

## 중소건설 IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인<sup>†</sup>

조동환\* · 조현청\*\* · 성행남\*\*\*

### 〈요 약〉

핵심인력의 확보 및 유지는 기업 경쟁력 제고를 위한 매우 중요한 요소라는 인식이 확산되고 있다. 이에 기업들은 핵심인력을 어떻게 유지할 것인지에 대해 많은 노력을 기울이고 있으며, 이직에 영향을 미치는 요인으로 직무배태성과 직장만족이 중요한 요인으로 제시되고 있다. 다양한 산업을 대상으로 한 연구는 반드시 일치된 결과를 보이고 있지는 않으며, u-City 등으로 정보기술의 영향이 더욱 중요해진 건설IT 업종을 대상으로 한 실증 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 관련 연구 고찰을 통해 중소건설IT업종 근무자들을 대상으로 하여 직무배태성과 직장만족을 측정하고 이직의도와와의 관계를 파악하고자 한다. 직무배태성은 적합성과 연계 그리고 희생으로, 직장만족은 경력만족과 직무만족의 하위 개념으로 구성하였다. 그리고 이들 요인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 실증하였다. 이를 위해 중소건설IT종사자를 대상으로 설문이 수집되었고, 최종적으로 177부의 설문은 분석에 이용되었다. 분석 결과 중소건설IT종사자의 직장 내 희생이 높거나, 경력만족이 높거나 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 3개의 가설은 채택되었다. 하지만, 중소건설IT종사자의 적합성과 연계가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 2개의 가설은 기각되었다. 본 연구의 결과는 특히 중소건설IT업종에서의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하고, 실제적으로 이직의도를 낮추는 데 활용될 수 있을 것이다.

핵심 주제어 : 이직의도, 직무배태성, 직무적합성, 직무연계, 희생, 직장만족, 경력만족, 직무만족

논문접수일: 2011년 04월 20일 수정일: 2011년 05월 14일 게재확정일: 2011년 06월 13일

† 이 논문은 2011년도 경남과학기술대학교 기성회 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

\* 경남과학기술대학교 벤처경영학과 조교수, dhcho@gntech.ac.kr

\*\* 용암종합건설주식회사 대표이사, jhc3089@korea.com

\*\*\* 경상대학교 경영정보학과 강사, haena@gnu.ac.kr

## I. 서 론

최근 세계 경기 침체에 따라 세계 각국이 경기 부양책을 실시하고 있다. 우리나라에서도 경제 활성화를 위해 여러 정책을 시행중인데, 대표적인 내수산업이라고 할 수 있는 토목 건설업과 관련된 정책으로는 4대강 개발 등이 있다. 이는 토목 건설업이 경기 부양에 미치는 파급 효과가 크다는 것을 반증하는 것이라고 할 수 있다. 한 국가의 경제에서 막대한 비중을 차지하는 건설업에서는 사람, 즉 인력관리가 매우 중요한 요인이다.

개별 산업에 상관없이, 직원의 이직은 인력관리 측면에서 인재확보를 어렵게 만들고, 신규인력 모집과 선발, 훈련에 막대한 비용이 들어가게 만든다. 또한 이직률이 높게 되면 이직한 인력에 투자했던 비용회수가 불가능해지고, 경쟁사와의 인재확보 경쟁에서 나타나는 임금상승 부담이 가중(박인규, 2010)되는 등 경영에 여러 가지 부정적인 영향을 초래하게 된다. 그렇기에 업종별 이직에 대한 연구는 심도 있게 지속적으로 수행되어 왔으나, 건설업, 특히 건설업 정보기술 부서 종사자의 이직과 관련된 연구는 아직까지 미비한 실정이다.

이직과 관련된 많은 연구들은 개인특성 요인, 조직 내의 직무만족과 조직몰입, 외부 환경에 따른 요인들이 이직의도에 미치는 영향과 그 관계를 밝히는 것에 그치고 있다. 또한 선행연구들 중 대부분이 이직원인을 직무만족과 조직몰입에서 비롯된다는 연구결과를 제시해왔으나, 최근의 연구들은 이러한 직무태도가 종업원의 잔류와 이직에 상대적으로 적은 영향을 미치며, 이러한 요인들이 이직 분산을 단지 5%만을 설명한다는 결과를 제시하고 있다(Griffeth et al., 2000). 이에 따라 이직과 관련된 연구에서는 직무관련 태도인 직무만족과 직무몰입 이외의 다른 요인들이 이직을 올바르게 이해하기 위해 중요하게 부각되고 있으며, 새로운 접근방식 중의 하나가 바로 직무배태성 요인이다.

그 동안 이직과 관련된 연구가 직무관련 태도 변수를 통하여 이직원인을 활발하게 규명하여 조직이탈을 감소시키는 연구가 진행되어 왔으나, 이와 다른 변수인 직무배태성은 조직에 잔류하는 측면의 연구를 통하여 이직을 더욱 감소시킬 수 있는 키워드로 등장하게 된 것이다(박인규, 2010). 직무배태성과 이직에 대한 연구는 관광통역 안내사(이정순, 2005), 호텔종사원(전원배·박인규, 2005), 여행사종사원(이정인, 2007), 병원조직구성원(김재희, 2010)등을 대상으로 연구가 수행되었다. 이와 같이 다양한 산업을 대상으로 한 연구에서 연구결과들이 반드시 일치하고 있는 것은 아닌데, 이는 대상 산업의 특성과 근무하는 인력의 특성

등이 다른 데 기인하고 있는 것으로 보인다. 본 연구의 관심대상인 건설IT 업종 역시 선행연구들과 상이한 결과가 나타날 수 있으나, 현재까지 건설IT를 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다. 그렇지만, 건설IT 업종은 최근 들어 정보기술의 영향이 현격하게 증가하고 있는 산업으로, 이는 BIS(Building Information System), ITS(Intelligent Transport System), u-City 등의 발전에 기인하고 있다.

본 연구의 목적은 이러한 중소건설IT종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 검증하기 위함이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 구체적으로 첫째, 중소건설IT종사자의 직무배태성이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴볼 것이다. 둘째, 중소건설IT종사자의 직장만족이 이직의도에 미치는 영향을 탐색할 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 이직에 관한 이론, 직무배태성에 관한 이론, 만족에 관한 이론을 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하고, 현장조사를 통한 설문을 수집, 연구결과를 분석하였다.

## II. 이론적 배경 및 관련연구

### 1. 이직의도에 대한 연구

이직에 관한 연구를 한 학자들이 제시하고 있는 이직의 개념은 다양하지만, 본 연구는 이직의도에 관한 연구로 이직을 종업원이 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나는 행위로 정의하고자 한다.

