

조직몰입과 이직의도의 관계 및 성별과 직종의 조절효과: 대덕 벤처기업을 중심으로

김정석(한밭대학교 경영회계학과 겸임교수)**

안관영(상지대학교 경영학과 교수)**

국 문 요 약

자발적 이직은 숙련된 인력이 조직을 이탈한다는 점에서 상당한 비용을 초래하며, 잔류 종업원들에게도 조직몰입도를 낮추는 등의 부정적 측면이 있다. 특히 벤처기업의 경우 인력유출은 기술유출은 물론 기술인력의 네트워크를 약화시키는 부작용을 초래한다는 점이다. 이에 본 논문에서는 대덕특구에 입지한 벤처기업 종사자들로부터 회수한 458부의 설문을 바탕으로 조직몰입과 자발적 이직의 관계 및 성별과 직종의 조절효과를 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다.

정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 효과에 대한 분석결과 정서적 몰입과 근속적 몰입은 이직의도에 부정적 영향을 미치며, 규범적 몰입은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구에서와 같이 구성원들이 회사에 대하여 높은 충성심과 애사심이나 귀속감을 갖게 될 때 전직이나 이직에 대한 의도가 낮아짐을 의미한다.

조직몰입이 이직의도의 관계에서 개인적 특성의 조절효과에 대한 분석결과에 따르면, 정서적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 여성에 비하여 남성이 크다는 것이다. 이는 정서적 몰입이 증가할 때 이직의도는 감소하는데 여성에 비하여 남성의 경우에서 이직의도의 감소효과가 큼을 의미한다. 그리고 근속적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 연구개발직에 비하여 사무관리직이 크다는 것이다. 즉 근속적 몰입이 증가할 때 이직의도는 감소하는데 상대적으로 사무관리직에서 이직의도가 크게 낮아진다는 것을 의미한다.

이러한 분석결과를 바탕으로 경영자와 인사담당자는 조직몰입이 이직의도에 상당히 부정적 영향을 미친다는 점을 고려하여 구성원들의 조직몰입 제고방안을 강구하여야 할 것이다. 특히 외환위기 이후 능력주의 인사제도의 도입과 잦은 구조조정은 구성원들의 단기적 능력과 성과제고에는 효과적이지만, 장기적으로는 조직몰입을 저하시키고 나아가 자발적 이직이 증가되는 결과를 초래할 수 있다는 점에서 신중한 접근이 요구된다.

핵심주제어: 이직의도, 조직몰입, 성별, 직종, 조절효과

1. 서론

최근 세계의 선진 각 국에서는 첨단 과학기술의 혁신을 통하여 초 경쟁 및 지식기반 사회로 나아가고 있는 환경 속에서 지식근로자에 대한 질적·양적 인적자원의 개발과 효율적 활용이 조직운영의 매우 중요한 문제로 부각되고 있다. 김종진(2001)은 연구 인력의 높은 이직률이 오랜 기간 동안 축적된 지식의 상실과 국가 전체의 경쟁우위 확보에 큰 문제점을 던져주고 있다며 이직의 심각성을 강조하고 있으며, 김성민(2008)은 고객과의 접촉빈도수가 많은 고도의 전문지식을 보유한 종사자가 조직에 있어서 가장 중요한 전략적 자원이라는 점과, 지식노동이 필요한 종사원이 느끼는 직무스트레스로 인한 이직에 관한 연구는 고객관리만큼이나 필수적인 문제라고 주장하며 이직관리의 중요성을 피력하고 있다.

사람들은 일단 조직에 진입하면 구성원으로서의 직무를 가

지게 되며, 일정기간 조직생활을 하다가 자의건 타의건 언젠가는 조직을 떠나게 되는데 이러한 결과로 이직에 대한 문제가 발생하게 된다. 그런데 높은 이직율은 경영자에게 막대한 부담을 줄뿐만 아니라 동료 구성원들의 사기저하 및 직무수행에 따른 불만을 반영하는 것이기 때문에 기업은 이에 대한 체계적인 관리를 실시할 필요가 있다. 종사자의 이직은 조직에 커다란 영향을 미친다. 이직률의 증가는 비용의 증가를 가져오고, 인적자원 관리의 긴장도를 증가시키며, 잔류 종사자의 만족도를 저하시키는 등 부정적인 결과를 낳는다. 또한 이직하는 종사자의 자리를 충원하려면 채용에 따른 모집·선발 비용, 인사를 위한 서류작업의 부과 등 인사부서의 비용이 증가한다. 또한 신규 채용된 종사자를 대상으로 교육훈련을 실시해야 하는데, 여기에는 감독자와 동료, 그리고 인사부서 직원의 부가적인 노력이 수반된다. 미국의 경우 이직하는 종사자를 대체하기 위한 비용이 한 종사자의 1년분 수입의 50%에 달한다는 점에서 자발적 이직은 조직에 직·간접적으로

* 책임저자, 한밭대학교 경영회계학과 겸임교수, jski710@hanmail.net

** 교신저자, 상지대학교 경영학과 교수, kyahn@sangji.ac.kr

· 투고일: 2012-11-27 · 수정일: 2012-12-17 · 게재확정일: 2012-12-18

상당히 부정적 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다(권오석, 2002).

우리나라 전체산업의 2011년 연평균 이직율이 17.4%에 달하고 있는 점을 고려한다면 이직의 긍정적 측면을 감안하더라도 이직이 갖는 부정적 측면은 결코 무시할 수 없을 만큼 크다고 볼 수 있다(통계청 국가통계포털, 2012). 이러한 추세는 대덕특구 벤처기업의 경우에서도 동일하게 나타나고 있다. 특히 대덕특구의 벤처기업들이 갖게 되는 애로사항은 높은 이직율로 당장의 사업추진에 차질을 줌은 물론 인력유출과 함께 핵심기술까지 유출되는 어려움에 봉착하게 된다는 점이다. 아울러 단순한 인력부족의 문제를 넘어 이직자와 다른 핵심 네트워크 멤버들 사이에 형성된 기술적·사회적 네트워크의 손실이 동반된다는 점에서 단지 내의 많은 벤처기업들에 미치는 파급효과가 심각해질 수 있다는 점이다(민철구 등, 2009). 자발적 이직은 자신이 조직에 공헌한 바에 비하여 조직으로부터 받은 유인이 적다고 인지하거나 조직에 대하여 불만을 가진 경우 또는 더 좋은 직장으로서의 전직기회가 나타나는 경우에 나타난다. 그러나 같은 조건이라 하더라도 종업원이 소속집단에 대해 갖는 소속감이나 애착심 정도에 따라 이직에 대한 태도와 행동 수준은 다르게 나타날 것이다. 이러한 점에서 조직몰입은 자발적 이직의 주요한 선행요인으로서 관심을 받아왔다.

