creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

Disclaimer

dCollection

교육학 박사 학위논문

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로분석

A Path Analysis of Perceived Overqualification, Coworkers' Job Search Behavior, Career Plateau, Organizational Commitment, Organizational Career Management Support and Pre-Quitting Behaviors of Early Career Office Workers in Small and Medium-Sized Enterprises

2023년 2월

서울대학교 대학원
농산업교육과
유 현 주

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로분석

지도교수 최 수 정

이 논문을 교육학 박사 학위논문으로 제출함

2023년 1월

서울대학교 대학원

농산업교육과

유 현 주

유현주의 박사 학위논문을 인준함

2023년 1월

위 원 장 정 진 철

부 위 원 장 최 수 정

위 원 박 승 일

위 원 전 영 욱

위 원 김 우 철

국 문 초 록

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로분석

교육학 박사학위논문

서울대학교 대학원, 2023년

유 현 주

이 연구의 목적은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 관계를 분석하는데 있었다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 적합한 경로모형을 설정한다. 둘째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 직접효과를 밝힌다. 셋째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 매개효과를 밝힌다. 넷째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절효과를 밝힌다. 다섯째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절된 매개효과를 밝힌다.

연구의 모집단은 전국 중소기업에 근무하고 있는 사무직 초기경력자로 약 465,570명이다. 표집은 지역별 국내 중소기업 분포 현황을 바탕으로 수도권과 비수도권 종사자의 비율을 고려하였으나 그 밖의 특성은 다양하게 고려하여 유의표집이 진행되었다. 세부 표집 기준으로는 현재 중소기업에서 근속연한이 5년 이내인 정규직

재직자이며 동시에 사무직에 종사하고 있는 초기경력자만을 표집하였다.

조사도구는 이직전조행동, 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원과 인구통계학적 특성 관련 문항으로 구성되었다. 이직전조행동은 연구자의 자체 번안과 전문가 및 중소기업 재직자에게 검토를 받아 수정 및 보완하여 활용하였다. 모든 조사도구는 예비조사와 본조사를 통해 신뢰도를 확인하였다.

연구에 활용된 자료의 수집은 2022년 11월 10일부터 11월 23일까지 온라인 방식을 활용하여 실시되었다. 총 789부를 수집하였으나 연구 대상자에 포함되지 않는 응답결과 및 불성실 응답 등을 제외하여 최종 분석에 활용한 응답은 634부였다. 자료의 분석은 STATA 15.0과 Mplus, Process Macro를 활용하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형 적합도가 양호하였다. 둘째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격(β=.203), 동료 이직준비행동(β=.305), 경력정체(β=.169)와 조직몰입(β=−.169)은 이직전조행동에 유의한 직접효과가 있었다. 지각된 과잉자격은 경력정체(β=.341)에 유의한 직접효과가 있었으나 조직몰입(β=.029)에는 유의한 효과가 없었으며 동료 이직준비행동은 조직몰입(β=−.135)에 유의한 직접효과가, 경력정체는 조직몰입(β=−.224)에 유의한 직접효과가 있었다. 셋째, 경력정체는 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 영향을 단일 매개하였으며(β=.058), 조직몰입은 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향을 단일 매개하였다(β=.023). 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 이중 매개하였으나(β=.013), 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 매개효과가 없었다. 넷째, 조직경력관리지원의 조건부효과는 경로모형에서 모형적합도 기준을 충족하지 못해 경로분석의 타당성을 확보하지 못하였다. 이에 따라 독립변인을 기준으로 모형을 분절하여 세부 모형안에서 조건부 효과를 검증하였다. 먼저, 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원이 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 영향을 미치는 직접경로에서 조직경력관리지원은 유의한 조절효과가 있었다(B=.142). 다음으로, 동료 이직준비행동과 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지

원이 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 영향을 미치는 직접경로에서 조직경력관리지원은 유의한 조절효과가 있었다(B=.064). 또한, 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로에서 경력정체의 매개효과를 조직경력관리지원이 조절하는지 분석한 결과 경력정체의 매개효과를 조직경력관리지원이 유의하게 조절하였다(B=.139). 반면, 동료 이직준비행동과 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원이 조직몰입과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과 조직몰입의 매개효과에 대해 조직경력관리지원은 유의한 영향이 없었다.

이 연구의 결론은 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형은 각 변인간의 관계를 예측하기에 적합하다. 이와 같은 결과는 초기경력자들의 개인적 및 사회적 인식과 조직 자원 변인이 통합적 모형안에서 논의될 수 있으며 이직 관련 이론에 대한 적용가능성을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 이직전조행동은 이직전개과정에서 나타나는 이직에 대한 사전신호이며 중소기업 초기경력자들이 이직 전에 보이는 공통된 행동특성으로 확인되었다. 이직전조행동은 이직 전개 경로에서 이직에 보다 가까워진 단계이며 이직 관련 이론에서 이직의 행동적 특성으로 이직전조행동이 적합한 변인임을 의미하였다. 셋째, 지각된 과잉자격과 경력정체는 중소기업 사무직 초기경력자들의 이직전조행동에 정적 영향이 있으며 조직에서는 초기경력자들이 현재의 일자리에서 지속가능한 경력을 추구할 수 있도록 지원해야할 필요가 있다. 또한, 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 정적 영향이 있어 이직전염, 동료효과와 같은 사회관계적 특성에 대해 조직내에서 중요하게 주목해야함을 의미한다. 넷째, 조직몰입은 중소기업 사무직 초기경력자들의 이직전조행동을 감소시키는 변인이며 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 함께 이중매개하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입이 초기경력자들의 이직 신호에 앞서 포착할 수 있는 또다른 위험신호이며 동시에 조직에 대한 긍정적 태도를 유지하게 하는 조직구성원의 중요한 특성이라는 의미를 갖는 결과라 볼 수 있다. 마지막으로, 중소기업 사무직 초기경력자들의 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체가 이직전조행동의 관계에서 조

직경력관리지원은 유의한 조건부효과가 있다. 반면, 조직경력관리지원에 대한 인식이 낮을 때 전반적인 이직전조행동의 수준이 더 높았으며 이와 같은 결과는 초기경력자들이 조직차원의 경력관리지원이 부족하다고 느낄수록 실제 이직가능성은 더 높다고 볼 수 있다. 이는 중소기업 사무직 초기경력자들이 조직차원에서 제공하는 조직경력관리지원을 중요하게 인식하고 있음을 의미하며 조직과 조직구성원 모두를 위해 조직경력관리지원을 성장 및 발전 전략으로 활용해야할 필요가 있음을 시사한다.

이 연구의 결론을 토대로 연구결과의 활용을 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 조직에서는 초기경력자들의 이직을 예측하고 관리하기 위한 지표로서 이직전조행동을 활용할 필요가 있다. 둘째, 중소기업 내에서 사회적 관계의 중요성을 이해하고 이직전염현상을 해소하기 위한 조직차원의 적극적인 대처가 필요하다. 셋째, 중소기업 초기경력자들이 조직 내에서 경력개발과 성장기회를 경험할 수 있도록 조직의 지원과 관심이 필요하다. 다음으로, 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이직전조행동과 같은 이직 관련 행동적 특성을 밝히고 다양한 이직전개과정에 대한 연구가 지속될 필요가 있다. 둘째, 초기경력자들의 경력과 이직 관련 영역을 함께 연구하는 시도가 지속되어야 한다. 셋째, 초기경력자들의 이직전조행동을 감소시키는 변인으로 조직몰입 외에도 다양한 조직차원의 변수가 고려되어야 한다. 넷째, 동료 및 조직구성원 간의 사회관계적 측면에 대해 더욱 주목하여 이직을 이해할 필요가 있다. 마지막으로, 동료효과 및 이직전염 현상을 밝히기 위해 동료의 이직신호를 다양한 지표로 확대하여 연구해야할 필요가 있다.

주요어: 중소기업 사무직 초기경력자, 이직전조행동, 지각된 과잉자격, 동료 이직 준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원, 경로분석

학번: 2019-39900

목 차

I. 서론 ·····1

1. 연구의 필요성 ·····1
2. 연구 목적 ·····6
3. 연구 가설 ·····6
4. 용어의 정의 ·····9
5. 연구의 제한 ·····11

II. 이론적 배경 ·····12

1. 중소기업 사무직 초기경력자의 이직 ·····12
2. 이직전조행동 ·····20
3. 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원 36
4. 이직전조행동과 변인 간 관계 ·····56

III. 연구 방법 ·····76

1. 연구 모형 ·····76
2. 연구 대상 ·····77
3. 조사 도구 ·····81
4. 자료 수집 ·····92
5. 자료 분석 ·····95

Ⅳ. 연구결과 및 논의 ·····106

1. 자료의 일반적 특성 분석 ·····106
2. 경로모형의 적합도 분석 ·····108
3. 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입의 직접효과 ·····110
4. 경력정체 및 조직몰입의 매개효과 ·····113
5. 조직경력관리지원의 조건부효과 분석 ·····116
6. 연구 결과에 대한 논의 ·····129

Ⅴ. 요약, 결론 및 제언 ·····147

1. 요약 ·····147
2. 결론 ·····149
3. 제언 ·····152

[참고문헌] ····· 157

[부록] 조사 도구 ····· 193

표 차례

<표 Ⅱ-1> 불만족 결과 행동 관련 연구 ·····29
<표 Ⅱ-2> 이직 전 행동 관련 연구 ·····31
<표 Ⅱ-3> 불만족 결과 행동 및 이직 전 행동 관련 연구 ·····33

<표 Ⅲ-1> 중소기업 사무직 초기경력자 관련 현황 요약 ·····78
<표 Ⅲ-2> 측정도구 구성 ·····82
<표 Ⅲ-3> 이직전조행동(PQB) 원문 및 1차 번안 ·····83
<표 Ⅲ-4> 이직전조행동(PQB) 2차 수정 문항 ·····85
<표 Ⅲ-5> 이직전조행동 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····88
<표 Ⅲ-6> 지각된 과잉자격 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····89
<표 Ⅲ-7> 동료 이직준비행동 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····89
<표 Ⅲ-8> 경력정체 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····90
<표 Ⅲ-9> 조직몰입 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····91
<표 Ⅲ-10> 조직경력관리지원 측정도구의 구성 및 신뢰도 ·····91
<표 Ⅳ-11> 응답자의 일반적 특성 ·····94

<표 Ⅳ-1> 변인의 기술적 통계량 ·····106
<표 Ⅳ-2> 변인 간 상관행렬 및 다중공선성 ·····107
<표 Ⅳ-3> 경로모형의 적합도 분석 결과 ·····109
<표 Ⅳ-4> 이직전조행동과 관련 변인의 직접효과 분석 결과 ·····110
<표 Ⅳ-5> 경력정체 및 조직몰입의 단일 매개효과 분석 결과 ·····114
<표 Ⅳ-6> 경력정체 및 조직몰입의 이중 매개효과 분석 결과 ·····115
<표 Ⅳ-7> 조직경력관리지원 투입 경로모형의 적합도 분석 결과 ·····116
<표 Ⅳ-8> 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절효과 분석 결과 118
<표 Ⅳ-9> 조직경력관리지원에 따른 지각된 과잉자격의 조건부 직간접 효과 분석 결과 119

<표 Ⅳ-10> 동료 이직준비행동, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절효과 분석 결과 121
<표 Ⅳ-11> 조직경력관리지원에 따른 동료 이직준비행동의 조건부 직간접 효과 분석 결과 122
<표 Ⅳ-12> 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절된 매개효과 분석 결과 ·····123
<표 Ⅳ-13> 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부 직간접 효과 분석 결과 ···124
<표 Ⅳ-14> 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부효과 유의성 영역 ·····126
<표 Ⅳ-15> 동료 이직준비행동, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절된 매개효과 분석 결과 128

그림 차례

[그림 Ⅱ-1] Fleps(2009)의 이직전염 모델(A Theory of Turnover Contagion) 42
[그림 Ⅱ-2] Porter & Rigby(2021)의 이직전염 프로세스 ·····43

[그림 Ⅲ-1] 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로모형 76
[그림 Ⅲ-2] 조직경력관리지원의 조절효과에 대한 통계적 모형 ·····99
[그림 Ⅲ-3] 조직경력관리지원의 조절된 매개효과에 대한 통계적 연구모형 ·····100
[그림 Ⅲ-4] X_1 -Y 모형에서 조절효과의 통계적 모형 ·····102
[그림 Ⅲ-5] X_1 -Y 모형에서 조절된 매개효과의 통계적 모형 ·····103
[그림 Ⅲ-6] X_2 -Y 모형에서 조절효과의 통계적 모형 ·····104
[그림 Ⅲ-7] X_2 -Y 모형에서 조절된 매개효과의 통계적 모형 ·····105

[그림 Ⅳ-1] 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형 분석 결과 ·····110
[그림 Ⅳ-2] 조직경력관리지원 수준에 따른 지각된 과잉자격의 조건부효과 ·····120
[그림 Ⅳ-3] 조직경력관리지원 수준에 따른 동료 이직준비행동의 조건부효과 ···122
[그림 Ⅳ-4] 조직경력관리지원 수준에 따른 경력정체의 조건부효과 ·····125
[그림 Ⅳ-5] 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부효과 J-N그래프 ·····127

I. 서론

1. 연구의 필요성

평생직장의 개념이 사라지고 경력개발 환경이 변화함에 따라 경력은 단일 조직에 국한되지 않으며(Rousseau, 1998; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), 이직은 더 나은 직무와 직장으로의 이동을 위해 필요하다는 인식이 보편화되었다임정연, 이영민, 2013). 실제로 최근 초기경력자의 이직률은 높은 수준이며(통계청, 2021; 통계청, 2022) 당장 퇴사를 하지는 않더라도 이직을 희망하며 근로하는 퇴직준비생의 등장, 이직 시도 경험의 증가 등(한국고용정보원, 2020; 이한성 등, 2022) 이직 경향성이 증가하는 상황임을 알 수 있다. 그중에서도 중소기업은 일자리 유지비율이 다른 기업 유형 대비 낮은 수준이며 청년층의 중소기업 일자리 퇴사율은 높은 수준으로 나타났다(통계청, 2022; 김하영, 2016). 하지만, 조직의 관점에서 이직은 인적자본의 이탈과 생산성 저하, 더 나아가 인력 양성 및 충원을 위한 직·간접적인 비용 발생, 사회적 자본의 손실로 이어질 수 있는 문제라 여겨진다(Abbasi & Hollman, 2000; Dess & Shaw, 2001; Bliss, 2004). 조직의 성공을 위해 구성원의 이직을 통제하는 것은 중요한 영역이 되고 있으며 실제 이직 관련 연구들도 이직원인, 그리고 이직 영향 및 이직을 최소화하는 방안을 밝히는데 몰두하고 있다(Ongori, 2007). 즉, 경력개발 환경이 변화함에 따라 더욱 빈번해지는 초기경력자들의 이직 특성과 영향을 이해하는 것은 중요한 문제로 강조되고 있다.

하지만, 초기경력자의 이직에 대한 관심은 대부분 대기업에 초점이 맞춰져 있으며 중소기업 관련 연구는 부족한 실정이다(Wang & Grant, 2008; Gialuisi & Coetzer, 2013). 중소기업이 경쟁력을 갖추기 위해 인적자원개발이 필수적이라는 지적이 거듭되고 있으나(Lorenz, & Potter, 2019; OECD, 2020), 중소기업은 구인난과 핵심인재이탈 위험에 지속적으로 노출되는 현실에 놓여있다(고용노동부, 2022; OECD, 2018; 노민선, 2014). 또한, 대기업 보다 중소기업에서 이직으로 인한 피해를 더욱 크게 인식하고 있음에도 불구하고(정준재, 이진구, 2017), 중소기업의 이직은 불가피한 현실로 치부되며 관련 연구들은 대기업에 치중되는 한계가 존재하는 것이다(임정

훈, 2019). 반대로, 중소기업의 재직자들은 중소기업 내에서 이상적인 장기근속 모델을 찾기 어려우며 재직유인가가 부족하다고 느낄 수 있다(김상준 등, 2018). 이들은 빠른 직무경험 및 경력성장을 기대하고 조직에 입사하지만 이에 대한 요구가 충족되지 않을 때 조직을 떠나게 될 수 있다는 것이다(중소기업중앙회, 2022). 이는 이직 및 동기이론, 사회교환이론에 적용해 볼 때 초기경력자들이 조직내에서 보상받거나 충족하고자 했던 기대에 대해 평가하고 비교하는 과정에서 차이를 인식하고 떠나게 되는 상황이라 볼 수 있다(Mobley, 1977; Steers & Mowday, 1981; Steers et al., 2004; Cropanzano & Mitchell, 2005). 즉, 중소기업은 반복되는 인력수급 및 유지 문제를 해소하기 위해 초기경력자들의 이직 특성과 원인을 고민해야하는 상황에 놓여있다.

이처럼 구성원들의 이직을 사전에 예측하고 이에 대비하는것은 중요한 문제가 되었다. 이에 따라 직원의 이직 위험도를 포착할 수 있는 지표(O'Connell & Kung, 2007; 천성현, 2007), 이직 예측 모델(이재준 등, 2021; 박연정, 이도길, 2021) 등 이직을 미리 눈치채고 대응하려는 시도가 끊임없이 등장하고 있다. 또한, 기존의 이직 연구들에서는 조직구성원이 조직을 떠나는 상황의 특성, 태도, 사건, 맥락 등은 활발하게 규명되었으나 행동 측면의 중요성은 간과되어 왔다는 지적이 있었다(Lee & Mitchell, 1994; Hom et al., 2012; Gardner et al., 2018). 이에 대해 Gardner 등(2018)은 구성원들이 이직전에 보이는 공통적인 행동양식으로 이직전조행동(pre-quitting behaviors)이 있음을 제안하며 그들의 사전 행동만으로 이직 가능성을 예측할 수 있음을 밝혔다. 실제로 이직전조행동을 보인 구성원들은 일정 기간 이후 조직을 떠났으며(Gardner et al., 2018) 이직전조행동은 구성원들의 이직 지향성을 사전에 확인할 수 있는 중요한 지표로 거듭 확인되었다(Li et al., 2018; Pustovit, 2019; Lovett, 2022). 이는 이직과 관련된 행동적 특성을 조명할 뿐 아니라 이직 모델 및 이론이 행동의 차원으로도 새롭게 확장될 수 있는 시도라 볼 수 있다. 또한, 중소기업 초기경력자들의 이직 가능성을 포착하기 위해 이직전조행동은 중요한 행동 신호로 활용될 수 있으며 초기경력자들의 이직 영향요인을 함께 조명하는 것을 통해 초기경력자들의 이직전조행동을 면밀하게 이해할 필요가 있었다.

초기경력자들의 이직 영향요인은 개인적 차원과 사회적 차원의 인식으로 나누어

생각해볼 필요가 있다. 먼저, 개인적 차원의 인식은 초기경력자들이 직무 및 조직에 대해 기대하는 영역과 밀접한 관련이 있으며 이는 업무 경험 및 경력개발과 깊은 연관성이 있다. 먼저, 초기경력자들은 성장 기회에 민감하게 반응하며, 경력개발과 직업적 의미가 있는 일에 집중하는 경향이 있다(Ng et al., 2010; 강신형, 2021; 이영면, 김정은, 2021). 이들은 의미있는 일을 수행하고 그 가치를 공유할 수 있는 조직을 희망하며(Zemke, 2007; Gallican et al., 2012), 반대로 이에 대한 기대가 충족되지 않으면 더 나은 직위로의 승진이나 경력성장 기회를 재고하여 발전가능한 업무와 조직을 찾을 수 있다(Cohen, 1991; Maynard & Parfyonova, 2013; Griffin et al., 2014). 즉, 현재 일자리에서 자신의 역량이 충분히 활용되지 않는다는 지각된 과잉자격(Maynard et al., 2006) 혹은 경력개발 가능성을 기대할 수 없는 경력정체를 경험하는 것은(Bardwick, 1986; Feldman & Weitz, 1988) 초기경력자들에게 중요한 개인적 지각으로 작용할 수 있다. 다음으로, 사회적 차원의 인식으로는 주변 동료들이 중요한 기준이 될 수 있다. 동료는 조직내에서 사회적 관계의 핵심이며(Schneider, 1987) 개인이 상황 평가와 행동을 결정하는데에 핵심적인 사회적 정보로서 기능한다(Salancik & Pfeffer, 1978; Festinger, 1954). 조직내에서 동료가 보이는 이직에 대한 가능성, 이직을 준비하는 행동은 다른 구성원들에게 조직 재평가 및 이직을 고려하게 하는 중요한 신호로서 작용할 수 있는것이다(Felps et al., 2009; Porter & Rigby, 2021). 특히 동료의 이직준비행동은 이직에 대한 신호일 뿐 아니라 조직내에 이직전염 현상, 이직문화 형성, 집단이직 등 장기적으로 그 영향이 지속될 수 있기에 중요하게 고려될 필요가 있다(Whitebook & Sakai, 2003; 정효수 등, 2011; 고예희, 2016; 오상석 등, 2021; 전혜지 등, 2021).

반대로, 조직에 대한 태도는 조직구성원들이 현재의 일자리를 유지하는 데 중요한 긍정적 자원이며 초기경력자의 개인적 및 사회적 인식과 이직전조행동의 관계를 매개하는 중요한 변인으로 강조될 수 있다. 조직구성원들의 조직몰입이 높아질수록 이직의도는 낮아지며(Angel & Meyer, 1981), 조직에 대해 헌신적인 태도를 가진 구성원들은 현재의 조직에 남아있으려는 경향이 있다(Mowday et al., 1982). 다만, 조직구성원들의 조직몰입은 개인이 인식하는 기회, 그리고 매력적인 대안의 가용성에 따라 달라질 수 있다(Mowday et al., 1984). 조직몰입은 이직전조행동과 부적 관계

를 갖는 중요한 긍정적 자원이지만 지각된 과잉자격 및 경력정체, 동료 이직준비행동 등의 개인적 및 사회적 인식에 따라 조직몰입의 감소가 발생할 수 있다는 것이다(Lemire et al., 1999; Erogan & Bauer, 2009; Maynard et al., 2006; Jung & Tak, 2008; Pustovit, 2019). 이에 따라, 초기경력자들이 인식하는 기대 및 기회와 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 부적 매개효과를 가질 것이라 예상할 수 있다(Yan, 2012; 배을규, 2014; Pustovit, 2019). 비록 초기경력자와 같이 낮은 연령대의 구성원들의 조직몰입은 비교적 불안정하다는 의견이 있으나(Levinson et al., 1978; Cohen, 1993) 해당 관계를 밝히는 것은 개인적 및 사회적 차원의 인식이 이직으로 이어지는 흐름에서 조직몰입의 중요한 역할을 확인할 수 있다는 가치가 있다.

또한, 조직이 초기경력자의 이직전조행동에 개입할 수 있는 추가적인 자원으로 조직경력관리지원 또한 고려되어야 할 필요가 있다. 조직차원의 경력관리지원은 조직구성원들에게 지속가능한 경력(sustainable career)을 지원하며(Newman, 2011), 동시에 조직에게도 건설적으로 작용한다는 점에서 그 중요성이 더욱 강조될 수 있다(Orpen, 1994). 특히, 개인수준에서 활용 가능한 정보와 자원은 한정적이며, 개인의 경력역량에 따라 그 차이가 크기에 조직차원에서 관리 및 지원을 병행해야할 필요성이 강조된다(Kuijpers & Scheerens, 2006; 김지영, 2020). 실제 중소기업의 경력개발지원은 활발하지 않으나(Patton, 2005; 이찬 등, 2008; 대한상공회의소, 2016) 이직률 감소에 부적 영향을 주고 있으며(심용보, 2015) 중소기업 초기경력자들이 상사의 지원에 따라 이직의도가 감소한다는 결과도 보고되고 있다(배수현, 2021). 이는 조직차원에서 지원하는 경력개발 및 관리의 중요성을 강조하는 결과이나 기존의 연구에서는 몇가지 제한점이 있었다. 먼저 다수의 연구에서는 중소기업의 조직차원에서 인식하는 경력개발지원에 초점을 두었으며(Thorpe et al., 2005; 이찬 등, 2008; Admiraal & Lockhorst, 2009; 심용보, 2015, Short & Gray, 2018) 조직구성원들이 인식하는 경력개발지원에 대한 관심은 미미한 수준이었다(오석영, 박수연, 2021). 이에 따라, 중소기업 초기경력자들이 인식하는 조직경력관리지원에 대해 조명해야할 필요가 있음을 알 수 있다. 또한, 중소기업은 전문적인 인적자원 관리가 어렵고 다른 기업들과는 구분되는 특성을 보이지만(Harney & Nolan, 2014; Short & Gray, 2018), 대기업의 축소된 형태로 간주되거나 인적자원의 측면에서 중소기업의 맥락을

반영한 시각이 제한적이었다(Saridakis et al., 2013; Sheehan, 2014; Dundon & Wilkinson, 2018). 국내 중소기업의 장면에서도 조직구성원들의 이직에 조직지원이 미치는 영향력에 대해 밝히고자 하는 시도가 있었으나 관련 연구는 한정적인 것을 확인할 수 있었다(최수찬, 이희종, 2014; 임정훈, 2019; 배수현, 2021). 그리고 개인의 시각에 따라 조직지원의 영향력이 다르거나(Wagar & Rondeau, 2006; 김미소, 유태용, 2020) 조직지원 중 상사의 지원과 이직의 관계(Rahim and Psenicka, 1996; Tnay et al., 2013), 조직몰입과 조직지원 간 관계(Bartlett, 2001; Conway & Monks, 2009)에서는 상이한 결과가 보고되어 관련 연구가 아직 초기 단계에 머물러 있다는 지적이 있었다(Leen, 2015). 또한, 단순히 조직경력관리지원의 여부 보다는 조직구성원들이 높은 수준의 경력성장 기회를 인식할 때, 조직경력관리지원이 지속적으로 이루어질 때, 그리고 충분히 지원될 때에만 이직의 가능성이 감소하는 것으로 나타나(Schnake, 2007; Kraimer et al., 2011; Holtschlag et al., 2020) 조직경력관리지원의 수준에 따라 그 영향력이 다르다는 결과가 보고되기도 하였다. 이에 따라 조직경력관리지원의 조건부 효과에 따라 중소기업 초기경력자의 이직 영향요인과 이직전조행동에 미치는 영향을 이해해야할 필요가 있다.

종합하면, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 경력정체를 개인적 인식으로, 동료 이직준비행동을 사회적 인식으로 보고 조직에 대한 자원으로 조직몰입과 조직경력관리지원을 함께 고려하여 이들이 이직전조행동에 미치는 영향을 이해할 필요가 있다. 이러한 분석을 이직 신호, 이직의 사전 증상으로서 나타나는 이직전조행동을 밝히고 이직의 행동적 특성을 조명하여 이직전조행동에 대한 연구를 더욱 확장시킬 수 있을 것이다. 또한, 중소기업 초기경력자들이 인식하는 지각된 과잉자격, 경력정체, 동료 이직준비행동, 조직몰입과 이직전조행동의 통합적 관계를 밝히는 것은 중소기업의 현실적인 이직 현상과 초기경력자의 특성을 이해하는데 기여할 것이라 기대할 수 있다. 마지막으로, 조직경력관리지원의 인식수준에 따라 조건부 효과를 분석하는 것은 중소기업 인적자원개발의 중요성과 방향성에 대해 의미있는 시사점을 제공할 수 있을것이다.

2. 연구 목적

이 연구의 목적은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 관계를 분석하는데 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 적합한 경로모형을 설정한다.

둘째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 직접효과를 밝힌다.

셋째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 매개효과를 밝힌다.

넷째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절효과를 밝힌다.

다섯째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절된 매개효과를 밝힌다.

3. 연구 가설

연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 가설적 연구모형은 변인 간의 관계를 예측하기에 적합할 것이다.

가설 2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 이직전조행동은 변인 간 직접적인 영향관계가 있을 것이다.

2-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 경력정체에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

2-3. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-4. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

2-5. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-6. 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

2-7. 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-8. 중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입은 이직전조행동에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 매개효과를 가질 것이다.

3-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체는 정적인 매개효과를 가질 것이다.

3-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과를 가질 것이다.

3-3. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과를 가질 것이다.

3-4. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과를 가질 것이다.

가설 4. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 조절효과를 가질 것이다.

4-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계를 조절할 것이다.

4-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계를 조절할 것이다.

가설 5. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 조절된 매개효과를 가질 것이다.

5-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과를 조절할 것이다.

5-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 조절할 것이다.

5-3. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 조절할 것이다.

5-4. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과를 조절할 것이다.

4. 용어의 정의

가. 중소기업 사무직 초기경력자

이 연구에서 중소기업 초기경력자는 근속연한이 5년 이내인 정규직 재직자이며 동시에 사업관리, 기획사무(경영기획, 홍보, 광고, 마케팅), 총무 · 인사, 재무 · 회계, 생산 · 품질관리, 기타 사무직의 종사자이다.

나. 이직전조행동

이직전조행동(Pre-Quitting Behaviors)은 조직을 떠나려는 과정에 있거나 이직을 고려하는 조직구성원들이 미래의 이직과 관련이 있는 행동 변화를 하는 것으로 이직에 대한 사전 신호이자 징조이다. 이 연구에서는 이직전조행동에 대해 이직을 염두에 두거나 이직 지향성이 높은 중소기업 사무직 초기경력자들이 일자리를 떠나기 전에 앞서 보이는 행동 변화이며 반응이라 정의하였다.

다. 동료 이직준비행동

동료 이직준비행동(Coworkers' Job Search Behavior)에서 동료는 유사 직급의 조직구성원들로 나와 업무적 관계나 친목이 있는 사람이며, 동료들이 현재의 조직을 떠나 새로운 조직으로 이동하기 위해 수행하는 행동에 대해 개인이 인식하는 수준이다. 이는 동료의 실제 이직준비행동 여부 및 이직 관련 결정과 상관없이 동료가 수행하는 이직준비행동에 대해 개인이 관찰하고 알아채는 수준을 의미한다. 이 연구에서 동료 이직준비행동은 새로운 일자리로 이동을 계획하거나 일자리 이동을 시도하는 동

료들의 소극적, 적극적인 행동에 대한 중소기업 사무직 초기경력자의 인식 수준이다.

라. 지각된 과잉자격

지각된 과잉자격(Perceived Overqualification)은 개인이 인식하는 자신의 교육수준, 경험수준, 스킬수준이 현재의 직무에서 요구하는 것보다 높은 수준이라 인식하는 경향성이다. 이 연구에서 지각된 과잉자격은 중소기업 사무직 초기경력자들이 자신의 기술, 능력, 교육 및 경험들이 현재 업무에서 완전히 활용되지 않는다고 인식하는 수준이다.

마. 경력정체

경력정체(Career Plateau)는 현재의 일자리에서 더 높은 승진기회의 제공이 어렵다는 인식, 자신에게 더 이상의 도전감, 성장기회, 책임감을 제공하지 못하는 상황이라 인식하는 것이다. 이 연구에서 경력정체는 중소기업 사무직 초기경력자들이 현재 일자리에서 더 높은 직위로의 승진 기회가 부족할 것이라 인식하는 구조적 정체와 반복적인 직무 상황으로 인해 직무 도전감이 부족하고 새로운 학습기회와 성장기회가 부족하다고 인식하는 직무상 정체이다.

바. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)은 조직을 자신과 동일시하며 현재 조직에 대한 헌신을 유지하려는 태도이다. 이 연구에서는 중소기업 사무직 초기경력자들의 조직몰입을 조직과 자신을 동일시하며 조직에 정감적 애착을 갖는 정서적 몰입, 조직을 떠나는 경우 얻게 될 어려움을 피하기 위해 조직에 남아있는 지속적 몰입, 그리고 현재의 조직에 남아있어야 한다는 책임감과 의무감을 갖는 규범적 몰입이다.

사. 조직경력관리지원

조직경력관리지원(Organizational Career Management Support)은 조직차원에서 조직구성원들이 경력목표를 달성할 수 있도록 그리고 조직의 성장을 위한 목적에서 유·무형의 지원을 제공하는 것이다. 이 연구에서는 조직경력관리지원이란 조직구성원의 경력개발, 기술개발 역량 증진을 위해 조직차원에서 지원하는 교육·훈련개발기회와 조직구성원의 업무 및 업무 외적인 영역에 대한 사회적 지지를 제공하는 상사의 지원이다.

5. 연구의 제한

이 연구는 중소기업 사무직 초기경력자를 대상으로 하였으나 연구결과를 일반화하는데 주의를 기울일 필요가 있다. 국내 중소기업 사무직 초기경력자와 관련된 구체적인 통계 자료가 부족하여 기업별 연령, 직종, 정규직 재직자 등의 현황 비율을 활용하였기에 모집단 추정에 제약이 있었다. 또한, 지역별 중소기업 종사자의 비율을 고려하여 할당표본추출을 하려했으며 표집의 대표성을 확보하기 위해 노력하였으나 유의표집을 실시하였기에 제한점이 있었다. 이와 같이 모집단 추정 및 표집의 제약이 있음을 고려하여 연구결과를 해석하고 적용할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 중소기업 사무직 초기경력자의 이직

가. 초기경력자의 개념

개인이 일생을 통해 갖는 모든 경험들을 경력(career)이라고 할 때, 초기경력(early career)은 경력의 발달과정 중 학교를 마치고 노동시장에 새롭게 진입할 때 갖게되는 경력단계이다(Feldman, 1988; 장서영, 장원섭, 2008). 초기경력자는 경력의 초기 단계를 경력형성의 중요한 단계로 볼 수 있으며(Feldman & Weitz, 1988) 초기경력자의 개념과 특성, 범위는 경력 관련 이론과 관련 선행연구들을 바탕으로 논의될 수 있다.

1) 연령기반 경력단계 이론

연령기반 경력단계 이론은 개인의 나이를 기준으로 경력개발 단계를 파악하는 것이며 대표적으로 Super(1957)의 진로발달단계 이론과 Hall(1976)의 경력 단계 모형, Levinson(1986)의 성인발달단계가 있다. Super의 진로발달단계 이론은 개인의 진로 발달 과정을 자아실현과 생애발달의 과정이라 보았으며 연령에 따라 그 단계를 구분하였다(Super, 1990). 발달단계를 나누어본다면, 탐색기(exploration stage)와 확립기(establishment stage), 유지기(maintenance stage), 은퇴기(decline stage)로 구분된다. 초기경력은 확립기(25-44세)에 해당하는 것으로 볼 수 있었는데, 이 때는 탐색기에 자신이 선택한 분야가 적절하지 않다면 이동과 변화를 시도하며 경력에 대한 만족감, 소속감, 지위 안정 등을 향해 나아가는 시기이다.

Hall(1976)의 경력단계이론은 경력이란 개인이 일생 동안 경험하는 일과 관련된 경험, 활동, 태도 및 행동이 개별적으로 인식되고 이와 같은 경험들이 순차적으로 쌓이는것이라 보았다. 연령에 따라 4단계로 나누어 본다면, 탐색기(25세 이하), 확립기(25-45세), 유지기(45-65세), 쇠퇴 및 이탈기(65세 이상)로 구분된다. 4단계 중

초기경력은 확립기에 포함되는 것으로 볼 수 있으며, 이는 한명의 개인으로서 성장(becoming one’s own person)하고 정착(settling down)하는 단계이다. 이 때에는 경력개발에 최선을 다하고 조직, 가족, 사회에 자신의 가치를 증명하기 위해 노력하는 특성을 보이는 것으로 나타났다(Hall, 1996).

Levinson(1986)의 성인발달단계는 성인기에도 연령과 관련된 발달이 있는지 주목하기 위해 성인 발달의 본질을 개념화하고 구조적 접근을 취했다. 성인의 경력 발달은 크게 9단계로 구분될 수 있으며 그 중 초기경력 단계는 초기 성인기의 3단계에 포함되는 것으로 볼 수 있다. 초기 성인 전환기(17-22세)와 초기 성인기(22-28세), 30세 전환기(28-33세)는 초심자 단계(novice phase)로서 성인 진입 생활 구조를 구축하고 한계를 배우는 시기이다. 초심자 단계를 통해 개인은 성숙기에 접어들게 되며 자신에 대한 이해와 학습, 환경에 대한 평가와 수정을 거듭하는 과정을 겪는 것으로 나타났다.

2) 근속기간 및 단계 기반 경력단계 이론

개인의 경력발달 및 생애 발달이 연령에 따라 이루어진다는 관점과 다르게 경력과 관련된 경험에 따라, 조직 및 기업에서의 근속에 따라 경력발달이 이루어진다는 관점이 있다. 이는 Schein(1971)의 경력참여 단계 및 전환 연구 외에도 직업재직기간 관련 연구, 직위 재직기간 및 경력 단계 관련 연구 등을 통해 논의되었다(<표 Ⅱ-1> 참조).

먼저, Schein(1971)은 경력 참여 단계와 전환을 기준으로 개인의 경력 발달을 6개 단계로 구분하였다. 개인은 입사 전(pre-entry) 및 입사(entry)단계에서 전환을 경험하며 직무의 지원자로 그리고 신입사원의 시기를 보낸다. 이후, 기초 훈련(basic training) 및 입문(initiation)단계를 거쳐 적절한 훈련을 통해 조직에 적합한 사람이 되도록 학습하고 조직에 수용된다. 첫 일자리(first regular assignment)에서 개인은 특정 직무에 배정되어 새로운 직무와 기술을 배우고 성과를 내며 이는 두 번째 일자리에서도 동일하게 반복된다. 이후 정규 재직 권한을 부여받거나 조직을 떠날 수 있으며 은퇴할 수 있다. 이는 개인이 노동시장에서 경험하는 경력과 관련된 사건을 순

차적으로 밝힌것이며 유사 연구들도 입직을 기준으로 경력 단계를 밝혔다.

직업 재직기간(organizational tenure)을 기준으로 경력 단계를 구분한 연구들은 다음과 같다(Stumpf & Rabinowitz, 1981; Mount, 1984; Gould & Hawkins, 1978). 다수의 연구에서는 입사 후 2년 이내를 확립기(establishment)이자 사회화 기간으로 보고 입사한지 2년 이상, 10년 이하 시기는 발전기(advancement)임을 밝혔다. 입사한지 10년 이상이라면 유지기(maintenance)로 보았으며 이는 경력단계의 시간 조건적 측면이 동일 연령의 개인에 대해 각기 다를 수 있기에 경력 진행 상황을 참조하는 관점이라 볼 수 있었다(Stumpf & Rabinowitz, 1981).

Morrow와 McElroy(1987)는 직위 재직기간(positional tenure)을 기준으로 경력 단계를 구분하였다. 현재 직위에서 2년 이하로 재직하였다면 적응기(orientation)에 해당하였으며 2년 이상, 10년 이하의 시기는 성장기(growth)라 보았다. 이와 유사하게 Conway(2004)는 Morrow와 McElroy(1987)의 직위 재직기간(positional tenure) 기준을 활용하였으며 동시에 연령 기준을 함께 제안하였다. 전체 재직기간을 기준으로 볼 때, 초기경력(early career)단계는 입직한지 2년 이하이며 30세 이하라 보았고, 중기경력(mid-career)단계는 2년 이상, 10년 이하의 재직자로서 31세에서 40세 사이에 해당하였다. 종합해보면, 다수의 연구에서 초기경력은 입직 후 2년 이내라 보았으며 이는 직무 및 조직에 대해 적응하고, 기술과 역량을 학습하여 내면화하는 확립기라 보았다. 연구에 따라 근속기간 및 단계를 구분하는 기준이 상이하였으나 대부분 현재 직무에 입직하거나 현재 직위에서 근무하기 시작한 시점을 활용하였다.

3) 초기경력자 개념 관련 선행연구

초기경력자의 특성에 주목하였던 기존의 연구들을 바탕으로 국내 초기경력자의 개념과 범위를 탐색해본다면 다음과 같다. 국내 연구들에서는 초기경력에 대해 일자리에 취업하여 적응하고 경력이 성숙되어가는 기간이라 보았으며 학교에서 노동시장으로 이행하는 전환기라 보았다(장서영, 장원섭, 2008; 최동선 등, 2014; 임정훈, 2019; 배수현, 2021). 또한, 초기경력은 이후 경력을 위한 중요한 경험을 하는 시기이며 노동시장과 직장생활에 적응하고 불안정을 극복해나가는 시기라 보았다

(Feldman, 1981; 손정은 등, 2019). 초기경력의 기간에 대한 기준으로는 3년 이하로 보는 연구와 5년 이하로 보는 연구가 다수인 것으로 나타났다. 먼저, 초기경력의 기간을 3년 이하로 보는 연구들은 초기경력자의 이직이 빈번해지고 있으며 근속연한이 길지 않다는 점에서 초기경력 기간을 3년으로 한정하였다(채창균, 옥준필, 2006; 박지희, 백지연, 2016; 황영훈, 2017). 반면, 초기경력 기간을 5년 이내라 제시한 연구들도 다수였다(박정현, 류숙진, 2008; 최동선 등, 2014; 임정훈, 2019; 배수현, 2021). 이는 신입사원의 범위를 5년 이내로 본다는 현황조사 결과와(한국경영자총협회, 2007), 신입사원으로서 조직생활 및 업무에 적응하고 경력 불안정을 해소하기 위해서는 최소 3~4년의 기간이 소요된다는 점에서 보다 긴 기간을 설정한것이라 볼 수 있다(장서영, 장원섭, 2008). 또한, 경력 전반을 기준으로 본다면 초기경력의 기간을 10년 이내, 현재의 조직을 기준으로 본다면 5년 이내로 보는 것이 적절하다는 의견도 있었다(Feldman & Weitz, 1988).

기존의 연구들을 통해 초기경력자의 개념과 시기를 고찰한 결과는 다음과 같다. 먼저, 연령기반 경력개발 관점에서 볼 때 초기경력자는 학교에서 노동시장으로 이행한 후 처음으로 경력을 쌓아가는 시기에 있다. 이는 경력활동을 펼쳐가는 시기이기에 확립기(25-44세)의 초기 단계라 볼 수 있으며 성인으로서 자신의 경력을 구축하고 기반을 마련하는 초기성인기, 30세 전환기라 볼 수 있다. 근속기간 기반 경력단계이론을 바탕으로 본다면 초기경력자는 일자리에 진입한 첫 시기에 마주하고 있으며 적응하는 단계에 있다. 이는 입사 후 2년 이내의 확립기(establishment)이며 적응기(orientation)에 해당하지만 이는 조직 보다는 특정 직위나 업무를 기준으로 활용한 결과였다. 마지막으로, 국내 초기경력자 관련 연구에서는 대부분 초기경력의 기간을 3년 이내 혹은 5년 이내로 정의하고 있었다. 최근 초기경력자의 근속연한이 길지 않다는 점에서 초기경력의 기간을 3년 이내라 보았으나 초기경력자들이 조직생활과 업무에 적응하고 경력 불안정을 해소하기 위해서는 그보다 긴 기간이 소요된다는 의견도 있었다. 이에 따라, 경력개발 관련 이론 및 선행연구를 고찰한 결과를 바탕으로 초기경력자를 정의한다면 다음과 같다. 초기경력자는 경력의 첫 단계에서 자신의 경력을 구축하고 직업세계에 적응해가는 시기에 있으며 전체 경력 연한을 기준으로 5년 이내의 자를 의미한다고 볼 수 있다.

나. 중소기업 사무직 초기경력자의 특성

1) 중소기업 사무직 근로자

전통적인 관점에서 사무직의 범위는 경영관련 업무 중 책상에서 처리되는 일을 수행하는 것(김성진 등, 2000), 생산과정에 참여하지 않는 자로서 비육체적 직무를 수행하는 것이라 보았다. 하지만, 최근에는 사무직이란 단순한 서기적인 일(clerical work)뿐 아니라 경영활동에 필요한 수단으로서 포함되는 여러 자료 및 정보를 수집, 분석, 평가, 보관 및 검색하는 일을 의미한다는 시각이 있다(이광재, 2002). 또한, 전통적 관점은 단순사무직만을 의미하며 지적, 창조적이며 비일상적인 일을 수행하는 전문사무직을 포함하지 못한다는 점에서 사무직의 범위를 확장해야할 필요성이 강조되었다(이찬 등, 2008). 이는 사무직 근로자가 새로운 지식 및 가치창출의 주체라 인식하는 것이며 조직 내 인적자원의 중요성이 증대된 것이라 볼 수 있다(김은석, 2011). 하지만, 사무직 근로자의 현황과 특성 등을 밝히는 시도는 증가하였으나 대기업의 사무직 근로자에 초점을 둔 연구가 다수였다(김은석, 2011; 오창환, 2012). 국내 다수의 기업이 중소기업이며 중소기업 사무직 근로자들은 중소기업 경영의 중추적인 역할을 담당하고 있으나(정주환, 양동우, 2018), 중소기업 관련 연구 및 현황 파악은 미흡한 상황이라 볼 수 있었다.

실제 국내 근로자 중 사무직 근로자의 현황은 정확하게 추정되지는 않으나 전체 근로자의 20~30%로 추산되고 있다(이찬 등, 2008). 2021년 기준으로 사무직 근로자의 현황을 본다면, 사무직 근로자는 전체 근로자의 28.7%로 나타나 가장 많은 비중을 차지하는 것을 확인하였다(고용노동부, 2022). 사무직 근로자는 기업규모에 따라서도 상이하게 분포하고 있었다. 100인 이상 규모의 사업장은 전체 기업의 2.3%였으나 해당 기업에 경영·회계·사무 관련직의 30% 이상이 재직중인 것으로 나타났다(ISC, 2020). 학력별 비중에서 사무직 근로자 중 전문대졸 이상은 77.2%로 평균보다(61.3%) 높은 수준이었으며 그 중 대졸이상은 60.8%로 나타났다. 또한, 사무직 근로자의 시간당 임금총액은 비교적 높은 수준이었으며 관리자, 전문가 및 관련 종사자 다음으로 높았다(고용노동부, 2022). 중소기업의 사무직 근로자들을 대상으로 본다면, 2020년 기준 국내 중소기업 사무·관리직 근로자는 제조업 분야에서 22.7%, 서비스

업 분야에서 27.2%를 차지하며 산업에 따라 상이한 분포를 보이고 있었다(중소기업중앙회, 2022.10.18). 전체 중소기업의 사무직 현황 정보는 제공되지 않았으나 중소기업 산업별 사무직 근로자의 비율은 전체 기업의 사무직 근로자 비율과 유사하다고 볼 수 있었다.

다음으로, 중소기업 사무직 근로자들의 특성을 살펴본다면 다음과 같이 논의될 수 있다. 먼저, 사무직 근로자들은 조직의 전반적인 관리와 관련된 직무를 수행하며 기획사무, 인사 등 유사한 사무직 업무를 함께 수행할 수 있다는 특성을 갖는다(배수현, 2021). 특히, 중소기업 사무직 근로자들은 대기업 사무직 근로자보다 여러 직무를 동시에 수행하는 비율이 2배 이상 더 높은 것으로 나타났다(이찬 등, 2008). 즉, 중소기업 사무직 근로자의 경우 다양한 업무 수행을 경험할 수 있으나 전문적 업무 역량 향상의 기회는 상대적으로 적을 수 있음을 알 수 있다. 또한, 사무직 근로자들의 생애 직업능력 수준의 변화를 본다면, 직무수행 능력 및 직업기초능력이 40대부터 감소하기 시작하며 작업능력은 그보다 앞서 감소하기 시작한다는 연구가 있었다(김강호, 2016). 이는 근로자의 연령 증가에 따라 요구되는 능력수준을 다르게 인식하는데서 발생할 수 있는 현상이며 사무직의 고용환경 특성과 연관지어 이해할 필요가 있다(김강호, 2016). 즉, 이전보다 전생애에 걸친 평생학습과 경력개발이 강조되는 만큼 개인의 지속가능한 경력 성장은 중요하게 인식되며(Van der Heijden, & De Vos, 2015), 이는 사무직 근로자에게도 동일하게 적용될 수 있다. 실제 사무직 근로자들은 중소기업에서 직위가 올라갈수록 전문가 수준에 근접한 직무역량이 요구되었으나 중소기업은 조직 내 경력개발제도가 충분히 활성화되지 못하였으며 전문성 발달 단계에 적합한 교육지원이 충분하지 않은 것으로 확인되었다(이찬 등, 2008).

