

## 직무배태성과 이직의도의 관계

-중소건설업 IT종사자의 직무만족 매개효과를 중심으로-

성행남\* · 조동환\*\*

### <요 약>

본 연구의 목적은 건설업IT종사자의 직무배태성이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 조사하고, 직무만족도가 이직의도에 매개변수로서 영향을 미치는가를 검증하기 위한 것이다. 직무배태성은 적합성과 연계 그리고 희생으로, 그리고 연계는 다시 근무기간연계와 업무연계로 나누어 구성하였다.

분석 결과 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것임을 검증한 결과 업무연계와 희생은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 가설이 채택되지만, 적합성과 근무기간연계에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으므로 기각되었다.

건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 직무만족은 높아질 것임을 검증한 결과 적합성과 업무연계와 희생은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 가설이 채택되지만, 근무기간연계에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으므로 기각된다는 것을 알 수 있었다. 그리고 건설업종사자의 직장 내 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아질 것임에서는 분석결과 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 즉 채택되었다.

직무만족은 건설업종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것임에서는 적합성과 이직의도, 업무연계와 이직의도 간에 유의성이 나타나지 않아 완전매개 되었음을 알 수 있고, 희생에서는 모든 변수들 간의 유의성이 나타나 부분매개 되었다.

핵심주제어: 직무만족, 직무배태성, 이직의도, 중소기업IT

논문접수일: 2013년 05월 09일 수정일: 2013년 06월 03일 게재확정일: 2013년 06월 27일

\* 경상대학교 경영정보학과 강사, hanea@gnu.ac.kr

\*\* 교신저자, 경남과학기술대학교 벤처경영학과 교수, dhcho@gntech.ac.kr

## I. 서 론

최근 건설업은 스마트빌딩, U-city로 대표되는 첨단기술의 총아이다. 그렇기에 건설업을 건설의 관점에서 뿐만 아니라, 정보기술(IT)의 관점에서 크게 부각되고 있는 업종이다.

그리고 세계적인 경기 침체에 지방소재 건설사가 처한 현실은 더운 압담한 상태이다. 대형공사는 대부분 대규모 외지업체가 독식하고 있는 실정이고 수주격차 역시 확대되고 있다.

지방소재 건설사의 어려운 현실은 여기에 종사하는 직원에게도 상당한 영향을 미치게 될 것이다. 지방소재 건설사는 대부분 기업비전이 높지 않고, 연봉 또한 높지 않을 것이다(이지우, 2011).

특히 건설사 IT부서의 업무 성격상 다른 부서보다 전사적으로 큰 영향을 미치기에 IT부서의 직원들의 업무 만족을 높여 이직의도를 줄여 전사적인 역량이 축적되도록 해야 한다.

본 연구는 목적은 이러한 현실 하에서 건설업IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 검증하기 위한 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 첫째, 건설업IT종사자의 직무배태성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아볼 것이다. 둘째, 건설업IT종사자의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 알아볼 것이다.

셋째, 직무만족이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는 지를 알아볼 것이다. 넷째, 직무만족이 직무배태성과 이직의도 사이에서 매개작용을 하는 지를 검증할 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 이직에 관한 이론, 직무배태성에 관한 이론, 직무만족에 관한 이론적 배경을 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하고, 연구변수의 조작적 정의를 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 이직에 관한 연구

#### 1.1 이직의 개념 및 유형

이직에 관한 연구를 한 학자들의 정의를 살펴보면, Price(1977)는 이직을 “사회 시스템 구성원 자격의 경계를 넘나드는 이동의 정도”라고 정의하고 있는데 이것은 광의의 이직을 정의한 것이다. 또한 Mobley(1977)는 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 그 구성원으로서의 역할을 파기하는 것”이라고 이직을 정의하고 있는데 이것은 협의의 이직을 정의한 것에 해당된다.

본 연구는 이직의도에 관한 연구로 이직을 “종업원이 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나는 행위”로 정의하고자 한다.

