

석사학위논문

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입,
직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에
관한 연구

2022년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

황 지 섭

석사학위논문
지도교수 전우소

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Effect of Perceived Working Environment
of Generation MZ on Organizational Immersion,
Job Satisfaction, and Turnover Intention

2021년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

황 지 섭

석사학위논문
지도교수 유연우

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Effect of Perceived Working Environment
of Generation MZ on Organizational Immersion,
Job Satisfaction, and Turnover Intention

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

황 지 섭

황지섭의 건설탐학 석사학위 논문을 인준함

2021년 12월 일

심사위원장 유 연 우 (인)

심 사 위 원 최 승 욱 (인)

심 사 위 원 전 우 소 (인)

국 문 초 록

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
스 마 트 융 합 컨 설 팅 학 과
스 마 트 융 합 컨 설 팅 전 공
황 지 섭

본 연구는 MZ세대의 직장인들이 지각하는 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 하였다.

근무환경을 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경 세 가지를 독립 변수로 나누었고 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 종속변수로 하여 실증 분석을 진행하였다.

인적근무환경과 복지 근무환경이 조직몰입과 직무만족 ,이직의도에 모두 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였고 시설 근무환경은 조직몰입과 직무만족에 크게 유의한 영향을 미치지 못하였다.

또한 타 연구와는 달리 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향이 크게 유의하지 않은 것으로 확인하였다. 추후 MZ세대가 다른 세대와는 다른 부분이 무

엇인지를 정확하게 인지하고, 어떠한 요인이 MZ세대의 이직의도 실제 이직에 가장 큰 요인으로 작용하는지를 알아내고 MZ세대 구성원이 원하는 보상과 기대가 무엇인지 지속적으로 확인하여야 한다.

또한 조직원들에게 높은 보수나 시설에 대한 투자를 늘리는 것과는 별개로 서로 수평적으로 소통하고 피고용자들의 직무만족 및 조직몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시킬 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다는 것을 인식해야 할 것이다.

【주요어】 MZ세대, 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경	1
1.2 연구의 목적	2
II. 이론적 배경	3
2.1 MZ세대의 개념	3-5
2.2 근무환경의 개념	5-6
2.3 조직몰입의 개념	6-7
2.4 직무만족의 개념	7-9
2.5.1 이직의 개념	9-10
2.5.2 MZ세대의 이직	10-11
2.6.1 직무만족과 조직몰입의 관계	12
2.6.2 직무만족과 이직의도의 관계	13
2.6.3 조직몰입과 이직의도의 관계	14
2.7.1 선행연구 -연구모형-	15
2.7.2 선행연구 -연구모형-	16
2.7.3 선행연구 -연구모형-	17
III. 연구모형 및 가설	18

3.1	연구모형	18
3.2	연구가설	18-19
3.3	선행연구와의 차별성	19
3.4	연구 설계	20
IV.	연구결과	20
4.1	표본의 일반적 특성	21
4.2	독립변수의 요인분석	22
4.3	종속변수의 요인분석	23
4.4	척도의 기술통계 및 신뢰도	24
4.5	T-TEST /ANOVA (일반적 현황)	25-29
4.6	상관분석	30
4.7	다중회귀분석	31-33
IV.	결 론	34
5.1	연구결과 요약	34-35
5.2	연구결과 논의	35-36
5.3	시사점	36-37
5.4	한계점 및 제언	37-38
	참 고 문 헌	38-41
	부 록	42-47
	ABSTRACT	48-49

표 목 차

[표 4-1] 표본의 일반적 특성	21
[표 4-2] 독립변수의 요인분석	22
[표 4-3] 종속변수의 요인분석	23
[표 4-4] 기술통계량 및 신뢰도 분석	24
[표 4-5] T-TEST /ANOVA 일반적 현황 남녀의 차이	25
[표 4-6] T-TEST /ANOVA 일반적 현황 연령 별 차이	26
[표 4-7] T-TEST /ANOVA 일반적 현황 조직규모 별 차이	27
[표 4-8] T-TEST /ANOVA 일반적 현황 경력 별 차이	28
[표 4-9] T-TEST /ANOVA 일반적 현황 직무 별 차이	29
[표 4-10] 상관분석	30
[표 4-11] 다중회귀분석(조직몰입)	31
[표 4-12] 다중회귀분석(직무만족)	32
[표 4-13] 다중회귀분석(이직의도)	33
[표 4-14] 가설검증	34

그림 목 차

[그림 2-1] 선행연구사례(연구모형)	15
[그림 2-2] 선행연구사례(연구모형)	16
[그림 2-3] 선행연구사례(연구모형)	17
[그림 3-1] 연구모형	18
[그림 3-2] 선행연구와의차별성	19

1 서론

1.1 연구의 배경

MZ세대는 요즘 가장 많이 언급 되는 세대이다.

가장 많은 인구를 차지하고 있는 세대이며 언론과 기업 등에서도 가장 신경을 쓰고 있는 세대이기도 하다.

MZ세대는 과거의 다른 세대들과는 다른 라이프스타일을 가지고 있는 것이 특징인데 그 이유는 MZ세대가 보고 자란 환경 때문이라고 할 수 있을 것이다.

그들의 부모 형제들이 가장 활발하게 일하던 시기인 1990년대 후반 갑작스럽게 불어 닥친 IMF 경제위기로 인해 구조조정 혹은 명예퇴직이라는 이름으로 많은 직장인들이 일자리를 잃었다.

또한 대학만 졸업하면 쉽게 취업을 할 수 있었던 세상은 역사 속으로 사라졌다. 그 시대부터 살아남은 이는 물론 이를 지켜보고 자란 MZ세대의 직장인들은 조직에 대한 충성(loyalty)의 대가가 기대했던 안정적인 고용보장이 아니라는 사실을 깊이 깨닫게 되었다

그렇다 보니 현 조직에서의 생존에 안도하고 정착하기 보다는 스스로의 역량을 키우고 새로운 기회가 찾아 왔을 때 직장을 옮기는 이직(turnover)의 대해 고려하기 시작하였다.

조직행동 및 인사관리를 연구하는 학자들은 이전부터 이직이 해당 조직에 미치는 영향에 관하여 관심을 가지고 연구해왔다.

이직은 조직 내에서는 부정적으로 인식되는 경우가 있지만 개인적인 차원에서 이직은 보다 나은 보수와 근무환경에서 근무할 수 있는 합리적인 선택일 수 있다. 특히 MZ세대는 이직의 세대라고 불릴 만큼 다른 세대에 비해 이직률이 높은 편이다.

이러한 조직구성원 이탈의 리스크를 줄이기 위해 조직에서는 MZ세대의 이직률을 줄일 요인이 무엇인지를 알고 연구하는 것이 중요하다.

이 연구는 MZ 세대가 지각하는 근무환경과 직무만족 그리고 이직의도의 상관관계를 연구하여 MZ세대의 이직률을 줄일 수 있는 방법을 찾는 것을 연구의 주제로 한다.

1.2 연구의 목적

이 세대들이 사회에 진출하기 시작하면서 MZ 세대는 핵심 소비층으로 자리를 잡았고 많은 기업의 마케팅의 대상으로 MZ 세대가 급부상중이다.

조직 내에서도 핵심 멤버들인 MZ 세대 조직원들을 유지하는 것이 굉장히 중요한 이슈가 되었다.

하지만 MZ 세대의 조직 소속감은 이전 세대에 비해 많이 저하 되어있고 이직률 또한 대단히 높은 편이다.

구직사이트인 ‘사람인’에서 451 개사의 기업에 설문조사를 한 결과 MZ 세대가 회사에 원하는 점은 워라벨(워크라이프 밸런스)을 중시하고 보장하는 것 자유롭고 수평적인 문화, 개인의 개성을 존중 받기를 원하는 것 등 이전의 높은 보수와 정년을 보장하는 것과는 많이 다른 추세를 보인다.

각 조직 내에서도 MZ 세대의 이직을 막기 위해 자유롭고 편한 분위기의 근무환경 조성 워라벨을 지키는 업무방식, 개인 취향을 존중하는 기업문화 형성 등 다양한 노력을 하고 있다.

또한 MZ 세대는 기업에 대한 평가를 서로 공유하고 자신의 소신을 확실하게 이야기하는 특징을 보이기 때문에 MZ 세대에게 잘 보이기 위해 경쟁을 할 수밖에 없는 게 현실이다.

본 연구의 목적은 MZ 세대의 이직률의 영향을 끼치는 요인을 정확하게 파악하여 이직으로 인한 조직에서의 부정적인 영향을 감소시키는 것을 모색한다.

2 이론적 배경

2.1 MZ 세대의 개념

밀레니얼 세대는 1981 년부터 1994 년 사이에 출생한 세대를 의미한다.

밀레니얼 세대는 전기 밀레니얼 세대와 후기 밀레니얼 세대로 구분할 수 있다(Debevec et al., 2013).

전기 밀레니얼 세대는 1981 년부터 1987 년 사이에 출생한 세대 그리고 후기 밀레니얼 1988 년부터 1994 년 사이에 출생한 세대를 의미한다.

Z 세대는 1995 년 이후 출생한 세대를 의미한다. 즉 MZ 세대는 1980 년대 초 ~ 2000 년 초 출생한 전 세대를 아우르는 말로서 변화에 유연하며 새로운 문화 혹은 색다른 것을 추구하며, 자신이 좋아하고 즐기는 것들에는 시간과 돈을 아낌없이 지출 할 수 있는 것이다.

세대가 다르다는 표현은 어떠한 이슈가 있을 때 생각하는 가치관과 판단자체가 상이하다는 것을 의미 한다.

사소한 문구에서부터 광고까지도 이전과는 다른 새로운 콘텐츠를 제시해야 MZ 세대의 흥미를 끌 수 있으며 기존에 시도하지 않았던 새롭고 자극적인 것들에 가장 흥미를 느낀다.

이전 세대인 X 세대나 베이비붐 세대의 트렌드가 기업 중심적이고 미래지향적 이라고 한다면 MZ 세대는 개인 중심이면서 현재의 만족을 지향한다.

대기업과 안정적인 정년보장의 기준이 아닌 소확행, 자신만의 삶의 방식, 자신만의 기준으로 사는 삶이 더욱 우선 시 된다.

