

중소기업의 직무 적합성과 지각된 공정성이 자 발적 이직의도에 미치는 영향

An Effect of Job Fitness and Perceived Justice on Voluntary Turnover Intention in small firm

강성수(Seong-Soo Kang)

서남대학교 사회과학부 경영학과 교수, 제1저자

유우정(Yoo-Jung You)

서남대학교 대학원 박사과정 경영정보학과,

공동저자

황용수(Yong-Soo Whang)

서남대학교 대학원 박사과정 경영정보학과,

공동저자

목 차

I. 서 론

II. 이론적 배경

III. 연구모형 및 가설의 설정

IV. 실증분석

V. 결 론

참고문헌

Abstract

Abstract

The purpose of this study is to find out the relationship between job fitness, organizational justice(distributive, procedural, interactional), job satisfaction, organizational trust, organizational commitment, and voluntary turnover intention in private organization such as in small firm in Korea. To identify the these relationships, the secondary data or past studies that were related with job fitness, organizational justice, job satisfaction, organizational trust, organizational commitment, voluntary turnover intention was collected and theoretically arranged. I made the theoretical proposed model to explain these relationships between the constructs, identify the operational definitions and 18 hypotheses was established, there was executed the survey of 262 in employees. Using the collected data, previous performances to confirm the construct validity and internal consistency by EFA(Exploratory Factor Analysis); i.e. factor analysis by SPSS , reliability by cronbach's a, and by the CFA(Confirmative Factor Analysis) and structural equations modelling the proposed model was tested by LISREL v. 8.52. The research came to the conclusions as follows: First, three perceived justice had the positive effect to the job satisfaction empirically. Second, procedural justice in three perceived justice only had the positive effect to the organizational trust empirically. Third, distributive justice in three perceived justice only had the positive effect to the organizational

commitment empirically. Forth, job fitness had the positive effect to the organizational commitment, organizational trust, job satisfaction empirically in perspective. Fifth, I found the relationship between job satisfaction and organizational commitment, between job satisfaction and organizational trust was positive, between organizational commitment and trust. Finally, job satisfaction, organizational trust had not the positive effect directly, but indirect effect via organizational commitment was identified in voluntary turnover intention by empirical test.

Key Words : job fitness, perceived organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, organizational trust, voluntary turnover intention

I. 서론

정보화 사회로 접어들면서 개인은 어떤 형태로든 조직에 속하게 되고, 직무는 개인과 조직을 연결하는 매개체로서의 기능을 수행하게 되었다. 산업사회 초기에 직무는 경제적 재화획득을 위한 원천으로써의 기능이 강조되었으나, 후기산업사회에서 직무는 재화획득보다는 생활의 질의 가치비중을 증대시키는 기능이 강조되고 있으며, 또한 직무는 자기성장과 자기개발을 위한 합리적인 체계이어야 한다는 생각이 증가되었다. 따라서 많은 연구자들은 직무수행에 따른 외재적 보상뿐만 아니라 내재적 보상에 관해서도 관심을 가지게 되었다.

일반적으로 중소 정보기술(information technology)기업의 직무특성과 개인적 특성 간의 적합성이 높을 때 작업자는 외재적 동기부여와는 무관하게 그 직무로부터 긍정적 심리상태를 경험하게 되고 이는 곧 높은 직무만족과 성과를 가져올 것이라고 추측할 수 있다. 또한 직무적합성이 높은 개인이라 하더라도 때로는 목표달성과 직무수행과정에 욕구불만과 갈등상황에 놓이게 되는데, 이 경우 직무적합성이 낮은 사람들의 경우 결국에는 다른 조직으로 이동하게 되는 자발적 이직의도가 발생하게 된다.

이러한 자발적 이직의도의 원인으로 여러 선행연구들에서는 조직몰입, 조직몰입, 조직신뢰, 직무만족 등 여러 요인들이 복합적으로 영향으로 미치는 것으로 제안하고 있다.

본 연구에서도 이러한 현대적 조직에서의 자발적 이직의도의 원인으로 직무적합성과 조직공정성을 설정하였으며, 직무만족과 조직신뢰, 조직몰입을 경유하여 자발적 이직의도와 의 영향력 관계를 가정하였다.

또 다른 관점에서 살펴보면 조직구성원이 해당 조직에서 부여된 직무를 수행함에 있어 과연 공정하게 대우받고 있는지의 문제를 들 수 있다. 다시 말해서 본 연구에서는 그동안 여러 조직행동 연구에서 중요하게 다루어져 왔던 조직 공정성이론에 입각하여 이를 살펴보고자 한다. 일반적으로 조직의 구성원들은 자신이 공정하게 처우를 받았다고 지각할 경우 자신들의 작업 및 보상, 상급자 및 조직에 대하여 긍정적인 태도를 견지한다고 볼 수 있는데, 이는 자신이 부여받은 직무를 충실히 수행하게 되는 원

인이 되며 더 나아가 해당 조직에 대한 신뢰와 몰입수준을 증가시켜 주고 궁극적으로 타 조직으로의 이직을 저해하는 역할을 수행하게 된다는 것이다.

본 연구는 이러한 논리에 입각하여 조직구성원의 자발적 이직의도에 있어 결정적인 역할을 수행할 것으로 기대되는 중요요인으로 조직구성원의 직무 적합성과 조직 공정성의 두 가치를 이용하기로 한다. 따라서 본 연구에서는 중소 정보기술 기업을 대상으로 직무 적합성과 조직 공정성을 기초로 하여 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입, 그리고 자발적 이직의도의 이론적 고찰을 통해 개념적 연구모형을 도출하고 조직구성원들에 대한 설문조사를 통해 자료를 수집한 후, 이를 실증적으로 검토하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무 적합성

직무 적합성(job fitness)이란 직무와 직무수행자간의 상호 유기적인 조화관계를 의미하는데 여기에서의 유기적인 조화관계란 직무의 특성과 수행자의 개인적 특성이 부합되는 정도라 말할 수 있다. 직무 적합성의 결과는 직무에 대한 긍정적인 태도나 행위로 나타나게 된다.

직무적합성이란 조직구성원이 특정한 조직을 선택하는데 있어 가장 우선적으로 고려되는 부분으로써 개인과 조직사이의 적합성(Kristof, 1996; Montgomery, 1996) 또는 개인과 조직의 믿음(Netemeyer et al., 1997) 또는 개인과 조직의 목표(Vancouver et al., 1994) 사이의 일치성(조화)을 기초로 하게 된다. 다시 말해서 개인의 가치와 조직의 차이가 일치하는 것으로 정의할 수 있는데(Dawes, 1988) 이러한 조직 적합성은 직무만족과 밀접하게 관련되어 있다고 할 수 있다(김경수와 김공수, 1998). 개인과 직무간의 적합은 종업원의 지식(Knowledge), 기능(Skills), 그리고 능력(Abilities)과 직무가 요구하는 것과의 일치라고 정의할 수 있다(Calswell and O'Reilly, 1990; Catman and Calswell, 1991).

Edwards(1991)의 연구에 의하면 개인과 직무의 적합에 대한 정의는 직무가 요구하는 것을 충족시킬 때 발생한다는 점을 강조하고 있으며, 직무가 개인의 욕구를 충족시킬 때 발생한다는 점을 특히 강조하고 있다. 결국에는 개인과 직무간의 적합여부는 개인과 개인에게 배정된 특정한 직무간의 양립성을 의미하게 되는 것이다.

직무 적합성과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 주로 인사선발과 관련된 연구들로부터 시작되었다. Rynes and Gerhart(1990), Bowen et al. (1991), Bretz et al.(1993)등의 연구에서는 이러한 욕구를 만족시키기 위해서 학자들은 직무의 일치 뿐만 아니라 지원자들의 가치, 신념, 성격특징과 조직의 가치, 신념, 규범의 일치성인 조직일치도 함께 고려하는 좀 더 확장된 관점을 제안하였다.

2. 조직 공정성

Adams의 공정성이론(equity theory)에 기초하여 발달한 조직공정성 이론은 조직내에서 성립되는 공정성이 조직의 기능과 종업원의 태도 및 행동에 많은 영향을 미친다는 점에서 관심의 대상이 되어 왔다(Kim and Mauborgue, 1993; Korsgaard et al., 1995; Moorman, 1991; Sapienza and Korsgaard, 1996).

