組織規模에 따른 離職過程에 대한 實證的 考察*

(A Empirical Study on the turnover Process by Organization Size)

安 寬 榮**
(Ahn, Kwan Young)

논 문 초 록

本 硏究는 文獻的 考察을 통하여 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하고 이들 요인이 企業規模에 따라서 이직에 미치는 影響力과 影響經路가 어떻게 다른가를 보여주고자 한다. 특히 離職 決定要因의 선정에 있어서는 선행연구가 주로 組織內的要因을 중심으로 이루어진 결과 이직에 대한 설명력이 낮게 나타나고 있음에 비추어 組織 外的要因과 個人的 要因을 추가함으로써 이직에 대한 설명력을 높이고자 하였다. 이에 따른 구체적인 연구절차는 먼저 문헌연구를 통하여 이직에 영향을 미치는 것으로 나타난 요인들을 추출하였으며, 선정된 변수들을 대상으로 Price & Mueller(1981)의 離職過程모델에 입각하여 企業規模別로 多重回歸分析과 經路分析을 실시하여 이직결정요인들이 이직에 미치는 直·間接 效果와 經路를 살펴보았다.

經路分析의 결과는 組織外的要因과 個人的要因인 生計責任과 態度가 규모에관계없이 離職意圖에 미치는 효과가 상당히 큰 것으로 나타났으며, 이외에 性,離職機會, 公正性 또한 규모에 관계없이 이직의도에 어느정도의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 昇進可能性의 경우는 중규모기업이 대·소규모기업에 비하여 효과가 낮은 것으로 분석되었다. 그러나 모델의 설명력은 기존의 연구에서와 같이 여전히 낮은 것으로 나타났다.

* "이 논문은 1992년도 교육부지원 한국학술진흥재단의 자유공모(지방대학육성)과제 학술연구조성비에 의하여 연구되었음"

** 尙志大學校 經營學科 助敎授

Ⅰ. 序 論

1. 問題提起 및 研究目的

最近에 들어서 많은 現場 企業들이 겪고 있는 人力難에 비추어 종업원들의 離職(turnover)에 대한 연구가 중요한 研究課題로 등장하고 있으나 이에 대한 연구가 활발하지 못한 편이며, 그나마 少數의 연구도 조직의 특성이나 인적, 직무적 특성 등을 고려하지 않고 있다.

이러한 결과로 이직의 先行變數에 대한 연구가 비교적 많이 축적되어 있음에도 불구하고 離職現象에 대한 說明力이 상당히 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있으며, 연구결과가 종업원들의 離職을 減少시키는데 실질적으로 유용하게 이용되기 어렵다는 비판이 일고 있다(Steel & Ovalle, 1984).

구체적으로 이직율이 높은 경우 대체인력 모집비용이 많이 들 뿐만아니라 他社와의 求人競爭에서 나타나는 노임상승은 사용자들의 큰 부담이 된다. 또한 교육훈련에 상당한 비용을 지출하고 있는 企業으로서는 이탈해버리는 인력에 투자했던 비용이 전부 낭비로 끝나버린 셈이되며 정착성없는 인력으로 인한 생산과정의 불안정과 그로 인한 품질관리의 문제 및 귀속감의 결여로 인한 기술축적의 불가능은 기업의 생산성 향상을 저해하는 큰 요인이 되고 있는 것도 사실이다.[1]

또한 이직이 종업원 개인과 조직에 미치는 효과는 一回性으로 끝나는 것이 아니고 지속적인 波及效果를 갖는다는데 문제의 중요성이 있다. 즉, 여러가지 불만을 갖고 있는 종업원이 여건상 이직을 못하는 경우의 직무행위와 조직에 대하여 갖는 태도는 부정적이 될 수 있으며, 어떤 종업원의 이직에 따른 동료작업자(coworker), 감독자의 태도적 행위적(attitudinal / behavioral)변화는 이직행위가 이직자 개인의 문제를 떠나 종업원 개인 및 조직전반에 지속적인 파급효과를 갖고 있음을 의미한다.[2]

그러나 또 다른 측면에서 본다면 이러한 이직현상은 조직체 분위기쇄신과 인사적체의 해소 등에 기여한다는 측면에서 조직활성화를 기할 수 있다는 것과, 개인으로서는 경력을 개발시킬 수 있는 계기가 될 수 있다는 점에서 긍정적인 면도 있다.

이와 같이 이직은 비단 개별기업의 차원에서 뿐만 아니라 사회전체적인 입장에서도 그 중요성이 매우크다. 생산의 수단이면서 동시에 목적인 人力은 生産性이 낮은 부문에서

1) 金秀坤, "離職率의 국제비교 및 決定要因分析", 韓國開發研究, vol.3, no.3, 1981, p.66.
2) Richard M. Steers and Richard T. Mowday, Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Process, Research in Organizational Behavior, vol.3, 1981, pp.249-251.

높은 부문으로, 또한 임금이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하게 마련이다. 이같은 인력의 자유로운 이동은 인력자원을 효율적으로 배치케하는 원동력으로 이해된다. 반면에 노동시장이 그만큼 유동적이라는 사실은 동시에 직장이동에 따른 실업상태, 즉 摩擦的실업의 정도가 높을 수 밖에 없다는 부정적 측면도 없지는 않다.

이상과 같이 이직이 갖는 중요성에 비추어 우리나라 노동자들이 나타내고 있는 고이직율은 자못 심각하다. 구체적으로 최근 3年(1990－1992년)間의 年平均 이직율은 전산업이 38.4%, 제조업 종사자 중에서 특히 생산직 노동자의 경우는 60% 내외를 나타내고 있어[3] 이직의 긍정적 측면을 아무리 강조한다 하더라도 이직에 따른 부정적 측면이 크다고 하겠다.

따라서 본 연구에서는 研究結果가 기업현장에 보다 有用한 示唆点을 제공할 수 있도록 하기 위하여 종업원들의 이직행위에 차이를 보여주는 주요 요인으로서 企業規模를 꼽고, 企業規模에 따른 離職過程을 實證的으로 고찰함으로써 先行研究 결과의 問題點으로 지적되고 있는 이직에 대한 說明力이 높아질 수 있으리라 기대하며, 또한 현장기업에 도움이 될 수 있는 규모별에 따른 差別的 離職管理에 대한 示唆点을 얻고자 한다. 다음으로 學問的으로는 앞으로의 이직, 특히 自發的 離職에 대한 연구에 있어서 조직특성 뿐만 아니라 개인적 특성, 직무특성 등과 같은 狀況的 特性에 따른 연구의 단서를 제공함으로써 연구결과의 이직에 대한 說明力 提高와 연구의 多樣性을 가능케 할 것으로 기대된다.

2. 研究方法 및 構成

本 研究는 文獻的 考察을 통하여 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하고 이들 요인이 企業規模에 따라서 이직에 미치는 影響力과 影響經路가 어떠하게 다른가를 보여주고자 한다. 특히 離職 決定要因의 선정에 있어서는 선행연구가 주로 組織 內的要因을 중심으로 이루어진 결과 이직에 대한 설명력이 낮게 나타나고 있음에 비추어 組織 外的要因과 人口統計的 要因을 추가 함으로써 이직에 대한 설명력을 높이고자 한다.

이에 따른 구체적인 研究節次는 다음과 같다.

첫째로, 文獻研究를 통하여 선행연구결과에서 이직에 영향을 미치는 것으로 나타난 요인들을 추출한다.

둘째로, 선정된 변수들을 대상으로 研究模型을 설정하고 기업규모별로 多重回歸分析(multiple regression analysis)과 經路分析(path analysis)을 통하여 각각의 이직결정요인들이 이직에 미치는 影響力과 經路를 살펴본다.

3) 韓國生產性本部, 生產性리뷰, vol.27(1992. 12), p.124.

硏究模型을 설정함에 있어서는 March&Simon(1958)의 이직모델이 제시된 이래 많은 槪念的 모델(conceptual model) 들이 제시되고 있으나 이직현상을 실증적으로 고찰하기에는 많은 문제가 제기되고 있어 Price&Mueller(1981,1986)의 因果的 모델을 확장하여 적용하고자 한다. 이 모델을 적용하는 이유는 결정요인들이 이직에 영향을 미치는 經路를 용이하게 파악할 수 있을 뿐만아니라, 이직 결정요인들이 이직에 미치는 直·間接效果(direct / indirect effect) 및 總效果(total effect)의 算定으로 결정요인들의 이직에 대한 相對的 重要度를 측정가능케 하기 때문이다.

또한 實證的 硏究에 필요한 資料는 이직율이 비교적 높은 生産職 勤勞者를 대상으로 하는 設問紙에 주로 의존하고자 한다. 설문지의 배포는 규모별로 균형을 맞추어 1000枚 정도를 목표로하며, 豫備調査(pilot survey)와 人事擔當者들과의 面談을 통하여 정선된 문항을 갖춘 설문지를 구성하도록 함으로써 연구결과의 內·外的 妥當性과 信賴度를 높이고자 한다.

II. 自發的 離職에 관한 文獻硏究

1. 硏究動向

組織에 있어서 종업원의 離職에 대한 연구는 組織行爲와 産業心理學에 대한 문헌에서 많이 찾아 볼 수 있다. 하지만 이러한 문헌들을 세심하게 검토한 결과 離職過程과 이직에 따른 作業組織 상의 효과에 대하여는 아직도 많은 부분들이 더욱 연구되어야할 과제로 남아있다(Mobley,W.H.,1982)[4]

4) W. H. Mobley 는 미해결 과제로서
① 이직과정(turnover process)
② 이직에 따른 효과(consequences)와 과정
③ 이직과정 상의 成果의 역할
④ 이직과 다른 離脫행위간의 개념적,실증적 관계 등을 꼽고 있다.
Mobley, W. H.., Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research, Academy of Management Review, 1982, vol.7, no.1, pp.111-116.