종합하면, 중소기업 사무직 근로자는 중소기업 경영의 중추적인 역할을 담당하고 있으나 관련 현황 조사 및 연구가 제한적으로 이루어지고 있었다. 또한, 중소기업 사무직 근로자들은 사무 업무 전반의 여러 직무를 동시에 수행하여 전문 사무직으로서의 역량 향상 기회가 다소 적으며 관련 경력개발 체계 및 지원이 충분히 갖추어지지 않은 상황에 마주하고 있음을 알 수 있었다. 이는 중소기업의 인력 부족 및 미충원 문제, 중소기업 내에 전문인력 수준의 사무직 부족 문제와 깊은 연관성을 갖는 특성이라 볼 수 있었다(ISC, 2020).

2) 중소기업 초기경력자의 이직 특성

중소기업 초기경력자는 잦은 이직을 수행하는 것으로 나타났으며 이직을 중요하게 인식하는 경향이 있다. 2022년 일자리 이동통계 조사 결과 연령별 일자리 이동률에서 30세 미만의 이직률은 20.5%로 나타나 전 연령대중 가장 높았으며 전체 근로자의 평균 이동률(15.1%)보다 높은 수준이었다(통계청, 2022). 전체 일자리 이동자 중 71.8%가 중소기업 근로자로 나타났으며 중소기업의 일자리 유지율(65.3%)은 대기업(78.4%), 비영리기업(73.9%)에 비해 낮게 나타났다(통계청, 2022). 물론, 국내 기업의 대부분이 중소기업이라는 점에서 중소기업으로의 이동율이 높을 수는 있으나 다른 기업 이동 유형 추이와 비교해볼 때 편차가 큰 것을 알 수 있었다.

이와 같은 초기경력자의 일자리 이동은 이직을 중요하게 바라보는 초기경력자들의 인식을 반영한것이라 볼 수 있다. 한국고용정보원의 청년 사회생활 지원 실태조사에서 청년 취업자의 67.4%는 더 나은 곳으로의 취업을 위해 이직을 시도한 경험이 있다고 응답하였으며(한국고용정보원, 2020), 다수의 대졸 청년층들은 이직에 대한 구체적인 계획이 없더라도 적극적으로 이직을 준비하는 것으로 나타났다(이한성 등, 2022). 특히, 대졸 초기경력자들 중 중소기업 재직자일수록 외국어 공부, 면접훈련교육, 자격취득 교육 등 이직을 위한 노력을 많이하며 이직준비를 위해 소요한 시간이 더 많은 것으로 나타났다(이만기, 2013). 즉, 중소기업 초기경력자들은 빈번하게 일자리를 이동할 뿐 아니라 재직중에도 다음 일자리를 위한 이직을 계획하고 준비한다는 점에서 이직을 중요하게 인식하는 특성을 보였다.

그 다음으로, 초기경력자들은 일에 대한 가치, 경력 성장을 중요하게 인식하며 이는 이직과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 최근의 청년층들은 일과 삶의 균형을 추구하고 금전적 보상을 통해 강한 동기부여를 얻는 것으로 알려졌으며 동시에 조직내에서의 인정과 지원, 의미있는 업무 경험을 기대하는 것으로 나타났다(Ng et al., 2010). 이들은 의미있는 일을 수행하며 그 가치를 공유할 수 있는 조직을 희망하는 공통된 특성이 있었다(Zemke, 2007; Gallican et al., 2012). 또한, 경력개발과 성장 가능성에 대해 중요하게 인식하여 업무를 통한 경력 발전에 대해 높은 기대를 갖는 것으로 나타났다(Wong et al., 2008; De Hauw & De Vos, 2010). 이는

이직을 고려함에 있어서도 중요한 기준으로 작용하는 것을 알 수 있다. 실제 최근의 이직자, 이직 희망자들은 조직체계, 임금, 자율성 등과 함께 기업내에서의 성장 기회, 조직의 성장성, 동종 업계 내 기업 비교가 이직의 주요 기준이라 보았다(원호은, 이태헌, 2022). 업무를 통한 다양한 경험 수행 가능성, 조직구성원의 성장 가능성, 조직의 성장 혹은 발전 가능성은 일자리 선택에서 공통적인 고려사항이었다. 초기경력자들은 이전보다 직업적 의미, 성장을 중요하게 인식할 뿐 아니라(손정은 등, 2019; 이영면, 김정은, 2021), 경력목표 및 계획, 업무의 도전성 및 흥미 등과 같은 영역과 관련하여 이직에 민감하게 반응하는 것으로 나타났다(Seibert et al., 2013; Goud, 2014).

중소기업 초기경력자들 또한 경력 및 실무역량 개발과 숙련 향상을 기대하는 특성이 있으며 이와 더불어 노동시장의 현실적인 측면을 고려하여 중소기업을 선택하는 것으로 나타났다. 먼저, 대학생 및 구직자의 중소기업 선호도 보다 실제 중소기업 취업 의향이 높은 현상은 취업눈높이의 하향 조정, 차선책으로 중소기업을 선택하는 것이라 볼 수 있다(최다빈 등, 2022; 김강호, 김태환, 2021; 한국고용정보원, 2020; 백필규, 고종욱, 2016). 실제로 최근 고용한파, COVID-19로 인한 채용 감축 등으로 인해 대기업 공채 감소, 수시채용 증가, 경력직 신입 선호 현상 등이 심화되고 있다(대한상공회의소, 2021). 이처럼 노동시장 진입에 어려움을 겪으며 구직자들에게 중소기업은 비교적 입사가 수월하며 실무 경험 및 이력 쌓기, 직무 경험 축적이 가능한 곳이라는 인식이 생기게 된것이라 볼 수 있다(중소기업중앙회, 2022; 최다빈 등, 2022). 또한, 중소기업 취업을 희망하는 구직자와 이미 취업한 재직자들 모두 경력의 장기적인 측면을 고려하여 입사를 결정하는 것으로 나타났다(중소기업중앙회, 2022; 백필규, 2014). 이는 초기경력자들의 경력개발 및 성장을 지향하는 태도와 중소기업을 선택하는데에는 긴밀한 관련성이 있음을 의미하며 이에 대한 기대의 미충족, 불만족은 초기경력자들이 일자리를 이동하는데에 중요하게 작용함을 알 수 있었다(중소기업중앙회 2022; 중소기업중앙회, 2021).

2. 이직전조행동

가. 이직전조행동의 개념

1) 이직전조행동의 개념 정의

이직의 개념은 이직의 범위와 이직의 결정 주체 등에 따라 그 개념이 구분될 수 있다. Price(1977)는 이직이란 사회시스템 구성원 자격의 경계(membership boundary of a social system)를 넘나드는 이동이라고 정의하며 광의적 차원에서 이직의 개념을 제시하였다. 반면, Mobley(1977)는 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직 내 구성원으로서의 역할을 파기하는 것이 이직이라고 보는 협의적 관점을 취하였다. 이직은 조직에서 일어날 수 있는 다양한 이동을 의미하지만 대부분의 이직 연구는 조직구성원의 이직 결정, 이직 원인 등에 주요한 관심이 있다는 점에서 협의적 관점인 자발적 이직에 초점을 두고 있다. 자발적 이직은 조직구성원이 조직을 떠나려는 결정을 스스로 내리는 것으로 직무 맥락적, 개인 상황 맥락적 이유 등으로 떠나는 것을 의미한다(Price, 2001). 여기에는 개인의 의사와 무관하게 이직을 해야하는 해고(discharge), 일시해고(lay off), 폐업, 정년퇴직 등(Campion, 1991)은 포함되지 않는다.

기존의 이직이론 및 연구들은 조직구성원들이 조직에 머물거나 조직을 떠나도록 유도하는 특성, 태도, 사건 등에 초점을 맞추는 등 이직을 이해하기위한 맥락에서 수행되었다. 하지만, 미래 이직을 예측할 수 있는 개인의 행동에 대한 관심은 제한적이라는 의견이 있었으며(Lee & Mitchell, 1994; Hom et al., 2012), 행동은 개인의 특성과 성향에 대해 이해할 수 있는 중요한 신호를 반영하고 있음에도 불구하고 이직의 영역에서 깊이 고려되지 않았다는 점이 지적되었다(Funder, 2012). 이에 따라 Gardner 등(2018)은 조직을 떠나는 과정에 있는 구성원들이 미래 이직을 예측할 수 있는 행동들을 무의식중에 유출한다는 아이디어에서 이직전조행동(pre-quitting behaviors)의 개념을 제안하였다. 이직전조행동이란 이직을 고려하거나 조직을 떠나려는 과정에 있는 조직구성원들이 미래의 이직과 관련이 있는 행동 변화를 하는 것으

로 주변 사람들이 알아차리거나 인지할 수 있는 행동으로 나타나는 것이다. 여기에는 평소보다 업무 생산성이 감소하였거나 평소보다 업무에 대한 노력과 의욕이 저하된 모습, 평소보다 더 자주 업무에 대해 불만을 표현하는 행동 등이 포함된다(Gardner et al., 2018).

이직전조행동은 행동추론이론(Behavioral Reasoning Theory)과 이직 관련 이론 및 연구 등을 바탕으로 개인이 이직에 대해 고려하고 고민하는 것들이 행동으로 나타날 수 밖에 없다는 점을 밝혔다. 개인의 특정 성향과 의도에 대한 정보는 개인이 미래에 수행할 다른 행동을 예측할 수 있도록 '현재의 행동'에 내재되어 있으며 미래 행동을 예측하기 위해서는 관찰 가능한 현재 행동에 집중해야한다는 것이다(DeSteno et al., 2012; Sparks et al., 2016). Gardner 등(2018)은 개인이 이직을 선택하기 전에 나타나는 행동이 관찰가능한 이유를 다음과 같이 설명하다. 먼저 개인은 자신의 진정한 의도(true intentions)와 미래에 수행가능한 행동(future action)을 유추할만한 행동 신호에 의도치 않게 혹은 우연하게 관여할 수 있다(Ambady & Rosenthal, 1992; DePaulo et al., 2003). 두 번째로, 타인에게 보여준 특정 행동에 대한 정보는 또 다른 사람들에게 유출될 수 있으며 이는 이직에 대한 신호로 기능할 수 있다. 세 번째로, 개인은 제한된 자제력을 가지고 있기 때문에 자신의 감정이나 행동을 장기적으로 완벽하게 숨기기 어려우며 행동적 이중생활이 지속되기 어렵다(Muraven et al., 1998). Gardner 등(2018)은 이와 같은 행동의 특성 때문에 조직구성원들이 실제 이직을 실천하기에 앞서 이직에 대한 감정 · 의도의 변화 그리고 이직을 위한 행동 변화를 수행하게 되며 이는 완벽하게 숨겨지지 않는다고 보았다.

Gardner 등(2018)의 이직전조행동 개념을 활용한 Pustovit(2019) 또한 이직전조행동이란 미래의 이직과 관련된 행동, 이직 과정에 있는 조직구성원들의 행동변화이며 주변 사람들이 알아차릴 수 있는 행동이라 밝혔다. 조직을 떠나려는 개인은 퇴사를 향한 진행 상황 혹은 이직에 대한 의도를 누설하는 행동 신호를 보일 수 있으며 이직전조행동은 개인의 실제 이직 관련 계획 및 정보로 기능할 수 있다는 것이다. Lovett(2022)는 조직구성원들이 조직을 떠나기로 결정하고 이직을 계획할 때 자신도 모르게 이러한 의도를 표출하는 여러 행동 변화를 하는 것이 이직전조행동이며,

Li 등(2018)도 자발적 이직으로 이어지는 인지적, 정서적 과정에서 수반되는 행동이라 정의하였다. 이처럼 이직전조행동은 이직 전에 표면적으로 드러나는 행동 변화, 포착 가능한 행동 신호라 볼 수 있으며 이직 전에 발생하는 특정 유형의 행동을 확인하는 것의 중요성은 거듭 강조되었다(Woo, 2019).

2) 이직전조행동과 이직의도

이직 관련 이론 및 연구들은 자발적 이직에 대해 조명하며 실제 조직구성원들이 조직을 떠나는 행위를 사전에 예측하기 위해 개인의 인지적, 정서적 특성들을 활용하였다. 가장 대표적인 특성으로 이직의도(turnover intention/intention to quit)가 활용되었으며 이는 이직에 대한 의향(thoughts of quitting)이라 정의된다(Mobley et al., 1978). 또한, 이직의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려하는 의도이며(Allen & Meyer, 1984), 조직 구성원이 조직을 떠나려하는 신중하고 사려깊은 생각이다(Tett & Meyer, 1993). 이 밖에도 일자리를 옮기고자 하는 개인의 의지, 미래에 조직을 떠나고자 하는 주관적인 가능성이라 볼 수 있다(Vandenberg & Nelson, 1992).

이직전조행동과 이직의도의 특성을 비교해본다면 이직의 과정, 이직 가능성에 대한 논의를 중점으로 구분해볼 수 있다. 먼저, 기존의 이직 관련 연구들에서는 이직의도가 이직의 중요한 예측변인이며 이직의도를 갖는다면 실제 이직을 할 것이라 보았다(Hom et al., 2017). 하지만, 이직할 의사가 있음에도 불구하고 현재의 조직에 계속 남아있는 구성원들이 있으며(Allen et al., 2005), 이직의도는 이직의 일부만을 설명한다는 연구들이 지속적으로 등장하였다(Griffeth et al., 2000; Hom & Griffeth, 1995). 즉, 이직의도가 실제 이직으로 직결된다고 해석하는데에는 주의를 기울여야 할 필요가 있었다(Allen et al., 2005; Hom & Kinicki, 2001). 개인은 의도를 행동으로 구현하는 과정에서 다양한 통제를 가지고 있기에 모든 의도는 행동으로 이어지지 않으며 의도는 행동을 과대평가할 수 있다는 것이다(Ajzen, 2002; McEachan et al., 2011; Rivis & Sheeran, 2003).

이와 관련하여 Peltokorpi 등(2023)은 이직의도와 이직의 관계를 이해하기 위해

개인의 시간적 초점(temporal focus)을 함께 고려해야한다는 점을 밝혔다. 과거 시간적 초점(past temporal focus)을 가진 개인은 과거의 부정적인 사건을 반추하고 부정적인 감정이 오래 지속되는 특성을 보이며(Holman & Silver, 1998; Zimbardo & Boyd, 1999) 조직내에서 상황의 개선 가능성을 낮게 인식할 수 있다(Aquino et al., 1997). 반대로, 미래 시간적 초점(future temporal focus)을 가진 개인은 미래 지향적이지만 불확실성과 위험을 감수하려는 경향은 낮고 구체적 대안이나 계획이 있을 때 조직내에서 이동을 고려하는 편이다(Kooij et al., 2018; Zacher, 2014). 개인이 이직의도를 갖고 있더라도 미래 시간적 초점보다는 과거 시간적 초점을 가지고 있는 경우에 이직 가능성이 더 높으며 개인이 자신의 의도를 통제할 수 있다고 인식하는 정도에 따라 이직가능성이 다를 수 있음을 강조하였다. 즉, 이직의도는 즉각적인 이직가능성을 의미하지는 않으며 이직의도만을 활용하여 이직을 예측하는 것은 불완전할 수 있음을 지적한것이다. 또한, Lee와 Mitchell(1994)의 이직 전개모델을 참고하여 이직의 전개 경로를 구분하였는데, ①일자리를 이동하기 위한 계획 실행, ②일자리에 대한 애착 감소 및 일자리 재평가, ③현재 직업 및 다양한 미래 대안에 대해 평가, ④직업 불만족 인식으로 구분될 수 있다(Peltokorpi et al., 2023). 각 경로 간 시간적 관계는 알 수 없으나 경로 ①과 ②는 과거 시간적 초점을 두는 경로로 이직의도가 빠르게 이직으로 이어질 수 있는 상태라 볼 수 있다(Mitchell & Lee, 2001). 반면, 경로 ③과 ④는 미래 시간적 초점을 두는 경로로 보다 신중한 판단을 하는 단계라 볼 수 있다. 즉, 이직 전개 경로는 다양한 경로가 존재할 수 있으며 이직의도를 인식하더라도 각자 이직으로 이어지는 과정의 어느 지점에 있는지 다를 수 있다. 또한, 이직의도와 행동의 관계에서 이직의도가 이직의 직접적인 신호라 해석하는데에는 제한점이 있음을 알 수 있었다.

반면, 이직전조행동의 경우 조직을 떠나는 과정에 있거나, 혹은 일자리 이동을 염두에 두고 있는 조직구성원의 행동변화이다(Gardner et al., 2018). 이는 행동변화 발생의 전제를 이직과 관련된 계획이나 의도가 있는 상태라 본 것이었다. 행동추론이론(Westaby, 2005) 외에도 정서적 매커니즘(Bagozzi et al., 1989), 행동 평가 관련 연구(Brissett & Edgley, 2005; Gardner & Avolio, 1998; Goffman, 1959)를 바탕으로 볼 때, 이직이 진행되는 과정에는 다양한 심리적 상태와 행동의 변화가 포

함되어 있으며 이는 이직전조행동으로 나타날 수 있음을 밝혔다. 실제로 Gardner 등(2018)의 연구에서 이직전조행동을 보였던 조직구성원들의 다수는 일정 기간 이후 실제 이직을 수행한 것으로 나타났으며 이는 이직의 사전 신호라 강조되었다. 즉, 이직전조행동은 이미 이직이 진행되는 과정에 있는 구성원들이 보이는 행동으로서 이직의 가능성과 깊은 관련성이 있는 중요한 사전 증상이라 볼 수 있었다. 다만, Gardner 등(2018)의 연구에서는 조직구성원들의 이직전조행동을 타인보고식으로 측정하였기에 이직의도와의 관계를 실증적으로 밝혀내지 못하였으며 이직의도와의 관계는 이론적 차원에 한정하여 제한적인 논의가 이루어졌다.

종합하면, 이론적인 차원에서 논의해 볼 때, 이직의도와 이직전조행동은 모두 이직을 예측할 수 있는 변인이며 이직을 수행하기에 앞서 보편적으로 경험하는 현상이라는 공통점을 갖는다. 다만, 이직의도는 이직이 발생할 수 있는 여러 경로에서 공통적으로 나타나는 심리적 상태라면 이직전조행동은 이직을 고려하는 과정에서 발생하는 행동 측면의 변화이기에 이직 가능성과 보다 밀접한 관련성을 갖는 개념이라 볼 수 있었다.

나. 이직전조행동 관련 이론 및 연구

1) 행동 관련 이론

인간 행동의 기본 매커니즘을 이해하기 위한 노력에서 행동 관련 연구는 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action)과 계획된 행동이론(Theory of Planned Behavior)등을 바탕으로 발전하였다. 각 이론은 공통적으로 태도(attitude), 주관적 규범(subjective norm)과 지각된 통제(perceived control)가 개인의 의도(intention)를 예측하고 의도가 행동(behavior)을 예측함을 밝혔다(Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 2001). 이후, 행동추론이론(Behavioral Reasoning Theory, BRT)은 기존의 합리적 행동이론을 바탕으로 '이유(reasons)'의 중요성을 강조하였다. 이유는 행동을 수행하는 수용이유와 행동 수행을 반대하는 비수용이유로 구분되며 개인의 의도 및 행동 사이에 핵심적으로 기능하는 것으로 나타났다(Westaby, 2005). 개인은 태도,

주관적 규범, 지각된 통제가 의도와 완벽하게 일치하지 않더라도 예상되는 행동을 정당화할 수 있거나 혹은 행동을 수행하지 않아도 되는 이유가 있을 때 편안함을 느낀다는 점에서 이유는 의도의 강력한 동인이라 보았다(Westaby & Fishbein, 1996; Roe, et al., 2001). 즉, 개인이 행동을 수행하는데에 있어 태도와 의도는 중요한 영향변인이지만, 개인이 지각하는 이유 또한 실질적 행동을 중요하게 예측하는 변인이며 이는 이직의 이론적 모델에도 동일하게 적용될 수 있다(Lee & Mitchell, 1994; Lee, et al., 1999). 이처럼 행동 심리 이론들은 공통적으로 인간의 행동 매커니즘을 '신념-동기-의도-행동'의 과정이라 밝히고 있다(Ajzen, 1991; Ajzen, 2001). 개인은 신념과 동기에 따라 특정 행동과 관련된 의향, 의도가 생성되며 이후에 특정 행동을 실천할 수 있다(Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 2001). 또한, 실제 행동을 수행해야 할 당위성 즉, 행동해야 할 이유를 중요하게 인식하고 있다면 그 당위성에 따라 의도와 행동이 더욱 촉발된다고 볼 수 있다(Westaby, 2005).

2) 이직 관련 이론

조직구성원들의 이직을 이해하기 위한 시도는 오랜기간 동안 이루어졌으며 이직의 원인 및 과정, 이직의 특성 등을 밝히기 위한 이론적 논의가 있었다. 먼저, 이직 관련 초기 이론들은 구성원들이 직무 및 조직에 대한 만족, 그리고 평가를 바탕으로 이직을 결정한다는 점을 밝혔다. 조직은 보상을 통해 조직구성원들에게 유인가를 제공하지만 구성원들은 자신이 조직에 공헌한 정도에 따른 기대보다 보상이 적다고 느낀다면 이직을 고려하게 될 수 있다(March & Simon, 1958). 또한, 직무기대와 가치를 평가하거나 대안 탐색의 기대효용 및 이직비용 평가를 통해 이직 · 잔류의도를 갖게 되고 최종적으로 이직을 결정한다고 보았다(Mobley, 1977; Steers & Mowday, 1981). 이후 이직의 논의가 확장되며 다양한 관점의 이론이 제안되었다. Lee와 Mitchell(1994)은 이직이 특정 충격(shock)이나 사건(event)에 의해 촉발된다는 이론을 제안하였다. 개인은 특정 사건을 중심으로 자신이 가지고 있는 사회적, 인지적, 맥락적 준거틀을 가지고 해석하는 과정을 겪게되고(Lee et al., 1999) 이를 이해하고 받아들이는 과정에서 이직을 결정할 수 있다. 다음으로, Steel(2002)은 이직 탐

색모형을 제안하며 실질적인 이직의사와 무관하게 대안을 탐색하는 과정을 통해 이직 및 잔류여부가 결정될 수 있음을 강조하기도 했다. 새로운 일자리를 찾는 과정과 현재 직무의 영향이 상호 의사결정 시스템으로서 병렬적으로 작동할 수 있으며 직무 관련 요인 외에도 개인 이동성, 구직 비용·편익 등 외적 요인이 이직에 영향을 줄 수 있음을 밝혔다. 이렇듯 이직 이론들은 다양한 이직의 발생을 포착하는데에 연구의 관심이 옮겨져 왔으며(Holtom et al., 2008) 개인의 경험, 직무 외적인 상황, 맥락 등 다양한 특성을 고려하며 발전하였다.

다음으로, 동기(motivation) 이론 중 조직 관리 및 성과 관련 연구를 바탕으로 논의한다면 다음과 같다. 동기는 개인 행동의 방향, 각성 및 지속성과 관련있으며(Campbell & Pritchard, 1976), 개인이 특정 방식의 행동을 할 때 보상이 수반될것이라는 기대를 바탕으로 수행하는것을 의미한다(Vroom, 1964). 이는 개인의 행동에 활력을 불어넣고 지속시키는 요인과 관련있다는 점에서 조직내에서도 조직구성원이 특정 행동을 수행할 때 거치는 사고과정을 이해하기 위한 중요한 이론으로 주목받았다(Steers et al., 2004). Vroom(1964)은 개인이 조직내에서 다양한 업무 행동에 대해 합리적으로 평가한 후 가장 가치있는 업무 관련 보상 및 결과가 기대되는 행동을 선택하는 경향이 있음을 밝혔다. 만약, 조직내에서 심리적 요구에 부응하는 결과, 공정한 결과를 받는다면 조직구성원들은 높은 몰입도를 보이며 이직가능성이 낮아질 수 있다는 것이다(Greenberg, 1990; Latham & Pinder, 2005). 또한 조직구성원들은 조직내에서 직무 관련 보상, 유능감, 동료에 대한 유대감 등이 동기에 긍정적 영향을 미치나 그 과정에서 업무만족도의 감소와 정서적 소진을 경험할 때 이직이 발생할 수 있다(Richer et al., 2002). 즉, 조직구성원들은 조직내에서 보상과 인정, 욕구 충족 등의 기대를 바탕으로 특정 행동을 선택하지만 이에 대한 미충족 및 불만족은 이직으로 이어질 수 있음을 알 수 있다.

또한, 사회교환이론은 사회 심리학 및 인류학 등의 다양한 사회 과학 분야를 포괄하는 개념적 패러다임으로 평가된다(Cropanzano & Mitchell, 2005). 사회교환은 둘 이상의 개인 간에서 발생하는 유형 및 무형의 활동 교환 및 일련의 거래이다(Homans, 1961). 사회교환은 개인이 가져올것으로 기대되는 보상에 의해 동기가 부여되는 자발적 행동이지만 그 정확한 성격이 사전에 규정 및 명시되지 않은 상태

로 유지될 가능성이 높다(Blau, 1964). Cropanzano와 Mitchell(2005)은 사회교환의 원칙을 호혜성(reciprocity)과 협상(negotiation)으로 구분하였는데, 먼저 호혜성은 사회교환을 위해 대인관계에서의 상호의존성과 협력을 요구하며 교환을 통해 각자 기대하는 바를 충족시킬 수 있을것이라는 믿음에서 기인한다는 점을 강조하였다. 이는 상대에 대한 신뢰에서 교환이 성립하였다는 판단, 거래를 통해 공정한 평형을 이룰 수 있을것이라는 믿음, 그리고 도덕적으로 그래야만 한다는 의무를 통해 기능할 수 있다고 보았다. 또한, 협상의 경우 개인 또는 집단 간의 거래를 통해 각기 원하는 바를 충족할 수 있도록 협의가 이루어질 수 있다고 보았다. 즉, 조직구성원들은 예상되는 상호행동에 의해 동기 부여되고 행동에 관여하는 특성을 보인다는 점에서 조직 차원에서도 조직과 조직구성원의 신뢰 및 의무에 근거한 관계에 적용해볼 수 있다.

3) 이직전조행동 관련 연구

가) 불만족 결과 행동 관련 연구

조직구성원들의 행동을 이해하고자 하는 맥락에서 구성원들이 조직 및 직무에 대한 불만족을 인식할 때 보이는 행동들을 밝히는 연구들이 있었다. Hirschman(1970)은 기업의 성과, 경제적 측면에 대한 관심에서 기업, 조직이 축소 및 위축되는 상황에 대한 반응으로 나타나는 행동을 밝혔다. 조직구성원들의 반응으로는 퇴사행동(Exit), 의견표출(Voice), 충성도 유지(Loyalty) 행동이 있었으며 고객들의 행동으로는 침묵과 무행동(Neglect)이 있었다. 이후, Farrell(1983)은 Hirschman(1970)의 연구를 토대로 조직구성원들이 불만족할 때 보이는 신호들을 구체화하며 직무 불만족의 반응(responses to job dissatisfaction)에 주목하였다. 직무 불만족의 신호는 Hirschman(1970)과 동일하게 퇴사행동(E), 의견표출(V), 충성도 유지(L), 그리고 침묵과 무행동(N)이 있었다. 조직구성원들은 직무에 만족하지 않는 경우 퇴사 및 자발적 이직을 선택할 수 있으며, 의견표출을 통해 불쾌함을 느끼는 상황에 대한 변화를 기대하는것이다. 충성도 유지는 퇴사와 의견표출을 선택하기 전에 조직 내의 상황이 나아지기를 조용히 기다리는 행동이며, Hirschman(1970)의 연구에서 고객차원의 행동이라 설명되었던 침묵 및 무행동은 조직구성원의 회피 및 방관하

는 태도라 볼 수 있었다. 이와 유사하게 Rusbult 등(1988)도 EVLN 개념을 활용하여 직무만족도 저하에 따른 반응을 밝혔다. 다만, 이직을 예측하는 행동에 대한 관심에서 최종 결과행동인 퇴사행동(E)은 제외하였으며 충성 및 유지 행동(L)은 불만족하는 상황임에도 불구하고 현상 유지를 위한 행동이라는 점에서 제외하였다. Bu 등(2013) 또한 EVLN의 개념 중 EL은 제외하고 VN에만 집중하여 행동을 정의하였다. 이직의 신호 행동으로 역할 방치 행동(task neglect)그리고 의견 표출 행동(self-centred voice)만을 포함하였다. 역할 내 방치 행동은 업무 중 산만한 태도를 보이는 것, 빈번하게 지각하거나 결근하는 행동이며 의견 표출 행동은 조직 차원의 의견 표출 행동과 자기중심적 의견 표출 행동이었다.

이와 유사하게, Hanish와 Hulin(1990)은 조직구성원들이 직장내에서 겪는 다양한 사건과 상황에 의한 스트레스, 불만족 등으로 인해 조직에서 철회행동(organizational withdrawal)을 수행함을 주장하였다. Hanish와 Hulin(1990)은 조직구성원의 철회행동 수행 원인에 주목하기 보다는 다양한 반응행동의 유사성에 주목하였다. 그 결과, 조직에서의 철회행동으로는 직장에서의 철회(job withdrawal)와 일에서의 철회(work withdrawal)가 있으며 직장에서의 철회행동에는 이직(quit job), 해고를 선택하는 것(choose to be laid off), 그리고 은퇴를 선택하는 것(retire early) 등이 있었다. 업무에서의 철회행동은 지각하는 행동(late for work), 조퇴하거나 일찍 일을 마치는 행동(leave work early), 결근하는 행동(absent from work) 등이 있었다. 이처럼 직무 및 조직 불만족 결과 행동 연구들은 EVLN, 철회행동 등의 개념을 활용하여 조직구성원들의 반응과 행동을 밝혔다. 대부분 조직구성원들이 직무 혹은 조직 개선을 위해 혹은 조직에서 벗어나기 위해 수행하는 행동이 포함되었으며 사소한 행동부터 심각한 행동까지 다양한 행동특성을 조명하였다.

〈표 Ⅱ-1〉 불만족 결과 행동 관련 연구

연구자	연구주제	세부 행동
Hirschman (1970)	기업, 조직이 축소 및 위축되는 상황에 대한 반응	▪ 파괴적 행동 - 퇴사행동(E) ▪ 건설적 행동 - 의견표출(V) ▪ 건설적 행동 - 충성도 유지(L) ▪ 고객의 침묵과 무행동(N)
Farrell(1983)	직무 불만족의 반응	▪ 능동적·파괴적 행동 - 퇴사행동(E) ▪ 능동적·건설적 행동 - 의견표출(V) ▪ 수동적·파괴적 행동 - 충성도 유지(L) ▪ 수동적·파괴적 행동 - 조직구성원의 침묵과 무행동(N)
Rusbult et al (1988)	직무만족도 저하에 따른 반응	▪ 의견표출(V) ▪ 침묵과 무행동(N)
Bu et al (2013)	조직에 불만족하는 조직구성원들의 신호	▪ 역할 내 방치 행동 ▪ 의견 표출 행동
Hanish & Hulin (1990)	직장 철회행동	▪ 이직(quit job) ▪ 해고 선택(choose to be laid off) ▪ 은퇴 선택(retire early)
	업무 철회행동	▪ 업무에 지각하는 행동(late for work) ▪ 조퇴하거나 일찍 일을 마치는 행동(leave work early) ▪ 결근하는 행동(absent from work)

나) 이직 전 행동 관련 연구

불만족 결과 행동 외에도 조직구성원이 이직 결정전에 보이는 행동, 이직 위험이 높은 조직구성원의 특징 등을 밝히는 연구가 있었다. 먼저, 이직 탐색모형을 제안하였던 Steel(2002)은 개인이 이직을 실천하기 이전에 구직의 네 가지 주요 단계를 거쳐 직장 이동을 준비한다고 밝혔다. 먼저, 노동 시장에 대한 수동적 스캔 과정을 거쳐 대체 고용 방안을 찾고, 새로운 장래 고용주와의 접촉 및 상호 작용을 통해 현재 직업과 외부 직업 기회를 비교한다. 이는 이직 준비 과정을 반영한 것으로 일부 행동은 구직행동과 유사하지만, 이직 전에 발생하는 행동을 순차적으로 설명한 초기의 연구였다. Hom 등(2012)도 이직 및 잔류에 대한 선호도와 결정을 통제하는 요인간의 관계에 따라 개인이 다양한 결과 반응(consequence reactions)을 보인다는 점을 밝혔다. 비자발적 이직과 자발적 이직을 모두 고려해볼 때 조직구성원들은 이직을 구체화하기 전에 조직 내에서 다양한 행동을 보이는데 이때 오히려 직무 성과를

내거나 조직시민행동을 하는 등의 긍정적 행동을 수행하기도 한다. 반대로, 직무 내에서 비생산적인 작업행동을 하거나 직무 철회행동, 직업 탐색 행동 등 부정적인 행동을 하며 이직에 대한 신호를 보내기도 한다는 것이다. Klotz와 Zimmerman (2015)도 Steel(2002)과 마찬가지로, 조직구성원들이 이직하기 전 보이는 행동의 단계를 밝혔다. 다만, Steel(2002)의 연구에서 이직을 희망하는 구성원들의 행동을 밝힌것과는 다르게 Klotz와 Zimmerman(2015)는 다른 일자리로의 이동이 확정된 이후에 보이는 행동에 중점을 두었다. 조직구성원들은 현 직장에서 퇴사가 결정된다면 최종 퇴사 전에 현 직장에 대한 부정적 태도 및 행동 수행의 가능성이 있으며 이는 부정적 의견 표현, 업무 중 방관 및 방치 행동, 조직 내 생산성을 저하시키는 수동적인 행동 등으로 나타날 수 있다. 퇴사예정자들이 보이는 일부 일탈 행동들은 조직에 남아있는 구성원들에게도 부정적 영향을 미치며 일탈 행동은 앞서 조직에 불만족하는 조직구성원들이 보이는 행동과 유사한 특성이었다.

이직 전 행동을 조명하는 연구와 유사하게, 이직할 가능성이 높은 개인의 특성을 조명한 연구들이 있었다. O'Connell과 Kung(2007)은 이직 위험 지표(turnover risk index)를 개발하며 이직 위험이 높은 개인들을 채용시기부터 가려내고자 하였다. 이직 위험 지표에는 동일 분야 근무경력, 무단 장기 결근 횟수, 이유없이 6개월 이상 실직 상태를 지낸 횟수, 지난 5년간 다닌 직장의 수 등이 있으며 지표의 점수 합이 낮을수록 이직 위험이 높다고 평가하였다. 다만, 객관적 차원의 개인 경력과 경험을 조명하되 행동적 측면은 조명하지 않았다. O'Connell과 Kung(2007)의 연구를 참고하여 국내에서도 이직 조기 경보 시스템을 마련하기 위한 시도가 있었다. 천성현(2007)은 이직을 결심한다면 회사, 부서, 상사, 동료에 대해 이전과는 다른 태도를 취하게 된다는 점을 강조하였다. 이직을 결심하였거나 이직이 임박한다면 업무수행 및 조직 내 관계에서 부정적인 태도, 주변 조직구성원에게 이직의사를 밝혀 자신의 상황을 대변할 수 있는 대리인을 만들어 두는 행동, 주변을 정리하거나 외부인과의 통화 내용을 숨기는 행동 등이 발생한다고 보았다. 이직 조기 경보 체크리스트에는 경쟁사에 구직 공고 제출 여부, 부서 내부에 동료 혹은 선/후배의 이직 여부, 업무 관련 스트레스 수준, 퇴사 희망 의사 표명 여부 등 여러 지표를 활용하여 조직구성원들이 이직 전에 보내는 신호들이 있음을 밝혔다. 이처럼 이직 전 행동은 직무 및 조

직에 대해 부정적이고 회의적인 행동으로 나타날 뿐 아니라 조직구성원들의 미래 이직 계획 및 결정과 깊은 연관성이 있음을 알 수 있었다.

〈표 Ⅱ-2〉 이직 전 행동 관련 연구

연구자	연구주제	세부 행동 및 지표
Steel(2002)	이직 탐색모형	▪ 노동시장에 대한 수동적 스캔과정 ▪ 대체 고용 방안 탐색 ▪ 새로운 장래 고용주와의 접촉 및 상호작용 ▪ 현재 직업과 외부 직업 기회 비교
Hom et al (2012)	이직 및 잔류 결정에 대한 결과 반응	▪ 긍정적 행동 - 직무 성과 ▪ 긍정적 행동 - 조직시민행동 ▪ 부정적 행동 - 직무 철회행동 ▪ 부정적 행동 - 다른 직업을 탐색하는 행동
Klotz & Zimmerman (2015)	이직하기 전 보이는 행동	▪ 부정적인 자신의 의견 표현 ▪ 업무 중 방관 및 방치 행동 ▪ 조직 내 생산성을 저하시키는 행동
O'Connell & Kung(2007)	이직 위험 지표	▪ 동일 분야 근무경력 정도 ▪ 무단 장기 결근 횟수 ▪ 이유없이 6개월 이상 실직 상태를 지낸 횟수 ▪ 지난 5년간 다닌 직장의 수
천성현(2007)	이직 조기 경보 체크리스트	▪ 회사 내 구조조정의 소문 여부 ▪ 업계나 경쟁사의 구직 공고 제출 여부 ▪ 부서 동료나 선/후배 이직 여부 ▪ 직장 생활 경력 / 이직 경력 ▪ 개인적인 재정적 어려움 혹은 업무 스트레스 정도 ▪ 회사 비전, 정책에 대한 부정적 태도 ▪ 이직 희망 의사 ▪ 잦은 외부 전화통화

다) 이직전조행동 관련 연구 종합

이직전조행동과 유사한 행동 특성을 탐색하기 위해 불만족 결과 행동 관련 연구, 이직 전 행동 관련 연구들을 종합한 결과는 다음과 같다(<표 Ⅱ-3> 참조). 이는 선행연구를 바탕으로 조직구성원들이 이직하기 전 보이는 공통적인 행동들을 종합한 것이다. 다만, 일부 불만족 행동 관련 연구들에서는 이직 혹은 퇴사(exit) 또한 결과 행동으로 포함하였으나 이직 전에 발생하는 행동만을 고찰하기 위해 이를 제외하고

종합하였다. 조직구성원들이 이직 전에 수행하는 행동 특성을 세부적으로 살펴본다면 다음과 같다.

먼저, 의견 표출행동은 긍정적 행동과 부정적 행동이 있었다. 긍정적 의견 표출행동은 생산적인 의견제안행동이며 조직 내 문제 해결을 위한 개선방안 제안, 시스템 개혁방법 제안, 조직차원의 개선과 발전을 위한 조언 등이 포함된다(Hirschman, 1970; Farrell., 1983; Rusbult et al., 1988; Bu et al., 2013). 조직내에서 불만사항이 생길 때 조직구성원들은 이직하기도 하지만 반대로 조직의 발전과 개선을 위한 행동을 수행할 수도 있다. 반면, 부정적 의견 표출행동은 부정적인 자신의 의견과 견해 주장, 조직 및 직무에 대한 불만 표현 등으로 나타났다(Klotz & Zimmerman, 2015). 이직을 고려하거나 이직에 대한 구체적인 계획이 있는 조직구성원들은 불만사항과 문제 상황을 인내하기보다는 표출할 수 있다는 것이다.

두 번째로, 충성 및 유지행동 또한 의견 표출행동과 유사하게 긍정적 행동 그리고 부정적 행동으로 나타났다. 긍정적 충성 및 유지행동은 조직 내의 상황이 나아지기를 조용히 기다리거나(Hirschman, 1970), 오히려 직무 성과를 내는 행동, 조직 및 회사 옹호행동으로도 나타났다(Rusbult et al., 1998; Hom et al., 2012). 비록 직무와 조직에 대해 불만이 있더라도 조직을 믿고 소극적인 자세를 취함으로써 더 나은 상황이 올것이라 기대하는 것이다. 반면, 부정적 충성 및 유지행동은 문제에 대해 수동적인 대처, 조직을 수용하려 하는 행동(Farrell, 1983), 업무 관련 문제에 대한 열정과 의지가 감소한 행동이다(천성현, 2007). 조직구성원들은 조직에 충성과 신뢰를 유지할 수 없음을 자각하지만, 적극적으로 대처하거나 움직이지는 않는다는 점에서 수동적이며 파괴적 행동이라 평가되었다(Farrell, 1983).

세 번째로, 침묵 및 무행동은 다수의 연구에서 부정적 행동으로 보았으며 다양한 행동양식으로 나타났다. 침묵 및 무행동에는 조직에 문제가 생겼음에도 불구하고 회피하고 방관하는 태도, 업무 중 방관 및 방치하는 행동이 대표적으로 나타났다(Farrell., 1983; Rusbult et al., 1988; Bu et al., 2013; Klotz & Zimmerman, 2015). 이 밖에도 조직 내 생산성을 저하시키려는 의도를 가진 행동, 업무에서 실수하거나 무관심하게 반응하는 행동(Rusbult et al., 1988; Klotz & Zimmerman, 2015), 근무 중 산만한 태도, 빈번한 지각, 결근 등이 있었다(Rusbult et al., 1988;

Hanish & Hulin, 1990; O'Connell & Kung, 2007; Bu et al., 2013).

마지막으로 일자리 탐색행동은 일자리 이동을 위한 소극적, 적극적 차원의 행동을 모두 포함하였다(Steel, 2002; Hom et al., 2012; 천성현, 2007). 여기에는 노동시장 탐색을 통해 대체 고용 방안을 찾거나 적극적인 이직 준비와 구직행동 수행, 그리고 현재 직업과 외부 직업 기회를 비교하는 행동 등이 있었다.

종합하면, 이직 전에 공통적으로 보이는 조직구성원들의 행동은 ① 의견 표출행동(voice), ② 충성 및 유지행동(loyalty), ③ 침묵 및 무행동(neglect), ④ 일자리 탐색행동이라 볼 수 있다. 일부 행동은 Gardner 등(2018)이 제안한 이직전조행동과 유사한 행동 특성을 보였다. 예를 들어 업무 관련 문제에 대한 열정과 의지가 감소한 행동, 직무에 대해 불만을 표현하는 행동 등이 유사한 것으로 보였다. 이는 이직전조행동과 부정적 행동 수행 간 교집합이 있음을 의미하며 심리적 이직을 의미하는 행동으로서 공통된 특성을 갖는것으로 볼 수 있다. 다만, 이직전조행동은 이직을 염두에 두는 상황에서의 행동 변화이기에 기존의 불만족 결과 행동 및 이직 전 행동과 구분되는 특성이 있을것이라 유추할 수 있다.

〈표 Ⅱ-3〉 불만족 결과 행동 및 이직 전 행동 관련 연구

구분		세부 내용	선행연구	불만족 결과 행동	이직 전 행동
의견 표출 행동 (voice)	긍정적 의견 표출	▪ 조직내에서 자신의 의사 표출을 위한 능동적인 행동으로 문제 해결, 개선 제안 또는 시스템 개혁 제안 등	Hirschman(1970), Farrell (1983), Rusbult et al(1988)	●	
		▪ 조직 차원의 개선을 위한 의견 표출과 조언 및 논의 행동	Bu et al(2013)	●	
	부정적 의견 표출	▪ 부정적인 자신의 의견 표현 ▪ 조직 및 직무에 대한 불만을 표현하는 행동	Klotz & Zimmerman(2015)		●
충성 및 유지 행동 (loyalty)	긍정적 충성 및 유지	▪ 퇴사와 의견표출을 선택하기 전에 조직 내의 상황이 나아지기를 조용히 기다리는 행동	Hirschman(1970) Rusbult et al(1988)	●	
		▪ 직무 성과를 내거나 조직 및 회사를 옹호하는 행동	Rusbult et al(1988), Hom et al(2012)	●	●

구분		세부 내용	선행연구	불만족 결과 행동	이직 전 행동
	부정적 충성 및 유지	▪ 조직내에서의 문제에 대한 수동적 행동으로 수용, 신뢰, 잠재적 행동	Farrell(1983)	●	
		▪ 업무 관련 문제에 대한 열정과 의지가 감소한 행동	천성현(2007)		●
침묵 및 무행동 (neglect)		▪ 조직에 문제가 생겼을 경우 조직구성원들의 회피하고 방관하는 태도이며 업무 중 방관 및 방치 행동	Farrell(1983), Rusbult et al(1988), Bu et al(2013), Klotz & Zimmerman(2015)	●	●
		▪ 조직 내 생산성을 저하시키는 행동 ▪ 업무에서 실수를 하거나 무관심하게 반응하는 행동	Rusbult et al(1988), Klotz & Zimmerman(2015)	●	●
		▪ 근무 중 산만한 태도를 보이는 것, 빈번하게 지각하거나 결근하는 행동	Rusbult et al(1988), Hanish & Hulin(1990), O'Connell & Kung(2007), Bu et al(2013)	●	●
일자리 탐색행동		▪ 노동시장에 대한 수동적 스캔과정 ▪ 대체 고용 방안 탐색 ▪ 적극적인 이직 준비 및 구직행동 ▪ 현재 직업과 외부 직업 기회 비교	Steel(2002), Hom et al(2012), 천성현(2007)		●

다. 이직전조행동의 측정

Gardner 등(2018)은 이직전조행동의 개념을 제안하며 이직전조행동을 구체적으로 밝히고 동시에 측정도구를 개발하였다. 이직전조행동은 단일구인으로 구성되었으며, 구체적인 행동으로 조직구성원의 생산성 저하, 업무 관련 문제에 대한 열정과 의지가 감소한 행동, 조직 및 직무에 대한 불만을 표현하는 행동 등이 포함되었다. 이직전조행동의 개념은 이론적인 논의를 통해 제안되었으나 측정도구는 조직현장에서 나타나는 조직구성원들의 행동에 대한 관찰과 조사를 바탕으로 개발되었다. Gardner 등(2018)은 실제 기업에서 근무하고 있는 여러 산업 및 직급의 재직자들을 대상으로 이직 전에 발생하는 공통적인 행동 변화를 포착하였으며 그 중 빈도가 높은 행동들을 조사한 후, 이를 측정도구로서 활용하였다.

Gardner 등(2018)의 이직전조행동 측정도구는 이직을 고려하는 조직구성원들의 공통된 행동 특성을 측정하였다. 예를 들어 '업무 능률이 많이 낮아졌다', '업무에 대해 노력하는 모습이나 의욕을 보이려고 하지 않았다', '상사와 좋은 관계를 유지하는데 관심이 줄어들었다' 등의 특정 행동 수행 수준을 확인하였다. 또한, 이직전조행동의 측정도구는 이전과 비교해볼 때 조직구성원의 행동에 가시적인 변화가 있는지를 측정하였다. 먼저, 조직구성원들이 보이는 행동이 평소와는 다른 반응임을 명확하게 밝히기 위해 이직전조행동에 대한 조사 설명에 '최근 2~3개월 이내에 보인 행동'에 대해 응답하도록 단서를 명시하였다. 또한, 이직전조행동의 측정문항에는 '평소보다', '평소보다 더 자주'라는 조건을 넣어 조직구성원들의 행동이 기존과는 다르다는 점을 명시하였다. 이는 이직전조행동이 이직을 염두에 두는 상황에서 나타나는 행동 변화라는 점을 강조하기 위한 것이었다. 실제로 Gardner 등(2018)은 이직전조행동을 보였던 다수의 조직구성원들이 13개월 후 자발적으로 이직한 것을 확인하였으며 이직전조행동이 한 단위 증가한다면 자발적 이직 확률이 6.48배 증가한다는 결과를 밝혔다. 다만, 이직전조행동의 측정도구는 응답자에 따라 측정방식이 상이한 것을 확인하였다. 먼저, Gardner 등(2018)은 이직전조행동이라는 행동변화를 타인도 관찰할 수 있다는 점을 강조하기 위해 타인보고식으로 측정하도록 하였다. 이직전조행동에 대해 자기보고식으로 응답하는 것이 아니라 개인의 행동변화에 대해 주변 조직구성원들이 응답하도록 하였으며 이는 이직전조행동을 보다 객관적으로 파악하기 위함이었다. 이후, Pustovit(2019)과 Lovett(2022)은 Gardner 등(2018)의 측정도구를 활용하였으나 개인 스스로가 인식하는 이직전조행동을 확인하기 위해 자기보고식으로 응답하도록 도구를 수정하는 방식을 취하였다.

