creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정대학원 공기업정책학과 석사 학위논문

직무순환으로 인한 조직원의 인식변화가 직무만족에 미치는 영향

- 개인생활과 직무영역의 인식변화 중심으로 -

2023년 8월

서울대학교 대학원

공기업정책학과

조 영 화

직무순환으로 인한 조직원의 인식변화가 직무만족에 미치는 영향

- 개인생활과 직무영역의 인식변화 중심으로 -

지도교수 고 길 곤

이 논문을 공기업 정책학 석사 학위논문으로
제출함
2023년 5월

서울대학교 대학원
공기업정책학과
조 영 화

조영화의 석사 학위논문을 인준함
2023년 6월

위 원 장 박 순 애 (인)

부위원장 박 정 훈 (인)

위 원 고 길 곤 (인)

국문초록

직무순환제도는 민간 및 공공기관에 도입, 운영되고 있으며 조직원에게 동기부여, 성장, 능력향상에 긍정적 영향을 주고 직무만족을 높이며, 조직의 성과와 유효성을 높이는데 도움이 되는 유용한 수단으로 알려져 있다. 반면 직무순환으로 인한 조직원의 개인생활의 불안, 일-가정 불균형, 새로운 업무역할에 따른 정신적·육체적 부담 등 부정적 영향에 관한 실증연구결과도 다양하게 보고되고 있다.

실제 직무순환은 대부분 조직주도로 이루어져지며, 조직원 개개인의 선호와 의사를 모두 반영할 수 없는 특성을 가지며, 조직원 개인 삶과 직장 생활에 긍정적인 영향 외에도 부정적인 영향도 발생할 수 있을 것으로 판단된다.

이에 본 연구는 직무순환으로 인하여 조직원이 느끼는 개인생활과 직무영역의 부담인식과 참여적의사결정이 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여, 조직원의 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 모색하고 그 의미를 제시하고자 하였다.

본 연구는 한국농어촌공사 직원을 대상으로 2023년 1월 10일부터 30일까지 설문조사를 실시하였으며, 독립변수는 직무순환으로 인한 개인생활과 업무영역에 대한 부담인식변화로 하고 조절변수는 참여적 의사결정 인식변화, 종속변수는 직무만족 인식변화로 설정하여 T-test, 분산분석, 다중회귀분석으로 가설을 검증하였다.

실증 분석한 결과 직무순환에 따른 개인생활영역의 부담인식과 직무역할 부담인식은 모두 직무만족에 부정적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 참여적 의사결정인식은 직무만족에 긍정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무역할 부담요인 중 역할갈등과 역할모호성요인의 부정적(-)영향을 완화시킬 수 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 토대로 직무순환으로 인하여 조직원은 개인생활 및 직무영역에서 부담을 느낄 수 있으며, 이는 직무만족 저하로 이어질 수 있다

는 실증 사실을 확인 할 수 있으며, 이에 대한 차별적인 관리가 필요함을 알 수 있다. 첫째, 직무순환으로 인한 개인생활의 부담 완화를 위한 수단으로 일-가정양립제도 활성화를 위한 지원과 조직문화의 개선이 필요할 것으로 보인다. 둘째, 직무영역의 부담을 완화시키기 위해서는 조직원의 자발적 의사결정 참여를 유도하고, 참여의 수준을 높이되, 그 자체가 부담이 되지 않도록 접근할 필요가 있겠다.

주요어 : 직무순환, 직무만족, 개인생활부담, 직무역할부담, 참여적의사결정
학 번 : 2021-28241

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 목적 및 필요성 ····· 1
제 2 절 연구의 대상 및 범위 ····· 3

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 ····· 5
제 1 절 직무순환제도 ····· 5
1. 직무순환 의의와 유형 ····· 5
2. 직무순환의 효과 ····· 6
제 2 절 개인생활부담 ····· 9
1. 개인생활부담 요인 ····· 9
2. 개인생활부담과 직무만족 ····· 10
제 3 절 직무역할부담 ····· 12
1. 직무역할부담의 개념 ····· 12
2. 직무역할부담 요인 ····· 12
제 4 절 직무만족 ····· 16
1. 직무만족 ····· 16
제 5 절 참여적 의사결정 ····· 17
1. 참여적 의사결정의 개념 ····· 17
2. 참여적 의사결정의 영향 ····· 17

제 3 장 연구설계 및 분석방법 ····· 19
제 1 절 연구모형 및 가설 ····· 19
제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구 ····· 24
1. 독립변수 ····· 24

2. 조절변수 ····· 25
3. 종속변수 ····· 26

제 4 장 실증분석 결과 ····· 28
제 1 절 응답자 인구통계학적 특성 분석 ····· 29
제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석 ····· 30
제 3 절 기술통계분석 ····· 32
제 4 절 상관관계 분석 ····· 33
제 5 절 인구통계학적 특성에 따른 변수차이 분석 ····· 34
제 6 절 회귀분석결과 ····· 36
1. 다중회귀분석 결과 ····· 36
2. 조절효과분석 결과 ····· 38
3. 가설검증과 결과해석 ····· 40

제 5 장 결 론 ····· 44
제 1 절 연구결과 요약 ····· 44
제 2 절 연구의 의의와 시사점 ····· 47
제 3 절 연구의 한계 ····· 50

참고문헌 ····· 51
Abstract ····· 62
부록(설문지) ····· 65

표 목 차

[표 3-1] 설문지의 구성 ····· 28
[표 4-1] 인구통계학적 특성분석 ····· 30
[표 4-2] 요인분석 및 신뢰도 분석 결과 ····· 31
[표 4-3] 기술통계분석 ····· 31
[표 4-4] 상관관계분석 ····· 34
[표 4-5] 인구통계학적 특성에 따른 변수차이분석 ····· 35
[표 4-6] 다중회귀분석결과 ····· 35
[표 4-7] 조절효과분석결과 ····· 35
[표 4-8] 가설검증결과 ····· 35

그 림 목 차

[그림 1-1] 한국농어촌공사 조직도 ····· 4
[그림 3-1] 연구모형 ····· 20
[그림 4-1] 조절변수의 조절효과 그래프 ····· 40

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적 및 필요성

전통적 조직설계 기초가 되는 과학적 관리원칙(Taylor, 1914)은 과업을 단순화하고, 학습한 과업을 지속하게 하여 조직원의 숙련도를 상승시켜 노동효율을 높이는 것인데, 이는 직무의 지나친 단순화, 세분화로 인해 조직원들은 업무의 싫증, 소외감, 권태, 지루함 등을 느끼는 문제점을 야기했다.

직무순환제도는 과학적 관리원칙에 따른 다양한 문제를 해결하기 위하여 조직원에게 종전과는 다른 새로운 기술과 책임이 따르는 직무로 변경하여 근무하게 하는 대표적인 인사관리 제도이며, 순환보직, 직무이동, 전환배치 등의 명칭으로 사용되고 있다(정미현, 2010). 국내 대부분 공공기관에서 직무순환제도를 도입하여 실시하고 있으며, 직무순환에 따라 조직구성원의 개인 삶의 영역과 업무영역에서 영향과 변화는 다양하게 작용할 수 있기 때문에 조직구성원에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

직무순환에 관한 선행연구를 살펴보면 조직원은 직무순환을 통해 경험과 기술다양성이 높아지고, 다양한 업무를 통해 개인의 동기부여와 만족이 높아지며, 이로 인해 조직의 유효성이 높아진다는 긍정적인 연구결과가 다수 존재한다. 반면에 직무순환으로 인한 부정적인 영향으로 조직원이 새로운 근무지에 적응하고, 직무를 배우고 익히기 위해서 추가적인 시간과 노력으로 인한 스트레스도 분명히 존재한다. 특히 근무지 변화는 조직의 업무방식의 변화 등이 예상될 뿐 아니라, 조직의 변화로 인해 개인의 생활방식의 변화까지 수반된다는 점에서도 중요한 문제로 여겨진다(Gaylord & Symons, 1986; Noe & Barber, 1993).

한국농어촌공사는 농지은행사업, 농업생산기반분야 SOC사업, 농업용수의 공급 및 시설관리사업 등의 다양한 역할을 수행하기 위해 전국 지역

본부 9, 지사 93, 안전진단본부, 사업단 7, 인재개발원 등 3원의 조직을 운영 중에 있어서 직무순환 시 근무지 이전이 동반되는 경우가 많아 영향은 더욱 클 것으로 생각된다. 전국에 분포된 사업현장과 지사, 다양한 업무로 인하여 조직 내 상대적으로 선호하는 업무 및 근무지역이 존재하며, 누구나 선호부서에서 근무하고자 하는 욕구가 존재하는데, 이러한 조직원의 욕구를 전부 만족시키는 것은 불가능하여 조직 내부적인 불만이 생겨나기도 한다. 특히 최근 일과 삶의 영역에서의 균형, 가정생활에 대한 인식변화, 개인적인 취미와 생활을 중시하는 가치관 변화를 고려한다면 조직구성원에 미치는 영향은 더욱 크고, 중요하며 이는 다시 조직의 유효성에도 영향을 미칠 것으로 생각된다.

따라서 본 연구에서는 직무순환으로 인한 조직구성원의 직무영역과 최근 더욱 중요시 되고 있는 개인 삶에 대한 영향을 살펴보고, 직무만족에는 어떠한 영향을 미치는지, 또 참여적 의사결정 인식의 조절효과를 실증적으로 검증함으로써 공사가 앞으로 나아갈 인적자원관리 방향과 합리적 개선안 모색에 도움이 되고자 한다.

제 2 절 연구의 대상 및 방법

본 연구는 직무순환에 따른 조직원의 개인생활영역의 부담인식변화와 직무영역의 역할부담에 대한 인식변화가 직무만족에 미치는 영향과 참여적 의사결정의 조절효과를 확인하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 이론적 연구와 실증적 연구를 진행하였다. 이론적 연구는 국내외의 선행연구결과를 통해 실증연구를 위한 연구의 모형과 가설을 설정하였다. 설문조사는 선행연구를 통한 리커드 척도로 조작화된 설문지를 활용하였으며, 조직원들의 인식에 대해 경험적 방식으로 분석하기 위해 사내 인트라넷을 통하여 전 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

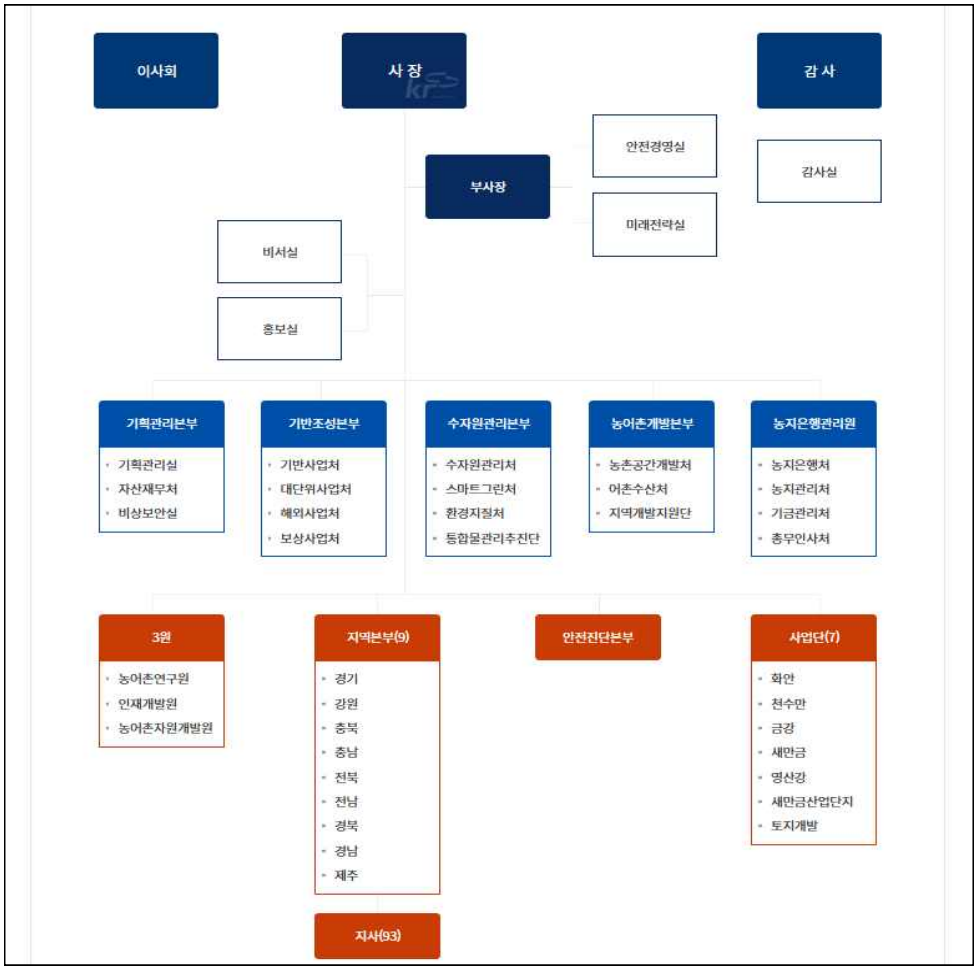
한국농어촌공사는 공공기관 운영에 관한 법률 제4조와 5조에 의거 공공기관으로 지정되어 있으며, 내부 인사규정에 의거 직무순환제도를 시행하고 있으며, 다음과 같은 측면에서 본 연구의 대상으로 적합할 것으로 생각한다.

첫째, 조직원의 직무순환으로 인한 개인생활의 부담과 직무만족의 영향 측면이다. 한국농어촌공사는 공공기관 지방이전에 따라 2014년에 경기도 의왕에서 전남 나주로 본사를 이전했으며, 전국 지역본부 9, 지사 93, 안전진단본부, 사업단 7, 인재개발원 등 3원의 조직을 운영 중이다. 따라서 한국농어촌공사의 조직원은 본사이전으로 인한 개인적 영향 또는 전국에 넓게 소재한 근무지로의 순환배치의 경험 등을 가지며, 그에 따른 인식의 변화와 직무만족의 변화가 클 것으로 유추할 수 있다.