〈表 1〉 離職에 관한 主要研究의 概要

연 구 자	연 구 방 향	연 구 결 과
March and Simon(1958)	개념적 모델제시	이직은 대체로 이직희망도 와 이직의 용이성에 의해 결정
Price (1977)		이직은 不滿足과 이직기회에 의해 영향을 받는다. 이직의 조직에 미치는 효과
Mobley 등 (1979)		이직과 만족간의 매개변수를 포함하는 확장모델 제시
Martin (1979)		이직 의도를 종속변수로 하는 path모델 제시. 직무만족,연령,승진가능성은 負의 관계,직종,교육수준은 正의 관계있음
Price 등 (1981)		이직의 주요 결정요소는 이직기회와 교육훈련이 正의 영향력, 잔류 의사가 負의 영향력 있음
Bluedorn (1982)	통합적 연구 (Price와 Mobley및 전통적 모델의 통합)	이직에 영향을 미치는 주요 변수로 正의 영향을 미치는 것으로 업무의 규격화,이직기회,이직의도를, 負의 영향을 미치는 것으로 연령이 있다.
Dalton 등 (1982)	이직의 機能性	은행원들을 대상으로 조사한 결과 자발적 이직의 42%가 順機能的인 것으로 나타남
O'Connor (1984)	제약적 상황이 이직에 미치는 연구	제약적 상황은 좌절과 이직에 正의 영향을 미친다.
Steel (1984)	이직의도와 이직간의 관계	이직의도는 직무만족,조직몰입 보다 이직의 예측치로서 보다 적합
Caldwell (1985)	취득정보와 이직간의 관계	취득정보의 정확도와 유용성이 클수록 이직 가능성은 낮다.
Curry (1986)	직무만족과 조직몰입의(Causal ordering)	두 변수간의 뚜렷한 ordering 이 발견되지 않음
Hollenbeck등 (1986)	이직의 機能性, 이직빈도와 작업태도와의 관계	작업태도가 이직빈도에는 영향을 미치지만 이직의 기능성(functionality)에는 영향을 미치지 않는다.
Farkas등 (1989)	직무만족과 조직몰입의 Causal ordering)	직무만족 과 조직몰입간의 강한 상관관계는 확인하였으나 두 변수간의 ordering은 시간의 경과에 따라 순서가 바뀐다.

보다 구체적으로 이직에 대한 연구는 March & Simon(1958)의 이직에 대한 槪念的 모델을 바탕으로 출발하고 있는데, 이들이 제시한 모델의 基本 槪念은 조직이 종업원에게 제공하는 誘引(inducement)과 종업원이 조직에 미치는 貢獻度(contribution)의 정도가 최소한 같거나 많을 때 종업원은 조직에 殘留하게 된다는 것이다. 즉, 종업원이 조직을 떠나는 이유는 그가 원하는 만큼의 報償을 조직이 충족시키지 못하여 종업원의 期待가 어긋나기 때문으로 본다. 따라서 March & Simon은 이직현상을 誘引과 貢獻度에 따른 組織離脫欲求와 또 다른 요인으로서 組織離脫容易性의 函數關係로 설명하고 있다(March, J.G. & Simon,H.A.,1958).

이에 대하여 근래의 硏究動向은 개념적 모델을 實證可能토록 하는데 보다 중점을 두고 있으며, 종업원 개인의 態度와 이직이라는 實際 行爲 간에 介在하는 몇가지 연결고리로서 職務滿足, 組織沒入, 離職意圖의 중요성을 강조하고 이직결정요인들이 이직에 이르는 經路를 보다 구체적으로 설명해주고 있다(Price, 1977 ; Mobley et al., 1979 ; Martin, 1979 ; Martin, 1980 ; Steel, 1984 ; Curry et al., 1986 ; Farkas et al., 1989).이러한 諸 모델들이 갖추고 있는 구체적인 내용은 차이가 있을 지라도 一般的으로 離職은 否定的인 離職態度와 다른 곳에서의 就業機會(employment opportunity)의 함수관계로 보고 있다. Price & Mueller(1981)와 Bluedorn(1982)은 여기에서 더 나아가 태도와 실제의 離職(actual turnover) 간에 介在하는 몇가지 연결고리를 제시하고 있는데 특히 行爲的 意圖(behavioral intention)의 중요성을 강조하고 있다.

또한 Steers & Mowday(1981)는 지금까지의 離職에 대한 因果的 모델(causal model)이 가정하고 있는 一方向으로의 原因-結果 관계는 離職(leave) 또는 殘留(stay)행위가 직무태도 등에 어떻게 피드-백되는가를 설명하지 못하는 점을 지적하였다. 즉 기존의 인과적 모델에서는 개인들이 일단 행한 결정(이직 또는 잔류)을 어떻게 受容(accommodate)하는가에 대한 연구가 전무한 편이다.[5] 따라서 이들은 離職過程모델을 제시하는 것에서 나아가 離職 또는 殘留決定에 따른 종업원들의 適應(受容)과정에 대한 개념적 모델을 제시하였다.

이러한 연구경향은 최근에 들어서 종업원의 成果와 離職간의 관계에 관심을 갖는 경향으로 바뀌고 있으며(Jackofsky, 1984 ; Rhodes & Doering, 1983 ; Steers & Mowday, 1981), 또한 이에 대한 實證硏究도 이루어지고 있다(Dreher, 1982 ; Martin, Price, & Mueller, 1981 ; Sheridan, 1985 ; Stumpf & Hartman, 1984).

그러나 이러한 연구동향에 따른 國內·外의 實證的 연구결과가 안고 있는 공통적

5) Steers,R.M., & R.T.Mowday (1981), Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Precess, Research in Organizational Behavior, vol.3, p.236.

問題點은 이들 결정요인들에 의한 이직의 설명력이 대체적으로 낮다는데 있다(Steel & Ovalle, 1984; Mobley et al.,1979).

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구 결과의 문제점을 개선하고자 하는 시도로써 조직특성의 하나인 組織規模別에 따른 離職過程을 實證分析 함으로써 이직현상에 대한 說明能力을 제고시키며, 동시에 人事實務者 들에게 이직관리에 대한 보다 유용한 示唆点을 제공하고자 한다.

2. 離職모델

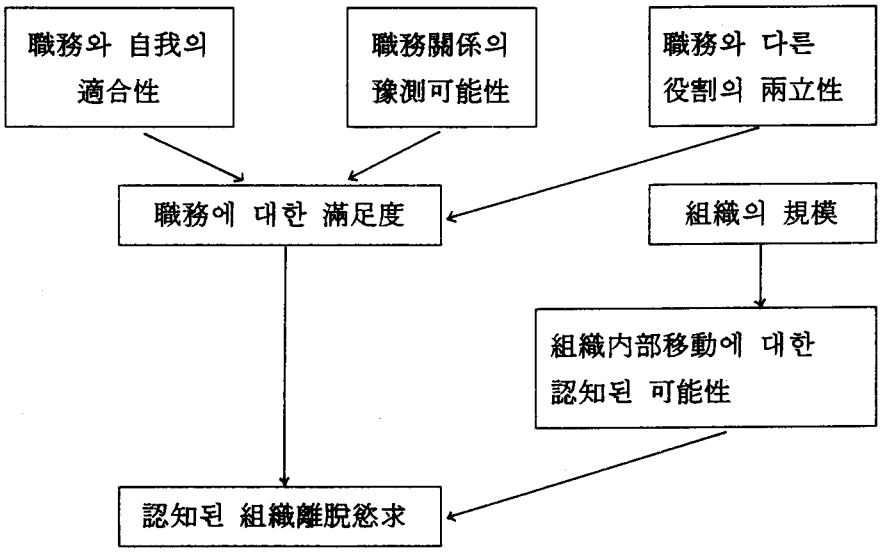
(1) March 와 Simon(1958)모델

J. G. March 와 H. A. Simon 은 1958년에 발간된 그들의 著書 "Organization"에서 인간이 조직에 참여하는 동기와 조직을 離職하는 동기 및 그에 영향을 미치는 요인들의 상호작용하는 관계를 설명하였다. 이들의 주장에 따르면 조직이 종업원들에게 제공하는 誘引(inducement)과 종업원이 조직에 주는 貢獻度(contribution)의 정도가 최소한 같거나 많을 때 종업원은 조직에 남게 된다는 것이다. 따라서 종업원이 조직을 떠나는 原因은 그가 원하는 報償을 조직이 충족시켜 주지 못해 종업원의 기대가 어긋나기 때문이다. 이때 誘引과 貢獻度의 均衡은 組織離脫欲求와 組織離脫可能性이라는 두 요소의 함수관계로 설명이 가능하다는 것이다.

이 모델은 5개의 공준으로 이루어진 이론적 배경을 바탕으로 하며 그 핵심은 "각 참가자는 그에게 제공된 유인이 그가 제공한 공헌도보다 같거나 큰 경우에만 조직에의 참가는 지속한다"는 것이다. 이는 조직의 참가자 자신의 효용개념으로 측정한 『공헌-유인』이 균형을 이루는 한에서만 조직에의 참가가 지속되고, 따라서 조직이 참가자 개인들에게 이러한 균형을 유지 시킬때 종업원들은 조직에 잔류함을 의미한다.