이직의 유형은 다양하게 분류 될 수 있다. 첫째, 이직에 관한 의사결정 주체가 종업원 자신이면 자발적 이직이며, 종업원의 의사와 무관하게 사용자나 조직에 의해서 강제적으로 조직을 떠나는 것을 비자발적 이직이라 한다. 둘째, 조직에서의 통제가능성 여부에 따라 회피가능성 이직과 회피불가능성 이직으로 나눌 수 있다(김은애, 2005). 셋째, 이직결과가 조직에 미치는 영향에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다. 그 외 조직의 계획성 여부에 따라 계획적 이직과 비계획적 이직으로 분류할 수 있다.

## 1.2 이직 결정요인

Cotton과 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 관한 연구

### 2.1 직무배태성의 개념

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, 2001). 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, Holtom, Lee & Erez(2001)는 종업원들이 조직에 잔류하는 이유는 애착(attachment)과 직업 및 지역사회에 대한 적합성(fit)에 있다고 설명하였다.

직무배태성(Job embeddedness)이란 위에 언급한 요인들을 포함한 개념으로 Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)가 정의한 것으로 직장내

적 요소(on-the-job factor)와 직장외적 요소(off-the-job factor)들과 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, Holtom, Lee & Erez(2001)는 직무배태성(Job embeddedness)라고 명명하였다. 직무배태성(Job embeddedness)은 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원으로 구성된다.

## 2.2 직무배태성의 구성요소

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, Holtom & Lee(2001)의 연구에 의하면 개인들이 자신의 직업, 동료들 및

기업문화와 적합할수록 이직은 낮아진다고 제시했다. 적합성의 지각은 한 직업의 초기단계에 적응할 때 매우 중요하다. 한 조사결과에 따르면 자신의 직업을 떠났던 180명의 종업원 중 40%가 직업이 자신과 잘 맞지 않았기 때문에 사직한 것으로 나타났다.

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 연계(off-the-job links)도 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 조

직 및 지역사회에 대한 연계를 강화하는데 도움이 될 수 있다. 더불어 개인의 친밀 네트워크 특성이 직무성과에 영향을 주기도 한다(김경진·김영근, 2012)

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, 개인 개발펀드 등도 인재를 조직에 남게 만들게 할 수 있다.

### 2.3 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, Holtom, Lee, Sablynski & Erez(2001)의 연구결과를 종합해 보면, 직무배태성과 이직의도 간에는 높은 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 나타나므로 종업원의 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 할 수 있다. 특히 조직차원의 직무배태성은 이직의도에 높은 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 지역사회에 대한 직무배태성은 이직의도와 유의하지는 하지만 비교적 낮은 상관관계를 보였다.

한편, 김종진(2002)은 연구 인력의 이직 결정에 관한 연구에서 '직무배태성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다'에 대한 검증을 실시한 결과 직무배태성이 이직을 줄이는데 기여하는 것으로 나타났다.

## 3. 직무만족에 관한 연구

### 3.1 직무만족의 개념

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 얻어지는 유쾌하거나 긍정적인 감정상태"라고 하였다. 즉, 개인

이 중요한 직무가치를 수행하였을 때 초래되는 즐거운 감정상태라는 것이다.

Mathieu, Hofmann & Farr(1993)는 세 가지에 초점을 두어 직무만족을 정의하고 있는데 첫째, 직무만족이란 직무나 작업조건에 대한 태도 또는 그러한 여러 태도들의 집합이며, 또한 직무만족은 직무의 다양한 차원(임금, 감독 등)에 대한 관련 태도들의 집합처럼 생각할 수 있다는 것이고 둘째, 직무만족은 종종 직무에 있어서 기대된 것과 실제로 경험된 것 간의 비교로 인하여 결정된다는 것이다. 셋째, 직무만족은 다중자원으로 임금, 직무 자체, 승진의 기회, 감독 및 동료와 같은 여러 가지 요소에 의해 결정되어진다고 주장한다.

### 3.2 직무만족의 영향 요인

Locke(1976)는 광범위한 문헌연구를 통해서 직무만족 요인을 다음과 같이 9개의 요인으로 체계적으로 분류하였다. 직무자체(work), 임금(pay), 승진(promotion), 인정감(recognition), 복리후생(benefits), 작업환경(working condition), 감독방법(supervision), 동료(co-worker), 회사경영방침(company and management)이다.

