

건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인 분석

An Analysis of Determinants of Turnover Intent of Architectural Design Firms

서 희 창*
Seo, Hee-Chang

오 중 근**
Oh, Jung-Keun

김 재 준***
Kim, Jea-Jun

Abstract

Today organizations are making considerable efforts in order to maintain excellent talent, and in particular, they are focusing on understanding their intentions of changing jobs which are most highly correlated with job turnover. In the case of architectural design firms, its intensity of work is very high unlike industrial settings, and it not only takes much time to cultivate new men of talent and but also is characteristic that employees can change livery easily because of the flexible labor market. The turnover rated by National Statistical Office indicates that specialized, scientific and technical service industry including the architectural design firm has a relatively high turnover rate compared to the average of the turnover rate of the overall industries. However, studies on intentions of changing jobs until now were conducted focused on employees engaged in other industrial areas, and it is true that studies regarding intentions of changing jobs of practitioners of architectural design firms are very insufficient. In this context, the present study aimed to draw determinants affecting intentions of changing jobs of practitioners of architectural design firms, to objectively understand the practitioners' intentions of changing jobs through importance analysis by each factor based on this and to make a comparative analysis of differences between the large scale architectural design firms and the small and medium sized architectural design firms

Keywords : *Turnover Intent, Determinants, Architectural Design Firms, Analytic Hierarchy Process(AHP)*

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

직원의 이직은 인력관리 측면에서 인재확보를 어렵게 만들고, 신규인력 모집과 선발, 훈련에 막대한 비용이 들어가게 된다. 또한 이직률이 높게 되면 이직한 인력에 투자했던 비용회수가 불가능해지고 경쟁사와의 인재확보 경쟁에서 나타나는 임금상승 부담이 가중된다(박인규 2010). 인재전쟁(talent war)으로 불리

는 시대에 인사관리의 핵심 이슈는 우수한 인재의 확보와 유지로 요약될 수 있는데, 최근의 학계의 연구에서도 조직에서 필요한 종사원의 유인(attraction)과 유지(retention)를 조직이 직면하고 있는 가장 중요한 문제로 지적하고 있다(김성민 2008). 과거에는 이직을 감소시키기 위해서 주로 직무환경을 바꾸는데 초점을 맞춰왔다. 그러나 직무환경과 관계없이 이직하려는 성향을 가지고 있는 구성원들이 있는가 하면, 이상적인 직무환경이 아님에도 불구하고 이직하지 않고 잔류하려는 성향을 가진 구성원들도 있다(Zimmerman 2008). 이는 곧 개인의 특성이 이직의

* 일반회원, 한양대학교 건축환경공학과 박사과정, bimcost@hanyang.ac.kr

** 일반회원, 건국대학교 건축학부 부교수, 공학박사(교신저자), jkoh@konkuk.ac.kr

*** 중신회원, 한양대학교 건축환경공학과 정교수, 공학박사, jkim@hanyang.ac.kr

도를 발생시킨다는 것으로 해석할 수 있으며, Steers & Mowday(1981)는 개인적인 속성과 가치가 이직을 결정한다고 주장하였다.

통계청에서 제공하는 2002년부터 2007년까지의 5인 이상 사업체 기준 연평균 이직률(2008년 이후 연평균 이직률 통계 업데이트 안됨)을 살펴보면 전체 산업의 이직률 평균이 2.407인 것에 비해 건축 설계사무소(표준산업분류코드 72111: 건축설계 및 관련 서비스업)가 포함된 전문, 과학 및 기술 서비스업의 이직률 평균이 2.423으로 타 분야의 산업에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 또한 전문, 과학 및 기술 서비스업을 규모별로 분류하여 살펴본 결과 300인 이상의 대규모 사무소의 경우 1.312로 낮게 나타났으며, 300인 미만의 중소기업 사무소의 경우 2.573으로 높게 나타났다. 이를 통해 동일한 분야의 산업 내에서도 규모에 따라 이직률의 차이가 발생한다는 것을 알 수 있다. 건축 설계사무소의 경우 김희철(2004)은 경력직원을 선호한다고 하였으며, 그 이유로 신입사원을 키우는데 시간이 많이 걸리고, 신입사원을 키워도 유연한 노동시장 때문에 쉽게 이직을 하기 때문이라고 하였다. 한국경영자총협회(2008)에서는 신입사원 재교육 비용이 1인당 6088만원 정도인 것으로 조사하였다. 이는 곧 실무자들의 이직은 기업적 관점에서 부정적인 영향이 더 크다고 할 수 있다. 이러한 이유로 서동구(2001)는 종업원이 이직을 한다면 조직으로서 다른 종업원을 고용할 수밖에 없으며, 종업원을 훈련시키는 비용을 지불하는 것 외에 다른 방도가 없기 때문에 이직 자체보다는 이직의도에 직접적인 관심을 기울이는 것이 필요하다고 하였다.

그러나 지금까지의 이직의도는 보건업 종사자(서연숙 2007, 이병호, 2010; 이정민, 2012), 숙박업 종사자(김형섭, 2005; 서철현 2006, 장호성 2010), 항공 운송업 종사자(이민순 2010, 조경희 2010, 이희라 2011), 제조업 종사자(안원찬 2009, 강호영 2011)에 대한 연구가 진행되었으며, 전문, 과학 및 기술 서비스업과 관련된 연구가 미비한 실정이다. 특히 건축 설계사무소 실무자의 이직의도와 관련된 연구는 매우 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인을 도출하고 이를 토대로 각 요인별 중요도 분석을 통해 실무자의 이직의도를 객관적으로 파악하고 대규모와 중소기업 건축 설계사무소의 차이점을 비교 분석하는 것을 목적으로 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구에서는 선행 연구 및 설계사무소 실무자 인터뷰를 통해 도출된 이직의도 요인과 지표들을 바탕으로 계층적 분석방법

(Analytic Hierarchy Process: AHP)을 이용하여 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 영향을 미치는 중요요인을 분석하였다. 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소의 분류는 중소기업기본법 시행령 제3조에 따라 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억원 이하의 건설업을 기준으로 하였다. 연구는 그림 1과 같이 진행되었으며 각 단계별 특징을 요약하면 다음과 같다.

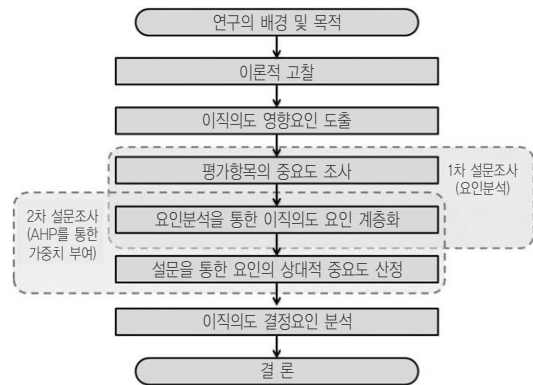


그림 1. 연구 방법

첫째, 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 도출하기 위해 선행연구 및 전문가 인터뷰를 실시 하였다. 둘째, 도출된 평가항목들에 대하여 리커드 5점 척도를 기준으로 1차 설문조사를 진행하였으며, 요인분석을 통해 이직의도 요인들을 계층화 하였다. 셋째, 요인분석을 통해 계층화된 항목을 바탕으로 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소 실무자를 대상으로 AHP를 적용한 2차 설문조사를 실시하였다. 마지막으로 설문결과를 바탕으로 건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인을 분석하였으며, 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소 실무자들의 이직의도 결정요인을 비교분석하였다.

