

신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구*

탁진국¹⁾ 이동하²⁾ 박지현²⁾ 김현해²⁾ 정병석²⁾

요약

본 연구는 신입사원들의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수가 무엇인지를 파악하기 위하여 실시되었다. 본 연구를 위해 현 직장이 첫 직장이며 근속기간 6개월 이내인 901명의 신입사원들을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 다중회귀분석을 통하여 신입사원들의 이직의도에 미치는 작업환경 변수를 분석한 결과 직무부합, 임금불만, 복리후생불만, 회사에서의 비전, 의사결정참여, 현실적 직무안내, 상사불만, 동료관계, 그리고 업무환경 등의 9개 변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다중회귀분석 과정에서 기업유형과 고용형태가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 전체 조사대상자들을 중소기업과 대기업으로, 또한 정규직과 비정규직으로 구분하여 동일한 회귀분석을 실시한 결과 기업유형과 고용형태에 따라 이직의도를 설명하는데 유의한 영향을 미치는 변수들은 다소 차이가 있었다. 본 연구의 시사점과 미래 연구에 대해 논의하였다.

주요용어: 신입사원, 이직의도, 작업환경 변수, 기업유형, 고용형태.

1. 서론

최근 취업포털 회사인 인쿠르트가 대기업 62개사와 중소기업 300개를 대상으로 신입사원들의 이직비율을 조사한 바에 따르면 입사한지 1년을 못 채우고 퇴사한 비율은 놀랍게도 중소기업이 30.8%, 대기업이 22.8%나 될 정도로 높은 수치가 나타났다 (중앙일보, 2006, 3, 1). 또한 조사 기업 가운데 26%는 입사 1년이 지나면 신입사원이 절반밖에 남지 않는 것으로 나타났다.

청년실업 문제가 최근 몇 년 사이에 국내에서 사회적으로 가장 큰 이슈로 등장하고 있는 가운데, 이러한 상황에서 힘들게 취업한 신입사원들이 1년도 안 되는 기간 내에 퇴사하고 이직하게 되는 이유는 무엇일까?

지금까지 이직 또는 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관해 많은 연구가 실시되었지만 신입사원을 대상으로 실시한 연구는 거의 없는 실정이다. 신입사원들이 이직을 하는 이유는 일반 직장인들과는 다를 수 있다. 예를 들어 입사 시 회사에서 신입사원들에게 회사 및 이들이 담당하게 될 업무에 관해 과대하게 포장해서 설명하지 않고 사실적으로 설명하는 현실적 직무

* 이 논문은 2006년도 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2006-321-H00051)

1) (130-701) 교신저자. 서울시 노원구 광운길 26, 광운대학교 산업심리학과, 교수.

E-mail: tak@kw.ac.kr

2) (130-701) 서울시 노원구 광운길 26, 광운대학교 산업심리학과, 석사과정.

안내(Realistic Job Preview)가 미흡할 경우 신입사원들은 입사 후 자신의 업무나 회사가 자신이 기대했던 것과 다르기 때문에 이직하려는 생각을 가질 수 있을 것이다. 그러나 조직에 입사한지 오래된 사람들의 경우 입사 시점에 대한 기억이 분명하지 않기 때문에 이들의 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 않을 수도 있다. 따라서 신입사원들을 대상으로 이들의 이직의도에 영향을 미치는 변수들은 무엇이며 이러한 변수들이 기존의 일반 직장인을 대상으로 실시한 연구에서 나타난 변수와는 어떠한 차이가 있는지를 파악할 필요가 있다.

직장인들의 이직에 영향을 미치는 변수는 다양하며, 일반적으로 개인특성(예: 나이, 교육 수준, 성별 등), 외부 시장요인(예: 실업률) 그리고 작업환경 요인(예: 역할모호성, 임금만족, 직무만족 등) 등의 세 가지 범주로 구분할 수 있다 (Hom과 Griffeth, 1995; Mitchell 등, 2000).

본 연구에서는 이러한 범주 가운데 조직에서 개입이 가능한 작업환경 요인에 초점을 두고 분석하고자 한다. 어떠한 작업환경 변수들이 이직의도에 영향을 미치는지를 분석함으로써 조직에서 신입사원들의 조기이직을 방지하기 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지에 관한 제언을 할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 신입사원만을 대상으로 실시한 이직연구가 드문 실정이기 때문에 이직의도에 영향을 줄 수 있는 일부 선행변수만을 선정하여 분석하지 않고, 일반 직장인을 대상으로 한 이직연구에서 다룬 작업환경 변수들을 모두 선정하여 이러한 변수들이 이직의도에 영향을 주는지와 어떠한 변수들이 이직의도에 상대적으로 중요한 영향을 미치는지를 탐색적으로 분석하고자 한다. 또한 과거 연구에서 다루지 못한 일부 변수들을 추가하여 분석하고자 한다. 이를 통해 신입사원들의 조기이직 현상을 이해하는데 포괄적 조망을 제공할 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

이직 또는 이직의도에 영향을 미치는 다양한 작업환경 변수에 관한 기존 선행연구들을 살펴보면 크게 대인관계와 관련된 변수(예: 상사관계, 동료관계, 부서간 갈등 등), 조직의 제도에 관련된 변수(예: 임금, 승진, 복리후생, 의사결정참여, 직무불안정), 업무관련 변수(예: 직무부합, 역할갈등, 역할모호성, 업무과다, 업무환경) 등으로 구분할 수 있다.

이러한 변수들은 이미 과거 국내외 연구에서 이직 또는 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타난 바 있으며, 본 연구에서는 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 포괄적으로 살펴보기 위하여 이러한 변수들을 모두 포함시켰다.

2.1. 조직제도 관련 변수

조직의 제도와 관련해서는 임금에 대한 불만이 클수록 이직 가능성이 높아지며 반대로 임금이 만족할수록 이직의도는 낮게 나타났다 (김종인과 박민혜, 2002; Kontos와 Stremmel, 1988; Modigliani, 1993). 또한 승진기회가 많을수록 이직의도 또는 이직이 감소하는 것으로 나타났다 (정병재, 2002; Bluedorn, 1982; Cotton과 Tuttle, 1986; Price, 1977; Price와 Mueller, 1981, 1986). 조직의 복리후생에 대한 만족 또한 이직의도를 줄이는데 영향을 주고 (Heshizer, 1994), 자신이 하고 있는 직무가 얼마나 안정적인지도 이직의도에 영향을 주며 (김소연, 2002; Ashford 등, 1989; Chirumbolo와 Hellgren, 2003), 구성원이 의사결정과정에 참

여할 기회가 얼마나 있는지도 이직의 한 원인으로 작용하였다 (Kontos와 Stremmel, 1988; Modigliani, 1993).