둘째, 직무순환으로 인한 조직원의 직무역할부담과 직무만족의 변화 측면이다. 한국농어촌공사의 주요사업을 살펴보면 “농어촌자원의 효율적 이용・관리와 가치증진을 통해 농어업의 경쟁력 강화와 농어촌의 경제・사회・환경적 발전에 기여 한다”라는 미션을 가지고 농업생산성의 증대 및 농어촌의 경제・사회적 발전에 이바지하기 위해 다양한 사업을 시행하고 있다. 세부적으로 살펴보면 농업생산력 증대를 위해 간척・경지정리를 통해 농지를 조성하고 용수공급 관리를 위한 수리시설을 건설하는

농어업생산기반 조성·정비사업 등 인프라 구축과 관련된 사업을 시작으로 조성된 농지에 안정된 농업용수의 공급 및 유지관리, 환경과 관련된 수질관리, 농지관리기금의 운용, 농업인 및 농가의 경쟁력 향상을 위한 농지은행, 농어촌지역개발사업 등을 수행하고 있다. 요약하면 농업 생산과 관련된 인프라 조성·용수관리·유지관리부터 농지은행, 농촌의 지역개발사업까지 다양한 역할을 수행하고 있어 조직원은 다양한 업무와 경험을 할 수 있다는 장점이 있으나, 한편으로는 새로운 업무와 역할에 대한 부담을 가질 수도 있을 것이며, 이로 인한 직무만족의 영향이 있을 것으로 유추할 수 있다.

<그림 1-1> 한국농어촌공사 조직도



제 2 장 이론적 논의 및 선행연구

제 1 절 직무순환제도

1. 직무순환 의의와 유형

Taylor(1914)에 의한 과학적 관리원칙은 작업자의 학습과 부담을 줄이기 위해 작업을 최대한 단순하게 설계하고, 학습한 작업을 지속적으로 수행하여 노동효율을 높이는 것인데, 이는 조직원에게 장기간 동일하고 반복적이고 단순한 업무수행에서 오는 매너리즘, 지루함 등의 부정적인 영향을 미쳤다.

직무순환은 과학적 관리원칙에 의한 업무의 단순화, 세분화, 표준화, 전문화에 따라 발생하는 권태감이나 싫증, 소외감 발생 등의 문제에 대한 해결책으로 등장한 개념으로(황규대 외, 2001) 조직원들로 하여금 다른 수평적 임무(lateral assignment)를 부여함으로써, 직무내용에 의미 있는 변화를 도모(Wexley & Latham, 1991)하는 인사관리기법이다. 이는 직무간 작업흐름에 어려움이 없으며, 호환성이 있는 경우 직무상의 이동이 가능하다는 사실을 전제로 하여 이루어진다(신철우, 2003).

국내 공공기관에서는 특정업무에 장기간 근무로 인한 부정부패 발생을 사전에 예방하고자 시행하는 측면도 있으며, 공공기관 특성상 전국사업장을 운영하는 경우 선호하는 보직과 근무지에 대한 조직 내 형평성 문제를 제고하는 측면도 있다.

직무순환은 여러 가지 유형으로 분류되고 있다. 직무이동이 승진에 미치는 영향에 관한 연구에서 박치득(2001)은 이동범위, 이동목적에 따른 직무이동 유형을 분류하였다. 이동범위에 의한 직무순환은 직무의 성격, 내용, 기능이 변경되는 직군·직종 간 이동이 있으며, 동일한 직무 성격 내에서 물리적으로 부서 간, 부서 내 또는 사업장 간 이동으로 발생하는 것을 말하는데, 실제 조직 내에서 가장 빈번하게 이루어진다고 할 수 있

다. 이동목적에 따른 직무이동은 기술변화, 고용안정, 능력개발, 적정배치를 위한 이동 등으로 분류하였다.

임창희(2003)는 경력이동경로에 따른 직무순환유형을 제시하며 경력 이동경로를 T형, I형, L형, S형, +형의 5가지 유형으로 분류하였다. T형은 하위직에서 동일한 직무와 부서를 경험하고 상위직에서는 다양한 직무를 경험하는 유형이고, 하위직에서 다양한 직무 경험 후 중간과정에서 특정 직무에서 근무 후 상위직에서 다시 다양한 부서를 경험하는 I형, 하위직에서 다양한 직무 경험 후 하나의 전문분야에서 계속 성장하며 승진하는 L형, 지속적으로 다양한 직무를 경험하며 승진하는 S형, 하위직에서부터 특정 직무에서 전문성을 쌓고 중간과정에서 여러 부서를 경험하고 다시 자신의 전문분야를 선택해 성장하며 상위직으로 승진하는 +형의 이동경로로 분류하였다.

2. 직무순환의 효과

직무순환은 많은 선행연구를 통해 조직의 생산성과 유효성을 향상시키는 것으로 알려졌지만, 다른 한편으로는 원하지 않는 직무의 이동, 새로운 업무 적응의 어려움과 부담감을 유발하고, 뿐만 아니라 아니라 이직률에도 영향을 미치는 것으로 나타나 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 동시에 가지고 있다.

먼저 직무순환의 긍정적인 효과는 크게 근로자학습이론(employee learning theory), 근로자동기부여이론(employee motivation theory), 고용주학습이론(employer learning theory)으로 설명된다. 근로자학습이론은 근로자는 직무순환을 통해 다양한 직무와 환경을 경험할 수 있으며, 경험적 지식과 비공식적 학습을 통해 더 많은 인적 자본축적이 가능하고, 이를 통한 학습효과로 근로자의 능력을 증대시킬 수 있는 효과적인 방법이라고 하였다(Eriksson & Ortega, 2006). 근로자동기부여이론은 근로자가 동일, 반복적인 업무수행으로 인한 지루함, 매너리즘을 직무순환이 해소하고, 새로운 업무수행에 대한 동기를 유발하기 위한 수단으로

사용되는 것을 말한다(김미형, 2014). 고용주학습이론은 따르면 고용주는 직무순환을 통해 근로자에 대한 업무수행에 관한 정보 등을 얻을 수 있으며, 그 정보를 통해 조직의 인사배치, 승진 등의 인사정책에 활용하여 조직성과를 높이는데 기여한다는 이론이다.

직무순환의 부정적 영향으로 직무순환이 직무만족과 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다(권동우・고현정, 2003). 국내 간호사를 대상으로 한 직무순환과 직무스트레스에 관한 연구결과, 조직원의 적성·능력보다 조직의 요구에 따라 일방적으로 직무순환이 실시될 경우 간호 전문성 확보가 어려워지고, 간호사 개개인의 적성과 능력을 파악 못하고 부서에도 적응하지 못하여 직무스트레스로 불만을 나타내기 쉽다(권동우・고현정, 2003). 또한 체계화되지 못한 임시적이고 수시로 이루어지는 직무순환은 직원의 스트레스 수준을 높이고(Triggs & King, 2000), 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치게 된다(봉예슬・소형수・유형수, 2009),

또 한편으로 직무순환은 조직원에게 새로운 직무를 부여함에 따라 조직원이 익숙해져있던 지식과 직무기술 외에 새로운 기술의 습득을 요구하게 되는데 이는 조직원에게 새로운 기술과 지식을 습득하는데 부담감을 갖게 하여 심리적 긴장과 스트레스를 유발한다. 직무순환은 새로운 직무에 대한 학습을 요구하는 부담으로 작용하며(Arya & Mittendorf, 2004), 특정한 업무에 숙련된 조직원은 새로운 형태의 직무를 배우는 것을 원치 않음에 유의해야 한다(Triggs & King, 2000)고 했다. 또 직무순환으로 조직원의 숙련도가 저하되어 전문화에 방해되는 측면도 고려해야한다(Anthony at al., 1993).

뿐만 아니라, 직무순환은 조직원의 새로운 직무 지식과 기술습득의 부담감 외에도 새로운 역할에 대한 갈등과 부담감 등의 스트레스로 직업적인 불일치(vocational misfit)를 유발하여 직무긴장을 일으키며(Cluskey & Vaux, 1997), 업무의 계속성과 일관성을 유지에도 부정적인 영향을 미친다고 하였다.(Hsieh & Chao, 2004). 또, 직무순환이 본인의 의사에 반하여 이루어지거나 조직원이 희망한 부서, 근무지로 배치가 이루어지

지 않을 경우, 특히 직무순환이 불공정하게 이루어 질 경우에는 더욱 조직원의 불만을 가져오고 결과적으로 직무만족을 저하시키는 일이 된다(유민봉・임도빈, 2007).

제 2 절 개인생활부담

1. 개인생활부담 요인

개인생활부담은 직무순환으로 인한 조직원 개인 생활에 대한 영향과 이로 인한 개인의 부담 인식 변화를 말한다. 대부분의 조직 중심의 직무순환에도 개인은 직장생활을 지속하기 위해 개인생활 영역에서의 변화와 부담을 감수하는데, 이는 개인생활에 대한 인식변화로 이어지게 된다.

본 연구에서는 직무순환에 따라 개인생활에 영향을 미치는 요인으로 통근시간과 통근비용을 하위요인으로 선정하였다. 오늘날 직장인에게 통근에 소요되는 시간과 경제적 비용은 직장인이 직장에서 머무르면서 직접적으로 소요되는 시간과 비용 외에 개인이 직장생활을 지속하기 위해 추가적으로 소진되는 자원이면서, 개인적 여과활동, 가정생활 등에도 활용될 수 있는 가치 있는 자원이다. 양준석·이상헌(2014)은 통근조건은 직무수행을 위한 시간적·금전적 부담에 영향을 미치기에 직무비용(job cost)을 결정짓는 한 가지 조건이 되며, 개인의 직무태도나 근속 등에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 한다.

개인이 활용할 수 있는 시간과 경제적 비용이 직무순환으로 인한 통근조건의 변화가 개인의 삶에 더 큰 영향을 미치게 된 것은 최근의 일과 개인 삶에 대한 인식 변화의 영향도 크다. 가정과 개인생활 보다 직장에서의 일과 조직생활을 중요시하던 과거와 달리 최근에는 개인의 삶과 가정을 중요시하고, 일과 가정의 조화로운 균형에 대한 관심과 중요성이 커졌다. 따라서 개인이 활용할 수 있는 시간과 경제적 비용은 개인에게 주어진 한정되고 소중한 자원이며, 자원의 소진과 획득은 개인 생활에 대한 인식에 더욱 큰 영향을 미치는데, 이는 자원보존이론으로 설명할 수 있다.

Hobfoll(1989)에 의해 처음 도입된 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)은 자원의 획득과 손실이 중요한 개념으로 자원을 획

득 하거나 또는 자원이 충분하면 스트레스가 발생하지 않으나, 자원의 손실은 스트레스를 유발하고, 지속 시 소진이 발생할 수 있다(이현정, 2014). 그리고 자원의 손실이 예상될 때에는 자원을 보전하고 투자하려고 하는데, 이때 자원의 투자가 예상한 충분한 자원의 획득 또는 보상을 얻지 못할 때 발생하게 된다. 또 혹시 있을지 모를 자원의 손실에 대비하고, 손실을 최소화하기 위해 자원의 안배, 자원의 사용을 줄이는 조치도 취한다.(Hobfoll, 1989).

한편 통근조건이 직접적으로 개인 삶의 인식과 만족에도 영향을 미치는데 통근조건과 개인 삶과의 실증적인 연구결과를 살펴보면, 통근시간과 subjective well-bing과 관련된 연구결과 통근시간이 긴 직장인은 삶의 만족도가 낮았으며, 특히 1시간이 넘는 통근시간이 넘는 경우 만족도의 저하는 극도로 나타났다(Peng et al., 2018).

진은애·진장익2017)은 서울 시민을 대상으로 한 서울 서베이 자료(2005~2015년)를 통해 통근시간이 삶의 만족에 미치는 부정적인 영향을 확인하였다. Roberts et al.(2011)과 Dickerson et al.(2014)는 통근을 통해 보상받는 요소들이 통제된 상태에서 여성 통근자의 통근이 정신적, 심리적 건강에 미친 영향을 분석한 결과 통근이 심리적 건강에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다.

2. 개인생활부담과 직무만족

직무순환으로 인하여 개인은 통근시간, 비용 등의 개인이 감수해야 할 생활의 변화를 겪게 되는데, 선행연구를 통해 이러한 변화는 개인 삶의 질에 대한 인식에 긍정적 또는 부정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서는 직무순환으로 인한 개인 삶에 대한 부담인식 변화는 개인의 직장에 대한 직무만족에도 영향을 줄 것이라고 가정하였다.

전이이론(Spillover Theory)은 특정한 영역에서 개인이 경험한 감정 또는 태도 등이 다른 영역에도 영향을 주는 것을 의미(Edwrds at al., 2000)한다. 전이이론에 따르면 개인 삶의 영역과 직장에서의 영역은 상

호영향을 미치며 유기적으로 연결되기 때문에, 각 영역에서 다른 영역으로의 부정적인 전이를 최소화하고, 긍정적인 전이를 최대화하기 위한 것이 개인과 조직의 주요한 과제가 된다.(손영미 외, 2006).

개인 삶에 대한 정서적 불안정, 부정적 인식은 일과 삶의 균형에 대한 만족에 영향을 미쳐 직무만족에 영향을 줄 수 있음을 알 수 있으며, 관련한 선행연구는 다음과 같다.

류현숙・홍승희(2013)는 세종시 정부청사 이전과 함께 근무지 변경이 공무원의 일과 삶 전반에 걸친 만족도에 주는 영향요인을 확인하는 연구에서 개인 삶의 부정적 인식은 개인의 직무와 근무환경에 대한 인식에까지 영향을 미칠 수 있음을 밝혔으며, 김선희(2010)는 공공조직에서 여성의 일-가정(WFC)갈등 결정요인에 대한 연구에서 업무상의 변화로 개인과 가정의 변화나 희생이 요구될 때 개인은 일 자체에 대한 회의감이 증폭될 수 있다고 주장하였다.

Saltzstein et al(2001)은 일과 삶의 균형에 대한 만족도는 직장의 직무만족과 관련이 있으며, 일과 삶의 불균형은 직무만족의 저하, 근무태도, 이직의도 등의 다른 부정적인 영향도 나타난다고 주장하였으며, 전호진 외(2012)는 IT분야 개발업체 직원을 대상한 연구에서 일과 삶의 균형이 직무만족에 긍정적으로 영향을 확인하였으며, 또 일과 삶의 균형이 직무만족을 매개로 이직의도에도 영향을 미친다는 연구결과를 도출하였다.

공무원의 세종시 이전으로 인한 개인적, 업무적 부담과 직무만족과의 관계를 검증한 결과 세종시 이전 중앙공무원의 개인적, 업무상 부담은 직무만족을 저하시키는 것으로 나타났다(오민지 외, 2017).