2. 이론적 고찰

2.1 이직의 개념 및 유형

2.1.1 이직의 개념

이직에 관한 정의는 학자에 따라 다양하지만 개념적인 측면에서는 광의와 협의로 구분할 수 있다(Bluedorn 1978). 광의적 개념의 이직에 대해 Price(1977)는 조직 내 모든 이직의 입직, 이탈, 배치전환, 승진 등이 포함된다고 하였다. 그러나 이직의 개념은 그것보다 더 넓은 개념인 노동이동으로부터 출발한다. 노동이동이란 노동자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하거나, 어떤 작업에서부터 다른 작업으로 이동하거나, 어떤 산업형

태에서 다른 산업형태로 이동하는 것은 물론이며, 어느 특정한 서비스기업에 있어서의 종업원의 유출입을 의미한다(원용희 2004). 협의적 개념의 이직에 대해 Mobley(1982)는 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적으로 조직에서 그 구성원으로서의 자격을 종결짓는 것이라고 정의하였다. 이러한 이직이 외형상 행동으로 나타난 것인데 비해서 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지에 대한 태도나 경향성을 의미한다(서연숙 2007).

2.1.2 이직의 유형

본 연구에서는 다음과 같은 기준에 의하여 이직의 유형을 분류하였다. 첫째, 이직에 관한 의사결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로(Price 1977) 둘째, 조직에 의한 통제 가능성의 여부에 따라 회피가능성 이직과 회피 불가능성 이직으로 셋째, 이직결과 조직에 미치는 영향에 따라 순기능이직과 역기능이직으로 분류 하였으며 (Dalton & Todor 1982), 이와 같은 이직의 양면적 기능을 요약하면 표 1과 같다.

표 1. 이직의 유형 분류¹⁾

구분	순기능	역기능
조직	무능한 종업원의 배제 이동에 따른 신기술/지식습득 조직정책/관행변화 촉진 내부이동기회, 유동성 증대 결근/지각 등 일탈행위 감소	이직비용(모집/교육훈련비용) 발생 인간관계, 의사소통 구조 파괴 생산성 저하 속련인력 상실 이직자의 조직 비방
이직자	경력축적 적합도 증가로 스트레스 감소 자기개발 기회의 획득 새로운 환경에 따른 자극유발	고참으로서 선임권 상실 대인관계 손실 이동에 따른 스트레스 증가 배우자 경력개발 중단 경력기회 축소
전류자	내부 이동기회의 증가 신입사원으로 인한 자극 신기술 습득 만족/단결/몰입 증가	대인관계/의사소통 패턴 파괴 효율적 동료 손실 만족/단결/몰입 감소 직업량 증가

위의 표 1은 크게 이직의 순기능과 역기능을 조직, 이직자, 잔류자 측면에서 분석하였다. 본 연구에서는 이직의 양면적 기능 중 역기능에 초점을 맞춰 진행하였으며, 특히 이직자를 대상으로 하였다.

2.1.3 이직과 이직의도의 관계

이직 연구에 있어서 이직의도는 이직행위의 직전 선행변수로 널리 받아들여지고 있고 이직에 관한 수많은 연구들은 이직의도가 이직에 가장 큰 선행요인이라는 사실을 지지하고 있다(정대원 2006). 이직의도란 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의할 수 있다(Meyer &

Allen 1984). 또한 정진경(2009)은 이직의도에서 이직이라는 것은 어떤 행동에 대한 생각과 행동사이에 존재하는 것으로 행동의 바로 전 단계 즉 상황만 주어지면 행동으로 옮긴다는 실행가능성이 높은 것을 의미한다고 하였다. Steel & Ovalle(1984)의 연구에 의하면 평균적으로 이직의도와 실제 이직간의 관계는 0.50으로 상당한 상관관계가 있는 것으로 밝혀진바 있어 실무자들의 이직의도 분석을 통한 조직의 인적관리 연구가 반드시 필요하다.

2.2 이직의도에 관한 선행연구 고찰

본 연구에서는 각각의 산업분류별 실무자들을 대상으로 한 이직의도 영향요인 분석에 대해 선행연구를 고찰하여 표 2와 같이 정리하였다.

표 2. 이직의도에 관한 선행연구

산업분류	연구자	연구내용	분석방법
보건업	서연숙 (2007)	간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인	다중회귀분석
	이병호 (2010)	치과위생사의 소진과 직무만족도 및 이직의도의 상관관계를 조사	다중회귀분석
	이정민 (2012)	간호단위관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향 분석	다중회귀분석
숙박업	김형섭 (2005)	호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계	공분산구조분석
	서철현 (2006)	호텔기업 여성종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향	LISREL분석
	장호성 (2010)	호텔 직원의 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향요인 분석	다중회귀분석
항공운송업	이민순 (2010)	항공사 종사원의 직무차근도가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향	다중회귀분석
	조경희 (2010)	항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향	구조방정식 모형분석
	이희라 (2011)	항공사의 윤리경영이 항공사 직원의 팀 몰입과 이직의도에 미치는 영향	구조방정식 모형분석
제조업	안원찬 (2009)	제조업 근로자의 이직의도 영향요인에 대한 탐색적인 연구	다중회귀분석
	강호영 (2011)	조직구성원에게 부여된 내재적 동기가 성과에 미치는 영향	구조방정식 모형분석
기타산업	이주재 (2010)	요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인	다중회귀분석
	조동환 (2011)	중소건설 IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인	다중회귀분석
	이현수 (2012)	건설회사 신입사원 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	다중회귀분석

보건업의 경우 서연숙(2007)은 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인 분석을 위해 다중회귀분석을 실시하여 간호사의 맡은 바 역할이 과다할수록, 자기효능감이 강할수록 이직의도가 높으며, 직무에 몰입할수록 이직의도가 낮다는 것을 밝혔다. 또한 이

1) Mobley, W. H.(1982), Employee Turnover : Causes, Consequences and Control, Reading, Ma : Addison-Wesley.

병호(2010)는 치과위생사의 이직의도를 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 이를 통해 직무만족도의 하위영역 중 의사소통, 업무요구량, 자율성, 조직의 합리성, 장래성 순으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사하였다.

이정민(2012)은 간호사의 업무뿐만 아니라 간호단위관리자의 변혁적 리더십(카리스마, 지적자극, 개별적 배려)이 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석을 실시하여 조사하였다. 숙박업과 관련하여 김형섭(2005)은 호텔종사원을 대상으로 공분산구조분석을 실시하여 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스와 이직의도간의 관계를 분석한 결과 직무만족은 부(-), 직무스트레스는 정(+)의 영향을 미친다는 가설을 채택하였으며, 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 가설은 기각되었다. 서철현(2006)은 호텔기업의 여성종사원만을 대상으로 LISREL분석을 실시하여 근로의욕이 높으면 이직의도가 낮고 보상차별이 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 결과를 도출하였으며, 성차별과 관련된 문제가 발생하여 처방전을 내는 것 보다 사전에 미리 욕구를 파악하여 대처하는 전략이야말로 종사원을 통한 경영성과를 높이는 지름길이라고 하였다.

