

대규모 SI 프로젝트에서 IT 인력의 이직에 관한 연구

조남재* · 장성주** · 오승희***

Research on Turnover Results of Human Resource in IT Industry At the Largest SI Projects

요 약

우리나라 시스템 통합(System Integration) 프로젝트는 최근 들어 공공부문을 중심으로 점차로 대형화되고 장기간에 걸쳐 수행되는 추세에 있다. 그러나, 프로젝트를 주도해야 할 IT 인력의 이직률이 증가되고 근속기간이 점차 단축되는 현상은 국내 산업계의 기술축적과 경쟁력 제고에 걸림돌이 되고 있다. 본 연구의 목적은 대규모 시스템 통합 프로젝트를 수행 도중에 이직한 IT 인력의 이직 원인이 무엇인지 알아보며 이직방지를 위한 대안을 제시하는 것이다. 이를 위해 기존의 연구에서 공통적으로 제시하는 이직 영향요인을 업무측면, 인간관계 측면, 처우측면으로 재구성한 설문분석을 통해 어떤 요소들이 이직에 큰 영향을 미치는지를 분석하였다. 또한 사례연구를 통해 응답자들을 업무적 성향과 처우적 성향별로 분류하여 이직에 영향을 준 각 측면별 이유와 해결책 및 시사점을 도출하였다. 본 연구의 결과는 IT 인력에 대한 기존의 이직방지 대책보다는 효율적으로 IT 인력을 운용할 수 있는 참고기준이 될 수 있을 것이다.

Key words : SI프로젝트, 이직, IT인력

* 조남재: 한양대학교 경영학부 부교수 (njcho@hanyang.ac.kr)

** 장성주: 한진정보통신 부장 (sjjang@hist.co.kr)

*** 오승희: 한양대학교 일반대학원 경영학과 석사과정 (umi7536@digital.re.kr)

I. 서 론

우리나라 시스템 통합(System Integration) 프로젝트는 1990년 이후 공공부문을 중심으로 점차로 대형화하고 있는 추세에 있다. 최근의 공공부문

또한 이들의 이직률이 증가되고 근속기간이 점차 단축되는 현상은 기능인력 부족과 함께 국내 산업계의 기술축적과 경쟁력 제고에 가장 큰 장애요인의 하나가 되고 있다.

유능한 인재를 보유하고 이들과 함께 오래 근무하는 것은 관리자와 감독자의 중요한 역할이기도 하지만, IT인력과 같은 기술 지향적 인력의 관리는 대규모 시스템 통합 프로젝트의 성공과 직결될 뿐만 아니라, 기업의 손익에 지대한 영향을 끼치게 된다.

따라서 본 연구에서는 IT인력의 이직방지를 인력관리의 기본으로 삼고 선행연구에서 밝혀진 이직영향요인과 함께 대규모 시스템 통합(Integration) 프로젝트를 수행하다가 이직한 IT인력의 이직원인을 밝혀보고 그 방지를 위한 대안을 제시하고자 한다.

II. 이직에 관한 이론적 고찰

2.1 이직의 정의와 제 유형

이직이란 조직 구성원으로서의 사원과 그가 속한 회사와의 고용관계가 단절되는 것을 말한다(정종진, 1990). 또한 Macy와 Mirvis는 이직을 “조직의 경계를 넘어선 영구적인 이동” 이라는

발주사업은 그 규모가 크고 장기간에 걸쳐 이루어지는 프로젝트가 주를 이루고 있다.

그러나, 시스템 통합 프로젝트를 주도해야 할 IT인력의 공급이 수요에 절대적으로 미치지 못하고 있다.

정의로 일시적인 해직과도 구분을 하였다(B.A.Macy & P.H.Mirvis 1983). 이직은 원인에 따라 내부 원인으로 인한 이직과 외부 원인으로 인한 이직으로 크게 구별될 수 있으며, 그 내용은 다음 [표2-1]과 같다. 본 연구에서는 자발적 이직과 회피 가능한 이직, 역기능적 이직을 연구의 대상으로 한정하였다.