### 3.3 직무만족과 이직의도

직무만족과 이직의도에 관한 연구는 다양한 조직을 대상으로 연구되고

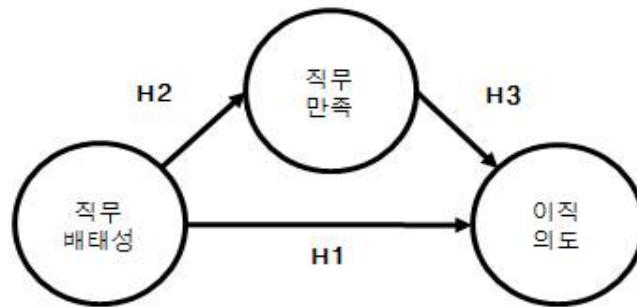
있으며 직무만족과 이직의도 간에는 상관성이 있는 것으로 나타났다. 앞에서 살펴 본 직무만족에 영향을 주는 요인들은 다양하지만 자신의 직무에 만족하는 집단 보다 자신의 직무에 불만족 하는 집단이 이직의도를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 종업원들의 직무불만족은 이직과 연결 된다는 것이다.

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. 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.

위에서 살펴 본 바와 같이 종사원의 직무만족과 이직사이에 어느 정도의 높은 상관관계가 있느냐에 대해서는 연구에 따라 그 결과가 약간씩 다르게 나타난다. 그러나 이 양자 사이에 유의적인 상관이 있음이 여러 결과에서 충분히 증명되고 있다. 이러한

연구결과들 중 가장 일관되게 나타나는 것은 직무만족이 이직에 부(-)의 영향을 미친다는 것이다. 다시 말해

종사원의 직무만족이 높을수록 이직률은 낮아지고, 반대로 직무만족이 낮으면 이직률은 높아진다는 것이다.



<그림 1> 연구모형

### III. 연구모형과 가설

본 연구의 목적은 직장 내 직무배태성의 어떤 구성요소가 직무만족에 영향을 주며, 이러한 직무만족이 이직의도를 낮추는데 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보는 것이다.

이러한 연구목적에 따라 직장 내 직무배태성의 구성요소인 조직에 대한 적합성, 조직에 대한 연계, 조직에 관련된 희생이 직무만족에 미치는 영향에 대해 검증하고, 다음으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

또한 직장 내 직무배태성과 이직의도 사이에서 직무만족이 매개역할을 하는지를 검증하여 직장 내 직무배태성과 직무만족, 이직의도 간의 관계를 밝히고자 한다. 이와 같은 관계를

밝히기 위해서 선행연구에 바탕을 둔 실증연구를 위한 연구모형을 <그림 1>와 같이 설정하고자 한다.

#### 1. 직무배태성과 이직의도

Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez(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 연구인력의 이직 결정에 관한 연구에서 ‘직무배태성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다’에 대한 검증을 실시한 결과 직무배태성이 이직을 줄

이는데 기여하는 것으로 나타났다.

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

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

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

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

## 2. 직무배태성과 직무만족

Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)는 종업원들이 조직에 잔류하는 이유는 애착(attachment)과 직업 및 지역사회에 대한 적합성(fit)에 있다고 설명하였다.

직무배태성의 구성요소 중 적합성은 직업과 적합성을 기초로 고용하고, 조직문화·가치와 적합성을 기초로 고용하는 것을 의미한다. 연계는 멘토를 제공하는 것과 팀을 인정(성취도: 팀의 아이덴티티 강화)하는 것이며, 희생에 대해서는 재정적 인센티브와 비재정적 인센티브를 제공하는 것을 포함하고 있다. 따라서 직무배태성이 높을수록 직무만족이 높을 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 II. 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 직무만족은 높아질 것이다.

가설 II-1. 건설업IT종사자의 직장 내 적합성이 높을수록 직무만족은 높아질 것이다.

가설 II-2. 건설업IT종사자의 직장 내 연계가 높을수록 직무만족은 높아질 것이다.

가설 II-3. 건설업IT종사자의 직장 내 희생이 높을수록 직무만족은 높아질 것이다.

