creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000265931

2017年 2月
석사학위논문

개인-직무, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 고용가능성의 매개효과

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

남 주 연

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 고용가능성의 매개효과

The Effects of Person-Job, Person-Organization Fit on Employees' Intention to Quit: The Employability as A Mediator

2017年 2月 24日

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

남 주 연

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 고용가능성의 매개효과

지도교수 조 윤 형

이 논문을 경영학 석사학위 청구논문으로 제출함.

2016年 10月

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

남 주 연

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

남주연의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 정 진 철 ㊞

위 원 조선대학교 교수 장 용 선 ㊞

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형 ㊞

2016年 12月 日

조선대학교 경영대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

제Ⅰ장 서 론 ····· 1

제Ⅱ장 이론적 배경 ····· 4

제1절 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 ····· 4

1. 적합성 ····· 4

2. 개인-직무 적합성 ····· 5

3. 개인-조직 적합성 ····· 7

제2절 이직의도 ····· 8

1. 이직의도 개념 ····· 8

2. 이직의도 연구결과 ····· 10

제3절 고용가능성 ····· 12

1. 고용가능성 개념 ····· 12

2. 고용가능성 연구결과 ····· 14

제Ⅲ장 연구설계 및 연구방법 ····· 16

제1절 연구모형과 연구가설 ····· 16

1. 연구모형 ····· 16

2. 연구가설 ····· 17

제2절 변수의 조작적 정의와 측정 ····· 21

1. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 ····· 21

2. 고용가능성 ····· 21

3. 이직의도 ····· 22

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3절 조사방법과 표본구성 ····· 23
1. 조사방법 ····· 23
2. 조사개요 및 표본구성과 분포 ····· 25

제Ⅳ장 실증분석 결과 ····· 28
제1절 기술통계, 신뢰성 및 타당성 ····· 28
1. 타당성 및 신뢰성 검증 ····· 28
2. 변수의 기술통계량과 상관관계 ····· 32
제2절 연구가설 검증 ····· 34
1. 직접효과 가설검증 ····· 34
2. 매개효과 가설검증 ····· 36
3. 추가분석 ····· 40

제Ⅴ장 결 론 ····· 42
제1절 연구결과 요약 및 의의 ····· 42
1. 연구결과 요약 ····· 42
2. 연구의 의의 ····· 43
제2절 연구의 한계 및 제언 ····· 45

참고문헌 ····· 46
[부록] 설문지 ····· 59

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 3-1> 설문의 구성 ····· 23
<표 3-2> 인구통계 분포 ····· 26
<표 4-1> 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 요인분석 결과 ····· 29
<표 4-2> 고용가능성과 이직의도 요인분석 결과 ····· 30
<표 4-3> 변수들의 신뢰계수 ····· 31
<표 4-4> 변수들의 평균, 표준편차, 최소값과 최대값 ····· 32
<표 4-5> 변수들의 상관관계 ····· 33
<표 4-6> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 ··· 35
<표 4-7> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향
: 고용가능성의 매개역할 ····· 38
<표 4-8> 가설검증 결과 ····· 39
<표 4-9> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향
: 고용가능성의 조절역할 ····· 41

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

<그림 3-1> 연구모형 ····· 16

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Effects of Person-Job, Person-Organization Fit on Employees' Intention to Quit: The Employability as A Mediator

by Nam, Ju-Yeon
Advisor: Cho, Yoon-Hyung, Ph. D.
Graduate School of Business Administration,
Chosun University

The purpose of this study is to examined the effects of person-job, person-organization fit on employees's intention to quit, and this relationship is also affected by the mediating role-employability. Based on this, direct effect hypothesis and mediated effect hypothesis were set as research hypotheses and empirical analysis was conducted. We discussed the employability from two dimensions in internal flexibility and external mobility which was mentioned in Groot and Massen van den Brink, 1996's study. Hypothesized is that the higher the person-job, person-organization fit, the less intention to quit the employees will have. In terms of goal, we collected the data from 20 organizations, 300 samples were collected and finally 162 samples were used for the analysis. The results show that first, the higher person-job, person-organization will reduce the employees' intention to quit. Second, person-job fit is positively related to the employability, both in internal flexibility and external mobility dimensions, but person-organization fit is

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

not related to employability. Third, employability is partial mediating the relationship between person-job, person-organization fit and employees' intention to quit just in the adaptability dimension of external mobility. in addition, the perception of conformity to the job they are performing requires the organization members to be aware of the high employability within and outside the organization and Particularly, it can be seen that the higher the external mobility, the less the effect of personal-job suitability lowering the intention to quit

Key words :Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employability(internal flexibility, external mobility), Intention to Quit

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅰ장 서 론

많은 조직들이 빠른 변화와 치열한 경쟁이라는 경영 환경에 노출되어 있다. 이런 상황 속에서 조직들은 조직 효과성을 극대화하고 경쟁 우위를 차지하기 위해 조직구성원들에게 높은 직무성과를 요구하고 있다. 이러한 기업 경영의 추세는 개인의 성과에 대한 선행 요인들을 규명하려는 연구들을 초래하였으며, 이제까지 방대한 양의 연구들이 개인의 직무 성과에 영향을 미치는 변수들을 고찰하였다.

여러 이론 중에서 개인-환경 적합성(person-environment fit) 이론은 개인의 직무성과에 중요한 영향을 미치는 요소들 중 하나가 개인과 직무 환경간의 적합성이라고 주장한다(Schneider, Goldstein, & Smith, 1995). 이 이론에 따르면, 개인의 특성과 직무 환경의 특성이 잘 맞을 때 개인의 직무 결과가 높게 나타난다고 보고 있으며 적합성의 하위 개념으로 개인-조직 적합성, 개인-집단 적합성, 개인-직무 적합성 등이 있다.

개인과 조직간, 개인과 직무간 적합성(fit)은 기업이 필요로 하는 인적자원을 확보하는데 있어서 핵심적인 기준이 되기 때문이다. 개인-직무, 개인-조직 적합성이 중요한 이유는 조직에서의 적응성과 직무 내에서의 수행활동 등에 크게 영향을 미칠 뿐만 아니라, 다양한 형태의 조직관련 태도와 직무관련 태도에 큰 영향을 미치기 때문이다. 이러한 관점에서 조직 또는 직무 적합성은 다양한 학자들에 의해 연구되어 왔다.

개인-직무 적합성은 개인이 수행하고 있는 직무와의 적합성을 의미하고 개인-조직 적합성은 개인과 그 개인이 속한 조직 간의 적합성을 의미한다(Kristof, 1996). 개인-조직 적합성은 주로 개인과 조직간 가치 유사성, 목표 유사성 및 개인 성격과 조직 분위기(organizational climate) 간의 적합성 등으로 개념화된다(Kristof, 1996). 개인-직무 적합성은 개인의 욕구와 직무 특성간의 적합성 또는 개인의 지식, 기술, 능력과 직무 요건 간의 적합도를 뜻한다(Edwards,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1991). 이 두 가지 유형의 적합성은 직무만족, 조직몰입을 높일 뿐만 아니라 이직의도(turnover intention)를 낮추는 것으로 제시되어 있다(Bretz & Judge, 1993; Kristof, 1996; Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001).

본 연구에서는 이와 같이 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성에 초점을 두고 이들 변수가 조직구성원들의 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 이직의도는 조직에 있어서 여러 부정적 영향력을 미치는 중요한 요소로서 이직에 따른 비용의 문제를 고려했을 때 특히 핵심인재 측면에서 이직의도를 낮추는 것이 무척 중요하다고 판단하였기 때문이다.

또한 본 연구는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 어떠한 과정을 통해 이직의도로 연결되는지를 규명하고자 한다. 경영환경의 변화에 따르는 고용가능성을 중요한 매개변수로 설정하여 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성의 영향력을 살펴보고자 한다. 조직구성원과 기업과의 장기적인 고용관계 붕괴 등으로 인하여 현재 자신이 다니고 있는 직장 보다는 자신의 경력에 큰 관심을 갖게 되었다(장은미, 1997a, 1997b). 프로틴 경력의 개념에서도 알 수 있듯이(Hall, 1996) 조직구성원들은 기업 구조조정, 인수합병 그리고 해고 등이 잦아짐에 따라 자신의 전체적인 경력을 유지하는데 하나의 조직에만 의존하기가 어렵게 되고 있다는 것이다(이기은·최순재·박경규, 2001).

경력관리 측면에서 보면 경력 없는 경력(boundaryless careers)을 추구하며 경력성공을 이룬 조직구성원들은 고도의 기술과 능력을 가졌기 때문에 고용주로부터 독립된 지위를 점하고 있으며, 근무조건도 매우 유연하다(DeFillippi & Arthur, 1996). 무엇보다 자신의 경력에 대해 보다 몰입하게 되고(Carson & Bedian, 1994), 복잡한 불연속적인 직무환경(Weick, 1996)과 경력에 대해 새로운 기회를 찾고자 하는 특성을 보인다(Arthur & Rousseau, 1996).

고용가능성은 이와 같이 현재 환경변화 및 경력추구의 개념을 설명하는 변수이다. 새로운 경력 패러다임의 성공적인 경력관리를 위해서 조직구성원들은 핵심능력을 길러야 하고(DeFillippi & Arthur, 1996) 기업은 기업 나름대로 경력관

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

리 차원에서 조직구성원들의 경력을 쌓을 수 있는 기회를 제공함으로써 실질적으로 조직구성원들의 고용가능성(employability)을 높여주기 때문이다(Ellig, 1998). 이러한 차원에서 조직구성원들은 직무안정, 재미있는 일(interesting job), 공정한 대우, 일과 삶의 균형 등을 원하게 되는데 더 좋은 기회를 얻기 위한 이직에 초점을 두게 된다. 따라서 조직구성원들의 경우 자신이 수행하고 있는 직무 또는 자신이 속한 조직과 적합하다고 인식할 경우 이직의도가 낮아지겠지만 이러한 직무와 조직에서의 경력추구라는 고용가능성을 통해 이직의도로 이어질 수 있을 것으로 예상된다.

왜냐하면 조직구성원들이 현재 자신이 수행하고 있는 직무, 또는 자식이 속한 조직에 적합하다고 인식하게 되면 이직의도는 낮아질 것이다. 그러나 경력성공의 기회라는 측면에서 보면 자신의 직무에 적합이 자신의 향후 조직 내에서 또는 조직 외부에서 충분히 업무를 수행할 수 있다는 능력을 키워나가는 과정이며 이러한 과정을 통해 이직에 대한 의도가 증가될 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고 자신의 경력과 관련된 경력성공 측면에서의 고용가능성이 어떠한 역할을 수행하는지를 규명하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅱ장 이론적 배경

제1절 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성

1. 적합성

조직구성원들이 적합성이나 몰입이 이루어야 하는 대상개체는 조직자체로서 조직구성원들의 조직생활은 Mitchell, Holtom, Lee, & Erez(2001)가 직무배태성이라 설명하고 있는 것처럼 동료 구성원, 집단 등이 거미줄처럼 얽혀 있고 이러한 상호연계성은 적합성(fit), 연계(link), 희생(sacrifice)의 3가지로 구별하고 있다. 적합성은 구성원이 자신을 둘러쌓고 있는 구성체와 잘 맞는다고 믿는 개인의 주관적 지각 정도를 말한다. 적합성 문제는 업무적응이론(theory of work adjustment) (Lofquist, & Dawis, 1969), 그리고 개인과 조직, 상사, 동료, 직무 등과의 적합성으로 확대되었다(성지영·박원우·윤석화, 2008; Kristof-Brown et al., 2005).

적합성은 주로 개인-환경 적합성에서 출발하고 있는데 일반적 의미에서 개인-환경 적합성은 개인과 환경 간의 적합성(congruence), 일치성(match), 유사성(similarity) 또는 조화(correspondence)로서 정의되어 왔다(Edwards & Shipp, 2007). 적합성의 본질을 규명하기 위한 연구는 다양한 관점을 제시하고 있다. 적합성 초기연구는 적합성을 욕구와 압력으로 설명하였고, Kristof(1996)은 상호적합성(supplementary fit), 보완적합성(complementary fit), 요구-공급 적합(needs-supply fit), 요구-능력 적합성(demands-ability fit)으로 구체화 하고 있다(Edward, 1991; Muchinsky & Monahan, 1987). 즉 적합성이란 상호간에 추구하는 가치의 본질이 일체하거나, 서로 보완하여 적합성을 이룰 수

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있거나, 필요로 하는 점을 공급하는 능력이 있는 정점의 상태로 정의한다.

