

# IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인

## Determinants of IT Industry Employees' Intent to Leave

이우경, 최수일  
호서대학교 벤처전문대학원

Woo-Kyung Lee(pony0030@hanmail.net), Soo-Il Choi(sichoi47@hoseo.edu)

### 요약

본 연구는 IT업계 종사자들을 대상으로 그들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하는데 그 목적이 있으며, 이를 위해서 교환론적 시각에 입각하여 이직의도 결정요인들을 체계적·포괄적으로 제시하고 있는 Price의 이직의도모형에 근거하여 연구를 수행하였다. 본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 10개 IT업체 종업원 370명으로부터 수집하였으며, 자료수집도구로는 자기기입식 질문지를 사용하였다. 주된 자료 분석방법으로는 구조방정식모형분석기법을 이용하였다. 연구결과 네 개의 과업보상변수(직무다양성, 직무 자율성, 직무도전성, 역할보호성), 두 개의 사회적 지원 변수(상사의 지원, 동료의 지원), 세 개의 조직보상 변수(승진기회, 직업안정성, 분배공정성) 그리고 환경변수인 구직기회가 총효과의 측면에서 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미치며, 영향의 방향은 이론적 예측과 일치한다는 것을 발견하였다. 또한 이들 보상변수들에 덧붙여, 직무만족과 조직몰입의 두 변수도 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 총효과의 크기의 측면에서 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치는 변수라는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구결과가 갖는 이론적·실천적 함의가 논의되었고, 향후연구를 위한 제언이 제시되었다.

■ 중심어 : | IT업계 종사자 | 구조적 모형 | 보상 | 이직의도 |

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the determinants of intent to leave among IT industry employees, based on the Price's structural model of employee turnover. The sample used in this study were composed of 370 employees from 10 IT firms located in Seoul and Gyeonggi-Do. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using structural equation modelling technique. This study found that four task reward variables(job variety, job autonomy, job challenge, and role ambiguity), two social reward variables (supervisory support and coworker support), three organizational reward variables(promotional chances, job security, and distributive justice) and one environmental variable(job opportunity), had significant effects on IT industry employees' intent to leave in terms of total effects and his directions of those significant effects were consistent with theoretical predictions; and that two mediating variables, job satisfaction and organizational commitment had the most important effects on IT industry employees' intent to leave in terms of total effects. The theoretical and practical implications of the research findings were discussed and the directions for future research were suggested.

■ keyword : | IT Industry Employees | Structural Model | Rewards | Intent to Leave |

## I. 서론

통계청의 최근 조사결과를 보면 2005년 이후 최근까지 전산업 이직율은 연평균 2.4% 내외인 반면에 동기간에 전자부품, 통신장비 제조업체 등 IT산업분야의 연평균 이직율은 2.7% 내외로서 전산업 평균보다 약 0.3% 더 높은 이직률을 보이고 있다[1][2]. 또한 취업포털사이트인 잡코리아가 2'30대의 IT업계 종사자들을 대상으로 2003년도에 조사한 결과 전체 응답자의 90% 정도가 기회만 되면 이직할 의사가 있는 것으로 나타났으며, 주요기업의 임직원을 대상으로 실시한 조사에서도 10명 중 7명이 기회만 주어진다면 언제든지 회사를 떠날 준비가 되어 있는 것으로 나타났다[3].

IT산업에서 이직을 하거나 이직의도를 보이고 있는 종업원들이 이처럼 높은 비율을 보이고 있는 한 이유는 IT산업의 고속성장에 따라 인력수요는 지속적으로 증가하고 있는 반면에 수요를 충족시킬 정도로 충분한 인력공급이 이뤄지지 않고 있기 때문이다. 사정이 이렇다 보니, 많은 IT기업들이 신규인력의 충원부족은 물론 숙련된 연구개발 인력이나 기술인력의 이직과 유출로 인해 인적자원 확보 및 관리상의 어려움을 겪고 있다[4][5]. 이직은 개인의 입장에서 자신의 경력개발과 전문성을 강화하고 가치를 높이는 등의 긍정적 효과가 있다. 그러나 기업의 입장에서 채용 관련 비용의 증가는 물론 업무공백으로 인한 생산성 저하와 동료 구성원들의 동요와 사기저하 등의 부정적 영향을 미칠 수 있다[3][6]. IT산업의 높은 이직률을 감안할 때 IT산업에서의 이직관리와 인적자원관리의 중요성이 커지고 있다. 그러나 IT산업 종사자들을 대상으로 그들의 이직 및 이직의도에 대한 연구는 매우 드물다. 뿐만 아니라 발견되는 몇 안 되는 연구들조차도 주로 소수의 선행변수와 이직의도간의 관계에 초점을 맞추고 있어, 이직 및 이직의도의 결정요인들을 종합적·체계적으로 탐구한 연구는 찾기 어려운 실정이다[4][5][7][8].

조직구성원의 이직(turnover)은 크게 자발적 이직과 해고 등의 비자발적 이직으로 나뉘어지는데, 조직연구자들은 주로 자발적 이직에 관심을 갖고 이에 대한 이론적·실증적 연구를 많이 수행하고 있다. 조직구성원의

이직에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해서는 이직이라는 실제 행위를 종속변수로 삼아야 한다. 그러나 실제 발생하는 이직행위를 측정하기 위해서는 연구대상 조직에서 이직한 종업원들을 추적 조사해야 하는 어려움이 있다. 이러한 현실적 제약 때문에 이직 관련 실증연구들은 이직 대신에 조직구성원이 현재의 피고용 관계를 자발적으로 종료하고자 하는 의도를 가리키는 이직의도(intent to leave)라는 태도변수를 종속변수로 설정하는 경우가 많다. 이러한 조사연구 상의 어려움과는 별개로, Griffeth et al.[9]은 메타분석 결과 이직의도와 이직 간의 상관관계가 .38로 매우 높다는 것을 발견하였으며, 이직관련 선행연구들은 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수라는 것을 확인하였다[10-12]. 따라서 본 연구는 이직의도를 종속변수로 하여 IT기업 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 폭넓은 다양한 결정요인들을 종합적·실증적으로 탐구함으로써 IT산업 종사자들의 이직의도 결정요인에 대한 포괄적이고 심층적인 이해를 도모하고자 한다.

## II. 이론적 고찰

### 2.1 이직에 대한 이론적 모델검토

조직구성원의 이직 혹은 이직의도에 대한 연구는 주로 경제학, 심리학 및 사회학의 세 학문 분야에서 각 학문 고유의 시각을 반영하면서 발전해왔다. 초기에는 이직문제가 주로 고전경제학적 관점에서 경제학자들에 의해서 다루어져왔는데, 이들은 금전적인 측면에서의 비용-편익 분석결과가 근로자의 이직여부를 좌우한다고 보았다. 즉, 비용-편익 분석결과 현 직장에서 얻을 수 있는 경제적 이익이 다른 곳보다 크면 계속 그 조직에 머물고, 그렇지 않으며 그 조직을 떠난다는 것이다. 이러한 입장에 근거하여 경제학자들은 소득 등의 경제적 보상, 내부 및 외부노동시장의 조건 등과 이직간의 관계를 탐구하였다[13][6]. 이직 및 이직의도 연구에서 가장 큰 흐름을 형성하고 있는 분야는 심리학, 그 중에서도 산업심리학의 분야이다. 이 분야의 학자들은 다양한 사회심리학 이론들에 근거하여 조직구성원들이 이

직의도를 갖고 궁극적으로는 이직에 이르는 심리적 과정에 초점을 맞춘다[10][13]. 예컨대, 이들의 연구의 기반이 되고 있는 주요 이론 중의 하나인 기대이론에 따르면, 조직구성원들은 입사 당시에 조직에 대한 기대를 가지고 있다고 가정한다. 조직에 대한 기대가 충족되지 않으면 조직구성원들은 이직의도를 갖게 되고 결국에는 조직을 떠난다고 한다[14]. 이직의도 연구의 또 한 줄기를 이루고 있는 사회학자들은 경제적 요인이나 사회심리학적 요인들보다는 직무의 성격이나 권한의 분배 등과 같은 조직의 구조적인 측면과 관련된 변수들에 주로 초점을 맞춘다[15][11].