## 3. 직무만족과 이직의도

직무만족과 이직의도에 관한 선행 연구에서 직무만족과 이직의도 간에는 상관성이 있는 것으로 나타났다. 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.

Mobley(1977)에 의하면 개인은 직무불만족을 경험하면 이직을 고려하거나, 결근 또는 수동적 직무행동과 같은 다른 형태의 이탈 행동을 하게 된다고 언급하였다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 III. 건설업IT종사자의 직장 내 직무만족이 높을수록 이직의도는



낮아질 것이다.

#### 4. 직무만족의 매개효과

Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez(2001)는 직무배태성과 이직의도 간에는 높은 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 나타나므로 종업원의 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 할 수 있으며, 특히 조직 차원의 직무배태성은 이직의도에 높은 부(-)의 상관관계를 갖는다는 것을 제시하였다.

그리고 직무만족에 영향을 주는 요인들은 다양하지만 자신의 직무에 만족하는 집단 보다 자신의 직무에 불만족 하는 집단이 이직의도를 가지는 것으로 선행연구의 결과에서 나타났다. Mobley(1977)는 개인은 직무불만족을 경험하면 이직을 고려하거나, 결근 또는 수동적 직무행동과 같은 다른 형태의 일탈 행동을 하게 된다고 주장하였다.

이렇게 기존 선행연구들은 직무배태성과 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있다는 것을 제시해 주고 있다. 그리고 직무배태성은 종업원들의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 생각해 볼 수 있다.

가설 IV. 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 이직의도에 미치는 영향

에 매개작용을 할 것이다.

가설 IV-1. 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이다.

가설 IV-2. 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 연계가 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이다.

가설 IV-3. 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 희생이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이다.

## IV. 연구결과의 분석

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 연구에 사용된 설문지는 크게 직장 내 직무배태성, 직무만족, 이직의도의 세부분으로 구성되어 있으며, 인구사회학적 변수를 포함하여 총 35 문항으로 구성되었다.

설문지의 각 문항은 이직이유와 이직업종, 인구사회학적인 변수를 제외한 항목은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 평가방법은 Likert 의 합산척도를 사용하였으며 수집된 자료는

SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다.

<표 1> 변수의 조작적 정의

변수 특성	구성개념/요인	조작적 정의	선행연구
독립 변수	직무배태성	직무 내·외적 행위와 결과가 개인의 전체적 네트워크의 구성에 의해 영향을 받는 현상	Dicken(1994) 조동환·성행남(2011)
	-적합성	조직에 대한 적합성을 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업(조직)이 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도	Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez(2001)
	-연계	각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도	Lee, Mitchell, Sablinski, Burton & Holtom(2004)
	-희생	각 개인의 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용	
매개 변수	직무만족	개인의 가치와 욕구만족에 대해 부여된 직무에 대한 감정적 태도	Bayfield & Rothe(1951)
종속 변수	이직의도	종업원이 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나는 행위	Mobley(1977) Becker(1992)

그리고 연구과제 및 가설검증을 위해 본 연구를 다음과 같은 분석방법으로 수행하였다.

첫째, 본 연구의 표본의 특징과 일반적인 응답결과를 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 이직의도에 대해서는 교차분석을 실시하였다.

둘째, 본 연구에서 설정한 변수들의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach- $\alpha$  계수를 이용한 내적 일관성을 분석하였다.

셋째, 각 변수들의 응답에 대한 사회인구학적인 차이를 살펴보기 위해 분산분석을 실시하였다.

넷째, 조직구성원의 직장 내 직무배태성, 직무만족, 이직의도 등에 속하는 각 변수들 간의 관계를 검증하기

위해 상관관계분석을 실시하였다.

다섯째, 조직 구성원의 직장 내 직무배태성이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 직무만족이 조직구성원의 직장 내 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 하는지를 검증하기 위해 AMOS 분석방법을 사용하여 그 관계를 밝혔다.

### 1. 표본의 특성

먼저, 성별에서는 남성이 152명으로 85.9%를 차지하고 있으며, 여성은 25

명으로 14.1%로 나타났다.

