

국내 IS요원의 이직의도의 결정요인에 관한 연구*

최 무 진**

An Empirical Study of Determinants of Turnover Intention of IS Personnel

Choi, Moo-Jin

Recruiting and maintaining capable IS personnel is crucial to on-time application developments and information services that can gear to corporate strategic planning and to achieve corporate goals and objectives. A shortage of fine IS staff has been always a threat to providing satisfactory IS services and a constraint that holds companies back to expand further and operate more efficiently. Therefore, it is necessary to understand factors that satisfy IS personnel and then restrain them not to leave their current job positions. However, little study has been done about what these factors are and how these factors are related to the turnover intention each other especially using domestic data. Therefore, this study suggested a structural turnover intention model and investigated relationships among the selected factors including demographic variables, career-related variables, job satisfaction, career satisfaction, organizational commitment and turnover intentions.

Major findings are: i) overall, career-related variables, job satisfaction and organizational commitment significantly determine the turnover intention, ii) contrary to the U.S. studies, our IS people tend to show lower organizational commitment as they become older and get more experience, and iii) contrary to the U.S.'s findings, career-related variables are negatively related to organizational commitment. Implications and discussions of these findings are also described.

* 본 연구는 1999년도 계명대학교 비사연구기금으로 이루어졌음.

** 계명대학교 경영학부 경영정보학 교수

I. 서론

조직내 정보화가 확산됨에 따라 IS요원(Information System Personnel)의 조직 내 위상과 역할은 상대적으로 상승되거나 확장될 것으로 예상된다. 정보기술이 기업의 경쟁적 우위확보를 위한 전략적 도구라는 인식이 확산됨에 따라 대기업의 정보시스템 부서를 책임지고 있는 직급이 지금까지 부장(실장)급이 주를 이루었으나 점차 이사 또는 부사장 급으로 승격되고 있는 실정이다. 최근 CIO, CTO, CKO와 같은 직급의 도입은 정보부문 책임자가 기업의 중·장기 전략계획 수립에 직접 참여함으로써 정보기술의 전략적 활용을 촉진하며, 기업이 보유하고 있는 많은 정보를 기업의 지적 자산으로 전환함으로써 기업의 핵심역량을 기르는 역할을 수행하라는 의미가 담겨있다. IS부서가 기업 내에서 성공적으로 그 역할을 수행하기 위해서는 양질의 IS요원을 적시에 확보하고 이들을 계속적으로 보유하는 데 있다고 해도 과언이 아니다. 잦은 이직은 교육 투자에 대한 손실이며 전문성과 지속성이 요구되는 시스템 개발과 정보서비스 제공에 큰 차질을 가져다 줄 것이다.

최근 다수의 벤처기업들의 출현과 맞물려 양질의 IS요원의 확보와 높은 이직율이 국내·외 CIO의 긴급한 이슈로 부상하고 있다. 美CIO誌가 316개의 미국기업을 대상으로 조사한 '정보시스템 인력수급 위기: 추세와 해결책'에 따르면, 전산인력의 평균 이직율은 14.5%이며 이는 다른 직종과 비교해서 매우 높은 비율이다. 특히 8~10년의 경력을 가진 전산인력이 자주 회사를 바꾸고 있으며, 78%의 초보 IS요원들이 5년 이내에 직장을 바꾸고 있다[33, 34]. 이는 국내 CIO들을 대상으로 한 조사에서도 드러난다. "능력 있는 정보기술인력 고용"과 관련해 41명의 CIO중 21명(50%)이 "매우 관심이 높다"고 응답했다[35]. 특히 첨단 소프트웨어 개발기술을 포함한 각종 정보기술이 계속 변화함에 따라 신

기술을 보유하고 하고 있는 전문요원들의 확보가 대다수 기업들의 주요 과제가 되어가고 있다. 따라서 전문 IS요원들의 이직율은 갈수록 높아지고 있으며, 이에 따른 스카우트비용도 날로 상승하고 있다[7].

따라서 IS분야의 인적자원관리의 중요한 측면의 하나는 IS요원의 이직율을 효과적으로 통제하는 일이다. 이를 위해서는 IS요원들이 이직을 생각하고 실행에 옮기게되는 원인에 대한 과학적 고찰이 필요하며, 평균적 IS요원들과 관련된 요인들이 요원들의 직장과 직무에 대한 태도 그리고 이직에 어떠한 영향을 미치는 지를 이해할 필요가 있다. 지금까지 IS요원의 경력관리에 관한 일부 연구[3, 5]를 제외하고는 국내 IS요원의 이직에 영향을 미치는 요인들에 관한 체계적 연구는 매우 미흡한 실정이다. 일부 조사연구가 있으나 모두가 IS요원의 직무 만족에 대한 단편적인 통계조사에 그치고 있어 IS요원의 이직에 영향을 미치는 요인들에 대한 과학적인 연구는 전무하다.

이에 본 연구는 국내 IS요원의 이직의도(turn-over intention)에 영향을 미치는 요인들의 상호연관성을 보여주는 통합적 모형을 문헌을 통하여 도출하고, 이러한 요인들간의 상호관계성을 통계적으로 검증함으로써 이직의도에 미치는 요인들과 이들 요인들의 관계를 규명하고자 한다. 구체적으로 본 연구는 i) 인구통계 변수와 IS요원의 이직의도 및 매개변수(직무만족, 커리어만족, 조직몰입)와의 상관관계, ii) 커리어관련 변수들과 IS요원의 이직의도 및 매개변수(직무만족, 커리어만족, 조직몰입)와의 상관관계를 연구하고자 한다.

본 논문은 다음과 같이 구성되어 있다. 2절 이론적 배경에서는 IS요원의 이직과 커리어개발과 관련된 국외문헌과 국내 IS요원의 실태조사 결과를 요약함으로써 이직의도 통합모델에 포함된 변수들의 근거를 제시하였으며, 3절은 본 연구가 검정하고자 하는 변형된 이직의도 통합모

델과 가설을 서술하고 있으며, 4절에서는 연구 방법을, 이어서 5, 6절에서는 분석결과와 그 결과들이 갖는 의미를 토론하였다.

II. 이론적 배경

IS분야의 인적자원관리에 관한 연구는 크게 IS요원들의 이직에 관한 연구와 IS요원들의 커리어개발에 관한 연구들로 나뉘어진다. IS요원의 이직의도(turnover intention)에 영향을 줄 수 있는 많은 요인들 중에는 발전적 커리어 개발 프로그램과 커리어에 대한 만족은 매우 중요한 요인으로 생각되어 IS요원의 커리어개발에 관한 연구들도 이론적 배경에 포함하였다.