이같은 다양한 연구 흐름을 반영하여 그동안 학자들에 의해 이직 및 이직의도를 설명하는 다양한 이론적 모형들이 제시되었는데, 그 중 대표적인 것들로 March & Simon[16]의 조직균형이론(theory of organizational equilibrium), Mobley와 그의 동료들[10][17]의 이직과정모형(turnover process model), Porter & Steers[18]의 기대충족모형(met expectation model), Steers & Mowday[13]의 다경로모형(multi-route model), Price[19][15][11]의 구조적 모형(structural model), Lee & Mitchell[20]의 전개모형(unfolding model) 등을 들 수 있다. 그러나 Price의 구조적 모형을 제외한 대부분의 이론적 모형들은 충분한 경험적 검증을 거치지 않았기 때문에 그 이론적 타당성이 취약하다는 약점을 지니고 있다.

한편 그 동안 국내외의 경험적 연구들을 살펴보면, 간호사 등의 의료계 종사자, 사회복지사 등의 복지부문 종사자, 관광업계 종사자 등 이직이 많은 일부 업종을 대상으로 수행된 연구들이 대부분을 차지하고 있다[21][11][5][22][6][15][11]. 또한 대부분의 연구들이 다양한 이직의도 결정요인들을 포괄적으로 검토하기보다는 소수의 결정요인과 이직의도간의 경험적 관계의 탐구에 초점을 맞추는 한계를 보이고 있다.

IT업계 종사자들을 대상으로 국내외에서 수행된 이직의도 관련 연구들은 극소수에 불과하며, 이 연구들도 기존의 다른 연구들과 마찬가지로 이직의도에 영향을 미치는 소수의 요인들에 초점을 맞추고 있다. 예컨대, 최무진[23]은 이직의도의 결정요인들로서 승진가능성,

커리어기회, 연령, 경력의 네 변수를 검토하고 있고, 이선로·김기영[5]은 리더십과 임파워먼트의 두 변수를 다루고 있으며, 이광수[4]는 임금, 승진, 커뮤니케이션, 상사와의 관계, 직무만족 및 인구통계변수를 탐구하고 있다. 그리고 Thatcher et al.[8]은 네 개의 직무특성 변수와 급여, 구직기회, 인구통계변수를, Hsu et al.[24]은 다양한 내적 경력지향 변수들을, 그리고 Igbaria & Greenhaus[7]는 승진가능성, 커리어기회, 급여, 역할모호성, 역할갈등, 인구통계변수를 이직의도 결정요인으로 검토하고 있다. 본 연구는 소수의 결정요인들에 초점을 맞추는 기존의 연구들과 달리 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 보다 폭넓게 검토함으로써 IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인들에 대한 보다 심층적인 이해를 도모하고자 한다.

## 2.2 연구모형

본 연구는 Price의 구조적 모형에 입각하여 IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인들을 탐구하고자 한다. 그 이유는 이 모형이 그동안 이직 및 이직의도에 대하여 수행된 다양한 이론적·경험적 연구들에 대한 체계적이고 광범위한 검토에 바탕을 두고 구성되었기 때문에 모형이 매우 포괄적이고 종합적일 뿐만 아니라 모형에 포함된 변수들이 경험적으로 매우 확고한 근거를 가지고 있다는 장점을 지니고 있기 때문이다. 그러나 Price의 구조적 모형은 1977년 처음 발표된 이후 선행연구에 대한 검토에 근거하여 주기적으로 상당한 변화와 수정을 겪어왔기 때문에 다양한 버전들이 존재한다. 따라서 본 연구에서는 그동안의 연구성과에 근거하여 최근에 수정된 2004년도 모형을 바탕으로 IT업계 종사자들의 이직의도를 설명하는 인과적 모형을 그림1과 같이 설정하였다. 그림1에 제시된 이직의도모형은 교환론적 시각에 바탕을 두고 있다. 이 시각에 따르면, 조직구성원들의 이직의도는 조직에 대한 개인의 기여와 그 기여에 대한 조직의 보상 간의 교환관계 속에서 형성된다[25][26].

각 개인들은 조직 내에서 자신이 맡고 있는 직무가 요구하는 기능과 활동의 충실을 수행을 통해서 조직의 생존과 발전에 기여할 뿐만 아니라 이를 통해서 자신의

욕구를 충족시키기를 원한다. 한편, 조직은 구성원들의 기여를 바탕으로 조직의 생존과 발전을 도모하며, 그 반대급부를 구성원들의 요구를 충족시킬 수 있는 다양한 보상을 제공한다. 이러한 교환론적 시각에서 본다면, 근로자의 이직의도는 근로활동을 통해서 조직에 기여한 대가로 개인이 조직으로부터 받는 보상의 함수라고 할 수 있다. 즉, 구성원들이 조직에 제공하는 기여에 비례하여 보상을 받는다고 인식되면 이직의도가 감소하는 반면, 기여보다 보상이 작다고 인식되면 반대로 이직의도가 커진다는 것이다.

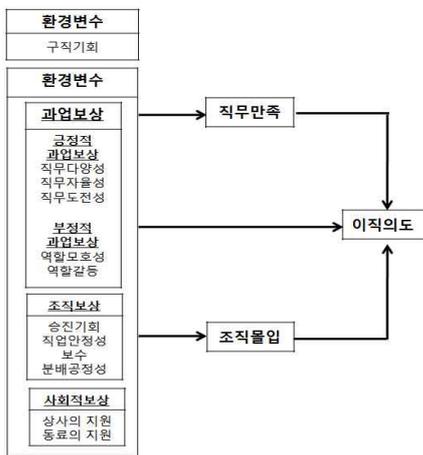


그림 1. 이직의도모형

2.2.1 결정요인

교환론적 시각에 따라 조직구성원들의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인들은 모두 보상으로 개념화된다. 이직의도의 결정요인인 보상들은 다양한 방식으로 분류될 수가 있는데, 본 연구모형에서는 과업보상(task rewards), 사회적 보상(social rewards) 및 조직보상(social rewards)의 세 범주로 나뉜다[27][28]. 과업보상은 직무다양성이나 자율성과 같이 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상을 가리키고, 사회적 보상은 직무와 관련하여 조직내 타인들, 즉 상사나 동료들과의 상호작용으로부터 발생하는 외재적 보상을 의미하며, 조직보상은 과업수행에 동기를 부여하고 구성원들을 유지할 목적으로 조직에 의해서 제공되는 보

수, 승진 등과 같은 외재적 보상을 가리킨다.

