

# 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인

김도균\* · 유 일\*\*

\*순천대학교 조경학과 · \*\*순천대학교 경영학과

## Factors Influencing Turnover Intentions among the Newcomers in the Construction of Landscape Architecture

Kim, Do-Gyun\* · Ryu, Il\*\*

\*Dept. of Landscape Architecture, College of Life Science and Natural Resource, Suncheon National University

\*\*Dept. of Business Administration, College of Social Science, Suncheon National University

### ABSTRACT

This study aimed to identify influencing factors such as job environment, job characteristics, and job competency as they are related to newcomer turnover intentions in the construction of landscape architecture, Korea. The results based on statistical analyses are follows as: The turnover experience of newcomers in the field of landscape architecture construction was 54.5%, about 1.6 times higher than in other fields. The influencing factors among newcomer turnover intentions in the construction of landscape architecture were workload( $p<0.01$ ), job suitability, and personal relations( $p<0.01$ ), while in job autonomy, work conditions, job competency, job identity, job variety, and job compensation were not statistically significant. This study found that key important factors of dependent variables that conceptually explain the influence of turnover intentions among newcomers differed between the construction of landscape architecture and other fields. The most important factors in turnover intention were workload>personal relationship>job suitability among independent factors. This study implied that efforts for improvement are needed in areas of workload, personal relations, and job suitability to mitigate newcomer turnover intentions so as to establish common and personal goals in the field of landscape architecture construction because turnover intention could lead losses in human resources, time, economy, and psychological health. In conclusion, this study suggested the importance of efforts for human resource management to reduce turnover intentions among newcomers in the field of landscape architecture construction.

*Key Words: Work Condition, Personal Relations, Job Identity, Job Autonomy, Job Competence*

### 국문초록

본 연구는 조경시공분야 신입사원들의 직무환경, 직무특성, 직무역량이 이직에 미치는 영향을 개념적으로 파악하기 위하여 연구가설과 연구모형을 개발하여 설문에 의한 실증 분석하였다. 조경시공분야 신입사원들은 입사 3년 이내에

---

**Corresponding author:** Do-Gyun Kim, Dept. of Landscape Architecture, College of Life Science and Natural Resource, Suncheon National University, Suncheon 540-950, Korea, Tel.: +82-11-624-2147, E-mail: doaha@sunchon.ac.kr

이직경험이 54.5%로 우리나라의 다른 분야 대졸신입사원들보다 1.6배 정도 더 높았다. 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 것은 사회통계학적으로 직무량( $p<0.01$ ), 직무적합성( $p<0.1$ ), 대인관계( $p<0.1$ )에 유의하였고, 나머지 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성, 직무다양성, 직무보상은 통계학적으로 유의하지 않았다. 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 요인은 직무량>대인관계>직무적합성 순으로 나타났다. 본 연구를 통하여 조경시공분야 신입사원들의 이직의도가 매우 높게 나타나서 인적자원관리가 필요함을 시사하였다.

주제어: 근무환경, 대인관계, 직무정체성, 직무자율성, 직무역량

## 1. 서론

우리나라의 조경은 1970년대부터 도입된 이래 대학교육기관에서 2014년 현재 매년 1,800여 명의 조경전공자들이 배출되고 있으며, 많은 학생들이 조경시공분야로 진출하고 있다. 조경시공기술자는 현장에서 조경식재나 시설물 등의 목적물을 생산·운영관리하는 기술자들을 말한다. 조경시공 신입사원은 조경분야의 산업체, 기관, 단체 등에 고용된 지 오래 되지 않아 아직 취업 적응이 원만하지 않는 사원들을 말한다. 조경기술자들의 근속년수는 6.3년 정도로(Korea Society of Management Information Systems, 2012) 매우 짧은데 조경시공 신입사원들은 주로 거친 현장에서 업무량의 과다, 부적응, 적성이 맞지 않음, 대인관계의 어려움 등 때문에 이직이 많은 것으로 탐문되고 있으나 구체적인 자료는 찾아보기 어렵다.

이직이란 소속해 있던 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직 구성원의 자격을 종결 짓는 것으로 개인이 스스로 직장을 떠나는 자발적인 이동이다(Mobley, 1977). 이직으로 인하여 개인적으로는 개인의 고용 및 소득의 불안정, 빈번한 이직에 따른 개인의 스트레스 증대(Jang *et al.*, 2008), 경력개발의 어려움, 경제적 어려움 등을 겪게 된다. 종사자 이직이 기업에 미치는 영향은 우수 인력의 확보, 채용 관련 비용의 증가, 업무공백으로 인한 생산성 저하와 동료 구성원들의 동료와 사기가 저하되고(Staw, 1980; Hom and Griffeth, 1995), 잔류자들은 조직에 대한 호의적 태도가 감소되며, 조직의 성과가 저해되고, 기업경영활동의 목표달성에도 막대한 손실을 가져오며(Shin, 1997), 관계사와 고객과의 관계 차질, 핵심정보의 유출 위험(www.saramin.co.kr) 등이 발생할 수 있다. 또한 신입사원의 빈번한 이직은 결국 기업이 신입사원의 채용을 줄이고 경력자를 선호하는 채용방식 확대로 이어지며, 결과적으로 청년층의 신규고용을 감소시켜 청년실업과 고용불안정성을 높이는 방향으로 이어지게 되어(Park and Ryu, 2007) 사회문제가 되기도 한다.

2000년대 이후 국내 산업에서 신규취업이 날로 어려워지고 있는 현실에서 어려운 관문을 뚫고 취업에 성공한 신입사원들도 최근 들어 조기 퇴사하는 경향이 높는데(An, 2010) 대졸 신입사원의 33.1%가 회사를 떠나서(Eom, 2008) 신입사원들의 이

직이 심각함을 보고하고 있다. 신입사원들은 미래의 일꾼으로서 산업동력에 중요한 위치를 차지할 뿐만 아니라 신입사원 개인들로서는 사회 첫발을 딛는데 산업사회에 적응과 부적응의 기로에서는 중요한 시점이라는 점에서 신입사원들의 이직은 사회적으로 매우 심도 있게 다루어야 할 사안이다.

조경분야 신입사원의 이직은 이직하는 당사자와 기업 그리고 사회 모두에게 부정적인 결과가 많기 때문에 경영전략이나 개인의 발전을 위하여 신입사원의 이직관리가 절실히 필요하다. 조경분야의 시공인력이 부족한 현실에서 조경산업의 전문성을 지속적으로 이어가기 위해서는 조경시공분야 신입사원들의 이직관리가 필요하다. 조경시공 신입사원들의 이직관리를 위해서는 우선적으로 그들이 '왜 이직을 하는가?'에 대한 원인을 파악하여야 하지만 이에 대한 기초자료가 없기 때문에 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 대한 기초연구가 필요하다.

기존의 이직에 대한 연구는 근무환경(Price and Mueller, 1986), 직무특성(Hackman and Lawler, 1971; Lee and Lee, 2008), 직무역량(Liao and Ji 2003; Li, 2003; Qingxiong and McElroy, 2012), 직무만족(Price, 1977; Mobley, 1978; George and Jones, 1996), 조직몰입(Miller *et al.*, 1979; Bluedorn, 1982) 등의 매우 다양한 요인에 의해 발생하는 것으로 보고되었다. 보다 구체적인 이직원인은 보다 더 좋은 기회, 편익, 시간, 거리, 조직의 미래, 퇴출, 직장의 지리적 위치, 감독관, 불충분하거나 부적절한 장비, 경력의 부적합, 환류 성과의 불충분, 본의 아닌 직업의 책임, 직업도전, 직장에서 퇴출, 직업 자체, 책임, 안전성, 직업 스트레스, 권한 위임, 자율성, 직무수행 지원, 개발기회, 수행능력, 공헌에 대한 인식 부족, 조직문화, 조직배치, 조직의 통제, 정책, 절차, 성과평가, 성과평가수단, 개인적 경력변화, 동료관계, 신체적 또는 의학적인 이유, 일과 관련된 문제, 기타 개인적 이유, 급여, 일반적인 보상, 배우자의 전근, 훈련, 상류 수준의 관리, 받은 대우, 일의 내용, 일 환경, 일과 생활의 조화, 일하는 조건 등의 40가지 이상의 요인이 있다(Thomas, 2000). 또한, 조경산업과 유사분야인 건설업의 종사자들의 이직의도는 연봉 불만족, 근무환경 불만족, 고용형태의 불만족, 직급 불만족(www.conjob.co.kr), 전공 불일치, 성장 비전에 대한 불안감, 허드렛일의 반복, 본인 역량에 비해 가치가 낮음(Seo, 2011) 등이 있는 것으로 보고되어 있다.

이러한 메타분석 방법들은 이직의도에 미치는 영향이 무엇 인지를 망라한 것으로, 이직이 이 모든 변수들이 영향을 미쳐서 이직의도가 발생하기도 하지만 단 한 가지 또는 몇 가지 변수에 의하여 결정되어지기도 하는 것으로 보고되고 있다. 그러나 현대에 다변화된 직업의 세계에서 일반적인 이론으로 특수 전문분야 종사자들의 이직의도에 대하여 일률적으로 설명하는데 한계가 있기 때문에 이직원인에 대한 항목들을 개념적으로 파악하려는 연구들이 진행되어 왔다.