2.1 IS요원의 이직문제

Igbaria와 Greenhaus[22]는 IS요원의 인구통계적 변수(연령, 재직연한, 교육수준), 역할 스트레스변수(역할 모호성 및 갈등), 커리어관련 변수(급여, 승진가능성, 경력개발기회)가 이직의도(turnover intention)에 미치는 영향과 업무에 대한 태도(직무만족, 커리어만족, 조직몰입도)가 인구통계변수, 역할 스트레스변수, 커리어변수와 이직의도와 의 상관관계를 어떻게 매개하는지를 연구하였다. 주요 발견으로써 첫째, 이직의도를 결정짓는 가장 직접적인 요인은 직무만족도와 조직몰입이었으며, 둘째, 젊고 교육수준이 높으며 경험이 부족한 요원일수록 직무와 커리어에 대한 만족도와 조직몰입도가 낮았다. 이러한 직무에 대한 부정적 태도는 결국 높은 이직율로 이어진다. 따라서 교육수준, 연령 그리고 재직연수는 간접적으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 셋째, 역할스트레스변수는 이직의도와 간접적으로 양(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 넷째, 커리어변수들도 이직의도와 깊은 관련이 있는데, 예를 들어 급여가 낮거나 승진기회가 제한된 요원일수록 이직의도가 높았다.

Igbaria와 Guimaraes [24]은 정보센터요원의 직무만족의 선행요인(antecedent)과 결과요인(consequences)을 탐색하였다. 이들은 직무만족이 업무(work), 감독(supervision), 동료(coworker), 급여(pay), 승진(promotion)으로 구성되는 것으로 보았으며, 두 가지 스트레스요인인 역할 모호성(role ambiguity), 역할 갈등(role conflict)이 직무만족의 선행요인으로, 조직몰입과 이직의도를 직무만족의 결과요인으로 보았다. 결과적으로 첫째, 역할모호성이 정보센터요원의 직무만족의 가장 큰 역기능을 하는 것으로 나타났으며, 둘째, 경력이 역할스트레스와 직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 젊고 경험이 적으며 교육수준이 높은 센터요원일수록 직무에 대한 만족감과 조직에 대한 몰입도가 낮았다. 셋째, 역할모호성과 직무만족간의 관계에는 커리어와 연령이 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 넷째, 직무만족이 조직몰입과 이직의도를 결정짓는 중요한 요인임을 확인하였다. 구체적으로 급여가 적은 직원과 업무개발 기회가 제한된 직원일수록 높은 이직의도를 갖고 있어, 급여는 직무만족, 조직몰입도, 이직의도와 양의 관계를 맺고 있었다.

한편, IS요원의 성장욕구(growth needs)는 다른 직업군 보다 높은 편이지만 사회적 욕구(social needs)는 낮은 것으로 알려져 있다. 이를 뒷받침하는 연구로써 McLean, Smits and Tanner [26]는 MIS학과 졸업생들의 동기부여요인들을 4년간 지속적으로 연구하였다. 첫째에는 급여수준이 동기를 유발하는 가장 큰 요인이었으나 시간이 지나갈수록 다른 요인들이 더 중요하게 부상한다는 사실을 발견하였다. 따라서 저자들은 IS요원들을 적절히 동기부여하기 위해서 기본적으로 급여에 대한 만족을 가질 수 있도록 하고, 이밖에 자율성과 책임감 부여, 자기개발의 기회 부여 등을 통하여 업무의 중요성을 높여줄 필요가 있다고 결론짓고 있다. Jac Fit-enz 역시 IS요원들의 만족 요인들과 불만족 요인들으로써 성취,

성장가능성, 업무, 인정, 발전가능성에 더 높은 비중을 둔 한편 봉급과 직급은 예상했던 것 보다 훨씬 그 중요도가 낮았다[32].

현재 국내 IS요원을 대상으로 이직의도와 이에 영향을 미치는 요인들에 대한 체계적인 연구는 시행된 바가 없다.

2.2 IS요원의 커리어

미국의 CIO들은 현재 신기술에 대한 수요급증과 기술인력의 부족으로 인해 IS요원의 모집과 유지에 필사적이다. ITAA(Information Technology Association of America)에 따르면, 미국의 대형 및 중급 정보시스템 조직에 있어 매 10개의 보직 중 1개가 충원되지 못하고 있는 것으로 나타났다[34]. 이렇게 인력수요가 공급을 초과한다는 사실은 IS요원들의 이직동기가 증가되는 것으로 볼 수 있으며, 양질의 IS요원을 지속적으로 보유하기 위해서는 그들이 선호하는 커리어개발 프로그램과 가시적인 커리어 경로가 개발되어야 한다.

McLean, Smits and Tanner[25]는 IS분야에 취업한 졸업생을 대상으로 선호하는 직장과 업무의 특징을 조사하였다. 그들은 다른 사원들과 같이 공정하게 평가받고 대우받는 직장을 선호하였으며, 첨단 기기와 승진기회가 많은 직장을 그리고 무엇보다도 성취감을 주고, 다양하고 도전적인 직무를 선호하였다.

Igbaria와 Greenhaus[23]는 IS요원과 비IS요원의 커리어개발의 차이점을 연구하기 위해 커리어발전전망(career advancement prospects)을 직무고과, 직무만족도, 커리어만족, 조직몰입과 연계하여 연구하였다. 결과적으로 IS요원과 비IS요원간에 커리어발전전망에 있어 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 직무고과와 커리어발전이 양(+)의 관계를 보였으며, 커리어발전전망이 높을수록 직무만족, 커리어만족, 조직몰입이 높은 것으로 드러났다. 그리고 직무만족과 커리어만

족은 조직몰입과 양(+)의 관계를 보였다.

Crepeau, Crook, Goslar and McMurtrey[15]는 IS요원이 특별히 보유하고 있는 몇 가지 커리어 앵커(career anchor) 또는 커리어성향(orientation)을 연구하였다. 이들이 발견한 8가지 커리어 앵커는 관리능력(managerial competence), 기술능력(technical competence), 조직의 안정성, 지리적 안전성, 서비스, 정체성(identity), 자율성, 다양성이었으며, 세 가지의 성향은 leadership(주도권, 관리능력, 서비스, 정체성, 다양성), stability(직업안정), technical이었다.

국내의 경우 아직까지 기업내 IS 인력의 경력(커리어)에 대한 관심은 매우 저조한 실정이며, 일부 기업을 제외하고는 IS인력의 경력(커리어) 체계가 일반 현업부서의 종사자와 별 차이가 없다[3]. 이문종[4]은 한국 기업들의 단일경력체계에 따른 문제점으로써 이직과 전문기술축적의 한계 등을 지적하고 있다. 정보화가 심화됨에 따라 대기업이나 정보기술전문업체를 중심으로 직능자격제도나 이중경력체계(dual ladder system)를 운영하는 기업들의 수가 늘어나고 있으나 아직도 많은 기업들이 단일경력체계의 틀에서 벗어나지 못하고 있다. 이재범 등[5]은 Schein[31]이 제시한 8가지 경력지향유형과 동기부여 수단과의 관계를 연구한 바 있다. 이 연구는 국내 IS요원의 주요경력지향유형과, 유형별로 선호하는 직무요소의 특성을 조사하였으며, 이를 근거로 IS요원의 동기부여방안이 무엇인지를 제안하고 있다. 주요 발견으로써 국내 IS요원의 두드러진 경력지향유형은 기술지향형과 관리지향형이 있는데 IS요원의 주요경력지향에 적합한 경력경로를 설계하여 경력계획이 운영된다면 개인의 경력목표와 조직의 목표가 일치할 수 있는 가능성은 이중경력제도가 단일경력제도보다 높다고 결론짓고 있다. 김익균 등[3]은 IS요원의 개인적, 태도적 특성에 따른 경력지향 유형, 경력지향유형과 직무유형간의 적합성이 직무만족에 미치는 영향, 경력지향과 조직몰입간의 관계를 연구하였

다. 주요 발견으로써, 첫째, 관리적 직무를 수행하는 집단이 타 집단과 비교해서 직무만족이 높았으며, 관리직과 기술직 IS요원 모두 담당 업무가 경력지향 유형에 일치할수록 직무만족과 조직몰입도가 높았다. 둘째, 기술지향 집단에 비해 관리지향 집단의 조직몰입도가 높았다. 따라서 기술지향 집단은 조직에서의 직무만족 수준이 높다고 하더라도 조직에 대한 충성이나 애착의 정도가 낮을 수 있다고 결론을 내리고 있다.