본 연구에서 IT업체 종사자들의 이직의도의 결정요인으로 검토할 과업보상, 사회적 보상 및 조직보상 변수들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 과업보상변수들은 긍정적 과업보상에 해당하는 직무다양성, 직무자율성 및 직무도전성의 세 직무특성변수와 부정적 과업보상에 해당하는 역할모호성 및 역할갈등의 두 직무스트레스 변수가 포함된다. 직무다양성은 직무가 비반복적이고 흥미로운 정도를, 직무자율성은 업무와 관련하여 재량권을 행사하는 정도를 그리고 직무도전성은 자신의 직무능력을 개발하기 위해서 새롭게 노력해야 하는 정도를 의미한다[29][30]. 한편 역할모호성은 역할기대가 불명확한 정도를 가리키며, 역할갈등은 역할기대가 일치하지 않는 정도를 나타낸다[31][32]. 둘째, 사회적 보상 변수들은 상사의 지원과 동료의 지원의 두 변수가 포함된다. 상사의 지원은 직무관련 문제에 있어서 상사가 도움을 주는 정도를 가리키며, 동료의 지원은 직무관련 문제에 있어서 동료가 도움을 주는 정도를 의미한다[32]. 셋째, 조직보상변수에는 승진기회, 직업안정성, 보수 및 분배공정성의 네 변수가 포함된다. 승진기회는 조직 내의 개인에게 상향이동의 기회가 존재하는 정도를, 직업안정성은 조직이 구성원에게 안정적인 고용을 제공하는 정도를, 보수는 기여에 대한 대가로 받는 금전 및 그 등가물을, 그리고 분배공정성은 개인이 받는 물질적 보상이 조직에 대한 기여에 비례하는 정도를 가리킨다[33-35]. 이제까지 논의된 보상변수들은 직무특성이나 조직내부의 근로환경과 관련된 조직 내 변수들이다. 본 연구에서는 이직의도에 중요한 영향을 미치는 조직외적인 환경변수로서 노동시장에서 다른 일자리를 얻을 가능성을 의미하는 구직기회도 포함된다. 교환론적 시각에 따르면, 현재의 근로조건과 유사하거나 그보다 더 좋은 조건을 제공하는 다른 일자리들이 노동시장에 많이 존재한다면 현 조직에서 받고 있는 각종 보상들의 가치나 효용성이 감소할 것이고, 결과적으로 이직의도도 증가할 것이기 때문이다 [34].

기존의 연구문헌들[36][37][7][26][35][16][11][5]에 따르면, 본 연구에 포함된 결정요인들 중에서 직무다양성,

직무자율성, 직무도전성, 상사의 지원, 동료의 지원, 승진기회, 직업안정성, 보수 및 분배공정성은 이직의도에 부의 영향을 미치는 반면에 역할모호성, 역할갈등 및 구직기회는 이직의도에 정의 영향을 미친다.

많은 이직의도 관련 연구들은 성, 연령, 교육 등과 같은 인구통계학적 변수들을 이직의도의 결정요인으로 간주하고 있다. 그러나 Price[38]는 이러한 인구통계학적 변수들은 이직의도의 변이가 어떻게 발생했는지를 설명할 수 없기 때문에 이직의도의 결정요인으로 간주할 수 없다고 주장한다. 예컨대, 연령이 높을수록 이직의도가 낮다고 할 때, 연령 변수 그 자체는 연령이 높은 사람들일수록 왜 이직의도가 낮은지를 전혀 설명해주지 못한다. 연령이 높은 사람들이 낮은 이직의도를 보이는 이유는 아마도 연령증가에 따른 직무자율성, 보수 등의 보상의 증대 때문일 것이라는 것이 Price의 견해이다. 따라서 Price의 주장에 따라 본 연구에서는 인구통계학적 변수들을 이직의도의 결정요인으로 고려하지 않는다.

## 2.2.2 매개변수

본 연구에서 설정한 이직의도모형에는 결정요인들과 이직의도간의 관계를 매개하는 매개변수로서 직무만족과 조직몰입의 두 변수가 포함된다. 직무만족은 조직구성원들이 자신의 일을 좋아하는 정도[25]를 가리키고, 조직몰입은 한 개인의 자신의 조직과 동일시하고 조직에 관여하는 강도의 상대적 크기를 의미한다[28]. 직무만족과 조직몰입간의 인과적 순서는 아직까지 경험적으로 확정되지 않은 상태이다. 조직보다 직무가 개인에게 심리적으로 더 가까이 근접해있다는 점에서 직무만족이 조직몰입보다 인과적으로 선행하는 것으로 간주하는 것이 일반적이다[11][39][35]. 그러나 Bateman & Strasser[40]는 중단적 연구를 통해서 조직몰입이 직무만족에 선행한다는 것을 발견한 반면에, Currivan[41]은 두 변수는 인과적으로 아무런 관련이 없다는 발견을 보고하고 있다. 이렇듯 선행연구들이 상호 모순되는 발견을 보이고 있기 때문에, 본 연구에서는 직무만족과 조직몰입의 두 매개변수 간에는 인과적으로 관련이 없는 것으로 설정하였다.

이직 및 이직의도를 탐구한 많은 연구들은 직무만족과 조직몰입이 이직과정에서 매개변수로서의 역할을 수행한다는 것을 보여주고 있다[42][43][39]. 그러나 본 연구모형에서 검토될 결정요인들이 직무만족 및 조직몰입을 통해서 이직의도에 영향을 미치는 인과적 경로는 아직까지 명확하게 규명되지 않은 상태이다. 다시 말해서, 어떤 결정요인들이 직무만족 혹은 조직몰입, 아니면 두 매개변수 모두를 통해서 이직의도에 간접적인 영향을 미치는지 그리고 어떤 결정요인들은 매개변수를 통해서 간접적으로뿐만 아니라 직접적으로도 이직의도에 영향을 미치는지, 즉 모형에 포함된 변수들간의 인과관계가 아직까지 명확하게 확정되어 있지 않다. 그러나 교환론적 시각에 따른다면 조직구성원들이 조직에 기여한 대가로 그에 상응하는 보상을 받는다면 자신의 직무에 대한 만족과 조직에 대한 몰입이 증가할 것이고, 이러한 직무만족과 조직몰입의 증가는 이직의도의 감소로 나타날 것이라고 예상된다. 따라서 이러한 이론적 예측에 따라서 본 연구에서는 연구모형에 포함된 모든 결정요인들이 직무만족과 조직몰입의 두 매개변수를 통해서 간접적으로 뿐만 아니라 직접적으로도 이직의도에 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

## III. 연구방법

### 3.1 표본 및 자료수집

본 연구를 위한 자료는 S전자, L전자, H전자 등 국내 IT 대기업에 IT관련 장비를 납품하는 수도권 IT업체들 중에서 본 조사연구에 협조 의사를 표명한 10개 IT업체에 근무하는 종업원들을 대상으로 수집하였다. 자료수집을 위한 도구로는 자기기입식 질문지를 사용하였으며, 질문지의 배포 및 회수는 각 업체 관계자들의 협조를 받아 2011년 1월 10일부터 1월 28일까지 약 3주간에 걸쳐서 이루어졌다. 각 기업의 규모를 고려하여 10개 기업 종업원들에게 총 460부의 질문지가 배포되었으며, 그 중 386부가 회수되어 84%의 높은 회수율을 보여주었다. 무응답이 많거나 불성실한 응답으로 분석에 포함시키기 곤란한 16개의 사례를 제외하고 총 370개의 사례를 최종분석에 사용하였다.