먼저 상호적합성은 개인이 환경내의 다른 개인과 유사한 특성을 보충하거나 보유하고 있을 때 발생한다고 하였다(Muchinsky & Monahan, 1987). 이에 비해 보완적합성은 개인의 특성이 환경이 필요로 하는 것을 완전히 충족시키거나 부족한 것을 추가할 때 발생한다(Muchinsky & Monahan, 1987). 한편 보완적합성은 개인 또는 환경이 부과하는 요구의 관점에서 구별될 수 있다.

환경의 요구는 개인에게 부과되는 요구를 말하며 직무, 작업 역할 또는 광범위한 사회적 맥락에서 나올 수 있다. 이러한 요구를 개인의 지식(knowledge), 기술(skill), 능력(abilities), 그리고 자원(resources)이 충족시킬 수 있을 때 요구-능력 적합성(demands-abilities fit)이 발생했다고 본다(Kristof, 1996). 요구-공급 적합성(needs-supplies fit)은 환경이 개인의 욕구를 충족시킬 때 발생한다. Muchinsky & Monahan(1987)은 요구와 능력 관점에서 보완적합성을 논의 하였지만, 다른 학자들은 보완적합성의 개념이 요구-능력 적합성을 포함하는 것으로 확장시켰다(Cable & DeRue, 2002; Kristof, 1996).

2. 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 개인의 능력과 직무의 요구간의 적합성(예, 요구-능력) 또는 개인의 요구와 직무 특성간 적합성(예, 요구-공급)으로 정의된다(Edwards, 1991). 개인-직무 적합성은 일반적으로 요구-능력 적합성(demand-ability fit)과 욕구-공급 적합성(need-supply fit)으로 분류된다. 요구-능력 적합성은 개인의 지식, 기술, 능력이 그의 직무 요구나 요건에 부합하는 정도인데 비해, 욕구-공급 적합성은 개인의 욕구, 가치, 열망 등이 직무의 특성에 의해 충족되는 정도를 뜻한다(Edward, 1991).

개인-직무 적합성이 특정 직업에 대한 개인의 적합성과 관련된 것으로 직무만족, 직무 스트레스, 동기부여 등의 결과변수와 유의한 관계를 갖는 것으로 알려

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

져 왔다(Edwards, 1991). 개인-직무 적합성은 그 측정 방식에 따라 인지된 적합성(perceived fit)과 사실적 적합성(actual fit)으로 구분된다(Kristof, 1996). 인지된 적합성은 대상 개인이 직무에 얼마나 잘 맞는지를 직접적으로 물어 적합성을 측정하는 방식을 말한다. 이에 비해 사실적 적합성은 개인의 특성과 직무특성을 독립적으로 측정한 후 그 일치 여부를 통해 적합성을 판단하는 방식이다. 이러한 측정 방식들의 유용성과 우월성에 대해서는 학자들마다 다른 견해를 가지고 있다(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001).

사실적 적합성이 개인과 환경의 독립된 효과를 가늠하고 객관적으로 적합성을 측정할 수 있다고 주장하는 학자들이 있는 반면에(Edward, 1991), 인지된 적합성이 자신의 인식을 바탕으로 행동을 하기 때문에 개인의 행동이나 태도의 결과를 더 잘 예측하고, 우월한 측정방식이라고 보는 견해도 있다(Cable & Judge, 1995).

기존 연구들을 살펴보면, 사실적 적합성에 기반하여 개인-직무 적합성을 살펴보는 경우도 있지만 다양한 직무특성이나 요건들을 측정하기 보다는 일부 개인특성과 직무특성간의 사실적 적합성의 효과를 검증하였다. 더욱이, 조직에서의 직무의 복잡성(complexity) 증가로 인해 사실적 적합성의 측정이 더 어려워짐에 따라 대부분의 개인-직무 적합성 연구에서는 직접적인 적합성 측정 방식을 통한 지각적 적합성을 사용하고 있다. 적합성을 연구하는 학자들은 개인이 주변 상황을 어떻게 지각하느냐는 실제 상황 그 자체보다 더 정확하며 그 개인의 태도와 행동과 직결된다는 점에서 인지된 적합성의 중요성을 강조해 왔다. 뿐만 아니라, Kristof-Brown와 동료들(2005)의 메타 분석 결과, 인지된 적합성은 사실적 적합성보다 직무 결과들을 더 강력하게 예측하는 것으로 밝혀졌다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성의 개념은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인의 그것과 일치되거나 적합한 정도이다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 성지영 등(2008)은 개인-조직 적합성을 개인과 조직 중 적어도 어느 한쪽이 상대가 필요로 하는 것을 제공하거나, 유사한 기본 특성을 공유할 때 발생하는 적합성(p.4)으로 개념화 하고 있다. 개인-조직 적합성은 개인-환경 적합성의 한 유형으로서(Edwards, 1991; Kristof,1996; Muchinsky & Monahan,1987), 일반적으로 개인과 환경 적합성은 개인과 환경,즉 개인과 상사, 개인과 동료, 개인과 직무, 개인과 조직 간의 적합성, 일치성, 유사성 또는 조화로서 정의된다.

개인-조직 적합성은 나날이 변해가는 경영환경과 기술에 따라 시시각각 변하게 되는 직무와의 적합성과 함께 중요한 적합성의 범주로 활용되고 있다(Bowen, Ledford & Nathon,1991). 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 믿음(신념, 신뢰)(O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991), 개인과 조직의 목표(Vancouver, Millsap & Peters, 1994) 사이의 일치성을 기초로 하는 것으로써, 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 요구를 기업이 얼마만큼 잘 지원해줄 수 있는지에 따라 좌우되거나(Turban & Keon, 1993; Cable & Judge, 1996), 회사의 방침(배경, 정황)에 대해 개개인의 개성(인격)이 얼마만큼 적합한지에 따라 달라진다(Bowen, Ledford & Nathan, 1991).

Kristof(1996)는 높은 수준의 개인-조직 적합성은 조직구성원들을 조직 내에 계속 머물 수 있도록 유지시키며, 조직에 대한 몰입도를 높임으로써 조직의 경쟁우위를 가져온다고 했다. 따라서 개인의 특성이 조직의 주요 특성과 유사하지 않거나 조직에서 요구되는 주요 특성이 개인에게 존재하지 않을 경우, 개인-조직 적합성이 낮을 경우에 직무만족도, 조직몰입도, 이직의도 등에 부정적인 영향을 주게 되고 조직의 성과 역시 저하될 것이라는 것이다. Lee & Mitchell(1994)은 개인-조직 적합성이 직무만족보다 선행되어 일어나고 결과적으로 자발적인

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이직에 대한 모델이 설명되며, 직무만족에 의한 결과로서 이직의도가 줄어들게 된다고 하였다.

개인-조직 적합성의 논리는 정서적인 측면과 계산적인 사회적 교환관계를 기초로 하고 있다. 적합성을 이루는 본질은 정서적인 특징을 함유하기 때문에 Meyer & Allen(1991, 1997)의 정서적 몰입의 본질과 동일하게 접근할 수 있다. 따라서 개인-조직 적합성은 조직시민행동과 같은 친사회적 행동(O'Reilly & Chatman, 1986) 및 맥락적 성과(contextual performance, Goodman & Svyantek, 1999), 작업성과의 객관적 측정치(Bretz & Judge, 1993)와도 관련되는 것으로 나타나 있다.

제2절 이직의도

1. 이직의도 개념

이직이란 좁은 의미로 재직에 반대되는 말로서 고용주에 의한 면직(involuntary)이나 해고, 불가피한 이직(ex, 질병, 사망, 정년퇴직 등)을 의미한다. 그러나 광의로는 조직으로 들어오고 나가는 조직구성원들의 이동을 모두 이직 속에 포함시킨다. 이직의 경우 긍정적 효과도 줄 수 있는데 과잉인원 및 부적격자의 제거, 조직의 새로운 위기 조성, 보다 진취적인 조직으로의 전환이라는 긍정적 측면도 가지고 있으며, 실제로 이직자는 보다 장기적인 전망을 가지고 적극적이며 성취동기가 높은 사람들이라는 사실도 존재한다(Hines, 1973).

그러나 이직이 과도할 때는 여러 문제점이 발생할 수 있는데 무엇보다 노동시장 질서의 문란을 발생시키며 개별기업으로 하여금 자체인력개발의 의욕을 저해시키게 한다. 또한 중요한 직책에 있던 사람들의 갑작스러운 이직으로 생산목표에 큰 차질을 준다는 점도 문제로 지적할 수 있다. 결국 조직이 필요로 하는 사

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

람은 떠나고 떠나 주기를 바라는 사람은 남는 인력관리의 역기능적 현상이 발생되어 전체적으로 기업이 경쟁력을 약화시키게 된다(Poter & Steers, 1983).

이직의도는 현재 속한 조직을 떠나려는 욕구의 정도(Mobley, 1982)로 조직구성원들이 자신의 소속된 부서에서 직무를 계속 수행하면 목표달성이 어려워 직무를 이탈하려는 심리적 상태(Mobley, 1982; Michaels & Spector, 1982)를 의미한다. 이때 조직구성원들의 자발성에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 이직은 조직과 개인과의 관계 단절로 인해 상호 많은 비용을 발생시키기 때문에 주요한 관심의 대상이 되어 왔다(Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Martin, 1979; Mitchell et al., 2001). 본 연구에서도 실질적 이직이 아닌 이직의도를 살펴보았는데 Steel & Ovalle(1984)의 연구조사에 의하면 평균적으로 이직의도와 실제이직간의 간계는 0.50으로 상당히 의미 있는 것으로 조사되었다.

이직에 관련하여 이론적 모델을 제시한 것은 Steers와 Mowday(1981)의 연구이다. Steers와 Mowday는 기존의 실증연구들과 이론적인 주장을 바탕으로 개인의 특성, 직무에 대한 기대, 조직의 특성, 조직에서의 경험, 직무성과 수준 등의 요인들이 직무에 대한 정서적 태도(직무만족, 조직몰입 등)에 영향을 미치며 이러한 직무태도가 개인들의 이직의도에 영향을 미쳐서 실제적으로 이직이라는 행동으로 나타난다는 것을 이론적으로 제시하였다.

이직의도는 개인들이 외부에 다른 직무대안(job alternatives)이 있는지를 탐색하게 하고 외부에 받아들일 만한 직무대안이 있을 경우 이직의도가 실제로 이직으로 나타나는데 긍정적인 영향을 미치게 된다. 직무태도, 외부의 직무대안(job alternatives), 이직의도가 실제적인 이직행위에 영향을 미치게 된다는 점에서(Hom & Griffeth, 1995; Tett & Meyer, 1993) 중요성을 갖는다. Steers와 Mowday의 모델을 전체적으로 검정하거나(Lee & Mowday, 1987), 모델의 이론적인 주장이 여러 실증연구에서 가설의 도출을 위한 이론적인 근거로 활용되었으며, 메타분석을 활용한 실증연구의 결과는 직무태도, 직무대안, 이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직의도가 조지구성원들의 이직에 중요한 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다(Griffeth et al., 2000; Tett & Meyer, 1993).

2. 이직의도 연구결과

대부분의 연구에서는 이직의도가 이직의 실질적인 선행요소이기 때문에 이직의도를 파악하는 것이 무엇보다 중요성을 갖는다고 보고 있다(박동건·염세걸, 2001; Mobley, 1982; Mobley et al., 1979; Williams & Hazer, 1986 등). 이직의도에 영향을 미치는 요소는 직무만족, 조직몰입 뿐만 아니라 개인의 특성 등 다양하게 제시될 수 있다(최태성·박오수·김철희, 1988; Bluedorn, 1982; Cotton & Tuttle, 1986; Mobley, 1982; Mobley et al., 1979)으며 어떠한 것에 초점을 두는지에 따라 이직의도에 영향력을 주는 변수를 고려할 수 있다.