2.3 국내 IS요원의 만족도 실태조사

국내의 IS요원을 대상으로 이들의 이직의도 및 직무만족에 관한 체계적인 연구는 거의 없으나, 전산인들의 실태조사는 실시된 바 있다.

1990년 '경영과 컴퓨터'지는 전산인 530명을 대상으로 연봉 및 근무실태를 조사하였는데 주요 발견은 다음과 같다[1]. 첫째, 자신의 일에 불만을 가지고 있는 전산인들은 전체의 17.9%이었으며, 92.5%가 스트레스를 느끼고 있다고 하였다. 스트레스의 원인으로서는 '책임이 무거워서'가 45.5%였다. 따라서 직무만족도와 스트레스는 커다란 음(-)의 상관관계가 있다고 결론짓고 있다. 둘째, 70.8%가 장래에 불안을 느끼고 있고 48.3%가 "앞으로 잔업은 계속 증가할 것이다"라고 응답하였다. 일에 대해 불만을 느끼는 사람이 17.9%였으며, 66.2%가 전직을 희망하는 것으로 나타났다. 셋째, 연령이 높을수록 만족도도 높아졌다. 이는 Igarria와 Greenhaus[23]의 결론과도 일치한다.

한편 인사제도 및 능력개발에 관련된 사실로써 첫째, 개방적 인사평가제도의 유무에 대한 질문에 대해 '있다'고 회답한 사람은 25.7%, '없다'가 62.1%, '모르겠다'가 12.2%로서 전산직의 전문화된 커리어에 부정적인 답이 많았다. 둘째, '사원의 능력평가가 급여나 대우에 정당하게 반영되고 있는가'를 묻는 질문에서 '반영되고 있다'와 '반영되고 있지 않다'의 비율은 거의 비슷하나,

후자가 52.2%로 더 높은 분포를 보였다. 셋째, 성별에 따른 능력평가의 불이익도 제기되었다. 여자 사원들에 대해 '불평등한 조건이 있는가'라는 질문에 53.9%가 '불평등 조건이 있다'고 응답해 전산직 여사원들이 남자들과 동등한 대우를 받지 못하는 것으로 분석되었다. 주요 불평등 요인으로써는 급여, 인사제도, 업무배정 등이 지적되었다.

경영과 컴퓨터는 다시 1992년에 여성전산인의 실태를 조사한바 있다. 여성전산인 57명을 무작위로 선정, 급여, 근무실태, 직업관, 만족도 등을 조사하였다[2]. 50.9%가 전자파로 인한 정신적 피해에 대해 짜증스러워했다. 여성에 대한 성차별 및 성적 피해에 대해 '조금 있는 편이다'가 66.7%, '많은 편이다'가 7.0%로 나타나 73.3%가 피해를 입고 있다는 의식을 갖고 있었다. 여성전산인에게 승진이 보장되어 있는 회사는 64.9%이며, 대졸사원은 100%가 보장되어 있는 한편 고졸은 46.2%, 전문대졸은 33.3%가 보장되어 있지 않다고 응답했다. 그리고 기업의 자본금 규모가 클수록 승진보장이 높았으며, 여성전산인은 전산분야의 장래에 대해 긍정적으로 생각하고 있었다. 장래전망에 대한 질문에 '매우 밝다'라고 답한 사람은 38.6%, '다소 밝다'는 43.9%로 82.5%가 밝다고 전망했다. 그러나 이러한 밝은 전망에도 불구하고 이직의사를 밝힌 여성전산인은 40.4%였으며, 계속 근무하겠다는 여성전산인은 29.8%에 불과했다. 학력별 이직의도를 보면 고졸 37.5%, 전문대졸 33.3%, 대졸 42.9%로써 학력이 높을수록 이직의도가 높았는데 이는 Igarria와 Greenhaus[23]의 연구결과와 상당 부분 일치된다.

이상의 실태 조사들은 국내 IS요원의 현황과 직업의식에 대한 단편적 통계를 소개하고는 있으나 인구통계 변수(연령, 경력)와 커리어변수(승진가능성, 외부커리어기회 등)가 직무와 커리어에 대한 만족, 조직몰입, 이직의도와 어떠한 상관관계가 있는지에 대한 체계적인 연구는 될 수 없다.

Ⅲ. 이직의도 통합모델

<그림 1>은 이직의도에 미치는 변수들의 상관관계를 보여주는 통합모델이다. 이 모형은 Igarria와 Greenhaus[22]가 제시한 구조모델 (Structural Equation Model)을 다소 변형한 것이다. 본 연구는 인구통계변수와 커리어관련 변수가 이직의도에 미치는 영향에 초점을 둔다는 차원에서 기존의 역할 스트레스요인(Role Stressors)은 본 모델에서 생략하였다.

인구통계 변수는 직무관련변수에 직접적인 영향을 미친다고 연구된 바 있다[13]. 연령과 경력이 높을수록 직무만족 및 조직몰입은 증가하는 것으로 연구되었으며[9], 교육수준이 높을수록 직무만족과 조직몰입은 감소하는 것으로 연구된 바 있다[11, 27]. 한 걸음 더 나아가 인구통계 변수가 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족이나 조직몰입을 매개로 하여 영향을 미친다는 연구결과도 있다[27]. 직무만족과 커리어만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것이며 궁극적으로 조직몰입이 높은 IS요원일수록 이직의도가 낮을 것이다[11]. 본 연구에서는 인

구통계적 변수로서 LISREL분석에 적합한 연령과 경력을 포함하였다. 연령·경력에 관한 가설 1은 다음과 같다.