분석에 사용된 표본의 인구학적 특성을 살펴보면, 남자가 85.9%, 기혼이 63.8%로 응답자의 다수를 차지하고 있다. 연령은 20대가 20.3%, 30대가 56.6%, 40대 이상이 23.1%이며, 학력은 전문대졸 이하가 20.0%, 대졸이 67.3%, 대학원졸이 12.7%의 분포를 보이고 있다. 근무연수는 4년 이하가 47.6%, 5~9년이 31.6%, 10년 이상이 20.8%이며, 직급별 분포를 보면 평사원이 26.8%, 대리/계장이 23.0%, 과장/차장이 34.5%, 부장이 15.7%로 나타났다.

3.2 변수의 측정

본 연구모형에 포함된 변수들은 신뢰도와 타당도 등이 측정속성이 잘 확립되어 있기 때문에 조직연구에서 널리 활용되는 척도들을 사용하여 측정하였으며, 보수 변수는 수당, 상여금 등을 포함한 월평균소득을 묻는 단일문항으로 측정하였다. 변수들의 측정에 사용된 척도들의 출처는 [표 2]에 제시되어 있다. 보수변수와 인구학적 변수들을 제외한 모든 이론적 변수들을 측정하기 위해서 사용된 문항들에 대한 응답은 ‘정말 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1)까지의 5개의 응답 범주를 갖는 리커트식 5점 스케일을 사용하여 이루어졌다. 변수들의 측정에 사용된 척도들이 적절한 타당도를 지니고 있는지를 알아보기 위해서 AMOS 18.0을 사용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였으며, 그 결과가 표 1에 제시되어 있다. 일반적으로 모형적합도 지수가 .90 이상이거나 RMSEA가 .05 미만이면 모형적합도가 우수하며, 모형적합도 지수가 .08~.90 사이이거나 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)가 .05~.08 사이의 값을 가지면 모형적합도가 비교적 좋은 것으로 판단한다[44][45]. 본 연구에서 요인분석에 투입된 측정모형의 모형적합도 지수를 보면 NFI(normed fit index)는 .890, .TLI(Turker-Lewis index)는 .875, CFI(comparative fit index)는 .889로서 모두 .90에 가까운 값을 보이고 있고 RMSEA는 .055로서 .05에 가까운 값을 보이고 있어 모형적합도는 비교적 좋은 편이라는 것을 알 수 있다. 또한 각 측정문항의 요인부하량을 보면 모두 최소한 .50 이상의 높은 값으로 해당요인에 적절하게 부하되고 있다는 것

을 알 수 있다.

확인적 요인분석에서 평균분산추출값(average variance extracted, AVE)이 .50 이상이고 개념신뢰도(construct reliability)가 .70 이상이면 적절한 수렴타당도(convergent validity)를 지니며, 각각의 구성개념의 AVE의 제곱근의 다른 구성개념들간의 상관관계 값보다 크면 적절한 판별타당도(discriminant validity)를 지니는 것으로 판단한다[46][47]. [표 1]을 보면 모든 AVE값과 개념신뢰도 값은 각각 모두 .50이상과 .70 이상의 값을 보이고 있다. 또한 상관관계 분석결과 각 구성개념의 AVE의 제곱근 값이 다른 구성개념들간의 상관관계 값보다 큰 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 변수의 측정에 사용된 척도들의 적절한 수렴 및 판별타당도를 지니고 있다는 것을 알 수 있다. 변수들의 측정에 사용된 척도들의 문항수, 평균 및 표준편차, 신뢰도와 출처는 [표 2]에 제시되어 있다. 일반적으로 척도의 신뢰도 계수가 .70 이상이면 만족스러운 수준으로 판단한다[48]. [표 2]에서 알 수 있듯이, 신뢰도 계수인 크론바흐의 알파(Cronbach’s alpha) 값이 모두 .70 이상을 넘고 있다. 따라서 본 연구에서 사용된 척도들은 전반적으로 만족할 만한 수준의 신뢰도를 지니고 있다는 것을 알 수 있다.

표 1. 확인적 요인분석 결과

요인	문항	요인 적재량	AVE	개념 신뢰도
직무다양성	직무다양성1	.820	.551	.827
	직무다양성2	.824		
	직무다양성3	.592		
	직무다양성4	.578		
직무자율성	직무자율성1	.698	.638	.875
	직무자율성2	.845		
	직무자율성3	.783		
	직무자율성4	.790		
직무다양성	직무다양성1	.663	.684	.895
	직무다양성2	.739		
	직무다양성3	.893		
	직무다양성4	.812		
역할모호성	역할모호성1	.790	.758	.926
	역할모호성2	.914		
	역할모호성3	.846		
	역할모호성4	.710		
역할갈등	역할갈등1	.585	.632	.871
	역할갈등2	.806		
	역할갈등3	.842		
	역할갈등4	.721		

상사지원	상사지원1	.859	.767	.908
	상사지원2	.876		
	상사지원3	.763		
동료지원	동료지원1	.587	.501	.795
	동료지원2	.585		
	동료지원3	.738		
	동료지원4	.741		
승진기회	승진기회1	.638	.536	.821
	승진기회2	.705		
	승진기회3	.737		
	승진기회4	.703		
직업안정성	직업안정성1	.760	.560	.836
	직업안정성2	.706		
	직업안정성3	.695		
	직업안정성4	.705		
분배공정성	분배공정성1	.900	.850	.944
	분배공정성2	.945		
	분배공정성3	.845		
구직기회	구직기회1	.815	.840	.940
	구직기회2	.961		
	구직기회3	.893		
직무만족	직무만족1	.809	.753	.901
	직무만족2	.726		
	직무만족3	.815		
조직몰입	조직몰입1	.548	.719	.908
	조직몰입2	.866		
	조직몰입3	.903		
	조직몰입4	.844		
이직의도	이직의도1	.936	.731	.889
	이직의도2	.870		
	이직의도3	.651		
$\chi^2(1,133)=2366.769$ , $IFI=.890$ , $TLI=.875$ , $CFI=.889$ , $RMSEA=.055$				

### 3.3 자료의 분석

본 연구를 위해 수집된 자료의 분석방법으로는 t검정, 분산분석(ANOVA), 상관분석과 구조방정식A모형을 사용하였으며, 통계패키지로는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 이용하였다. 우선 t검정과 분산분석을 이용하여 응답자 특성에 따라 IT업계 종사자들의 이직의도에 차이가 있는지를 살펴보았으며, 분석에 포함된 변수들간의 관계를 파악하기 위해서 상관분석을 실시하였다. 그리고 앞에서 제시된 이직의도모형을 추정하기 위해서 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 구조방정식모형분석 기법을 적용하였다.