이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구들에서는 직무관련 특성과 인구사회학적 특성이 영향을 미치게 되는데 직무관련 요인으로는 직무만족, 직무환경, 보상, 조직몰입, 조직갈등, 운영 합리성, 소진, 조직정치, 직장 유연성(강광석·박계홍·최영근, 2012; 임창희, 2014; 정현선·양현철·박동건, 2013; Michaels & Spector, 1982; Mobley, 1977) 등이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 조직구성원들의 이직의도에 조직지원인식이 영향력이 나타나고 있으며(강광석 등, 2012; 배성현·김미선, 2010; 한진환, 2012; Eisenberger et al., 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002) 이는 조직의 구성원들은 그들의 신뢰와 부합되는 공식적 보상(승진, 임금인상) 또는 비공식적 보상(칭찬, 멘토링 등)을 조직으로부터 받을 경우에 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

이직의도와 같은 행위 의도에 대한 연구가 최근 활발하게 된 이유는 확실한 이직의 인지적 선행변수로서 가장 직접적이고 강력한 예측변수로 제시되고 있기 때문이며 이직유형은 주체에 따라 구분되는데 자발적 이직은 구성원 스스로의 의사에 기인한 반면에 비자발적 이직은 조직의 구성원의 의사와는 상관없이 조

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직에 의한 결정으로 이루어진다. 예를 들어 자발적 이직은 개인적인 요인(가정, 개인감정, 다른 직업의 기회 등)과 조직적 요인(임금 제도, 근무 환경, 리더에 대한 불만 등)으로 발생하며, 비자발적 이직은 해고, 정년퇴직, 명예퇴직과 같이 구성원의 의사와는 상관없이 조직의 결정에 따라 직장을 떠나는 것이다 (Ferguson & Ferguson, 1986).

이와 관련하여 Dalton과 동료들(1982)은 개인이 이직을 고려하나 조직이 만류하지 않는 작용성과 조직이 이직을 만류하는 비작용성으로 설명하였다. 이직의 선행변수로 알려진 이직의도(turnover intention)는 '현재 직장에서 직무수행 중 직무스트레스, 직무 불만족 등으로 인해 가까운 장래에 직장을 그만두고 싶은 충동을 뜻한다. 이직의도가 있다고 해서 이직의 행동으로 반드시 이어지는 것은 아니지만 이직의도가 실제 이직에 영향을 준다는 연구가 많이 보고되고 있다 (Thatcher, Stepina & Boyle, 2002). 일반적으로 이직의도는 생산성 손실, 근무분위기악화, 직원사기 및 조직의 이미지 저하 등 조직발전에 부정적인 결과를 가져온다고 알려지고 있다.

많은 연구들이 이직의도가 긍정적인 조직관련 태도인 조직몰입과 조직지원인식, 직무만족, 직무몰입등과 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 보고하고 있는데(장용선·문형구·박준형, 2011), 최근에는 감정노동으로 인해 정서고갈이 증가하거나 상사나 조직으로부터 받는 감정적 지원인 공감이 부족한 경우에도 근로자의 이직의도는 상승하는 것으로 밝혀졌다(고성훈·문태원, 2012; 임창희, 2014).

이직을 예측하는 변수로서 대표적인 두 가지 영역으로 이동의 용이성(ease of movement)과 이동의 바람직성(perceived desirability)이 거론된다(Mitchell & Lee, 2001). 이동의 용이성은 현재의 직무에 대한 대안이 얼마나 존재하는가를 의미하고 이동의 바람직성은 현재의 직무 또는 조직에 대해서 얼마나 만족하고 몰입하는가를 의미한다. 이직의도는 현재의 직무나 조직의 제도 및 보상 등에 대한 불만에 의해서 촉발될 수 있지만, 현재의 조직과 직무가 만족스러워도 더 나은 대안이 존재할 경우에 촉발될 수 있다(Mitchell & Lee, 2001).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3절 고용가능성

1. 고용가능성 개념

고용가능성은 '고용하다(employ)'라는 동사와 '능력(ability)'이란 명사를 합성하여 만든 것으로 고용자가 아닌 피고용자 즉 조직구성원들의 능력을 말한다. 이는 결국 기업이 몇 명의 사람을 고용할 수 있는가의 얘기가 아니라, 기업에서 일하는 조직구성원들이 고용될(지속될)가치가 존재하는가를 묻는 말이다. 또한 고용가능성이라는 개념의 근저에는 본인 스스로가 능동적으로 일하기 위해 지표를 만들어야 한다는 목적의식이 깔려 있다는 점이다.

자신의 고용가능성을 고려할 경우에는 자신의 능력이 노동시장에서 어느 정도 통용될 수 있는지(Forrier & Sels, 2003)에 대해 인지할 필요가 있다. 이러한 점에서 고려할 것이 '포터블 스킬(potable skill, 휴대 가능한 기능)'에 대한 인식으로 어떠한 직무를 할 수 있는 특정 능력이 있어야만 한다. 따라서 역량의 의미(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006)를 가지고 있다.

고용가능성은 유연성과 적응성을 갖고(Clarke, 1997) 고용관계를 획득하고 유지할 수 있는 능력이므로 일에 대해서 고용될 수 있는 능력으로 봤을 때(Baruch, 2001) 두 가지 요소로 구분해 볼 수 있겠다. 첫째는 고용안정을 유지시킬 수 있으며, 조직 안에서 새로운 요구에 절충하기 위해서 변화하는 직무와 역할을 유지하는 능력이며, 둘째는 조직 내에서든 조직 간이든 간에 노동시장에서 독립적으로 새로운 고용안정을 획득 할 수 있는 능력을 유지하는 것이다.

고용가능성을 일반적으로 정의하면 다양한 역량과 지식을 새롭거나 다른 조직에 가서도 사용할 수 있는 가능성(Civelli, 1998)이며 개인의 적응성(Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004)으로도 볼 수 있다. 가나에 도시히로(2000)는 고용되는 능력에는 두 가지의 의미가 포함되어 있다고 보고 있는데, 첫 번째가 근무

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

지인 기업이 고용조정을 실시할 경우 '조직을 떠나 노동시장에 나와도 다른 조직에 채용될 수 있는가'라는 의미이다. 일반적으로 강조되는 측면이 바로 이것인데, 이를 전직가능 능력이라 한다. 두 번째는 '지금 있는 조직에 계속 몸담고 있으면서, 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있는 존재인가'라는 의미이다. 이를 조직 내 실업자로 전락될 수 있는 가능성의 여부를 묻는 말이기도 한데, 이를 계속 고용가능성이라 한다.

Groot과 Massen van den Brink(1996) 또한 고용가능성을 두 가지 형태로 구분했는데 하나는 내부유연성(internal flexibility)으로 많은 수의 직무를 조직구성원들이 수행할 수 있는가 그리고, 조직내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행 할 수 있는 것을 말한다. 다른 하나는 외부이동성(external mobility)으로 한 직무에서 다른 직무로 이동하는 것과는 구별되는데 이것은 노동시장으로 나가는 방법을 말한다.

고용가능성 또는 기능적 유연성(functional flexibility)은 내부 노동 시장을 더 효과적으로 성취하는 것이라 볼 수 있으며(Atkinson, 1984), 조직구성원은 외부이동성을 높이기 위해서는 한 분야(지역)의 전문적인 지식이나 기술을 얻기보다는 가능한 다른 분야(지역)에서 새로운 영역의 전문적 기술을 습득하는 능력을 개발하는 것이 더 현명한 선택으로 볼 수 있다. 결과적으로 고용가능성의 정의를 다음과 같이 내릴 수 있다.

· 내부유연성: 많은 수의 직무를 수행할 수 있는 능력, 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행 할 수 있는 능력
· 외부이동성: 조직을 떠나 노동시장에 나와도 다른 조직에 채용될 수 있는 능력

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 고용가능성 연구결과

고용안정과 심리적 계약이 고용안정(employment security)에서 고용가능성 안정(employability security)으로 이동되는 방법들에 논의가 있다(Waterman, Waterman & Collard, 1994). 조직들이 직무안정과 수직적 상승을 통한 온정주의적 경력관리 책임 대신에 조직구성원들이 풍부한 일자리, 수평적 이동, 다양한 경력 방향 등 경력개발계획을 제시하고 있으며 이를 통해 조직구성원들은 자신의 경력개발에 더 큰 책임을 갖게 된다는 점이다.

경력성공은 조직구성원들의 심리적 만족 뿐만 아니라 조직구성원들을 동기부여 시켜 조직의 성과를 강화시켜주고(Peluchette, 1993), 이를 통해 조직구성원들의 정신적 건강과 삶의 질 등에 있어서 영향을 미치기 때문에 중요하다. 최근 들어 경력성공 요소인 고용가능성에 대해서 연구가 진행되었는데 크게 개인차원과 조직차원으로 구분할 수 있다.

먼저 개인차원에 있어서는 주로 고용가능성의 선행요소를 밝히려고 시고하고 있는데, 장은주와 박경규(2004, 2005)는 고용가능성에 영향을 미치는 주요 변수들에 있어서 성장욕구, 정치적 행동성향 그리고 다양한 비공식적 네트워크 크기가 유의미한 영향력을 미친다고 주장하고 있다. 그들은 조직구성원들이 성장요구가 강할수록, 정치적 행동성향을 강하게 보일수록 그리고 비공식적 네트워크 크기가 크다고 인식할수록 고용가능성을 높게 인식한다고 밝히고 있으며, 이런 영향력은 금융계 여성근로자(장은주·지성구, 2004) 및 공인회계사(정순여·장은주·김동욱, 2008)에게도 유사하게 적용된다고 주장하고 있다.

다음으로 조직차원에 있어서는 조직에서 제공하는 교육훈련의 중요성이 강조되고 있는데, 이규만과 구관모(2007)는 퇴직자를 대상으로 하여 전직지원 프로그램을 제공하였을 경우 고용가능성에 어떠한 영향력을 보이는 지를 밝히고자 하였다. 그들은 퇴직자들이 자신들에게 제공되는 전직지원 프로그램이 바로 업무에 활용 가능할 정도로 실용적이라는 인식을 할수록 높은 고용가능성을 보이고

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있다고 밝히고 있다.

사실 고용가능성과 조직과 직무에 대한 태도는 밀접한 관련성이 있으며 건강 차원에서도 의미를 가지고 있다(Berntson & Marklund, 2007). 고용가능성은 조직구성원들이 갖는 조직과 직무에 대한 태도에 긍정적인 영향력을 미칠 수 있는데, 변화에 대한 감정적 몰입과 변화와 관련된 긍정적 감정을 강화시키는 선행 요소로 보고 있다(Fugate & Kinicki, 2008). Groot과 Maassen van den Brink(2000)는 교육과 훈련(training)은 직접적으로 조직의 성과에 영향을 주는 것이 아니라 조직 내에서 다른 업무를 수행할 수 있다는 조직구성원들의 경력성공인 고용가능성을 높여주며 높아진 고용가능성이 조직에 대한 긍정적 태도 뿐만 아니라 임금향상의 결과로 이어진다고 주장하고 있다.

Sanders와 de Grip(2004) 역시 이러한 경력성공의 요소인 고용가능성이 기술수준이 낮은 조직구성원들에게도 적용이 될 수 있다고 보았는데 만일 기술수준이 낮은(low-skilled) 조직구성원들에게 교육훈련 참여와 업무유연성(task flexibility)을 보장해 줄 경우 고용가능성을 높게 인식하고 성과로 이어질 수 있다고 밝히고 있다. 특히 교육훈련의 경우 회사 내부 노동시장 안에서 다른 업무를 수행할 수 있는 기회의 향상에 큰 영향을 준다고 주장하고 있다. 이러한 관점에서 봤을 때 경력성공의 요소인 고용가능성은 조직구성원들의 직무와 조직에 대한 태도에 긍정적인 영향력을 보일 것(Groot & Maassen van den Brink, 2000)이며 조직의 주요한 성과로도 이어질 것임을 알 수 있다(Hallier & Butts, 1999).

고용가능성과 이직의도와의 관계에 있어서(Benson, 2006) 고용가능성은 다른 많은 직무를 수행할 수 있는 능력, 다른 조직에 가서도 얼마든지 직무를 수행할 수 있는 능력을 가지고 있기 때문에 이직의도는 높을 것으로 예상해 볼 수 있다. 조직이 지원하는 측면이 크면 자신의 능력이 높다고 인식하여 자신의 경력을 좀더 쌓고자 하는 의사로 인하여 조직에 남고자 하는 의무감 보다는 이직을 통해 자신의 경력관리를 하고자 할 가능성이 높기 때문이다.