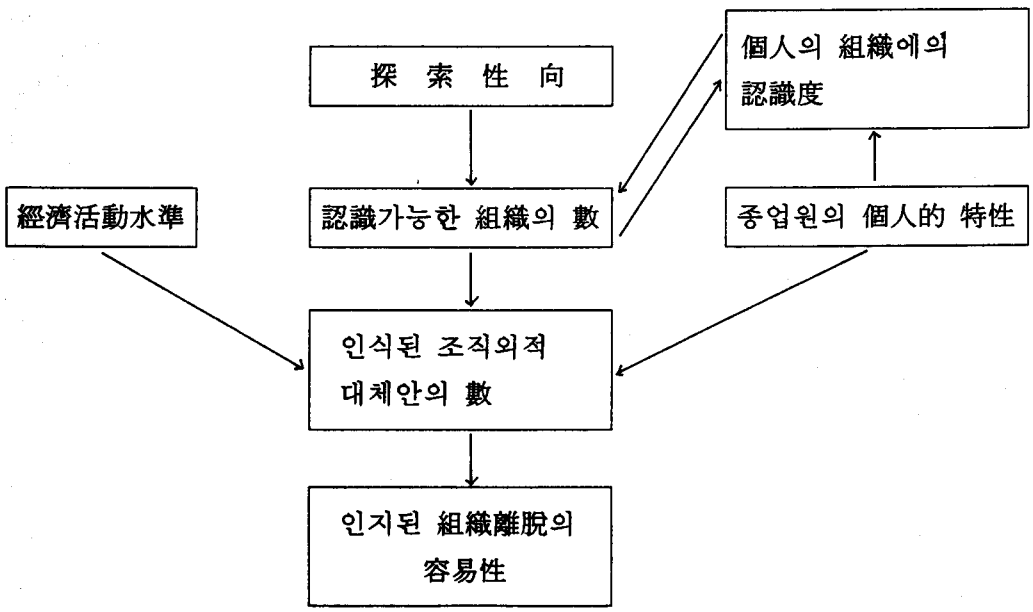
March 와 Simon 의 모델은 실증을 위한 前提라기 보다는 離職決定에 영향을 미치는 諸般要因의 체계화에 중점을 둔 것이다. 이론적 背景에서 보듯이 貢獻效用보다 誘引效用이 클수록 組織離脫性向이 작아지며, 작을수록 이탈성향이 커진다. 이러한 誘引-效用均衡은 다음 두 要因의 함수로서 첫째, 組織離脫欲求와 둘째로 組織離脫可能性이다. 이는 〈圖 1〉, 〈圖 2〉와 같다.

〈圖 1〉 組織離脫欲求에 대한 主影響要因



자료 : March & Simon(1958), p.99.

〈圖 2〉 組織離脫의 容易性에 영향을 미치는 要因



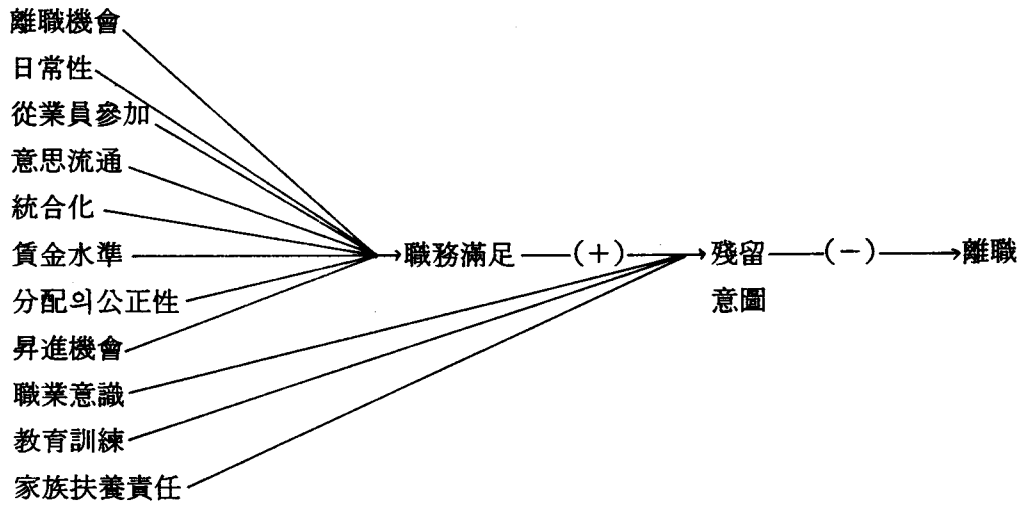
자료 : March & Simon(1958), p.106.

March & Simon 의 모델은 이때까지의 離職에 대한 단편적인 연구들을 최초로 체계화했다는데서 의의를 찾아볼 수 있으나 이직현상을 설명하려는데에 그치고 이를 조직이나 종업원 개인의 관점에서 이직에 따른 機能性 또는 效果를 고려하지 않았다는 점에서 이직문제의 취급이 管理的 차원에서 벗어나지 못하고 있다 하겠다.

(2) Price 와 Mueller(1981)모델

기존의 모델들이 갖고 있는 弱點으로 모델의 包括性이 결여 되었다는 것과 자발적 이직에 영향을 미치는 多樣한 決定要因들의 상대적 중요성을 정확히 인식하는 것이 매우 어렵다는 것을 지적하고 이를 해소하기 위한 모델을 제시하고 實證分析 하였다. 〈圖 3〉에서 보는 바와 같이 自發的 離職에 직접적으로 영향을 미치는 變數로 (대체적 직무에의) 취업기회, 離職意圖(intention to leave)가 있으며, 직업의식, 일반훈련, 가족부양책임은 이직의도를 경유하여 이직에 간접적으로 영향을 미친다고 보았으며, 나머지 日常性, 參與, 意思疏通, 統合, 賃金, 分配的 正義, 昇進機會는 職務滿足, 離職意圖을 경유하여 離職에 영향을 미친다는 것이다.

〈圖 3〉 離職의 因果모델



자료 : Price & Mueller(1981), p.247.

이 모델의 특징은 豫測보다는 說明에 중점을 두어 인간통계변수를 고려치 않았으며, 變數間의 연결은 一方通行的(recursive)이고, 긍정적이거나 부정적인 영향을 갖는 것으로

가정하였으며, 또한 變數들 間에는 決定論的이기 보다는 確率論的, 線形的, 加算的 關係를 가정 하였다.

이상의 Price & Mueller 의 모델은 離職意圖에 이르기까지의 과정과 어떤 요인이 종속변수인 이직에 어떠한 영향을 얼마나 미치는가를 實證的으로 연구가능케 함으로써 추후의 연구에 많은 공헌을 하였으나 종업원 개인의 成果 또는 能力과 같은 요인이 고려되지 않았다. 즉, 組織의 有用性에 대한 기준이 없이 모델을 통하여 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 統制함으로서 이직의도를 낮추고자 하는데 역점을 두었다.

따라서 Price & Mueller 의 모델을 통하여 이직에 영향을 미치는 諸管理要因을 추적, 통제하는 것이 가능하다고 볼 수는 있으나 조직의 입장에서 이직에 따른 조직의 順機能을 극대화하고 逆機能을 극소화하려는 시도는 불가능하였고, 이들의 모델에 입각한 추후의 많은 연구들도 조직의 유용성에 대한 고려는 거의 이루어지지 않았다. 이러한 점에서 Price & Mueller 의 실증적 因果모델이 離職過程을 설명하고 관련요인들을 일률적으로 통제하는데서 벗어나 조직의 유효성을 고려할 수 있는 모델이 되기 위하여는 개인의 능력이나 성과 등을 포함하는 방향으로 개선이 되어야 할 것이다.

III. 硏究의 設計

1. 標集및 分析方法

本 硏究는 忠北地域의 기업체에 종사하고 있는 중간관리층 이하의 종업원을 대상으로 하였다. 그러므로 이들을 모집단으로 하는 階層別-集落別 無作爲抽出을 하여야 되나 母集團의 대상자가 대단히 많을 뿐만 아니라 名單入手가 어려워 1991년 1월 현재 충북지역에 존재하는 종업원 3人 이상인 1675個 업체중 忠北經營者協會의 會員업체인 168個 업체를 대상으로 하였으며, 이중 규모별에 따라 22個 업체를 선정하여 900매의 설문지를 배포 하였다. 이중 회수된 설문지는 595매 였는데 그중에서 이직의도를 기재하지 않았거나 항목상의 누락이 많은 설문지를 제외한 547매가 본 연구의 분석대상이 되었다.

本 硏究를 위한 設問紙는 크게 6個 부문으로 구성되어 있다. 첫째, 人口 統計變數에 대한 質問으로 구성되어 있는데 이에는 性, 年齡, 婚姻關係, 扶養家族數, 職位, 勤續期間, 學力, 離職回數 등이 있다. 둘째로는 離職意圖에 영향을 미치는 조직내적 외적요인들에 대한 조사대상자들의 主觀的 認知度를 묻는 項目으로 39個 問項이 5点 Likert尺度로 구성되어 있다. 셋째로는 이직의도와 先行變數들간의 媒介變數로서 직무만족과 조직몰입에 대한 주관적 인지도를 묻는 항목이 각각 5個와 10個 項目이 5点 Likert尺度로 구

성되어 있다. 넷째로 이직의도를 구성하는 項目으로 9個 문항을 5点 Likert척도로 설정하였다. 끝으로 직무특성을 구분하기 위한 내용으로 職務專門性정도와 職務多樣性 정도를 측정하기 위한 설문내용이 7個 문항으로 구성되었다.

