

## 중소건설기업의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향 : 조직몰입을 매개로

최영철 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과)<sup>1)</sup> 황찬규 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수)<sup>2)</sup>  
김지형 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 겸임교수)<sup>3)</sup>

### 국 문 요 약

본 연구는 서울, 경기, 인천지역 소재 중소기업의 종사자를 대상으로 하여 중소기업 구성원의 직무배태성이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 표집방법은 유의 표집법을 활용하였으며 최종분석에 이용된 표본 수는 316명으로 입력된 자료 처리는 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 분석결과, 첫째, 중소기업 구성원의 직무배태성의 하위요인 적합성, 희생과 이직의도 간의 상관관계에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 중소기업 구성원의 직무배태성의 하위요인 적합성, 희생, 연계 순서로 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 조직몰입은 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 중소기업 구성원의 직무배태성이 높을수록 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 이는 조직 구성원 개인이 추구하는 가치의 적합성, 업무열정, 조직에 대한 애착 등을 향상시킴으로써 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

■ 중심어: 직무배태성, 조직몰입, 이직의도, 중소기업

## I. 서 론

최근 국내 건설시장은 건설 수주가 점차 감소세로 전환되고 있으며, 그중 전체의 30~40%를 차지하는 공공시장 규모 역시 감소되고 있다. 이러한 상황 속에서 대기업에 비해 규모가 작은 중소기업은 더욱 어려울 수밖에 없다. 통계청의 '2019년 일자리 이동 통계' 자료에 의하면 산업별 이직률 중 건설업의 이직률이 35.0%로 가장 높게 나타났고, 그중 중소기업의 이직률은 75.5%로 매우 높은 수치를 나타내고 있다. 이는 중소기업의 임금수준이나 후생, 복지 여건에 매우 열악함을 간접적으로 나타내는 자료라고 할 수 있다. 중소기업의 이직률이 높은 이유는 대기업과의 연봉 차이가 매우 크며, 근로환경의 열악함, 전문성을 키우기 어려운 구조 등이 있다. 新京報(2017)이 실시한 '올해의 이직 계획'에 대한 조사에서 80.5%가 '이직할 생각이 있다'라

1)저자: 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 전공 cyc9414@empas.com

2)교신저자: 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수 hwang@svu.ac.kr

3)교신저자: 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 겸임교수 yustpeace@gmail.com

· 투고일: 2022-07-31 · 수정일: 2022-08-25 · 게재확정일: 2022-09-02

고 답한 결과에서 알 수 있듯이 이직 현상은 간과해서는 안 될 중요한 현상이다(박진아, 2013). 이러한 이직의 증가는 기업의 입장에서 볼 때 양질의 인력 확보가 위협받게 되고 신규직원의 모집, 선발 교육 훈련에 막대한 비용의 손실을 초래하게 되어(서창석, 남관우, 2016) 생산성의 저하를 가져올 수 있다. 따라서, 이러한 중소기업의 이직률을 낮추기 위해서는 근무환경의 개선 및 기업문화를 바꾸는 등의 중장기적인 처방이 요구된다.

본 연구자는 중소기업 구성원들을 대상으로 직무배태성과 이직의도의 관계를 살펴보고 이직의도를 낮추는 데 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인인 조직몰입을 매개변수로 하여 변수 간의 미치는 영향 관계를 알아보 고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 직무배태성 개념

현재까지 이직과 관련한 연구들은 직무만족 및 직업대안 그리고 직업에 대한 감정적 반응 또는 태도를 중심에 두었으며, 그 안에는 조직몰입과 인지된 조직의 지원 등이 포함된다(김종진, 2001). 전통적인 이직 연구들은 구성원이 조직을 떠나게 하는 요인이 무엇인지를 밝혀내고, 그런 요인들에 대한 물질적인 보상을 제공함으로써 조직에 잔류 할 수 있다는 결론을 제시해 왔다. 그런데 근래 이러한 전통적인 관념에 대한 창의적인 아이디어가 나타나고 있다. 사람들은 자신의 직무와 무관한 사유로 조직을 떠난다는 것인데, 대부분의 경우 예상 밖의 사건이나 충격이 그 원인으로 제시되고 있다. 그러므로, 이러한 이직을 막기 위해 조직에 대한 애착, 적합성을 높이는 노력이 점차 중요해지고 있다는 것이다. Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)는 구성원들이 조직에 남으려는 이유는 애착(attach- ment)과 더불어 직업 및 지역사회를 향한 적합성(fit)에 있다고 설명하였다. 직무배태성(Job embeddedness)이란 앞에서 다룬 요인들을 포함한 개념이며 Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)가 정의한 것으로 직장 내적 요소(on-the-job factor)와 직장 외적 요소(off-the-job factor)는 구성원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심 개념으로 정의하고 있다. 한 개인의 인생은 거미줄같이 다양한 사람과 집단 등이 서로 얽혀 있으며, 개인의 직업은 것처럼 복잡한 웹의 정점에 있다고 할 수 있다. 각 개인마다 가지고 있는 연계(connection)의 수는 많으며, 애착과 연계의 정도도 개인 별로 다를 것이다. 이직은 이처럼 개인의 웹을 복잡하게 하는데, 이와 같이 얽혀 있는 웹을 Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)는 직무배태성(Job embeddedness)라고 명명하였다. 직무 배태성(Job embeddedness)은 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원으로 구성된다. Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez(2001)의 식품판매점에 근무하는 종업원 700명과 병원에 근무하는 종업원 500명을 대상으로 한 분석결과에 의하면, 이직의도와 의 관계에서 조직에 대한 적합성은 두 집단 모두에서 유의한 부(-)의 높은 상관관계를 보였고, 조직에 대한 연계는 식품판매점 집단에서 유의한 부(-)의 낮은 상관관계를 나타낸 반면, 병원집단에서는 유의한 상관관계를 나타내지 않았으며, 희생은 두 집단 모두에서 이직의도와 높은 부(-)의 상관관계를 나타내었다.

Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez(2001)의 연구결과를 종합해보면, 직무배태성과 이직의도 간에는 유의한 부(-)의 상관관계가 높게 나타나므로 종업원의 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 할 수 있다. 한편, 박인규(2010)는 호텔 종사원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 '직무배태성이 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다'에 대한 연구결과 직무배태성이 이직을 감소시키는데 기여한 것으로 나타났다.

### 2.2 조직몰입 개념

조직구성원은 생활의 대부분을 직장에서 보내고 있기 때문에 일이 개인의 삶에서 중요한 부분을 차지하고

있다. 따라서 직장은 단순한 생계 수단을 넘어서 일을 통해 개인의 자아실현, 삶의 보람을 찾고자 하는 욕구가 커지고 있는 추세이며 조직구성원이 조직이나 직무에 몰입하여 높은 성과(performance)를 보이는 것은 개인과 조직 모두에게 중요하게 여겨지고 있다. 이러한 관점에서 조직몰입(organization commitments)은 개인의 행복창출 뿐만 아니라 조직의 관리적 측면에서도 매우 중요한 요소이다. 조직몰입은 몰입행동을 계속하지 않으면 잃어버리게 될 부수조건의 축적결과로서 일련의 일관된 행동을 지속하려는 성향이다. 즉 개인이 조직에 들어와 시간이 지남에 따라 조직에 투자한 시간이나 노력, 비용 등이 많아지게 됨으로써 얻어지는 부수조건이 많아지게 되어 조직에 그대로 남아 있으려 하는 것으로 보았다(김정주, 1999; Becker, 1960). 조직몰입은 1960년대 이후 사회학, 산업심리학, 행동과학 등 여러 분야에서 폭넓게 연구되어 왔다. 조직몰입이 주목받는 이유는 조직몰입이 직무만족보다는 이직을 예측하는데 더욱 효과적이고 조직유효성의 유용한 예측 지표가 될 수 있기 때문이다. 또한 비교적 장기간에 걸쳐 안전성을 가지고 있어 조직구성원의 태도와 행동사이의 관계를 잘 나타내 주고 있다(Angle & Perry, 1986). 또한 조직몰입은 제도화된 특정조직으로 간주되어서 조직몰입은 결근, 이직, 성과 등과 같은 결과변수들에 유의한 영향을 미칠 뿐만 아니라 결과변수들을 예측하는데 뛰어난 유용성을 보이고 있다(Morris & Sherman, 1981). 조직행동 및 경영학에서는 조직몰입은 조직의 목표라고 할 수 있는 성과 향상과 종업원 유지의 유효한 수단으로 보고 있다(이주호, 2011; Stress, 1977).