또한 인터넷 미디어 등의 활용도 이전 세대에 비해 편하게 접하고 사용하기 때문에 그들이 자주 이용하는 카카오뱅크나 토스 그리고 네이버와 카카오페이 등은 유니콘 기업보다도 더 희귀하다는 데카콘 기업으로 성장했다.

현재 기준으로 카카오페이와 네이버 파이낸셜의 가치는 10 조 원을 넘어섰다는 평가다.

이러한 거대 신생 업체 네 곳의 기업가치는 50 조원 이상으로 KB 금융 은행으로는 신한은행과 하나은행 우리 금융 등 4 대 금융지주들의 시가총액 합계 62 조 원과 맞먹는다.

MZ 세대는 2020 년까지 세계 인구의 33%를 차지했다.

추후 베이비붐 세대 비중이 줄어들고 나면 2040 년에는 세계인구의 절반 이상을 차지할 것이라고 예상하였다. 미국의 투자은행인 모건스탠리에서는 미국 인구의 25%를 차지하는 Z 세대가 오는 2034 년이 되면 미국의 역사상 가장 수가 많은 세대가 될 것이라고 전망했다.

인구 자체가 많아 지다보니 은행대출이나 소비는 물론이고 금융업 전반에 걸쳐 엄청난 비중을 차지할 것이라는 예상된다.

특히 Z 세대의 스마트폰 이용률은 90%를 넘기 때문에 앞으로 그들은 스마트폰을 활용해 다양한 글로벌 문화를 경험할 것이고 많은 것들을 인터넷으로 배울 수 있을 것이다.

앞으로 이들은 시간과 공간적 제약을 받지 않고 SNS 를 통해서 혹은 새로운 플랫폼 속에서 서로 소통할 것이다.

‘오징어게임’이 현재 전 세계를 강타하는 것처럼 앞으로 MZ 세대의 문화는 그 나라에만 국한되는 것이 아니라 글로벌한 움직임을 보일 것이다.

자신들을 자유롭게 표현하고 공유하는 것 남들이 다하는 것이 아닌 개인의 취향이나 주관적인 기준이 소비의 중요한 가치가 된 세대이므로 자신의 가치관을 표현 할 수 있는 소비나 산업이 앞으로 이들에게 각광을 받을 것이다. 몇 가지 예를 들자면 기존의 소비자들은 화장품을 구매하고자 하였을 때 오로지 가격과 성능 브랜드 등을 따져보고 구매를 하였다고 한다면

MZ 세대는 화장품을 만드는 업체가 동물실험을 반대하고 있는지 여부가 화장품을 구매하는 데 영향을 준다.

다른 예로는 위안부 피해자 혹은 소외계층을 돕는 상품을 소비하는 활동 들이 많아 진 것도 이러한 개념의 일부라고 할 수 있다.

이러한 특징 들 첫째로 개성을 중요시하고 독창적이며 다양한 속성을 가지고 있는 MZ 세대의 문화를 이해하고 받아들이는 것이 기업들의 새로운 과제가 될 것이다.

이러한 특성의 이해가 바탕이 되어야 조직의 인사 담당자들은 조직구성원들의 이탈 방지를 위해 어떠한 제도적 장치가 마련이 되어야 할지를 판단 할 수 있을 것이다.

2.2 근무환경의 개념

근무환경은 근로 관련 요소들을 포함한 총체적 근무 여건으로, 근무환경의 개념과 분류는 다양한 관점에서 이루어지고 있다.

근무환경은 협의 및 광의의 개념으로 분류되는데 그 연구로는 박경호(2002)의 연구에서는 협의의 근무환경은 근무활동 시의 물리적 환경을 의미하는 것으로 그리고 광의의 근무환경은 근무활동과 직접적으로 혹은 간접적으로 연관된 요소들을 포함하는 것으로 근무 환경의 물리적인 개념뿐만 아니라 관계적인 요소와 다양한 관리적 요소 등도 포괄 하는 것으로 보았다.

김영락·임영규(2009)는 근무환경을 세 가지 요소로 분류하는데, 개인적 측면, 공공적 측면, 근무 조건적 측면으로 분류한다.

개인측면에서는 직무, 보수, 승진기회, 직무에 대한 흥미, 안정성 등이 포함되고 공공적 측면에서는 자율성과 이타성, 공공성이 포함된다.

박노운·설현도(2011)는 근무환경을 내재적 환경과 외재적 환경으로 구분하는데 이들은 Herzberg의 동기-위생요인 이론을 적용하여, 내재적 환경은 직무활동에 내재되어 있는 특성적 요소와 관련된 것으로 동기요인에 해당된다고 본다.

또한 외재적 환경은 직무 활동의 외적 요소와 관계된 것으로 위생요인에 해당된다고 하였다.

동기요인은 직장 내 승진, 성공기회, 성취, 인정, 책임과 같이 직무활동과 관련이 되고 위생요인은 급여, 관리감독, 사내정책, 업무환경, 고용안정성과 같은 직무 외적 요인들과 관련된다.

전재구(2015)는 근무환경을 인적환경, 시설환경, 복지환경 등으로 분류했다.

현재까지 이루어진 많은 선행연구들을 보게 되면 주로 간호, 보육, 호텔분야 등 특정분야에 집중되어 있었다.

본 연구에서는 다양한 직업, 직종을 가지고 있는 MZ 세대가 지각하는 전반적인 근무환경에 대하여 이야기하고 근로자가 원하는 근무환경을 조성하여 조직몰입과 직무성과를 높이고 그로인해 궁극적으로는 기업의 성과를 향상시키는 것이 근무환경의 중요성이라고 보고 있다.

2.3 조직몰입의 개념

조직몰입의 개념은 많은 연구자들에 의해 다양한 방식으로 정의되어 왔는데 주요 연구자들의 개념정의들은 다음과 같다.

Mowday et al (1979, 1982)는 조직몰입에 대해서 구성원들이 조직의 가치나 규범에 대해 동일시하는 정도라고 표현했다.

그리고 O'Reilly & Chatman(1986)은 구성원들이 조직에 대해 지각하는 심리적인 애착의 정도라고 표현했다.

Allen & Meyer(1990, 1996) 이나 Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 세 가지로 나누어 설명하였다.

먼저 정서적 몰입(Affective Commitment)이 있다.

정서적 몰입이 높은 조직 구성원은 자신이 속한 조직에 충성을 바치려는 의지를 가지고 있으며 이것은 기업의 조직문화를 전파하는데 큰 기여를 한다.

다음은 지속적 몰입(Continuance Commitment)과 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 나누어진다. 지속적 몰입의 경우는 조직에 계속 남아 있으려고 하는 태도로 조직으로부터의 이탈에 대하여 부정적인 상태를 보인다.

마지막으로 규범적 몰입은 구성원이 조직에 머물러 있어야 한다는 심리적인 부담이나 의무감에 기초한 몰입으로 다른 구성원들로 부터의 압력 그 중 상사나 동료들의 압력에 의해 심리적 부담이나 의무감을 느끼게 되어 조직에 남고자 하는 몰입이다.

이러한 선행 연구들을 살펴보았을 때 이 세 가지 차원의 조직몰입 개념 중 정서적 몰입의 개념이 이론적으로나 실증적인 분석 차원에서 검증된 개념으로 가장 타당하며 신뢰도가 높다는 의견을 모으고 있다.

조직에 남아있는 우수한 인재들이 조직에 대한 충성도와 애착이 사라지고 이로 인하여 이직이 높아지게 된다면 조직입장에서는 굉장히 큰 위험부담을 가지게 된다.

대체 인력의 확보와 새로운 인력을 위한 교육비용 등 그 것이다.

조직몰입은 단순한 충성도를 넘어서 개인이 그가 속한 조직을 위하여 스스로를 희생할 수 있고 적극적으로 관계를 유지하려는 의지로 볼 수 있다.

조직은 구성원들의 조직몰입 및 이직의도에 미치는 요인을 정확하게 파악하고 환경 등을 재고하여 구성원들을 조직이탈을 막아야 한다.

2.4 직무만족의 개념

직무만족은 다양한 의미로 해석이 될 수 있으나 직무에 대한 피고용자의 태도의 하나로서 조직 구성원들의 업무나 인적 네트워크, 보수 등에 관해 어떻게 생각하느냐를 곧 직무만족이라고 할 수 있다.

1930년대부터 직무만족에 대한 사회학자들의 관심이 시작되었고 많은 학자들은 직무만족이라는 개념을 중요한 하나의 요인으로 인식하여 연구의 대상으로 받아들였다. 이는 조직 연구에 있어 중요한 이슈 중 하나가 되었다.

아직 명확한 직무만족에 대한 정의를 내리기는 어려우나 직무만족은 조직구성원들이 직무의 목적을 수행해 나가는 과정에서 자신의 내적 그리고 외적 욕구가 어느 정도 만족되고 있는지에 대해 구성원들의 의무 및 취지를 올바르게 이해하는 반응을 뜻한다.

즉 직무만족이란 구성원의 직무에서 그가 책임을 지고 직무를 수행하는 개인의 태도를 말한다.

여러 학자들의 직무만족에 대한 다양한 견해를 살펴보면 다음과 같다.

국내에는 직무만족을 정서적인 요소에서 연구한 이봉행 (2002)이 있으며 외국의 대표적인 학자로는 Smith(1955)가 있다.

직무만족을 “조직에서 자신이 직무와 관련하여 경험하는 총체적 좋은 감정의 총화 혹은 감정의 불균형 상태에서 유발되는 하나의 태도” 라고 정의하였다.

이와 유사하게 Locke(1976)도 직무만족은 “자신의 직무경험의 평가로부터 얻어지는 기쁘거나 긍정적인 감정적 상태”라고 정의 하였다. 나아가서 그는 “조직의 직무상황에서 자신의 직무평가로 인한 목표성취가 직무만족을 야기한다”고 주장하였다.

박내희(2006)는 직무만족을 직무에 대한 개인의 태도라고 표현하면서 개인의 직무에 대한 평가에서 보여 지는 만족스럽고 긍정적인 감정 상태라고 하였다. 박영주(2007)는 직무만족에 관해 조직구성원이 직무와 연관된 정서적 상태로 직무와 주변 환경을 연관하여 조직구성원 개인이 가지고 있는 욕구 그리고 태도 및 가치나 신념의 차이에 따라 느끼는 직무 만족수준의 정도라고 정의했다.