그리고 이직의 유형은 다양하게 분류 될 수 있다. 자발적 이직과 비자발적 이직, 회피가능성 이직과 회피불가능성 이직으로 나눌 수 있다(김은애, 2005). 그리고 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다. 그 외 조직의 계획성 여부에 따라 계획적 이직과 비계획적 이직으로 분류할 수 있다.

Cotton & Tuttle(1986)은 기존 이직에 관한 실증분석 자료들을 바탕으로 메타분석 기법에 의해 분석한 후 이직과 관련된 조직행동 변수 중 유의한 변수들을 직무관련 요인, 개인특성 요인, 외부환경 요인으로 나누어 분석하였으며, 직무관련 요인으로 임금, 업무성과, 직무 명확도, 직무 만족도, 직무 반복성, 조직 충성도, 임금 만족도, 직무 만족도, 감독자에 대한 만족도, 동료에 대한 만족도, 승진기회에 대한 만족도를 원인변수로 설정하였고, 개인특성 요인으로는 연령,

성별, 결혼 여부, 부양자 수, 교육, 근속연수, 적성 및 능력, 지능, 이직의도, 기대감에 대한 충족도를 설정하였으며, 외부환경 요인으로는 고용가능성 인지, 취업가능률, 실업률, 노동조합의 유무 등을 들고 있다.

## 2. 직무배태성에 대한 연구

지금까지 이직에 관한 대부분의 연구들은 직무만족과 직업대안 그리고 직업에 대한 태도 또는 감정적 반응에 초점을 맞춰 왔으며, 여기에는 조직몰입과 인지된 조직의 지원 등이 포함된다(김종진, 2002). 전통적인 이직 연구들은 많은 종업원들이 조직을 떠나도록 만드는 요인이 무엇인지를 밝혀내고, 그러한 요인들에 대해 물질적인 보상을 제공함으로써 종업원들을 조직에 남게 할 수 있다는 결론을 제시해 왔다. 그런데 최근 이러한 전통적인 관념에 대한 도전적인 아이디어가 대두되고 있다. 바로 사람들은 자신의 직무와 무관한 이유로 조직을 떠난다는 것인데, 많은 경우 예상 밖의 사건이나 쇼크가 그 원인으로 제시되고 있다. 또한 Mitchell et al.(2001)는 종업원들이 조직에 잔류하는 이유는 애착(attachment)과 직업 및 지역사회에 대한 적합성에 있다고 설명하였다.

직무배태성(Job embeddedness)이란 Mitchell et al.(2001)가 정의한 것으로, 직장내적 요소(on-the-job factor)와 직장외적 요소(off-the-job factor)들을 종업원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심 개념으로 정의하고 있다. 한 개인의 인생은 마치 거미줄처럼 다양한 사람, 집단 등이 서로 얽혀 있으며, 개인의 직업은 그러한 복잡한 웹의 중심에 있다고 할 수 있다. 각 개인마다 가지고 있는 연계(connection)의 수는 다양하며, 애착의 정도나 연계의 강도도 개인별로 다를 것이다. 이직은 이러한 개인의 웹을 혼란스럽게 만들게 되는데, 이와 같이 복잡하게 얽혀 있는 웹을 Mitchell et al.(2001)는 Job embeddedness라고 명명하였다. Job embeddedness는 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원으로 구성된다.

### 2.1 적합성

적합성(fit)이란 종업원들이 자신이 속한 회사, 조직 및 지역사회와 양립할 수 있다고 느끼는 정도를 말한다. 즉, 자신의 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미하는 것으로, 자신의 직무, 직장, 지역사회가 자기 생활에서의 다른 측면과 적합한 정도를 말한다. 조직의

적합성에 대한 연구는 폭넓고 분명한데, Mitchell et al.(2001)의 연구에 의하면 개인들이 자신의 직업, 동료들 및 기업문화와 적합할수록 이직은 낮아진다고 제시했다. 더불어 해당 연구자들은 적합성과 이직의도의 관계에서 두집단(식품판매점 종업원, 병원 종업원)이 지역적합성과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다는 연구결과를 내기도 했다.

## 2.2 연계

연계(links)란 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도로써, 공식적이거나 비공식적인 연계를 말한다. 많은 조직들은 직업상에서의 이러한 연계들을 매우 중요시 하는데, 예를 들어 많은 회계법인들은 멘토제도와 역할모델을 활용함으로써 종업원들의 애착도를 높이려고 한다. 또한 그들은 자신의 고객을 선택하도록 종업원들을 독려하는데 이러한 행동들은 연계 형성을 위한 것으로 볼 수 있다. 또한 직장외적 연계도 종업원들에게 큰 영향을 미치는데, 취미생활이나 종교생활을 통해 형성된 연계나 가족, 친척, 친구, 주변사람 등과의 연계는 개인을 지역사회에 깊이 파묻히게 할 수 있다. 이를 위해 일부 회사들은 종업원들에게 지역사회에서 자원봉사자로 활동할 기회를 제공하기도 하며, 종업원이 인근 지역사회에서 자사제품을 구입할 경우 할인혜택을 주기도 한다. 또한 어떤 회사들은 신규 종업원들에게 자사의 지역사회에서 자원과 활동들에 대한 정보를 제공해 준다. 이러한 조직의 다양한 전략들은 종업원들의 조직 및 지역사회에 대한 연계를 강화하는데 도움이 될 수 있다. 그렇지만 최근 김종진(2002)은 직무배태성 중 적합성과 희생이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치지만 연계는 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

## 2.3 희생

희생(sacrifice)이란 각 개인이 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용, 즉 이직의 기회비용을 의미한다. 예를 들어 장기근속과 연계된 재정적 인센티브 등의 희생이 대표적이다. 잔류보너스, 퇴직펀드, 주식옵션 등은 종업원들을 현재의 직장에 머무르게 만들며, 보다 섬세한 접근으로는 근속연수와 연계된 안식년제도 등이 있다. 또한 장기적 경력개발계획, 종업원 훈련과 성장에 대한 투자, 개인개발펀드 등도 인재를 조직에 남게 만들게 할 수 있다.

사회과학자들과 기업실무자들은 그동안 종업원들이 왜 조직을 떠나는가에 대

하여 수많은 연구를 진행하여 왔다. 상당수의 연구가 대안이 존재하는 상황에서는 종업원들이 자신의 직무에 만족하고 조직에 몰입할 때 조직에 남게 되며, 그렇지 못할 경우 조직을 떠난다는 결과를 제시하였다. 그러나 최근의 연구들은 이러한 직무태도가 종업원의 잔류와 이직에 상대적으로 적은 영향밖에 미치지 못한다는 결론을 제시하고 있으며, 이에 따라 직무만족, 조직몰입, 직무대안 이외의 다른 요인들이 이직을 이해하는데 있어서 중요하게 부각되고 있다(박경규·이기은, 2004).