2.2. 대인관계 관련 변수

대인관계와 관련해서는 상사와의 관계가 원만하거나 상사가 부하를 지지해줄수록 이직의 도나 이직은 낮은 것으로 나타났으며 (김종인과 박민혜, 2002; Cotton과 Tuttle, 1986; Fleischer, 1985; Michaels와 Spector, 1982; Mobley, 1982), 동료와의 관계가 원만할수록 이직의 도 또한 낮은 것으로 나타났다 (신유근, 1982; Vancouver과 Schmitt, 1991). 부서간 갈등은 과거 이직 연구에서 다루어 지지 않았으나 조직의 활성화를 위해 타 부서와의 협력이 중요해지고 있기 때문에 부서간 갈등이 심할 경우 자신의 업무 수행에도 영향을 받게 되며, 결과적으로 이직의도에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있을 것이다.

2.3. 업무관련 변수

업무와 관련된 변수들을 살펴보면 먼저 직무부합은 개인의 특성과 직무 속성간의 부합에 관한 것으로서 개인이 하고 있는 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격 등과 얼마나 부합하는지를 의미한다. 이직관련 연구에서 직무부합이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다 (최명옥과 유태용, 2005; Caldwell과 O'Reilly, 1990; Lauver과 Kristof-Brown, 2001). 역할갈등은 개인에게 주어지는 다양한 역할들이 서로 일치하지 않은 경우 발생하는 갈등을 의미하며, 역할 모호성은 자신이 수행해야 하는 역할이 무엇인지 명확하지 않은 상황을 의미한다. 이 두 변수도 이직 의도에 영향을 주는 것으로 나타났다 (이기리, 2003; Jackson, 1983). 자신이 맡은 업무가 너무 많음을 나타내는 업무과다 역시 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났으며 (O'Driscoll 등, 1992), 업무 환경(예: 소음, 먼지, 위험도 등)이 열악할수록 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다 (이장원, 2003).

2.4. 추가 변수

본 연구에서는 이러한 변수들 이외에 이직의도 또는 이직에 영향을 주는 선행변수에 관한 과거 연구에서 다루지 못했던 변수들을 포함시켰다. 먼저 조직에 대한 외부 인식은 자신이 속한 조직에 대해 조직 외부의 사람들이 지니고 있는 인식 정도를 의미한다. 신입사원이 조직에 처음으로 입사하게 되면 필연적으로 다른 회사에서 같은 업종에 종사하는 사람들이나 비슷한 시기에 입사한 친구들 또는 경험이 많은 주변의 친지들로부터 사회생활에 대한 여러 가지 이야기를 듣고 회사의 다양한 직무 여건 또는 환경이나 임금 등에 대한 정보를 얻게 된다. 신입사원은 이러한 정보를 접하면서 현재 자신의 직무 혹은 소속 조직에 대해 평가를 하게 된다. 만약 외부 사람들의 조직에 대한 인식이 부정적인 경우 신입사원도 자신의 조직에 대해 부정적인 생각을 갖게 되며 이로 인해 이직의도가 높아질 것으로 기대할 수 있다. 본 연구에서는 조직에 대한 외부 인식을 측정하는 문항을 개발하여 이직의도와와의 관계를 검증하고자 한다.

다음으로 현실적 직무안내(Realistic job preview)는 조직에 입사하려는 사람들에게 입사할 경우 개인이 담당하게 될 직무에 관해 긍정적인 정보뿐 아니라 부정적인 정보도 모두 포함

해서 자세하고 정확한 정보를 제공하는 것을 의미한다 (Wanous, 1973). 사람은 누구나 새로운 조직에 입사하게 될 때 자신의 직무나 조직에 대해 기대감을 갖게 되는데 이러한 기대감이 비현실적인 경우 이들은 직무에 배치된 후 적응하는데 많은 어려움을 경험할 수 있을 것이다. 현실적 직무안내와 이직간의 관계를 살펴본 연구들은 다수 있었으나 (Meglino 등, 1992), 이들 연구의 대부분은 현실적 직무안내의 정도와 이직의도 또는 이직간의 관계를 분석한 것이 아니라 현실적 직무안내를 받은 집단과 받지 않은 통제집단으로 구분하고 일정 기간이 지난 후 어떤 집단에서 이직률이 높게 나타나는지를 분석하였다. 본 연구에서는 현실적 직무안내의 정도를 측정하는 문항을 개발하여 현실적 직무안내와 이직의도간의 관계를 분석하고자 한다.

회사에서의 비전은 회사 내에서의 직무 경험을 통하여 자신의 경력을 쌓는데 도움이 되는가를 알아보기 위한 것으로, 이러한 비전이 높을수록 현재 자신의 직무에 몰입하고 만족하게 되어 결과적으로 이직의도가 감소할 것으로 가정할 수 있다. 이 변수는 신입사원 뿐 아니라 일반 직장인들이 회사를 옮기는 중요한 원인임에도 불구하고 과거 이직 연구에서 다루어진 적이 거의 없는 실정이다. 본 연구에서는 이 변수를 측정하는 문항을 개발하여 이직의도에 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

마지막으로 직장 내 따돌림은 자신이 속한 조직 또는 부서내의 동료들 사이에서 소외되고 따돌림을 당하는 것을 의미한다. 국내에서는 “왕따”란 말로 많이 표현되고 있으며 기업보다는 초, 중, 고등학교에서 걱정할 만한 수준인 것으로 알려져 있다. 일부 외국 논문에서는 이러한 따돌림과 이직의도간의 관계를 살펴본 연구 (Zapf와 Gross, 2001; Rayner과 Cooper, 1997)가 있었으며 두 변수간에 유의한 관계가 있는 것으로 보고된 바 있다. 그러나 국내에서 왕따 현상이 심각함에도 불구하고 이러한 따돌림 현상이 이직의도에 어떠한 영향을 주는지에 관한 연구는 없는 실정이다. 본 연구에서는 기존의 연구 결과에서와 같이 개인이 따돌림을 당한다고 지각할수록 이직의도가 높을 것으로 가정하고 이를 검증하고자 한다.