제 3절 직무역할부담

1. 직무역할부담의 개념

직무스트레스의 다양한 요인 중 역할스트레스는 조직원이 느끼는 역할과 관련한 스트레스를 말한다. 역할(role)은 조직원과 조직의 상호 관계의 연결을 포함하는데, 역할은 하나의 조직에서 어떤 직위에 적합한 일을 할 수 있는 기대로 정의하는데(Rizzo, House & Lirtzman,1970), 역할이론(role theory)에 따르면 일반적으로 사람들은 역할이 정의되는 방식과 일치하는 행동을 하려고 한다고 한다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964).

Widmer(1993)은 조직원이 자신의 역할에 대해 모르거나, 알고 있다 해도 어느 역할을 선택해야 할지 모르는 경우에는 문제적인 상호작용이 발생하며, 이때 조직원은 역할에 대해 사전 합의가 없거나, 동시에 여러 역할이 수행될 수 없기 때문에 역할 선택의 어려움을 겪는 것으로 설명한다.

조직원의 역할은 대부분 조직이나 타인에 의해 비자발적으로 주어지기 때문에 역할로 인한 스트레스의 유발 가능성이 높다고 할 수 있으며(이성희·김상회, 2004), 대부분의 선행연구에서 역할요인에 의한 스트레스는 보편적이면서 중요한 직무스트레스 요인으로 다루어지며, 하위요인으로 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하가 제시되었다.

2. 직무역할부담요인

역할스트레스의 영향에 관한 연구결과를 살펴보면 대부분 직무역할스트레스는 직무만족, 조직몰입, 직무성과, 이직의도 등의 조직 행태적 결과에 부정적 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 역할스트레스이론에 따르면 역할담당자는 조직 또는 역할기대로 인해 일정한 수준의 직무를 수행해야 하는 압력을 받게 된다(이상훈·김영현, 2014). 이러한 압력은 역할

갈등과 역할모호성에 영향을 미치게 되고, 주어진 역할과 수행하는 역할의 차이가 커질수록 개인은 더 큰 스트레스를 겪게된다. 김경호 외(2010)는 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 역할과다는 직무만족의 하위요인 중 업무만족과 복리후생 만족에 부(-)적 영향을 미친다고 하였다. 손재근・이정은(2016)의 호텔 직원을 대상으로 역할 스트레스에 대한 연구결과를 보면 역할갈등과 역할모호성 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직원은 역할갈등, 역할모호성에 대응하기 위해 역할스트레스 상황에서 벗어나는 행위, 갈등을 유발하는 조직원을 피하는 행위 등의 다양한 역기능적 행태를 보인다고 한다(Kahn et al., 1964).

본 연구에서는 직무역할부담을 “조직원이 직무역할관련요인으로 인해 정상적인 심리상태를 유지하기 어려운 상태”로 정의하고 역할 갈등, 역할모호성, 역할과부하에 대하여 살펴보고자 한다.

1) 역할 갈등

역할갈등은 역할을 수행하는 자와 역할 부여주체와의 서로 상충되는 기대나 역할이 요구될 때 역할 수행자가 느끼는 갈등이다(Kahn & Byosiere, 1992). 이는 직무의 요구가 역할 수행자의 가치와 기준, 직무요건과 불일치(Rizzo et al, 1970)하거나 개인의 가치관과 맞지 않을 때 발생하기도 한다.

House· Rizzo(1972)는 역할갈등으로 인한 개인적인 욕구와 역할의 요구가 불일치 한 상태의 문제점을 강조하면서 역할갈등 상태에 있는 조직원의 경우 상관의 인정을 받고, 안전적 권위를 보장받음에도 불구하고 직무상의 낮은 만족감을 가진다는 연구결과를 제시하였다.

이렇게 역할갈등은 역할 부여 주체와 역할 수행자 간 역할 기대와 요구가 상충되거나, 개인적 욕구와 역할 요구가 일치 되지 않으면, 조직원의 직무스트레스 요인으로 작용하게 되어 조직에 대한 확신감을 저하시킨다(주대진, 2010).

2) 역할 모호성

역할모호성은 조직원이 역할수행에 있어서 직무의 권한과 책임 등을 정확히 파악하지 못한 상태(Senatra, 1980)이며, 조직원이 직무수행에 필요한 정보가 불충분하다고 느낄 때 발생한다(박수진, 2006). 손태원(2004)은 조직과 개인과의 역할 기대의 차이로 인한 개인의 심리적 불안을 의미하며, 이같은 역할모호성은 역할수행 환경 또는 조건이 명확하지 않거나 조직의 목표가 분명하지 않음으로 인해 개인이 느끼는 심리적 부담감의 정도라고 하였다. 역할모호성을 객관적 모호성(objective ambiguity)과 주관적 모호성(subjective ambiguity)으로 설명(Kahn, 1964)하는데 객관적 모호성은 정상적인 조직원의 인지과정과 지각에 영향을 주는 사회·생리적 환경의 속성이며, 주관적 모호성은 개인이 경험한 것으로 어떤 특정 개인에게만 나타나는 실제적인 특정한 상황으로 나타난다.

Katz와 Kahn(1978)은 역할모호성이 조직의 규모와 복잡성, 빠르게 변화를 요구하는 기술의 변화, 조직원의 이해를 넘어서는 조직의 급격한 성장, 체계적이지 못한 빈번한 인사, 새롭고 다양한 요구가 수반되는 조직 환경의 변화, 정보의 결여, 관리중심의 철학 등의 원인들로 발생한다고 하였다.

역할모호성은 개인적 갈등에 속하며 이로 인하여 직무만족 저하, 이직률 증가, 인적자원의 불충분한 활용 등과 같은 부작용을 낳게 되며(최낙순, 2009), 최희철(2011)은 이러한 역할모호의 영향은 단기적인 편이지만, 조직원 중 역할모호에 대처할 능력이 부족한 조직원에게는 만성적인 역할스트레스 요인으로 작용 할 수 있다고 한다.

3) 역할 과부하

역할과부하는 조직원에게 주어진 시간, 능력 및 기타 조건에 비해 자신에게 기대되는 책임이나 기대가 지나치게 과하다고 느끼는 상황을 의미한다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 역할과부하는 직무 난이도나 주어진 시간 부족으로 직무를 정상적으로 수행하기 힘든 상태를 의미하며(Walsh Taber & Beehr, 1980), French & Caplan(1972)는 역할과부하를

양적 과부하(quantitative overload)와 질적 과부하(qualitative overload)로 구분하였는데, 양적 과부하는 수행하여야 할 역할이 과하게 많은 것을 의미하며, 질적 과부하는 조직원의 직무능력을 넘어서는 역할이 요구되는 것을 의미한다. 직무과부하와 관련된 선행연구를 살펴보면 이주한·신수영(2017)은 중소기업 R&D인력을 대상으로 역할과부하의 영향을 분석하였는데, 역할과부하는 직무소진에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김정희(2020)는 국내 11개 공기업 및 준정부기관 종사자들을 대상으로 역할과부하가 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과 역할과부하는 직무성과에 부(-)적 영향을 미친다는 결론을 도출하였다.

제 4 절 직무만족

Locke(1976)는 직무만족을 개인의 정서적인 반응, 경험, 평가를 통해 느끼게 되는 긍정적이고 우호적인 감정 상태라고 하였다. Poter & Lawler(1968)는 직무만족을 보상에 대한 개념으로 개인이 직무를 통해 개인이 만족할만한 보상 수준을 초과한 정도로 정의하기도 하였다.

직무만족에 대한 다양한 개념의 차이가 조금씩 있지만, 대체적으로 "조직원이 자신의 직무에 대하여 갖는 감정적 반응의 정서 상태"를 말한다.(정광호, 김태일; 2003). 직무만족은 조직원 개인의 삶과 밀접한 관련이 있으며(추헌, 1993), 조직 측면에서도 조직의 성과(performance)와 관련이 깊기 때문에 중요하게 다루어져왔다. 또 직무만족은 개인의 주관적 판단에 의한 감정으로 직무에서의 만족 또는 불만족은 개인 삶에도 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인이다.

먼저 개인적 측면에서 직무만족의 중요성을 살펴보면 직무만족은 개인의 신체적·정신적 건강에 영향을 미친다. 하루 중 대부분의 시간을 보내는 직장생활에서의 불만족 또는 스트레스는 정신적, 신체적 질병의 원인이 될 수 있다.

조직적 측면에서 직무만족의 중요성은 조직의 성과와 관련이 깊다. 웨스턴 전기회사와 하버드 대학의 엘튼 메이요(Elton Mayo)연구진은 미국 일리노이주의 호손공장에서 물리적 작업환경의 변화가 생산성에 미치는 영향을 조사하기 위한 실험을 한 결과, 물리적 환경의 변화 이외의 요인도 조직원에 영향을 미칠 수 있으며, 긍정적 태도를 가지게 된 조직원의 태도와 행동의 변화가 생산성을 증가시킨다는 결론을 얻었다. 또 직무만족은 조직원의 결근, 이직의도에도 영향을 미쳐 직무성과에도 영향을 미친다는 점에서 중요한 개념이라고 할 수 있다(조동규 외 2인, 2004).

제 5 절 참여적 의사결정

1. 참여적 의사결정의 개념

참여적 의사결정(participative decision-making)은 모든 조직원이 직급, 직위 차이에 관계없이 업무상의 의사결정, 정보의 교류 등에서 영향을 미칠 수 있는 환경을 의미하며, 상사와 조직원이 같이 의사결정을 하고 서로간의 영향력을 공유하는 것이라고 하였다(Locke, & Schweiger, 1979).

Cotton(1994)은 참여적 의사결정을 조직의 기초적 활동과 기능 통제 및 조정에 있어 의사결정권한과 책임을 조직원과 상의하는 것(conferring)으로 정의한다. 조직원을 의사결정에 참여시켜 조직의 목표를 공유하고, 권한의 부여를 통해 조직원의 만족을 극대화시킴으로써 조직의 생산성을 높이려는 방법으로 정의하고 있다(김하현·나태준, 2011).

Chen & Tjosvold(2006)는 상사가 조직원들에게 의사결정 과정에서 자문을 요청하고, 제안을 권장하여 최종 의사결정 시 조직원들의 의견을 고려하는 것을 말한다고 하였으며, 김정식·차동옥(2013)은 상사가 조직원들이 의사결정과정에 참여하도록 주도하는 행위라고 정의하였으며, 김선희(2014)는 조직구성원이 조직의 의사결정과정에 참여하고, 의견을 제시하여 그 의견이 조직의 의사결정에 반영하는 정도로 정의하였다.

박준철·홍순복(2007)에 의하면 참여적 의사결정 수준이 높은 조직은 조직원에게 권한을 위임하여 평등한 관계가 조성되어 조직원의 직무만족, 조직성과 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며, 조직신뢰 향상 및 팀 전체의 성과를 향상시키는데도 기여한다(서재현, 2005).

2. 참여적 의사결정의 영향

참여적 의사결정은 의사결정과정에 조직이나 집단의 구성원을 참여시킴으로써 구성원의 직무만족과 사기가 올라가게 하는데, 이는 조직성과, 분

위기에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요소이다.

참여적 의사결정과 관련된 연구결과를 살펴보면 참여적 의사결정은 구성원의 직무만족, 조직몰입, 그리고 성과 등 조직의 긍정적인 측면에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 이직 및 결근 등의 부정적인 측면에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 참여적 의사결정이 미치는 영향에 관련된 선행연구 결과를 살펴보면 다음과 같다.

탁제운·오호준·신제구(2018)는 국내 직장인을 대상으로 한 연구에서 참여적 의사결정이 팀 몰입에 긍정적인 영향을 확인하였으며, 이현국·정지수(2013)은 한국교육종단패널 데이터를 활용하여 교사의 참여적 의사결정이 직무만족도와 학생들의 성적에 미치는 영향을 분석한 연구에서 참여적 의사결정이 직무만족도와 학생들의 성적에 정(+)의 영향을 미친다는 결론을 도출하였다.

최수형·안나(2016)는 중국 중소기업에서 근무하는 직원을 대상으로 한 연구에서 참여적 의사결정은 직무열의와 심리적 주인의식에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인했다고 한다.

김정식·차동욱(2013)은 서울, 인천, 경기 등 수도권 지역 기업체 종사자를 대상으로 참여적 의사결정이 조직구성원의 창의적 행동과 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 참여적 의사결정은 심리적 임파워먼트를 매개하여 직무몰입에 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다.

안선민 외(2017)는 정부청사의 세종시 이전 과정에서 공무원의 직무만족과 참여적 의사결정의 영향에 대한 연구에서 참여적 의사결정은 근무지 이전으로 인한 조직원의 스트레스를 해결할 수 있는 기능을 할 수 있다는 결론을 도출하였다.

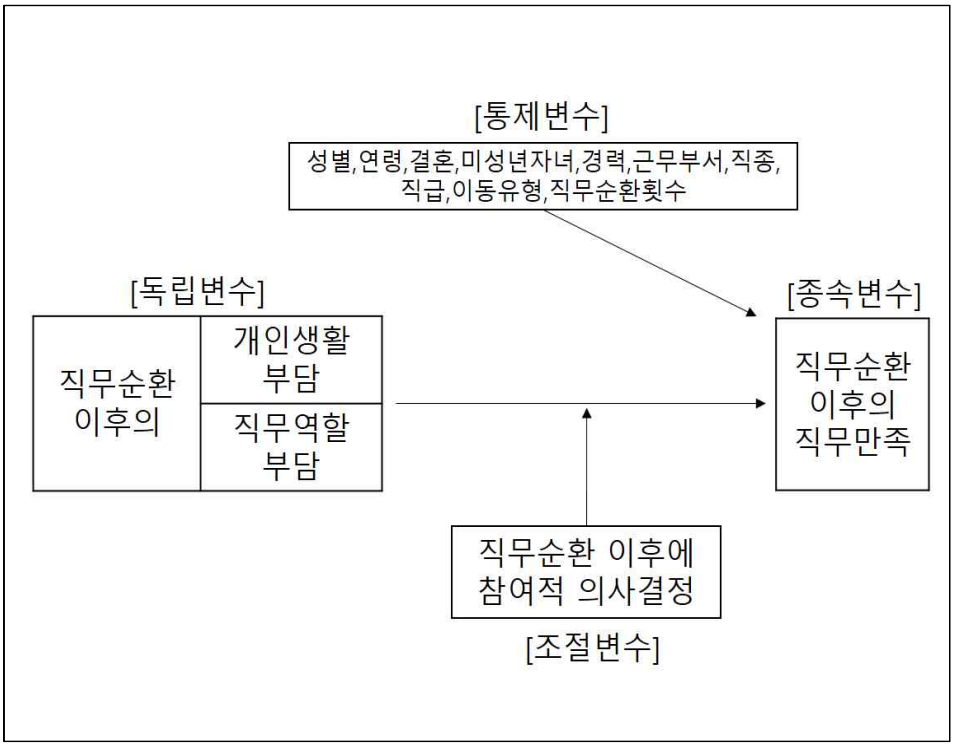
오혜경·장철영·고미숙(2020)은 한국산업안전보건공단에서 실시한 근로환경조사 자료 활용하여 간호사의 연구결과 참여적 의사결정이 일-생활 갈등을 높이는 결과를 도출하였는데, 이는 참여적 의사결정을 간호사들이 직무요구로 받아들여 오히려 일-생활 갈등을 증폭시키는 것으로 분석되었다.