Gardner 등(2018)이 미국 소재 기업의 다양한 재직자들을 대상으로 이직전조행동을 밝힌 이후로 다양한 산업, 연령, 상황에서 이직전조행동을 밝히고자 하는 시도가 있었다. Li 등(2018)은 중국의 글로벌 호텔 산업을 배경으로 다양한 성별, 연령, 학력, 직책에서 이직전조행동을 조사하였으며 내적 일관 신뢰도는 .918로 나타나 이직전조행동이 중국 문화권에서도 동일한 행동특성으로 나타남을 확인하였다. Pustovit(2019)과 Lovett(2022)도 각각 미국 북동부의 대학 재직자, 북미 소재 기업 재직자들을 다양한 성별, 문화권, 부서, 재직연한을 고려하여 표집하며 이직전조행

동을 측정하였다. 해당 연구들은 타인보고식, 자기보고식의 측정 방식에만 차이가 있었을 뿐 도구를 그대로 활용하며 조직구성원의 개인적 특성, 일자리 관련 특성과 무관하게 유사한 이직전조행동이 나타남을 확인하였다. Pustovit(2019)과 Lovett(2022)의 연구에서 이직전조행동의 내적 일관 신뢰도는 각각 .93, .96으로 나타나 양호한 수준이었다. 국내의 경우, 이직전조행동의 개념과 도구를 활용한 연구는 없었으나 앞선 연구와 같이 다양한 배경에서 이직전조행동이 적용가능함을 확인하였기에 국내 기업 조직구성원들의 이직전조행동 또한 유사한 행동 특성을 보일 것이라 유추할 수 있었다.

3. 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원

가. 지각된 과잉자격

1) 지각된 과잉자격의 개념

지각된 과잉자격(perceived overqualification)을 논의하기에 앞서 불완전고용(underemployment)에 대한 개념을 먼저 이해하는 것이 필요하다. 불완전고용은 직업의 질에 대한 관심에서 등장한 개념으로 전일제 일자리 또는 정규직보다 못한 일자리에 고용되어 있거나 자신의 역량 및 기대와 달리 부적절한 일자리에 고용되어 있는 상황이라 정의된다(Feldman, 1996; 노연희, 2008). 불완전고용의 조건으로 가장 많이 논의되는 것은 임금수준(Zvonkovic, 1988), 직업과 관련된 과잉교육 여부이며(Sullivan & Hauser, 1979), 이 밖에도 고용의 연속성, 주관적 인식 수준 등이 있다. 이처럼 불완전고용을 판단하는 여러 조건 중 과잉자격과 연관된 기준은 교육수준의 미스매치, 기술 및 경험 수준의 미스매치가 활용되는 것으로 나타났다(Feldman, 1996; Khan & Morrow, 1991; O'Brien, 1986). 즉, 불완전고용의 차원에서 지각된 과잉자격은 적정 노동시장으로의 진입이 이루어지지 않은것이라 볼 수 있다.

과잉자격의 논의가 불완전고용, 미스매치의 맥락에서 등장하였다는 점에서 이는 노동시장의 현실적인 상황을 반영한 특성이며 동시에 자신이 수행하는 직무의 적정성

에 대한 인식이라 볼 수 있다. 기존의 연구들에서 지각된 과잉자격이란 직무가 요구하는 것보다 자신이 더 많은 교육, 훈련 또는 경험을 갖고 있다고 인식하는 것, 직업 불일치를 경험하는 것, 잉여 학력과 잉여 기술 수준의 인식, 그리고 성장 기회 부족에 대한 인식이라 보았다(Johnson & Johnson, 2000). 이 밖에도 Sullivan과 Hauser(1979)는 직업에 대해 과잉교육을 받은 개인을 불완전고용으로 분류하고 개인이 현재 직무에서 요구하는 수준을 초과하는 학력, 경험, 기술 수준을 보유하고 있다고 인식한다면 지각된 과잉자격이 존재한다고 보았다(Feldman, 1996). 지각된 과잉자격은 상대적 박탈감 이론 및 사회비교이론을 바탕으로도 설명할 수 있다. 상대적 박탈이론(Relative Deprivation Theory)에 따르면 개인은 무엇인가에 대해 기회나 자격 등을 부여받지 못한 자신과 이를 충족한 구성원들을 비교하며 박탈감을 느끼게 될 수 있다(Davis, 1959; Crosby, 1976). 지각된 과잉자격은 미스매치에 대한 인식을 극대화시켜 불만족 혹은 성장 기회 부족에 대한 인식 등으로 이어질 수 있으며 이 과정에서 개인은 일정부분 박탈감을 느낄 수 있다는 것이다(Johnson & Johnson, 2000; Feldman et al., 2002; Erdogan & Bauer, 2009). 또한, 사회비교이론(A Theory of Social Comparison Processes)에서 개인은 다른 사람들과 자신을 끊임없이 비교하고 평가하며 목표를 세우거나 동기부여하는 성향을 지니고 있지만 과잉자격에 대한 인식은 이를 저하하는 방향으로 기능할 수 있다(Crosby & Faye, 1976; Johnson & Johnson, 2000; Erdogan et al., 2011). 개인은 스스로 기대하는 수준 혹은 스스로 인식하는 자기 자신의 수준에 맞지 않는 직무 상황과 보상에 마주해야할 때 과잉 스킬 혹은 과잉 학력의 상황에 놓였음을 인식하게 될 수 있다. 다만, 현재 직무에서 얻을 수 있는 성장기회, 학습 기회에 대한 인식 등은 지각된 과잉자격의 특성으로 포함되지 않는다는 의견이 있었으며 이는 과잉자격의 공통적인 특성이라 합의되지 않았다(Maynard et al., 2006). 즉, 지각된 과잉자격은 개인이 인식하는 자신의 교육수준, 경험수준, 스킬수준이 현재의 직무에서 요구하는 것보다 높은 수준이라 인식하는 경향성이며(Maynard et al., 2006), 미스매치의 관점에서 본다면 학력 미스매치와 스킬 미스매치를 모두 인식하는 경향이다. 이는 개인이 가진 기술, 능력, 교육 및 경험들이 업무에서 현재 완전히 활용되지 않는다는 인식을 의미하였다(Erdogan et al., 2011).

2) 지각된 과잉자격의 측정

지각된 과잉자격의 개념이 불완전고용에서 등장했다는 점에서 지각된 과잉자격의 측정 또한 불완전고용의 측정 방식이 활용되었다. 불완전 고용 측정 시 경제학·사회학 접근에서는 객관적 지표를 활용하였으나 심리학적 접근에서는 주관적 기준을 활용하였다(노연희, 김명언, 2009). 불완전 고용의 한 차원인 교육 및 스킬의 불일치 측정 문항을 중점으로 본다면 다음과 같다. 교육 수준의 불일치를 측정하는 문항으로는 '현재 직업을 수행함에 있어 나의 학력이 과도하다', 혹은 '내가 가지고 있는 기술로 판단해볼 때 나는 지금 하는 일에 과분한 사람이다' 등이 있었다(Johnson et al., 2002; Maynard et al., 2006). 이 밖에도 '현재 직업은 내가 보유한 수준보다 낮은 교육 및 작업경험을 가지고 있는 사람에 의해 수행될 수 있는가', '나는 나의 흥미 및 교육과 관련된 분야에서 일하고 있는가' 등 교육수준 및 전공과 일치하는 일자리인지를 확인하였다(Fledman & Doerpinghaus, 1992; Fledman & Turnley, 1995). 또한, 자격불일치를 측정하기 위해 지식·기술·능력 활용도를 조사하였으며 성장기회 관련 문항도 있었다. 이는 9개 기술 영역에서 이전 직업과 현재 직업의 기술 활용 수준을 확인하였다(Feldman et al., 2002). 성장기회 조사 문항은 현재 직무가 나에게 새로운 것을 배울 기회를 제공하는지를 묻는 내용으로 구성되었다(Bolino & Feldman, 2000).

지각된 과잉자격의 측정도구는 불완전고용의 문항 일부를 그대로 활용하거나 혹은 이를 수정하여 단독 도구를 구성하는 방식을 취하였다. 또한, 지각된 과잉자격은 개인이 인식하는 수준에서의 과잉학력, 과잉스킬 등을 의미하기에 대부분 주관적 차원의 인식을 측정하였으며 자기보고식 문항으로 구성되었다. Khan과 Morrow(1991)는 불완전고용의 한 축으로 과잉자격을 측정하였으나, 객관적 수준의 과잉자격과 주관적 수준의 과잉자격을 동시에 측정하였다. 주관적 측정에서는 과잉자격(perceived overqualification)과 성장기회부족(perceived no growth)의 두 축으로 문항을 구성하였는데, 과잉자격은 나의 정규 교육 수준이 현재 직업과 비교하여 부족한 수준인지, 나의 능력이 직업에 충분히 활용되고 있는지를 확인하였다. 성장기회부족은 직업이 나에게 종종 새로운 도전을 제공하는지, 새로운 것을 배울 수 있는 기회를 제공하

는지를 확인하였다. 이후, Johnson과 Johnson(1996)도 Khan과 Morrow(1991)의 도구를 활용하여 인지된 과잉 자격에 대한 도구를 수정 제안하였다. 해당 연구에서도 인지된 과잉자격을 직업적 불일치(perceived mismatch) 그리고 기술사용 및 성장기회 부족(perceived no grow)의 두 개 축으로 제안하였다. 이처럼 지각된 과잉자격을 두 개의 축으로 측정하는 방식은 이후 연구에서도 지속적으로 활용되었다(Johnson et al., 2002; Fine & Nevo's, 2008). 하지만, 과잉자격의 범위에 성장기회부족 영역이 포함되는 것이 적절한가에 대한 논의가 제기되었는데, 지각된 과잉자격의 개념이 과잉교육, 과잉경험 등으로 정의된다는 점에서 성장기회는 해당 범위에 포함되기 어렵다고 본 것이다(Maynard et al., 2006). 과잉자격의 개념이 불완전고용의 맥락에서 시작되었다는 점을 고려해본다면, 일자리에 대한 최소한의 질적 수준만을 논의할 때 성장기회까지 포함하는 것이 무리일 수 있다는 지적이었다. 또한, 지각된 과잉자격 측정에 성장기회 부족을 포함했던 Johnson 등(2002)도 두 개의 하위 척도가 구별되는 특성을 가졌다는 점을 언급하였다. 직업적 불일치와 성장기회부족이 동시에 과잉자격을 구성한다고 보는 관점이 불분명하다는 의견이 거듭되며 이후 연구들은 대부분 Maynard 등(2006)이 제안한 단일 차원의 지각된 과잉자격에 초점을 맞추었다.

국내에서는 초기에 Johnson 등(2002)의 연구를 활용하여 노연희와 장재윤(2006), 강희정과 이형룡(2011)이 지각된 과잉자격 도구를 활용하였으며 자격불일치와 성장가능성부재의 두 개 차원을 측정하였다. 노연희와 장재윤(2006)의 연구는 대졸 취업자를 대상으로 진행되었으며 신뢰도는 .890이었고, 강희정과 이형룡(2011)은 호텔산업 재직자를 대상으로 연구한 결과 각 차원의 신뢰도가 .78, .75으로 나타났다. 하지만, Maynard 등(2006)이 지각된 과잉자격의 범위에서 성장가능성 부재의 영역을 제외하며 국내 연구에서도 배수현(2021)이 단일구인의 지각된 과잉자격을 측정하였다. 배수현(2021)은 중소기업 사무직 초기경력자를 대상으로 연구를 수행하였으며 .825의 신뢰도를 보고하였다는 점에서 적합한 수준으로 나타났다.

나. 동료 이직준비행동

1) 이직 전염 관련 이론

동료 이직준비행동의 개념과 등장배경을 이해하기 위해 이직전염(turnover contagion) 관련 이론의 논의가 선행되어야 한다(Porter & Rigby, 2021). 동료 효과, 행동전염의 특성은 사회정보처리이론(Social Information Processing Theory, SIP)과 사회비교이론(A Theory of Social Comparison Processes, SCT), 그리고 가장 처음으로 이직전염의 개념을 제안한 Felps 등(2009)과 이직전염 프레임워크를 제안한 Porter와 Rigby(2021)를 중심으로 논의될 수 있다.

가) 사회정보처리이론 및 사회비교이론

사회정보처리이론과 사회비교이론은 나에게 있어 타인이 중요한 사회적 자원이며 기준이라는 공통된 전제를 가지고 있다. 모든 사람들에게는 자신의 상황에 대해 정확하고 안정적인 정보, 해석을 얻으려는 동기가 있으나 만약 객관적 정보나 자원을 얻을 수 없다면 타인에게서 얻을 수 있는 사회적 정보를 사용하여 상황을 평가한다는 것이다(Porter & Rigby, 2021).

먼저, 사회정보처리이론(SIP)은 사회적 및 상황 맥락, 과거 선택의 결과 등 사회적인 정보가 중요한 자원임을 강조한다(Salancik & Pfeffer, 1978). 사회적 정보란 개인의 사회적 환경이며 이는 개인이 사건을 구성하고 해석하는 데 활용하는 단서가 된다. 사회적 맥락은 개인의 과거 활동, 진술 및 생각에 대한 정보를 두드러지게 만들며 과거 활동을 합리화하는 과정을 제한하는 규범과 기대치를 제공한다. 이는 신념, 태도, 욕구 등에 대해 개인이 스스로 직접적인 의미 구성을 하도록 하며 동시에 특정 정보에 대해 집중하고 행동에 대한 기대를 더 높이는 방식으로 작용하는 것이다. 즉, 사회적 정보는 개인이 인지과정에서 활용하는 자원이며 이는 인지과정에서 중요하게 작용할 수 있다.

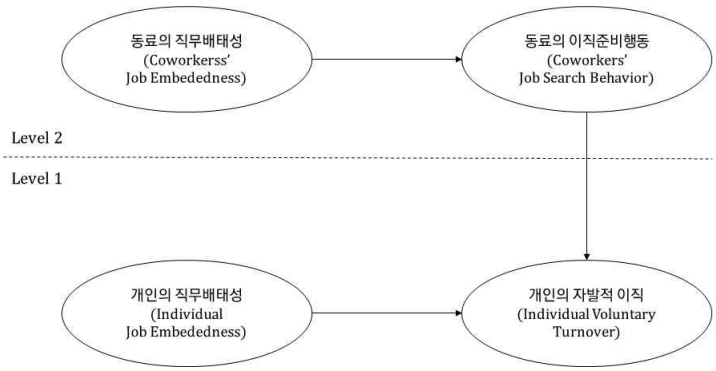
다음으로, 사회비교이론(SCT)을 처음으로 제안한 Festinger(1954)는 개인은 자신의 의견과 능력을 평가하려는 욕구가 있으며 이를 효과적으로 수행하기 위해서는

자신의 능력과 한계를 알아야 한다는 점을 말하였다. 이 때, 객관적인 기준이 없다면 개인은 자신과 유사한 타인을 기준으로 비교하는 것을 선호하며 스스로의 능력과 성과를 평가하기 위해 타인을 활용할 수 있다. 또한, 개인은 자신의 지속적인 역량 상승을 희망하며 이에 대한 압박을 가지고 있기에 타인과의 비교를 통해 더 나은 상태로 전진하기 위해 노력한다. 덧붙여, 개인은 사회적 비교를 통해 많은 목표를 추구하려는 경향성을 가지고 있다(Wood, 1989). 이와 같은 타인과의 비교는 자기 향상 동기와 높은 목표지향성을 자극할 수 있으며 이는 다시 사회 환경과의 비교로 이어질 수 있다. 이처럼 사회심리이론들은 사회적 맥락에서 개인에게 주변 환경과 타인이 중요한 기준이며 자원으로 작용함을 강조하였다. 이는 직무맥락에서 개인에게 조직구성원들은 중요한 기준이자 자원이며 구성원들의 영향력은 동료효과의 영역으로 논의될 수 있음을 의미하였다(Porter & Rigby, 2021).

나) 이직전염 모델(A Theory of Turnover Contagion)

Fleps 등(2009)은 조직내에서 발생하는 사회적 관계가 이직에 미치는 영향에 대한 연구가 부재하며 이직을 개인의 개별적인 의사결정 및 행동이라 보는 관점에 한계가 있음을 지적하였다. 이직 또한 조직 내에서 마주하는 다양한 사회적 관계의 영향을 받을 수 있는 영역이라 본 것이다. 또한, 이직전염의 주요 매커니즘 또한 개인은 스스로를 타인과 비교하려는 경향을 가지고 있으며 현실을 평가하기 위해 타인을 자원으로서 활용한다고 보았다. 즉, 나와 유사한 조직구성원인 동료는 내가 조직내에서 여러 상황을 판단하고 평가하는데 주요한 사회적 자원이며 동료의 감정과 행동은 나에게 중요하게 작용할 수 있다는 것이다. Felps 등(2009)은 이와 같은 현상을 이직전염으로 명명하며 동료의 이직 신호 및 이직이 사회적 전염 과정을 통해 확산되고 또 다른 조직구성원들의 이직을 촉진할 수 있음을 밝혔다. 동료가 현재 조직을 떠날 것 같은 행동, 조직을 이탈하는 행동은 다른 구성원들에게 영향을 주어 더 많은 구성원들이 떠나도록 퍼져나갈 수 있다. 해당 현상을 '전염(contagion)'이라 표현한 것은 개인의 분위기, 감정, 경향성이 주변에 물들어가고 번져가는 현상을 설명하기 위해 개념적 의미를 차용한 것이었다.

Fleps 등(2009)은 실제 조직 내에 이직이 퍼져나가는 현상을 설명하기 위해 조직 구성원들의 이직전염의 실체를 밝혔다. Felps 등(2009)의 모델에서 동료의 낮은 직무배태성은 전염의 효과를 가지기에 다른 구성원들의 이직을 높이는 것으로 나타났다. 또한, 그 과정에서 동료 이직준비행동이 중요한 매개효과를 한다는 점을 밝혔는데 동료들이 이직준비행동을 한다면 다른 구성원들의 이직이 높아졌다. 즉, 동료가 현재 조직에 대해 보이는 태도와 행동은 조직구성원들에게 현재 조직을 재평가하고 판단할 수 있는 중요한 신호로 작용할 수 있으며 더 나아가 이직 결정에 영향을 준다고 볼 수 있다. 또한, Felps 등(2009)은 조직내에서 동료의 특성, 동료와의 관계성, 의사소통 수준 등에 따라 이직전염의 강도가 달라질 수 있다고 보았다.



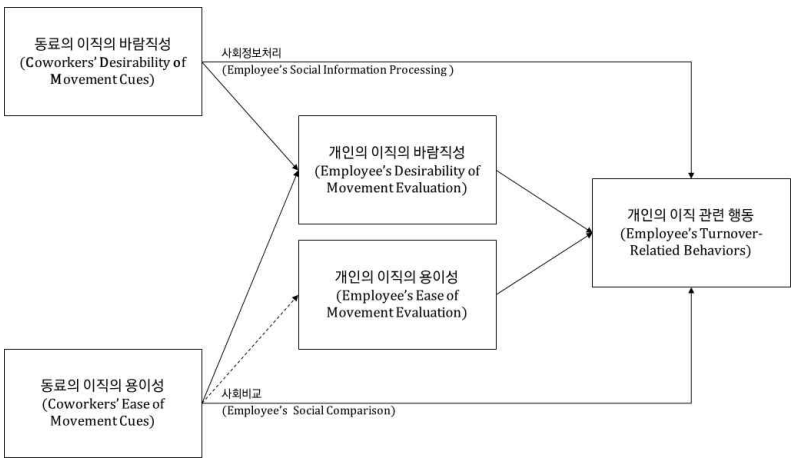
[그림 Ⅱ-1] Fleps(2009)의 이직전염 모델(A Theory of Turnover Contagion)

다) 이직전염 프로세스(Turnover Contagion Process)

Porter와 Rigby(2021)는 이직전염 현상에 대한 체계적 정의나 사회·심리적 과정이 없다는 점을 지적하며 이직전염 연구의 통합적 고찰을 바탕으로 이직전염 프로세스를 제안하였다. 이는 동료 이직의 바람직성(coworkers' Desirability of Movement cues, DoM)및 동료 이직의 용이성(coworkers' Ease of Movement cues, EoM)이 개인이 인식하는 이직의 바람직성(employee's DoM)과 이직의 용이성(employee's EoM)에 영향을 준다는 점을 밝혔다. 동료의 이직 관련 신호는 조직구성원들이 자신의 고용관계를 재고하게 하는 충격(shock)으로 작용하며 해당 신호는 구성원들이 이

직을 고려하게 되는 기점이 될 수 있다(Lee & Mitchell, 1994). 또한, 조직구성원들은 동료의 행동신호를 통해 자신의 고용 계약, 고용 환경 등을 재평가할 가능성이 높아질 수 있다. 동료의 신호로 인해 스스로의 DoM과 EoM을 재평가한 구성원은 이직 관련 행동을 수행할 가능성이 높아지며 이직준비를 시작하거나 실제 이직을 계획하는 등의 변화를 보일 수 있다는 것이다(Porter & Rigby, 2021).

이직전염 프로세스에서는 이직전염의 중요한 특징을 세가지로 정리하고 있다. 먼저 개인은 동료의 행동 신호를 인식하고 반응하는 능동적인 정보처리자라는 점이다. 또한, 구성원들의 이직을 촉발하는 것은 동료의 이직 그 자체뿐 아니라 동료의 DoM과 EoM 행동 신호와 같은 이직 전에 나타나는 행동이다. 마지막으로 이직전염은 구성원 간 사회적 관계, 대인 상호 작용을 통해 시간이 지남에 따라 전개되는 과정이다. 동료의 이직 관련 행동, 태도 등이 다른 구성원들의 이직으로 곧바로 이어지는 것이 아니라 평소 동료와의 관계, 업무 관계성, 업무 수행 및 협업 기간, 동료의 업무 태도, 동료의 실제 이직 성공 여부 등 여러 특성이 중요하게 작용할 수 있다. 또한, 이직전염은 나와 가까운 동료에 의해서 전파될 수도 있지만 내가 잘 알지 못하는 먼 동료의 이직 소식 또한 가십처럼 다른 구성원들에 의해 전달되고 전파될 수 있다. 즉, 동료의 이직은 직·간접적으로 조직에 이직전염 효과를 남기며 동료효과는 동료의 이직 전 뿐만 아니라 동료가 이직하여 떠난 이후까지도 이직문화 형성, 집단이직 발생과 같이 그 영향력이 지속되는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅱ-2] Porter & Rigby(2021)의 이직전염 프로세스

2) 동료 이직준비행동의 개념

이직준비행동(Job Search Behavior)은 대상에 따라 구직행동, 직업탐색행동 등의 주제로 논의될 수 있다. 이는 직업을 탐색 및 취업의 과정에서 발생하는 개인 및 환경 관련 정보 탐색, 정보 획득을 위한 일련의 행동이라 정의된다(Blau, 1993). 또한, 미래의 경력기회를 얻기 위해 다양한 정보를 수집하고, 취업과 관련하여 적극적으로 탐색하는 행동이다(Barber et al., 1994). 이 밖에도, 성공적으로 직업을 획득하기 위한 개인적인 준비과정이며 가치탐색, 선택평가, 자원 활용을 통한 직접적인 직업경험, 관심 분야 종사자들과의 직접 대면 등을 포함하는 활동이라 볼 수 있다(Hackett, 1993). 즉, 이직준비행동은 일자리 이동에 대한 준비과정이 모두 포함된 개념이며 직업 및 직장 관련 정보 탐색과 같은 소극적 행동 뿐 아니라 조직외의 인적자원과의 교류, 새로운 고용주와 만남을 갖는 등 적극적 행동까지 포함하는 개념이라 볼 수 있다(고귀영, 민지식, 2022; 이한성 등, 2022).

동료 이직준비행동에서 동료는 나를 둘러싸고 있는 유사 직급의 조직구성원, 그리고 나와 업무적 관계나 친목이 있는 사람들이며(Chiaburu, & Harrison, 2008) 그들이 새로운 직장 혹은 직업을 탐색하고 구직행동을 하는 것이다. Felps 등(2009)은 동료들이 일자리 이동을 위해 수행하는 여러 직업탐색행동을 동료의 이직준비행동으로 정의하였다. 동료 이직준비행동은 타인의 인식 차원에서 논의되기도 하는데, 주변 동료들이 현재의 조직을 떠나 새로운 조직으로 이직하기 위해 수행하는 행동에 대해 내가 인식한 수준을 의미하였다(정효수 등, 2011; 전혜지 등, 2021). 이는 개인이 인식하거나 관찰한 동료의 최근 이직준비행동 수준을 의미하였으며 동료의 객관적인 이직준비행동의 수준이 아닌 지각된 수준이라 볼 수 있다.

이직전염 관련 이론에 적용해 볼 때 동료 이직준비행동은 그 중요성이 더욱 강조된다. 먼저, 사회정보처리이론(SIP)에 근거해 볼 때 동료는 환경적인 요인으로서 조직 내에서 상호간에 비교할 수 있는 준거점(reference)이다(Kulik & Ambrose, 1992). 동료 이직준비행동은 구성원의 주목을 끌 수 있는 매우 높은 가시성(visibility)을 갖는다는 점에서 중요한 행동이자 신호라 할 수 있다(정효수 등, 2011). 또한, 사회비교이론(SCT)에서 개인은 타인과 자신을 비교하려는 성향을 기

본적으로 가지고 있으며 사회적 비교를 통해 많은 목표를 추구하려는 성향을 가진 존재이다(Festinger, 1954). 이 때 동료들이 보이는 조직 불만과 이직 관련 신호 등은 구성원들에게 현재 조직이 그다지 좋은 곳은 아니라는 의미부여(sense-making), 조직에 대한 재평가 등으로 작용할 수 있다(Bartunek et al., 2008). 이는 동료의 이직준비행동 그 자체도 중요하나, 이에 대한 주변인들의 관찰과 인식이 핵심이라 볼 수 있다. 즉, 동료 이직준비행동은 현재의 직장을 떠나 다른 새로운 직장으로 이동하기 위한 준비적 활동(preparatory action)이며 실제 동료의 객관적인 이직준비 수준보다는 다른 구성원들이 관찰한 행동수준, 직·간접적으로 인식한 행동이라 볼 수 있다(정효수 등, 2011; 전혜지 등, 2021).

3) 동료 이직준비행동의 측정

동료 이직준비행동의 측정은 조직구성원의 이직준비행동 수준을 측정하여 평균값을 활용하는 방식과 인지된 동료 이직준비행동 수준을 측정하는 방식이 활용되고 있다. 먼저, Felps 등(2009)은 동료 이직준비행동을 확인하기 위해 실제 조직구성원들의 이직준비행동 수준을 측정하였다. 조직 단위로 조사를 실시하며 개별 구성원들의 이직준비행동을 측정하고 동일 조직 내 구성원들의 이직준비행동 평균값을 동료 이직준비행동 수준으로 활용하였다. 이는 위계적 분석을 위해 선택한 방식이었으며 모든 조직구성원들의 실제 이직준비행동을 조사하였다는 점에서 구성원들의 실질적인 이직준비행동 수준을 포착할 수 있는 방법이었다. 해당 연구에서 Felps 등(2009)은 이직준비행동 측정도구로 Kopleman 등(1992)의 구직행동지수(Job Search Behavioral Index, JSBI)를 활용하였다. JSBI는 지난 1년 동안 새로운 직업을 찾는 것과 관련된 실제 행동을 했는지를 묻는 항목으로, 이력서를 수정한 적이 있는지, 신문에 실린 구인광고를 읽어본 적 있는지, 이력서 사본을 예비 고용주에게 보낸적이 있는지 등을 측정했다. 이는 구직 관련 행동 수행 여부를 측정하는 도구였다.

다음으로, 동료의 이직준비행동을 관찰된 수준, 인식된 수준으로 측정하는 연구들이 있었다. 동료의 객관적인 이직준비행동 수준을 측정하기보다는 주변의 동료들이 이직준비행동을 수행하고 있다고 인식하거나 체감하는 수준을 측정하는것이다. 정효

수 등(2011)은 Kopleman 등(1992)의 구직행동지수(JSBI) 문항을 참고하여 인지된 동료 구직행동을 측정하였으며 동료들이 이직을 위해 구직행동하는것을 보거나 들었는지 조사하였다. 이는 조직구성원들이 인지한 수준을 조사하였다는 점에서 기존의 문항을 수정하여 '나는 주위 동료들이 새로운 직장과 관련해서 말하는 것을 자주 듣는다', '나는 주위 동료가 새로운 직장과 관련된 책(기사, 신문 등)을 읽는 경우를 자주 본다' 등의 문항으로 측정하였다. 해당 조사는 Likert 척도를 활용하여 '전혀 그렇지 않다(1)-매우 그렇다(7)'로 측정되었으며 신뢰도는 .765였다. 이와 유사하게 동료의 영향력을 확인하고자 하였던 전혜지 등(2021)도 Kopelman 등(1992)과 Bingham 등(2005)의 도구를 활용하여 인지된 동료의 직무탐색행동 수준을 측정하였다. '동료가 이력서를 수정하는 것을 본 적이 있다', '새로운 일자리를 얻는 것에 대해 동료, 친구, 친척에게 이야기 하는 것을 본 적이 있다' 등 9가지 질문 등으로 수정하여 조사하였으며, 구직행동 여부를 이분형 변수(그렇다/아니다)로 구성하여 조사하였다. 전혜지 등(2021)의 연구에서는 구체적인 신뢰도 값을 제시하지는 않았으나 0.7을 상회하여 변수의 내적 일관성이 양호하다고 판단했음을 밝혔다.

다. 경력정체

1) 경력정체의 개념

경력정체(Career Plateau)는 많은 사람들이 경력과정에서 겪는 불편하고 좌절스러운 경험에 대한 관심에서 시작된 것으로 오랜 기간 동안 하나의 직무에 혹은 유사한 경험 수준에 멈춰있는 것에 대한 논의이다. 경력정체에 대한 개념을 제안한 Ference 등(1977)은 경력정체란 경력에서 추가적인 승진 가능성이 매우 낮은 지점이며 조직이 형성되는 방식의 자연스러운 결과라 보았다. 경력정체의 범위로는 더 높은 수준의 업무 수행 능력이 있으나 기회가 부족한 것, 상위 직무 수행 능력이 부족한 것, 상위 직무를 원하지 않기에 개인적으로 정체된 것이라 구분하였다. 이와 유사하게 Viega (1981)도 경력정체란 현재 직위에서 재직기간이 과도하게 장기화되며 수직적, 수평적 경력이동의 가능성에 대해 의문을 갖게되는 시점이라 정의하였다. 초기 경력정체 연구들은 대부분 연령, 경력단계, 재직 기간, 직위 등을 기준으로 활용하였으며 경력

정체 여부를 파악하거나 단계를 구분하였다. 이후, 경력정체와 관련하여 시간적 특성, 연령적 특성에 초점을 두기 보다는 개인의 능력, 기술 등을 고려해야한다는 관점들이 등장하였다(김도영, 2016). 경력정체에 대한 관심은 정체의 다양한 범위와 특성을 밝혔는데, Bardwick(1986)는 조직 내의 계층적 문제로 인한 구조적 정체와 개인이 더 이상 학습 및 성장, 도전의 기회를 인식하지 못하게 되는 직무상 정체로 구분됨을 밝히며 원인에 따라 개념이 상이함을 강조하였다. 이와 유사하게 Feldman과 Weitz (1988)는 조직내에서 개인의 책임이 증가되는 직무 혹은 도전기회, 성장기회가 되는 직무를 부여받을 수 있는 가능성이 낮은 상황을 경력정체라 보았다. Chao(1990) 또한 경력정체의 기준이 주관적 차원에서 인식되어야 할 필요성을 강조하며 자신의 경력관리 과정에서 인식하는 정체 상태라 보았다.

경력정체의 개념은 연구별 초점에 따라 객관적 차원과 주관적 차원으로 구분되었으나(박근수, 유태용, 2005) 최근의 연구들은 대부분 주관적 관점에서 경력정체를 규명하고 있다. 경력개발은 전생애에 걸쳐서 이루어지며 특정 연령, 시점에서만 경험하는 것이 아니고 경력에 대한 인식은 보다 주관적 차원에서 포착될 필요성이 있기 때문이다. 즉, 주관적 차원의 경력정체란 조직 내에서 더 이상 수평적, 수직적 경력상승이 어렵다고 인식하는 것이며 현재 직무가 자신에게 더 이상의 도전감, 성장기회, 책임감을 제공하지 못하는 상황이라 인식하는 것이다. 먼저, Ference 등(1977)은 경력정체를 조직적 정체(organizational plateau)와 개인적 정체(personal plateau)로 구분하였다. 조직적 정체는 더 높은 수준의 직무 수행 능력이 개인에게 있으나 채용이나 기회가 부족함을 의미하며, 개인적 정체는 상위 직무 수행 능력이 부족하거나 스스로가 상위 직무 수행을 희망하지 않기 때문에 정체 상태에 있는 것이다. Bardwick(1986)은 경력정체의 유형을 구조적 정체(hierarchical structural plateau)와 직무상 정체(job content plateau), 그리고 생애 정체(life plateau)로 구분하였다. 구조적 정체는 직무 내에서 앞으로의 승진 기회 부족에 대한 인식이며, 직무상 정체는 현재 직무에서의 반복적인 직무 수행으로 인해 직무 도전감이 부족한 수준이라 정의하였다. 마지막으로, 생애 정체는 성취감 부족으로 인해 삶의 모든 측면에서 자신이 정체되었거나 갇힌 느낌을 받는 것이라 밝혔다(Yang et al., 2019). Allen 등(1998)도 Bardwick(1986)과 유사하게 구조적 정체(hierarchical plateauing)와 직무상 정체(content plateauing)를

구분하며 승진 기회의 부족을 인식하는 것이 계층적 정체, 직업 도전감의 부족을 인식하는 것이 직무상 정체라 보았다. 또한, 두 개의 경력정체를 동시에 인식하는 경우는 이중정체(double plateau) 상태라 밝혔다. 다만, Bardwick(1986)의 생애 정체는 조직 경계 외부의 문제를 포착하려 했다는 점에서 경력정체의 범위라는 인식이 부족했으며 Lee(2003)의 전문성 정체 및 Hurst 등(2011)의 고용 정체에서 언급하는 고용안정성과 같은 내용은 일부 구조적 경력정체에 포함되어 있다는 점에서 지속적인 연구가 이루어지지 않았다.

종합하면, 기존의 연구에서는 경력정체의 개념을 다양하게 정의하였으나, 크게 나누어본다면 구조적 경력정체와 직무상 경력정체로 구분될 수 있다. 구조적 정체는 더 높은 직위의 직무를 수행할 수 있는 능력이 개인에게 있으나 승진 기회가 부족하다는 인식이며 직무상 정체는 현재 직무에서의 반복적인 직무 상황으로 인해 직무 도전감이 부족하고 새로운 학습기회의 부족, 동기부여가 부족하다고 인식하는 수준이라 정의할 수 있다(Ference et al., 1977; Bardwick, 1986; Allen et al., 1998). 이는 경력정체의 초기 개념이 직장내에서 오래 근속한 자의 승진 기회 부족, 상위 직무 수행 기회의 불충분 등에 대한 논의에서 등장하였기에(Ference et al., 1977; Viega, 1981) 구조적 정체를 밝힌것이며 동시에 경력정체 인식이 특정 연령 및 직급에서만 나타나는 것이 아니라는 점에서 직무상 정체가 강조된 것이라 볼 수 있다(Yang et al., 2019; Hu et al., 2022).

2) 경력정체의 측정

경력정체의 측정은 경력정체 유형에 따라 상이하며, 객관적 차원의 경력정체와 주관적 차원의 경력정체 관점에 따라 측정되었다. 초기 경력정체 연구에서는 7년 이상의 동일 재직 연한을 가진 40세 이상의 관리자들이 정체되어 있으며(Veiga, 1981), 5년 이상의 동일 직책에 머물러 있는 조직구성원들이 정체되어 있음을 밝혔다(Savery, 1989; Slocum Jr et al., 1985; Slocum Jr et al., 1987). 하지만, 특정 직책 및 연령에 대한 기준과 정체 간의 관계에 대한 논의는 제한적이었는데, Viega(1981)도 40세 미만의 조직구성원들이 경력정체를 경험하지 않는다고 일반화 할 수 없음을 밝혔

다. 덧붙여, 자신의 경력에서 정체기를 경험하는 것은 개인의 주관적인 견해가 포함되는 영역이며 경력정체에 대한 주관적 인식이 객관적인 경력정체보다 개인을 더욱 잘 설명할 수 있다는 논의가 있었다(Yang et al., 2019; Hu et al., 2022). 연령, 재직연한 등과 같은 객관적 기준들은 경력정체와 깊은 관련성이 있으나 주관적 차원에서의 경력정체를 조명하는 관점 또한 다수의 지지를 얻으며 지속되었다. 이에 따라 경력정체의 측정도구들은 대부분 주관적 차원에서 인식된 경력정체를 측정하고 있으며 구조적 및 직무상 경력정체를 측정하는 도구가 다수였다.

초기 경력정체연구에서 사용한 도구들은 대부분 경력정체 인식을 묻는 문항으로 구성되었다. Chao(1990)는 경력정체에 대한 인식을 승진기회와 미래 경력의 두가지 측면으로 조사하였는데, '승진 기회가 조직에서 제한적이라고 생각하는가'를 직접 묻고 '전혀 제한되지 않음'에서 '대부분 제한됨'으로 응답하도록 하였다. 미래 경력에 대한 측면은 개인이 '조직에서 얼마나 앞서가고 있는가'에 대해 묻고 있었으며 동시에 객관적 측면의 정체도 측정하기위해 현재 직무에서의 근속기간을 확인하였다. Tremblay와 Roger(1993) 또한 재직연한만을 기준으로 경력정체여부를 구분하는 것이 부적절하다점에서 주관적 차원의 경력정체를 확인하기 위해 '너무 오랫동안 현재의 업무 수준에 머물러 있다고 생각하는가', '나는 조직내에서 막다른 포지션에 머물러 있다' 등을 확인하였다. 이후, Milliman(1992)은 경력정체 측정도구를 처음으로 구조적 경력정체와 직무상 경력정체로 구분하였다. 구조적 경력정체(career plateauing)는 6개 문항으로 '현재 조직에서 상향 이동의 기회가 제한적이다', '회사에서 더 이상 승진할 수 없을 것으로 예상되는 지점에 도달했다' 등의 내용으로 구성되었다. 직무상 경력정체(job-content plateauing)도 6개 문항이며 '내 직업은 계속해서 나의 능력과 지식을 확장하는 일이다', '나는 직장에서 많이 배우고 성장할 것이다' 등 대부분 역문항으로 구성되었다. Milliman(1992)의 도구는 Allen 등(1999), Xie 등(2008)에 의해 수정 및 개선되어 지속적으로 활용되었으며, 다수의 연구에서도 구조적 경력정체와 직무상 경력정체의 두가지 유형을 모두 활용하였다.

국내의 연구에서는 이기은과 박희일(2001)이 여행사 종업원을 대상으로 경력정체의 개념을 적용하고 Milliman(1992)의 경력정체 도구를 활용하였다. 박근수와 유태용(2005)의 연구 또한 Milliman(1992)의 도구를 그대로 활용하였으며 구조적 정체의

신뢰도는 .92, 직무상 정체의 신뢰도는 .84였다. 이후, 김도형 등(2011)의 연구에서도 구조적 정체의 신뢰도는 .914, 직무상 정체의 신뢰도는 .897로 나타났으며 중소기업 근로자 대상 연구에서도 경력정체 측정도구의 신뢰도가 .70이상으로 나타나(김현우, 홍아정, 2016) 국내 기업 근로자에 적용하기에 적합한 척도로 판단되었다.

라. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원의 애정과 헌신을 확보하는 것이 조직개발과 인적자원개발에서 중요한 지점이라는 지적이 커지며 등장하였다. 조직몰입은 특정 조직에 대한 개인의 동일시정도, 관여 강도(strength)이며(Porter et al., 1974), 조직구성원들이 조직을 떠나지 않고 남아있으려는 태도, 조직에 대해 자긍심을 가지고 조직목표를 수용하고 조직을 위해 공헌하려는 의지를 가진 상태이다(Angel & Perry, 1981). 이 밖에도 조직몰입이란 개인을 조직에 결속시키는 심리적인 상태이며(Allen & Meyer, 1990), 개인의 정체성을 조직에 연결하거나 애착을 갖는 태도 혹은 경향이라 정의되고 있다(Sheldon, 1971). 특히, 조직내에 존재하는 부정적인 분위기, 태도 혹은 감정들은 조직 내에 퍼져 나가며 구성원들의 조직몰입을 막는다는 점에서(Risher, 2014) 몰입을 극대화할 수 있는 방법, 조직구성원들이 조직에 애착을 갖게 하는 방안 등에 대한 관심이 증대되었다.

조직몰입은 개인이 조직을 자신과 동일시하며, 조직 내에서 자신의 역할에 몰두하는 정도이지만(Buchanan, 1974), 몰입의 특성에 따라 세부적으로 구분될 수 있다. 먼저, Etzioni(1961)는 몰입 유형 구분의 초기 시도로 조직에서 행사되는 권력유형과 조직 참여 원인에 따라 다른 몰입의 유형이 있음을 밝혔다. 이는 도덕적 몰입(moral involvement), 계산적 몰입(calculative involvement), 소외적 몰입(alienative involvement)으로 구분되며 각 몰입의 유형이 별개라고 밝혔다. 도덕적 조직몰입은 조직의 목표, 가치 및 규범의 내면화로 자신과 조직을 동일시하는 태도이며 조직에 대한 긍정적이고 강렬한 지향성이다. 반대로, 계산적 조직몰입은 비교적 약한 조직몰

입이며 구성원과 조직 사이에 발생하는 교환적 관계를 기반으로 한다. 소외적 조직몰입은 조직에 대한 부정적 참여로 자신의 선택이 아닌 사회적 행동의 결과로서 조직에 참여하는 것, 강제적으로 참여하는 특수한 몰입을 의미하였다(Mowday et al., 2013). 이후, Kanter(1968)는 지속적 몰입(continuance commitment)과 응집 몰입(cohension commitment), 통제 몰입(control commitment)을 제안하였다. 지속적 몰입은 조직구성원들이 조직에 진입하기 위해 혹은 조직에서 유지하기 위해 자신이 상당한 희생을 했다고 느낄 때 더욱 몰입하는 태도이다. 응집 몰입은 조직내에서의 사회적 관계, 사회적 유대를 향상하여 몰입하게 되는 것이며, 통제 몰입은 조직구성원들이 조직의 규범과 가치가 중요한 지침이라 인식할 때 그런 규범에 영향을 받아 몰입하는 것이다. Kanter(1968)가 제안한 세가지 조직몰입은 상호 관련되어 있었으며 각 조직몰입은 개인이 조직과 유대를 강화하도록 공동으로 영향을 미친다는 점에서 각기 다른 측면을 강화하도록 작용하는 관계였다.

조직몰입의 다양한 유형 구분에서 가장 많은 지지를 얻은 것은 Meyer와 Allen(1991)의 조직몰입 3요소 모델(a three-component model of organizational commitment)이다. 3요소 모델은 몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 지속적 몰입(continuance commitment)으로 구분하였다. 정서적 몰입은 개인이 조직에 대해 정서적인 애착을 가지고 동일시하려는 태도로, 조직에 대해 충성심, 소속감, 일치감 등을 느끼는 감정적인 태도이다. 정서적 몰입을 하는 조직구성원들은 자신이 그렇게 하고 싶다는 마음이 동하였기 때문에 몰입하는 것이며 이는 다른 외적인 이유나 명분에 의한 몰입이 아닌 가장 순수한 몰입이라 볼 수 있다(Poon, 2012). 규범적 몰입은 조직을 위해 헌신하려는 태도이지만 개인적인 책임감, 의무감, 죄책감 등을 이유로 몰입하는 것이다. 직무 윤리적인 이유, 희생정신과 같이 스스로 그렇게 해야만 한다는 의식 때문에 헌신하는 것을 의미한다. 마지막으로, 지속적 몰입은 조직을 떠나는 경우 자신이 감내해야할 비용에 대한 인식, 이익과 혜택의 기회비용에 대한 인식을 이유로 조직에 헌신하는 것이다. 이는 스스로에게 조직이 필요하기 때문에 남으려고 하는 태도로 자신이 속해 있는 조직에 이미 많이 투자했거나, 익숙하기 때문에, 또는 근무 기간이 길기 때문에 조직을 떠나는 것이 손해라고 판단되어 유지하는 것이다(Meyer et al., 1993). 조직몰입 3요소

모델은 조직몰입의 성격을 잘 설명하는 모델로서 가장 활발하게 활용되는 기준이며 많은 조직몰입 연구의 토대가 되었다. 또한, Meyer와 Allen(1991)의 3요소 모델의 몰입을 함께 고려할 때 조직과 그 구성원의 관계에 대해 폭 넓은 이해를 도모할 수 있기에 이를 모두 고려해야할 필요성이 강조되었다(임승옥, 2007).

즉, 조직몰입은 조직구성원들이 자신의 조직에 대해 느끼는 애착의 수준이며(Bartlett, 2011), 정서적 몰입은 조직과의 동일한 가치관, 동일시하는 태도를 의미하고 지속적 몰입은 조직에 남아 현재의 상태를 유지하려는 태도이나 조직을 떠남으로서 발생될 수 있는 어려움을 피하기 위한 몰입이라 볼 수 있다. 마지막으로, 규범적 몰입은 조직에 남아있으려는 경향이지만 고용관계를 지속해야할 것 같은 의무감에서 남아있는 몰입을 의미한다.

2) 조직몰입의 측정

조직몰입의 측정은 Meyer과 Allen(1990)가 제안한 3차원의 조직몰입 개념과 측정도구가 활발하게 활용되고 있다. 이는 24개 항목으로 구성되었으며 정서적 몰입과 지속적 몰입, 규범적 몰입을 각각 8개 항목으로 측정하였다. 정서적 몰입으로는 '나는 이 조직의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낀다', '현재 조직은 나에게 개인적으로 많은 의미가 있다' 등 조직과 자신을 동일시하는 태도에 대한 항목으로 구성되었다. 지속적 몰입은 '지금 당장 회사를 그만두기로 결정한다면 많은 어려움을 겪게 될것이다'와 같이 현재의 조직에 남아있어야만 하는 상태를 측정하였다. 규범적 몰입은 '현재의 회사에 남아있는 것은 도덕적인 의무감을 느끼기 때문이다', '다른 곳에서 더 나은 일자리를 제안 받더라도 지금 조직을 떠나는 것은 적절하지 않다'와 같이 현재 조직에 의무감, 도의적인 판단 때문에 남아있는 상태를 측정하였다. 다음으로, Lee 등(2001)은 조직몰입의 3차원 개념을 활용한 측정도구를 국내 배경에 맞추어 개발하고 타당화하였다. 해당 도구 또한 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하여 측정하였으며 각각 5개 문항씩 15개 문항으로 구성되었다. 정서적 몰입은 '나는 정말로 우리 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다'와 같이 기존의 정서적 몰입 문항과 유사한 내용이었다(Meyer & Allen, 1990; Mowday et al., 1979; Meyer &

Allen, 1984). 지속적 몰입은 '내가 떠나게 되면 손해를 보게 될 것들 때문에 나는 이 회사를 떠나지 않을 것이다'와 같이 기회비용이나 보상 등을 고려하여 조직에 남아있는 상태를 묻는 문항이었다. 마지막으로, 규범적 몰입은 '만일 지금 이 회사를 떠난다면 신뢰를 저버리는 일이 될 것이다'와 같이 조직에 대해 느끼는 책임의식, 연대의식으로 인한 의무감에서 남아있고자 하는 상태를 묻는 문항으로 구성되었다. 해당 도구는 조직몰입의 3차원 개념을 제안한 Meyer와 Allen이 함께 개발하였다는 점에서 더욱 의미있는 도구였으며 문화권과 무관하게 조직몰입 3요소의 일반화 가능성을 밝힌 것이라 볼 수 있었다.

국내연구 또한 Allen과 Meyer(1990), Lee 등(2001)의 다차원적 조직몰입 개념을 활용하여 연구되었다. 국내 기업을 대상으로 연구한 임승옥(2007)은 Allen과 Meyer(1990)의 측정도구를 활용하였으며 정서적 몰입의 신뢰도는 .882, 지속적 몰입은 .754, 규범적 몰입은 .660으로 나타나 양호한 수준임을 확인하였다. Lee 등(2001)이 제안한 조직몰입 척도의 신뢰도 또한 정서적 몰입이 .86, 지속적 몰입이 .76, 규범적 몰입이 .83으로 나타났으며 이목화(2014)의 연구에서도 해당 도구를 활용하며 도구의 신뢰도가 적합한 것으로 평가되었다.