가설 1: 연령·경력은 직무만족, 커리어만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

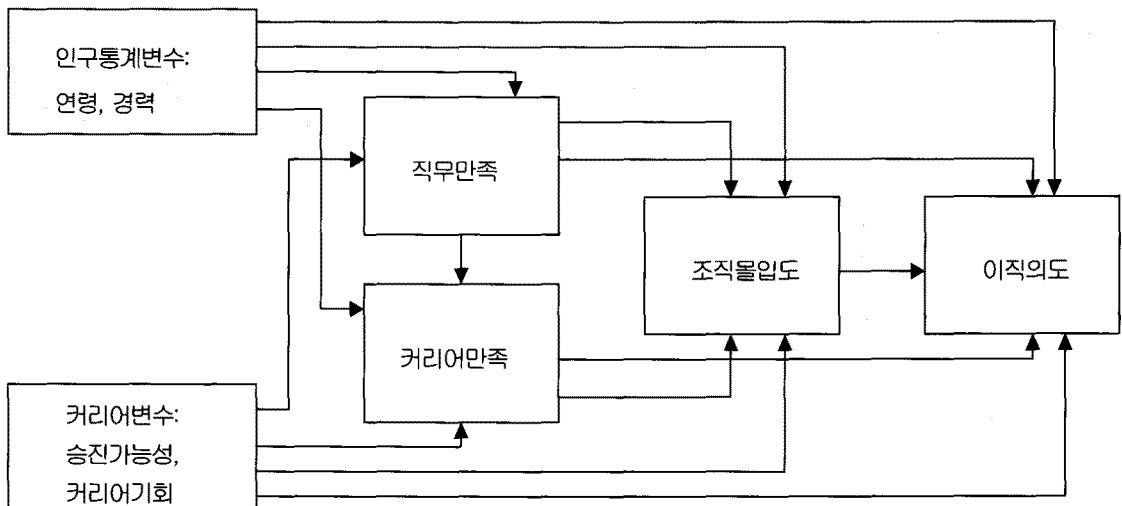
가설 1a: 연령·경력은 직무만족에 직접적인 영향을 미친다.

가설 1b: 연령·경력은 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.

가설 1c: 연령·경력은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.

가설 1d: 연령·경력은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

급여와 승진가능성은 직무만족과 조직몰입과는 양의 관계를 보였으며[12], 승진하여 이직할 수 있는 기회가 많으면 많을수록 직무만족과 조직몰입은 낮아지는 것으로 연구된 바 있다[11, 14]. 한편 이러한 커리어 변수들이 직접 이직의도에 영향을 미치기도 하지만 때로 직무만족이나 조직몰



<그림 1> 이직의도 통합모델 (Igarria and Greenhaus, 1992, pp. 38의 모형 변형)

입과 같은 매개변수를 통하여 영향을 미치기도 한다[9]. 본 연구는 승진가능성(perceived promotability), 커리어기회(external organizational career opportunities)를 포함하였으며, 커리어 변수에 관한 가설 2는 다음과 같다.

가설 2: 커리어 변수는 직무만족, 커리어만족, 조직몰입, 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

가설 2a: 커리어변수는 직무만족에 직접적인 영향을 미친다.

가설 2b: 커리어변수는 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.

가설 2c: 커리어변수는 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.

가설 2d: 커리어변수는 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

직무만족과 조직몰입은 상호 연관성을 가지고 있지만 구별되는 태도이다. Porter 등[29]은 조직몰입은 조직 전체에 대한 긍정적인 감정 또는 애정을 뜻하는 반면 직무만족은 직무의 특정 측면에 대해 긍정적인 감정을 말한다고 정의한 바 있다. 한 걸음 더 나아가 Cotton 등[14]과 Peters 등[29]은 그들의 연구에서 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입이라는 변수를 통하여 간접적으로도 영향을 주는 것으로 결론을 내리고 있다. 커리어만족도가 높다면 조직몰입도가 따라 증가할 것으로 기대할 수 있는데, 그 이유는 조직이 제공하는 커리어에 만족하는 구성원일수록 조직에 남아있음으로써 얻게되는 이익이 그렇지 못한 구성원보다 더 많다고 생각하기 때문이다.

한편 직무만족이 높을수록 커리어만족도가 높을 것으로 추측할 수 있다. 직무만족과 커리어만족이 갖는 의미가 상당부분 중복될 수 있으나 본 연구에서는 다음과 같은 이유로 구분하였다. 첫째, 커리어란 장기간 수행하는 직무와 관련된

경험들을 의미하며, 둘째, 커리어에 대한 구성원의 느낌은 부분적이지만 그 사람이 현 직무를 수행하면서 얻게되는 경험에 의해서 결정되기 때문이다[19, 30]. 즉 커리어 만족은 현재의 직무에 대한 만족이라기 보다는 장기간 수행해 온 다수의 직무에 관한 총체적인 만족도로 볼 수 있기 때문에 본 연구에서는 구분하였다. 따라서 가설 3과 4는 각기 다음과 같이 서술될 수 있다.

가설 3: 직무만족은 커리어만족, 조직몰입, 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

가설 3a: 직무만족은 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.

가설 3b: 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.

가설 3c: 직무만족은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

가설 4: 커리어만족은 조직몰입, 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

가설 4a: 커리어만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.

가설 4b: 커리어만족은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

조직에 몰입하는 구성원일수록 조직을 떠나는 경우가 줄어들며, 반대일 경우에는 조직을 떠나는 경우가 늘어난다는 연구와 조직몰입이 직무만족보다 이직의도와 더 밀접한 관계가 있다는 연구가 있다[11]. 따라서 다음과 같이 가설 5를 도출할 수 있다.

가설 5: 조직몰입은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.

IV. 연구 방법

본 연구는 IS요원의 이직현상에 초점을 두고

있으며, 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변수들의 상관관계를 규명하고자 한다. 따라서 기업의 IS요원을 대상으로 자료를 수집해야 하므로 현장연구방법(field study)이 가장 적절한 것으로 보이며, 특히 자료수집을 위해서는 설문조사 방법을 택하였다. 이를 위해 한국전산인협회의 회원을 대상으로 설문조사를 시행하였는데, 협회의 회원을 대상으로 한 이유는 다양한 종류의 업종과 IS직무가 조사에 반영됨으로써 업종과 특정 IS직업의 효과를 희석시킬 수 있기 때문이다. 비록 설문대상이 전산인협회라고는 하지만 각종 영리, 비영리 조직의 전산실에 소속되어 IS 관련 활동들을 수행하는 직원들이므로 조직이라는 환경 내 IS요원의 이직의도를 연구하기에는 적절한 대상이라고 판단된다.

총 659명의 회원에게 설문을 발송하였으며, 회신율을 높이기 위해서 무응답자에게 1회 follow-up서신을 보냈다. 그 결과 145명으로부터 회신을 받아 22%의 회신율을 보였으며, 이 회신율은 다른 설문조사의 응답율과 유사하였다[18, 22].

<표 1>은 응답자들의 인구통계적 특징을 요약해서 보여주고 있다. IS직종에 아직도 남성이 다수를 차지하고 있음을 알 수 있으며, 다수

<표 1> 응답자의 인구통계적 특성

특 성		응답지수(%)
성 별	남	107 (73.79%)
	여	38 (26.21%)
교육수준	고등학교 졸업	8 (5.51%)
	2년제 대학 졸업	27 (18.62%)
	4년제 대학 졸업	85 (58.62%)
	대학원 수료/졸업	25 (17.24%)
연 령	25세 이하	16 (11.03%)
	26~30세	55 (37.93%)
	31~35세	34 (23.44%)
	36~40세	26 (17.93%)
	40세 이상	14 (9.66%)
경 력	2년 이하	49 (32.41%)
	2~4년 이하	27 (18.62%)
	4~6년 이하	17 (11.72%)
	6년 이상	52 (33.79%)

(58.62%)가 4년제 대학을 졸업하였음을 알 수 있다. 연령은 20대에서부터 40대까지 전반적으로 분포되어 있으나 가장 비율이 높은 연령층은 20대 후반과 30대 초반임을 알 수 있다. 경력은 6년 이상(33.79%) 그리고 2년 이하(32.41%) 순으로 나타나 많은 IS요원들이 2년 이하의 경력을 가지고 있었다. 본 연구에서는 LISREL모형분석에 적합한 자료유형을 가진 연령과 경력만을 인구통계 변수에 포함하였다.