제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형

본 연구는 문헌연구와 실증분석을 병행하여 실시하고자 한다. 우선 직무순환과 직무만족에 관련된 기존 연구를 중심으로 고찰하며, 이를 토대로 개인 삶 영역에서의 인식변화, 직무영역에서의 인식변화가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지 알아보고자 한다. 한국농어촌공사 임직원을 대상으로 설문조사를 실시하여 SPSS를 활용한 통계적 분석을 실시할 예정이며 본 연구의 분석모형은 아래 그림<3-1>과 같다.

<그림 3-1> 연구모형



2. 연구가설의 설정

1) 개인생활부담

직무순환은 대부분 조직차원에서 조직원의 직무 또는 근무지에 변화가 발생하고 조직원은 그에 따른 변화를 감수해야 한다. 자원보존이론에 따르면 개인의 가치 있는 자원의 손실, 획득은 개인의 스트레스를 유발하거나 개인의 소진상태에까지 이르게 할 수 있다. 직무순환이 개인 생활에 주는 가장 직접적인 영향은 통근에 소용되는 시간과, 경제적 비용인데 이는 현대인에게 한정된 소중한 자원으로 이에 대한 손실과 획득은 개인의 심리적 안녕에 영향을 줄 수 있을 것이다.

또 일-가정, 가정-일 전이이론과 관련된 선행연구를 통해서 개인생활에 대한 주관적 인식은 직장에 대한 인식에 상호 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있었으며, 일-가정 균형 측면에서도 일과 개인생활의 불균형의 영향을 확인할 수 있었다. 한국행정연구원(2013)이 세종시 이전부처 공무원들을 대상으로 조사한 결과 세종시 이전으로 '삶의 영역'에서 큰 어려움을 겪는 것으로 확인되었으며, 이러한 인식이 직장 영역에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 논의를 종합하여 본 연구에서는 직무순환으로 인한 조직원의 개인생활에 대한 부담 인식변화는 직장영역의 직무만족에까지 영향을 줄 것이라고 가정하였다.

가설 1: 직무순환으로 인한 개인생활 부담 인식변화는 직무만족에 영향을 줄 것이다.

1-2 : 직무순환에 따른 통근시간 부담 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

1-2 : 직무순환에 따른 통근비용 부담 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

2) 직무역할부담

역할과 관련된 스트레스는 직무스트레스의 다양한 요인 중 가장 보편적이고 중요한 요인으로 제시되어오고 있다. 이는 1명 이상이 이루는 집단에서는 특정한 개인은 그 상황과 직위에 맞는 역할을 기대 받게 되고, 서로 상호작용을 하게 되는데, 이러한 과정에서 역할로 인한 갈등과 스트레스는 필연적으로 발생하게 된다. 역할에 의한 스트레스는 조직원과 조직전체의 유효성에 대체로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 역할에 의한 스트레스 요인을 밝혀내고 이를 적절한 수준으로 관리하는 것이 중요한 문제가 되었다.

역할과 관련된 스트레스 요인에 대한 연구 초기에는 역할갈등과 모호성의 두 가지 요인이 제시(Kahn et al., 1964)되었고, 이후 역할과부하요인이 추가되어 가장 보편적인 직무스트레스 요인으로 제시되고 있다.

직무순환에 의한 근무지의 이동, 직무변경은 조직원의 역할의 변화를 필연적으로 동반하게 되며, 이때 조직원이 인식하는 역할의 갈등, 모호성, 과부하 등의 변화는 직무만족에도 영향을 줄 것으로 유추할 수 있다.

이상의 논의를 종합하여 본 연구에서는 직무순환으로 인한 직무의 변경, 근무지의 변경 등의 변화가 역할스트레스의 하위요인인 역할 갈등, 역할모호성, 역할 과부하가 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것으로 가정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 직무순환으로 인한 직무역할부담을 높게 인식할수록 직무만족가 낮을 것이다.

2-1 : 직무순환에 따른 역할갈등 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

2-2 : 직무순환에 따른 역할모호성 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

2-3 : 직무순환에 따른 역할과부하 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

3) 참여적 의사결정

본 연구에서는 종속변수인 직무만족에 영향을 주는 독립변수로 직무순환으로 인한 조직원의 인식에 영향을 개인생활부담요인과 직무역할요인 변화로 인한 부담인식으로 정했다.

참여적 의사결정과 관련한 선행연구의 논의를 살펴보면 참여적 의사결정은 개인의 직무만족과 조직성과 등에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한 조직측면에서 조직의 위기상황에서 상호 신뢰를 통한 문제를 해결할 수 있다(서재현, 2005). 그 밖에 참여적 의사결정을 통해 최종적인 의사결정을 보다 정확하게 할 수 있으며, 조직 내 의사소통이 더욱 활발해진다.

이상의 논의를 종합하여 본 연구에서는 참여적 의사결정이 조직 내 일-가정양립제도의 활용, 조직 내 활발한 의사소통과 상호신뢰를 통하여 조직구성원들이 직무순환으로 새로운 직무나 근무지에서 발생하는 직무영역의 역할부담인식으로 인한 직무만족 저하를 완화시킬 수 있는 요인일 것이라고 가정하였다.

가설 3: 참여적 의사결정을 높게 지각할수록 직무만족은 높아질 것이다.

가설 4: 참여적 의사결정 인식은 개인 삶 영역과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 4-1: 참여적 의사결정 인식은 통근시간 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 4-2: 참여적 의사결정 인식은 통근비용 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5: 참여적 의사결정은 직무영역의 부담인식과 직무만족간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-1: 참여적 의사결정 인식은 직무역할갈등 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-2: 참여적 의사결정 인식은 직무역할모호성 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-3: 참여적 의사결정 인식은 직무역할과부하 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의와 척도

1. 독립변수1 : 개인생활부담

직무순환으로 인하여 조직원은 직무형태의 변화, 근무지의 변화로 통근시간, 비용의 변화를 경험하게 되는데, 본 연구에서는 이러한 시간과 비용의 변화로 인한 개인생활부담은 직무만족에 영향을 미칠 것으로 가정하고 통근시간과 경제적 비용에 대한 개인의 부담인식을 측정하고자 한다.

기존연구들은 통근활동을 설명하기 위한 주요한 지표로 통근시간 및 통근거리를 주로 사용하였다. 대부분의 선행연구에서 통근시간이 길어짐에 따라 일반적으로 삶과 직무에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다.

서울 시민을 대상으로 한 서울 서베이(2018)의 통근시간에 대한 만족을 조사한 항목에서 서울시 통근자의 경우 통근시간이 길어질수록 통근시간에 대한 만족도는 낮아지는 것으로 나타났다. 통근만족도란 이상적 통근시간(Ideal commuting time, ICT) 및 허용가능 통근시간(Acceptable commuting time, ACT)과 상관성이 높아서, 통근시간이 오래 걸리더라도 자신이 생각하는 시간이 소요된다면 자신의 통근시간에 만족 할 가능성이 높다는 것이다(장재민, 2020). 결국 통근시간과 비용에 대한 만족 또는 불만족은 개인의 인식에 따라 다를 것인데, 이는 절대적인 개념보다는 개인이 허용가능하거나 이상적인 범위와 실제 소요되는 시간, 비용의 소요에 따른 개인적 판단일 것이라고 유추할 수 있다.

이상의 통근활동에 관한 선행연구를 종합하여 본 연구에서는 단순한 통근시간과 경제적 비용의 증감의 절대적 수치를 측정하기보다, ‘통근에 소요되는 시간에 대한 부담인식’과 ‘통근에 소요되는 비용에 대한 부담인식’으로 직무순환 이후에 인식하는 개인적 부담을 측정하고자 하였다. 문항은 리커트 5점 척도로(1=매우 줄었다, 5점=매우 늘었다)설정하였다.

2. 독립변수2 : 직무역할부담

직무역할부담요인은 직무와 관련하여 조직 내에서 상호작용하는 과정에서 스트레스를 유발할 수 있는 역기능적인 감정요인을 의미한다. 본 연구에서는 직무순환제도를 도입한 공기업 근로자가 직무 수행과정이나 직무환경과 관련한 요인 중 역할수행과 관련된 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하를 통해 개인의 직무역할부담 수준을 측정하고자 하였다.

역할갈등은 개인의 욕구와 역할의 요구가 충돌하면서 개인이 주어진 역할을 동시에 수행하기 어려운 상황에서 느끼는 갈등으로 정의하였고, 역할모호성은 직무 수행 시 필요한 정보의 부족에 따른 불확실성으로 개인에게 주어진 책임과 권한을 명확히 인지하지 못하여 느끼게 되는 부담감을 말한다. 역할갈등과 역할모호성을 측정하기 위하여 Rizzo, House와 Lirtzman(1970)이 개발한 척도를 활용한 양대현(2019)의 연구에서 재인용 하였다. 역할갈등은 총 3문항, 역할모호성은 총 5문항 모두 5점 Likert 척도로(1=매우 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다) 설정하였다.

역할과부하는 개인에게 요구되는 역할이 개인의 능력과 주어진 시간을 초과하여 역할의 기대에 대응하기 어려움을 느끼는 상태로 정의하였으며 이를 측정하기 위해 Ivancevich와 Matteson(1980)의 연구를 활용한 양대현(2019)의 연구에서 재인용 하여 총 4문항 5점 Likert 척도로(1=매우 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다) 설정하였다.

3. 조절변수 : 참여적 의사결정

본 연구는 참여적 의사결정이 직무순환으로 인한 조직원 개인이 인식하는 개인 생활의 부담인식, 직무영역의 부담이 직무만족에 미치는 영향에 조절효과를 가질 것으로 가정하였다.

참여적 의사결정과 관련된 기존 연구를 살펴보면 참여적 의사결정이 조직원의 직무만족, 성과향상, 조직몰입에 긍정적 영향이 있는 것으로 나타

난다.(박준철・홍순복, 2007). 특히 참여적 의사결정은 상사와 동료직원과의 활발한 의사소통을 통하여 개인의 생활을 고려한 근무조건, 일-가정 양립제도의 활용에 영향을 주어 개인적 생활부담에 영향을 미칠 것으로 보이며, 역할로 인한 갈등, 모호성, 과부하의 해소에도 도움을 줄 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 Nyhan(1994)이 연구한 측정항목을 활용하여 상사와 동료직원과의 의사소통 방식을 중심으로 참여적 의사결정 수준을 측정하고자 하였으며 총 5문항 5점 Likert 척도로(1=매우 그렇지 않다, 5=매우 그렇다) 설정하였다.

3. 종속변수 : 직무만족

직무만족은 선행연구를 통해 조직원이 직무에 대하여 갖는 주관식 인식으로 직무 또는 환경에 대해 우호적이고 좋은 정서 상태로 정의하고 이를 측정하고자 하였다. 기존 연구를 살펴보면 직무만족 측정은 단일문항을 통해 전반적인 직무만족을 측정하는 방법(global measure)과 다수의 하위영역의 평균으로 측정하는 방법(facet measure)으로 구분할 수 있다(오인수 외, 2007). '하위영역의 평균으로 직무만족을 측정하는 방법(facet measure)'에 이용되는 하위 요인은 주로 직무자체, 임금, 감독, 승진, 근무환경 등의 다양한 요인들이 사용되고 있다.

본 연구에서는 직무만족을 전반적인 직무만족을 측정하는 방법을 선택하였으며, Brayfield & Rothe(1951)를 토대로 김태성·허찬영(2013)이 사용한 전반적인 직무만족도를 측정하는 문항을 사용하였다. 이 척도는 직무자체에 대한 전반적 만족 정도를 측정하는 4가지 문항에 대하여 개개인의 만족도를 리커드 5점 척도로(1=매우 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다) 측정한다.

<표 3-1> 설문지의 구성

변수		측정항목	문항번호	척도
독립변수	개인생활부담	통근시간	Ⅰ-1	5
		통근비용	Ⅰ-2	5
	직무역할부담	역할갈등	Ⅱ-1~3	5
		역할모호성	Ⅱ-4~8	5
		역할과부하	Ⅱ-9~12	5
조절변수	참여적의사결정	참여적 의사결정 수준	Ⅲ-1~5	5
종속변수	직무만족	전반적 직무만족 수준	Ⅳ-1~4	5
통제변수	개인특성	성별, 연령, 결혼, 자녀, 경력, 부서, 직종, 직급, 이동횟수, 이동유형	Ⅴ-1~10	-

제 4 장 실증분석 결과

제 1 절 응답자 인구통계학적 특성 분석

유효한 응답자 1,203명에 대한 기본적인 인구통계학적 특성에 관한 조사결과는 다음과 같다. 먼저 성별로 보면, 남성은 전체의 82.6%인 994명, 여성은 17.4%인 209명을 차지하였다. 연령대별로 보면 50대가 전체의 42.7%인 514명으로 가장 큰 비중을 차지하였고 그 뒤를 이어 30대가 23.9%인 288명, 40대가 22.9% 276명, 20대가 10.4% 125명이다. 결혼여부는 기혼이 70%인 842명, 미혼이 30% 361명이며 미성년자녀가 있는 경우가 46.6%로 561명, 없는 경우가 53.4% 642명으로 나타났다. 경력분포를 살펴보면 15년 이상이 48.6% 585명으로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 이어 5년 미만이 24.8% 298명, 나머지는 5년 이상 15년 미만이 26.6% 320명으로 나타났다.

근무소속은 지사가 67.4% 811명을 차지했으며, 다음으로 본부 15.2% 183명, 본사 10.7% 129명, 기타가 6.7% 80명으로 나타났다.

직계는 행정이 32.7% 393명, 토목 32% 385명 기전 19.4% 233명, 기타 15.9% 233명으로 나타났다.