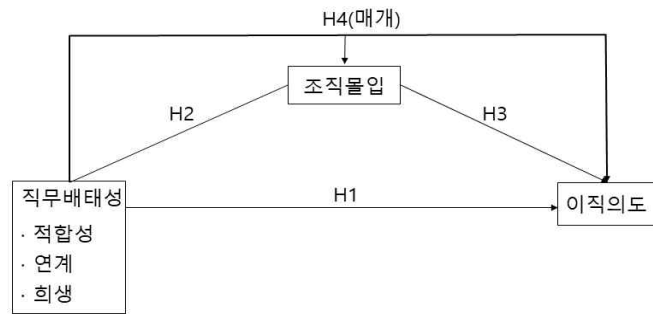
### 2.3 이직의도 개념

이직의도(turnover intention)는 이직실행의 의사를 지칭하는 것으로 개인이 형성하고 있는 이직관련 태도가 행동으로 이어질 가능성이 높은 개념을 말한다(Mobley, 1982). 따라서 선행연구에서의 이직은 주로 자발적인 이직과 구성원이 자발적 이직에 대한 의도로 측정되고 있다. 이직의도 측정은 실제 이직을 측정하기 위해서 현직에 있는 종업원들에게 설문을 실시한 후 이직할 때까지 기다려야 한다(이종현 외, 2014)는 어려움이 있었으며, 이러한 시간이 거의 1년이 걸리기 때문에 절차를 신속하게 측정가능토록 바꿀 필요성이 있었다(Griffeth & Hom, 2002). 이러한 이유로 연구에 포함되기 시작한 이직의도 및 이직에 대한 연구가 축적되어 양적 메타분석을 시행한 결과, 직무만족과 조직몰입 등의 직무·조직태도 변인은 이직에 대해 약 5%의 설명량을 지니고 있으나, 이직의도는 10~15%의 설명량을 가지고 있는 것으로 나타났다(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). 이직은 많은 위험부담과 금전적 손실, 심리적 비용, 그리고 성격, 태도, 신념 등의 개인차를 포함한 중요한 결정이기 때문에 이직의도를 지닌 이들이 반드시 이직을 하는 것은 아니지만 다른 요인들과 비교해봤을 때 매우 높은 관련성을 지니고 있다(Allen, Weeks, & Moffitt, 2005). 물론, 실제 이직에 대해 측정함으로써 연구자료로 활용될 경우 더 정확한 요인의 탐색과 해결책이 제시될 수 있으나, 국내에 실제 이직을 측정하는 연구는 매우 부족한 편이다(김지희, 김혜진, 2011).

## III. 연구방법

### 3.1 연구모형과 가설설정

본 연구에서는 중소건설기업 구성원의 직무배태성을 독립변수로 이직의도를 종속변수로 설정하였다. 그리고 매개변수를 조직몰입으로 설정하여 각 변수에 매개하여 미치는 영향을 검증하고자 <그림 1>의 연구모형 및 가설을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

박인규(2010)의 선행연구 “호텔 종사원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 임금만족을 조절변수로”에 의하면 호텔 종사원들의 직무배태성과 이직의도가 부(-)의 상관관계를 나타내었다. 따라서 이를 토대로 가설을 설정하였다.

- <가설 1> 직무배태성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 1-1> 적합성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 1-2> 연계는 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 1-3> 희생은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

고성미(2015)의 선행연구 “보육교사의 직무배태성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”에 의하면 보육교사들의 직무배태성과 조직몰입이 정(+)의 상관관계를 나타내었다. 따라서 이를 토대로 가설을 설정하였다.

- <가설 2> 직무배태성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 2-1> 적합성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 2-2> 연계는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <가설 2-3> 희생은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

윤승재(2007)의 선행연구 “스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향”에 의하면 조직몰입과 이직의도는 유의한 부(-)의 상관관계를 나타내었다. 따라서 이를 토대로 가설을 설정하였다.

- <가설 3> 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

김종환(2019)의 선행연구 “직업상담사의 직무배태성이 직원몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향: 경력 정체 의 조절 효과”에 의하면 조직몰입은 직무배태성과 이직의도와의 매개 역할을 나타내었다. 따라서 이를 토대로 가설을 설정하였다.

- <가설 4> 조직몰입은 직무배태성과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.
- <가설 4-1> 조직몰입은 적합성과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.
- <가설 4-2> 조직몰입은 연계와 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.
- <가설 4-3> 조직몰입은 희생과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.

### 3.2 측정도구 및 조작적 정의

#### 3.2.1 직무배태성

직무배태성(Job embeddedness)은 Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001)가 제시한 개념으로 조직원들이 조직에 남도록 만드는 이유가 조직 보상 등의 수단에 국한되는 것이 아니라, 조직에 대한 애착(attachment)과 직업 및 지역사회에 대한 적합성(fit)에 있다고 설명하였다. 이를 바탕으로 직장 내적 요소와 직장 외적 요소를 연결하는 개념으로 설명하였으며, 이를 바탕으로 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원으로 이루어져있다. 본 연구에서는 조 영(2018)에 의해 사용된 설문지로서 적합, 연계, 희생 3개 하위요인으로 하여 총 18문항이며 Likert 5점 척도로 측정하였다.