또한 장호성(2010)은 호텔 직원의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석을 실시하여 조사하였으며, 직무스트레스 요인 중 업무와 보상요인은 유의수준 $p < 0.05$ 에서 이직의도에 정(+)의 영향을 미치며, 직무갈등, 조직문화요인은 유의수준 $p < 0.1$ 에서 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 도출하였다. 항공운송업의 경우 이민순(2010)은 직무착근도가 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 검증하였다. 직무착근도란 종사원들이 직무와 관련하여 해당 기업 및 지역에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하며 적합요인, 연계요인, 희생요인으로 분류하였다. 그 결과, 적합성만이 이직의도에 부(-)의 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 연계와 희생요인은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 또한 항공사 종사원의 직무만족과 조직몰입의 요인은 이직의도에 (-)부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이희라(2011)는 기업의 윤리 경영을 중심으로 직원의 팀몰입과 이직의도를 검증하였으며, 그 결과 기업의 윤리경영은 개인조직 적합성에 영향을 미치고 이 개인조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직원의 팀몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 제조업과 관련해서 안원찬(2009)은 인재를 유지하는 것에 대한 중요성을 인식하고 기업에서 이

직관리를 위한 유용한 정보를 제공하는 것을 목적으로 다중회귀분석을 실시하여 이직의도 영향요인을 도출하였으며, 그 결과 급여, 복리후생, 동료와의 관계 등에 의해 이직을 고려하며, 근로자의 경력계획, 경력만족이 이직의도를 낮추는 데는 큰 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한 근로자들은 성장기회와 기대효용성, 이직기회가 제공 된다면 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 기타 산업의 경우 이주재(2010)은 요양보호사의 이직의도에 영향을 끼치는 요인을 분석하였다.

그 결과 연령 및 조직 몰입이 높을수록 이직의도가 낮은 것을 도출하였으며, 교육수준이 높을수록, 근무시간이 길수록, 소진수준이 높을수록 이직의도가 증가하는 것으로 나타났다. 조동환(2011)은 중소건설 IT업종 근무자들을 대상으로 직무배태성과 직장만족을 측정하고 이직의도와와의 관계를 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과 직장 내 희생이 높거나, 경력만족이 높거나, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 도출하였다. 또한 이현수(2012)는 건설회사 신입사원 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하고 중소형 건설회사와 대형 건설회사의 차이점을 비교분석 하였다. 이와 같이 건설업의 경우 이직의도와 관련해 부분적으로 연구가 진행되고 있으나 건축 설계사무소에 관한 연구가 전혀 이뤄지지 않고 있는 상황이다.

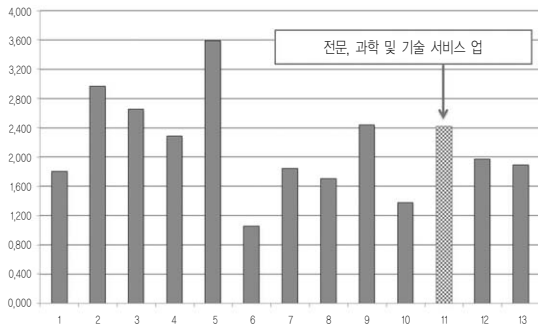
선행연구의 경우 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 도출하여 각각의 요인과 이직의도간의 상관관계분석 및 회귀분석을 통해 관계성을 조사하는데 초점을 맞춰왔다. 그러나 본 연구에서는 회귀분석을 통한 관계성 조사가 아닌 AHP분석을 통해 각각의 이직의도 결정요인들의 가중치를 분석한다는 차별성을 가지고 있다.

2.3 산업분류에 따른 이직률 현황

본 연구에서는 사용되는 산업분류별 이직률 현황은 국내 고용노동통계에서 활용한 (1)의 식을 근거로 진행하였다.

$$\text{이직률(\%)} = \frac{\text{당월이직자수}}{\text{전월말근로자수}} \times 100 \quad (1)$$

또한 건축 설계사무소가 포함된 전문, 과학 및 기술 서비스업(중분류)과 산업분류체계에 따라 통계청에서 제공하는 2002년부터 2007년까지의 주요 산업 연평균 이직률은 그림 2와 같이 나타낼 수 있다.



1. 금속광업, 2. 컴퓨터 및 사무용기기 제조업, 3. 종합 건설업, 4. 도매 및 상품 중개업, 5. 숙박 및 음식점업, 6. 항공 및 운송업, 7. 통신업, 8. 금융업, 9. 부동산업, 10. 연구 및 개발업, 11. 전문, 과학 및 기술 서비스업, 12. 보건업, 13. 영화, 방송 및 공연산업

그림 2. 산업분류별(중분류) 연평균 이직률

3. 이직의도 결정요인 도출 및 계층화

3.1 이직의도 결정요인 도출

건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인을 분석하기 위해 선행 연구를 고찰하고 현재 대규모 및 중소규모 건축 설계사무소에서 업무를 수행중인 실무자와의 인터뷰를 통해 표 3과 같이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 도출하였다.

이직의도에 영향을 미치는 요인도출 결과인 표 3의 내용을 요약하면 국내의 경우 권채영(2006)은 신입사원의 이직률이 늘어나는 것을 지적하면서 신입사원의 이직의도에 직무요인(직무적합성, 직무자율성, 직무다양성, 근무여건), 관계요인(팀장의 지원, 멘토링, 동료와의 관계), 인사제도요인(경력개발 지원, 임금, 복리후생, 직업 안전성), 개인특성요인(직무 전문성 수준, 대체 고용의 기회)이 미치는 영향을 분석하였다. 서연숙(2007)은 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인 분석을 위한 요인으로 개인배경특성(연령, 근무기간, 결혼여부, 근무지, 직책, 교육정도), 직무특성(과업중요성, 기술다양성, 자율성), 역할특성(역할갈등, 역할 모호성, 역할과다), 자기 효능감을 선정하였다. 또한 김옥(2011)은 노인일자리사업 실무자를 중심으로 직무관련 요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 업무특성요인(업무의 명확성, 직무자체, 업무의 중요성, 업무의 자율성), 직무여건요인(복지후생, 수퍼비전, 자기개발 및 교육기회, 능력활용의 기회, 전문적 발전 및 장래성), 운영합리성요인(의견수렴 및 의사결정과정의 합리성, 승진기회의 합리성, 인사고과의 공정성, 업무량 및 근무시간의 적절성), 보상요인(급여 및 각종혜택, 보람 및 성취감, 사회적 인정, 고용의 안정성), 인간관계요인(동료와의 관계, 실무자와의 관계, 상급자와의 관계)등을 선정하였으며, 정영주(2011)는 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 일반적사항(성별, 연령, 학력,

종교, 결혼 등), 작업환경요인(조직요인 및 직무요인), 개인특성요인(자아존중감, 성취동기, 리더십), 외부환경요인(사회적지지, 이직의 용이성)을 선정하였다.