마. 조직경력관리지원

1) 조직경력관리지원의 개념

경력개발 및 경력관리는 개인의 영역이지만, 대부분의 경력이 조직내에서 이루어지며 지속가능한 경력(sustainable career)을 위해 조직은 개인의 경력개발과 관리에 중요한 역할을 담당하고 있다(De Vos & Van der Heijden, 2017; De Vos et al., 2009). Sturges 등(2002)도 경력 관리의 주체로 개인과 조직이 있으며 조직이 개인의 경력관리를 지원하고 개입하는 것이 조직경력관리지원이라 보았다. 조직경력관리지원은 궁극적으로는 조직차원의 유용성 향상에 목적이 있으나 동시에 개인차원의 경력유효성(career effectiveness) 향상을 도모하며 이를 위해 조직이 다양한 지원을 제공하는 것이다(Orpen, 1994). 조직경력관리지원은 경력 전반의 포괄적인 차원

을 의미하며, Ng 등(2005)은 조직구성원들의 경력성공을 지원하기 위해 조직에서 제공하는 경력 관련 프로그램과 프로세스의 전반이라 보았다. 또한, 조직이 구성원의 경력개발을 유지하기위해 수행하는 활동이며(Baruch & Peiperl, 2000), 승진 및 개인 발전을 돕고 리더십 전환 등의 지원을 제공하는 것이라 보았다(Vinkenburg & Weber, 2012).

조직경력관리지원은 연구에 따라 경력관리지원의 범위가 상이하며 이에 따라 조직경력관리지원의 개념 정의도 조금씩 다른 것을 확인하였다. Greenhaus 등(1990)은 조직구성원들의 업무 수행과정에 관심을 갖고 도움을 주는 상사의 지원이 조직경력관리지원이라 밝혔으며 상사가 조직의 대리인이라 보았다. Orpen(1994)은 조직경력관리의 지원으로 조직차원의 경력관리 정책과 조직구성원의 경력개발을 위한 모든 행위, 그리고 경력 관련 정보 제공을 포함하는 종합적인 지원이라 밝혔다. 또한, Sturges 등(2002)은 개인과 조직의 경력요구가 일치하는 지점에서 경력개발제도, 정책 등의 공식적 교육훈련과 멘토링, 상사 지원 등 비공식적인 활동까지를 포함한다고 보았다. 이 밖에도 조직경력관리지원에는 경력 관련 워크샵, 성과 평가 및 피드백, 승계 계획, 경력 상담 등 다양한 지원이 포함될 수 있다는 연구들이 있었다(Gutteridge, 1993; Baruch & Peiperl, 2000; De Vos et al., 2009). 즉, 조직차원의 경력관리지원은 조직내에서 제공되고 이루어지는 경력과 관련된 다양한 유·무형의 지원이며 이는 조직구성원과 조직 모두의 성장을 위한 목적에서 지원되는것이라 볼 수 있다. 특히, 조직의 경력관리지원은 시장과 고용환경의 예측불가능한 변화가 빈번한 상황에서 더욱 중요하며 조직은 여전히 경력개발이 이루어지는 맥락을 형성한다는 관점이 강조되었다(Eby et al., 2005). 조직구성원들은 고용안정을 위해 새로운 업무를 수행하는 것을 융통성있게 받아들이며 조직의 요구에 맞추어 기꺼이 새로운 능력을 개발할 의사가 있다는 것이다(De Vos & Van der Heijden, 2017). 또한, 조직경력관리지원을 통해 구성원들은 더 나은 생산성, 시장가치와 경력전망에 대한 믿음을 갖게 되기에 조직에 대한 몰입과 주관적 경력성공까지 이어질 수 있다는 논의가 있었다(신수림, 2014; 문재승, 최석봉, 2012; Van der Heijden & De Vos, 2015). 즉, 조직경력관리지원은 조직구성원들의 경력개발에 대한 조직차원의 지원이며 동시에 조직에게도 긍정적인 업무 생산성과 성과를 기대할 수 있는 지원이

라는 점에서 그 중요성이 강조될 수 있다.

2) 조직경력관리지원의 측정

조직경력관리지원은 조직에서 지원하는 전반적인 차원의 경력관리이나 선행연구에 따라 지원 범위, 지원 내용 등이 다양하게 강조되고 있다. 먼저, Greenhaus 등(1990)은 조직의 대리인으로서 상사의 역할을 강조하였으며 조직경력관리지원 또한 조직구성원에 대한 상사의 지지라 보았다. 상사의 지원으로는 구성원들의 경력 목표에 대한 관심과 목표 달성 지원, 조직내의 다양한 경력기회 지원 정보 및 피드백 제공 등이 있었으며 이는 단일구인으로 측정되었다. Kirchmeyer(1995)도 상사의 지지가 조직경력관리지원이라 보았으며 이를 단일구인으로 측정하였고, Wayne 등(1999)도 상사의 지원을 측정하되 리더 멤버 교환관계(Leader-Member Exchange, LMX)와 멘토링으로 구분하여 측정하였다. 이처럼 상사가 조직구성원의 업무 수행과 경력개발에 대해 많은 관심과 다양한 지원을 제공하는 것이 조직차원의 경력관리지원에서 핵심이라 볼 수 있었다. 이후, Sturges 등(2002)은 경력관리에 중점을 두는 도구를 개발하였으며 조직의 공식적인 경력관리지원과 비공식적인 지원으로 구분하여 측정하는 시도를 하였다. 공식적 경력관리 문항으로는 '나는 나의 경력개발에 도움이 되는 훈련을 받았다', '나의 상사는 내가 경력에 필요한 교육을 받을 수 있도록 해주었다' 등의 조직 차원에서 제공되는 형식적 교육훈련, 제도적 지원 여부를 확인하였다. 비공식적 경력관리 문항으로는 '나는 내가 필요로 할 때 경력과 관련된 조언을 받았다', '나의 상사로부터 경력에 도움이 될 만한 사람들을 소개받았다' 등을 확인하며 심리적 지원 및 상사와의 상호작용 등의 내용을 측정하였다.

국내연구에서는 황애영과 탁진국(2011)이 Sturges 등(2002)의 도구를 번안하여 조직경력관리지원을 측정하였다. 해당 도구의 신뢰도는 0.89였으며 김지영(2020)의 연구에서도 .889로 나타나 국내의 조직경력관리지원을 측정하는데 적합한 것으로 볼 수 있었다. 국내·외 조직경력관리지원 관련 연구들을 종합 분석한 김보경과 정철영(2013)은 상사의 지원과 교육훈련 및 개발기회가 대표적인 역할임을 강조하였으며, 신수림(2014)도 이를 바탕으로 조직경력관리지원의 측정도구를 개발하여 활용하였

다. 신수림(2014)은 교육훈련개발기회와 상사의 지원을 조직경력관리지원의 하위구인으로 설정하고 각각의 측정도구를 Greenhaus 등(1990)과 Tharenou와 Conroy(1994)의 연구를 함께 사용하는 방식을 취하였다. 이는 Sturges 등(2002)이 제안한 하위요인 구분과는 상이한것처럼 보이나 공식적, 비공식적 차원의 지원을 상사의 지원과 교육훈련 관련 지원으로 구분한 수준의 차이라는 점에서 문항 구성은 유사하였다. 신수림(2014)이 제안한 조직경력관리지원 측정도구는 .916의 신뢰도를 보고하였으며 이후 김희령(2015)의 연구와 김채린(2021)의 연구에서도 각각 .889, .908로 나타나 조직경력관리지원을 측정하기에 적합한 도구로 볼 수 있었다.

4. 이직전조행동과 변인 간 관계

가. 이직전조행동과 변인 간 직접 관계

1) 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계

지각된 과잉자격의 개념은 불완전고용에서 등장하였으며 불완전고용은 직업 불만족과 강하게 연관되어 있기에 이직과 높은 상관관계가 있다는 논의가 지속되었다(Fledman & Tumley, 1995). 지각된 과잉자격은 개인과 직업 간의 불일치를 반영하므로 만약 스스로 더 나은 적합성을 추구한다면 개인은 이직을 고려하게 될 수 있다(Harari et al., 2017). 물론, 과도한 자격에 대한 인식은 긍정적 자기인식이며 역할수행에 대한 자기효능감으로 작용할 수도 있으나(Erdogan & Bauer, 2021), 스스로 현재 직무보다 과도한 자격을 보유했다고 인식하는 것은 조직을 떠나는 결정에 앞서 발생하는 것으로 볼 수 있다.

현 직업에서 자신이 가진 자격이 과잉되었다고 인식하는 조직구성원들은 현재 직업에 대해 덜 만족하고 이직하려는 강한 동기를 형성할 수 있다(Maynard et al., 2006; Verhaest & Omey, 2006; Wu & Chi, 2020). Maynard와 Parfyonova(2013)는 대학 졸업생이 일자리에서 자신의 과잉자격에 대해 인식한 후 6개월 후 실제로 직장을 이동하였음을 밝혔으며, 이직 이후 새 직장에서 지각된 과잉자격이 낮아졌음

을 보고했다. Harari 등(2017)은 개인은 자신의 자격과 더 잘 맞는 직업에서 일하려는 욕구가 있으며 이는 이직의도를 설명하는 동인이라 보았다. 개인이 이직을 고려하는 것은 과잉자격에 대한 감정적인 반응으로서 선택하는 것이 아니라 더 나은 일자리를 찾아보기위해 숙고하려는 태도와 결정을 반영한것이었다. 또한, 과잉자격을 인식하는 구성원들은 이직의 용이성이 증가하거나 개인-환경 적합성(P-E)이 감소하여(Kristof-Brown et al., 2005) 조직 외부에서 일자리를 찾고 실제로 조직을 떠날 가능성이 더 높다는 점을 밝혔다(Johnson et al., 2002; Liu & Wang, 2012; Wu & Chi, 2020). 일부 연구에서는 과잉자격의 수준에 따라 이직에 대한 영향력이 다를 수 있으며 관련성이 부족하다는 의견도 있었으나(Erdogan et al., 2011), 일부 초기 연구들은 객관적 차원의 과잉자격만을 조명하여 개인의 일자리 이동에 대한 욕구와 용이성에 대한 인식이 반영되지 못한 결과였다(Maltarich et al., 2011). 즉, 현재 위치에서 자신의 자격이 과도하다고 생각하는 조직구성원들은 자신의 기술을 활용하는 더 나은 직업을 가질 자격이 있다고 생각하며 과잉자격을 벗어나는 방법으로 일자리의 이동을 고려하는 것이라 볼 수 있다(Erdogan & Bauer, 2021).

지각된 과잉자격과 관련된 국내 연구에서도 조직구성원이 지각하는 과잉자격은 이직의도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(이만기, 2013; 김미소, 유태용, 2020; 김선왕, 권지민, 2022). 조직구성원들이 일자리 내에서 과잉자격을 인지한다면 조직에 대한 부정적 태도가 형성되어 이직을 고려한다는 논의가 대다수였다. 다만, 강소라 등(2021)은 과잉자격에 대한 인식은 자기역량강화로 인해 노동시장 내 경쟁력 확보로 해석되어 이직으로 이어질 수 있다는 점을 지적하기도 하였다. 중소기업 사무직 초기경력자를 대상으로 연구한 배수현(2021)은 지각된 과잉자격과 이직의도의 정적 관계를 밝히며 사회적 환경을 이해할 필요성을 강조하였다. 대졸 초기경력자들은 많은 교육과 경험을 바탕으로 노동시장에 진입하였으나 이미 노동시장 내 대졸자 포화상태, 초기경력자의 눈높이에 맞는 일자리 부족 현상이 오랜기간 동안 지속되었다. 초기경력자들은 중소기업 입사 이후 업무에서 전문성 활용 기회 부족, 기대 수준보다 낮은 직무에 대한 인식을 통해 본인의 학력 및 역량의 과잉을 느낄 수 있으며 이는 일자리 이동에 중요한 동기로 작용한다는 것이다(배수현, 2021). 이처럼, 기존의 연구를 통해 중소기업 사무직 초기경력자들이 인식하는 과잉자격은 다른

일자리로 이동하려는 인식과 행동 변화에 영향을 줄 수 있으며 이직전조행동으로 나타날 수 있는 요소임을 확인할 수 있었다.

2) 지각된 과잉자격과 경력정체의 관계

지각된 과잉자격과 경력정체의 관계는 상대적 박탈감 이론과 경력 관련 특성 등으로 설명될 수 있다. 먼저, 경력이 자신의 삶과 목적의식에 큰 의미가 있다고 인식하거나(Hirschfeld & Feild, 2000), 경력 중심성이 강한 사람들은 승진과 성장을 추구할 수 있으며 경력과 관련된 일에 더 많은 노력을 기울이는 특성이 있다(Greenhaus, 1971; Noe et al., 1990). 자신이 과잉자격의 상태라 지각하는 개인은 스스로의 경력개발이 순조롭게 진행되지 않는다는 인식과 정체될 가능성에 대해 우려할 수 있으며(Feldman, 1996), 스스로 잠재력 및 새로운 역량 개발을 기대하기 어렵다고 인식할 수 있다(Wassermann et al., 2017). 이는 경력에 중요한 의미를 부여하는 초기 경력자들이(Wong et al., 2008; De Hauw & De Vos, 2010) 현재의 일자리에 대해 과잉자격을 인식한다면 경력 측면에서 발전 및 개선에 대한 기대가 감소할 수 있다고 유추할 수 있다(Feldman, 1996). Harari 등(2017) 또한 신입사원처럼 일자리 경험이 다소 적은 경우 자신의 기술과 교육 수준을 충분히 활용 가능하다는 높은 기대를 바탕으로 첫 직장에 입직하는 경향이 있음을 강조하였다. 하지만, 조직차원에서는 입직 초기 구성원들에게 충분히 역량 발휘를 할 수 있는 작업 수행 기회를 제공하지 않을 수 있다(Harari et al., 2017). 이와 같은 상황에서 교육 수준이 높은 구성원들은 업무에서 더 많은 도전, 책임, 보상 및 인정을 받을 자격이 있다고 느낄 가능성이 높으며(Vaisey, 2006; Vecchio & Boatwright, 2002), 더 높은 상향 이동을 기대할 가능성이 높다(Dekker et al., 2002; Hung, 2008). 이처럼 과잉자격에 대한 인식과 경력 발전 전망 사이에는 상당한 부정적 연관성이 있으며(Robst, 1995), 교육 수준이 높은 조직구성원들은 빠른 경력개발을 기대하기에 쉽게 경력정체를 인식할 수 있다는 것이다(Galhena & Liyanage, 2013).

지각된 과잉자격과 경력정체의 관계는 상대적 박탈감 이론과도 깊은 연관성을 갖는데, 과잉자격을 인식하는 것은 상대적 박탈감의 전조로서 기능할 수 있다(Johnson

& Johnson, 2000). 조직구성원들은 자신에게 자격이 있음에도 능력을 발휘하거나 개발할 수 있는 기회가 없다고 느낀다면 박탈감에 대한 인식은 더욱 커질 수 있다는 것이다(Erdogan et al., 2018). 이와 유사하게 Maynard와 Parfyonova(2013)도 지각된 과잉자격을 인식하는 조직구성원들이 긍정적 직무 태도를 갖기 위해 능력과 성장가치를 중요하게 인식할 수 있는 일을 제공하는 것의 필요성을 강조하였다. 또한, Purohit(2018)도 조직구성원들이 과잉자격을 인식하는 상황에서 경력정체를 인식하게 될 가능성이 높아지며 이때 조직의 전략이 중요하게 작용할 수 있음을 밝혔다. 종합하면, 조직구성원들은 현재 일자리에서 부적합한 상태에 놓여있다는 지각된 과잉자격을 인식한다면 경력과 관련된 더 이상의 변화와 발전을 기대하기 어렵다는 인식이 증가할 수 있다. 특히, 경력에 중요한 의미를 부여하며 경력에서 자신의 정체성을 찾는 초기경력자들은 과잉자격을 인식할 때 박탈감을 느끼게 되며 이는 경력정체를 인식하게 되는 요소로 작용할것이라 이해해볼 수 있다.

3) 지각된 과잉자격과 조직몰입의 관계

지각된 과잉자격과 조직몰입의 관계는 불완전고용 및 개인-환경 적합성 이론과 함께 설명될 수 있다. 먼저, 불완전고용은 조직구성원들이 조직에서 받는 보상에서 불일치를 인식할 때 심리적인 거리를 두고 조직에 대한 기여도를 낮춤으로써 불평등을 줄이게 된다는 점을 밝혔다(Feldman et al., 2002). 또한, 개인-환경 적합성 이론에서 구성원들은 현재 직무와의 적합성이 높을수록 조직에 자신을 동일시하고 조직의 사명과 전략을 따른다고 보았다(Greguras & Diefendorff, 2009). 반대로, 불완전고용을 인식하거나 직무에 대해 자신이 부적합하다고 느낀다면 조직에 대해 헌신하려는 태도가 감소할 수 있다(Borgen et al., 1988; Feldman et al., 2002; Feldman & Turnley, 1995).

과잉자격을 인식하는 개인은 부정적인 정서적, 행동적 반응을 보이는 것으로 나타났으며 그 중 하나로 조직몰입의 감소가 발생하는 것으로 나타났다. 조직구성원들은 일자리에서 자신의 역량과 교육 수준이 적절하게 활용되지 않는다는 인식, 자신의 자격수준과 현재 일자리가 부합하지 않는다고 인식하게 된다면 정서적 조직몰입이 낮

아진다는 결과를 확인하였다(Erogan & Bauer, 2009; Maynard et al., 2006). 이 밖에도 Maynard와 Parfyonova(2013)는 과잉자격을 인식할 때 정서적 몰입이 감소하며 특히 개인이 스스로의 기술 활용을 중요하게 생각할수록 더욱 정서적 몰입이 낮다는 점을 밝혔다. 또한, Harari 등(2017)은 조직분위기와 조직문화 등의 특성에 따라 지각된 과잉자격과 정서적 조직몰입의 부적 관계에 그 강도의 차이가 있음을 밝히며 조직 특성에 따라 다른 양상으로 나타남을 밝혔다.

국내 연구에서도 지각된 과잉자격에 대한 관심이 증가하며 과잉자격과 조직몰입 간 부적 관계를 확인하였다. 조직구성원들은 부여받은 직무로부터 과잉자격을 인식한다면 조직의 일원으로서 자긍심과 소속감, 일체감을 느끼는 조직몰입이 감소할 수 있다(고종식, 정호일, 2020. 김우석(2018)은 중소기업 초기경력자들 또한 직무에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 인식한다면 조직몰입이 감소할 수 있음을 밝혔다. 반대로 조직에 애착을 갖게되면 조직 목표와 자신의 목표를 일치시켜 긍정적 태도를 높여줄 수 있음을 강조하였다. 기존의 연구들을 종합해본다면, 중소기업 초기경력자들은 과잉자격을 인식할 때 자신이 현재 일자리에 부합하지 않는다는 평가를 하게 되며 이에 따라 조직에 대해 헌신하고 몰입하는 태도가 감소하게 될것이라 볼 수 있다.

4) 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계

동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계는 이직전염의 이론을 바탕으로 논의될 수 있다. Felps 등(2009)은 이직전염의 개념을 제시하며 동료의 직무 관련 태도 및 이직 관련 태도가 다른 조직구성원들의 이직에 중요한 요인으로 작용한다는 점을 밝혔다. 동료가 현재 조직과 직무에 불만족한다는 신호는 조직구성원들에게 사회적인 정보로서 기능하며 현재 직무에 대해 재고하게 되는 계기로 작용할 수 있다. 특히, 동료의 이직준비행동은 동료의 이직 가능성에 대한 중요한 신호이며 이는 조직구성원들이 이직을 고려하는데에 중요하게 기능하는 것으로 나타났다(Felps et al., 2009). 다만, Felps 등(2009)은 조직구성원들이 인식한 동료 이직준비행동의 수준을 측정하지는 않았음을 언급하며 인지된 관점에서의 동료 이직준비행동에 대한 측정이 필요함을 언급하였다. 이후, Porter와 Rigby(2021)는 동료가 보이는 EoM 신

호가 조직구성원의 DoM에 정적 영향을 주고 조직구성원의 EoM에도 영향을 줄 것이라 밝혔다. 동료가 이직을 위한 다양한 행동들을 수행한다면 다른 조직구성원들은 동료에게 이직이 임박한 상황이라 해석할 수 있으며 관련 정보는 조직내에 공유된다(Klotz & Zimmerman, 2015). 이와 같은 신호는 나와 동료를 비교하여 노동시장에서 스스로의 위치와 자기평가를 시도하는 기점으로 작용할 수 있으며 동료 이직준비행동은 사회적 비교의 시작이 될 수 있다. 또한, 만약 동료의 이직이 거듭된다면 집단이직(collective turnover)으로서 조직 구성원들에게 DoM과 EoM의 신호로 작용할 수 있다(Oh & Chhinzer, 2021). 즉, 동료의 이직전조행동은 조직구성원들에게 조직을 떠나는 것이 규범이라는 인식을 높이고 이직에 대한 합법성과 실행 가능성을 강화하는 신호라 볼 수 있다.

국내연구에서도 동료의 영향력에 대한 관심이 증가하며 동료효과를 확인하려는 시도가 있었다. 정효수 등(2011)은 공군조종사의 이직을 연구하며 주변 동료들이 구직행동을 수행한다고 인식하는 경우 이직의도가 증가함을 확인하였다. 이는 최근 주위 동료들의 구직행동에 대해 보거나 들었다면 다른 조직구성원들도 이직을 고려하게 될 수 있음을 밝힌 것이다. 또한, 전혜지 등(2021)도 인지된 수준의 동료 구직행동과 이직의도에 정적 관계가 있음을 밝혔다. 이 밖에도 오상석 등(2021)은 이직전염의 효과로서 신입사원 이직률이 조직차원의 이직률로 이어진다는 동료효과 및 집단이직 효과를 확인하였다. 이처럼, 동료 이직준비행동과 이직전조행동에 대한 경험적 연구들은 대부분 동료효과, 이직전염의 논의 아래에 타인의 영향력을 확인하였다. 즉, 이직전염 관련 이론적 모델과 기존의 경험적 연구결과를 고려해볼 때, 동료 이직준비행동은 개인의 이직전조행동에 정적 영향을 줄 수 있으며 이는 이직전염과 동료효과의 영향력이 중요하게 작용한것이라 볼 수 있었다.

5) 동료 이직준비행동과 조직몰입의 관계

동료 이직준비행동과 조직몰입의 관계 또한 이직전염 및 동료효과 관련 연구들을 바탕으로 논의될 수 있다. 사회적 정보 처리 이론 및 사회 비교 이론에서 개인의 직무와 조직에 대한 평가는 동료의 해석과 행동에 의해 결정될 수 있음을 강조하였다

(Porter & Rigby, 2021). 개인이 현재의 직무와 조직에 대해 내리는 평가는 일정부분 사회적으로 구성되며(Salancik & Pfeffer, 1978) 그만큼 동료의 영향력이 중요하게 작용한다고 볼 수 있다.

동료들이 이직 전에 보이는 직무 환경에 대한 불만, 조직을 떠나고자 하는 신호인 동료 이직준비행동은 남아있는 구성원들에게 현재 조직에 대한 부정적 인식을 구성하는 단서로서 조직 내에서 사회적으로 공유될 수 있다. 조직구성원들은 동료가 이직 과정에 있다고 인식한다면 자신의 업무수준 및 개인적 특성 등을 동료의 것과 비교하며 현재의 일자리에 대해 여러 관점에서 평가를 수행하라 수 있다(Porter & Rigby, 2021). Pustovit(2019)은 동료들이 이직할 것 같은 신호를 인식한다면 개인이 인식하는 현재 조직에 대한 매력도가 감소한다는 점을 밝혔다. 동료와의 사회적 유사성, 동료와의 상향적 비교 여부와 상관없이 그 관계가 부적임을 밝혔으며 조직에 대한 부정적인 인식이 조직 내에 퍼져나갈 수 있음을 강조하였다. 또한, Sheehan (1991)은 동료들이 지금보다 더 나은 직장으로 이직할 때, 현 직장에 대해 불만족 인식을 바탕으로 이직할 때 남아있는 구성원들은 조직에 대한 재평가를 내리며 이때 중요한 기준은 동료의 이직 사유라는 점을 강조하였다. Brockner와 Kim(1993)도 이직한 동료들와 자신을 비교하는 과정에서 현재 조직에 남아있는 조직구성원들의 직업 만족도가 낮아지는 현상을 확인하였다. 특히, 자신보다 더 높은 역량을 지녔다고 판단되는 동료와 자신을 상향비교 평가할 때 더욱 만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 동료효과는 조직내에서 이직을 촉진하는 부정적인 기능으로 작용하며 특히 이직전염은 조직의 매력에 대한 부정적 인식을 통해 퍼져나가는 것이라 볼 수 있다. 동료가 다른 일자리로 이동하려하는 행동에 대해 포착하는 것은 현 조직에 대한 재평가와 사회적 비교를 수행하도록 유도하며 조직에 대해 동일시하는 태도를 감소시키도록 기능하기에 부적관계가 있을 것이라 이해해볼 수 있다.

6) 경력정체와 이직전조행동의 관계

경력정체 상황에 있는 개인은 낮은 수준의 직무만족을 경험하며(Chao, 1990; Tremblay et al., 1995), 직업 불만족은 개인이 높은 수준의 이직의도를 형성하도록 작용할 수 있다(Burke & Mikkelsen, 2006; Wen & Liu, 2015). 경력정체를 인식하는 경우, 개인은 조직에서의 경력 발전이 위태롭다고 느낄 수 있고 다른 곳에서 경력을 쌓기를 원하기 때문에 이직 가능성이 높아질 수 있다(Ongori & Agolla, 2009; Lee, 2003). Milliman(1992) 또한 경력정체를 인식할 때 발생하는 개인적 태도 중 하나로 이직이 있으며, Tremblay 등(1995)도 경력정체가 이직의도에 정적 영향이 있음을 밝혔다. 이는 직무가 적절하게 설계되었을 때 조직구성원들이 동기부여 될 수 있으며 시간이 지남에 따라 직무 관련 책임과 의사결정의 권한이 부여되는 것은 구성원들에게 중요하기 때문이다(Heilmann et al., 2008). 실제로 McEvoy와 Cascio (1985)는 구성원들이 이와 같은 기회를 소중히 여기며 Allen 등(1998)도 경력정체를 인식하지 않는 집단보다 직무상 정체를 인식하는 집단이 더 높은 이직의도를 보고한다는 점을 밝혔다. 추가로, Heilmann 등(2008)은 주관적 경력정체는 조직을 떠나려는 의도와 긍정적인 관련이 있으나 객관적 경력정체는 이직의도와 관련없음을 밝혔다는 점에서 조직구성원들이 스스로 경력정체를 인식할 때에 이직을 고려하게 된다는 점을 거듭 확인할 수 있었다.

경력정체 관련 국내 연구들은 대부분 서비스직 관련 분야 종사자에 집중되어 있었으며(이미정, 심지현, 2016), 성지현 등, 2012; 장보윤 등, 2019), 경력정체와 이직의도 간 정적 관계가 확인되었다. 이와 같은 관계는 초기경력자들의 특성을 고려해 볼 때 더욱 강한 정적관계가 나타날 것이라 추측할 수 있다. 초기경력자들은 기업내에서의 성장 기회, 조직의 성장성을 중요하게 인식하며(원호은, 이태헌, 2022), 커리어개발과 직업적 의미가 있는 일에 집중하는 경향이 있다(강신형, 2021). 이와 같은 특성에 주목해본다면 중소기업 초기경력자들은 경력과 관련된 가치 및 정체성에 큰 의미를 부여하는 경향이 있기에 조직내에서 경력정체를 경험한다면 이를 해소하기 위해 이직을 고려할 가능성이 높아진다고 볼 수 있다.

7) 경력정체와 조직몰입의 관계

경력정체와 조직몰입은 경력이 갖는 특성, 경력의 중요성을 중심으로 논의될 수 있다. 먼저, 조직내에서 경력과 관련된 전망은 승진 기회, 미래 직업 만족의 가능성 등에 대한 평가를 포함하며 이는 조직몰입의 형성과 깊은 연관성을 갖는다(Jan, 1989). 만약, 조직내에서 경력 전망, 미래에 대해 기대할 수 없다는 판단이 든다면 구성원들은 조직에 심리적으로 묶이는 것을 꺼릴 수 있다. 또한, 자원보존이론을 바탕으로 볼 때, 경력정체란 조직내에서 경력정체성의 불만족과 상실과 같은 경력 관련 자원의 고갈을 경험하는 것이며 그 결과로 조직에 대한 불만이 쌓일 수 있다고 보았다(Lin & Chen, 2020).

선행연구에서도 경력정체와 조직몰입은 부적인 관계가 있음을 일관되게 확인하고 있다. Milliman(1992)은 주관적 경력정체를 인식하는 조직구성원들은 조직몰입이 낮다는 점을 확인하였으며 Lemire 등(1999)도 주관적 경력정체를 인식한다면 조직에 대한 헌신과 성과에 대한 인식이 약화되어 더 나아가서는 조직이탈 의도가 높아진다는 결과를 확인하였다. 이 밖에도 경력정체를 느끼는 조직구성원들은 조직몰입도가 낮은 경향이 있다는 연구결과는 거듭하여 확인되었다(Chao, 1990; Tremblay et al., 1995; McCleese & Eby, 2006). 이는 조직구성원들이 경력정체를 인식한다면 자신이 조직내에서 지원 혹은 지지받는다는 인식이 감소할 수 있으며 조직에 대한 자신의 의무가 상실될 것이라 판단하는 것이다(Yang et al., 2019). 이와 유사하게 Eisenberger 등(2001)도 조직의 지원 부족이 거듭될수록 조직에 대한 스스로의 의무감이 감소하여 궁극적으로는 조직구성원들의 낮은 조직몰입으로 이어질 수 있음을 밝혔다. 덧붙여, 경력정체는 경력의 여러 단계를 거쳐 경험하는 현상일 수 있으나 이는 점차 더 보편화되는 현상이라 볼 수 있으며(Burke & Mikkelsen, 2006; Bardwick, 1986), 경력정체가 개인의 경력 초기에 발생한다면 더욱 부정적인 영향을 미친다는 결과도 있었다(Chao, 1990).

국내 연구에서도 조직구성원들이 인식하는 경력정체가 높아지면 조직몰입이 감소한다는 결과를 확인하였으며(정석, 홍아정, 2017), 경력정체를 구조적 정체와 직무상 정체로 구분하여 결과를 확인했을 때에도 동일하게 조직몰입이 감소하는 것으로 나

타났다(윤종민, 2019). 또한, 경력정체를 지각하게 된다면 경력성장에 대한 정체인식과 상대적 박탈감을 느껴 조직몰입이 저하될 수 있으며 더 나아가 조직경쟁력을 약화 시킬 수 있는 것으로 나타났다(현영섭, 2010). 즉, 초기경력자들은 경력의 첫 단계에 있으나 조직내에서 경력정체를 경험할 수 있으며 경력정체를 인식할 때 조직에 대해 헌신하려는 태도가 감소할 수 있다. 이는 경력정체와 조직몰입이 부적 관계에 있을것이라 해석해볼 수 있다.

8) 조직몰입과 이직전조행동의 관계

조직몰입은 개인이 조직을 자신과 동일시하며, 조직 내에서 자신의 역할에 몰두하는 정도라는 점에서 몰입 수준이 높다면 현재 조직을 떠나지 않을 것이라 기대할 수 있다(Angel & Perry, 1981). Porter 등(1976)은 조직에 대해 긍정적인 태도가 결여된 조직구성원들은 조직을 떠날 가능성이 더 높으며 조직에 대한 불만족의 감정이 궁극적인 이직의 전조로서 나타날 수 있다고 밝혔다. 여기에서 태도는 조직에 남고자 하는 열망, 높은 노력을 투입하려는 의지, 조직의 가치에 대한 믿음 등의 헌신을 의미하였으며 조직몰입의 감소가 이직으로 이어진다고 보았다. Mowday 등(1979)은 조직구성원과 조직 간의 연결(linkages)에 대한 분석에 초점을 두며 정서적 조직몰입의 결과로서 연결성이 높아지고 조직구성원들이 현 일자리를 유지한다는 점을 강조하였다(Mowday et al., 1982). 또한, Meyer 등(2002)은 다차원적인 조직몰입에 대한 개념을 적용하여 정서적 조직몰입과 규범적 조직몰입, 지속적 조직몰입이 모두 이직의도 및 이직과 부적 관계에 있음을 밝혔다. 이 밖에도 조직몰입은 이직의도와 부적 관계에 있으며 현재 일자리를 지속하려는 상태에 있는 조직구성원들은 조직몰입이 높다는 결과가 다양한 연구를 통해 확인되었다(Chughtai & Zafar, 2006; Jaros et al., 1993; Meyer et al., 1993; Cohen & Freund, 2005).

종합하면, 조직 몰입은 조직에서의 헌신을 지속하려는 태도이며 조직에 잔류하려는 구성원들의 성향임을 잘 보여주는 특성이다(Bateman & Organ, 1983). 특히, 조직몰입은 조직에 남아있을 구성원과 떠날 구성원들을 잘 구별하게 하는 강력한 요인이라는 점에서 그 중요성이 더욱 강조되었다(Porter et al., 1974). 초기경력자들 또한 조

직몰입을 깊게 인식한다면 이직에 대한 의도와 가능성이 낮아질 것이라 볼 수 있으며 선행연구를 통해 조직몰입과 이직전조행동의 부적 관계를 확인할 수 있었다.

나. 이직전조행동과 변인 간 매개 효과

1) 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과

지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과는 사회적 비교 이론 및 상대적 박탈감 이론의 배경에서 설명될 수 있다. 개인은 다른 사람들과 자신을 끊임없이 비교하고 평가하며 목표를 세우거나 동기부여하는 성향을 지니고 있으나 과잉자격에 대한 인식은 불만족의 시작으로 기능할 수 있다(Crosby & Faye, 1976; Johnson & Johnson, 2000). 또한, 경력을 중요하게 인식하는 개인은 자신의 능력을 발휘하고 역량개발의 기회가 있는 일을 강하게 원하며 이 과정에서 과잉자격과 상대적 박탈간의 관계는 더욱 강해질 수 있다(Erdogan et al., 2018). 현재 직무에서 더 이상 성장기회가 없다거나 도전할만한 가치가 있는 업무를 기대할 수 없다면 조직구성원들은 일자리 이동을 고려할 수 있다는 것이다(Tremblay et al., 1995; Milliman, 1992).

기존의 연구에서도 지각된 과잉자격과 경력정체, 그리고 이직전조행동의 관계를 유사하게 밝히고 있었다. Maynard와 Parfyonova(2013)는 이직 관련 이론적 모델에서 중요한 중재자로 직업 및 경력 관련 가치를 강조하였다. 이는 초기경력자들이 자신의 재능을 활용하고 도전과 전문성 개발을 제공하는 업무를 선호하는 경향이 있으며 역량 및 성장 업무에 대한 가치를 중요하게 지각하고 있음을 언급하였다. 실제로 Maynard와 Parfyonova(2013)의 연구에서 지각된 과잉자격을 인식하는 응답자들은 직무 가치와 성장에 대해 중요성을 높게 인식할수록 조직을 떠나기위해 더 많은 이직준비행동을 하였다. 또한, 직업만족여부와는 별개로 자신의 능력과 성장에 대한 가치를 중요하게 인식할수록 이직과 관련된 행동을 더 많이 하며, 특히 스스로 과잉자격을 높게 인식할수록 이직 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 유사하게, Yang(2016)은 다양한 산업 분야 재직자들을 대상으로 경력정체와 직무성과에 대한

연구를 수행하였다. 그 결과, 현재 일자리가 자신에게 어려운 과업을 요구하거나 노력을 기대하지 않는다고 인식하는 상황에서 도전과제에 대한 기대가 충족되지 않는다면(unmet expectation challenge) 이직의도가 높아진다는 결과를 밝혔다. 도전과제 및 기회에 대한 기대가 충족되지 않는 것은 현재의 작업이 반복적이고, 일상적이라 볼 수 있으며 직무 수행에 필요한 추가적인 기술과 재능이 요구되지 않는 상황, 어렵지 않은 업무수행을 반복하는 상황이라 해석될 수 있다. 이 결과는 청년층 및 중장년 층 간에 차이가 없는 것으로 나타나 연령 효과와 상관없이 모든 조직구성원들이 유사한 특성을 보이는 것으로 나타났다(Yang et al., 2018).

결과적으로, 조직구성원들은 조직내에서 과잉자격의 상태에 놓였다고 인식한다면 현재 일자리에서 수평적, 수직적인 차원의 이동과 성장 또한 어려운 상태라 인식할 수 있으며 그 결과로 이직을 고려하게 될 것이라 추측할 수 있다. 이는 동기 이론 및 사회교환이론에 적용해볼 때에도, 조직내에서 보상과 인정, 욕구 충족 등의 기대가 만족되지 않을 때, 그리고 조직과의 교환과 거래가 성립하지 않는 경우 그 결과로 조직구성원들의 이직 가능성이 증가함을 알 수 있다. 즉, 초기경력자들의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체는 정적인 매개효과를 가질것이라 예상할 수 있다.

2) 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과

지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 기존의 연구들을 바탕으로 설명할 수 있다. 불완전고용 및 과잉자격에 대한 관심사가 높아지며 지각된 과잉자격을 높이 인식하는 구성원들은 직무 요구사항과 역량간의 불일치를 인식하며 자기실현이 충족되지 않을 때 대안을 모색한다는 점을 밝혔다(Ye et al., 2017). 다만, 이 과정에서 개인이 높은 직업 소명을 갖고 있거나(Lobene & Meade, 2013), 조직 내에서 더 많은 권한부여를 받는 일(Erodogan & Bauer, 2009), 조직몰입하는 태도를 갖는 일(Yan, 2012) 등 스스로 동기부여 될 만한 요인이 있다면 이직 관련 행동이 감소될 수 있음을 강조하였다. 또한, Biaobin 등(2021)은 과잉자격을 인식하는 구성원들은 자신의 지식과 기술을 발휘할 수 있는 잠재적 기회가 부

족하다고 느낀다면 이를 자원 낭비로 간주하여 조직에서 부정적인 감정이나 행동을 보일 수 있음을 강조하였다(Luksyte et al., 2011). 반면, 조직 정체성이 높은 조직 구성원들은 조직의 비전과 가치를 내면화하고 자신과 조직을 매우 일관성 있게 유지하며 조직의 이익에 따라 행동할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 과잉자격을 인식하는 구성원들은 이직 의도가 높은 것으로 나타났지만 그 중 조직 정체성을 높게 인식하는 구성원들은 이직 의도가 낮은 것으로 확인되었다(Biaobin et al., 2021). 과잉자격을 인식하는 것은 개인 자원의 낭비와 좌절이라 느껴질 수 있으나 유사한 상황에서 조직정체성을 높게 인식한다면 자원 손실이 적다고 인식할 수 있기에 구성원들이 조직에 대해 갖는 긍정적 태도가 중요함을 의미하였다. Vinayak 등(2021)도 과잉자격 인식을 가진 구성원들은 조직내에서 인정받고 보살핌을 받는다는 인식이 감소하고 조직에 더 많은 기여를 하려는 동기가 감소하여 이직으로 이어질 수 있음을 밝혔다. 다만, 이 때 조직내에서 자신의 심리적 자원이 보호받거나 상사의 지원과 같은 조직차원의 개입이 있다면 이직의도가 감소할 수 있음을 강조하였다.

종합하면, 조직구성원들이 현재의 조직에서 미스매치를 인식할 때, 자신의 자원이 충분히 활용되지 못한다고 느껴질 때 이직의 가능성이 높아질 수 있으나 그 과정에서 구성원들이 조직에 대해 갖는 긍정적 태도가 중요하게 기능함을 확인하였다. 조직에 대한 개인의 몰입, 조직을 자신과 동일시하는 태도를 동시에 가지고 있다면 이직에 대한 가능성을 낮추고 조직에 남아있으려는 태도를 취할 수 있다는 것이다(Meyer et al., 1993; Cohen & Freund, 2005). 이에 따라 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입이 정적인 매개효과를 가질 것임을 알 수 있다.

3) 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과

동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 동료효과 관련 연구 및 이직전염 관련 연구들을 바탕으로 논의할 수 있다. 먼저, Pustovit(2019)은 동료의 네트워크 영향력이 조직구성원들의 이직전조행동에 미치는 영향에서 조직몰입의 효과를 확인하였다. 조직몰입의 매개효과는 유의한 것으로 나타났으며 조직의 긍정적인 속성은 직원의 인식을 형성하고 이직률의 확산을 억제하는 데 기여

하는 중요한 영역이라 볼 수 있었다. 이와 유사하게, 동료 및 조직과 관련된 사회관계적 특성이 이직에 미치는 영향을 강조한 연구들이 있었다. Maertz 등(2003)은 조직구성원들이 조직에 대한 애착, 리더에 대한 애착, 동료들에 대한 애착이 있는 경우 이직률이 낮아진다는 점을 밝히며 조직 및 동료와 관련된 애착이 중요한 특성임을 강조하였다. 또한, 조직구성원들이 기대하는 직업 관련 가치가 조직차원에서 달성된다면 심리적 애착이 발생하여 조직에 머무르려는 경향성이 더욱 강해질 수 있다고 보았다. 다만, 리더나 동료가 조직을 떠나거나 조직을 떠날 의사를 밝히면 리더와 동료에 대한 애착이 충분한 상황임에도 불구하고 이직 가능성이 높아지는 것으로 나타나 조직 내 사회적 관계의 영향력이 상당히 중요하게 작용함을 알 수 있었다. 이 밖에도 Apker 등(2009)은 동료와의 팀 커뮤니케이션이 이직의도에 부적인 영향을 미치는 관계에서 조직 동일시가 매개하는 관계에 있음을 밝혔다. 조직 동일시는 조직과 자신의 가치, 방향성을 같다고 인식하는 생각이자 태도를 의미하며 자신과 조직이 추구하는 정체성이 같다고 인식할수록 이직에 대한 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다.

동료효과 및 이직전염 관련 연구들은 조직내의 많은 사회적 관계들이 직무, 조직적 특성만큼이나 중요한 영향력을 가지고 있음을 확인하였으며 동료와 관련된 특성은 일자리 이동을 결정하는데에도 중요한 변인 중 하나로 강조되었다. 다만, 그 과정에서 조직구성원들이 조직을 향한 일치감, 마음가짐 등 조직에 대한 태도는 이직에 중요한 요인으로 작용하였으며 조직몰입은 조직구성원들이 잔류하도록 기여하는 요인이라 볼 수 있다. 즉, 이직전염의 현상이 발생하는 상황에서 조직 관련 자원이 중요하게 기능할 수 있음을 확인하였으며, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입이 정적인 매개효과를 가질것이라 예상할 수 있다.

4) 이직전조행동과 변인 간 이중 매개효과

지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과는 두가지 차원으로 나누어 설명할 수 있다. 먼저, 지각된 과잉자격이 경력정체를 매개하여 조직몰입에 미치는 효과를 확인해본다면 다음과 같다. 조직구성원들은 지각된 과잉자격을 인식할수록 더 이상 새로운 경력 개발 기회와 성장 가능성을 기대하

지 못하고 결과적으로 조직에 대해 일체감과 소속감을 느끼지 못할 수 있다. Maynard와 Parfyonova(2013)는 지각된 과잉자격이 조직몰입을 감소시키는 방향으로 작용하지만 그 과정에서 만약 직무와 관련된 재능을 활용할 수 있고, 성장가능한 경험이 주어진다면 조직몰입이 유지될 수 있음을 밝혔다. 다만, 이는 구성원들이 지각하는 과잉자격의 정도에 따라 다르게 나타났다. 현재 자신의 업무에 대해 과잉자격을 적게 인식한다면 능력과 성장가치에 대한 효과가 유의하지 않았으나 과잉자격 수준이 과도하다고 인식하는 경우 조직내에서 발전 가능성을 인식할 때 조직몰입을 지속하였다. Kwon과 Woo(2021)도 지각된 과잉자격과 조직몰입의 관계에서 잡크래프팅의 효과를 확인하였다. 과잉자격을 인지하는 조직구성원들은 스스로의 직무를 재설계하는 잡크래프팅을 시도할 수 있으며 이와 같은 긍정적인 차원의 문제 해소를 통해 조직몰입에 정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 과잉자격을 인식하는 상황이더라도 조직 내에서 각자의 능력을 극대화할 수 있는 도전적인 작업이나 자율성 제공을 통해 조직몰입을 높일 수 있음을 알 수 있다.

다음으로, 경력정체가 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 미치는 효과를 살펴본다면 다음과 같다. 조직구성원들은 현재의 업무가 자신의 경력개발과 새로운 경력 성취에 더 이상의 기대감을 주지 못하는 상황에 놓이면 조직에 대한 애착과 소속감이 감소하여 일자리 이동을 고려할 수 있다. 배을규 등(2014)은 경력정체 현상이 조직에 대한 애착과 동일시를 저하시키며 조직구성원으로서 남아있으려는 욕구와 의지를 상실하는 이직의도로 발현됨을 밝혔다. 조직구성원들이 느끼는 경력정체 인식은 곧바로 이직의도로 이어지는 것이 아니라 조직에 대한 몰입이 먼저 저하되고 그 이후 이직의도가 형성될 수 있음을 알 수 있었다. Hurst 등(2017)은 조직구성원들이 자신의 직무 수행에 어려움을 느끼지 않는 상황에서 개인 및 조직 차원의 시민 행동이 감소한다는 점을 밝혔다. 자신의 직무에 더 이상 큰 변화가 없고 정체되었다고 인식하는 구성원들은 개인과 조직에 대해 부정적으로 행동할 수 있으며 더 나아가 자발적 업무수행을 줄이는 것으로 나타났다. 또한, Lin 등(2018)도 조직구성원들이 경력정체를 인식하는 상황에서 심리적 계약위반에 대한 인지가 높아지면 내부 고용 가능성 인식이 낮아질것이라 밝혔다. 구성원들은 현재 일자리에서 승진기회가 부족하거나 직무 내용이 도전적이지 않다고 느낄 때 조직 내에서 내부 고용 능력을 축적할 동기가 없다고

느낄 수 있다. 내부 고용 가능성은 현재 조직인 내부 노동 시장에서 고용상태를 유지하려는 직원의 능력과 의지이며, 구성원들이 현재의 조직에서 미래의 경력 발전을 기대할 수 없다면 부정적인 업무 결과를 조장하는 태도를 취하거나 조직 이탈을 선택할 수 있다는 것이다.

종합하면, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과를 확인하기 위해 두 개의 경로로 나누어 선행연구를 확인하였으며 유사 변인과의 관계를 통해 매개효과를 유추할 수 있었다. 그 결과, 지각된 과잉자격을 인식할 때 경력 발전가능성에 대한 인식도 감소하여 조직몰입이 저하될 수 있으며 조직내에서 경력과 관련된 개선의 여지가 없는 상황에서 조직몰입은 감소하고 더 나아가 이직 가능성이 높아진다는 결과를 알 수 있었다. 이중 매개효과에 대한 선행연구를 통해 조직구성원들이 조직내에서 경험하는 개인적 및 사회적 차원의 인식, 그리고 조직에 대한 심리적 자원에 따라 이직을 고려할 수 있다는 흐름으로 이해해볼 수 있었다. 이는 이직을 이해함에 있어 이전과 같은 정서적 모델과 더불어 인지처리 매커니즘을 함께 고려해야할 필요성을 강조하는 것이다(Mobley, 1977; Lee & Mitchell, 1994; Harari et al., 2017). 즉, 기존의 연구를 바탕으로, 지각된 과잉자격과 조직몰입의 관계에서 경력정체는 부적인 매개효과가 있으며 경력정체와 이직전조행동의 관계에서 조직몰입 또한 부적인 매개효과가 있을것이라 유추할 수 있다. 이에 따라 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과가 있을것임을 예상해볼 수 있다.

다. 조직경력관리지원의 조건부효과

지각된 과잉자격, 경력정체, 동료 이직준비행동 및 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조건부효과를 각각의 경로로 구분하여 살펴본다면 다음과 같다.