자발적 이직은 종사자가 자신의 일 또는 조직으로부터 더 이상 지적, 감정적, 재정적 유익을 제공받지 못할 때에 낮은 수준의 조직몰입을 드러내며 조직을 떠나려는 생각을 하게 되는 것으로, 종사자의 직무 또는 조직에 대한 불만족에 따른 이직이나 보다 나은 기회를 찾아서 전직하는 경우이다.

우리나라는 외환위기 이후 시장변화에 따른 중앙 및 지방정부의 정책변화와 지속적인 구조조정과 같은 외부 환경요인에 의한 조직의 변화로 많은 인력이 조직을 떠나게 되고, 국가 및 세계경제의 경기침체와 경쟁력 강화를 위한 다운사이징(downsizing)과 같은 내부 환경요인에 의한 연구 활동의 보장이 감소하여 종사자의 불만과 이에 따른 사기감소가 잇달아 자발적 이직이 크게 늘어나고 있는 추세이다. 이러한 자발적 이직의 이면에는 조직에 대한 소속감과 몰입도가 낮아지기 때문으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 구성원들의 조직몰입도가 이직의도에 미치는 효과를 실증분석하며, 두 변수 간 관계가 구성원들의 성별과 직종에 따라 어떤 차이가 있는가?, 즉 조절효과를 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 자발적 이직

2.1.1 자발적 이직의 개념과 유형

조직과 구성원의 상호관계에서, 조직은 구성원이 보다 유능한 종사자로서 높은 역량을 발휘하기를 기대하고, 구성원은

자신의 욕구를 가장 많이 충족시켜주는 조직에 일원이 되고자 한다. 이러한 관계가 서로 균형을 이루지 못할 경우 자연스럽게 다른 조직으로의 이동이 이루어지게 된다. 이와 같이 조직 내 구성원들은 임금, 승진, 근무여건 등을 고려하여 수준이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하기 마련이다.

자발적 이직은 구성원의 경력변화나 이사, 가족부양, 임신, 또는 조직의 리더십 등의 이유로 구성원이 스스로 이직하는 것을 지칭하는데, 다수의 선행연구에서는 이직의 개념을 다양하게 정의하고 있다. Price(1981)는 개인이 조직에 머물고 있는지 아니면 떠났는지의 개인적 이동행위를 중심으로 하는 동태적 개념 정도로 이직을 정의하였다. Steers & Mowday(1981)는 이직을 어느 조직에 가입해 있는 구성원이 그 조직으로부터 이탈하는 행위라고 정의하였으며, Mobley(1982)는 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 자격을 스스로 종결짓는 것으로, 개인이 자발적으로 직장을 떠나는 자발적 이동의 개념으로 이직을 정의하며, 개인의 이직여부는 현재 직장에 대한 평가와 대안이 되는 직장에 대한 기대에 의해 결정된다고 하였다(이영수, 2008).

이직은 광의의 개념으로 배치, 전환, 승진과 같은 조직내부간의 이동과 입직(accession)과 같은 외부로부터 내부로의 이동 그리고 내부에서 외부로의 이동인 이직(quit), 이탈(separation) 등을 포함하는 조직 내외의 모든 이동을 의미하는 것이다. 협의의 개념으로는 조직의 내부로부터 외부로의 이동인 이직을 의미하는 것으로, 이직에 관한 대부분의 연구는 협의의 이직을 연구대상으로 하고 있다.

이직의 유형은 다양한 기준으로 분류되고 있다. 첫째, 이직 행동에 있어서의 임금, 작업조건, 리더십, 감독, 경력변화, 가족부양이주, 결혼·임신·출산, 질병 등과 같은 개인 신상의 이유와 조직에 대한 기대, 만족, 경력정체 등과 같은 조직관련 이유가 함께 포함되어 종사자 스스로 조직과의 고용관계를 끊으며 이직을 하는 자발적 이직과 면직(forced resignation), 해고(discharge), 일시해고(lay off), 정년퇴직, 강제은퇴, 군복무, 질병, 사망 등에 따라 본인의 의사와는 무관하게 사용자나 조직 측에서 강제적으로 방출되는 비자발적 이직으로 구분되며, 대부분의 이직은 자발적 이직에 포함된다(김미선, 2009). 여기서 자발적 이직에 의한 전문적이거나 유능한 종사자의 조직이탈 경우, 기업 등 조직의 규모에 관계없이 큰 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 추정된다.

둘째, 조직의 회피가능여부에 따라 임금, 작업조건, 리더십, 감독, 해고, 강제은퇴, 일시해고, 기타 질병, 사망 등과 같이 조직이 통제할 수 있는 변인에 의해 이직하는 것을 의미하는 회피가능성(avoidable) 이직과 가족이사, 경력변화, 가족부양, 임신, 질병, 사망 등과 같이 조직이 통제할 수 없는 원인에 의해 이직하는 것을 의미하는 회피불가능성 이직으로 구분되는데, 회피가능성 이직의 대부분은 타 기업으로의 이직이 대부분을 차지한다.

셋째, 이직결과가 조직에 미치는 영향에 따라 조직이 나쁜

평가를 하고 있는 종사원이 조직을 떠나는 것을 의미하는 순기능적(functional) 이직과 조직이 개인에 대해 좋은 평가를 하고 있는데도 불구하고 종사원이 이탈하는 것을 의미하는 역기능적 이직으로 구분된다. 순기능적 이직은 신입자의 동기 유발로 성과가 높고, 고질적 갈등의 감소, 이동성의 증가, 혁신과 적응, 효과적 기술이전 등의 효과를 얻을 수 있고, 역기능적 이직은 확보비용, 학습비용, 이직자비용, 조직기회비용 등이 발생한다.

넷째, 이직의 원인에 따라 기업내부의 관리와 통제의 원인에 의해 발생하는 것을 의미하며 이직 전략수립이 용이한 내부원인이직과 전반적 고용상황, 실업률, 시장경쟁 등 외부적 요인에 의해 발생하는 것을 의미하는 외부원인이직으로 구분된다.