4.1 설문지 개발

설문지는 (1) 응답자의 인구통계적 정보, (2) 응답자가 소속되어 있는 기업에 관한 정보, (3) 승진가능성과 커리어기회, 직무와 커리어 만족, 조직몰입, 이직의도를 측정하기 위한 항목으로 구성하였다.

4.1.1 각종 변수의 측정

인구통계적 자료로써 설문참여자의 성별(sex), 학력(education), 연령(age), 재직기간(tenure)에 대해 물었다. 학력은 고졸, 2년제 대학 졸, 4년제 대학 졸, 대학원 졸로 구분하였으며, 연령은 년으로, 재직기간은 년과 월로 응답해 줄 것을 요청하였다.

승진가능성(promotability)은 “나는 현 직장에서의 향후 승진전망이 매우 밝다고 생각한다”라고 물었으며, 커리어기회(career opportunity)는 “나는 향후 다른 조직으로부터 만족할 수 있는 직책을 받아 이직할 수 있는 가능성이 매우 높다고 생각한다”라고 물었으며, 두 항목 모두 ‘전혀 그렇지 않다(1점), ‘정말 그렇다(5점)의 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 이 설문항목은 Igarria와 Greenhaus[22]의 연구에서 사용되었던 것이다.

직무만족은 Hackman 등[21]이 개발한 설문을 활용하였다. 설문 내용은 “내가 하고 있는 일에 대해 매우 만족한다.”였으며, ‘전혀 그렇지 않

다'(1점), '정말 그렇다'(5점)의 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 커리어 만족은 Greenhaus 등 [20]이 개발한 5점 척도 항목을 본 연구에 맞도록 수정하여 사용하였다. 사용한 설문내용은 "내가 해온 일들이 나의 커리어(career)목적의 성취를 위해 매우 만족스러웠다고 생각한다"였다.

조직몰입은 Porter 등[29]이 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)설문을 축약하여 사용하였다. 예를 들면, "나는 내가 몸담고 있는 조직의 장래에 대해 높은 관심을 가지고 있다,"와 "나는 내가 몸담고 있는 조직을 위해 대단히 충성하고 싶다"이다. 이 문항도 '전혀 그렇지 않다'(1점), '정말 그렇다'(5점)의 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 이 질문의 타당성과 신뢰성은 Brooke 등[12]의 연구에서 적절한 것으로 검증된 바 있다.

이직의도를 측정하기 위해서 Parasuraman 등 [27]의 연구에서 사용된 설문을 사용하였다. 예를 들면 "나는 현 직장을 떠났으면 하는 생각을 자주 한다"이며, 이 문항도 '전혀 그렇지 않다'(1점), '정말 그렇다'(5점)의 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

설문내용의 표면적 타당성(face validity)을 높이기 위하여 설문조사를 전면적으로 시행하기 전에 간단한 파일럿조사(pilot study)를 시행하였다. 기업 전산실 직원 7명을 대상으로 본 설문지를 이용하여 조사를 시행한 후, 설문에서 사용된 문장, 단어, 질문의 적절성과 정확성에 대하여 이들이 언급한 내용을 근거로 일부 항목들을 수정한 후 최종적으로 설문지를 완성하였다. 이들의 설문지는 전체 분석자료에 포함되었다.

<표 2>는 설문항목의 신뢰도를 나타내는 신뢰계수(scale reliability)와 평균추출변량(average variance extracted)을 보여주고 있다. 각 항목의 복합신뢰계수(Cronbach's alpha)는 0.72 에서 0.95 를 보이고 있어 최소 기준을 0.7이라고 볼 때 모든 항목이 적절한 신뢰성을 보이고 있다[16]. 평균추출변량도 0.51에서 0.76을 보이고 있으며

최소 기준 0.5를 고려한다면 각 설문항목들이 적절하다고 할 수 있다[17].

<표 2> 측정변수의 신뢰계수 및 평균추출변량

변 수	신뢰계수	평균추출변량
연 령	1.00	-
경 력	1.00	-
승진가능성	1.00	-
커리어기회	0.78	0.52
직무만족	0.86	0.68
커리어만족	0.72	0.51
조직몰입도	0.92	0.72
이직의도	0.95	0.76

4.2 자료분석방법

본 논문은 Windows LISREL 8.12a를 이용하여 제안된 이직의도 통합모델의 타당성을 검증하고 독립변수와 종속변수의 상호 관계성을 보여주는 경로계수(path coefficient)와 각 계수의 통계적 유의도를 측정하였다. 이직의도 통합모델은 구조방정식모델로써 두 가지 중요한 특징을 가지고 있다. 첫째, 다중상호관련 종속관계를 추정할 수 있으며, 둘째, 이들 관계에서 관찰되지 않는 개념들을 설명해 주는 능력과 추정과정에서의 측정오차를 설명해 줄 수 있는 능력이 있다는 점이다[6].

V. 분석결과

5.1 이직의도 통합모델의 적합도

연구모델의 전반적인 적합도 지수를 나타내는 χ^2 는 83.79(df=18, p-value=0.00)로써 이론적 모델과 실증적 모델간에 차이가 있다는 귀무 가설을 기각하고 있다. 아울러 Goodness of Fit Index(GFI)=0.891, Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)=0.728, Root Mean Square Residual

(RMR)=0.0901, Non-Normed Fit Index(NNIF)=0.587는 제안된 모델이 다소 미흡한 점은 있으나 변수들간의 관계를 추정하는데 큰 문제는 없는 것으로 나타났다. 따라서 이직의도 통합모델은 본 연구의 목적으로 사용하는데 적절한 것으로 판단된다.

5.2 모델의 경로지수

모델의 경로계수를 요약하면 <표 3>와 같다.

인구통계변수는 직무만족, 커리어만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 연령과 경력이 많은 IS요원일수록 직무와 커리어에 더 만족을 느끼는 것으로 나타났다. 통계적으로 유의하지는 않으나 연령과 경력이 조직몰입과 이직의도와 각기 음의 관계를 보임으로써 연령과 경력이 많을수록 조직몰입이 줄며, 이직의도가 높아지고 있는 것으로 보인다.

커리어변수는 직무만족과 이직의도에 통계적으로 유의한 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 승진가능성과 커리어기회가 많을수록 직무에 더 많은 만족을 보이며 따라서 이직의도가 낮아지는 것으로 보인다. 커리어변

수는 또한 커리어만족과 조직몰입이라는 매개변수를 통하여 간접적으로 이직의도에 영향을 미치기도 한다. 커리어변수와 커리어만족과의 직접적인 상관관계가 통계적으로 유의하지 못한 것은 의외의 결과로 보인다. 커리어변수가 조직몰입에 미친 직접적인 영향은 통계적으로 유의하지 않았으나 음(-)의 관계를 보인 것도 특별한 결과로 주목된다.

