

게임업계 종사자의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 직무만족 매개효과를 중심으로

이 상 형* · 정 형 원**

A Study on the Impact of Organizational Commitment on Turnover Intention of Gaming Industry Workers : Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction

Lee Sanghyeong · Jung Hyungwon

〈Abstract〉

High turnover and short tenure in the gaming industry has been a problem since the 2000s. Although high turnover can increase the flexibility of working hours, it has a negative impact on labor stability, and the negative effects of turnover outweigh the positive effects for companies, so efforts are needed to reduce turnover intention, an antecedent of turnover. Therefore, this study investigated the factors affecting turnover intention of employees in the game industry, focusing on organizational commitment and job satisfaction, which are factors that affect turnover intention through previous studies. The results of the regression analysis and mediation effect verification by conducting a questionnaire survey on 221 employees in the game industry showed that emotional engagement among the components of organizational commitment influences turnover intention through job satisfaction. Therefore, it is important to provide goals such as game release and rewards to keep employees emotionally engaged in order to reduce turnover intention.

Key Words : Game Industry, Turnover Intention, Organizational Commitment, Job Satisfaction

I. 서론

1987년 국내 최초의 국산 게임 '신검의 전설' 발매를 시작으로, 국내 게임업계는 약 35년간 눈부신 발전을 이

뤘다[1]. 1990년대와 2000년대에는 PC 온라인 게임을 중심으로 성장했으며, 2010년대부터는 모바일 플랫폼 위주로 성장하였다[2]. 2023 대한민국 게임백서에 따르면 최근 10년간 2013년을 제외하고 국내 게임시장은 지속해서 성장하여 2022년에는 전년 대비 5.8% 증가한 약 22조 2천억 원의 시장 규모를 기록했다[3]. 또한, 2022년 콘텐츠 산업 수출액 중 게임산업이 차지하는 비율은 67.8%

* 광운대학교 일반대학원 게임학과 박사수료(제1저자)

** 광운대학교 참빛인재대학 게임콘텐츠학과장 교수(교신저자)

로, 총 132억 4,301만 달러 중 89억 8,175만 달러에 달하며, 이는 콘텐츠 산업 수출액 중 가장 높은 비율을 차지한다[4].

국내 게임업계에 대한 전망이 모두 긍정적인 것만은 아니다. 사회적으로는 확률형 아이템에 대한 규제, 게임 중독을 질병 코드로 등록하는 등의 논란이 계속되고 있으며, 산업의 성장률 역시 점차 낮아지고 있다[2, 3]. 특히, 코로나19 이후 게임 산업의 성장률은 점점 더 낮아지고 있으며, 2023년에는 국내 게임시장이 10.9%의 마이너스 성장률을 보이며, 매출액이 19조 7,900억 원에 이를 것으로 전망되고 있다[3].

게임업계의 노동환경 문제도 점점 주목받고 있다. 2017년부터 과도한 업무 부담으로 인한 개발자들의 과로 사나 자살 사건이 이슈화되면서, 임금체불과 불법적인 초과근무 등의 문제가 주목받았다[2]. 이러한 상황에 대응하기 위해, 스마일게이트, 넥슨, NC소프트와 같은 국내 주요 게임 회사들은 2018년 9월부터 노동조합을 만들어 노동환경을 개선하려 노력하였다[5]. 하지만 코로나19 시기에 진행한 무리한 인재 확보 경쟁을 한 결과 코로나19 상황이 끝난 뒤 인건비 상승에 따른 비용 부담 등을 이유로 국내 10대 게임사들이 인력을 줄이고 있으며, 2023년 게임산업 종사자 노동환경 실태조사에 따르면, 계약 해지나 해고를 경험한 종사자의 비율이 2021년 2.7%에서 2023년 8.6%로 큰 폭으로 증가하여, 게임업계 노동환경 문제가 다시 주목받고 있다[2, 6].

게임업계에서는 이러한 현상이 2000년대부터 나타났는데, 최근 조사 결과에 따르면 게임업계에서 근무하는 종사자 중 75% 이상이 이직을 위해 정보를 알아보거나 생각해 본 것으로 나타나고 있다[6-8].

높은 이직률은 노동시장의 유연성을 증가시킬 수 있으나, 동시에 노동 안정성에 부정적인 영향을 미친다. 기업 측면에서 보면 이직은 채용 및 교육 비용 증가, 업무 공백으로 인한 생산성 감소, 직원의 사기 저하와 같은 여러 부정적인 영향을 미치는 만큼 기업들도 이직의도를 줄이려는 노력이 필요하다[9-11]. 게임업계의 성장률이

낮아지면서 기업들은 우수 인재를 확보하기 위해 경쟁을 벌일 것으로 보이는데, 인력 유출을 막기 위해 이직의도를 줄이려는 노력이 필요하다[3].

하지만 게임업계 종사자의 이직 및 이직의도에 대한 실증적 연구가 부족하여 더 많은 연구와 관심이 필요하다.

이에 본 논문에서는 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 알려진 조직몰입과 직무만족을 중심으로 게임업계 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 알아보고 게임업계 종사자의 노동 안정성 향상과 생산성을 향상하는데 기여하고자 한다[12-14].

II. 이론적 배경

2.1 조직몰입

2.1.1 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직에 속한 구성원이 자신을 조직과 동일시하며 충성심을 바쳐 자발적이고 적극적으로 조직 문제에 참여하고 몰두하는 것이라고 정의할 수 있다[15].

이 개념은 1960년대부터 조직행동과 경영학 분야의 학자들이 주목하기 시작하여, 1970년대 이직률이 높은 현상이 지속되자 이직의 강력한 선행변수로 연구되기 시작했다. 특히 1980년대부터 1990년대에 걸쳐 기업의 구조조정이 잦아지면서 발생한 구성원들의 고용불안 등의 문제를 해결하기 위해 조직몰입에 대한 연구가 활발해졌다[16].