3. 방법

3.1. 조사대상자 및 조사방법

본 연구는 2007년 4월-5월에 걸쳐 현재 직장이 첫 직장이고 근속기간이 6개월 이내인 신입사원 925명을 대상으로 자료를 수집하였다. 이 가운데 불성실하게 응답했다고 판단되는(긍정문항과 부정문항에 대한 답이 일관되지 않은 응답자) 24명을 제외한 901명을 분석대상으로 하였다. 약 36만명의 패널을 확보하고 있는 패널전문조사기관인 회사를 통하여 전체 패널 가운데 신입사원으로 볼 수 있는 20세에서 30세까지의 직장인들에게 이메일을 보내서 본 연구의 목적을 설명하고 취업한 지 6개월 이내의 사람들에게 한해 이메일에 나와 있는 서버주소에 접속하여 설문에 응답토록 하였다. 이메일을 보내고 1주일 정도 지난 후 설문을 마감하였으며, 설문에 참여하는 응답자들에게는 추후 5000원 상당의 문화상품권을 보상으로 지급하겠다는 약속을 하였다. 온라인설문 특성상 한 문항이라도 응답하지 않으면 다음 페이지로 넘어가지 않기 때문에 결측치가 있는 설문은 하나도 없었으며, 모든 설문지를 분석과정에 사용하였다.

이 기관에서 확보하고 있는 전체 패널의 성별은 남성이 46.2%였고, 연령대별로 살펴보면

20-29세가 39.4%로 가장 많았고 30-39세는 31.5%, 15-19세가 13.7%, 40-49세는 10.5% 그리고 50세 이상은 4.9%였다. 지역별로는 서울이 30.9%로 가장 많았고 제주도가 0.8%로 가장 적었으며 전국 모든 도 거주자를 골고루 포함하였다. 이를 국내 전체 인구 비율과 비교해 보면 성별의 경우 남성은 50.8%이다. 연령대별로는 15-19세가 10.6%, 20-29세는 24%, 30-39세는 25.2%, 40-49세는 21.6% 그리고 50세 이상은 18.6%이다.

전체 901명의 응답자 가운데 남성이 463명(51.4%)이었고 미혼이 793명(88%)이었으며 학력에서는 대졸자가 661명(73.4%)으로 가장 많았다. 기업유형에서는 중소기업에 종사하는 사람이 688명(76.4%)으로 대기업 종사자보다 더 많았고 고용형태로 구분 시 정규직이 555명(61.6%)으로 비정규직 보다 더 많았다.

3.2. 조사 도구

본 연구에서 모든 척도는 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 신뢰도는 Cronbach alpha 계수를 사용하여 계산하였다.

임금불만: 임금에 대해 가지는 불만 정도를 알아보기 위해 Weiss 등 (1967)이 개발한 MSQ 척도에서 이에 해당하는 문항 중 3문항을 사용하였으며, 이 척도의 신뢰도는 0.83으로 나타났다. 문항의 예로 “임금제도가 불공정하다.” 등이 있다.

승진불만: 승진에 대해 가지는 불만 정도를 알아보기 위해 Weiss 등 (1967)이 개발한 MSQ 척도에서 이에 해당하는 문항 중 3문항을 사용하였으며, 이 척도의 신뢰도는 0.85이었다. 문항의 예로 “능력에 따른 승진이 이루어지지 못하고 있다.” 등이 있다.

회사에서의 비전: 신입사원이 가지는 회사에서의 비전을 알아보기 위해 연구진이 3개의 문항을 개발하여 사용하였으며 “이 회사에서 하는 일은 향후 나의 경력 목표에 도움이 될 것이다.”와 같은 문항을 포함하였고 신뢰도는 0.87이었다.

의사결정참여: 조직에서 의사결정에 참여하는 정도를 측정하기 위해 Ruh 등 (1975)가 개발한 5개 문항 중 3문항을 선택하여 사용하였으며 신뢰도는 0.75이었다. 문항의 예는 다음과 같다. “나는 부서에서 일어나는 일들에 관해 영향력을 행사할 수 있다.”

복리후생불만: 복리후생에 대한 불만정도를 측정하기 위해 Weiss 등 (1967)이 개발한 MSQ 척도에서 이에 해당하는 문항 중 2문항을 사용하였으며, 신뢰도는 0.74로 나타났다. 문항의 예로 “우리 회사는 직원들의 복지에 대해 신경을 쓰지 않는 편이다.” 등이 있다.

조직에 대한 외부 인식: 조직에 대해 외부의 사람들은 어떻게 인식하는지 알아보기 위해 연구진이 3개의 문항을 개발하였으며 문항은 “우리 회사에 대해 이야기 하면 사람들은 좋은 회사에 다닌다고 한다.”와 같은 질문을 포함하고 있으며 척도의 신뢰도는 0.87로 나타났다.

직장 내 따돌림: 따돌림 현상은 직무 수행에 있어 제약을 가하는 직무 따돌림과 상사나 동료들이 상대해주지 않아 심리적으로 배제되는 인간관계 따돌림으로 구분할 수 있다 (Leymann, 1990). 본 연구에서는 Leymann (1990)이 개발한 척도 중 직무 따돌림을 제외

한 인간관계 따돌림과 관련된 3개 문항을 사용하여 측정하였다. 이 척도의 신뢰도는 0.82였으며, “상사/동료들은 사무적인 이야기 외에는 말을 건네지 않는다.” 등과 같은 문항으로 이루어져 있다.

현실적 직무안내: 조직에서 선발 시 신입사원들에게 이들이 입사 후 담당하게 될 직무에 대해 얼마나 충분히 설명하였는지의 정도를 측정하기 위해 연구진이 4개의 문항을 개발하였으며 추후 신뢰도 분석에서 신뢰도를 낮추는 한 개의 문항을 제거하고 3개의 문항으로 측정하였다. “회사는 어떤 일을 하게 될 지 사전에 정확한 정보를 제공했다.”와 같은 문항으로 구성되었으며 이 척도의 신뢰도는 0.72였다.

직무부합: 자신이 담당하고 있는 직무가 자신에게 얼마나 적합한지의 정도를 나타내는 직무부합 정도를 측정하기 위해 현희정 (2002)이 개발한 3문항을 사용하였고 신뢰도는 0.84였다. 문항의 예로 “내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.” 등이 있다.

역할갈등: 역할갈등의 측정은 Rizzo 등 (1970)이 개발한 척도에서 2문항을 사용하였으며 신뢰도는 0.80으로 나타났다. 문항의 예로는 “상사들이 서로 상반된 업무를 지시할 때가 많다.” 등이 있다.