둘째, 연령에서는 30세 미만은 28명으로 15.8%, 31-35세는 47명인 26.6%, 36-40세는 43명인 24.3%, 41-45세는 46명인 26.0%, 45-50세는 10명인 5.6%, 51세 이상은 3명인 1.7%로 나타나 31세에서 45세까지가 가장 많은 연령분포를 보이고 있다.

셋째, 현재 회사에서의 근무연수로 1년 미만이 26명인 14.7%, 1-4년이 71명인 40.1%, 5-9년이 55명인 31.1%, 10-14년이 16명인 9.0%, 15년 이상은 9명인 5.1%로 나타났다.

네째, 직위로는 사원이 27명인 15.3%, 대리-과장이 72명인 40.7%, 부장이 55명인 31.1%, 이사 이상은 23명인 13.0%로 나타났다.

다섯째, 다른 회사 근무경험으로는

있다는 응답자가 141명인 79.7%이며, 없다는 36명인 20.3%로 나타났다.

## 2. 타당성분석과 신뢰성 분석

본 연구에서는 개념타당성을 평가하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이러한 탐색적 요인분석은 타당성을 검토하는 과정, 특히 개념타당성을 검토하는 과정에서 유용하게 사용될 수 있다. 탐색적 요인분석이 개념타당성 검토에서 유용하게 사용되는 이유는 측정 자료를 이용하여 측정값의 구조가 몇 개의 요인으로 나누어지는지를 찾아 내고, 이러한 요인들과 다른 요인 또는 외부 변수 사이의 상관관계를 파악함으로써 수렴타당성과 판별타당성을 검토할 수 있기 때문이다.

<표 2> 타당성분석과 신뢰성분석

구성 개념	구성 요인	타당성	신뢰성	구성 개념	구성 요인	타당성	신뢰성
		요인적재치	Cronbach α			요인적재치	Cronbach α
직무 배태성	적합성	.762	.855	직무 만족	직무 만족	.715	.884
		.784				.807	
		.817				.681	
		.687				.728	
		.690			.760		
					.685		
직무 배태성	연계 (근무기 관련계)	.688	.665	이직 의도	이직 의도	.436	.850
		.880				.562	
	연계 (업무연계)	.760				.710	
		.783				.685	
	희생	.739	.823			.661	
		.764					
		.838					

요인분석의 경과를 보면, 각 문항이 각 변수에 해당되는 설문문항에 맞게 묶인 것을 확인할 수 있으며, 측정문항들이 타당성을 지녔음을 확인할 수 있다. 다만, 희생에 대한 변수를 측정하기 위한 희생 1과 희생 2의 질문항목이 하나의 요인으로 보기 어려워 분석에서 제외시킬 것이며, 연계의 변수에서도 업무연계와 근무기간연계로 각각 다른 요인으로 분류되어 분석을 실시하는데 있어 구분하여 실시하였

다.

신뢰성은 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성, 의존가능성 등으로 표현할 수 있는 개념이며, 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미한다. 즉 신뢰성이란 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다(채서일, 2003).

<표 3> 상관관계 분석

연구단위	구성개념간 상관관계(Inter-Construct Correlations)					
	1	2	3	4	5	6
1 적합성	1					
2 근무기간 연계	.241***	1				
3 업무연계	.210***	.339***	1			
4 희생	.400***	.137	.271***	1		
5 직무만족	.463***	.298***	.468***	.435***	1	
6 이직의도	-.242***	-.042	-.266***	-.653***	-.457***	1

\*\*\* p < .01 \*\* p < .05

신뢰성의 측정방법에는 재검사법, 복수양식법, 반분법, 내적 일관성 등이 있는데 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용하여 내적 일관성을 검증하였다. Cronbach's  $\alpha$  계수는 0에서 1 사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 반드시 몇 점 이상이어야 한다는 기준은 없다. 흔히 0.8 이상이면 바람직하고 0.6~0.7이면 수용할 만한 것으로 여겨진다. 그러나 0.6보다 작으면 내적 일관성을 결여한

것으로 받아들여진다. 본 연구에서 이용한 변수들에 대한 신뢰도는 모두 0.6 이상으로 신뢰성이 검증되었다.

