울대학교 경영대학 경영연구소 경영론집 37: 57-90.

박은정(2003) 어린이집 보육교사의 직무 만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구 - 원주시 어린이집을 대상으로. 상지대학교 대학원 석사학위논문.

박재관, 이호근, 이준엽(2009) 항공사 종사원의 직무특성 및 구성원 간 관계가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향 -외항사 지상직 근무원과 객실 승무원의 차이. 한국항공경영학회지 7(4): 55-72.

배성현(2001) 직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계. 영남대학교 산업연구소 산업연구 9: 101-127.

서영득(2007) K-리그 프로선수들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향, 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위.

성희자, 권현수(2011) 사회복지사의 직무긴장, 소진 및 이직의도와의 관계. 한국직무능력개발원.

손정선(2008) 전공과 직업 일치에 따른 직무만족도. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

송병식(2005) 직무특성과 혁신행동간 창의성의 매개 효과에 대한 탐색적 연구, 대한경영학회지 18(4): 1483-1503.

신유근(1985) 조직행동론. 서울. 다산출판사.

신유근(1992) 한국의 경영 -그 현상과 전망. 서울. 박영사.

신은경, 이연경(2003) 대구·경북지역 단체급식소 유형별 영양사의 개인 특성과 직무특성이 조직 몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한국식생활문화학회지 18(2): 75-88.

안성훈(2010) 건축공사 신입사원 이직의도 감소 방안에 관한 연구. 대한건축학회논문집 구조계 26(3): 93-100.

안형기(2003) 호텔주방조직환경에 따른 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 경주대학교 대학원 박사학위논문.

안호기(2004) 관광호텔 Bakery 종사원의 이직요인에 관한 연구. 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.

염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱(2009) 간호사의 직무만족 결정요인 -노동보상을 중심으로. 대한간호학회지 39(3): 329-337.

오동근, 여지숙, 임영규(2007) 도서관의 근무환경과 근무조건이 직원의 직무만족도에 미치는 영향. 한국도서관정보학회지 38(2): 203-221.

오미해, 강미선, 박정열(2009) 관광학부학생들의 전공분야 현장실습에 관한 연구 -서울시내 4년제 대학교 재학생의 특성을 중심으로. 호텔경영학연구 18(6): 199-221.

오성욱·이승구(2009) 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장 만족도에 미치는 영향, 진로교육연구 22(2): 1-19.

윤국병(1980) 조경학. 서울. 일조각.

윤혜미(1996) 사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처 행동의 역할. 한국사회복지학 26: 251-280.

윤혜미, 권혜경(2003) 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 한국생활과학회지, 12(3): 303-319.

이경근, 조용현(2009) 자아존중감과 인상관리행도 간의 관계에서 체면민감도의 매개적 효과. 인사관리연구 33(2): 77-109.

이대희(2007) 노인요양시설의 직무환경이 사회복지사 소진에 미치는 영향에 관한 연

구. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

이만기(2010) 대졸자의 일자리적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조모형분석. 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄. pp. 170-191.

이상석(2010) 랜드스케이프 리뷰의 새로운 도약을 기대하며. 조경정보 10: 11.

이상정(2006) 외식업종사자의 직무접합이 이직의도에 미치는 영향 -직무만족 및 조직몰입의 매개 변수를 중심으로. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문.

이선규, 이웅희(2007) 직무임베디드니스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국산업경영시스템학회 2007 춘계학술대회논문집.

이선희, 전익기, 곽정현(2010) 노인복지전문가의 개인적 특성과 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향. Journal of the Korean Gerontological Society 30(2): 585-597.

이수창, 이환범(2008) 직무특성과 조직몰입간의 관계에 있어서 행정조직 문화의 조절효과 분석 -경상북도 시군을 중심으로. 한국지방자치연구 23: 139-162.

이승로(2004) 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

이승열(2001) 직장인의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 체육대학원 석사학위논문.

이은숙(2003) 중소병원 간호사의 이직 의도 영향 요인. 대전대학교 석사학위논문.

이인수(2006) 직무특성과 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 -임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문.