먼저, 조직경력관리지원은 조직구성원들의 지각된 과잉자격이 이직을 고려하는 행동 변화로 나타날 때 이를 지연시킬 수 있는 조직차원의 자원이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원은 구성원들에게 경력유효성의 향상 기회를 제공할 뿐 아니라 조직의

유효성 향상을 동시에 지원한다(Orpen, 1994). 동기 이론 및 사회교환이론에 적용해 볼 때, 조직구성원들은 조직경력관리지원에 대한 인식을 바탕으로 자신이 조직으로부터 받은 것에 대해 보상하도록 동기부여되며 이를 바탕으로 자신과 조직이 신뢰관계에 놓여있다고 느낄 수 있다(Ertürk & Vurgun, 2015; Jayasingam & Yong, 2013). 조직구성원들은 높은 수준의 조직경력관리지원을 인식 할 때 이직을 고려할 가능성이 감소하며 이는 현재 조직에서 제공하는 여러 자원과 혜택 유지를 더욱 중요하게 인식하기 때문이라 볼 수 있다(Holtschlag et al., 2020). 또한, 조직으로부터 다양한 자원과 지원을 받는 조직구성원들은 조직에 잔류함으로써 보답할 가능성이 높다고 볼 수 있다(Eisenberger et al., 1990). 이에 따라 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 정적 영향을 미치는 경로에서 이직전조행동이 중요한 역할로 기능할것이라 예상해볼 수 있다. 조직구성원들은 일자리에서 타인과의 비교를 통해 불일치 및 박탈감을 인식할 때 일자리 이동을 고려할 수 있으나 조직경력관리지원은 조직차원의 긍정적 자원으로서 이를 낮추도록 기능할 수 있다는 것이다. 기존의 연구에서도 Erdogan와 Bauer(2009)은 과잉자격의 인식과 이직의도에 정적 관계가 있으나 조직구성원들이 권한위임의 역할이 자신에게 있다고 인지할 때 그 영향이 감소한다는 결과를 확인하였다. 조직구성원들은 자신이 조직 내에서 가치있게 대접받는다는 느낌, 존중받고 있다는 느낌을 역할위임을 통해 인식하고 지각된 과잉자격으로 인한 상대적 박탈감 인식이 완화되는것이다. 김미소와 유태용(2020)도 해당 관계를 사회교환이론(Blau, 1964)을 통해 설명하였는데 구성원들은 조직 지원으로 인해 사회교환관계를 성립하고 그 결과로 조직에 대해 긍정적인 태도와 행동을 수행하게 된다는 것이다. 해당 연구결과에서는 구성원들이 지각된 과잉자격을 인식하고 있을 때 이직의도가 정적으로 증가하며 그 과정에서 조직지원인식이 이를 낮추는 방향으로 조절함을 밝혔다. 배수현(2021) 또한 중소기업 사무직 초기경력자를 대상으로 연구하며, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향관계에서 리더-멤버 교환관계의 조절효과를 확인하였다. 이는 초기경력자들이 높은 학력으로 중소기업에 입사했지만 자신의 능력보다 못한 직무에 회의감을 느낄 수 있으나 이 때 상사의 인정과 도움, 신뢰와 피드백 등이 이직 경향성을 줄일 수 있음을 밝혔다. 즉, 선행연구에서는 지각된 과잉자격에 대한 인식이 높아지더라도 교육훈련 기회제공, 그리고 상사와의 상호작용을

통해 조직내에서 현실적인 대안을 마련하거나 개선 가능성을 기대할 수 있기에 조직경력관리지원이 건설적인 자원임을 확인하였다.

다음으로, 조직경력관리지원은 조직구성원들이 동료 이직준비행동을 인식할 때 발생하는 이직전염 현상을 약화시킬 수 있는 지원이라 볼 수 있다. 조직구성원들은 조직경력관리지원을 통해 조직으로부터 충분한 보상과 지지를 받으며 이는 자신이 조직내에서 중요한 인적자원으로서 대우받는다는 인식을 줄 수 있다(Eisenberger et al., 1990; Gouldner, 1960). 조직구성원들은 자신이 제공받은 혜택과 기회 등을 바탕으로 조직에 보답해야한다는 의무감을 느끼기도 하며 이는 조직과 구성원간의 신뢰관계를 전제로 한 교환이라 볼 수 있다(Blau, 1964; Eisenberger et al., 1990). 이에 따라 조직경력관리지원은 조직구성원들의 경력 만족을 높이며 조직을 떠나려는 의도를 감소시는 것으로 나타났으며(Greenhaus et al., 1990; Guan et al., 2015), 이는 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서도 유사할것이라 추측해볼 수 있다. Sender 등(2016)도 조직내에서 동료가 떠나는것과 같이 양질의 사회적 유대를 상실하는 것은 이직의도와 정적 관계에 있지만, 이 때에 중요한 것은 조직구성원들에게 제공하는 개발 기회와 보상임을 밝혔다. 조직구성원 간 의사소통의 기대치를 높이고, 특정 업무에 대한 주도적 역할 위임, 업무수행에 대한 피드백과 성장 기회 촉진 등 비금전적 차원의 동기부여를 통해 구성원들의 역량과 잠재력 개발에 기여할 수 있음을 강조하였다. 국내 연구에서 오상석 등(2021)도 이직전염 현상이 발생하는 상황에서 조직이 HR기능의 전략적 지향성을 취한다면 관계가 완화됨을 밝혔다. HR기능의 전략적 지향성은 기업 내의 HR부서가 인사제도의 지속적 개선을 위해 주도적 역할을 수행하고 있으며 기업의 변화와 혁신을 주도하고 있다는 인식이다. HR부서의 전략적 지향성이 높은 것은 조직의 방향과 미션에 대한 공유된 집단적 지각을 구성원들이 인식하고 있거나 기업에 특화된 태도를 가진것이며 구성원들이 조직 특성 역량(organization-specific competencies)을 창출할 수 있는 역량을 갖춘 것이다. 이를 위해 조직에서는 경력개발 지원, 경력관리지원 등을 통해 심리적 자원 형성을 독려해야하며 이는 동료들이 이직하는 상황에서 큰 이직전염 효과가 발생하지 않도록 기여할 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원은 조직구성원 개인의 역량개발과 성장을 위한 지원이지만 이는 동료의 이직 관련 신호로 인한 이직전염현상이

발생하는 상황에서도 중요하게 작용하는 조직의 자원이라 볼 수 있다.

또한, 조직경력관리지원은 조직구성원들의 경력정체가 이직을 고려하는 행동 변화로 나타날 때 이를 약화시킬 수 있는 조직의 지원이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원은 조직구성원들의 역량 향상과 발전을 위한 지원이기에 구성원의 객관적인 경력 성공 뿐 아니라 주관적인 경력 성공과도 깊은 관련성이 있다(Greenhaus et al., 1990; Seibert & Kraimer, 2001). 또한, 조직경력관리지원은 경력만족을 촉진하며 결과적으로 조직을 떠날 가능성을 감소시킬 뿐 아니라 동시에 경쟁 목표를 달성하는데에도 기여하는 것으로 나타났다(Hernaus et al., 2019). 특히 초기경력자들은 스스로가 경력의 주체라 중요하게 인식하는 특성이 있으며(Super, 1990; Hall, 1996) 업무를 통한 성장 기회, 조직 성장에 민감하게 반응하는 경향이 있다(Wong et al., 2008; De Hauw & De Vos, 2010). 초기경력자들과 같이 경력개발의 중요성을 강하게 인식하는 조직구성원들은 경력정체와 이직전조행동이 강한 정적 관계를 가질것이라 볼 수 있으며 그 과정에서 조직경력관리지원 또한 핵심적인 역할을 할것이라 기대할 수 있다. 조직구성원들은 높은 경력성장기회를 인식할 때 이직가능성이 낮아졌으며(Kraimer et al., 2011), 자기개발을 추구하는 조직구성원들은 조직에서 경력개발기회를 제공할 때 조직을 이탈하려는 의도가 낮아지는 것으로 나타났다(Jayasingam & Yong, 2013). 또한, 조직구성원 개인의 경력관리수준이 낮을 때 조직경력관리지원이 높은 수준으로 제공된다면 보상효과 및 상쇄하는 효과가 있는 것으로 나타나 조직차원의 지원이 개인 경력개발 지원을 대체할 수 있는 가능성을 확인하였다(De Vos et al., 2009). 이를 통해 조직경력관리지원이 단순히 조직의 영역에만 국한된 것이 아니라 개인의 경력 영역과도 밀접한 연관성을 갖는 지원으로 기능함을 알 수 있었다(Holtschlag et al., 2020). 따라서, 중소기업 초기경력자들이 경력정체를 인식하여 이직전조행동이 높아지는 경로에서 조직경력관리지원은 초기경력자들의 경력개발 기회와 성장 가능성을 지원할 수 있는 전략이라 볼 수 있다.

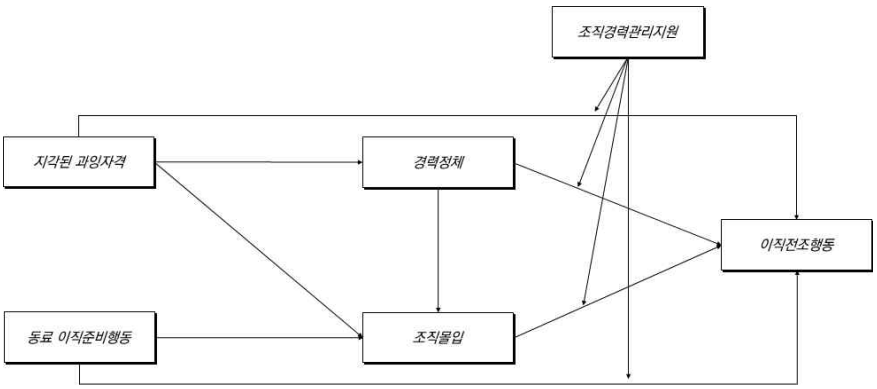
마지막으로, 조직경력관리지원은 조직구성원들의 조직몰입이 이직전조행동을 낮추는 흐름에서 이를 동시에 강화시킬 수 있는 조직차원의 자원이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원을 조직의 인적자원개발 및 관리의 차원으로 본다면, 이는 조직의 경쟁우위를 개발하고 유지하는 수단이라 볼 수 있다(Jackson & Schüler, 1995). 조직경력관리

지원은 조직구성원들이 새로운 역량 개발, 기존의 지식 및 기술을 개선할 수 있도록 지원하며 조직내에서 더 높은 수준의 책임을 맡을 수 있는 준비를 돕는 역할을 수행한다(Greenhaus et al., 2000). 이와 같은 조직차원의 경력관리는 조직이 구성원들의 몰입과 헌신을 중요하게 여긴다는 신호이며 구성원들의 경력성공을 지원하는데에 큰 관심이 있다는 의미라 볼 수 있다(Schnake, 2007). 조직구성원들은 조직몰입이 높아질 때 이직전조행동이 감소할 수 있으며 그 과정에서 조직경력관리지원은 조직차원의 자원일 뿐 아니라 구성원들에게 긍정적 신호라 볼 수 있다. 선행연구에서도 경력관리지원을 통해 조직구성원들은 심리적 계약이 충족되었다는 인식을 얻게되고 이를 바탕으로 조직몰입이 깊어질 수 있음을 강조하였다(Turnley & Feldman, 2000). 반대로, 조직구성원들은 조직으로부터 경력관리와 관련된 도움을 받지 못하였다고 인식한다면 심리적 계약관계가 파기되었다고 느끼고 다른 일자리를 찾는데에 개인적인 경력관리 행동을 집중 할 수 있다(Sturges et al., 2005). 이는 조직구성원들에게 조직경력관리지원이 조직내에서 의미있는 인적 및 사회적 자본의 획득 기회이며 장기적인 경력목표 달성의 기회라 인식되는것으로 볼 수 있다(Holtschlag et al., 2020). 즉, 중소기업 초기경력자들 또한 조직경력관리지원에 대해 조직차원에서 제공하는 경력개발의 기회이며 조직이 구성원들에게 개인적인 관심과 지원을 제공한다는 신호라 인식할 수 있다. 이에 따라 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 이직전조행동을 약화시키도록 기능하는 중요한 자원이라 기대할 수 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

이 연구의 목적은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 관계를 분석하는데 있다. 연구의 목적을 달성하기 위해 선행연구 고찰을 바탕으로 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입이 매개하는 모형을 설정하였으며 조직경력관리지원의 조절효과 및 조절된 매개효과를 밝히는 모형을 설정하였다([그림 Ⅲ-1] 참조).



[그림 Ⅲ-1] 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로모형

연구 모형에 따르면 첫째, 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동은 경력정체, 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 영향을 미치는 경로모형으로 설정될 수 있다. 둘째, 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체는 이직전조행동에 정적 영향을 미치며 조직몰입은 이직전조행동에 부적 영향을 미친다. 셋째, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 매개효과를 가질 것이며 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 가질 것이다. 넷째, 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 이직전조행동, 그리고 동료 이직준비행동과 이직전조

행동의 관계에서 조절효과를 가질 것이다. 마지막으로, 조직경력관리지원은 경력정체와 이직전조행동의 경로, 그리고 조직몰입과 이직전조행동의 경로에서 조절된 매개효과를 가질 것이다.

2. 연구 대상

가. 모집단

이 연구의 모집단은 중소기업에 근무하고 있는 사무직 초기경력자이다. 중소기업은 중소기업기본법의 제 2조 중소기업자의 범위에 해당하는 기업 또는 조합 등이 해당되며 구체적인 중소기업 현황은 중소기업중앙회(2021)를 기준으로 한다. 중소기업중앙회에서는 「중소기업기본법」상의 중소기업 기준을 따라 영리기업 또는 「사회적기업 육성법」에 따라 인증을 받은 사회적 기업, 협동조합(연합회), 사회적 협동조합(연합회), 이종(異種)협동조합연합회, 소비자생활협동조합법 이하 조합(연합회), 중소기업협동조합법 이하 협동조합(연합회)을 중소기업으로 구분하며 규모기준과 독립성 기준을 모두 충족할 때에 중소기업의 범위에 포함하고 있다. 규모의 경우 업종별 평균매출액을 기준으로 판단하며 매출액과 자산총액이 아래의 업종별기준과 상한기준을 모두 충족할 것을 명시하고 있다. 독립성의 경우 외형상 규모는 중소기업 기준을 만족하더라도 대기업의 자회사이거나 계열사들과 합한 규모가 중소기업 규모기준을 초과하는 기업은 대상에 포함하지 않는다.

중소기업중앙회에서는 기업 및 근로자 현황을 중소기업통계 DB로 공개하고 있으며 이를 활용하여 모집단을 추정할 수 있다. 중소기업통계 DB에 등록된 기업은 2020년 기준 총 7,295,393개 기업이 있으며 그 중 소상공인, 소기업, 중기업을 의미하는 중소기업은 7,286,023개 기업, 대기업은 9,370개였다(중소기업기본통계, 2022a). 중소기업은 규모에 따라 소상공인, 소기업, 중기업 등으로 구분되며 해당 기업의 기준은 각 산업 별로 정의된 종사자 수 규모에 따라 기업의 크기가 결정된다. 전국의 중소기업 분포 현황을 살펴본 결과 과반수 이상(51.7%)이 수도권 지역에 분포하고 있는 것으로 나타나 수도권(3,769,943개)과 비수도권(3,516,080개)의 중소기업 분포는 1:1

수준임을 알 수 있다. 종사자수를 기준으로 본다면, 중소기업 종사자는 81.2%(17,512,182명)이며 18.7%(4,039,314명)는 대기업 종사자였다(중소기업기본통계, 2022b). 기업별 중소기업 종사자 분포는 기업수 분포현황과 유사하게, 수도권 지역의 중소기업 종사자가 과반수 이상(54.0%)으로 나타나 수도권(9,469,368인)과 비수도권(8,071,814인)의 중소기업 종사자 분포도 1:1 수준임을 알 수 있다.

다음으로, 사무직 및 연령별 현황을 확인하였으나 해당 현황정보의 경우 비율에 대한 정보만이 공개되고 있으며 그 중에서도 제조업과 서비스업 산업에 대한 일부 정보만이 제공되고 있다(중소기업중앙회, 2021). 제조업에서 사무·관리직 종사자 비율은 22.7%, 서비스업에서 사무·관리직 종사자 비율은 27.2%로 나타나 산업 내에 사무직 종사자는 30% 이하이며 평균 24.95%라 볼 수 있었다. 연령은 초기경력자와 유사한 대상의 현황을 확인하고자 기업 내의 20대와 30대 비율을 보았다. 그 결과, 제조업에서는 20대가 7.9%, 30대는 20.1%였으며 서비스업에서는 20대가 14.3%, 30대는 24.5%로 나타나 제조업 분야보다는 초기경력자의 비율이 높은 수준이었다.

〈표 Ⅲ-1〉 중소기업 사무직 초기경력자 관련 현황 요약

구분		비율(%)	현황자료
중소기업 기업수	수도권	51.7	중소기업기본통계 기업규모별-지역별-기업수
	비수도권	48.3	
중소기업 종사자수	수도권	54.0	중소기업기본통계 기업규모별-지역별-종사자수
	비수도권	46.0	
사무직 종사자 비율	제조업	22.7	중소기업 실태조사 제조업, 서비스업-직종별 인력현황
	서비스업	27.2	
연령별 종사자 비율	20대(제조업)	7.9	중소기업 실태조사 제조업-연령별 인력현황
	20대(서비스업)	14.3	
	30대(제조업)	20.1	중소기업 실태조사 서비스업-연령별 인력현황
	30대(서비스업)	24.5	

종합하면, 중소기업 사무직 초기경력자는 국내 중소기업 현황정보가 제한적으로 제공되고 있기에 정확한 모집단을 추정하는데에 한계가 있다. 이에 따라 전체 중소기업 기업 및 종사자 수를 기준으로 사무직, 연령 등을 고려하여 그 비율을 추정한다면 다음과 같다. 먼저, 제조업 및 서비스업의 사무직 종사자비율의 평균은 24.95%였으며 초기경력자의 대다수가 20대, 30대라고 볼 때 제조업 및 서비스업의 20~30대 비율은 평균 16.7%였다. 또한, 2020년 기준 국내 임금근로자 중 정규직 근로자는 63.7%로 확인되었다(통계청, 2020). 해당 비율을 바탕으로 이 연구의 모집단은 '(2020년 전체 중소기업 종사자)×(사무직 종사자 비율)×(20, 30대 비율)×(정규직 비율)'의 수식을 통해 확인할 수 있다. 즉, 모집단 추정 결과 2020년 기준 중소기업 사무직 초기경력자는 총 465,570명(17,541,182명×24.95%×16.7% ×63.7%)이라 볼 수 있다.

나. 표집

1) 표집크기

모집단의 대표성을 확보하기 위해 표집크기를 산출한 결과는 다음과 같다. 적정 표본크기를 산출하는 방법으로는 모집단의 크기를 활용하거나 혹은 연구방법에 따라 표본크기를 도출하는 방법이 활용될 수 있다(박원우 등, 2010). 먼저 모집단의 크기를 바탕으로 적정 표본크기를 본다면, 모집단의 크기가 10만명일 때 적정표본의 수는 384명이라는 의견과(Krejcie & Morgan, 1970), 모집단의 크기가 10만명 이상이라면 400명 이상을 표집해야한다는 의견이 있다(Israel, 1992). 다음으로, 유사한 분석방법을 활용한 연구들을 참고하여 적정 표본 크기를 산출할 수 있다. Chin과 Newsted(1999)는 구조방정식 분석에서는 기본적인 표집기준과 동일하게 표본수가 150개에서 200개 정도 필요하다고 보았다. 박원우 등(2010)도 구조방정식 분석방법에서 측정도구의 신뢰도가 0.6이상이면 100개-150개의 표본 수가 적합하지만 신뢰도가 확인되지 않은 변인이 있다면 표본은 최고 300개 이상이 되어야 한다고 밝혔다. 또한, 복잡한 모형을 구성할 때 표본크기가 커야 추정의 정확도를 높일 수 있다는 점에서 최소 표본 크기로 500개 이상을 권장한다는 연구도 있었다(Bujang et

al., 2018). 즉, 표본크기는 연구에서 활용되는 분석방법과 변수의 수를 고려하되 동시에 모형의 복잡성을 고려할 필요가 있음을 알 수 있다.

종합하면, 모집단인 중소기업 사무직 초기경력자가 약 46만명임을 고려해볼 때 400개 이상의 표본수를 수집할 필요가 있다. 다만, 종속변인인 이직전조행동은 국내에서 번안되어 활용된 사례가 없다는 점에서 기준보다 더 많은 표본 표집이 필요함을 확인하였다. 또한, 이 연구의 모형에서는 두 개의 매개변인 뿐만 아니라 조절효과와 조절된 매개효과를 동시에 분석하기에 500개 이상의 표본수가 필요하다고 볼 수 있었다. 이에 따라 600개 이상의 표본이 적절하다고 판단하였으나 응답비율과 결측치 등을 고려하여 750개 이상의 초기 조사를 계획하였다. 이는 평균적인 자료 회수율과 이상치(outlier) 및 불성실 응답 등을 고려한것이었으며 최종 수집된 응답결과는 789개였다.

2) 표집대상 및 방법

이 연구에서 표집대상은 국내 중소기업에 종사하고 있는 사무직 초기경력자로 모집단의 특성에 따라 다음과 같은 기준을 고려하였다. 첫째, 지역별 국내 중소기업 분포 현황을 참고하여 수도권과 비수도권 중소기업 종사자의 비율이 1:1이 될 수 있도록 표집하였다. 총 750명 이상의 초기조사를 계획하며 수도권 지역의 초기경력자는 375명 이상, 비수도권 지역은 375명 이상으로 계획하였다. 다만, 최종 분석 시 연구대상에 부적절한 응답 결과와 불성실 응답 등을 제거하여 활용하였기에 실제 분석에 활용된 인원은 수도권은 350명(55.21%), 비수도권은 284명(44.79%)이었다. 둘째, 초기경력자의 근속연한은 현재 중소기업에 입사한지 5년 이내의 재직자로 제한하였다. 셋째, 초기경력자의 동질성 확보를 위해 정규직 재직자만을 표집하였다. 고용형태에 따라 이직전조행동에 비자발적 이직이 포함될 수 있기에 동일 고용형태로 연구대상을 제한하였으며 자발적 이직에 대한 이직전조행동을 측정하기 위해 정규직 재직자로 제한하였다. 넷째, 중소기업 초기경력자의 직종은 사무직으로 제한하였다. 사무직의 기준은 NCS 직무분류체계를 참고하여 사업관리, 기획사무(경영기획, 홍보, 광고, 마케팅), 총무 · 인사, 재무 · 회계, 생산 · 품질관리, 기타 사무직이 포함되었다.

표집 방법은 비확률표본추출방법 중 할당표본추출방법을 활용하였다. 할당표본추출법(quota sampling)은 미리 정해놓은 분류기준에 따라 표본을 몇 개의 집단으로 나누고 각 집단별로 필요한 만큼의 조사대상을 추출하는 방법이다. 이는 어느 한 부분으로 표본이 편중되지 않고 전체 모집단의 특성을 적절하게 반영할 수 있는 방법으로 활용되고 있다. 할당표본추출에 해당하는 분류 기준은 지역만 포함하였으며 수도권과 비수도권의 중소기업 초기경력자를 비율을 고려하였다. 이 밖의 일반적 특성은 집단 별 비율을 고려하지 않았다.

3. 조사 도구

이 연구에서는 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 이직전조행동과 조직경력관리지원을 측정하기 위해 설문을 활용하였으며 기타 인구통계학적 특성을 측정하는 척도를 포함하여 구성하였다. 이 연구에서 활용한 측정도구는 다음과 같다(<표 Ⅲ-2>). 연구의 측정도구에서 종속변인인 이직전조행동은 13문항, 지각된 과잉자격 9문항, 동료 이직준비행동은 8문항으로 구성되었으며 세 개의 측정도구 모두 단일구인이었다. 경력정체는 12문항으로 구조적 정체가 6문항, 직무상 정체가 6문항으로 구성되었으며, 조직몰입은 15문항으로 정서적 몰입이 5문항, 지속적 몰입이 5문항, 규범적 몰입이 5문항으로 구성되었다. 마지막으로, 조직경력관리지원은 10문항이었으며 교육·훈련개발기회가 4문항, 상사의 지원이 6문항이었다. 인구통계학적 특성은 9문항으로 구성되었으며 성별과 연령, 최종학력, 산업, 기업규모, 고용형태, 담당업무, 임금, 경력에 대한 문항으로 구성되었다. 연구에서 활용된 측정도구는 총 76문항이었으며 설문지의 전체 문항은 총 8쪽으로 구성되었다.

〈표 Ⅲ-2〉 측정도구 구성

구분		문항번호	문항수	척도	출처
이직전조행동		Ⅰ-1~13	13	5점 Likert 척도	Gardner 등(2018)
지각된 과잉자격		Ⅱ-1~9	9		Maynard 등(2006)
동료 이직준비행동		Ⅲ-1~8	8		Kopelman 등(1992), 정효수 등(2011)
경력정체	구조적 정체	Ⅳ-1~6	6		Milliman(1992)
	직무상 정체	Ⅳ-7~12	6		
조직몰입	정서적 몰입	Ⅴ-1~5	5		Lee 등(2001), 이목화(2014)
	지속적 몰입	Ⅴ-6~10	5		
	규범적 몰입	Ⅴ-11~15	5		
조직경력관리지원	교육·훈련개발기회	Ⅵ-1~4	4		Greenhaus 등(1990) 장은주(2002), 신수림(2014)
	상사의 지원	Ⅵ-5~10	6		
인구 통계학적 특성		Ⅶ-1~9	9	-	
총합			76	-	

가. 이직전조행동

이직전조행동은 조직구성원들이 조직을 떠나는 과정에 있거나 이직을 고려하는 조직구성원들이 미래의 이직과 관련이 있는 행동 변화를 하는 것이며 주변 사람들이 알아차리거나 인지할 수 있는 행동으로 나타나는 것이다. 이 연구에서는 이직전조행동을 측정하기 위해 Gardner 등(2018)이 개발한 PQB도구를 활용하였다. 다만, 국내에서 이직전조행동 측정도구가 활용된 사례가 없기에 몇가지 번안 및 검토 절차를 거쳐 활용하였다. 먼저, 연구자가 기존의 PQB도구를 자체 번안하였으며 이를 바탕으로 전문가 및 중소기업 재직자들을 대상으로 타당도 검토를 수행하여 수정 및 보완 절차를 거쳤다. 수정된 PQB도구는 예비조사를 통해 다시 한번 타당도 및 신뢰도를 확인하여 활용하였다.

1) 이직전조행동(PQB) 측정도구 번안 및 수정

이직전조행동의 측정도구는 처음 구성될 때 타인보고식으로 구성되어 타인의 이직전조행동을 측정하였으며 문항에서도 타인을 지칭하는 표현을 사용하였다(Gardner et al., 2018). 이후 Pustovit(2019), Lovett(2022)는 이직전조행동 문항의 주체를 나 자신으로 수정하였으며 스스로를 지칭하는 표현을 활용하여 자기보고식으로 측정하였다. 이 연구에서도 Gardner 등(2018)의 도구를 활용하되 Pustovit(2019), Lovett(2022)의 도구를 참고하여 자기보고식으로 이직전조행동을 측정하였으며 이직전조행동 측정도구를 연구자가 자체 번안한 결과는 다음 <표 Ⅲ-3>과 같다. 기존의 도구에서 이직전조행동은 이전과는 다른 행동변화라는 점이 강조되고 있으며 문항에 '평소보다(than usual)', '평소보다 더 자주(more frequently than usual)' 라는 표현이 포함되어 있다. 도구를 번안하는 과정에서도 이와 같은 표현을 포함하여 기존과는 다른 행동 변화에 대해 응답할 수 있도록 하였다. 이 밖에도 직무 수행 상황에서 나타나는 행동변화를 잘 표현할 수 있도록 수정하였으며 원문 표현이 잘 드러날 수 있도록 하였다.

〈표 Ⅲ-3〉 이직전조행동(PQB) 원문 및 1차 번안

	원문	1차 번안
	문항 설명	
	Think of your behavior over the last 2 to 3 months and describe your level of agreement with each item below.	지난 2~3개월 동안의 귀하의 행동을 생각하고 아래의 각 항목에 대한 귀하의 동의 수준을 응답하십시오.
	문항 내용	
1	Their(My) work productivity has decreased more than usual.	나는 평소보다 업무 생산성이 많이 떨어졌다.
2	They(I) have acted less like a team player than usual	나는 평소보다 팀플레이어처럼 행동하지 않는다.
3	They(I) have been doing the minimum amount of work more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 최소한의 일만을 하고 있다.
4	They(I) have been less interested in pleasing my manager than usual	나는 평소보다 상사를 기쁘게 하는데에 관심이 적다.

	원문	1차 번안
5	They(I) have been less willing to commit to long-term timelines than usual	나는 평소보다 장기적인 일정에 몰두하지 않는다.
6	They(I) have exhibited a negative change in attitude	나는 최근 태도에 부정적인 변화를 보였다.
7	They(I) have exhibited less effort and work motivation than usual	나는 평소보다 내 업무에 대해 더 적은 노력과 의욕을 보였다.
8	They(I) have exhibited less focus on job related matters than usual	나는 평소보다 업무 관련 문제에 덜 집중하는 모습을 보였다.
9	They(I) have expressed dissatisfaction with their(my) current job more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 내 직업에 대해 불만을 표현했다.
10	They(I) have expressed dissatisfaction with their(my) supervisor more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 상사에게 불만을 표현했다.
11	They(I) have left early from work more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 일찍 퇴근했다.
12	They(I) have lost enthusiasm for the mission of the organization	나는 조직의 사명에 대한 열정을 잃었다.
13	They(I) have shown less interest in working with customers than usual	나는 평소보다 고객과 일하는데 덜 관심을 보였다.

2) 전문가 및 중소기업 재직자 문항검토

1차 문항 번안 이후, 전문가 및 중소기업 재직자들에게 문항을 검토 받고 이를 바탕으로 수정 및 보완하였다. 문항검토에 참여한 전문가는 HRD 관련 박사학위 소지자로 유사 연구 분야에 전문성이 있거나 기업 맥락 연구 수행 경험이 있는 전문가를 선정하였다. 전문가 집단은 문항별 내용의 적정성, 측정방식의 적정성에 대한 내용을 중점으로 검토를 진행하였다. 중소기업 재직자의 경우 현재 중소기업에 재직중이며 동시에 이직 경험이 있는 자, 혹은 이전 직장이 중소기업이며 이직하여 일자리를 이동한 자를 선정하였으며 동시에 영어와 한국어가 능통한 자를 선정하였다. 중소기업 재직자들 또한 전문가 집단과 동일하게 문항별 내용의 적정성에 대해 검토하였다. 문항 검토 및 수정을 위해 6인의 전문가와 5인의 중소기업 재직자, 총 11인이 참여하였으며 이들의 의견을 바탕으로 이직전조행동의 측정문항을 수정 및 보완하였다.

세부적인 문항 수정 사항은 다음과 같다. 먼저, 전문가와 중소기업 재직자들은 이직전조행동이 최근의 행동 변화라는 점을 고려할 때 이를 더욱 명확하게 표현할 필요가 있음을 강조하였다. 이에 따라 문항의 설명을 '3개월 전과 지금을 비교해볼 때'라는 표현으로 수정하여 행동변화의 시점을 기준으로 전·후를 비교하여 응답할 수 있도록 수정하였다. 또한, 영문 문항의 표현을 직역하며 어색하게 느껴지는 표현, 어렵게 느껴지는 표현에 대해 수정이 있었다. 예를 들어 '업무 생산성이 많이 떨어졌다'는 문항은 '업무 능률이 많이 낮아졌다'로 변경하였으며, '상사를 기쁘게 하는데에 관심이 적다'는 문항은 '상사와의 좋은 관계를 유지하는데에 별로 관심이 없다'로 변경되었다. 일부 문항의 경우 원 도구의 문항을 최대한 살리는 과정에서 그 의미가 잘 전달되지 않는다는 지적이 있어 영문을 병기하거나 구체적인 설명을 함께 명시해주었다. 예를 들어, '나는 평소보다 팀플레이어처럼 행동하지 않는다'는 문항에서 '팀플레이어'라는 단어를 '조직구성원'이라 번역하되 영문을 함께 병기하여 원문의 의미를 최대한 전달하고자 하였다. 덧붙여, '나는 평소보다 고객과 일하는데 덜 관심을 보였다'는 문항에서 '고객(customer)'이라는 표현 때문에 응답자들이 응답에 어려움을 느낄것이라 예상되어 '고객: 조직 외부 관계자 및 소비자, 협력사 등'과 같이 고객에 대한 구체적인 예시를 함께 명시하였다. 이 밖에 수정사항으로는 문항에서 사용되는 동사로 '낮아졌다', '줄어들었다', '잦아졌다'와 같은 표현이나 상태변화동사를 활용하여 변경하는 등 기존과는 다른 행동 변화라는 의미를 최대한 반영하려 하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 이직전조행동(PQB) 2차 수정 문항

	원문	1차 수정 문항	2차 수정 문항
문항 설명			
	Think of your behavior over the last 2 to 3 months and describe your level of agreement with each item below.	지난 2~3개월 동안의 귀하의 행동을 생각하고 아래의 각 항목에 대한 귀하의 동의 수준을 응답하십시오.	3개월 전과 지금을 비교해 볼 때 이전과 다른 귀하의 모습을 잘 나타내고 있는곳에 체크(V)해주시기 바랍니다

	원문	1차 수정 문항	2차 수정 문항
	문항 내용		
1	Their(My) work productivity has decreased more than usual.	나는 평소보다 업무 생산성이 많이 떨어졌다.	나는 평소보다 업무 능률이 많이 낮아졌다.
2	They(I) have acted less like a team player than usual	나는 평소보다 팀플레이어처럼 행동하지 않는다.	나는 평소보다 조직구성원(team player)으로서 협력하는 행동이 줄어들었다.
3	They(I) have been doing the minimum amount of work more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 최소한의 일만을 하고 있다.	나는 평소보다 나에게 주어진 최소한의 업무만 하는 경우가 많아졌다.
4	They(I) have been less interested in pleasing my manager than usual	나는 평소보다 상사를 기쁘게 하는데에 관심이 적다.	나는 평소보다 상사와 좋은 관계를 유지하는데 관심이 줄어들었다.
5	They(I) have been less willing to commit to long-term timelines than usual	나는 평소보다 장기적인 일정에 몰두하지 않는다.	나는 평소보다 장기적인 업무 일정에 관심이 줄어들었다.
6	They(I) have exhibited a negative change in attitude	나는 최근 태도에 부정적인 변화를 보였다.	나는 평소보다 업무 수행에 부정적인 태도를 보였다.
7	They(I) have exhibited less effort and work motivation than usual	나는 평소보다 내 업무에 대해 더 적은 노력과 의욕을 보였다.	나는 평소보다 업무에 대해 노력하는 모습이나 의욕을 보이려고 하지 않았다.
8	They(I) have exhibited less focus on job related matters than usual	나는 평소보다 업무 관련 문제에 덜 집중하는 모습을 보였다.	나는 평소보다 업무 관련 문제에 집중하지 못했다.
9	They(I) have expressed dissatisfaction with my current job more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 내 직업에 대해 불만을 표현했다.	나는 평소보다 나의 업무에 대한 불만 표현이 더욱 잦아졌다.
10	They(I) have expressed dissatisfaction with my supervisor more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 상사에게 불만을 표현했다.	나는 평소보다 상사에 대한 불만 표현이 더욱 잦아졌다.
11	They(I) have left early from work more frequently than usual	나는 평소보다 더 자주 일찍 퇴근했다.	나는 평소보다 가능하면 일찍 퇴근하려 했다.

	원문	1차 수정 문항	2차 수정 문항
12	They(I) have lost enthusiasm for the mission of the organization	나는 조직의 사명에 대한 열정을 잃었다.	나는 평소보다 조직의 사명에 대한 열정을 잃었다.
13	They(I) have shown less interest in working with customers than usual	나는 평소보다 고객과 일하는데 덜 관심을 보였다.	나는 평소보다 고객과 일하는것에 대한 관심이 줄어들었다. *고객: 조직 외부 관계자 및 소비자, 협력사 등을 포함함

3) 타당도 및 신뢰도 확인

수정된 이직전조행동 측정도구는 예비조사와 본조사를 통해 확인적 요인분석과 내적일치도 계수를 분석하여 문항의 타당도와 신뢰도를 확인하였다. 먼저, 본조사 결과를 바탕으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)값은 .933으로 값이 1에 가까웠으며 표본의 상관이 요인분석에 적합함을 확인하였다. Bartlett의 구형성 검정 값도 5022.491(ρ=.000)로 통계적 유의수준 .001에서 유의하였으며 구인별 요인적재량의 크기 또한 .571-.817로 나타나 적절한 수준임을 확인하였다. 확인적 요인분석 결과를 재확인하기 위해 단일요인 구조를 가정하고 단순구조 확인적 요인분석(Simple CFA)을 실시하였다. 이직전조행동의 문항별 표준화 계수는 .584-.800으로 유의수준 p<.001에서 모두 유의하게 나타났다. 이를 기반으로 평균분산추출(AVE, Average Variance Extracted)과 개념신뢰도(CR, Construct Reliabiltity) 값을 도출한 결과 AVE는 .478, CR은 .922로 나타났다. CR은 지표의 내적 일관성을 측정하는 값으로 .7이상인 경우 수용 가능하다고 판단하는데 이 연구에서는 .922로 나타나 타당도가 확보되었다고 보았다. 그 다음으로, 평균분산추출값은 표준화된 요인부하 추정치가 .5 이상일 때 수렴타당도를 확보한다고 보고 있으나(Bagozzi & Yi, 1991), C.R 값이 .6이상인 경우 AVE가 .5미만이어도 수렴타당도가 확보된다는 의견을 고려하여 타당도 분석 결과가 수용 가능한 수준이라 판단하였다(Fornerll & Larcker, 1981; Thompson, 2004; Hair et al., 2017). 다음으로, 모델적합도 지수 확인 결과, χ^2값은 271.334(p=.000)로 나타나 적합여부 판단 기준인 p>.05을 충족하지 못하였다. 반면, RMSEA는 .077로 나타나 적합여부 판단기준인 ≤.08 양호의

기준을 충족하였으며 CFI와 TLI는 각각 .944, .910으로 이 또한 적합여부 판단기준인 ≥.90을 만족하여 수용 가능한 수준이라 판단하였다.

내적일치도 계수 분석 결과, 예비조사에서 이직전조행동의 내적일치도 계수는 .893, 본조사에서는 .907로 나타나 양호한 수준이었으며 측정도구의 타당도와 신뢰도를 모두 확보한 것을 확인하였다. 이는 기존의 Gardner 등(2018)의 연구에서도 내적 일치도 계수가 .960으로 보고된것과 같이 중소기업 사무직 초기경력자의 이직전조행동을 측정하는데에 적합한 도구라 판단되었다. 결과적으로, 이 연구에서 활용된 이직전조행동의 측정도구는 연구자의 자체 번안과 전문가·중소기업 재직자 집단의 수정 및 보완을 통해 수정된 버전을 활용하였다. 이는 Gardner 등(2018)의 측정도구와 동일한 문항, 동일한 요인구조로 활용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)' 척도로 측정되었으며 역채점되는 문항이 없도록 구성되었다.

〈표 Ⅲ-5〉 이직전조행동 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분	문항	Cronbach α	
		예비조사(n=102)	본조사(n=634)
이직전조행동	Ⅰ-1~13	.893	.907

나. 지각된 과잉자격

지각된 과잉자격은 Maynard 등(2006)이 제안한 SPOQ(The Scale of Perceived Overqualification)의 단일 측정문항을 사용하였다. 이는 배수현(2021)의 연구에서 중소기업 사무직 초기경력자를 대상으로 활용되었으나 두 개의 문항이 낮은 타당도를 보인바 있다. 이와 같은 제한점을 확인하여 이 연구에서는 기존의 문항을 재번안하여 활용하였으며 기존의 9개 문항을 모두 측정하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)' 척도로 측정되었으며 예비조사와 본조사에서 각각 내적 일치도계수는 .718, .766으로 나타났다. 이는 문항신뢰도의 기준인 .7이상이기에 조사에 활용하는 것이 적절하다고 판단하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 지각된 과잉자격 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분	문항	Cronbach α	
		예비조사(n=102)	본조사(n=634)
지각된 과잉자격	Ⅲ-1~9	.718	.766

다. 동료 이직준비행동

동료 이직준비행동 측정도구는 기존에 구직행동을 측정하기 위해 개발된 Kopleman 등(1992)의 구직행동지수(JSBI: Job Search Behavioral Index)를 기반으로 측정한 정효수 등(2011)의 도구를 참고하여 활용하였다. 정효수 등(2011)은 '인지된 동료 구직행동' 측정도구를 제안하며 직원들이 동료를 관찰할 때 동료가 보이는 구직 관련 행동 수행 수준을 측정하였다. 다만, 정효수 등(2011)의 연구에서는 동료가 구직행동을 하는 일부 행동만을 포함하였다는 점에서 이 연구에서는 Kopleman 등(1992)이 제안한 다양한 구직행동을 이직준비행동의 모두 문항으로 활용하였으며 측정척도는 정효수 등(2011)의 연구와 동일하게 측정하였다. 결과적으로, 동료가 수행하는 다양한 이직준비행동에 대해 얼마나 인식하고 있는지를 측정하였으며 단일 구인의 8개 문항으로 측정하였다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(7점)' 척도로 측정하였으며 역채점 문항은 없었다. 예비조사와 본조사에서 도구의 내적일치도 계수는 각각 .936, .940으로 나타나 동료 이직준비행동을 측정하는데 적절한 신뢰도를 보고하였다.

〈표 Ⅲ-7〉 동료 이직준비행동 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분	문항	Cronbach α	
		예비조사(n=102)	본조사(n=634)
동료 이직준비행동	Ⅱ-1~8	.936	.940

라. 경력정체

경력정체는 Milliman(1992)이 제안한 Career plateauing 도구를 활용하였다. 해당 도구에서는 경력정체를 구조적 정체와 직무상 정체의 두차원으로 구분하여 측정하였다. 이 연구에서는 해당 도구를 번안하여 사용하였으며 구조적 정체 6개 문항과 직무상 정체 6개 문항을 조사하였다. Milliman(1992)의 측정도구와 동일하게 구조적 정체의 2, 6번 문항과 직무상 정체의 7, 8, 10, 11, 12번 문항은 역문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)' 척도로 측정하였다. 도구의 내적일치도 계수는 예비조사와 본조사에서 각각 .851, .821로 나타나 경력정체를 측정하기에 적합한 것으로 판단하였으며 각 하위 구인의 신뢰도 또한 .7이상으로 나타나 적절하다고 판단하였다.

〈표 Ⅲ-8〉 경력정체 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분		문항	Cronbach α	
			예비조사(n=102)	본조사(n=634)
경력정체			.851	.821
	구조적 정체	V-1~6	.789	.739
	직무상 정체	V-7~12	.869	.802

마. 조직몰입

조직몰입은 Lee 등(2001)이 제안한 한국판 다차원적 조직몰입 측정도구를 활용하였으며 해당 도구를 번안하여 사용한 이목화(2014)의 도구를 그대로 활용하였다. 조직몰입 측정도구는 정서적 조직몰입 5개 문항과 지속적 조직몰입 5개 문항, 규범적 조직몰입 5개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 역문항 없이 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)' 로 측정하였다. 도구의 내적일치도 계수는 예비조사와 본조사에서 각각 .891, .917로 나타나 조직몰입을 측정하기에 적합한 것을 확인하였으며 각 하위 구인의 신뢰도 또한 .7이상으로 나타나 적절하다고 판단하였다.

〈표 Ⅲ-9〉 조직몰입 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분		문항	Cronbach α	
			예비조사(n=102)	본조사(n=634)
조직몰입			.891	.917
	정서적 몰입	Ⅳ-1~5	.884	.904
	지속적 몰입	Ⅳ-6~10	.845	.857
	규범적 몰입	Ⅳ-11~15	.773	.838

바. 조직경력관리지원

조직경력관리지원은 신수림(2014)이 제안한 측정도구를 활용하였다. 조직경력관리지원의 관찰변인은 교육·훈련개발기회와 상사의 지원으로 구성되어 있으며 그 중 교육·훈련개발기회는 Tharenou와 Conroy(1994)의 연구를 참고하여 개발된 문항이었다. 이는 Tharenou와 Conroy(1994)가 제안한 업무 관련 개발 지원 사항 항목을 교육·훈련개발 기회에 맞게 경험을 묻는 방식으로 수정한것이다. 상사의 지원은 Greenhaus 등(1990)의 문항을 번안하여 국내에서 활용한 장은주(2002)의 도구를 활용하였다(신수림, 2014). 기존의 Greenhaus 등(1990)의 문항은 9개였으나 장은주(2002)가 번안과 수정 및 보완과정을 거치며 6개 문항으로 축소되었으며 신수림(2014)은 이를 그대로 활용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)' 척도로 측정하였으며 예비조사와 본조사에서 내적일치도 계수가 각각 .875, .897로 도출되어 양호하다고 판단되었다. 또한, 각 하위 구인의 신뢰도는 .8이상으로 나타나 적절하다고 판단하였다.

〈표 Ⅲ-10〉 조직경력관리지원 측정도구의 구성 및 신뢰도

구분		문항	Cronbach α	
			예비조사(n=102)	본조사(n=634)
조직경력관리지원			.875	.897
	교육·훈련개발기회	Ⅴ-1~4	.862	.863
	상사의 지원	Ⅴ-5~10	.894	.903

4. 자료 수집

연구에 사용될 자료 수집은 온라인 설문조사 시스템을 활용하여 수행되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 표집은 할당표본추출방법을 활용하여 수도권과 비수도권 종사자의 비율을 고려하였으나 그 밖의 특성은 다양하게 고려하여 유의표집이 진행되었다. 자료수집은 각 지역별 조사협력자를 확보하여 진행하였으며 조사협력자에게는 연구 목적과 구체적인 표집대상, 설문 소요 시간, 설문 기간, 설문 방법, 응답자 인센티브에 대해 안내한 후 참여여부를 결정하였다. 조사협력자에게는 각기 다른 온라인 설문조사 링크를 배포하였으며 이는 유효 응답 수를 확인하고 설문 진행상황 관리와 적극적 협력을 독려하기 위함이었다. 조사에 참여한 조사협력자는 총 45인이었으며 조사협력자 1인당 조사응답 인원은 평균 17.53인이었다. 다만, 조사협력자들은 기업 단위가 아닌 지역 단위로 섭외하였기에 협력자 별 조사 응답 기업의 수는 상이하였으며 구체적인 기업 정보는 조사하지 않았다. 그 다음으로, 자료 수집 시 연구윤리 및 진실성 확보를 위해 다음의 사항을 고려하였다. 먼저, 온라인 설문 조사 수행 시 중복 응답과 부정 참여를 방지하기 위해 설문조사 링크의 동일 HTTP cookie 제한 및 IP응답 불가 설정을 통해 중복 참여를 방지하였다. 그 다음으로, 설문 조사지에 응답 결과는 익명 처리됨을 안내하였으며 개인적으로 응답 결과를 요청하는 응답자들에게도 응답결과 공개가 불가함을 안내하였다. 또한, 조사협력자에게는 사전 안내를 통해 조사 종료 이후 사례가 제공됨을 알렸으며 답례로 소정의 사례를 지급하였다. 응답자들에게도 설문의 마지막 문항에 소정의 사례 지급을 안내하며 개인정보 제공에 동의하는 응답자에게 답례를 제공하였다.

자료 수집은 예비조사와 본 조사로 구분하여 실시하였다. 먼저, 예비조사는 11월 10일부터 11월 13일까지 진행되었으며 총 132부를 수집하였다. 총 132부 중 계약직 및 혹은 경력연한이 과도하게 높은 응답자 등 연구 대상자에 포함되지 않는 30명의 응답 결과는 제외하였다. 총 102명의 예비조사 응답 결과를 활용하여 전체 문항의 신뢰도와 타당도를 확인하여 적절성을 검토하였으며 이후 본조사를 실시하였다. 본조사는 11월 15일부터 11월 23일까지 진행되었으며 총 789부를 수집하였다. 총 789명의 응답 결과 중 계약직 및 파견직 재직자, 연령 혹은 경력연한이 과도하게 높

거나 사무직 업무를 수행하지 않는 재직자 등 연구 대상자에 포함되지 않는 응답결과를 제외한 결과, 연구대상에 적합한 응답 결과는 717부였다. 또한, 부주의하게 설문에 응답한 불성실 응답(careless responding)도 제외하였다. 불성실 응답 기준은 비개입적 방법(unobtrusive methods)으로서 응답시간과 한 줄 응답 결과를 기준으로 판단하였다. 응답시간은 설문에 응답하는데 소요된 시간이 지나치게 짧은 응답 결과를 기준으로 제외하는 것이며(Meade & Craig, 2012) 한줄 응답 결과는 연속된 문항에 대해 응답자가 비정상적으로 동일한 응답을 한 경우이다(Johnson, 2005). 이 연구에서는 76개 문항에 대한 응답 시간이 1분 이내이며 동시에 한줄 응답 결과가 9개 문항 이상인 응답 결과는 불성실 응답으로 판단하고 83부를 추가로 제거하였다. 그 결과 최종 분석에 활용된 응답 결과는 634부였다.