이와 같이 이직의도에 원인을 파악하는 연구들은 주로 개념적 또는 메타방법에 의해 연구되고 있으나 특정 산업분야나 조직에 적용하는 것은 한계가 있는 것으로 보인다. 그것은 특정 분야의 산업이나 조직에서 상황적 제약과 개인별 변수가 직무수행에 다르게 영향을 미칠 수 있으므로 종업원들이 조직을 떠나는 원인을 표준화하기 어렵기 때문이다(Henry, 2007). 그래서 최근 각 전문 직업별로 직무특성에 맞추어 직무환경변수들을 구성하여 연구를 수행하고 있다. 전문분야별 이직의도에 대한 연구들은 사회복지시설종사자(Lee, 2003; Nam *et al.*, 2006), 사회복지사(Sung and Gweon, 2011), 간호사(Han *et al.*, 2009; Moon and Han, 2011), 치과위생사(Kang, 2006), 종합병원 행정직원(Kwon, 2009), 관광호텔 Bakery 종사원(An, 2004), 경호원(Lee, 2004), 스포츠매니저(Cho, 2011), 건설업(www.conjob.co.kr) 등이 있다.

이러한 기존연구들은 연구 대상자들을 주로 경력 년 수에 상관없이 조사하여 분석하였으며, 신입사원을 대상으로 한 연구는 많지 않다. 직장생활에 아직 익숙하지 않은 신입사원들의 이직은 종업원들과 다를 수 있기(Lee, 2008; Tak *et al.*, 2008) 때문에 아직 산업사회에 적응되지 않은 신입사원들이 왜 이직을 하는지를 파악하는 것은 매우 의미 있는 일이다. 조경분야 신입사원들의 이직에 대한 자료는 주로 개인적 경험에 의한 잡지, 인터넷 등에 발표된 것으로 신입 초기에 아직 실무에 익숙하지 않고, 사회생활에 적응이 되지 않은 상태에서 다양한 분야의 실무의 부적응, 근무환경 부적응, 적성 불일치, 임금불만족, 상사와의 갈등 등에 의한 취업충격으로 이직의도가 발생되고 있는 것으로 수많은 조경시공분야 신입사원들의 일반적인 이직의 경향을 개념적으로 파악하기는 어렵다.

기업, 조직, 교육기관 등의 인적관리 기관에서 신입사원들의 이직의도에 대한 메타요인까지 구체적으로 고려하거나 교육을 할 수 있는 시간적, 재원적, 환경적 여유가 없는 경우가 많이 있다. 그러므로 이직요인을 보다 단순하고 쉽게 설명할 수 있는 결정요인과 중요도를 개념적으로 설명할 수 있는 자료가 필요하다. '조경신입사원들이 왜 이직의도를 갖는가?'에 대한 해답을 찾기 위해서는 우선적으로 조경신입사원들의 이직에 영향을 미치는 변수들의 인과관계에 대한 모델을 개발하여 이직에 미치는 개념적 결정요인과 중요도를 실증분석해 볼

필요가 있다. 최근 실업자가 증가하여 사회적 문제가 되고 있기 때문에 조경신입사원들의 취업충격을 줄이고, 안정된 직장생활을 할 수 있는 인적자원관리 방안을 모색하기 위하여 조경신입사원들의 이직의도에 미치는 요인을 파악하는 것이 시급한 실정이다.

따라서 본 연구는 조경시공분야 신입사원들의 직무환경과 직무특성 그리고 직무역량이 이직의도에 미치는 결정영향과 중요도를 개념적으로 규명하는데 그 목적이 있다. 본 연구를 통하여 조경산업 분야의 신입사원들에 대한 이직의도를 파악할 수 있을 것이며, 신입사원들의 이직의도를 줄일 수 있는 관리방안에 대한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

## II. 이론적 고찰

### 1. 조경시공분야의 신입사원

조경이란 지구환경과 생태계를 온전하게 보전하고, 인류의 생활환경을 보다 실용적이고, 심미적으로 유익한 환경과 경관을 창조하거나 개선하는 일을 하는 것이다. 조경시공은 과학, 공학, 기술, 예술, 철학을 바탕으로 식재, 토목, 건축, 설비 등의 실내외 현장에서 조경식재, 조경시설물, 생태복원 등의 목적물을 생산하는 것이며, 생물적인 것과 무생물적인 것을 다룬다는 점에서 다른 분야의 시공과 다르다.

조경시공기술자는 생활에 편리하고 아름다운 경관을 조성함에 있어서 조경설계도서 또는 자신의 경험에 의하여 재료와 구조적 공법을 이용하여 실용적, 기능적, 심미적으로 생산하는 기술자이다. 조경시공기술자들은 주로 거친 실내외환경에서 근무를 하며, 생산공정이 매우 다양하고, 소규모적이며, 복잡하고, 기술요구도가 크며, 작업 난이도가 크고, 대부분 일회성 생산방식으로 각각의 현장 특수성에 맞추어 생산품을 만들어야 하는 비반복적인 업무가 많으며, 생산현장의 환경변화가 커서 다양한 분야의 업무역량과 환경대응 요구도가 크다.

신입사원이란 회사에 취직한지 얼마 되지 않는 사원(Wikipedia, 2013)으로 취업하여 종업원이 되기 이전으로 아직 취업에 대한 적응이 원만하지 않은 시기로 연구자들로 상이하지만 대부분 1~5년차 이하를 말한다. 조경시공 신입사원은 조경식재 및 조경시설물 분야의 산업체, 기관, 단체 등에 고용된지 오래 되지 않아 아직 취업 적응이 원만하지 않는 사원들로서 다양한 직무를 수행할 수 있을 만큼 충분한 지식이나 경험이 없기 때문에 신입 초기에 직무환경에 적응하는데 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다.

### 2. 직무환경

직무환경이란 '근무환경'이라는 용어로도 쓰이며, 근로자들이 직무를 수행함에 있어서 그들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경으로 직무에 내재되어 있는 특성과 담당자가 직면하는 직무상황이다(Park and Seol, 2011). 직무환경의 개념은 연구자들별로 달리 하는 경우도 있지만 근무여건, 직무량, 대인관계, 직무보상으로 개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함하여 보수, 승진, 일의 흥미, 고용 안정성 등과 관련하여 대우나 보상의 공정성, 인사제도의 공정성 등을 포괄(Kim and Lim, 2010)한다.

근무환경은 생리적 욕구로서 직무자체, 동료, 감독, 하급자와의 관계, 물리적 근무환경, 근무시간, 봉급, 직무안정성, 적당한 임금, 휴식 등(Kim, 1999)에 관한 욕구로 표현될 수 있다. 직무량은 한정된 작업자의 능력 중 특정한 작업 수행에 사용된 자원의 양이다(Norman and Bobrow, 1975). 대인관계는 상사 또는 하급자와 동료애적인 행동제시, 상호신뢰, 존경 및 친밀성의 관계(Kim, 2006)로 감독자의 리더십, 동료집단과의 상호작용 내지 인간관계 등(Lee, 2003)을 들 수 있다. 직무보상은 고용에 관련하여 근로자들이 받는 재무적 보상, 서비스와 혜택 등(Milkovich and Newman, 2002)으로 금전적 보상뿐만 아니라, 사회적 대우, 일의 보람, 자기개발 기회 등 비금전적인 부분(Min *et al.*, 2009)도 포함한다.

### 3. 직무특성

직무란 근로자가 수행하는 일 자체이고, 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무 또는 맡은 일이며(Lee, 2004), 직무특성이란 직무를 수행함으로써 개인에게 직무에 대한 의무감과 책임감, 결과를 인지할 수 있게 하는 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등을 의미한다(Hackman and Oldham, 1980).

직무다양성은 구성원이 직무를 수행하기 위해 사용하는 다양한 개인적인 기술이나 직무수행에 필요한 행동의 다양성 정도이다. 직무정체성은 자신이 하는 일이 의미가 있는 것으로 다른 일반인들이 하기 어려운 특별한 일로서 다른 일들과 뚜렷이 구별되는 것이다. 자율성은 내적인 일이나 개인의 업무행위에 있어서 사회적 통제로부터 자유로움을 의미하는 것으로 직무수행에 필요한 의사결정, 과업의 일정과 절차를 결정하는데 부여된 자유, 독립성, 재량권 정도를 말한다(Rothman, 1987). 일자리 적합은 개인이 자신의 교육, 기술에 대비하여 자신의 직무에 있어서 적합한 정도이다(Lee, 2010).

직무특성은 일반적으로 '직무가 단순하다', '자율성이 없다', '복잡하다', 그리고 '반복적이다' 등과 같이 표현하며(Lee and Lee, 2008), 직무가 어떻게 설계되어 있는가는 이직과 매우 중요한 관련을 갖는다(Lee, 2004).

### 4. 직무역량

직무역량은 직업에서 요구되는 기능을 수행하는 능력과 직장에서 효과적이거나 탁월한 성과를 나타내는 행동 또는 성과로서(Klemp, 1980; Nordhaug and Grounhaug, 1994), 어떤 조직이나 업무에서 일관성 있게 나타나는 개인의 역량으로 자발적 업무처리, 자신감, 언어표현능력, 논리적 사고, 자기통제, 관계형성 및 유지, 긍정적 보상, 집단프로세스관리, 정확한 자기평가, 전문화된 지식 등을 의미한다(Boyatzis, 1982).