다섯째, 이직의 계획성 여부와 불가피성 여부에 따라 4가지로 구분하는 것이다. 낮은 작업성과, 근무태도, 결근과 나태, 규칙위반, 불복종, 일시해고, 인간관계의 실패, 음주 등의 습관, 작업의 질 등에 의해 이직하는 것을 의미하는 계획·회피가능이직과 낮은 임금, 작업조건의 불만, 감독불만, 외부의 좋은 조건의 제공, 불만고충, 성적 괴롭힘, 부적절한 교육훈련, 직무와의 부조화, 승진의 부재, 직무 불안정 등에 의해 이직하는 것을 의미하는 비계획·회피가능이직과 계약 완료, 정년퇴직을 의미하는 계획·회피불능이직과 건강, 사고, 근대입대, 지역이동, 가족부양책임, 직업변화, 직무에 대한 불만 등에 의해 이직하는 것을 의미하는 비계획·회피불능이직 등이다.

2.1.2 자발적 이직의 효과

결국 이직은 조직 내 갈등의 감소나 조직의 활성화 등 긍정적인 측면도 존재하지만, 대개의 경우 대체인력의 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 소요되는 것으로 이직자와 관련된 비용이 증가하며, 잔류 구성원의 조직몰입을 저해하는 등 조직 전체의 생산성과 안정성을 낮추며, 경쟁기업에 인재 유출당하는 손실을 입게 됨에 따라 해당업무를 수행하면서 얻은 노하우를 더 이상 활용할 수 없게 되는 등 부정적 효과가 더 높은 결과로 인하여 조직의 목표달성에 차질을 가져오게 된다. 또한 조직에 미치는 파급효과는 이직자에 국한되는 것이 아니라 남아있는 잔류 종업원에게도 사기저하와 같은 조직몰입에 부정적 영향을 미친다. 회피불능성 이직의 경우, 조직이 통제할 수 없는 이직결과로 조직에 중대한 영향을 미칠 수 있으며, 외부적 요인에 의해 이직이 발생하는 경우 이에 대한 전략수립이 용이하지 않다(김복일, 2006; Mowday, et al., 1982). 따라서 이직은 조직에 있어서 중요한 문제가 아닐 수 없으며, 아직 기반이 조성되지 못한 벤처기업의 경우 그 심각성은 더욱 깊을 것으로 짐작된다.

특히 연구직종의 이직은 조직의 장기적인 생산성에 부정적인 영향을 미친다. Cascio(1993)는 이직을 분석하는 중요 요소로서 ‘얼마나 많이 떠나는가의 여부가 아니라 떠나는 사람과

남는 사람이 성과여부와 그 대체 가능성에 두어야 한다고 주장하며, 이직으로 인한 성과 피해가 매우 크다고 주장하였다. 이는 조직 내 이직률의 증가, 특히 간부직 연구직종의 이직은 해당 연구조직의 성과에도 피해를 줄 뿐만 아니라 인력을 대체하는 것이 용이하지 않으며, 많은 비용을 치러야 한다는 점에서 매우 중요한 문제이다. 또한 이러한 핵심인력의 이탈은 직장가치를 훼손한다는 측면에서도 손실을 초래할 수 있다(민철구 등, 2009).

이직의 부정적 효과는 이직에 의해서 유능한 조직구성원이 조직을 이탈하게 되며, 이는 양질의 인력 확보가 위협받게 된다. 이들의 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 소요된다는 점을 들고 있다. 또한 이직율이 높은 경우 이탈해 버리는 인력에 투자했던 비용이 회수불가능하게 되고, 타사와의 구인 경쟁에서 나타나는 임금상승의 부담이 가중된다는 점이 지적되고 있다.

한편으로 이직율이 높으면 정착성 없는 인력이 많이 있게 되고, 이는 생산과정의 불안정과 품질관리의 문제를 빚는다. 그리고 종사원들의 귀속감이 결여되기 쉬워 조직통합의 장애가 발생하며, 숙련인력의 이탈로 기술축적이 어렵게 되는 등 기업의 생산성을 저해하는 현상을 빚게 된다고 주장한다(Mobley, 1982). 이에 대하여 자발적 이직의 긍정적 측면도 있다. 예를 들면, 무능한 종사자를 배제하고, 이동에 따른 신기술 및 지식의 습득, 조직의 정책과 관행변화를 촉진하며, 내부 이동기회 증대 및 유동성 증대, 결근·지각 등 이탈 행위 감소, 신참자의 수입에 따른 자극과 신기술 습득 등을 들 수 있다(안관영·권오석, 2003).

2.2 조직몰입

2.2.1 조직몰입의 개념

조직몰입은 구성원이 속해 있는 집단이나 조직에 대해 갖는 애착감과 소속감을 말하는 것으로, 개인과 조직을 연결시키는 심리적 상태라 할 수 있다. 조직몰입에 대한 연구는 1960년대에 처음 시작된 이래로, 최근 많은 연구의 주요초점으로 계속 관심이 집중되고 있다. 조직몰입은 조직성과의 중요한 지표중의 하나로서 경영학에서 뿐만이 아니라 사회학, 정치학, 교육학, 심리학, 종교학 등에서 널리 사용되는 개념이나, 대체로 행정이나 경영과 관련하여 조직행위론을 연구하는 학자들에 의하여 비교적 체계적으로 접근되어 오고 있다.

Becker(1960)는 조직몰입을 조직에서 근무하는 동안 부수적 투자에 의한 활동의 연속선상에서 많은 이해관계가 쌓여서 몰입되는 형태라고 하였는데, 이후로 많은 연구자들에 의해 다양하게 정의되고 있다. Scheldon(1971)은 개인의 정체성을 조직에 연결하거나 결부시키는 것으로 조직에 대한 태도나 지향성이라 하였다. 또한 Buchanan(1974)은 조직의 목표 및 가치를 받아들이는 동일시 또는 이에 관련된 자신의 역할에 대한 심리적 몰입 그리고 조직 그 자체를 위하여 조직구성원

이 가지는 정서적인 애착 또는 충성심으로 정의하였고, Salancik(1977)은 개인이 자신의 행위에 의하여 또는 자신의 행위를 통하여 자신의 활동 및 관여를 지속시키려는 신념에 구속되는 상태라고 하였다.