### 3. 상관관계분석

<표 3>은 대상 변수들간의 상관관계 분석 결과를 나타낸 것이다. Pearson의 상관계수를 이용한 1차적 상관관계 분석결과에서 보듯이 상관계수가 0.90 이상인 관계가 없으므로

다중공선성을 의심할 수준은 아님을 알 수 있다.

또한 그 관계를 살펴보면 모든 변수들이 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 근무기간연계에서는 이직의도와 유의한 관계를 가지지 아니하는 것으로 나타났다. 조직 적합성, 업무연계, 조직 희생, 직무만족이 이직의도와는 부(-)의 관계를 가지고 다른 변수들 간에는 정(+)의 관계를 가지는 것을 알 수 있다.

#### 4. 가설검증

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 먼저 다중회귀분석을 통해 각각의 영향력을 분석해 보았다.

가설 I의 건설업IT종사자의 직장내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것임을 검증한 결과 업무연계와 희생은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 가설이 채택되지만, 적합성과 근무기간연계에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으므로 기각된다는 것을 알 수

있다. 즉 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 희생으로서 조직에 대한 희생이 높을수록 이직의도는 낮아진다는 것을 알 수 있으며, 그 다음으로 업무연계가 영향력을 가진다는 것을 알 수 있는데 업무연계가 높을수록 이직의도는 낮아진다는 것을 알 수 있다.

가설 II의 건설업IT종사자의 직장내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 직무만족은 높아질 것임을 검증한 결과 적합성과 업무연계와 희생은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 가설이 채택되지만, 근무기간연계에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으므로 기각된다는 것을 알 수 있다. 즉 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 업무연계로서 업무연계가 높을수록 직무만족은 높아진다는 것을 알 수 있으며, 그 다음으로 적합성이 영향력을 가진다는 것을 알 수 있는데 적합성이 높을수록 직무만족은 높아진다는 것을 알 수 있다. 그리고 희생이 높을수록 직무만족도 높아진다는 것을 알 수 있다.

<표 4> 회귀분석과 가설 검증결과

가설	모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	검증 결과
		B	표준오차	베타			
가설I 이직의도← 직무배태성	(상수)	4.555	.238		19.155 ***	.000	
	적합성	.020	.065	.020	.312	.755	기각
	근무기간연계	.065	.049	.083	1.345	.180	기각

	업무연계	-.104	.052	-.125	-1.997 **	.047	채택
	희생	-.557	.056	-.638	-10.028***	.000	채택
	R <sup>2</sup> = .441		adj R <sup>2</sup> = .428				
가설II 직무만족← 직무배태성	(상수)	1.228	.216		5.682 ***	.000	
	적합성	.256	.059	.285	4.340 ***	.000	채택
	근무기간연계	.064	.044	.092	1.445	.150	기각
	업무연계	.232	.047	.316	4.902 ***	.000	채택
	희생	.171	.050	.223	3.390 ***	.001	채택
	R <sup>2</sup> = .404		adj R <sup>2</sup> = .390				
가설II 이직의도← 직무만족	(상수)	4.691	.258		18.207 ***	.000	
	직무만족	-.519	.076	-.457	-6.791 ***	.000	채택
	R <sup>2</sup> = .209		adj R <sup>2</sup> = .204				

\*\*\* p < .01 \*\* p < .05

가설 III의 직무만족이 높아질수록 이직의도는 낮아질 것이라는 채택된다는 것을 알 수 있다. 이 모형은 변수에 대한 설명력은 20.9%이며, 자유도를 반영한 설명력은 20.4%로 나타났다.

가설 IV의 검증은 직무만족이 직무배태성의 요소인 적합성, 연계, 희생 사이에서 매개작용을 하는지를 밝히는 것이다. 매개효과를 검증하기 위한 네 가지 절차는 다음과 같다. 1단계로 각 경로의 유의성 여부를 확인하고, 2단계로 독립변수, 매개변수, 종속변수

가 동시에 투입된 모형을 분석한 다음 해석한다. 그리고 3단계는 독립변수, 매개변수, 종속변수가 동시에 투입된 경로모형이나 구조방정식 모형을 분석한 다음 해석한다. 연구모형에 매개변수가 추가적으로 투입된 경우, 독립변수와 종속변수의 경로가 유의하나 1단계에서 경로의 유의성(직무만족→이직의도) 정도를 유지하거나 유의성 정도가 줄어들었다면 매개변수는 부분매개를 보인다고 해석한다.