일반적으로 조직은 우수한 인적자원을 유인하고, 기존의 구성원들이 높은 성과를 내도록 동기를 유발시키며, 장기간에 걸쳐 조직구성원들의 성과를 유지시키기 위하여 구성원들에게 다양한 형태의 금전적 혹은 비금전적 보상을 제공하게 된다. 이러한 조직구성원의 조직행동에 대한 비금전적 보상의 차원에서 연구된 개념이 바로 조직공정성(organizational justice)의 개념이다. 지금까지의 대부분 인사조직의 연구결과들을 살펴보면 공정성이 직무만족과 조직결속 등 제반 조직유효성을 신장시키는데 중요한 역할을 하고 있는 것이라는 점을 제시하였다(Alexander and Ruderman, 1987). 그러나 최근 들어 이러한 공정성과 직무만족, 공정성과 조직몰입, 공정성과 조직시민행동, 공정성과 자발적 이직의도 등 다양한 접근법이 시도되고 있다.

조직 및 사회분야에서 수행된 대부분의 연구들에서는 공정성을 분배적 공정성(distributive justice)과 절차적 공정성(procedural justice)으로 구분하고 있다. 이 두 가지 개념들은 그 영역이 뚜렷이 구분되고 있는바, 전자는 수용된 결과들에 대한 공정성을 의미하여 후자는 과정의 공정성을 의미하게 된다. 그러나 최근 들어 공정성을 분배공정성과 절차공정성 이외에 또 다른 차원인 상호작용적 공정성(interactional justice)에 대한 연구가 진행되고 있는데, 본 연구에서는 공정성의 유형을 크게 세 가지 형태로 구분지어 각각 살펴보고자 한다.

분배적 공정성은 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 결과물에 대하여 지각하는 공정성이란 정의할 수 있는데(Smith et al., 1999), Kumar et al.(1995)의 연구에서는 이를 거래 상대방으로부터 제공되는 이익 및 혜택의 공정성에 대한 거래당사자의 지각으로 정의하고 이러한 분배 공정성은 경로 구성원들 간의 이익과 의무의 분할 즉 개개 경로 구성원의 기여 혹은 투입과 비교할 때 이들이 획득한 상대적 보상에 대한 평가의 의미를 지니고 있다고 제시하였다. 절차적 공정성 목적이 달성되는데 사용된 수단에 대한 인지된 공정성(Lind and Tyler, 1988) 또는 논쟁 또는 협상의 결과에 도달하기 위해 의사결정자들에 의해 사용되는 정책, 절차, 기준의 인지된 공정성(Thibaut and Walker, 1975)로 정의되기도 한다. 절차적 공정성은 논의와 협상의 결과에 도달한 의사결정자들에 의해 사용된 정책, 절차, 기준에 대한 지각된 공정성이라고 정의할 수 있다(Alexander and Ruderman, 1987; Lind and Tyler, 1988).

그리고 상호작용적 공정성은 의사소통 방식, 우호적인 정도, 편견, 흥미, 존경, 정직, 예의 등으로 구성되어 지며 인간적인 측면과 비인간적인 측면까지 포함하는 의사결정을 수행하는 데 있어 적용되는 스타일에 관련되어 진다. 또한 상호작용적 공정성에는 넓게는 절차가 행해지는 동안 개인 상호관계 속에서 취급되는 것에 대한 공정성을 의미하고, 이러한 개념에는 원인에 대한 설명, 정직함, 공손함, 노력, 감정이입 등이 그 원인으로 구성된다.

3. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무에 대한 조직 구성원의 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 실제로 관찰되는 것처럼 명확하지는 않으며 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 것으로 매우 복합적인 개념이다. 직무만족이란 자신의 직무나 직무경험에 대한 긍정적 감정 상태로부터 직무자체와 보상, 시행 좌절, 만족, 불만을 얻을 수 있는 직무환경에 대한 평가까지 감정과 인지의 양 측면을 근거로 개념화된다.(Churchill, Ford and Walker 1974).

McCormick and Tiffin(1974)의 연구에서는 직무만족에 대하여 직무를 통해 얻어지거나 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 지닌다고 정의하였다. 이러한 직무만족은 단일차원에서 정의하고 접근하기 보다는 다차원적인 접근법이 주로 사용되는데, 가장 널리 알려진 분류로서 직무만족을 내재적 만족(internal satisfaction)과 외재적 만족(external satisfaction)으로 구분한 것이다. 내재적 만족에는 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등 직무 그 자체의 내재적 가치가 주는 만족감을 의미하며, 외재적 만족은 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진 등 직무수행의 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 보상가치에 대한 만족을 의미한다.

학자들에 따라 직무만족에 영향을 미치는 요인을 다르게 살펴보고 있는데, Hugh(1986)는 직무만족을 궁극적으로 직무를 통해서 얻게 될 기대와 실제 직무로부터 제공되는 조건 간의 불일치에 의해서 결정된다고 주장하였다.

4. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)의 개념은 사회과학에서 개인과 조직행위의 양측면을 분석하기 위하여 특정한 사람이나 집단의 행동특성을 나타내는 기술적 개념으로 많이 다루어져 왔는데 최근 조직행동학자와경영자들은 조직의 목표라 할 수 있는 성과향상과 조직구성원 유지의 유효한 수단으로써 조직몰입에 대한 관심이 높아지고 있다(Steers, 1977).

March and Simon(1967)은 조직몰입을 조직과 구성원 사이의 교환으로 파악하고, 양측은 상호간에 상대방에게 무엇인가를 요구하는 동시에 반대급부로 다른 것을 제공한다고 보고 이를 조직의 유인과 개인의 공헌의 관점에서 분석하였다. 그리고 Buchanan II (1974)은 조직몰입을 조직의 목표 및 가치관, 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직의 역할, 그리고 조직 그 자체에 대한 열렬한 정의적인 애착이라고 정의하였고, Porter(1974)등은 조직을 위하여 높은 정도의 노력을 경주하려는 종업원의 의사, 조직에 남아있고자 하는 강렬한 욕망, 그리고 조직의 중요한 목적 및 가치관의 수용이라고 정의하였다. Lyman(1974)은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등의 세 가지 요소들을 가지고 있는 개념으로 조직몰입을 정의하였다.

Allen and Meyer(1990)는 조직몰입의 형태를 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment) 그리고 유지적 몰입(continuance commitment)의 세 가지 형태로 구분하였는데, 정서적 몰입의 경우 조직구성원에 해당 조직에 대한 감성적인 관계적 느낌, 긍정적인 공감대, 그리고 높은 참여의식을 반영하는 정신적인 상태라고 정의하였다. 정서적 몰입은 심리적 애착의 형태로 가장 넓은 몰입이라 할 수 있다. 또한 규범적 몰입을 조직에의 의무에 대한 종업원의 믿음으로 정의하였는데, 이는 곧 도덕적인 의무감으로 해석되는데, 회사에 충직하고 의무를 성심성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관이며 조직의 목적이나 이득을 취하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다. 유지적 몰입은 종업원이 조직의 권한을 동일시하고 조직규범을 내재화하는 것에 근거를 두고 있는데, Jaros et al(1993)의 연구에서는 종업원이 조직의 목표와 가치를 내재화하는 것이 조직몰입 연구의 핵심이 되어왔으나 대부분의 연구자들이 이것을 규범적 몰입의 개념과 연결시키지 못했다고 할 수 있다.

조직몰입에 영향을 미치는 변인으로는 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성요인을 들 수 있으며 (Modway et al., 1982) 특히 공식화, 인간중심 조직특성과 같은 조직문화와 관리구조, 관리자의 리더십, 보수, 승진, 후생 복지, 자원의 부적합성 등과 같은 변인을 중요하게 보고 있다.

5. 조직신뢰

일반적으로 신뢰(trust)는 어떤 사람이나 사물의 정직함, 언행일치, 약속의 정확한 이행, 거짓이나 위선이 아닐 것이라는 기대, 어떤 일(또는 역할)을 제대로 수행할 수 있으리라는 기대라고 정의할 수 있다. Luhmann(1988)은 신뢰란 기본적으로 위험을 감수하는 것으로 어떤 상황에서 다른 사람으로부터 손해를 볼 가능성이 있지만 그를 선택한다는 것이라고 하였고, 확신은 위험이 없는 상태로 대안에 대한 고려를 하지 않고 행동하는 것을 확신이라고 하면서 위험을 개념을 사용하여 신뢰와 확신을 구분하고 있다. 특히 신뢰는 상호작용하는 상대방의 행동을 예측할 수 있게 하고 당사자간에 믿음을 갖도록 함으로써 집단이나 조직이 목표달성을 위한 협력과 협동행위를 높이는 작용을 하게 된다(Burt and Knez, 1996; Tyler and Kramer, 1995).