역할 모호성: 역할 모호성은 Rizzo 등 (1970)이 개발한 척도에서 2문항을 사용하여 측정하였으며 신뢰도는 0.55로 나타났다. 문항의 예로는 “나는 애매모호한 지시와 명령을 받는 경우가 자주 있다.” 등이 있다.

업무과다: 업무 과다에 대해서는 “나는 한꺼번에 너무 많은 책임을 맡고 있다.” 등의 문항을 포함하여 탁진국 등 (2002)이 개발한 3개 문항을 사용하였고 척도의 신뢰도는 0.80이었다.

상사불만: 탁진국 등 (2002)이 개발한 4문항을 사용했으며, 척도의 신뢰도는 0.87이었다. 문항의 예로는 “내 상사는 부하들의 의견에 귀 기울이지 않는다.” 등이 있다.

동료관계: 탁진국 등 (2002)이 개발한 3문항을 사용했으며, 척도의 신뢰도는 0.89였다. 문항의 예로는 “내 동료는 나에게 전반적으로 불친절하다.” 등이 있다.

부서 간 갈등: 탁진국 등 (2002)이 개발한 2문항을 사용했으며, 척도의 신뢰도는 0.81로 나타났다. 문항의 예로는 “업무수행 시 타부서와의 책임한계가 분명치 못하다.” 등이 있다.

직업 불안정: 현 직업의 안정성을 측정하기 위해 탁진국 등 (2002)이 개발한 3문항 중 척도의 신뢰도를 낮추는 한 문항을 제외한 2개의 문항을 사용했으며, 척도의 신뢰도는 0.76이었다. “내가 원하는 한 언제까지라도 이 회사에서 쫓겨나지 않고 일할 수 있다.” 등의 문항으로 구성되어 있다.

업무환경: 일하는 업무환경의 열악한 정도를 측정하기 위해 탁진국 등 (2002)이 개발한 3문항을 사용했으며, 척도의 신뢰도는 0.77이었다. 문항의 예로 “소음, 조명, 온도 등의 물리적 환경이 좋지 않다.” 등이 있다.

표 4.1: 각 변수의 평균, 표준편차, 상관계수

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	성별	1.49	.50																						
2	결혼	1.12	.32	.12																					
3	학력	1.84	.49	-.06	-.11																				
4	고용	1.38	.49	.04	-.03	-.20																			
5	기업	1.24	.43	-.04	-.06	.14	-.10																		
6	임금	3.05	.82	-.02	.03	-.03	.06	-.15																	
7	승진	2.95	.83	-.03	.03	.00	.02	-.05	.56																
8	비전	3.79	.77	-.06	.00	.07	-.13	.12	-.09	-.15															
9	참여	3.27	.72	-.08	.05	.13	-.11	.05	.01	-.02	.42														
10	복리	2.96	.92	-.04	.07	-.05	.05	-.19	.67	.51	-.13	.02													
11	인식	3.22	.90	-.02	.02	.15	-.16	.39	-.12	-.03	.36	.41	-.19												
12	따돌	2.56	.85	-.06	.02	-.03	.01	-.08	.31	.38	-.23	-.03	.37	.02											
13	안내	3.11	.78	-.01	-.05	-.07	-.01	-.03	.31	.36	-.04	-.02	.32	-.06	.35										
14	직무	3.05	.79	-.08	.02	.07	-.12	.09	.01	-.06	.41	.37	-.04	.31	-.02	-.15									
15	갈등	2.93	.88	-.08	-.01	-.03	-.06	-.06	.32	.38	-.02	.03	.30	.01	.42	.40	.03								
16	모호	2.79	.78	-.05	-.04	-.04	.00	-.09	.34	.39	-.08	-.05	.34	-.02	.51	.40	.01	.63							
17	과다	3.24	.77	.05	.07	.03	-.17	.02	.25	.24	.13	.17	.26	.15	.24	.31	.19	.41	.29						
18	상불	2.71	.87	-.05	.06	-.06	-.01	-.09	.42	.47	-.20	.06	.44	-.06	.63	.40	-.04	.48	.52	.37					
19	동료	2.42	.89	-.05	.03	-.09	-.01	-.10	.36	.43	-.22	-.05	.39	-.05	.62	.35	-.02	.38	.49	.27	.69				
20	부서	2.76	.86	-.08	.05	.00	-.06	-.02	.37	.44	-.08	.05	.38	.02	.41	.34	.04	.48	.46	.36	.49	.49			
21	직불	3.33	.87	-.07	.01	.06	-.14	.04	.07	.05	.20	.23	.02	.17	-.03	.03	.27	.02	-.04	.15	.00	.01	.10		
22	환경	3.15	.84	.04	-.06	.08	.01	.12	-.46	-.51	.11	.04	-.49	.08	-.39	-.31	-.03	-.37	-.36	-.25	-.46	-.45	-.41	-.12	
23	이직	2.58	1.1	.02	.02	-.05	.10	-.12	.45	.40	-.31	-.09	.47	-.20	.35	.38	-.25	.28	.35	.16	.45	.43	.30	-.06	-.39

주1. $r \geq .07$ 이상 $p < .05$, $r \geq .08$ 이상 $p < .01$. 고용=고용형태, 기업=기업유형, 임금=임금에 대한 불만, 승진=승진에 대한불만, 비전=회사에서의 비전, 참여=의사결정참여, 인식=조직에 대한 외부인식, 따돌=직장 내 따돌림, 안내=현실적직무안내, 직무=직무부합, 갈등=역할갈등, 모호=역할모호성, 과다=업무과다, 상불=상사에 대한 불만, 동료=동료관계, 부서=부서간 갈등, 직불=직업불안정, 환경=업무환경, 이직=이직의도

이직의도: 이직하려는 의도를 측정하기 위해 본 연구의 연구진이 개발한 3개 문항을 사용하여 측정하였다. “나는 3개월 이내에 다른 회사로 이직할 의향이 있다.” 등의 문항을 사용하였으며 본 연구에서 신뢰도는 0.92였다.