국외의 경우 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 Poster & Steers(1973)은 인구통계적요인(나이, 근속기간, 성별, 가족규모, 부양책임), 직무내용요인(직무일상성, 직무자율성, 직무책임성, 직무명확성), 작업환경요인(작업단위규모, 동료집단 관계), 조직환경요인(보상, 승진정책, 조직규모), 태도적요인(직무만족, 조직몰입, 직무몰입)을 활용하였으며, Cotton & Tuttle(1986)는 직무관련 요인(임금, 업무성과, 직무명확성, 직무반복성, 직무만족도, 동료와의 관계, 승진기회 등), 개인특성요인(연령, 근속연수, 성별, 교육, 결혼여부, 적성 및 능력 등), 외부환경요인(실업률, 취업가능성, 노동조합 유무)을 선정하였다. 선행연구를 통해

표 3. 이직의도에 영향을 미치는 요인

평가항목	연구자	권채영 (2006)	서연숙 (2007)	김옥 (2011)	정영주 (2011)	Poster & Steers (1973)	Cotton & Tuttle (1986)
임금		○		○	○	○	○
업무성과		○		○			○
직무명확성		○	○	○	○	○	○
직무만족도		○	○		○	○	○
직무반복성							○
직무중요성			○	○	○		
조직중성도					○		○
조직문화		○		○	○		○
직무자율성		○	○	○		○	○
직무책임성		○	○			○	
직무 안전성		○		○			
동료집단 관계		○		○	○	○	○
승진기회				○		○	○
연령			○	○		○	○
성별				○		○	○
결혼여부			○			○	○
부양책임						○	○
근속연수		○	○			○	○
적성 및 능력		○		○	○		○
취업 가능성		○			○		○
조직규모						○	
근무환경		○	○	○	○		
직책			○				
교육정도		○	○	○			
(회사)비전				○	○		
자기개발 교육기회		○		○			
사회적 인정					○		
회사의 경영난							
가족사정							
출산 및 육아							
건강문제							
차별대우							
경력관리							

대규모 및 중소규모 건축 설계사무소 실무자와의 인터뷰를 통한 이직의도 결정요인 추가 항목

총 29개의 이직의도 요인을 도출하였으나 실업률 및 노동조합 유무는 건축 설계사무소의 경우 해당하지 않기 때문에 제외하고 진행하였다. 또한 선행연구를 통해 도출된 27개의 요인을 토대로 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소 실무자와의 인터뷰를 통해 회사의 경영난, 가족사정, 출산 및 육아, 건강문제, 차별대우, 경력관리 등 6개의 이직의도 평가항목을 추가하였다.

3.2.1차 설문조사

선행연구 및 전문가 인터뷰를 통한 이직의도 평가항목 도출과정을 통해 총 33개의 요인을 도출하였으며, 요인분석을 위한 중요도 조사와 관련해 리커트 5점 척도를 활용한 1차 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 300인 이상의 대규모 건축 설계사무소 실무자 15명과 300인 미만의 중소기업 건축 설계사무소 실무자 15명 등 총 30명을 대상으로 설문지 배포 및 직접방문을 통해 진행되었다.

3.3 이직의도 평가항목의 요인분석

본 연구에서는 계층구성을 위한 작업으로써 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 종류에 변수들을 묶어주는 R type과 개별 응답자들을 묶어주는 Q type이 있으며(김경우 2008) 본 연구에서는 이직의도 요인분석을 위해 R type을 사용하였다. 요인분석을 통한 평가항목의 계층화 결과는 표 4와 같다.

건축 설계사무소 실무자의 이직의도와 관련하여 전체 33개의 평가항목들은 개별적 요인, 환경적 요인, 직무적 요인 등 3개의 최상위 계층과 10개의 중간 계층으로 구성되었으며 최상위 계층을 중심으로 요인분석 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째 1계층인 개별적 요인 항목은 건축 설계사무소의 환경적, 직무적 요인들을 제외한 연령, 교육정도, 직책, 부양책임 등과 같은 실무자의 개별적인 특성들로 구성되어 있다. 이와 관련하여 가족 특성, 개인적 특성, 인구통계적 특성, 경력 특성 등이 2계층으로 분류되었으며 각 항목들은 3개의 3계층 항목들로 구성되어 있다. 두 번째 1계층인 환경적 요인 항목은 실무자들이 현재 직무를 수행하는 조직 내·외부의 이직의도 요인 등으로 구성되어 있다. 2계층 항목은 간접적 조직환경, 직접적 조직환경, 외부환경 등으로 구성되어 있으며 2~4개의 3계층 항목들을 가지고 있다. 세 번째 1계층인 직무적 요인 항목은 설계사무소 실무자들이 업무를 수행하면서 발생하는 이직의도 요인 등으로 구성되어 있다. 또한 1계층은 직무태도, 직무내용, 직무성과 등과 같은 2계층으로 분류되어 있으며, 각 2계층들은 3~4개의 하위 항목

들을 가지고 있다. 또한 설문조사의 신뢰성 측정방법으로 본 연구에서는 크론바흐의 알파계수에 의한 내적일관성을 확인하였다. 일반적으로 측정 대상이 집단일 경우 Cronbach's 계수가 0.6 이상이면 신뢰성이 높다고 말한다(Zeller & Caminers 1980). 신뢰도 분석을 통한 Cronbach의 알파 값이 최상위 계층을 기준으로 개별적 요인은 0.626, 환경적 요인은 0.819, 직무적 요인은 0.679로 설문의 신뢰도는 확보된 것으로 판단할 수 있다.

표 4. 요인분석

측정항목 : 개별적 요인		성분				Cronbach 알파
		1	2	3	4	
가족 특성	가족사정	Q29	0.940	-0.020	0.076	0.117
	출산 및 육아	Q30	0.911	0.033	0.199	-0.097
	부양책임	Q17	0.887	-0.142	0.119	0.023
개인적 특성	교육정도	Q24	-0.225	0.934	-0.043	-0.004
	건강문제	Q31	-0.119	0.917	0.073	-0.163
	적성 및 능력	Q19	0.306	0.795	-0.296	0.045
인구통계적 특성	연령	Q14	0.193	-0.197	0.882	-0.068
	성별	Q15	0.203	-0.164	0.852	-0.082
	결혼여부	Q16	0.010	0.156	0.835	0.142
경력 특성	직책	Q23	-0.090	0.162	-0.052	0.914
	경력관리	Q33	-0.043	-0.068	-0.025	0.903
	근속연수	Q18	0.202	-0.244	0.085	0.658
측정항목 : 환경적 요인		성분				Cronbach 알파
		1	2	3		
간접적 조직환경	조직문화	Q8	0.948	0.216	-0.038	
	차별대우	Q32	0.913	-0.073	0.065	
	자기개발 교육기회	Q26	0.905	0.112	0.094	
	동료집단 관계	Q12	0.846	0.099	0.067	
직접적 조직환경	(회사)비전	Q25	-0.048	0.816	0.061	
	근무환경	Q22	0.206	0.793	0.292	
	회사의 경영난	Q28	0.160	0.787	0.243	
외부환경	조직규모	Q21	0.049	0.713	-0.047	
	사회적 인정	Q27	-0.025	0.049	0.931	
	취업 가능성	Q20	0.155	0.279	0.846	
측정항목 : 직무적요인		성분				Cronbach 알파
		1	2	3		
직무태도	직무만족도	Q4	0.937	-0.165	-0.097	
	직무지울성	Q9	0.930	-0.149	-0.019	
	조직충성도	Q7	0.857	-0.211	-0.028	
	직무책임성	Q10	0.742	0.019	0.123	
직무내용	직무반복성	Q5	-0.007	0.915	0.026	
	직무안정성	Q11	-0.128	0.886	-0.017	
	직무중요성	Q6	-0.208	0.878	-0.051	
직무성과	직무명확성	Q3	-0.092	0.727	0.059	
	업무성과	Q2	0.087	0.043	0.926	
	임금(보상)	Q1	-0.151	-0.103	0.888	
	승진기회	Q13	0.455	0.404	0.484	

※요인추출 방법: 주성분 분석
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스,
a. 5번복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

3.4 이직의도 평가항목의 중요도

요인분석을 통해 계층화 작업이 완료된 총 33개의 평가항목에 대한 중요도를 조사한 결과는 표 5와 같이 나타났다.