기업환경의 변화로 인해 자발적 이직이 크게 증가하고 있는 현실에서 조직은 이제 현재 보유하고 있는 인력을 어떻게 하면 효율적으로 유지할 수 있는가에 관심을 기울여야 하며, 효율적인 종업원 유지전략의 수립을 위해 직무배태성을 적극 활용할 필요가 있다. 직무배태성은 왜 종업원들이 남게 되는가를 이해하는 새로운 방식이며 이에 대한 연구는 향후 실제 조직에서의 이직관리뿐만 아니라 인재의 유지·개발, 조직성과 향상에 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 우리나라의 특성에 따라 직무배태성의 직장내적 요소와 직장외적 요소 중 지역사회에서의 직무배태성을 제외한 직장내에서의 직무배태성에 중점을 두고 있다. 우리나라에서는 직무배태성의 개념이 도입된 미국의 경우와는 다르게 지역사회 공헌활동 등과 같은 지역사회와의 연계가 아직은 시작단계에 있으며, 활성화의 정도가 미미한 수준이다. 그리고 실제로 직무배태성 자체의 효과만을 측정하기 위해서는 직장내·외적 요소를 모두 측정하는 것이 바람직하나 본 연구의 목적은 기업에서 종업원을 유지하고 개발하여 조직에 대한 일체감을 향상시켜 조직에 기여할 수 있는 방안을 마련하는 것에 있기 때문에 직장내 직무배태성만을 측정하는 것이 연구의 목적에 부합한다고 볼 수 있다.

## 2.4 직무배태성과 이직의도

직무배태성은 적합성, 연계, 희생의 세 가지 차원으로 구성된 개념이다. ‘적합성’은 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 생각하는 정도를, ‘연계’는 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도를, ‘희생’은 각 개인이 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용, 즉 이직의 기회비용을 의미한다.

Mitchell et al.(2001)은 조직구성원의 직무배태성이 높을수록 이직의도와 실제 자발적 이직은 감소되며, 실제 자발적 이직의 예측치로써 직무배태성의 설명력은 직무만족과 조직몰입의 설명력 및 이직용이성(직무대안 지각과 직업탐색행

등)의 설명력보다 더 크다는 결과를 발표하였다. 식품판매점에 근무하는 종업원 700명과 병원에 근무하는 종업원 500명을 대상으로 직무배태성의 실증연구가 실시되었는데, 두 조직은 모두 특정 지역에 밀착되어 있으며 상대적으로 높은 이직률을 나타내고 있었다. 직무배태성을 조직차원과 지역사회 차원으로 구분하여 조직에 대한 적합성, 조직에 대한 연계, 조직관련 희생, 지역사회에 대한 적합성, 지역사회에 대한 연계, 지역사회관련 희생에 해당하는 6개의 변수에 대해 측정을 실시하였다. 분석결과에 의하면, 이직의도와와의 관계에 있어서 조직에 대한 적합성은 두 집단 모두에서 높은 부(-)의 상관관계를 나타냈고, 조직에 대한 연계는 식품판매점 집단에서는 유의하지만 낮은 부(-)의 상관관계를 나타낸 반면, 병원집단에서는 유의한 상관관계를 나타내지 않았으며, 조직관련 희생은 두 집단 모두에서 이직의도와 높은 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 또한 지역사회에 대한 적합성은 두 집단 모두에서 이직의도와 유의한 상관관계를 나타내지 못했고, 지역사회에 대한 연계는 병원 집단에서만 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 지역사회관련 희생도 역시 병원집단에서만 이직의도와 유의하지만 낮은 부(-)의 상관관계를 나타냈다.

한편, 김종진(2002)은 연구 인력의 이직 결정에 관한 연구에서 ‘직무배태성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다’에 대한 검증을 실시한 결과 직무배태성(적합성, 희생)은 이직을 줄이는데 기여하는 것으로 나타났다. 직무배태성(연계)은 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

### 3. 직장만족에 대한 연구

#### 3.1 경력만족에 대한 연구

경력이란 한 개인이 직장생활에서 일을 통해 거쳐가는 길이며(김홍국, 2000), 경력만족은 개인의 경력에 관한 전반적, 감정적인 지향성을 말한다(Gattiker & Larwood, 1988). 따라서 경력이라고 하는 것은 사람들이 일생동안 추구해오고 그것을 성취하기 위하여 직무와 관련하여 선택하는 하나의 일련적인 행동과정이라고 볼 수 있다.

조직심리학자이자 대표적인 경력연구자인 Hall(1976)은 경력이란 한 사람이 전 생애의 과정을 통해 차지하게 되는 지위, 직무와 관련된 경험 또는 태도로 정의하였다. 이것은 개인에 초점을 두고 있으며 전 생애를 통한 개인의 주관성을 강조하는 것으로 경력이란 단어가 의료인이나 법률가처럼 전문직에 종사하

는 사람들의 직무경험을 다루고자 하는 의미로 쓰이는 것이 아님을 의미한다. Werther & Davis(1989)는 경력을 개인이 직장 생활 동안 겪게 되는 모든 직무라는 협의의 의미로 정의하였다. 또한 박내희(1988)은 인적자원관리 측면에서의 경력이란 개인의 삶에서 계속적이고 순서를 가지며, 의미가 있지만 개별적이고 상호 관련된 직무의 연속 또는 시간의 흐름에 따른 개인의 직무경험의 연속으로 정의하고 있다.

한편, 경력만족은 종업원의 자신의 경력에 대한 성공 또는 실패를 평가하는 요소 가운데 하나로 많은 연구에서 이용되었으며, 최근에는 경력만족의 중요성이 더욱 강조되고 있다(이정순, 2005). 경력성공을 평가하는 기준으로 경력만족이 많이 이용되고 있다. 경력성공의 평가기준은 객관적인 기준과 주관적인 기준으로 나누어 볼 수 있는데, 객관적인 기준으로는 회사내에서의 승진과 임금이 주된 요인으로 이용되었으며, 주관적인 기준으로는 경력만족이 많이 사용되어 왔다. 그러나, 최근에는 객관적인 기준의 활용보다는 주관적인 경력성공 요인을 중시하는 흐름으로 바뀌고 있는데, 그 이유는 최근 종업원들의 경력이 점점 정체되고 있는 추세이며 종업원들도 이를 현실로 받아들이고 있기 때문에 객관적인 경력성공요인만을 경력성공으로 고려하는 것에는 한계가 있다. 또한 최근의 경력에 대한 인식이 변화하고 있기 때문에 경력성공의 평가 기준으로서 경력만족은 더욱 중요하다.

따라서 경력만족은 직업 생활에서의 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력 역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족으로 조직에서 자신의 직종에서의 지식 및 보유한 능력에 대한 만족이며 삶의 연속체에서는 자신의 지식과 능력에 대한 만족으로 정의할 수 있을 것이다.