Mowday et al.(1982)은 특정한 자신의 조직에서 조직구성원으로 남아 있고자 하는 강한 욕구와 조직을 위해 헌신하려고 하는 정도, 그리고 조직의 목표와 가치를 받아드리는 강한 신념으로 정의하고 있으며, Allen et al.(2005)은 조직구성원이 자신의 조직에 대하여 가지는 긍지, 조직의 목표와 가치에 대한 내면화의 정체성, 개인적으로 조직을 위하여 조직에 대해 헌신하겠다는 의지로 정의하였다. 그리고 구체적으로 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도, 즉 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리킨다고 하였다.

2.2.2 조직몰입의 구성요소

조직몰입의 구성요인에 대해서도 다양한 관점에서 접근이 이루어지고 있으며, 또한 최근의 조직몰입에 관한 연구들은 개인이 조직에 몰입하는 동기에 따라 조직몰입을 다차원으로 분류하고 있다(임정숙, 2008).

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 하위개념을 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다. 정서적 몰입은 조직몰입 중 가장 많이 연구되어 왔던 측면으로, 조직의 구성원이 조직에 감정적인 애착을 가지는 조직과의 심리적 일체감으로 인하여 조직에 남기를 원하는 몰입의 형태라고 하였다. 즉 조직의 구성원이 조직에 대한 호의적인 감정을 통하여 개인적으로 느끼는 조직에 대한 심리적 애착의 정도로서 열정과 충성심 등을 스스로 행사하려는 의지로 나오게 되는 자발적 몰입을 말한다.

근속적 몰입은 구성원이 조직을 떠남으로써 생기는 비용에 기초하여 생기는 몰입을 말하는 것으로, 자신에게 오는 부가적 이익을 잃을 수 있다는 개념이다. 즉 조직의 구성원이 시간이 지날수록 조직 생활에 투자한 시간과 노력이 증가하고, 이로 인해 조직에 남음으로써 얻게 되는 이득이 증가하거나 조직을 떠남으로써 발생하는 비용이 크기 때문에 구성원은 현재 조직과의 지속적인 관계를 선호한다는 것이다(장은미, 1997). 이러한 근속적 몰입은 구성원이 조직의 구성원으로 남아있겠다고 느끼는 개인적 경험의 정도로써 구성원이 조직을 떠나면 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 여러 가지 이해관계 요소들을 인지하거나 또는 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 때 형성되며, 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입이라 할 수 있다.

규범적 몰입은 조직의 구성원으로서 의무를 열심히 수행해야 한다는 심리적 가치관 또는 조직구성원의 믿음으로 정의되며, 도덕적인 의무감으로 조직에 충직하고 의무를 성실성의껏 수행해야 한다는 구성원 자신의 내적인 가치관이며, 조

직의 목표나 이득을 위한 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범의 체계를 말하는 것으로, 이로 인하여 조직에 잔류하려는 상태를 의미한다. 즉 조직구성원이 조직의 목표나 가치, 사명 등의 내면화를 통해 조직에 대하여 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도로서 조직에 대한 윤리적 임무감 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행한다는 점에서 내재적 가치관이라 할 수 있다.

2.3 조직몰입과 이직의도

조직몰입은 구성원들의 소속집단에 대한 애착심과 충성심을 나타내는 것으로 이직의도에 상당한 영향을 미치는 것으로 알려지고 있다. Allen et al.(2005)는 종업원의 결근이 출근 능력과 출근 동기에 의하여 결정된다고 주장한 Steers & Mowday(1981)의 모형을 활용하여 결근과 조직몰입과의 관계를 조직몰입 3요소 모형 설문지를 활용한 조사에서 출근 동기는 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 등과 유의한 상관관계를 보였고, 조직몰입이 결근을 감소에 기여한다고 주장하였다. 이러한 연구 결과는 조직몰입이 다양한 조직성과에 영향을 미치는 중요한 결정요인 중 하나이며 조직몰입 수준이 높을수록 조직성과가 향상될 수 있고 조직몰입이 조직의 효율성을 대표할 수 있는 지표임이 밝혀졌다고 볼 수 있다.

종사원의 조직몰입에 관한 연구는 직무만족과 더불어 오랜 시간동안 대표적인 직무태도 변수로 연구되어 왔는데, 조직몰입이라는 개념은 개인과 조직 사이에서 나타나는 상호작용이기 때문에 각 개인과 조직의 특성에 따라 다르게 나타날 수 있다. 조직몰입은 이직의 선행변수로서 또는 성과와의 관계를 살펴보는 경우가 많다. Mowday et al.(1982)의 연구에서는 조직몰입과 이직의도와와의 관계에 관한 실증연구에서 조직에 대한 태도는 개인의 직업에 대한 태도보다 조직에의 잔류를 결정하는 데에 더 중요한 요인이라는 것을 밝혀냈으며, 또한 조직몰입은 이직의도에 직접적인 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Allen et al.(2005)은 조직몰입에 관한 연구에서 조직몰입이 직무만족보다 구성원의 이직률 등을 보다 잘 설명해 주고 있으며, 조직몰입도가 높을수록 조직의 성과가 높게 나타난다고 하였다. Cohen & Freund(2005)는 조직몰입과 이직과의 관계분석에서 조직몰입과 이직인지의 하위차원을 반영하여 조직몰입과 이직인지에 대한 중단적 분석을 시도하였는데, 취업 대안의 가능성은 계속적 몰입을 제외한 기타 변인들과 안정적 관계를 보이지 못하였으며, 현재의 직무에 대한 매력과 몰입의 하위차원과의 관계는 안정성이 없는 것으로 나타났다. 아울러 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입의 조직몰입 3요소는 이직에 부정적 영향을 미치는데 이 중 정서적 몰입이 이직의도의 가장 중요한 결정요인임을 주장하였다.

또한 조직몰입은 구성원이 조직에 대해 애착을 가지고 헌신하려는 의지를 보여주는 지표로서 이직의도 또는 자발적 이

직행위와 많은 연관을 지니고 있다(이영수, 2008). 이직과 관련한 선행변수는 조직몰입을 비롯하여 조직신뢰, 직무만족 등으로 연구되어져 왔으나, 조직몰입은 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 직무태도 변수로 다수의 선행연구서 밝혀졌으며(Chang, et al, 2008), 특히 본 연구에서는 Schwepker(2001) 등의 조직몰입과 이직의 관계에서 부(-)의 영향을 미친 연구 결과에 기초를 두고 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설 1: 조직몰입은 이직의도에 부정적 영향을 미치게 될 것이다.