또한 Shapiro et al.(1992)은 이러한 신뢰를 동일시 중심(identification-based)의 관점에서 연구하였는데, 동일시 중심 신뢰는 타인의 기대와 의도에 대한 완전한 공감에 토대를 둔 신뢰로서, 이 수준에서의 신뢰는 상호간의 충분한 정서적 연결을 통해 서로의 가치를 효과적으로 이해하고 공감하며 받아들이기 때문에 서로를 위한 대리인으로 행동할 수 있으며, 그 행위에 대한 어떠한 감독이나 감시도 필요하지 않게 된다. Lewis et al.(1985)의 연구에서는 신뢰가 사회적 현실과 개인의 특성에 따라 상이한 양상을 보인다고 제시하였는데, 사람들 사이의 관계에서 기인한 집합적 속성임을 강조하면서, 상대방의 좋은 이유에 근거하여 상대를 신뢰하는 인지적 과정기반 신뢰와 서로의 애정 및 감정에 바탕을 두고 상대방을 신뢰하는 감정기반 신뢰, 그리고 어떤 행동에 참가하는 모든 사람들을 유능하고 의무감 있게 행동할 것이라는 행위적 제정기반 신뢰로 구분하였다.

McAllister(1995)는 신뢰의 근간이 되는 요인을 구분하여 인지에 근거한 신뢰와 감정에 근거한 신뢰로 구분하였다. 인지에 근거한 신뢰는 타인의 역량이나 믿음에 근거한 신뢰를 의미하고, 감정에 의한 신뢰는 사람들의 감정적 결속에 기초하는 신뢰라고 제시하였다. 신뢰의 구성요소에 대한 가장 포괄적인 연구이었던 Butler(1991)의 연구에 의하면, 신뢰의 구성요소로서 역량, 충성, 개방성, 수용성, 이용가능성, 일관성, 신중함, 공정성, 약속준수 등의 10개 요인들의 제시하였다. Jones and George(1998)의 연구에서는 신뢰를 조건적 신뢰와 무조건적 신뢰로 구분하여 살펴보았는데, 조건적 신뢰는 상호간에 적절하게 행동하고 상황에 대해 갖고 있는 유사한 이해의 범위 내에서 기꺼이 거래에 응하는 상태로 정의하였으며, 무조건적 신뢰는 반복적인 상호작용에 의해 형성된 공유 가치 구조를 기반으로 신뢰를 경험하는 것이라 하였다. Rousseau et al. (1998)은 다양한 연구자들의 신뢰 유형을 종합하여, 개인 수준과 사회 수준을 구분하고, 신뢰의 형성 근거와 발달 양상을 반영한 신뢰의 유형발달 모형을 제안하였는데, 사회수준에서 제도화된 신뢰가 지속적으로 존재하며, 개인수준에서 초기의 많은 계산된 신뢰가 점차 감소하여 후기의 관계적 신뢰로 발달되어 간다고 주장하였다.

6. 자발적 이직의도

조직과 관계에서 볼 때 조직은 보다 유능한 구성원을 확인하려 하고, 개인은 자신의 욕구를 가장 많이 충족시켜 주는 쪽을 더 선호하게 된다. 이러한 관계가 서로 균형을 이루지 못할 경우 자연스럽게 다른 조직으로의 이동이 이루어지게 된다. 이와 같이 조직내 구성원들은 임금, 승진, 근무환경 등을 고려하여 수준이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하기 마련인 것이다.

일반적으로 자발적 이직의도는 여러 단계를 거친 이후 실제 의사결정이 이루어지게 된다, 이러한 이직의 선행요소로서 자발적 이직의도를 들 수 있다(Price and Mueller, 1981). 자발적 이직의도란 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 자발적 이직의도를 이용하여 조직 구성원의 자발적 이직을 예상할 수 있을 것이라 판단된다.

조직구성원의 자발적 이직의도와 가장 밀접하게 관련된 요인으로 직무만족과 조직몰입, 그리고 조직시민행동을 들 수 있다. O'Reilly and Chatman (1986)은 조직몰입과 조직시민행동, 자발적 이직의도간의 영향력 관계를 검증하였으며, 다양한 조직행동 연구에서 자발적 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다. Farrell(1983)은 Hirschman()의 반응양식(이탈, 불만토로, 불만 감내)에다 불만시 태만을 더하여 반응행동을 이탈, 불만토로, 불만 감내, 불만 시 태만의 네 유형으로 분류하고 있다. 불만토로와 불만감 내지는 만족스러운 고용관계를 재생하거나 유지하려는 시도라는 점에서 건설적인 반응이다.

그리고 이직의도와 불만시 태만은 파괴적인 반응이라고 지적하고 있다. Water and Roach(1979)의 연구에서는 이직 의도는 이직과 상당한 유의수준 하에서 강한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 그리고 시간이 경과하면서 이러한 상관관계의 강도는 낮아지는 것으로 밝혀졌다.

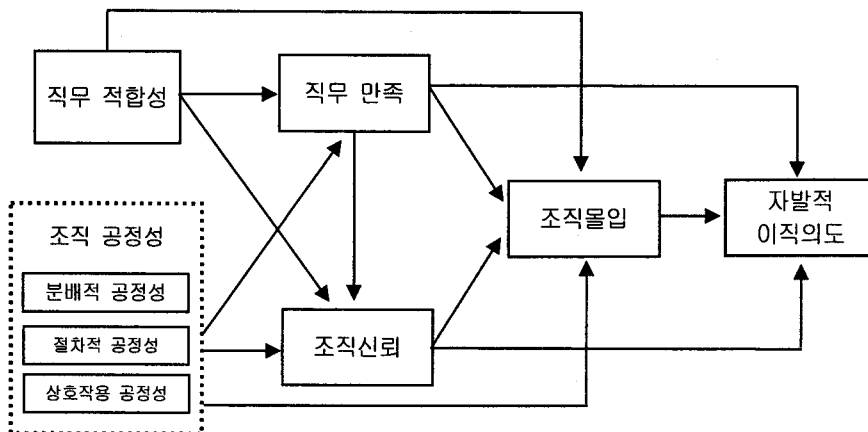
조직몰입과 자발적 이직의도사이의 유의적인 영향력 관계가 존재하는데, Price and Mueller(1980)의

연구에서는 이전의 Price(1977)의 연구에서 사용하였던 인과모형을 수정하여 결정요인의 수를 증가시켰으며, 매개변수로서 조직몰입과 자발적 이직의도를 포함시켰다. 이를 통해 단순성, 집중화의 정도, 의사소통, 통합, 급여, 분배 정의, 승진기회, 역할 과부하 변수는 매개변수인 직무만족과 조직몰입을 경유하여 자발적 이직의도, 이직행위에 미치는 영향력을 실증적으로 검증하였다. Ravichandran(2006)의 연구에서는 직무만족과 상사에 대한 신뢰가 자발적 이직의도에 유의적인 부(-)의 영향을 미친다는 점을 확인하였으며, 조직시민행동 역시 자발적 이직의도에 영향을 미친다는 점을 확인하였다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형의 설계

앞에서 보는 바와 같이 조직 공정성(분배, 절차, 상호작용)과 직무적합성이 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입 그리고 자발적 이직의도 등의 미치는 영향력 관계를 파악하기 위해 자발적 이직의도 영향요인을 살펴본 Robinson(1996), Ravichandran(2006), 조직 공정성과 신뢰의 관계를 살펴본 Konovsky and Paugh(1994), Alexander and Ruderman(1987)의 연구, 직무적합성과 만족, 신뢰, 몰입 등의 관계를 살펴본 Caldwell and O'Reilly(1990), Verquer et al.(2003), Wheeler et al.(2005) 등의 여러 선행연구 결과에 기초를 두었다. 이를 기초로 하여 조직 공정성과 직무 적합성이 직무만족, 조직신뢰와 조직몰입을 경유하여 자발적 이직의도에 미치는 영향력 관계를 다음의 <그림1>과 같이 개념적 연구모형을 설정하고, 연구가설을 각각 설정하였다.