표 5. 평가항목의 중요도

평가항목		중요도			
		평균	표준편차	분산	
개별적 요인	연령	Q14	3.27	0.521	0.271
	성별	Q15	3.3	0.535	0.286
	결혼여부	Q16	3.33	0.606	0.368
	부양책임	Q17	3.57	0.626	0.392
	근속연수	Q18	4.17	0.592	0.351
	적성 및 능력	Q19	4.37	0.615	0.378
	직책	Q23	4.2	0.551	0.303
	교육정도	Q24	4.13	0.571	0.326
	가족사정	Q29	3.67	0.661	0.437
	출산 및 육아	Q30	3.5	0.63	0.397
환경적 요인	건강문제	Q31	4.03	0.669	0.447
	경력관리	Q33	4.2	0.551	0.303
	조직문화	Q8	3.77	0.817	0.668
	동료집단 관계	Q12	3.97	0.85	0.723
	취업 가능성	Q20	3.8	0.664	0.441
	조직규모	Q21	3.47	0.776	0.602
	근무환경	Q22	4.1	0.759	0.576
	(회사)비전	Q25	4.43	0.679	0.461
	자기개발 교육기회	Q26	3.67	0.758	0.575
	사회적 인정	Q27	3.63	0.615	0.378
직무적 요인	회사의 경영난	Q28	4.23	0.626	0.392
	차별대우	Q32	3.77	0.728	0.53
	임금(보상)	Q1	4.5	0.509	0.259
	업무성과	Q2	4.3	0.535	0.286
	직무명확성	Q3	4.23	0.626	0.392
	직무만족도	Q4	4.33	0.711	0.506
	직무반복성	Q5	4.17	0.648	0.42
	직무중요성	Q6	4.13	0.629	0.395
	조직충성도	Q7	4.2	0.761	0.579
	직무자율성	Q9	4.27	0.691	0.478
	직무책임성	Q10	4	0.695	0.483
	직무안정성	Q11	4.1	0.662	0.438
	승진기회	Q13	3.9	0.845	0.714

평가항목에 대한 중요도 조사결과 전체 항목에 대한 평균이 3.96으로 보통 수준인 3점보다 높게 나타났으며, 특히 직무적 요인 항목들의 평균이 4.19로 개별적 요인 및 환경적 요인 항목들의 평균값보다 상대적으로 높게 나타났다. 또한 연령, 성별, 결혼여부 등과 같은 항목은 이직의도를 파악하는데 가장 낮은 중요도를 가지고 있는 것으로 조사되었다. 이를 통해 본 연구에서 사용하는 평가항목이 건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인을 분석하는데 유효한 것으로 판단하였다.

4. 이직의도 결정요인 분석

4.1 AHP를 활용한 2차 설문조사

AHP는 1970년대 초반 Tomas Saaty에 의해 개발된 의사결정 방법으로, 문제를 계층화시킨 후 계층 구조를 구성하고 있는 요소간의 쌍대비교(Pairwise Comparison)를 통해 각 요소간의 상대적 중요도를 측정하여 대안을 평가한다. AHP 기법은 대안간의 중요도 평가에 있어서 계량 가능한 정량적 요소 뿐만 아니라 정성적 요소까지도 고려가 가능하며, 평가자의 의견에 대하여 일관성 비율(Consistency Ratio : C.R.)²⁾을 검증하는 과정을 통해 평가결과에 대한 신뢰성을 높일 수 있다(송기준 2007). 또한 AHP기법은 그 단순성, 명확성, 범용성이라는 특징으로 인해 영향요인의 중요도가 체계적 계량절차에 따라 결정 가능하며, 기존의 통계적 의사결정방법 등에 비해서 접근이 쉽고 전문가의 주관·객관적인 정보를 종합적으로 사용할 수 있기 때문에(양옥희 2011) 본 연구의 분석 방법으로 채택하였다. 2차 설문조사는 대규모 및 중소기업 건축 설계사무소에서 업무를 수행 중인 실무자들을 대상으로 진행하였으며, 조사방법은 직접방문 또는 E-mail을 통한 설문조사를 실시하였다.

표 6. 설문조사 개요

조사기간	2012. 05. 11. ~ 2012. 06. 7
조사대상	대규모 및 중소기업 건축 설계사무소 실무자
조사방법	총 100부 배포 82부 회수 (회수율 82%)
	E-mail을 통한 배포 및 방문 회수
분석방법	AHP 분석을 위한 9점 척도
분석내용	이직의도 결정요인 분석

표 7. 응답자의 특성

특성	항목	빈도	비율 (%)
규모	대규모	34	45.30%
	중소규모	41	54.70%
경력	3년 미만	30	40.00%
	3-5년 미만	16	21.30%
	5-10년 미만	16	21.30%
	10-20년 미만	12	16.00%
	20년 이상	1	1.30%
직급	사원	29	38.70%
	대리	18	24.00%
	팀장	18	24.00%
	실장	8	10.70%
성별	이사	2	2.70%
	남자	49	65.30%
	여자	26	34.70%
합계		75	100%

2) AHP 기법에서 응답자의 일관성을 평가하기 위해 제시된 수치로 C.R.=C.I./R.I. 로 계산되며, 일반적으로 C.R.≤0.1 인 경우에만 신뢰할 수 있다고 판단한다. 여기에서 일관성 지수 C.I.(Consistency Index)=(λmax-n)/(n-1)이다.

λmax: 최대고유값, n: 요소의 수, R.I.: 임의지수

설문 측정방법은 AHP 9점 척도를 사용하였으며 회수된 총 82부의 설문지 중 C.I 값이 0.1을 초과한 6부와 불성실한 응답자의 설문지 1부를 제거하고 분석에는 75개가 활용되었다. 설문 조사 응답자의 특성은 표7과 같으며 규모별로 분류하였을 때 대규모 45.3%, 중소기업 54.7%로 나타났다. 이를 통해 규모별 실무자의 이직의도 결정요인을 비교분석하는 것이 가능하며, 직급별로 분류하였을 때 사원 38.7%, 대리 24.0%, 팀장 24.0%, 실장 10.7%, 이사 2.7%로 사원과 대리 및 팀장의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