이장원(2003) 지역사회 사회복지관 복지관 종사자 직무만족 이직성향에 관한 연구. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.

이장원(2003) 지역사회 사회복지관 복지관 종사자 직무만족 이직성향에 관한 연구. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.

이종근(2002) 골프지도자의 직업몰입 결정요인과 결과요인에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.

이주형, 김영철(2002) 직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구 -식음료 서비스종사자를 대상으로, 관광경연구 6(3): 217-241.

이중민(2009) 지역아동센터 실무자의 직무만족도에 관한 연구. 계명대학교 대학원 석사학위논문.

이현아, 이기학(2009) 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지 6(1): 83-102.

이현정(2000) 수술실 간호사와 일반병동 간호사의 업무스트레스. 소진비교연구. 전북대학교 석사학위논문.

이현정(1994) 직무만족의 결정요인과 조직물입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

임근희(2010) 콜센터의 물리적 직무환경에 따른 상담사의 직무만족도. 광주여자대학교. 사회개발대학원. 석사학위논문.

장주은(2009) 생산직 사원에 지각된 리더십과 조직몰입, 사기, 직무만족 및 이직의도의 연관성 분석 -생산직 사원에 지각된 리더십과 이직의도까지의 연관성분석, 단국대학교 대학원 석사학위논문.

전태준(2006) 사회체육지도자의 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향 -직무만족, 조직몰입, 직무성과의 이직의도를 중심으로. 연세대학교 대학원 박사학위.

전태준, 김지수, 조운용(2008) 사회체육지도자의 전문직업적 정체성과 이직의도와의 관계에 있어 직무만족의 매개효과 검증. 한국여가레크레이션학회지 32(2): 93-104.

정명수(2000) 사회체육지도자의 직무와 조직에 대한 만족이 이직에 미치는 영향. 한국스포츠산업경영학회지 5(1): 29-46.

정명수, 김장환(1997) 사회체육지도자의 이직에 영향을 미치는 요인. 한국사회체육학회지 8: 25-38.

정영채(1997) 직무환경, 직무내용이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

-건설기술자를 중심으로. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

정재민, 김영주(2011). 신문사 종사자의 탈진에 관한 연구 -편집국과 비편집국 종사자의 비교를 중심으로. 한국언론학보 55(2): 252-276.

정진경(2009) 조직구성원 이직의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.

정효선, 윤혜현(2010) 국내 한식당의 서비스 스케이프가 고객의 경험적 가치, 감정적 반응 및 고객 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국식생활문화학회지 25(1): 36-46.

조선배, 김석영, 변정우(2010) 호텔종사원의 직무특성이 창의성에 미치는 영향. 호텔경영학연구 19(1): 89-102.

조우정(2011) 스포츠매니저의 직무특성이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 한국사회체육학회지 44: 149-159.

지성애, 유형숙(2001) 간호전문직 자율성(Professional Nurse Autonomy)의 개념분석. 대한간호학회지 31(5): 781-792.

차선경(2000) 간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

채서일(2003) 사회과학조사방법론, 학현사.

채수경(2011) 핵심직무특성과 이직의도 연구 -태도변수의 매개효과를 중심으로 여성과 경영 3(2): 51-70.

천효숙(2007) 지역아동센터 사회복지사의 직무만족도에 관한 연구. 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

최경일(2010) 학교사회복지사의 대인관계 능력이 직무만족에 미치는 경로분석 -학교사회복지사와 교사 간 신뢰와 협력의 매개효과. 한국청소년복지학회 12(1): 145-164.

최병우, 장인환(2004) 직무만족도에 대한 직무특성의 평가 및 환장 -경인지역을 중심으로 중소기업을 대상으로. 산업경제연구.

최병호, 유행주, 이기국(2004) 호텔 종사원의 직무특성에 의한 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 연구. 호텔관광연구 6(2): 234-254.

최성희(2010) 지역아동센터 종사자의 직무특성 요인 및 직무만족도를 통한 조직몰입의 관계. 한영신학대학교 대학원 박사학위논문.

최윤경(2003) 한국상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

최은희, 김진희, 이현수, 장은희, 김복순(2009) 내부마케팅이 간호사의 직무만족도 및 이직의도에 미치는 효과 -일개 대학병원을 대상으로. 임상간호연구 15(1): 29-41.