1960년대에 Becker(1960)[17]는 조직몰입에 대한 이론적 접근을 시작하면서, 교환이론을 기반으로 한 행위론적 관점에서 조직몰입을 바라보았는데, 조직 구성원들은 조직을 떠날 경우 발생하는 기회비용을 고려하여 합리적이고 계산적인 방식으로 조직에 몰입한다고 하였다.

1970년대에는 조직몰입에 대한 연구가 행위론적 관점에서 태도론적 관점으로 전환되었다. Porter, Steers, Mowday, Boulian(1974)[18]는 조직의 목표와 가치를 수용, 조직에 남고자 하는 욕구, 조직의 이익을 위해 노력하려는 의지를 조직몰입의 핵심 요소로 보았다. Mowday, Steer, 그리고 Porter(1979)[19]는 조직의 목표와 가치에 대한 믿음과 수용, 조직을 위한 노력을 제공하고자 하는 의지, 그리고 조직 일원이 되고자 하는 정도를 바탕으로 한 조직몰입척도(OCQ: Organizational Commitment Questionnaires)를 개발하여 조직몰입을 구체화하고 측정할 수 있는 기준을 제시했다.

1980년대에 Bateman과 Strasser(1984)[20]는 조직몰입을 조직의 목표와 조직구성원에게 바라는 바에 대한 일체감을 가지고 몰입하는 정도로 정의하였고, 조직에 대한 충성심, 조직목표 달성을 위한 자발적 노력, 조직 목표 및 가치에 대한 신뢰와 수용, 그리고 조직에 잔류하고자 하는 강한 욕구 등을 포함한다고 주장하였다. O'Reilly와 Chatman(1986)[21]은 조직몰입의 태도적 측면을 강조하며, 조직원들의 가치와 조직의 가치를 일치시키는 것을 통해 심리적 애착과 소속감을 유발하고, 조직에 대해 정체성을 갖거나 공헌하는 것으로 정의하였다. 또한, 외생적 보상을 기대하는 수단적 몰입, 개인의 가치와 조직의 가치를 일치시키려는 가치 내면화, 그리고 조직에 속함으로써 관계를 유지하고자 하는 욕구로 조직몰입의 개념을 정의하였다.

Allen과 Meyer(1990)[22]는 조직몰입을 다차원적 개념으로 정의하였는데 조직에 대해 애정을 갖고 목표 수용을 통해 조직을 위한 노력을 기울이려는 태도와 심리적 특성으로 정의하였다. 이들은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 그리고 규범적 몰입으로 구분했다.

최근 국내에서의 조직몰입에 대한 정의를 찾아보자면, 이광희(2010)[13]는 이벤트업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 조직몰입을 조직에 대한 일체감, 애착심, 중요성 등을 통해 나타나며, 조직의 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위한 헌신 의사 및 조직에 잔류하려는 강한

의지를 포함하는 것으로 정의하였다. 정진혁 등(2018)[23]은 비정규직 호텔 종사자들의 조직몰입을 조직 목표 및 가치에 대한 신뢰와 애착, 조직을 위해 노력하고 충성하려는 의지, 그리고 조직에 남고자 하는 의지로 정의하였다. 마지막으로, 이경순(2019)[14]은 조직 목표 달성을 위해 자발적으로 업무를 수행하고, 이를 실천하려는 태도를 조직몰입으로 정의하며, 이는 종사자들이 조직의 목표에 자신을 헌신하고, 목표를 실현하기 위해 적극적으로 노력하는 것을 의미한다고 하였다.

이처럼 조직몰입은 개인에게 만족감과 보상을 제공하며, 조직에는 이직률 감소와 목표 달성에 기여함으로써, 개인과 조직 양쪽 모두에게 중요한 가치를 지닌다.

2.1.2 조직몰입의 구성요소

조직몰입의 구성요소에 대한 연구는 시대에 따라 다양한 관점에서 이루어졌다.

1970년대 초반까지 조직몰입의 구성요소를 주로 단일 차원에서 정의하였지만, 이후에는 조직몰입의 다차원적 특성에 대한 연구가 활발히 이루어졌다[16].

Buchanan(1974)[25]은 조직몰입을 일체화, 몰입, 충성심 세 가지 구성요소로 분류했다. 여기서 일체화는 조직의 가치와 목표를 자신의 것으로 받아들이는 과정, 몰입은 가치와 목표를 위해 자신의 역할에 몰두하는 행동, 충성심은 조직에 대한 조직원이 갖는 애착을 의미한다.

Porter, Steers, Mowday, Boulian(1974)[18]는 조직몰입을 타산적 몰입, 행위적 몰입, 태도적 몰입으로 구분하였다. 타산적 몰입은 개인적 이득을 위해 조직에 남는 것, 행위적 몰입은 조직에 남는 것이 합리적이라는 판단에 따른 몰입, 태도적 몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용에서 비롯된 몰입을 의미한다.

Steers(1977)[26]는 조직몰입의 구성요소를 조직에 대한 구성원의 애착심에 따라 적극적 몰입과 소극적 몰입으로 구분하여 제시했다. 적극적 몰입은 조직의 가치와 목표에 대한 수용과 조직을 위한 노력을 의미하며, 소극

적 몰입은 조직에 대한 낮은 충성심과 애착을 의미한다.

마지막으로, Allen과 Meyer(1990)[22]는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 조직몰입의 구성요소를 구분하였다. 정서적 몰입은 조직과 자신을 동일시함으로써 느끼는 애착을 의미하며, 지속적 몰입은 조직을 떠나므로 인해 발생하는 비용에 대한 인식을 의미한다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직에 남아야 한다는 책임감과 의무감을 의미한다. 해당 구성요소는 최근 국내 연구자들이 가장 많이 활용하고 있어 본 연구에서도 조직몰입의 구성요소를 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다.

2.2 직무만족

직무만족에 대한 연구는 1930년대부터 심리학자들에 의해 처음 이루어졌으며, 현재는 경영학, 사회학, 행정학 등 다양한 사회과학 분야에서 활발히 연구되고 있다. 이는 직무만족이 조직 내에서 매우 중요한 역할을 하며, 직무에 대한 불만족이 결근이나 이직 등의 형태로 나타나기 때문이다[27-28].