조경기술자는 발주자(고객)를 포함하여 많은 사람들과 같이 일하기 때문에 원만한 대인관계와 의사소통 능력이 필요하며, 특히 조경기술자는 조경기능공이나 인부에 대한 관리 능력과 현장에서 발생하는 돌발 사태나 문제에 대처할 수 있는 상황대처 및 문제해결 능력(Kim *et al.*, 2009), 유연성, 창의성 등이 필요한 직무이다(Incrut, 2013). 따라서 조경기술자들은 핵심역량인 문제해결능력, 대인관계(Kim *et al.*, 2009; Lee *et al.*, 2013; Incruit, 2013), 수리능력, 정보기술활용능력, 의사소통능력, 조직·문화이해능력, 자기관리능력, 진로개발능력은 다른 직종 평균에 비하여 다소 높은 편이지만 조경의 질이 점점 강조되고 있기 때문에 높은 수준의 조경지식이 필요하다(Lee *et al.*, 2013).

### 5. 이직의도

이직은 사회시스템의 구성원 자격의 경계를 넘나드는 개인의 이동 정도로 구성원이 소속한 조직으로부터 현재의 업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 이탈하는 것을 의미한다(Lee, 2004). 이직의도란 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 의도를 의미하는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위 등을 모두 포함하는 개념이다(Iverson, 1992). 이직의도는 실제 이직이라는 행동으로 나타난 결과가 아니라 장차 이직행동으로 나타날 수 있는 심리상태이다. 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없으나 두 요인 간의 상관관계가 매우 높고 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높아서 이직에 대한 유용한 지표가 될 수 있다(Han *et al.*, 2009).

## III. 연구의 내용 및 방법

### 1. 연구내용

본 연구의 내용은 '조경시공분야 신입사원들의 직무환경, 직무특성, 직무역량이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 개념적 결정요인과 중요도를 파악하는 것이다. 이 문제를 해결하기 위

하여 제 이론들의 개념을 파악하고, 기존의 이론들과 선행연구들을 통하여 연구모형과 설문지를 개발하였고, 설문자료를 수집하여 통계학적으로 실증분석하였다.

## 2. 연구방법

연구방법은 먼저 조경시공분야 신입사원들의 이직에 대한 메타자료 수집은 조경시공분야 종사자 27명과 토론하여 기초 자료를 수집하였고, 각종 문헌에 의하여 2차 자료를 수집하였다. 실증분석을 위한 연구모형 개발은 사회과학자 3명, 조경전문가 6명, 통계학전문가 2명 총 11명의 전문가그룹을 구성하여 델파이(Delphitechnique)의 방법(Dalkey *et al.*, 1973)과 이론적 고찰에 따라 수집된 조경신입사원들의 이직의도에 대한 기초 자료와 2차 자료들을 개념화해서 개발하였다.

연구모형의 실증분석을 위한 설문지 개발은 이론적 고찰을 통하여 구성된 연구모형에 따라 변수의 조작적 정의를 하여 설문문항을 작성하였으며, 설문항목 측정은 리커트 타입(Likert-type) 5점 등간척도로 하였다. 3차례의 예비조사 및 분석을 통하여 수정·보완하여 작성하였다. 설문 대상자는 조경시공분야에 취업한지 5년 미만의 신입사원들로 35세 이하의 종사자들로 무작위 추출하였다. 설문지의 배포는 2011년 11월 2일부터 2012년 11월 11일까지 직접 방문배포, 우편, 이메일을 이용하여 수집하였다. 설문지는 총 150부를 배포하여 96부를 회수하였고, 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없는 17부를 제외하고, 79부를 분석 자료로 활용하였다.

## 3. 통계분석

표본의 특성을 파악하기 위한 기술통계를 하였고, 다중회귀분석에서 다수의 독립변수의 다중공선성을 검증하기 위한 상관성분석과 분산팽창계수(variance inflation factor: VIF)를 진단하였다. 본 연구 모형에 구성된 변수들의 고유한 특성 파악과 측정변수에 관련된 항목들의 동질성 파악 그리고 중요한 변인 선별을 위하여 요인분석을 하였다. 선행요인과 결과변수 간에 명확한 개념적 구분되는 타당성 확인을 위한 요인분석을 하였고, 요인추출은 주성분분석(principal component analysis)을 하였으며, 요인의 차원에 적합시키기 위해 직각회전(varimax)을 실시하였다. 가설을 검증하기 위해 모든 독립변수들 간에 상관관계가 존재하는 것과 각 독립변수들과 종속변수 간의 상관관계를 파악하였으며, 인과관계를 추정하기 위하여 요인점수로 상관분석과 다중회귀분석을 하였다. 수집된 자료의 통계분석은 사회과학 통계패키지인 SPSS Windows Ver. 19를 이용하였다.

## IV. 연구모형 및 가설설정

### 1. 연구모형

본 조경시공분야 신입사원들의 이직의도 원인이 되는 조경시공기술자들의 1차 구술 자료와 기존문헌인 2차 자료로부터 수집된 복잡한 메타적 이직원인들을 개념적으로 단순화하여 설명하기 위하여 연구모형을 개발하였다. 연구모형은 사회과학 전문가 그리고 조경전문가들의 델파이조사기법에 의하여 개발하였다(Figure 1 참조). 연구모형은 상술한 절차에서 도출된 조경분야 신입사원의 이직의도가 1) 근로자들의 심리적, 생리적, 사회적 역할에 영향을 주는 작업조건상의 환경을 나타내는 직무환경 특성, 2) 근로자가 수행하는 일 그 자체로서 직무적합성, 직무다양성, 직무자율성, 그리고 직무정체성 변수를 포함하는 직무특성, 3) 과업을 수행해 나가는데 필요로 하는 능력을 나타내는 직무역량 총 3가지 특성에 의해 영향을 받는다고 가정하였다.

### 2. 연구의 가설

조경시공분야 신입사원들의 이직에 대한 관찰내용들로부터 '직무환경, 직무특성, 직무역량이 이직의도에 미치는 영향'에 대한 주요 요인들 간의 관계를 설명하고 검증하기 위해 각 개념들에 대한 이론을 기반으로 가설을 설정하였다.

#### 1) 직무환경이 이직의도에 미치는 영향

직무환경은 근무여건, 직무량, 대인관계, 직무보상으로 구성된다. 근무여건은 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수로(Lee, 2003), 작업환경이 종사원들의 이직결정에 영향을 미치는 중요한 요인 중의 하나이며, 이러한 작업환경요인은 작업환경

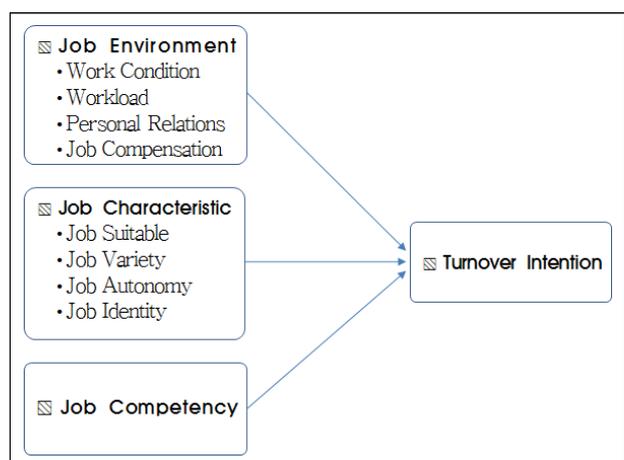


Figure 1. Research model: The influencing factors such as job environment, job characteristics, and job competency affect the newcomers' turnover intentions in the construction of landscape architecture, Korea.

시설, 휴게공간, 동료관계, 동료의 신뢰(An, 2004)라고 하였다. 작업조건이 나쁠수록 종사자의 불만족이 증가하여 이직으로 연결되며(Lee, 2003), 과도한 업무부하는 근무조직 내부의 업무수행뿐 아니라 조직 외부에서의 활동에까지도 큰 영향을 미치고, 직무스트레스가 유발되어 직무만족을 저해하고, 이직을 선택하며(House, 1981), 종사자들은 직무가 과다할 때 스트레스를 많이 받는데 스트레스가 많을수록 소진의 정도가 높아져서 이직에 영향을 미친다(Sung and Gweon, 2011).

조직 내의 대인관계는 한 구성원이 상사, 동료 및 부하와 가지는 관계로서(Park, 1994) 조직 내에서 친밀하게 지내면서 서로 도와줄 수 있는 동료가 있을 경우 개인들의 직무만족 수준은 긍정적으로 나타날 수 있으며, 이직의도에 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 직무보상은 개인이 조직의 기능을 수행하기 위해서 제공하는 노력의 대가로서(Kwon, 2006), 보상체계는 직무만족을 고취시키고, 이직의사를 억제하는 유인으로 작용한다(Kim and Yoo, 2002). 따라서 이러한 선행연구들을 기반으로 하여 '직무환경이 조경종사자들의 이직의도에 영향을 미칠 것이다'라는 가설을 설정하였다.