### 3.2 직무만족에 대한 연구

직무만족에 관한 연구가 비교적 체계적이 된 것은 산업화의 초기인 1920년대 말 호오손의 연구에서부터이다. 이 연구를 계기로 조직구성원을 전인적 인간으로서 존중하게 되었으며, 그들의 사회적 욕구를 포함하여 인간적 문제에 관심을 갖게 되었다. 바꾸어 말하면 조직 구성원들은 그들의 작업생산을 좌우하는 작업 환경이나 근로조건과 같은 구조적 능률보다는 자신의 직무에서 유능하고 중요한 존재의 가치를 느끼는가의 정도, 동료, 상사 또는 조직 전체와의 사회적 유대관계가 그들의 직무만족에 중요한 요소가 되고 있다는 것이다(이득기, 1994; 김정수·손재영, 2009; 김정훈 등, 2011).



직무만족에 대한 정의는 학자들마다 약간씩 상이하지만 직무만족을 개인의 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 심리적 상태로 보는 입장이 가장 지배적이다. 직무만족에 관한 정의 가운데 가장 널리 받아들여지고 있는 것이 Locke(1976)의 정의로 개인이 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻어 지는 유쾌하거나 긍정적인 감정상태라고 하였다. 즉, 개인이 중요한 직무가치를 수행하였을 때 초래되는 즐거운 감정상태라는 것이다.

Smith(1975) 역시 직무만족을 개인적인 직무를 통하여 경험하는 좋고 싫은 감정의 조화 혹은 좋고 싫은 감정의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도라고 보았으며, Hoppock(1935)는 노동자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적 그리고 환경적 상황의 종합이라고 하였으며, McCormick & Tiffin(1974)은 그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구만족에 대한 정도라고 정의하였다. 또한 Cranny & Stone(1992)은 직무수행시 기대하는 결과치와 실제 나타난 결과치의 비교로 초래된 정서적인 반응으로 정의하였다. 이렇게 다양하게 정의된 직무만족에 대한 개념을 요약하면 개인의 가치와 욕구만족에 대해 부여된 직무에 대한 감정적 태도라 할 수 있다. 직무만족이 높은 종업원들은 정신적으로 안정되어 직무에 더 충실하게 될 것이다.

### 3.3 만족과 이직의도에 대한 연구

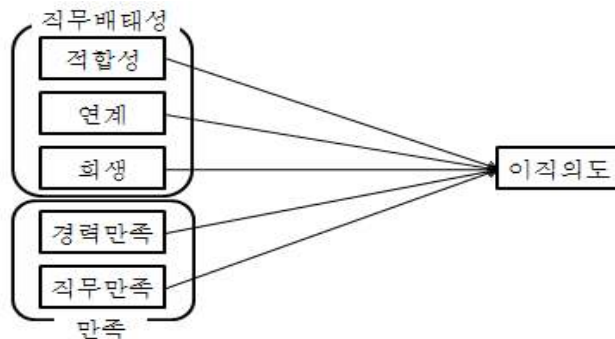
경력만족에 관한 연구는 주로 경력만족에 영향을 미치는 요인을 중심으로 연구되어 왔다. 조직에서의 수용도, 직무재량권, 상사의 평가, 자아 존중감, 능력감, 역할스트레스(역할 간 갈등), 자원의 이용가능성, 네트워킹, 직무만족, 직무관여, 가족-작업 간 갈등 등이 경력만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(이정순, 2005; 이만기, 2010). Blau(1989)는 경력만족과 이직에 관한 연구에서 부(-)의 상관관계를 연구결과로 제시하였다. 그리고 Aryee & Tan(1992), Aryee et al.(1994)의 연구에서도 경력만족과 경력변화 의도는 서로 부(-)의 상관관계가 있다 결과는 제시하였다.

직무만족과 이직의도에 관한 연구는 다양한 조직을 대상으로 연구되고 있으며 직무만족과 이직의도 간에는 상관성이 있는 것으로 나타났다. 앞에서 살펴 본 직무만족에 영향을 주는 요인들은 다양하지만 자신의 직무에 만족하는 집단 보다 자신의 직무에 불만족 하는 집단이 이직의도를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 종업원들의 직무불만족은 이직과 연결 된다는 것이다. 그러나 직무만족과 이직 간에 부(-)의 상관관계를 일관성 있게 보이고 있음은 사실이나 그 정도는 각 연구에

따라 약간씩 차이를 보이고 있다. Newman(1974)은 108명의 사설요양원 종사자들을 대상으로 20개월간의 조사를 통해 이직과 직무만족 사이에는 유의적인 부(-)의 관계가 있음을 밝혀내었으나 그 정도는 크지 않았다. Munchisky(1977)는 직무만족과 이직의 관계에 대한 39개의 연구들을 개관한 결과 4개를 제외한 모든 연구에서 양자 간에 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났으나 역시 그 정도는 크지 않았다. 반면 이직과 직무만족 간에 강한 유의적인 상관관계가 있음을 보여 주는 연구사례도 많다. Cotton & Tuttle(1986)은 1979년부터 1984년 중반까지의 종사원 이직에 관한 기존의 연구들을 메타분석 기법을 통해 포괄적으로 고찰한 결과 전체적인 직무만족과 대부분의 직무관련 요인들은 이직과 강한 유의적인 상관관계를 맺고 있음을 밝히고 있다. 또한 Carsten & Spector(1987)는 실업수준에 따라 직무만족과 이직 간 관계의 강도가 다르다는 것을 밝혀냈다. 즉 실업수준이 낮을 때 직무만족과 이직의 관계는 강하게 나타나고, 실업수준이 높을 때 직무만족과 이직의 관계는 약하게 나타난다고 하였다.

### Ⅲ. 연구모형과 가설

본 연구의 목적은 직무배태성(직무적합성, 직무연계, 희생)과 직장만족(경력만족, 직무만족)이 이직의도와와의 관계를 파악하는 것이다. 연구모형에 포함된 변수는 기존의 문헌연구를 근거하되 <그림 1>과 같은 연구모형을 만들었다. <그림 1>의 연구모형은 직무배태성과 만족 요인이 이직의도와 같은 성과에 어떠한 관련성이 있는지 살펴보고자 한다.



<그림 1> 연구모형

## 1. 종속변수에 대한 정의

이직에 관한 연구를 한 학자들의 정의를 살펴보면, Price(1977)는 이직을 사회 시스템 구성원 자격의 경계를 넘나드는 이동의 정도라고 정의하고 있고, Mobley(1977)는 이직을 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 그 구성원으로서의 역할을 파기하는 것이라고 이직을 정의하고 있다. 이직에 관한 연구를 한 학자들이 제시하고 있는 이직의 개념은 다양하지만, 이들 학자들이 제시한 이직에 관한 정의를 종합해 보면, 이직은 종업원이 자의 또는 타의에 의해서 일시적이거나 영구적으로 그가 소속된 조직과 고용계약관계가 종료되어 그 조직을 떠나는 것을 의미한다.