따라서 직무만족이란 속한 조직 내에서 자신의 욕구와 직무의 사이에 일치된 비율을 말하며 이러한 욕구가 높은 집단에서는 직무 만족도가 높게 나타나고, 욕구가 낮은 집단에서는 불만족을 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 직무만족의 중요성은 직장인에게 굉장히 중요한 요소 중 하나이다. 대부분의 사람들은 집에서 보내는 시간보다 직장에서 근무하는 시간이 더 길다. 직장에서의 생활은 단지 급여를 받기 위함뿐 아니라 또 하나의 생활 터전이라고 볼 수 있는 것이다.

이러한 점들을 생각해보면 직무만족은 삶의 만족도와 마찬가지로 중요한 부분이라고 할 수 있을 것이다. 또한 직무만족은 육체적 정신적 건강에도 영향을 미친다.

말은 직무에서 느끼는 불만이 스트레스가 되고 그 것이 인체에 악 영향을 미치게 되는 것이다.

따라서 직무만족이 삶의 만족도를 높이고 그것이 이직률 또한 낮출 수 있는 것이다.

직무만족에 영향을 주는 요인을 어떤 것들이 있는지에 대한 연구들을 살펴보면 초기에는 보수, 승진 등의 요인이나 직무의 자율성, 작업환경, 상사와

의 관계 등이 가장 중요한 요인이었다. 그 후 직무만족을 보수나 승진뿐만 아니라 주어진 업무를 스스로 변화시켜 의미 있는 일로 만드는 일련의 활동들인 잡크래프팅이나 의사결정에서의 역할과 참여 등의 요인이 포함되어 연구가 진행이 되었다.

이러한 여러 선행연구들에서는 직무만족은 근로의욕 및 자기 계발에 영향을 주고 그것은 동시에 조직의 목표 달성을 위한 자발적 참여에도 영향을 끼친다. 즉 개인적인 측면에서는 근로 생활의 질적인 향상을 가져오고 조직적인 측면에서는 조직의 성과에 영향을 미치는 중요한 영향요인이 직무만족인 것이다.

2.5.1 이직의 개념

이직에 대한 개념 정의는 다양하게 제시가 되었는데 크게 광의와 협의의 개념으로 구분 할 수 있다.

이직을 광의로 설명한다면, “사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동경로”라고 할 수 있으며, 취직(accession), 철회(withdrawal), 배치전환(transfer), 승진(promotion) 등이 포함된다(Price, J. L. 1977, The Study of Turnover, Ames Iowa : Iowa State University Press, 543-565). 협의로는 “조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것”이다.(Molbey, W. H. 1982, “Employee Turnover : Cause, Consequences, and Control” M. A : Addison-Wesley)김수현(2008)은 이직은 개인이 조직을 떠나 외부로 이동하는 과정이라고 표현했으며, 이직 결정의 주체에 따라 ‘자발적 이직’, ‘비자발적 이직’으로 나누고 통제 가능여부에 따라 ‘회피 가능 이직’과 ‘회피 불가능 이직’으로 구분했고 조직에 미치는 기능적인 영향의 차이에 따라 ‘순기능적 이직’ ‘역기능적 이직’으로 나누었다. 이직의도란 ‘직원이 가까운 미래에 일하고 있는 조직을 떠날 가능성에 대한 주관적인 개인 평가이다(Mobley, 1992).본 연구에서 나타나는 이직의도의 의미는 조직원이 빠른 시일 내에 현재 일하고 있는 조직을 떠날 가능성에 대한 주관적인 평가를 의미한다.

선행연구의 검토를 통해 이직의도에는 개인의 특성, 직무만족도, 직무 일치도 등의 다양한 요인이 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

물론 기업에서도 성과가 저조한 직원들을 해고하고, 빈자리를 기업에 더욱 이득을 가져다주는 인원들로 충원 할 수 있다.

하지만 자발적인 이직은 개인의 여러 가지 의사에 따라서 고용 관계를 마무리 하는 것을 의미하며 다양한 원인을 이유로 하기에 예측하기조차 쉽지가 않다. 이러한 이직이 많아지게 되면 조직은 일관적인 서비스를 제공하기가 어려워지고 새로운 인력의 재교육 비용 등 조직 내에서 새로운 리스크가 생기기 때문에 조직에서는 우수한 인력확보만이 아닌 구성원의 이탈을 방지하는 것에도 관심을 쏟아야 한다.

2.5.2 MZ세대의 이직

MZ세대의 부모님 세대까지만 해도 한 직장엔 오래 다니면서 근속 20년 이상하고 감사패를 받으며 정년퇴직을 하는 것이 당연한 문화였다.

그만큼 이직을 하는 사람의 수 도 적었고 특별한 일이 없으면 계속 근무를 하였다. 하지만 최근 평생직장이라고 생각하고 근무를 하는 사람의 수는 굉장히 줄어들었다. 업계마다 이직을 하기 위한 적절한 시기가 있고 그 시기에 맞추어 계속 이직을 하는 경우가 많아졌다.

과거 조직을 위해 희생을 하는 것을 당연하고 자랑스럽게 여긴 것에 반해 MZ세대의 구성원들은 그런 것을 노동력 착취라고 생각하는 경우가 많고 받은 만큼 일하고 자신이 생각하는 것과 다르면 금방 그만뒀버리는 경우가 많다. 이전과 달리 인터넷 창 검색 한번이면 구인, 구직 사이트에 접속할 수 있고 헤드헌팅 회사들이 많아진 것도 MZ세대의 이직률의 한몫을 차지한다.

이전 세대는 물론이고 초기 밀레니얼 세대까지만 하더라도 돈을 벌기 위해 일을 하고 업무를 한다는 비율이 가장 높았지만 Z세대의 경우에는 본인들의 능력을 활용하여 성취한 것을 보여주는 것에 보람을 느끼는 것이 업무에서 가장 중요한 부분이라고 답했다. 또한 급여를 받는 것보다 새로운 지식을 배

우고 성장하는 것이 그 다음으로 중요하다고 응답하여 기존 세대와는 다른 면모를 보여주고 있다.

따라서 기업들은 MZ세대들의 이러한 특징들을 잘 파악하여 세대에 맞는 차별화되고 적합한 인력관리 방법을 모색해야 할 것이다.

MZ세대의 이직이 일어나는 이유들을 연구하면서 이직의도가 높다고 하여 무조건 실제 이직이 일어나는 것은 아니지만 현재까지 연구된 선행연구를 미루어 보았을 때 실제 이직을 가장 잘 예측하고 있는 변인이다.

MZ세대의 이직이 어떠한 이유와 원인으로 가장 많이 발생하는지 아는 것은 이 연구뿐만 아니라 앞으로의 연구해야할 주제가 될 것이다.

2.6.1 직무만족과 조직몰입의 관계

본 연구에서 직무만족과 조직몰입은 서로 간의 직접적인 관계가 있다. 일반적으로 조직원이 직무에 만족을 느끼면 조직에 대한 몰입이 생기고 조직에 대한 충성을 한다. 한마디로 구성원이 직무에 만족을 하게 되면 기업에 대한 애사심이 생겨 조직몰입이 높아진다는 의미이다.

선행 연구자들의 연구를 살펴보면 직무다양성 및 자율성, 그리고 피드백 등의 직무(업무)만족이 높으면 조직몰입도 같이 높아지며 오인수(2007)는 직무만족과 조직몰입의 두 작업태도 변수가 지향 대상 혹은 초점(조직 vs. 직무)은 상이하더라도, 일과 조직에 대한 정적 정서적 반응으로는 상호간에 굉장히 높은 수준의 상관을 보인다고 하였다.

또한 직무만족과 조직몰입 두 가지를 측정하였을 때 상관이 있었고 이에 대한 가설로 Sch-neider (1987)의 ASA(Attraction-Selection-Attrition) 모델에 따르면, 개인들은 자신의 가치, 성격, 흥미, 목표 등에서 부합되는 조직 혹은 직무를 하면서 더욱 매력을 느끼고, 그런 조직에 선발되어 입사할 확률이 더 높으며, 더 오랫동안 그 조직에 머물게 된다. 심지어, 이러한 경우에 더 높은 수준의 성과를 보인다. 이와 관련하여 개인들은 한 조직 내에서도 자신에게 더 적합한 직무를 찾아가는 경향이 있으며, 조직도 이를 지원한다고 하였다.

이러한 연구 결과들을 보았을 때 직무만족과 조직몰입에는 서로 상관이 있으며 어떠한 연결고리가 있는지를 파악하는 것이 이번 연구 목적의 일부이다.

2.6.2 직무만족과 이직의도의 관계

직무만족과 이직의도 사이에는 어떠한 상관이 있는가에 관한 많은 선행 연구가 있다. 대체적으로 직무만족은 조직원들의 이직의도 및 실제 이직에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전재구 (2015)는 직무만족이 이직의도와 부(-)의 관계가 성립 한다고 하였고 정두환 (2019)은 직무의 특성이 조직몰입과 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였다. 직무의 특성을 명확하게 하는 도전성과 직무 자율성, 그리고 과업의 중요성, 피드백 또한 조직몰입과 직무만족 그리고 조직 충성 등에 영향을 미치고 이는 조직 내 에서 명확한 과업과 서로 간의 협조를 통한 피드백의 중요성으로 연구가 되었다. 즉 상명하복 식의 명령구조보다 상호 간의 협력과 협조가 많은 평등한 조직에서 보다 큰 시너지 효과를 낼 수 있다는 것이다.

배성숙(2021)은 대졸 청년층의 직무일치도와 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과를 연구하며 조직원이 일치하지 않는 직무를 가지고 만족하지 못하는 상태가 된다면 이직할 가능성이 높아지고 그것이 이직의도에 영향을 미친다고 하였다.

Mobley(1982)는 조직원들의 직무만족도가 낮으면 이직할 가능성이 높아지고 직무만족도는 이직의도에 매우 직접적으로 영향을 미친다고 하였다.

앞선 선행연구들을 바탕으로 살펴보면 직무만족이 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다는 효과를 여러 가지로 입증하고 있으며 본 연구에서도 이러한 결과를 가지고 가설을 제시하였다.

2.6.3 조직몰입과 이직의도의 관계

직무만족과 마찬가지로 조직몰입도 이직의도에 영향을 미친다는 선행연구들이 있다. 조직몰입과 이직의도는 (-)부의 상관관계가 있어서 조직몰입이 높아질수록 이직의도가 낮아질 것이라는 것이다 일반적이다.