가설 1: 직무환경이 조경종사자의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 근무여건은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 직무량은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 대인관계는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 직무보상은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2) 직무특성이 이직의도에 미치는 영향

직무특성은 개인이 담당하고 있는 직무 성격에 따라 일에 흥미를 느껴 동기 부여가 되고, 직무에 만족하며, 성과를 창출하지만, 반대의 직무를 담당하면 직무에 불만을 느끼고 성과도 오르지 않으며, 조직을 이탈할 가능성이 높아진다(Kim, 1989). 조직구성원들은 직무특성인 직무의 자율성, 다양성, 공식화 정도, 승진기회, 사회적 일체감, 공정성, 임금수준 등이 높으면 만족도가 높아지고, 동시에 이직의도나 이직률이 낮아진다(Bluedorn, 1982). 직무적합성은 수행하는 과업이 자신의 전문분야 또는 경험과 부합되는 정도를 의미(Lee, 2002)하는데, 직무가 적합하지 않을 때는 이직을 하려고 한다(Steff *et al.*, 1989). 직무다양성은 역할과다로 이직의도에 직접적인 영향을 미친다(McElory *et al.*, 1993; Cho, 2011). 전문직으로서 자신의 역할과 정체성의 상실은 이직을 하게 한다(Lee and Kim, 2008). 직무자율성이 이직의도에 영향을 미치는데(Bluedorn,

1982; McElory *et al.*, 1993), 자율성이 높으면 긍정적인 태도를 갖지만(Spector, 1986), 자율성이 낮으면 이직의도를 갖게 된다(Kang, 2006).

이와 같이 직무가 어떻게 설계되어 있는가는 이직과 매우 중요한 관련이 있다(Lee, 2004). 직무특성은 조직 구성원의 태도와 행동을 좌우하는 변수로서 개인의 동기부여와 직무만족에 영향을 미쳐서 조직의 목표 달성에 관여한다(Kim and Han, 2006; Cho *et al.*, 2010). 따라서 이러한 선행연구들에 따라 조경시공분야 신입사원들의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 가설을 설정하였다.

가설 2: 직무특성이 조경종사자의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 직무적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 직무다양성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 직무자율성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4: 직무정체성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 3) 직무역량이 이직의도에 미치는 영향

개인의 우수한 직무역량은 기존 직무에 많은 변화와 조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다(Jang, 2011). 반면, 자신의 역량이 낮을 경우에는 이직을 선택할 가능성이 높다(Seo, 2011). 따라서 조경시공분야 신입사원들은 직무수행능력이 높은 사람, 즉 직무역량이 높은 사람은 업무를 잘 처리하기 때문에 직무에 대한 성취감, 만족감 등이 높고, 조직으로부터 우호적인 대우를 받을 수 있기 때문에 직장에 대한 이직이 낮을 것이라는 가설을 도출하였다.

가설 3: 직무역량은 조경종사자의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 3. 변수의 조작적 정의

본 연구모형의 각 변수들에 대한 조작적 정의는 선행연구들의 1차 자료와 사회과학자, 조경전문가, 통계전문가들의 델파이기법에 따라 의미 있는 변수들을 추출하여 조경업체의 특성을 고려하여 정의하였으며, 개념적으로 구조화 하였다. 조작적 정의에 따라 설문지를 작성하여 3차례의 예비설문을 통하여 통계분석한 결과 타당성이 낮은 항목들은 제거하고 본 연구의 목적에 맞도록 재정리하였다(Table 1 참조).

Table 1. Operational definitions of research variables

Category	Variable	Operational definition	Relevant literature
Job environment	Work condition	(WC1) Degree of hour of work (WC2) Degree of welfare facilities (WC3) Degree of concord with employee	Nam <i>et al.</i> (2006), Kang(2006)
	Workload	(WL1) Degree of task completion time (WL2) Degree of task overweight (WL3) Degree of interference with private life from over time	Nam <i>et al.</i> (2006)
	Personal relation	(Pr1) Degree of relation with higher office (Pr2) Degree of assist of higher officer (Pr3) Degree of relation with colleague	
	Job compensation	(Co1) Degree of level of wages and compensation (Co2) Degree of fair of promotion assessment	Lee(2006) Nam <i>et al.</i> (2006)
Job characteristic	Job suitable	(JS1) Degree of relation between subject and job (JS2) Degree of coincidence of among the wanted things (JS3) Degree of applicability of my knowledge and technic	Kwon(2006), Nam <i>et al.</i> (2006), Kwon(2009)
	Job variety	(WV1) Degree of simplicity of work tasks (WV2) Degree of variety of perform task (WV3) Degree of knowledge and skill for work	Kwon(2006), Lee(2003)
	Job autonomy	(Au1) Degree of task performance according to independently idea and judgment (Au2) Degree of task performance independence of task performance without assistance of high office (Au3) Degree of discretion power	Kwon(2006)
	Job identity	(JI1) Degree of task meaning (JI2) Degree of social reputation of task (JI3) Degree of task distinction	Lee(2003)
Job competency	(JCo) Degree of handling capability of task problem (JCo2) Degree of task accomplishment capacity (JCo3) Degree of work plan and task handling capacity	Nam <i>et al.</i> (2006), Kang and Ko(2011)	
Turnover intention	(Ti1) Turnover intention from job and work (Ti2) Degree of continuous service at present job	Nam <i>et al.</i> (2006), Lee(2006)	

## V. 결과 및 고찰

### 1. 표본의 특성

표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 표본의 성별 분포는 총 79명으로 남성이 61명(63.6%)으로 여성 18명(36.4%)보다 3.3배 많았고, 연령 분포는 26~30세가 45명(56.3%)으로 가장 많았으며, 미혼자 63명(79.9%)이 기혼자 16명(20.3%)보다 3.9배 많았다(Table 2 참조). 학력은 대졸이 59명(74.6%)으로 가장 많았고, 조경경력은 2~3년차 31명(39.2%)이 가장 많았으며, 조경시공분야의 신입사원들의 주전공은 조경학전공자가 59명(74.7%)으로 가장 많았으며, 직급별로는 사원이 39명(49.4%)으로 가장 많았고, 연봉은 25백만원 이하는 68.4%를 차지하고 있으며, 일평균근로시간에서 법정근로시간 8시간 근로자는 불과 24.1%에 지나지 않았고, 9~10시간 근로자는 42명(51.9%)으로 가장 많았으며, 11시간 이상 근로하는 신입사원이 24.4%이었다. 조경시공분야 신입사원들은 이직경험이 없음은 45.6%이었고, 나머지 54.4%가 이직 경험이 있었다.

Table 2. Characteristics of samples

Categorization		Frequent (79)	Percent (%)
Sex	Man	61	76.3
	Women	18	22.5
Age	22~25 years	18	22.5
	26~30 years	45	56.3
	31~35 years	16	20.0
Marital status	Married	16	20.3
	Single	63	79.7
Academic ability	Middle school education	5	6.3
	Junior collage graduating	4	5.0
	Collage graduate	59	74.6
	Graduation of the master's	7	8.8
	And so forth	4	5.0
Field of specialization	Landscape architecture	59	74.7
	Forestry	2	2.5
	Horticulture	2	2.5
	And so forth	14	17.7

(Table 2. Continued)

Landscape architecture career	Intra-annual	26	32.9
	Two~thirds years	31	39.2
	Four~five years	22	27.8
Position	Intern	7	8.9
	Mere clerk	39	49.4
	Deputy section chief	22	27.8
	Section chief	6	7.6
Hours of work per a day	8 hours	19	24.1
	9~10 hour	42	51.9
	11~12 hours	11	14.0
	13~14 hours	8	10.2
Annual salary	Intra-20 million Won	27	34.2
	20~25 million Won	27	34.2
	26~30 million Won	16	20.3
	31~35 million Won	5	6.3
	36~40 million Won	3	3.8
Number of turnover experience	None	31	45.6
	1 time	26	32.9
	2 times	14	17.7
	More 3 times	3	3.8

## 2. 연구변수의 타당성 및 신뢰도 분석

모형의 타당성을 검증하기 위하여 통계학적으로 요인분석을 한 결과에서 독립변수의 경우 개념적으로 도출한 직무자율성, 직무역량, 대인관계, 직무적합성, 직무다양성, 직무여건, 정체성, 직무보상 9개의 요인이 명확히 구분되었으며, 묶여진 요인들의 적재량이 모두 0.75 이상으로 나타나 모든 변수들의 내적 타당성이 입증되었다(Table 3 참조). 9개 요인들의 전체 설명분산은 77.1%이었으며, 설명분산이 가장 높은 것은 직무자율성으로 분산설명비율이 9.9%이었다.

요인분석을 통해 도출된 독립변수들의 차원에 대한 신뢰성 검증 결과 크론바하  $\alpha$  (Cronbach's  $\alpha$ ) 0.661에서 0.852로 나타났다. 크론바하  $\alpha$  값이 0.6 이상이면 신뢰도를 수용할 수 있기 때문에(Nunnally, 1978), 본 연구의 모든 독립변수들의 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다(Table 3 참조).

종속변수인 이직의도에 대한 척도를 구성하는 2개의 문항들이 공통의 요인을 반영하는지를 확인하기 위하여 통계학적 요인분석의 주성분분석을 수행한 결과 설명분산은 74.6%이었고, 적재량이 0.8 이상으로 변수들의 내적타당성이 있는 것으로 나타났다(Table 4 참조).