4. 결과

4.1. 상관분석

상관분석 결과 표 4.1에서 보듯이 직업불안정을 제외한 모든 작업환경 변수는 이직의도와 유의하게 관련되었다. 이직의도와 상관계수의 크기는 복리후생불만($r = .47$), 임금불만($r = .45$) 및 업무과다($r = .45$)가 가장 크게 나타났다. 17개 작업환경 변수간의 상관은 동료관계와 상사불만간의 상관이 .69로 가장 높았고 복리후생과 임금간의 상관도 .67로서 크게 나타났다. 상관계수가 .60이상인 경우는 모두 5개였으며 .50에서 60미만인 경우도 5개였다. 이를 제외하면 대부분의 상관은 .50 미만으로 나타났다. 상관이 .0에서 .10사이의 값을 갖는 경우가 44개로서 가장 많았으며 다음은 .30에서 .40이하의 값을 갖는 경우가 두 번째로 많았다. 이는 전반적으로 본 연구에서 사용한 작업환경 변수들이 서로간에 개념적인 중복이 적으면서 이직의도에 어느 정도 독립적인 영향을 미치고 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다.

4.2. 회귀분석

각 작업환경 변수가 신입사원의 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저 1 단계에서 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 성별, 결혼여부, 학력, 고용형태 및 기업유형 변수를 통제하였다. 표 4.2에서 보듯이 고용형태와 기업유형이

표 4.2: 전체 회귀분석결과

독립변수	작업환경 변수	
	회귀모형 1	회귀모형
성별	.02	.03
결혼여부	.01	.00
학력	-.01	.03
고용형태	.09**	.05
기업유형	-.11**	.02
임금 불만		.16**
승진 불만		.01
회사에서의 비전		-.15**
의사결정참여		.07*
복리후생 불만		.14**
조직 외부인식		-.05
직장 내 따돌림		-.04
현실적 직무안내		.14**
직무부합		-.16**
역할갈등		-.01
역할모호성		.07
업무과다		-.01
상사불만		.11**
동료관계		.13**
부서간 갈등		-.02
직업불안정		-.01
업무환경		-.13**
R^2	.024	.431
F	4.381*	30.263**
ΔR^2		.407
ΔF		36.995**

주, * $p < .05$, ** $p < .01$.

이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 추후 전체 인원을 기업유형에 따른 대기업과 중소기업으로 구분하고 또한 고용형태에 따른 정규직과 비정규직으로 구분하여 분석하였다.

먼저 전체 표집을 대상으로 실시한 다중회귀분석 결과를 살펴보면 표 4.2에서 보듯이 17개 작업환경 변수들은 이직의도 전체 변량의 40.7%를 설명했다. 이 가운데 임금불만, 회사에서의 비전, 의사결정참여, 복리후생 불만, 현실적 직무안내, 직무부합, 상사불만, 동료관계 그리고 업무환경 등의 변수가 이직의도를 설명하는데 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 임금과 복리후생에 대한 불만이 크고 회사에서의 장래 비전이 약하고 의사결정 참여기회가 적고 입사 전 현실적 직무안내가 미흡하고 직무와 상사와의 부합도가 낮고 상사와 동료관계에서의 어려움이 크며 업무환경이 열악할수록 이직의도가 높게 나타났다.

이 중 직무부합과 임금불만의 표준화계수가 가장 높게 나타나 이직의도에 영향을 주는 가장 중요한 요인은 직무가 자신의 적성과 얼마나 부합되는지의 정도와 임금제도에 대한 불만임을 알 수 있다.

표 4.3: 기업유형별 분석

독립변수	중소 기업		대 기업	
	회귀모형 1	회귀모형 2	회귀모형 1	회귀모형 2
성별	.03	.04	-.04	.00
결혼여부	-.02	.00	.08	-.01
학력	-.03	.00	.04	.15**
고용형태	.06	.02	.18*	.16**
임금 불만		.18**		.09
승진 불만		.04		-.07
회사에서의 비전		-.18**		-.05
의사결정참여		.07		.07
복리후생 불만		.08 ⁺		.30**
조직 외부인식		-.03		-.06
직장 내 따돌림		-.03		-.05
현실적 직무안내		.12**		.19**
직무부합		-.16**		-.14*
역할갈등		-.04		.08
역할모호성		.10*		-.08
업무과다		.01		-.08
상사불만		.10*		.12
동료관계		.14**		.16*
부서간 갈등		-.04		.04
직업불안정		.00		-.04
업무환경		-.13**		-.13*
R^2	.006	.416	.039	.522
F	1.115	22.545**	2.113	9.931**
ΔR^2		.409		.483
ΔF		27.415**		11.350**

주. * $p < .05$, ** $p < .01$.

표 4.3은 전체 인원을 기업유형에 따라 중소기업과 대기업으로 구분하여 각 집단별로 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 표 4.3에서 보듯이 중소기업의 경우 17개 작업환경 변수들은 이직의도 전체 변량의 40.9%를 설명하였으며 대기업의 경우 이직의도 전체 변량의 48.3%를 설명하였다. 중소기업의 경우 전체 작업환경 변수 중 임금불만, 회사에서의 비전, 복리후생불만, 현실적 직무안내, 직무부합, 역할모호성, 상사불만, 동료관계, 그리고 업무환경 등의 변수가 이직의도를 설명하는데 유의한 것으로 나타났다. 대기업의 경우 전체 변수 가운데 복리후생불만, 현실적 직무안내, 동료관계, 직무부합 그리고 업무환경만이 이직의도를 설명하는데 유의하였다. 복리후생불만, 현실적 직무안내, 동료관계 및 업무환경은 기업유형에 상관없이 공통적으로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4.4는 전체 인원을 고용형태에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하여 각 집단별로 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 표 4.4에서 보듯이 정규직의 경우 17개 작업환경 변수들은 이직의도 전체 변량의 44.1%를 설명하였으며 비정규직의 경우에는 이직의도 전체 변량의 41.9%를 설명하였다. 전체 작업환경 변수 가운데 임금불만, 회사에서의 비전, 복리후생불만,

표 4.4: 고용형태별 분석

독립변수	정규직		비정규직	
	회귀모형 1	회귀모형 2	회귀모형 1	회귀모형 2
성별	-.01	.04	.05	.01
결혼여부	.04	.03	-.07	-.08
학력	-.04	.00	.02	.07
기업유형	-.14**	-.02	-.04	.09
임금 불만		.12*		.20**
승진 불만		.09*		-.09
회사에서의 비전		-.15**		-.14*
의사결정참여		.13**		-.02
복리후생 불만		.11*		.15*
조직 외부인식		-.05		-.02
직장 내 따돌림		-.09*		.04
현실적 직무안내		.16**		.12*
직무부합		-.09*		-.28**
역할갈등		.01		-.03
역할모호성		.03		.09
업무과다		-.04		.04
상사불만		.17**		.05
동료관계		.12*		.16**
부서간 갈등		-.03		.00
직업불안정		-.04		.02
업무환경		-.13**		-.15*
R^2	.027	.468	.008	.427
F	3.879**	22.366**	.706	11.502**
ΔR^2		.441		.419
ΔF		26.011**		13.935**

주. * $p < .05$, ** $p < .01$.