직무만족의 정의는 국내외의 연구자마다 관심사에 따라서 다양한 관점으로 제시하고 있다.

Kalleberg와 Rever(1992)[29]는 조직 구성원이 자신의 업무 수행 과정에서 느끼는 긍정적인 정서 상태를 직무만족으로 정의하였다. 박인규(2005)[30]는 조직 내 개인의 태도, 가치, 신념, 업무를 통해 충족하고자 하는 욕구의 수준에 기반한 감정적인 태도로 정의했다. 최종구(2017)[31]는 조직 구성원들이 자신의 직무에 얼마나 만족하는가가 조직 전체와 구성원들의 발전에 중요한 영향을 미친다고 하였으며, 직무 만족이 조직의 효율성, 효과성 및 전반적인 운영의 질을 평가하는 중요한 기준이 된다고 하였다.

직무만족은 조직구성원에게 중대한 영향을 미치는데, 직무에 만족하는 구성원은 직무에 더 충실하게 되며, 이는 높은 성과로 이어져 상응하는 보상을 얻을 수 있게

된다. 또한, 직무에 몰입하고 즐거운 태도를 가진 구성원은 조직 전체에 긍정적인 영향을 미치기 때문에, 조직 관리자들은 직무만족을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있다[32].

2.3 이직의도

이직은 여러 측면으로 구분할 수 있는데 먼저 광의적 측면과 협의적 측면으로 구분할 수 있다. 광의적 측면에서 이직은 조직원의 입직(accession)과 이직(separation)을 아우르는 개념으로, 조직원이 조직 내부 이동과 조직 외부 이동을 포함한다. 이에 반해, 협의적 측면에서의 이직은 단순히 조직원이 조직 밖으로 나가는 것을 의미하며, 이는 조직원이 스스로 조직과의 고용 관계를 끝내고 외부로 이동하는 것을 의미한다[33-34].

경제학은 주로 광의적 측면의 이직을 중심으로 연구가 이루어지고 있지만 경영학, 사회학, 심리학 등은 협의적 측면의 이직을 중심으로 연구가 이루어지고 있다[35].

두 번째로 이직은 조직이 통제할 수 있는지에 따라 회피 가능성 이직과 회피 불가능성 이직으로 구분할 수 있다. 회피 가능성 이직은 조직 내의 통제 가능한 요인인 작업 환경, 임금, 복리후생 등의 이유로 인해 발생하는 반면, 회피 불가능성 이직은 조직의 영향력 밖의 요인인 사망, 건강 문제, 가족 문제 등의 이유로 발생한다[33].

세 번째로 이직은 결정의 주체에 따라, 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직은 조직원의 개인적 결정에 의해 발생하는 것으로 사직이라고 표현되며, 주로 조직과 조직원의 관계에서 균형을 이루지 못하는 경우 나타난다[33]. 비자발적 이직은 조직원의 의지와 무관하게 이루어지는 것으로 면직이라고 표현된다[33, 34].

마지막으로, 이직은 조직원들의 성과에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 나눌 수 있다. 순기능적 이직은 조직에 긍정적 영향을 주는 이직을 뜻하며, 역기능적 이직은 부정적 영향을 주는 이직을 뜻한다[35-37].

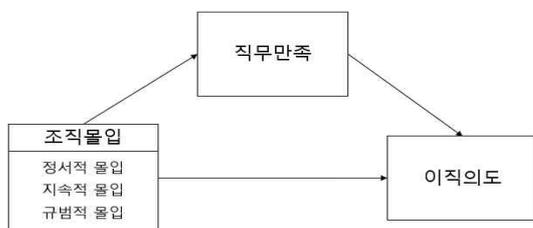
이직 의도는 조직원이 자발적으로 조직을 떠나고자 하는 심리적 상태를 의미하며, 이는 이직의 주요한 예측 변수로 활용되고 있다[38]. 이직 의도에 대한 연구가 이직에 대한 연구보다 활발히 이루어지는데, 이는 이직 의도가 이직의 선행요인이며, 높은 이직 의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 높기 때문이다[39]. 또한, 이미 조직에서 떠난 사람을 대상으로 연구하는 데에 많은 어려움이 있어 이직의도를 연구하는 것이 비용적으로 효과적이며 재직자의 이직을 예방하는 효과를 기대할 수도 있기 때문이다[40, 41].

III. 연구 방법

3.1 연구 모형 및 가설

본 연구는 게임업계 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 선행연구를 분석한 결과 조직몰입과 직무만족이 이직의도에 영향을 미칠 수 있다는 것을 추론하였고, 이를 실증적으로 검증하기 위해 다음과 같은 연구모형을 제시하였다[12, 34, 42].

독립변수는 조직몰입의 구성요소인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다. 직무만족은 직무환경 및 조직몰입과 이직의도 사이의 매개변수로서의 효과를 규명하기 위하여 설정되었으며, 종속변수는 이직의도로 설정하고 이를 실증적으로 검증하고자 하였다.



<그림 1> 연구모형

게임업계 종사자의 조직몰입과 이직의도, 조직몰입과 직무만족간의 영향과 인과관계를 검증하기 위해 선행연구에 근거한 가설을 설정하였다.

3.1.1 조직몰입과 이직의도와의 관계

한상로(2020)[47]는 건설기업 조직원을 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 수평적인 관계를 통해 상호간 유대감을 형성하는 것이 중요하다고 하였다. 정선연(2019)[48]은 디지털 콘텐츠 제작 기업 조직원을 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 조직구성원의 조직과 동일시할 수 있는 정도는 구성원 간의 긴밀한 관계와 기업 비전의 공유를 통해 향상될 수 있는데, 이는 중소기업에서 업무 효율성을 높이고 이직률을 줄인다고 하였다.