[그림 1] 본 연구의 개념적 모형

2. 연구가설의 설정

본 연구는 앞서 설명한 이론적 배경을 토대로 직무 적합성과 조직 공정성이 직무만족, 조직신뢰 그리고 조직몰입을 매개변수로 하여 자발적 이직의도에 미치는 영향을 알아 보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1 : 조직몰입은 자발적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2 : 조직신뢰는 자발적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3 : 직무만족은 자발적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4 : 조직신뢰는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5 : 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6 : 직무 적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7 : 조직공정성(분배, 절차, 상호작용)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8 : 직무만족은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 9 : 직무 적합성은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 10 : 조직공정성(분배, 절차, 상호작용)은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 11 : 직무 적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 12 : 조직공정성(분배, 절차, 상호작용)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정방법

1) 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 직무 적합성을 직무에서 느끼는 비전 및 가치관과 개인의 비전 및 가치관과의 일치하는 정도와 직무에 대한 개인의 만족 정도로 정의하였다. 이를 위해 Bretz et al.(1993), Davis(2006) 등의 선행연구에서 사용한 측정항목을 이용하였다.

또한 조직 공정성을 분배, 절차, 상호작용의 3가지 차원으로 구분하여 측정하였으며, 조직구성원이 지각하는 공정성을 의미하게 된다. 전체 17개 설문 항목을 측정하였다. 분배적 공정성은 의사결정 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 보상이 공정하게 분배되고 있는가에 대한 인식으로 정의되는데, Milkovich and Newman(1996)의 연구에서 사용한 설문항목을 기초로 하여 5개의 설문항목을 이용하였다. 절차적 공정성은 보상과정이 공정한가에 대한 인식으로 정의되는데, Leventhal(1980), Moorman(1991) 등의 연구에서 사용한 설문항목들 중 인사고과, 보상, 임금(연봉), 업무배분, 업적평가, 부서이동 방침, 승진결정 절차 등을 묻는 7개의 설문항목을 이용하였다. 상호작용적 공정성은 보상과 관련된 공식적

절차의 설정이나 절차의 실행과정에서의 조직구성원들이 받게 될 처우의 공정성, 상사로부터의 설명 및 의견존중 등으로 정의할 수 있는데, Moorman(1991)의 연구에서 사용된 설문항목을 본 연구목적에 맞게 수정한 후 총 5개의 설문항목이 이용되었다.

직무만족은 조직내 종업원이 자신의 직무에 대한 평가에서 느끼는 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태로 정의할 수 있는데, Tymon(1988)의 연구에서 사용한 측정항목에 기초를 두어 종업원이 직무로부터 보람을 느끼는지, 자신이 담당하고 있는 직무를 좋아하는지, 직무가 자신에게 적합한지 등을 묻는 5개의 항목을 이용하여 측정하였다. 조직신뢰의 경우 직장상사와 직장동료에 대한 신뢰, 리더에 대한 신뢰로 정의할 수 있으며, 총 5개의 항목으로 측정하였다. Robinson(1996)의 연구에서 사용한 측정항목 5개를 이용하였다.

그리고 조직몰입은 조직구성원들이 자신이 소속되어 있는 조직에 대하여 느끼는 애착 또는 정서적인 애착이라 정의할 수 있는데, 자신이 소속된 조직과 조직의 목표에 대해 일체감을 느끼고 조직구성원으로 계속적으로 남아있고자 하는 태도를 의미하게 된다. 본 연구에서는 O'Reilly and Chatman(1986)에서 사용하였던 설문항목을 이용하여 계속적으로 해당 조직에 남아있으려는 의지, 애착, 해당 조직에 대한 정서적 애착 등을 묻는 5개의 측정항목을 사용하였다. 자발적 이직의도이란 조직구성원 스스로 해당 조직을 떠나거나 혹은 옮기는 것으로 본 연구에서는 자발적 이직의도를 측정할 여러 항목들을 이용하여 이를 측정하였다. 조직구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도로 측정하였는데, Robinson(1996), Ravichandran(2005)의 연구에서 사용한 측정항목을 이용하여 자발적 이직의도를 묻는 3개의 측정항목을 이용하였다.

2) 측정도구 및 방법

본 연구에서는 직무 적합성과 조직 공정성(분배, 절차, 상호작용), 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입 그리고 자발적 이직의도, 그리고 인구통계적 특성을 측정하기 위한 내용으로 설문지를 구성하였다.

본 연구의 실증을 위해 이용된 분석방법들은 먼저 각종의 변수들에 대한 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용하여 내적일관성을 확인하였으며, 각 측정항목에 대한 적합성 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시, 요인의 추출과 개념타당성을 확인하였다. 응답자들의 일반적인 특성을 알아보기 위해 기술적 통계방법을 사용하였는데, 가설의 검증을 위해 구조방정식을 이용하여 본 연구의 가설들을 검증하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 일반적 특성

본 연구에서는 전북지역 중소 정보기술 기업에 근무하는 종업원들을 대상으로 하여 조사기간은 2007년 11월 25일에서 12월 9일까지 약 2주간 동안 설문조사가 실시되었다. 총 300부의 설문지를 배포하였으나, 265명이 설문조사에 응하였다. 그중 응답이 불성실한 3개의 설문지를 제외한 262명으로부터 수집된 설문자료가 실증분석에 사용되었다.

전체 응답자중 남자가 전체 응답자의 91.4%인 234명이었으며, 여자는 22명(8.6%)로 조사되었다(무응답 6명). 이를 연령대별로 살펴보면, 40대 초반(40-44세)이 가장 많은 77명(30.2%)이었으며, 30대 후반(35-39세) 25.5%(65명), 40대 후반(45-49세) 56명(22.0%)의 순으로 조사되었다. 학력별로는 대졸이 전체의 55.1%인 141명으로 가장 많았으며, 고졸(107명, 41.8%), 대학원 이상 8명(3.1%)의 순이었다. 결혼여부의 경우 전체의 91.8%인 234명이 기혼으로 응답하였으며, 미혼자는 21명(8.2%)인 것으로 조사되었으며(무응답 7명) 응답자의 평균 근무연수는 15.02년인 것으로 조사되었다. 평균수입은 200 - 300만원 미만인 가장 많은 37.7%(95명)이었으며, 300 - 400만원 미만인 그 다음은 77명(30.6%)인 것으로 조사되었다.

2. 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서 사용하고 있는 개념은 가설적인 개념으로써 응답자들의 주관적인 평가에 의해 측정된다. 따라서 이들 개념들이 얼마나 신뢰성 있게 측정되었는가의 여부를 검증할 것이 필요하며, 동일한 개념에 대하여 여러 개의 복수문항으로 측정을 하는 경우에 보통 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰성을 측정하므로, 본 연구에서도 이를 이용하여 각 측정항목들의 신뢰성을 측정하였다.

측정항목의 타당성 확인을 위해 본 연구에서는 탐색적 요인분석을 사용하였는데, 요인추출에 있어서는 구해진 자료의 손실을 최소화하면서 요인의 수를 적절히 줄이기 위한 주성분분석 방식을 사용하였고, 요인의 회전으로는 직각회전방식(Varimax)을 선택하였다(Hair et al., 2006).

1) 직무 적합성과 조직 공정성

직무 적합성과 조직 공정성의 신뢰성 및 타당성 검토를 위해 먼저 직각회전방식(Varimax)을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 2>에서와 같이 총 4개의 요인으로 구분됨을 알 수 있다. 먼저 요인 1의 경우 직무적합성 6개 항목이 동일요인으로 확인되었으며, 이 때의 Eigen Value는 4.618이고 설명분산은 20.079%이고, 동일 항목으로 측정된 분배공정성의 Cronbach's α 의 계수값이 0.912

로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다. 요인 2의 경우 조직공정성 중 상호작용 공정성 5개 항목이 동일 항목으로 도출되었는데, 이때의 Eigen Value는 0.933이고 설명분산은 19.306%이고, 동일 항목으로 측정된 분배공정성의 Cronbach'a의 계수값이 0.933로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다.

요인 3의 경우 분배공정성 5개 항목이 동일항목으로 도출되었는데, 이때의 Eigen Value는 4.159이고 설명분산은 18.083%이고, 동일 항목으로 측정된 분배공정성의 Cronbach'a의 계수값이 0.935로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다. 마지막 요인 4의 경우 절차공정성 7개 항목이 동일한 요인으로 확인되었는데, Eigen Value는 3.931이고 설명분산은 17.092%이고, 동일 항목으로 측정된 절차공정성의 Cronbach'a의 계수값이 0.898로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다.