직급별로 보면 3급이 전체 25.9%로 311명, 4급 23.6% 284명, 6급이 18% 217명, 7급이 13.9% 167명, 5급이 10% 120명을 차지하였다.

최근 직무순환 유형은 지사와 지사 간 이동이 47.3% 569명을 가장 큰 비중을 차지하였으며, 각 근무부서 내 이동이 18.6% 224명이었고, 본부와 지사 간 이동이 16.4% 197명, 본사와 지사 간 이동이 11.6% 140명, 본사와 본부 간 이동이 6.1%로 가장 낮았다.

직무순환 경험은 1회 경험이 30.8% 370명, 그 다음으로 6회 이상이 23.1% 278명을 차지하였다.

<표 4-1> 인구통계학적 특성분석

변수	구분	빈도	퍼센트
성별	남성	994	82.6
	여성	209	17.4
연령대	20대	125	10.4
	30대	288	23.9
	40대	276	22.9
	50대	514	42.7
결혼여부	미혼	361	30.0
	기혼	842	70.0
미성년자녀	유	561	46.6
	무	642	53.4
경력	5년미만	298	24.8
	5년이상10년미만	195	16.2
	10년이상15년미만	125	10.4
	15년이상	585	48.6
소속	본사	129	10.7
	본부	183	15.2
	지사	811	67.4
	기타	80	6.7
직계	행정	393	32.7
	토목	385	32.0
	기전	233	19.4
	기타	233	15.9
직급	2급이상	104	8.6
	3급	311	25.9
	4급	284	23.6
	5급	120	10.0
	6급	217	18.0
	7급	167	13.9
최근 직무순환 유형	부서내	224	18.6
	본사-본부	73	6.1
	본사-지사	140	11.6
	본부-지사	197	16.4
	지사-지사	569	47.3
직무순환 경험	1회	370	30.8
	2회	144	12.0
	3회	150	12.5
	4회	136	11.3
	5회	97	8.1
	6회이상	278	25.4

제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구 변수들의 타당성을 검토하기 위해 문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 주성분 분석을 사용하여 구성 요인을 추출하였으며, 직교회전방식(Varimax)을 채택하여 요인 적재치를 단순화하였다.

독립변수인 개인생활부담과 직무역할스트레스, 조절변수인 참여적 의사결정인식, 종속변수인 직무만족에 대한 요인분석 결과로 설명된 총 분산은 80.7%로 나타났다.

총 22개 문항 중 이론구조에 맞지 않게 적재된 직무역할부담요인 1문항(문Ⅱ-4), 참여적 의사결정 1문항(문Ⅲ-15)등 총 2문항은 제거하고 최종적으로 20개 문항을 분석에 사용하였다. 신뢰성 검증을 위하여 Cronbach α를 이용하였으며, 분석결과 하위변수별 Cronbach α값이 .926에서 .967로 나타나 .6보다 크게 나타나 측정도구의 신뢰성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-2> 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

설문문항		구성요소			
		1	2	3	4
직무역할부담	문Ⅱ- 5	0.886	-0.081	-0.125	0.009
	문Ⅱ- 4	0.875	-0.170	-0.033	0.067
	문Ⅱ- 6	0.874	-0.067	-0.101	0.051
	문Ⅱ- 7	0.868	-0.093	-0.118	0.034
	문Ⅱ- 11	0.864	-0.090	-0.145	0.004
	문Ⅱ-8	0.843	-0.157	-0.054	0.001
	문Ⅱ-9	0.842	-0.162	-0.033	0.047
	문Ⅱ-10	0.813	-0.146	-0.060	0.021
	문Ⅱ- 3	0.794	0.086	-0.189	0.003

	문Ⅱ- 1	0.768	-0.068	-0.041	0.104
설문문항		구성요소			
		1	2	3	4
직무만족	문Ⅳ- 21	-0.144	0.853	0.381	-0.170
	문Ⅳ- 20	-0.161	0.852	0.377	-0.186
	문Ⅳ- 22	-0.147	0.826	0.379	-0.170
	문Ⅳ- 19	-0.156	0.811	0.406	-0.203
참여적 의사결정	문Ⅲ- 18	-0.129	0.338	0.798	-0.104
	문Ⅲ- 16	-0.128	0.392	0.795	-0.145
	문Ⅲ- 14	-0.145	0.302	0.779	-0.231
	문Ⅲ- 17	-0.145	0.358	0.779	-0.154
개인생활부담	문Ⅰ- 2	0.041	-0.230	-0.209	0.913
	문Ⅰ- 1	0.068	-0.249	-0.222	0.900
고유값		7.287	3.696	3.277	1.907
분산설명		36.435	18.478	16.387	9.536
누적분산(%)		36.435	54.913	71.299	80.835
Cronbach α		0.958	0.967	0.930	0.926
Kaiser-Meyer-Olkin 표본적합도		0.935			
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	25775.729			
	df	190			
	유의수준	0.000			

제 3 절 기술통계 분석

본 연구의 주요변수의 기술통계를 실시한 결과는 <표 4-3>과 같다. 개인생활부담을 측정한 통근시간 부담인식, 통근비용 부담인식에 대한 인식은 모두 최소값 1, 최대값 5점이며, 평균은 2.77, 2.90로 보통수준보다 조금 낮게 나타났다. 직무역할부담의 하위요인인 직무역할갈등은 평균 3.20. 직무역할모호성의 평균은 3.18, 직무역할과부하는 3.11로 조직원은 역할과 관련된 부담을 평균 이상으로 인식하는 것으로 나타났다. 조절변수인 참여적 의사결정에 대한 인식은 평균 3.57로 나타났으며, 종속변수인 직무만족에 대한 인식은 3.43으로 보통보다 높은 수준으로 나타났다.

<표 4-3> 기술통계분석

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
통근시간부담	1203	1	5	2.77	1.24
통근비용부담	1203	1	5	2.90	1.26
직무역할갈등	1203	1	5	3.20	1.01
직무역할모호성	1203	1	5	3.18	1.06
직무역할과부하	1203	1	5	3.11	1.04
참여적 의사결정	1203	1	5	3.57	0.87
직무만족	1203	1	5	3.44	0.96

제 4 절 상관관계 분석

본 연구의 독립변수인 개인생활영향과 직무역할스트레스, 조절변수인 참여적 의사결정과 종속변수인 직무만족과의 상관관계와 통계적 관련성을 확인하기 위해 변수들의 평균과 표준편차 및 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다.

먼저 통근시간과 비용의 부담은 직무역할갈등, 직무역할모호성, 직무역할과부하와 p<.01수준의 유의한 상관관계를 나타냈으며, 참여적 의사결정(r=-0.469, -0.446), 직무만족과(r=-0.488, -0.467)의 다소 높은 상관관계를 나타냈다. 직무역할갈등은 직무역할모호성, 직무역할과부하, 참여적 의사결정, 직무만족과 p<.01수준의 유의한 상관관계를 보였고, 특히 직무역할모호성과 직무역할과부하와는 높은 수준의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 직무역할모호성은 직무역할과부하와 가장 높은 수준의 상관관계(r=0.835)를 보였고, 참여적 의사결정과 직무만족과는 다소 낮은 상관관계를 나타냈다. 참여적 의사결정과 직무만족 간에도 유의한 수준(p<.01)에서 0.783의 높은 상관관계를 나타내고 있다.

<표 4-4> 상관관계 분석

구 분	통근시간 부담	통근비용 부담	직무역할 갈등	직무역할 모호성	직무역할 과부하	참여적 의사결정	직무만족
통근시간부담	1						
통근비용부담	.862**	1					
직무역할갈등	.124**	.103**	1				
직무역할갈등	.137**	.121**	.797**	1			
직무역할과부하	.160**	.119**	.756**	.835**	1		
참여적의사결정	-.469**	-.446**	-.233**	-.289**	-.286**	1	
직무만족	-.488**	-.467**	-.217**	-.296**	-.308**	.783**	1

*p<0.05, **p<0.01

제 5 절 인구통계학적 특성에 따른 변수의 차이 분석

응답자별 인구통계학적 특성에 따른 직무만족 차이를 알아보기 위하여 독립변수 t-Test(차이분석)과 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 4-5>와 같다.

성별, 결혼여부, 연령, 경력, 직급, 직무순환 횟수는 통계적으로 유의한 수준에서 집단 간 차이가 나타났으며, 미성년자녀유무, 근무부서, 직계, 이동유형에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 먼저 직무만족에 대한 남성의 평균값은 3.46, 여성이 3.30으로 남성이 다소 높게 직무만족에 대해 인식하는 것으로 나타났다. 미혼 평균이 3.227, 기혼 평균이 3.195로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령에 따라서는 50대 이상이 평균 3.572로 가장 높으며, 40대 평균 3.361, 20대 3.344이며, 30대가 3.309로 가장 낮은 것으로 나타났다. 경력의 경우 15년 이상이 평균 3.575로 가장 높으며 10년 미만 5년 이상의 경력이 3.262로 가장 낮은 것으로 나타났다. 직급에 따른 직무만족은 1~2급이 평균 3.789로 가장 높으며, 5급이 평균 3.200으로 가장 낮게 나타났다.

<표 4-5> 인구특성에 따른 변수차이 분석

구분	항목	빈도	평균	표준화 편차	검정통계량	p값
성별	남성	994	3.465	0.959	2.179	0.029*
	여성	209	3.306	0.935		
미성년 자녀	유	561	3.486	0.972	1.668	0.096
	무	642	3.394	0.941		
결혼 여부	미혼	361	3.312	0.959	-2.988	0.003**
	기혼	842	3.491	0.950		
연령	20대	125	3.3440	0.929	6.183	0.000**
	30대	288	3.3090	0.983		
	40대	276	3.3614	1.009		
	50대	514	3.5720	0.903		

구분	연령	빈도	평균	표준화 편차	검정통계량	p값
경력	5년미만	298	3.312	0.901	8.367	0.000**
	~10년미만	195	3.262	1.096		
	~15년미만	125	3.362	1.037		
	15년이상	585	3.575	0.896		
근무부서	본사	129	3.473	0.963	0.749	0.523
	본부	183	3.515	0.876		
	지사	811	3.409	0.969		
	기타	80	3.481	0.997		
직계	행정	393	3.438	0.966	1.163	0.324
	토목	385	3.446	0.964		
	기전	233	3.409	0.949		
	기타	192	3.250	0.842		
직급	1~2급	104	3.789	0.869	7.927	0.000**
	3급	311	3.592	0.871		
	4급	284	3.276	0.967		
	5급	120	3.200	0.955		
	6급	217	3.444	1.028		
	7급	167	3.365	0.948		
이동유형	부서내	224	3.397	0.949	1.734	0.140
	본사-본부	73	3.692	0.854		
	본사-지사	140	3.348	0.934		
	본부-지사	197	3.462	0.986		
	지사-지사	569	3.433	0.963		
	부서내	224	3.397	0.949		
직무순환 횟수	1회이하	370	3.3682	0.962	2.184	0.042*
	2회	144	3.3142	1.001		
	3회	150	3.3717	1.001		
	4회	136	3.4724	0.895		
	5회	97	3.4510	0.838		
	6회이상	278	3.5917	0.965		

*$p<0.05$, **$p<0.01$

제 6 절 회귀분석 결과

1. 다중회귀분석 결과

직무순환으로 인한 조직원의 개인생활 및 직무역할에 관한 인식변화가 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 직무순환에 따른 개인생활부담과 직무역할부담의 인식 변화이며, 종속변수는 직무만족으로 하고 조절변수는 참여적 의사결정인식으로 설정하였다.

가설에 대한 검증을 위하여 실시한 다중회귀분석 결과는 다음의 <표 4-6>과 같다. 모형의 통계적 유의성을 검증한 결과 F값은 216.103이고 유의확률은 0.000으로 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 회귀모형이 부적합하다는 귀무가설이 기각되어, 다중회귀 모형이 통계적으로 적합하다고 볼수 있다. Durbin-Watson 통계량은 2.058로 나타나 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 나타났다. 분산팽창지수(VIF)가 10 이상일 경우 다중공선성이 존재한다고 판단하는데, 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다. 통제변수와 독립변수, 조절변수를 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 전체 설명력을 나타내는 R^2값은 .642로 통제변수와 독립변수 및 조절변수로 인한 회귀모형의 설명력은 64.2%로 나타났다.

회귀계수의 유의성을 검증한 결과, 통제변수는 모두 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 개인생활부담변수의 하위요인 통근시간부담인식, 통근비용부담인식 모두 직무만족에 통계적으로 유의한 수준에서 부정적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 다른 변수인 직무역할부담의 직무역할갈등, 직무역할과부하는 통계적으로 유의한 수준에서 직무만족에 부정적(-)영향을 미쳤고, 직무역할모호성은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

독립변수 중 통계적으로 유의한 변수를 대상으로 종속변수인 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 비표준화 계수(B)로 파악해보면 다음과 같

다. 비표준화 계수는 독립변수가 1만큼 증가할 때 종속변수가 얼마만큼 증가 혹은 감소하는가를 의미하는데 개인적 부담요인인 통근시간부담이 한 단위 증가할 경우 직무만족은 0.068 감소하게 되고, 통근비용부담이 한 단위 증가할 경우 직무만족은 0.058만큼 감소하는 것으로 나타났다. 직무영역의 부담요인인 직무역할갈등은 한 단위 증가 시 직무만족은 0.08만큼 감소, 직무역할과부하는 0.103만큼 감소하는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 독립변수, 조절변수와 직무만족 간의 회귀분석 결과

모형		비표준화 계수		표준계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
	(상수)	1.696	0.220		7.696	0.000		
독립변수	통근시간부담	-0.068	0.027	-0.088	-2.532	0.011**	0.245	4.088
	통근비용부담	-0.058	0.026	-0.076	-2.212	0.027*	0.250	3.994
	직무역할갈등	-0.080	0.028	-0.084	-2.817	0.005**	0.332	3.011
	직무역할모호성	-0.045	0.033	-0.050	-1.369	0.171	0.226	4.417
	직무역할과부하	-0.103	0.030	-0.112	-3.380	0.001**	0.273	3.661
조절변수	참여적 의사결정	0.750	0.023	0.679	32.854	0.000**	0.698	1.432
통제변수	연령	-0.012	0.027	-0.013	-0.455	0.649	0.351	2.849
	경력	0.039	0.023	0.052	1.721	0.086	0.327	3.056
	직급	0.013	0.012	0.021	1.074	0.283	0.797	1.255
	이동횟수	-0.004	0.011	-0.007	-0.377	0.706	0.914	1.094

[R^2=.645, 조정된 R^2=.642, F=216.103, p=.000, Durbin-Watson=2.058]

*p<0.05, **p<0.01

2. 조절효과 분석결과

본 연구에서는 직무순환으로 인한 개인생활부담과 직무역할부담이 직무만족에 미치는 영향에 참여적 의사결정인식의 조절효과를 확인하고자 하였다. 참여적 의사결정의 조절효과를 검증하기 위해 독립변수, 조절변수가 투입된 회귀식에 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가 투입하여 분석하였다. 모형은 통계적으로 유의미한 수준에서 64.9%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

독립변수와 조절변수의 상호작용항을 투입하여 회귀 분석한 결과는 표 <4-7>과 같다. 조절변수인 '참여적 의사결정'의 조절효과는 통계적으로 유의미한 수준에서 '직무역할갈등'과 '직무역할모호성'에 조절효과를 보였으며, 역할갈등과 역할모호성의 부정적(-)인 영향을 긍정적(+)로 변화시키는 것을 확인할 수 있었다.