본 연구에서는 조직몰입과 이직의도와의 관계를 알아보기 위해 선행연구에 기반하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1. 게임업계 종사자의 조직몰입은 이직의도에 영향을 줄 것이다.

H1-1. 정서적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 지속적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 규범적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.1.2 조직몰입과 직무만족과의 관계

엄재규(2016)[49]는 기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 직무만족에 영향을 미치는 결과가 나타나 조직이 공정하다고 느끼는 개인은 직무에 대한 만족도가 높아지기 때문에 조직에 대한 일체감, 동질감, 애착심이 강화되며, 이를 통해 인적 역량이 강화돼 치열한 글

로벌 경쟁에서 지속 가능성을 높일 수 있다고 하였다. 최미정(2022)[16]은 유아 특별활동 강사를 대상으로 진행한 연구에서 조직몰입은 직무만족에 유의하게 나타나 종사자가 자신이 속한 조직에 대한 애착과 지속 근무 및 규범 준수를 할 수 있는 환경적 지원이 필요하다고 하였다.

본 연구에서는 조직몰입과 직무만족과의 관계를 알아보기 위해 선행연구에 기반하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2. 게임업계 종사자의 조직몰입은 직무만족에 영향을 줄 것이다.

H2-1. 정서적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 지속적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 규범적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.1.3 직무만족과 이직의도와의 관계

고미경(2022)[42]은 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족을 높이기 위해 주도적인 업무 진행, 균등한 기회 제공, 실질적 보상이 뒷받침되어야 한다고 하였다. 이은화(2022)[50]는 상시지원인식과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 선행연구와 같이 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 검증결과를 고려해볼 때 종사자의 이직의도를 줄이려면 직무에 대한 만족도를 높여야 한다고 하였다.

본 연구에서는 직무만족과 이직의도와의 관계를 알아보기 위해 선행연구에 기반하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H3. 게임업계 종사자의 직무만족은 이직의도에 영향을 줄 것이다.

3.1.4 조직몰입과 이직의도 간 직무만족의 매개효과

김규화(2019)[12]는 직무만족을 매개로 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 조직몰입과 이직의도간의 가설에서 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입, 규범적 몰입과 이직의도 간의 관계에서 직무만족이 부분매개 역할을 한다고 하였다.

본 연구에서는 조직몰입과 이직의도 간 직무만족의 매개효과를 알아보기 위해 선행연구에 기반하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4. 게임업계 종사자의 조직몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 줄 것이다.

H4-1. 정서적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 줄 것이다.

H4-2. 지속적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 줄 것이다.

H4-3. 규범적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 줄 것이다.

3.2 변수의 정의

선행연구를 바탕으로 조작적 정의를 내리고 설문 항목을 구성하였다.

〈표 1〉 조작적 정의

변수	조작적 정의
조직몰입	조직구성원이 조직에 대한 애착을 통해 자신을 조직과 동일시하여 조직의 목표를 위해 충성하며 남고자 하는 의지
직무만족	조직구성원이 직무를 수행하면서 느끼는 감정적인 태도
이직의도	조직구성원이 자발적인 의지로 조직을 떠나려는 의도

인구통계학적 변수를 제외하고 연구에 사용된 모든 문항은 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.

조직몰입 설문 문항은 Allen과 Meyer(1990)[22] 조직 몰입 측정도구를 바탕으로 유효정(2019)[43], 하정우(2021)[44], 박미순(2023)[24] 등의 선행연구자들이 수정 및 보완한 문항을 활용하여 15문항으로 구성하였다. 직무만족 설문 문항은 박영주(2008)[27], 최종구(2017)[31] 등의 선행연구자들이 수정 및 보완한 직무만족 설문 문

항을 활용하여 5문항으로 구성하였다.

이직의도 설문 문항은 Mobley(1982)[45]가 개발한 이직의도 측정 도구를 바탕으로 수정 및 보완한 문항(2010)[41], 강기노(2018)[34], 선상규(2020)[40] 등의 문항을 활용하여 6문항으로 구성하였다.

〈표 2〉 설문 문항

연구 변수	구성 개념	설문 내용	관련 연구
정서적 몰입	정서적 몰입1	나는 회사에 강한 소속감을 느끼고 있다.	유효정[43] 하정우[44] 박미순[24]
	정서적 몰입2	나는 회사의 일원임을 느끼고 있다.	
	정서적 몰입3	나는 회사의 문제나 위험을 나 자신의 문제처럼 느끼고 있다.	
	정서적 몰입4	나는 회사에 감정적 애착을 느끼고 있다.	
	정서적 몰입5	나는 앞으로 남은 직장생활을 현재의 직장에서 보내게 된다면 행복할 것이다.	
지속적 몰입	지속적 몰입1	내가 희망하더라도 지금 당장 회사를 그만두기는 어렵다.	
	지속적 몰입2	지금 회사를 그만둔다면 내 생활이 혼란스러워질 것이다.	
	지속적 몰입3	내가 회사를 그만두지 못하는 이유는 재취업할 곳이 적어서이다.	
	지속적 몰입4	내가 이 회사에 다니는 이유는 내가 원해서이기도 하지만 회사에서 날 필요로 하기 때문이다.	
	지속적 몰입5	지금 이 회사를 그만둔다면 손해 보는 것이 많을 것이다.	
규범적 몰입	규범적 몰입1	나는 회사에 남아야 하는 의무감을 가지고 있다.	
	규범적 몰입2	다른 회사에서 보다 좋은 조건을 제시한다 해도 현재 회사를 그만두는 것은 옳지 않다고 느낀다.	
	규범적 몰입3	만약 이 회사를 그만둔다면 죄책감을 느낄 것이다.	
	규범적 몰입4	나는 이 회사가 충성심을 가질만한 가치가 있다고 생각한다.	
	규범적 몰입5	나는 회사 동료들에 대한 의무감 때문에 현재 회사를 당장 떠나진 못한다.	
직무만족	직무만족1	나는 현재의 직업에 대해 만족하고 있다.	박영주[27] 최종구[31]
	직무만족2	나는 현재의 직업에 대해 긍지를 느낀다.	
	직무만족3	나는 다른 사람에게 나의 직업에 대해 자랑스럽게 말한다.	
	직무만족4	직업 선택의 기회가 다시 주어지더라도 현재와 같은 직업을 선택하겠다.	
	직무만족5	지금 하는 업무는 내가 원하던 일이다.	
이직의도	이직의도1	*조만간 새로운 회사를 찾아 나설 생각을 하고 있다.	문숙자[41] 강기노[34] 선상규[40]
	이직의도2	*나는 다른 회사에서 일해보고 싶다.	
	이직의도3	*종종 이 회사를 그만두고 싶은 생각이 든다.	
	이직의도4	*현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 이 회사를 떠날 것이다.	
	이직의도5	*현재 회사에 오래 근무해도 별로 얻을 게 없을 것 같다.	
	이직의도6	*나는 현재의 직업이 아닌 다른 직종에 종사하고 싶다.	