〈표 2〉 직무 적합성과 조직 공정성에 대한 요인분석 결과

	구성요소			
	요인1	요인2	요인3	요인4
직무 적합성4	.856	.154	.115	.282
직무 적합성5	.824	.176	.156	.225
직무 적합성2	.813	.295	.175	.189
직무 적합성6	.809	.214	.184	.202
직무 적합성3	.808	.239	.195	.279
직무 적합성1	.551	.302	.232	-.301
상호작용 공정성2	.210	.846	.207	.255
상호작용 공정성3	.291	.827	.213	.173
상호작용 공정성5	.267	.766	.213	.304
상호작용 공정성4	.331	.749	.197	.261
상호작용 공정성1	.230	.547	.296	.516
분배적 공정성2	.146	.137	.843	.223
분배적 공정성1	.173	.142	.834	.149
분배적 공정성3	.209	.265	.774	.362
분배적 공정성4	.228	.339	.717	.338
분배적 공정성5	.244	.290	.707	.408
절차적공정성6	.300	.450	.165	.653
절차적 공정성7	.274	.475	.258	.649
절차적 공정성4	.246	.343	.318	.642

절차적 공정성5	.253	.471	.309	.616
절차적 공정성3	.170	.173	.304	.578
절차적 공정성1	.197	.386	.421	.545
절차적 공정성2	.094	.051	.355	.528
Cronbach' a	0.912	0.933	0.935	0.898
Eigen Value	4.618	4.440	4.159	3.931
설명분산(%)	20.079	19.306	18.083	17.092
누적분산(%)	20.079	39.385	57.468	74.560

2) 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입, 자발적 이직의도

직무만족, 조직몰입, 자발적 이직의도에 대한 타당성 검토를 위해 먼저 직각회전방식을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 1의 경우 직무만족 4개 항목이 동일 요인으로 도출되었으며, 이때의 Eigen Value는 3.848이고 설명분산은 22.645%이고, 측정항목의 Cronbach'a의 계수값이 0.907로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다. 요인 2의 경우 조직신뢰 4개 항목이 동일 요인으로 도출되었으며, 이때의 Eigen Value는 3.830이고 설명분산은 22.532%이고, 측정항목의 Cronbach'a의 계수값이 0.926로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다. 그러나 동일한 요인으로 도출될 것으로 기대하였던 조직신뢰 1항목 직장상사와 직장동료들은 나에게 일관된 행동경향을 보여준다는 동일한 요인으로 도출되지 못하여 제거되었다. 요인 3의 경우 자발적 이직의도 3개 항목이 동일 요인으로 도출되었으며, 이때의 Eigen Value는 2.654이고 설명분산은 15.615%이고, 측정항목의 Cronbach'a의 계수값이 0.853로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다. 요인 4의 경우 조직몰입 3개 항목이 동일 요인으로 도출되었으며, 이때의 Eigen Value는 2.308이고 설명분산은 13.577%이고, 측정항목의 Cronbach'a의 계수값이 0.847로서 신뢰성과 타당성이 모두 확인되었다.

<표 3> 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입, 자발적 이직의도 요인분석 결과

	구성요소			
	요인1	요인2	요인3	요인4
직무만족 1	.825	.211	-.087	.285
직무만족 2	.819	.242	-.120	.183
직무만족 3	.737	.390	-.144	.184
직무만족 4	.695	.356	-.042	.317
조직신뢰 4	.258	.872	-.075	.152

조직신뢰 5	.228	.839	-.056	.191
조직신뢰 2	.276	.823	-.080	.186
조직신뢰 3	.336	.803	-.080	.230
자발적 이직의도 3	-.048	-.009	.872	-.070
자발적 이직의도 2	-.071	-.029	.862	-.092
자발적 이직의도 1	-.026	-.142	.837	-.207
조직몰입 3	.238	.255	-.228	.789
조직몰입 4	.362	.173	-.147	.780
조직몰입 5	.317	.319	-.165	.703
Cronbach' a	0.907	0.926	0.853	0.847
Eigen Value	3.848	3.830	2.654	2.308
설명분산(%)	22.645	22.532	15.615	13.577
누적분산(%)	22.635	45.167	60.781	74.358

그러나 동일 요인으로 도출될 것으로 기대하였던 조직몰입 항목1 “나는 이 조직에서 계속 일하기 위해 어떤 과업이 주어지더라도 기꺼이 받아들일 것이다”, 조직몰입 항목2 “나는 내가 근무하는 조직에 대하여 애착이 전혀 없다”는 것은 동일한 요인으로 도출되지 못하여 제거되었다.

3. 연구모형의 적합도 검증

본 연구는 조직내 직무 적합성, 조직 공정성(분배, 절차, 상호작용)이 직무만족과 조직신뢰, 조직몰입을 경유 자발적 이직의도에 미치는 영향력 과정을 살펴보기 위해 설정된 총 18개의 연구가설 검증을 위해 공분산 구조를 이용한 경로분석 방법을 사용하였다.

앞서의 신뢰성과 타당성 검증을 통해 확인된 연구 개념들을 이용하여 공분산구조를 이용한 경로분석을 실시하였다. 이를 위해 각 측정항목간 공분산 구조를 이용하여 모형의 적합도를 확인하였고 모형상의 모수들을 동시에 추정하였으며, 모수 추정법은 측정변수들의 정규 분포성을 가정하는 최우추정법(maximum likelihood method)을 이용하였다.

그 결과 다음의 <표 4>에 제시하였듯이, 본 연구에서 사용하게 될 측정모형의 $\chi^2 = 1339.82(p = 0.00, d.f. : 601)$ 으로 모형의 우수성이 확인되지 못하였으나, χ^2 의 경우 측정하게 될 모수의 수와 표본의 수에 따라 해석하는데 있어 주의할 필요가 있으며(Hair et al., 2006), 추정해야 할 모수의 수가 큰 경우 normed chi-square라고 불리우는 $\chi^2/d.f.$ 의 수치를 이용하고 있는데(Kline, 2005; Byrne, 2001), 본 연구모

형의 $\chi^2/d.f.$ 의 값이 2.229 (권장수준으로 2.0, 3.0을 통상적으로 사용하며 표본의 수가 큰 경우 5.0 이하는 되어야 함, Kline, 2005)로 권장수준 이하인 것으로 조사되어, 본 연구에서 설정한 실증모형이 비교적 우수함을 확인하였다.

<표 4> 확인적 요인분석 결과 및 모형의 적합도 검증

확인적 요인분석 결과										
개념	모수	LISREL 추정치	표준 오차	t값	개념	모수	LISREL 추정치	표준 오차	t값	
λx Matrix					λy Matrix					
직무 적합성(ξ1)	λx11	0.71	0.089	7.97	직무만족(η1)	λy11	1.08	0.062	17.56	
	λx21	1.13	0.062	18.25		λy21	1.10	0.066	16.67	
	λx31	1.08	0.058	18.56		λy31	0.99	0.060	16.40	
	λx41	1.11	0.061	18.20		λy41	1.03	0.064	16.06	
	λx51	1.02	0.060	17.05	조직신뢰(η2)	λy22	1.06	0.063	16.89	
	λx61	1.09	0.063	17.31		λy323	1.09	0.059	18.59	
조직 공정성	분배적 공정성 (ξ2)	λx11	0.97	0.069	13.97	조직몰입(η3)	λy42	1.13	0.061	18.48
		λx21	1.01	0.065	15.45		λy52	1.10	0.067	16.27
		λx31	1.21	0.063	19.18	자발적 이직의도(η4)	λy33	1.00	0.067	15.03
		λx41	1.20	0.063	19.02		λy43	1.04	0.067	15.49
		λx51	1.20	0.063	19.22		λy53	0.98	0.067	14.47
	절차적 공정성 (ξ3)	λx12	1.12	0.075	14.93	λy14	1.02	0.073	13.96	
		λx22	0.76	0.091	8.33		λy24	1.22	0.080	15.33
		λx32	0.89	0.085	10.46		λy34	1.28	0.084	15.27
		λx42	1.10	0.068	16.12	Goodness of Fit Statistics Degrees of Freedom = 601 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1339.82 (P = 0.0) Normed Fit Index (NFI) = 0.96 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.84 Comparative Fit Index (CFI) = 0.97 Incremental Fit Index (IFI) = 0.97 Relative Fit Index (RFI) = 0.95 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.055 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.81 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65				
		λx52	1.02	0.057	17.93					
λx62		1.09	0.064	16.98						
λx72	1.16	0.065	17.82							
상호작용 공정성 (ξ4)	λx13	1.00	0.070	14.29						
	λx23	1.28	0.067	19.03						
	λx33	1.17	0.064	18.20						
	λx43	1.16	0.067	17.86						
	λx53	1.16	0.065	17.86						