Table 3. Results of validity(factor analysis) and reliability(Cronbach's Alpha) of the independent variables

Variable		Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Cronbach's $\alpha$
Job autonomy	JA1	.896	.003	.069	.011	.091	.091	.185	-.050	.015	.852
	JA2	.858	-.106	.066	.167	-.052	.230	.097	.102	.029	
	JA3	.773	.170	.048	.097	.265	.042	-.244	.108	.153	
Workload	WL1	-.140	.828	.064	-.066	-.125	.001	-.093	.083	-.112	.813
	WL3	.184	.814	-.024	-.183	.074	-.108	.004	.181	.081	
	WL3	.009	.811	-.043	-.163	.065	-.108	.098	.078	-.137	
Job competence	(JCo)2	.047	.005	.886	.046	.137	.176	.102	.066	.037	.763
	(JCo)3	.195	.008	.885	-.028	.008	-.042	.097	.114	.097	
	(JCo)1	-.064	-.021	.800	.301	.105	.153	.022	-.119	-.090	
Personal relations	PR3	.200	.011	.136	.795	.045	.153	.136	.009	.111	.767
	PR2	.034	-.340	.051	.755	.057	.066	-.007	.013	.115	
	PR1	.049	-.307	.115	.693	-.018	.311	.096	.051	.251	
Job suitable	JS1	.014	-.026	.211	-.021	.817	.012	.045	.083	-.181	.851
	JS2	.049	-.155	.181	-.061	.796	.251	.047	.012	.147	
	JS3	.215	.182	-.146	.198	.781	-.010	-.113	-.026	-.002	
Job variety	JV2	.113	-.082	.106	.040	.071	.889	.028	-.047	-.068	.704
	JV3	.020	-.053	.020	.404	.033	.729	.188	.015	.218	
	JV1(r)	.342	-.103	.183	.177	.164	.636	.012	-.004	.087	
Work condition	WC2	.019	-.094	.139	-.012	-.092	.143	.771	.327	.005	.801
	WC1	.002	.218	.081	.317	.266	.064	.677	.017	.023	
	WC3	.048	-.127	.049	.057	-.180	.031	.668	.051	.502	

(Table 3. Continued)

Job identity	J12	.030	.210	-.046	-.096	-.028	-.083	.003	.830	.227	.661
	J13	-.025	.139	.110	.168	.139	.048	.268	.733	-.072	
	J11	.307	.044	.051	-.032	-.015	-.047	.507	.569	-.076	
Job compensation	CO1	.040	-.065	.059	.156	.037	.031	.040	-.076	.883	.677
	CO2	.140	-.117	-.036	.264	-.075	.127	.090	.359	.704	
Eigenvalue explained variance(%)		2.575 (9.909)	2.491 (9.957)	2.454 (9.438)	2.353 (9.050)	2.226 (8.560)	2.109 (8.113)	2.062 (7.929)	1.910 (7.346)	1.874 (7.207)	Cumulative variance(%) 77.126

Extract factors: principle component analysis. Orthogonal rotate method: Varimax with Kaiser normalization in eight times repeat calculated. r: reverse coding

Table 4. The result of factor analysis and reliability analysis of the dependent variable

Variable	Items	Factor 1	Cronbach's $\alpha$
Turnover intention	Ti1	.864	.852
	Ti2(r)	.864	
Eigenvalue explained variance(%)		1.493 (74.625)	Cumulative variance(%) 74.625

r: reverse coding

요인분석을 통해 도출된 종속변수의 차원에 대한 신뢰성 검증 결과 크론바하  $\alpha$  (Cronbach's  $\alpha$ ) 0.852로 나타나 종속변수의 신뢰도가 높아 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다(Table 4 참조).

### 3. 가설검정 결과

조경분야 신입사원들의 직무환경, 직무특성, 직무역량이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 사회과학적 모형이기 때문에 사용된 개념들이 배타성의 문제가 있을 경우 모형의 해석이 어려울 수 있기 때문에 회귀계수들의 모형 안전성을 위해

독립변수들 간의 상관관계분석과 다중공선성을 분석하였다. 상관관계분석 결과 변수들 간의 상관관계가 가장 높은 것은 직무자율성과 직무다양성으로 상관계수  $-0.497(p<0.01)$ 로(Table 4 참조) 나머지 대부분의 변수들 간 상관계수가 0.5 이하이므로 다중공선성이 없는 것으로 판단되었다(Table 5 참조).

회귀분석 각각의 독립변수들의 공선성(VIF, variance influence factor)의 값이 대부분 1(1.128~1.748)에 근접하였고, 또한 허용값(Tolerance) 0.1보다 커서(Table 6 참조) 다중공선성은(Hair *et al.*, 2005) 없는 것으로 나타나서 본 연구의 실증분석을 위한 회귀분석의 결과가 의미가 있음을 나타낸다. 가설검정을 위한 독립변수들의 평균값은 대인관계>직무정체성>직무다양성>직무자율성>직무자율성>직무역량 순으로 평균값이 3.79~3.51 사이로 다소 높은 편이었고, 직무적합성>직무보상>직무여건은 평균값이 3.18~2.62 사이로 다소 낮았으며, 종속변수인 이직의도의 평균값은 2.95로 낮게 나타났다.

회귀분석 결과 9개의 독립변수들 중에서 이직의도에 영향을 미치는 변수는 통계학적으로 유의수준 0.01 이내에서 차이가 있는 것은 직무량이었으며, 유의수준 0.05 이내에 근접한 것은 직무적합성, 유의수준 0.1 이내에서 차이가 있는 것은 대인관계이었고, 나머지 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성,

Table 5. Result of correlation analysis among the variables

Variable	Average	Std division	(WL)	(PR)	(CO)	(JS)	(JV)	(JC)	(JI)	(JCo)	(TI)
Work condition(WC)	2.626	.982	1								
Workload(WL)	3.046	.921	-.151	1							
Personal relation(PR)	3.797	.955	-.321**	.179	1						
Job compensation(CO)	3.194	1.012	.441**	.021	-.035	1					
Job suitable(JS)	3.185	.856	-.468**	.242*	.255*	-.375**	1				
Job variance(JV)	3.624	.650	-.052	.241*	.204	.013	.132	1			
Job autonomy(JA)	3.607	.774	-.434**	.339**	.270*	-.212	.497**	.230*	1		
Job identity(JI)	3.371	.756	-.329**	.116	.233*	-.026	.294**	.021	.254*	1	
Job competence(JCo)	3.531	.755	-.054	.204	.117	.269*	.055	.069	.023	.467**	1
Turnover intention(TI)	2.955	.716	-.329**	.207	.087	-.179	.427**	.005	.253*	.322**	.166

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$  level of significance in a two tail test.

Table 6. The results of multiple regression analysis

Variable	Standardized coefficients beta	t	Statistical significant probability	Multi-collinearity statistics		Hypothesis supported
				Tolerance	VIF	
Job autonomy	.006	.055	.957	.795	1.258	No
Job suitable*	-.190	-1.928	.058	.856	1.169	Yes
Workload**	.335	3.213	.002	.761	1.314	Yes
Work condition	-.111	-.920	.361	.572	1.748	No
Job competence	.049	.507	.614	.887	1.128	No
Relations*	-.206	-1.832	.071	.653	1.530	Yes
Job identity	-.144	-1.278	.206	.648	1.543	No
Job variance	-.032	-.285	.777	.668	1.497	No
Job compensation	-.102	-.977	.332	.752	1.330	No

$R^2 = .429$ , Adj  $R^2 = .355$ ,  $F = 5.766$ , Sig  $F = 0.000$ , \*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$

직무다양성, 직무보상은 통계적으로 유의하지 않았다(Table 6 참조). 회귀모형에 대한 설명력은 42.9%(Adj  $R^2 = .335$ )로 설명력이 높은 편이었다.

따라서 가설 1-2: 직무량과 이직의도는 정(+)<sup>의</sup> 관계로 가설이 지지되었다. 가설 1-3: 대인관계와 이직의도는 부(-)<sup>의</sup> 관계로 가설이 지지되었다. 가설 2-1: 직무적합성은 이직의도에 부(-)<sup>의</sup> 관계로 가설이 지지되었다. 그러나 이직의도에 대한 나머지 독립변수인 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성, 직무다양성, 직무보상은 가설이 기각되었다.

9개 독립변수들 중에서 조경시공분야의 이직의도에 영향을 미치는 크기는 직무량>대인관계>직무적합성 순으로 각각 베타 값은 0.335, -0.206, -0.190이었다. 이것은 조경시공분야 신입사원들이 직무량이 많을수록, 대인관계가 나쁠수록 그리고 직무적합성이 맞지 않을수록 이직의도가 높아지는 것을 의미하는 것이다.

#### 4. 종합고찰

조경시공분야 신입사원들의 이직경험은 54.4%로 나타났으며, 우리나라 대졸신입사원들 33.1%(Eom, 2008), 중소기업 대졸신입사원들 퇴사율 36.6%(Korea Employer Federation, 2008)보다 1.6배 정도 더 높아서 조경시공분야 신입사원들의 이직이 심각함을 알 수 있다.