직무만족은 커리어만족, 조직몰입, 이직의도에 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무에 대한 만족이 높을수록 커리어만족과 조직몰입이 증가하며, 이직의도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 그러나 커리어만족은 조직몰입과 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며, 커리어만족과 조직몰입이 음의 관계를 보인 것도 특징적이다. 마지막으로 조직몰입은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 조직몰입이 높은 IS요원일수록 이직의도가 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

이러한 분석결과를 근거로 앞서 제시한 가설들의 검정 결과를 <표 4>와 <그림 2>와 같이 요약할 수 있다.

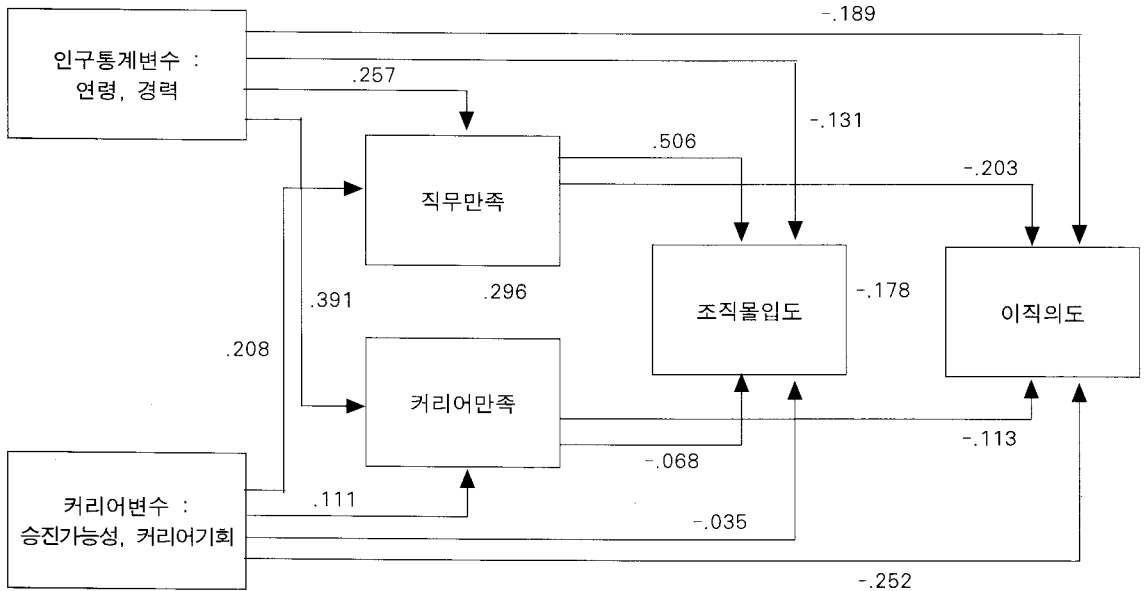
<표 3> 이직의도 모델의 경로계수

독립 변수	직무만족		커리어만족		조직몰입		이직의도	
	간접효과 Indirect effect	전체효과 Total effect	간접효과 Indirect effect	전체효과 Total effect	간접효과 Indirect effect	전체효과 Total effect	간접효과 Indirect effect	전체효과 Total effect
인구통계변수 (연령·경력)	-	.257* (2.016)	.076 (1.813)	.391* (3.308)	.109 (1.447)	-.131 (-.963)	-.045 (-.777)	-.189 (-1.430)
커리어 변수 (승진가능성·커리어기회)	-	.208* (2.311)	.062* (2.018)	.111 (1.409)	.102* (2.067)	-.035 (-.358)	-.023 (-.658)	-.252* (-2.658)
직무만족	-	-	-	.296* (4.141)	-.020 (-.660)	.506* (6.012)	-.127* (-2.120)	-.203* (-2.262)
커리어만족	-	-	-	-	-	-.068 (-.668)	.012 (.632)	-.113 (-1.040)
조직몰입	-	-	-	-	-	-	-	-.178* (-1.953)

주. 1. ()내 수치는 T-값, 값이 2(1.96) 이상이면 통계적으로 유의

<표 4> 가설검정결과 요약

가설	관계	통계적 유의성
가설 1: 연령·경력은 직무만족, 커리어만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.		
가설 1a: 연령·경력은 직무만족에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	있음
가설 1b: 연령·경력은 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	있음
가설 1c: 연령·경력은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	없음
가설 1d: 연령·경력은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	없음
가설 2: 커리어 변수는 직무만족, 커리어만족, 조직몰입, 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.		
가설 2a: 커리어변수는 직무만족에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	있음
가설 2b: 커리어변수는 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	없음
가설 2c: 커리어변수는 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	없음
가설 2d: 커리어변수는 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	있음
가설 3: 직무만족은 커리어만족, 조직몰입, 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.		
가설 3a: 직무만족은 커리어만족에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	있음
가설 3b: 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.	양(+)	있음
가설 3c: 직무만족은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	있음
가설 4: 커리어 만족은 조직몰입과 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.		
가설 4a: 커리어만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	없음
가설 4b: 커리어만족은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	없음
가설 5: 조직몰입은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다.	음(-)	있음



<그림 2> 독립변수가 이직의도에 미치는 영향에 대한 경로계수

VI. 토 의

연령과 경력의 증가가 직무만족과 커리어만족에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것은 Igarria와 Greenhaus[22](이하 미국의 연구라 칭함)의 연구결과와 동일하다. 즉 연령과 경력이 증가할수록 IS요원은 더 높은 직무만족과 커리어만족을 느끼는 것으로 보인다. 그러나 인구통계변수가 조직몰입과 통계적으로 유의하지 못한 음의 관계를 보인 것은 Igarria와 Greenhaus[22]의 연구결과(인구통계변수와 조직몰입이 유의한 양의 관계를 보임)와 상이하다. 우리나라의 경우, 40대에 이르면 명예퇴직과 같은 고용불안요인이 증가하는 경향이 있어 높은 연령과 경력이 조직몰입을 저해하고 있는 것이 아닌가 추측된다. 1990년 '경영과 컴퓨터'지의 조사에 의하면 70.8%가 장래에 불안을 느끼고 있으며, 66.2%가 전직을 희망하는 것으로 나타나 본 연구의 발견과 무관하지 않다고 할 수 있다. 한편 인구통계변수와 이직의도가 직접적으로 유의한 관계가 없는 것은 미국의 연구결과와 동일하다.

커리어변수와 이직의도가 유의한 음의 관계를 보인 것도 미국의 연구와 동일하다. 즉 승진가능성이 높거나 커리어기회가 많으면 이직의도는 줄어들게 마련이다. 그러나 커리어변수가 커리어만족과 조직몰입에 유의한 직접적인 영향을 미치지 못한다는 발견은 특이하다. 이는 이문종[4], 김익균 등[3]이 지적하였듯이 대부분 국내 기업의 경우 IS관련 직종의 커리어경로가 확립되어 있지 않으며, 커리어 관리에 대한 경영진의 관심과 배려가 미약하기 때문에 응답자가 커리어에 관한 설문에 유의 적절하게 응답하지 못하였기 때문이 아닌가 추측된다. 한편 커리어만족과 조직몰입은 커리어변수와 이직의도의 관계에 있어 통계적으로 유의한 간접적인 영향을 주는 매개변수로 드러났는데 반해, 미국연구의 경우 그 결과는 유의하지는 않았다. 이 역시 미국 기업의 IS직종의 커리어 환경이 우리나라의 경우와는 다르다는 점에

서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다.