[표2-1] 이직유형 분류

구분 기준	이직의 종류	내용
자발성 여부	자발적 이직	결혼, 임신, 출산, 질병 등이 원인 사원의 의사에 의한 이직
	비자발적 이직	고용만료, 해고, 사망 등이 원인 사원의 의사에 반한 이직
회피 가능성 여부	회피 가능한 이직	회사가 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 업무시간등에 의한 이직
	회피 불가능한 이직	정년퇴직, 사망, 건강, 가족문제등에 의한 이직
조직에 미치는 영향	순기능적 이직	회사에서 저평가 받는 사원이 조직을 떠나는 이직
	역기능적 이직	회사에서 고평가 받는 사원이 회사를 떠나는 이직

(정영채, 1997)

2.2 이직이 기업조직에 미치는 영향

이직은 기업조직에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 동시에 미치게 된다. 긍정적인 영향을 미치는 요인은 크게 사회적 측면과 경제적 측면으로 나누어 볼 수 있다. 사회적 측면의 긍정적 영향을 살펴보면, 첫째 이직률의 증가는 곧 사회적 관계에 대한 표명된 규율이 의미하는 공식성이 증가한다는 것을 의미한다. 둘째 조직의 활성화 측면에서 이직으로 인해 발생한 공석이 조직 구성원에 대하여 인사이동에 대한 기대감과 신규사원 채용 등을 통해 조직적 활력을 제공하여 조직 스스로가 내외부 환경에 새로이 적응할 수 있게 한다.

경제적 측면으로는 첫째, 높은 이직률은 기업이 부담해야 하는 임금과 같은 인력에 대한 제비용 부담을 감소시키며, 둘째 기업 내에서 저평가되는 사원의 도태와 고평가되는 사원의 유입은 곧 생산성 향상의 도모로 나타나게 된다.

이직의 부정적인 영향도 사회적 측면과 경제적 측면으로 나누어 볼 수 있다. 사회적으로 이직은 기업에 잔류해 있는 사원들에 대한 사기에 영향을 미치며 조직 몰입도를 저해하여 조직 전체의 안정성을 저해한다. 둘째, 조직이 본연의 역할과 기능을 수행하기 위해서는 일정시간의 통합기간을 필요로 하지만 잦은 이직은 구성원들의 단결력을 저해하게 된다.

경제적 측면으로는 첫째, 높은 이직률의 발생은 경영자에게 막대한 부담을 주고 대체인력에 대한 충원비용, 훈련비용 등 대체비용을 부담해야 한다(정

영채, 1997). 둘째, 대체인력이 신입직원일 경우는 숙련인력이 되기까지 교육비와 그 기간 동안 발생하는 생산성의 저하에 대한 비용까지도 부담해야 한다는 부정적 측면을 갖는다.

III. IT 인력에 관한 이론적 고찰

3.1 IT 인력의 개인적 특성

Woodruff(1980)는 IT인력이 일반 인력과 차별적인 개인특성을 가지고 있을 것이라는 점에 착안하여 IT인력의 개인 특성에 관해 연구를 수행하였다. 그 결과 IT인력은 장시간 일을 하거나 중도포기를 하지 않으려는 강한 인내력, 높은 성취욕구, 명확성을 좋아하는 인지구조, 위험 회피성을 가지고 있는 반면, 공격적인 성향과 타인과의 사회성은 매우 약한 것으로 드러났다.

Chesebrough와 Davis(1983)는 IT 인력이 조직충성도보다는 직무충성도가 높다고 발표했다. Couger와 Zawachi는 정보시스템 요원이 평균이상의 성장욕구와 평균이하의 사회적 욕구를 가진다고 밝혔다.(서화선, 1992).

3.2 IT 인력의 수행업무 특성

IT 인력의 수행업무는 창조적이고 창의력이 필요하며, 업무시간이 불규칙적이다. 또한 변화에 대한 빠른 적응력이 필요한 직무이며, 자기만족과 성취욕을 체험할 기회가 큰 직무이다.