Collection @ chosun

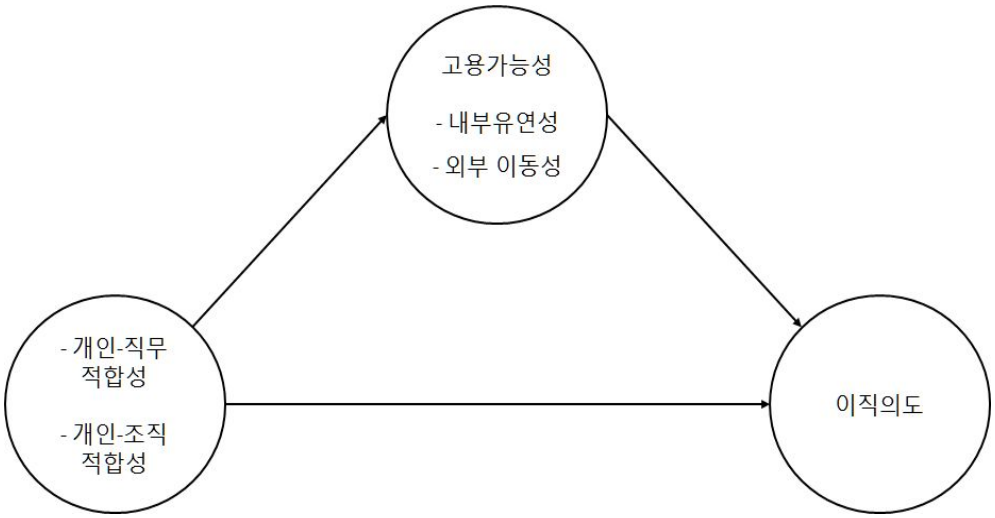
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅲ장 연구설계 및 연구방법

제1절 연구모형과 연구가설

1. 연구모형

본 장에서는 지금까지의 선행연구들을 통해 개인-직무 적합성, 개인-조직적합성이 조직구성원들의 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 또한 이들 사이의 관계에서 고용가능성의 매개효과를 검증하고자 한다. 조직구성원들이 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 조직과 적합하다고 인식하면 다른 조직으로의 이직의도는 낮아진다는 것이며 이때 경력성공에 기반한 고용가능성이 매개역할을 수행한다는 것이다. 본 연구의 연구모형은 아래 <그림 3-1>과 같다.



<그림 3-1> 연구모형

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구모형의 설정을 위하여 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 고용가능성, 이직의도에 대한 여러 연구들을 고찰하였으며 이론연구 부분에서 제시된 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성을 독립변수로 이용하였다. 종속변수는 이직의도이다. 또한 고용가능성을 매개변수로 설정하였는데 고용가능성을 내부유연성과 외부이동성으로 구분하였다. 인구통계 변수인 성별, 연령, 근속년수, 학력, 직급 등을 통제변수로 설정하여 실증분석을 실시하였다. 모형설정에 이용된 선행연구들은 본 연구의 2장 문헌연구 부분에 기술되어 있다.

2. 연구가설

기존의 연구들과 이미 제시된 연구모형을 기반으로 하여 두 가지 차원에서 가설을 설정하였는데 직접효과(direct effect) 가설과 매개효과(mediating effect) 가설이다. 먼저 직접효과 가설은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력이며, 매개효과 가설은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 고용가능성이 매개한다는 것이다.

1) 직접효과 가설

개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 이직의도에 중요한 선행변수로서의 역할을 수행할 것으로 예상되는데 두 변수 모두 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것으로 판단하였다. 먼저 개인-직무 적합성과 직무태도간의 관계를 살펴보면 개인-직무 적합성이 직무 스트레스(Edward, 1991), 직무 수행(Lauver & Kristof-Brown, 2001; Caldwell & O'Reilly, 1990), 이직의도(Lauver & Kristof-Brown, 2001), 직무만족(Lauver & Kristof-Brown, 2001)에 유의미한 관련이 있다는 결과들이 제시되고 있다. 특히 개인-직무 적합성이 욕구-공급 측면에서 측정된 경우에는 적합성과 직무 성과 간에 유의미한 결과들이 나타나지 않았으나 요구-능력 측면에서 적합성이 측정된 경우에는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무 적합성과 직무성과 간에 정(+)의 관계가 있다고 주장하고 있다(Ivancevich, 1979; Caldwell & O'Reilly, 1990).

만일 개인의 욕구를 직무가 공급하여 충족시켜 주면 개인은 직무에 대해 호의적일 것이며 이는 직무만족이나 직무몰입과 같은 긍정적인 직무 태도로 나타날 것이며, 결과적으로 맥락성과를 향상시키게 된다는 것이다(Morrison, 1994; Organ, 1990; Organ & Ryan, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). 이와 같은 논의들을 토대로 보면 개인-직무 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 예상된다.

한편 개인-조직 적합성 역시 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다. 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 태도에 영향력이 나타나고 있는데 Lauver & Kristof-Brown(2001)의 연구에서 개인-조직 적합성과 조직시민행동간 긍정적인 관계가 있음이 나타났으며, Cable & DeRue(2002) 역시 조직시민행동을 높이고 있다고 제시하고 있다. 메타연구를 수행한 Kristof-Brown과 동료들(2005) 뿐만 아니라 성지영 등(2008)도 개인에 대한 조직시민행동과 조직에 대한 조직시민행동의 중요한 선행변수로서의 역할을 수행한다고 보고 있다.

개인-조직 적합성은 조직에 대한 태도 중 조직몰입의 하위변수인 규범몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며(O'Reilly et al., 1991) Cable & Judge(1996) 역시 긍정적 영향력이 나타난다고 밝히고 있다. 직무만족과의 관계에 대해서도 다수의 연구가 진행되어 유의한 결과를 보여주었는데 O'Reilly와 동료들(1991)도 조직과 개인 가치관의 적합이 직무만족과 긍정적인 영향이 있음을 발견하였다.

개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 있어서는 개인-조직 적합성이 이직의도와 부(-)의 상관관계가 나타나고 있다고 주장하고 있는데 Chatman(1991)은 개인-조직 적합성이 높으면 이직의도가 낮아진다고 보았다. 그 외에도 다양한 연구들에서 개인-조직 적합성과 이직의도 간에 유의한 부(-)의 관계가 발견되었다(O'Reilly et al., 1991; Cable & Judge, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable & DeRue, 2002). 뿐만 아니라

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Kristof-Brown과 동료들(2005)의 메타분석 결과에서도 개인-조직 적합성이 이직의도에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. 이를 토대로 보면 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.

가설 1-1. 개인-직무 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.

가설 1-2. 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.

2) 매개효과 가설

높은 수준의 개인-조직 적합성이 개인수준의 결과변수에 미치는 긍정적인 영향은 어느 정도 지지를 받고 있다. 그러나 구체적으로 어떠한 과정을 통해 적합성이 결과변수에 영향을 미치는 지에 대해서는 아직 연구가 부족한 실정이다. Kristof(1996), Verquer, Beehr & Wagner(2003) 그리고 Kristof-Brown과 동료들(2005)의 연구에서도 매개변수가 아닌 조절변수에 대해 언급한 정도이다. 국내 연구의 경우는 박원우·고수경(2006)의 연구에서 개인-조직 적합성과 개인의 태도변수 간의 관계에 있어 프로세스 갈등(process conflict)의 매개효과를 검증하고 있다.

이제까지 적합성-성과의 관계를 매개하는 개인 및 상황적 특성에 대한 심층적인 연구의 필요성은 제기되어 왔다(Kristof-Brown et al., 2005). 이에 본 연구에서는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 영향을 미치는 과정을 설명하는 매개변수로 고용가능성의 매개역할을 살펴보고자 한다.

고용가능성의 선행변수 뿐만 아니라 결과변수에 대한 연구를 통해서(Van Dam, 2004) 고용가능성은 조직과 직무에 대한 태도와 밀접한 관련성이 있으며(Benson, 2006; De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009) 특히 이직의도와

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 관련성을 살펴보면, 조직 외부에서 고용관계를 얻고 충분하게 업무를 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다고 인식하는 조직구성원들은 현재 자신이 속한 조직보다는 외부 노동시장에서 더 큰 보상을 얻고자 이직 의사를 보이게 된다(Benson, Finegold & Mohrman, 2004). 사실 승진과 급여(Price & Mueller, 1986; Mobley, 1982), 장래성 및 복리후생(김은정·유태용, 2004) 경력(김은상, 2002; 박지현·탁진국, 2008; 장은미, 1997a; Bedeian, Kemery & Pizzolatto, 1991) 그리고 고용형태를 포함한 장기적 고용관계의 유지(김종관·윤준섭, 2007; 이덕로·김찬중, 2006) 등은 이직의도의 주요한 선행요소로 볼 수 있다.

이직의도의 의미가 현재 조직을 떠나고자 하는 것이며 외부이동성의 의미가 다른 조직에서 높은 임금 및 승진보장, 복리후생을 받으며 업무를 수행할 수 있고 충분한 고용관계를 지속할 수 있는 능력이라고 봤을 때 두 개념 모두 현재 자신이 속한 조직을 벗어난다는 점에서 상호 밀접한 관련성을 살펴볼 수 있다. 이와 같은 논의를 토대로 보면 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 고용가능성이 매개역할을 할 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.

가설 2-1. 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.

가설 2-2. 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 변수의 조작적 정의와 측정

1. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 측정하기 위해서 선행연구(Lauver & Kristof-Brown, 2001; Saks & Ashforth, 1997, 2002; 성지영 등, 2008, 신유형, 2008)에서 사용한 문항을 본 연구에 적합한 문항으로 수정한 후 측정하였다. 먼저 개인-직무 적합성은 Cable & DeRue(2002), Lauver & Kristof-Brwon(2001), 그리고 Saks & Ashforth(1997, 2002)의 연구에서 사용된 개인-직무 적합성 척도들을 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였다.

개인-직무 적합성에 대해 해당 개인이 지각하는 정도를 반영하였으며, 개인-직무 적합성의 하위 개념인 요구-능력 및 욕구-충족 적합성을 측정하는 문항들을 포함하였다. 주요 설문문항들로 "내가 가진 지식, 기술, 능력은 내가 수행하는 직무의 요건에 잘 맞는다" 등이며 총 5개 문항으로 측정하였다. 개인-조직 적합성은 Saks & Ashforth(1997)의 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였는데 개인에게 자신의 속성과 자신이 속한 조직의 속성이 어느 정도 잘 맞는지를 묻는 것이며 목표나 가치와 같은 개인-조직 적합성의 특정한 측면을 파악하였다. 주요 설문문항들로 "나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치 한다" 등이며 총 4개 문항으로 측정하였다.

2. 고용가능성

고용가능성은 경력성공의 주요한 요소로서 다양한 지식과 기술을 바탕으로 더 좋은 고용관계를 획득하고 유지할 수 있는 능력으로 정의내릴 수 있다(Brown, Hesketh & Williams, 2003; Civelli, 1998; Van Buren Ⅲ, 2003; Waterman

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

et al., 1994). 고용가능성은 내부 노동시장과 외부시장에서 통용될 수 있어야 하므로(Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sanders & de Grip, 2004) 고용가능성을 내부노동시장에서의 고용관계 획득과 유지의 개념인 '내부유연성'과 외부노동시장에서의 고용관계 획득과 유지의 '외부이동성'으로 구분하였다.

내부유연성은 조직 내에서 필요한 다양한 직무를 수행할 수 있는 능력, 즉 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 충분히 수행 할 수 있는 능력을 의미하며, 외부이동성은 현재 자신이 속한 조직을 떠나 외부노동시장에 나와도 다른 조직에 채용되고 충분히 업무를 수행할 수 있는 능력을 의미한다. 고용가능성 측정을 위해 기존 연구들을 참조하여(장은주·박경규, 2004, 2005; Ellig, 1998; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sanders & de Grip, 2004) 본 연구에 맞게 수정, 보완 하였으며 주요 설문문항의 경우 내부유연성은 '조직에서 현 업무 외의 일을 수행할 수 있는 능력이 높다' 등이며 총 6개 문항으로 측정하였다. 외부이동성의 주요설문 문항은 '다른 회사에서 나를 원하는 곳이 많다' 등이며 총 5개 문항으로 측정하였다.