<표 5> 회귀분석(가설4)과 검증결과

가설	모형	estimate	표준 오차	C.R (t-value)	유의 확률	총효과	검증 결과
가설 IV-1	직무만족←적합성	.615	.110	5.571	.000	.564	완전 매개
	이직의도←직무만족	-.465	.102	-4.550	.000	-.548	
	이직의도←적합성	.010	.089	0.109	.913	-.301	
가설 IV-2	직무만족←업무연계	.372	.077	4.804	0.000	.577	완전 매개
	이직의도←직무만족	-.452	.107	-4.242	0.000	-.342	
	이직의도←업무연계	-.021	.061	-.342	0.733	-.549	
가설 IV-3	직무만족←희생	.450	.080	5.646	0.000	.498	부분 매개
	이직의도←직무만족	-.205	.073	-2.832	0.005	-0.546	
	이직의도←희생	-.509	.088	-5.789	0.000	-.748	

마지막으로 4단계는 3단계에서 독립변수와 종속변수의 경로가 유의하지 않거나 유의성이 "0"로 매우 유의하지 않아 직무배태성→이직의도 경로의 영향력이 크게 줄어든 경우 '직무만족'이라는 변수는 전부매개를 보인다고 해석한다.

<표 5>의 가설 IV-1를 보듯이 위의 표에서 보듯이 적합성이 직무만족에 미치는 영향으로서 비표준화계수는 .615이며, 표준오차는 .110, C.R(critical ratio)은 5.571로서 유의한 것으로 나타났다. 그리고 직무만족이 이직의도에 미치는 영향으로서 비표준화계수는 -.465이며, 표준오차는 .102, C.R(critical ratio)은 -4.550로서 유의한 것으로 나타났다. 그러나 적합성이 이직의도에 미치는 영향은 미치는 영향으로서 비표준화계수는 .010이며, 표준오차는 .089, C.R(critical ratio)은 .109로서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 가설 IV-1을 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이라는 전부매개 작용을 하는 것으로 나타나 채택된다는 것을 알 수 있다. 그리고 <표 5>의 가설 IV-1의 총효과의 부호를 보면 적합성과 직무만족은 정(+)의 관계를 가지며, 적합성과 이직의도, 직무만족과 이직의도는 부(-)의 관계를 가진다는 것을 알 수 있다.

그리고 가설 IV-2 직무만족은 건설

업IT종사자의 직장 내 업무연계가 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이라는 전부매개 작용을 하는 것으로 나타나 채택된다는 것을 알 수 있다. 더불어 업무연계와 직무만족은 정(+)의 관계를 가지며, 업무연계와 이직의도, 직무만족과 이직의도는 부(-)의 관계를 가진다는 것을 알 수 있다. 가설 IV-3 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 희생이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이라는 부분매개 작용을 하는 것으로 나타나 채택된다는 것을 알 수 있다. 더불어 희생과 직무만족은 정(+)의 관계를 가지며, 희생과 이직의도, 직무만족과 이직의도는 부(-)의 관계를 가진다는 것을 알 수 있다.

## V. 결 론

본 연구의 목적은 건설업IT종사자의 직무배태성이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 조사하고, 직무만족도가 이직의도에 매개변수로서 영향을 미치는가를 검증하기 위한 것이다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 가설검증결과에서는 가설 I. 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다에서 다중회귀분석 결과 적합성과 근무기간연계는 유의성이 나타나지 않아 제외되었으며, 조직에 대

한 희생과 업무연계에서는 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

가설 II. 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 직무만족은 높아질 것이다에서는 다중회귀분석 결과 근무기간 연계에서는 유의성이 나타나지 않아 제외되었으며, 조직에 대한 업무연계와 적합성, 희생에서 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

가설 III. 건설업IT종사자의 직장 내 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다에서는 분석결과 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 즉 직무만족이 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 III의 직무만족이 높아질수록 이직의도는 낮아질 것이라는 채택된다는 것을 알 수 있다.