구조방정식모형은 변수들간 선형관계를 가정하고 있다. 따라서 모형 추정에 앞서 분산분석을 이용하여 선형 및 비선형 부분으로 분해하여 유의성을 검증하는 방법으로 변수들간의 선형관계를 검토하였다. 그 결과 대부분의 관계가 선형인 것으로 나타났다. 선형에서 벗어나는 것으로 나타난 일부 관계에 대해서는  $R^2$ 와  $\eta^2$ 를 비교하는 한편 그래프를 그려서 비선형의 정도를 확인하였으나 변수들의 변환을 필요로 할 정도로 심각한 비선형관계는 없는 것으로 나타났다.

변수들간의 다중공선성 문제도 검토하였다. 일반적으로 변수들간의 단순상관계수가 .80이 넘거나 분산팽

표 2. 척도들의 신뢰도 및 기술통계

변수	문항수	평균	표준편차	Alpha	출처
직무다양성	4	3.51	.72	.809	Price & Mueller, 1997
직무자율성	4	3.15	.79	.859	Breaugh, 1985
직무도전성	4	3.64	.72	.855	Price & Mueller, 1997
역할모호성	4	1.99	.67	.876	Rizzo et al., 1970
역할갈등	4	2.52	.70	.827	Rizzo et al., 1970
상사지원	3	3.69	.73	.826	House, 1981
동료지원	4	3.55	.63	.732	House, 1981
승진기회	4	3.24	.71	.788	Price & Mueller, 1997
직업안정성	4	3.21	.72	.807	Oldam et al., 1986
보수	1	362.84	143.33		Price & Mueller, 1997
분배공정성	3	3.10	.80	.924	McFarlin & Sweeney, 1992
구직기회	3	2.91	.79	.917	Porter et al., 1974
직무만족	3	3.56	.62	.823	Brayfield & Rothe, 1951
조직몰입	4	3.51	.84	.868	Meyer et al., 1993
이직의도	3	2.33	.79	.851	Price & Mueller, 1997

창지수(VIF, variance inflation factor)가 10이 넘으면 심각한 다중공선성 문제가 존재하는 것으로 간주된다. 변수들간의 상관관계를 살펴본 결과 상관계수가 .80 이상 되는 경우는 없었다. 또한 분산팽창지수를 계산한 결과 그 값이 2를 넘는 경우가 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에 포함된 변수들간에 심각한 다중공선성 문제는 없다고 판단된다.

#### IV. 연구결과

##### 4.1 이직의도모형 추정 결과

본 연구에서 제시된 이직의도모형을 추정하기 위해 AMOS 18.0을 이용하여 구조방정식모형분석기법을 적용하였으며, 그 결과는 [표 3]에 제시되어 있다. 표에 제시된 경로계수들은 모두 측정오차가 보정된 값들이다. 우선 모형적합도를 살펴보면, IFI는 .884, TLI는 .869, CFI는 .883으로 .90에 근접한 값들을 보이고 있고 RMSEA는 .055로서 .50에 근접한 값을 보이고 있어 모형적합도는 비교적 좋은 것으로 나타났다.

우선 독립변수들이 매개변수인 직무만족에 이르는

경로들을 살펴보면, 과업보상 변수들인 직무다양성, 직무자율성 및 직무도전성, 사회적보상 변수인 상사의 지원, 그리고 조직보상변수인 승진기회, 직업안정성 및 분배공정성이 직무만족에 직접적인 정의 영향을 미치는 반면, 환경변수인 구직기회는 직무만족에 직접적인 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변수들이 매개변수인 조직몰입에 이르는 경로를 살펴보면, 과업보상변수인 직무다양성, 사회적보상 변수인 동료의 지원, 그리고 조직보상변수인 직업안정성이 조직몰입에 직접적인 정의 영향을 미치는 반면에 환경변수인 구직기회는 조직몰입에 직접적인 부의 영향을 미치고 있다.

마지막으로 독립변수와 매개변수들이 이직의도에 미치는 직접적인 영향을 살펴보면, 과업보상변수인 역할 모호성과 환경변수인 구직기회는 이직의도에 직접적인 정의 영향을 미치는 반면에 조직보상변수인 승진기회와 분배공정성, 그리고 매개변수인 직무만족과 조직몰입은 이직의도의 직접적인 부의 영향을 미치고 있다. 모형의 설명력을 나타내는 R<sup>2</sup>은 .581로서, 이것은 이직의도모형에 포함된 변수들이 이직의도 변이의 58.1%를 설명하고 있다는 것을 가리킨다.

표 3. 모형추정 결과

구 분	매개변수=직무만족			매개변수=조직몰입			종속변수=이직의도		
	경로계수	t값	P	경로계수	t값	P	경로계수	t값	P
<b>과업보상변수</b>									
직무다양성	.294**	3.472	.000	.220*	2.738	.003	.007	.090	.464
직무자율성	.132*	2.278	.012	.065	1.186	.118	.021	.407	.342
직무도전성	.150*	2.201	.014	.013	.197	.422	-.059	-.964	.168
역할모호성	-.098	-1.634	.051	-.080	-1.406	.080	.112*	2.066	.020
역할갈등	.037	.523	.301	-.051	-.757	.225	.036	.575	.283
<b>사회적보상변수</b>									
상사지원	.164*	2.228	.013	.083	1.189	.118	.061	.913	.181
동료지원	-.028	-.438	.331	.158**	2.539	.006	.077	1.324	.093
<b>조직보상변수</b>									
승진기회	.139*	1.868	.031	.007	.095	.462	-.114*	-1.684	.046
직업안정성	.279**	3.844	.000	.333**	4.478	.000	-.031	-.418	.388
보수	-.060	-1.206	.114	.013	.272	.393	.040	.885	.188
분배공정성	.153**	2.428	.000	.015	.251	.401	-.096*	-1.677	.047
<b>환경변수</b>									
구직기회	-.136**	-2.509	.006	-.187**	-3.492	.000	.146**	2.821	.003
<b>매개변수</b>									
직무만족							-.319**	-4.182	.000
조직몰입							-.322**	-4.671	.000

$\chi^2(1,183)=2515.017$ , IFI=.884, TLI=.869, CFI=.883, RMSEA=.055, R<sup>2</sup>=.581

## 4.2 이직의도에 대한 선행변수들의 효과 분해

앞에서 살펴보면 이직의도모형 추정결과에서 유의미하지 않은 것으로 나타난 경로들은 모두 고정(fixed)시킨 후에 구조방정식모형분석기법을 적용하여 모형을 다시 추정하였고, 추정결과에 근거하여 이직의도에 대한 선행변수들의 직접효과, 간접효과 및 총효과를 구하였다. 분석결과는 [표 4]에 제시되어 있다. 총효과에 근거하여 이직의도에 대한 선행변수들의 영향을 살펴보면, 역할갈등을 제외한 네 개의 과업보상 변수(직무다양성, 직무자율성, 직무도전성, 역할모호성), 두 개의 사회적지원 변수(동료의 지원, 상사의 지원), 그리고 보수를 제외한 세 개의 조직보상 변수(승진기회, 직업안정성, 분배공정성)이 이직의도에 유의미한 영향을 미치며, 영향을 방향은 이론에서 예측한 바와 일치한다. 그러나 예상과 달리 역할갈등과 보수는 총효과와 측면에서 이직의도에 아무런 영향도 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 이론적 예측과 동일하게 매개변수인 직무만족과 조직몰입 모두 이직의도에 유의미한 부의 영향을 미치고 있다.