이상의 설문내용을 조사 대상자들에게 잘 이해시키기 위하여 忠北經營者協會를 통하여 設問紙配布 業體의 人事擔當者들을 對象으로 오리엔테이션을 실시함으로써 보다 신뢰성있는 답변을 구하고자 하였다.

조직규모를 구분하는데는 종업원수, 자본금, 매출액 등 다양한 기준이 있을 수 있는데 본 연구에서는 다른 연구에서 많이 이용되고 있는 종업원수를 기준하였으며, 종업원수 1000 명 이상은 대기업, 200－1000 명을 중기업, 200 명 이하를 소기업으로 구분 하였다.

또한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 研究模型과 統計的 技法을 이용하였다.

먼저 自發的離職의 過程과 각 決定變數들이 職務滿足, 組織没入, 및 離職意圖에 미치는 直·間接效果를 측정하기 위하여 이에 적합한 Price & Mueller(1981)의 자발적 이직과정에 대한 모델을 바탕으로 하였으며, 이직과정을 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 직무만족과 조직몰입 모두를 매개변수로 처리하였다. 그리고 실제의 이직행위는 관찰하기 곤란한 이유로 본 연구에서는 이직의도까지 만을 고찰하기로 한다.

각 문항의 선정은 기존의 연구에서 타당성(validity)과 신뢰도(reliability)가 충분히 입증된 것만을 선정하여 설문을 구성하였으나,문항의 내적타당성을 높이고 변수들 간의 多重共線性 존재여부를 파악하기 위하여 요인분석(factor analysis)과 상관관계분석을 하였다.그리고 주 연구목적인 規模別에 따른 離職過程과 결정요인들이 이직의도에 미치는 효과를 측정하기 위하여 多重回歸分析 및 經路分析을 이용하였다.

또한 본 연구에 이상의 統計的 技法을 적용함에 있어서는 많은 제약점이 있으나 결과해석의 타당성과 신뢰도를 높이기 위하여 다음과 같은 既存研究에 근거를 두었다.

첫째로, 重回歸分析은 보통 間隔尺度(interval scale)에서 이용되어 왔으나, 최근에 들어 順序尺度(ordinal scale)에서도 이용될 수 있음을 보여주고 있다(Kim, 1975).

둘째로, 重回歸分析은 線形性과 加算性을 전제로 하고 있는데 이에 대하여는 많은 선행연구에서 논의된 바 있어 본 연구에서도 이를 근거로 변수들간의 線形性을 가정하였다(Price & Mueller,1981).

셋째로, 重回歸分析은 독립변수들간의 多重共線性이 없다는 것을 전제로 하고 있는데, Price & Bluedorn(1979), Price & Mueller(1979)에 따르면 相關係數가 0.7 이하인 경우는 多重共線性이 없는 것으로 간주하고 있으며, 본 연구에서도 이를 근거로 변수들 간의 다중공선성 존재여부를 검토하였다.

2. 假說의 設定

기존의 연구결과와 본 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정하고자한다.

가설 1 : 조직내적요인 중 직무전문성, 직무다양성, 자율성, 작업조건, 인간관계, 공정성, 승진가능성, 공식화, 복지후생, 월보수는 직무만족 또는 조직몰입에는 正(+)의 영향을 미치며, 이직의도에는 負(−)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 조직내적요인 중 연공주의는 직무만족 또는 조직몰입에는 負(−)의 영향을 미치며, 이직의도에는 正(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 조직외적요인의 경우 높은 이직기회는 이직의도에 正(+)의 영향을 미칠 것이나, 높은 생계책임과 원만한 사회관계는 이직의도에 負(−)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 개인적 요인의 경우 태도가 좋을수록, 남성, 근속기간이 길수록 이직의도에 높은 負(−)의 영향을 미치게 될 것이다.

3. 變數의 測定

본연구에서 제시된 바와 같이 많은 변수들을 추출하는데는 다음과 같은 원칙을 적용함으로써 연구결과의 信賴度를 높이고자 하였다.

첫째로, 많은 獨立變數들(이직기회, 직무자율성, 작업조건 등)과 從屬變數가 主觀的인 自己認知尺度(self−perception measures)로서 측정되었는데 이에 따른 타당성의 문제는 많은 학자들에 의해 옹호되어 왔다(Aiken & Hage, 1967 ; Merton, 1968 ; Wahba, 1980 ; Price & Mueller, 1986).

둘째로, 본 연구에서 이용된 設問의 項目들은 Price & Bluedorn(1979), Price & Mueller (1986) 등의 연구에서 이미 타당성이 입증된 것들로 구성되었으며, 各 變數등에 대한 單一次元性(unidimensionality)에 대한 타당성 즉 集中 妥當性(convergent validity)은 여러 항목으로 구성된 變數別에 대한 要因分析(factor analysis)의 결과로 얻어진 要因積載量을 이용하여 평가하였으며, 信賴度(reliability)는 Cronbach−α값을 이용 하였다. 이에 따라서 구체적으로 각 問項의 선정은 많은 先行硏究(Price & Bluedorn, 1979 ; Price & Mueller, 1981 ; Price & Mueller, 1986)에서 제시한 기준에 따라 要因積載量이 0.4 이상인 것만을 채택 하였으며, 신뢰도는 0.5를 기준하는 事前調査를 토대로 하였다.

(1) 離職意圖

이는 실제적인 離職行爲의 대체변수로서 "잔류 또는 이직하고자 하는 태도"로서 측정된다. Bluedorn(1976)은 이직의도로 실제 이직행위를 예측하는 것이 충분한 타당성이

있음을 실증하였으며, Porter & Steers (1973) 도 폭넓은 문헌연구를 통하여 이직의도가 이직행위의 훌륭한 예측치가 된다는 결론을 내렸다.

본 연구에서는 이직의도를 測定하기 위하여 종업원들이 잔류하고자 하는 의도를 4個 문항으로 나누어 各 問項別로 5 点 Likert척도(매우크다 5, 매우적다 1)를 이용하였으며 분석과정에서는 피조사자들의 응답된 결과를 recoding 하여 적용하였다.

(2) 態　　度

종업원의 태도에 대한 척도는 일상적인 업무수행과 관련하여 나타나는 勤勉性, 責任感, 協同心으로 구성하며, 이에 대하여는 人事考課에서 주로 이용되는 태도에 대한 고과표를 참조(金石會, 1984 ; 柳基鉉, 1986)하여 5点 Likert척도를 이용하였다.

(3) 職務의 專門性

專門性에 대하여는 담당업무수행에 따른 專門的 知識의 요구도와 함께 직무수행에 요구되는 判斷力, 經驗을 묻는 3個 問項으로 구성 하였다(Price & Mueller, 1986).

(4) 職務의 多樣性

多樣性(variety)은 흔히 定型化(routinization)에 對比되는 개념으로 정의된다(Price & Mueller, 1986). 따라서 본 연구에서는 수행직무에 대한 多樣性의 정도를 현재 조사대상자가 수행하고 있는 업무의 신기술이나 지식의 요구정도, 성격, 창의성, 반복성의 정도를 통하여 측정하였다. 이중 반복성을 묻는 항목은 다른 요인으로 분류되어 제외시키고 나머지 3個 문항으로 측정하였다.

(5) 기타의 組織內的 要因

기타의 組織內的 要因으로는 기존의 연구결과 離職에 영향을 미치는 것으로 나타난 것을 중심으로 선정하였으며 그 외에도 우리나라의 경영풍토 상의 특징적인 것으로서 年功主義를, 그리고 많은 종업원들이 중요시하는 복지후생에 대한 인지도를 추가하였다. 이에 따라서 조직내적 요인으로는 職務自律性, 作業條件, 人間關係, 公正性, 昇進可能性, 月報酬, 年功主義, 公式化, 福祉厚生의 9個 변수를 설정하였다. 이들 변수중 月報酬는 事前調査 結果를 토대로 ① 0－29만원 ② 30－49만원 ③ 50－69만원 ④ 70－99만원 ⑤ 100만원 以上 으로 5 區分 하였으며, 나머지 8個 변수는 5点 Likert 尺度(매우 찬성 5, 매우 반대 1)를 이용 各 변수별로 2－4 個 문항에 걸쳐서 질문하였다.

이들 8個 변수들의 주관적 인지도를 통한 척도의 측정에 따른 타당성에 대하여는 많은

先行硏究에서 옹호되어 왔으며, 이직에 대한 實證的 硏究에서 先行變數로서 이용되어 오고 있다(Wabha, 1980 ; Price & Mueller, 1986 등).

(6) 組織外的 要因

본 연구에서 이용한 조직외적 요인으로는 離職機會, 家系의 生計責任, 社會關係를 고찰하였다.

먼저 이직기회에 대하여는 현직장을 그만둘 경우에 새로운 직장을 얻을 가능성 또는 비슷하거나 보다 낮은 직장을 얻을 가능성에 대하여 5個문항으로 질문하였으며(Martin, 1979 ; Wabha, 1980 ; Price & Mueller, 1986), 측정척도로는 '매우크다' 5, '매우적다' 1 로 하는 Likert척도를 이용하였다.