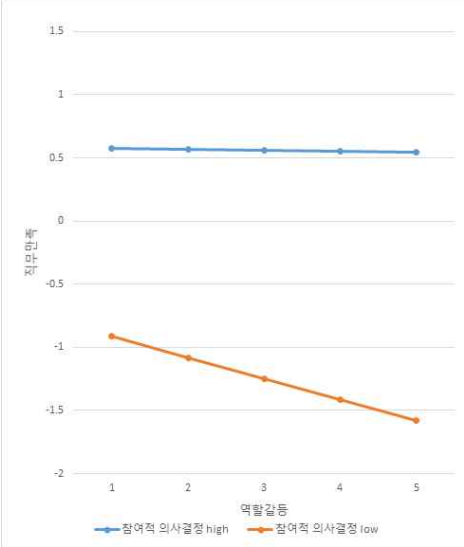
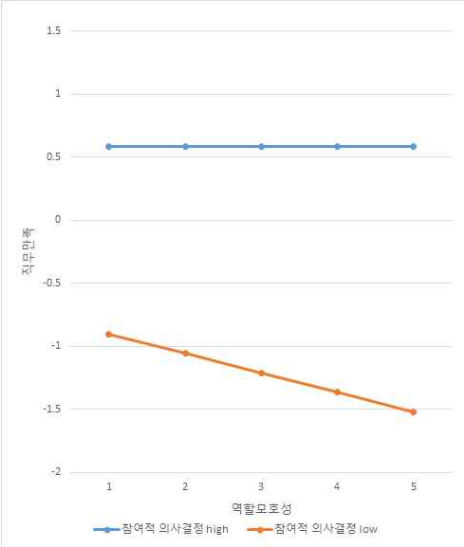
<표 4-7> 독립변수, 조절변수와 직무만족 간의 조절효과 분석결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
	(상수)	-0.083	0.081		-1.020	0.308		
독립 변수	통근시간부담	-0.093	0.036	-0.093	-2.610	0.009**	0.229	4.361
	통근비용부담	-0.052	0.036	-0.052	-1.437	0.151	0.226	4.425
	직무역할갈등	-0.087	0.030	-0.087	-2.907	0.004**	0.323	3.094
	직무역할모호성	-0.077	0.037	-0.077	-2.100	0.036*	0.219	4.561
	직무역할과부하	-0.126	0.033	-0.126	-3.830	0.000**	0.269	3.720
조절 변수	참여적 의사결정	0.665	0.021	0.665	31.841	0.000**	0.670	1.492
상호 작용	통근시간×참여	0.004	0.034	0.005	0.124	0.902	0.175	5.728
	통근비용×참여	-0.060	0.035	-0.072	-1.746	0.081	0.170	5.874
	역할갈등×참여	0.079	0.030	0.109	2.640	0.008**	0.172	5.820
	역할모호성×참여	0.077	0.039	0.106	1.968	0.049*	0.101	9.929
	역할과부하×참여	0.049	0.034	0.068	1.436	0.151	0.132	7.584

*$p<0.05$, **$p<0.01$

그림 <4-8>은 직무역할부담의 하위요인 중 조절효과가 확인된 역할갈등과 역할모호성 요인에 대해 참여적 의사결정의 수준에 따른 직무만족의 차이를 시각적으로 나타낸 그래프 이다.

<그림 4-8> 독립변수, 조절변수와 직무만족 간의 조절효과

참여적 의사결정의 조절효과	
	
역할갈등-직무만족	역할모호성-직무만족

참여적 의사결정 수준이 평균 이상일 때와 참여적 의사결정 수준이 평균 이하일 때, 역할요인의 증가에 따른 조절효과 영향을 확인한 결과 참여적 의사결정 수준에 따라 직무만족의 저하에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 역할요인의 부담 수준이 높아지는 상황에서 참여적 의사결정을 높게 인식하는 경우는 참여적 의사결정 수준이 낮은 경우보다 직무만족이 완만하게 저하되는 것으로 나타났다. 이를 통해 참여적 의사결정이 직무역할갈등과 직무역할 모호성이 직무만족에 미치는 부정적 영향을 완화시킬 수 있음을 알 수 있다.

3. 가설검증과 결과해석

1) 개인생활부담과 직무만족

가설 1: 직무순환으로 인한 개인생활만족도는 직무만족도에 영향을 줄 것이다.

1-2 : 직무순환에 따른 통근시간 부담 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

1-2 : 직무순환에 따른 통근비용 부담 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

개인생활부담인식이 직무만족에 미치는 영향을 분석결과 직무순환으로 인한 개인생활부담인식은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 통근시간부담인식과 통근비용에 대한 부담인식이 높을수록 직무만족에는 부정적(-)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1, 가설 1-2를 기각하지 못하였다.

이러한 결과는 개인은 직무순환으로 인한 통근조건의 변화로 개인의 가치 있는 자원인 시간과 금전적 비용의 소진을 통한 개인생활영역의 부담을 인식할 수 있으며, 개인적 부담은 직무영역에까지 전이되어 직무만족의 저하에 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있다.

2) 직무역할부담과 직무만족

가설 2: 직무순환으로 인한 직무역할부담을 높게 인식할수록 직무만족은 낮을 것이다.

2-1 : 직무순환에 따른 역할갈등 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

2-2 : 직무순환에 따른 역할모호성 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

2-3 : 직무순환에 따른 역할과부하 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.

직무역할부담인식이 직무만족에 미치는 영향을 분석결과 직무순환으로 인한 직무역할부담인식이 높을수록 직무만족에 부정적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1, 가설 2-2는 기각하지 못하였고 역할

모호성인식은 직무만족에 부정적(-)영향을 미쳤으나 통계적으로 유의하지 않은 수준으로 가설 2-2는 기각하였다.

이러한 결과는 직무순환으로 인한 긍정적 역할 외에, 조직원들이 새로운 직무를 맡거나, 새로운 근무환경에 접하게 되면 역할에 대한 부담을 느끼게 되어 직무만족이 저하될 수 있음을 확인할 수 있다.

3) 참여적의사결정인식과 직무만족

가설 3: 참여적 의사결정을 높게 지각할수록 직무만족은 높아질 것이다.

참여적 의사결정인식이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족에 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타나 귀무가설을 기각하지 못하였다.

이러한 연구결과는 참여적 의사결정이 대체로 조직원의 직무만족, 조직성과 등의 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다는 대부분의 선행연구와 일치하는 결과를 확인할 수 있다.

4) 개인생활부담인식에 대한 조절효과

가설 4: 참여적 의사결정 인식은 개인 삶 영역과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 4-1: 참여적 의사결정 인식은 통근시간 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 4-2: 참여적 의사결정 인식은 통근비용 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

본 연구에서는 참여적 의사결정인식이 높을수록 조직 내 상사와의 소통, 정보공유 등의 분위기가 형성되어 재택근무, 유연근무, 육아시간활용, 집중근로시간제, 시차출퇴근제 등의 일-가정양립제도의 활용 수준이 높아져 개인생활부담이 직무만족에 미치는 부정적인 영향에 조절효과를 나타낼 것을 가정하였지만 조절효과는 나타나지 않아 가설 4와 가설4-1, 가설 4-2는 기각하였다.

5) 직무역할부담인식에 대한 조절효과

가설 5: 참여적 의사결정은 직무영역의 부담인식과 직무만족간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-1: 참여적 의사결정 인식은 직무역할갈등 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-2: 참여적 의사결정 인식은 직무역할모호성 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

가설 5-3: 참여적 의사결정 인식은 직무역할과부하 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.

본 연구에서는 직무순환으로 인한 직무역할과 관련된 부담이 직무만족에 미치는 부정적인 영향에 조절효과를 보일 것으로 가정하였다. 연구결과 참여적 의사결정인식은 직무역할갈등과 직무역할모호성에 부정적(-) 영향을 완화시키는 조절효과를 나타내어 가설 5-1, 가설 5-2는 기각하지 못하였다.

이러한 결과는 참여적 의사결정은 의사소통 및 정보공유의 활성화 등을 통하여 역할갈등과 역할모호성으로 인한 조직 내의 문제를 해결하는데 도움이 됨을 알 수 있다. 하지만 조직원의 능력 이상의 어려운 직무나, 제한 시간 내에 수행하기 힘든 많은 양의 직무를 부여받아 발생하는 역할 과부하에는 참여적 의사결정의 조절효과는 없는 것으로 나타나 가설 5-3은 기각하였다.

<표 4-8> 가설검증결과

번호	가설	검증 결과
1	직무순환으로 인한 개인생활만족 인식은 직무만족에 영향을 줄 것이다.	채택
1-1	직무순환에 따른 통근시간에 대한 부담인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.	채택
1-2	직무순환에 따른 통근시간에 대한 부담인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.	채택
2	직무순환으로 인한 직무역할부담은 직무만족에 영향을 줄 것이다.	채택
2-1	직무순환에 따른 역할갈등 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.	채택
2-2	직무순환에 따른 역할모호성 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.	기각
2-3	직무순환에 따른 역할과부하 인식이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.	채택
3	참여적 의사결정인식은 직무만족에 영향을 줄 것이다.	채택
4	참여적 의사결정 인식은 개인생활변화 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	기각
4-1	참여적 의사결정 인식은 통근시간 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	기각
4-2	참여적 의사결정 인식은 통근비용 부담인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	기각
5	참여적 의사결정은 직무영역의 부담인식과 직무만족간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	부분 채택
5-1	참여적 의사결정 인식은 직무역할갈등 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	채택
5-2	참여적 의사결정 인식은 직무역할모호성 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	채택
5-3	참여적 의사결정 인식은 직무역할과부하 인식과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 보일 것이다.	기각

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약

본 연구는 한국농어촌공사 직원을 대상으로 실증검증을 하여 직무순환으로 인한 조직원의 인식변화가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 조직원의 참여적 의사결정 인식이 조직원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 확인해보고, 직무만족 제고방안을 모색, 정책적 시사점을 제시하고자 하였다.

실증검증을 위한 첫 번째 독립변수인 개인생활 영역의 인식변화 측정을 위해 하위요인으로 통근시간에 대한 부담, 통근비용에 대한 부담인식 변화로 설정하였고, 두 번째 독립변수인 직무영역의 인식변화 측정을 위해 직무역할갈등, 직무역할모호성, 직무역할과부하 인식변화를 하위요인으로 설정하였다. 종속변수는 직무만족, 조절변수는 참여적 의사결정인식으로 설정하였다. 한국농어촌공사 전 직원을 대상으로 사내 인터넷망을 활용하여 설문조사를 실시하였으며, 얻어진 데이터를 SPSS 통계프로그램을 활용하여 검증을 실시하였다.

실증검증 결과 인구통계학적 특성에 따른 각 변수의 차이 검증결과 10가지 통제변수 중 성별, 결혼여부, 연령, 경력, 직급, 직무순환 횟수는 직무만족에 대하여 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 연령, 경력, 직급, 직무순환횟수 등의 변수는 조직 내의 직위와 관련성이 있음을 알 수 있다. 일반적으로 나이와 경력이 많을수록 직급과 직위가 높아지면서 보수의 증가, 업무에 대한 주도적 결정권 확대 등에 따라 직무에 대한 만족이 상대적으로 높을 것으로 판단된다. 또, 직무순환 횟수도 직위와 연관이 있다고 볼 수 있는데, 직무순환제도에 따라 경력에 따라 직무순환 횟수가 비례하여 증가되며, 경력의 증가에 따라 일반적으로 따라 직위도 올라가고 이에 따라 직무만족도 높아진다고 판단된다. 결혼여부는 기혼자의 만족도가 미혼자에 비해 높은

데 이는 기혼자의 경우 미혼자보다는 직무순환 배치 시 가정생활에 대한 배려가 우선 고려되는 점에 의해 기혼자의 만족도가 높은 것으로 판단된다.

다음으로 연구가설에 대한 검증을 위해, 독립변수와 종속변수, 조절변수 간의 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무순환에 따른 개인생활이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설 검증 결과 통근시간과 비용에 대한 부담인식은 직무만족에 유의한 부정적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통근조건 변화에 따른 부담인식 변화가 직무만족에 부정적(-)영향을 미치는 결과는 자원보전이론과 가정-일 전이이론으로 설명할 수 있다.

먼저 자원보존이론을 살펴보면 Schaufeli & Bakker(2004)는 개인이 보유한 자원의 범위를 초과할 경우 자원의 이용을 제한시키거나 소진을 감소시키며, 이는 스트레스 발생의 직접적 원인이 된다고 하였다. 즉, 통근시간과 통근비용의 증가는 개인이 보유한 자원의 소진으로 인식되어 개인생활에 대한 인식에 부정적 영향을 미친다고 할 수 있다.

전이이론(spillover theory)은 개인의 만족 또는 부정적 감정이 한 영역에서 다른 영역으로 전이되는 것을 의미하는데(최수찬·우종민, 2006), 직무순환으로 인한 개인생활의 부정적 인식 또는 스트레스는 직무영역에 대한 인식에도 영향을 줄 수 있음을 의미한다.

이는 직무순환에 따른 통근조건의 변화로 통근에 소요되는 시간과 금전적 비용이라는 자원의 소진에 따른 부담인식은 개인생활 영역에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 부정적 인식은 가정-일 전이에 의해 일 영역의 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것이 실증적으로 확인되었다.