조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 것은 통계학적으로 직무량( $p < 0.01$ ), 직무적합성( $p < 0.1$ ), 대인관계( $p < 0.1$ )가 유의하였고, 나머지 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성, 직무다양성, 직무보상은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이것은 우리나라 신입사원들의 이직의도에 영향을 미치는 것이 임금·복리후생이 66.8%(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011), 조직 및 직무적응 실패<sup>3</sup> 43.1%, 급여 및 복리후생 불만<sup>4</sup> 23.4%, 근무지역 및 근무환경에 대한

불만 14.2%(Korea Employer Federation, 2012), 직무적합성과 근무여건만족(Eom, 2008)이라는 선행연구와 다르다.

또한 조경시공분야와 유사한 건설업 분야인 건축공사 신입사원의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 업무과다, 급여, 직장안정성, 취업경쟁력(An, 2010)이었고, 산림노동자의 직무자체로서 작업의 성취감, 영립단에 대한 자부심, 직업의 적성, 능력발휘의 기회, 작업에 대한 의사결정 권한 등이었다(Kim *et al.*, 2009)는 것과도 달랐다.

이와 같이 조경시공분야 신입사원들의 이직요인들이 다른 분야의 신입사원 이직의도와 매우 다르게 나타나기 때문에 조경시공분야의 이직의도를 다른 분야에서 연구된 개념적 변수로 설명하기가 어려운 것으로 판단되었다. 이러한 현상은 상황이론에 따라(Lawrence and Lorsch, 1967) 조경시공분야의 직무환경, 직무특성, 직무역량이 다른 분야와 다르기 때문일 것으로 추정되었다. 따라서 조경시공분야가 다른 분야와 어떤 특성과 차별성이 있는가에 대한 심층적인 후속 연구가 필요한 것으로 생각되었다.

조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 요인은 직무량>대인관계>직무적합성 순으로 나타났다.

조경시공분야 신입사원들이 직무량이 많을 때 이직의도를 갖는 것은 선행연구들(O'Driscoll *et al.*, 1992; Park, 2004; An, 2010; The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011)과 일치하였다. 우리나라 신세대사원들의 '직장생활 불만스러움' 중에서 '업무강도'가 30.0%를 차지(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011)하는데 신세대 직장인들이 이직을 결심하는 이유 중에서 '업무강도가 높아 개인생활이 없어서'가 26.5%(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011)라고 한다. 조경시공분야 신입사원들의 경우에는 일평균 근무시간이 법정근로시간인 8시간 근무자는 24.1%에 불과하였고, 법정근로시간 8시간 초과 근무자는 75.9%로 대단히 많았으며, 일평균근로시간이 10시간을 초과하는 경우는 30.4% 정도

로 직무량이 매우 많은 것으로 나타났다.

업무 과부하는 조직에서 개인에게 부여하는 자원(시간, 보상 등)에 비해 구성원이 수행해야 할 업무량이 많을 때 발생하는 데(Park, 2004), 신입사원들의 업무량이 높은 것은 업무 처리가 미숙하여(Seo, 2006) 미처리 업무가 누적되어 발생할 수 있다. 우리나라 대졸 신입사원들의 업무처리 미숙이 32.7% 정도로(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011) 직무역량은 기업 기대치의 67% 수준(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2010)에 불과한데 조경시공분야는 매우 많은 공중이 동시다발적으로 수행되기 때문에 아직 현장경험이 부족한 조경신입사원들은 신입 초기 업무의 미숙으로 업무가 지연되어 업무 부담이 크게 높아질 수 있다.

신입 초기에는 업무에 익숙하지 않기 때문에 스트레스를 받아 이직을 하는 경우가 많으므로 현장에서 업무를 수행하는데 직접적인 도움을 줄 수 있는 기본적인 업무지식, 프로세스, 스킬 등에 대한 교육을 강화할 필요가 있다(Seo, 2006). 직무교육이나 실습 경험이 많을수록 업무수행에서 자신감이 높아지므로(Lee, 1983) 조경시공분야 신입사원들의 전문적인 직무교육을 통하여 현장에서 업무를 보다 제대로 수행할 수 있는 역량을 갖추면 업무에 대한 자신감을 갖게 되어 이직의도가 낮아질 수 있을 것이다. 취업 전 조경시공에 대한 학습과 현장경험 그리고 선배동료들의 직무 전수를 잘 해주어 신입사원들의 업무능력이 배양되면 업무 부담을 감소시켜 정서함양과 개인생활을 보장으로 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 생각된다.

조경시공분야 신입사원들의 대인관계가 이직의도에 영향을 미치는 것은 우리나라 신입사원들의 대인관계가 이직에 영향을 미친다는 연구들(Tak *et al.*, 2008; Eun and Jeung, 2012)과 일치하였다. 직무상의 대인관계는 크게 나누어 상사와의 관계, 동료와의 관계, 부하와의 관계이다(Kim, 2006). 구성원 상호간 관계의 양호 여부는 개인과 조직에 있어서 매우 중요한 요소이다(Park, 1994). 신세대 사원들의 '직장생활 불만스러움' 중에서 '회사내 인간관계'로 직장생활을 하면서 상사나 선배와 갈등 때문이다(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011). 반면, 직속 상사의 배려적인 관리행동은 동료애적인 행동체제, 상호신뢰, 존경 및 친밀성과 관계가 있다(Kim, 2006). 조직 내에서 긍정적이고 원만한 대인관계를 형성하면 자아 정체성을 형성하고 자아의 성장과 발전에 도움을 얻지만, 대인관계가 제대로 형성하지 못하면 타인과의 관계에서 고립되거나 사회생활의 적응에 어려움을 갖게 된다(Han *et al.*, 2007). 신입사원들은 새로운 직장에 입사하여 낯선 조직 환경에 적응하는 과정에서 어려움을 경험하는데(Jang *et al.*, 2008), 상사와 동료간의 관계가 원만할 때 이직의도가 낮아진다(Mobley, 1982; Cotton and Tuttle, 1986).

대인관계 능력은 개인이 업무를 수행하는데 있어서 다른 구

성원들과 협력적으로 일할 수 있게 하는 능력이자 현재 상황에서 업무를 보다 안정적으로 수행하기 위한 기술로 작용하는데(Cho, 2005), 대인관계가 좋으면 동료들을 신뢰하고 개방된 자세로 자신의 경험과 지식을 공유하기 때문에 업무를 효과적으로 수행할 수 있다(Stevens and Campion, 1994). 조경시공분야는 새로운 지식, 정보, 기술이 요구되며, 매우 다양한 공종을 동시다발적으로 수행해야 하므로 혼자서는 처리하기 어려운 것이 많이 있기 때문에 상사, 동료, 부하, 고객, 감독 민원인들과 면밀한 협력관계가 필요하다. 신입사원들의 신입 초기 환경적응을 위해서는 상사나 동료 등 다른 구성원들의 멘토링(Seo, 2006)을 적극적으로 활용할 필요가 있다.

조경시공분야 신입사원들의 직무적합성이 높을 때 이직의도가 낮아지는 것은 선행연구들(Caldwell and O'Reilly, 1990; Kwon, 2006; Tak *et al.*, 2008)과 일치하였다. 직무적성에 관련하여 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격(Lee, 2008), 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도(Lee, 2002), 업무에 대한 자신감 등이 이직을 결정하는데 중요한 역할을 하는데 신입사원들의 이직의도는 본인의 특성과 잘 맞지 않는 직무(Lee, 2008), 입사 이전의 기대와 입사 이후의 차이에 대한 입사충격(Hughes, 1958), 역할충격(Van Maanen, 1976) 때문이라고 보고되어 있다. 우리나라 신입사원들의 이직 원인은 직무적응 실패가 42.7% 정도이며(www.career.co.kr), '업무가 나와 맞지 않아서' 34.7% 정도(The Korea Chamber of Commerce & Industry, 2011)로 심각한 수준이다.

조경시공분야 신입사원들의 직무적합성을 높이기 위해서는 전공분야에 일치하는 직무를 맡아야 하고, 자신의 전공을 살릴 수 있으며, 그들의 교육수준이나 능력에 적합한 직업을 갖도록 지도하는 것(Lee, 2009)이 중요하다. 대학의 지원활동이 잘 이루어지는 학교에서의 졸업생들은 직장에 취업해서 직무적합과 직무만족을 느끼므로 대학의 지원활동이 중요하다(Lee, 2010). 대학교육에서는 학생들의 전공을 잘 살릴 수 있으며, 교육수준이나 능력에 적합한 업무내용을 갖도록 지도해야 하며, 취업예정자들은 직업생활 초창기에 요구되는 기본적인 능력을 습득하여야 한다(Lee, 2009).

또한, 직무부합은 신입사원들이 입사 후 담당하게 될 업무에 대하여 충분히 설명하지 않았기 때문에 나타날 수도 있는데(Tak *et al.*, 2008), 현실적인 직무소개를 받은 집단이 소개받지 않은 집단보다 초기의 직무기대도 낮고, 입사 이후 이직의도가 낮을 수 있다(Wanous, 1973). 기본적인 근로조건을 알고 입사를 결정했다고 해도 특히, 첫 직장의 경우 자신이 원했고 잘 할 수 있을 것이라고 생각했던 직무가 반드시 자신이 생각했던 것만큼 자신의 천직이 아니라는 것을 입사 후에서야 깨달을 수도 있다(Lee, 2008). 이처럼 직무안내는 이직에 중요한 요인(Tak *et al.*, 2008)으로 채용 시 업무 현실에 대해 명확히 알

려주어 지원자들의 기대수준을 낮춰 줌으로써 향후 이직 수준을 조정할 수 있을 것이다(Seo, 2006).