生計責任의 정도에 대하여는 부양해야할 가족부담의 정도와 현직장에서의 임금, 복지후생이 생계수단으로서 차지하는 비중을 물어 보았으며 측정척도로는 Likert의 5点척도(매우크다 5, 매우적다 1)를 이용하였다.

또한 社會關係에 대하여는 지역관계(이웃,동료,학교)에 따른 타지역으로의 이동의 곤란정도와 현 거주지역에 대한 만족도로 구성된 2個 문항을 5点 Likert척도 (매우크다 5, 매우적다 1)를 이용하여 측정하였다.

(7) 職務滿足 / 組織没入

보통 이직에 대한 연구의 경우 결정요인들과 종속변수인 離職 또는 離職意圖 사이의 媒介變數로서 職務滿足과 組織没入을 介入시키고 있다. 이들 이직에 대한 先行硏究 중에는 職務滿足과 組織没入을 媒介變數로서 모두 고려하거나 이 둘중 어느 하나만을 고려하는 경우도 있으며, 이들 중 어떤 방식을 채택하는 것이 좋은가에 대한 원칙은 없다. 본 연구에서는 결정요인들과 이직의도 간의 과정에 보다 관심을 갖기 위하여 두 요인 모두를 매개변인으로 이용하고자한다.

職務滿足에 대한 측정은 직무전반에 대한만족도와 직무수행과 관련된 상급자, 동료와의 인간관계, 인정감 등에 대한 만족도를 5点 Likert척도로 하였다.

組織没入에 대한 측정은 조직에 대한 귀속의식, 충성심, 애사심, 조직목표와의 일체감에 대한 종업원의 認知度를 5点 Likert尺度(매우찬성 5, 매우반대 1)를 이용하여 이루어졌다.

이외에도 性의 경우는 남성을 0, 여성을 1로 코딩(coding)처리하였으며, 근속기간은 현직장에서의 근속기간을 기준으로 '1년 미만'을 1, '1-2년'을 2,'3-5년'을 3,'6-10년'을 4, 그리고 '10년 이상'을 5로 코딩하였다.

V. 調査結果의 分析

1. 粽合的 分析 및 假說檢證

본 연구에서 이용된 설문지는 547매로 구성되었으며, 이용된 통계적 분석기법은 重回歸分析에 바탕을 둔 경로분석을 통하여 決定要因들이 종속변수인 이직의도에 미치는 상대적 중요도(relative importance)를 측정하였으며, 특히 기존의 실증연구에서 고려치 않은 日常的 態度와 조직외적요인으로서 生計責任, 社會關係를 고려함으로서 이직과정에 대한 지식축적에 기여코자 하였다. 또한 앞서 언급하였듯 職務滿足과 組織没入을 제외한 18개의 결정요인들이 이직의도에 이르는 過程과 離職意圖에 미치는 直·間接的인 영향력을 파악함에 있어서 이를 組織規模 즉, 대·중·소규모 기업별로 고찰하여 규모별에 따른 차이를 비교·분석함으로써 설명력 제고와 함께 실천적인 시사점을 제시하고자 하였다.

먼저 전체 설문을 대상으로한 분석결과는 〈表 2〉와 같다. 표에 나타난 결과에서 (a)항은 직무만족을 종속변수로 하였을 때 態度로부터 勤續期間에 이르는 18개 변수를 독립변수로한 회귀분석결과의 β값이며, (b)항은 조직몰입을 종속변수로 했을 때 앞서의 18個 獨立變數와 職務滿足을 포함한 19개 변수를 독립변수로한 회귀분석결과의 β값이며, (e)항은 職務滿足, 組織没入, 및 앞서의 18個 變數를 포함한 20개 변수를 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하였을 때 회귀분석결과의 β값이다. 이 때 나타난 각 독립변수들의 β값은 經路分析(path analysis)시의 經路係數(path co-efficient)를 대변한다(Price & Mueller, 1981, pp.552－554). 단, 表에서 제시된 β값은 일정의 有意水準($p < 0.05$)을 갖는 것만을 대상으로 하였으며, p 값이 0.05 이상인 경우는 의미가 없는 것으로 간주하였다.이와 같은 계산절차는 〈表 3〉, 〈表 4〉, 〈表 5〉에서도 동일하게 적용되었다.

그리고 (c)항은 18개의 각 獨立變數들이 직무만족을 통하여 조직몰입에 미치는 영향력으로서 그 계산절차는 (직무만족을 종속변수로 할 때 각 독립변수의 β값) × (조직몰입을 종속변수로 할 때 직무만족의 β값)이다. 즉, (a)항값×0.504 로 계산된다(Alwin & Hauser, 1975). 예를 들어 態度가 조직몰입에 대하여 갖는 間接效果(indirect effect) 즉, (c)항 값은 0.087×0.504＝0.044로 계산된다. 따라서 태도가 조직몰입에 대하여 갖게되는 영향력은 (b)항 값인 0.081 만큼이 직접적이며, (c)항 값인 0.044 만큼은 직무만족을 통하여 간접적으로 나타남을 의미한다. 이에따른 조직몰입에 대한 태도의 總效果(total effect)는 0.081＋0.044＝0.125 으로서 이는 (d)항에 표기 되었다. 나머지 17개 독립변수들의 계산절차도 이와 마찬가지이다.

이와 마찬가지로 각 독립변수와 직무만족에 대한 (f)항 값은 각 독립변수가 離職意圖에

〈表 2〉 經路分析結果(全體)

	직무만족	조 직 몰 입			이 직 의 도		
		직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과	총효과
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
태 도	0.087	0.081	0.044	0.125	−0.090	−0.030	−0.120
직무전문성							
직무다양성	0.128		0.064	0.064		−0.015	−0.015
자 율 성	0.082		0.041	0.041		−0.010	−0.010
작업조건		0.049	0.025	0.025		−0.006	−0.006
인간관계	0.155		0.078	0.078		−0.018	−0.018
공 정 성	0.150	0.268	0.134	0.284		−0.067	−0.067
승진가능성	0.289	0.075	0.038	0.307		−0.073	−0.073
연공주의	−0.098		−0.049	−0.049		0.012	0.012
공 식 화	0.081		0.041	0.041		−0.010	−0.010
복지후생	0.076	0.106	0.053	0.129		−0.031	−0.031
월 보 수							
이직기회					−0.083		−0.083
생계책임					−0.105		−0.105
사회관계							
性					0.087		0.087
연 령							
근속기간							
직무만족		0.504		0.504	−0.123	−0.119	−0.242
조직몰입					−0.237		−0.237
R^2	0.442			0.640			0.160

〈表 3〉 經路分析結果(大規模)

	직무만족	조 직 몰 입			이 직 의 도		
		직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과	총효과
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
태 도	0.141	0.080	0.071	0.151	−0.090	−0.036	−0.126
직무전문성							
직무다양성	0.213		0.107	0.107		−0.025	−0.025
자 율 성							
작업조건		0.049		0.049		−0.012	−0.012
인간관계	0.193		0.097	0.097		−0.023	−0.023
공 정 성	0.157	0.268	0.079	0.347		−0.082	−0.082
승진가능성	0.293	0.075	0.147	0.222		−0.053	−0.053
연공주의	−0.124		−0.062	−0.062		0.015	0.015
공 식 화							
복지후생		0.106		0.106		−0.025	−0.025
월 보 수							
이직기회					−0.083		−0.083
생계책임					−0.106		−0.106
사회관계							
性					0.087		0.087
연 령							
근속기간							
직무만족		0.504		0.504	−0.123	−0.119	−0.242
조직몰입					−0.237		−0.237
R^2	0.470			0.640			0.160

〈表 4〉 經路分析結果(中規模)

	직무만족	조 직 몰 입			이 직 의 도		
	(a)	직접효과 (b)	간접효과 (c)	총효과 (d)	직접효과 (e)	간접효과 (f)	총효과 (g)
태 도		0.080		0.080	−0.090	−0.019	−0.109
직무전문성							
직무다양성	0.128		0.064	0.064		−0.015	−0.015
자 율 성	0.202		0.101	0.101		−0.024	−0.024
작업조건		0.049		0.049		−0.012	−0.012
인간관계	0.126		0.063	0.063		−0.015	−0.015
공 정 성	0.190	0.268	0.095	0.363		−0.086	−0.086
승진가능성	0.145	0.075	0.073	0.148		−0.035	−0.035
연공주의							
공 식 화	0.197		0.099	0.099		−0.024	−0.024
복지후생		0.106		0.106		−0.025	−0.025
월 보 수							
이직기회					−0.083		−0.083
생계책임					−0.105		−0.105
사회관계							
性					0.087		0.087
연 령							
근속기간							
직무만족		0.504		0.504	−0.123	−0.119	−0.242
조직몰입					−0.237		−0.237
R^2	0.449	0.640			0.160		

〈表 5〉 經路分析結果(小規模)

	직무만족	조 직 몰 입			이 직 의 도		
		직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과	총효과
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
태 도	0.248	0.080	0.124	0.204	−0.090	−0.048	−0.138
직무전문성							
직무다양성							
자 율 성							
작업조건		0.049		0.049		−0.012	−0.012
인간관계	0.122		0.061	0.061		−0.014	−0.014
공 정 성		0.268		0.268		−0.064	−0.064
승진가능성	0.499	0.075	0.250	0.325		−0.077	−0.077
연공주의							
공 식 화							
복지후생	0.144	0.106	0.072	0.178		−0.042	−0.042
월 보 수							
이직기회					−0.083		−0.083
생계책임					−0.105		−0.105
사회관계							
性					0.087		0.087
연 령							
근속기간							
직무만족		0.504		0.504	−0.123	−0.119	−0.242
조직몰입					−0.237		−0.237
R^2	0.476	0.640			0.160		

대하여 직무만족 또는 조직몰입을 통하여 間接的으로 갖게되는 영향력으로서 이는 (조직몰입에 대한 각 변수의 총효과)×(이직의도를 종속변수로 할 때 조직몰입의 β값)이다. 즉, 각 변수들의(d)항값×(−0.237)로 계산된다. 예를 들어 態度의 경우 (f)항값 즉, 태도의 이직의도에 대한 間接效果는 0.125×(−0.237)=−0.030 이다.따라서 태도가 이직의도에 미치는 총효과는 (e)항의 直接效果(direct effect)와 (f)항의 間接效果를 합계한 −0.120 이다〔즉,(−0.090)+(−0.030)〕. 이는 태도가 긍정적인 방향으로 한단위 높아질 때 0.12 만큼의 이직의도 감소효과가 있음을 의미한다. 나머지 17개의 독립변수와 직무만족에 대한 계산절차도 이와 마찬가지이다.