한국고용정보원(2012) 산업 직업별 고용구조조사.

한상숙, 박준희, 윤은경(2009) 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향요인, 대한간호학회지 39(4): 499-507.

한금선, 박은숙, 송준아, 김근면, 진종희, 강현철(2007) 대학생의 대인관계 애착 유형, 정서조절, 스트레스 증상 간의 관계. 정신간호학회지 16(2): 198-204.

황성호(2010) 중소건설업 근로환경 실태에 관한 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

<국외문헌>

Ajzen, I.(1991) The theory of planned behavior. organizational behavior and human decision processes, 50: 179-211.

Bandura, A.(1993) Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist, 28: 117-148.

Bandura, A.(1995) Self-efficacy in changing societies, (Ed.) New York. Cambridge University Press.

Barak, M.E., J. Nissy, & A. Levin(2001) Antecedents to retention and turnover aming child welfare, social work, and other human service employee -What can we learn from past research? A review and metanalysis. Social Service Review, 625-661.

Baron, R.M., & D.A. Kenny(1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research -Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51: 1173-1182.

Bhuian, S. & B. Menguc(2002) An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. Journal of Personal Selling & Sales Management, 22(1): 1-11.

Blegen, M.A.(1993) Nurses' job satisfaction -A meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42: 36-41.

Blood M.R. & C.L. Hulin(1967) Alienation, environmental characteristics, and worker responses. Journal of Applied Psychology, 51: 284-290.

Bluedorn, A.C.(1982) A unified modelof turnover from organization. Human Relations, 35: 135-153.

Burke, K.(1970) The rhetoric of religion. Berkeley. University of California Press.

Campbell, N.K. & G. Hackett(1986) The effects of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest. Journal of Vocational Behavior, 28: 149-162.

Campbell, R.B., D.C. Reicosky & C.W. Doty(1974) Physical properties and tillage of Paleudults in the Southeastern Coastal Plains. J. Soil Water Conserv, 29: 220-224.

Cotton, J.L. & J.F. Tuttle(1986) Employee turnover -A meta-analysis and review with implications for research. Academy of Management Review, 11(1): 55-70.

Cotton, J.L. & J.F. Tuttle(1986) Employee turnover -A meta-analysis and review with implications for research. Academy of Management Review, 11(1): 55-70.

Crossley, S.A., M.M. Louwerse, P.M. McCarthy & D.S. McNamara(2007) A linguistic analysis of simplified and authentic texts. Modern Language Fournal, 91(2): 15-30.

Dewey, J.(1916) Democracy and Education -An Introduction to the Philosophy of Education. 이홍우 역(2007) 민주주의와 교육 -교육철학 개론, 교육과학사.

Dewey, J.(1938) Experience and Education, New York. Touchstone.

Edwards, J.R.(1991) Personal job fit -A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson(Eds.). International review of industrial and organizational psychology, 6: 283 - 357.

Evans, M.F., M.N. Kuggundu,& R.J. House(1979) A partial test and extension of the job characteristics model of motivation. Organisational Behaviour and Human Performance, 24: 354-381.

Fleishman, E.A.(1972) On the relation between abilities, learning, and human performance. American Psychologist, 27: 1017-1032.

Forehand, G.A. & B. von Gilmer(1964) Environmental variation in studies of organizational behaviour. Psychological Bulletin, 62(6): 361-382.

Forgarty, T. & B. Uliss(2000) Auditor work and its outcomes; An application of the job characteristics model to large public accounting firms. Advances in Accounting Behavioral Research, 3: 37-68.

Fried Y. & G.R. Ferris(1987) The validity of the Job Characteristics Model -A review and meta-analysis. Personnel Psychology, 40: 287-332.

Milkovich George T. & J.W. Boudreau(1994) Human resource management. Ed 7th. Ricard D. Irwin, Inc.