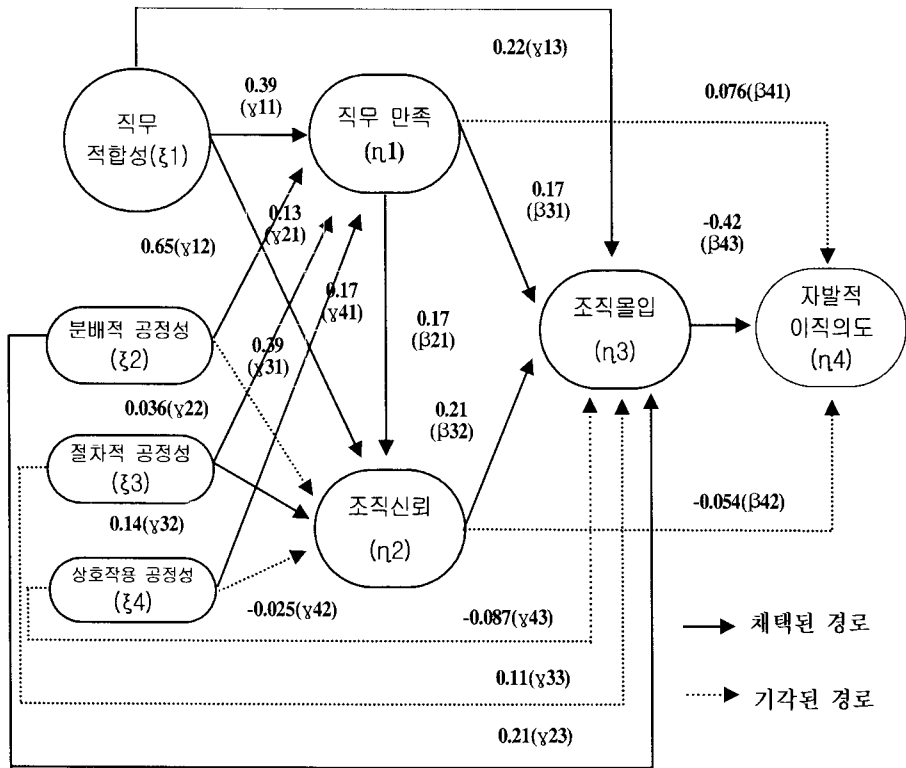
연구모형의 적합도 지수들을 살펴보면, 먼저 GFI는 0.86이고 AGFI 역시 0.81로 일반적인 권장수준 이하로 조사되었으나, 현재의 측정모델이 매우 복잡하고 다양한 측정개념들 간의 관계를 살펴보기 위함이므로, CFI를 중심으로 살펴보도록 하겠다. 추정하고자 하는 모수가 너무 많아 GFI 및 AGFI의 수치가 권장수준 보다는 낮은 수치를 보였지만, NFI(0.96 > 권장수준 0.90), NNFI(0.97 > 권장수준 0.90), CFI(0.97 > 권장수준 0.90), IFI(0.97 > 권장수준 0.90), RFI(0.95 > 권장수준 0.90), PNFI(0.84 > 권장수준 0.60), PGFI(0.65 > 권장수준 0.60), RMR(0.055 < 권장수준 0.080)등의 다른 적합지수들이 역시 권장수준 이상으로 매우 우수하기 때문에(Byrne, 2001; Hair et al., 2006; Kline, 2005) 본 연구모형의 적합도는 비교적 우수하다는 것을 확인할 수 있었다.

4. 연구가설 검증 및 경로분석 결과

설정한 연구가설 검증을 위한 경로분석의 결과를 살펴보면 다음의 <표 4>와 같다. 먼저 자발적 이직의도와 조직몰입간의 영향력 관계를 가정한 <가설 1>의 경우 조직몰입(η_3)과 자발적 이직의도(η_4)간의 경로계수가 -0.42이고 이때의 t값이 -4.49로서 매우 유의적인 부(-)의 영향력이 확인되어 <가설 1>은 채택되었다.

그러나 조직신뢰(η_2)와 자발적 이직의도(η_4)간의 경로계수가 -0.054이고 이때의 t값이 -0.52로서 유의적인 영향력 검증에 실패하여 <가설 2>는 기각되었다. 또한 유의적인 영향력 관계를 가정하였던 직무만족(η_1)의 경우 경로계수가 0.076이고 이때의 t값이 0.79로서 유의적이지 못하여 <가설 3>은 기각되었다. 이때의 경로방정식의 설명력(R^2)은 0.13이었다.

조직몰입(η_3)과 조직신뢰(η_2)간의 경로계수가 0.21이고 이때의 t값이 2.46으로 매우 유의적인 정(+)의 영향력 관계가 확인되었으며, 직무만족(η_1 , 경로계수 : 0.17, t : 2.58), 직무적합성(ξ_1 , 경로계수 : 0.22, t : 2.64), 그리고 조직공정성 중 분배공정성(ξ_2 , 경로계수 : 0.21, t : 3.33)이 조직몰입(η_3)에 미치는 정(+)의 영향력이 유의적인 것으로 확인되어 <가설 4>, <가설 5>, <가설6>은 채택되었고 그리고 <가설 7>은 부분적으로 채택되었다. 그러나 조직몰입(η_3)에 유의적인 정(+)의 영향력을 가정하였던 절차공정성(ξ_3 , 경로계수 : 0.11, t : 1.59, $p > 0.05$)과 상호작용 공정성(ξ_4 , 경로계수 : -0.087, t : -1.07, $p > 0.05$)은 유의적인 영향력 검증에 실패하여 기각되었다. 이때의 경로방정식의 설명력(R^2)은 0.53이었다.



[그림 4-1] 연구가설 검증결과의 요약

<표 5> 경로분석결과

가설	가설경로			경로 명칭	표준화 경로계수	t값	유의도	가설 채택	R2	
	From	To	부호							
가설 1	직무 적합성(ξ1)	직무만족 (η1)	+	γ11	0.39	7.11	p<0.01	채택	0.58	
가설 2	조직 공정성		분배적 공정성(ξ2)	+	γ21	0.13	2.29	p<0.05		채택
	절차적 공정성(ξ3)		+	γ31	0.39	6.24	p<0.01	채택		
	상호작용공정성(ξ4)		+	γ41	0.17	2.19	p<0.05	채택		
가설 3	직무적합성(ξ1)	조직신뢰 (η2)	+	γ12	0.65	14.21	p<0.01	채택	0.75	
가설 4	조직 공정성		분배적 공정성(ξ2)	+	γ22	0.036	0.79	p>0.05		기각
	절차적 공정성(ξ3)		+	γ32	0.14	2.71	p<0.05	채택		
		상호작용공정성(ξ4)	-	γ42	-0.025	-0.43	p>0.05	기각		

가설 5	직무만족(n_1)		+	β_{21}	0.17	3.59	$p < 0.01$	채택		
가설 6	직무만족(n_1)	조직몰입 (n_3)	+	β_{31}	0.17	2.58	$p < 0.05$	채택	0.53	
가설 7	조직신뢰(n_2)		+	β_{32}	0.21	2.46	$p < 0.05$	채택		
가설 8	직무 적합성(ξ_1)		+	γ_{13}	0.22	2.64	$p < 0.05$	채택		
가설 9	조직 공정 성		분배적 공정성(ξ_2)	+	γ_{23}	0.21	3.33	$p < 0.01$		채택
			절차적 공정성(ξ_3)	+	γ_{33}	0.11	1.59	$p > 0.05$		기각
			상호작용 공정성(ξ_4)	-	γ_{43}	-0.087	-1.07	$p > 0.05$		기각
가설 10	조직몰입(n_3)	자발적 이직의도 (n_4)	-	β_{43}	-0.42	-4.49	$p < 0.01$	채택	0.13	
가설 11	직무만족(n_1)		+	β_{41}	0.076	0.79	$p > 0.05$	기각		
가설 12	조직신뢰(n_2)		-	β_{42}	-0.054	-0.52	$p > 0.05$	기각		

조직신뢰(n_2)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 가정하였던 직무만족(n_1)의 경우 경로계수가 0.17이고 이때의 t 값이 3.59로서 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되었으며, 직무적합성(ξ_1 , 경로계수 : 0.65, t : 14.21), 조직공정성 중 절차공정성(ξ_3 , 경로계수 : 0.14, t : 2.71)이 각각 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되어 <가설 8>, <가설 9>는 채택되었고 그리고 <가설 10>은 부분적으로 채택되었다. 그러나 조직신뢰(n_2)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 가정하였던 분배공정성(ξ_2 , 경로계수 : 0.036, t : 0.79, $p > 0.05$)과 상호작용 공정성(ξ_4 , 경로계수 : -0.025, t : -0.43, $p > 0.05$)은 유의적인 영향력 검증에 실패하여 기각되었다. 이때의 경로방정식의 설명력(R^2)은 0.75이었다.