〈表 2〉에서 규모에 관계없이 전체 응답자에 대한 분석결과는 職務滿足, 組織沒入이외에도 태도 등 13개 독립변수들이 이직의도에 直·間接的으로 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이중 0.05 이상의 의미가 있는 것으로는 態度, 公正性, 昇進可能性, 離職機會, 生計責任, 性의 6개의 독립변수와 직무만족 및 조직몰입으로 나타났다.또한 전체 20개의 변수가 이직의도에 대하여 갖는 說明力(R^2)은 0.160으로 상당히 낮게 나타났는데 이는 이직행위에 대한 앞으로의 연구가 본 연구의 바탕이 되고 있는 旣存硏究에서 중점적 대상으로 다루어온 組織內的要因 일변도에서 벗어나 종업원 개인적 속성과 組織外的要因에 대하여도 관심을 가져야함을 시사한다고 보겠다.또한 이처럼 낮은 설명력은 기존의 실증분석 결과들에서도 지적되었듯이 아직도 자발적이직에 대한 선행요인들이 體系的으로 摘出되지 못하고 있음을 의미한다고 보겠다(Steel & Ovalle, 1982)

〈表 2〉에서 組織內的要因들은 모두가 직무만족이나 조직몰입을 통하여 間接的으로만 離職意圖에 영향을 미치는데 반하여, 組織外的要因들(이직기회, 생계책임)은 매개변수를 거침이 없이 直接的으로 離職意圖에 영향을 미치는 것으로 나타났다.그리고 個人要因으로서 태도는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에 直接的인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 性은 이직의도에만 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 〈表 2〉에 나타난 결과를 분석하면 매개변수인 직무만족과 조직몰입을 제외한 결정요인들 만을 고려할 때 이직의도에 미치는 總效果는 태도(−0.120), 생계책임(−0.105), 性(0.087), 이직기회(−0.083), 승진가능성(−0.073), 공정성(−0.067)의 순으로 나타났다. 그리고 직무다양성(−0.015), 자율성(−0.010), 작업조건(−0.006), 인간관계(−0.018), 연공주의(0.012), 공식화(−0.010), 복지후생(−0.031)은 若干의 效果를 가지며, 이밖에 직무전문성, 월보수, 사회관계, 연령, 근속기간은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한 특이한 것은 離職機會와 離職意圖가 負(−)의 관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 기존의 實證分析結果들과는 상반된 것이다.이러한 결과는 비교적 높은 이직기회를 갖고 있는 능력자들이 신분과 보수면에서 유리한 조직을 찾아 轉職(transfer)하는 것을 자연스럽게 여기는 西歐的 風土와는 달리, 비록 높은 능력을 갖고 있어 대체적인 취업기회가 많다 할지라도 잦은 轉職을 무능하기 때문으로 여기는 우리의 문화적 풍토와의

차이에서 기인하는 것으로 풀이된다.

다음으로 대규모기업에 대한 분석결과는 〈表 3〉과 같다. 직무만족과 조직몰입을 제외한 결정요인들이 이직의도에 미치는 총효과는 태도(−0.126), 생계책임(−0.106), 性(0.087), 이직기회(−0.083), 공정성(−0.082), 승진가능성(−0.053)의 순으로 나타났다. 그리고 직무다양성(−0.025), 작업조건(−0.012), 인간관계(−0.023), 연공주의(0.015), 복지후생(−0.025)은 若干의 效果를 가지며, 이밖에 직무전문성, 자율성, 공식화, 월보수, 사회관계, 연령, 근속기간은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

중규모기업에 대한 분석결과는 〈表 4〉와 같다. 직무만족과 조직몰입을 제외한 결정요인들이 이직의도에 미치는 총효과는 태도(−0.109), 생계책임(−0.105), 性(0.087), 공정성(−0.086), 이직기회(−0.083)의 순으로 나타났다. 그리고 직무다양성(−0.015), 자율성(−0.024), 작업조건(−0.012), 인간관계(−0.015), 승진가능성(−0.035), 공식화(−0.024), 복지후생(−0.025)은 若干의 效果를 가지며, 이밖에 직무전문성,연공주의, 월보수, 사회관계, 연령, 근속기간은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

끝으로 소규모기업에 대한 분석결과는 〈表 5〉와 같다. 직무만족과 조직몰입을 제외한 결정요인들이 이직의도에 미치는 총효과는 태도(−0.138), 생계책임(−0.105), 性(0.087), 이직기회(−0.083), 승진가능성(−0.077), 공정성(−0.064)의 순으로 나타났다. 그리고 작업조건(−0.012), 인간관계(−0.014), 복지후생(−0.042)은 若干의 效果를 가지며, 이밖에 직무전문성, 직무다양성, 자율성, 연공주의, 공식화, 월보수, 사회관계, 연령, 근속기간은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.또한 소규모기업의경우 태도요인이 대·중규모에 비하여 특히 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 간단히 요약하면 〈表 6〉과 같다.

〈表 6〉 決定要因들이 離職意圖에 미치는 效果

결정요인들이 이직의도에 미치는 효과	전 체	대 규 모	중 규 모	소 규 모
아주 큼 (총효과 0.10이상)	태도(−) 생계책임(−)	태도(−) 생계책임(−)	태도(−) 생계책임(−)	태도(−) 생계책임(−)
어느정도 큼 (총효과 0.05 이상 0.10 미만)	女性(+) 이직기회(−) 승진가능성(−) 공정성(−)	女性(+) 이직기회(−) 공정성(−) 승진가능성(−)	女性(+) 공정성(−) 이직기회(−)	女性(+) 이직기회(−) 승진가능성(−) 공정성(−)

결정요인들이 이직의도에 미치는 효과	전 체	대 규 모	중 규 모	소 규 모
약간 있음 (총효과 0.05미만)	직무다양성(-) 자율성(-) 작업조건(-) 인간관계(-) 연공주의(+) 공식화(-) 복지후생(-)	직무다양성(-) 작업조건(-) 인간관계(-) 연공주의(+) 복지후생(-)	직무다양성(-) 자율성(-) 작업조건(-) 인간관계(-) 승진가능성(-) 공식화(-) 복지후생(-)	작업조건(-) 인간관계(-) 복지후생(-)
전혀 없음	직무전문성 월보수 사회관계 연령 근속기간	직무전문성 자율성 공식화 월보수 사회관계 연령 근속기간	직무전문성 연공주의 월보수 사회관계 연령 근속기간	직무전문성 직무다양성 자율성 연공주의 공식화 월보수 사회관계 연령 근속기간

위의 〈표 6〉에서 나타난 바와 같이 日常的인 態度(근면성, 성실성, 책임감)와 生計責任은 규모에 관계없이 이직의도에 미치는 효과가 상당히 큰 것으로 나타났다. 즉, 일상적인 태도가 바람직하거나(근면,성실하고 책임감 있는 경우), 家長으로써 생계책임이 클수록 이직의도는 낮게 나타났다.

또한 性, 離職機會, 公正性의 경우도 규모에 관계없이 이직의도에 미치는 효과가 어느정도 큰 것으로 나타났으며, 昇進可能性은 중규모를 제외한 대,소규모기업에서는 어느정도 큰 효과가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 남성보다는 여성의 경우가 높은 이직의도를 보여주었으며, 또한 이직기회, 승진가능성, 공정성에 대한 인지도가 클수록 이직의도는 낮게 나타났다.

이상에서 이직의도에 영향을 미치는데 있어 態度, 性과 같은 개인적 요인과 조직외적인 요인인 生計責任, 離職機會가 상당히 주요한 역할을 하는 것으로 나타났으며, 반면에 기존 연구에서 중점적으로 다루어 왔던 조직내적 요인들은 昇進可能性, 公正性만이 어느정도의 효과가 있고 나머지 변수들은 약간 또는 전혀 효과가 없는 것으로 요약될 수

있다.

2. 假說檢證

위의 경로분석결과를 바탕으로 앞서 제시한 연구가설을 검증하고자 한다. 다만 여기에서는 전체응답의 경우(表 2)만을 대상으로 하며 규모별(表 3,4,5)에 대한 검증은 생략하기로 한다.