본 연구모형에 사용되었던 조경시공분야 신입사원들의 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성, 직무다양성, 직무보상이 이직의도에 통계학적으로 유의하지 않았다고 하여 이 변수들이 신입사원들의 이직에 무관하다는 것을 의미하지는 않는다. 이들 변수들은 단지 통계학적으로 유의성이 없다는 것을 의미하는 것으로, 이들 특정한 요소만으로도 이직이 결정될 수 있기 때문에 통계학적으로 유의하지 않은 변수들을 소홀해서는 안 된다는 것이다. 또한, 신입사원들이 이직을 하는 이유는 경력사원들과는 다를 수 있는데(Tak *et al.*, 2008), 신입사원들은 아직 업무 파악이 덜 되어 있고, 업무가 아직 미숙하여 자율적으로 업무를 수행하거나 자신의 역량을 발휘하기 어려운 상황이기 때문에 이들 변수들이 크게 작용하지 않았을 것으로 추정되었다.

이것은 매슬로(Maslow, 1954; 1970)의 욕구5단계이론에서 맨 하부 단계인 결핍욕구를 충족시키고자 하는 생리적 욕구를 해결을 위한 방편으로 택한 직장에서 적응하기에 바빠서 그 상위단계인 성장욕구에 해당하는 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자기실현의 욕구가 아직 발현되지 않고 있기 때문으로 보인다. 매슬로의 욕구5단계이론에 의하면 하위단계가 충족되면 곧이어 상위단계인 욕구가 나타나게 되고, 그에 대한 만족감을 요구하게 된다. 조경분야 신입사원들이 장차 경력이 쌓여 업무역량이 커지고, 생리적 욕구가 해결이 되는 관리자가 되었을 때 이들의 변수가 어떻게 작용할 것인가는 의문이며, 후속 연구를 통하여 규명해야 할 것으로 사료되었다.

## VI. 결론

본 연구는 조경시공분야 신입사원들의 직무환경, 직무특성, 직무역량이 이직에 미치는 영향을 개념적으로 파악하기 위하여 연구가설과 연구모형을 개발하여 설문에 의한 실증 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 조경시공분야 신입사원들은 이직경험이 54.4%로 우리나라의 다른 분야 대졸신입사원들보다 1.6배 정도 더 높았다.

2. 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 것은 사회통계학적으로 직무량( $p < 0.01$ ), 직무적합성( $p < 0.1$ ), 대인관계( $p < 0.1$ )에 유의하였고, 나머지 직무자율성, 직무여건, 직무역량, 직무정체성, 직무다양성, 직무보상은 통계학적으로 유의하지 않았다.

3. 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 영향을 미치는 독립변수의 결정요인과 중요도를 개념적으로 설명할 수 있는 요인은 조경시공과 유사분야나 다른 분야의 개념적 변수가 크게 다른 것으로 나타났다.

4. 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 요인은 직무량>대인관계>직무적합성 순으로 나타났다.

본 연구를 통하여 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 크게 영향을 미치는 것은 직무량, 직무적합성, 대인관계인 것으로 파악되었으며, 이직의도가 매우 높게 나타나서 인적자원관리가 필요함을 시사하였다. 본 연구는 조경시공 신입사원들을 대상으로 한 단기간 내에 설문조사한 횡단적 연구로서 특수한 상황에서 발생하는 내용들을 파악하는 것과 여러 가지 복합적인 상황에서 한 가지의 사실이 증폭되거나 소진되어 나타나는 많은 속성의 인과관계를 파악하는 데는 한계가 있었다. 이러한 연구의 한계를 극복하고, 본 연구의 확증을 위하여 모집단의 샘플을 보다 많이 확대하여 일반적인 이론을 구축할 수 있는 후속적 반복연구와 변수들의 구체적 사실을 보다 심층적이고도 질적인 장차 연구가 필요한 것으로 사료되었다.

## References

1. An, H. K.(2004) A Study on Turnover Factors among Bakery Employees at Tourist Hotel. Master's Thesis, Graduate School of Tourism and Hospitality, Kyounggi University.
2. An, S. H.(2010) A study on the methods for decreasing the turnover intention of new employees in building construction areas. Journal of the Architectural Institute of Korea Structure & Construction 26(3): 93-100.
3. Bluedorn, A. C.(1982) A unified model of turnover from organizations. Human Relations 35(2): 135-153.
4. Boyatzis, R. E.(1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance. NY: Jogn Wiley and Sons.
5. Caldwell, D. F. and C. A. O'Reilly(1990) Measuring person-job fit using a profile comparison process. Journal of Applied Psychology 75: 648-657.
6. Cho, D. Y.(2005) The relationship between self-direction in learning and interpersonal skills within teams. Journal of Research in Education 23: 223-242.
7. Cho, S. B., S. Y. Kim and J. W. Byun(2010) The influence of job characteristics on the hotel employee's creativity. Studies in Hotel Management 19(1): 89-102.
8. Cho, W. J.(2011) The relationships among perceived job characteristics, job satisfaction and turnover intention of sport managers. Journal of Sport and Leisure Studies 44: 149-159.
9. Cotton, J. and J. Tuttle(1986) Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. Academy of Management Review 11(1): 55-70.
10. Dalkey, N., D. L. Rourke, R. Lewis and D. Snyder(1973) Studies in the Quality of Life: Delphi and Decision Making. Lexington: D. C. Heath & Co.
11. Eom, D. W.(2008) The status and causes of early separation of college graduate newcomers: Focusing on the HRM perspectives. Korea Research Institute for Vocational Education & Training, Journal of Employment and Skills Development 11(2): 237-260.
12. Eun, H. L. and T. Y. Jeung(2012) A qualitative study on the job experience of college graduates with early careers: Focusing on turnover and turnover intentions. Proceeding of The Korean Psychological Association p. 301.
13. George, J. M. and G. R. Jones(1996) The experience of work and turnover intentions -Interactive effects of value attainment, job