직무만족(n_1)에 유의적인 영향력을 가정하였던 직무적합성(ξ_1 , 경로계수 : 0.39, t : 7.11), 조직공정성 중 분배공정성(ξ_2 , 경로계수 : 0.13, t : 2.29), 절차공정성(ξ_3 , 경로계수 : 0.39, t :

6.24) 그리고 상호작용 공정성(ξ_4 , 경로계수 : 0.17, t : 2.19) 모두가 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되어 <가설 11>과 <가설 12>는 채택되었다. 이때의 경로방정식의 설명력(R^2)은 0.58이었다. 경로분석 결과를 정리하면 다음의 <표 5>와 같다.

V. 결 론

본 연구는 중소 정보기술 산업을 대상으로 자발적 이직의도의 원인인 직무만족과 조직몰입 그리고 조직신뢰 등 여러 가지 요인들이 복합적으로 영향을 미치고 있음을 확인할 목적으로 수행되었다. 이를

위해 자발적 이직의도의 주된 원인으로 직무 적합성과 조직 공정성을 설정하였으며, 직무만족과 조직 신뢰 그리고 조직몰입을 매개로 하여 자발적 이직의도에 영향을 미치는 연구모형을 설정하였다. 본 연구모형에 총 12개의 연구가설을 설정하였다.

신뢰성과 타당성 검증을 통해 확인된 연구 개념들을 이용하여 공분산구조를 이용한 경로분석을 실시하였는데, 그 결과 본 연구에서 설정한 실증모형이 비교적 우수함을 확인하였다. 경로분석 결과를 정리해보면, 먼저 조직 공정성과 직무만족간의 관계의 경우 분배적 공정성과 절차적 공정성 그리고 상호작용적 공정성 모두가 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되었다. 또한 절차적 공정성이 다른 공정성에 비해 더 큰 영향력을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이러한 조직 공정성과 직무만족의 영향력 관계 검증의 결과는 이전의 선행연구 결과인 Moorman(1991), Dean and Poll(1992), Singer(1992), Stephen(1996) 등과 동일함을 알 수 있었다.

조직 공정성과 조직신뢰의 경우 절차적 공정성만이 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되고 분배 및 상호작용적 공정성은 유의적인 영향력 검증에 실패하였다. 이는 Lind and Tyler(1988, Konovsky and Pugh(1994), Podsakoff et al.(1990), Folger and Konovsky(1989) 등의 연구결과와 동일하거나 비슷하다는 점을 확인할 수 있었다.

조직 공정성 지각과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 분배적 공정성만이 조직몰입에 유의적인 정(+)의 영향력 변수임이 확인되었고, 절차와 상호작용적 공정성은 유의적인 영향력 확인에 실패하였다. 이러한 연구결과는 절차적 공정성이 분배적 공정성보다 더 큰 영향을 미친다는 Folger and Konovsky(1989)의 연구에서 제시한 결과와는 다르지만, Sweeney and McFarlin(1993), Rhee(1996), Farmer et al.(2003) 등의 연구결과와 같거나 유사함을 알 수 있었다.

직무 적합성과 직무만족, 직무 적합성과 조직신뢰, 직무 적합성과 조직몰입 등은 모두 유의적인 정(+)의 영향력이 확인되었는데, 이러한 결과는 Cable and Judge(1996), Kristof(1996), Kristof(2000), Calswell and O'Reilly(1990), Bretz et al.(1993) 등의 연구결과와 동일하게 나타났다. 특히 직무 적합성이 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입 모두에 유의적인 정(+)의 영향력 변수로 확인되어 이들 세 변수를 경유한 자발적 이직에 유의적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

직무만족과 조직몰입, 직무만족과 조직신뢰, 조직신뢰와 조직몰입의 관계는 Aranya et al.(1986), Williams and Harzer(1986) 등의 연구결과와 동일하게 유의적인 정(+)의 영향력이 확인할 수 있었다. 그러나 유의적인 부(-)의 영향력 관계를 가정하였던 조직신뢰와 자발적 이직의도, 직무만족과 자발적 이직의도는 유의적인 영향력 관계검증에 실패하였다. 다만, 조직몰입과 자발적 이직의도 사이의 유의적인 부(-)의 영향력 관계가 확인되어, 직무만족과 조직신뢰는 자발적 이직의도에 직접적인 영향력 효과는 유의적이지 못하지만, 조직몰입을 경유한 간접적인 효과가 존재함을 알 수 있었다.

이를 통해 자발적 이직의 원인을 파악하는 계기가 되었으며, 근본적인 이유 또는 원인이 바로 조직 공정성과 직무 적합성 여부라는 점을 확인하게 되었다는 의미를 지닌다. 이러한 본 연구결과의 의의를 통해 조직 구성원의 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입 등의 중요한 동기부여 도구로서 조직 공정성과 직

무 적합성이 매우 중요하다는 점을 보여주는 계기가 되었다. 본 연구는 조직 공정성과 직무 적합성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 이 또한 조직신뢰와 조직몰입에 어느 정도 영향을 미치는 지와 최종적으로 자발적 이직의도에 어떻게 영향을 미치는 지를 확인하였다.

그러나 몇 가지 연구의 한계점을 지니고 있다. 첫째, 조직 공정성중 절차적 공정성과 조직몰입, 분배적 공정성과 조직신뢰, 상호작용적 공정성과 조직몰입, 상호작용적 공정성과 조직신뢰 등이 유의적인 영향력 관계로 확인되지 못하였다. 이는 본 연구의 설문대상이었던 조직구성원들이 30대 후반(35-39세)이 가장 많았고, 40대 초반(40-44세)과 후반의 순으로 많은 응답을 보이고 있어, 조직내 중간관리직 이상에 위치한 조직구성원의 응답으로 인한 결과로 인해 유발된 것으로 판단된다. 추후의 연구에서는 조직 구조에 있어 중간이상관리자 급과 하위관리직을 구분하여 공정성 지각에 차이가 있는지를 알아보기 위한 보다 심층적인 연구의 진행이 필요하다 하겠다. 둘째, 직무만족과 조직신뢰가 자발적 이직의도에 직접적인 부(-)의 영향력 검증에 실패하였고, 다만 조직몰입을 경유한 간접적인 영향력만이 확인되었다는 점을 들 수 있다. 이는 조직 구성원의 직무에 대한 만족이라는 차원은 사용하였으나 불만족이라는 또 다른 직무에 대한 차원을 고려하지 못한 점에 기인한다고 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구에서는 조직 공정성과 직무 적합성이 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입을 매개변수로 하여 자발적 이직의도에 영향을 미친다는 점을 확인하였으나, 자발적 이직에 영향을 미칠 것으로 예상되는 연구변수의 추가가 필요할 것이라고 사료된다.