4.2 전체 실무자의 이직의도 결정요인 분석

총 82개의 설문지 중 일관성이 결여되었다고 판단되는 6개와 불성실한 응답자의 설문지 1부 등 총 7부의 설문을 제외한 75부

표 8. 전체 실무자의 이직의도 결정요인 분석

1계층	2계층	3계층	우선순위	
개별적 요인 (0.308)	가족 특성 (0.076)	가족사정 (0.021)	27	
		출산 및 육아 (0.026)	19	
		부양책임 (0.029)	15	
	개인적 특성 (0.092)	교육정도 (0.022)	26	
		건강문제 (0.030)	14	
		적성 및 능력 (0.040)	7	
	인구통계적 특성 (0.054)	연령 (0.019)	30	
		성별 (0.015)	32	
		결혼여부 (0.020)	29	
	경력 특성 (0.086)	직책 (0.023)	25	
		경력관리 (0.038)	9	
		근속연수 (0.025)	24	
		조직문화 (0.029)	17	
	환경적 요인 (0.358)	간접적 조직환경 (0.127)	차별대우 (0.025)	22
			자기개발 교육기회 (0.041)	5
			동료집단 관계 (0.032)	13
직접적 조직환경 (0.158)		(회사)비전 (0.049)	2	
		근무환경 (0.042)	3	
		회사의 경영난 (0.042)	4	
외부환경 (0.073)	사회적 인정 (0.039)	8		
	취업 가능성 (0.034)	11		
직무적 요인 (0.334)	직무태도 (0.108)	직무만족도 (0.041)	6	
		직무자율성 (0.026)	20	
		조직충성도 (0.016)	31	
		직무책임성 (0.025)	23	
	직무내용 (0.092)	직무반복성 (0.014)	33	
		직무안정성 (0.020)	28	
		직무중요성 (0.029)	18	
		직무명확성 (0.029)	16	
	직무성과 (0.134)	업무성과 (0.035)	10	
		임금(보상) (0.065)	1	
	승진기회 (0.034)	12		
가중치 합계			1.000	

*우선순위는 소수점 4째자리에서 반올림 하여 선정함

의 설문을 가지고 상용 프로그램인 'Expert Choice'를 통해 각 평가항목별 가중치를 산출하였으며 결과는 표 8과 같다.

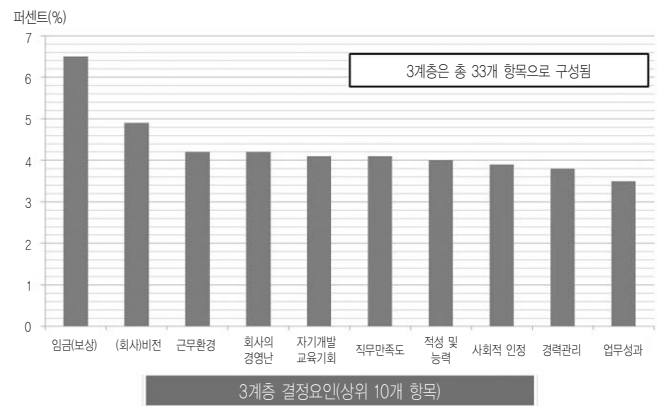
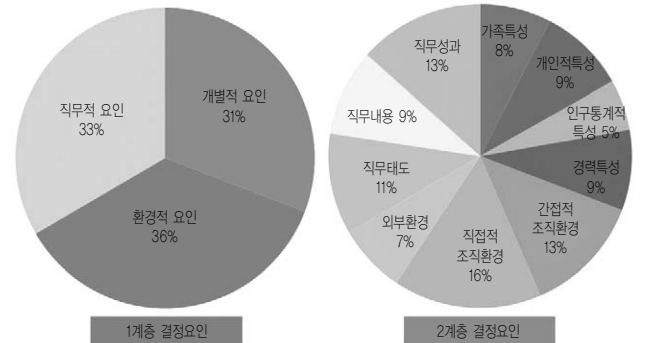


그림 3. 이직의도 결정요인 계층별 분석

항목간의 가중치 차이는 중요도 차이를 나타내는 것이며, 각 계층내의 가중치 합은 1이다.

AHP분석기법을 활용한 이직의도 결정요인 분석결과를 그림 3과 같이 도식화 하였다.

1계층의 경우 환경적 요인이 36%로 가장 높은 중요도를 가지고 있으며, 직무적 요인은 33%인 것으로 나타났다. 또한 개별적 요인은 31%로 상대적으로 낮은 중요도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 각각의 1계층 요인이 가지는 비중차이가 크지 않다는 것을 통해 건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인이 복합적으로 작용한다는 것을 알 수 있었다. 2계층 결정요인에서는 직접적 조직환경이 16%로 가장 높은 중요도를 가지는 것으로 나타났고 직무성과와 간접적 조직환경이 13%로 두 번째 높은 비중을 차지하였다. 그리고 선행연구를 통해 타 분야에서 높은 이직의도 결정요인으로 밝혀진 직무태도는 11%, 직무내용은 9%로 2계층 결정요인 중 상대적으로 높은 중요도를 가지고 있는 것을 알 수 있었다. 그러나 연령, 성별, 결혼여부 등이 포함된 인구통

계적 특성은 5%로써 가장 낮은 비중을 차지하였다. 3계층 결정 요인 분석 결과를 바탕으로 총 33개의 항목 중 상위 10개의 항목들을 살펴보면 다음과 같다. 1순위 요인으로 임금(보상)이 6.5%의 비중을 차지하였는데 이는 박인규(2010)의 연구결과인 임금만족이 크면 이직률이 감소한다는 것과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 2순위 요인으로는 (회사)비전이 4.9%의 비중을 차지하였으며, 근무환경 및 회사의 경영난이 4.2%로 공동 3순위 요인으로 나타났다. 이는 건축 설계사무소의 특성상 불규칙적인 출퇴근과 잦은 추가업무 및 야근수당에 대한 불만족이 실무자의 이직의도에 큰 비중을 차지하였기 때문이다. 6순위 요인으로 직무만족도가 4.1%의 비중을 차지하였는데 이는 선행연구를 통해 도출된 직무만족, 직무몰입 및 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미친다는 분석결과를 지지하는 것을 알 수 있다. 마지막 10순위 요인으로 업무성도가 3.5%의 비중을 차지하였다. 건축 설계사무소는 설계팀 위주로 프로젝트를 진행하며, 필요에 따라 TF(Tasks Force)팀을 구성하여 업무를 진행하기 때문에 최종 결과물에 대한 성과를 측정하는 것이 명확하지 못하다. 이러한 불명확성이 실무자의 이직의도를 결정하는데 높은 중요도를 가지는 것으로 나타났다.

4.3 규모별 실무자의 이직의도 결정요인 분석

본 연구에서는 규모별 실무자의 이직의도 결정요인을 비교분석하는 것을 목적으로 하여 표본의 특성을 대규모 및 중소기업으로 분류하였다. 먼저 1계층 이직의도 결정요인을 분석한 결과 그림 4와 같이 나타났다.

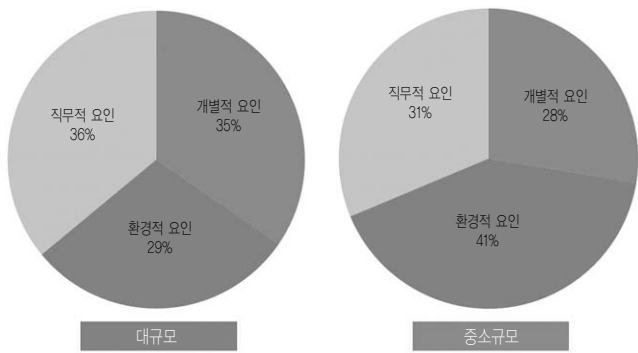


그림 4. 1계층 이직의도 결정요인 비교분석

먼저 대규모 건축 설계사무소의 경우 직무적 요인이 36%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 개별적 요인이 35%, 환경적 요

인이 29%로 나타났다. 그러나 중소기업 건축 설계사무소는 환경적 요인이 41%로 가장 높으며, 직무적 요인이 31%, 개별적 요인이 28%로 큰 차이를 보였다. 분석결과 대규모의 경우 3개 요인이 균등한 비율로 분류되는 반면에 중소기업은 조직문화, 자기개발 교육기회, (회사)비전 및 사회적 인정 등이 포함된 환경적 요인이 매우 큰 비중을 차지하였다. 그러나 가족 특성, 개인적 특성, 인구통계적 특성, 경력 특성 등이 포함된 개별적 요인은 상대적으로 낮은 이직의도 결정요인으로 나타났다.