가설 IV. 직무만족은 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 할 것이다에서는 직무만족은 직장 내 직무배태성 중 적합성과 업무연계가 이직의도에 미치는 영향에 대해 완전한 매개작용을 하고 있고, 희생이 이직의도에 미치는 영향에 부분적으로 매개작용을 하고 있음을 알 수 있다. 즉 적합성과 이직의도, 업무연계와 이직의도 간에 유의성이 나타나지 않아 완전매개 되었음을 알 수 있고, 희생에서는 모든 변수들 간의 유의성이 나타나 부분매개 되었

다. 따라서 가설 IV의 직무만족이 이직의도에 매개작용을 할 것이라는 채택됨을 알 수 있었다.

연구는 건설업IT종사자들의 직장 내 직무배태성과 이직의도의 관계를 밝혀냈으며 그런 관계에 있어서 직무만족이 매개효과를 가지는 것을 밝혀내었다. 그리고 이직이유를 살펴보았다.

그러나 본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있으며, 이를 바탕으로 향후 전개될 수 있는 연구방향을 살펴보면 다음과 같다.

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.



## 참고문헌

1. 김정진·김영진(2012), 개인적 친밀 네트워크의 특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, *경영정보연구*, 31(2), 61-87.
2. 김은애(2005), 성별에 따른 직무배태성과 이직의도 간의 관계에 관한 연구, *이화여자대학교 정보과학대학원 석사학위논문*.
3. 김종진(2001), 연구인력의 이직 결정 과정에 관한 실증적 연구, *고려대학교 대학원 박사학위논문*.
4. 이지우(2011), 대구지역 중소기업의 인적자원관리 현황에 관한 연구, *경영정보연구*, 30(2), 27-56.
5. 조동환·성행남(2011), 중소기업 IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인, *경영정보연구*, 30(2), 161-184.
6. 채서일(2003), *사회과학조사방법론*, 3판, 학현사.
7. Becker, T. E.(1992), "Foci and Bases of Commitment : Are They Distinctions Worth Making?", *Academy of Management Journal*, Vol. 32. pp. 232-244.
8. 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.
9. Locke, E. A.(1976), "The Nature and Cause of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*", M. D. Dunnette(ed), Chicago Rand-Mcnally.
10. Mathieu, J. E., Hofmann, D. A. & Farr, J. A. (1993), "Job Perception-Job Satisfaction Relation : An Empirical Comparison of Three Competing Theories", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 56, No. 3, December. pp. 370-387.
11. Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986), "Employee Turnover : A Meta-analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 11. pp. 55-70.
12. 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.
13. Mobley, W. H.(1977), "Inter-

mediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, pp. 237-240.

14. Price, J.(1977), "The Study of Turnover", Ames, Iowa : Iowa State Press.

## Abstract

### The Relationship of Job Embeddedness and Turnover Intention : Focused on the mediating effect of job satisfaction in the construction IT industry

Sung, Haeng-Nam\* • Cho, Dong-Hwan\*\*

A purpose of this study is to examine the effects of job embeddedness on job satisfaction and turnover intention of construction IT worker and to verify the effects of job satisfaction as intervening variable on turnover intention. To achieve the purpose of this study, field survey was performed.

To summarize the results of this study is as follows. First, if job embeddedness of construction IT worker (fit, links, sacrifice) in a workplace is high, turnover intention will be low; the result shows that there is a relation in relation level 0.00. Second, if job embeddedness of construction IT worker (fit, links, sacrifice) in a workplace is high, job satisfaction will be high it was excluded in working period links as there was no relation, but there was a statistical relation in service links, fit, and sacrifice for an organization. Third, if job satisfaction of construction IT worker in a workplace is high, turnover intention will be low this hypothesis can be adopted as there was a statistical relation. Fourth, job satisfaction works on the effect of job embeddedness (fit, links, sacrifice) on turnover intention as intervening variable.

Key Words: Job satisfaction, Job embededness, Turnover intention,  
Construction IT

---

\* Lecturer, Dept. of Management Information System, Gyeongsang National University, haena@gnu.ac.kr

\*\* Assistant Professor, Dept. of Venture and Business, Gyeongnam National University of Science and Technology(Corresponding Author), dhcho@gntech.ac.kr