3. 이직의도

이직의도는 조직구성원들이 자신이 속한 조직을 떠나 다른 조직으로 이동하려는 의도를 나타내는 것으로 기존의 연구에서 조직몰입, 직무만족 등과 같은 조직유효성 변수와 부(-)적인 관계가 있는 것으로 검증되어 왔다. 본 연구에서는 Waldman과 동료들(1990)에서 활용한 이직의도 문항을 수정하여 활용하였는데 주요 설문문항은 "가능한 한 현재 조직에 계속 근무하고 싶다(역변수)" 등이며 총 4개 문항으로 측정하였다.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3절 조사방법과 표본구성

1. 조사방법

본 연구의 실증분석을 위한 설문지는 크게 3 부분으로 구성되어 있으며 아래의 <표 3-1>에 제시되어 있다. 먼저 개인-직무, 개인-조직 적합성이 독립변수, 이직의도는 종속변수 그리고 고용가능성이 매개변수로 이용되었으며, 매개변수인 고용가능성은 내부유연성과 외부이동성으로 구분하였다. 통제변수는 인구통계 변수로써 성별, 연령, 근속년수, 학력, 정규직 여부, 직급 등을 이용하였다.

<표 3-1> 설문의 구성

변 수 명		문항수	문항번호
개인-직무 적합성		5	A1, A2, A3, A4, A5
개인-조직 적합성		4	A6, A7, A8, A9
고용가능성	내부유연성	6	B1, B2, B3, B4, B5, B6
	외부이동성	5	B7, B8, B9, B10, B11
이직의도		4	C1, C2, C3, C4
인구통계변수	성별, 연령, 근속년수, 학력, 정규직 여부, 직급 등		각 1개 문항

설문의 각 문항은 주로 리커트 5점 척도와 명목척도를 이용하였는데 '전혀 아니다' 1점, '아니다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우그렇

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다'에 5점을 주었다. 인구통계 변수는 명목척도 등을 이용하여 측정하였다.

본 연구의 설문조사를 위하여 모형설정에 기본이 되는 기존의 유사연구의 구성요소를 중심으로 설문지를 작성하였는데 본 연구에 맞게 연구자가 수정하여 구성하였다. 다만 설문문항에 있어서 전문가의 검증을 통해 설문에 따르는 오차를 최대한 줄이려 노력했다. 문장이 애매하거나 처음 보는 문항이라 생소하여 까다롭다고 생각하는 질문 등을 수정하였으며, 수정된 설문지를 본 연구에 이용하게 되었다.

설문자료의 분석방법은 SPSS 20.0 통계패키지를 이용하였다. 먼저 표본에 대한 빈도분석을 실시하였다. 연구가설의 검증을 위해 변수의 타당성과 신뢰성을 검증하였으며 이를 토대로 본 연구에서 설정한 변수를 구성하여 평균, 표준편차 등 기술통계량 분석을 실시하였다. 이후 변수들 간 상관관계 분석 및 연구가설 검증을 위한 회귀분석을 실시하였다. 변수의 타당성 검증은 요인분석(factor analysis)을 통해 확인하였으며 신뢰성(reliability) 검증은 Cronbach's α값으로 확인하였다. 회귀분석의 경우 Baron & Kenny(1986)의 3단계 분석을 실시하여 고용가능성의 매개효과를 검증하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 조사개요 및 표본구성과 분포

본 연구는 광주광역시와 전라남도에 근거를 둔 기업을 대상으로 하여 이들 기업에 근무하고 있는 조직구성원들을 표본으로 설정하였다. 본 연구의 가설은 설문을 통한 분석으로 검증을 실시하였다. 설문을 위한 표본의 설정을 위해 임의표본방식을 통해 표본을 추출하였다. 설문지의 수거와 배포는 20개 기업을 직접 방문하여 배포하고 수거하였다. 설문조사 기간은 2016년 8월말에서 10월말까지 약 2개월에 걸쳐 이루어졌다.

총 300부가 배포되었으며, 162부를 수거하였다. 사전에 허락을 받고 직접 방문하여 수거하였기 때문에 비교적 높은 수거율을 보였다. 수거된 설문지중 많은 설문문항을 누락하였거나 하나의 응답만을 계속 하는 등 무성의하다고 판단된 6부를 제외한 156부를 분석에 활용하였다. 설문에 응답한 유효표본의 인구통계분포는 <표 3-2>에 제시되어 있다.

우선 성별분포를 살펴보면 남자가 107명(69.0%), 여자가 48명(31.0%)으로 나타나 남성의 비율이 여성에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 연령별 분포를 살펴보면 20대가 30명(19.5%), 30대가 96명(62.3%), 40대가 20명(13.0%), 50대 이상 8명(5.2%)으로 나타났다. 평균연령은 34.9세로 나타났다. 근속년수별 분포를 살펴보면 1년 이하 20명(13.6%), 2-5년 52명(32.4%), 6-10년 44명(29.9%), 11-15년 14명(9.5%), 16년 이상 17명(11.6%)으로 나타났다. 평균 근속년수는 7.4년이다.

학력별 분포를 살펴보면 고졸 26명(16.8%), 전문대졸 31명(20.0%), 대졸 93명(60.0%), 대학원졸 이상 4명(2.6%)으로 나타났다. 정규직 여부 분포를 살펴보면 정규직 95명(62.1%), 비정규직/계약직 57명 37.3%로 나타났다. 직급별 분포를 살펴보면 사원/대리급 102명(68.9%), 의사결정 권한이 있는 과장 이상의 경우 46명(31.1%)이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-2> 인구통계 분포

구 분		빈 도	비 율 (%)
성별	남성	107	69.0
	여성	48	31.0
연령	20대	30	19.5
	30대	96	62.3
	40대	20	13.0
	50대 이상	8	5.2
근속년수	1년이하	20	13.6
	2-5년	52	35.4
	6-10년	44	29.9
	11-15년	14	9.5
	16년 이상	17	11.6
학력	고졸	26	16.8
	전문대졸	31	20.0
	대졸	93	60.0
	대학원졸 이상	4	2.6
정규직 여부	정규직	95	62.1
	비정규직/계약직	57	37.3
직급	사원/대리급	102	68.9
	과장이상	46	31.1
업종	일반제조업	47	30.7
	전기/전자 등	40	26.1
	자동차/기계 등	3	2.0
	화학/제약 등	12	7.8
	금융/증권 등	7	4.6
	도소매/유통 등	11	7.2
	기타	32	20.9
종업원수	100명 이하	58	56.3
	101-299명	6	5.8
	300명 이상	39	37.9

주) 인구통계변수별 빈도의 합과 표본수(n=156)의 차이는 결측값임.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

업종별 분포를 살펴보면 일반제조업 47명(30.7%), 전기/전자 40명(26.1%), 자동차/기계 3명(2.0%), 화학/제약 12명(7.8%), 금융/증권 7명(4.6%), 도소매/유통 11명(7.2%), 기타 32명(20.9%)으로 나타났다. 마지막으로 기업규모를 고려하여 종업원 수 분포를 살펴보았는데 100명 이하 58명(56.3%), 101-299명 6명(5.8%), 300인 이상 39명(37.9%)로 나타났다.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅳ장 실증분석 결과

제1절 기술통계, 신뢰성 및 타당성

1. 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 설정된 변수들이 개념적으로 타당한가(construct validity)의 여부를 검증하기 위해서 요인분석을 실시하였으며, 각 변수들의 신뢰도(reliability) 측정을 위해서 동일한 측정을 위한 문항 간 평균적 관계에 근거한 내적 일관성(internal consistency) 검토를 위해 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 구하였다. 결과는 다음의 <표 4-1>에서 부터 <표 4-3>에 제시되어 있다.

먼저 본 연구에서 설정한 변수의 구성타당성 검증을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였는데 변수들을 요인으로 묶어냄에 있어 정보의 손실을 최대한 줄이면서 많은 변수를 가능한 적은 요인으로 줄이고, 요인간의 독립성을 유지한 상태에서 최초의 해를 명확하게 하였다. 요인회전을 위해 상관관계를 0으로 가정하였으며 직각회전(orthogonal rotation) 방법 중 배리맥스(varimax) 방식을 사용하였다. 요인적재치(factor loading)값은 .4 이상인 값을 기준으로 하였다.

개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성의 요인분석 결과는 <표 4-1>에 제시되어 있다. 표를 살펴보면 2개의 요인으로 구분되는 것으로 나타났는데 적합성의 경우 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성으로 명확하게 구분되고 있었다. 적재값 누적비율(%)은 72.56%를 보이고 있으며 각 설문문항의 적재치 역시 기준 정도인 .4 이상의 값을 보이고 있다.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-1> 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 요인분석 결과

나는..	Factor 1 개인-조직 적합성	Factor 2 개인-직무 적합성
A1. 현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.	.153	**.815**
A2. 현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.	.037	**.930**
A3. 나의 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.	.305	**.736**
A4. 나의 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.	.311	**.480**
A5. 나는 직업을 통해 내가 하고 싶은 일을 할 수 있다.	.343	**.436**
A6. 나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.	**.868**	.203
A7. 나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.	**.896**	.166
A8. 나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.	**.892**	.190
A9. 나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.	**.884**	.073

설명된 총분산									
성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적
1	4.88	54.18	54.18	4.88	54.18	54.18	3.93	43.64	43.64
2	1.65	18.38	72.56	1.65	18.38	72.56	2.60	28.92	72.56

다음으로 고용가능성과 이직의도의 요인분석 결과는 <표 4-2>에 제시되어 있다. 표를 살펴보면 고용가능성 2개 요인, 이직의도 1개 요인 등 총 3개의 요인으로 구분되고 있다는 것을 알 수 있는데 고용가능성은 내부유연성, 외부이동성으로 구분되고 있으며, 이직의도와도 명확하게 구분되고 있었다. 각 요인들의 적재 값 누적비율(%)은 59.31%를 보이고 있으며 각 설문문항의 적재치 역시 기준으로 제시되고 있는 .4 이상의 값을 보이고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-2> 고용가능성과 이직의도 요인분석 결과

나는..	Factor 1 내부 유연성	Factor 2 외부 이동성	Factor 3 이직 의도
B1. 내가 속한 조직에서 현재 수행하고 있는 업무 외의 일을 수행할 능력이 높다.	**.738**	.202	.074
B2. 내가 속한 조직에서 하고 있는 업무가 없어져도 다른 업무를 할 수 있다.	**.783**	.115	-.045
B3. 내가 속한 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있다.	**.770**	.170	-.221
B4. 내가 속한 조직 내에서 다른 많은 수의 직무를 수행 할 수 있다.	**.687**	.272	-.187
B5. 다른 부서(팀)로 자리를 옮겨도 그 부서 (팀) 일을 훌륭히 수행할 능력이 있다.	**.733**	.215	-.210
B6. 현재 내가 하고 있는 업무 외에는 다른 업무를 할 수 없다(R).	**.565**	-.148	.010
B7. 다른 회사에서 나를 원하는 곳이 많다.	.181	**.821**	.000
B8. 스카우트 전문회사에서 자주 이직과 관련해 제의를 받는 편이다.	-.011	**.853**	.105
B9. 다른 회사에 가서도 높은 대우를 받을 수있다.	.262	**.827**	-.011
B10. 외부 노동 시장에 나가면 갈 곳이 많다.	.084	**.739**	.086
B11. 외부에서 일자리를 제의하는 곳이 별로 없다(R).	.099	**.524**	.122
C1. 가능한 한 현재 조직에 계속 근무하고 싶다(R).	-.144	.037	**.827**
C2. 어떠한 상황에서도 자발적으로 조직을 떠나지는 않을 것이다(R).	-.018	.063	**.864**
C3. 우리 조직을 떠나는 것을 꺼려한다(R).	-.044	.032	**.749**
C4. 상황이 허락하는 한 이 조직을 떠나고 싶다.	-.137	.155	**.580**

설명된 총분산									
성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적
1	4.32	28.80	28.80	4.32	28.80	28.80	3.24	21.59	21.59
2	2.96	19.74	48.54	2.96	19.74	48.54	3.16	21.08	42.67
3	1.62	10.77	59.31	1.62	10.77	59.31	2.50	16.64	59.31

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

본 연구에서는 설정한 변수들의 신뢰성(신뢰도: reliability)를 검증하기 위하여 응답의 내적일관성(internal consistency)을 조사하는 방법인 Cronbach' α 값을 계산하였다. <표 4-3>에서 볼 수 있듯이 변수의 Cronbach' α값들을 제시하고 있는데 일반적으로 α값이 .6 이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다(채서일, 1997). 분석결과 Cronbach' α값에 있어서 모든 변수들이 .7이상의 값을 보이고 있어 신뢰도를 확보하고 있었다.