#### 3.2.2 이직의도

이직의도는 조직의 구성원으로서의 자격과 역할을 포기하고 조직과 결별하려는 의도(An, 2019; Cohen, Blake, & Goodman, 2016) 또는 근로자가 속해 있는 기업을 떠나려는 의도, 마음, 결심을 의미한다 (Revilla-Camacho, Vega-Vázquez, & Cossío-Silva, 2015). 이직의도는 이직에 대한 예측의 정도가 높은 변수임이 메타분석을 통해 확인되었으며, 또한 이직은 행위를 측정함과 자료수집이 어려운 문제가 있어 다수의 이직과 관련된 연구에서는 이직의도를 종속변수로 활용하고 있다(김정은, 이영면, 2018; 이상호, 신완선, 2017). 또한 이직의도가 높으면 직무태만, 업무효율 저하 등으로 나타나게 되기 때문에 조직에서는 부정적인 요인으로 작용할 수 있다(Lu & Gursoy, 2016). Elçi et al.(2012), 서효민(2018)과 김미경(2018)에 의해 단일차원으로 총 5문항으로 연구의 특성에 맞도록 수정 및 보완하여 사용된 설문지로서 Likert 5점 척도로 측정하였다.

#### 3.2.3 조직몰입

Allen & Meyer(1991)는 조직몰입을 ‘조직에 대해 조직 구성원이 자기 자신과 조직을 동일시하는 감정’으로 정의하였으며, 조직몰입에 대한 측정도구로는 Allen & Meyer(1991)가 개발한 설문 문항으로 본 연구의 목적에 맞게 수정하였으며, 6개의 문항으로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

#### 3.2.4 설문지 구성

<표 1>설문지 구성

구분	변수명	구성요소		설문항	문항수	출처
독립 변수	직무 배태성	적합	I	1-6	18	Mitchell, Holtom, Lee & Erez(2001), 조영(2018)
		연계		1-5		
		희생		1-7		
종속 변수		이직의도	II	1-5	5	Mobley(1982), Meyer & Allen(1984), 서효민(2018), 김미경(2018)
매개 변수		조직몰입	III	1-6	6	Allen & Meyer(1991), 강희정(1999), 김혜숙(2004)
인구사회학적 특성			IV	1-7	7	연구자

### 3.3 자료수집 및 분석방법

### 3.3.1 자료수집

연구는 서울, 경기, 인천지역 소재 20인 이상 300인 이하 종사하는 중소기업 중심으로 2021년 7월부터 2021년 12월까지 6개월 기간에 유의표집법을 적용하여 표집 하였다. 연구 도구는 설문지로서 본 연구자를 포함해서 사전에 연구의 특성을 설명 받은 중소기업 대표자들에게 사전 협조를 받았다. 설문지는 중소기업 20개소를 중심으로 총 340부를 배부하였으며 회수된 설문지는 320부이다. 회수된 설문지 중, 불성실한 설문지 4부를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례부수는 316부이었다.

### 3.3.2 자료 분석방법

이 연구는 가설을 검증하기 위하여 SPSS 20.0 프로그램을 활용하였다. 첫째, 중소기업 구성원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 수행하였다. 둘째, 중소기업 구성원의 직무배태성이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 수행하였다. 셋째, 중소기업 구성원의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 수행하였다. 넷째, 조직몰입이 직무배태성과 이직의도 간의 매개변수 역할을 하는지 알기 위하여 Baron과 Kenny의 3단계 매개효과 분석법을 수행하였다.

## IV. 연구결과

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성에 대해 알아 보기위하여 <표 2>와 같이 빈도분석을 실시하였다. 분석한 결과 성별은 316명중 남성이(296명 93.7%) 여성이(20명 6.3%)으로 남성이 월등하게 많았다. 연령대는 30~50대 (268명 84.8%)가 주류인 것으로 나타났다. 교육수준은 전문대~대학원 졸업(300명 94.9%)이 대부분 차지하였다. 본인의 업무와 관련 된 근무경력은 10년 이상 128명 40.5%로 비교적 장기근속자 많은 분포를 나타내며, 직급은 사원(34명, 10.8%)부터 임원(72명, 22.8%)까지 각 직급별로 10%내에서 고르게 분포하고 있다. 세부 업종별로는 설계가 159명 50.3%이며 시공이 157명 49.7%로 나타났다.

<표 2>조사대상자의 일반적 특성

	구분	빈도	비율
성별	남자	296	93.7
	여자	20	6.3
연령	20대	39	12.3
	30대	80	25.3
	40대	109	34.5
	50대	79	25.0
	60대 이상	9	2.8
	학력	고졸이하	16
	전문대졸	68	21.5
	대졸	182	57.6
	대학원졸 이상	50	15.8
월소득	151~300만원	105	33.2
	301~450만원	126	39.9
	451~600만원	69	21.8
	601만원 이상	16	5.1

재직기간	1년-3년	68	21.5
	4년-6년	61	19.3
	7년-9년	59	18.7
	10년 이상	109	34.5
	기타	19	6.0
직급	사원	34	10.8
	대리	44	13.9
	과장	54	17.1
	차장	51	16.1
	부장	61	19.3
	임원이상	72	22.8
업종	설계	159	50.3
	시공	157	49.7
전체		316	100