IT인력은 새로운 업무에 대한 도전성이 강한 만큼 성취욕 또한 강하게 느낀

다. 특히 IT인력은 계획된 프로젝트 일정을 정확히 맞추거나 조기 완료 시 대단한 자부심을 갖게 된다. 또한 현업부서에서 지나친 기대 수준을 갖고 있거나 협조가 잘 되지 않을 경우 높은 스트레스를 받는 상태에서 업무수행이 일어날수 있기 때문에 이런 외적 요인으로 인해 사기와 직무만족에 영향을 받기도 한다.

3.3 IT 인력의 인간관계 특성

IT조직은 타 조직과 구분되는 다음과 같은 특성이 있다. 첫째, 전문기술자 집단이며, 이질적 문화 집단이다. 또한 지원조직이자 전략 조직이다. 다음으로 IT인력은 자기가 속한 주변의 커뮤니티로부터 이직의 유혹에 쉽게 노출되어 있는데 이는 고급인력의 수요와 공급의 불균형으로 인한 결과라 할 수 있다.

3.4 IT 인력의 처우 특성

노동의 반대 급부인 처우 측면에서 우선적으로 거론되는 것은 급여다. 지난 수십년 간의 각종 연구와 상식에 견주어 보면 동질의 노동을 가정할 때 급여수준이 높은 기업에서는 근로자들이 머물길 원할 것이며 이로 인해 이직률은 낮아지게 된다(이임자, 1997).

처우적 측면에서 급여 다음으로 중요한 것은 승진이다. 승진은 개인성과에 대한 피드백이자 상급자와의 커뮤니케이션의 산물이라 할 수 있다. 개인이 인지하는 조직 커뮤니케이션의 변수 중 상급자와의 커뮤니케이션, 개인성과에 대한 피드백 등이 직무 스트레스와 유

의적인 부의 상관관계가 있음(이동진, 1988)을 볼 때, 직무만족을 위해 우선적으로 고려되어야 할 대상임을 알 수 있다.

또한 조직에서의 문제가 종업원 개인의 삶의 질에까지 이어짐에 따라 각 조직에서 종업원에게 행해지는 의료 및 복리후생에 대한 정책과 개인을 보호해 주기 위해 마련된 정책이 얼마나 제대로 시행되고 있는가의 여부가 중요하게 부각되고 있다(김태은, 1994).

IV. 연구방법

본 연구는 대규모 시스템 통합 프로젝트에서 IT인력의 이직에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 프로젝트를 수행하다가 이직한 IT인력을 대상으로 수행 업무 측면, 인간관계 측면, 처우 측면별 요인항목을 설문형식으로 질의했다. 그 질의한 결과를 토대로 업무적 성향과 처우적 성향으로 이직자를 구분하였으며 각 측면별 이직요인 항목 중 비중이 큰 항목을 선정하여 응답한 대상자에게 2차로 질의하여 이직원인과 그 대안에 대해 조사하였다. 연구의 대상은 대규모 시스템 통합 프로젝트를 수행하다가 이직한 IT 인력에 국한하였기 때문에 15명이라는 제한된 인원으로 실시되었다.

4.1 설문지 분석

4.1.1 측면별 요인항목별 만족도와 분석

다음 표[4-1]-[4-3]은 해당 측면별 각 요인 항목에 대한 만족도의 상대적인 수준을 나타내고 있다.

표[4-1] 수행 업무 측면의 요인항목별 만족도

항목 \ 척도	분석
1. 업무량	높음
2. 개발능력/요구수준	높음
3. 업무에 대한 성취감	보통
4. 개발 환경에 대한 만족도	낮음
5. 자기발전에 대한 확신도	낮음
6. 도전적 업무에 대한 기대	비교적 높음
7. 기술적 낙후의 우려감	높음
8. 장기간 참여의 지루함	매우 높음
9. 협력사들의 업무적 협조	비교적 낮음
10. 사용자의 고압적 태도	매우 높음
11. 문서작성/수정의 빈도	매우 높음
12. 요구사항의 잦은 변경	매우 높음
13. 사용자의 개발 만족도	낮음
14. 수행업무 자체의 난이도	약간 높음
15. PM의 관리 능력 및 통솔력	약간 높음