<표 4-3> 변수들의 신뢰계수

구 분		Cronbach' α
개인-직무 적합성		.821
개인-조직 적합성		.932
고용가능성	내부유연성	.821
	외부이동성	.824
이직의도		.764

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 변수의 기술통계량과 상관관계

변수들의 타당성과 신뢰성 검증에 의해 채택한 설문문항을 기초로 하여 각 변수들의 평균과 표준편차 그리고 최소값과 최대값을 구하였는데 결과는 <표 4-4>에 제시되어 있다. 먼저 개인-직무 적합성은 3.45, 개인-조직 적합성은 3.03으로 나타났다. 표본으로 설정된 조직구성원들의 경우 자신이 속한 조직보다 자신의 직무에 좀 더 적합하다는 인식을 갖는 것으로 나타났다. 고용가능성에 있어서 내부유연성은 3.76 외부이동성은 2.91로 나타났다.

내부적으로 다양한 업무수행이 가능하며 충분히 직무를 맡을 수 있다는 정도가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 반면에 자신의 외부노동시장에서의 가치를 나타내주는 외부이동성은 내부유연성에 비해서는 다소 낮은 편임을 알 수 있다. 조직구성원들의 이직의도는 2.79로 나타났다.

<표 4-4> 변수들의 평균, 표준편차, 최소값과 최대값

구 분		평균	표준편차	최소값	최대값
1. 개인-직무 적합성		3.45	0.62	2.00	5.00
2. 개인-조직 적합성		3.03	0.90	1.00	5.00
고용가능성	3. 내부유연성	3.76	0.65	2.00	5.00
	4. 외부이동성	2.91	0.79	1.00	5.00
5. 이직의도		2.79	0.79	1.00	5.00

본 연구에서 설정한 변수들 간의 상관관계는 <표 4-5>에 제시되어 있다. 먼저 개인-직무 적합성은 고용가능성인 내부유연성(r=.545, p<.001)과 외부이동성(r=.299, p<.001)과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 내부유연성과 상관관계 계수가 외부이동성에 비해 높게 나타나고 있어 더욱

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

밀접한 관련성이 있음을 알 수 있다. 이직의도(r=−.388, p<.001)와는 유의미한 부(−)의 상관관계를 보이고 있었다. 개인−조직 적합성의 경우 고용가능성인 내부유연성(r=.286, p<.001)에는 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 반면에 외부이동성(r=.133, n.s)과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이직의도(r=−.522, p<.001)와는 유의미한 부(−)의 상관관계를 보이고 있었다. 고용가능성인 내부유연성은 외부이동성(r=.320, p<.001)과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며 이직의도(r=−.226, p<.01)와는 유의미한 부(−)의 상관관계를 보이고 있었다. 한편 외부이동성은 이직의도(r=.139, n.s)와 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

<표 4−5> 변수들의 상관관계

구 분	1	2	3	4
1. 개인−직무 적합성	1.000			
2. 개인−조직 적합성	.562***	1.000		
3. 내부유연성	.545***	.286***	1.000	
4. 외부이동성	.299***	.133	.320***	1.000
5. 이직의도	−.388***	−.522***	−.226**	.139

주) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 연구가설 검증

1. 직접효과 가설검증

개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 직접효과 가설의 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 먼저 인구통계 변수들을 통제변수로 하고 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 독립변수로 설정하였고 이직의도를 종속변수로 설정하여 분석을 실시하였다. 인구통계변수들은 더미(dummy) 처리하였다. 회귀분석 결과는 <표 4-6>에 제시되어 있으며 표준화된(standardized) 회귀계수를 제시하였다.

이직의도에 미치는 영향에 있어서 먼저 인구통계변수들의 영향력은 나타나지 않고 있었다. 이론변수의 경우 개인-직무 적합성이 유의미한 부(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=-.286, p<.01). 따라서 조직구성원들이 자신이 현재 수행하고 있는 직무에 적합하다고 인식할 경우 이직의도가 낮아지고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 개인-조직 적합성도 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=-.391, p<.001). 이를 통해서도 개인이 자신이 속한 조직에 적합하다고 인식하면 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과를 통해 본 연구에서 설정한 가설 1은 지지되고 있는데 하위가설인 가설 1-1은 개인-직무 적합성이 조직구성원들의 이직의도를 낮춘다는 가설로서 검증결과 지지되고 있으며, 가설 1-2는 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 이직의도를 낮춘다는 가설로서 검증결과 지지되었다는 것을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-6> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향

종속변수 / 독립변수	이직의도	
	M1	M2
통제변수		
성별	.165	.132
연령	.047	.080
근속년수	-.151	-.160
학력	-.140	-.055
정규직 여부	.023	.037
직급	.050	.075
이론변수		
개인-직무 적합성		-.286**
개인-조직 적합성		-.391***
R^2	.059	.315
$\triangle R^2$		
F-Value	1.362	7.357***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값이며, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리 하였음(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 정규직 여부: 정규직 1 비정규직/계약직 0, 직급: 과장이상 관리자급 1 대리이하 사원급 0)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 매개효과 가설검증

본 연구에서 설정한 고용가능성의 매개효과 가설검증을 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)의 3단계 회귀분석을 살펴보면 매개변수의 경우 3단계의 회귀분석을 통해 매개역할의 여부가 판단되는데 첫 단계에서 독립변수가 매개변수와 유의한 관계가 있고, 둘째 단계에서 독립변수가 종속변수와 유의한 관계가 있으며, 셋째 단계에서 매개변수가 종속변수와 유의한 관계를 가지되 이 단계의 독립변수 효과가 둘째 단계의 효과보다 적을 때 매개관계가 성립된다고 보았다. 매개관계에서 독립변수가 종속변수에 오직 매개변수를 통해서만 영향력이 나타나는 경우가 완전매개이며 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 셋째 단계 회귀분석 때에 둘째 단계 회귀분석 때보다 작으면 부분매개효과(partial mediating effect)를 갖게 된다(Baron & Kenny, 1986).

매개효과 검증에서는 두 가지 가정들이 충족될 때 적용할 수 있다. 첫 번째 가정은 매개변수가 측정오류를 지니지 말아야 한다는 것이다. 두 번째 가정은 종속변수가 매개변수에 영향을 미치지 말아야 한다는 것이다. 만약 이 가정들이 충족되지 못하면 Lisrel과 같은 구조방정식모형(structural equation model)이 더욱 적절한 기법이다(Baron & Kenny, 1986).

본 연구에서 3단계 매개회귀분석을 사용하기 위해서 이 가정들에 대해 검토하였다. 먼저 두 번째 가정과 관련하여 지금까지 연구 결과에 따르면 종속변수인 이직의도가 매개변수인 고용가능성에 영향을 미친다는 증거가 없고, 첫 번째 가정과 관련하여서도 매개변수인 고용가능성에 대한 선행연구들을 통해 검증된 문항을 활용하였으며 타당도와 신뢰도를 통해 봤을 때 매개회귀 분석 활용에 따른 가정을 충족시켰다고 판단하였다.

분석결과는 <표 4-7>에 제시되어 있다. 다만 Baron & Kenny(1986)의 분석에 있어서 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 직접효

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

과의 결과인 <표 4-6>도 참조해야만 한다. <표 4-7>에 제시되어 있는 것과 같이 첫 번째 단계를 위해 본 연구에서 설정한 매개변수인 고용가능성을 종속변수로 하고 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성을 독립변수로 하여 분석을 실시하였다.

분석결과 개인-직무 적합성이 고용가능성인 내부유연성, 외부이동성 모두에 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=.551, p<.001; beta=.351, p<.001). 반면에 개인-조직 적합성은 고용가능성인 내부유연성과 외부이동성에 유의미한 영향력이 나타나지 않고 있다(beta=-.089, n.s; beta=-.062, n.s). 이를 통해 개인-직무 적합성에 대한 첫 번째 단계가 충족되고 있다는 것을 알 수 있다.

두 번째 단계의 경우 <표 4-6>에서 제시한 결과에서와 같이 개인-직무 적합성이 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향력이 나타나고 있었다. 비록 개인-조직 적합성도 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향력이 나타나고 있지만 첫 번째 단계의 조건을 충족시키지 못하고 있으므로 개인-직무 적합성만이 두 번째 단계까지를 충족시키는 것으로 나타났다.

마지막으로 <표 4-7>에서 살펴볼 수 있듯이 세 번째 단계에 있어서 이직의도를 종속변수로 하고 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 그리고 고용가능성인 내부유연성, 외부이동성을 독립변수로 설정하여 분석을 실시하였다. 분석결과 Baron과 Kenny(1986)의 모형에 근거하여 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 외부이동성이 유의미한 영향력이 나타나고 있었다(beta=.277, p<.001).

개인-직무 적합성의 경우 유의미한 영향력이 보이고 있으나 고용가능성 변수들을 포함하여 분석한 결과가 포함하지 않고 분석한 결과에 비해 회귀계수 값이 낮아지고 있어(beta=-.286 → beta=-.225) 외부이동성이 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 부분적으로 매개하고 있다는 것을 알 수 있다. 반면에 내부유연성의 매개효과는 나타나지 않았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-7> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 : 고용가능성의 매개역할

종속변수 / 독립변수	고용가능성		이직의도
	내부유연성	외부이동성	
통제변수			
성별	.080	.117	.108
연령	.024	-.010	.085
근속년수	-.137	-.434**	-.054
학력	.014	-.179*	-.004
정규직 여부	.056	-.046	.056
직급	-.024	.164	.027
이론변수			
개인-직무 적합성	.551***	.351***	-.225*
개인-조직 적합성	-.089	-.062	-.384***
매개변수			
내부유연성			-.106
외부이동성			.277***
R^2	.275	.235	.375
F-Value	6.079***	4.919***	7.559***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값이며, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리 하였음(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 정규직 여부: 정규직 1 비정규직/계약직 0, 직급: 과장이상 관리자급 1 대리이하 사원급 0)

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이와 같은 연구결과를 토대로 가설 2의 경우 부분적으로 지지되고 있다는 것을 알 수 있는데 가설 2-1 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이라는 가설은 부분적으로 지지되고 있는 반면에 가설 2-2 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이라는 가설은 지지되지 못하였다. 본 연구에서 설정한 연구가설의 지지여부는 아래의 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 가설검증 결과

연구가설	지지여부
직접효과 가설	
가설 1. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.	O
가설 1-1. 개인-직무 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.	O
가설 1-2. 개인-조직 적합성은 조직구성원들의 이직의도를 낮출 것이다.	O
매개효과 가설	
가설 2. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.	△
가설 2-1. 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.	△
가설 2-2. 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 고용가능성이 매개할 것이다.	×

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 추가분석

본 연구에서 설정한 고용가능성의 경우 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성과 이직의도와의 관계에서 매개할 것으로 보았지만 고용가능성의 조절효과에 대한 것도 고려해 볼 수 있어 이를 추가적으로 분석을 실시하였다. 즉, 고용가능성이 높은 경우와 낮은 경우에 따라 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력이 달라 질 수도 있다는 것이다. 조절효과 분석을 위해 변수간의 상호작용 항을 설정하였는데 센터링 방식으로 설정(ex, 개인-직무 적합성 평균값-개인-직무 적합성*내부유연성 평균값-내부유연성 등)하여 다중공선성 문제를 해결하고자 하였다. 표준화된 회귀계수를 통해 조절효과가 나타나는지를 검증하였으며 분석결과는 <표 4-9>와 같다.