* 표기는 역문항

3.3 자료 수집 및 분석방법

본 연구의 연구 가설을 검증하기 위해 설문지는 온라인 설문조사 플랫폼을 활용하여 구성하였으며, 데이터 수집은 국내 온라인 전문 설문조사 업체를 이용하여 국내 게임업계 종사자를 대상으로 2024년 3월 18일부터 동년 4월 5일까지 약 26일 동안 시행하였다. 설문조사는 총 221명이 응답하였고 221부 모두 최종 분석에 사용하였다. 데이터는 IBM SPSS Statistics 29를 활용하여 분석하였다. 표본의 인구 통계적 특성을 알아보기 위해 빈도 분석을 수행하였다. 타당성 검증을 위해 요인분석을 진행하였으며, 신뢰도 검증은 Cronbach's Alpha를 활용하였다. 관련 변수들의 관련성을 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며 가설 검증을 위해 회귀분석을 진행하였다. 매개효과 검증은 Baron & Kenny가 제안한 3단계 매개효과분석을 실시하였으며, 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 PROCESS Macro의 model 4를 활용한 Bootstrapping을 실시하였다.

〈표 3〉 표본의 특성별 분포

특성	구분	빈도(명)	퍼센트(%)
성별	남성	163	73.76
	여성	58	26.24
연령	20대	34	15.38
	30대	153	69.23
	40대 이상	34	15.38
최종학력	고등학교 졸업	11	4.98
	전문대 졸업	12	5.43
	대학교 졸업	187	84.62
	대학원 이상	9	4.07
	기타	2	0.90
업계경력	1년 미만	6	2.71
	1~3년	33	14.93
	3~5년	79	35.75
	5~10년	67	30.32
	10~15년	23	10.41
	15년 이상	13	5.88
직무	기획	54	24.43
	그래픽	52	23.53
	프로그래밍	51	23.08
	QA	3	1.36
	사업	24	10.86
	경영지원	22	9.95
	기타	15	6.79

IV. 연구 결과

4.1 표본의 특성별 분포

표본의 특성별 분포를 알아보기 위해 성별, 연령, 최종 학력, 업계경력, 현 직장 근속년수, 직무 등의 항목에 대해 빈도 분석을 실시하였다. 그 결과 성별의 경우 남성(73.76%)이 여성(26.24%)보다 더 많이 설문에 참여하였으며, 연령의 경우 30대(69.28%)가 가장 많았다. 최종 학력은 대학교 졸업(84.62%)이 가장 많았고, 업계경력 3~5년이 35.75%로 가장 많았다. 직무는 개발 직군으로 분류되는 기획(24.43%), 그래픽(23.53%), 프로그래밍(23.08%) 직군이 총 71.04% 가장 많이 참여한 것으로 나타났다.

4.2 변수의 타당도와 신뢰도

요인분석 결과 KMO 값은 문항 간의 상관관계수가 다른 문항들에 의해 얼마나 잘 설명되는지 정도를 나타내는데 조직몰입의 KMO 값은 .740으로 높게 설명되고 있다.

Barlett의 구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는데 조직몰입의 Barlett의 구형성 검정의 유의확률은 .001로 적합하다고 할 수 있다.

공통성은 추출된 요인들에 의해 설명되는 변수의 분산을 뜻한다. 설문 문항 중 정서적 몰입 3문항, 지속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 2문항, 직무만족 5문항, 이직의도 4문항을 제외한 문항들은 공통성이 바람직하지 않다고 판단되는 .5 이하의 값을 보여 제거하였다.

요인적재량은 변수와 요인 간의 상관관계를 뜻하는데 가장 낮은 적재량이 .560으로 모든 문항이 요인적재량 기준인 .5 이상으로 나타났다[51].

〈표 4〉 변수의 타당도

문항	요인적재량	공통성	고유값	분산설명(%)
정서적 몰입3	.905	.837	1.794	22.427
정서적 몰입4	.749	.778		
정서적 몰입5	.560	.645		
지속적 몰입1	.761	.605	1.747	21.843
지속적 몰입2	.787	.665		
지속적 몰입5	.659	.493		
규범적 몰입2	.836	.738	1.955	24.441
규범적 몰입3	.848	.735		
직무만족1	.739	.546	3.324	66.485
직무만족2	.866	.749		
직무만족3	.716	.513		
직무만족4	.874	.763		
직무만족5	.867	.753		
이직의도1	.776	.602	2.388	59.696
이직의도3	.758	.575		
이직의도4	.780	.608		
이직의도5	.776	.602		

Cronbach's Alpha를 통해 신뢰도를 검증 한 결과 직무환경 요인 중 정서적 몰입은 .774, 지속적 몰입은 .618, 규범적 몰입은 .739로 나타났으며, 직무만족은 .871, 이직의도는 .775로 나타나 해당 설문은 정보자료로써 유의함을 알 수 있다.