조직몰입과 이직에 영향을 미치는 개인적 요인으로는 성별, 혼인여부, 직종, 재직기간 등이 있다. 성별의 경우 자발적 이직과의 관계에 대한 연구는 비교적 다른 변수들에 비하여 적은 편이다. Marsh & Mannari(1977)가 일본의 생산직 근로자를 대상으로 한 조사결과에 따르면 여성이 남성 근로자에 비하여 높은 이직률을 갖는 것으로 나타났다. 이러한 현상이 나타나는 이유는 많은 여성이 결혼을 위해 이직하는 경우가 많고, 또한 가족 내에서 2차 소득자의 위치를 점하는 경우가 많기 때문에 남성보다는 이직률이 높다고 볼 수 있다(안관영 1992).

다음으로 직종의 경우도 이직과 관계가 있는 것으로 나타났다. 최형민(2008)의 조사에 의하면 연구개발을 담당하는 연구개발부서직의 경우 행정사무를 담당하는 관리지원부서직 보다 전문성에 의한 역할기대가 높고 보상의 규모가 큼에 따라 낮은 이직률을 나타내고 있다. 김종진(2001)의 연구결과도 연구개발부서직의 경우 생활안정성이 높아 낮은 이직률을 나타냈다. 이러한 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같이 가설을 제시한다.

가설 2: 조직몰입과 이직의도의 관계는 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 3: 조직몰입과 이직의도의 관계는 직종에 따라 차이가 있을 것이다.

III. 연구의 설계

3.1 자료수집

대덕특구에 소재하는 벤처기업 800여개 중 50개 기업을 무작위로 추출하였으며, 이들 기업에 대하여 종업원 수에 비례하여 설문을 배부하였으며, 1차적으로 연구자가 각 사업장을 방문하여 직원들이 모인 상태에서 설명 후 현장에서 회수하는 방법을 이용하였으며, 업무상 현장에 참석치 못한 종업원에 대해서는 인사담당 책임자에게 설명하고 설문의 배부와 회수를 의뢰하는 방법을 통해 자료를 수집하였다. 이러한 방법으로 388부를 회수하였다. 2차적으로 1차 자료수집시 제출하지 못한 종업원들을 대상으로 전화 후 방문하여 설문자료

를 수집하였다. 이상과 같은 1, 2차 방문을 통해 총 500부가 회수되었다. 자료의 설명, 배부 및 회수는 2011년 3월 중에 진행되었다. 회수된 설문지 총 500부 중 인적사항 등의 주요 항목이 누락되었거나, 무응답 문항이 많은 자료를 제외한 458부가 본 연구에서 사용되었다.

조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관한 가설 1을 검증하기 위해 다중회귀분석을 적용하였으며, 조직몰입과 이직의도의 관계에서 성별과 직종의 조절효과에 관한 분석은 위계적 다중회귀분석을 적용하였다. 위계적 다중회귀분석은 독립변수와 종속변수간의 관계에서 조절변수에 의한 체계적 변화를 검증하기 위한 분석방법이다. 이 방법을 적용한 이유는 Fisher의 Z'계수를 이용한 방법의 단점이 조절변수를 하위집단으로 구분함으로써 정보의 손실이 생길 수 있으며, 각 조절변수의 하위집단별로 독립변수의 분산이 동일하다는 것을 전제로 하여야 한다는 것이다(Cohen & Cohen, 1983; Baron & Kenny, 1986).

3.2 변수의 측정 및 타당성분석

구성원이 속해 있는 집단이나 조직에 대해 갖는 애착감과 소속감을 말하는 것으로, Allen & Meyer(1990)가 조직몰입의 하위개념으로 구분한 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지에 대한 설문내용을 제시하였으며, 조직의 구성원이 조직에 감정적인 애착을 가지는 조직과의 심리적 일체감으로 인하여 조직에 남기를 원하는 것을 의미하는 것으로, Allen & Meyer(1990)가 척도로 사용한 항목을 바탕으로 국내 연구에서 변형되어 사용된 문항(지은희, 2010)을 본 연구에 맞게 변형한 5개 항목을 사용하여 정서적 몰입을 측정하였다.

자발적 이직은 본인의 의지와 의사에 의해 현재의 직장을 떠나고 싶은 심리적 상태를 의미한다. 다수의 선행연구에서 자발적 이직 의도는 이직과정에서 중요한 변수로서 이직에 직접적인 선행요인으로 작용하며, 자발적 이직의도와 실제 이직 간에 유의적인 정의 관계가 있음을 밝혔다. 그리고 자발적 이직의도가 실제 이직의 가장 정확한 예측치 라는 연구 결과를 제시하였으며, 자발적 이직은 이직의도를 이용하여 측정하였다. 따라서 본 연구에서도 이직의도를 이용하여 자발적 이직을 측정하고자 하였다. 구체적으로 이직의도에 대해서는 Brashear, et al.(2005), 강성수 등(2008) 등의 연구에서 사용했던 것을 바탕으로 작성하였다. 새로운 직장탐색, 현 직장 이직의사, 상황에 따른 전직 의향, 새로운 직장이나 직업 고려, 낡은 직장으로서의 전직가능성에 대해 설문하였다.

각 변수의 구성과 타당성에 대한 검토는 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도는 Cronbach's α 를 이용하였다. 요인분석은 측정지표의 실제 측정결과가 본래 의도된 이론적 개념과 부합하는지를 평가하는 일반적인 방법으로서 가장 보편적으로 이용되고 있다.