#### 4.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 개념타당성을 평가하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이러한 탐색적 요인분석은 특히 개념타당성을 검토하는 과정에서 유용하게 활용될 수 있다. 탐색적 요인분석은 측정 자료를 이용하여 측정값의 구조가 몇 개의 요인으로 나누어지는지를 찾아내고, 다른 요인들 또는 외부 변수들과의 상관관계를 구함으로써 수렴타당성과 판별타당성을 검토할 수 있기 때문이다. 측정도구에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>설문지에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석 결과

구분	설문항목	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
조직몰입	2. 나는 내가 소속된 회사에 대해 감성적인 애착을 가지고 있다.	.796	-.316	.311	.070	.115
	5. 나는 내가 소속된 회사에 대해 '가족과도 같은 유대감'을 느끼고 있다.	.770	-.347	.195	.251	.054
	3. 나는 우리 회사의 문제점을 내 자신의 문제로 느끼고 있다.	.746	-.219	.093	.288	.170
	1. 나는 내가 소속된 회사에 강한 소속감을 느끼고 있다.	.745	-.296	.315	.163	-.010
	4. 내가 소속된 회사는 개인적으로 매우 큰 의미가 있다고 생각한다.	.732	-.221	.258	.306	.163
이직의도	2. 이 회사에 계속 재직하더라도 장래성이 없을 것 같다.	-.076	.785	-.209	-.133	-.055
	3. 나는 종종 이 회사를 그만두겠다는 생각을 하는 편이다.	-.273	.764	-.134	-.247	.049
	1. 나는 회사를 떠나서 다른 회사에 근무하게 된다 해도 아쉬움은 없을 것 같다.	-.253	.762	-.091	.002	-.069
	4. 나는 이 회사에서 정년퇴직할 생각은 없다.	-.324	.721	-.120	-.171	-.114
	5. 나는 이 회사의 구성원이 된 것을 후회한 적이 있다.	-.258	.658	-.194	-.231	-.051

적합성	1. 나는 내가 속한 부서의 구성원들을 좋아한다.	.178	-.079	.743	.053	.035
	3. 나는 우리 회사 조직이 나에게 주는 권한과 책임에 만족한다.	.138	-.306	.671	.228	.155
	2. 나는 업무(직무)에 있어서 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있다.	.143	-.020	.665	.085	.296
	5. 나는 우리 회사에서 일하는 것이 나의 경력 성장과 발전에 도움이 된다고 생각한다.	.143	-.239	.647	.349	.078
	4. 나의 가치관과 조직이 추구하는 가치관이 잘 맞는다.	.303	-.314	.603	.299	.089
	6. 나는 우리 회사의 문화와 잘 맞는다고 생각한다.	.425	-.174	.563	.181	.105
희생	17. 나는 우리 회사는 복리후생이 잘 되어있다고 생각한다.	.274	-.215	.192	.802	.119
	18. 나는 우리 회사는 직원에게 다양한 혜택을 주고 있다고 생각한다.	.278	-.214	.196	.786	.143
	15. 나는 성과에 적합한 수준의 보상을 받고 있다.	.172	-.146	.261	.706	.004
연계	8. 나는 현재 업무에서 오랜 시간 근무하고 있다.	-.035	-.032	.126	-.028	.901
	7. 나는 현재 회사에서 오랜 시간 근무하고 있다.	.183	-.092	.080	.110	.844
	10. 나에게 의존하고 있는 동료의 수가 많다.	.195	-.050	.374	.206	.609
고유값		3.808	3.550	3.281	2.554	2.165
분산설명 %		17.310	16.135	14.915	11.609	9.843
누적설명 %		17.310	33.445	48.360	59.969	69.812
크롬바 알파		.924	.867	.848	.837	.779

KMO=.918, Bartlett's test  $\chi^2=4377.768(df=231, p=.000)$

### 4.3 상관관계 분석

직무배태성과 조직몰입, 이직의도의 변수 간의 상호관계를 확인하기 위해서 Pearson 상관관계 분석을 사용하였으며 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>과 같다.

<표 4>상관관계 분석결과(Pearson)

구 분	직무배태성			조직몰입	이직의도
	적합성	연계	희생		
적합성	1				
연계	.432**	1			
희생	.599**	.307**	1		
조직몰입	.643**	.331**	.602**	1	
이직의도	-.534**	-.228**	-.509**	-.646**	1

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001



본 연구의 변수들 간의 상관관계 분석결과 조직몰입과 직무배태성의 하위요인인 적합성(.643\*\*), 연계(.331\*\*), 희생(.602\*\*)과 유의한 정(+)의 상관관계를 나타내고 있으며 이직의도와 직무배태성의 하위요인인 적합성(-.534\*), 연계(-.228\*\*), 희생(-.509\*\*)과 유의한 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 또한 조직몰입은 이직의도(-.676\*)에 유의한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

#### 4.4 가설의 검증

##### 4.4.1 <가설 1>의 검증

<가설 1> 직무배태성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-1> 적합성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-2> 연계는 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-3> 희생은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>과 같다.