가설 1 : 조직내적요인 중 직무전문성, 직무다양성, 자율성, 작업조건, 인간관계, 공정성, 승진가능성, 공식화, 복지후생, 월보수는 직무만족 또는 조직몰입에는 正(+)의 영향을 미치며, 이직의도에는 負(−)의 영향을 미칠 것이다.

〈表 2〉에서 나타난 바와 같이 직무다양성, 자율성,작업조건, 인간관계, 공정성, 승진가능성, 공식화, 복지후생은 직무만족 또는 조직몰입에는 正(+)의 영향을 미치며, 이직의도에는 負(−)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1을 채택하나, 직무전문성과 월보수는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 1을 기각한다[6]. 직무전문성의 경우 가설이 기각된 이유는 아직도 우리나라기업의 경영풍토가 직무위주 즉 일중심 보다는 사람중심의 인사관리가 이루어짐으로써 종업원들의 이에 대한 인식이 부족한 탓으로 풀이된다.

가설 2 : 조직내적요인 중 연공주의는 직무만족 또는 조직몰입에는 負(−)의 영향을 미치며, 이직의도에는 正(+)의 영향을 미칠 것이다.

마찬가지로 〈表 2〉에서 연공주의는 직무만족 또는 조직몰입에는 負(−)의 영향을 미치며, 이직의도에는 正(+)의 영향을 미침으로써 가설 2를 채택한다.이는 종업원들의 인식이 연공주의에 대하여 거부감을 나타내는 증좌로 볼 수있다.

가설 3 : 조직외적요인의 경우 높은 이직기회는 이직의도에 正(+)의 영향을 미칠 것이나, 높은 생계책임과 원만한 사회관계는 이직의도에 負(−)의 영향을 미칠 것이다.

---

6) 월보수가 이직의도 또는 이직에 미치는 효과에 대하여는 Bluedorn (1976, 1977), Martin(1977, 1979), Price & Bluedorn(1979), Price & Mueller(1979)의 경우 負(−)의 관계로 나타났으며, Dickson(1977), Bluedorn (1980)의 경우는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Wahba, 1980, pp.14−15 참조).

본 가설에 대하여는 생계책임의 경우만이 가설을 채택하고, 이직기회와 사회관계의 경우는 기각되었다. 특히 이직기회의 경우는 기존의 실증분석결과들과 상치된 결과를 보여주고 있는데 이는 앞서 언급하였듯이 비교적 높은 이직기회를 갖고 있는 능력자들이 신분과 보수면에서 유리한 조직을 찾아 轉職(transfer)하는 것을 자연스럽게 여기는 西歐的 風土와는 달리, 비록 높은 능력을 갖고 있어 대체적인 취업기회가 많다 할지라도 잦은 轉職을 무능하기 때문으로 여기는 우리의 문화적 풍토와의 차이에서 기인하는 것으로 풀이된다.

가설 4 : 개인적 요인의 경우 태도가 좋을수록, 남성, 근속기간이 길수록 이직의도에 높은 負(−)의 영향을 미치게 될 것이다.

태도와 性의 경우는 가설 4를 채택하나, 근속기간의 경우는 가설 4를 기각하는 것으로 나타났다.

3. 要約 및 提言

이상의 분석결과를 요약하면 전반적으로 모델의 說明力이 기존의 연구결과와 마찬가지로 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있는 바 이에 대하여는 先行要因들에 대한 體系的인 연구가 요망되며, 또한 因果的 모델이 아닌 다른 각도에서의 연구를 고려해 볼 필요가 있다 하겠다[7].

다음으로 경로분석에서 나타난 결과는 態度와 生計責任이 규모에 관계없이 離職意圖에 미치는 효과가 상당히 큰 것으로 나타났으며(총효과 0.10 이상), 이외에 性, 離職機會, 公正性 또한 규모에 관계없이 이직의도에 어느정도의 영향을 미치는 것으로 나타났다(총효과 0.10 미만 0.05 이상). 다만 昇進可能性의 경우는 중규모(−0.035)가 대규모(−0.053), 소규모(−0.077)에 비하여 상대적으로 효과가 작은 것으로 나타났다. 이처럼 관

7) 이와 함께 이직연구에 대한 새로운 시각에서의 필요성은 다음과 같은 이유로 제기되고 있다.
첫째로 이직의 선행변수에 대한 연구가 방대하게 이루어져 왔음에도 불구하고 이들 모델에 의한 설명력이 상당히 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있다는 점이다(Steel & Ovalle, 1984).
둘째로 지금까지의 離職에 대한 因果的 모델들에 따른 연구 결과는 실질적인 인과관계를 나타낸다고 보기어려우며(Clegg, 1983), 또한 조직에 유용한 종업원들의 이직을 감소시키는데 실질적으로 이용되기 어렵다는 점이다(McEvoy & Cascio, 1985).
셋째로, 대부분의 기존연구에서 경시되어 왔던 離職이 조직에 미치는 효과에 대한 관심이 점증하고 있다. 즉, 전통적으로 이직은 조직의 否定的 側面을 露呈하고 있다는 가정하에 이직에 대한 연구가 이루어져오고 있는데 반하여 최근의 많은 연구결과는 離職과 離職者의 成果間에는 負의 관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다(Rosse, 1986 ; Sheridan, 1985 ; O'Connor et al., 1984 ; Dreher, 1982 ; Keller, 1984 ; Stumpf & Dawley, 1981).

리자의 통제영역을 벗어난 組織外的인 要因들(태도, 생계책임, 性)이 이직에 미치는 효과가 특히 큰 것으로 나타난 점은 이직관리의 어려움을 단적으로 나타냈다고 할 수 있으나, 정신교육 등의 교육훈련을 통한 態度開發, 복지후생 또는 라이프싸이클을 바탕으로 하는 報酬體系의 開發을 통한 생계책임의 고려, 신분 또는 보수면에서의 性的 差別의 解消와 같은 우회적인 방안을 강구함으로써 이들 요인들에 의한 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이다. 그리고 組織內的 요인으로써 公正性과 昇進可能性이 중요한 관리요인으로써 나타났는 바, 이는 이직의도를 낮추는데 있어서 情實을 배제한 공정성에 바탕을 둔 승진이 특히 요망됨을 의미한다고 보겠다.

이밖의 많은 요인들은 이직의도에 약간의 효과 또는 효과가 없는 것으로 본 연구결과 나타났으나 각 기업의 狀況과 特性(예를 들어 업종, 기술수준, 역사, 시장점유율, 조직구성원의 학력, 성, 숙련도, 근속기간의 분포 등)에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 이를 경영실무에 적용함에는 보다 세심한 연구가 따라야 할 것이다.

V. 結　　論

본 연구결과 조직내적요인들(직무다양성, 자율성, 작업조건, 인간관계, 공정성, 승진가능성, 연공주의, 공식화, 복지후생)은 직무만족이나 조직몰입을 경유하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직외적요인들(이직기회, 생계책임)과 개인적요인으로써 性은 직무만족이나 조직몰입을 경유하지 않고 직접 이직의도에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일상적인 態度는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에 직접적으로 상당한 효과를 미치고 있어 중요한 관리요인으로 분석되었다. 이밖에 직무전문성, 월보수, 사회관계, 연령, 근속기간은 규모에 관계없이 직무만족,조직몰입, 이직의도에 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

결정요인들이 이직의도에 미치는 총효과를 고려할 때 규모에 관계없이 態度와 生計責任이 이직관리에 있어서 상당히 중요한 변수인 것으로 밝혀졌으며, 태도의 경우는 특히 대규모와 소규모기업에 있어서 직무만족과 조직몰입에도 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다.이에 비하여 생계책임의 경우는 직무만족과 조직몰입에 영향을 전혀 주지 않으면서 단지 이직의도에만 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 생계책임이 규모에 관계없이 비슷한 이직효과를 나타내는데 비하여,태도의 경우는 특히 중규모기업에서 효과가 큰 것으로 나타났다(중규모 −0.138, 대규모 −0.126, 소규모 −0.109).

이외에도 모든 규모에 걸쳐서 어느정도의 효과(총효과 0.10 미만, 0.05 이상)가 있는 요인으로는 性, 離職機會, 昇進可能性, 公正性(이는 중규모기업의 경우 제외)으로 밝혀

졌는데, 구체적으로 승진가능성의 경우는 특히 소규모기업에서, 공정성의 경우는 특히 대규모기업에서 상대적으로 큰 효과가 있는것으로 나타났다. 性의 경우 여성이 남성에 비하여 높은 이직의도를 보여주고 있어 신분이나 보수면에서 여성인력에 대한 성적차별의 존재를 암시한다 하겠다.

그리고 이직의도에 대한 효과가 크지는 않지만(총효과 0.05 미만) 모든규모에 걸쳐서 약간의 이직효과를 나타내는 요인으로는 作業條件, 人間關係, 福祉厚生이 있으며 이들은 모두 이직의도에 負(-)의 효과를 보여주었다.이중에서 복지후생의 경우는 특히 소규모기업에서 효과가 큰 것으로 나타나(소규모 -0.042, 대규모·중규모 -0.025), 소규모기업이 복지후생면에서 상대적으로 부실함을 보여준다고 하겠다.

그러나 本 論文에서 나타난 결과는 다음과 같은 점에서 限界点을 갖는다.

첫째로 이직의도 또는 잔류의도로 실제 이직행위를 대체함으로써 분석결과를 이직행위와의 관계에서 확정적으로 결론짓기에는 한계가 있을 것이다.