먼저 내부유연성의 조절효과를 살펴보았는데 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성과 내부유연성과의 상호작용항 모두 유의미한 영향력이 나타나지 않았다(beta=.139, n.s; beta=-.102, n.s). 이를 통해 내부유연성의 조절효과는 나타나지 않고 있음을 알 수 있었다. 다음으로 외부이동성의 조절효과도 살펴보았는데 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성과 외부이동성의 상호작용항 모두 유의미한 영향력이 나타나지 않았다(beta=-.016, n.s; beta=-.089, n.s). 이와 같은 분석결과를 살펴보면 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 고용가능성의 조절효과가 나타나지 않고 있다는 것을 알 수 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-9> 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 : 고용가능성의 조절역할

종속변수 / 독립변수	이직의도			
	M1	M2	M3	M4
통제변수				
성별	.137	.148	.101	.099
연령	.081	.053	.082	.077
근속년수	-.168	-.138	-.046	-.037
학력	-.055	-.036	-.009	-.013
정규직 여부	.040	.038	.049	.039
직급	.073	.059	.032	.041
이론변수				
개인-직무 적합성	-.152	-.127	-.277**	-.287**
개인-조직 적합성	-.397***	-.391***	-.375***	-.351***
조절변수				
내부유연성	-.061	-.073		
외부이동성			.261**	.262**
상호작용항				
개인-직무 적합성×내부유연성		.139		
개인-조직 적합성×내부유연성		-.102		
개인-직무 적합성×외부이동성				-.016
개인-조직 적합성×외부이동성				-.089
R^2	.318	.332	.367	.376
F-Value	6.569***	5.658***	8.182***	6.849***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값이며, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리 하였음(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 정규직 여부: 정규직 1 비정규직/계약직 0, 직급: 과장이상 관리자급 1 대리이하 사원급 0)

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제V장 결 론

제1절 연구결과 요약 및 의의

1. 연구결과 요약

본 연구는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 이직의도에 어떠한 영향력을 보이는 지를 살펴보는 것을 목적으로 하고 있으며 이때 고용가능성이 이들 사이의 관계를 매개한다는 것을 밝히고자 하였다. 즉, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성을 인식하게 되면 자신의 고용가능성이 내부유연성, 외부이동성이 증가되고 이러한 증가된 고용가능성을 통해 이직의도에 영향력을 보이게 된다는 것이다. 이를 토대로 직접효과 가설과 매개효과 가설을 연구가설로 설정하였으며 실증분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도를 감소시키는 중요한 선행요소임을 알 수 있다. 둘째, 개인-직무 적합성은 고용가능성인 내부유연성, 외부이동성을 높이는 것으로 나타났다. 반면에 개인-조직 적합성의 영향력은 나타나지 않았다. 셋째, 고용가능성 중 외부이동성은 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 부분적으로 매개하고 있었다. 내부유연성은 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 매개하지 못하고 있었다. 한편 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 고용가능성인 내부유연성과 외부이동성의 매개효과는 나타나지 않고 있었다.

이상과 같은 연구결과를 종합해 볼 때 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 규명할 수 있었다. 이직의도를 중요한 선행변수로서 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성의 의미 찾을 수 있는데 개인이 자신

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이 현재 수행하고 있는 직무에 대해 적합하다고 인식하는 경우 이직의도는 낮아진다. 또한 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 적합성 인식은 조직구성원들로 하여금 조직내부, 외부에서 고용가능성이 높다는 인식을 하도록 하며 특히 높아진 외부이동성을 통해 개인-직무 적합성이 이직의도를 낮추는 영향력이 줄어든다는 것을 알 수 있다.

만일 적합하다고 인식하면 자신이 수행하고 있는 직무를 자신이 속한 조직이 아닌 외부에서도 충분히 고용되어 직무를 수행할 수 있다고 판단하므로 이직의도에 대한 개인-직무 적합성의 영향력 크기가 줄어들 수도 있다는 것이다. 반면에 개인-조직 적합성의 경우는 자신이 속한 조직에 대해 적합하다고 하는 인식은 이직의도를 낮추는 직접적인 영향력만이 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

2. 연구의 의의

본 연구의 의의를 찾아보면 현재 많은 관심이 되고 있지만 고용가능성에 대한 연구한 결과들이 많이 수행되지 않고 있는 시점에서 고용가능성을 정의하고 고용가능성의 역할을 살펴보았다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 조직구성원들은 수많은 경쟁에 놓여있고, 열심히 일하면 그것이 옳다는 믿음이 사라지고 있으며, 임금 또한 꾸준히 상승하지도 않고, 때로는 일 자체 또한 없어지는 경우도 많다. 'job for life'라는 심리적 계약의 약속은 드물어지고 있다(Watts, 1996). 또한, 기업은 조직구성원들을 비용으로 보고 있는 현실에서 기업들은 환경에 맞는 새로운 기술을 가진 조직구성원을 고용하고 있다.

조직은 충분한 성과, 충성심에 대한 보답으로 조직구성원들의 상위직 이동과 직무안정을 보장해 왔지만 점차 고용유연성(employee flexibility)과 계속적인 몰입에 대한 보답으로 차원의 필요가 존재하고 조직구성원들의 성장, 개발, 최신의 기술들을 습득할 수 있는 기회를 제공할 여지가 존재한다. 이와 같은 경력탄

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

력성(career resilience)은 조직이 조직구성원들을 위해 도전적인 일, 개발 기회, 경력 계획 지원 등에 대한 보답으로 조직구성원들은 몰입과 유연성을 요구하고 있다(Waterman, Waterman & Collard, 1994).

본 연구에서 경력차원에서의 경력성공의 개념에 기반한 고용가능성이 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 이직의도를 낮추는데 있어서 중요한 역할을 수행하고 있다는 것을 밝혔다는 점에서 의미를 가지고 있다. 또한 일반적으로 고용가능성이라 하면 채용 될 가능성이 높고 고용가능성을 높여야만 한다고 말하고 있지만 실질적으로 고용가능성에 대한 확실한 정의가 내려지지 않는 상황에서 고용가능성을 내부유연성과 외부이동성으로 나누어서 분석하였다는 점도 의의를 가질 수 있다.

한편, 조직구성원들의 개인-직무 적합성이 이직의도를 낮추는데 외부이동성이 매개한다는 것에 대한 설명은 결국 개인-직무 적합성이 조직구성원들의 고용가능성을 높일 수 있다는 것도 반영되었다고 판단된다. 따라서 개인-직무 적합성이 이직의도를 낮추는 영향력의 감소가 고용가능성을 높일 수 있다는 것이 반영되어 있으므로 개인-직무 적합성이 이직의도를 낮추는 실질적 감소효과를 보기 어려운 측면이 있다는 것을 알 수 있다.

이와 같은 고용가능성의 역할은 교육훈련에서도 의미를 찾을 수 있다. 교육훈련은 자기계발 차원(self-development)에서 이루어지는 것으로 교육훈련의 실시를 통해 조직구성원들은 업무 수행에 필요한 역량 격차(competency gap)를 줄일 수 있는 기술, 태도 등을 향상시키게 된다. 교육내용의 경우 일반적으로 KSA(Knowledge, Skill, Attitude)에 기초하여 조직 내 내부 노동시장에서 활용될 수 있을 뿐만 아니라 외부 노동시장에서 시장가치가 있는 핵심적 요소들을 포함하므로 조직구성원들은 자신의 고용가능성이 향상되었다고 인식을 하게 된다(Hallier & Butts, 1999)는 것이다. 따라서 외부시장에 나갈 수 있는 고성과 창출 직원들의 경우 즉, 외적이동성이 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력을 매개한다는 것은 큰 의미가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 연구의 한계 및 제언

본 연구는 앞서 언급한 바와 같이 여러 가지 의의를 지니며 유용한 시사점을 제시하고 있지만 연구에 있어서 몇 가지 한계점을 가지고 있어 후속 연구에서 개선되어야 할 점이 있다.

첫째, 본 연구의 총 표본수는 156명으로 비교적 적은 수의 표본으로 볼 수 있다. 적은 수의 표본은 항시 표본에 의한 편향(bias)이 발생되어 연구결과의 오류 발생가능성을 높일 수 있다. 또한 연구결과의 일반화를 위한 한계점도 존재한다. 따라서 추후에는 보다 많은 수의 표본으로부터 자료를 수집하여 분석하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 측정과 관련하여 개인-직무 적합성 측정의 경우 어떠한 직무를 수행하고 있는지를 파악하지 못하였다는 점에서 문제점을 내포하고 있다. 직무특성을 고려하지 못하였다는 점인데 자신이 수행하는 직무의 자율성 정도가 높은 경우와 낮은 경우에는 적합성을 인식함에 있어서 차이를 보일 수 있다. 또한 개인-조직 적합성의 경우 자신이 속한 조직의 규모 즉, 대기업에 근무할 경우와 중소기업에 근무할 경우가 차이를 보일 수 있다. 이러한 점 역시 추후 연구에서는 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 설문을 통해 가설검증을 실시하고 있으며 설문지를 조직구성원들로부터 응답을 받았으므로 동일방법편의의 문제가 발생될 여지가 높다. 방법론적 측면에서 봤을 때 동일방법편의를 극복하기 위해 자기보고(self-report)와 더불어 동료와 상사보고(peer-report, supervisor-report)를 실시할 필요가 있다.

마지막으로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력은 본 연구에서 설정한 고용가능성에 따라 달라질 수도 있다. 비록 추가분석을 통해 고용가능성의 조절효과가 나타나지 않았다고 하더라도 고용가능성의 조절변수 역할 수행을 추후에는 면밀히 살펴봐야 할 필요가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참 고 문 헌

1. 국내문헌

가나에 도시히로 (2000), 고용가능성, 서울: 경영신조류.

강광석·박계홍·최영근 (2012), 조직 내 부정적인 행태들과 구성원의 이직의도간 관계에서 상사-부하 교환관계의 질과 조직지원인식의 조절효과에 관한 연구, 상업교육연구, 26(2), 155-181.

고성훈·문태원 (2012), 공감이 이직의도에 미치는 영향: 긍정적 정체성과 조직몰입의 이중매개 효과를 중심으로, 인사·조직연구, 20(3), 29-76.

김문식·유시현(2011), 조직지원인식, 직무만족, 전환비용과 이직의도의 관계: 생명보험 모집종사자를 대상으로, 인적자원개발연구, 14(2), 1-26.

김은상 (2002), 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 41-63.

김은정·유태용 (2004), 외식 서비스업 종사자의 직무관련변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 355-373.

김종관·윤준섭 (2007), 고용불안정성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 인적자원관리연구, 14(4), 59-83.

박동건·염세걸 (2001), 이직 모형 비교 연구: Mobley의 모형을 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 1-22.

박원우·고수경 (2006), 개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할, 경영학연구, 35(2), 521-555.

박지현·탁진국 (2008), 여성종업원의 조직내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 245-263.

배성현·김미선 (2010), 조직정치와 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도와 관계 및 조직지원인식의 매개효과, 조직과 인사관리연구, 34(2), 1-30.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

성지영·박원우·윤석화 (2008), 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증, 인사·조직연구, 16(2), 1-62.

신유형 (2008), 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향, 인사·조직연구, 16(1), 1-35.

이규만·구관모 (2007), 전직지원활동이 퇴직자의 태도 및 행동에 미치는 영향에 관한 연구, 경영연구, 22(4), 27-50.

이기은·최순재·박경규 (2001), 경력몰입의 경정요인과 효과에 관한 연구, 인사·조직연구, 9(2), 177-214.

이덕로·김찬중 (2006), 직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로, 인적자원관리연구, 13(1), 123-144.

임창희 (2014), 정서고갈과 이직의도의 관계에 미치는 조직컴미트먼트와 조직시민행동의 매개역할, 인적자원관리연구, 21(2), 1-26.

장용선·문형구·박준형 (2011), 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 35(4), 61-88.

장은미 (1997a), 경력몰입이 조직 몰입과 이직 의도에 미치는 이중 조절 효과에 관한 연구, 인사·조직연구, 5(2), 217-253.

장은미 (1997b), 경력 관련 변수와 조직 몰입 분석 : 경력 단계와 경력 경로와의 관계, 경영학연구, 26(2), 271-286.