- satisfaction, and positive mood, *J. Appl. Psychol.* 81: 318-325.
14. Hackman, J. R. and E. E. Lawler III(1971) Employee reaction to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph* 55: 259-286.
  15. Hackman, J. R. and G. R. Oldham(1980) *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
  16. Han, K. S., E. S. Park, J. Song, K. M. Kim, J. H. Jin and H. C. Kang(2007) Interpersonal attachment style, emotional regulation, and symptoms of stress, among university students, *J. Korean Acad. Psych. Mental Health Nurs.* 16(2): 198-204.
  17. Han, S. S., I. S. Son, and N. E. Kim(2009) New nurse turnover intention and influencing factors, *Journal of Korean Academy of Nursing* 39(6): 878-887.
  18. Henry, Ongori(2007) A review of the literature on employee turnover, *African Journal of Business Management* pp. 49-054.
  19. Horn, P. W. and R. W. Griffeth(1995) *Employees Turnover*. Cincinnati, OH: South Western College Publishing.
  20. House, J. S.(1981) *Work Stress and Social Support*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
  21. Hughes, E. C.(1958) *Men and their Work*. Glencoe, IL: The Free Press.
  22. Iverson, R. D.(1992) *Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model*. Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa City, IA: The University of Iowa.
  23. Jang, M.(2011) The study on development of the job competency scale for youth leader, *Forum of Youth Culture* 28: 114-144.
  24. Jang, S. Y., R. M. Lee, J. H. Kim, J. H. Byun and J. H. Cho(2008) Research of Korea Employment Information Service, p. 134.
  25. Kang, K. S. and K. H. Ko(2010) The effects of principal's servant leadership, teacher's efficacy, and school organizational commitment on school organizational effectiveness, *Journal of Education & Culture* 16(1): 29-58.
  26. Kang, O. H.(2006) The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics, *Journal of Dental Hygiene Science* 6(2): 107-111.
  27. Kim, H. J.(1989) On the relationship between job characteristics and job satisfaction of Korean bureaucrats and on administrative culture as their moderators, *Journal of Human Resource Management Research* 14(1): 23-35.
  28. Kim, H. J.(2006) *The Influence of Job Stress on Job Satisfaction*. Mater's Thesis, The Graduate School of Business, Inha University, Incheon.
  29. Kim, H. J., Y. S. Choi, J. J. Choi, B. S. Park, S. C. Park, L. Lee, J. Y. Park and M. Y. Im(2009) 2009 Korea Occupational Outlook, Korea Employment Information Service.
  30. Kim, K. D., B. H. Jung and C. S. Kim(2009) A study on the job stress and job satisfaction of forest workers, *The Journal of Korean Institute of Forest Recreation* 98(6): 690-695.
  31. Kim, M. J. and S. Y. Han(2006) A comparative study on perceived job characteristics and its outcome of hotel employees in Korea and America: Based on job characteristics model of Hackman and Oldham, *Journal of Hospitality and Tourism Studies* 8(1): 65-78.
  32. Kim, S. K.(1999) *Organization and Human Behavior* 3rd. Seoul, Myungkyung-sa.
  33. Kim, S. W. and H. J. Yoo(2002) Behavioral determinants of job satisfaction and turnover intention: A GLM and GEE estimation of national sample data in Korea, *Korean Journal of Sociology* 36(1): 1-27.
  34. Kim, Y. K. and Y. R. Lim(2010) The impact of job environment on the job satisfaction, complaining behavior and loyalty of labor, *Korea Association Tax and Accounting* 27: 51-73.
  35. Klemp, G. O.(1980) *The Assessment of Occupational Competence: Report to the National Institute of Education*, Washington, DC.
  36. Korea Employer Federation(2008) *Research on the Employment Trend and Characteristics of New Worker among the College Graduates*.
  37. Korea Employer Federation(2012) *Research on the Employment Trend and Characteristics of New Worker/Experiment Hand among the College Graduates*.
  38. Korea Society of Management Information Systems(2012) *Research on the Employment Structure of Industrial Organizations*.
  39. Kwon, C. Y.(2006) *A Study on the Effect Analysis of the Newcomer's Turnover Intention*. Master's Thesis, The Graduate School of Management Information, Hankuk University of Foreign Studies.
  40. Kwon, O. W.(2009) *A Study on the Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Turnover Intention of Hospital Employees*. Master's Thesis The Graduate School of Kyunghee University.
  41. Lawrence, P. R. and J. W. Lorsch(1967) *Organization and Environment: Managing differentiation and Integration*, Cambridge, Mass: Harvard-Graduate School of Business Administration, p. 157.
  42. Lee, J. G.(2002) *A Study on the Factors Influencing and Affected the Occupational Commitment of Golf Instructors*. Dissertation, The Graduate School of Dankug University.
  43. Lee, J. W.(2003) *A Study on the Satisfaction of Job and Propensity to Change Occupation for People Working at Community Welfare Facilities*. Master's Thesis, The Graduate School of Management & Administration of Daejeon University.
  44. Lee, J. Y., S. G. Han, J. H. Choi, N. L. Jeung, H. J. Jeung and Y. W. Jeon(2013) *A Study on Korea's Job Index-Engineer, Construction, Production, Research of Korea Research Institute for Vocation & Training* 2013-20.
  45. Lee, M. K.(2010) An analysis of structural model for graduates on the influencing factors of job suitability and job satisfaction, *Journal of the Korea Society of Management Information Systems* 29(4): 245-266.
  46. Lee, S. C. and H. S. Lee(2008) The moderating effect of administrative organizational culture on the relationship between job characteristics and organizational commitment, *J. National Association Korean Local Government Studies* 23: 139-162.
  47. Lee, S. J.(1983) Relationships between learning experiences and competent feeling on working on abilities, *Korean Public Health Research* 9(3): 75-82.
  48. Lee, S. J.(2008) The effect of food service employees' job satisfaction on the turnover intention, *Journal of Tourism Industry Studies* 12(2): 34-51.
  49. Lee, S. L.(2004) *The Effect of Job Stress, Turnover of Safeguard on Job Satisfaction*. Dissertation, The Graduate School of Yonsei University.
  50. Lee, Y. D.(2009) *College graduates early change job and political subject, Symposium on Employment trends Investigate in 2009 Korea Employment Information Service* 354-371.
  51. Lee, Y. J. and G. B. Kim(2008) Experiences of nurse turnover, *Journal of Korean Academy of Nursing* 38(2): 248-257.
  52. Li, D.(2003) The international new tendency of enterprise risk management -The entirety risk management, *Contemporary Finance and Economics* 11: 79-81.
  53. Liao, B. and X. Ji.(2003) Knowledge worker turnover risk management, *Contemporary Management Science* 12: 26-27.
  54. Maslow, A. H.(1954, 1970) *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
  55. McElroy, J. C., P. C. Morrow, M. L. Pauer and I. Zafar(1993) Commitment and insurance agents -Job perceptions, attitudes, and performance, *The Journal of Risk and Insurance* 60(3): 363-384.
  56. Milkovich, G. and J. Newman(2002) *Compensation(7th Ed.)*. Homewood IL: McGraw-Hill Irwin.

57. Miller, H. R. Katerberg and C. Hulin(1979). Evaluation of the mobley, homer, and hollings worth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 64: 509-517.
58. Min, C. K., H. H. Kim, H. D. Cho and J. I. Choi(2009) Portfolio analysis and system reformation on the compensation for advanced S & T manpower. Science and Technology Institute STEPL 2009-04.
59. Mobley, W. H.(1977) Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62(2): 237-240.
60. Mobley, W. H.(1978) An evaluation of precursors of employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 63: 237-240.
61. Mobley, W. H.(1982) *Employee Turnover -Causes, Consequences and Control*, Addison-Wesley.
62. Moon, S. J. and S. S. Han(2011) A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *J. Korean Acad. Nurs.* 41(5): 633-641.
63. Nam, S. Y., S. K. Nam, M. A. Nam and S. K. Nam(2006) Effects of self-efficacy and facet job satisfaction on global job satisfaction among the workers of residential facilities. *Korean Journal of Social Welfare* 58(3): 195-221.
64. Nordhaug, O. and K. Gronhaug(1994) Competences as a resources in firms. *The International Journal of Human Resources Management* 5(1): 89-106.
65. Norman, D. A. and D. G. Bobrow(1975) On data-limited and resource-limited processes. *Cognitive Psychology* 7: 44-64.
66. Nunnally, J.(1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
67. O'Driscoll, M. P., D. R. Ilgen and K. Hildreth(1992) Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology* 77: 272-279.
68. Park, J. W.(2004) Five reasons of capable people leaving. *Economic Research Institute, LG Business Insight* pp. 8-11.
69. Park, N. Y. and H. D. Seol(2011) The effects of favorable job conditions on affective commitment: Focusing on the mediating effects of social exchange relationship. *Korean Corporation Management Review* 18(2): 161-185.
70. Park, J. H. and S. J. Ryu(2008) Early experienced man turnover intention and act of change job: Factor analysis of the personal characteristic, job satisfaction, organization and structure. *Journal of Korea Society Association* 6: 853-871.
71. Park, M. K.(1994) A Study on the Job-Attitude of the Probation Officers and its Relationship to Organizational Climates. Master's Thesis, The Graduate School of Seoul University.
72. Park, R. Y. and H. D. Seol(2011) The effects of favorable job conditions on affective commitment: Focusing on the mediating effects of social exchange relationship. *Korean Corporation Management Review* 18(2): 161-185.
73. Price, J. L. and C. W. Mueller(1986) *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. Greenwich, CT: JAI.
74. Price, J. L.(1977) *The Study of Turnover*. 1st Edition, Iowa State University Press, IA 10-25.
75. Qingxiang, W. and J. C. McElroy(2012) Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior* 80: 256-265.
76. Rothman, R. A.(1987) *Working: Sociological Perspectives*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
77. Seo, H. T.(2011) Smart start for new early settlement of employee. *Samsung Economic Research Institute, Swri Business Note* 129: 1-11.
78. Seo, M. S.(2006) A Study of How to Decrease the Amount of New Employees Who Change Jobs by Giving them Motives. Master's Thesis of Business, The Graduate School of Industrial Management, Hanyang University.
79. Shin, H. S.(1997) A Study on the Employee's Turnover Management in Korea Business. Master's Thesis, The Graduate School of Soongsil University.
80. Spector, P. E.(1986) Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations* 39: 1005 - 016.
81. Staw, B. M.(1980) The consequences of turnover. *Journal of Occupation a Behavior* 1(4): 253-273.
82. Steff, B. D., K. N. Shaw and A. W. Noe(1989) Antecedents and consequence of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior* 35(3): 254-269.
83. Stevens, M. J. and M. A. Campion(1994) The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implication for Human Resource Management *Journal of Management* 20: 503-530.
84. Sung, H. J. and H. S. Gweon(2011) The relationships among job-related tension, burnout, and turnover intentions of community welfare employees. *Korea Research Institute for Vocational Education & Training, Journal of Employment and Skills Development* 14(2): 177-200.
85. Tak, J. K., D. H. Lee, J. H. Park, H. H. Kim and B. S. Jung(2008) A study on work and environmental variables explaining newcomers' turnover intentions. *The Korean Journal of Applied Statistics* 21(3): 469-484.
86. The Korea Chamber of Commerce & Industry(2011) *Adaptation Status of Life at Work in New Generation of New Employee*. Report of The Korea Chamber of Commerce & Industry.
87. Thomas, Kenneth W.(2000) *Intrinsic Motivation at Work-Building Energy and Commitment*. San Francisco, Berrett-Koehler.
88. Van Maanen, J.(1976) Breaking in socialization to work. In R. Dubin (ed.), *Handbook of Work Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.
89. Wanous, J. P.(1973) Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology* 58: 327-332.
90. <http://www.career.co.kr>
91. <http://www.conjob.co.kr>
92. <http://www.saramin.co.kr>
93. The Korea Chamber of Commerce & Industry(2011) *Opinion Investigation of Corporation on the New worker Task Capability*. <http://www.keis.or.kr/WebBook/catImage/10/pdf>
94. Wikipedia(2013) <http://ko.wikipedia.org/wiki>
95. Incruit(2013) <http://people.incruit.com/resumeguide/resumeconsultingview.asp?consultno=37163&pco>

---

Received : 6 April, 2012

Revised : 9 May, 2012 (1st)

31 March, 2015 (2nd)

Accepted : 31 March, 2015

4인익명 심사필