본 연구에서는 이직의도에 관한 연구로 이직을 종업원이 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나는 행위로 정의하고자 한다. 그리고 이의 측정을 위해 Mobley(1977) & Becker(1992)가 개발한 설문문항 중 이직의도를 가장 잘 측정할 수 있다고 판단되는 5개 문항을 선별하여 이용하였다.

## 2. 독립변수에 대한 정의

직무배태성을 정확히 개념을 정의하기는 어렵다. 그것은 직무배태성이 여러 가지 개념을 종합한 포괄적인 개념이기 때문이기도 하다. 선행연구에서도 직무배태성은 새로운 개념으로서 직장 내적 요소 및 직장 외적 요소들과 종업원의 조직 내 잔류를 매개해 주는 핵심개념이며, 한 개인의 인생은 마치 거미줄처럼 다양한 사람, 집단 등이 서로 얽혀 있으며, 개인의 직업은 그러한 복잡한 웹의 중심에 있고 각 개인마다 가지고 있는 연계의 수는 상이하하며, 이들에 대한 애착의 정도나 연계의 강도도 개인마다 다른데 이와 같이 복잡하게 얽혀 있는 웹을 직무배태성이라 하고 있다.

<표 1> 연구변수의 조작적 정의

구성개념	구성요인	조작적 정의	관련연구
직무배태성	적합성	자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업(조직)이 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도	Mitchell et al.(2001) Lee et al,(2004)
	연계	각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도	
	희생	각 개인의 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야	

		하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용	
직장 만족	경력 만족	다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족	정은이(1999)
	직무 만족	개인의 가치와 욕구만족에 대해 부여된 직무에 대한 감정적 태도	Bayfield & Rothe(1951)
이직의도	이직의도	종업원이 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나는 행위	Mobley(1997) Becker(1992)

이처럼 직무배태성의 개념을 일반화하기는 쉽지 않으나 본 연구에서는 직무 배태성의 개념을 Dicken et al.(1994)의 배태성의 개념에 의거하여 직무 내·외적 행위와 결과가 개인의 전체적 네트워크의 구성에 의해 영향을 받는 현상으로 정의하고자 한다.

## 2.1 직무배태성에 대한 정의

Mitchell et al.(2001)는 조직에 대한 적합성을 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업(조직)이 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도라고 정의하였으며, 이 정의를 그대로 수용하고자 한다. 조직에 대한 적합성은 Mitchell et al.(2001)의 설문문항과 Lee et al.(2004)의 설문문항을 조합하여 5문항을 선택하여 측정하였다.

Mitchell et al.(2001)는 조직에 대한 연계를 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도라고 정의하였으며, 이 정의를 그대로 수용하고자 한다. 조직에 대한 연계는 Mitchell et al.(2001)와 Lee et al.(2004)의 설문문항을 조합하여 4문항을 선택하여 측정하였다.

Mitchell et al.(2001)는 조직에 관련된 희생을 각 개인의 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용으로 정의하였으며, 이 정의를 그대로 수용하고자 한다. 조직에 관련된 희생은 Mitchell et al.(2001)와 Lee et al.(2004)의 설문문항을 조합하여 5문항을 선택하여 측정하였다.

## 2.2 직장만족에 대한 정의

경력만족은 개인의 가치가 자신의 경력에 적용된 정도를 말하는 것으로(Hall,

1990) 개인이 가지고 있는 자기 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성 (Gattiker & Larwood, 1988)을 의미한다. 본 연구에서는 정은이(1999)의 경력만족의 정의를 바탕으로 경력만족은 자신의 업무분야에 대한 심리적 애착 및 업무분야에 관련된 직무를 미래에도 수행하고자 하는 것을 의미하고 직업적 생활에서의 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족이라고 정의한다. 그리고 동일 연구의 설문문항 5항목을 선택하여 이용하였다.

직무만족에 대한 정의는 학자들마다 약간씩 상이하지만 직무만족을 개인의 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 심리적 상태로 보는 입장이 가장 지배적이다. 직무만족에 관한 정의 가운데 가장 널리 받아들여지고 있는 것이 Locke(1976)의 정의로 개인이 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻어 지는 유쾌하거나 긍정적인 감정상태라고 하였다. 즉, 개인이 중요한 직무가치를 수행하였을 때 초래되는 즐거운 감정상태라는 것이다. 본 연구에서는 다양하게 정의된 직무만족에 대한 개념을 개인의 가치와 욕구만족에 대해 부여된 직무에 대한 감정적 태도로 정의하고자 한다. 직무만족이 높은 종업원들은 정신적으로 안정되어 직무에 더 충실하게 될 것이다. 그리고 본 연구에서는 직무만족을 측정하기 위해 Bayfield & Rothe(1951)의 설문문항 6항목을 선택하여 이용하였다.

### 3. 연구가설

<그림 1>의 연구모형을 기초로 하여 연구가설을 설정하면 크게 5개의 가설을 설정할 수 있다. 즉, 아래와 같이 2개의 큰 가설에 그 밑에 각각 3개와 2개의 하위 가설로 나눌 수 있다.

Mitchell et al.(2001)는 직무배태성과 이직의도 간에는 높은 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 나타나므로 종업원의 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 할 수 있으며, 특히 조직차원의 직무배태성은 이직의도에 높은 부(-)의 상관관계를 갖는다는 것을 제시하였다. 김종진(2002)은 연구 인력의 이직 결정에 관한 연구에서 직무배태성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다에 대한 검증을 실시한 결과 직무배태성이 이직을 줄이는데 기여하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 조직에 대한 직무배태성의 변수인 조직 적합성, 연계, 희생과 이직의도와와의 관계에 대한 선행연구 결과를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 I. 중소기업IT종사자의 직장 내 직무배대성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

가설 I -1. 중소기업IT종사자의 직장 내 적합성이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

가설 I -2. 중소기업IT종사자의 직장 내 연계가 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

가설 I -3. 중소기업IT종사자의 직장 내 희생이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

경력만족의 정도는 자신의 경력목표를 추구하는데 있어서 경험할 수 있는 장애와 실패에 굴하지 않고 인내심과 집념을 통해 가능할 수 있다. Blau(1989)는 경력만족과 이직에 관한 연구에서 경력만족과 이직은 부(-)의 상관관계를 갖는다는 연구결과를 제시하였고, Aryee & Tan(1992)와 Aryee et al.(1994)의 연구에서도 경력만족과 경력변화 의도는 서로 부(-)의 상관관계가 있다는 일관된 결과를 제시하였다.