장은주·박경규 (2004), 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구, 인사·조직연구, 12(2), 77-104.

장은주·박경규 (2005), 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계, 경영학연구, 34(1), 141-166.

장은주·지성구 (2004), 금융계 여성 근로자의 개인특성과 주관적 경력성공과의 관계: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로, 비서학논총, 13(1), 163-184.

정순여·장은주·김동욱 (2008), 공인회계사의 고용가능성 인지정도와 조직몰입과의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

관계, 국제회계연구, 24, 379-400.

정현선·양현철·박동건 (2013), 직장 유연성이 신입사원급 직장인들의 이직의도와 혁신적 업무행동에 미치는 영향: 일-성장 균형, 조직지원인식의 매개효과 및 셀프 리더십의 조절 효과를 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(1), 149-176.

채서일 (1997), 사회과학조사방법론, 제2판, 서울: 학현사.

최태성·박오수·김철희 (1988), 從業員의 職業態度에 관한 硏究-離職意圖를 中心으로, 경상논집, 2, 19-47.

한진환 (2012), 감정노동과 조직시민행동간 조직지원의 조절효과, 인적자원관리연구, 19(2), 83-101.

2. 국외문헌

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996), The boundaryless career as a new employment principle, in M. G. Arthur& D. M. Rousseau(eds.), *The boundaryless career : A new employment principle or a new organizational era*, New Yok: Oxford University Press.

Atkinson J. (1984), Manpower strategies for flexible organisations, *Personnel Management*, August, 28-31.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Baruch, Y. (2001), Employability: A substitute for loyalty?, *Human Resource Development International*, 4(4), 543-566.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991), Career commitment and expected utility of present job as predictors of

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

turnover Intentions and turnover Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331-343.

Benson, G. S. (2006), Employee development, commitment and intention to turnover: A test of 'employability' policies in action, *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.

Benson, G. S., Finegold, D., & Mohrman, S. A. (2004), You paid for the skills, now keep them: Tuition reimbursement and voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 47(3), 315-331.

Berntson, E., & Marklund, S. (2007), The relationship between employability and subsequent Health, *Work and Stress*, 21(3), 279-292.

Bluedorn, A. C. (1982), A unified model of turnover in organizations, *Human Relations*, 35(2), 135-153.

Bowen, D. E., Ledfbrd, G. E., & Nathan, B. R. (1991), Hiring for the organization, not the job, *Academy of Management Executive,* 5, 35-51.

Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1993), Person-organization fit and the being reflective being highly organized theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, being innovative achievement orientation and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.

Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003), Employability in a knowledge-driven economy, *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.

Cable D. M., & Judge, T. A. (1996), Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994), Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective, *Personnel*

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Psychology, 47(2), 317-348.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002), The convergent and discriminant validity of subjective fit perception, *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.

Caldwell, D., & O'Reilly, C. (1990), Measuring person-job fit using a profile comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657.

Carson, K. D., & Bedian, A. G. (1994), Career commitment: Construction of a measurement and examination of its psychometric properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.

Civelli, F. (1998), Personal competencies, organizational competencies, and employability, *Industrial and Commercial Training,* 30(2), 48-52.

Clarke, A. (1997), Survey on employability, *Industrial and Commercial Training*, 29(6), 177-183.

Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986), Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research, *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.

Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982), Turnover overstated: The functional taxonomy, *Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.

De Cuyper, D., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009), Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.

De Fillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994), The boundaryless career : A competency-based perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

De Fillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996), Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective, in M. B. Arthur & D. M. Rousseau(eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era,* New York: Oxford University Press.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994), The boundaryless career: A competency-based perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.

De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004), The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics, *International Labour Review*, 14(3), 211-233.

Edwards, J. R. (1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique, In C. L. Cooper, & I. T. Robertson(eds.), *International review of industrial/organizational psychology*(pp. 283-357), New York: Wiley.

Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007), The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework, In C. Ostroff & T. A. Judge(eds.), *Perspectives on organization fit*(pp. 209-258), New York: Lawrence Erlbaum.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002), Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employe retention, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Ellig, B. R. (1998), Employment and employability: Foundation of the new social contract, *Human Resource Management,* 37(2), 173-175.

Ferguson, G. H., & Ferguson, W. F. (1986), Distinguishing voluntary from involuntary nurse turnover, *Nursing Management*, 17(12), 43-44.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Forrier, A., & Sels, L. (2003), The concept employability: A complex mosaic, *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103-124.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008), A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

Goodman, S., & Svyantek, D. (1999), Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000), A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Updated moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000), Education, training and employability, *Applied Economics*, 32(5), 573-581.

Hall, D. T. (1996), Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.

Hallier, J., & Butts, S. (1999), Employers' discovery of training: self-Development, employabilty and the rhetoric of partnership, *Employee Relations*, 21(1), 80-94.

Hines. G. (1973), Achievement motivation, occupation and labour turnover in New Zealand, *Journal of Applied Psychology*, 57, 313-314.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Hom, P. W., & Griffeth, R. (1995), Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover, *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.

Iles, P., Forster, A., & Tinline, G. (1996), The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development, *Journal of Managerial Psychology*, 11(8), 18-34.

Kristof, A. L. (1996), Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson E. C. (2005), Consequence of individual's fit at work : A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001), Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.

Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994), An alternative approach: The unfolding model of voluntary turnover, *Academy of Management Review,* 19(1), 51-89.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B., McDaniel, L., & Hill, J. (1999), The unfolding model of voluntary employee turnover: A replication and extension, *Academy of Management Journal*, 42(4), 450-462.

Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987), Voluntary leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover, *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.

Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969), *Adjustment to work*, New York :

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Appleton-Century-Crofts.

Martin, Jr., T. N. (1979), A contextual model of employee turnover intentions, *Academy of Management Journal,* 22(2), 313-324.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982), Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model, *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001), Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.

Mobley, W. H. (1977), Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Mobley, W. H. (1982), *Employee turnover: Causes, consequences and control*, Reading, MA: Addsion-Wesley.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process, *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.

Morrison, E. W. (1994), Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective, *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987), What is person-environment

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

congruence? Supplementary versus complementary models of fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 557-576.

Organ, D. W. (1990), The motivational basis of organizational citizenship behavior, In B. M. Staw & L. L. Cummings(eds.), *Research in Organizational Behavior*(Vol. 12, pp. 43-72), Greenwich, CT: JAI Press.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995), A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Personnel Psychology,* 48, 775-802.

O'Reilly, Ⅲ., C. A., & Chatman, J. A. (1986), Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991), People and organizational culture: A Profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Peluchette, J. (1993), Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variables, *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26, 513-563.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974), Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986), *Absenteeism and turnover of*

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

hospital employees, Greenwich, CT: JAI Press.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002), Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Sanders, J., & de Grip, A. (2004), Training, task flexibility and the employability of low-skilled Workers, *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997), Socialization tactics and newcomer information acquisition, *International Journal of Selection and Assessment,* 5, 48-61.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002), Is job search related to employment quality? It all depends on the fit, *Journal of Applied Psychology,* 87(4), 646-654.

Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995), The ASA framework: An update, *Personnel Psychology*, 48, 747-773.

Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984), A Review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.

Steers, R. M., & Porter, R. W. (1983), *Motivation and work behavior*, New York: McGraw Hill.

Tett, R. P., & Meyer J. P. (1993), Job Satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Thatcher, J. B., Stepina, L. P., & Boyle, R. J. (2002), Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets, *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231-261.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993), Organizational attractiveness: An interactionist perspective, *Journal of Applied Psychology,* 78(2), 184-193.

Van Buren, Ⅲ., H. J. (2003), Boundaryless careers and employability obligations, *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 131-149.

Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters, P. A. (1994), Multi-level analysis of organizational goal congruence, *Journal of Applied Psychology,* 79(5), 666-679.

Van Dam, K. (2004), Antecedents and Consequences of the Employability Orientation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006), A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003), A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior,* 63, 473-489.

Waldman, D. A., Bass, B. M., & Yammarino, F. J. (1990), Adding to contingent-reward behavior: The augmenting effect of charismatic leadership, *Group and Organization Studies*, 15(4), 381-394.

Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994), Toward a career resilient workforce, *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.

Watts, A. G. (1996), Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective, *Career Development Quarterly*, 45(1), 41-53.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Weick, K. E. (1996), Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work, in Arthur, M. B., & Rousseau, D. M.(eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*(pp. 40-57), New York: Oxford University Press.

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986), Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a re-analysis using latent variable structural equation methods, *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 219-231.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[부록] 설문지

설 문 조 사 서

안녕하십니까?

본 설문지는 기업에서 근무하고 있는 조직구성원들의 태도, 행동에 관한 연구를 하기 위해 작성되었습니다.

귀하의 응답은 본 연구의 귀중한 자료로 활용되고, 저에게 커다란 도움이 될 것입니다. 또한 본 설문지는 익명으로 처리되고, **학문적 목적으로만 사용**된다는 것을 분명하게 약속드립니다.

시간이 다소 걸리더라도 성의있게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사를 드립니다.

2016. 9.

조선대학교 경영대학원

지도교수 : 조 윤 형

연 구 원 : 남 주 연

연 락 처 : 우) 501-759
광주광역시 동구 서석동 375번지
조선대학교
TEL : 062)230-XXXX(Office)
010-0000-OOOO(Mobile)
XXXXXXXXX@hanmail.net

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

▣ 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 해당란에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

항 목	전 혀 아니다 ←		→	매 우 그렇다
	1	2	3	4	5
A1. 나는 현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.					
A2. 나는 현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.					
A3. 나의 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.					
A4. 나의 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.					
A5. 나는 직업을 통해 내가 하고 싶은 일을 할 수 있다.					
A6. 나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.					
A7. 나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.					
A8. 나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.					
A9. 나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.					

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

▣ 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 해당란에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

항 목	전 혀 아니다 ←		→	매 우 그렇다	
	1	2	3	4	5
B1. 내가 속한 조직에서 현재 수행하고 있는 업무 외의 일을 수행할 능력이 높다.					
B2. 내가 속한 조직에서 하고 있는 업무가 없어져도 다른 업무를 할 수 있다.					
B3. 내가 속한 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있다.					
B4. 내가 속한 조직 내에서 다른 많은 수의 직무를 수행 할 수 있다.					
B5. 다른 부서(팀)로 자리를 옮겨도 그 부서(팀) 일을 훌륭히 수행할 능력이 있다.					
B6. 현재 내가 하고 있는 업무 외에는 다른 업무를 할 수 없다.					
B7. 다른 회사에서 나를 원하는 곳이 많다.					
B8. 스카우트 전문회사에서 자주 이직과 관련해 제의를 받는 편이다.					
B9. 다른 회사에 가서도 높은 대우를 받을 수 있다.					
B10. 외부 노동 시장에 나가면 갈 곳이 많다.					
B11. 외부에서 일자리를 제의하는 곳이 별로 없다.					

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

▣ 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 해당란에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

항 목	전 혀 아니다 ←		→	매 우 그렇다
	1	2	3	4	5
C1. 나는 가능한 한 현재 조직에 계속 근무하고 싶다.					
C2. 나는 어떠한 상황에서도 자발적으로 조직을 떠나지는 않을 것이다.					
C3. 나는 우리 조직을 떠나는 것을 꺼려한다.					
C4. 나는 상황이 허락하는 한 이 조직을 떠나고 싶다.					

※ 다음은 설문 응답을 유형별로 분류하여 통계자료로 활용하기 위한 사항입니다. 해당하는 사항에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

성 별	① 남 ( ) ② 여 ( )	직 급	① 일반사원 ( ) ② 대리 ( ) ③ 과장/차장 ( ) ④ 부장 ( ) ⑤ 임원 ( )
연 령	( )세		
근속년수	( )년		
최종학력	① 고졸 ( ) ② 전문대졸 ( ) ③ 대졸 ( ) ④ 대학원졸 이상 ( )	업 종	① 일반제조업 ( ) ② 전기/전자 ( ) ③ 자동차/기계 ( ) ④ 화학/제약 ( ) ⑤ 금융/증권 ( ) ⑥ 도소매/유통 ( ) ⑦ 기타 ( )
정규직	① 정규직 ( ) ② 비정규직/계약직 등 ( )		
종업원수	( )명		

dCollection @ chosun