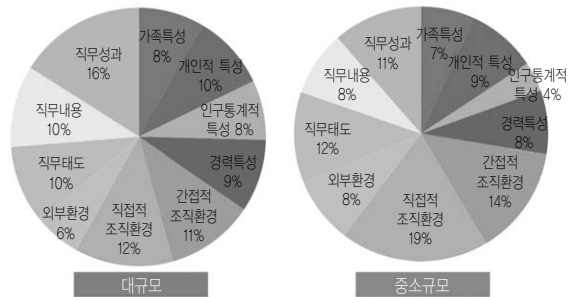


그림 5. 2계층 이직의도 결정요인 비교분석

두 번째로 2계층 이직의도 결정요인을 분석한 결과 그림 5과 같이 나타났다.

대규모 건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인 중 비중이 높은 항목을 살펴보면 직무성과 16%, 직접적 조직환경 12%, 간접적 조직환경 11%, 개인적 특성 10%, 직무내용 및 태도 10%로 나타난 반면에 중소기업 건축 설계사무소 실무자는 직접적 조직환경 19%, 간접적 조직환경 14%, 직무태도 12%, 직무성과 11%, 개인적 특성 9%로 나타났다. 2계층 요인의 경우 동일한 항목이 높은 중요도를 가지는 것으로 도출되었지만, 각각의 요인들이 차지하는 비중은 큰 차이를 보였다. 이는 대규모 및 중소기업에 종사하는 실무자들의 느끼는 이직의도 결정요인은 같으나 각각의 요인들이 가지는 영향력이 다르기 때문이다.

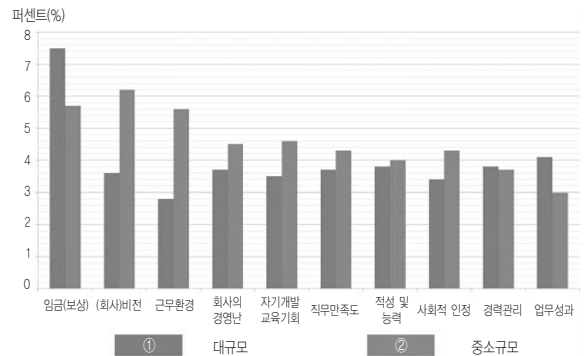


그림 6. 3계층 이직의도 결정요인 비교분석

마지막으로 3계층 이직의도 결정요인을 분석한 결과 그림 7과 같이 나타났다. 3계층 항목은 총 33개로 구성되어 있기 때문에 전체 실무자의 이직의도 결정요인으로 나타난 상위 10개 항목에 대하여 비교분석을 실시하였다.

먼저 임금(보상) 항목의 경우 대규모는 7.5%, 중소기업은 5.7%로 1.8%의 차이가 발생하였다. 이를 통해 대규모 설계사무소 실무자는 상대적으로 임금(보상)에 따른 이직의도가 높은 것을 알 수 있다. 회사(비전) 항목은 대규모 3.6%, 중소기업 6.2%로 매우 큰 차이를 나타냈다. 대규모 건축 설계사무소의 경우 상시 근로자 수 300명 이상 또는 자본금 30억원 이상의 사업체로서 이미 일정 수준 이상에 도달하였기 때문에 중소기업에 비해 상대적으로 낮은 비중을 차지한 것으로 분석되었다. 근무환경 항목의 경우 대규모는 2.8%, 중소기업은 5.6%로써 두배의 차이가 발생하였다. 이는 현재 실무자들이 느끼는 근무환경이 반영된 결과로 해석할 수 있으며, 중소기업 건축 설계사무소 실무자들의 이직의도를 저감시키기 위해서 반드시 고려되어야 할 사항 중 하나로 해석할 수 있다. 또한 회사의 경영난(대규모 3.7%, 중소기업 4.5%), 자기개발 교육기회(대규모 3.5%, 중소기업 4.6%), 직무만족도(대규모 3.7%, 중소기업 4.3%), 적성 및 능력(대규모 3.8%, 중소기업 4.0%), 사회적 인정(대규모 3.4%, 중소기업 4.3%), 경력관리(대규모 3.8%, 중소기업 3.7%), 업무성과(대규모 4.1%, 중소기업 3.0%) 항목은 규모에 따라 차이는 발생하였지만, 1%내외의 범위를 벗어나지는 않았다.

5. 결론

오늘날 불명확하고 역동적인 기업환경 변화로 인해, 미래의 가장 중요한 자원으로 경쟁력을 갖춘 우수한 인재가 부각되고 있다. 이에 기업들은 우수한 인재를 어떻게 유지할 것인가에 많은 노력을 기울이고 있으며, 특히 이직과 관련하여 가장 높은 상관관계를 가지는 이직의도를 파악하는데 초점을 맞추고 있다. 건축 설계사무소의 경우 이직에 따른 신입사원 재교육에 많은 비용 및 시간이 투입될 뿐만 아니라 유연한 노동시장으로 쉽게 이직이 가능하기 때문에 실무자들의 이직의도를 정확히 파악하고 관리하는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인을 도출하고 이를 토대로 각 요인별 중요도 분석을 통해 실무자의 이직의도를 객관적으로 파악하고 대규모와 중소기업 건축 설계사무소의 차이점을 비교 분석하였다. 그 결과 전체적 관점에서의 이직의도는 1계층 요인의 경우 개별적요인이 31%, 환경적 요인이 36%, 직무적 요인이 33%로 복합

적으로 작용한다는 것을 알 수 있었다. 2계층 요인에서는 (회사) 비전, 근무환경, 회사의 경영난, 조직규모 등으로 구성되어 있는 직접적 조직환경이 가장 높은 중요도를 나타냈으며, 연령, 성별, 결혼여부 등으로 구성된 인구통계적 특성이 가장 낮은 비중을 차지하였다. 3계층 요인의 경우 임금(보상), 비전, 근무환경, 회사의 경영난 등과 같은 순위로 중요한 것으로 나타났다. 또한 대규모와 중소기업 건축 설계사무소 실무자의 이직의도를 비교분석한 결과 상당한 차이점을 발견하였다. 먼저 1계층요인의 경우 대규모는 직무태도, 직무내용, 직무성과 등으로 구성된 직무적 요인이 가장 높은 비중을 차지한 반면에 중소기업의 경우 직·간접적 조직환경 및 외부환경 등으로 구성된 환경적 요인이 가장 높은 비중을 차지하였다. 2계층 요인은 직무성과, 직·간접적 조직환경, 개인적 특성 등과 같은 동일한 항목이 높은 중요도를 가지는 것으로 나타났지만 각각의 요인들이 가지는 비중에서는 큰 차이가 발생하였다. 마지막으로 3계층의 경우 대규모는 개인능력과 밀접한 관련이 있는 임금(보상), 경력관리, 업무성과 등이 높은 중요도를 나타냈으며, 중소기업은 조직의 특성과 관련된 (회사)비전, 근무환경, 회사의 경영난, 직무만족도, 사회적 인정 등이 상대적으로 높은 중요도를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 근거로 인사관리의 핵심 이슈인 우수한 인재의 확보 및 유지에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