Porter(1973)는 선행연구에서 조직몰입과 이직은 강한 부(-)의 관계가 있음을 실증연구를 통해 증명하였고 조직몰입으로 예측한 직원 이직률은 예측성이 높았다. 직무만족이 어떠한 업무나 직무에 조직원들이 지각하는 태도라고 한다면 이러한 직무의 불만족이 조직 전체의 불만족은 아니다.

이러한 내용을 본다면 이직 문제에서 만큼은 조직몰입이 이직의도에 더 크게 영향을 미치는 것으로 볼 수 있을 것이다.

김희정 (2018)도 종합병원 간호사들의 이직의도에 중요성에 대해 이야기하며 조직구성원의 직무만족, 조직몰입, 개인성과, 스트레스 등이 이직의도에 영향을 미치게 된다고 하였으며 직무적인 적합도가 낮은 구성원일수록 이직의도가 더 높다는 결과와 함께 개인의 조직에 대한 인식의 정도에 따라 이직의도에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 또한 근무환경과 조직의 체계, 그리고 조직에서의 승진절차 및 제도 등이 조직몰입을 이끌어내고 이러한 것들이 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 또한 근무 경력이 많아질수록 사업 수행력이나 업무 완성도 자체가 높아지며 전문성이 강해지기 때문에 장기 근무자에게 조직몰입 및 직무만족이 높을 것이라고 하였다.

본 연구에서는 이러한 선행연구들을 바탕으로 가설을 설정하여 MZ세대의 이직의도에 영향을 미치는 요인들이 어떠한 것들이 있는지 정확하게 분석 하고자 한다.

2.7.1 선행 연구모형

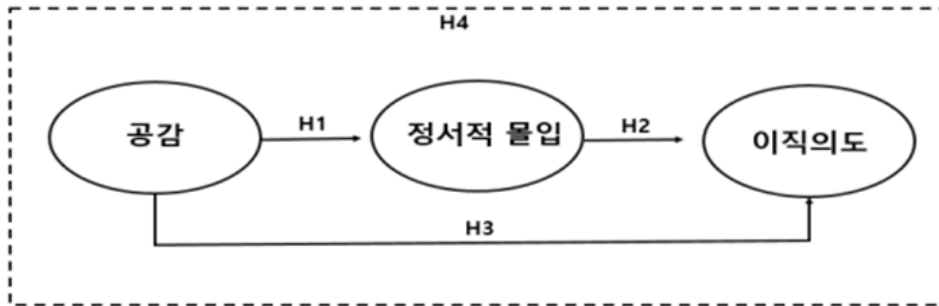


그림 2-1 호텔기업에서 상사의 공감에 종사원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 -이성각, 조현진, 임정우-

첫째, 호텔기업 구성원들 사이의 공감은 해당 조직에 대한 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 호텔조직에 대한 정서적 몰입은 종사원들의 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

셋째, 조직 구성원들 사이의 활발한 공감의 의사소통은 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

종사원들이 속한 조직의 내부 구성원들 사이에서 일어나는 활발한 공감의 의사소통은 해당 조직에서 떠나고자하는 의도를 줄일 수 있다는 것으로 해석할 수 있다.

즉, 본 연구에서의 내용과 마찬가지로 인적 환경은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다.

2.7.2 선행 연구모형

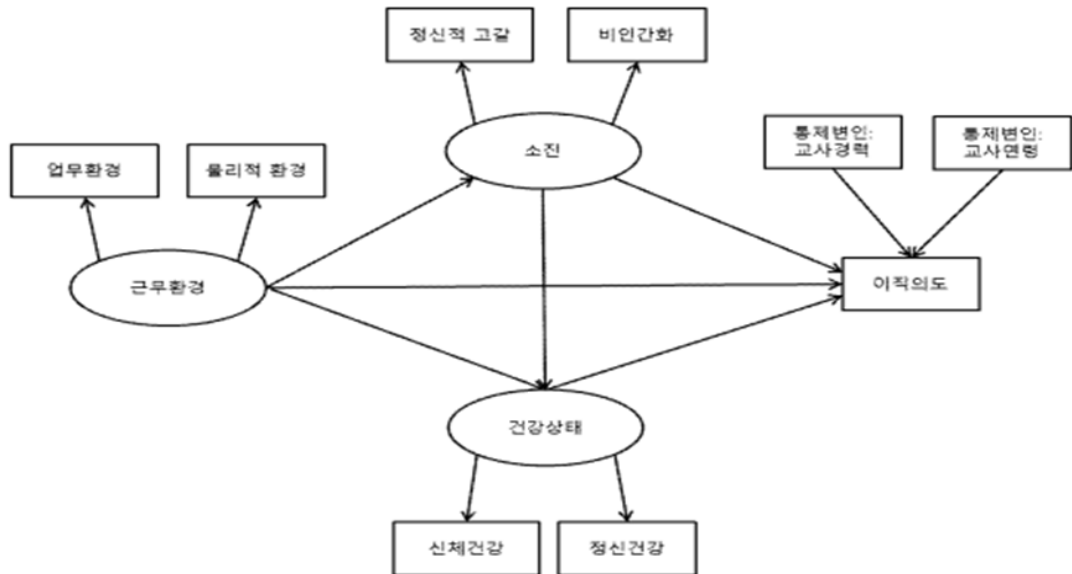


그림 2-2 영유아교육기관 교사의근무환경, 소진 및 건강상태가 이직의도에 미치는 영향의 구조적 관계 -유정하1 김재희2-

위의 연구모형을 보게 되면 다음과 같다.

첫째, 열악한 근무환경이 교사의 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이는 쾌적한 근무환경일수록 이직의도가 낮아지는 것

두 번째로는 근무환경이 이직의도에 미치는 영향에 잠재된 매커니즘을 살펴본 결과, 열악한 근무환경은 근무하는 교사들의 소진을 높지게 되고 그것이 결론적으로는 건강상태를 악화시켜 이직의도를 높이는 현상을 보여주고 있다.

즉 시설 근무 환경이 쾌적하고 복지적 근무환경이 좋아 신체적으로도 정신적으로 건강하면 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다.

이 것은 본 연구에서 근무환경 중 특히 시설 근무환경과 인적 근무환경이 이직의도에 영향을 미친다는 것과 유사한 결과를 보여주고 있다.

2.7.3 선행 연구모형

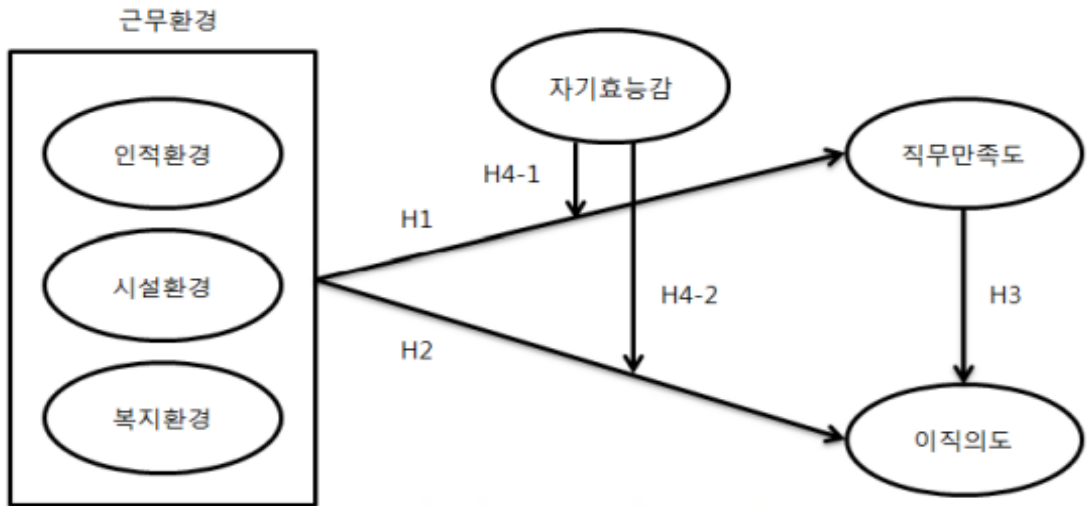


그림 2-3

바텐더의 근무환경이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향 : 자기효능감의 조절효과를 중심으로- 전제구-

위의 선행연구를 보면 근무환경은 직무만족도와 이직의도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 관점을 토대로 하여 본 연구에서도 각 근무환경들이 직무만족, 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 판단하였다.

또한 이직의도와 의 관계에서도 각 근무환경들은 이직의도의 통계적으로 유의미한 부(-)의 관계에 있음을 증명하였다.

위의 연구결과를 바탕으로 본 연구에서 독립변수와 종속변수를 설정하였다.

3 연구모형 및 가설

3.1 연구모형

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

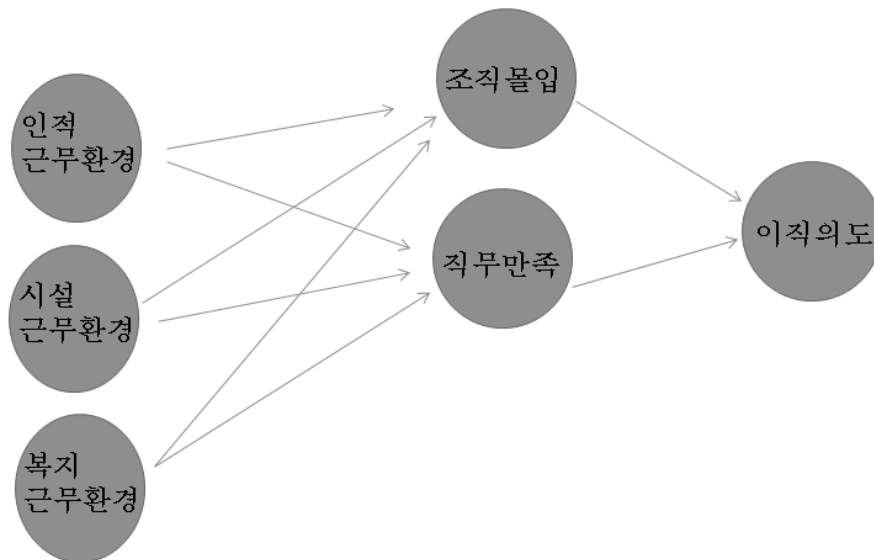


그림 3-1

3.2 연구가설

가설1 인적 근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2 인적 근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3 시설근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4 시설근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5 복지근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미

칠 것이다.