둘째, 직무역할부담이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설검증 결과 직무역할요인에 따른 직무역할갈등과 직무역할모호성, 직무역할과부하는 직무만족에 유의한 부정적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무순환의 긍정적인 측면 이외에도 직무순환으로 인하여 조직원은 새로운 역할에 대한 학습의 부담, 추가적인 노력과 시간의 투입 등으로 부정적인 태도를 갖게 되며 이는 직무만족에도 부정적 영향력이 발생할 수 있

다는 선행연구(Arya & Mittendorf, 2004; Triggs & King, 2000; Hsieh & Chao, 2004)와 일치하는 결과를 실증적으로 확인할 수 있었다.

셋째, 참여적 의사결정 인식이 직무만족에 미치는 영향과 직무순환으로 인한 개인생활과 직무역할 영역에서의 부담이 직무만족에 미치는 영향에 대한 조절효과이다. 참여적 의사결정 인식은 직무만족에 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무역할스트레스 중 직무역할갈등과 직무역할모호성에 통계적으로 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이는 참여적 의사결정 수준이 높은 집단일수록 직무만족도가 높다는 기존연구(박준철・홍순복, 2007; 조태준, 2014) 결과와 일치하며, 이를 실증적으로 검증하였다. Strauss(1977)는 조직원의 의사결정 참여가 역할갈등, 역할모호성에 대한 인식과 관련이 있음을 입증하며, 참여수준이 높을수록 역할갈등을 해소하고 역할을 명확하게 할 가능성이 높아진다고 주장하였다. 본 연구에서도 이와 유사한 결과를 확인할 수 있었는데 이는 상사 및 동료와의 의사소통, 의사결정과정 및 결정 참여, 정보공유는 조직원이 인식하는 역할갈등, 역할모호성의 부정적 영향을 완화 시킬 수 있다는 선행연구의 결과를 실증적으로 확인할 수 있었다.

반면 통근비용과 시간이 직무만족에 미치는 영향과, 직무역할과부하가 직무만족에 미치는 영향에는 유의미한 조절효과가 없는 것으로 나타났다. Vroom & Jago(1998)은 상황이론(contingency model theory)을 제시하며, 모든 상황이나 조직, 대상 직원에게 모두 통용되는 효과적인 관리는 존재하지 않는다고 주장하였다. 즉 본 연구에서 참여적 의사결정의 조절효과가 나타나지 않은 통근조건과 직무역할과부하에 대한 관리는 다른 측면에서의 접근이 필요함을 의미한다.

제 2 절 연구의 의의와 시사점

본 연구의 대상인 한국농어촌공사는 전남 나주에 위치한 본사와 각 행정도별 지역본부 8, 시군별 지사 93, 사업단 7 등의 조직이 전국에 분포되어 농업생산기반시설의 설계, 시공, 유지관리 및 농지은행 사업 등의 다양한 업무를 수행하고 있어 직무순환에 따른 근무지 이동과 다양한 직무의 순환으로 인한 영향이 크다고 볼 수 있다. 다양한 선행연구와 실증분석을 통해 직무순환이 조직원의 동기부여, 몰입, 능력향상, 조직의 성과향상 등의 긍정적 측면을 가지는 것이 실증 검증되었으며, 직무순환제도를 선호하는 직무나 근무지 배치에 대한 형평성 고려 차원에서 운영하며, 조직운영에서 중요한 인사관리 제도로 활용되고 있다는 것을 알 수 있었다.

하지만 직무순환의 긍정적 측면 외에 조직원이 느끼는 부담과 부정적 측면이 있다면 이에 대한 개선이 필요하다. 직무순환에 따른 조직원의 부담을 줄이며, 직무만족을 향상시키기 위해서는 조직원 개인이 원하는 직무순환과 근무지 배치가 이루어지면 되지만 이는 현실적으로 불가능하다.

이에 본 연구에서는 조직원의 참여적 의사결정이 직무순환으로 인한 조직원의 불만과 부담을 감소시켜 직무만족의 저하를 감소시키고, 직무만족을 향상시킬 수 있다고 판단하였다. 참여적 의사결정의 조절효과와 이에 따른 정책적 시사점은 아래와 같다. 첫째, 직무순환으로 인한 개인생활영역의 부담이 직무만족에 미치는 영향과 참여적 의사결정의 조절효과이다. 연구결과 통근조건의 변화로 인한 개인생활부담은 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 직무순환 시 중요하게 고려해야 할 것으로 나타났다. 하지만 조직원이 선호하는 근무지나 직무는 한정되어 있어 개개인의 선호를 만족시키기는 현실적으로 어려운 실정이다. 이에 조직원의 참여적 의사결정이 일-가정양립제도, 가족친화제도에 대한 인식과 활용수준을 높게 하여 개인생활부담을 조절할 대안이라고 가정했지만, 검증결과 이에 대한 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

이는 가족 친화, 일-가정양립제도의 활용이 조직원이 지각하고 있는 수준에 영향을 받으며(Allen, 2001), 제도 활용 시 개인의 평판에 대한 불이익을 받을 수 있다는 조직원 개인의 우려 인식이 일-가정양립제도의 활용에 영향을 미친다는 점(Thomas & Ganster, 1995)에 대해 생각해 볼 필요가 있다.

추가적으로 조직문화가 일-가정양립제도, 가족친화제도의 활용에 영향을 줄 수도 있다. 조직문화는 조직의 객관적 개념이 아닌, 조직원의 지각에 근거를 둔 주관적 개념으로 조직원들이 공통적으로 지각하며, 비슷한 행동패턴을 보이도록 만드는 역할을 한다. 조직문화가 일-가정양립제도의 활용에 대해 부정적인 인식응ㄹ 가지거나, 제도의 활용이 조직원 본인의 경력과 직장에서의 지위에 불리한 인식을 가져올 것이라고 생각한다면, 가족친화제도, 일-가정양립제도의 활용은 저조하며 조직원에게 외면당할 수 있다. 따라서 일-가정양립제도, 가족친화제도의 인식, 활용에 대한 조직의 문화 개선에 대해 생각해 볼 필요가 있다.

둘째, 직무영역의 부담이 직무만족에 미치는 영향과 참여적 의사결정의 조절효과이다. 직무순환으로 조직주도에 따른 조직원의 근무지의 이동, 새로운 직무의 배치는 조직원으로 하여금 역할요인에 의한 부담수준에 영향을 줄 것으로 볼 수 있다. 이에 직무순환으로 인한 역할요인의 스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 참여적 의사결정의 조절효과를 검증결과 역할요인에 따른 스트레스는 직무만족에 모두 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 참여적의사결정은 역할스트레스의 하위요인 중 역할갈등, 역할모호성이 직무만족에 미치는 부정적 영향에는 완화효과를 나타냈으나, 역할과부하가 직무만족에 미치는 영향에는 조절효과가 나타나지 않았다. 이는 직무순환으로 인한 직무역할요인에 의한 스트레스가 조직원에 부정적인 영향을 미치며, 직무역할 스트레스가 조직원이 인내할 수 있는 한계를 넘지 않도록 관리하는 것이 중요함을 의미한다. 또 이를 위해서는 역할요인에 따른 부담완화를 위해서 차별화된 관리가 필요함을 시사하고 있다.

먼저 직무역할 부담요인 중 역할과부하는 조직원에게 주어진 시간, 능

력에 비해 부여되는 책임이나 활동이 너무 과도하다고 느끼는 것(Rizzo et al., 1970)으로, Widmer(19930은 역할과부하를 시간, 에너지, 자원의 문제임을 주장하였는데, 이는 주어진 시간에 비해 조직원에게 너무 많은 양의 업무가 부여되는 양적과부하와 조직원이 직무수행에 비해 지식, 기술, 능력이 부족하여 직무수행에 어려움을 겪는 질적 과부하의 상태를 의미한다(Quick & Quick). 직무순환에 의해 새로운 직무나, 익숙하지 않은 환경에 놓인 조직원은 직무와 환경에 적응하고 숙달하기 까지 질적 과부하와 양적 과부하를 동시에 경험할 수 있다. 따라서 질적 과부하로 인한 조직원의 직무만족 저하를 조절하기 위해서는 먼저 직무수행에 필요한 교육지원, 업무매뉴얼 정비 등이 필요할 것으로 보인다. 또 양적과부하에 관한 사항은 적정한 업무량에 대한 적정한 인원의 배치 등의 정원・조직 등의 인사배치와도 관련지어 생각해야 할 중요한 문제라고 볼 수 있다.

다음으로 직무순환으로 인한 조직원의 직무역할요인의 부담 중 역할갈등과 역할모호성에 대해서는 참여적 의사결정의 조절효과가 유의미하게 나타나 참여적 의사결정과 관련된 선행연구에서와 유사한 결과를 확인할 수 있으며, 이를 통해 조직원의 의사결정 과정에서 참여의 활성화가 필요한 것을 알 수 있다. 조직 내 참여적 의사결정을 활성화를 위해서는 먼저 참여적 의사결정에 영향을 주는 조직문화에 대한 고려가 필요할 것으로 생각한다. 조석준·임도빈(2012)은 한국의 대부분 공공조직이 관료제를 기초로 하고 있으며, 조직문화도 위계적 가족주의적 문화임을 지적하였는데, 이러한 조직문화에서는 참여적인 의사결정의 활용이 어려워지고, 대부분 일방적 의사결정과 상명하복의 의사결정 형태가 이루어질 가능성이 높다(이현국·정지수, 2013)고 한다. 또, 한편으로 참여적 의사결정과정이 직무에 대한 부담이거나 또 다른 직무요구로 인식되면 직무스트레스가 발생하고, 조직몰입에도 문제가 될 수 있다.(옥장흠, 2009).

따라서 조직문화와 참여에 대한 또 다른 업무의 부담인식 가능성 등을 고려하여 의사결정과정 및 단계별 참여수준과 범위에 대한 조직 내 합의, 조직원의 자발적인 참여의 유도를 위한 방안과 제도의 지원이 검토되어야 하겠다.

3절 연구의 한계와 향후과제

첫째, 본 연구는 자기보고식 설문답변을 연구에 활용하여 동일방법 편의 문제를 완전히 해소하지 못한 한계가 있다.

둘째, 직무순환으로 인하여 조직원이 받는 영향과 이를 조절하는 요인은 다양하게 있을 수 있음에도 특정한 요인으로만 조사하여 한계가 있을 수 있다.

향후 연구에서는 조직원이 받을 수 있는 영향에 대한 다양한 요인을 고려할 필요가 있다.

셋째, 직무순환을 유형별로 구분하여 각 유형별 조직원의 인식영향과 직무만족과의 관계를 연구할 필요가 있다. 이는 직무순환 유형에 따른 조직원의 인식을 세부적으로 확인하여 관련한 정책 도출에도 도움이 될 것으로 생각한다.

추가적으로 직무순환으로 인한 조직원의 인식을 직무순환대상자와 비대상자로 구분하여 각자의 영향을 확인함으로써 직무순환에 의한 조직원의 영향을 현실적으로 확인할 수 잇을 것으로 생각한다.

넷째, 본 연구는 특정한 시점의 횡단연구로 시간의 흐름에 따른 변화를 반영하지 못했다는 점이다. 직무순환 이후의 일정한 기간을 두고 조직원이 인식에 대해 직무만족의 영향과 조절효과 등을 종단연구를 통해 연구될 필요가 있겠다.

참 고 문 헌

<국내자료>

김경호・방희명. 2010. “클라이언트 폭력이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향”. 한국사회복지행정학, 12(3), pp.41-74.

김미형(2014). 공기업 순환보직의 효과성 인식에 관한 연구. 서울대학교 석사학위.

김선희. (2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등 (WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 48(1), 171-196.

김정식・차동옥 (2013). 리더의 참여적 의사결정이조직구성원들의 창의적 행동과 성과에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 직무몰입의 역할을 중심으로. 인사조직연구, 21(3), 331-370.

김정희. (2020).공공기관 내 역할과부하가 직무성과에 미치는 영향: 일-가정 균형 만족의 매개효과와 경력지원분위기의 조절효과를 중심으로 (Doctoral dissertation, 울산대학교 일반대학원 HRD 컨설팅학과).

김하현, & 나태준. (2011). 참여적 관리와 조직경계 네트워크 관리가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 행정논총, 49(1), 93-116.

김태성, & 허찬영. (2013). 공기업에서의 조직문화 유형 지각이 조직유효성에 미치는 영향: 협력적 노사관계의 매개효과. 대한경영학회지, 26(7), 1771-1802.

권동우, 고현정(2003). 종합병원 간호사의 직무이동에 따른 직무스트레스와 이직의도에 관한 연구. 대한간호행정학회지,9(1), 141-150.

류현숙, & 홍승희. (2013). 세종시 정부청사 이전에 따른 공무원의 일과 삶의 만족도 분석. 현대사회와 행정, 23(3), 203-224.

박수진. (2006). 은행원의 역할갈등과 역할모호성이 직무성과에 미치는 영향. 동의대학교 대학원 박사학위논문.

박영신・지영환(2012). 경찰직무스트레스 이해와 치료. 학지사.

박준철, & 홍순복. (2007). 세무공무원의 의사결정참여, 상사신뢰, 성과피드백이 조직몰입과 직무생산성에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 14(4), 171-183.

박진아, & 오세진. (2011). 직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직,24, 809-833.

박치득(2001). 직무이동이 승진에 미치는 영향에 대한 연구. 성신여자대학교 인력대학원 석사학위

봉예슬, 소형수, 유형수(2009).간호사의 직무스트레스, 자기효능감 및 직무만족과의 관계에 관한 연구.대한간호행정학회지,15(3), 425-433.

서재현. (2005). 의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원인식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향. 인사조직연구, 13(1), 173-198.

손영미, 박정열, 김가영(2006), “일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구” 한국행정학회 학술발표논문집, 987-1000

손재근・이정은 (2016). 호텔종사원의 역할갈등과 모호성이 근로의욕 및

직무태도 간의 관계. 동북아관광연구, 12(2), 175-195

손태원. (2004). 조직행동과 창의성. 서울: 법문사.

신철우. (2003). 인적자원관리.

신효균 (2006). 역할스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 한국의 언론인을 대상으로. 전북대학교 박사학위논문

안선민, 신승윤, & 이수영. (2017). 세종시 이전이 공무원 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 참여적 의사결정의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 29(2), 297-324.

양대현. (2019). 대기업 사무직 근로자의 직무스트레스 요인, 직무소진, 이직의도, 자기효능감 및 사회적 지지의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

양준석, & 이상헌. (2014). 왜 여성의 통근시간은 짧은가? 성별 통근시간 차이에 관한 연구. 여성경제연구, 11(1), 161-184.