〈표 5〉 변수의 신뢰도

변수	요인	Cronbach's Alpha
조직몰입	정서적 몰입	.774
	지속적 몰입	.618
	규범적 몰입	.739
직무만족		.871
이직의도		.775

4.3 변수의 상관관계

기술통계분석 결과 변수들에 대한 221명 응답자의 평균과 표준편차를 알 수 있었는데, 직무만족에 대한 응답값의 평균이 3.5629로 가장 높았고, 조직몰입의 하위요인인 규범적 몰입에 대한 응답값 평균이 2.7398로 가장 낮게 나타났다. 조직몰입의 하위요인인 규범적 몰입의 표준편차가 1.13376으로 가장 높아 규범적 몰입에 대한 응답자들의 편차가 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 기술통계

변수	요인	평균(M)	표준편차(SD)
조직몰입	정서적 몰입	2.8446	0.99874
	지속적 몰입	3.2881	0.85397
	규범적 몰입	2.7398	1.13376
직무만족		3.5629	0.87567
이직의도		2.8462	0.95232

연구모형의 구성 개념별 요인들의 상관관계를 통계적으로 분석하기 위해 피어슨 방법으로 상관관계를 분석하였다. 그 결과 대다수의 요인 간 양(+)의 상관계수 값을 갖는 것으로 나타났다. 최소 .119부터 최대 .489까지 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 조직몰입 중 지속적 몰입은 이직의도와 매우 약한 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 독립적인 분석이 필요할 것으로 판단된다.

〈표 7〉 상관관계

변수	요인	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	직무만족	이직의도
조직몰입	정서적 몰입	1				
	지속적 몰입	.398**	1			
	규범적 몰입	.489**	.223**	1		
직무만족	.471**	.314**	.160*	1		
이직의도	.322**	.119	.305**	.275**	1	

*p<.1 **p<.01 ***p<.001

4.4 이직의도에 미치는 영향요인 분석

조직몰입이 이직의도에 주는 영향을 알아보기 위해 조직몰입의 하위 요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 독립변인으로, 이직의도를 종속변인으로 설정하고 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀 모형은 F 통계값이 $p=.001$ 에서 11.088의 수치를 보이며, 회귀식에 대한 $R^2=.133$ 로 13.3%(수정된 R^2 에 의하면 12.1%)의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.330로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다. 조직몰입의 하위 요인인 정서적 몰입($p<.003$)과 규범적 몰입($p<.008$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향 분석

종속변수	독립변수	β	t	p	공차한계
이직의도	상수	-	6.960	.001	-
	정서적 몰입	.234	3.041	.003**	.673
	지속적 몰입	-.018	-.257	.797	.841
	규범적 몰입	.195	2.687	.008**	.760
R = .365, $R^2 = .133$, 수정된 $R^2 = .121$, F =11.088, $p=.001$, D.W. = 1.330					

* $p<.1$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

조직몰입이 직무만족에 주는 영향을 알아보기 위해 조직몰입의 하위 요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 독립변인으로, 직무만족을 종속변인으로 설정하고 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀 모형은 F 통계값이 $p=.001$ 에서 23.891의 수치를 보이며, 회귀식에 대한 $R^2=.248$ 로 24.8%(수정된 R^2 에 의하면 23.8%)의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.108로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다. 조직몰입의 하위 요인인 정서적 몰입($p<.001$)과 지속적 몰입($p<.018$)은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향 분석

종속변수	독립변수	β	t	p	공차한계
직무만족	상수	-	9.390	.001	-
	정서적 몰입	.458	6.386	.001***	.673
	지속적 몰입	.153	2.390	.018*	.841
	규범적 몰입	-.098	-1.452	.148	.760
R = .498, $R^2 = .248$, 수정된 $R^2 = .238$, F =23.891, $p=.001$, D.W. = 1.108					

* $p<.1$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

마지막으로 직무만족이 이직의도에 주는 영향을 알아보기 위해 직무만족을 독립변인으로, 이직의도를 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형은 F 통계값이 $p=.001$ 에서 17.868의 수치를 보이며, 회귀식에 대한 $R^2=.075$ 로 7.5%(수정된 R^2 에 의하면 7.1%)의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.392로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있으며, 직무만족($p<.001$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 분석

종속변수	독립변수	β	t	p	공차한계
이직의도	상수	-	6.874	.001	-
	직무만족	.275	4.227	.001***	1
R = .275, $R^2 = .075$, 수정된 $R^2 = .071$, F =17.868, $p=.001$, D.W. = 1.392					

* $p<.1$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

4.5 매개분석

조직몰입과 이직의도의 관계에서 직무만족이 어떠한 매개효과를 갖는지 Baron & Kenny가 제안한 3단계효과 분석을 실시하였다. 직무만족을 매개변수로 설정하고 분석한 결과 조직몰입의 하위 요인인 정서적 몰입은 1단계 회귀계수는 .458로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .234, 3단계에서는 독립변수가 .150, 매개변수가 .184의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 확인할 수 있는

t값과 p값은 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 2단계의 독립변수의 효과도 3단계에서 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있기 때문에 정서적 몰입과 이직의도와의 관계에서 직무만족은 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다.

매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 PROCESS Macro의 model 4를 활용한 Bootstrapping을 실시한 결과 재추출한 표본 수는 5,000개이며, 매개효과 계수는 .0709였으며, 하한값은 .0016, 상한값은 .1508로 나타났다. 이는 Preacher와 Hayes(2004)[46]가 지적한 바와 같이 이 구간에서 0을 포함하지 않으므로 조직몰입 구성요소 중 정서적 몰입과 이직의도 간 관계에서 직무만족 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

하지만 조직몰입의 다른 요인인 지속적 몰입과 규범적 몰입의 직무만족 매개효과는 검증을 위한 단계별 조건을 충족하지 못해 매개효과를 증명할 수 없었다.