가설6 복지근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설7 조직몰입이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설8 직무만족이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 선행연구와의 차별성

구 분	선행연구	본 연구
연구 대상	✓ 영유아교육기관 교사 ✓ 호텔기업 직원 ✓ 종합병원 간호사 ✓ 민간 보육교사 ✓ 요양보호사 ✓ 클렌터상담사	✓ MZ 세대 모든 다양한 직종 회사 규모 전반에 대한 조사 ✓ 의사, 중소기업 임직원, 대기업 직원, 연구원 생산직 근무자 등 가능한 많은 직업 군을 대상으로 조사함
측정 방법	설문조사 법	설문조사 법
변수	✓ 조직유효성(직무만족, 이직의도)	✓ 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 이직의도)
분석방법	회귀분석, 구조방정식분석	회귀분석

그림 3-2

선행연구에서 호텔기업, 바텐더 영유아교육기관 교사, 요양보호사 등 한정된 직업군을 대상으로 하였으나 본 연구에서는 MZ세대의 다양한 직업군을 대상으로 연구를 진행하였다.

3.4 연구 설계 (연구방법)

본 연구는 가성을 검증하기 위하여 MZ세대의 다양한 업종과 규모의 MZ세대의 구성원들에게 2021년 10월 14일부터 10월 30일(16일간)까지 구글 양식을 이용한 오프라인 설문조사를 실시하여 그 중 150개의 설문이 회수되었다. 150개의 설문의 통계처리는 SPSS 데이터의 코딩을 통해 진행하였다.

첫째, 조사 대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 요인을 분석을 하였으나 정확한 측정을 위해 독립변수와 종속변수를 나누어 신뢰도 검증을 하여 크롬바흐알파 계수를 산출하였다.

셋째, T-TEST /ANOVA를 통해 각 표본의 나이, 조직규모, 남녀, 경력과 인적근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경 및 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 인지하는 것의 차이를 알아보았다.

넷째, 각 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

다섯째, 다중회귀 분석을 실시하여 구조모형을 분석하였다.

4 연구 결과

4.1 표본의 일반적 특성

구분		N	%
성별	남	85	56.7
	여	65	43.3
나이	22~25세	8	5.3
	26~29세	19	12.7
	30~34세	96	64.0
	35~38세	23	15.3
	39~42세	4	2.7
조직규모	1~10인	47	31.3
	11~50인	47	31.3
	51~100인	19	12.7
	101~500인	12	8.0
	500인 이상	25	16.7
근무기간	1년 미만	28	18.7
	1~3년 미만	61	40.7
	3~5년 미만	35	23.3
	5~7년 미만	13	8.7
	7년 이상	13	8.7
직무	IT업무	26	17.3
	인사/총무	14	9.3
	재무/회계	10	6.7
	영업/마케팅	41	27.3
	연구/기타	59	39.3
전체		150	100.0

표 4-1

MZ세대 빈도분석을 한 결과는 다음과 같다.

연령은 조사자 본인과 비슷한 나이인 30살에서 34세의 인원이 96명 (64%)로 가장 많았고 두 번째로 35~38세(15.3%), 26~29세(12.7%), 22~25세(5.3%) 39~42세 (2.7%) 순으로 조사에 참여하였다. 성별은 남자 85명(56.7%) 여자65명(43.3%)순으로 나타났다.

조직규모는 1~10인, 11~50인이 각각 47건으로 각각(31.3)% 51~100인이 19 건으로 (12.7%) 100인~500인 기업 (8%) 500인 이상 기업이 25건 (16.7%)로 나타났다.

근무기간은 1~3년 미만이 61건(40.7%)로 가장 많았고 3~5년 미만 (23.3%) 1년 미만 (18%) 5~7년 미만 및 7년 이상은 각각 13건 (8.7%)순으로 나타났다.

직무는 사실 상 의사, 간호사, 교사, 중소기업, 대기업 직장인 등 다양한 직업군의 사람들을 대상으로 조사를 하였으며, 나온 기타를 선택한 인원이 많아 사실 상 구분이 무의미 할 것으로 보인다.

4.2 독립변수의 요인분석 (인적, 시설, 복지 근무환경)

	성분		
	1	2	3
Q1_1 직무만족	0.506	0.080	0.284
Q1_2 업무배분	0.703	0.171	0.240
Q1_3 상호협조	0.736	0.189	0.114
Q1_4 사내정치	0.610	-0.072	-0.031
Q1_5 아이디어	0.600	0.289	0.150
Q1_6 인적구성	0.761	0.157	0.079
Q2_3 근무환경	0.177	0.876	-0.032
Q2_4 비품준비	0.245	0.789	0.179
Q2_6 유지보수	0.103	0.824	0.105
Q3_1 업무량	0.090	-0.239	0.518
Q3_2 급여	0.328	0.144	0.583
Q3_4 학업지원	0.086	0.365	0.609
Q3_5 주거복지	0.024	0.084	0.694
Q3_6 승진	0.145	0.089	0.680
고유값	2.851	2.480	2.149
%분산	20.363	17.716	15.348
%누적	20.363	38.079	53.427

표 4-2

독립변수와 종속변수로 나누어서 고윳값 기준으로 요인분석을 실시하였다. VARIMAX 회전을 실시하였고,

Q2_1, Q2_2, Q2_5, Q3_3문항을 제거하여 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 0.796 , Bartlett의 구형성 검정 결과 카이제곱(χ^2)값은 626.727, 유의확률 값은 0.000으로 나타나 요인분석을 실시하기 위한 적절한 자료였다.

그 결과 하위요인은

인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경 3개로 구성했다.

4.3 종속변수의 요인분석(직무만족, 조직몰입, 이직의도)

	성분		
	1	2	3
Q4_1 긍정태도	-0.370	0.482	0.443
Q4_2 업무가치	-0.281	0.253	0.706
Q4_3 전문성	-0.053	0.130	0.804
Q4_4 충분한시간	-0.068	0.287	0.750
Q4_5 보람	-0.165	0.471	0.590
Q5_1 성과기여	0.025	0.683	0.388
Q5_2 개인노력	0.082	0.513	0.466
Q5_3 목표달성	0.005	0.684	0.426
Q5_4 조직몰입	-0.285	0.803	0.058
Q5_5 소속감	-0.406	0.709	0.202
Q6_1 직무&이직의도	0.833	-0.131	-0.104
Q6_2 동일업무	0.703	-0.060	0.147
Q6_3 이직의도	0.773	-0.168	-0.196
Q6_4 급여&이직의도	0.823	0.022	-0.093
Q6_5 이직조건	0.658	-0.228	-0.318
고유값	3.400	3.063	3.025
%분산	22.664	20.423	20.170
%누적	22.664	43.087	63.257

표 4-3

종속변수의 요인분석을 실시하였다. 고정 값을 기준으로 요인분석을 실시하였다. VARIMAX 회전을 실시하였고, 요인분석을 실시한 결과 KMO값은 0.869, Bartlett의 구형성 검정 결과 카이제곱(χ^2)값은 1115.094, 유의확률 값은 0.000으로 나타나 요인분석을 실시하기 위한 적절한 자료였다.

그 결과 하위요인은 직무 만족, 조직몰입, 이직의도 3개로 구성했다.

4.4 척도의 기술통계 및 신뢰도

기술통계량 및 신뢰도 분석

	N	MIN	MAX	Mean	S.D.
인적 근무환경	150	6	30	18.940	4.047
시설 근무환경	150	4	15	10.920	2.248
복지 근무환경	150	5	22	13.000	3.378
직무만족	150	9	25	17.627	3.446
조직몰입	150	6	25	17.947	3.268
이직의도	150	5	25	16.913	4.330

	N	Cronbach's α
인적 근무환경	6	0.772
시설 근무환경	3	0.836
복지 근무환경	5	0.646
직무 만족	5	0.837
조직몰입	5	0.813
이직의도	5	0.844

표 4-4

전반적으로 크롬바흐 알파 값이 0.7 이상이지만 복지 근무환경은 0.646으로 조금 낮은 신뢰도를 보이지만 ‘논문작성에 필요한 SPSS’ 저자 송지준의 참고 자료에는 Cronbach α ’(알파)값을 해석하는 기준은 일반적으로 사회과학 분야에서는 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 본다고 하였기에 본 연구에서는 0.6 이상을 내적일관성이 유효한 것으로 보았다.

4.5 T-TEST /ANOVA 일반적 현황 남녀의 차이(근무환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도)

	성별	N	Mean	S.D	t	p
인적 근무환경	남	85	19.082	4.249	0.491	0.624
	여	65	18.754	3.792		
시설 근무환경	남	85	10.941	2.321	0.131	0.896
	여	65	10.892	2.166		
복지 근무환경	남	85	13.765	3.534	3.272**	0.001
	여	65	12.000	2.894		
직무만족	남	85	17.706	3.484	0.321	0.749
	여	65	17.523	3.419		
조직몰입	남	85	18.094	3.500	0.631	0.529
	여	65	17.754	2.953		
이직의도	남	85	16.518	4.361	-1.283	0.202
	여	65	17.431	4.268		

*:p<0.05, **:p<0.01, ***:p<0.001

표 4-5

성별에 따른 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 독립T-test를 진행하였다.

그 결과 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도 중 복지 근무환경이 성별에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다 (t=3.272, p<0.01).

남자가 여자보다 복지 근무환경이 더 좋다고 지각하는 것으로 나타났다.