표[4-2] 인간관계 측면의 요인항목별 만족도

항목 \ 척도	분석
1. 동료직원과의 우호감	높음
2. 상사와의 갈등관계 정도	보통
3. 직장동료의 이직률	약간 높음
4. 회사간 경쟁력 사업진행	보통
5. 협력사간 업무협조 수준	약간 낮음

6. 사용자와 사적 친밀감	약간 낮음
7. 자발적인 파업수행 태도	약간 높음
8. 문제에 대한 동료의 관심	보통
9. 업무수행시 재량권 정도	보통
10. 근무회사에 대한 소속감	약간 높음
11. 주 개발사와의 마찰빈도	매우 높음
12. 이직권유를 받은 경험	약간 높음
13. 가족, 친구의 이직 강요	매우 낮음
14. 유학, 이민에 대한 갈등	낮음

표[4-3] 처우 측면의 요인항목별 만족도

항목 \ 척도	분석
1. 봉급, 복리수준의 만족	매우 낮음
2. 승진에 대한 기대감	낮음
3. 소속사에 대한 안정감	높음
4. 경력관리에 긍정적 기대	보통
5. 필요정보 입수의 기회	낮음
6. 교육/세미나 참석 기회	매우 낮음
7. 타사와 비교한 처우수준	약간 높음
8. 성공에 대한 보상정도	매우 낮음
9. 경영층의 관심도	매우 낮음
10. 본인의 경제적 어려움	낮음
11. 근무평가에 대한 불만	낮음
12. 근태에 대한 압박감	매우 낮음
13. 남보다 봉급이 낮은 불만	낮음
14. 시간외 근무에 대한 지원	매우 낮음
15. 건강을 위한 회사지원	매우 낮음

위의 표[4-3]은 처우 측면에서 봉급

이나 복리수준의 만족, 교육이나 세미나에 참석한 기회, 프로젝트 성공에 대한 보상정도, 경영층의 관심, 시간외 근무에 대한 지원, 건강을 위한 회사의 지원 등이 상당히 낮았던 것을 나타낸다.

4.1.2 측면별 이직에 영향을 준 항목 및 분포

다음 표[4-4]-[4-6]은 각 측면별로 어떤 요인이 이직에 주로 영향을 미치는지를 제시해 준다.

표[4-4] 수행 업무 측면의 이직에 영향을 준 항목

항목	우선순위	분포
5. 자기 발전에 대한 확신도		과반수 이상 선택(No.2)
6. 도전적 업무에 대한 기대		비교적 많이 선택(No.4)
7. 기술적 낙후의 우려감		비교적 많이 선택(No.3)
8. 장기간 참여의 지루함		과반수 이상 선택(No.1)

앞의 표[4-1]는 수행업무 측면의 만족도에서 문서작성이나 수정의 빈도, 사용자 요구사항의 잦은 변경이 매우 높았으며, 사용자의 고압적 자세도 상당히 높았음을 나타내주고 있다. 그러나 위 표[4-4]는 이직에 주로 영향을 미쳤던 요인을 자기 발전에 대한 확신이 낮았다는 점과 도전적 업무에 대한 기대, 기술적 낙후의 우려감 등을 열거하고 있는데 이는 대상자들의 실무적인 불만과 이직사유로 제시하는 명분상의 차이인 것으로 판단된다. 다만 장기간 참여에 따른 지루함은 동일하게 나타나고 있다.

표[4-5] 인간관계 측면의 이직에 영향을 준 항목

항목	척도	분석
3. 직장동료의 이직률		비교적 많이 선택(No.1)
8. 문제에 대한 동료의 관심		비교적 많이 선택(No.5)
9. 업무수행시 재량권 정도		비교적 많이 선택(No.4)
11. 주 개발사와의 마찰빈도		비교적 많이 선택(No.3)
12. 이직권유를 받은 경험		비교적 많이 선택(No.2)

위 표[4-5]는 인간관계 측면에서 이직에 주로 영향을 미쳤던 요인이 직장 동료의 이직률, 주변의 이직권유를 받은 경험, 주 개발사와의 마찰 증대, 업무 수행시의 재량권 빈약, 문제해결에 대한 동료의 관심부족 등이라고 나타내주고 있다. 이는 앞에서 제시한 표[4-2] 인간관계 측면의 요인항목별 만족도와 대체적으로 일치한다.