이직의도에 대한 독립변수들의 직접효과 및 간접효과를 살펴보면, 역할모호성은 이직의도에 오로지 직접효과만 미치는 반면에 직무다양성, 직무자율성, 직무도

전성, 상사의 지원, 동료의 지원 및 직업안정성의 여섯 변수는 이직의도에 오로지 간접효과만 미치는 것으로 나타나고 있다. 그리고 승진기회, 분배공정성 및 구직기회의 세 변수는 이직의도에 직접효과 뿐만 아니라 간접효과도 미치고 있다.

한편 직무만족을 통한 간접효과와 조직몰입을 통한 간접효과를 살펴보면, 직무다양성, 직무자율성, 직무도전성, 상사의 지원, 승진기회, 직업안정성, 분배공정성 및 구직기회의 여덟 개의 변수가 직무만족을 통해 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 반면에 직무다양성, 동료의 지원, 직업안정성 및 구직기회의 네 변수는 조직몰입을 통해 이직의도에 간접적으로 영향을 미치고 있다.

## V. 결과의 논의

본 연구결과는 역할갈등과 보수의 두 변수를 제외한 10개의 보상변수들이 이론적 예측과 일치하는 방향으로 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 이러한 결과는 선행연구의 발견들과도 일치한다[36][9][49][50][34][15]. 이와 같은 본 연구결과는 긍정적 과업보상인 직무다양성, 직무자율성 및 직무

표 4. 이직의도에 대한 선행변수들의 효과분해

구 분	직접효과	간접효과			총효과
		직무만족 경우	조직몰입경우	합계	
<b>과업보상변수</b>					
직무다양성		-.096	-.092	-.188	-.188
직무자율성		-.040		-.040	-.040
직무도전성		-.052		-.052	-.052
역할모호성	.105				.105
역할갈등					
<b>사회적보상변수</b>					
상사지원		-.051		-.051	-.051
동료지원			-.070	-.070	-.070
<b>조직보상변수</b>					
승진기회	-.114	-.045		-.045	-.159
직업안정성		-.101	-.123	-.224	-.224
보수					
분배공정성	-.098	-.045		-.045	-.143
<b>환경변수</b>					
구직기회	.160	.048	.061	.109	.269
<b>매개변수</b>					
직무만족	-.328				-.328
조직몰입	-.296				-.296

도전성이 클수록, 사회적보상인 상사의 지원과 동료의 지원이 많을수록 그리고 조직보상인 승진기회, 직업안정성 및 분배공정성이 높을수록 IT업계 종사자들의 이직의도가 낮아지는 반면에, 부정적 과업보상인 역할모호성이 클수록 그리고 구직기회가 많을수록 IT업계 종사자들의 이직의도가 높아진다는 것을 보여주고 있다. 또한 본 연구결과는 이직의도모형에 포함된 변수들이 이직의도 변이의 상당부분을 차지하는 6할 정도를 설명하고 있다는 것을 보여주고 있다. 이러한 연구결과는 이직의도가 조직구성원이 조직에 기여한 대가로 받는 보상의 함수라는 Price-Mueller 이직의도모형의 교환론적 시각을 뒷받침하는 강력한 증거라고 볼 수 있다. 즉, 조직구성원들이 조직에 제공하는 기여에 비례하여 보상이 커지면 이직의도가 감소하는 반면, 기여보상 보상이 작다고 인식되면 이직의도가 증가한다는 것이다.

본 연구에서는 직무만족과 조직몰입의 두 변수가 보상변수들이 IT업계 종사자들의 이직의도에 미치는 영향을 중간에서 전달하는 매개변수로 설정하였다. 그러나 위에서 살펴본 10개의 보상변수들 이외에 본 연구결과는 직무만족과 조직몰입의 두 변수도 IT업계 종사자들의 이직의도에 유의미한 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 뿐만 아니라, 기존의 연구결과와 마찬가지로 직무만족과 조직몰입이 총효과의 크기의 측면에서 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치는 변수로 나타났다 [51][10][15]. 이러한 결과는 직무만족과 조직몰입의 두 변수가 매개변수로서 기능할 뿐만 아니라 이직의도의 핵심적인 결정요인으로도 작용한다는 것을 가리킨다. 따라서 IT업계 종사자들의 이직의도를 감소시키기 위해서는 긍정적인 보상의 증대 및 부정적인 보상의 감소 뿐만 아니라 구성원들의 직무만족과 조직몰입을 증가시키는 것도 그에 못지않게 중요하다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 검토한 12개의 독립변수 중에서 역할갈등과 보수의 두 변수는 IT업계 종사자들의 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 우선, 역할갈등의 경우 이직의도와 정적인 상관을 맺고 있는 것으로 나타났음에도 불구하고 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 이것은 역할갈등이 이직의도

와 밀접한 관련은 있지만, 다른 독립변수들의 영향을 통제했을 경우 IT업계 종사자들의 이직의도에 유의미한 순영향(net effect)를 미치지 않는다는 것을 가리킨다.

한편 보수는 대표적인 외재적 보상의 한 종류로서 Taylor[33]의 과학적 관리론 이래로 조직구성원의 형태와 조직효과성에 중대한 영향을 미치는 핵심적 요인으로 간주되어 왔다. 그러나 본 연구결과는 보수가 이직의도와 상관되어 있지 않을 뿐만 아니라 이직의도의 설명에 아무런 기여도 하지 못한다는 것을 보여주고 있다. 종합병원 의사들을 대상으로 이직의도 결정요인을 연구한 서영준·고종욱[10]의 연구도 본 연구와 동일한 결과를 발견하였다. 이러한 결과들이 나온 한 이유로서 보수의 절대적 크기가 아니라 심리적 크기라 조직구성원의 행태에 더 중요한 영향을 미치기 때문일 가능성을 생각해볼 수 있다. 예컨대, 10만원이라는 동일한 액수의 금액이라고 할지라도 개인에 따라서는 그 액수의 크기나 중요성을 달리 느낄 수 있고, 따라서 그 금액이 개인의 행태에 미치는 영향력도 개인에 따라서 상당히 달라질 수 있기 때문이다. 향후 연구에서는 보수의 객관적 크기가 아닌 심리적 크기를 변수로 사용하여 이러한 가능성을 탐구해볼 필요가 있을 것이다.

본 연구에서는 12개의 독립변수 모두가 직접적으로 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족과 조직몰입을 통해서 간접적으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 변수들간의 인과관계를 설정하였다. 그러나 본 연구결과는 승진기회, 분배공정성 및 구직기회의 세 변수만 IT업계 종사자들의 이직의도에 직접적으로 뿐만 아니라 매개변수를 통해서 간접적으로 이직의도에 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 그리고 역할모호성은 IT업계 종사자들이 이직의도에 직접효과만 미치는 반면에 직무다양성, 직무자율성, 직무도전성, 상사의 지원, 동료의 지원 및 직업안정성의 여섯 변수는 IT업계 종사자들의 이직의도에 간접효과만 미치는 것으로 나타났다.