<표 1> 조직몰입과 이직의도에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도

문항내용	이직의도	정서적 몰입	규범적 몰입	근속적 몰입
타인에게 내 조직의 일원임을 자랑스럽게 말함	-.253	.765	.131	.134
회사 밖 사람과 내 회사 얘기를 즐김	-.119	.711	.043	.082
이 회사서 남은 경력을 보낸다면 기쁘게 생각	-.414	.631	.163	.325
내 회사의 발전과 성공을 위해 노력	-.116	.758	.091	.081
회사의문제가 나의 문제라고 느낌	-.188	.700	.164	.127
집안형편상 현 직장에 머무르는 것이 좋음	-.151	.108	.186	.735
이 회사에 남아 있는 것은 나의 필요	-.153	.187	-.038	.745
전직보다 현 직장에 머무르는 것이 이익	-.349	.176	.356	.608
전직은 도리에 어긋난다고 생각	-.150	.159	.820	.011
회사의 일은 내가 평소 원하는 것을 실행하는 것	-.258	.224	.622	.101
회사떠날 결정 시 삶의 많은 혼란이 야기	-.105	.183	.755	.292
지금 다니는 회사를 그만두고 싶음	.728	-.170	.084	-.252
직장을 옮기는 것을 심각하고 고려 중	.783	-.157		-.283
다른 종류의 직업을 가져볼까 생각 중	.774	-.118	-.093	-.153
같은 월급이면 다른 직장으로 옮기고 싶음	.681	-.301	.036	.071
아마 내년에는 새로운 직장을 찾을 것	.830	-.207	-.195	-.155
향후 신규 직업을 찾기 위해 노력할 것	.775	-.139	-.323	-.066
실제로 회사를 옮길 계획을 세우는 중	.817	-.193	-.189	-.206
아이겐값	4.729	2.998	2.074	1.956
구성비(%)	26.318	16.699	11.488	10.920
누적구성비(%)	26.318	43.017	54.505	65.425
Cronbach-a	.915	.823	.784	.742

본 연구에서는 구성개념타당성 중 관별타당성의 확보를 위해 보편적으로 활용되는 기법인 주성분 요인분석을 실시하였다. 그리고 요인회전 방법으로는 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각교차법을 이용함으로써 독립변수들 간의 다중공선성을 제거하고자 하였다. 각 요인의 개수에 대하여는 사전에 구성요인의 수를 제시하기보다는 아이겐 값 1.0을 기준으로 요인을 구성함으로써 설명력을 유지하도록 하였다. 이 기준을 무조건 적용하는 것은 많은 문제를 가져올 수 있는데 요인의 수가 많아지면 의미 있게 나올 수 있는 하나의 요인이 의미 없는 요인으로 분리되어 버릴 위험이 있다. 문항의 선택기준은 선행연구에서 제시하는 기준을 충족하도록 하였다.

IV. 조사결과의 분석

4.1 연구변수의 상관관계

상관관계 분석은 탐색적 연구에서 가설검증에 사용될 뿐 아니라 가설 검증을 실시하기에 앞서 모든 연구가설에서 사용되는 중요 변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수 간 관련성에 대한 대체적인 윤곽을 제시해 준다. 따라서 상관관계분석은 모든 분석에 앞서 요구되는 선행조건이기도 하다.

본 연구에서 사용된 관련 변수들의 상관관계는 <표 2>와 같다. 종속변수인 이직의도는 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입과 비교적 높은 부의 상관관계를 보이고 있다. 따라서 조직몰입이 높을수록 조직몰입도가 높으면 자발적 이직

이 낮아질 가능성이 있음을 알 수 있다.

<표 2> 연구변수간 상관관계

구분	이직의도	정서 몰입	근속 몰입	규범 몰입	성별	직종
이직의도	1					
정서몰입	-.527**	1				
근속몰입	-.512**	.447**	1			
규범몰입	-.444**	.469**	.509**	1		
성별1)	-.044	-.142**	.065	-.019	1	
직종2)	.106*	-.139**	-.006	-.064	.305**	1

* p < .05, ** p < .01
1) 성별은 1=남 2=여, 2) 직종은 1=연구개발 2=사무관리

4.2 가설검증

조직몰입(정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입)이 자발적 이직에 미치는 효과에 대한 가설 1을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>와 같다. 가설 1의 검증에서와 같이 1단계에서는 성별, 직종을 통제변수로 사용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 통제변수인 성별, 혼인 여부, 직종, 재직기간의 이직의도에 대한 설명력(R²)은 .050으로 나타났으며, 성별은 부의 영향을 미치고 직종은 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 여성에 비해 남성의 이직의도가 상대적으로 높으며, 직종의 경우 연구개발직에 비해 사무관리직의 이직의도가 높음을 의미한다.

<표 3> 다중회귀분석 결과

예측변수	1단계	2단계
성별 ¹⁾	-.116*	-.092*
직종 ²⁾	.182**	.106*
정서적 몰입		-.359**
근속적 몰입		-.292**
규범적 몰입		-.078
ΔR ²		.337
R ²	.050	.387

* p<.05; ** p <.01
1) 성별은 1=남 2=여
2) 직종은 1=연구개발 2=사무관리

다음으로 2단계에서는 통제변수에 추가적으로 조직몰입의 구성요소인 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입을 독립변수로 투입하고 이직의도를 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석결과 설명력(R²)은 .387로서 1 단계에 비해 설명력 증가분(ΔR²)은 .337로 나타났다. 분석결과 조직몰입의 구성요소 중 정서적 몰입(β=-.359, p<.01), 근속적 몰입(β=-.292, p<.01)은 유의수준 내에서 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설을 채택하였으며, 규범적 몰입은 유의수준을 충족하지 못하여 가설을 기각하였다.

조직몰입(정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입)이 자발적 이직의도에 미치는 효과가 개인적 특성(성별, 직종)에 따라

차이가 있는 가(조절효과)에 대한 가설 2, 가설 3을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>과 같다.

먼저 성별 조절효과를 검증하기 위해 1 단계로 독립변수인 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 및 조절변수인 성별을 예측변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 이들 예측변수의 이직의도에 대한 설명력(R²)은 .372로 나타났다. 다음으로 성별과 독립변수인 조직몰입의 구성요소인 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입이 상호작용하여 종속변수인 이직의도에 영향을 미치는 가, 즉 조절효과가 존재하는 가를 검증하기 위해 1단계에서 투입되었던 변수에 추가적으로 성별과 독립변수의 상호작용 항을 예측변수로 투입하였다. 따라서 2단계에서는 상호작용항으로 성별*정서적 몰입, 성별*근속적 몰입, 성별*규범적 몰입을 추가적으로 예측변수로 투입하였다.