직무만족과 이직의도에 관한 선행연구에서 직무만족과 이직의도 간에는 상관성이 있는 것으로 나타났다. 직무만족에 영향을 주는 요인들은 다양하지만 자신의 직무에 만족하는 집단보다 자신의 직무에 불만족 하는 집단이 이직의도를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 종업원들의 직무불만족은 이직과 연결 된다는 것이다. Mobley(1977, 1979)에 의하면 개인은 직무불만족을 경험하면 이직을 고려하거나, 결근 또는 수동적 직무행동과 같은 다른 형태의 일탈 행동을 하게 된다고 언급하였다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 II. 중소기업IT종사자의 만족(경력만족, 직무만족)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

가설II-1. 중소기업IT종사자의 경력만족이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

가설II-2. 중소기업IT종사자의 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

#### IV. 실증분석

본 연구에서는 경험적 분석을 위한 자료수집 방법으로 설문지 응답 방법을

사용하였다. 설문지를 통한 자료수집 방법은 응답 당시의 상황이나 응답자의 기분상태 등의 영향을 받을 수 있지만 표준화된 설문지를 사용함으로써 결과의 비교가능성을 높일 수 있기 때문에 위의 방법을 사용하였다. 본 연구에서 이용된 설문지는 2009년 10월 1일부터 20일까지 창원, 김해, 함안, 사천, 진주지역에 소재하는 건설업체에 근무하는 정보기술 부서의 종사자들에게 총 200부를 배부하여 그중 177부를 회수(회수율 88.5%)하여 분석에 이용하였다. 본 연구에 사용된 설문지는 크게 직장 내 직무배대성, 직장만족, 이직의도의 세부분으로 구성되어 있으며, 인구사회학적 변수를 포함하여 총 40문항으로 구성되었다. 설문지의 각 문항은 이직이유와 이직업종, 인구사회학적인 변수를 제외한 나머지 항목은 모두 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 평가방법은 Likert의 합산척도를 사용하였으며 수집된 자료는 SPSS 15.0E를 이용하여 분석하였다.

### 1. 표본의 기술통계량

표본의 인구통계적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 표본의 특성

구분		빈도	비율	구분	(명)	(%)	구분	빈도	비율			
성별	남자	152	85.9	학력	고졸	15	8.5	부서	사무직	84	47.5	
	여자	25	14.1		전문대졸	53	29.9		현장직	93	52.5	
연령	30세 미만	28	15.8		대졸	100	56.5	근무년수	1년 미만	26	14.7	
	31-35	47	26.6		대학원	9	5.1		1-4년	71	40.1	
	36-40	43	34.3		직위	사원	27		15.3	5-9년	55	31.1
	41-45	46	26.0			대리-과장	72		40.7	10-14년	16	9.0
	46-50	10	5.6			부장	55		31.1	15년 이상	9	5.1
	51세 이상	3	1.7	이사 이상	23	13.0	타사경험	있음	141	79.7		
타사업종	건설업	100	70.9	타사업종	서비스업	12		8.5	없음	36	20.3	
	제조업	22	15.6		기타	7	5.0	소계	177	100		

## 2. 측정항목의 타당성과 신뢰성 분석

본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저 타당성검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위하여 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구에서의 선택기준을 고유값(eigen value)은 1.0이상, 요인적재치는 0.3 이상을 기준으로 하였다. 선행연구와 동일하게 직무배태성에 3개의 요인, 만족에 2개의 요인, 이직의도 1개 요인으로 구분하였으며, 총 30개 문항 중 2개 문항(희생 1개문항, 이직의도 1개문항)이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 28개 문항을 분석에 이용하였다.

신뢰성 분석의 경우에는 Cronbach  $\alpha$ 값 이용하였다. 일반적으로 사회과학 연구에서 적용되는 신뢰성 계수의 값이 0.6 이상이면 신뢰성이 있다고 본다. <표 3> 와 같이 본 연구에 사용되는 측정항목의 계수 값이 0.665에서 0.884를 보이고 있으므로 신뢰성이 확보한 것으로 판단된다.

<표 3> 타당성분석과 신뢰성분석

구성 개념	구성 요인	변수 이름	타당성	신뢰성	구성 개념	구성 요인	변수 이름	타당성	신뢰성
			요인적재치	Cronbach $\alpha$				요인적재치	Cronbach $\alpha$
직무 배태성	적합성	AA1	.752	.854	직장 만족	경력 만족	BA1	.645	.884
		AA2	.818				BA2	.867	
		AA3	.813				BA3	.819	
		AA4	.734				BA4	.689	
		AA5	.694				BA5	.695	
	연계	AB1	.765	.665		직무 만족	BB1	.796	
		AB2	.604				BB2	.796	
		AB3	.760				BB3	.767	
		AB4	.626				BB4	.744	
	희생	AC1	.654	.855			이직 의도	BB5	
		AC3	.828		BB6			.691	
		AC4	.797		C2	.830			
		AC5	.872		C3	.798			
					C4	.804			
					C4	.820			



### 3. 측정항목의 상관관계분석

<표 4>는 측정 요인간의 상관관계분석을 나타낸 것이다. 변수들간의 상관관계 값은 매우 높은 것으로 해석할 수 있다. 모든 상관계수는 0.01 유의수준 하에서 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로 이직의도가 직무배태성 중 희생과 -.657의 높은 상관관계를 보이고, 이직의도는 직장만족 중 경력만족(-.620)이 직무만족(-.506)보다 더 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 더불어 경력만족과 직무만족 간 상관관계는 .676을 보이고 있다.

<표 4> 상관관계분석

연구단위	평균	표준편차	구성개념간 상관관계(Inter-Construct Correlations)					
			1	2	3	4	5	6
1 적합성	3.36	.75	1.00					
2 연계	2.74	.77	.276**	1.00				
3 희생	2.94	.83	.464**	.298**	1.00			
4 경력만족	3.08	.66	.537**	.472**	.680**	1.00		
5 직무만족	3.30	.67	.463**	.465**	.482**	.676**	1.00	
6 이직의도	2.94	.80	-.283**	-.197**	-.657**	-.620**	-.506**	1.00

### 4. 가설검증

본 연구에서는 가설을 검증하며 상대적 영향력의 평가하기 위해 위계적 회귀 분석을 통해 각각의 영향력을 분석해 보았다.

<표 5> 위계적 회귀분석

독립변수	모델1					R <sup>2</sup> =.432 수정된R <sup>2</sup> =.422 F=43.914 p=.000
	SE	β	t값	유의수준	공차한계	
상수	.244	-	19.451			
적합성	.070	.029	.446	.656		
연계	.063	-.006	-.093	.926		
희생	.063	<b>-.669</b>	<b>-10.135</b>	<b>.000</b>		

독립 변수	모델2				
	SE	$\beta$	t값	유의수준	공차한계
상수	.242	-	21.736		
적합성	.068	.158	2.486	.014	
연계	.063	.144	2.367	.019	
희생	.069	<b>-.452</b>	<b>-6.233</b>	<b>.000</b>	
경력만족	.108	<b>-.326</b>	<b>-3.648</b>	<b>.000</b>	
직무만족	.088	<b>-.208</b>	<b>-2.813</b>	<b>.000</b>	

$R^2=.531$   
수정된 $R^2=.517$   
 $F=38.703$   
 $p=.000$   
Durbin-Watson  
 $=1.767$

<표 5>는 이직의도에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀모델이다. 먼저 모델 1을 살펴보면, 직무배태성(적합성, 연계, 희생)은 43.9% 설명하고 있다. 적합성과 연계는 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치지 않고, 희생이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타나고 있다( $t = -10.135, p = .000$ ).

모델 2는 모델에서 직장만족의 하위요인 경력만족과 직무만족을 추가로 회귀시킨 것으로, 희생( $t = -6.233, p = .000$ ), 경력만족( $t = -3.648, p = .000$ ), 직무만족( $t = -2.813, p = .000$ )은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이직의도에 영향을 미칠 수 있는 변수들간의 상대적 영향력을 평가하면, 희생( $\beta = -.452$ )이 이직의도에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 경력만족( $\beta = -.326$ )이 두 번째로 큰 영향력을 보이는 변수이다. 세 번째로는 직무만족( $\beta = -.208$ ) 순으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.767로 기준값인 2에 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 이에 회귀 모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

이상의 분석을 근거해 볼 때, 가설I에서 제시한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 중소건설IT종사자 직장 내 희생이 높을수록 이직의도는 낮아질 것(가설I-3)으로 본 가설은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 둘째, 중소건설IT종사자의 조직관련 연계성은 이직의도(가설I-2)에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

그리고 가설II는 채택되어도 무방한 것으로 나타났다. 즉 이직의도에는 희생과 경력만족 그리고 직무만족이 매우 중요한 것으로 나타났다.

## V. 결 론

급변하는 환경과 무한경쟁의 시대를 살아가는 현대에 인재의 중요성은 날로 높아져 가고 있다. 따라서 기업들은 우수인재 확보와 관리에 더 많은 노력을 기울이게 되었다. 그러나 환경의 변화는 평생직장의 개념을 사라지게 만들었으며, 또 과거와 달리 이직에 대하여 인식이 많이 유연해지는 등의 변화들로 말미암아 더 많은 이직이 발생하고 있다. 이직의 발생이 미치는 영향은 그 손실의 비용과 범위를 고려해볼 때 심각하게 생각해야 할 부분이 아닐 수 없다. 직접적으로는 업무 공백으로 인한 손해, 핵심 정보와 지식의 유출 우려 등의 비용과 영향으로부터 이직에 따라 조직에 남아있게 된 종업원에게 미칠 영향 등의 간접적인 부분까지 영향을 미치기 때문이다. 이제 기업들은 이직에 대한 관심과 관리에도 과거와 다른 전략적인 접근이 필요하며 이에 직무배태성과 직장만족을 통하여 이직에 관한 새로운 관점을 알아보고자 한다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 하위 가설까지 가설이 5가지인데, 가설I-3과 가설 II-1 그리고 가설 II-2는 채택 되었다. 즉, 중소건설IT종사자의 직장 내 회생이 높거나, 경력만족이 높거나 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아진다고 할 수 있다.

하지만, 가설 1-1과 가설1-2은 기각되었다. 직무적합성, 연계가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 가설이 기각되었다. 이 연구가설의 결과는 기존 대부분의 연구와 차이가 나는 양상을 보이는 부분이다. 하지만 Mitchell et al.(2001)의 연구에서 연구대상(식품판매점 종사원과 병원 종사원)에 따라 직무배태성(적합성)과 직무배태성(연계)가 이직의도와 유의한 관계를 나타내지 못하였다. 그리고 또한 국내 선행연구에서도 연계의 유의도는 낮은 수준에 머무르는 것으로 나타난 몇몇의 연구들을 살펴볼 수 있었고, 또는 연계가 유의한 영향을 끼치지 않는 결과가 나온 연구들도 상당수 있었다(김종진, 2002; 이기리, 2002; 박경규 외, 2004; 전원배 외, 2005; 이정인, 2007).

한편 본 연구가 지닌 한계점과 이를 바탕으로 향후 전개될 수 있는 연구방향을 제시하면 다음과 같다. 먼저 본 설문 대상자가 건설업IT종사라는 특수성 때문일 수 있기 때문에 다른 업종과의 비교연구가 필요한 부분이다. 그리고 인구통계적 변수가 적합성과 이직의도, 회생과 이직의도에 영향을 미치는 것은 아닌지 연구할 필요성이 있는 부분이다.

첫째, 본 연구에서 독립변수로 사용된 직무배태성의 개념은 본래 조직차원과

지역사회차원 즉 직장 내적 요소와 직장 외적 요소를 모두 포함하는 개념이나 본 연구에서는 기업이 활용할 수 있는 시사점을 제시하고자 하였는바 직장 내 직무배태성만을 대상으로 실증연구를 실시하였다. 향후 지역사회와의 교류가 증진된다면 지역사회차원의 배태성을 함께 연구하는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다.

둘째, 많은 연구에서 이직의도와 실제적인 이직 간에 높은 관련성이 있는 것으로 나타났지만, 실제 이직행위를 반드시 대변한다고는 볼 수 없는 한계를 지니고 있다. 따라서 독립변수가 이직과정에 미치는 영향력을 좀 더 정확히 파악하기 위해서는 실제적인 이직행위까지를 측정하는 종단적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 직무배태성이 조직구성원의 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보았는데, 본 연구에서 사용된 이직의도의 변수들은 개인적 성향에 따라 영향을 받을 수 있는 심리적 부분이 포함되어 있는 것이 사실이다. 따라서 이러한 성향에 따른 조절효과를 살펴보는 연구도 행해져야 할 것이다.

마지막으로, 측정도구상의 문제로 본 연구는 설문지법만을 사용하였는데 인터뷰와 같은 심층면접이 병행된다면 이러한 결과의 이유를 좀 더 명확히 설명할 수 있었을 것으로 본다.