그러나 본 연구에서는 AHP기법만을 활용하여 중요도를 분석하였기 때문에 설문대상자의 전문성 정도에 따라 신뢰도가 확보된다는 한계가 있다. 또한 향후 연구에서는 타 산업분야의 실무자들을 대상으로 한 이직의도 결정요인과의 비교연구가 수행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강호영 · 박현일 · 김민정 (2011), “임파워먼트와 보상 공정성이 내재적 동기부여를 통해 조직구성원 성과에 미치는 영향 · 제조업을 중심으로-”, 회계정보연구, 제29권 제3호, PP.249~274
- 국가통계포털 (2012), <http://kosis.kr>
- 권채영 (2006), “신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 한국외국어대학교 석사학위논문
- 김경우 (2008), “사회복지조사방법론 강의”, MJ미디어
- 김성민 (2008), “호텔 종사원의 직무차근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 동국대학교 박사학위논문
- 김육 · 원영희 · 박준기 (2011), “노인일자리사업 실무자의 직무

- 관련 요인이 이직의도에 미치는 영향”, 한국지역사회복지학, 제37권, pp.305~332
- 김형섭 (2005), “호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구”, 관광연구, 제19권 제3호, pp.203~225
- 김희철 (2004), “건축설계 근로자의 인사평가에 관한 연구 : A사를 중심으로”, 서울과학기술대학교 석사학위논문
- 박인규 (2010), “호텔 종사원의 직무배태성이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 대한관광경영학회지, 제25권 제3호, pp.61~79
- 서동구 (2001), “관광호텔의 인터널마케팅요인이 종사원 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 대구대학교 석사학위논문
- 서연숙 · 김윤찬 (2007), “간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구”, 경영교육저널, 제12권, pp.151~172
- 서철현 (2006), “호텔기업 여성종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향”, 관광연구, 제20권 제3호, pp.41~59
- 송기준 · 김창준 · 강경인 (2007), “우선수리대상 문화재 선정을 위한 의사결정 지원 모델 개발”, 대한건축학회 논문집 구조계, 제23권 제5호, pp.211~218
- 안원찬 (2009), “제조업 근로자의 이직의도 영향요인에 대한 탐색적인 연구”, 전북대학교 석사학위논문
- 양옥희 · 김민석 · 황옥선 · 김용수 (2011), “공동주택의 분양가 결정에 위한 영향요인 도출 및 중요도 분석”, 한국건설관리학회 논문집, 제12권 제5호, pp.127~136
- 원윙희 (2004), “관광인사관리”, 백산출판사
- 이민순 (2010), “항공사 종사원의 직무착근도가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회지, 제10권 제10호, pp.418~428
- 이병호 · 김정술 (2010), “치과위생사의 소진과 직무만족도 및 이직의도의 관련성”, 한국콘텐츠학회논문지, 제10권 제11호, pp.217~227
- 이정민 (2012), “병원 간호단위관리자의 변혁적 리더십이 일반 간호사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향”, 숙명여자대학교 석사
- 이주재 (2010), “요양보호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인”, 사회과학연구, 제34권 제2호, pp.93~113
- 이현수 · 김봉기 · 박문서 (2012), “건설회사 신입사원 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 한국건설관리학회 논문집, 제13권 제2호, pp.137~146
- 이희라 (2011), “항공사의 윤리경영이 항공사 직원의 팀몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구 : 개인조직적합성의 매개효과를 중심으로”, 세종대학교 석사학위논문
- 장호성 · 박슬기 · 박종승 (2010), “호텔 직원이 지각하는 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향”, 관광레저연구, 제22권 제5호, pp.7~22
- 정대원 (2006), “호텔 인사고과 특성과 시스템 이해도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 세종대학교 석사학위논문
- 정영주 (2011), “사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 경북대학교 석사학위논문
- 정진경 (2009), “조직구성원이 이직의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 서울시립대학교 석사학위논문
- 조동환 · 조현정 · 성행남 (2011), “중소건설 IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인”, 경영정보연구, 제30권 제2호, pp.161~184
- 조경희 · 고호석 (2010), “항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회논문지, 제10권 제7호, pp.404~419
- 한국경영자총협회 (2008), “대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황 조사 결과 보고서”
- Bluedorn, A. C. (1978), “A taxonomy of turnover”, *Academy of Management Review*, 3, pp.647~651
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986), “Employee Turnover : A meta analysis and review with Implication for research”, *Academy of Management Review*, 11(1) pp.55~70
- Dalton, D. R. & Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982), “Turnover overstated: the functional taxonomy”, *Academy of Management Review*, 7(1), pp.117~123
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984), “Testing the Side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations”, *Journal of Applied Psychology*, 69, pp.372~378
- Mobley, W.H. (1982), “Employee turnover: causes, consequences, and control”, Reading, MA: Addison Wesley
- Poster, L. W. & Steers, R. M. (1973), “Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism”, *Psychological Bulletin*, 80, pp.151~176.
- Price, J. L. (1977), “The study of turnover”, Ames: Iowa

State University Press,
 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, pp.673~686
 Steers, R. M. & Mowday, R. T. (1981), "A model of voluntary employee turnover", Research in organization behavior, JAI Press, Greenwich, pp.233~281
 Zeller, R. & Carmines, E. G. (1980), "Measurement in the social sciences: The link between theory and data" Includes index. Bibliography, pp. 186~193.
 Zimmerman, R. D. (2008), "Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model", Personnel Psychology, 61(2), pp.309~348

논문제출일: 2012.06.18
 논문심사일: 2012.06.22
 심사완료일: 2012.07.10

요 약

오늘날 기업들은 우수한 인재를 어떻게 유지할 것인가에 많은 노력을 기울이고 있으며, 특히 이직과 관련하여 가장 높은 상관관계를 가지는 이직의도를 파악하는데 초점을 맞추고 있다. 건축 설계사무소의 경우 타 산업현장과 달리 작업에 대한 강도가 크며, 새로운 인재를 육성하는데 시간이 많이 소요될 뿐만 아니라 유연한 노동시장 때문에 쉽게 이직할 수 있다는 특징을 보인다. 통계청에서 제공하는 산업분류별 이직률을 살펴보면 건축 설계사무소가 포함된 전문, 과학 및 기술 서비스업은 전체 산업의 이직률 평균에 비해 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 그러나 지금까지의 이직의도는 타 산업 분야의 종사자를 중심으로 연구가 진행되었으며, 건축 설계사무소 실무자의 이직의도와 관련된 연구는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인을 도출하고 이를 토대로 각 요인별 중요도 분석을 통해 실무자의 이직의도를 객관적으로 파악하고 대규모와 중소규모 건축 설계사무소의 차이점을 비교분석하는 것을 목적으로 하였다.

키워드 : 이직의도, 결정요인, 건축 설계사무소, 계층적 분석방법