George J.M. & G.R. Jones(1996) The experience of work and turnover intentions - interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. J. Appl. Psychol, 81: 318 - 25

George J.M. & G.R. Jones(1996) The experience of work and turnover intentions - interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. J. Appl. Psychol, 81: 318 - 25

Gillet, B. & D.P. Schwab(1975) Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. Journal of Applied Psychology, 60: 313-317.

Gilmer, B. von(1966) Problems in cutaneous communication from psychophysics to information processing. American Foundation for the Blind State of the Art Report No 6. New York.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham(1974) The Job Diagnostic Survey -An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects(Tech. Rep. No. 4). New Haven, CT. Yale University, Department of Administrative Sciences.

Hackett, G., N.E. Betz, M.S. O'Halloran & D.S. Romac(1990) Effects of verbal and mathematics task performance on task and career self-efficacy and interest. Journal of Counseling Psychology, 37: 169-177.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham(1975) Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60: 159－170.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham(1980) Work redesign. Reading, MA.

Addison-Wesley.

Hackman, J.R. & E.E. LawlerⅢ(1971) Employee reaction to job characteristics. Journal of Applied Psychology Monograph, 55: 259-286.

Hackman, J.R. & E.E. LawlerⅢ(1971) Employee reaction to job characteristics. Journal of Applied Psychology Monograph, 55: 259-286.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham(1975) Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60: 159－170.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham(1980) Work redesign. Reading, MA. Addison-Wesley.

Hair J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham & B.J. Grablowsky(1979) Multivariate data analysis. Tulsa, OK. Petroleum Publishing.

Hall, D.T. & R. Mansfield(1971) Organizational and individual response to external stress. Administrative Science Quarterly, 16: 533-547.

Hellriegel, D. & J.W. Slocum(1974) Organizational climate -Measures, research, and contingencies. Academy of Management Journal, 17(2): 255-280.

Herzberg, F.(1966) Work and the nature of man. Cleveland, OH. World Publishing Company.

Hom, P.W. & R.W. Griffeth(1995) Employees turnover. Cincinnati, OH. South Western College Publishing.

House, J.S.(1981) Work stress and social support. Massachusetts. Addison Wesley Publishing Company.

Iverson, R.D.(1992) Employee intent to stay -An empirical test of a revision of the price and muller model. Iowa City, IA. The University of Iowa.

Kim, S.W.(1999) Behavioral Commitment among the Automobile Workers in South Korea. Human Resource Management Review 9(4): 419-451.

Komhauser, A.(1965) The mental health of the industrial worker. New York.

John Wiley and Sons.

Krausz, M., T. Brandwein, & S. Fox(1995) Work attitudes and emotional response of permanent, voluntary, and involuntary temporary help employees -An exploratory study. Appl. Psychol. Int. Rev, 44: 217-232.

Kristof, A.L.(1996) Person-organization fit -An integrative review of its conceptualisations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49: 1 - 49.

Likert, R.(1967) The human organization. New York. McGraw-Hill

Locke, E.A.(1976) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago. Rand McNally.

Loher, B.T., R.A. Noe, N.L. Moeller & M.P. Fitzgerald(1985) A meta-analysis of the relation of job characteristics to the job satisfaction. Journal of Applied Social Psychology, 70: 280-289.

Maertz, C.P. & M.A. Campion(2004) Profiles in quitting -Integrating process and content employee turnover theory. Academy of Management Journal, 47: 566-582.

March, J.G. & H.A. Simon(1958) Organizations. New York. John Wiley & Sons.

Maslach, C.(2001) What have we learned about burnout and health? Psychology and Health, 16: 607-611

Maslow, A.H.(1943) A theory of human motivation. Psychological Review, 50: 370-396.

McKnight, D.H., M.S. Carter & P. Clay(2009). Trust in Technology -Development of a set of constructs and measures. Paper presented at the SIGADIT.

Michaels, C. & P. Spector(1982) Causes of employee turnover -A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. Journal of Applied Psychology, 67: 53-59.

Miller, H., R. Katerberg & C. Hulin(1979) Evaluation of the mobley, Horner, and Miller, H., Katerberg, R. & Hulin, C. Evaluation of the mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover. Journal of applied Psychology, 63: 408-414.