<표 4> 성별과 직종의 조절효과 분석

예측변수	성별		직종	
	1단계	2단계	1단계	2단계
정서적몰입	-.372**	-.558**	-.353**	-.494**
근속적몰입	-.291**	-.432**	-.305**	-.082
규범적몰입	-.083	-.175	-.087	-.219
조절변수(m)	-.054	-.739*	.068	.046
m*정서적몰입		.567*		.250
m*근속적몰입		.292		-.613*
m*규범적몰입		.148		.196
△R ²		.024*		.020*
R ²	.372	.396	.380	.400

* p<.05; ** p<.01
 1) m은 조절변수로서 성별, 직종을 의미
 2) 성별은 1=남 2=여, 직종은 1=연구개발 2=사무관리

분석결과 3개 상호작용항을 예측변수로 투입한 후 실시한 다중회귀분석결과 설명력(R²)은 .396으로서 1 단계에 비해 설명력 증가분(△R²)은 .024 (p<.05)로 나타났다. 그리고 상호작용항 중 성별*정서적 몰입 항만 이직의도에 정의 유의적 영향을 미치며(β=.567, p<.05), 나머지 성별*근속적 몰입, 성별*규범적 몰입 항은 모두 유의적이지 못하여 가설을 기각하였다.

같은 방식으로 직종의 조절효과를 분석한 결과 혼인여부*근속적몰입 항만 이직의도에 부의 유의적 영향을 미치며(β=-.613, p<.05), 나머지 항들은 모두 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설을 기각하였다.

조직몰입이 이직의도에 미치는 효과(가설 1)와 두 변수들 간의 관계에서 개인적 특성으로서 성별과 직종의 조절효과(가설 2, 가설 3)에 대한 분석결과는 <표 5>와 같다. 조직몰입 중 정서적 몰입과 근속적 몰입은 이직의도에 부정적 영향을 미치며, 규범적 몰입은 이직의도에 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 5> 분석결과 요약

독립변수	종속/조절 변수	조절변수	
	이직의도 (가설 1)	성별 (가설 2)	직종 (가설 3)
정서적 몰입	-	남<여	-
근속적 몰입	-	-	연구>사무
규범적 몰입	-	-	-

조절효과에 대한 분석결과, 정서적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 여성에 비하여 남성집단에서 상대적으로 큰 것으로 나타났으며, 근속적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 연구개발직에 비해 사무관리직에서 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 구체적으로 조직에 대한 애착심이 높은 경우 남성이 여성보다 이직의도가 상대적으로 낮은 것을 의미하며, 조직에 지속적 잔류가 높은 경우 사무관리직이 연구개발직보다 이직의도가 상대적으로 낮은 것을 의미하는 것이다.

이러한 분석결과는 여성은 상대적으로 조직의 공식적 측면(규정이나 내규 등)을 중시하는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 이에 비해 남성은 상대적으로 비공식 측면이나 구성원들 간의 정서적 유대관계를 중시하기 때문에 풀이된다. 또한 연구개발직보다 사무관리직에서 정서적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과가 큰 것은 연구개발직이 전문성을 바탕으로 다른 구성원들과의 유기적 관계가 적은 반면, 사무관리직은 업무적으로 다른 구성원들 간의 관계가 밀접하기 때문에 정서적 몰입과 이직의도의 관계가 밀접한 것으로 풀이된다.

V. 결론 및 시사점

본 연구의 목적인 조직몰입이 이직의도에 미치는 효과와 그러한 과정에서 개인특성으로서 성별과 직종의 조절효과를 실증분석 하였다. 이러한 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 효과에 대한 분석결과 정서적 몰입과 근속적 몰입은 이직의도에 부정적 영향을 미치며, 규범적 몰입은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 규범적 몰입이 이직의도에 영향을 미치지 않기보다는 규범적 몰입이 정서적 몰입 및 근속적 몰입과의 다중공선성 때문에 나타난 결과로 보는 것이 타당할 것이다. 상관관계 분석결과 조직몰입 구성요소 간에는 상호 높은 상관관계가 존재하는 것으로 나타났기 때문이다. 이러한 결과는 선행연구에서와 같이 구성원들이 회사에 대하여 높은 충성심과 애사심이나 귀속감을 갖게 될 때 전직이나 이직에 대한 의도가 낮아짐을 의미한다.

조직몰입이 이직의도의 관계에서 개인적 특성의 조절효과에 대한 분석결과에 따르면, 정서적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 여성에 비하여 남성이 크다는 것이다. 이는 정서적 몰입이 증가할 때 이직의도는 감소하는데 여성에 비하여 남성의 경우에서 이직의도의 감소효과가 큼을 의미한다.

그리고 근속적 몰입이 이직의도에 미치는 부정적 효과는 연구개발직에 비하여 사무관리직이 크다는 것이다. 즉 근속적 몰입이 증가할 때 이직의도는 감소하는데 상대적으로 사무관리직에서 이직의도가 크게 낮아진다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과를 고려할 때, 경영자와 인사담당자의 경우 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 모두가 이직의도에 상당히 부정적 영향을 미친다는 점을 고려하여 구성원들의 조직몰입 제고방안을 강구하여야 할 것이다. 특히 외환위기 이후 능력주의 인사제도의 도입과 잦은 구조조정은 구성원들의 단기적 능력과 성과제고에는 효과적이지만, 장기적으로는 조직몰입을 저하시키고 나아가 자발적 이직이 증가되는 결과를 초래할 수 있다는 점에서 신중한 접근이 요구된다.

그리고 상관관계 분석결과 남성에 비해 여성인력이 정서적 몰입이 낮으며, 직종에 따라서는 연구개발직이 사무직에 비해 상대적으로 정서적 몰입도가 높고 이직의도는 낮게 나타났다. 이러한 결과는 대덕특구가 연구개발 중심의 벤처기업 육성에 주력함으로써 상대적으로 사무관리직에 대한 지원이 미흡하기 때문으로 풀이된다. 일반적으로 중소기업의 기업에서 연구개발직은 사무관리직에 비해 매우 적은 소수인데 비해 대덕특구는 상대적으로 연구개발직의 구성비가 매우 높은 편이기 때문에 사무관리직의 상대적 박탈감이 크기 때문에 정서적 몰입이 연구개발직에 비해 높고, 결과적으로 이직의도가 높게 나타났다. 따라서 사무관리직에 대한 처우 개선에 대한 관심과 배려가 요구된다.