다만 직장동료의 이직률은 앞의 표[4-2]에서는 약간 많은 불만을 나타냈으나, 위 표[4-5]는 다른 항목보다 비교적 많이 선택하고 있어 인간관계 측면에서 이직에 우선적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

표[4-6] 처우 측면의 이직에 영향을 준 항목

항목	척도	분석
1. 봉급, 복리수준의 만족		비교적 많이 선택(No.2)
2. 승진에 대한 기대감		비교적 많이 선택(No.1)
4. 경력관리에 긍정적 기대		비교적 많이 선택(No.3)
9. 경영층의 관심도		비교적 많이 선택(No.5)
13. 남보다 봉급이 낮은 불만		비교적 많이 선택(No.4)

위 표[4-6]서 보듯이 처우 측면에서 이직에 주로 영향을 미쳤던 요인은 승진에 대한 기대 저하, 봉급이나 복리후생 수준의 불만, 경력관리에 부정적 기대, 남보다 봉급이 낮은 불만, 경영층의 무관심 등이었다. 이는 앞에서 제시한 표[4-3] 처우 측면의 요인항목별 만족도와 부분적으로 불일치 하는 점이 있음을 알 수 있다.

즉 앞의 표[4-3]는 처우 측면의 만족도에서 교육이나 세미나에 참석한 기회, 프로젝트 성공에 대한 보상정도, 시간외 근무에 대한 지원, 건강을 위한 회사의 지원 등이 상당히 낮았던 것으로 나타났으나, 위 표[4-6]에서는 거의 거론되지 않는 점으로 보아 이것들은 처우 측면에서 이직에 직접적으로 영향을 준 요소는 아니었던 것으로 판단된다.

끝으로, 위 표들을 대상자별로 종합하여 분석하면 이직한 IT요원들이 세가지 측면 중 어떤 점에 더 영향을 받았는지를 추론할 수 있다. 1차 설문지의 마지막에 기술하게 했던 이직원인과 연계하여 판단해보면 수행업무 측면과 처우관련 측면으로 나눌 수 있다(숫자는 대상자 번호). 세가지 측면 중 인간관계 측면은 개발분위기나 이직자의 주변 환경과 관계가 있기 때문에 이직에 사발요인(trigger factor)은 되지 않는 것으로 판단하였기 때문이다.

- 수행업무 측면 - 3, 4, 5, 7, 10, 12, 14, 15
- 처우관련 측면 - 1, 2, 6, 9, 11, 13

○ 인간관계 측면 - 8

4.1.3 이직원인별 주요항목에 대한 대안

1차 설문 결과를 통해 연구 대상자의 이직성향을 업무측면과 처우측면으로 나눈 뒤 이직 원인과 그 대응책에 대한 두 그룹간의 차이를 비교하고 이를 다시 프로젝트 관리자의 견해와 비교해 보았다.

이직원인별 주요 항목에 대한 의견을 PM들의 견해와 종합하여 분석한 결과 다음과 같은 대안을 도출하였다.

첫째, 수행업무 면에서 자기 발전에 도움이 되는 시스템 통합 프로젝트는 최신기술을 활용하는 것이라고 이직자들은 응답하였다. 반면 PM 들은 검증된 방법론이나 도구를 사용하여 적시에 마칠 수 있는 것이라고 주장하였다.

장기간 SI 프로젝트에서 지루함을 해소 시키거나 기술적으로 낙후감을 느끼는 것을 극복할 방법으로는 개발단계의 조절이나 신기술에 대한 교육 받는 것이라고 할 수 있다. 그러나 근본적인 대안으로는 IT인력을 위한 경력개발 프로그램(CDP)의 적절한 시행인 것으로 집약할 수 있다.

또한, 도전적인 업무를 미래 지향적이고 새로운 환경에서 적용할 수 있는 업무라고 하였는데 이 역시 CDP의 목표가 지향하는 바와 같다고 할 수 있다.

둘째, 인간관계 면에서 이직률을 낮출 수 있는 대안으로 개인발전 기회를 충분히 주는 환경 하에서 의사소통의 원활화, 공동체 의식, 자긍심을 바탕으로 한 유대감 강화 등을 제시하였다. 이

는 팀 정신의 창조 내지는 고양을 통해 해결할 수 있을 것이다.