Mobley E.H., H.H. Hand, R.L. Backer & B.M. Meglino(1978) Conceptual and Empirical Analysis of Military Recruit Training Attrition, Journal of Applied Psychology, 64: 10-18.

Mobley, W.H.(1977) Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2): 237-240.

Mobley, W.H.(1982) Employee turnover -Causes, Consequences and control, Addison-Wesley.

Mobley, W.H.(1978) An evaluation of precursors of employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63: 237-240.

Mottaz, C.(1989) An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. Sociological Quart, 30: 143-158.

Mowday, R.T., L. Porter & R. M. Steers(1982) -Effective behaviour in organization. New Jersey. Prentice Hall, 143-161.

Myers, M. Scott(1964) Who Are Your Motivated Workers? Harvard Business Review(January/February 1964)

O'Driscoll, M.P., D.R. Ilgen & K. Hildrech(1992) Time Devoted to Job and Off- Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences.

Journal of App lied Psychology, 77: 272-279.

Oldham, G.R.(1976) Job Characteristics and internal motivation -The moderating effect of interpersonal and individual variables. Human Relations, pp. 559-569.

Oshagbemi, T.O.(1999) Overall job satisfaction. How good are single versus multiple item measures? Journal of Managerial Psychology, 14(56): 388-403.

Pigors, C. & C.A. Meyers(1981) Personnel Administration. New York. McGraw-Hill Education

Pollard, C.W.(1996) The Soul of the Firm. Harper Business and Zondervan Publising House. Grand Rapids. MI.

Porter L.W & R.M. Steers(1973) Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, Psychol Bul 80.

Porter, L.W.(1962) Job attitudes in management -Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. Journal of Applied Psychology, 46: 375-358.

Poulin, E., A. Pomerleau, A. Desbiens & D. Hodouin(1994) Analog and digital filtering for recursive identification. Report GRASIM 94-08, prepared for Mineral Research Center, Quebec Government, pp. 1-43.

Price J.L. & C.W. Mueller(1981). A Causal Model of Turnover for Nurses, Academy of Management Journal, 24: 543-565.

Price, J.L.(1977) The study of turnover, 1st edition, Iowa state university press, IA 10-25.

Price, J.L. & C.W. Mueller(1986) Absenteeism and Turnover of Hospital Employees. Greenwich CT. JAI.

Ramamurthy K. & G. Premkumar(1995) Determinants and Outcomes of

Electronic Data Interchange Diffusion. IEEE Transactions on Engineering Management, 42(4): 332-51.

Renn, R.W. & R.J. Vandenberg(1995) The critical psychological states -An underrepresented component in job characteristics model research. Journal of Management, 21: 279-303

Rothman, R.A.(1987) Working -Sociological perspectives. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.

Schermerhorn, Jr., J.R.(1996) Management and Organizational Behavior: Essentials. Toronto, John Wiley & Sons.

Schoonhoven, C.(1981) Problems with contingency theory -Testing assumptions hidden within the language of contingency 'theory'. Administrative science quarterly, 26: 349-377

Smith. H.(1955) Psychology of Industrial behavior. McGraw Hill 114-115.

Spector, P.E.(1986) Perceived control by employees -A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. Human Relations, 39: 1005 - 1016.

Staw, B.M.(1980) The consequences of turnover. Journal of Occupational Behavior, 1: 255-273.

Steel, R.P.(2002) Turnover theory at the empirical interface -Problem of fit and function. Academy of Management Review, 27: 346-360.

Steel, R.P. & N.K. Ovalle(1984) A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 69: 673 - 686.

Thakor, M. & A. Joshi(2003) Motivating salesperson customer orientation; insights from the job characteristics model. Journal of Business Research, 58(5): 584-592.

Thomas, Kenneth W.(2000) Intrinsic motivation at work-Building energy and commitment. San Francisco. Berrett-Koehler.

Thompson, K.R. & W.D. Terpening(1983) Job type variations and antecedents to intention to leave -A content approach to turnover. In Human Relations, 36(7): 655-682.

Turner, A.N. & P.R. Lawrence(1965) Industrial jobs and the worker. Boston. Harvard Graduate School of Business Administration.