T-TEST /ANOVA 일반적 현황 연령 별 차이(근무환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도)

	나이	N	Mean	S.D	t	p
인적 근무환경	22~25세	8	18.750	4.027	0.335	0.854
	26~29세	19	19.000	3.727		
	30~34세	96	18.719	4.357		
	35~38세	23	19.739	3.347		
	39~42세	4	19.750	1.258		
시설 근무환경	22~25세	8	10.000	2.563	0.458	0.767
	26~29세	19	11.105	1.853		
	30~34세	96	11.010	2.360		
	35~38세	23	10.696	2.141		
	39~42세	4	11.000	1.414		
복지 근무환경	22~25세	8	11.375	2.615	0.898	0.467
	26~29세	19	12.316	2.605		
	30~34세	96	13.104	3.579		
	35~38세	23	13.652	3.472		
	39~42세	4	13.250	1.500		
직무만족	22~25세	8	16.875	4.155	0.940	0.443
	26~29세	19	18.421	3.372		
	30~34세	96	17.302	3.519		
	35~38세	23	18.435	3.028		
	39~42세	4	18.500	2.646		
조직몰입	22~25세	8	16.875	2.167	1.227	0.302
	26~29세	19	18.316	2.668		
	30~34세	96	17.708	3.346		
	35~38세	23	18.565	3.449		
	39~42세	4	20.500	4.203		
이직의도	22~25세	8	17.250 [*]	4.097	3.361 [*]	0.012
	26~29세	19	17.947 [*]	3.808		
	30~34세	96	17.427 [*]	4.136		
	35~38세	23	14.304 [*]	4.567		
	39~42세	4	14.000 [*]	5.598		

^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001

표 4-6

나이에 따른 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 진행하였다.

그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도 중 이직의도가 나이에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다($t=3.361$, $p<0.05$).

사후검정(Scheffe's test)결과 집단 별 차이는 없는 것으로 나타났다.

T-TEST /ANOVA 일반적 현황 조직규모 별 차이(근무환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도)

	조직규모	N	Mean	S.D	t	p
인적 근무환경	1~10인	47	19.702	3.861	1.294	0.275
	11~50인	47	18.957	4.170		
	51~100인	19	17.263	3.914		
	101~500인	12	18.417	4.481		
	500인 이상	25	19.000	3.948		
시설 근무환경	1~10인	47	10.596	2.153	1.640	0.167
	11~50인	47	10.681	2.388		
	51~100인	19	10.737	2.446		
	101~500인	12	11.667	1.723		
	500인 이상	25	11.760	2.087		
복지 근무환경	1~10인	47	12.957	3.805	2.214	0.070
	11~50인	47	12.787	3.071		
	51~100인	19	11.737	3.142		
	101~500인	12	12.667	3.339		
	500인 이상	25	14.600	2.901		
직무만족	1~10인	47	17.106	3.631	1.641	0.167
	11~50인	47	18.043	3.671		
	51~100인	19	16.632	3.370		
	101~500인	12	17.167	3.433		
	500인 이상	25	18.800	2.345		
조직몰입	1~10인	47	17.638	3.371	0.935	0.452
	11~50인	47	18.638	3.429		
	51~100인	19	17.263	3.160		
	101~500인	12	17.083	4.337		
	500인 이상	25	18.160	1.993		
이직의도	1~10인	47	16.851	4.597	0.605	0.660
	11~50인	47	17.085	4.343		
	51~100인	19	18.053	3.582		
	101~500인	12	16.083	3.704		
	500인 이상	25	16.240	4.684		

*.p<0.05, **.p<0.01, ***.p<0.001

표 4-7

조직규모에 따른 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석을 진행하였다.

그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도는 조직규모에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

T-TEST /ANOVA 일반적 현황 근무기간 별 차이(근무환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도)

	근무기간	N	Mean	S.D.	t	p
인적 근무환경	1년 미만	28	19.286	3.838	0.598	0.665
	1~3년 미만	61	18.328	4.530		
	3~5년 미만	35	19.314	4.114		
	5~7년 미만	13	19.385	3.150		
	7년 이상	13	19.615	2.534		
시설 근무환경	1년 미만	28	10.429	2.098	0.952	0.436
	1~3년 미만	61	10.803	2.475		
	3~5년 미만	35	11.029	2.382		
	5~7년 미만	13	11.538	1.450		
	7년 이상	13	11.615	1.557		
복지 근무환경	1년 미만	28	12.393	3.071	1.125	0.347
	1~3년 미만	61	12.656	3.530		
	3~5년 미만	35	13.286	3.366		
	5~7년 미만	13	13.923	3.639		
	7년 이상	13	14.231	2.920		
직무만족	1년 미만	28	16.786	3.745	0.775	0.543
	1~3년 미만	61	17.689	3.433		
	3~5년 미만	35	17.857	3.615		
	5~7년 미만	13	17.462	2.847		
	7년 이상	13	18.692	2.955		
조직몰입	1년 미만	28	17.536	3.426	1.650	0.165
	1~3년 미만	61	17.623	3.362		
	3~5년 미만	35	17.743	3.239		
	5~7년 미만	13	19.462	2.634		
	7년 이상	13	19.385	2.694		
이직의도	1년 미만	28	17.714	4.144	1.242	0.296
	1~3년 미만	61	17.443	4.323		
	3~5년 미만	35	15.914	4.907		
	5~7년 미만	13	16.692	3.660		
	7년 이상	13	15.615	3.380		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

표 4-8

근무기간에 따른 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석을 진행하였다. 그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도는 근무기간에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

T-TEST /ANOVA 일반적 현황 직무 별 차이(근무환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도)

	직무	N	Mean	S.D	t	p
인적 근무환경	IT업무	26	20.385	3.930	2.030	0.093
	인사/총무	14	18.071	4.028		
	재무/회계	10	16.400	4.195		
	영업/마케팅	41	18.902	3.419		
	연구/기타	59	18.966	4.331		
시설 근무환경	IT업무	26	11.462	2.387	0.862	0.488
	인사/총무	14	11.429	2.027		
	재무/회계	10	11.000	3.162		
	영업/마케팅	41	10.561	2.025		
	연구/기타	59	10.797	2.219		
복지 근무환경	IT업무	26	12.654	3.370	0.812	0.519
	인사/총무	14	13.143	3.231		
	재무/회계	10	14.800	4.367		
	영업/마케팅	41	12.829	3.801		
	연구/기타	59	12.932	2.918		
직무만족	IT업무	26	18.462	3.614	0.930	0.448
	인사/총무	14	17.357	2.590		
	재무/회계	10	16.400	2.221		
	영업/마케팅	41	17.195	3.703		
	연구/기타	59	17.831	3.519		
조직몰입	IT업무	26	18.269	3.014	0.219	0.928
	인사/총무	14	18.357	2.098		
	재무/회계	10	17.500	2.550		
	영업/마케팅	41	18.000	3.263		
	연구/기타	59	17.746	3.744		
이직의도	IT업무	26	17.308	4.008	0.182	0.947
	인사/총무	14	16.429	4.519		
	재무/회계	10	17.300	3.466		
	영업/마케팅	41	17.098	4.700		
	연구/기타	59	16.661	4.397		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

표4-9

직무에 따른 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석을 진행하였다. 그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도는 직무에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

4.6 상관분석

	인적 근무환경	시설 근무환경	복지 근무환경	직무만족	조직몰입	이직의도
인적 근무환경	1					
시설 근무환경	0.382 ^{***}	1				
복지 근무환경	0.394 ^{***}	0.271 ^{**}	1			
직무만족	0.582 ^{***}	0.357 ^{***}	0.368 ^{***}	1		
조직몰입	0.538 ^{***}	0.252 ^{**}	0.407 ^{***}	0.708 ^{***}	1	
이직의도	-0.395 ^{***}	-0.169 [*]	-0.370 ^{***}	-0.394 ^{***}	-0.383 ^{***}	1

^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001

표 4-10

상관분석을 실시한 결과 유의 수준 0.05에서 모두 유의하기 때문에 근무 환경, 시설 근무 환경, 복지 근무 환경, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도는 각각 서로 관련이 있는 것으로 나타났다.

인적 근무환경($r=0.582$, $p<0.001$), 시설근무환경($r=0.357$, $p<0.001$), 복지근무환경($r=0.368$, $p<0.001$)은 직무만족에 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

인적근무환경($r=0.538$, $p<0.001$), 시설근무환경($r=0.252$, $p<0.01$), 복지근무환경($r=0.407$, $p<0.001$)은 조직몰입에 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

인적근무환경($r=-0.395$, $p<0.001$), 시설근무환경($r=-0.169$, $p<0.05$), 복지근무환경($r=-0.370$, $p<0.001$)은 이직의도에 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

직무만족($r=-0.394$, $p<0.001$), 조직몰입($r=-0.383$, $p<0.001$)은 이직의도에 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

4.7 다중회귀분석

종속변수 : 조직몰입

	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
	B	S.E.	β			Tol	VIF
(상수)	7.996	1.340		5.966	0.000		
인적 근무환경	0.355	0.062	0.440	5.695***	0.000	0.763	1.310
시설 근무환경	0.033	0.107	0.023	0.311	0.756	0.837	1.195
복지 근무환경	0.220	0.072	0.227	3.064**	0.003	0.828	1.208
	R ²		adj. R ²	F		p	
	0.335		0.321	24.508***		0.000	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

표 4-11

인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경에 의해서 조직몰입은 33.5%를 설명하고 있다($F=24.508$, $p<0.001$).

또한 VIF값이 1.195~1.208로 나타나서 다중공선성은 존재하지 않는 것으로 나타났다.

그리고 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경 중 인적 근무환경, 복지 근무환경이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인적 근무환경($=0.440$, $p<0.001$)이 증가할수록, 복지 근무환경($=0.227$, $p<0.01$)이 증가할수록 조직몰입이 증가함을 알 수 있다.

종속변수 : 직무 만족

	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
	B	S.E	β			Tol	VIF
(상수)	5.783	1.367		4.229	0.000		
인적 근무환경	0.402	0.064	0.472	6.313 ^{***}	0.000	0.763	1.310
시설 근무환경	0.211	0.109	0.138	1.932	0.055	0.837	1.195
복지 근무환경	0.148	0.073	0.145	2.024 [*]	0.045	0.828	1.208
	R ²		adj. R ²		F	p	
	0.377		0.364		29.487 ^{***}	0.000	

^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001

표4-12

인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경이 직무만족에 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경에 의해서 직무만족은 37.7%를 설명하고 있다($F=29.487$, $p<0.001$).

또한 VIF값이 1.195~1.208로 나타나서 다중공선성은 존재하지 않는 것으로 나타났다.

그리고 인적 근무환경, 시설 근무환경, 복지 근무환경 중 인적 근무환경, 복지 근무환경이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 인적 근무환경($\beta=0.472$, $p<0.001$)이 증가할수록, 복지 근무환경($\beta=0.145$, $p<0.05$)이 증가할수록 직무만족이 증가함을 알 수 있다.