현실적 직무안내, 직무부합, 동료관계 및 업무환경 등의 변수는 정규직과 비정규직 모두에서 이직의도를 유의하게 설명하였다. 그러나 정규직에서는 비정규직과는 달리 이러한 변수들 이외에 추가적으로 승진불만, 의사결정참여, 직장 내 따돌림 및 상사불만이 이직의도를 유의하게 설명하는 것으로 나타났다.

5. 논의

본 연구는 최근 국내 신입사원들의 조기이직 현상의 원인을 파악하기 위하여 회사에 취업한 지 6개월 이내의 신입사원 901명을 대상으로 다양한 작업환경 변수 가운데 이직의도에 영향을 미치는 변수가 무엇인지를 탐색적으로 파악하는데 목적이 있었다. 또한 전체 조사대상자를 중소기업과 대기업 그리고 정규직과 비정규직으로 구분하여 두 집단간에 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수에서 어떠한 차이가 있는지도 분석하였다.

먼저 전체 표집을 대상으로 실시한 상관분석 결과 직업불안정을 제외한 16개 작업환경 변

수는 이직의도와 유의하게 관련되어 있었으며 이러한 결과는 전반적으로 과거의 이직연구에서 나타난 결과와 유사한 것이다. 직업불안정이 이직의도와 유의하게 관련되지 않은 이유는 조사대상자들이 신입사원이기 때문에 아직 직업불안정에 대해 심각하게 고민하고 있지 않기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다.

본 연구에서 신입사원의 이직의도를 설명하기 위하여 새롭게 문항을 만들어 사용한 변수들도 모두 이직의도와 유의하게 관련되었다. 조직에 대한 외부인식과 이직의도와의 상관은 $-.20$ 이었고, 현실적 직무안내는 $.38$, 회사에서의 비전은 $-.31$, 직장 내 따돌림은 $.35$ 로 나타났다. 즉 조직에 대한 외부 인식이 나쁠수록, 현실적 직무안내가 미흡할수록, 회사에서 자신의 경력에 대한 비전이 좋지 않을수록 그리고 직장 내 따돌림이 심할수록 이직의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 추후 이직연구에서 이와 같은 변수를 포함시킬 필요가 있음을 시사하는 것이다.

다중회귀분석을 통해 분석한 결과 17개 작업환경 변수 가운데 이직의도를 설명하는데 유의한 영향을 미친 변수는 임금불만, 회사에서의 비전, 의사결정참여, 복리후생 불만, 현실적 직무안내, 직무부합, 상사불만, 동료관계 및 업무환경이었다.

이 중에서도 직무부합과 임금불만의 표준화계수가 가장 높게 나타났다. 직무부합의 계수가 높게 나타난 것은 그만큼 신입사원들이 자신의 직무를 자신과 맞지 않다고 생각하는 경우 이직할 가능성이 매우 높음을 말해주는 것이다. 이러한 결과는 최근 커리어와 다음취업센터가 공동으로 3개월 미만의 퇴직자를 대상으로 조사한 설문결과에서도 “예상과 다른 업무”가 이직의 가장 중요한 이유로 나타난 것과 일치한다. 직무부합이 이직의도의 중요한 원인으로 작용하는 이유는 그만큼 신입사원들이 무엇보다도 자신이 하고 있는 일에 큰 비중을 두고 있기 때문에 자신의 일이 적성과 맞지 않을 경우 회사 생활을 힘들어 하는 것으로 해석할 수 있다.

직무부합이 신입사원에게서 중요한 이직원인으로 나타나는 또 다른 이유는 신입사원 채용시 회사에서 신입사원들에게 이들이 입사 후 담당하게 될 업무에 관해 충분히 설명하지 않았기 때문에 나타나는 것으로도 해석할 수 있다. 본 연구에서 상관분석 결과 현실적 직무안내가 미흡할수록 직무부합이 낮은 것으로 나타났다. 또한 회귀분석 결과 현실적 직무안내는 이직의도에 유의한 영향을 주는 중요한 요인 중의 하나로 나타났는데, 이 결과는 바로 이러한 해석이 타당성이 있음을 말해주는 것으로 볼 수 있다.

임금불만도 매우 중요한 이직의도의 원인으로 나타났는데, 이는 국내에서 신입사원들이 초기 연봉에 매우 민감하게 반응하는 것을 반영하는 결과로 해석할 수 있으며, 최근 인쿠르트가 입사 후 1년 이내 퇴직자를 대상으로 퇴사 이유를 조사한 설문 결과 (중앙일보, 2006, 3, 1)에서 “연봉이 낮아서”가 세 번째 중요한 이유로 나타난 결과와 유사한 결과로 볼 수 있다.

회사에서의 비전 또한 본 연구에서 세 번째로 중요한 이직의도 원인으로 나타났는데, 이러한 결과는 인쿠르트의 설문조사(“회사생활에 비전이 없어서”가 두 번째로 나타남)와 커리어 및 다음취업센터의 공동연구 결과(“비전 없는 회사로 판단되어”서가 가장 중요한 것으로 나타남)와 유사한 것이다. 회사에서 자신의 미래 경력에 대한 비전이 낮은 것은 자신이 현재 하고 있는 일이 자신과 맞지 않기 때문에 나타나는 것으로도 해석할 수 있으며 실제 본 연구에서 두 변수간의 상관($r = .41, p < .01$)은 높은 편이었다.