Vroom, V.H.(1964) Work and Motivation. New York. Wiley.

Wagner, J.A. & J.R. Hollenbeck(2005) Organizational Behavior -Securing Competitive Advantage. 5th ed. Thomson South-Western.

Weiss, A.(1984) Detrminants of quit behavior. Journal of Labor Economics, 2(3): 371-387.

Weiss, D.J., R.V. Dawis, G.W. England & L.H. Lofquist(1967) Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation. XXIIIIndustrial Relation Center, Bulletin 45, University of Minnesota. Minneapolis. The University of Minnesota Press.

White, J.K.(1978) Generalizability of individual difference moderator of the participation indecision making -Employee response relationship. Academy of Management Journal, 21(1): 36-43.

Wright T.A. & D.G. Bonett(2007) Job satisfaction and psychological well-being and nonadditive predictors of workplace turnover. Journal of Management, 33: 141-160.

Wu L. & I.J. Norman(2006) A investigation of Job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. Nurse Education Today, 26: 304-314.

부록 #1

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데도 본 설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

최근에 조경분야의 취업이 증가하고 있습니다. 본 설문은 조경분야 취업자의 직업만족도에 대한 관련 요인을 구명하고자 **귀하의 경험과 의견**을 설문하는 것입니다.

본 설문지의 **문항에는 정답이 없을 수도 있습니다.** 각 항목에 대하여 귀하의 생각이나 의견을 있는 그대로 나타내 주시기 바랍니다.

응답해 주신 내용은 통계법 13조와 14조에 따라 비밀이 보장되며, 절대 귀하의 의견이나 개인의 신상정보가 유출되지 않도록 하겠습니다.

설문에 응답해 주셔서 감사드리며, 귀하의 설문이 소중한 연구가 되도록 경주하겠으며, 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2011. 10. 31.

순천대학교 대학원 경영학과

지도교수: 유 일

연 구 자: 김 도 균

☎ (061)750-3871, 011-624-2147

E-mail : doaha@sunchon.ac.kr

❁ 각 문항에 대해 귀하께서 평소에 느끼신 대로 해당하는 번호에 √ 표 해 주십시오.

☞ 다음 각 문항에 기술된 문장을 읽고, 그 문장에 동의하거나 반대하는 정도를 해당하는 번호에 √ 표 해 나타내 주십시오.

각 번호는 다음과 같은 의미를 지닙니다.
1 = 전혀 그렇지 않다 (강한 반대 또는 강한 부정)
2 = 그렇지 않다 (반대 또는 부정)
3 = 보통이다 (중간)
4 = 그렇다 (찬성 또는 긍정)
5 = 매우 그렇다 (강한 찬성 또는 강한 긍정)

Ⅰ. 다음은 귀하의 직무특성(업무특성)에 대하여 답하여 주시기 바랍니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
☞ 내가 하는 일은 -----						
<직무적합성>						
1.	내 전공과 관련성이 높은 분야이다.	1	2	3	4	5
2.	내가 해보고 싶었던 분야이다.	1	2	3	4	5
3.	내 전공분야의 지식과 능력을 잘 적용할 수 있다.	1	2	3	4	5
4.	새로운 지식이 요구된다.	1	2	3	4	5
<직무다양성>						
5.	비교적 단순한 편이다.	1	2	3	4	5
6.	다양한 과제들을 수행할 때가 많다.	1	2	3	4	5
7.	매우 다양한 지식과 숙련도가 필요하다.	1	2	3	4	5
<직무자율성>						
8.	나 자신의 독자적인 생각과 판단에 따라서 업무를 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5
9.	상사의 지시를 받지 않고도 과제를 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5
10.	일에 대한 재량권이 많은 편이다.	1	2	3	4	5

<직무정체성>						
11.	의미 있는 것들이다.	1	2	3	4	5
12.	비전공자가 하기 어려운 특별한 일이다.	1	2	3	4	5
13.	사회적으로 평판이 높은 것이다.	1	2	3	4	5
14.	다른 직업들과 뚜렷이 구별되는 것이다.	1	2	3	4	5