종속변수 : 이직의도

	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
	B	S.E.	β			Tol	VIF
(상수)	27.322	1.894		14.424	0.000		
직무만족	-0.310	0.133	-0.247	-2.329 [*]	0.021	0.499	2.005
조직몰입	-0.275	0.140	-0.208	-1.961	0.052	0.499	2.005
	R^2		adj. R^2		F		p
	0.177		0.166		15.779 ^{***}		0.000

^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001

표 4-13

직무만족, 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 직무만족, 조직몰입에 의해서 이직의도는 17.7%를 설명하고 있다 ($F=15.779$, $p<0.001$).

또한 VIF값이 2.005로 나타나서 다중공선성은 존재하지 않는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족, 조직몰입 중 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 직무만족($=-0.247$, $p<0.05$)이 감소할수록 이직의도가 증가함을 알 수 있다.

5 결 론

5.1 연구결과 요약

본 연구는 여러 가지 직업 및 직무를 가지고 있는 MZ세대의 직장인들이 지각하고 있는 근무환경이 조직몰입, 직무만족, 그리고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 확인하고자 하였다.

다중 회귀분석을 통하여 연구가설을 검증한 결과는 <표 4-14>와 같다.

		여부
가설1	인적 근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
가설2	인적 근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
가설3	시설근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	-
가설4	시설근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	-
가설5	복지근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
가설6	복지근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	○
가설7	조직몰입이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	-
가설8	직무만족이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	○

표 4-14

첫째 인적 근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 인적 근무환경(=0.440, $p<0.001$)이 증가할수록, 조직몰입이 증가함을 알 수 있다. 따라서 유의한 영향을 미치므로 가설1은 채택되었다. 둘째 인적 근무환경이 MZ세대의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

또한 인적 근무환경(=0.472, $p<0.001$)이 증가할수록, 직무만족이 증가함을 알 수 있으므로 가설2도 채택되었다. 셋째 시설 근무환경은 조직몰입과는 (=0.023, $p=0.756$), 직무만족과는 (=0.138, $P=0.55$)로 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 보기는 어려워 기각되었다.

넷째 복지 근무환경(=0.227, $p<0.01$)이 증가할수록 조직몰입이 증가함을 알 수 있다.

다섯 번째로 복지 근무환경($\beta=0.145$, $p<0.05$)이 증가할수록 직무만족이 증가함을 알 수 있다.

다음으로는 조직몰입이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 ($\beta=-0.208$, $p=0.052$) 이므로 기각되었고

마지막으로 직무만족은 ($\beta=-0.247$, $p<0.05$)이 감소할수록 이직의도가 증가함으로 채택되었다.

따라서 본 연구의 여덟 가지 가설 중 다섯 가지의 가설만 채택 되었다.

5.2 연구결과 논의

본 연구는 여러 가지 직무를 가지고 있는 다양한 직업의 MZ세대의 근로자들을 대상으로 근무환경과 조직몰입, 직무만족, 이직의도의 통계적인 유의성을 검증 하였다.

연구결과를 확인해보면 다음과 같다.

먼저 인적 근무환경이 MZ세대의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 이재관은 회귀 분석의 결과로 근무환경적인 요인 중 상사와의 관계요인과 개인 및 조직관계의 관계요인은 직무만족과 유의미한 부(-)의 관계가 있었다고 하였다.

또한 근무환경 인식은 조직몰입에 직접적 영향을 미친다고 보는 것이 아니라 직무만족을 통하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 표현했다.

직무만족의 요인과 조직몰입은 직접적 정적 영향사이에 있어서 많은 선행연구와 동일한 결과를 보여준다. 하여 조직몰입의 수준을 높이기 위해 직무만족을 향상시키는 노력을 해야 하며, 직무만족을 향상시키기 위해 근무환경의 요인 중 상사와의 관계요인과 개인과 조직관계요인에 중점을 두고 정책대안을 마련해야할 필요가 있다고 이야기 하고 있다.

본 연구에서는 위와 비슷한 관점에서 인적 근무환경이 조직몰입과 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 알 수 있었다.

또한 임정숙(2021)은 직무만족 및 조직몰입에 관해 근무환경에 관한 요인 중에서 업무관련 요인 및 대인관계 관련 요인, 인사 관련 요인에 강

한 반응을 보이는 것으로 표현했는데 이는 본 연구의 인적 복지 근무환경이 직무만족, 조직몰입에 유의한 (+)정의 영향을 미친다는 연구와 같다. 기각된 가설 중 조직몰입이 MZ세대의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 본 연구에서는 기각이 되었지만 다른 선행연구들에서는 간접적으로 영향을 미친다고 하였다.

추후 정확한 연구를 통해 MZ세대에 조직몰입과 이직의도에 관계에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

5.3 시사점

정년퇴임이라는 단어가 생소해질 만큼 많은 이직이 일어나고 있는 현대사회에서 각 기업들은 유능한 인재들을 고용하는 것만큼 직원들이 조직을 위해 계속 일할 수 있게 만드는 것이 중요한 이슈가 되었다.

이는 기업의 사화에 지대한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

하여 본 연구는 MZ세대 근로자들을 대상으로 근무환경이 직무만족, 이직의도, 조직몰입 등에 미치는 영향을 살펴보았으며, 앞서 언급한 바와 같은 결론을 도출하게 되었다.

이 연구의 내용을 활용하여 기업 인사팀 등 관리자들에게 다음과 같은 시사점을 제공한다.

첫째, 조직몰입과 직무만족은 직 간접적으로 이직의도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 정리하자면 MZ세대가 직무에 만족을 하지 못한다면 보수가 높다고 하더라도 이직을 할 가능성이 높아진다는 것을 확인하였다.

둘째, 조직관리의 차원에서 MZ세대를 연구대상으로 설정하였다.

최근 연구 동향을 살펴보면 변화에 민감하고 가장 높은 비율을 차지하고 있는 MZ세대에 관심을 많이 가지고 있다.

MZ세대의 영향력은 추후 기업 내에서도 가장 크게 확대 될 것이다.

하여 MZ세대 구성원이 원하는 보상과 기대가 무엇인지 관리자들은 지속적으로 확인하여야 하며 서로 수평적으로 소통하고 피고용자들의 직무만족 및 조직몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시킬 수 있는 제도적장치를 마련해야 한다.

5.4 한계점 및 제언

본 연구는 다음과 같은 한계점들이 있다.

첫째, 본 연구는 다양한 직업 대비 표본의 수가 많지 않아서 모든 MZ세대를 대변하기에는 어려웠다. 특히 30~34의 표본이 60% 이상을 차지하므로 Z세대와 전기 밀레니얼 세대를 대변하기에는 표본의 수가 부족하다는 한계를 가지고 있다.

둘째, 직무의 구분을 다양하게 하지 못하여 기타/연구를 선택한 표본의 수가 약 40%가 되기 때문에 적합하게 직무를 구분하지 못하였다.

후속연구를 위한 제언

첫째, 중소기업에 다니는 MZ세대 혹은 대기업에 다니는 MZ세대 등 조금 더 명확한 구분이 필요할 것으로 보인다.

이 연구에서는 기업규모나 직종을 한정짓지 않고 여러 가지 직업의 직장인들에게 무작위로 질문을 던지고 답을 구하여서 MZ세대 전체를 대변하기에는 표본이 많이 부족 하였다.

차라리 정해진 세대의 같은 직종의 표본으로 연구하는 것이 조금 더 심층적인 분석이 가능 할 것으로 예상된다.

둘째, 변수들에 미치는 요인들을 정확하게 파악하여 MZ세대의 장기근속을 유도 할 수 있는 좋은 제도적 방안들을 제시할 수 있기를 바란다.

MZ세대의 근로자들의 이직의도에 미치는 영향이 본 연구에 언급한 것들만 있는 것이 아니라 추가적인 어떠한 요인들을 가지고 있는지 탐색해 볼 필요가 있다. 이 연구에서는 지각된 근무환경에서 파생되는 직무만족, 조직몰입 이직의도만을 제시하였지만 , 다른 관련 있는 요인들이 있을 수 있으므로 지속적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강석현. (2018). “스포츠센터 시설환경이 고객만족 및 재 구매 의사에 미치는 영향”. 국내석사학위논문 한국체육대학교.
- 구관호. (2008). “여성해양경찰관의 근무환경과 복지 실태 및 증진방안에 관한 연구”. 국내석사학위논문 인천대학교 행정대학원.
- 권호순. (2020). “e-Book 이용자의 유형별 특성과 수용 결정요인 탐색 연구 : MZ세대를 중심으로”. 국내박사학위논문 건국대학교 대학원.
- 김미현. (2019). “유아교사의 근무환경이 소진에 미치는 영향 : 물리적 근무 환경 및 인적근무환경을 중심으로”. 국내석사학위논문 경희대학교 교육대학원.
- 김영락, 임영규. (2009). “직무환경, 직무태도, 직무스트레스 및 생활만족도 간의 인과적 관련성에관한 연구” 『한국세무회계학회』 Vol.24 No.-[2009].
- 김종현. (2012). “호텔 조리직원이 지각한 주방의 인적 환경이 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족 및 직무스트레스의 매개효과를 중심으로”. 국내석사학위논문 세종대학교 관광대학원.
- 김희정. (2018). “논문 종합병원 간호사의 이직의도 구조모형 : 다중집단 분석을 통한 병원규모, 근무경력의 조절효과”. 국내박사학위논문 고려대학교 대학원.
- 박경효. (2002). “소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안”. 『한국도시행정학회』 Vol.15 No.3.
- 박노운, 설현도. (2011). "직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향-종업원-조직 간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로-". 『한국기업경영학회』 Vol.18 No.2.
- 박세은. (2011). "보육교사의 근무환경과 직무만족도에 관한 연구 : 보육시설 유형별 비교를 중심으로". 국내석사학위논문 영남대학교 행정대학원.