아울러 대덕특구의 대다수 벤처기업들은 비교적 창립역사가 짧고, 규모가 적으며, 인적·물적 자원의 측면에서 열악한 것이 현실이다. 조직몰입도 제고를 위해 벤처기업들이 감당할 수 없는 사업이나 프로그램을 지자체나 중앙정부에서 공동 시설이나 프로그램을 제공하는 것이 바람직 할 것이다. 구체적으로 탁아시설이나 교육훈련, 복리후생 프로그램 등을 공동으로 활용할 수 있도록 지원하는 것도 구성원들의 몰입감을 제고하고 나아가 이직율을 낮추는 방안이 될 것이다.

본 연구는 대덕 연구단지의 벤처기업 구성원들을 대상으로 조직몰입이 자발적 이직에 미치는 효과에 대하여 실증분석하고, 그러한 관계에서 개인적 특성의 조절효과를 실증분석을 통하여 검증하고자 하였다. 그러나 자료수집에 따른 문제라든가 측정 및 분석방법 상의 문제 등으로 인하여 본 연구결과를 일반화하는 데는 몇 가지 점에서 한계가 있으며, 또한 완성된 연구가 이루어지기 위해서는 다음과 같은 점이 보완되거나 추후 연구과제로서 더욱 심층적 연구가 필요하다.

참고문헌

강성수·유우정·황용수(2008), 중소기업의 직무적합성과 지각된 공정성이 자발적 이직의도에 미치는 영향, *통상정보연구*, 10(2), 325-348.
 권오석(2002), *호텔 종사자의 자발적 이직 결정요인에 관한 연구*, 상지대학교 대학원 박사학위논문.

김미선(2009), *조직정치지각과 조직공정성이 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도에 미치는 영향 및 조직지원인식의 매개효과*, 영남대학교 대학원, 박사학위논문.
 김복일(2006), *외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구*, 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
 김성민(2008), *호텔종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*, 동국대학교 대학원, 박사학위논문.
 김종진(2001), *연구 인력의 이직결정과정*에 관한 실증적 연구, 고려대학교 대학원, 박사학위논문.
 민철구 등(2009), *고급과학기술인력의 보상포드폴리오 분석과 시스템 개선 정책연구보고서2009-04*, 과학기술정책연구원.
 안관영(1992), *인적특성, 직무특성 및 조직특성에 따른 이직관리방안에 관한 연구*, 인하대학교 대학원, 박사학위논문.
 안관영·권오석(2003), 서울지역 호텔 종사자의 자발적 이직 결정요인, *경영교육논총*, 30, 53-74.
 이영수(2008), *직무 적합성과 조직 공정성이 자발적 이직에 미치는 영향*, 서남대학교 대학원, 박사학위논문.
 임정숙(2008) *구성원의 공정성 지각이 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구*, 강릉대학교 대학원, 박사학위논문.
 장은미(1997), *경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구*, *인사조직연구*, 5, 217-253.
 지은희(2010) *변혁적 리더십이 상사신뢰와 조직몰입에 미치는 효과*, 상지대학교 대학원, 석사학위논문.
 최형민(2008), *직무소진, 이직의도와 직무착근도에 관한 연구*, 한밭대학교 창업경영대학원, 석사학위논문.
 통계청(2012), *산업별이직율*, 국가통계포털 <http://kosis.kr/wsearch/totalSearch.jsp>
 Allen, D. G., Weeks, K. P. & Moffitt, K. R.(2005), Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion, *Journal of Applied Psychology*, 90, 980-990.
 Allen, T. E. & Meyer, R. C.(1990), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
 Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
 Becker, H. S.(1960), Notes on the Concept of Commitment, *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
 Brashear, T. G., Manolis, C. and Brooks, C. M.(2005), The effects of control, trust, and justice on salesperson turnover, *Journal of Business Research*, 58, 241-249.
 Buchanan, B.(1974), Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-529.
 Cascio, W. F.(1993), Downsizing : What do we know? What have we learned, *Academy of Management Executive*, 7, 246-259.
 Chang, H. T., Chi, N. W. & Miao, M. C.(2007), Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.

- Cohen, J. and Cohen, P.(1983), *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral science*, Hillsdale, New Jersey: Larence Erlbaum Associates.
- Cohen, A. & Freund, A.(2005), A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions, *Scandinavian Journal of Management*, 21, 329-351.
- Marsh, R. M. & Mannari, M.(1977), Organizational Commitment and Turnover : A prediction Study, *ASQ*, 22, 57-75.
- Mobley. W. H.(1982), Some unanswered questions in turnover and withdrawal research, *Academy of Management Review*, 7(1), 111-123.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982), *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Price, J. L. & Mueller, C. W.(1981), A Causal Model of Turnover for Nurses, *The Academy of Management Review*, 24(3), 543-565.
- Salancik, G. R.(1977), *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, New Directions in Organizational Behavior*, Chicago: St. Clair.
- Schwepker, C. H.(2001), Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sale forces, *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Sheldon, M.(1971), Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 17, 143-150.
- Steers, R. M. & Mowday, R. T.(1981), *Employee turnover and post-decision accomodation process*, in B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior*, Greenwich, Conn : JAI, 3, 235-281.

The Relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave and the Moderating Effect of Gender and Occupation in Dae-deok Venture Enterprises

Kim, Jung Seok**
Ahn, Kwan Young**

Abstract

The purpose of this paper is to review the relationship between organizational commitment, and voluntary turnover(intention to leave), and the moderating effects of personal factors(gender and occupation) on the relationship between organizational commitment and intention to leave.

In order to verify and achieve the purposes mentioned above, questionnaire data are gathered and analysed from 458 employees in Daedeok Innopolis Venture Enterprises, Dae-jeon Metropolis, South Korea.

Multiple regression and multiple hierarchical regression analysis are applied to test the proposed hypotheses: 1) the relationship between organizational commitment(affective commitment, continuance commitment and normative commitment) and intention to leave, 2) the moderating effects of personal factors(gender and occupation) on the relationship between organizational commitment and intention to leave.

Empirical survey's findings are as follows;

First, affective commitment(AC) and continuance commitment(CC) are related negatively with intention to leave(IL), but normative commitment(NC) is not related significantly with IL.

Second, gender positively moderates the relationship between affective commitment and intention to leave, and occupation negatively moderates the relationship between continuance commitment and intention to leave.

Key Words: intention to leave, organizational commitment, gender, occupation, moderating effect

* Adjunct Professor, Dept. of Business Administration and Accounting in Hanbat University

** Professor, Dept. of Business Administration in Sangji University