또한, IT 인력이 이직을 고려할 당시, 장래 발전성과 새로운 분야나 기술을 접할 수 있는 점이 가장 매력적인 것으로 조사되었는데, 이 또한 CDP 도입의 필요성을 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

응답자들은 문제 해결을 위한 동료의 적극적인 관심이란 행동으로 보여주거나, 대화나 기술전수, 회의를 통한 조언이나 지시 등을 통해 효과적으로 표현될 수 있다고 답하였다. 이는 팀 정신 창조로 진작시킬 수 있는 점이다.

다음으로, IT 인력의 재량권은 개발 부분에서 우선적으로 행사되어야 하며 전적으로 부여되어야 하나, 점검이나 확인은 필요한 것으로 간주된다.

회사간의 마찰은 업무영역의 불명확한 배분이나 사용자 요구사항의 부정확한 분석, 불필요한 문서 작성의 요구 등이 그 이유인 것으로 나열되었다. 이는 계약서 등에 사전에 명시한다거나 프로젝트 수명주기 단계별 갈등 예방 대책으로 해결할 수 있을 것이다. 또한 갈등 해소를 위해 가장 많이 사용하는 방법이 교섭이기 때문에, 갈등의 중재자로서 PM의 역할이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

셋째, 처우면에서 승진에 대한 문제는 프로젝트 사업성에 대한 평가가 개인 평가에 반영되는 점과 승진기준의 모호함을 불만요소로 응답하였는데 이는 경영진에서 해결해야 할 사항으로 판단된다. 또한 봉급이 적다고 느끼는

이유는 비슷한 경력의 타사 직원과 비교했을 경우가 대다수였다.

끝으로 경영층이 프로젝트에 대해서 위험관리에 직접 개입하거나, 정책적인 문제에 적극적인 관심과 해결에 노력해 줄 것을 기대하였다. 또한 IT인력에 대해서는 자기개발 기회부여, 사기 진작, 처우개선 등에 관심을 가져줄 것을 요청하였다.

V. 결 론

이 조사에서 나타난 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 수행업무 면에서 자기 발전에 도움이 되는 프로젝트는 최신기술을 활용하는 것이지만 검증된 방법론이나 도구를 사용하여야 한다.

둘째, 장기간 SI 프로젝트에서 지루함을 해소시키거나 기술적으로 낙후감을 느끼는 것을 극복할 근본적인 대안은 IT인력을 위한 경력개발 프로그램(CDP)의 적절한 시행이다.

셋째, 이직률을 낮출 수 있는 대안은 공동체 의식과 자긍심을 바탕으로 한, 팀 정신의 창조 내지는 고양이다.

넷째, 문제 해결을 위한 동료의 적극적인 관심은 행동으로 보여주거나, 대화나 기술전수, 회의를 통한 조언이나 지시 등을 통해 효과적으로 표현될 수 있다.

다섯째, 회사간의 마찰은 업무영역의 불명확한 배분 등에 의한 갈등으로 발생한다. 이는 역할과 책임을 계약서 등에 사전에 명시한다거나 프로젝트 수명

주기 단계별 갈등 예방 대책으로 해결할 수 있다.

여섯째, 승진문제와 관련한 불만은 프로젝트 사업성에 대한 평가가 개인 평가에 반영되는 점과 승진기준의 모호함이었다.

일급제, 경영층이 위험관리에 직접 개입하거나, 정책적인 문제해결에 노력해 줄 것과 프로젝트 인력에 대한 자기개발 기회부여, 사기 진작, 처우개선 등에 관심을 가져 줄 것을 요청하였다.

이상의 연구 결과는 IT인력에 대한 기존의 이직방지 대책보다는 효율적으로 IT인력을 운용할 수 있는 참고기준이 될 수 있으리라고 본다.