직무만족은 커리어만족, 조직몰입, 궁극적으로 이직의도에도 유의한 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 드러났다. 이는 Igarria와 Guimaraes[24]의 연구결과와도 일치한다. 따라서 IS요원의 관리에 있어 연령과 경력이 직무만족과 유의한 양의 관계를 맺고 있으며, 향상된 직무만족은 궁극적으로 이직의도를 낮출 수 있다는 점을 참고할 필요가 있다. 특히 정보센터요원의 직무만족의 구성요소로써 업무, 감독, 동료, 급여, 승진을 들고 있으며[24], 급여수준이 초기단계에는 IS요원의 동기부여에 큰 역할을 하지만 나이와 경력이 쌓여감에 따라 급여보다는 자율성, 책임감부여, 자기개발의 기회부여와 같은 외적 요인들의 역할이 더 커졌다는 연구결과를 주목할 필요가 있다[26].

커리어만족과 조직몰입이 통계적으로 유의하지 않으나 음의 관계를 보인 것이 커리어만족과 조직몰입이 유의한 양의 관계를 보인 미국의 경우와 크게 대조가 되었다. 국내 기업의 IS직종의 커리어개발 프로그램과 관리체계가 미흡한 관계로 미국을 중심으로 한 기존 연구들이 증명해 온 커리어만족과 조직몰입간의 관계가 우리나라의 경우에는 동일하게 적용되지 않는 것이 아닌가 추정할 수 있다. 국내의 경우, 고속 승진, 잦은 부서 이동, 잦은 이직의 기회로 특징될 수 있는 높은 커리어기회는 기존 조직에 대한 몰입의 증가로 연결되기보다는 안정된 고용을 보장하는 직장으로 자주 이동하는 이직행위로 연결될 수 있음을 의미한다. 따라서 우리나라의 경우 커리어관련 변수가 이직의도를 예측하는데 적절치 않은 변수로 판단된다.

마지막으로 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 발견은 미국의 연구와 동일하다.

VII. 결 론

이직의도와 통계적으로 유의한 직접적인 관계를 보인 변수들은 커리어변수, 직무만족 그리

고 조직몰입으로 나타났다. 특히 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 가장 핵심적이고 직접적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 따라서 경영진은 IS요원들이 긍정적인 업무태도를 갖는데 기여할 수 있는 구체적인 조직적, 개인적 요인에 지속적인 관심을 가질 필요가 있으며 이를 위해 주기적인 태도 조사(attitude survey)를 시행함으로써 IS요원의 직무만족도를 지속적으로 관찰할 필요가 있다.

미국의 연구와 달리 연령과 경력이 높아갈수록 조직몰입이 저해된다는 사실은 우리나라의 한시적 기형적 고용구조와 급속하게 변하는 정보기술과 관련된다고 추측된다. 많은 IS요원들은 일정 연령에 이르기 전에 관리직이나 컨설턴트로 이동하는 기회를 가질 수 없다면 빈번한 재교육과 훈련을 요구하는 기술 및 엔지니어링 부문에서 생존하기 힘들다는 생각을 갖고 있으며 이는 결국 관리직이나 컨설턴트의 기회가 보장되는 직장을 찾게 되고 현재의 조직에 대한 몰입은 저하되게 마련이다. 이러한 문제의 해결은 거시적으로 고용구조의 변동이 수반되어야 하겠지만 우선 연령과 경력면에서 두터운 기술인력층이 자연스럽게 형성됨으로써 기술 및 엔지니어링에서 근무할 수 있는 평균재직기간이 확대되어야 할 것이며, 연령과 경력이 높은 IS요원들에게 필요한 교육 및 훈련의 기회도 확대되어야 할 것이다. 기술 및 엔지니어링 인력의 세대교체 사이클이 지나치게 짧아지다 보면 연령과 경력이 높은 IS요원이 받게 되는 이직압력의 강도는 강해질 것이며, 이는 높은 이직율과 이들의 경험과 노하우의 조기손실이라는 결과를 낳을 것이다.

이직의도에 관한 미국의 연구들과 비교할 때 커리어 변수와 커리어만족이 이직의도에 미치는 영향이 상이한 것으로 드러났다. 미국의 연구들이 수용한 가설은 커리어변수 및 커리어만족이 조직몰입에 긍정적으로 영향을 미치는 것이었으나 본 연구는 커리어관련 변수들이 조직몰입에 유의하지는 않으나 부정적인 영향을 미치는 것

으로 나타났다. 국내기업들의 연공서열주의, 직위 중심의 수직적 인사관리방식은 IS요원이 입사한 후 한 직장에서 특정 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 하는 길을 막고 있으며 실제 급여 수준도 선진국의 수준과 비교할 때 매우 열악한 실정이다[34, 36]. 이는 IS요원들을 위한 적절한 커리어개발제도와 관리체계가 정착되어 있지 못한 국내 기업에 미국의 연구결과를 그대로 적용할 수 없음을 의미하며, 따라서 커리어관련 변수가 이직의도를 예측하는데 적절치 못한 변수라는 잠정적인 결론을 내릴 수 있다.

본 연구의 한계는 첫째, 부족한 분석 데이터수에 기인할 수 있다. LISREL 구조모델을 분석하는데 충분한 표본의 크기에 대한 의견은 다양하다. 표본수가 200개 이상이어야 바람직하다는 주장과 100개 이상이면 충분하다는 의견도 있으며, 표본의 크기에서 자유도를 차감한 수가 50을 넘으면 최우추정(Maximum Likelihood Estimation)을 할 수 있다고 한다[10]. LISREL의 확인적 요인분석모델에서는 200개 이상의 표본을 확보할 것을 추천하고 있는데, 이러한 200개 이상의 표본의 크기는 확인적 요인분석모델에 대한 그릇된 결론을 내릴 가능성을 감소시켜주고 적합지수들이 모델에 대한 올바른 결론으로 유도할 가능성을 높여준다[8]. 한편 본 연구의 분석자료수는 145개여서 산출된 통계수치를 통하여 변수간의 상관관계를 이해함에 있어 이 점을 고려하여 신중할 필요가 있음을 밝혀둔다. 아울러 본 연구는 구조방정식모델을 분석하는데 적절치 않은 카테고리 변수인 성별, 학력, 급여수준을 모델에 포함하지 못함으로써 보다 포괄적으로 이직의도를 설명할 수 있는 변수를 고려하지 못했다는 한계를 지니고 있으며 모델의 적합도가 다소 빈약했던 것도 이점에 기인한 것으로 볼 수 있다. 아울러 경제적 환경(예: 경기침체), 국가정책(예: 벤처기업창업육성책)과 같은 거시적인 환경 요인도 IS요원의 이직의도에 영향을 미칠 수 있으나 본 연구에서는 고려되

지 않았다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 IS요원들의 인구통계변수, 커리어변수, 직무와 커리어에 대한 만족, 조직몰입 그리고 이직의도와와의 상관관계를 규명함으로써 IS요원들의 이직의도를 통제할 수 있는 인사정책과 커리어개발프로그램을 개발

함에 있어 미약하나마 도움을 줄 수 있는 제언을 제시하였다고 본다. 특히 국내 IS요원을 대상으로 한 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 첫 연구이므로 연구 결과가 한국적 IS 인사관리정책을 수립하는데 실질적인 도움을 줄 수 있을 것으로 본다.