최종 분석에 활용된 응답자의 일반적 특성은 다음과 같다. 먼저, 성별은 남성이 192명(30.28%), 여성이 506명(69.72%)으로 여성 응답자가 다소 많았다. 연령은 평균 29.42세로 20세 이상-25세 미만은 29명(4.57%)이었으며 25세 이상-30세 미만은 307명(48.42%), 30세 이상은 298명으로 47.00%였다. 최종학력은 대다수가 대학교 졸업자로 482명(76.03%)이었으며 그 다음으로는 전문대학 졸업자가 85명(13.41%), 고등학교 졸업자가 40명(6.31%), 대학원 재학 이상은 27명(4.26%)이었다. 산업은 제조업과 비제조업으로 구분되었는데 제조업 재직자는 163명(25.71%)이며 비제조업 재직자는 471명(74.29%)이었다. 기업소재지는 수도권 지역이 350명(55.21%), 비수도권이 284명(44.79%)이었다. 기업규모는 1인~10인 미만 기업이 34명(5.36%), 10인~50인 미만 기업이 263명(41.48%)이었으며 그 다음으로 50~100인 미만 기업이 135명(21.29%), 100인~500인 미만 기업 166명(26.18%), 500인 이상 기업 36명(5.68%)이었다. 담당업무는 고른 분포를 보였는데, 사업관리 78명(12.30%), 기획사무 138명(21.77%), 총무 · 인사 90명(14.20%), 재무 · 회계 135명(21.29%), 생산 · 품질 · 물류 무역관리 109명(17.19%), 기타 사무직이 84명(13.25%)으로 나타났다. 임금은 대다수가 200만원 이상~300만원 미만의 급여를 받는 것으로 나타났으며 200만원 이상~250만원 미만은 245명(38.64%), 250만원 이상~300만원 미만은 202명(31.86%)으로 가장 많았다. 그 다음으로는 300만원 이상~350만원 미만은 92명(14.51%), 200만원 미만 은 47명(7.41%)이었으며 400만

원 이상은 12명(1.89%)으로 소수였다. 마지막으로, 경력은 대부분 근속연한이 길지 않았는데 1년 미만이 153명(24.13%), 1년 이상~2년 미만은 196명(30.91%)으로 2년 미만의 재직자가 과반수 이상이었다. 2년 이상~3년 미만은 137명(21.61%), 3년 이상~4년 미만은 94명(14.83%), 4년 이상~5년 미만 재직자는 54명(8.52%)이었다.

〈표 Ⅳ-11〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	192	30.28
	여성	442	69.72
연령	20세 이상-25세 미만	29	4.57
	25세 이상-30세 미만	307	48.42
	30세 이상	298	47.00
최종학력	고등학교 졸업	40	6.31
	전문대학 졸업	85	13.41
	대학교 졸업	482	76.03
	대학원 재학 이상	27	4.26
산업	제조업	163	25.71
	비제조업	471	74.29
지역	수도권	350	55.21
	비수도권	284	44.79
기업 규모	1인~10인 미만	34	5.36
	10인~50인 미만	263	41.48
	50인~100인 미만	135	21.29
	100인~500인 미만	166	26.18
	500인 이상	36	5.68
담당 업무	사업관리	78	12.30
	기획사무	138	21.77
	총무·인사	90	14.20
	재무·회계	135	21.29
	생산·품질·물류 무역관리	109	17.19
	기타	84	13.25

구분		빈도(명)	백분율(%)
임금	200만원 미만	47	7.41
	200만원 이상~250만원 미만	245	38.64
	250만원 이상~300만원 미만	202	31.86
	300만원 이상~350만원 미만	92	14.51
	350만원 이상~400만원 미만	36	5.68
	400만원 이상	12	1.89
경력	1년 미만	153	24.13
	1년 이상~2년 미만	196	30.91
	2년 이상~3년 미만	137	21.61
	3년 이상~4년 미만	94	14.83
	4년 이상~5년 미만	54	8.52
계		634	100.0

5. 자료 분석

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계를 구명하고 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석하기위해 자료를 수집하고 STATA 15.0과 Mplus, Process Macro를 활용하여 분석하였다. 연구의 구체적인 분석 절차는 다음과 같다.

가. 분석자료의 점검

먼저, 자료의 일반적 특성을 구명하기에 앞서 응답자료의 이상치와 불성실 응답을 확인하였으며 이후 응답자의 특성을 분석하였다. 응답자의 일반적인 특성을 분석하는 것은 변인 간 관계의 적절성을 점검하고 자료의 분포가 정규분포인지를 확인하기 위함이었다. 먼저, 평균, 빈도분석, 백분율, 표준편차와 같은 기술통계를 활용하여 자료의 일반적 특성을 확인하고 왜도와 첨도값 분석을 통해 자료의 분포가 정규분포인지 확인하였다. 또한, 상관관계 분석과 분산팽창지수(vif) 및 공차(1/vif)를 분석하여 다중공선성을 확인하였으며 이는 각 변인들을 통합적 모형 안에서 분석할 때 변인 간 관계의 적절성이 확보되는지를 확인하기 위한 과정이었다. 그 다음으로, 동일방법편

의(common method bias)를 검증하기 위해 Harman(1976)의 단일요인검증(single factor test)과 단일요인의 적합도 지수를 추정하였다. 동일방법편의는 동일한 응답자에게서 변수들을 모두 측정할 때 발생하는 변수 사이의 인위적 공분산, 동일 방식으로 측정하는 상황에서 발생하는 편의 등을 의미하며 측정의 타당성을 저해한다(Podsakoff et al., 2003). 이 연구에서도 모든 응답을 동일한 응답자가 응답하였으며 자기보고식(self-report) 설문 자료를 사용하였기에 동일방법편의가 발생할 수 있음을 고려하여 분석 전에 이를 확인하였다. Harman(1971)의 단일요인검증(single factor test)방법과 단일요인모델의 적합도를 확인하여 동일방법에 의한 분산이 50% 이하이며 적합도 분석 결과가 부적합할 경우 동일방법편의에 의한 문제가 크지 않다고 판단하였다.

나. 경로모형 분석

그 다음으로, 가설 1-3을 구명하기 위해 경로분석(path analysis)을 활용하였다. 경로분석은 Wright(1934)가 제안한 것으로 이론 및 선행연구를 바탕으로 인과관계를 나타내는 연구모델을 설정하고 연구모델의 적절성을 분석하는 방법이다. 이는 다수의 독립변수와 다수의 종속변수 간 인과관계를 분석하는 방법으로, 관측변수 간의 관계만을 분석한다. 해당 분석방법을 활용하는 것은 이 연구에서 분석되는 변인 중 다수의 변인들이 단일구인으로 구성되어 있다는 점 때문이다. 경로분석의 기본 가정은 다음과 같은데(채구묵, 2014), 첫째, 경로모델 내 변수 사이의 관계는 선형적이고 가법적이다. 둘째, 경로모델에 포함된 각 변수들간의 관계는 순환적 관계만 가정한다. 셋째, 각 오차항은 모델에서 앞선 변수들과 상관관계를 가지고 있지 않다. 넷째, 모든 변수들은 연속적변수여야 하나, 독립변수는 비연속적 변수도 사용할 수 있다. 경로분석은 구조방정식모델과 유사하다고 여겨지는데, 구조방정식모델과의 가장 큰 차이점은 잠재변수가 존재하지 않는다는 것이며 측정오차를 가정하지 않는다는 점이다. 경로분석은 측정오차를 가정하고 있지 않기 때문에 경로분석에 존재하는 모든 오차는 외생변수가 내생변수에 영향을 미치고 난 나머지 부분에 대한 오차로 구조오차이다.

경로분석은 다음과 같은 절차로 이루어진다(우종필, 2022; 김수영, 2016). 먼저,

연구자가 선행연구를 바탕으로 밝히고자 하는 모형을 설정한다. 설정된 경로모델을 바탕으로 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)를 활용하여 관찰변수 상관행렬과 최대한 일치하는 상관행렬을 재생산하는 모수를 추정한다. 이후, 모형 평가 및 수정을 통해 최종모형을 확정하며 여기에서는 모형 적합도를 기준으로 판단한다. 모형 적합도 검증 결과 모형 수정 및 다듬기 작업을 수행하고 최종모형의 관계 효과를 분해하여 간접효과를 구명할 수 있다. 이후 모델의 교차 타당성을 평가하여 최종모델을 선정하고 기존의 연구 목적 및 가설을 검증한다. 이 연구에서도 이와 같은 경로모형 분석의 절차에 따라 분석을 수행하였다. 먼저, 연구에서 설정한 모형을 바탕으로 모형적합도를 평가하였으며 이를 위해 카이제곱 검정와 RMSEA, SRMR, CFI 및 TLI 등 여러 적합도 지수를 활용하였다. 또한, 최대우도법(ML)과 부트스트래핑(bootstrapping) 추정방법을 사용하여 모형의 경로계수를 추정하였으며 연구가설에 따라 직접효과와 단일 매개효과, 이중 매개효과를 검증하였다.

다. 조건부 효과 분석

조건부과정분석(conditional process analysis)은 단일모형에 조절모형과 매개모형을 통합한 것으로 조절변인에 따라 조건부과정모형이 상이하게 구성된다. 독립변인이 매개변인을 경유하여 종속변인에 미치는 영향이 조절변인에 따라 달라진다면 독립변인과 종속변인을 연결하는 매커니즘은 조건적(conditional)이라 부를 수 있으며 독립변인과 조절변인의 상호작용항이 유의한 경우 통계적으로 유의한 조절효과가 있다고 해석한다(Kline, 2011). 조건부과정모형은 조건부 직접효과(conditional direct effect)와 조건부 간접효과(conditional indirect effect)를 이해하고 해석하는 것이 핵심이다(이형권, 2015). 조건부 직접효과는 조절변수의 특정한 값에서 직접효과의 크기와 유의성의 효과를 검증하는 것이며 조건부 간접효과 또한 조절변수의 특정한 값에서 간접효과의 크기와 유의성의 효과를 검증하는 것이다(Hayes, 2013). 조건부 효과는 각 연구모형에 따라 다르게 설정되며 조절효과 및 조절된 매개효과 등에 따라 상이하기에 이 연구의 조절변인인 조직경력관리지원을 기준으로 분석할 수 있다. 다만, 전체 경로모형에서 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석하는 모형과 경로모

형을 분절하고 process macro를 활용하여 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석하는 방법이 있어 이에 대해 두가지 방법을 구분해 본다면 다음과 같다.

1) 경로모형을 활용한 조건부효과 분석

먼저, 조직경력관리지원의 조절효과를 분석하기 위해 이 연구에서 설정한 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-2]와 같다. 이는 기존의 경로분석 모형에 조절변인인 조직경력관리지원을 투입한 것으로 X_1, X_2가 M_1, M_2를 경유하여 Y에 영향을 미치는 간접효과와 조절변인인 W에 의해 조절되는 조건부직접효과로 구성되었다. 통계 수식은 결과변수 M_1, M_2, Y의 3개의 방정식으로 구성되어 있으며 X_1, X_2의 직접효과가 W에 의해 선형적으로 조절된다고 가정하였다. 모형에서 $X \rightarrow M$, $M \rightarrow Y$의 경로는 조절되지 않기에 간접효과는 비조건적(unconditional)이나 X_1과 X_2의 직접효과는 W의 함수이기에 조건적이다(이형권, 2018).

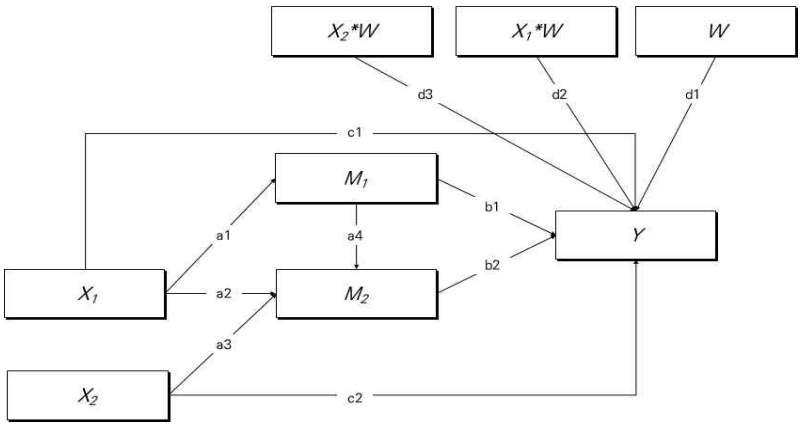
$$Y = i_0 + b_1 M_1 + b_2 M_2 + c_1 X_1 + c_2 X_2 + d_1 W + d_2 X_1 W + d_3 X_2 W + e_Y \quad (1)$$

$$M_1 = i_2 + a_1 X_1 \quad (2)$$

$$M_2 = i_3 + a_1 X_1 + a_3 X_2 + a_4 M_1 \quad (3)$$

(1)의 식에서 $\theta_{X \rightarrow Y} = c_1 + c_2 + (d_2 + d_3) W$ 는 X가 Y에 미치는 조건부직접효과이며, 다른 변인과는 관계없이 X_1과 X_2가 W에 따라 Y에 직접 영향을 미치는 효과를 의미한다. 간접효과는 비조건적이며 $\theta_{X_1 \rightarrow Y} = a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 a_4 b_2$는 X_1이 Y에 미치는 간접효과이고, $\theta_{X_2 \rightarrow Y} = a_3 b_2$는 X_2가 Y에 미치는 간접효과이다. 즉, 지각된 과잉자격(X_1)이 이직전조행동(Y)에 미치는 영향을 조직경력관리지원(W)이 조절하며, 동료 이직준비행동(X_2)이 이직전조행동(Y)에 미치는 영향을 조직경력관리지원(W)이 조절하는 모형이라 볼 수 있다. 이 때에 조직경력관리지원의 상호작용항($X_1 W$, $X_2 W$)은 지각된 과잉자격(X_1)과 동료 이직준비행동(X_2)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이

며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향이 변화하는 것이라 볼 수 있다.



[그림 Ⅲ-2] 조직경력관리지원의 조절효과에 대한 통계적 모형

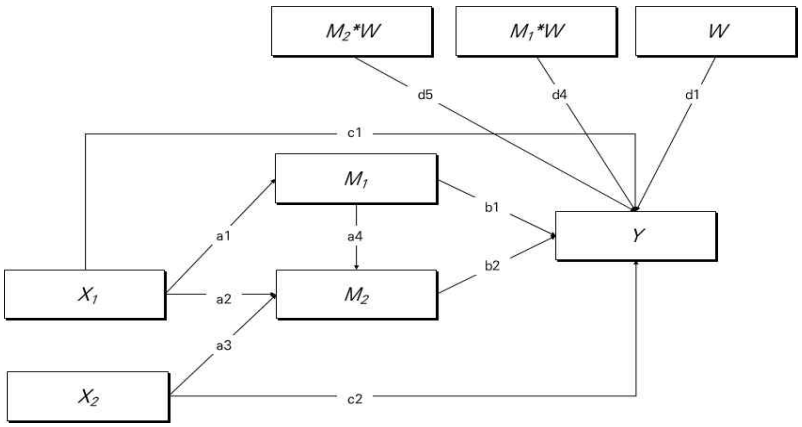
그 다음으로, 조직경력관리지원의 조절된 매개효과를 분석하기 위해 이 연구에서 설정한 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-3]과 같다. 해당모형은 앞선 조절효과 모형과 유사하게 조절변인인 조직경력관리지원을 투입한 것이나 X_1과 Y의 관계에서 매개변수 M_1의 간접효과가 조절변인 W에 의해 조절되는 것이며 X_2와 Y의 관계에서 매개변수 M_2의 간접효과가 조절변인 W에 의해 조절되는 모형이다. 모형에서는 M_1과 M_2이 Y로 가는 경로가 W에 의해 조절되는 과정을 통해 X_1이 M_1을 통해 Y에 영향을 미치고, X_2가 M_2를 통해 Y에 영향을 미치기에 X_1과 X_2의 간접효과는 조건적이다. 통계 수식은 결과변수 M_1, M_2, Y의 3개의 방정식으로 구성되어 있으며 X_1, X_2의 간접효과가 W에 의해 선형적으로 조절된다고 가정하였다.

$$Y = i_0 + b_1 M_1 + b_2 M_2 + c_1 X_1 + c_2 M_2 + d_1 W + d_4 M_1 W + d_5 M_2 W + e_Y \quad (4)$$

$$M_1 = i_2 + a_1 X_1 \quad (5)$$

$$M_2 = i_3 + a_1 X_1 + a_3 X_2 + a_4 M_1 \quad (6)$$

X_1과 X_2는 직접경로와 간접경로를 통해 Y에 영향을 미치는데 직접효과는 M_1, M_2와는 독립적으로 X_1과 X_2가 Y에 미치는 영향이다. 간접효과는 X_1이 M_1을 통해 Y에 영향을 주는 경로계수의 곱과 X_2가 M_2를 통해 Y에 영향을 주는 경로계수의 곱이다. 간접효과의 경로는 두가지로 구분되는데 $X \rightarrow M$과 $M \rightarrow Y$의 경로이다. 즉, $\theta_{M \rightarrow Y} = b_1 + b_2 + (d_4 + d_5) W$ 은 M_1과 M_2가 Y에 미치는 영향으로 W의 함수인 조건부효과이다. X가 M을 경유하여 Y에 미치는 간접효과 또한 W의 함수이기에 조건부 간접효과는 $\theta_{X \rightarrow M}$와 $\theta_{M \rightarrow Y}$를 곱한 값이 되며 $a_1(b_1 + d_4 W) + a_3(b_2 + d_5 W)$는 조건부 간접효과이다. 조건부 간접효과는 W에 의존하며 X의 차이가 M을 경유하여 Y의 차이를 어느정도 발생시키는지를 의미한다. 만약 X의 간접효과가 W에 따라 유의하게 다르게 나타난다면 X가 M을 경유하여 Y에 미치는 영향은 W에 의해 조절된다고 말할 수 있으며 이를 조절된 매개효과라 볼 수 있다. 해당 모형에서 간접효과와 달리 직접효과는 조절되지 않으며 c_1과 c_2이다. 즉, 지각된 과잉자격(X_1)과 이직전조행동(Y)의 관계에서 경력정체(M_1)의 매개효과를 조직경력관리지원(W)이 조절 매개하며, 동료 이직준비행동(X_2)과 이직전조행동(Y)의 관계에서 조직몰입(M_2)의 매개효과를 조직경력관리지원(W)이 조절 매개하는 모형이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원의 상호작용항($M_1 W$, $M_2 W$)은 경력정체(M_1)와 조직몰입(M_2)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향의 변화를 볼 수 있다.



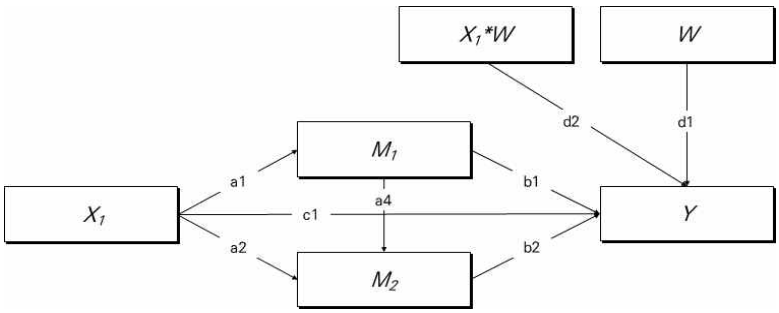
[그림 Ⅲ-3] 조직경력관리지원의 조절된 매개효과에 대한 통계적 연구모형

조건부효과에 대한 분석은 평균중심화(MC, Mean Centering)를 적용할 수 있다. 평균중심화는 원점수로 분석하는 것보다 독립변인과 매개변인에 대해 실질적으로 해석이 가능한 회귀계수가 도출되나 상호작용항에 대한 검증 결과는 변화하지 않는다(배병렬, 2021; 이형권, 2018). 평균중심화 분석은 변수에 의한 결과로 회귀분석 결과를 해석하고자 하는 연구자의 의도가 있을 때, 상호작용항과 주효과항에 대한 검증을 함께 하며 비본질적 다중공선성의 방해를 받지 않는 통계적 검증의 결과를 얻고자 할 때 분석결과에서 강점을 얻을 수 있는 방법이다(Lacobucci et al., 2015). 평균중심화 분석을 통해 상호작용항 및 다른 경로계수의 유의성을 함께 검증한 이후 상호작용항을 탐색할 수 있다. 상호작용항의 탐색은 조건부 직접효과 그리고 조건부 간접효과를 밝히고 Simple Slope analysis와 Johnson-Neyman(J-N)방법을 활용하여 유의구간을 분석하는 것이다. 두 방법은 조건부 직접효과의 값과 조건부 간접효과의 값을 활용하여 그래프를 그리고 조절변인에 따라 그 영향력의 변화를 구간별로 확인하는 방법이다. Simple Slope analysis는 조절변인의 수준이 -1SD만큼 낮을 때와 평균값, 그리고 +1SD만큼 높을 때의 간접효과의 크기를 분석하는 것으로 조직경력관리지원의 수준에 따른 간접효과의 변화를 분석할 수 있다(이창식 등, 2019). 그 다음으로, J-N방법도 유사하게 조절변인과 간접효과의 계수값의 관계를 분석한 것이지만 조절변인의 전 범위에 대해 유의성 영역을 제시하는 방법이다(Muthén & Muthén, 2017). 이는 조절변수 값에 따른 조절효과가 어느 영역에서 유의한지 파악할 수 있는 방법이며 조건부 효과와 표준오차의 비율 별 조절변인의 값을 확인할 수 있다는 장점이 있다(이창식 등, 2019; 배병렬, 2018).

2) Process Macro를 활용한 조건부효과 분석

이 연구에서는 Process Macro를 활용하여 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석하기 위해 기존의 경로모형을 분절하여 분석하였다. 경로모형의 분절은 독립변인을 기준으로 활용하여 모형을 구분하였으며 X_1을 중심으로 Y를 설명하는 모형과 X_2를 중심으로 Y를 설명하는 모형으로 구분하였다. 먼저, X_1을 중심으로 Y를 설명하는 모형에서 조절변인인 W의 조건부 직접효과를 밝히는 경로의 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-4]

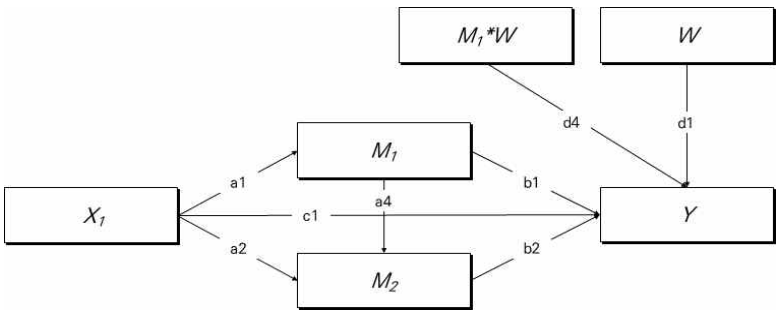
와 같다. X_1의 직접효과가 W에 의해 선형적으로 조절된다고 가정하였으며, $X_1 \rightarrow M_1$, $M_1 \rightarrow Y$의 경로는 조절되지 않아 간접효과는 비조건적(unconditional)이나 X_1의 직접효과는 W의 함수이기에 조건적이다(이형권, 2018). X_1가 Y에 미치는 조건부직접효과는 $\theta_{X \rightarrow Y} = c_1 + d_2 W$ 로 다른 변인과는 관계없이 X_1가 W에 따라 Y에 직접 영향을 미치는 효과이다. 간접효과는 비조건적이며 $\theta_{X_1 \rightarrow Y} = a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 a_4 b_2$와 같다. 즉, 지각된 과잉자격($X_1$)이 이직전조행동($Y$)에 미치는 영향을 조직경력관리지원($W$)이 조절하는 모형이라 볼 수 있다. 이 때 조직경력관리지원의 상호작용항($X_1 W$)은 지각된 과잉자격(X_1)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향이 변화하는 것이라 볼 수 있다.



[그림 Ⅲ-4] X_1 - Y 모형에서 조절효과의 통계적 모형

X_1을 중심으로 Y를 설명하는 모형에서 조절된 매개변인인 W의 조건부효과를 밝히는 경로의 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-5]와 같다. 이는 M_1이 Y로 가는 경로가 W에 의해 조절되는 과정을 통해 X_1이 M_1을 통해 Y에 영향을 주게되어 X_1의 간접효과는 조건적이다. X_1는 직접경로와 간접경로를 통해 Y에 영향을 미치는데 직접효과는 M_1과는 독립적으로 X_1가 Y에 미치는 영향이다. 간접효과는 X_1이 M_1을 통해 Y에 영향을 주는 경로계수의 곱과 X_1가 M_2를 통해 Y에 영향을 주는 경로계수의 곱이다. 간접효과는 조건부 간접효과와 비조건부 간접효과로 구성되는데, $\theta_{M \rightarrow Y} = b_1 + d_4 W$는 M_1가 Y에 미치는 영향으로 W의 함수인 조건부효과이다. X_1가 M_1을 경유하여 Y에 미치

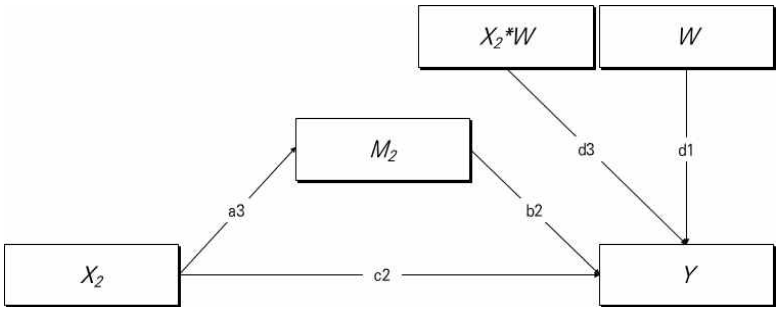
는 간접효과 또한 W의 함수이기에 조건부 간접효과는 $\theta_{X\to M}$와 $\theta_{M\to Y}$를 곱한 값이 되며 $a_1(b_1+d_4W)$는 조건부 간접효과이다. 조건부 간접효과는 W에 의존하며 X_1의 차이가 M_1을 경유하여 Y의 차이를 어느정도 발생시키는지를 의미한다. 만약 X_1의 간접효과가 W에 따라 유의하게 다르게 나타난다면 X_1가 M_1을 경유하여 Y에 미치는 영향은 W에 의해 조절된다고 말할 수 있으며 이를 조절된 매개효과라 볼 수 있다. 해당 모형에서 간접효과와 달리 직접효과는 조절되지 않으며 c_1이다. 또한, 조건부 효과가 없는 간접효과도 있으며 이와 같은 특정간접효과는 X_1가 M_1과 M_2를 경유하여 Y에 미치는 영향 중 비조건부효과에 해당한다. 비조건부효과는 X_1이 Y에 미치는 간접효과인 $\theta_{X_1\to Y}=a_1b_1+a_2b_2+a_1a_4b_2$이다. 즉, 지각된 과잉자격($X_1$)과 이직전조행동($Y$)의 관계에서 경력정체($M_1$)의 매개효과를 조직경력관리지원($W$)이 조절 매개하는 모형이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원의 상호작용항(M_1W)은 경력정체(M_1)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향의 변화를 볼 수 있다.



[그림 Ⅲ-5] X_1 -Y 모형에서 조절된 매개효과의 통계적 모형

다음으로, X_2을 중심으로 Y를 설명하는 모형에서 조절변인인 W의 조건부 직접효과를 밝히는 경로의 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-6]과 같다. X_2의 직접효과가 W에 의해 선형적으로 조절된다고 가정하였기에 조건적이라 할 수 있다. X_2가 Y에 미치는 조건부직접효과는 $\theta_{X\to Y}=c_2+d_3W$ 로 다른 변인과는 관계없이 X_2가 W에 따라 Y에 직

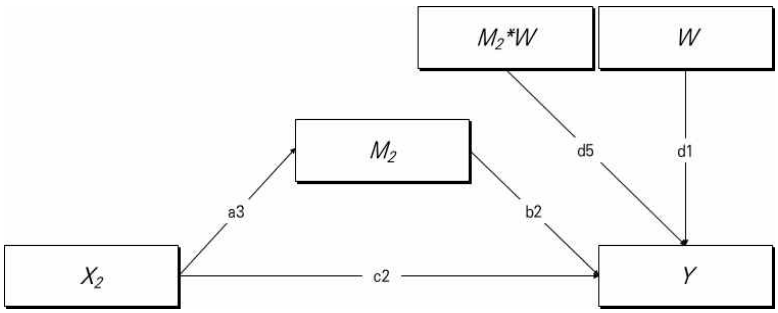
접 영향을 미치는 효과이다. 간접효과는 비조건적이며 $\theta_{X_2 \to Y} = a_3 b_2$와 같다. 즉, 동료 이직준비행동($X_2$)이 이직전조행동($Y$)에 미치는 영향을 조직경력관리지원($W$)이 조절하는 모형이라 볼 수 있다. 이 때에 조직경력관리지원의 상호작용항($X_2 W$)은 동료 이직준비행동(X_2)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향이 변화하는 것이라 볼 수 있다.



[그림 Ⅲ-6] X_2 - Y 모형에서 조절효과의 통계적 모형

X_2을 중심으로 Y를 설명하는 모형에서 조절된 매개변인인 W의 조건부효과를 밝히는 경로의 통계적 모형은 [그림 Ⅲ-7]과 같다. 이는 M_2이 Y로 가는 경로가 W에 의해 조절되는 과정을 통해 X_2이 M_2을 통해 Y에 영향을 주게되어 X_2의 간접효과는 조건적이다. X_2는 직접경로와 간접경로를 통해 Y에 영향을 미치는데 직접효과는 M_2와는 독립적으로 X_2가 Y에 미치는 영향이다. 간접효과는 X_2이 M_2을 통해 Y에 영향을 주는 경로계수의 곱이다. X_2가 M_2을 경유하여 Y에 미치는 간접효과는 W의 함수이기에 조건부 간접효과는 $\theta_{X \to M}$와 $\theta_{M \to Y}$를 곱한 값이 되며 $a_3(b_2 + d_5 W)$는 조건부 간접효과이다. 조건부 간접효과는 W에 의존하며 X_2의 차이가 M_2을 경유하여 Y의 차이를 어느정도 발생시키는지를 의미한다. 만약 X_2의 간접효과가 W에 따라 유의하게 다르게 나타난다면 X_2가 M_2을 경유하여 Y에 미치는 영향은 W에 의해 조절된다고 말할 수 있으며 이를 조절된 매개효과라 볼 수 있다. 해당 모형에서 간접효과와 달리 직접효과는 조절되지 않으며 c_2이다. 즉, 동료 이직준비행동(X_2)과 이직전조행동(Y)

의 관계에서 조직몰입(M_2)의 매개효과를 조직경력관리지원(W)이 조절 매개하는 모형이라 볼 수 있다. 조직경력관리지원의 상호작용항(M_2W)은 조직몰입(M_2)에 대해 조건적 효과를 갖는 것이며 조직경력관리지원(W)에 따라 이직전조행동(Y)에 미치는 영향의 변화를 볼 수 있다.



[그림 Ⅲ-7] X_2 -Y 모형에서 조절된 매개효과의 통계적 모형

Process Macro를 활용하여 조직경력관리지원의 조건부 효과를 밝히는 분석 과정에서도 기존의 경로모형 분석과 동일하게 통계적 모형에 따라 조직경력관리지원의 조절효과와 조절된 매개효과를 평균중심화하여 분석하였다. 그리고 그 결과를 바탕으로 Simple Slope 분석과 J-N 분석을 활용하여 조직경력관리지원에 따른 조건부효과의 크기와 변화를 구체적으로 밝히고 그래프로 제시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 자료의 일반적 특성 분석

가. 기술통계 분석 결과

연구에서 활용된 변인의 기술통계량은 다음 <표 Ⅳ-1>과 같다. 이 연구의 종속변인인 이직전조행동의 평균은 3.08로 나타났으며 독립변인인 지각된 과잉자격은 3.23, 동료 이직준비행동은 4.12의 평균값이 나타났다. 매개변인인 경력정체의 평균은 2.85, 조직몰입은 2.49였으며 조절변인인 조직경력관리지원은 2.76이었다. 그 다음으로, 각 변인들이 정규성 가정을 충족하는지 확인하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 확인하였다. Curran 등(1996)에 따르면 왜도는 |2|, 첨도는 |7|이 넘지 않아야 하며, Kline(2011)은 왜도는 |3|, 첨도는 |10|을 넘지 않아야 한다고 밝혔다. 이를 기준으로 본다면 변인 별 왜도의 절대값은 0.097~0.552이며 첨도의 절대값은 2.537~3.113으로 나타나 정규성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 따라서 이 연구에서 측정된 변인들은 모두 경로모형을 분석하기 위한 정규성을 충족하는 것을 확인하였다.

〈표 Ⅳ-1〉 변인의 기술적 통계량

변인	평균	표준편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
이직전조행동	3.08	0.748	1.15	5.00	-0.249	2.560
지각된 과잉자격	3.23	0.572	1.56	4.89	0.188	3.025
동료 이직준비행동	4.12	1.280	1.00	7.00	-0.552	3.030
경력정체	2.85	0.583	1.17	4.58	0.097	3.113
조직몰입	2.49	0.737	1.00	5.00	0.224	2.716
조직경력관리지원	2.76	0.766	1.10	4.60	-0.238	2.537

나. 변인 간 상관관계 및 다중공선성 분석

연구에서 활용될 변인들 간의 관계를 확인하기 위해 상관분석을 실시하였으며 다중공선성 분석을 실시하였다(<표 Ⅳ-2> 참조). 먼저, 상관 분석은 Pearson의 상관관계 분석을 수행하였으며 이는 각 변인들 간의 연관성을 파악하기 위함이었다. 상관계수가 .20~.40의 경우는 약간의 관련성이 있다고 분석하며 .40~.60이면 비교적 강한 상관관계가 있으며 .60이상은 상당히 강한 상관관계가 있다고 분석할 수 있다. 이 연구에서 활용될 변인들의 상관관계 분석 결과 대부분 .20이상의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 유의하지 않은 관계는 동료 이직준비행동과 조직경력관리지원이었다. 대부분의 변인 간 관계에서 양적 상관관계를 보고하였으나 조직몰입과 조직경력관리지원은 다른 변인과 부적 상관관계를 보고하였으며 조직몰입과 조직경력관리지원은 서로 양적 상관관계를 보고하였다.

중소기업 사무직 초기경력자들의 이직전조행동과 다른 변인 간의 다중공선성 진단을 위해 분산팽창지수(vif) 및 공차(1/vif)를 분석하였다. 다중공선성을 진단하는 기준으로 분산팽창지수(vif)는 10이하, 공차(1/vif)는 .1이상의 수치가 활용되는데 이 연구에서 활용된 변인들의 경우 분산팽창지수(vif)는 1.09~1.72, 공차(1/vif)는 .582~.914로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 판단하였다.

〈표 Ⅳ-2〉 변인 간 상관행렬 및 다중공선성

변인	1	2	3	4	5	6	vif	1/vif
1. 이직전조행동	1.000						-	-
2. 지각된 과잉자격	.336***	1.000					1.17	.856
3. 동료 이직준비행동	.407***	.234***	1.000				1.09	.914
4. 경력정체	.328***	.336***	.178***	1.000			1.46	.684
5. 조직몰입	-.275***	-.078*	-.169***	-.238***	1.000		1.40	.712
6. 조직경력관리지원	-.289***	-.170***	-.086**	-.492***	.520***	1.000	1.72	.582

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 동일방법편의 분석

동일방법편의(Common Method Bias)는 동일한 방법으로 측정된 변수들 간에 발생하는 오류로 특히 자기보고식 설문을 사용해 변수들을 동시에 수집하는 상황에서 발생하는 측정의 편향을 의미한다. 이 연구에서는 동일방법편의를 방지하기 위해 Harman(1976)의 단일요인검증(single factor test)을 실시하였다. 그 결과, 동일방법에 의한 분산이 40.13%로 나타나 50.0% 보다 낮은 것으로 확인되어 동일방법편의로 인한 오류가 연구의 결과에 큰 영향을 미치지 않는다고 판단하였다. 또한 단일요인모델의 적합도 지수 추정 결과에서도 χ^2=208.615(p=.000)으로 적합여부 판단기준인 p>.05을 충족하지 못하였으며 RMSEA과 SRMR은 각각 .187, .152로 판단기준인 ≤.10과 ≤.08을 만족하지 못하였다. CFI와 TLI도 .722, .536으로 적합도 판단기준인 ≥.90를 만족하지 못하였다. 이와 같은 결과로 볼 때 이 연구는 동일방법에 의한 오류가 연구 결과에 큰 영향을 주지 않는 것으로 판단되었다.

2. 경로모형의 적합도 분석

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계를 설정한 경로모형의 적합도 분석결과는 다음 <표 Ⅳ-3>과 같다.

가설 1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 가설적 연구모형은 변인 간의 관계를 예측하기에 적합할 것이다.

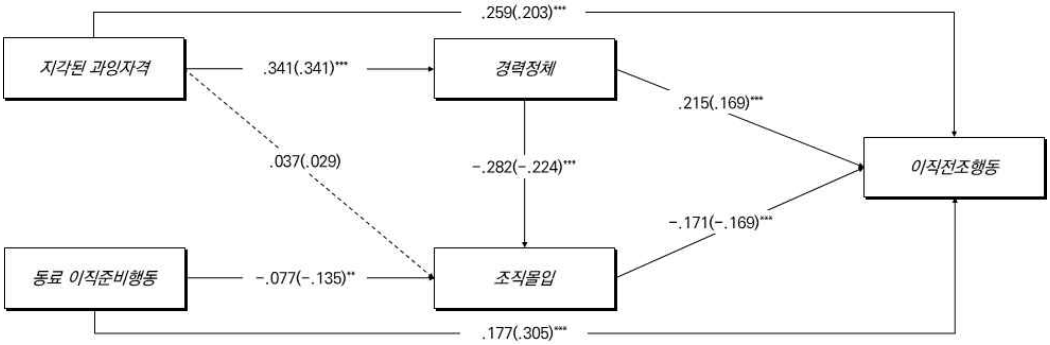
〈표 Ⅳ-3〉 경로모형의 적합도 분석 결과

구분	판단기준	분석결과	적합여부
χ^2	>.05	349.869 (p=.000)	부적합
RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)	≤.05: 좋음 ≤.08: 양호 ≤.10: 보통	.049	적합
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	≤.08	.022	적합
CFI (Comparative Fit Index)	≥.90	.987	적합
TLI (Tucker & Lewis Index)	≥.90	.946	적합

먼저, χ^2값은 349.869(p=.000)로 나타나 적합여부 판단 기준인 p>.05를 충족하지 못하였다. 다만, χ^2은 사례수가 250개 이상이며 총 변수 수가 12개 미만인 경우 모형의 적합도가 양호하더라도 비유의하게 산출될 수 있다(Hair, Anderson, Babin, & Black, 2010). 이에 따라 나머지 4개 적합도 지수를 통해 모형의 적합도를 판단하였다. RMSEA는 .049로 나타났으며 이는 적합여부 판단기준인 ≤.05의 기준을 충족하는 것으로 나타나 모형이 적합한 것으로 판단하였으며 SRMR도 .022로 나타나 모형 적합도 판단 기준인 .08 이하의 값을 만족하였다. 마지막으로 CFI는 .987, TLI는 .946으로 이 또한 적합여부 판단기준인 ≥.90을 만족하였다. 따라서, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 가설적 연구모형이 변인 간의 관계를 예측하기에 적합할 것이라는 가설 1이 채택되었다.

3. 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입의 직접효과

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형에서 변인 간 직접효과 분석 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-1], <표 Ⅳ-4> 참조). 직접효과 분석 결과 지각된 과잉자격이 조직몰입에 미치는 직접효과를 제외하고는 모든 경로계수가 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.



[그림 Ⅳ-1] 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형 분석 결과

〈표 Ⅳ-4〉 이직전조행동과 관련 변인의 직접효과 분석 결과

경로			B	β	S.E.	p
a1	지각된 과잉자격	→ 경력정체	.341	.341***	.044	.000
a2	지각된 과잉자격	→ 조직몰입	.037	.029	-052	.477
a3	동료 이직준비행동	→ 조직몰입	-.077	-.135***	.023	.000
a4	경력정체	→ 조직몰입	-.282	-.224***	.052	.000
b1	경력정체	→ 이직전조행동	.215	.169***	.052	.000
b2	조직몰입	→ 이직전조행동	-.171	-.169***	.036	.000
c1	지각된 과잉자격	→ 이직전조행동	.259	.203***	.051	.000
c2	동료 이직준비행동	→ 이직전조행동	.177	.305***	.023	.000

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

가설 2-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 경력정체에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 경력정체에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로a1). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 경력정체에 미치는 경로계수 β는 .341이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-1은 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 높을수록 경력정체에 대한 인식도 높아진다는 것을 확인하였다.

가설 2-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 조직몰입에 직접효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다(경로a2). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 조직몰입에 미치는 경로계수 β는 .029이나 통계적으로 유의하지 않아 가설 2-2는 기각되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 조직몰입에 유의미한 영향이 없음을 의미한다.

가설 2-3. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로c1). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 경로계수 β는 .203이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-3은 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 높을수록 이직전조행동이 높아진다는 것을 확인하였다.

가설 2-4. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 조직몰입에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로a3). 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동이 조직몰입에 미치는 경로계수 β는 −.135이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-4는 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동에 대한 인식이 높을수록 조직몰입이 낮아진다는 것을 확인하였다.

가설 2-5. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로c2). 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 경로계수 β는 .305이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-5는 지지되었다. 이는 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동에 대한 인식이 높을수록 이직전조행동이 높아진다는 것을 의미한다.

가설 2-6. 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 조직몰입에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로a4). 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체가 조직몰입에 미치는 경로계수 β는 −.224이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-6은 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자는 경력정체에 대한 인식이 높을수록 조직몰입이 낮아진다는 것을 확인하였다.

가설 2-7. 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 이직전조행동에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로b1). 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체가 이직전조행동에 미치는 경로계수 β는 .169이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-7은 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자는 경력정체 대한 인식이 높을수록 이직전조행동이 높아지는 것으로 나타났다.

가설 2-8. 중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입은 이직전조행동에 직접적으로 부적인 영향을 미칠 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입은 이직전조행동에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다(경로b2). 중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입이 이직전조행동에 미치는 경로계수 β는 −.169이며 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 2-8은 지지되었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입이 높을수록 이직전조행동이 낮아진다는 것을 확인하였다.

4. 경력정체 및 조직몰입의 매개효과

가. 경력정체 및 조직몰입의 단일 매개효과

지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향을 경력정체와 조직몰입이 단일 매개하는 효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 단일 매개효과 분석 결과 대부분의 매개효과가 유의하였으나 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 Ⅳ-5〉 경력정체 및 조직몰입의 단일 매개효과 분석 결과

경로		B	β	S.E.	Lower 95% CI	Upper 95% CI
a1*b1	지각된 과잉자격 → 경력정체 → 이직전조행동	.074	.058***	.019	.033	.082
a2*b2	지각된 과잉자격 → 조직몰입 → 이직전조행동	-.006	-.005	.009	-.017	.007
a3*b2	동료 이직준비행동 → 조직몰입 → 이직전조행동	.013	.023**	.005	.008	.038

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

가설 3-1. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체는 정적인 매개효과를 가질 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 정적 영향을 미치는 관계에서 경력정체는 정적인 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 지각된 과잉자격이 경력정체를 매개로 이직전조행동에 미치는 간접효과(a1*b1) β는 .058로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하여 가설 3-1은 지지되었다. 부트스트래핑을 통해 도출된 95% 신뢰구간의 하한은 .033이었으며 상한은 .082로 매개효과의 유의성이 검증되었다.

가설 3-2. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과를 가질 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 정적 영향을 미치는 관계에서 조직몰입은 매개효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 지각된 과잉자격이 조직몰입을 매개로 이직전조행동에 미치는 간접효과(a2*b2) β는 −.005였으나 통계적으로 유의하지 않아 가설 3-2는 기각되었다. 부트스트래핑을 통해 도출된 95% 신뢰구간의 하한은 −.017이었으며 상한은 .007이었다.

가설 3-3. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과를 가질 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 정적 영향을 미치는 관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동 인식이 조직몰입을 매개로 이직전조행동에 미치는 간접효과(a3*b2) β는 .023으로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의하여 가설 3-3은 지지되었다. 부트스트래핑을 통해 도출된 95% 신뢰구간의 하한은 .008이었으며 상한은 .038로 매개효과의 유의성이 검증되었다.

나. 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과

지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 영향을 경력정체와 조직몰입이 이중 매개하는 효과를 분석한 결과는 다음과 같다(<표 Ⅳ-6> 참조).

〈표 Ⅳ-6〉 경력정체 및 조직몰입의 이중 매개효과 분석 결과

경로		B	β	S.E.	Lower 95% CI	Upper 95% CI
a1*a4*b2	지각된 과잉자격 → 경력정체 ↓ 조직몰입 → 이직전조행동	.017	.013**	.005	.006	.020

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

가설 3-4. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과를 가질 것이다.

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 정적 영향을 미치는 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 경력정체와 조직몰입을 매개로 이직전조행동에 미치는 간접효과(a1*a4*b2) β는 .013으로 유의수준 .01에서 통계

적으로 유의하여 가설 3-4는 지지되었다. 부트스트래핑을 통해 도출된 95% 신뢰구간의 하한은 .006이었으며 상한은 .020로 매개효과의 유의성이 검증되었다.

5. 조직경력관리지원의 조건부효과 분석

가. 경로모형을 활용한 조직경력관리지원의 조건부효과 분석

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형에서 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 조직경력관리지원의 조건부 효과는 앞선 경로분석 연구모형에서 조직경력관리지원의 조절효과를 투입하는 경로모형으로 구성되며, 조건부 효과의 유의성을 분석하기에 앞서 모형적합도를 분석하였다. 그 결과, 조직경력관리지원을 조절변인으로 투입한 경로모형의 경우 χ^2은 698.680(p=.000)으로 적합여부 판단 기준인 p>.05을 충족하지 못하였으며 이 밖에 RMSEA와 SRMR은 각각 .203, .142였으며 CFI와 TLI도 .461, -.191로 모형 적합도 판단기준을 충족하지 못하였다. 이에 따라 조직경력관리지원의 조절효과를 투입한 경로모형의 모형적합도는 허용되기 어려우며 경로분석의 타당성을 확인하지 못하였다.

〈표 Ⅳ-7〉 조직경력관리지원 투입 경로모형의 적합도 분석 결과

구분	판단기준	분석결과	적합여부
χ^2	>.05	698.680 (p=.000)	부적합
RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)	≤.05: 좋음 ≤.08: 양호 ≤.10: 보통	.203	부적합
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	≤.08	.142	부적합
CFI (Comparative Fit Index)	≥.90	.461	부적합
TLI (Tucker & Lewis Index)	≥.90	.191	부적합

나. Process Macro를 활용한 조직경력관리지원의 조건부효과 분석

조직경력관리지원 조건부효과 모형의 적합도 분석 결과, 기존의 연구모형에서는 조절변인인 조직경력관리지원을 투입할 때 경로모형의 적합도가 유의성 기준을 충족하지 못하였다. 기존의 경로모형은 모형적합도 및 경로계수 분석결과 유의미한 직접효과 및 매개효과 등을 확인하였으나 조직경력관리지원은 투입시에는 연구모형 안에서 통계적인 유의성이 충족되지 않았다. 이에 대해 조직경력관리지원의 조건부효과를 전체 연구모형이 아닌 세분화된 개별 모형 안에서 확인한다면 그 효과가 검증될것이라 예상하였다. 따라서, Process Macro를 활용하여 조직경력관리지원의 조절효과와 조절된 매개효과를 분석하였다.