〈표 11〉 조직몰입과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속 변수	표준화된 β	t	p	R ²
1단계	정서적 몰입	직무만족	.458	6.386	.001***	.248
	지속적 몰입		.153	2.390	.018*	
	규범적 몰입		-.098	-1.452	.148	
2단계	정서적 몰입	이직의도	.234	3.041	.003**	.113
	지속적 몰입		-.018	-.257	.797	
	규범적 몰입		.195	2.687	.008**	
3단계 (독립 변수)	정서적 몰입	이직의도	.150	1.807	.072*	.143
	지속적 몰입		-.046	-.667	.505	
	규범적 몰입		.213	2.959	.003**	
3단계 (매개 변수)	직무만족		.184	2.562	.011*	
Effect = .0743, BootSE = .0396 BootLLCI = .0018, BootULCI = .1556						

*p<.1 **p<.01 ***p<.001

본 연구의 가설검증 결과는 다음과 같다.

〈표 12〉 가설검증 결과

번호	가설	결과
H1	조직몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	
H1-1	정서적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	지속적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
H1-3	규범적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	
H2-1	정서적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	지속적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-3	규범적 몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
H3	직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	조직몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	
H4-1	정서적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
H4-2	지속적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
H4-3	규범적 몰입은 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각

V. 결론

5.1 연구결과

약 20년 동안 지속되고 있는 게임업계 종사자의 높은 이직률이 어떤 요인에 영향을 받는지 알아보고 이직률을 줄이기 위한 방안을 찾는데 목적을 두었다. 연구 목적을 달성하기 위해 문헌 연구를 통해 가설을 설정하였으며

연구 가설을 검증하기 위해 게임업계 종사자를 대상으로 설문을 진행하였다.

총 221부의 표본 모두 최종분석 자료로 사용하여 회귀분석을 진행하였다.

본 연구의 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 정서적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족을 매개하여도 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정서적 몰입은 조직과 자신을 동일시함으로써 느끼는 애착을 뜻하는데 게임 출시 등의 거대한 목표가 조직의 목표이기도 하지만 개인의 경력에 큰 영향을 미침으로 개인의 목표이기도 한 프로젝트 기반의 노동 특징을 가지고 있기 때문이라고 판단한다.

둘째, 지속적 몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 직무만족을 매개로도 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 지속적 몰입은 조직을 떠나므로 인해 발생하는 비용에 대한 인식을 뜻하는데, 이직률이 높은 업계이기 때문에 조직을 떠나므로 인해 발생하는 비용이 크지 않기 때문이라고 판단한다.

셋째, 규범적 몰입은 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 직무만족을 매개로는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 규범적 몰입은 조직에 남아야 한다는 책임감과 의무감을 뜻하는데, 프로젝트 기반의 노동 특징을 가지고 있기 때문에 프로젝트가 종료된 후에는 책임감과 의무감을 느끼지 못하기 때문이라고 판단한다.

5.2 시사점

연구 결과에 따른 연구의 시사점은 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구가 게임업계 종사자를 대상으로 진행한 연구가 부족하였으나 본 연구를 통하여 게임업계 종사자의 조직몰입 중 정서적 몰입이 이직의도와의 관계에서 직무만족이 매개효과를 갖는 것을 검증함으로써

서 의의를 갖는다.

실무적 시사점은 정서적 몰입이 직무만족을 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인된바 기업은 조직 구성원의 이직의도를 낮추기 위해 조직 구성원에게 게임 출시, 보상 등의 목표를 지속해서 부여함으로써 정서적 몰입 즉, 조직과 자신을 동일시하여 느끼는 애착을 갖게 하는 것이 중요할 것으로 판단된다.

참고문헌

- [1] 윤형섭, "한국 게임의 역사에 관한 연구," 한국컴퓨터 게임학회논문지, 제26권, 제1호, 2013, pp.107-113.
- [2] 이상규, "디지털 창의 노동자는 어떻게 불안정성에 대응하는가 : 한국의 게임 개발자들을 중심으로," 서울대학교 박사학위논문, 2018.
- [3] 한국콘텐츠진흥원, "2023 대한민국 게임백서," 2024
- [4] 문화체육관광부, "2022년 기준 콘텐츠산업조사," 2024
- [5] 김미희, "게임업계 노조가 생긴 이유? "이직만으로는 해결 안 되니까"," 게임메카, <https://www.gamemeca.com/view.php?gid=1488899>, 2018.9.5.
- [6] 한국콘텐츠진흥원, "2023 게임산업 종사자 노동환경 실태조사," 2024.
- [7] 김상현, "[현업 종사자 1583명 설문] 게임업계 이직률 최고, 공채는 최하," 경향게임스, <https://www.khgames.co.kr/news/articleView.html?idxno=228>, 2006.1.31.
- [8] "게임회사 선택기준, 프로젝트 비전이 '최우선'," 디스이즈게임, <https://www.thisisgame.com/webzine/rboard/1/?page=2129&n=12371>, 2007.12.5.
- [9] 최병권, "미래기업의 인재코드: 새로운 제안," LG 경제연구원, 2005.
- [10] 이우경, 최수일, "IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인," 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제5호,