회귀분석 시 1단계에서 통제변수로 회귀방정식에 포함시킨 변수 가운데 기업유형과 고용

형태가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기업유형과 고용형태에 따라 이직의도에 영향을 미치는 변수가 다름을 의미하는 것이다. 따라서 전체 조사대상자들을 중소기업과 대기업으로 구분하여 동일한 다중회귀분석을 실시한 결과 대기업에서는 복리후생뿐만, 현실적 직무안내, 동료관계, 직무부합 그리고 업무환경의 순서로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중소기업에서는 임금뿐만, 회사에서의 비전, 직무부합, 동료관계, 업무환경, 현실적 직무안내, 상사뿐만, 역할보호성 그리고 복리후생뿐만의 순서로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

두 기업유형에서 이직의도를 설명하는데 큰 차이가 나타난 요인은 임금뿐만이었다. 임금뿐만은 중소기업의 경우 이직의도를 설명하는데 가장 중요한 요인으로 나타났는데 반해 대기업의 경우에는 임금뿐만이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 결과는 국내에서 대기업과 중소기업 사이에 신입사원의 연봉 차이가 상당히 있기 때문에 나타난 것으로 해석할 수 있다. 중소기업의 경우 임금이 기대했던 것보다 적을 가능성이 있고 이로 인해 이직의도에 큰 영향을 줄 수 있을 것이다. 대기업의 경우 임금에 대해 다소 불만이 있더라도 다른 회사로 이직한다 해도 현재 자신의 경력에 비추어 볼 때 더 많은 임금을 받기는 어렵다는 것을 알고 있기 때문에 이직할 가능성은 낮을 수 있을 것이다.

회사에서의 비전도 중소기업에서는 이직의도에 영향을 미치는 매우 중요한 변수로 나타났는데 반해 대기업에서는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 중소기업에 입사한 신입사원의 경우 회사에서의 비전이 부족하다면 중소기업에 다녀야 할 장점이 없다고 생각할 가능성이 높기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다. 반면 대기업의 경우 회사에서의 비전이 다소 약하다고 해도 대기업에 다닌다는 자부심이 이를 상쇄하기 때문에 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

전체 인원을 고용형태에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하여 각 집단별로 다중회귀분석을 실시한 결과 정규직에서는 상사뿐만, 현실적 직무안내, 회사에서의 비전, 업무환경, 의사결정참여, 임금뿐만, 동료관계, 복리후생뿐만, 승진뿐만, 직무부합 그리고 직장 내 따돌림의 순서로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직에서는 직무부합이 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 임금뿐만, 동료관계, 복리후생뿐만, 업무환경, 회사에서의 비전 그리고 현실적 직무안내의 순서로 나타났다.

정규직과 비정규직에 상관없이 여전히 직무부합, 현실적 직무안내 그리고 회사에서의 비전은 이직의도에 중요한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 비정규직에서 이직의도를 설명하는데 직무부합이 가장 중요한 요인으로 나타난 것은 다소 의외의 결과라고 볼 수 있다. 업무가 자신에 다소 맞지 않아도 비정규직 특성 상 다른 곳으로 이직하려는 생각이 크지 않을 것으로 예측할 수 있는데, 이와는 다른 결과가 나타난 이유는 조사대상이 신입사원이라는 특성 때문인 것으로도 해석할 수 있다. 학교 졸업 후 이제 막 새로운 조직에 입사해서 사회 경험이 풍부하지 못하기 때문에 비록 비정규직이지만 현 직장을 그만두더라도 다른 곳에서 직장을 쉽게 구할 수 있으리라는 생각을 할 수 있을 것이다. 또한 위에서 설명하였듯이 직무부합이 신입사원에게 매우 중요한데, 자신의 업무가 적합할 경우 비정규직이라는 설움을 참고 견디겠지만 이마저 자신에게 맞지 않는다고 생각할 경우 더 이상 자존심에 상처를 입으면서 회사를 다니지 않겠다고 결심할 가능성이 있다.

비정규직에서 임금불만과 복리후생불만이 두 번째와 네 번째로 중요하게 나타난 이유는 국내 회사에서 비정규직의 월급이 정규직에 비해 많이 낮고 복리후생이 좋지 않기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

본 연구의 시사점을 실무적인 관점에서 살펴보면 먼저 직무부합이 이직의도를 설명하는데 매우 중요한 역할을 하는 것으로 나타났기 때문에 조직에서는 직무부합도를 높이기 위해 노력할 필요가 있다. 이를 위해서는 입사 전 개인이 담당할 직무에 대해 정확하게 설명해주는 것도 중요할 뿐 아니라 자신의 업무가 자신의 적성이나 흥미와 적합하지 않을 경우 다른 직무로 이동할 수 있는 길을 열어주는 것이 필요하다. 즉 융통성 있는 직무순환 제도의 도입을 통해 종업원들의 직무부합 정도를 높일 수 있을 것이다.

이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수 가운데 임금불만을 제외하면 직무부합, 현실적 직무안내 그리고 회사에서의 비전 등은 모두 자신이 하고 있는 일과 관련된 변수이다. 이는 조직에서 신입사원들의 조직이직을 막기 위해서 월급을 다른 기업보다 더 많이 줄 수 없다면 선발 초기부터 신입사원들이 입사 후 해야 될 업무에 대해 보다 자세하게 설명해주고 입사 후 이들의 적성이나 흥미에 적합한 부서에 배치하며 해당직무에서 향후 자신의 경력을 어떻게 쌓아 나갈 수 있는지에 관한 정보를 적극적으로 제공하는 것이 바람직함을 시사한다. 이를 위해서는 인사담당자의 역할이 중요하다고 할 수 있다. 또한 신입사원을 관리하는 상사가 신입사원들에게 미래 경력에 관한 전문적 충고를 해줄 수 있도록 관리자 교육 시 경력피드백 제공에 관한 내용을 포함시킬 필요가 있다.

직무부합과 현실적 직무안내는 전체 종사자들 대상으로 분석했을 때와 동일하게 중소기업과 대기업에서도 모두 이직의도를 설명하는 중요한 변수로 나타났다. 이는 기업유형에 상관없이 인사담당자가 신입사원 선발과 배치 시 정확한 정보제공과 적재적소 배치에 보다 많은 노력을 기울일 필요가 있음을 시사하는 것이다.

본 연구의 제한점은 먼저 본 연구에서 포함된 조사대상자들은 특정 조사업체에 꽤널로 참가하는 사람들이어서 국내 전체 신입사원을 대표하기에는 부족한 점이 있다는 점이다. 그러나 이 업체의 꽤널 전체 인원이 30만 명이 넘는 것을 고려할 때 본 연구에서 나타난 바와 같이 성별, 고용형태, 및 기업유형별로 다양한 인원이 포함되었다는 점을 고려하면 이 점은 큰 문제는 아닌 것으로 판단할 수 있다.