1) 조직경력관리지원의 조절효과

조직경력관리지원의 조절효과는 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동이 각각 이직전조행동에 영향을 미치는 직접경로에서 조직경력관리지원의 조절효과를 분석하였다. 먼저, 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 모형에서 조직경력관리지원이 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다(<표 Ⅳ-8> 참조). 우선 모형 1에서 지각된 과잉자격이 경력정체에 미치는 영향을 추정한 결과 유의한 정적 영향이 있었으며(B=.342, p<.000), 모형 2에서 지각된 과잉자격은 조직몰입에 유의한 영향이 없었지만 경력정체는 조직몰입에 유의한 부적 영향이 있었다(B=-.302, p<.000). 다음으로, 모형 3에서는 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원 및 지각된 과잉자격과 조직경력관리지원의 상호작용항이 이직전조행동에 미치는 효과를 확인하였다. 그 결과, 조절변인인 조직경력관리지원은 이직전조행동에 부적인 영향이 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았다(B=-.067). 반면, 지각된 과잉자격과 조직경력관리지원의 상호작용항은 이직전조행동에 정적으로 유의미한 영향이 있어 조절효과가 있는 것을 확인할 수 있었다(B=.142, p<.05).

〈표 Ⅳ-8〉 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절효과 분석 결과

	모형 1: 경력정체				모형 2 : 조직몰입				모형 3: 이직전조행동			
	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
지각된 과잉자격	.342***	.038	.267	.417	.003	.053	-.101	.107	.350***	.050	.253	.447
경력정체					-.302***	.052	-.404	-.200	.222***	.055	.115	.330
조직몰입									-.191***	.042	-.273	-.108
조직경력관리지원									-.067	.045	-.155	.022
지각된 과잉자격 * 조직경력관리지원									.142*	.059	.027	.258
constant	2.855***	.022	2.812	2.898	3.347***	.151	3.051	3.644	2.928***	.187	2.561	3.296
R	.336				.238				.467			
R^2	.113				.057				.217			
F	80.256***				18.911***				34.803***			

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

해당 모형에서 조건부 직접효과와 비조건부 간접효과를 확인하였으며 먼저, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로에서 조건부 직접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 조직경력관리지원의 수준을 M-1SD(-.766)와 M(.000), M+1SD(.766)으로 나누어 본 결과, 지각된 과잉자격과 이직전조행동 간의 단순 기울기는 세 개 범위에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 조직경력관리지원이 -1SD일 때 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 조건부 효과는 .241(p<.000)이었으며, M일 때 .350(p<.000), 1SD일 때 조건부 효과는 .459(p<.000)로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원의 표준편차가 1단위씩 증가하면 조건부 효과가 증가하며 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하는 것이라 볼 수 있다.

다음으로, 비조건부 간접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 지각된 과잉자격은 경력정체를 매개하여 이직전조행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.076, LI~UI=.036~.122). 부트스트래핑 95% 신뢰구간은 0을 지나지 않았으며, 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다. 반면, 지각된 과잉자격은 조직몰입을 매개하여 이

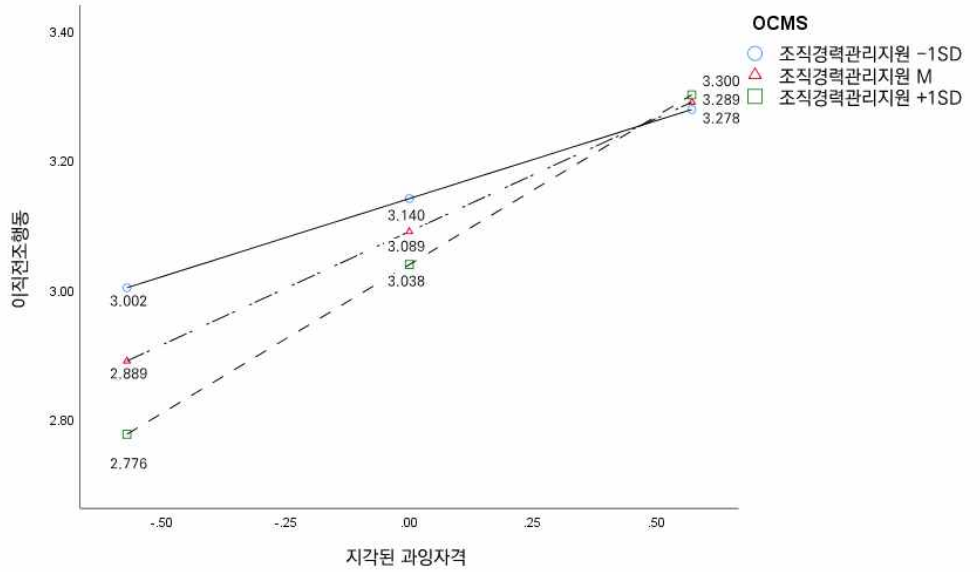
직전조행동에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다(B=−.001, LI~UI=−.022~.018). 마지막으로, 지각된 과잉자격이 경력정체와 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다(B=.020, LI~UI=.009~.034). 부트스트래핑 95% 신뢰구간은 0을 지나지 않았으며, 통계적으로 유의한 정적 이중 매개효과가 있었다. 간접효과 분석 결과는 모두 기존의 경로모형 분석 결과와 유사하였다.

〈표 Ⅳ-9〉 조직경력관리지원에 따른 지각된 과잉자격의 조건부 직간접 효과 분석 결과

경로	구분	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
지각된 과잉자격 → 이직전조행동	-1SD	.241	.062	.119	.363
	M	.350	.050	.253	.447
	+1SD	.459	.071	.319	.599
지각된 과잉자격 → 경력정체 → 이직전조행동		.076	.022	.036	.122
지각된 과잉자격 → 조직몰입 → 이직전조행동		-.001	.010	-.022	.018
지각된 과잉자격 → 경력정체 → 조직몰입 → 이직전조행동		.020	.007	.009	.034
총효과		.095	.025	.048	.147

조직경력관리지원에 따른 지각된 과잉자격의 조건부 효과를 그래프로 나타내면 다음 [그림 Ⅳ-2]와 같다. 그래프에서 조직경력관리지원이 1SD일 때 slope는 -1SD의 slope에 비해 급격한 것으로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원의 수준이 증가하면 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 영향력이 더 커진다. 하지만 조직경력관리지원의 인식 수준에 따라 본다면, 조직경력관리지원이 1SD인 경우(2.776~3.300)는 -1SD일 때(3.002~3.278) 보다 각 지점에서의 평균 이직전조행동의 값이 전반적으로 낮은 경향을 보인다. 이는 조직경력관리지원의 수준이 증가할 때 slope가 커진다는 결과와 상반되는 것처럼 보일 수 있으나 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단의 초기 intercept가 높다는 점에서 이와 같은 결과를 이해해볼 수 있다. 조직경력관리지원이 -1SD인 집단은 초기 이직전조행동이 높았기에 slope가 완만하게 증가하나 조직경력관리지원이 1SD인 집단은 초기 이직전조행동이 낮았기에 slope가 급격하게 증가하는것처럼 보일 수 있다. 다만, 지각된 과잉자격이 평균보다 높은 경우 조직경

력관리지원의 인식 수준에 따라 이직전조행동이 큰 차이가 없다는 점에서 해당 결과를 해석하는데 유의할 필요가 있다.



[그림 Ⅳ-2] 조직경력관리지원 수준에 따른 지각된 과잉자격의 조건부효과

그 다음으로, 동료 이직준비행동과 조직몰입, 이직전조행동의 모형에서 조직경력관리지원이 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석하였다. 우선 모형 1에서 동료 이직준비행동이 조직몰입에 미치는 영향을 추정한 결과 유의한 부적 영향이 있었다(B=−.097, p<.000). 모형 2에서는 동료 이직준비행동, 조직몰입, 조직경력관리지원 및 동료 이직준비행동과 조직경력관리지원의 상호작용항이 이직전조행동에 미치는 효과를 확인하였다. 그 결과, 조절변인인 조직경력관리지원은 이직전조행동에 부적인 영향이 있었으며 통계적으로 유의하였다(B=−.199, p<.000). 또한, 동료 이직준비행동과 조직경력관리지원의 상호작용항도 이직전조행동에 정적으로 유의한 영향이 있어 조절효과가 확인되었다(B=.064, p<.01).

〈표 Ⅳ-10〉 동료 이직준비행동, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절효과 분석 결과

경로	모형 1: 조직몰입				모형 2 : 이직전조행동			
	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
동료 이직준비행동	-.097***	.023	-.141	-.053	.210***	.021	.169	.250
조직몰입					-.113**	.042	-.194	-.031
조직경력관리지원					-.199***	.040	-.277	-.122
동료 이직준비행동*조직경력관리지원					.064**	.024	.017	.112
constant	2.486***	.029	2.429	2.542	3.364***	.107	3.155	3.573
R	.168				.497			
R^2	.029				.247			
F	18.514***				51.706***			

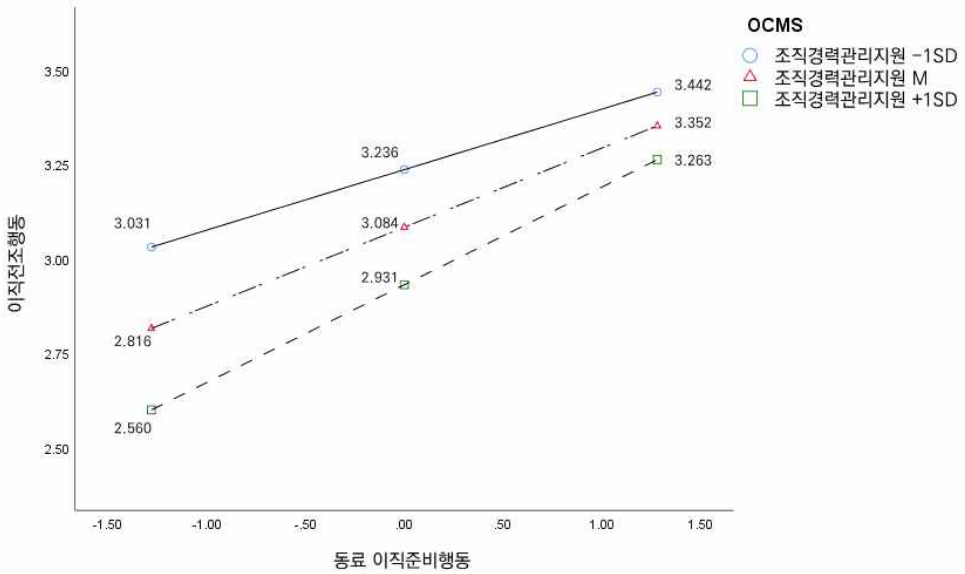
주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

해당 모형에서 조건부 직접효과와 비조건부 간접효과를 확인하였으며 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 경로에서 조건부 직접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 조직경력관리지원의 수준을 M-1SD(-.766)와 M(.000), M+1SD(.766)으로 나누어 본 결과, 동료 이직준비행동과 이직전조행동 간의 단순 기울기는 세 개 범위에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 조직경력관리지원이 -1SD일 때 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 조건부 효과는 .160(p<.000)이었으며, M일 때 .210(p<.000), 1SD일 때 조건부 효과는 .259(p<.000)로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원의 표준편차가 1단위씩 증가하면 동료 이직준비행동의 조건부 효과가 증가하며 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하는 것이라 볼 수 있다. 다음으로, 비조건부 간접효과를 분석한 결과, 동료 이직준비행동이 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.011, LI~UI =.002 ~.023). 부트스트래핑 95% 신뢰구간은 0을 지나지 않았으며, 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다.

〈표 Ⅳ-11〉 조직경력관리지원에 따른 동료 이직준비행동의 조건부 직간접 효과 분석 결과

경로	구분	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
동료 이직준비행동 → 이직전조행동	-1SD	.160	.030	.102	.219
	M	.210	.030	.169	.250
	+1SD	.259	.026	.208	.310
동료 이직준비행동 → 조직몰입 → 이직전조행동		.011	.005	.002	.023

조직경력관리지원에 따른 동료 이직준비행동의 조건부 효과를 그래프로 나타내면 다음 [그림 Ⅳ-3]과 같다. 그래프에서 조직경력관리지원이 1SD일 때 slope는 -1SD의 slope에 비해 급격한 것으로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원의 수준이 증가하면 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향력이 더 커진다. 하지만 조직경력관리지원의 인식 수준에 따라 본다면, 조직경력관리지원이 1SD인 경우(2.560~3.263) -1SD일 때(3.031~3.442) 보다 각 지점에서의 평균 이직전조행동의 값이 낮은 경향을 보였다.



[그림 Ⅳ-3] 조직경력관리지원 수준에 따른 동료 이직준비행동의 조건부효과

2) 조직경력관리지원의 조절된 매개효과

조직경력관리지원의 조절된 매개효과 또한 앞선 조절효과 분석처럼 두 개의 모형으로 구분하여 분석하였다. 먼저, 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 모형 중 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로에서 경력정체의 매개효과를 조직경력관리지원이 조절하는지 분석하였다. 그 결과, 모형 1에서 지각된 과잉자격이 경력정체에 미치는 영향을 추정한 결과 유의한 정적 영향이 있었으며(B=.342, p<.000), 모형 2에서 지각된 과잉자격은 조직몰입에 유의한 영향이 없었지만 경력정체는 조직몰입에 유의한 부적 영향이 있었다(B=−.302, p<.000). 다음으로, 모형 3에서는 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원 및 경력정체와 조직경력관리지원의 상호작용항이 이직전조행동에 미치는 효과를 확인하였다. 조절변인인 조직경력관리지원은 이직전조행동에 부적인 영향이 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았다(B=−.069). 반면, 경력정체와 조직경력관리지원의 상호작용항은 이직전조행동에 정적으로 유의미한 영향이 있어 조절효과가 있는 것을 확인할 수 있었다(B=.139, p<.05).

〈표 Ⅳ-12〉 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절된 매개효과 분석 결과

경로	모형 1: 경력정체				모형 2 : 조직몰입				모형 3: 이직전조행동			
	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
지각된 과잉자격	.342***	.038	.267	.417	.003	.053	-.101	.107	.349***	.049	.252	.445
경력정체					-.302***	.052	-.404	-.200	.215***	.055	.108	.322
조직몰입									-.190***	.042	-.272	-.107
조직경력관리지원									-.069	.045	-.157	.020
경력정체 * 조직경력관리지원									.139*	.053	.036	.243
constant	-1.105***	.125	-1.350	-.859	2.475***	.173	2.135	2.815	2.455***	.191	2.080	2.830
R	.336				.238				.467			
R^2	.113				.057				.218			
F	803.256***				18.910***				35.087***			

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

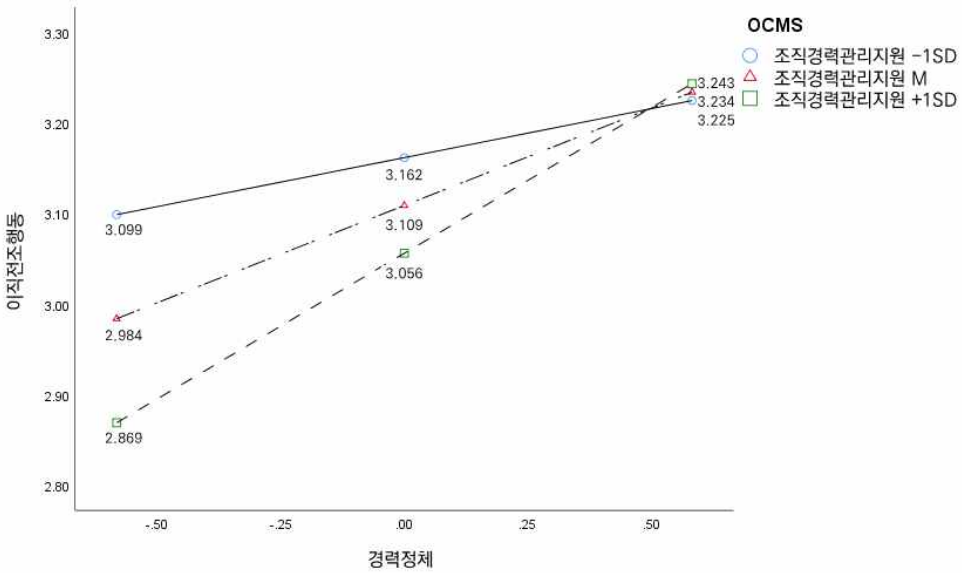
해당 모형에서 비조건부 직접효과와 조건부 간접효과, 비조건부 간접효과를 확인하였다. 먼저, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로에서 비조건부 직접효과를 확인한 결과 유의한 정적 효과가 있었다(B=.349, LI~UI=.252~.445). 다음으로, 비조건부 간접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 지각된 과잉자격은 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 부적 영향이 있으나 통계적으로 유의하지 않았다. 지각된 과잉자격이 경력정체와 조직몰입을 매개하여 이직전조행동에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다(B=.020, LI~UI=.009~.034). 이는 부트스트래핑 95% 신뢰구간이 0을 지나지 않았으며, 통계적으로 유의한 정적 이중 매개효과가 있었다. 간접효과 분석 결과는 모두 기존의 경로모형 분석 결과와 유사하였다.

다음으로, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계를 경력정체가 매개하는 경로에서 조직경력관리지원의 조건부 간접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 우선 경력정체의 조절된 매개효과 지수는 .048로 통계적으로 유의하게 나타났다. 조직경력관리지원의 수준을 M-1SD(-.766)와 M(.000), M+1SD(.766)으로 나누어본 결과, 경력정체와 이직전조행동 간의 단순 기울기는 -1SD를 제외하고 유의한 것으로 나타났다. 조직경력관리지원이 평균일 때 경력정체가 이직전조행동에 미치는 조건부 효과는 .073이었으며, 1SD일 때 경력정체의 조건부 효과는 .110이었다. 즉, 조직경력관리지원의 표준편차가 1단위씩 증가하면 경력정체의 조건부 효과가 증가하며 경력정체가 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-13〉 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부 직간접 효과 분석 결과

경로	구분	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
지각된 과잉자격 → 이직전조행동		.349	.049	.252	.445
지각된 과잉자격 → 경력정체 → 이직전조행동	-1SD	.037	.024	-.008	.086
	M	.073	.022	.034	.121
	+1SD	.110	.030	.054	.173
	Index	.048	.021	.008	.088
지각된 과잉자격 → 조직몰입 → 이직전조행동		-.001	.010	-.022	.019
지각된 과잉자격 → 경력정체 → 조직몰입 → 이직전조행동		.020	.007	.009	.035

조직경력관리지원에 따른 조건부 효과를 그래프로 나타내면 다음 [그림 Ⅳ-4]와 같다. 조직경력관리지원은 -1SD에서는 유의하지 않았으나 평균 이상인 경우에는 1SD 증가할수록 경력정체 조건부효과의 그래프 기울기가 더 크게 변화하는 것으로 나타났다. 즉, 조직경력관리지원의 수준이 증가하면 경력정체가 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하였다. 하지만 조직경력관리지원의 인식 수준에 따라 본다면, 조직경력관리지원이 1SD인 경우(2.869~3.243) -1SD일 때(3.099~3.225) 보다 각 지점에서의 평균 이직전조행동의 값이 전반적으로 낮은 경향을 보인다. 이는 조직경력관리지원의 수준이 증가할 때 slope가 커진다는 결과와 상반되는 것처럼 보일 수 있으나 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단의 초기 intercept가 높다는 점에서 이와 같은 결과를 이해해볼 수 있다. 조직경력관리지원이 -1SD인 집단은 초기 이직전조행동이 높았기에 slope가 완만하게 증가하나 조직경력관리지원이 1SD인 집단은 초기 이직전조행동이 낮았기에 slope가 급격하게 증가하는것처럼 보일 수 있다. 다만, 경력정체 인식이 평균보다 높은 경우 조직경력관리지원의 인식 수준에 따라 이직전조행동이 큰 차이가 없다는 점에서 해당 결과를 해석하는데 유의할 필요가 있다.



[그림 Ⅳ-4] 조직경력관리지원 수준에 따른 경력정체의 조건부효과

다음으로, Johnson-Neyman 방법을 활용하여 조직경력관리지원의 전 범위에 대해 유의성 영역을 분석한 결과는 다음과 같다. 앞서 분석한 조건부효과의 단순기울기는 M-1SD와 M+1SD의 영역만을 가정하고 있으나 조건부효과의 구체적인 범위를 밝히지 못하고 있기에 J-N방법을 활용하였으며 이는 조절변수값에 따른 효과가 어느 영역에서 유의한지 파악할 수 있는 방법이다. 그 결과 지각된 과잉자격이 경력정체를 경유하여 이직전조행동에 미치는 영향은 조직경력관리지원이 -.645보다 높은 영역에서 유의하였다. 즉, 조직경력관리지원이 -.645보다 높은 영역에서 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과를 조절하는 역할을 하였다. 이러한 영향이 유의한 비율은 연구대상의 77.44%였으며 조직경력관리지원이 -.645이하인 22.56%는 유의하지 않았다. 이는 지각된 과잉자격이 높아지면 경력정체를 거쳐 이직전조행동도 높아지는데 이러한 경향은 조직경력관리지원 인식이 낮을 때에는 효과가 없음을 의미한다.

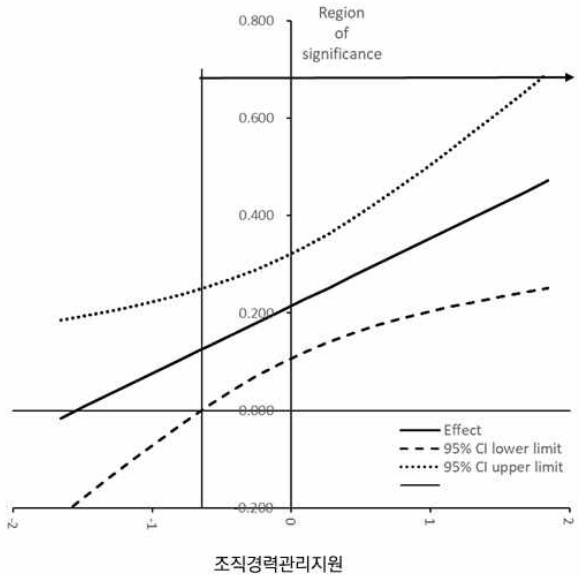
〈표 Ⅳ-14〉 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부효과 유의성 영역

조직경력관리지원	Effect	S.E.	*p*	LLCI	ULCI
-1.656	-.016	.102	.877	-.216	.185
-1.481	.009	.094	.928	-.177	.194
-1.306	.033	.087	.705	-.138	.204
-1.131	.057	.080	.474	-.100	.214
-.956	.082	.073	.267	-.063	.226
-.781	.106	.068	.117	-.027	.239
-.645	.125	.064	.050*	.000	.250
-.606	.130	.063	.038*	.008	.253
-.431	.155	.059	.009*	.040	.270
-.256	.179	.056	.001**	.070	.289
-.081	.203	.055	.000***	.095	.311
.095	.228	.055	.000***	.120	.335
.270	.252	.057	.000***	.141	.363
.445	.277	.060	.000***	.159	.394
.620	.301	.064	.000***	.175	.427
.795	.325	.069	.000***	.189	.462
.970	.350	.076	.000***	.201	.498
1.145	.374	.082	.000***	.213	.535
1.320	.398	.089	.000***	.223	.574

조직경력관리지원	Effect	S.E.	p	LLCI	ULCI
1.495	.423	.097	.000***	.233	.613
1.670	.447	.105	.000***	.242	.652
1.845	.472	.113	.000***	.251	.692

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

그 다음으로, J-N방법에 의한 신뢰구간은 [그림 Ⅳ-5]와 같다. 수평선은 조건부 간접효과가 0인 것을 의미하며 수직선은 유의성 범위의 경계를 나타낸다. X축은 조절변수인 조직경력관리지원의 표준편차의 연속적인 값이며 Y축은 지각된 과잉자격이 경력정체를 거쳐 이직전조행동에 미치는 간접효과의 연속적인 값이다. 분석 결과에서 간접효과가 0이 되는 영역은 조직경력관리지원이 -.645이하인 영역이었으며 조직경력관리지원의 수준이 증가할수록 간접효과가 증가하였다. 즉, 중소기업 사무직 초기 경력자의 지각된 과잉자격이 경력정체를 매개로 이직전조행동에 미치는 관계에서 조직경력관리지원의 조절된 매개효과는 -.645이상인 경우 통계적으로 유의하였다.



[그림 Ⅳ-5] 조직경력관리지원에 따른 경력정체의 조건부효과 J-N그래프

그 다음으로, 동료 이직준비행동과 조직몰입, 이직전조행동의 모형에서 조직경력관리지원이 조직몰입과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석하였다. 우선 모형 1에서 동료 이직준비행동이 조직몰입에 미치는 영향을 추정한 결과 유의한 부적 영향이 있었다(B=−.097, p<.000). 모형 2에서는 동료 이직준비행동, 조직몰입, 조직경력관리지원 및 조직몰입과 조직경력관리지원의 상호작용항이 이직전조행동에 미치는 효과를 확인하였다. 그 결과, 조절변인인 조직경력관리지원은 이직전조행동에 부적인 영향이 있었으며 통계적으로 유의하였다(B=−.198, p<.000). 하지만, 조직몰입과 조직경력관리지원의 상호작용항은 이직전조행동에 통계적으로 유의한 영향이 없었다(B=−.008, p>.05). 이는 조직몰입이 이직전조행동에 미치는 영향이 조직경력관리지원의 인식 수준에 따라 차이가 없음을 의미하며 조절된 매개효과가 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 Ⅳ-15〉 동료 이직준비행동, 조직몰입, 이직전조행동의 관계에서 조절된 매개효과 분석 결과

경로	모형 1: 조직몰입				모형 2 : 이직전조행동			
	Effect	S.E.	LLCI	ULCI	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
동료 이직준비행동	-.097***	.023	-.141	-.053	.217***	.021	.177	.258
조직몰입					-.108*	.043	-.192	-.024
조직경력관리지원					-.198***	.041	-.278	-.118
동료 이직준비행동*조직경력관리지원					-.008	.044	-.093	.078
constant	.400***	.097	.209	.592	2.185***	.089	2.009	2.340
R	.169				.489			
R^2	.029				.239			
F	18.514***				49.423***			

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

6. 연구 결과에 대한 논의

가. 연구 모형에 대한 논의

이 연구의 목적은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 관계를 분석하는데 있었다. 중소기업 사무직 초기경력자의 이직전조행동 및 변인과의 관계를 설정한 경로모형을 분석한 결과, 모형적합도는 카이제곱 적합도를 제외하고 모든 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 이에 따라, 모형이 변인 간의 관계를 예측하기에 적합할것이라 판단하였으며 변인 간의 관계가 적절하게 구성되었음을 확인하였다.

경로모형에서 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체는 이직전조행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 조직몰입은 이직전조행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지각된 과잉자격은 경력정체에 정적인 영향, 동료 이직준비행동은 조직몰입에 부적인 영향, 경력정체 또한 조직몰입에 부적인 영향이 있었으나 지각된 과잉자격과 조직몰입에는 유의한 영향이 없었다. 매개효과 분석 결과, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체가 단일매개하였으며 동료 이직준비행동도 이직전조행동과의 관계에서 조직몰입이 단일매개하는 효과를 확인하였다. 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서는 경력정체와 조직몰입이 이중매개하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 다음으로, 조직경력관리지원의 조건부 효과 분석 결과, 기존의 경로모형에 조직경력관리지원 투입 시 모형 적합도 지수가 적절하지 않아 전체 모형에서 조건부효과를 밝힐 수 없었다. 세분화된 모형으로 구분하여 조건부효과를 분석한 결과, 조직경력관리지원 인식 수준이 증가할수록 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체 인식이 이직전조행동에 미치는 조건부효과가 증가하였다. 반면, 조직경력관리지원의 수준에 따라 본다면 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단일수록 이직전조행동이 더 높았으며 이와 같은 결과는 초기경력자들이 조직경력관리지원이 부족하다고 느낄수록 실제 이직의 위험은 더 클 수 있음을 의미한다.

연구 결과를 통해, 경로모형에 투입된 각 변인 간의 관계가 직접 및 간접 효과를 가지고 있음을 알 수 있으며 통합적 모형안에서 논의하는 것의 적절성을 확인하였다.

이는 이직전조행동에 영향을 미치는 변인으로 개인적 및 사회적 차원의 인식, 그리고 조직에 대한 태도가 중요하게 작용함을 의미하였다. 이직 관련 이론에 적용해본다면, 초기경력자들은 중소기업에서 일자리 및 경력에 대해 기대하는 목표가 있으며 심리적 요구에 부응하는 결과, 신뢰를 바탕으로 한 공정한 거래를 희망하였다. 하지만, 이에 대한 기대가 충족되지 않거나 합리적인 교환에 대한 불만족은 이직 가능성을 높인다는 것을 알 수 있다. 또한, 조직경력관리지원의 조건부 효과를 확인한 결과는 중소기업 사무직 초기경력자들에게 조직경력관리지원이 중요한 의미를 가진다는 것으로 해석할 수 있다. 조직경력관리지원은 조직내에서 초기경력자들이 보상과 인정을 받는 방법 중 하나이며 이를 바탕으로 조직과의 신뢰 및 협력관계를 유지할 수 있는 전략이라 볼 수 있다.

나. 이직전조행동에 대한 논의

이 연구에서는 종속변인으로 이직전조행동을 연구하며 초기경력자들이 이직에 앞서 보이는 공통적인 행동 특성 및 행동 변화에 대해 밝혔다. 이는 기존의 이직 관련 연구에서 이직의도 및 이직률 등의 지표를 활용하던 시각에서 더 나아가 이직과 관련된 행동적 특성을 조명하였다는 점에서 의의를 갖는다고 볼 수 있다. 기존의 연구 중 이직과 관련된 행동적 특성에 주목한 연구들은 대부분 불만족 결과 행동이나(Farrell, 1983; Rusbult et al., 1988) 이직 전에 발생하는 태도변화 및 행동 특성 등에 대해 주목하였다(O'Connell & Kung, 2007; Klotz & Zimmerman, 2015). 이는 이직전조행동과 유사한 행동적 특성이 있었으나 이직전조행동은 이직을 고려하는 상황에서 발생하는 행동이며 평소와는 다르게 보이는 행동의 변화라는 점이 더욱 강조되는 개념이라 볼 수 있다. 또한, 이직전조행동은 다양한 산업 및 문화권에서 확인되었던 것과 유사하게 국내 중소기업의 맥락에서도 적용될 수 있으며 초기경력자들의 이직전조행동 또한 유사한 특성으로 나타남을 알 수 있다. 다만, 이 연구의 이직전조행동 평균 응답값이 다소 높지는 않았다는 점에서 중소기업의 이직전조행동 결과를 해석하는데에 유의할 필요가 있다.

다음으로, 이직전조행동은 이직의 전개 과정 중 이직의도와 최종 이직 사이에서 나

타나는 이직에 대한 사전 신호라는 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 행동추론이론에 적용해 볼 때, 개인은 행동의 매커니즘으로 '신념-동기-의도-행동'의 흐름을 겪는 것으로 예상되며(Ajzen, 1991; Ajzen, 2001) 이직의 영역에 적용해본다면 이직의도는 더 나아가 이직으로 이어질 것이라 추측할 수 있다. 이 때 이직전조행동은 이직을 고려하는 상황에서 나타나는 행동변화이기에 이직의도와 이직의 경로 사이에서 나타날 수 있으며 이는 이직의도와 같은 심리적 변화보다는 조직구성원들이 이직에 한 단계 더 가까워진 상태라 볼 수 있는 것이다. 이직 전개 경로에서 이직의도는 이직의 직접적인 신호라 해석하는데에 제한점이 있다는 점에서(Hom & Griffeth, 1995; Griffeth et al., 2000; Peltokorpi et al., 2023) 이직전조행동은 보다 가시적인 이직의 신호로서 활용될 수 있음을 시사하였다. 또한, 이직전조행동은 이직의 가능성을 반영하는 특성으로서 이직의 이론적 모델에 적용가능한 변인임을 알 수 있다. 동기부여 이론 및 사회교환 이론에서는 조직구성원들이 조직내에서 심리적 요구에 부응하는 결과를 받을 수 없거나 불공정한 결과를 받을 때, 그리고 심리적 계약 및 교환관계가 충족되지 못할 때 이직을 선택할 수 있다고 보았다(Greenberg, 1990; Latham & Pinder, 2005; Cropanzano & Mitchell, 2005). 이와 같은 이론적 흐름을 적용해본다면, 초기경력자들은 개인적 및 사회적 인식, 그리고 조직 관련 요인들에 의해 조직내에서 더 이상 동기부여와 성장기회를 제공받을 수 없으며 조직과 구성원간의 공정한 교환관계가 성립되지 못할 때 이직전조행동을 수행하는 것이라 볼 수 있다. 이는 이 연구의 통합적 모형 또한 기존의 이직 관련 이론들에 적용되며 이직전조행동은 이직 이론의 한 축에서 논의될 수 있음을 보여준다. 즉, 이직전조행동은 이직 전개 경로에서 이직에 보다 가까워진 단계이며 이직가능성을 반영하는 행동 변화임을 알 수 있다. 또한, 통합적 모형 분석 결과를 통해 이직 관련 이론에서 이직의 행동적 특성으로 이직전조행동이 적합한 변인이라 해석해 볼 수 있다.

다. 변인 간 직접효과에 대한 논의

1) 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 직접효과

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.203, p=.000). 이는 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격이 높아진다면 이직전조행동이 높아진다는 것을 의미한다. 과잉자격의 인식이 높아지는 것은 지금의 일자리에 대한 불일치 인식, 적합한 일자리에 대한 박탈감으로 이어진다는 점에서 이직전조행동이 높아질 수 있으며 이는 기존의 연구에서도 유사하게 나타났다. 과잉자격을 인식하는 조직구성원들은 자신이 더 나은 일자리를 가질 자격이 있다고 판단하여 일자리 이동을 고려하거나(Erdogan & Bauer, 2021), 이직의 용이성이 증가하며 조직을 이탈할 가능성이 높은 것으로 나타났다(Wu & Chi, 2020). 이는 과잉자격을 높게 인식하는 경우 조직구성원들은 자신의 경험과 기술 수준에 더 적합한 일자리를 찾아 일자리 이동을 고려할 수 있음을 의미하였다.

초기경력자들의 특성을 고려하여 해석한다면, 초기경력 단계는 자신이 선택한 경력의 적절성에 대한 판단을 바탕으로 이동과 변화를 시도하며 경력에 대한 관심이 높은 시기이다(Super, 1990; Hall, 1996). 또한, 초기경력자들은 일이 갖는 다양한 의미를 추구하고 일을 통해 얻을 수 있는 가치들을 중요하게 인식할 뿐 아니라(Ng et al., 2010; 원호은, 이태헌, 2022; 손정은 등, 2019), 의미있는 일을 수행하고 그 가치를 공유할 수 있는 조직을 희망하는 특성이 있다(Zemke, 2007; Gallican et al., 2012). 즉, 초기경력자들은 자신의 가치와 수준에 맞는 일자리를 희망하지만 기대가 충족되지 않으면 이에 대한 해소방안으로 이직을 고려할 수 있다는 것이다(Liu & Wang, 2012; 이만기, 2013; 김선왕, 권지민, 2022).

또한, 연구의 대상에 대졸자들이 다수 포함되어 있음을 고려해볼 때(76.03%), 이들은 자신의 선호도와 눈높이에 맞는 일자리로 이행하기 위해 이미 충분한 교육과 경험, 기술 수준 등을 갖추었을 것이라 추측할 수 있다. 대졸자들은 교육수준이 높은 만큼 자신이 더 많은 인정과 책임, 보상을 받을 자격이 있다고 느낄 가능성이 높다는

것이다(Vecchio & Boatwright, 2002; Vaisey, 2006). 하지만, 일자리와의 불일치를 느끼거나 적절한 보상을 받지 못한다고 느끼면 열심히 일해야 할 이유를 찾기 어렵기에 현재 일자리에 대해 재고하는 기회로 작용할 수 있다. 특히 사회비교 이론과 상대적 박탈이론을 적용해본다면, 초기경력자들은 자신의 일자리에 대해 평가하거나 진단하기 위해 자신과 유사한 특성을 가진 주변인, 그리고 유사한 중소기업 및 다양한 기업의 정보를 활용할 수 있다. 이 과정에서 자신과 비슷한 역량 및 경험을 가진 초기경력자들의 노동시장 이행 성과, 그리고 기업 및 조직의 환경 및 특성을 비교하며 박탈감을 인식하게 되거나 더 나은 목표를 추구하게 될 수 있다는 것이다.

종합하면, 중소기업 사무직 초기경력자들은 경력개발과 일의 의미를 중요하게 인식할 뿐 아니라 충분한 교육 및 경험을 갖추고 있기에 과잉자격을 인식할 가능성이 높을 것으로 예상된다. 이처럼 과잉자격을 높이 인식하는 것은 개인적 차원의 부적합 인식이며 불만족 인식이기에 그 결과로 이직을 고려할 때 나타나는 이직전조행동이 높아질 것이라 볼 수 있다. 이는 초기경력자들이 이직을 고려하는데 있어 지각된 과잉자격이 개인적 차원의 인식으로 중요하게 작용하는 요인임을 보여준다.

2) 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 직접효과

중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.305, p=.000). 이는 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동에 대한 인식이 높아진다면 이직전조행동을 수행할 가능성이 높아진다는 것이다. 동료 이직준비행동은 동료가 현재 일자리를 떠날 것이라는 신호라 인식될 수 있으며 초기경력자들에게는 현재 일자리에 대해 재고하게 되는 계기로 작용하여 이직전조행동이 높아질 수 있다(Felps et al., 2009; 정효수 등 2011; 전혜지 등 2021; 오상석 등 2021; Porter & Rigby, 2021).

연구의 대상인 초기경력자들의 특성을 고려해본다면, 초기경력자들은 일자리 이동이 빈번하며 재직 중에도 다음 일자리를 위한 가능성을 열어두고 이직을 준비하는 경향성이 높다(한국고용정보원, 2020; 통계청, 2021). 또한 더 이상 경력은 단일조직만을 의미하지 않으며(Rousseau, 1998; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005),

이직은 더 나은 직무와 직장으로의 이동을 위한 과정이라는 인식이 보편화되고 있다(임정연, 이영민, 2013). 이와 같은 상황에서 주변 사람들의 이직에 대한 신호는 조직내의 초기경력자들에게 이직의 용이성에 대한 긍정적인 사건으로 작용할 수 있으며 이직을 보다 적극적으로 고려하게 하는 계기가 될 수 있다.

또한, 조직구성원들에게 동료의 이직준비행동이 주는 의미를 이해해볼 필요가 있다. 조직구성원들에게 동료의 이직 관련 신호는 현재 조직의 조건이나 상황 등에 대한 재평가를 유발하며 사회적인 인식을 공유할 수 있는 시점으로 작용할 수 있다(Bartunek et al., 2008; Weick et al., 2005). 또한, 동료의 이직 신호는 이직의 가능성, 현실성에 대한 사인(sign)으로 여겨질 수 있으며 이직용이성을 인식하게 되는 계기가 될 수 있다(Porter & Rigby, 2021). 자신과 비슷한 동료들이 성공적인 일자리 이동을 수행하는 것은 사회적 비교를 통해 외부 노동시장에서 자신의 경쟁력을 가늠해볼 수 있는 기회이며 동료처럼 자신도 더 나은 일자리로 이동할 수 있다고 기대할 수 있는 것이다(Festinger, 1954; Porter & Rigby, 2021). 이는 조직구성원들이 서로의 이직 관련 행동을 본보기로 삼을 수 있음을 의미한다(Felps et al., 2009). 만약, 동료가 이직으로 현재 조직을 떠난 이후라면, 남아있는 조직구성원들은 동료 이직으로 인한 업무 공백과 추가 업무 부담, 인원 감축 등의 현실적인 문제에 직면할 수 있으며 이는 부당함과 불만족에 대한 인식으로 이어질 수 있다. 이처럼 동료의 이직 관련 신호 및 이직은 조직구성원들에게 이직 뿐 아니라 조직 전반에 대해 재고하게 하는 파급효과가 있으며 구성원들이 이직에 대해 한번쯤 고려해보도록 작용한다는 점에서 중요한 요인으로 이해해야할 필요가 있다. 특히, 중소기업과 같이 소규모의 조직, 그리고 빈번한 이직이 발생하는 조직내에서는 더더욱 동료의 이직준비행동, 동료가 이직할 것 같은 신호가 쉽게 포착될 수 있을 것이다. 또한, 중소기업에서는 동료의 이직으로 인한 조직내의 인력 변화와 업무 및 책임 등의 변동이 더욱 쉽게 체감될 수 있다. 이는 중소기업 환경에서 동료효과가 더욱 중요하게 작용할 수 있으며 이직전염 현상이 빈번하게 발생할 수 있음을 시사하는 결과라 볼 수 있다.

즉, 동료의 이직준비행동은 초기경력자들에게 이직전조행동을 부추기는 중요한 계기가 될 수 있으며 이직의 전염, 동료 효과와 같은 사회관계적 특성이 초기경력자들의 이직에 중요하게 작용할 수 있다. 이는 사회정보처리이론과 사회비교이론에 적용

해 볼 때 조직구성원들에게 동료는 중요한 사회적 정보이며 비교 대상임을 거듭 강조할 수 있다. 또한, 중소기업의 맥락에서도 동료효과와 이직전염 현상을 중요하게 고려해야함을 시사하였다.

3) 경력정체와 이직전조행동의 직접효과

중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 이직전조행동에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.169, p=.000). 중소기업 사무직 초기경력자는 경력정체에 대한 인식이 높아진다면 이직전조행동을 보일 가능성이 높아진다는 것이다. 경력정체에 대한 인식은 현재 일자리에서 상위 직무의 수행 기회가 불충분하거나 새로운 업무를 수행할 기회가 부족하다는 판단이며 결과적으로 이직전조행동이 높아질 수 있다. 선행연구에서도 현재 일자리에서 더 나은 직위 및 직책의 획득이 어렵거나 더 이상 발전이 어려운 상황에 대한 인식은 직무 불만족을 형성하며 더 나아가 이직의도로 이어질 수 있음을 밝혔다(Chao, 1990; Tremblay et al., 1995; Wen & Liu, 2015). 즉, 비자발적으로 오랜 기간 현재의 일자리에 멈춰있거나 혹은 앞으로 계속 유사한 업무를 수행할 것 같다는 판단이 든다면 자신이 정체되어 있음을 인식하고 이직을 고려하게 될 수 있다는 것이다.

초기경력자들은 경력을 구성하는 첫 단계에 있기에 아직 정체의 시기에 접어들지 않았다고 평가될 수도 있다. 하지만 초기경력자들은 스스로가 경력의 주체라 중요하게 인식하고 있으며(Super, 1990; Hall, 1996) 업무를 통한 성장 기회, 조직의 성장성에 민감하게 반응하는 특성이 있다(Wong et al., 2008; De Hauw & De Vos, 2010). 이들은 경력개발과 직업적 의미가 있는 일에 집중하는 경향이 있으며 발전가능성을 중요하게 고려하고(강신형, 2021; 이영면, 김정은, 2021), 이직에 대해 민감하게 반응하는 경향이 있다(Seibert et al., 2013; Goud, 2014). 이처럼 경력의 의미를 중요하게 인식하는 초기경력자들은 조직 내 제도적인 차원이 개선될 여지가 없거나 직무의 내용 및 수준이 더 이상 고도화되지 않는다고 인식한다면 이직을 고려할 수 있다. 이는 경력의 지속가능성이 점점 더 중요성을 갖는 상황에서 경력정체 또한 다양한 경력의 시기에서 경험할 수 있으며 초기경력자들도 경력정체와 관련된 논

의에서 함께 고려되어야 함을 보여준다.

또한, 경력정체와 이직전조행동의 관계는 초기경력자들이 기대하는 중소기업 일자리의 특성과도 깊게 연관된다고 볼 수 있다. 앞서 강조하였듯, 중소기업 일자리는 초기경력자들의 높은 선호를 얻지는 못하였으나(한국고용정보원, 2020; 최다빈 등, 2022), 일부 초기경력자들은 경력 경험을 쌓기 위한 목적으로 중소기업을 고려하기도 하였다(중소기업중앙회, 2022). 이는 노동시장 및 일자리 진입의 어려움, 경력직 신입을 선호하는 분위기가 심화되는 상황에서(대한상공회의소, 2021) 중소기업은 비교적 취업이 어렵지 않으며 다양한 직무경험과 실무경험을 빠르게 쌓을 수 있는 기업이라 여겨지기 때문이다(중소기업중앙회, 2022; 최다빈 등, 2022). 하지만, 이와 같은 기대와는 다르게 중소기업 내에서 더 이상 발전하거나 제도적인 개선이 어렵다는 판단이 든다면 이직을 하나의 대안으로 고려할 수 있음을 의미한다(중소기업중앙회, 2022). 즉, 초기경력자들은 중소기업 환경에서 경력성장과 역량개발을 희망하였으나 조직내에서 이에 대한 기대를 충족할 수 없다면 이직을 대안으로서 선택할 수 있다는 것이다.

종합하면, 경력정체는 현재의 일자리에서 지속가능한 경력(sustainable career)을 추구하기 어렵다는 개인적 차원의 인식으로 볼 수 있으며 특히 초기경력자들에게도 경력정체에 대한 인식이 중요하게 작용한다고 해석해볼 수 있다. 또한, 중소기업 초기경력자들은 조직내에서 의미있는 경력을 쌓고자 하는 기대를 가지고 있으나 경력정체를 인식하게 된다면 이직을 고려할 가능성이 높아질 수 있음을 보여준다.

4) 조직몰입과 이직전조행동의 직접효과

중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입은 이직전조행동에 직접적으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=-.169, p=.000). 이는 중소기업 사무직 초기경력자의 조직몰입이 높아진다면 이직전조행동이 낮아진다는 것이다. 조직몰입은 조직에 대한 애정 혹은 책임감, 윤리적인 책무성 등으로 자신이 속한 조직에 대한 헌신을 유지하려는 태도이다. 조직몰입이 높다면 현재 일자리에 남아있는 것이 적절하다는 판단을 통해 조직을 위해 헌신하려는 태도를 보여 이직전조행동이 낮아지는 것이다. 기존의

연구에서도 조직몰입을 높게 인식한다면 이직의도가 낮아진다는 일관된 결과를 확인하였으며(Angel & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), 반대로 조직에 대한 긍정적인 태도가 부족하다면 조직에 대한 불만족이 높아질 수 있으며 이직으로 이어질 수 있다고 밝혔다(Porter et al., 1976).

초기경력자들의 응답 결과를 참고해본다면, 전반적인 조직몰입의 수준이 높지는 않았으나 조직몰입이 이직전조행동에 부적 영향이 있음을 알 수 있다. 이는 초기경력자들이 조직에 대해 두고 있는 가치가 이직을 고려함에 있어 중요하게 작용하며, 조직몰입은 조직구성원과 조직의 연결성을 높이는 특성임 의미한다(Mowday et al., 1982). 특히 국내 조직구성원들의 경우 조직이라는 특성을 더욱 중요하게 고려하며 직무보다는 조직에 대한 애착이 조직 내 의미부여(organizational sense making)의 더욱 중요한 차원이라 강조된다(오인수 등, 2007). 즉, 조직이라는 공동체에 대해 조직구성원들은 남다른 의미를 갖고 있기에 이에 대한 긍정적인 태도와 지향성이 유지된다면 이직을 고려하는 태도가 감소할 수 있다. 또한, 이직은 일에 대한 부적 정서보다는 조직에 대한 부적 정서에서 기인한다는 해석이 존재한다는 점에서(오인수 등, 2007) 조직에 대한 부정적인 평가, 부정적인 인식 등은 이직으로 쉽게 이어질 수 있음을 알 수 있다. 이는 조직구성원들이 이직을 고려할 때 조직이 그만큼 중요한 기준으로 작용함을 의미한다. 따라서, 조직, 그리고 공동체에 대해 큰 의미를 부여하는 조직구성원들의 특성을 고려해볼 때 초기경력자들이 조직에 대한 애착과 조직에서 정체성을 찾을 수 있도록 조직몰입이 활용될 필요가 있다.