참 고 문 헌

- 강성수, 강종수(2007), IT기업의 지각된 공정성이 이직의도에 미치는 영향, 통상정보연구, 제 9 권 제 4 호, 한국통상정보학회, pp.289-306.
- 김병석(1982), 사회심리학-관점과 이론, 경문사.
- 노동연(2005), 스포츠센터 서비스 공정성과 고객만족, 관계마케팅, 구매행동의 인과관계, 단국대학교 박사학위논문.
- 박내회(2006), 조직행동론, 박영사
- 박진희(2001), 학력-직무 불일치가 임금에 미치는 영향과 그 조정, 고려대학교 박사학위논문.
- 서재현(2000), “조직공정성이 조직후원 인식에 미치는 영향에 관한 연구: 상사에 대한 신뢰의 매개 역할을 중심으로”, 경영학연구, 29권 3호, pp.451-472.
- 신유근(1993), 조직행위론(개정판), 다산출판사.
- 신현호(2007), 상사의 리더쉽과 조직공정성, 조직유효성, 조직시민행동, 서비스 성과간의 관계, 영남대학교 박사학위논문.

- 이상정(2006), 외식업종사자의 직무적합이 이직의도에 미치는 영향 - 직무만족 및 조직몰입의 매개변수를 중심으로 -, 경기대학교 박사학위논문.
- 이재규, 조영대(1994), “직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향”, *경영학연구*, 23권 3호, pp.313-338.
- 이원우(2004), *신인사관리론*, 서울: 삼영사.
- 임성만(2004), *조직신뢰와 구성원 신뢰의 기반요인 및 관계성*, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 정효선(2007), “외식산업 종사원의 기업윤리 인식 · 실천 정도가 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, *경희대학교 박사학위논문*.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1996), “Affective, Continuance, Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity,” *Journal of Vocational Behavior*, 49, pp.252-276.
- Aranya, N., Kushmir, T., and Valency, A.(1986), “Organizational Commitment in a Male-dominated Profession,” *Human Relation*, 39, pp.433-448.
- Berry, L.L. and Seiders, K.(1998), “Service Fairness: What it is and Why it Matters,” *Academy of Management Executive*, Vol. 12, pp.8-12.
- Birbaum, D. and Mark, J. S.(1993), “Fitting Job Performance into Turnover Model : An Examination of the Form of the Job Performance -Turnover Relationship and a Path Model,” *Journal of Management*, Vol. 19, pp.1-11.
- Bludom, A. C.(1982), “A Unified Model of Turnover From Organizations,” *Human Relations*, Vol. 35, pp.135-153.
- Bretz, R.D., Rynes, S.L. and Gerhart, B.(1993), “Recruiter Perceptions of Applicant Fit: Implications for Individual Career Preparation and Job Search Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 43, pp.32-54.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., and Folger, R.(1999), “HRM and Service Fairness: How Being Fair with Employee Spills Over to Customers,” *Organizational Dynamics*, Vol. 28, Winter, pp. 7-23.
- Burt, R. S. and Knez, M.(1996), “Trust and third-party Gossip,” in Kramer, R. M. and Tyler, T. R. (Eds.), “Trust in Organizations : Frontiers of Theory and Research,” pp.68-89, Thousand Oaks, CA : SAGE.
- Butler, J. K.(1991), “Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust : Evolution of a Conditions of Trust Inventory,” *Journal of Management*, Vol. 17, pp.643-663
- Cable, D. M. and Judge, T. A.(1996), “Person-Organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 67, pp.294-311.
- Caldwell, D. F. and O'Reilly, C. A.(1990), “Measuring Person-Job Fit with a Profile-Comparison Processes,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 6, pp.648-657.
- Chatman, J. A. and Caldwell, D. F.(1991), “People and Organizational Culture: A Profile Comparison

- Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, Vol. 34, pp.487-516.
- Cook, K. S. and Messick, D. M.(1996), "Psychological and Sociological Perspectives on Distributive Justice: Convergent, Divergent and Parallel Lines in Equity Theory," *Psychological and Sociological Perspectives*, Messick and Cook, New York: Praeger Publishers.
- DeCotiis, T. A. and Summers, T. P.(1987), "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*, Vol. 40, pp.445-470.
- Dunham, R. B., Grude, J. A., and Castaneda, M. B.(1994), "Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, pp.370-380.
- Eberhardt, B. J. and Moser, S. B.(1995), "The Nature and Consequences of a Part-time work : A test of hypotheses," *Journal of Applied Business Research*, Vol. 11, No. 3, pp.101-109.
- Edwards, J. R.(1991), "Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique," *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 6, pp.283-357.
- Folger, R. and Konovsky, M. A.(1989), "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions," *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No.1, pp.116-129.
- Greenberg, J.(1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow," *Journal of Management*, Vol. 16, pp.399-432.
- Greenberg, J. and Lind, E. A.(2000), "The Pursuit of Organizational Justice: From Conceptualization to Implication to Application, In C.L. Cooper & E. A. Locke(Eds.)," *Industrial and Organizational Psychology*, Blackwell, pp.72-108.
- Hosmer, L. T.(1995), "Trust: the Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics," *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 2, pp.379-403.
- Judge, T. A.(1993), "Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 3, pp.395-401.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. and Brymer, R. A.(1999), "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 59, No. 6, pp.976—994.
- Kathleen. B.(2005), "The Role of Change in the Relationship between Commitment and Turnover : A Latent Growth Modeling Approach," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp.468-482.
- Krausz, M, Koslowsky, M and Eiser, A.(1998), "Distal and Proximal Influences on Turnover Intentions and Satisfaction : Support for Withdrawal Progression Theory, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 52, pp.59-71.
- Kristof, A. L.(2000), "Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters' Perceptions of Person-Job

- and Person-Organization Fit", *Personnel Psychology*, Vol. 53, pp.641-671.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., and Bies, R. J.(1998), "Trust and Distrust: New Relationship and Realities," *Academy of Management Review*, pp.438-458.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R. (1991). "Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, pp.123-150.
- Martin, T. N. and Hafer, J. C. (1995), "The Multiplicative Interaction effects of Job Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full-time and Part-time employees," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.46, pp.310-331.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D.(1995), "An Integrative Model of Organizational Trust," *Academy of Management Review*, Vol. 20, pp.709-734.
- McAllister, D. J.(1995), "Affect-and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, pp.24-59.
- McFarlin, D. B. and Sweeney, P. D.(1992), "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, Aug., pp.626-637.
- Moorman, R. H.(1991), "Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp.845-855.
- Motowidlo, S. J.(1984). Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?, *Academy of Management Journal*. Vol. 27, No. 4, pp.910-915.
- Niehoff. B. P., and Moorman, R. H.(1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3, pp.527-556.
- Organ, D. W.(1994). "Personality and Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Management*. Vol. 20, No. 2, pp.465-478.
- Podsakoff. P. M.(1996), "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors," *Journal of Management*, Vol. 22, No. 2, pp.259-298.
- Powell, D. M. and Meyer, J. P.(2004), "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, No.1, pp.157-177
- Ravichandran, S.(2006), "Understanding Work Behaviors and Turnover Intentions of Students Employed in University Dining Services," Unpublished Dissertation, Iowa State University.

- Robinson, S.L.(1996), "Trust and Breach of the Psychological Contract," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp.574-599.
- Rynes, S. L. and Gerhart, B.(1990), "Interviewer Assessments of Applicant fit: An Exploratory Investigation", *Personnel Psychology*, Vol. 43, pp.11-35.
- Saks, A. M. and Ashforth, B.(2002), "Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depend on the Fit", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, pp.646-654.
- Schwepker, C. H.(2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforces," *Journal of Business Research*, Vol. 54, Oct., pp.39-52.
- Steers, R. M. and Mowday(1981), "Employee Turnover and Post-decision Accommodation Processes," *Research in Organization Behavior*, Vol.3, pp.235-281.
- Tyler, T. R.(1994), "Psychological Models of the Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 67, No. 5, pp.850-863.
- Williams, L. J., and Anderson, S. E.(1990). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors", *Journal of Management Meeting*, Chicago.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. and Parks. J. M.(1995), "Extra-Role Behavior: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 17, pp.215-230.
- Water, K. W. and Roach, D.(1979), "Job Satisfaction, Behavioral Intention and Absenteeism as a Predictors of Turnover , *Personnel Psychology*, Vol. 32, pp.78-91.
- Wendy, R, Boswell, J. T. and Boudreau, J. W.(2005), "The Relationship between Employee Job Change and Job Satisfaction : The Honeymoon-Hangover Effect," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp.882-892.
- Wiener, Y. and Vardi, Y.(1980), "Relationships Between Job, Organization and Career Commitments and Work Outcomes-An Integrative Approach", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 26, pp.81-96.
- Williams, L. J. and Harzer, J. T.(1986), "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp.219-231.