II . 다음은 귀하의 근무환경에 대하여 답하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
☞ 내가 일하는 곳의(은)-----						
<근무여건>						
1.	시설은 편리하고, 쾌적하다.	1	2	3	4	5
2.	근무시간은 적당하다.	1	2	3	4	5
3.	충분한 휴가가 주어진다.	1	2	3	4	5
4.	복지시설은 좋은 편이다.	1	2	3	4	5
5.	직원들 간의 화합을 위한 행사를 자주한다.	1	2	3	4	5
<업무량>						
6.	업무를 완성하기 위한 시간이 부족하다.	1	2	3	4	5
7.	업무량에 비해 직원이 부족하다.	1	2	3	4	5
8.	초과 근무시간이 많아서 사생활에 지장을 준다.	1	2	3	4	5
<대인관계>						
9.	상사와 관계가 원만하다.	1	2	3	4	5
10.	상사는 내가 일을 잘 할 수 있도록 도움을 주고 있다.	1	2	3	4	5
11.	동료들은 나의 의견과 인격을 신뢰한다.	1	2	3	4	5
<보상체계>						
12.	현재의 급여와 보상 수준이 적절하다.	1	2	3	4	5
13.	나는 승진에 공정한 평가를 받고 있다.	1	2	3	4	5
14.	일을 통하여 사회적으로 인정을 받는다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 귀하의 조경분야 취업 전의 현장학습 경험에 대하여 답하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
☞ 나는 조경분야 취업 이전에 ------						
1.	조경에 대한 현장실습이나 아르바이트를 많이 하였다.	1	2	3	4	5
2.	조경분야에 현장학습이나 아르바이트 등에 적극적으로 참여하였다.	1	2	3	4	5
3.	현장실습이나 아르바이트를 통하여 조경분야에 대한 실무적인 것을 다른 사람보다 많이 익혔다.	1	2	3	4	5
4.	현장실습이나 아르바이트를 통하여 많은 지식과 정보를 얻었다.	1	2	3	4	5
5.	현장실습이나 아르바이트를 통하여 배운 조경분야 작업을 직접 해 보았다.	1	2	3	4	5

Ⅳ. 다음은 귀하의 직무만족도에 대하여 답하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
☞ 나는 -----						
1.	내 업무에 대하여 자긍심을 느낀다.	1	2	3	4	5
2.	타인들이 나의 업무를 부러워한다고 생각한다.	1	2	3	4	5
3.	업무 수행시 기술과 노-하우가 발전하는 것에 만족한다.	1	2	3	4	5
4.	나의 조경업무에서 보람을 느낀다.	1	2	3	4	5
5.	전반적으로 조경업무에 만족한다.	1	2	3	4	5

Ⅴ. 다음은 귀하의 이직 의향에 대하여 어떻게 생각하시는지 답하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
☞ 나는 -----						
1.	이 직장을 그만두고 쉬고 싶은 생각이 있다.	1	2	3	4	5
2.	내년에도 이 직장에서 일할 생각이다.	1	2	3	4	5
3.	조경업을 계속 하지만 다른 회사로 옮기고 싶은 생각이 있다.	1	2	3	4	5

Ⅵ. 다음은 귀하의 개인적 사항에 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 √표하거나 ( )안에 직접 응답해 주십시오.

1. 나 이: ---------- 만( )세

2. 성 별: ① 남 ② 여 ----------( )

3. 나의 일일 평균근무시간은? ----------( )
① 8시간 ② 9시간 ③ 10시간 ④ 12시간 ⑤ 13시간 ⑥ 14시간
⑦ 15시간 이상 ⑧ 기타( )

4. 나의 연봉은? ----------( )
① 2천만원 미만 ② 2천만원~2.5천만원 ③ 2.6천만원~3천만원
④ 3.1천만원~3.5천만원 ⑤ 3.6천만원~4천만원 ⑥ 4.1천만원~5.0천만원
⑦ 5.1천만원~6.0천만원 ⑧ 6.1~7.0천만원 ⑨ 8천만원 이상

5. 내가 근무하는 회사의 연간 매출액은? ----------( )
① 3억원 이하 ② 3억~5억원 ③ 6억원~10억원 ④ 11억~20억원
⑤ 21억원~50억원 ⑥ 51억원~100억원 ⑦ 101억~200억원 ⑧201억원~500억원
⑨ 501억원 이상

6. 내가 근무하는 회사의 실질 근로자 수는? ----------( )
① 2명 이내 ② 3~5명 ③ 6~10명 ④ 11~15명 ⑤ 16~20명 ⑥ 21~30명
⑦ 31~50명 ⑧ 50~100 ⑨ 100 이상 ⑩ 기타( )

귀하의 성실한 응답에 진심으로 감사드립니다.