오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, & 박량희. (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석.인사・ 조직연구,15(4), 43-86.

옥장흠. (2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 26(2), 175-200.

오혜경, 장철영, & 고미숙. (2020). 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원이 직무만족에 미치는 영향: 일-생활 갈등의 매개효과를

중심으로. 보건정보통계학회지, 45(2), 124-131.

유민봉・임도빈(2007), 인사행정론, 서울 : 박영사

이상훈, & 김영현. (2014). 호텔종사원의 감정노동과 역할스트레스와의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과. Tourism Research, 39(4), 285-312.

이성희, & 김상회. (2004). 특 1 등급 호텔종사원의 직무 스트레스 원천과 대처전략에 관한 연구. 관광정보연구, 17, 39-71.

이주한, & 신수영. (2017). 역할과부하와 심리적계약 위반이 직무소진에 미치는 영향. 경영연구, 32(3), 145-170.

이현국, & 정지수. (2013). 참여적 의사결정이 직무만족과 학교성과에 미치는 영향에 관한 연구. 행정논총, 51(4), 73-102.

이현정. (2014). 사회연결망분석을 이용한 마케팅연구의 지식구조 분석. 경영학연구, 43(3), 965-992.

임창희(2003). 신인적자원관리. 명경사.

장재민. (2020). 서울시와 경기도 통근자의 통행만족요인 비교 연구. 환경논총, 65, 123-124.

전호진, 이영주, & 이정훈. (2012). 소프트웨어 개발인력의 직무만족이 조직몰입도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국전자거래학회지, 17(4), 221-242.

정광호, & 김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도

비교분석: 한국노동패널연구 (KLIPS) 자료를 중심으로. 한국정책학회보, 12(3), 1-28.

정미현. (2010). 호텔직원의 직무순환에 대한 인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 직무순환형태와 직무특성의 조절효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.

조경호. (2007). 공무원 직업만족도 변화와 인사관리 개선방안. 한국거버넌스학회보, 14(1), 241-260.

조동규, 양재생, & 이만규. (2004). 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 인적자원관리연구, 10, 37-53.

조석준 & 임도빈. (2016). 한국 행정 조직론.

주대진, & 김진모. (2010). 농촌지도공무원의 직무몰입과 직무특성; 조직풍토; 역할모호성 및 전문성의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원개발, 42(4), 1-25.

진장익, 진은애, & 김단야. (2017). 서울시 직장인들의 통근시간과 행복. 국토계획, 52(2), 99-116.

추헌, 조직행동론, 형성출판사, 1993

안상봉, 이복숙, & 최낙순. (2007). 세무공무원의 직무스트레스 요인이 직무스트레스 수준과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 (국세청과 지방자치단체 세무공무원간의 비교를 중심으로). 재정정책논집, 9(2), 161-191.

최수형, & 안나. (2016). 진성리더십이 참여적 의사결정을 매개로 직무열의와 심리적 주인의식에 미치는 영향:-중국 중소기업을 중심으로. Journal of China Studies, 19(3), 139-161.

최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, & 박웅섭. (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 한국가족복지학, 17, 143-171.

최희철. (2011). 사회복지사의 직무스트레스 역할 요인과 직무몰입의 관계에서 영적안녕감의 효과-서울· 경인지역 한국기독교사회복지관협회 소속기관을 중심으로. 교회와 사회복지, 15, 7-43.

탁제운, 오호준, & 신제구. (2018). 리더의 참여적 의사결정이 조직구성원의 팀 몰입에 미치는 영향: 조직기반자긍심의 매개효과와 리더 정서지능의 조절효과. 경영연구, 33(4), 29-63.

한국행정연구원. (2013). 공직생활에 대한 인식조사. 한국행정연구원 보고서.

황규대, 박상진, 이광희, & 이철기. (2001). 조직행동의 이해. 서울: 박영사.

<해외자료>

Anthony, W. P., Perrewe, P. L., & Kaemar, K. M. 1993. Strategic human resource management. Tallahassee, FL: Dryden Press.

Arya, A., & Mittendorf, B. (2004). Using job rotation to extract employee information. Journal of Law, Economics, and Organization, 20(2), 400-414.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction.Journal of applied psychology,35(5), 307.

Chen, Y. F., & Tjosvold, D. (2006). Participative leadership by American and Chinese managers in China: The role of relationships. Journal of Management Studies, 43(8), 1727 1752.

Cotton, J. (1994). Employee involvement: methods for improving performance and work attitudes. Newbury Park, CA: Sage

Cluskey, G. R. Jr., & Vaux, A. 1997. Vocational misfit: Source of occupational stress among accountants. Journal of Applied Business Research, 13: 43-54.

Eriksson, T., & Ortega, J.(2006). The adoption of job rotation: Testing the theories. Industrial & Labor Relations Review, 59(4),pp.653-666.

French, J. R., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and individual strain.The failure of success,30(66), 61-77.

Gaylord, M., & Symons, E. (1986). Relocation stress: A definition and a need for services. Employee Assistance Quarterly, 2(1): 31-36.

Griffin. (1984). Management , Houghton-Mifflin, pp. 200-212.

Hsieh, A., & Chao, H. 2004. A reassessment of the relationship between job specialization, job rotation and job burnout: Example of Taiwan's high-technology industry. International Journal of Human Resource Management, 15(6): 1108-1123.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt atconceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513.

House, R., & Rizzo, J. (1972). Role Conflict and Role Ambiguity as CriticalVariables in a Model of Behavior. Organizational Behavior andHuman Performance, 7, 467－505.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Preston, C. (1982). Occupational stress, Type A behavior, and physical well being.Academy of Management journal,25(2), 373-391.

Kahn, R.L., & Byosiere, P. (1992). Stress in Organizations. In M. D.Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial andOrganizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting PsychologistsPress.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R.A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict andambiguity.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978).The social psychology of organizations(Vol. 2, p. 528). New York: wiley.

Kahn, R. L. (1964). L, Wolfe. DM. Quinn.R P., Snoek, J. D.. & Rosenthal. R. A.

Locke, E., & Schweiger, D. (1979). Participation in decision making: One more look. Research in Organizational Behavior, 1(10), 265 339.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), Hand book of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349). Chicago: Rand-McNally.

Nyhan, R. C. (1994).The interrelationships of organizational commitment, trust and participatory decision-making practices in public organizations. Florida Atlantic University.

Peng N., Alfonso S. P., 2018, Commute t me and subjectivewell-being in urban China, China Economic Review, 48,188-204

Porter, L. W. & E. E. Lawler.(1968). Managerial attitudes and performance, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984).Organizational stress and preventive management. New York: mcgraw-hill.

Rizzo, T. R., House R. J. & Lirtzman, S. J.(1970). Role Conflict and Ambigutiy in Complex Organizations. Administrativ Science Quarterly, 15: 150-163

Roberts, J., Hodgson, R., and Dolan, P., 2011, ""It's driving her mad": Gender differences in the effects of commuting on psychological health",Journal of Health Economics, 30(5): 1064~ 1076.

Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. Public Administration Review. 61(4): 452-467.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 293-315.

Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a public accounting firm.Accounting Review, 594-603.

Strauss, R. P. (1977). Information and participation in a public transfer program.Journal of Public Economics,8(3), 385-96.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective.Journal of applied psychology,80(1), 6.

Triggs, D. D., & King, P. M. 2000. Job rotation. Professional Safety, 45(2): 32.

Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1995). Situation effects and levels of analysis in the study of leader participation.The Leadership Quarterly,6(2), 169-181.

Wexley, K. N., & Latham, G. P. 1991. Developing and training human resources in organizations (No. C10 25). Harper Collins Publishers.

Walsh, J. T., Taber, T. D., & Beehr, T. A. (1980). An integrated model ofperceived job characteristics. Organizational Behavior and HumanPerformance, 25, 252 - 267.

Widmer, C. (1993). Role conflict, role ambiguity, and role overload onboards of directors of nonprofit human service organizations.Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 22(4), 339-356.

Abstract

The Effect of Changes in Employee Perceptions Due to Job Rotation on Job Satisfaction

:Focusing on the change in perception of personal life and work area

Cho, Young hwa
Department of Public Enterprise Policy
The Graduate School
Seoul National University

The job rotation system is a representative human resource management method introduced by private and public organizations. It has a positive effect on worker motivation, growth, and ability improvement, thereby increasing job satisfaction and helping to increase organizational performance and effectiveness. known as means.

On the other hand, various empirical research results have been reported on negative effects such as anxiety in personal life due to job rotation, imbalance between work and family, and mental and physical burdens caused by new work roles.

Most of the actual job rotation is led by the organization, and it has characteristics that cannot reflect all the preferences and intentions of individual members of the organization, and it is judged that there will be various effects such as negative effects as well as positive effects on the personal life and work life of the organization members.

Therefore, this study empirically verifies the impact of job satisfaction and participatory decision-making on job satisfaction and personal life felt by members of the organization due to job rotation, and seeks ways to improve job satisfaction. wanted to present.

In this study, a survey was conducted from January 10 to 30, 2023, targeting employees of the Korea Rural Community Corporation. Decision-making and dependent variables were set to job satisfaction, and hypotheses were verified by T-test, ANOVA, and multiple regression analysis.

As a result of the empirical analysis, it was found that both the perception of burden in personal life areas and the perception of burden in job roles according to job rotation had a negative (-) effect on job satisfaction. Recognition of participatory decision-making was found to have a positive (+) effect on job satisfaction, and it was found to be able to mitigate the negative (-) effects of role conflict and role ambiguity factors among job role burden factors.

Based on these results, it can be seen that due to job rotation, members of the organization may feel burdens in personal life and job areas, which can lead to a decrease in job satisfaction, and therefore, discriminatory management is required. First, support for revitalizing the work-family balance system and improvement of organizational culture are needed as a means to alleviate the burden of personal life due to job rotation. Second, in order to alleviate the

burden of the job area, it is necessary to induce voluntary participation in decision-making by organizational members and increase the level of participation, but approach it so that it does not become a burden in itself. Third, consideration will be given to organization and quota, such as support for job training, allocation of appropriate personnel, and adjustment of workload.

keywords : Job rotation, Job satisfaction, Personal life burden, Job role burden, Participatory decision-making

Student Number : 2021-28241

<부록> 설문지

Ⅰ. 독립변수 1_개인 삶 영역 부담 인식변화

아래 항목은 귀하께서 **직무순환 이후에 이전 직무(근무지)와 비교해서 현재 느끼는 개인영역부담에 관한 문항입니다.** 귀하의 생각에 가장 가깝다고 생각하는 번호에 표시 하여 주시기 바랍니다.

설문항목		매우 줄었다	조금 줄었다	비슷하다	조금 늘었다	매우 늘었다
1	통근시간부담	①	②	③	④	⑤
2	통근비용부담	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 독립변수 2_직무영역 부담 인식변화

아래 항목은 귀하께서 **회사업무로 인하여 직무순환 이후에 이전 직무(근무지)와 비교해서 현재 느끼는 직무부담에 관한 문항입니다.** 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 번호에 표시 하여 주시기 바랍니다.

설문항목		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	비슷하다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내 자신의 판단과 견해와 다르게 일을 해야 할 때가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
2	충분한 지원(인력, 자원) 없이, 나의 업무를 수행할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 업무수행 중에 업무의 우선순위로 인해 갈등하는 경우가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무수행을 위해 회사의 정책 또는 지침과 다르게 해야 할 때가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 할 업무에 대한 설명과 정보가 명확하지 않을 때가 있다.	①	②	③	④	⑤

6	나에게 어느 정도의 권한이 있는지 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
7	나에게 어느 정도의 책임이 있는지 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
8	나에게 요구되는 업무는 명확하게 계획된 목적과 목표가 수립되어 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
9	현재 나는 나에게 적절하다고 생각하는 것보다 더 많은 일을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나에게 주어진 업무는 때로는 복잡하고, 불확실하다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 업무로 인하여, 일과 후나 주말에도 시달리기도 한다.	①	②	③	④	⑤
12	회사는 나에게 감당하기 어려운 과제를 부여하기도 한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 조절변수_참여적 의사결정 인식변화

아래 항목은 귀하께서 **직무순환 이후에 이전 직무(근무지)와 비교해서 현재 느끼는 참여적 의사결정 수준에 대한 문항입니다.** 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 번호에 표시하여 주시기 바랍니다.

설문항목		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	비슷하다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 상사는 의사결정과정에서 직원들에게 여러 가지 의견 등을 적극적으로 구한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 상과과의 대화에서 내 생각들을 솔직하게 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 부서의 직원은 기획 및 의사결정과정에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 부서의 직원은 부서 내의 문제를 협력을 통해 해결한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 부서의 관리자와 상사는 부서 직원을 의사결정과정에 참여하게끔 독려한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 종속변수_직무만족 인식변화

아래 항목은 귀하께서 **직무순환 이후에 이전 직무(근무지)와 비교해서 현재 느끼는 직무만족에 영향을 주는 요소에 관한 문항입니다.** 귀하의 생각과 가장 가깝다고 느끼는 번호에 표시 하여 주시기 바랍니다.

설문항목		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	비슷하다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 하는 일에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 하는 일을 즐겁게 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 하는 일을 보람을 느끼면서 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 내가 하는 일을 자랑스럽게 여긴다.	①	②	③	④	⑤

Ⅴ. 통제변수

아래 항목은 통계처리를 위한 기초조사입니다. 해당번호에 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하여 성별은? ①남 ②여
2. 귀하의 연령은? ①20대 ②30대 ③40대 ④50대
3. 귀하의 결혼 여부는? ①미혼 ②기혼
4. 미성년 자녀 여부는? ①유 ②무
5. 귀하의 경력 년 수는?

①5년 미만 ②5년~10년 미만 ③10년~15년 미만 ④15년 이상

6. 귀하의 근무부서는? ①본사 ②본부 ③지사 ④기타
7. 귀하의 직종은? ①행정 ②기술직 ③ ④ ⑤
8. 귀하의 직급은? ①6~7급 ②5급 ③4급 ④3급 ⑤2급 이상
9. 최근에 경험한 이동 유형은?

①본사·본부·지사내이동 ②본사⇔본부 ③본사⇔지사 ④본부⇔지사 ⑤지사⇔지사

10. 현재까지 직무순환 횟수는?

①1회 ②2회 ③3회 ④4회 ⑤5회 ⑥6회