- 박태주, 김지연. (2019). “호텔리어의 근무환경과 조직몰입 및 직무성과의 관계 연구”. 『한국관광연구학회』 Vol.33 No.5.
- 배성숙. (2021). “대졸 청년층의 직무일치도와 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과”. 『기업경영리뷰』 Vol.12 No.3 [2021].
- 서민규. (2021). “대기업 사무직 MZ세대 근로자의 개인 심리 및 직무 조직 변인과 창의적 행동의 관계에서 세대 변인의 조절효과”. 국내석사학위논문 서울대학교 대학원.
- 손정희, 김찬석, 이현선. (2021). “MZ세대의 커뮤니케이션 고유 특성에 대한 각 세대별 반응 연구”. 『커뮤니케이션디자인학회』 Vol.77 No.- [2021].
- 신왕선. (2018). “호텔외식 요리 종사자의 인적근무환경이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 연구”. 『관광경영학회』 Vol.86 No.-.
- 심혜정. (2021). "MZ세대의 온택트 문화 트렌드 코드(Trend Code) 척도개발". 국내박사학위논문 단국대학교 대학원.
- 안정원. (2018). “조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화”. 국내박사학위논문 성균관대학교.
- 오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희. (2007). “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성 - 문헌고찰 및 메타분석 : 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성”. 『한국인사·조직학회』 Vol.15 No.4.
- 오홍춘. (2019). “특급 호텔 종사원의 직업가치관이 이직의도에 미치는 영향 : 조직몰입의 조절효과를 중심으로”. 국내석사학위논문 경기대학교 관광전문대학원.
- 유정하, 김재희. (2021) “영유아교육기관 교사의 근무환경, 소진 및 건강상태가 이직의도에 미치는 영향의 구조적 관계”. 『한국보육지원학회』 Vol.17 No.2.
- 윤여원. (2018). “조직공정성과 직무스트레스 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 공공봉사동기(Public Service Motivation : PSM)의 조절효과를 중심으로”. 국내석사학위논문 서울대학교 대학원.

- 이귀애. (2003). “민간 보육교사의 근무환경과 후생복지에 따른 직무 만족에 관한 연구: 안산시 민간 보육 시설 종사자를 중심으로”. 국내석사학위논문 경기대학교 행정대학원.
- 이봉행. (2002). “경찰 조직 내 갈등관리에 대한 연구”. 『경찰대학 치안정책연구소』 Vol.- No.16.
- 이성각, 조현진, 임정우. (2021). “호텔기업에서 상사의 공감의 종사원의 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국관광산업학회』 Vol.46 No.2.
- 이유나. (2021). “기혼 근로자의 근로 및 사업체 특성, 과로인식이 직무만족도와 생활만족도에 미치는 영향”. 국내석사학위논문 충북대학교.
- 이재관. (2021). “근무환경 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과 : 세종시로 이전한 중앙부처 공무원들을 중심으로”. 국내박사학위논문 가천대학교.
- 이정우. (2021). “MZ 세대의 패션상품 구매여정”. 국내박사학위논문 가천대학교 의상학과.
- 임정숙. (2021). “노인요양시설의 근무환경이 요양보호사의 직무만족에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 국내박사학위논문 서울한영대학교 대학원.
- 장지. (2021). “조직문화 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”. 국내석사학위논문 조선대학교 대학원.
- 장진영. (2021). “DISC 행동유형에 따른 직무만족이 직무성장에 미치는 영향 : 전남지역 금융서비스직 종사원을 중심으로”. 국내석사학위논문 목포대학교 경영행정대학원.
- 장희정. (2002). “비정규직 노동자의 근무환경과 복지실태에 관한 연구 : 미용업 종사자를 중심으로”. 국내석사학위논문 건국대학교.
- 전재구. (2015). “바텐더의 근무환경이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향 : 자기효능감의 조절효과를 중심으로”. 국내석사학위논문 경희대학교 관광대학원.
- 정두환. (2019). “조직문화와 조직공정성이 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 국내박사학위논문 위덕대학교.

- 정충화. (2019). “관광행정조직의 임파워먼트가 서비스지향성, 직무만족, 조직몰입 관계 연구”. 국내박사학위논문 전주대학교.
- 지은정. (2021). “노인 장기요양기관 종사자의 근무환경이 노인학대 인식에 미치는 영향 : 직무스트레스의 매개효과를 중심으로”. 국내박사학위논문 국제신학대학원대학교.
- 한경 경제용어사전. <http://dic.hankyung.com>.
- 황남연. (2021). "금형, 성형 제조기업 구성원이 지각한 상사의 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 조직문화의 매개효과" 국내석사학위논문 서울벤처대학원대학교.

2. 국외문헌

- Debevec, et, al. (2013).
- Are today's Millennials splintering into a new generational cohort? Maybe!.
- Dimensions Of Organizational Commitment in The Public Sector: An Empirical Assessment (1994).
- Locke(1976)
- Molbey, W. H. (1982). “Employee Turnover : Cause, Consequences, and Control”. M. A.
- Price, J. L. (1977). The Study of Turnover, Ames Iowa : Iowa State Universty Press, 543-565.
- O'Reilly & Chatman. (1986).
- Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior.
- William B, Meyer.(1996) Human Impact on the Earth

부록

설문지

MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 설문조사

안녕하십니까?

먼저 귀한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

본 설문은 “MZ세대의 직장인의 근무환경이 조직몰입, 직무만족, 그리고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는 가”에 대하여 연구하기 위해 필요한 자료를 수집하기 위한 조사입니다.

귀하께서 솔직하게 응답해주신 내용은 모두 익명으로 처리되며, 통계자료로만 이용이 되고 일체의 비밀이 보장되며, 학문연구의 목적이외의 용도로는 절대 사용되지 않습니다.

본 설문은 총 7개 항목, 38문항으로 구성되어있으며, 약 4~5분 정도의 시간이 소요됩니다. 귀하의 협조에 감사드립니다.

2021년 10월

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 스마트융합컨설팅학과

연구자 : 황 지 섭

(jiseob0099@hanmail.net)

1. 다음은 인적 근무환경에 대한 문항들입니다.

1. 나는 현재 내가 하고 있는 직무의 만족한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 우리기업은 각 구성원 별 업무의 배분이 잘되어있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 우리기업은 상호협조 및 신뢰감이 높다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 우리기업은 사내정치로 인해 스트레스 받는 일이 없다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 우리기업은 직원들의 아이디어를 적극 수용한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

6. 우리기업은 상사 및 동료 간의 인적구성이 잘 되어 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 다음은 시설 근무환경에 대한 문항들입니다.

1. 나는 회사에 출퇴근을 하는데 많은 시간을 소요한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 우리 기업은 대중교통으로 출퇴근하기 어려운 장소에 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 우리 기업의 근무 환경은 쾌적하다 (조명, 냉난방, 방음 등)

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 우리 기업의 필요한 용품 및 장비가 잘 갖추어져 있다

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 우리 기업은 업무수행에 있어서 시간적 압박감이 적은 편이다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

6. 우리 기업은 시설의 유지보수가 적절히 이루어지고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 다음은 복지 근무환경에 대한 문항입니다.

1. 우리기업은 나의 급여에 비해 업무량이 적거나 없는 편이다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 우리 기업은 급여가 많은 편이다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 우리 기업은 연차를 원하는 시기에 활용 할 수 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 우리 기업은 직원들의 학업을 지원한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 우리 기업은 직원들의 주거복지를 지원한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

6. 우리 기업은 타 기업에 비해 승진이 빠르다고 생각한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 다음은 직무만족에 대한 문항입니다.

1. 나는 우리기업에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 나는 나의 직업 및 업무를 가치 있다고 생각한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3.나는 전문성을 가지고 업무와 프로젝트 진행을 할 수 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 나는 내 자신과 업무를 위해 충분한 시간을 투자하고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 나는 나의 일에 보람을 느끼고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 다음은 조직몰입에 대한 문항입니다.

1. 나는 나의 능력을 발휘하여 조직의 성과에 기여하고자 한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 나의 노력은 조직에 긍정적인 기여를 한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 나는 조직의 목표 달성을 위해 최선을 다한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 나는 기업의 문제를 나의 문제처럼 생각한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 나는 우리 기업에 강한 소속감을 가지고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

6. 다음은 이직의도에 대한 문항입니다.

1. 나는 다른 직장의 좋은 직무로 옮길 수 있다면 이직을 할 것이다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

2. 나는 업무가 비슷하다면 다른 회사에서 일할 수 있다고 생각한다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

3. 나는 새로운 직장으로서의 이직을 계획하고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

4. 나는 급여가 더 높아진다면 다른 회사로 이직을 할 것이다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

5. 나는 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.

①전혀 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

7. 다음은 일반적인 사항에 관련된 문항들입니다.

(1) 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남 ② 여

(2) 귀하의 연령은 아래 중 어디에 속하십니까? (기준 나이: MZ세대)

- ① 22~25세 ② 26~29세 ③ 30~34세 ④ 35~38세 ⑤ 39~42세

(3) 귀하가 속한 조직의 규모는 어느 정도입니까?

- ① 1~10인 ② 11~50인 ③ 51~100인 ④ 101~500인 ⑤ 500인 이상

(4) 귀하의 현 직장 근무기간은 ?

- ① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5~7년 미만 ⑤ 7년 이상

(5) 귀하께서 담당하시는 주요 업무는 어느 분야에 해당하십니까?

- ① IT업무 ② 인사/총무 ③ 재무/회계 ④ 영업/마케팅 ⑤ 연구/기타

-본 설문에 끝까지 응답해 주신 모든 분들에게

감사의 말씀 드립니다 -

ABSTRACT

A Study on the Effect of Perceived Working Environment of Generation MZ on Organizational Immersion, Job Satisfaction, and Turnover Intention.

Hwang, Ji-Seob

Major in Smart Convergence Consulting

Dept. of Smart Convergence Consulting

Graduate School of Knowledge Service Consulting

Hansung University

This study attempted to verify how the working environment perceived by office workers in the MZ generation affects organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention.

The working environment was divided into three independent variables: human working environment, facility working environment, and welfare working environment, and empirical analysis was conducted using organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention as dependent variables.

It was confirmed that the human working environment and welfare working environment had a significant effect on both organizational

commitment, job satisfaction, and turnover intention, and the facility working environment did not significantly affect organizational commitment and job satisfaction.

In addition, unlike other studies, it was confirmed that the negative (-) effect of organizational commitment on turnover intention was not significant. In the future, it is necessary to accurately recognize what is different from other generations, find out which factors act as the biggest factor in the actual turnover of MZ generation, and continuously check what compensation and expectations MZ generation members want.

Apart from increasing high remuneration or investment in facilities for members, it should be recognized that institutional arrangements should be prepared to communicate horizontally with each other, increase job satisfaction and organizational commitment of employees, and reduce turnover intention.

【Key word】

MZ generation, human working environment, facility working environment, welfare working environment, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention