

# 건설회사 신입사원 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

## A Study on Factors Influencing Turnover Intention of New Employees in Construction Company

이 현 수\*                      김 봉 기\*\*                      박 문 서\*\*\*  
Lee, Hyun-Soo                      Jin, FengJi                      Park, MoonSeo

### Abstract

Recently, due to construction of the recession quantity of unsold houses is increasing and construction company is experiencing financial difficulties. As a result, construction is being ousted, or workout. Accordingly, construction may be devising a method for oneself like salary cuts, layoffs as part of the rationalization of management. But in this way may be increasing employees's perception about job insecurity and payment unsatisfaction. This has the potential to do employees turnover. Turnover has be known that it brings both positive and negative results to the organization. But if new employees leaves early, the positive aspect of the organization will be less likely. In order to solve these problems, new employees turnover intention will be necessary for the thorough management. The purpose of this study is to identity how the perception of job insecurity, payment satisfaction, organizational commitment, excessive workload, competitiveness for employment and job suitability affect new employees turnover intention. As the degrees of impacts of variables affecting turnover intention of new employees might be different between small to medium and large construction companies, this research also compares the differences between these two groups and suggest measures for reducing turnover intention.

**Keywords :** *New Employee, Turnover Intention, Construction Company*

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

최근 건설경기 침체로 인하여 주택 미분양 물량이 급증하고 있으며, 자금난을 겪고 있는 건설사가 퇴출되거나 워크아웃 되고 있는 실정이다. 실례로 2010년 6월 채권금융단에 의해 퇴출

된 건설사 7곳, 워크아웃 9곳으로 총 16개 기업이 구조조정을 받게 되었다.<sup>1)</sup> 이러한 가운데 건설사는 경영합리화의 일환으로 급여삭감, 정리해고 등의 방안을 강구하고 있다. 이는 기업 구성원들이 조직에 잔류하려는 노력과 함께 직장불안정성, 급여불만족을 높게 지각하면서 새로운 직무기회를 탐색하게 될 것이다. 지난 2010년 3월 건설취업포털 건설위크가 건설사에 근무하는 건설인을 상대로 이직에 관한 설문조사를 실시하였는데 무려 절반

\* 종신회원, 서울대학교 건축학과 정교수, hyunslee@snu.ac.kr

\*\* 일반회원, 서울대학교 건축학과 석사과정, jfj1984@naver.com

\*\*\* 종신회원, 서울대학교 건축학과 부교수(교신저자), mspark@snu.ac.kr

1) 뉴스앤뉴스, 퇴출 7개 건설사, 워크아웃 9개사 명단 확인, 2010.06.25

이 넘는 50.8%가 이직 계획이 있다고 응답하였다. 이직은 조직에 부정적인 결과를 가져오지만 긍정적인 결과도 가져오는 것으로 알려져 있다(김형섭, 2004). 한국경영자총협회(2008)에 의하면, 신입사원 재교육 비용이 1인당 6088만원 정도인 것으로 나타났다. 이렇게 많은 비용을 들여 신입사원을 채용 했는데 신입사원이 조기 퇴사할 경우 조직에 대한 긍정적인 측면은 거의 없을 것이다. 이러한 문제점을 극복하기 위해 신입사원 이직의도에 대해서 철저한 관리가 필요할 것이다.

이에 본 연구는 기존 문헌 고찰을 통하여 선정된 변수들이 건설회사 신입사원 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 중소기업 건설회사와 대형 건설회사의 차이점을 비교 분석하는 것을 목적으로 하였다.

### 1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구에서는 연구 대상을 건설현장 근무자, 또는 근무하거나 근무한 경험이 있는 직원으로 입사 년수가 4년 미만, 정규직으로 고용된 신입사원으로 한정하였다. 또한 도급순위기준으로 1~100위까지를 대형 건설회사, 100~300위까지를 중소형 건설회사로 정의하였다. 본 연구에서는 설문지를 이용한 조사방법을 사용하였다. 또한, 수집된 자료를 분석하는 방법으로는 다중회귀분석방법을 사용하였으며, 이를 통하여 가설을 검증하였다.

## 2. 예비적 고찰

### 2.1 기존 신입사원 이직의도 관련 연구

표 1은 국내 신입사원 이직의도의 영향요인에 관한 기존 연구들이다. 기존 연구들을 살펴보면, 타 분야에서의 연구는 활발히 진행되고 있지만 건설 분야에서의 연구는 아직 미흡하다. 또한, 주로 대형 건설회사 상대로 연구를 수행하여 중소기업 건설회사에 적용하기에 한계가 있다. 하지만 건설 분야 상대로 연구를 수행하였기 때문에 타 분야에 비해 변수의 신뢰성이 높다. 이에 본 연구에서는 건설 분야 기존 연구에서 제시한 요인(직장불안정성, 급여만족, 취업경쟁력, 업무과다)들과 타 분야에서 공통으로 제시된 주요요인 '직무적합성', 그리고 '조직몰입도'를 추가하여 총 6개의 요인을 본 연구의 분석요인으로 사용하기로 한다. 건설업은 사람이 주가 되고 노동집약적인 산업이기 때문에 이직은 건설현장 인력관리에 중요한 관리대상이다(안성훈, 2010). 따라서 조직에 존재하려는 강한 욕망이 포함되어 있는 조직몰입도(porter, 1979)가 건설현장 인력관리에 중요한 요인이 될 수 있다.

표 1. 신입사원 이직의도 영향요인에 관한 연구

저자	연도	내용	이직의도 미치는 유의한 영향요인
안성훈	2010	대형 건축공사 신입사원 이직의도 감소방안을 제시하는 연구	직장안정성, 급여, 취업경쟁력, 업무과다
탁진국 외 4인	2008	신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 직업 환경 변수를 파악하는 연구	동료관계, 복리후생불만, 업무환경, 현실적 직무안내, 학력, 고용형태
탁진국	2007	신입사원 중심으로 개인-직무 부합과 이의 선행변인이 이직의도와의 관계를 파악하는 연구	개인-직무 부합
권채영	2005	신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	직무적합성, 근무여건, 팀장의 지원, 경력개발 지원, 대체고용의 기회
김종인 외인	2002	신입사원 중심으로 정보의 현실성이 이직의도에 미치는 영향 연구	성취욕구, 기대충족, 성별, 회사의 낮은 성장가능성, 상사불만족, 직무불만족, 급여불만족, 이직기회, 낮은 회사인지도, 정보차이

### 2.2 신입사원 이직의도 영향요인의 개념

#### 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 스스로 자신의 직위를 포기하고 직장을 떠나고 싶은 의도로 정의 할 수 있다(Iverson, 1992). 비록 이직의도를 실제 이직행위와 같은 수준으로 취급하기 힘들지만 이직행위를 가장 잘 설명할 수 있는 변수라고 하였다(김종인 외인, 2002).

#### 급여만족

기존 연구를 살펴보면, 일반적으로 급여불일치, 급여공정성, 그리고 급여충족성 등을 통하여 간접적으로 급여만족을 측정해왔다. 그 중에서도 주로 급여공정성 쪽으로 많이 연구가 진행되어왔다. 즉, 현재 받고 있는 급여가 공정하다고 느끼면 간접적으로 급여에 대해 만족한다는 것으로 설명되어왔다. 권채영(2005)은 급여만족을 현재 본인이 받고 있는 급여에 관한 심리적인 태도라고 정의하였다.

#### 직장불안정성

직장불안정성은 '현재 근무하고 있는 조직에 지속적으로 잔류하고 싶은 생각, 직장특성의 상실에 대한 두려움'이라고 정의할 수 있다.(Davy, Kinicki, & Scheck, 1997). 또한, '개인이 직업과 관련하여 느끼는 위협의 양'이라고도 정의를 한 연구가 있었으며(Greenhalgh, Rosenblatt, 1984), 그 '위협'의 원인으로는 조직간 합병, 다운사이징, 심리적 위협 등을 들었다. 그리고 Brockner(1988)는 직장불안정성을 지각하는 직접적 원인으로 서 해고를 제시하기도 하였다.

#### 조직몰입도

Northcraft과 Neale(1990)는 조직몰입을 '조직에 대해 충성심, 그리고 기업번영에 지속적인 관심을 가지는 과정을 말하며, 조직에 대한 애착 정도와 헌신적사의 유무를 보여주는 지표'라

고 하였다. 그리고 옥원호(2000)와 Porter(1979)는 조직몰입을 조직구성원이 조직에 잔류하고 싶은 욕망, 조직을 위한 자발적인 헌신 의사 등으로 정의하였다.

**취업경쟁력**

권재영(2005)은 취업경쟁력을 대체 고용의 기회로 간주하고 조직 외부측면에서 '다른 조직으로 옮길 수 있는 것.'으로 정의하였다.

**업무과다**

탁진국(외2인, 2002)은 업무과다의 개념을 '본인이 해야 할 업무가 너무 많다.'는 것으로 정의하였으며, 직무스트레스 원인 중의 하나로 취급하였다.

**직무적합성**

탁진국(2008)은 본인의 적성이나 흥미 또는 성격 등이 현재 개인이 하고 있는 업무와 얼마나 부합하는지를 의미한다고 하였다.

**3. 연구 가설 및 실증연구의 설계**

**3.1 연구 가설의 설계**

가설을 설정하는 이유는 실증연구 단계 전에 기존 연구결과 또는 논리적 근거를 통하여 독립변수와 종속변수를 설정하기 위한 것이다.

**급여만족과 이직의도와의 관계**

Motowidlo(1981)는 급여만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 실제 이직행위에도 간접적으로 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. 또한, Weiner(1980)의 연구에서도 급여만족이 실제 이직행위에 유의하게 영향을 미친다는 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 선행연구에서 제기된 주장들과 연구들을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설1 : 급여만족이 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.〉

**직장불안정성과 이직의도와의 관계**

Greenhalgh과 Rosenblatt(1984)는 '직장불안정성을 느끼는 직원의 이직행위는 합리적이다'며 직장불안정성과 이직의도간의 (+)의 상관관계를 밝혔다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설2 : 직장불안정성이 이직의도에 (+)영향을 미칠 것이다.〉

**조직몰입도와 이직의도와의 관계**

Mathieu와 Zajac(1990)의 연구에 따르면, 조직몰입이 직원의 이직의도를 파악하는데 가장 강력한 선행변인이라고 하였다. 그리고 이도화(2004)의 연구에서는 조직몰입이 이직의도에 (-)의

영향을 미친다고 밝혔다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설3 : 조직몰입도가 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.〉

**취업경쟁력과 이직의도와의 관계**

안성훈(2010)은 취업경쟁력이 이직의도에 유의한 (+) 영향을 미친다는 연구결과를 밝혔다. 비록 이직의도에 아무런 영향을 주지 않는다는 연구결과도 있지만(김종인 외1인, 2002), 이직의도와 정(+)의 관련성이 있다는 것이 추론되므로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설4 : 취업경쟁력이 이직의도에 (+)영향을 미칠 것이다.〉

**업무과다와 이직의도와의 관계**

안성훈(2010)의 연구에서는 업무과다가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, O'Driscoll(1992)의 연구에서도 업무과다 역시 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 선행연구를 통해서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설5 : 업무과다는 이직의도에 (+)영향을 미칠 것이다.〉

**직무적합성과 이직의도와의 관계**

탁진국(2008)은 신입사원 이직의도에 영향을 미치는 요인을 기업유형별, 고용형태별로 연구하였다. 그 결과, 직무부합이 이직의도에 모두 유의한 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈가설6 : 직무적합성은 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.〉

**3.2 실증연구의 설계**

**3.2.1 설문 설계 및 분석 방법**

이직의도에 관한 연구는 주로 심리학, 경영학 분야에서 활발히 진행되고 있으며, 대부분 이직의도에 미치는 영향 혹은 이직의도와 관계를 파악하는 것이 목적이다. 이를 위한 연구방법을 살펴보면, 대부분 하나의 변수를 측정하기 위하여 여러 개의 설문항목으로 구성된 설문조사 방법을 사용하였고, 수집된 자료를 분석하는데 SPSS, AMOS 등과 같은 도구를 이용하여 다중회귀 분석방법을 사용하였다. 즉 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 혹은 관계를 파악하기 위해서는 데이터가 필요하며, 데이터를

표 2. 이직의도 분석방법

저자	연도	제목	분석방법
김종인 외 1인	2002	신입사원의 이직의도에 관한 실증연구 : 채용과정의 정보의 현실성을 중심으로	SPSS
권재영	2005	신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	SPSS
탁진국	2007	개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계-신입사원을 중심으로	AMOS
안성훈	2010	건축공사 신입사원 이직의도 감소 방안에 관한 연구	SPSS

분석하기 위해서는 회귀분석방법을 많이 사용한다는 것이다. 이에 본 연구에서는 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 기존 연구에서 많이 사용해왔던 방법을 사용하기로 한다.

### 3.2.2 변수의 조작적 정의 및 측정

조작적 정의는 이론적인 개념을 실제 측정할 수 있는 형태로 변환시킨다는 말이다.

본 연구에서 제시된 변수들에 대한 측정은 기존 이직의도와 관련된 연구들에서 사용되었던 설문문항들을 사용하였으며, 건설분야와 다소 차이가 있는 항목들은 본 연구의 상황에 맞게 변형하여 사용하였다. 측정 방법은 리커트 5점 척도법<sup>2)</sup>을 사용하였다.

#### 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 스스로 자신의 직위를 포기하고 직장을 떠나고 싶은 정도로 정의하였다. 이에 대한 측정도구는 Becker(1992)와 Mobley(1982)가 개발한 설문문항 5개 문항을 사용하였다. ex) '나는 다른 회사에서 일해보고 싶다.'

#### 급여만족

본 연구에서는 급여만족을 구성원들이 느끼는 급여공정성, 동종경쟁기업과의 경쟁력에 대한 만족정도로 정의하였으며, H.G. Henemann(1985)이 개발한 4개 문항과 권채영(2005)이 개발한 2개 문항을 사용하였다. ex) '나는 현재 직무 자체의 중요성이나 어려움 등을 고려해 볼 때 공정한 급여를 받고 있다.'

#### 직장불안정성

직장불안정성은 회사 내·외부환경을 동시에 고려하여 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)가 제시한 이론을 바탕으로 "개인이 직업과 관련하여 느끼는 위협의 정도"로 정의하였다. 설문문항은 정성엽(2001)이 개발한 5개 문항을 사용하였다. ex) '나의 뜻과 상관없이 회사를 떠나야 할 지 모른다.'

#### 조직몰입도

조직몰입도는 앞서 서술한 이론을 바탕으로 조직을 위한 자발적인 헌신 의사, 조직에 잔류하고 싶은 욕망의 정도로 정의하였다. 이에 대한 측정은 Jaworski와 Kohli(1993)이 개발한 5개 문항을 사용하였다. ex) '만약 기업의 번영에 중요하다고 생각되면 필요 시 나는 기꺼이 개인적인 희생을 한다.'

#### 취업경쟁력

취업경쟁력은 다른 조직에 이직 가능한 직무가 존재하는 정도로 정의하였다. 이를 측정하기 위하여 권채영(2005)이 개발한 3개 문항을 사용하였다. ex) '나는 원하는 직업이나 직종에서는 쉽게 다른 회사를 구할 수 있는 편이다.'

#### 업무과다

업무과다는 자신이 해야 할 업무가 많은 정도로 정의하였다. 그러나 기존 설문항목이 없어서 현장 실무자와 상의한 후 연구자가 직접 3개 문항을 개발하여 사용하였다. ex) '나는 종종 내가 해야 할 업무가 너무 많다고 느낀다.'

#### 직무적합성

직무적합성은 본인이 하고 있는 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격과 부합하는 정도로 정의하였다. 이를 측정하기 위하여 현희정(2002)이 개발한 3개 문항을 사용하였다. ex) '내가 현재 하고 있는 직무의 특성은 내가 바랬던 직무특성과 전반적으로 일치한다.'

## 4. 실증분석

### 4.1 자료수집

본 연구에서는 건설회사 신입사원 이직의도에 대한 현황을 파악하고 가설을 검증하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문구성 시 자료의 일관성을 확보하기 위하여 긍정적 질문으로 구성된 설문지에 부정적 질문을 추가하였다. 인터넷 온라인에서 설문조사를 실시하였으며, 설문지의 배포 및 회수는 대형 건설회사 12개, 중소형 건설회사 50개에서 실시되었다. 설문지는 대형 건설회사 52부, 중소형 건설회사 51부 총 103부가 회수되었다. 일부 답변이 누락된 설문지 1부와 무성의하게 답변한 설문지 1부를 제외하고 중소형 건설회사와 대형 건설회사의 표본수를 똑같이 50부로 맞췄다.

### 4.2 변수의 신뢰성 검증

신뢰성분석은 설문항목들의 신뢰도를 측정하기 위하여 실시하였다. 신뢰계수의 추정방법으로는 내적 일치도 방법을 사용하였다. 이 방법은 동일한 개념을 측정하기 위한 설문문항들의 일치성을 추정하고자 할 때 이용된다. 본 연구에서는 내적 일치도를 측정하는 계수로 크로바흐 알파계수를 사용하였다. 크로바흐 알파계수는 0에서 1사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 반드시 몇 점 이상이어야 한다는 기준은 없다. 흔히 0.8~0.9 이상이면 바람직하고 0.6~0.7이면 수용할 만한 것으로 여겨진다. 그러나 0.6보다 작으면 내적일관성을 결여한 것으로 받아들여진다(이학식, 2011). 각 변수별 신뢰성 분석 결과를 정리하면, 다음 표 3과 같다.

본 설문에서는 알파계수가 0.6이하인 설문항목을 내적일관성이 결여한다는 이유로 최종적으로 대형 및 중소형 건설회사에서 각각 급여만족에 관한 문항 1개, 직장불안정성에 관한 문항 2개,

2) 태도측정법의 하나로, 피험자에게 조사항목에 동의하느냐의 여부를 묻지 않고 각각의 항목에 대한 동의 정도를 표시하도록 하는 측정방법.



조직몰입도에 관한 문항 1개를 제외하였다. 전체적으로는 대형 및 중소형 건설회사 각각 4개의 설문문항을 제외하였다.

표 3. 대형 및 중소형 건설회사 신뢰성 검증 결과

구 분	제거 전		제거 후		알파계수	
	대형	중소형	대형	중소형	대형	중소형
이직의도	5	5	5	5	0.826	0.861
급여만족	6	6	5	5	0.836	0.906
직장불안정성	5	5	3	3	0.745	0.851
조직몰입도	5	5	4	4	0.757	0.887
취업경쟁력	3	3	3	3	0.636	0.759
업무과다	3	3	3	3	0.804	0.828
직무적합성	3	3	3	3	0.853	0.952
합계	30	30	26	26		

### 4.3 변수의 타당성 검증

측정하고자 하는 개념이 측정도구인 설문항목에 얼마나 잘 반영되고 있는지를 알아보기 위하여 본 연구에서는 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 기능은 다수의 변수들을 정보손실을 최소화하면서 소수의 요인들로 축약하는 것이다. 요인분석 방법으로는 판별타당성을 확보하기 위해서 주성분분석을 사용하였다. 그리고 요인회전방법으로는 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 직각회전방법을 선택하였다. 각 변수와 요인간의 상관관계정도를 나타내는 요인 적재치에 대해서는 0.5이상인 경우 유의한 것으로 판단하였다(권재영, 2005).

요인분석을 한 결과, 대형 건설회사의 경우 총 26개의 설문항목 중 직장불안정성 관련 1개 항목, 그리고 취업경쟁력 관련 1개 항목이 제거되었다. 당초 '급여만족'이라는 변수로 묶었던 설문항목들이 '급여만족'과 '동종기업과의 경쟁력' 등 2개의 변수로 분리되면서 7개 이었던 변수들이 8개의 변수들로 재구성 되었다. 중소형 건설회사의 경우 총 26개 설문항목 중 이직의도에 관련 1개 항목이 제거되었다.

### 4.4 변수의 상관관계 분석

상관관계 분석은 변수들 간에 어떤 관련성이 있는지 그리고 있다면 어느 정도인지를 분석하는 통계기법이다.

본 연구에서는 변수들의 상관성을 추론하기 위하여 가장 많이 이용되고 있는 피어슨의 상관계수를 사용하였다. 상관관계 수치가 0.2~0.4이면 낮은 상관관계이고, 0.4이상이면 높은 상관관계라고 볼 수 있다(채서일, 1997).

분석 결과, 대형 건설회사에서는 직무적합성, 직장불안정성, 급여만족이 이직의도와 유의하게 관련되어 있는 것으로 나타났다. 특히 이직의도와 직무적합성의 상관관계가 ( $r=-.544$ )으

로 가장 크게 나타났다. 그 다음으로는 직장불안정성( $r=.504$ ), 급여만족( $r=-.372$ )으로 나타났다. 중소형 건설회사에서는 급여만족, 직장불안정성, 업무과다가 이직의도와 유의하게 관련되어 있는 것으로 나타났으며, 순서는 급여만족( $r=-.619$ ), 조직몰입도( $r=-.600$ ), 업무과다( $r=.308$ )이다.

### 4.5 가설의 검증

회귀분석은 한 변수를 종속변수로, 그리고 다른 변수(들)를 독립변수(들)로 설정하여 이들 간의 관계를 분석하는 것이다. 독립변수가 한 개인 경우를 단순회귀분석, 그리고 두 개 이상인 경우를 다중회귀분석이라고 한다. 현실적으로 종속변수에 영향을 미치는 독립변수가 두 개 이상이므로, 본 연구에서는 다중 회귀분석을 사용하였다.

대형 건설회사에 대한 회귀분석 결과를 살펴보면, 7개의 이직의도 영향요인들이 이직의도 전체 변량의 39.9%를 유의한 수준( $P<0.010$ )으로 설명하고 있음을 확인할 수 있다. 그 중에서 '직장불안정성'과 '직무적합성'은 각각 유의수준  $P<0.010$ ,  $P<0.050$ 에서 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 다만 '업무과다' 요인은 유의확률  $P$ 값이 0.067로 0.05보다 다소 높지만, 다른 요인들에 비해서 현저하게 낮으며, 0.1보다 높지 않기 때문에 신입사원 이직의도에 영향을 주는 요인으로 보는 것이 타당하다고 판단하였다. 결국, 직무적합성을 높게 지각할수록 이직의도가 낮게 나타나고, 업무가 과다하다고 느끼고, 직장불안정성을 높게 지각할수록 신입사원의 이직의도가 높게 나타난다고 할 수 있다. 따라서 <가설1>, <가설3>, <가설4>는 기각되고 <가설2>, <가설5>, <가설6>은 지지되었다.

표 4 대형 건설회사 회귀분석 결과

변 수	비표준회계수		표준화 계수		t	유의확률	비고
	B	표준오차	베타				
급여만족	-0.293	0.248	-0.162	-1.182	0.244		
동종기업과의 경쟁력	-0.014	0.296	-0.006	-0.048	0.962		
직장불안정성	1.062	0.385	0.366	2.759	0.009	$P<0.010$	
조직몰입도	0.069	0.220	0.041	0.312	0.756		
취업경쟁력	-0.342	0.356	-0.112	-0.961	0.342		
업무과다	0.451	0.239	0.244	1.884	0.067	$P<0.100$	
직무적합성	-0.586	0.261	-0.317	-2.243	0.030	$P<0.050$	
R 제곱					0.485		
수정된 R 제곱					0.399		
F 값					5.641		
유의확률(P)					0.000		

중소형 건설회사에 대한 회귀분석 결과를 살펴보면, 6개의 이직의도 영향요인들이 이직의도 전체 변량의 50.6%를 유의한 수준( $P<0.010$ )으로 설명하고 있음을 확인할 수 있다. 그 중에서

‘급여만족’과 ‘조직몰입도’는 유의수준  $P < 0.010$ 에서 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 대형 건설회사와 비슷하게 ‘업무과다’ 요인의 유의확률  $P$ 값이 0.05이지만, 다른 요인들에 비해서 현저하게 낮으며, 0.1보다 높지 않기 때문에 신입사원 이직의도에 영향을 주는 요인으로 보는 것이 타당하다고 판단하였다. 결국, 급여에 대한 불만이 클수록, 조직몰입도가 낮을수록, 업무가 과다하다고 느낄수록 신입사원의 이직의도가 높게 나타난다고 할 수 있다. 따라서 <가설2>, <가설4>, <가설6>는 기각되고 <가설1>, <가설3>, <가설5>은 지지되었다.

표 5. 중소형 건설회사 회귀분석 결과

변 수	비표준화계수		표준화 계수		t	유의확률	비고
	B	표준오차	베타	베타			
급여만족	-0.300	0.090	-0.396	-3.327	0.002	$P(0.010)$	
직장불안정성	-0.111	0.125	-0.094	-0.888	0.379		
조직몰입도	-0.383	0.121	-0.387	-3.179	0.003	$P(0.010)$	
취업경쟁력	0.0700	0.142	0.052	0.491	0.626		
업무과다	0.318	0.158	0.222	2.017	0.050	$P(0.100)$	
직무적합성	-0.072	0.121	-0.068	-0.597	0.554		
R 제곱						0.567	
수정된 R 제곱						0.506	
F 값						9.373	
유의확률(P)						0.000	

### 4.6 결과 분석

실증적인 연구를 통해 얻어진 결과를 분석하면 다음과 같다.

<가설 1 : 급여만족이 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.> 대형 건설회사에서는 기각되었고 중소형 건설회사에서는 채택되었다.

이 결과는 국내에서 대형 건설회사와 중소형 건설회사 사이에 신입사원의 연봉 차이가 상당히 있기 때문에 나타난 것으로 해석할 수 있다. 중소형 건설회사의 경우, 그림 1 ‘동종기업에 근무하는 타 동료와의 급여비교는 나의 급여수준을 평가할 때 중요한 요소로 작용한다.’에서 나타나듯이, 초기연봉에 민감하여 자신이 기대했던 것보다 적을 가능성이 있어서 이직의도에 큰 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

대형 건설회사의 경우, 그림 2 ‘내가 만약 다른 회사로 이직하게 되면 더 나은 대우를 받을 것이다’에서 나타나듯이, 급여에 대해 다소 불만이 있어서 다른 회사로 이직한다 해도 현재 자신의 경력에 비추어 볼 때 더 많은 급여를 받을 수 있다고 확신하고 있지 않기 때문에 이직의도에 유의하게 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

<가설 2 : 직장불안정성이 이직의도에 (+) 영향을 미칠 것이다.> 대형 건설회사에서는 채택되었고 중소형 건설회사에서는 기각되었다.

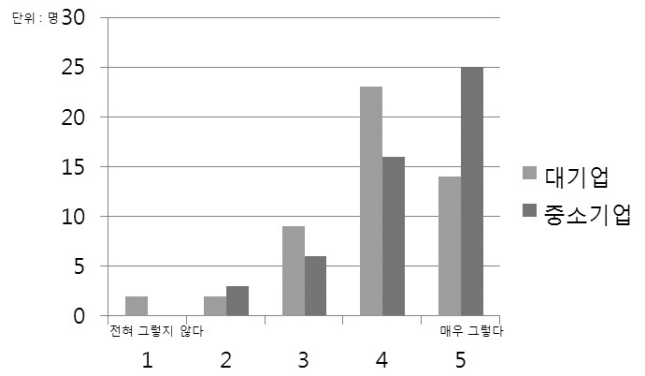


그림 1. 급여만족 관련 4번 설문항목

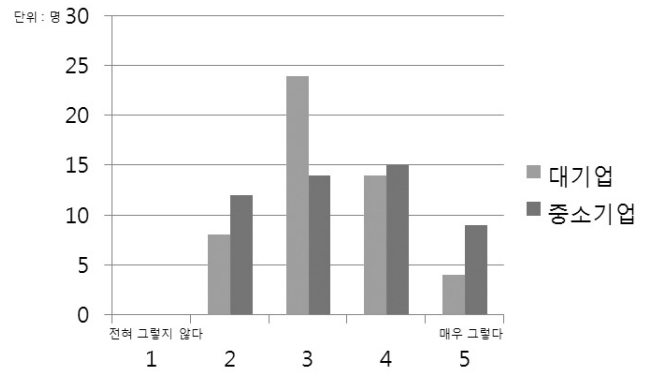


그림 2. 취업경쟁력 관련 3번 설문항목

대형 건설회사의 경우, 신입사원들은 비교적 만족한 급여를 받고 있지만 그에 상응하는 재능을 발휘하지 못하여 상사로부터 압박감을 받게 되고, 이로 인해 스트레스를 많이 받을 수 있다. 또한, 능력이 뛰어난 인재들 사이에서 경쟁을 해야 하므로 승진 기회가 희박하며, 승진을 하지 못한다면 해고 가능성이 있다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다. 이에 반해 중소형 건설회사는 직원 수가 적고 심각한 인력난을 겪고 있기 때문에 회사가 문을 닫지 않은 이상 해고 당할 가능성이 거의 없을 것으로 생각한다고 해석할 수 있다.

<가설 3 : 조직몰입도가 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.> 대형 건설회사에서는 기각되었고 중소형 건설회사에서는 채택되었다.

중소형 건설회사의 경우, 규모가 작고 직원 수가 적다. 따라서 조직에 충성하고 회사의 번영을 위하여 본연의 업무 이상을 수행하거나 필요시 개인적인 희생을 한다면, 그에 상응하는 보상을 받지 않아도 받을 수 있다고 생각하고 있기 때문에 이직할 가능성이 낮을 것으로 해석할 수 있다. 이는 반해 대형 건설회사의 경우, 회사 규모가 크고 능력이 뛰어난 직원 수가 많다. 따라서 조직몰입도가 높다 하더라도 그에 상응하는 인정 혹은

보상을 제대로 받기 힘들다는 생각 때문에 이직할 가능성이 높을 수 있을 것으로 해석할 수 있다.

〈가설 5 : 업무과다가 이직의도에 (+)영향을 미칠 것이다.〉 대형 및 중소형 건설회사에서 모두 채택되었다.

이는 안성훈(2010)의 연구에서 설명했듯이 work/life balance를 중요시하는 젊은 세대들의 특성이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

〈가설 6 : 직무적합성이 이직의도에 (-)영향을 미칠 것이다.〉 대형 건설회사에서는 채택되었고 중소형 건설회사에서는 기각되었다.

이는 대형 건설회사 신입사원들이 본인의 업무에 큰 비중을 두고 있기 때문인 것으로 해석할 수도 있고, 입사지원 시 업무에 관해 충분한 설명을 듣지 못한 것으로도 해석할 수 있다. 또한 소유 '묻지마 지원'으로도 해석할 수 있다. 즉 대형 건설회사이면 어떤 직무든 일단 무조건 지원한다는 뜻이다. 중소형 건설회사의 경우, 신입사원들이 자신이 관심 있는 분야에 취직하여 경력을 쌓고 다시 더 좋은 회사로 이직을 위한 것으로 해석할 수 있다.

표 6. 분석 결과 정리

영향요인	원인 해석	
	대형	중소형
직장불안정성	1. 급여에 상응하는 재능을 발휘하지 못함 →상사의 압박감→스트레스를 받을 수 있는 것으로 해석. 2. 능력이 뛰어난 인재들 사이에서 경쟁 →승진기회가 희박→해고 가능성이 있는 것으로 해석.	직원 수가 적고 심각한 인력난을 겪고 있기 때문에 회사가 문을 닫지 않은 이상 해고 당 할 가능성이 없는 것으로 해석.
직무적합성	1. 일에 큰 비중을 두고 있을 가능성이 있는 것으로 해석. 2. 입사지원 시 업무에 관해 충분한 설명을 듣지 못한 것으로 해석. 3. '묻지마 지원'으로 해석.	자신이 관심 있는 분야에 취직하여 경력을 쌓고 다시 더 좋은 회사로 이직을 위한 것으로 해석.
급여만족	급여에 대해 다소 불만이 있어서 다른 회사로 이직한다 해도 현재 자신의 경력에 비추어 볼 때 더 많은 급여를 받을 수 있다고 확신하고 있지 않다고 해석.	초기연봉이 기대했던 것보다 적을 수 있다는 가능성으로 해석.
조직몰입도	회사 규모가 크고 능력이 뛰어난 직원 수가 많아서 조직몰입도가 높다 하더라도 그에 상응하는 인정 혹은 보상을 제대로 받기 힘들다고 생각할 수 있다고 해석.	조직에 충성과 자발적인 노력→상응하는 보상을 받지 않아 받을 수 있다고 생각하는 것으로 해석.
업무과다	work/life balance를 중요시하는 젊은 세대들의 특성이 반영된 것으로 해석.	

## 5. 이직의도 감소방안 제시

### 5.1 대형 및 중소형 건설회사의 공통부분

직원들이 높게 지각하고 있는 '업무과다' 요인에 대한 방안은 직원의 직무능력을 향상시켜서 교대근무 시스템을 도입하는 것이다. 건설업은 특성상 업무강도가 타 산업에 비해 높으므로 해결방안을 마련하기가 어렵다. 하지만 직무능력을 향상시켜서 교대근무 시스템을 도입함에 따라 주5일제 근무가 가능할 것으로 예상되어 이직의도가 감소 할 수 있을 것으로 사료된다(안성훈, 2010).

### 5.2 대형 건설회사

첫 번째, 대형 건설회사 신입사원들이 급여에 상응하는 재능을 발휘하기 위하여 현장 업무, 그리고 회사생활에 직접적인 도움을 줄 수 있는 교육 강화 또는 제도를 도입하는 것이다. 예를 들면, 일본의 한 회사처럼 담당해야 할 업무 프로세스를 시뮬레이션을 통하여 교육을 시키거나 직장 선배님들과의 1대1 멘토링 제도를 도입하여 필요한 스킬을 가르쳐주는 방법 등이 있다(LG경제연구소, 2006).

두 번째, 직무적합성을 높이기 위해 회사는 신입사원 채용 시, 업무에 관해 충분히 설명하고 업무 현실에 대해 명확히 알려주는 것이다. 또한, 1일 현장 인턴십 제도를 도입하는 방법도 있다. 예를 들면, 채용 설명회 때 입사 4년 미만 신입사원이 나와 회사 생활의 어려운 점이나 자신이 담당하고 있는 업무에 대해서 솔직하게 이야기 하는 방법 등이 있다. 비록 이로 인해 입사지원을 많이 포기하겠지만 채용된 직원은 직무가 적합하지 않다는 이유로 이직할 가능성은 거의 없을 것이며, 회사 입장에서도 재교육 비용을 절약할 수 있을 것이다(LG경제연구소, 2006).

### 5.3 중소형 건설회사

첫 번째, 중소형 건설회사 신입사원 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인인 급여를 대폭적으로 인상할 수 없다면, 성과에 대해서는 공정하고 합리적인 보상을 제공하는 것이다. 일반적으로 성과를 낸 만큼 보상을 받는다면 성과를 창출하기 위한 의욕은 쉽게 사라지지 않을 것으로 예상된다. 비록 이로 인해 '차별 대우'라는 논란을 일으킬 수 있겠지만 차별 대우가 없는 방식은

성과를 창출하기 위한 의욕을 사라지게 할 수 있으며, 우수 인재 확보, 공정한 기업 이미지에 대해서 불리하게 작용할 수 있다(서민수, 2006).

두 번째, 조직몰입도를 높이기 위해 앞서 제시한 보상과 비슷하게 능력주의를 실시하는 것이다. ‘능력이 있으면 나이와 상관 없이 빨리 진급할 수 있다.’는 것은 젊은 신입사원들에게 매력적인 조건이 될 수 있다. 이로 인해 일도 열심히 하고 조직에 대해 애착감도 좋아 질 것으로 예상된다. 또한 신입사원이 모교에 가서 후배들에게 “비록 큰 회사는 아니지만 나는 내가 맡은 일에 보람을 느낀다.”라고 들려주면, 이보다 좋은 기업홍보는 없을 것이다. 일반적으로 능력 있는 사람들은 ‘인정받고 싶다’는 욕망이 강하므로 능력주의를 실시하는 것이 중요하다(한국인재평가개발원, 2008).

표 7. 감소방안 정리

구분	영향요인	감소방안
대형	직장불안정성	재능을 발휘하기 위하여 현장업무에 직접적인 도움을 줄 수 있는 교육을 강화하는 것이다.
	직무적합성	1. 채용 시 업무에 관해 충분히 설명하고 업무 현실에 대해 명확히 알려줘야 한다. 2. 1일 현장 인턴십 제도 도입
중소형	급여만족	성과에 대해서는 공정하게 평가하고 합리적인 보상을 제공하는 것이다
	조직몰입도	‘젊어도 능력이 있으면 빨리 진급할 수 있다.’와 같은 능력주의를 실시.
공통	업무과다	개인의 직무능력을 향상시켜서 교대근무 시스템을 도입하는 것이다.

## 6. 결론

본 연구는 직장불안정성, 급여만족, 조직몰입도, 업무과다, 직무적합성, 취업경쟁력 등 변수들이 건설회사 신입사원 이직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 또한, 중소형 건설회사와 대형 건설회사의 차이점을 비교 분석하였으며, 추가적으로 이직의도 감소방안을 제시하였다.

설문 결과를 요약하면, 대형 건설회사에서는 ‘직장불안정성’, ‘직무적합성’, ‘업무과다’, 중소형 건설회사에서는 ‘급여만족’, ‘조직몰입도’, ‘업무과다’ 변수들이 신입사원의 이직의도를 설명하는데 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 표 6과 같이 대형 건설회사와 중소형 건설회사의 차이점을 분석하였으며, 표 7과 같이 이직의도 감소방안을 제시하였다. 비록 여러 가지 한계가 있지만, 본 연구는 연구가 미흡한 대형 및 중소형 건설회사 신입사원 상대로 연구를 수행하였고 그 차이점을 비교분석하는 것에 대해 의미 있다고 판단하였다.

본 연구의 한계점 및 향후연구방향은 다음과 같다.

첫 번째, 표본개수가 설문지의 타당성을 검토하기에는 적절하나(이학식, 2011), 분석결과를 객관화하기에는 다소 부족하다고 생각한다.

두 번째, 응답자의 주관적 지각에 크게 의존한 설문지 방식을 이용했기 때문에 응답자의 고정관념이나 주관적인 가치로 인해 변수들 사이의 관계가 왜곡될 수 있다.

세 번째, 본 연구에서 대형 건설회사 상대로 사용한 7개의 신입사원 이직의도 영향요인들은 이직의도 전체변량의 39.9%를 설명하고 있으나 50%에 미치지 못하여 설명력이 다소 떨어진다.