앞에서도 언급했지만, 매개변수인 직무만족과 조직몰입간의 인과적 선후관계에 대해 아직까지 학자들간에 일치된 견해가 존재하지 않는다. 뿐만 아니라 이직

의도의 결정요인들에 대한 거의 모든 연구들이 횡단적 자료에 근거해서 이뤄지고 있기 때문에 독립변수와 두 매개변수인 직무만족 및 조직몰입 그리고 종속변수인 이직의도간의 인과적 경로가 아직까지 명료하게 규명되지 않은 상황이다. 그러나 본 연구결과는 독립변수들의 성격이나 특성에 따라서 이직의도에 직접적으로 혹은 매개변수를 통해서 간접적으로, 아니면 동시에 직·간접적으로 영향을 미칠 것이라는 점을 강력하게 시사하고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구 역시 횡단적 자료에 근거하고 있기 때문에 변수들간의 인과관계를 명확하게 규명하기가 현실적으로 어렵다. 따라서 향후 연구에서는 종단적 연구를 통해서 이직의도모형 속에 포함된 변수들간에 명확한 인과적 경로를 파악할 필요가 있을 것이다.

## VI. 결론

본 연구는 타 산업에 비해 높은 이직율을 보이고 있는 IT업계 종사자들을 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하는데 그 목적이 있으며, 이를 위해서 교환론적 시각에 입각하여 이직의도 결정요인들을 체계적·포괄적으로 제시하고 있는 Price의 이직의도모형에 근거하여 연구를 수행하였다. 본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 10개 IT업체 종업원 370명으로부터 수집하였으며, 자료수집도구로는 자기기입식 질문지를 사용하였다. 주된 자료분석방법으로는 구조방정식모형분석기법을 이용하였다.

연구결과 네 개의 과업보상변수(직무다양성, 직무자율성, 직무도전성, 역할모호성), 두 개의 사회적지원 변수(상사의 지원, 동료의 지원), 세 개의 조직보상 변수(승진기회, 직업안정성, 분배공정성) 그리고 환경변수인 구직기회가 총효과의 측면에서 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미치며, 영향의 방향은 이론적 예측과 일치한다는 것을 발견하였다. 또한 이들 보상변수들에 덧붙여, 직무만족과 조직몰입의 두 변수도 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 총효과의 크기의 측면에서 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치는 변수라는 것이

밝혀졌다.

본 연구결과는 이직의도와 관련하여 IT업계 종사자들의 효율적인 인적자원관리 및 조직관리를 위한 중요한 시사점을 제공하고 있다. 첫째, 직무다양성, 직무자율성, 직무도전성 및 역할모호성의 네 과업보상변수가 IT업계 종사자들의 이직의도에 중요한 영향을 미치고 있다. 따라서 직무재설계 등의 방법을 통해서 이러한 내재적 동기부여요인들을 보다 강화시키는 한편 전달되는 정보나 지시의 모호성을 통해서 최소화하기 위해서 수평적·수직적 의사소통채널의 효율성을 개선하려는 노력이 필요하다. 그리고 이와 같은 직무재설계나 의사소통채널의 개선노력은 IT기술의 급속한 발전추세를 고려할 때 조직구성원의 창의성을 극대화하는 방향으로 이뤄져야 할 것이다.

둘째로, 상사의 지원과 동료의 지원의 두 사회적보상변수도 이직의도의 감소에 중요한 기여를 한다. 따라서 도구적·정서적 차원에서 조직구성원간에 서로 도움을 주는 조직풍토의 조성이 필요하다. 또한 이는 IT기술의 고도화, 융합화 추세를 감안했을 때 구성원들간의 팀워크와 협력을 강조하는 조직풍토를 정착시키려는 노력은 IT업계에서 더욱 큰 중요성을 지닐 것이다.

셋째, 승진기회, 직업안정성 및 분배공정성의 세 조직보상변수도 IT업계 종사자들의 이직의도를 감소시키는 데 중요한 역할을 수행한다. 따라서 내부노동시장의 활성화를 통해서 능력 있는 인재들의 조직내 상향이동을 원활히 하고 구성원들에 고용의 안정성에 대한 믿음을 심어주는 한편, 개인의 능력과 노력에 비례하게끔 물질적 보상의 분배가 공정하게 이뤄지도록 노력하는 것이 중요하다. 이와 같은 조직보상시스템은 IT기업 구성원들에게 요구되는 팀워크와 협력을 강조하는 차원에서 개인보상과 집단보상간에 적절한 균형이 이뤄지도록 만들어지는 것이 바람직할 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 제한점과 향후 연구에서 보완되어야 할 사항들을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 수도권 소재 10개 IT기업 종업원들을 대상으로 수행되었다. 따라서 본 연구결과를 일반화하는 데는 제약이 있을 수 있다. 연구결과의 일반성을 높이기 위해서는 향후 지역과 업종 및 기업규모 등을 달리하여

연구를 수행할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용된 이직의도모형에서는 IT업계 종사자들에게만 발견되는, IT업계 고유의 이직의도 결정요인들을 고려하지 못하였다. 또한 Hom & Griffith[4]의 메타분석 결과는 본 연구모형에는 포함되지 않았지만 이직의도에 영향을 미치는 다른 중요한 변수들이 있다는 것을 보여준다. 따라서 향후 연구에서는 본 연구에서 고려하지 못했던 이러한 변수들을 추가적으로 포함시킨다면 모형의 설명력이 한층 더 높아질 것이다.

셋째, 본 연구에서는 연구모형에 포함된 외생변수와 내생변수들을 동일한 응답원을 대상으로 측정하였다. 이러한 연구방법은 변수들간의 관계의 강도를 강화시키거나 왜곡시키는 동일방법편의(common method variance)의 문제를 야기시킬 가능성이 있다. 따라서 향후연구에서는 이러한 문제를 피하기 위해서 변수들의 측정에 있어서 다양한 원천을 사용할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 횡단적 자료를 사용하여 IT업계 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 탐구하였다. 그러나 이와 같은 횡단적 연구에서 모형 속에 포함된 변수들간의 인과관계를 명확하게 규명하는 데는 상당한 어려움이 따른다. 독립변수인 보상변수들과 매개변수인 직무만족 및 조직몰입 그리고 종속변수인 이직의도 간의 인과적 경로를 보다 확실하게 파악하기 위해서는 향후 연구에서는 시간의 흐름에 따라 변수들간의 인과적 영향을 탐구하는 종단적 연구를 수행할 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구의 실질적인 관심사는 IT업계 종사자들의 이직에 있었다. 그러나 대부분의 다른 연구들과 마찬가지로, 이직 연구의 현실적인 어려움 때문에 그리고 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수라는 연구결과에 근거하여 본 연구도 이직 대신에 이직의도를 본 연구의 종속변수로 설정하였다. 그러나 이직의사를 가지고 있다는 것과 실제로 이직을 한다는 것 간에는 적지 않은 차이가 있을 가능성이 있다. 따라서 IT업계 종사자들의 이직을 야기하는 원인들을 보다 구체적이고 현실적으로 규명하기 위해서 향후 연구에서는 이직

자들을 대상으로 하여 이직의도가 아닌 이직의 결정요인을 탐구할 필요가 있을 것이다.