<표 5> 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	B	SE	beta	t	Sig
(상수)	5.350	.239		22.426	.000
적합성	-.506	.084	-.366	-6.025***	.000
연계	.023	.050	.023	.455	.649
희생	-.320	.062	-.296	-5.151***	.000

R Square = .341

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 5>에 의하면, 직무배태성의 하위요인 중 적합성(beta=-.366)과 희생(beta=-.296)은 부(-)의 영향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되지만, 연계(beta=.023)는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 결과로 기각된다는 것을 알 수 있다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변수는 이직의도 전체 설명력의 변량은 약 34.1%를 설명해 주고 있다.

##### 4.4.2 <가설 2>의 검증

<가설 1> 직무배태성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-1> 적합성은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-2> 연계는 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-3> 희생은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>과 같다.

<표 5> 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	B	SE	beta	t	Sig
(상수)	5.350	.239		22.426	.000
적합성	-.506	.084	-.366	-6.025***	.000

연계	.023	.050	.023	.455	.649
희생	-.320	.062	-.296	-5.151***	.000
R Square = .341					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 5>에 의하면, 직무배태성의 하위요인 중 적합성(beta=-.366)과 희생(beta=-.296)은 부 (-)의 영향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되지만, 연계(beta=.023)는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 결과로 기각된다는 것을 알 수 있다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변수는 이직의도 전체 설명력의 변량은 약 34.1%를 설명해 주고 있다.

#### 4.4.3 <가설 3>의 검증

<가설 3> 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.  
조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	B	SE	beta	t	Sig
(상수)	4.747	.143		33.300	.000
조직몰입	-.622	.041	-.646	-14.990***	.000
R Square = .417					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 7>에 의하면 조직몰입(beta=-.646)은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택된다는 것을 알 수 있다. 회귀분석에 투입된 독립변수 조직몰입은 이직의도 전체 변량의 약 41.7%를 설명해 주고 있다.

#### 4.4.4 <가설 4>의 검증

<가설 4> 조직몰입은 직무배태성과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.

<가설 4-1> 조직몰입은 적합성과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.

<가설 4-2> 조직몰입은 연계와 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.

<가설 4-3> 조직몰입은 희생과 이직의도와의 관계를 매개할 것이다.

조직몰입이 직무배태성과 이직의도에 미치는 매개효과를 바론과 케니(Baron & Kenny)의 3단계 매개효과방법을 이용해서 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>조직몰입이 직무배태성과 이직의도에 미치는 매개효과

독립변수/ 매개변수/종속변수	적합성/ 조직몰입/이직의도		연계/ 조직몰입/이직의도		희생/ 조직몰입/이직의도	
	β	P	β	P	β	P
매개효과 단계						
1 단계	.643***	.000	.331***	.000	.602***	.000
2 단계	-.534***	.000	-.226***	.000	-.509***	.000
3 단계(독립변수)	-.202***	.000	-.013	.770	-.188***	.000

3 단계(매개변수)	-.516***	.000	-.641***	.000	-.533***	.000
F	123.468***		112.071***		122.769***	
R <sup>2</sup>	.441		.417		.440	

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의 회귀분석결과 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의 회귀분석결과  
 3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석결과 R<sup>2</sup>값과 F값은 3단계의 회귀식의  
 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 결과를 나타낸 것임.

<표 8>에 의하면 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 대한 가설은 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따라 3단계 위계적 선형회귀분석 방법 검증을 실시하였다. 조직몰입은 적합성과 이직의도, 희생과 이직의도 간에 부분매개 역할을 하며 연계와 이직의도 간에는 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 부분매개는 3단계에서 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의한 경우이고, 완전매개는 3단계에서 매개변수는 종속변수에 유의하나, 독립변수는 종속변수에 미치는 영향이 유의하지 않은 경우를 말한다.

## V. 결론

본 연구는 서울, 경기, 인천지역 소재 20인 이상 300인 이하의 중소기업 구성원들을 대상으로 직무배태성이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 연구를 통해 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

첫째, 중소기업 구성원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있다. 세부적인 연구결과를 보면 직무배태성의 하위요인 세 항목 중 적합, 희생이 연계보다 더 이직의도를 낮추는데 영향을 미치는 것으로 나타난다. 적합과 희생이 높게 나타나는 것은 중소기업 구성원들이 자신의 가치와 조직의 가치가 부합되고, 이직에 따른 기회비용이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 나타낸다고 할 수 있다. 반대로 연계가 낮게 나타나는 이유는 중소기업의 특성상 조직원이 자기 분야에만 집중하고, 타 업무와의 연계 및 협업에는 소홀히 하는 것에 기인한다고 할 수 있다.