본 연구는 과거 이직연구에서 사용된 다양한 작업환경 변수를 포함하여 이 가운데 어떠한 요인이 이직의도를 설명하는데 유의하며 상대적으로 더 중요한지를 알아보려고 하였다. 그러나 작업환경 변수의 수가 17개로 많아 전체 인원을 대상으로 한 단순상관분석에서는 직업불안정을 제외한 모든 변수가 이직의도와 유의하게 관련되었으나 다중회귀분석에서는 이들 변수간의 관련성으로 인해 9개만이 유의한 것으로 나타났으며, 다른 회귀분석에서도 이와 유사한 결과가 나타났다. 추후 연구에서는 이 가운데 중요한 변수들을 선정하여 어떠한 과정을 거쳐 이직의도 및 더 나아가서는 이직에 이르게 되는지를 종단적으로 분석함으로써 신입사원들의 이직과정에 대한 이해의 폭을 확장할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에 포함된 변수의 수가 많았기 때문에 설문지에 포함될 문항의 수를 줄이기 위하여 변수 당 많은 문항을 포함시킬 수 없었다는 제한점이 있다. 전체적으로 각 변수의 신뢰도는 낮지 않았지만 연구 결과의 신뢰성이 다소 낮을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김소연 (2002). 직업의 안정성이 이직의도에 미치는 영향, 경기대학교 행정대학원석사학위 청구 논문.
- 김종인, 박민혜 (2002). 신입사원의 이직의도에 관한 실증연구: 채용과 정의 정보의 현실성을 중심으로, <상경연구>, **27**, 건국대학교 경제경영연구소.
- 신유근 (1982). <인사관리>, 경문사, 서울.
- 이기리 (2003). 자발적 이직의 결정요인에 관한 연구: Job embeddedness와 이직 용이성을 중심으로, 서강대학교 대학원석사학위 청구논문.
- 이장원 (2003). 지역사회 복지관 종사자들의 직무만족과 이직성향에 관한 연구, 미간행 대전대학교 석사학위 청구논문.
- 정병재 (2002). 보상에 대한 지각이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, <인력개발연구>, **4**, 52-70.
- 중앙일보 (2006, 3, 1). 파랑새여 잠깐만, 2006, 3, 1 인출: http://article.joins.com/article/article.asp?ctg=1100%20%20&Total_ID=2218272
- 최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로, <한국심리학회지: 산업 및 조직>, **18**, 139-162, 한국심리학회.
- 탁진국, 이강숙, 홍현숙 (2002). 사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인, <예방의학회지>, **35**, 160-168.
- 현희정 (2002). 개인-조직, 개인-직무, 개인-개인 부합이 조직, 직무, 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향, 광운대 대학원 석사학위 청구논문.
- Ashford, S. J., Lee, C. and Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test, *The Academy of Management Journal*, **32**, 803-829.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations, *Human Relations*, **35**, 135-153.
- Caldwell, D. F. and O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile comparison process, *Journal of Applied Psychology*, **75**, 648-657.
- Chirumbolo, A. and Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study, *Economic and Industrial Democracy*, **24**, 217-240.
- Cotton, J. L. and Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research, *Academy of Management Review*, **11**, 55-70.
- Fleischer, B. J. (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers, *Child Care Quarterly*, **14**, 130-139.
- Heshizer, B. (1994). The impact of flexible benefits plans on job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *Benefits Quarterly*, **10**, 84-90.
- Hom, P. W. and Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*, OH: South Western, Cincinnati.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain, *Journal of Applied Psychology*, **68**, 3-19.
- Kontos, S. and Stremmel, A. J. (1988). Caregiver's perceptions of working conditions in a child care environment, *Early Childhood Research Quarterly*, **3**, 77-90.
- Lauver, K. J. and Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, **59**, 454-470.
- Leymann, H. (1990), Mobbing and psychological terror at workplace, *Violence and Victims*,

- 5, 119-125.
- Meglino, B. H., Ravlin, E. C. and Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison, *Journal of Management*, **18**, 33-43.
- Michaels, C. E. and Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model, *Journal of Applied Psychology*, **67**, 53-59.
- Mitchell, O., Mackenzie, D. L., Styve, G. J. and Gover, A. R. (2000). The impact of individual, organizational and environmental attributes on voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, **17**, 333-357.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, Consequences and Control*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Modigliani, K. (1993). Child care as an occupation in a culture of indifference, *Dissertation Abstracts International*, **54**, 804.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. and Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences, *Journal of Applied Psychology*, **77**, 272-279.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa State University Press, Iowa.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case of nurses*, Bridgeport, CT: Luce.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employee*, (Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations), JAI Press.
- Rayner, C. and Cooper, C. L. (1997). Workplace bullying: Myth or reality-can we Afford to ignore it?, *Leadership & Organization Development Journal*, **18**, 211-214.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, **15**, 150-163.
- Ruh, R. A., White, J. K. and Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes, *The Academy of Management Journal*, **18**, 300-312.
- Vancouver, J. B. and Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence, *Personnel Psychology*, **44**, 333-352.
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes and job survival, *Journal of Applied Psychology*, **58**, 327-332.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W. and Lofquist, C. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Zapf, D. and Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **10**, 497-522.

A Study on Work and Environmental Variables Explaining Newcomers' Turnover Intentions*

Jinkook Tak¹⁾ Dong-ha Lee²⁾ Ji-hyun Park²⁾ Hyun-hae Kim²⁾
Byung-suk Jung²⁾

ABSTRACT

This study was intended to examine various work and environmental variables explaining newcomers' turnover intentions. Data were collected from 901 newcomers using online survey. Results of multiple regression analyses showed that individual-job fit, reward dissatisfaction, fringe benefit dissatisfaction, vision in organization, participation in decision making, realistic job preview, leader dissatisfaction, co-worker relationship and work environment explained significant variances of turnover intentions. Data were classified into full-time and part time employees based on employment type and into a large and a small-medium company based on company size. There were small differences in significant variables explaining turnover intentions based on company size as well as employment type. Finally implications and future research were discussed.

Keywords: Newcomer, turnover intentions, work and environmental variables, organization size, employment type.

* This work was supported by the Korea Research Foundation Grant funded by the Korean Government (MOEHRD)(KRF-2006-321-H00051)

1) Corresponding author. Professor, Dept. of Industrial Psychology, Kwang woon University, 447-1, Wolgye-Dong, Nowon-Gu, Seoul 139-701, Korea.

E-mail: tak@kw.ac.kr

2) Graduate Student, Dept. of Industrial Psychology, Kwang woon University, 447-1, Wolgye-Dong, Nowon-Gu, Seoul 139-701, Korea.