〈참 고 문 헌〉

- [1] 경영과 컴퓨터, "제 1회 전산인들의 급여 및 근무실태 조사", 1990. 9, pp. 89-100.
- [2] 경영과 컴퓨터, "전산직 여직원 실태조사", 1992. 1, pp. 190-195.
- [3] 김익균, 장윤희, 이재범, "MIS 요원의 경력 지향 유형과 직무만족 및 조직몰입간의 관계에 관한 연구," 경영정보학연구, 제 9권, 제 4호 (1999년 12월), pp. 163-178.
- [4] 이문종, "MIS요원의 효율적 관리를 위한 연구," 한국의국어대학교 무역대학원, 석사 학위논문, 1993.
- [5] 이재범, 김경규, 김익균, "한국 MIS요원의 주요 경력지향유형과 유형별 직무요소들의 가치부여차이에 관한 연구," 경영정보학연구, 제 7권, 1호 (1997년 6월), pp. 49-65.
- [6] 조선배, LISREL 구조방정식모델, 영지문화사, 1999.
- [7] 하이테크정보, "기업의 미래는 능력 있는 IS스텝 확보에 달려있다," 1995. 12. 20, pp. 82-84.
- [8] Anderson, J.C. and Gerbing, D.W., "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach," Psychological Bulletin, Vol. 103 (1988), pp. 411-423.
- [9] Arnold H.J. and Feldman, D.C., "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover," Journal of Applied Psychology, Vol. 67 (1982), pp. 350-360.
- [10] Bagozzi, R.P. and Yi, Y., "On the Evaluation of Structural Equation Models," Journal of Academy of Marketing Science, Vol. 16 (1988), pp. 74-94.
- [11] Bluedorn, A.C., "A Unified Model of Turnover from Organizations," Human Relations, Vol. 35 (1982), pp. 135-153.
- [12] Brooke, P.P., Russell, D. W., and Price, J.L., "Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment," Journal of Applied Psychology, Vol. 73, No. 2 (1988), pp. 139-145.
- [13] Compton, T.R., "Job Satisfaction among System Personnel," Journal of System Management, Vol. 38, No. 7 (July 1987), pp. 28-31.
- [14] Cotton, J.L. and Tuttle, J.M., "Employee Turnover: Meta-analysis and Review with Implications for Research," Academy Management Review, Vol. 11., No. 1 (1986), pp. 55-70.
- [15] Crepeau, R.G., Crook, C.W., Goslar, M.D. and McMurtrey, M.E., "Career Anchors of Information System Personnel," Journal of Management Information System, Vol. 9, No. 2, pp. 145-160.

- [16] Fornell, C.R., Ed., *A Second Generation of Multivariate Analysis: Methods*, Praeger Publishers, N.Y., N.Y., 1982.
- [17] Fornell, C.R. and Larcker, D.F., "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 (Feb. 1981), pp. 39-50
- [18] George, W. and Barksdale, H., "Marketing Activities in the Service Industries," *Journal of Marketing*, Vol. 7 (1974), 65-70.
- [19] Greenhaus, J.H., *Career Management*, Dryden, Hinsdale:Ill, 1987.
- [20] Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Wormley, W.M., "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes," *Academy Management Journal*, Vol. 33, No. 1 (March 1990), pp. 64-86.
- [21] Hackman, J.R. and Oldham, G.R., "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60 (1975), pp. 159-170.
- [22] Igbaria, M. and Greenhaus, J.H., "Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model," *Communication of ACM*, Vol. 35, No. 2 (Feb., 1992a), pp. 35-49.
- [23] Igbaria, M. and Greenhaus, J.H., "The Career Advancement Prospects of Managers and Professionals: Are MIS Employees Unique," *Decision Science*, Vol. 23 (1992b), pp. 478-499.
- [24] Igbaria, M. and Guimaraes, T., "Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees," *Journal of Management Information Systems*, Vol. 9, No. 4 (1993 Spring), pp. 145-174.
- [25] McLean, E.R. and Smits, S., "Managing new MIS Professionals," *Information and Management*, Vol. 20, No. 4 (1991), pp. 257-263.
- [26] McLean, E.R. and Smits, S. and Tanner, J.R., "The Importance of Salary on Job and Career Attitudes of Information Systems Personnel," *Information and Management*, Vol. 30, No. 6 (1996), pp. 291-299.
- [27] Parasuraman, S., Drake, B.H. and Zammuto, R.F., "The Effect of Nursing Care Modalities and Shift Assignments on Nurses Work Experiences and Job Attitudes," *Nursing Research*, Vol. 31 (1982), pp. 364-367.
- [28] Peters, I.H., Bhagat, R.S., and O'Connor, E.J., "An Examination of the Independent and Joint Contribution of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Intention to Quit," *Group and Organization Study*, Vol. 6(1981), pp. 73-82.
- [29] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V., "Organizational Commitment and Managerial Turnover among Psychiatric Technician," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 (1974), pp. 603-609.
- [30] Romzek, B., "Personal Consequences of Employee Commitment," *Academy Management Journal*, Vol. 32 (1989), pp. 150-163.
- [31] Schein, E.H., *Career Anchors: Discovering Your Real Values, Revisited* ed., San Diego: Pfeiffer Co., 1990.
- [32] Sprague, R.H. and McNurlin, B.C., *Information Systems Management in Practice*, 3th edition, Prentice-Hall International, Inc., 1993.
- [33] <http://www.cio.seoul.kr/000401/c38.htm>
- [34] http://www.ciokorea.com/special_report
절박한 시간, 창조적 수단
- [35] <http://www.cio.seoul.kr/981205/main15.html>
- [36] http://www.ciokorea.com/원명수_컬럼_6
정보기술 인력관리 방안 관리자가 아닌 아티스트가 되어야 한다.

◆ 이 논문은 2000년 10월 24일 접수하여 1차 수정을 거쳐 2001년 1월 15일 게재확정 되었습니다.

◆ 저자소개 ◆



최무진 (Choi, Moo-Jin)

저자는 고려대학교 경제학과를 졸업하고, 미국 Georgia State University에서 경영학 석사 및 박사학위를 취득하였다. 현재 계명대학교 경영학부 경영정보학전공 교수로 재직중이며 DSS, IS 운영과 정책 등을 가르치고 있다. 한국경영정보학회, 한국경영과학회, 한국경영교육학회 등에서 이사, 편집위원장 등을 역임하였다. 주요 연구관심분야는 그룹웨어, DSS/GDSS, 정보윤리, 전자상거래 등이다.