그러므로 IT인력을 보유, 운용하고 있는 기업에서는 지금까지의 일반적인 인력관리 인식에서 벗어나 IT인력에 대한 관리방안을 세워야 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 연구 결과를 바탕으로 직무몰입과 IT인력의 개인특성에 합당한 인력관리를 위해 “IT인력의 경력개발 프로그램 제도”와 “프로젝트 성격에 맞는 팀 구조의 바탕 위에서 팀 정신의 창조 내지는 고양을 위한 제도”를 도입할 것을 제안한다.

어느 기업이든 기업의 미래와 비전을 직원들에게 제시하고 있다. 이는 IT인력들이 소속되어 있는 조직도 예외는 아닐 것이다.

하지만 미래에 대한 비전이 경영자들의 의식 속에만 있고 직원들 개개인의 발전에 대한 관심이 없다면 직원들은 결코 기업의 비전을 함께 할 수 없을 것이다.

급변하는 기술환경에서 살아가는 IT인력에게 있어 돈보다도 더 필요한 것이 개인적 발전을 지원해줄 수 있는 제도와 환경이다.

일반 사무관리직이나 영업직과는 달리 IT인력은 평생동안 기술변화 속도에 적응해야만 한다. 하지만 이에 대처하기 위한 개개인 능력의 한계 및 업무과부하는 IT인력 스스로 자신들의 발전을 포기하게 만드는 결과를 초래하고 만다.

따라서 IT인력들은 급여문제가 아닌 신기술 습득과 같은 자신 스스로의 발전을 위해, 또는 경력관리를 위해 많은 고민을 하고 있다. 그러므로, IT인력에 대한 경력관리 프로그램은 기술교육 지원 부분과 관리자로서의 경력관리 측면에서 고려되어야 할 것이다.

또한 프로젝트 성격에 맞는 팀 구조를 개발하고 이 구조에 적합한 팀 정신의 창조와 팀 정신 고양을 위한 전반적인 제도가 마련되어야 할 것이다.

이러한 제도들의 도입은 금전적 보상보다 더 확실한 보상으로써 이직억제뿐만 아니라, 조직에 대한 충성도도 이끌어 낼 수 있을 것이다.

본 연구의 제한사항은 먼저, 연구 성격상 한정된 대상자를 토대로 진행된 점을 들 수 있다. 따라서 한정된 질문과 답변을 기준으로 조사, 비교, 종합된 내용을 일반화하는 데에는 어려움이 있다고 할 수 있다.

향후에는 이직을 억제하기 위한 대안으로서 IT인력의 경력개발 프로그램에 관한 모델설정, 대규모 시스템 통합 프로젝트 성격에 맞는 팀 구조에 관한

내용, 팀 정신 창조를 위한 제도에 관한 연구가 수행되어야 할 것이다.

참고문헌

[국내문헌]

김도한, 이광훈, 조남재 “소프트웨어 산업현황분석 및 정책연구”, 정보통신정책연구원, 1998.12

김태은, “경력개발 프로그램(CDP) 유형에 따른 종업원의 조직몰입, 직무안전성 및 이직의도에 관한 연구”, 이화여대 대학원, 1994

이임자, “우리나라 이직률 결정요인에 관한 연구”, 이화여대, 1997

[국외문헌]

Benbaseat, Izak, David K. Goldstein, Melissa Mead(1987), “The Case Research Strategy in Studies of Information Systems,” MIS Quarterly, Sep., 1987

Chesebrough, P. H. and G.B. Davis (1983), “Planning a Career Path in Information System”, Journal of Systems Management, January

Couger J. D. and R.A. Zawacki(1978), “What Motivate DP Professionals?”, Ddatamation, September

Macy B.A.& Mirvis P.H.(1983), “Assessing rates and costs of individual work behaviors” In S.E.Seashore, E.E Lawler

Muchinsky, P.M., Morrow, P.C. (1980), “A Multidiplinary model of voluntary

employee turnover,” Journal of Vocational Behavior, Vol.17,1980

Rowland K,M and Ferris,G.R(1985), Research in Personnel And Human Resource Management, JAI Press INC., vol.3,1985

Woodruff, C. K(1980), “Data Processing People-Are They Satisfied Dissatisfied With Their Jobs?”

Yin, Robert K.(1988), Case Study Research - Design and Methods, Sage Publications, 1988.