향후에는 앞서 서술한 한계를 극복하기 위하여 사례분석이나 개별면접 및 참여자관찰법 등을 통한 객관적 자료를 사용해야 할 필요가 있으며, 결과를 객관화 하기 위해서는 표본개수를 늘릴 필요가 있다. 그리고 변수에 대해서 좀 더 구체적이고 다차원적인 접근이 필요하다.

## 감사의 글

본 연구는 국가핵융합연구소의 ‘핵융합 실증플랜트 생애주기 관리 프로세스 개발’ (과제번호:0415-20110012)과 국토해양부의 ‘통합 공사관리시스템 및 현장운영기술’ (과제번호:09첨단도시A01)연구과제의 일부임.

## 참고문헌

권채영 (2005). “신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 한국외국어대학교, 석사학위 논문

김종인, 박민혜 (2002). “신입사원의 이직의도에 관한 실증연구: 채용과정의 정보의 현실성을 중심으로”, 상경연구, Vol.27, No.2, PP77~104

김형섭 (2004). “호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구, 관광연구

서민수 (2006). “신입사원 이직감소를 위한 동기부여 방안 연구”, 한양대학교 산업경영대학원 석사학위논문

안성훈 (2010). “건축공사 신입사원 이직의도 감소 방안에 관한 연구”, 대한건축학회, Vol.26, No.3, PP93~101

옥원호, 김석용 (2000). “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구”, 한국행정학보, Vol.35, No.4, PP355~373

이도화, 김성수 (2004). “할인점 계산원의 이직의사 결정요인, 인적자원관리연구”, PP187~208



- 이학식 외 1인 (2011). SPSS18
- 정성엽 (2001). “정보화시대의 고용불안과 조직분권화가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-신뢰와 임파워먼트의 매개역할을 중심으로”, 대구대학교, 경영박사논문
- 채서일 (1997). 사회과학조사방법론
- 탁진국 (2002). “사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인”, 예방의학회지, Vol.35, No.2, PP160~168
- 탁진국 (2007) “개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와외의 관계: 신입사원을 중심으로”, 한국심리학회, Vol.20, No.4, PP459~473
- 탁진국 외 4인 (2008). “신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구”, 응용통계연구, Vol.21, No.3, PP469~484
- 한국경영자총협회 (2008). 대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황 조사 결과 보고서
- 현희정 (2002). “개인-조직, 개인-직무, 개인-개인 부합이 조직, 직무, 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향”, 광운대학교, 석사논문
- Becker, H.S. (1992). “Notes on Concept of Commitment.”, American Journal of Sociology, PP32~40
- Brockner, J. (1988). The Effects of Work layoff on Survivors : Research, Theory, and Practice, Research in Organizational Psychology, Vol.60, No.1, PP21~29
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., Scheck, C.L. (1997). “A test of Job Security’s Direct and Mediated Effect of Withdrawal Cognitions.”, Journal of Organizational Behavior, PP403~417
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). “Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity.”, Academy of Management Review, Vol.9, No.3, PP438~448
- Heneman, H.G., Schwab, D.P. (1985). “Pay Satisfaction : Its Multidimensional Nature Measurement.”, International Journal of Psychology, PP129~141
- Iverson, R.D. (1992). Employee intent to stay : An emperical test of revision of the Price and Mueller model, Doctoral dissertation, Univ. of Iowa
- Jaworski, B.J., Kohli, A.K. (1993). “Market Orientation : Antecedents and Consequences.”, Journal of Maketing, Vol.57, PP53~70
- Martin, T.N. (1979). “A Contextual Model of Employee Turnover Intentions, Academy of Management Journal, Vol.22, PP312~324
- Mathieu, J.E., Dennis, M.Z. (1990). A Review and Meta-Anaysis of The Antecedents, Corelates, and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, Vol.108, No.2, PP171~194
- Mobley, W.N. (1982). Employee Turnover: Cause, Consequence, and Control, Addison Wexley
- Northcraft, G.B., Neale, M.A. (1990). “Organizational Behavior : A Management Challenge.”
- O’Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., Hildreth, K. (1992). “Time Devoted to Job and off-job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences.”, Journal of Applied Psychology, PP272~279
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment.”, Journal of Vocational Behavior, PP224~247

논문제출일: 2011. 11. 16

논문심사일: 2011. 11. 18

심사완료일: 2011.12.20

---

## 요 약

최근 건설경기 침체로 인하여 주택 미분양 물량이 급증하고 있으며, 자금난을 겪고 있는 건설사가 퇴출되거나 워크아웃 되고 있는 실정이다. 이에 따라 건설사는 경영합리화의 일환으로 급여삭감, 정리해고 등의 방안을 강구하고 있다. 하지만 이러한 방안은 조직구성원이 조직에 잔류하려는 노력과 함께 직장불안정성, 급여불만족을 높게 지각하면서 새로운 직무기회를 탐색하게 될 것이다. 이직은 조직에 부정적인 결과를 가져오지만 긍정적인 결과도 가져오는 것으로 알려져 있다. 그러나 신입사원의 경우 조기 퇴사할 시 조직에 대한 긍정적인 측면은 거의 없을 것이다. 이러한 문제점을 극복하기 위해 신입사원 이직의도에 대해서 철저한 관리가 필요할 것이다. 이에 본 연구는 직장불안정성, 급여만족, 조직몰입도, 취업경쟁력, 업무과다, 직무적합성 등 변수들이 건설회사 신입사원 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 중소형 건설회사와 대형 건설회사의 차이점을 비교 분석하는 것을 목적으로 하였다.

**키워드 :** 신입사원, 이직의도, 건설회사

---