둘째, 중소기업 구성원의 직무배태성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 직무배태성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있다. 구체적으로 보면 적합과 희생은 유의한 영향이 높게 나타나는 반면, 연계는 유의한 영향이 비교적 작게 나타난다. 조직원들은 자신이 가진 재능과 기술의 활용이 현재의 직무와 잘 맞는다고 지각하여 조직몰입을 높일 수 있으며, 더 나은 복지와 복리 지원이 조직몰입에 긍정적 영향을 준다고 할 수 있다. 반면 연계가 조직몰입에 있어 유의한 영향이 낮게 나타난 이유는 중소기업이 소규모 단위로 자기 업무에만 치중함에 따라 부서간의 연계가 소극적이라 할 수 있다.

셋째, 중소기업 구성원의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 구성원의 업무 열정과 창의력 향상에 도움을 주며, 소속감을 강화해 직무만족도를 높임과 동시에 전반적인 응집력을 높여 이직의도에 긍정적인 효과를 내고 있음을 시사하고 있다.

넷째, 중소기업 구성원의 조직몰입이 직무배태성과 이직의도 간의 매개역할을 수행하는 것으로 나타났다. 이는 이직의도를 줄이기 위해서는 직무배태성을 높일 뿐만 아니라, 조직몰입을 함께 고려하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 직무배태성 중 적합과 희생은 부분매개로 나타났으며, 연계는 완전매개로 나타났다. 이는 이직의도를 줄이기 위한 연계 활동을 수행함에 있어 조직몰입을 고려하는 것이 필요하다는 것을 나타낸다.

본 연구는 중소기업 구성원 개인이 추구하는 가치의 적합성, 업무 열정, 조직에 대한 애착 등을 향상·증진시킴으로써 긍정적인 영향을 미쳐 이직을 낮추는 결과를 얻을 수 있었으며, 이를 통해 중소기업의 조직관리를 위한 이론적, 실천적 방향을 제시하였다는데 의의를 찾을 수 있다. 본 연구에서는 몇 가지 한계를 가지고 있으며, 이를 바탕으로 향후 진행될 수 있는 연구방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 사용된 독립변수인 직무배태성의 개념은 조직차원과 지역사회차원으로 즉 직장 내적요소와 직장 외적요소를 포함하는 포괄적 개념이나 본 연구에서는 기업이 적용할 수 있는 시사점을 제시하고자 직장 내 직무배태성만을 선택하여 실증연구를 실시하였다. 향후 건설업과 관련된 협업관계에 있는 다른 기업과의 교류가 활성화된다면 지역사회차원의 배태성을 함께 연구하는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다.

둘째, 다양한 개인적, 환경적 변인들을 고려하여 통제하지 못했다는 한계점이 있다. 구성원의 태도는 성격, 조직의 환경 등에 의해 영향을 받을 가능성이 높다(Anglim, Sojo, Ashford, Newman, & Marty, 2019). 향후 연구에서는 주도성, 자발성 등의 성격변인들을 고려하여 구성원의 태도에 미치는 영향을 확인하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

## REFERENCE

- 고성미(2017), *보육교사의 직무배태성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*, 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 김수현(2008), *직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 한양대학교대학원.
- 김종완(2019), *직업상담사의 직무 배태성이 직원몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향: 경력 정체의 조절효과*, 석사학위논문, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원.
- 박인규(2010), “호텔 종사원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 임금만족을 조절변수로,” *관광연구*, 25(3), 61-79.
- 서효민(2018), “요가지도자의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로,” *한국체육학회지*, 57(4), 207-221.
- 성행남, 조동환(2013), “직무배태성과 이직의도의 관계: 중소건설업 IT종사자의 직무만족 매개효과를 중심으로,” *대한경영정보학회지*, 32(2), 339-357.
- 신승인, 김찬중(2020), “조직 및 직무 배태성의 영향 요인과 이직의도,” *인적자원관리연구*, 27(5), 87-121.
- 윤수정(2014), *수술실 간호사의 조직사회화와 이직의도*, 석사학위논문, 차의과대학교 간호학과대학원.
- 윤승재(2007), *스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 인하대학교 체육학과대학원.
- 이광룡(2021), *근로자의 직무몰입과 이직의도 간의 문헌 분석 연구*, 석사학위논문, 한국기술교육대학교 테크노인력전문대학원.
- 전창욱, 이대용, 김선근(2018), “경력정체, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 및 조직지원 간의 구조적관계: 다국적기업 조직 구성원을 대상으로,” *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(5), 53-62.
- 정경로, 구동회(2009), “무스포츠센터 지도자들의 고용상태에 따른 조직몰입과직업몰입의 갈등이 이직의도 및 직업변경의도에 미치는 영향,” *체육과학회지*, 20(1), 90-102.
- 정미정(2020), *중소병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향*, 석사학위논문, 광주여자대학교 사회개발대학원.
- 조현정, 김우철(2019), “조직지원인식, 업무몰입, 지식공유의도, 이직의도 간의 구조적관계: 중소제조기업 근로자를 중심으로,” *기업교육과 인재연구*, 21(2), 165-194.
- 조현청(2010), *건설종사자의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향*, 석사학위논문, 진주산업대학교 벤처창업대학원.
- 최연준, 이주락(2017), “카지노 안전관리 종사원의 조직몰입이 이직의도 및 고객지향성에 미치는 영향,” *한국융합과학회지 인재연구*, 6(3), 72-89.