- pp.369-383, 2011.
- [11] "'직원 1명 퇴사하면 평균 1,951만원 손해!'," 사람인, https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=3529&listType=news, 2010.6.11.
- [12] 김규화, "장기요양기관 요양보호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과 검증," 협성대학교 박사학위논문, 2019.
- [13] 이광희, "이벤트업의 조직 내 커뮤니케이션 만족이 직무몰입, 조직몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구," 동국대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [14] 이경순, "노인복지시설 요양보호사의 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향," 동방문화대학원대학교 박사학위논문, 2019.
- [15] 신용숙, "보육교사의 정서조절능력, 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구 : 조직몰입의 매개효과 검증," 중부대학교 박사학위논문, 2023.
- [16] 최미정, "유아 특별활동 강사의 직무특성과 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로," 경기대학교 박사학위논문, 2022.
- [17] Becker, H. S., "Notes on the concept of commitment," *American journal of Sociology*, Vol.66, No.1, 1960, pp.32-40.
- [18] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V., "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *Journal of applied psychology*, Vol.59, No.5, 1974, pp.603-609.
- [19] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., "The measurement of organizational commitment," *Journal of vocational behavior*, Vol.14, No.2, 1979, pp.224-247.
- [20] Bateman, T.S., Strasser, S., "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment," *Academy of Management Journal*, Vol.27, No.1, 1984, pp.95-112.
- [21] O'Reilly, C., Chatman, J., "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, 1986, pp.492-499.
- [22] Allen, N. J. & Meyer. J. P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, 1990, pp.1-18.
- [23] 정진혁·김성구·윤혜연, "특1급 호텔 비정규직 종사원의 직무환경이 경력몰입 및 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향," *호텔경영학연구*, 제27권, 제8호, pp.1-20, 2018.
- [24] 박미순, "요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향 : 직무만족과 임파워먼트의 매개효과," 칼빈대학교 박사학위논문, 2023.
- [25] Buchanan, B., "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations," *Administrative science Quarterly*, Vol.19, No.4, 1974, pp.533-546.
- [26] Steers, R. M. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative science quarterly*, Vol.22, No.1, 1977, pp.46-56.
- [27] 박영주, "경찰 공무원 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 계명대학교 박사학위논문, 2008.
- [28] 이창원 · 최창현 · 최천근, *새조직론*, 대영문화사, 1996.
- [29] Kalleberg, A. L., and Rever, T, "Contracts and commitment: Economic and sociological perspectives on employment relation," *Human relation*, 45, 1992, pp.1103-1132.
- [30] 박인규, "호텔종사원의 직무착근도가 이직의도에 미

- 치는 영향에 관한 연구," 대구대학교 박사학위논문, 2005.
- [31] 최종구, "지역아동센터의 작업환경이 종사자의 이직 의도에 미치는 영향 연구 : 직무만족의 매개효과를 중심으로," 인하대학교 박사학위논문, 2017.
- [32] 윤한홍, "지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구," 서울시립대학교 박사학위논문, 2014.
- [33] 문영주, "사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향 : 다중몰입의 매개효과를 중심으로," 서울대학교 박사학위논문, 2010.
- [34] 강기노, "간호사의 사회적 교환관계(LMX-TMX), 긍정심리자본, 조직몰입을 기반으로 한 이직의도 모형 구축 : 상급종합병원과 종합병원을 중심으로," 고려대학교 박사학위논문, 2018.
- [35] 이우경, "IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인에 대한 연구," 호서대학교 박사학위논문, 2011.
- [36] Dalton, D. R., Todor, W. D. & Krackhardt, D. M., "Turnover Overstated: The Functional Taxonomy," *Academy of Management Review*, Vol.7, No.1, pp.117-123, 1982.
- [37] Allen, "Employee turnover, cause, consequence and control reading," MA: Addison-Wesley, 2004.
- [38] Fisherbein, M. & Ajzen, I., "Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Reading," MA: Addison-Wesley, 1975.
- [39] Steel, R. P. & Ovalle, N. K., "A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, No.4, pp.673-686, 1984.
- [40] 선상규, "고속도로 휴게소 종사자의 직무환경과 감정노동 및 스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구," 건국대학교 박사학위논문, 2020.
- [41] 문숙자, "간호사의 이직의도에 관한 구조 모형," 경희대학교 박사학위논문, 2010.
- [42] 고미경, "뷰티종사자의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 상사지원인식의 조절된 매개역할을 중심으로," 가천대학교 박사학위논문, 2022.
- [43] 유효정, "일-생활균형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 의료기관 여성종사자의 가정친화정책 조절효과를 중심으로," 광운대학교 박사학위논문, 2019.
- [44] 하정우, "이벤트기획사의 직무환경이 조직몰입, 혁신 행동에 미치는 영향연구 : 회복탄력성의 조절효과와 임파워먼트의 매개효과," 경기대학교 박사학위논문, 2021.
- [45] Mobley, W.H., *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Addison Wesley Publishing Company, New York, 1982.
- [46] Preacher, K. J., "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models," *Behavior Research Methods*, Vol.36, No.4, 2004, pp.717-731.
- [47] 한상로, "건설기업 조직원이 지각한 보상이 조직몰입과 직무착근도를 통하여 이직의도에 미치는 영향," (사)디지털산업정보학회 논문지, 제16권, 제1호, 2020, pp.111-129
- [48] 정선연, "디지털 콘텐츠 제작 기업 조직원의 조직공정성이 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향," (사)디지털산업정보학회 논문지, 제15권, 제3호, 2019, pp.225-239.
- [49] 엄재규, "기업 종사자들의 공정성 지각이 심리자본과 직무만족을 통해 조직몰입에 미치는 영향: 건설업·제조업 종사자를 중심으로," (사)디지털산업정보학회논문지, 제12권, 제3호, 2016, pp.273-297.
- [50] 이은화, "뷰티종사자의 상사지원인식과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 일의 의미의 조절된 매개

역할을 중심으로," 가천대학교 박사학위논문, 2022.

- [51] Hair, Joseph F., Jr., *Multivariate Data Analysis*,
Prentice Hall, 2009.

■ 저자소개 ■



이 상 형
(Lee Sanghyeong)

2003년 2월~현재
광운대학교 게임학과 박사수료
2020년 2월 광운대학교 게임학과(게임학석사)

관심분야 : 게임, 게임기획, 게임산업
E-mail : hanryang511@naver.com



정 형 원
(Jung Hyungwon)

2010년 3월~현재
광운대학교 참빛인재대학
게임콘텐츠학과장 교수
2010년 8월 상명대학교 게임학과(게임학박사)
2004년 12월 상명대학교 게임학과(게임학석사)

관심분야 : 게임법정책, 교육용게임, 게임이론
E-mail : hwjung@kw.ac.kr

논문접수일 : 2024년 5월 17일
수정접수일 : 2024년 5월 26일(1차)
수정접수일 : 2024년 6월 06일(2차)
게재확정일 : 2024년 6월 15일