둘째로는 일정수준 이상의 妥當性과 신뢰도를 갖는 설문항목만을 추출하여 統計處理 및 分析에 이용하였으나 분석결과를 客觀化하는데는 한계가 있을 것이다.

셋째로 本 硏究結果가 이직 또는 이직의도를 설명함에 있어 모든 내용을 포함하고 있다고 보기는 어렵다.그 이유는 본 연구에서 참조한 이직에 영향을 미치는 決定要因들이 연구자, 업종, 시간, 職級, 職種 등 표본집단의 차이에 따라서 多樣하게 나타났고, 이들 決定要因들에 의한 이직행위의 설명력이 낮다고 하는 고질적 문제가 미해결된 채로 남아 있기 때문이다.

그리고 대부분의 이직에 대한 연구가 그렇듯이 본 연구도 이직의도를 종속변수로만 취급하였으나 몇몇 연구결과는 이직행위가 잔류자들의 이직행위에도 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.따라서 본 연구에서 循環的(recursive)模型을 전제로 한 經路分析結果에 따른 결과는 한계를 갖게 될 것이다.

따라서 이직에 대한 연구가 높은 설명력을 갖고, 실무에 보다 유용한 시사점을 도출하기 위하여는 먼저 離職行爲를 대상으로 하는 縱斷的 硏究가 요망되며 변수들간의 因果關係에 대한 정밀한 분석이 선행되어야 할 것으로 믿는다.

〈參 考 文 獻〉

〈國內文獻〉

金石會, 人事管理論, 貿易經營社, 1984.

김문석, "우리나라 종업원의 이직에 영향을 미치는 영향요인에 관한 연구", 연세대 석

사학위논문, 1988.
金秀坤, "離職率의 國際比較 및 決定要因分析", 韓國開發研究, vol.3, no.3, 1981.
金植鉉, 人事管理論, 貿易經營社, 1985.
김영호, "관리직종업원 이직행위의 영향요인에 관한 연구", 서울대석사학위논문, 1985.
愼侑根, 組織行爲論, 茶山出版社, 1985.
愼侑根, 組織環境論, 茶山出版社, 1987.
李孝秀, 勞動市場構造論, 法文社, 1984.
全埈弘, "自發的 離職의 先行變數와 過程에 관한 研究", 서울대 석사학위논문, 1988.
崔鍾泰, 現代人事管理論, 博英社, 1981.
韓國經營者 總協會, 勞動經濟年鑑 '89, 1989.
許哲夫, 組織行動論, 螢雪出版社, 1990.
韓國生產性 本部, 生產性리뷰, 1992. 12.

〈外國著書〉

Kerlinger, F.. N.,*Foundations of Behavioral Research (2nd ed.)*, NewYork : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973.

Porter, L. W.., E. E. Lawler III, & J. R. Hackman, *Behavior in Organizations,* Auckland : Mc-Graw Hill, 1981.

Secord, P. F, & C. W. Backman, *Social Psychology,* Auckland : Mc-Graw Hill, 1974.
Pinder, C.C., *Work Motivation : Theory, Issuse, and Application,* Glenview,Illinois : Scott, Foresman and Company. 1984.

Hammer,W.C., & F. L. Schmidt, *Contemporary Problems in Personnel,* Chicago, Illinios : St. Clair Press, 1979.

March,J.G., & Simon,H.A., *Organizations,* N. Y. : John Wiley & Sons, Inc., 1958.

楠田 丘(韓國工業標準協會 譯), 새로운 人事考課, 한국공업표준협회, 1990.

〈外國論文〉

Abelson, M. A. (1987), Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover, *J. of Applied Psychology,* vol.72, no.3, pp.382－386.

Abelson,M.A., & B.D.Baysinger(1984) , Optimal and Dysfunctional Turnover : Toward an Organizational Level Model, *Academy of Management Review,* vol.9,no.2,pp.331－341.

Alwin, D. F., & Hauser, R. M.(1975), The Decomposition of effects in path analysis, *American Sociological Review,* vol. 40, pp.37－47.

Baysinger, B. D., W. H. Mobley(1983),Employee Turnover : Individual & Organizational Analysis, *Research in Personnel* & Human Resources Management, vol.1, pp.269-319.

Beehr, T. A. , T.D.Taber, J. T. Walsh(1980), Perceived Mobility Channels : Criteria for IntraOrganizational Job Mobility, *Organizational Behavior and Human Performance,* vol. 26, pp. 250-264.

Bluedorn, A.C.(1982), The Theories of Turnover : Causes, Effects, and Meaning, *Research in the Sociology of Organizations,* vol.1, pp.75-128.

Bluedorn, A. C.(1982), A Unified Model of Turnover from Organizations, *Human Relations,* vol.35, no.2, pp.135-153.

Calddel, D. F., C. A. O'Reilly III(1985), The Impact of Information on Job Choices and Turnover, *Academy of Management Journal,* vol.28, no.4, pp.934-943.

Curry, J. P., D. S. Wakefield, J. L. Price, C. W. Mueller(1986), On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment, *AMJ,* vol.29, no.4, pp.847-858.

Dalton, D.R., Todor,W.D.(1982), Turnover : A Lucrative Hard Dollar Phenomenon, *Academy of Management Review,* vol.7, no.2, pp.212-218.

Dalton, D.R., Todor, W. D., D.M.Krackhardt(1982), Turnover Overstated : The Functional Taxonomy, *AMR,* vol.7, no.1, pp.117-123.

Farkas, A. J., L. E. Tetrick(1989), A Three-Wave Longitudinal Analysis of the Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turnover Decisions, *J. of Applied Psychology,* vol.74, no.6, pp.855-868.

Hollenbeck, J.R. (1989), Control Theory and the Perception of Work Environments : The Effects of Focus of Attention on Affective and Behavioral Reactions to Work, *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* vol.43, pp.406-430

Hollenbeck, J.. R. and C. R. Williams(1986), Turnover Functionality Versus Turnover Frequency : A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness, *J. of Applied Psychology,* vol.71, no.4, pp.606-611.

Hom,P.W., C.L.Hulin(1981), A Competitive Test of the Prediction of Reenlistment by Several Models, *J. of Applied Psychology,* vol.66, no.1, pp.23-39.

Jackofsky, E. F. & L. H. Peters(1983), Job Turnover vs. Company Turnover : Reassessment of the March and Simon Participation Hypothesis, *J. of Applied Psychology,* vol.68, no.3, pp.490-495.

Kim,Jae-On (1975), Multivariate Analysis of Ordinal Variables, *American Journal of Sciology,* vol.81, no.2,pp.261-298.

Martin, T. N.(1979), A Contextual Model of Employee Turnover Intentions, *AMJ*, vol.22, no.2, pp.313－324.

Martin, T. N.(1979), A Contextual Model of Employee Turnover Intentions *AMJ*, vol.22, no.2, pp.313－324.

Martin, T. N., J. G. Hunt(1980), Social Influence and Intent to Leave : A Path-Analytic Precess Model, *Personnel Psychology*, vol.33, no.3, pp.453－468.

Martin, T. N., J. L. Price, & C. W. Mueller(1981), Functional Turnover : An Empirical Assessment, *J. of Applied Psychology*, vol.6, no.6, pp.716－721.

McEvoy, G.M., W.F.Cascio (1985), Strategies for Reducing Employee Turnover : A Meta-Analysis, *J. of Applied Psychology*, vol.70, no.2, pp.342－353.

McEvoy, G.M., & W.F.Cascio(1987), Do good or poor performers leave ? : A Meta-Analysis of the relationship between performance and turnover, *AMJ*, vol.30,no.4, pp.744-762.

Mobley, W. H.(1977), Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, *J. of Applied Psychology*, vol.62, no.2, pp.237-240.

Mobley, W. H.(1982),Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research *AMR*, vol..7, no.1, pp.111－116.

Mobley, W.H., H.H.Hand, R.L.Baker, B. M. Meglino (1979), Conceptual and Empirical Analysis of Military Recruit Training Attrition, *J. of Applied Psychology*, vol.64, no.1, pp.10－18.

Mobley, W. H., R.W. Griffeth, H. H. Hand, B. M. Meglino (1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, vol.86, no.3, pp.493－522.

Mobley, W. H., S. O. Horner, A. T. Hollingsworth (1978), An Evaluation of the Precursors of Hospital Employee Turnover, *J. of Applied Psychology*, vol.63,no.4, pp.408－414.

Price, J. L., C. W. Mueller(1981), A Causal Model of Turnover for Nurses, *AMJ*, vol.24, no.3, pp.543－565.

Price, J.L., & C. W. Mueller (1986), Absenteeism and Turnover of Hospital Employees, *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, vol.5,JAI Press Inc.

Sheridan, J. E.(1985), A Catastrophe Model of Employee Withdrawal Leading to Low Job Performance, High Absenteeism, and Job Turnover during the First Year of Employment, *AMJ*, vol.28, no.1, pp.88－109.

Steel, R. P. and N. K. Ovalle, 2d. (1984), A Review and Meta Analysis of Researchon the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover, *J. of Applied*

Psychology, vol.69, no.4, pp.673－686.

Steers, R. M., & R. T. Mowday (1981), Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Process, *Research in Organizational Behavior,* vol.3, pp.235－281.

Wahba, M. A. (1980), *TURNOVER FROM ORGANIZATIONS : A MULTIVARIATE ANALYSIS OF A CAUSAL MODEL,* The Pensylvania State University Ph. D. Thesis.