## 참고문헌

1. 김경수·손재영(2009), “조직내 대인간 상사신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구,” 경영정보연구, 제28권(제2호), pp.41-67.
2. 김은애(2005), “성별에 따른 직무배태성과 이직의도간의 관계에 관한 연구,” 이화여자대학교 정보과학대학원 석사학위논문.
3. 김재희(2010), “직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향 : 성격요인의 조절효과를 중심으로,” 경성대학교 대학원 박사학위 논문.
4. 김정훈·이신자·백기복·신제구(2011), “직무 불만족과 창의성의 관계에 관한 연구,” 경영정보연구, 제30권(제1호), pp.107-128.
5. 김종진(2002), “연구인력의 이직 결정과정에 관한 실증적 연구: 이직표출(Unfolding)모형의 검증,” 고려대학교 대학원 박사학위논문.
6. 김홍국(2000), 경력개발의 이론과 실제, 서울 : 다산출판사.
7. 박경규·이기은(2004), “조직에 대한 직무배태성과 이직의도 간의 관계,” 경영학연구, 제33권(제5호), pp.1423-1440.
8. 박내희(1988), 인사관리, 서울 : 박영사.
9. 박인규(2010), “호텔 종사원이 직무배태성이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구,” 관광연구, 제25권(제3호), pp.61-79.
10. 이기리(2002), “자발적 이직의 결정요인에 관한 연구,” 서강대학교 대학원 석사학위논문.
11. 이득기(1994), 교육행정과 교육경영, 서울 : 집문당.
12. 이만기(2010), “대졸자의 일자리적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조모형분석,” 경영정보연구, 제29권(제4호), pp.245-266.
13. 이정순(2005), “관광통역안내사의 경력만족이 직무태도와 이직의도에 미치는 영향,” 대구대학교 국제경영대학원 석사학위논문.
14. 이정인(2007), “여행사 종사원의 직무배태성이 이직의도와 잔류의사 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
15. 정은이(1999), “조직구성원의 경력정체와 직무태도간의 관계 및 개인특성의 조절효과에 관한 연구,” 서강대학교 대학원 석사학위논문.
16. 전원배·박인규(2005), “호텔 종사원의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,” 관광연구, 제21권, pp.291-308.

17. Aryee, S., Y. W. Chay, & J. Chew (1994), "An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three stages," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, (No 1) pp. 1-16.
18. Aryee, S., K. Tan(1992), "Antecedents and outcomes of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 40, (No 3) pp. 288-305.
19. Bayfield, A. & Rothe, H.(1951), "An index of job satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. Vol.35, pp.307-311.
20. Becker, T. E.(1992), "Foci and bases of commitment : Are they distinctions worth making?," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, (No. 1.) pp. 232-244.
21. Blau, G. J.(1989), "Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 35. (No. 1) pp.88-103.
22. Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). "Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp.374-381.
23. Cotton, J. L. & J. M. Tuttle(1986), "Employee Turnover : A Meta-analysis and review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 11. pp. 55-70.
24. Cranny, S. J., P. C. Smith & E. F. Stone(1992), *Job Satisfaction*, New York : Lexington Books.
25. Dicken, P., Forsgren, M. & Malmberg, A.(1994), The local embeddedness of Transnational Corporations. In *Globalization, Institutions and Regional Development in Europe*, eds, Amit, A. and Thrift, N., pp. 23-24, Oxford University Press, New York.
26. Gattiker U. E. & Laurie Larwood (1988), "Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction," *Human Relations*, Vol. 41, (No. 8), pp. 569-591.
27. Griffeth, R.W., Hom, P.W. & Gaertner, S.(2000), "A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator test, and research implication for the millennium," *Journal of Management*, Vol. 26(No. 3.), pp. 463-488.
28. Hall, D. T. (1976), *Career in Organizations*, Pacific Palisades, CA: Goodyear.

29. Hoppock, R.(1935), *Job Satisfaction*, New York: Harper & Row
30. Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004), "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences and voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, Vol.47, pp.711-722.
31. Locke, E. A. (1976), "The nature and cause of job satisfaction, handbook of industrial and organizational psychology", Chicago : Rand McNally College Publishing Company.
32. McCormick, E. J. & J. Tiffin(1974), *Industrial psychology*, J. J. : Prentice-Hall
33. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M.(2001), "Why People Stay: Using job embeddedness to Predict Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, (No. 6), pp.1102-1121.
34. Mobley, W.H.(1977), "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, (No. 2), pp.237-240.
35. Mobley, W. H., Griffeth, W. H., Hand, H. H. & Meglino, B. M.(1979), "Review and conceptual analysis of the employee turnover process", *Psychological Bulletin*. Vol. 86, (No. 3), pp.493-522.
36. Munchinsky, D. M. (1977), "Organizational relationship to organizational climate and job satisfaction," *Human Communication research*, Vol. 12, (No. 3) pp.395-419.
37. Newman, J.(1974), "Predicting absenteeism and turnover: A field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp.610-615.
38. Smith, H. C.(1975), *Psychology of Industrial Behavior*, New York : McGraw-Hill.
39. Price, J.(1977), *The Study of Turnover*, Ames, Iowa : Iowa State Press.
40. Werther, W. B. Jr & Davis(1989), *Human Resource and Personnel Management*, 3rd ed., McGraw-Hill Internatinal Ed., pp.89-90.

## Abstract

### Factors Affecting the Turnover Intentions of Small and Medium Construction IT Workers

Cho, Dong-Hwan\* · Jo, Hyeon-Cheong\*\* · Sung, Haeng-Nam\*\*\*

It has been widely spread that the acquisition and retention of the core personnel is very important for improving firms' competitiveness. Many companies have made a lot of efforts to keep these core personnel, job embeddedness and work satisfaction are important factors which make effects on workers turnover. Prior research applying for many different industries do not show the consistent research results. There is no empirical research applying for construction IT industry which information technology has been playing more important role because of u-city etc. Therefore, in this research job embeddedness and work satisfaction are to be measured and the relationship with turnover intentions are to be investigated focusing on small and medium construction IT workers. The sub-constructs of job embeddedness are fit, links and sacrifice, and the sub-constructs of work satisfaction are career satisfaction and job satisfaction. It is empirically tested how these factors can have effects on the turnover intentions. Field surveys targeted to construction IT workers were done and finally 177 survey questionnaires were used to analyze. Research results show that if the sacrifice, career satisfaction and job satisfaction of small and medium construction IT workers are higher, turnover intentions will be lower. On the other hand, 2 hypotheses are rejected that if the fit and links of these workers are higher, turnover intentions will be lower. These research results clarified the factors affecting the turnover intentions of small and medium construction IT workers and can be utilized how turnover intentions can be decreased practically.

Key Words : turnover intention, job embeddedness, fit, link, sacrifice, career satisfaction, job satisfaction

---

\* Assistant Professor, Department of Venture & Business, Gyeongnam National University of Science and Technology.

\*\* CEO, Yongam Construction Company.

\*\*\* Instructor, Department of Management Information System, Gyeongsang National University.