#### 참고 문헌

- [1] 이광수, "이직의도에 관한 요인분석: IT업계에 종사하는 엔지니어를 대상으로", 경희대학교 테크노경영대학원 석사학위논문, 2009.
- [2] 통계청 웹사이트,  
[http://kosis.kr/abroad/abroad\\_01List.jsp](http://kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp)
- [3] 최병권, "미래기업의 인재코드: 새로운 제안", LG경제연구원, 2005.
- [4] 이선로, 김기영, "국내 IT요원의 이직의도 결정요인에 관한 실증연구", 정보화정책, 제13권, 제4호, pp.85-107, 2000.
- [5] P. W. Hom and R. W. Griffeth, "Employee Turnover," Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co., 2000.
- [6] M. Igbaria and J. H. Greenhaus, "Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Models," Communication of ACM, Vol.35, No.2, pp.478-499, 1992.
- [7] B. J. Thatcher, P. L. Stepina, and J. R. Boyle, "Turnover Intention of Technology Workers: Examining Empirically the Influence of Attitudes, Job Characteristics and External Markets," Journal of Management Information System, Vol.19, No.3, pp.231-261, 2003.
- [8] W. H. Mobley, "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," Journal of Applied Psychology, Vol.62, pp.237-240, 1997.
- [9] R. W. Griffeth, P. W. Hom, and Gaertner, "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Updates, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millenium," Journal of Management, Vol.26,

- No.3, pp.463-488, 2000.
- [10] J. L. Price and C. W. Mueller, *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*, Greenwich, CT: JAI Press, 1986.
- [11] 서영준, 고종욱, “의약분업 이후 종합병원 의사들의 이직의도 결정요인”, 보건행정학회지, 제12권, 제4권, pp.68-90, 2002.
- [12] P. A. Armknecht and J. F. Early, “Quits in Manufacturing: A Study of Their Causes,” *Monthly Labor Review*, Vol.95, pp.31-37, 1972.
- [13] C. R. Forest, L. L. Cummings, and A. C. Johnson, “Organizational Participation: A Critique and Model,” *Academy of Management Review*, Vol.2, pp.586-601, 1977.
- [14] R. M. Steers and R. T. Mowday, “Employee Turnover and Post-decision Accommodation Processes,” in *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, ed. L. Cummings & B. Staw, CT: JAI press, pp.235-281, 1981.
- [15] V. H. Vroom, *Work and Motivation*, NY: Wiley, 1964.
- [16] J. L. Price and C. W. Mueller, *Professional Turnover: The Case of Nurses*, Bridgeport, CT: Luce, 1981.
- [17] J. G. March and H. A. Simon, *Organizations*, NY: John Wiley, 1958.
- [18] L. W. Porter, R. M. Streers, R. T. Mowday, and P.V. Boulian, “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, pp.603-609, 1974.
- [19] J. L. Price, *The Study of Turnover*, Ames: Iowa State University Press, 1977.
- [20] T. W. Lee, and T. R. Mitchell, “An alternative Approach,” *The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover*, *Academy of Management Review*, Vol.19, pp.51-89, 1994.
- [21] 김종민, *장애인복지관 종사자의 이직의도 영향 요인에 관한 연구*, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002,
- [22] 오정환, *관광호텔종사원의 이직요인에 관한 연구*, 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문, 2000.
- [23] 최무진, “국내 IS요원의 이직의도 결정요인에 관한 실증연구”, *경영정보학연구*, 제7권, 제1호, pp.49-65, 2001.
- [24] M. K. Hsu, J. J. Jiang, G. Klein, and Z. Tang, “Perceived Career Incentive and Intent to Leave,” *Information and Management*, Vol.40, No.3, pp.361-369, 2003.
- [25] A. L. Kalleberg, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction,” *American Sociological Review*, Vol.42, pp.124-143, 1997.
- [26] R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, *Employee-Organization Linkages*, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, NY: Academy of Management Journal, Vol.29, pp.603-609, 1974.
- [27] R. Katz and J. Van Maanan., “The Loci of Work Satisfaction: Job Interaction and Policy,” *Human Relations*, Vol.30, pp.469-486, 1977.
- [28] C. J. Mottaz, “Determinants of Organizational Commitment,” *Human Relations*, Vol.41, No.4, pp.467-482, 1988.
- [29] J. R. Hackman and E. E. Rawler III, “Employee Reactions to Job Characteristics,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.55, No.3, pp.259-286, 1971.
- [30] J. R. Hackman and G. R. Oldham, *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
- [31] J. R. Rizzo, R. J. House, and S. I. Lirtzman, “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, pp.150-163, 1970.
- [32] J. S. House, *Work Stress and Social Support*,

- Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co., 2004.
- [33] J. W. Adams, "Inequality in Social Change," in Berkowits, L. (ed), *Advances in Experimental and Social Psychology*, NY: Academic Press, 1965.
- [34] F. W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, NY: Harper and Row, 1911.
- [35] J. L. Price, "The Development of a Causal Model of Voluntary Turnover," in *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, ed. Griffeth, R. W. and P. W. Hom, Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing Co., pp.3-32. 2004.
- [36] J. L. Cotten and J. M. Tuttle, "Employee Turnover: A Meta-analysis and Review with Implications for Research," *Academy of Management Review*, Vol.11, pp.55-70, 1985.
- [37] R. M. Griffeth, P. W. Hom, and S. Gaertner, "A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Updates, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium," *Journal of Management*, Vol.26, No.3, pp.463-488, 2000.
- [38] J. L. Price, "A Role of Demographic Variables in the Study of Absenteeism and Turnover," *International Journal of Career Management*, Vol.7, No.5, pp.26-32, 1995.
- [39] G. B. Roberta and J. N. Ian, "Testing a Model of Absence and Intent to Stay in Employment: A Study of Registered Nurses in Malta," *International Journal of Nursing Study* Vol.34, No.5, pp.375-384, 1997.
- [40] T. S. Bateman and S. A. Strasser, "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol.27, pp.95-112, 1984.
- [41] D. B. Currivan, "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Model of Employee Turnover," *Human Resource Management Review*, Vol.9, No.4, pp.495-524, 1999.
- [42] D. M. Irvine and M. G. Evans, "Job Satisfaction and Turnover among Nurses: Intergrating Research Findings across Studies," *Nursing Research*, Vol.44, No.4, pp.246-253, 1995.
- [43] P. T. Robert and P. M. John, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based on Meta-analytic Findings," *Personnal Psychology*, Vol.46, pp.259-295, 1993.
- [44] 김계수, *AMOS구조방정식모형분석*, 서울: 고려정보산업, 2001.
- [45] R. P. Bagozzi and Y. Yi, "On the Evaluation of Structural Equation Models," *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol.16, No.1, pp.74-94, 1988.
- [46] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, pp.39-50, 1981.
- [47] J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, *Multivariate Data Analysis*, 6th ed., New York: MacMillan Publishing Co.
- [48] J. C. Nunnally, *Psychometric Theory*, 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1978.
- [49] P. W. Hom and R. W. Griffeth, *Employee turnover*, An International Thomson Publishing Company, 1995.
- [50] R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, "Employee-Organization Linkages," *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, NY: Academic Press, 1982.
- [51] 김상욱, 유흥준, "직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널조사를 사용한 GLM 및