- 최은지(2017), *외상센터 간호사의 직무배태성, 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향*, 석사학위논문, 동아대학교 대학원.
- 한기성(2006), *공공체육시설 구성원의 조직동일시가 이직의도에 미치는 영향*, 석사학위논문, 인천대학교 대학원.
- 황이푸(2021), *직무만족도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향: 중국 호북성 중형도시 은행원을 대상으로*, 석사학위논문, 건국대학교 대학원.
- Afsar, B. and Badir, Y. F.(2016), "Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness," *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Allen, D. G., Weeks, K. P. and Moffitt, K. R.(2005), "Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion," *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980.
- Allen, N. J. and Meyer, H. P.(1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Cohen, A. and Golan, R.(2007), "Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities," *Career Development International*, 12(5), 416-432.
- Eisenberger, R. (1986), "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-532
- Ha, D. H, and Kim, J. S.(2010), "Effects of job embeddedness and role stressors of hotel employees on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention," *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 24(6), 173-192.
- Halbesleben, J. R. B. and Wheeler, A. R.(2008), "The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave," *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Holtom, B. C. and O Neill, B. S.(2004), "Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan," *The Journal of nursing administration*, 34(5), 216-227.
- Karatepe, O. M. and Ngeche, R. N.(2012), "Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon," *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440-461.
- Lee, T. W. and Mitchell, T. R.(1994), "An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover," *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P. and Holtom, B. C.(2004), "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L. and Fireman, S.(1996), "An unfolding model of voluntary employee turnover," *Academy of Management Journal*, 39(1), 5-36.
- Mitchell, T. R., Holtom, B., Lee, T. W. and Erez, M.(2001), "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H.(1982), *Employee turnover: Causes, consequences, and control*, Addison-Wesley.

# The Effect of Job Embeddedness in Small and Medium Sized Construction Companies on Turnover Intention through Organizational Commitment

Choi, Young-cheol<sup>1)</sup>

Hwang, Chan-gyu<sup>2)</sup>

Kim, Ji-hyung<sup>3)</sup>

## Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of Job Embeddedness of members of small and medium-sized construction companies on turnover intention through organizational commitment, targeting employees of small and medium-sized construction companies located in Seoul, Gyeonggi, and Incheon. The significance sampling method was applied as the sampling method, and the number of cases used in the final analysis was 316, and the input data was processed using the SPSS 20.0 program for statistical analysis. As a result of analysis, First, it was found to have a significant negative(-) effect on the turnover intention in suitability and sacrifice as sub-factors of Job Embeddedness of small and medium-sized construction company members, and the correlation between linkage and turnover intention was not significant. Second, it was found to have a significant positive(+) effect on the organizational commitment in suitability, links and sacrifice as sub-factors of job embeddedness of small and medium-sized construction company members. Third, organizational commitment was found to have a significant negative(-) effect on turnover intention. Fourth, organizational commitment was found to completely mediate the relationship between job commitment and turnover intention. Therefore, it was found that the higher the Job embeddedness of the members of small and medium-sized construction companies, the more influential the turnover intention.

This suggests that it can have a negative effect on turnover intention by improving the suitability of values pursued by individual members of the organization, work passion, and attachment to the organization.

**Keyword:** Job Embeddedness, Organizational Commitment, Turnover Intentions, Small and Medium-sized Construction Company

---

1)First Author, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University, cyc9414@empas.com

2)Corresponding Author, Professor of Convergence Industry Department, Seoul Venture University, hwang@svu.ac.kr

3)Corresponding Author, Associate Professor, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University, yustpeace@gmail.com

## 저 자 소 개

- 최영철(Choi, Young-cheol)
- 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 석사졸업, (주)브니엘컨설턴트 재직 중  
<관심분야> : 직무배태성, 조직몰입, 이직의도

## 교 신 저 자 소 개

- 황찬규(Hwang, Chan-gyu)
- 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수  
<관심분야> : 직무배태성, 조직몰입, 직무만족, LMX, 이직의도

## 교 신 저 자 소 개

- 김지형(Kim, Ji-hyung)
- 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수  
현재 한양대학교 경영학부에서 경영 전략 및 벤처 교수로 재직 중  
<관심분야> : 직무배태성, 조직몰입, 자기효능감, LMX, 이직의도