감 사 의 글

십여 년 전 조경사업을 하면서 경영학의 중요성을 인식하고, 독학을 많이 하였으나 그 한계를 넘지 못하여 지혜를 얻고자 경영학을 정식으로 공부하기 위하여 대학원에 진학하였습니다.

훌륭하신 학문적 열정으로 큰 가르침을 주시고, 학위논문 심사위원장을 맡아 지도하여주신 노춘섭 교수님, 멀리 광주에서 저의 논문발전을 위하여 지도하여 주시고 심사하여 주신 전남대학교 김재전 교수님, 뵐 때마다 용기와 힘을 주신 박종호 학장님, 저의 논문이 발전될 수 있도록 충심으로 지도하여 주신 신정신 교수님, 학자로서 학문의 도를 몸소 실천하며 개념 정리가 잘되도록 명쾌하게 그리고 진지하게 지도하여 주신 이경근 교수님, 바쁘신 가운데도 일각을 쪼개어 지도하여 주신 유일 교수님께 존경과 감사를 드립니다.

논문작성에 갈피를 잡지 못하고 있을 때 큰 방향을 잡아주고, 논리정연하고 알기 쉽게 가르침을 주신 충남대학교 송라윤 교수님, 경인여자대학교 정길수 교수님, 전남대학교 조용현 박사님께 깊은 감사드리며, 기대에 도달하지 못한 부끄러움과 죄송함을 되새겨 봅니다. 평소 많은 관심과 성원으로 보살펴 주시는 광양조경주식회사 남웅 박사님과 이덕범 박사님께 감사드리면서 항상 건강하시길 기원합니다. 또한 동문수학하며 함께 동고동락하여 온 대학원 경영학과 선배님 그리고 후배님들께도 감사드립니다. 바쁜 가운데도 자료수집과 정리에 헌신적으로 도움을 준 김주성 선생, 채정석 선생, 이재헌 선생, 이영상 선생의 노고를 잊을 수 없을 것이며, 통계를 지도하여 주신 최혁라 박사님과 김민철 박사님께도 깊은 감사를 드립니다.

아름다운 세상을 가꾸는데 헌신적으로 임하시는 조경종사자 여러분들과 조경경영인 여러분들을 노고에 찬사를 보내고 싶습니다. 특히, 조경산업분야에서 견실한 조경경영인으로써 롤모델이 되어주시는 남해종합개발 김응서 회장님과 삼우종합조경 이한승 회장님께 감사드리며, 사업 번창하시길 기원합니다.

그리고 제가 미지의 세계를 탐구하는 동안 자식으로써, 형제로써 또는 가장으로써 제 역할을 다하지 못할 때 많은 시련을 견디어 주신 사랑하는 부모님, 형제내외분들 그리고 유효숙박사와 민경, 민주에게도 깊은 감사드리며, 항상 건강과 평안이

함께 하시길 기원합니다.

본 논문 작성에 최선을 다하고자 하였으나 혹여 잘 못된 부분이 있다면 그것은 지도하여 주신 분들과는 상관없는 일로서 순전히 저의 학문적 지식이 일천하기 때문으로 가차 없는 질책을 하여 주시면 더욱 정진하는 계기로 삼고자 합니다. 미욱하나마 이것은 끝이 아니고 또 다른 시작임을 견주어 봅니다. 평소 많은 관심과 성원을 하여 주시는 분들께 일일이 감사의 말씀을 드리지 못한 점을 죄송스럽게 생각하며, 앞으로도 많은 지도 편달을 부탁드립니다.

2012년 7월 1일

김 도 균 배상