라. 변인 간 매개효과에 대한 논의

1) 경력정체의 단일 매개효과

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체는 정적인 매개효과를 가지는 것으로 나타났다(β=.058, p=.000). 중소기업 사무직 초기경력자들은 지각된 과잉자격을 높이 지각할 때 경력정체를 높이 인식하며 더 나아가 이직전조행동도 높아진다. 선행연구에서도 지각된 과잉자격을 높이 인식한

다면 현재 일자리에서 더 이상 변화와 발전을 기대하기 어렵다는 인식이 높아지며(Erdogan & Bauer, 2009; Purohit, 2018), 전반적인 경력개발을 고려해볼 때 현재 일자리에서 성장 및 학습의 기회가 없다고 판단된다면 이직을 고려하게 되는 것이라 밝혔다(Maynard & Parfyonova, 2013; Yang, 2016).

연구 대상의 특성을 고려해본다면, 초기경력자들은 첫 일자리에 진입하며 자신의 기술과 교육 수준을 활용하는 직무를 수행할 것이라 기대하는 경향이 있다(Harari et al., 2017). 하지만, 실제 중소기업 초기경력자들은 대기업과 비교해볼 때 현재 일자리에서 자신의 경험과 역량이 충분히 활용되지 않는다는 과잉자격을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(김재철 등, 2021). 또한, 과잉자격을 높게 인식하는 경우 스스로의 경력개발이 순조롭게 진행되지 않으며 역량개발을 기대하기 어렵다는 인식이 높아진다(Feldman, 1996; Wassermann et al., 2017). 특히, 연구의 대상에 대졸자들이 다수 포함되어 있음을 고려해볼 때(76.03%), 교육수준이 높은 초기경력자들은 비교적 빠른 경력개발을 기대하나 이에 대한 기대가 충족되지 않으면 쉽게 경력정체를 인식할 수 있다(Galhena & Liyanage, 2013). 이는 초기경력자들이 입사 전에 기대한 수준 및 자신의 교육 수준과 현재 일자리를 비교해볼 때 과잉자격을 인식할 가능성이 높으며 과잉자격에 대한 인식은 더 나아가 경력정체 인식을 높일 수 있음을 의미한다. 다음으로, 중소기업의 특성을 고려해본다면, 중소기업 초기경력자들은 경력 및 이력을 쌓을 수 있다는 기대로 중소기업에 입사하며 다양한 실무경험을 수행가능하다는 점이 중소기업의 강점이라 인식하기도 한다(중소기업중앙회, 2022; 최다빈 등, 2022). 하지만, 일부 중소기업 재직자들은 조직 내에서 경력성장을 기대하기 어렵거나 불명확한 직무 수행을 경험하며 위기의식을 느끼고 이직을 선택하기도 했다(중소기업중앙회, 2022). 이는 중소기업 초기경력자들이 가지고 있는 직무에 대한 기대, 경력에 대해 갖는 가치 등이 충분히 만족되지 않는 경우 이직을 고려한다고 해석될 수 있다. 즉, 중소기업 초기경력자들은 조직내에서 자신의 역량과 경험 수준이 충분히 활용되지 못한다고 인식할 가능성이 높으며 이와 같은 지각된 과잉자격을 인식할 때 조직내에서 발전가능성을 기대할 수 없다는 경력정체를 인식하게 될 수 있다. 또한, 초기경력자들은 자신과 유사한 타인의 일자리 및 조직 관련 정보와 비교해보며 불만족, 박탈감 인식이 생길 수 있으며 이직을 고려하게될 가능성이 높아진다

(Greenberg, 1990; Latham & Pinder, 2005; Cropanzano & Mitchell, 2005). 동기이론 및 사회교환이론 등에 적용해본다면, 초기경력자들은 조직내에서 합리적인 평가와 가치있는 보상을 기대했으나 이에 상응하는 결과를 얻지 못하였을 때 조직에 대한 신뢰와 교환관계가 중단되는 것이라 해석해볼 수 있다. 이는 초기경력자들의 이직을 이해함에 있어 이들이 기대하는 일자리의 가치 및 경력개발에 대해 주목해야할 필요성을 보여주는 결과라 할 수 있다.

2) 조직몰입의 단일 매개효과

먼저, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 유의한 매개효과가 나타나지 않았다(β=−.005, p>.05). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접적인 정적 영향이 있으나 조직몰입의 부적인 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 기존의 연구에서는 일자리에서 자신의 지식, 기술 및 능력 등을 충분히 활용하지 못할 때 조직구성원들이 이에 대한 대안으로 이직을 고려하지만 조직몰입하는 태도를 갖는다면 이직 관련 행동이 감소한다고 밝혔다(Yan, 2012; Ye et al., 2017; Vinayak et al., 2021). 또한, 과잉자격을 인식할 때에 이직의도가 높게 나타나지만 조직에 대한 정체성을 높게 인식한다면 이직의도가 낮다는 점을 강조하였다(Biaobin et al., 2021).

하지만, 선행연구의 결과와 달리 이 연구에서는 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 유의한 매개효과가 확인되지 않았다. 다른 분석결과를 함께 고려해볼 때 중소기업 초기경력자들의 지각된 과잉자격과 조직몰입은 상관관계가 아주 낮았으며 지각된 과잉자격은 조직몰입에 유의한 직접효과가 나타나지 않았다. 이는 중소기업 초기경력자들이 과잉자격을 인식하는 수준과 조직에 대한 애정 및 정체성을 유지하려는 태도는 관련성이 낮음을 의미한다. 또한, 초기경력자들의 과잉자격이 높을 때 조직몰입과 무관하게 이직전조행동이 높아진다는 것이라 이해해볼 수 있다. 이에 대해서는 두가지의 원인을 고려할 수 있다. 먼저, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입 보다 더 중요한 영향을 미치는 또 다른 변인이 존재할 가능성이 있다. 실제로 이후의 분석에서 해당 경로 중 경력정체의 매개효과가 확인된

바 있으며 이 밖에도 초기경력자들에게 중요한 조직차원의 자원이나 영향요인이 있을 수 있다. 그 다음으로, 지각된 과잉자격의 측정도구로 인해 선행연구 결과와의 차이가 발생할 수 있다. 이 연구에서는 Maynard 등(2006)의 SPOQ의 단일 측정문항을 사용하였으며 이는 자격의 불일치 측면만을 측정하는 도구이다. 반면, 이전까지의 연구들은 대다수 Johnson 등(2002)의 측정도구를 활용하였으며 이는 자격의 불일치와 성장가능성부재를 동시에 측정한다. 중소기업 초기경력자를 대상으로 연구한 김우석(2018)도 Johnson 등(2002)의 측정도구를 사용하였는데, 지각된 과잉자격 중 자격불일치 보다는 성장가능성부재와 조직몰입의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 이는 중소기업 초기경력자들이 자격불일치와 관련된 과잉자격보다는 성장가능성 측면의 과잉자격과 조직몰입을 더욱 밀접하게 인식할 수 있다는 가능성을 보여준다. 즉, 이 연구에서는 불완전고용의 영역에 해당하는 지각된 과잉자격만을 조명하려했으나 자격불일치에 해당하는 과잉자격과 조직몰입은 연결고리가 비교적 미약함을 보여준다. 이는 중소기업 초기경력자들의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계를 이해하기 위해 조직몰입 외에 다른 조직차원의 특성을 밝히는 시도가 필요하다고 해석될 수 있다. 또한, 조직몰입 중에서도 이직전조행동과의 깊은 연관성을 갖는 특정한 몰입에 대해 조명하는 방안 또한 제안될 수 있다.

다음으로, 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 유의한 정적 매개효과가 나타났다(β=.023, p<.05). 중소기업 사무직 초기경력자의 동료 이직준비행동은 이직전조행동에 직접적인 정적 영향이 있으며 해당 경로에서 조직몰입은 정적인 매개효과가 있었다. 동료의 이직준비행동에 대한 인식이 높아지는 것은 조직몰입을 낮추게 되며 이에 따라 이직전조행동은 증가한다고 이해해볼 수 있다. 이와 같은 관계는 선행연구에서도 유사하게 나타났다(Pustovit, 2019; Apker et al., 2009). 또한, 사회관계적 차원에서 조직몰입과 이직전조행동을 이해해본다면, 조직내에서 동료의 의미는 더욱 중요함을 알 수 있다. 점차 업무의 복잡성과 직무 특성이 변화하며 조직내에서 동료의 중요성과 잠재적인 영향력이 커지고 있는 것이다(Chiaburu, & Harrison, 2008). 동료의 역할이 조직내에서 중요하게 작용하는 만큼, 동료가 갖는 조직에 대한 부정적 태도, 정서적 지원 감소 또한 조직구성원들의 의견과 태도에 중요하게 작용할 수 있다(Caplan et al.,

1975). 특히 조직구성원들은 조직에 대한 애착이 조직 내 의미부여의 중요한 차원이라는 점에서(오인수 등, 2007) 조직이라는 공동체에 대한 의미는 이직과 깊은 관련성을 갖는다고 이해해볼 수 있다. 덧붙여, 중소기업과 같이 소규모의 조직에서는 동료의 태도와 행동들이 다른 조직구성원들에게 더 크게 체감될 수 있으며 이로 인한 파급효과가 더욱 크게 다가올 수 있을 것이다. 즉, 연구결과를 바탕으로 본다면, 동료가 이직을 할것이라는 신호는 현재 조직에 대한 매력도를 감소시키고 조직과 스스로를 동일시하려는 심리를 재고하도록 작용할 수 있다. 또는 동료가 현재 조직을 떠날 것 같다면 초기경력자들은 이전보다 조직공동체 의식이 저하되고 조직에 대한 몰입도가 깨지는 것이라 볼 수 있다. 이에 따라, 동료의 이직신호는 초기경력자들에게 현재 조직에 대한 긍정적인 인식과 태도의 감소로 이어질 수 있으며 이는 이직전염이 발생하는 전조라 이해할 수 있다. 동료 이직준비행동과 조직몰입 그리고 이직전조행동의 관계는 조직 내 사회적 관계에서 이직전염 현상이 발생하는 매커니즘을 이해하는데에 중요한 근거를 제시하는 결과로서 중요한 의미를 시사한다.

3) 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과

중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과가 나타났다(β=.013, p=.000). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격은 이직전조행동에 직접적인 정적 영향이 있으며 해당 경로에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 매개효과가 있었다. 즉, 지각된 과잉자격을 인식하는 상황에서 초기경력자들은 현재 일자리에서 성장 및 승진 기회가 부족하다는 인식이 높아지고 결과적으로 조직몰입이 감소되며 더 나아가 이에 대한 해소를 위해 이직을 고려하게 될 수 있다. 특히, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 직접효과, 그리고 해당 관계에서 조직몰입은 유의한 매개효과가 없었으나 이중 매개효과에서는 지각된 과잉자격이 경력정체를 거치는 경우 조직몰입이 이직전조행동으로 이어지는 유의한 매개효과가 있기에 더욱 의미있는 결과라 할 수 있다. 이는 초기경력자들의 과잉자격 인식이 조직몰입에 직접적인 영향을 주지는 않으나 과잉자격을 높이 인식하고 경력정체를 인식하게되면 더 나아가 조직몰입이 감소하는 경향이 나

타나는 것이라 볼 수 있다.

이중 매개효과와 관련하여, 선행연구에서도 유사한 관계가 확인되었으나(Maynard & Parfyonova, 2013; 배을규 등 2014; Kwon & Woo, 2021), 경력정체와 조직몰입의 단일매개효과가 주로 연구되었으며 경력정체와 조직몰입의 이중 매개효과에 대해 연구는 제한적이었다. 연구결과를 통해 이중 매개효과를 밝힌 것은 초기경력자들이 과잉자격을 인지하는 상황에서 이직을 고려하기까지 겪는 인지사고의 매커니즘을 이해하는데 기초로 활용될 수 있다(Mobley, 1977; Lee & Mitchell, 1994; Harari et al., 2017). 초기경력자들은 과잉자격을 인식할 때 이직가능성이 증가하지만, 일자리와 자신의 수준 간 불일치 인식은 더 나아가 경력 성장 및 내부 일자리 이동에 대한 정체 인식으로 이어질 수 있다(Maynard & Parfyonova, 2013; Kwon & Woo, 2021). 또한, 경력정체에 대한 인식이 증가하는 것은 이직전조행동으로 바로 이어질 수도 있으나 그 과정에서 조직에 대한 몰입도와 같이 조직차원의 긍정적 태도가 감소하고 그 결과로 이직전조행동이 증가하는 것으로 볼 수 있다(배을규 등, 2014; Hurst et al., 2017; Lin et al., 2018). 이는 일자리에 대한 불일치 인식이 경력 관련 문제와 깊은 연관성이 있음을 밝히는 결과이며 특히 초기경력자들이 경력에 대해 중요한 의미를 부여한다는 특성을 고려해볼 때 경력과 이직의 영역이 함께 연구되어야 함을 시사한다. 또한, 경력과 이직의 영역에서 조직몰입은 중요한 연결고리로 작용한다는 점에서 조직과 관련된 영역은 초기경력자들을 잔류하도록 유도하는 자원으로 기능할 수 있다는 가능성을 확인할 수 있다.

종합하면, 중소기업 초기경력자들은 지각된 과잉자격 및 경력정체와 같은 개인적 차원의 인식들을 경험하며 더 나아가 조직에 대한 긍정적인 태도와 헌신하는 태도가 감소하게 되며 결과적으로 이직의 가능성이 높아지는것이라 해석해볼 수 있다. 이는 이직을 고려하는 것이 조직에 대한 부적 정서에서 기인한다는 관점을 참고해본다면(오인수 등, 2007), 조직에서 경험하는 개인적 차원의 인식이 이직으로 이어지는 과정에서 조직에 대한 부적 정서는 이직 가능성을 높이는 중요한 요소임을 의미한다. 또한, 기대이론 및 사회관계 이론의 관점에서 볼 때에도, 초기경력자들은 개인적 차원의 인식을 통해 조직이 자신과의 협력 및 신뢰관계를 유지하기 어렵다는 판단을 바탕으로 조직몰입이 감소하여 이직을 고려하는 것이라 볼 수 있다. 이와 같은 연구

결과는 이론을 바탕으로 설정한 관계가 실증적으로 뒷받침되는 근거가 될 수 있으며 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력과 조직 관련 영역의 매커니즘을 이해하는데에 중요한 아이디어를 제공할 수 있다.

마. 조직경력관리지원의 조건부 효과에 대한 논의

기존의 연구모형에 조직경력관리지원의 조절효과 및 조절된 매개효과를 투입한 결과 모형의 적합도는 유의하지 않았기에 통합적 모형안에서 조건부효과를 논의할 수 없었다. 이에 따라 세분화된 개별 모형안에서 조직경력관리지원의 조건부 효과를 분석하였으며 그 결과를 바탕으로 논의한다면 다음과 같다.

먼저, 지각된 과잉자격, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 모형에서 조직경력관리지원이 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과 지각된 과잉자격과 조직경력관리지원의 상호작용항은 정적으로 유의하였다(B=.142, p<.05). 조건부 효과를 분석한 결과 조직경력관리지원 인식 수준이 증가할수록 지각된 과잉자격이 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하는 것으로 나타났다. 초기경력자들은 조직경력관리지원을 높게 인식하는 집단일수록 지각된 과잉자격을 인식할 때 이직전조행동을 할 가능성이 더욱 높아진다는 의미이다. 즉, 조직경력관리지원을 비교적 높게 인식하는 집단은 기존의 일자리에서 지각된 과잉자격을 경험한다면 이를 더욱 기민하게 받아들여 이직전조행동으로 이어질 가능성이 증가할 수 있다. 하지만, 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단일수록 이직전조행동은 더 높았으며 이 결과는 초기경력자들이 조직경력관리지원이 부족하다고 느낄수록 실제 이직의 위험은 더 클 수 있음을 의미한다. 조직경력관리지원의 수준이 증가할 때 조건부효과가 커진다는 결과와 상반된것처럼 보일 수 있으나 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단은 초기의 높은 이직전조행동이 그대로 유지되기에 조건부 효과가 크지 않은 것으로 이해해 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 중소기업 초기경력자들에게 조직경력관리지원이 갖는 의미를 밝힌 것이라 해석해볼 수 있다. 특히 조직경력관리지원에 대한 인식은 조직구성원들의 입사 전 기대를 반영하며(Sturges et al., 2000) 사회교환이론을 바탕으로 볼 때, 조직구성원들에게 업무와 관련된 긍정적인 태도를 촉진할 수 있는 조직차원의

자원이다(De Vos et al., 2009; Guan, et al., 2014). 조직구성원들은 조직경력관리 지원 인식을 바탕으로 조직으로부터 받은 것에 대해 보상하도록 동기부여 되는 특성이 있으나(Ertürk & Vurgun, 2015; Jayasingam & Yong, 2013) 중소기업 초기경력자들은 조직내에서 교육훈련 기회 및 상사의 지원이 다소 소극적일 때 이에 대한 동기부여를 받지 못하는것이라 이해해볼 수 있다. 선행연구에서도 최근의 초기경력자들은 경력개발의 중요성과 이직의 필요성을 높이 인식하는 만큼, 조직차원의 경력관리지원이 충분히 지원될때에만 이직가능성이 감소함을 밝힌바 있다(Holtschlag et al., 2020). 이처럼 중소기업 초기경력자들 또한 조직내에서 조직구성원의 경력개발에 대해 깊은 관심을 가질 때, 그리고 교육훈련과 상사의 지원이 활발하게 제공될 때에 이직위험도가 감소함을 알 수 있다. 또한, 중소기업의 맥락에서도 조직경력관리지원이 적극적으로 고려되어야 할 필요성을 강조하는 결과라 할 수 있다.

다음으로, 동료 이직준비행동과 조직몰입, 이직전조행동의 모형에서 조직경력관리지원이 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 경로를 조절하는 모형을 분석한 결과 동료 이직준비행동과 조직경력관리지원의 상호작용항은 정적으로 유의하였다(B =.064, p<.01). 조건부 효과 분석 결과, 조직경력관리지원 인식 수준이 증가할수록 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향력이 증가하는 것으로 나타났다. 조직경력관리지원을 높게 인식하는 집단일수록 조건부 효과가 높게 나타난 것은 동료 이직준비행동을 인식할 때 이직전조행동을 할 가능성이 더욱 높아진다는 의미이다. 이는 조직경력관리지원을 비교적 높게 인식하는 집단은 주변 동료들이 이직을 준비하고 있다는 신호를 인식한다면 이를 더욱 민감하게 받아들여 이직전조행동으로 이어질 가능성이 높다는 것이다. 반면, 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단일수록 이직전조행동 자체는 더 높은 것으로 나타났다. 조직경력관리지원 인식이 낮을 때 전반적인 이직전조행동 수준이 높았으며 이는 초기경력자들이 조직경력관리지원을 체감하기 어려울 때 이직전염의 위험도가 높다는 것을 의미하였다. 이와 같은 결과는 중소기업 초기경력자들이 이직전염 현상을 경험할 때 조직경력관리지원이 구성원들의 잔류를 돕는 중요한 조직차원의 자원임을 의미한다. 사회교환이론에 따르면, 구성원들을 위한 지원은 개인에 대한 충분한 관심과 보상, 지지 등에 대한 신호이며 이는 반대로 조직이 제공한 혜택과 기회에 대해 구성원들이 보답해야할 것 같은 의무감을

형성할 수 있다(Eisenberger et al., 1990; Gouldner, 1960). 이와 같은 관점에서 높은 수준의 조직경력관리지원은 구성원들에게 의미있는 인적 및 사회적 자본의 획득 기회이며 장기적인 경력 목표 달성의 기회라 여겨진다(Holtschlag et al., 2020). 선행연구에서도 조직구성원의 이직이 발생했을 때 관리자가 남아있는 구성원들과 조직 및 업무 관련 적극적인 상호작용을 하거나(Abelson, 1993), 더 많은 역량 개발 기획 및 보상에 대한 지원을 제공하는 것이 이직가능성을 낮추는 방법임을 강조한 바 있다(Sender et al., 2016; Porter & Rigby, 2021). 또한, 단순히 조직경력관리지원의 여부보다는 꾸준한 조직경력관리지원이 적극적으로 지원되었을 때 조직구성원의 이직가능성을 낮춘다는 연구가 있었다(Schnake, 2007). 즉, 조직경력관리지원은 조직구성원 개인의 경력 및 성장과 관련된 지원이지만, 이직전염현상과 같이 사회관계적 맥락에서 이직이 발생하는 상황에서도 중요하게 작용하는 조직차원의 자원이라 해석할 수 있다. 또한, 중소기업에서는 조직구성원들의 수요와 기대에 부합하는 경력관리지원에 대해 고민하여 구성원들이 조직의 지원과 지지에 대해 체감할 수 있는 기회를 확대해야할 필요성을 알 수 있다.

마지막으로, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과를 조직경력관리지원이 조절 매개하는 모형을 분석한 결과 경력정체와 조직경력관리지원의 상호작용항은 정적으로 유의하였다(B=.139, p<.05). 조건부 효과를 분석한 결과 조직경력관리지원 인식 수준이 증가할수록 지각된 과잉자격이 경력정체를 거쳐 이직전조행동에 미치는 영향이 증가하는 것으로 나타났다. 초기경력자들은 조직경력관리지원을 높게 인식할수록 경력정체를 인식할 때 이직전조행동이 나타날 가능성이 더 높아진다는 것을 의미한다. 교육훈련경험 및 상사의 지원을 비교적 높게 인식하는 집단은 현재의 일자리에서 더 이상 경력 발전가능성이나 승진가능성을 기대할 수 없다면 이직전조행동으로 이어지는 영향이 더욱 크게 나타났다. 하지만, 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단일수록 이직전조행동이 더 높았으며 이 결과는 초기경력자들이 조직경력관리지원이 부족하다고 느낄수록 실제 이직 위험도는 더 클 수 있음을 의미한다. 이는 조직경력관리지원의 인식이 증가할 때 조건부효과가 커진다는 결과와 상반된것처럼 보일 수 있으나 조직경력관리지원 인식이 낮은 집단은 초기의 높은 이직전조행동이 그대로 유지되기에 조건부 효과가 크지 않은 것으로 이해해 볼 수 있

다. 또한, 초기경력자들의 이직을 이해함에 있어 그들이 갖고 있는 경력에 대한 관심과 경력개발 문제의 중요성을 공감해야할 필요가 있음을 강조하는 결과라고 해석해 볼 수 있다. 기존의 연구에서 조직경력관리지원은 조직구성원의 객관적인 경력 성공뿐 아니라 주관적인 경력 성공과도 깊은 관련성이 있으며 경력만족을 촉진하여 결과적으로 조직을 떠날 가능성을 감소시키는 것으로 나타났다(Greenhaus et al., 1990; Seibert & Kraimer, 2001). 특히, 초기경력자들은 경력의 주체로서 조직내에서 성장기회에 민감하게 반응하는 특성이 있기에(Wong et al., 2008; De Hauw & De Vos, 2010) 조직경력관리지원은 조직구성원들을 유지하고 경쟁 목표를 달성하기 위한 도구로서 활용될 수 있다(Hernaus et al., 2019. 또한, 조직구성원들은 높은 경력성장기회를 인식할 때 이직가능성이 낮아진다는 점에서(Kraimer et al., 2011) 조직경력관리지원을 통해 그들이 가치를 두는 경력 목표와 조직의 목표를 연결시키는 것이 중요한 연결고리임을 알 수 있다(Holtschlag et al., 2020). 이와 같은 결과는 중소기업에서 초기경력자들의 경력 및 관심을 반영하여 조직차원의 경력관리지원 방향을 고심할 필요가 있으며 조직과 구성원 모두를 위한 성장 및 발전 전략으로 조직경력관리지원을 활용해야할 필요성이 있음을 시사하였다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입 및 조직경력관리지원과 이직전조행동의 관계를 분석하는데 있었다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 적합한 경로모형을 설정한다. 둘째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 직접효과를 밝힌다. 셋째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입의 매개효과를 밝힌다. 넷째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절효과를 밝힌다. 다섯째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원의 조절된 매개효과를 밝힌다.

연구의 모집단은 전국 중소기업에 근무하고 있는 사무직 초기경력자로 약 465,570명이다. 표집은 지역별 국내 중소기업 분포 현황을 참고하였으며 할당표본추출방법을 활용하여 수도권과 비수도권 종사자 비율을 고려하였으나 그 밖의 특성은 다양하게 고려하여 유의표집이 진행되었다. 세부 표집 기준으로는 현재 중소기업에서 근속연한이 5년 이내인 정규직 재직자이며 동시에 사무직에 종사하고 있는 초기경력자만을 표집하였다.

조사도구는 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동과 조직경력관리지원 그리고 인구통계학적 특성에 대한 조사문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. 이직전조행동은 연구자의 자체 번안과 전문가 및 중소기업 재직자에게 검토를 받아 수정 및 보완하여 활용하였다.

자료 수집은 2022년 11월 10일부터 11월 23일까지 온라인 시스템을 활용하여

수행되었다. 최종 789부를 수집하였으나 계약직 및 파견직 재직자, 연령 혹은 경력 연한이 과도하게 높거나 사무직 업무를 수행하지 않는 재직자 등 연구 대상자에 포함되지 않는 응답결과는 제외하였다. 또한, 불성실 응답 결과를 제외하여 최종 분석에 활용한 응답은 634부였다. 자료의 분석은 STATA 15.0과 Mplus, Process Macro를 활용하였으며 연구 대상의 일반적 특성을 밝히기 위해 기술통계 분석, 경로모형 분석, 그리고 조직경력관리지원의 조절효과와 조절된 매개효과를 분석하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동 간의 경로모형은 변인 간의 관계를 예측하기에 적합한 것을 확인하였다. 둘째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체는 이직전조행동에 정적인 직접효과가 있었으며 조직몰입은 이직전조행동에 부적인 직접효과가 있었다. 셋째, 중소기업 사무직 초기경력자의 경력정체는 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계를 정적으로 매개하였으며 조직몰입은 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계를 정적으로 매개하는 효과가 있었다. 또한, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 조직몰입은 정적인 이중 매개효과가 확인되었으나 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 유의한 단일 매개효과가 없었다. 넷째, 조직경력관리지원의 조건부효과는 경로모형에서 모형적합도 기준을 충족하지 못해 경로분석의 타당성을 확보하지 못하였으며 세부 모형안에서 조건부 효과를 검증하였다. 그 결과, 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동이 각각 이직전조행동에 영향을 미치는 직접경로에서 조직경력관리지원의 조절효과는 통계적으로 유의한 정적 효과가 있었다. 또한, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체의 매개효과를 조직경력관리지원이 조절하는 조절된 매개효과를 검증한 결과도 통계적으로 유의한 정적 효과가 나타났다. 다만, 동료 이직준비행동과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 조직경력관리지원이 조절하는 조절된 매개효과는 유의한 결과가 나타나지 않았다.

2. 결론

연구 결과를 바탕으로 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입과 이직전조행동의 경로모형은 각 변인간의 관계를 예측하기에 적합하다. 이는 중소기업 사무직 초기경력자들의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동과 경력정체는 이직전조행동을 높이며 조직몰입은 이를 감소시키는 효과가 있음을 밝힌 것이다. 그리고 경력정체와 조직몰입은 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동이 이직전조행동으로 이어지는 흐름에서 매개하는 관계가 있음을 구명하였다. 또한, 조직경력관리지원은 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체와 이직전조행동의 관계에서 유의한 정적 조건부 효과가 있음을 밝혔다. 이는 중소기업 사무직 초기경력자들에게 지각된 과잉자격과 경력정체는 이직을 고려하는데에 중요하게 작용하는 개인적 차원의 인식이며, 동료 이직준비행동은 이직과 깊은 연관성을 갖는 사회적 차원의 인식이라 해석해 볼 수 있다. 그 가운데 조직몰입과 조직경력관리지원은 초기경력자들이 현재의 일자리를 유지하도록 기능하는 중요한 특성이며 조직과의 신뢰 및 협력관계 유지를 위한 자원임을 보여준다. 이와 같은 결과는 초기경력자들의 개인적 및 사회적 인식과 조직 관련 자원 변인들이 통합적 모형안에서 논의될 수 있으며 이직 관련 이론에 대한 적용가능성을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 이직전조행동은 이직전개과정에서 나타나는 이직에 대한 사전신호이며 중소기업 초기경력자들이 이직 전에 보이는 공통된 행동특성으로 나타났다. 중소기업 초기경력자들은 이직을 고려할 때 평소와는 다른 행동변화를 보였으며 이직전조행동은 이직의 영향요인인 개인적 및 사회적 차원의 인식과 조직 관련 자원에 의해 설명되는 것으로 나타났다. 이는 기존의 이직관련 연구에서 이직의도 및 이직률 등의 지표를 활용하던 관점에서 나아가((Hom & Griffeth, 1995; Griffeth et al., 2000; Peltokorpi et al., 2023) 이직과 관련된 조직구성원들의 행동측면에 대해 주목해야할 필요성을 강조하는 결과라 볼 수 있다(Gardner et al., 2018). 또한, 이직전조행동은 이직의도와 같은 심리적 변화보다는 이직에 한 단계 더 가까워진 상태라고 볼 수 있기에 중소기업 초기경력자들의 이직 가능성을 밝혔다는 점에서 의미를 갖는다. 다만, 이직전조행동

에 대한 초기경력자들의 평균 응답값이 다소 높지 않았다는 점과 이직과 관련 유사 행동 및 이직전조행동의 관계를 이론적 차원에 한정하여 논의했다는 점을 참고하여 이해할 필요가 있다.

셋째, 지각된 과잉자격과 경력정체, 동료 이직준비행동은 중소기업 사무직 초기경력자들의 이직전조행동을 높이는 변인으로 나타났다. 초기경력자들은 일자리와 자신의 부적합을 인식하거나 수직적, 수평적인 발전이 어렵다고 인식한다면 이에 대한 대안의 하나로 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 초기경력자들은 이미 충분한 교육 및 경험을 갖추고 있으며(Vecchio & Boatwright, 2002; Vaisey, 2006) 경력개발과 일의 의미를 중요하게 인식하는 경향이 있기에(Zemke, 2007; Ng et al., 2010) 지각된 과잉자격과 경력정체는 이직가능성을 높이는 개인적 차원의 인식이라 볼 수 있다. 또한, 초기경력자들은 자신의 경력을 단일 조직에 제한해야할 필요성을 느끼지 못하며 평생직장 보다는 고용가능성에 더욱 주목하고 있음을 의미하였다(Van der Heijden, & De Vos, 2015). 즉, 초기경력자들에게는 지속가능한 경력을 추구하는 것이 중요한 문제이며 이직과 경력의 영역이 깊은 연결고리가 있다는 점에서 두 차원의 영역을 함께 고려해야함을 시사하였다. 다음으로, 주변 동료들이 이직할 것 같다는 신호를 인식하게 된다면 이직전조행동이 높아지는 것으로 나타났다. 이직전염, 동료효과와 같은 사회관계적 특성은 초기경력자들의 이직전조행동을 촉진하는 중요한 요인으로 작용할 수 있으며(Felps et al., 2009) 동료는 조직내에서 중요한 사회적 정보이자 비교 대상이라 해석할 수 있다(Festinger, 1954; Salancik & Pfeffer, 1978). 동료의 이직준비행동은 초기경력자들이 이직을 고려하는데 주요한 영향을 미치는 사회적 차원의 인식으로 확인되었으며 조직내의 사회적 관계 및 맥락에 주목해야함을 의미하였다(Porter & Rigby, 2021). 특히, 중소기업은 핵심인재이탈과 이직으로인한 피해를 체감하고 있기에(고용노동부, 2022; OECD, 2018; 노민선, 2014) 동료로 인한 이직전염현상에 더욱 주목해야하며 조직 내 사회적 관계에 대한 효과를 중요하게 고려해야함을 알 수 있었다.

넷째, 조직몰입은 중소기업 사무직 초기경력자들의 이직전조행동을 감소시키는 변인으로 나타났다. 조직몰입은 이직전조행동에 부적 영향이 있으며, 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력정체와 함께 이중매개하는 효과가 있는 것으로 나타나

조직몰입만이 이직전조행동을 낮추는 변인으로 기능하였다. 이는 초기경력자들이 지각하는 개인적 및 사회적 차원의 인식들이 이직전조행동으로 이어지는 경로에서 조직몰입의 감소를 거치는 과정을 겪게되는 것이라 볼 수 있다. 초기경력자들이 경험하는 일자리 및 경력개발에 대한 기대 미충족, 동료의 이직 신호는 모두 조직과 관련된 긍정적인 태도의 감소로 이어진다는 점에서 조직에 대한 태도와 인식은 이직에 앞서 중요하게 작용하는 신호를 의미한다(Luksyte et al., 2011; Biaobin et al., 2021). 조직에서 경험하는 개인적 차원의 인식이 이직으로 이어지는 과정에서 조직에 대한 부적 정서는 이직 가능성을 높이는 중요한 요소라 볼 수 있다. 반대로, 조직에 대한 애착과 현재의 일자리를 유지하려는 태도가 높다면 조직내에서 인식한 문제들을 이직이 아닌 다른 방식으로 해소할 수 있다는 가능성을 의미한다(Erodogan & Bauer, 2009; Yan, 2012; Lobene & Meade, 2013; Pustovit, 2019). 즉, 조직몰입은 초기경력자들의 이직 신호에 앞서 포착할 수 있는 또다른 위험 신호이며 동시에 조직에 대한 긍정적 태도를 유지하게 하는 중요한 특성이라는 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 이는 이론을 바탕으로 설정한 관계에 대한 실증적인 근거이며 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 경력과 조직 관련 영역의 매커니즘을 이해하는데에 중요한 아이디어를 제공할 수 있다. 다만, 이 연구에서는 중소기업 사무직 초기경력자들의 조직몰입이 비교적 높지 않았기에 보다 조직몰입을 높일 수 있는 전략에 대한 고민이 필요하였다. 또는 초기경력자들의 다양한 조직몰입 중 이직전조행동을 더욱 효과적으로 감소시키는 조직몰입의 특성을 고려할 필요가 있다.

마지막으로, 중소기업 사무직 초기경력자들의 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체와 이직전조행동의 관계에서 조직경력관리지원은 유의한 조건부효과가 있다. 중소기업 내에서 조직경력관리지원을 많이 받는다고 인식하는 초기경력자들은 지각된 과잉자격과 동료 이직준비행동, 경력정체를 경험할 때 더욱 민감하게 반응하여 이직전조행동이 증가할 가능성이 더 높았다. 반면, 조직경력관리지원에 대한 인식이 낮을 때 전반적인 이직전조행동의 수준은 더 높았으며 이는 초기경력자들이 조직차원의 경력관리지원이 부족하다고 느낄수록 실제 이직가능성은 더 높다고 볼 수 있다. 또한, 동기부여 이론 및 사회관계이론에 적용해볼 때, 초기경력자들은 조직으로부터 받은 지지와 보상 및 기회 등이 다소 낮다면 조직에 보답하고 보상하기위해 동기부여

되기 어려우며 그 결과로 이직위험이 높아지는것이라 해석할 수 있다(Schnake, 2007; Kraimer et al., 2011; Holtschlag et al., 2020). 특히, 최근의 초기경력자들은 스스로를 경력개발의 주체로 강하게 인식하며 경력 성장과 가치를 중요시 한다는 점에서 조직차원의 경력관리지원이 충분히 지원될때에만 이직가능성이 감소함을 알 수 있다(Holtschlag et al., 2020). 또한, 동료의 이직신호로 인해 이직전염이 발생하는 상황에서도 상사의 적극적인 상호작용과 피드백, 더 많은 역량 개발 기회 및 보상을 제공하는 것이 조직 이탈을 방지할 수 있는 개입전략임을 의미하였다(Abelson, 1993; Sender et al., 2016; Porter & Rigby, 2021). 이에 따라, 중소기업에서는 조직경력관리지원을 통해 초기경력자들이 가치를 두는 경력과 조직의 영역을 연결시켜야함을 알 수 있다. 또한, 경력관리지원의 컨텐츠 및 방향성을 고려함에 있어 초기경력자들의 특성을 깊이 이해해야할 필요가 있으며 조직과 조직구성원 모두를 위해 조직경력관리지원을 성장 및 발전 전략으로 활용해야할 필요성을 시사하였다.

3. 제언

가. 연구결과의 활용을 위한 제언

첫째, 조직에서는 초기경력자들의 이직을 예측하고 관리하기 위한 지표로서 이직전조행동을 활용할 필요가 있다. 이직전조행동은 조직을 떠나려는 과정에 있는 조직구성원들이 보이는 행동변화이며 이직의도와 최종이직 사이에서 나타나는 이직에 대한 사전 신호라는 의미를 갖는다(Gardner et al., 2018). 이는 행동적 변화이기에 기존의 이직의도와 같은 심리적 변화보다는 조직구성원들이 이직에 한 단계 더 가까워진 상태라 볼 수 있다. 이 연구에서는 자기보고식 응답을 통해 이직전조행동을 측정하였으나 조직차원에서 이를 적용한다면 조직구성원들의 이직 관련 행동변화를 관찰하는데 활용될 수 있다(Gardner et al., 2018; Li et al., 2018). 이와 같은 이직전조행동을 포착하는 것은 이직 가능성이 있는 구성원들을 사전에 관리하고 조직내에서 미리 대비하는 기회가 될 수 있다. 또한, 이직전조행동을 기존의 연구에서 제안된 이직예측 모델, 이직 위험 지표 등에 적용한다면 조직구성원들의 이직 위험도를 선별하고

관리하는 전략으로 용이하게 활용될 수 있을 것이다. 조직차원에서 구성원들의 이직 위험을 관리하는 것은 조직내에 또 다른 이직전염과 이직분위기의 형성을 저해할 수 있으며 구성원들에게 조직 재평가와 조직몰입의 기회로 작용할것이라 기대할 수 있다.

둘째, 중소기업 내에서 사회적 관계의 중요성을 이해하고 이직전염현상을 해소하기 위한 조직차원의 적극적인 대처가 필요하다. 조직내에서 누군가의 이직 관련 소식은 여러 방식으로 조직내에 공유되고 이는 조직구성원들에게 이직과 관련된 다양한 신호가 될 수 있기 때문이다. 예를 들어, 동료의 이직은 현재 조직에 대한 불만족의 신호이며 현재 조직에 대한 재평가를 유발하는 사건으로 작용할 수 있다. 또한, 동료의 이직은 조직구성원들에게 이직이 용이하다는 신호, 일자리 이동에 대해 재고하는 계기가 될 수 있다. 혹은 동료의 이탈로 인해 남아있는 조직구성원들에게 동료 업무의 공백과 주변 구성원들의 업무 부담 증가, 인원 감축 등의 불이익으로 작용할 수 있다. 즉, 동료 이직으로 인한 파급효과를 고려해 볼 때 조직은 보다 적극적인 처치와 대응을 통해 조직구성원들의 조직몰입과 잔류를 독려해야할 필요가 있다. 먼저, 동료의 이직 관련 신호가 포착될 때 조직은 다른 조직구성원들에게 새로운 경력경로의 제시, 경력개발 지원 기회 부여, 업무 관련 수요 파악 및 추가 자원제공 등 현재 조직에서 개선의 의지와 가능성을 보여줄 필요가 있다. 이는 이직전염 현상이 일어나기에 앞선 사전 대처 전략으로 전염을 최소화하는 방안이 될 수 있다. 만약 조직내에서 이미 이직이 발생하였다면 조직은 대체인력의 빠른 채용을 통해 남아있는 구성원들에게 불이익이 없도록 대처하는 등 조직의 적극적인 개입전략을 마련할 필요가 있다.

셋째, 중소기업 초기경력자들이 조직 내에서 경력개발과 성장기회를 경험할 수 있도록 조직의 지원과 관심이 필요하다. 초기경력자들은 경력에 대한 관심이 높은 특성이 있으며 중소기업의 강점으로 빠른 실무 투입과 경력 및 이력의 축적을 기대하는 경향이 있다. 이런 상황에서 조직경력관리지원은 학습과 성장경험을 제공할 수 있는 중요한 역할로 기능할 수 있다. 현재는 중소기업에서 제공되는 경력개발 및 교육훈련이 일부 영역에 집중되며 동시에 조직구성원들이 희망하는 교육에 대한 관심은 미미한 수준이라는 지적이 거듭되고 있다(Beaver & Hutchings, 2005). 중소기업은 전반적인 조직경력관리지원의 수준을 확대하는 것이 필요하나 동시에 조직구성원들의

수요에 맞는 컨텐츠를 마련해야하는 것이다. 기존에 제공되던 교육의 기회를 그들의 경력개발과 연계하거나 구성원들의 학습요구에 주의를 기울여 실무 인재로 성장가능한 기회 제공, 업무에 대한 피드백과 경력개발지원을 제공할 필요가 있다. 또한, 일부 초기경력자들은 중소기업을 경력개발의 징검다리로 인식한다는 점에서 이를 오히려 중소기업의 기회요인으로 보는 관점도 가능하다(중소기업중앙회, 2022). 초기경력자들은 중소기업에서 경력쌓기에 대한 요구를 가지고 있기에 이와 관련하여 중소기업 내에 충분한 경력관리자원과 인프라를 갖춘다면 우수인력 유입의 기회로 활용할 수 있다는 것이다. 이처럼 중소기업의 조직경력관리지원은 구성원들의 지속가능한 경력을 지원할 수 있는 자원이며 조직외부에서도 인력수급과 유입 전략으로서 기능할 수 있는 방안이라 기대할 수 있다.

나. 후속 연구를 위한 제언

첫째, 이직전조행동과 같은 이직 관련 행동적 특성을 밝히고 다양한 이직전개과정에 대한 연구가 지속될 필요가 있다. 이 연구는 중소기업 초기경력자들의 이직전조행동을 밝히며 이직에 앞서 발생하는 조직구성원들의 행동적 특성을 밝혔다는데에 의의가 있다. 하지만, 이직전조행동은 이직과 관련된 특정 행동변화라 설명되고 있으나 단순 불만족 행동 특성 및 불성실 행동들과 유사한 부분이 있으며 일부 공통된 행동패턴을 보이기도 한다. 이와 같은 유사성을 고려하여 이 연구에서는 이직전조행동과 유사 행동특성에 대해 고찰하였으나 이론적 차원의 논의에 한정되어 있다는 점에서 한계가 있다. 향후 연구에서는 조직구성원들의 이직과 관련된 행동적 특성에 더욱 주목할 필요가 있으며 이를 바탕으로 이직전조행동의 개념과 이론을 더욱 발전시킬 필요가 있다. 특히 유사한 행동 특성과의 비교 및 구분하는 시도를 통해 이직의 행동적 차원에 대한 연구가 더욱 풍부해질것이라 기대할 수 있다. 또한, 이 연구에서는 이직전조행동에 대해 이직전개과정 중 이직의도와 이직의 사이에서 나타나는 사전 신호라 보고 있으나 이 또한 이론적 차원의 논의에 한정된 것을 알 수 있다. 즉, 이직가능성에 대한 이해를 더욱 심화하기 위해 이직전개과정과 이직의 단계에서 조직구성원들이 이직전조행동을 하는 특정 시점을 밝히는 시도가 지속되어야 한다. 덧붙여,

이직의도와 이직전조행동, 그리고 최종 이직의 시계열적인 관계에 대해 구명하여 이론적인 이직의 경로 검증을 기대할 수 있다.

둘째, 초기경력자들의 경력과 이직 관련 영역을 함께 연구하는 시도가 지속되어야 한다. 이 연구에서는 초기경력자들이 일자리에 대한 가치 및 경력개발에 대한 관심이 높다는 특성을 강조하며 초기경력자들이 지각하는 중요한 개인적 인식으로 지각된 과잉자격과 경력정체를 주목해야함을 밝혔다. 다만, 응답 결과에서 초기경력자들의 경력정체 인식 수준이 높지는 않았으며 초기경력자들의 경력정체에 대한 선행연구가 제한적이었기에 논의에 한계가 있다. 하지만, 평생직장에 대한 기대 감소, 일자리 이동에 대한 당위성과 중요성이 강조되는 만큼 경력과 이직은 별개의 영역으로 구분할 수 없으며 이와 같은 현상은 앞으로 더욱 심화될것이라 예상된다. 이에 따라 초기경력자들의 경력정체 중 이직을 촉진하는 다양한 정체 특성을 구분해 보거나 혹은 경력 성장기회, 경력 중심성 등 다양한 경력 관련 주제로 확장하여 이직과의 관계를 밝히는 시도가 거듭되어야 한다. 이를 통해 경력을 이직의 영역과 통합하여 이해하는 관점을 발전시킬 수 있으며 지속가능한 경력, 고용가능성 등의 논의와도 연결지어 이론의 확장이 가능할것이라 기대할 수 있다.

셋째, 초기경력자들의 이직전조행동을 감소시키는 변인으로 조직몰입 외에도 다양한 조직차원의 변수가 고려되어야 한다. 연구결과에서는 조직몰입이 이직전조행동을 낮추었으며 지각된 과잉자격과 이직전조행동의 관계에서 조직몰입은 유의한 이중 매개효과가 있었다. 다만, 초기경력자들의 조직몰입이 다소 낮았으며 실제로 최근의 초기경력자들은 평생직장의 기대 감소, 이직의 보편화로 인해 몰입이 낮다는 지적이 있다. 이에 대해 향후 연구에서는 조직몰입의 다양한 유형 중 초기경력자들이 기존의 조직에 남아있도록 핵심적으로 기능하는 조직몰입의 특정 영역에 대해 밝히는 시도가 필요하다. 혹은 조직구성원들이 잔류하도록 유도하는 또 다른 심리적 기제에 대해 밝히거나 환경 및 심리적 자원에 대해 함께 분석하는 것을 통해 초기경력자들에게 주요한 조직 관련 자원을 주목해야할 필요가 있다.

넷째, 동료 및 조직구성원 간의 사회관계적 측면에 대해 더욱 주목하여 이직을 이해할 필요가 있다. 이 연구에서는 동료 이직준비행동이 이직전조행동에 미치는 영향을 확인하였으며 조직내에서 이직을 이해할 때 사회관계적 영향력이 중요하게 작용

함을 밝혔다. 다만, 동료 및 조직과 관련된 다른 특성들이 고려되거나 통제되지 않았다는 점에서 사회관계적 맥락을 일부분만 반영하였다는 제한점이 있다. 또한, 동료효과가 이직에 미치는 영향력은 밝혔으나 기존의 이직 연구에서 중요한 이직요인으로 언급되었던 임금과 같은 일자리 특성 관련 요인들은 함께 고려되지 않았다. 이는 동료효과 및 이직전염 현상에 대한 연구를 심화하기 위해 동료와의 업무 관련성, 동료의 직무만족도, 동료의 이직전조행동 등 다양한 동료특성을 함께 고려해야할 필요성을 시사한다. 덧붙여, 동료 및 조직 특성과 객관적 차원의 일자리 특성을 함께 연구하여 사회관계적 맥락과 일자리 특성의 영향력을 비교하거나 두 개 영역의 관계를 밝히는 시도가 필요하다.

마지막으로, 동료효과 및 이직전염 현상을 밝히기 위해 동료의 이직신호를 다양한 지표로 확대하여 연구해야할 필요가 있다. 이 연구에서는 동료의 이직신호로 동료의 이직준비행동을 활용하였으며 이를 측정하기 위해 동료가 이직준비행동을 수행하는 것에 대해 직·간접적으로 인식한 수준을 확인하였다. 다만, 이는 실제 동료의 이직준비행동 수준을 그대로 반영하지 못하며 타인이 포착한 수준만을 의미하기에 과소추정될 수 있다는 제한점이 있다. 또한, 동료가 이직준비행동을 수행하지 않는다고 생각하는 경우와 동료 이직준비행동 수행 여부를 모르겠다고 생각하는 경우 응답 결과가 동일하다는 한계가 있다. 이와 같은 측정의 한계를 고려하여 추후 연구에서는 동료가 이직준비행동을 수행하고 있다고 생각하는지에 대한 여부를 함께 측정하거나 동료의 실제 이직준비행동 수준을 함께 측정하여 비교하는 등의 방안이 추가로 탐색될 필요가 있다. 혹은 동료 이직신호의 대용변수로 동료의 이직의도, 동료의 이직전조행동 등 다양한 동료효과의 특성을 고려하여 연구해야할 필요가 있다.

참고문헌

강소라, 김지연, 한수진. (2021). 여성 관리자의 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향: 사회적 자원의 조절효과. **대한경영학회지, 34**(9), 1535-1558.

강희정, 이형룡. (2011). 호텔 직원의 지각된 과잉자격이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **한국관광학회 국제학술발표대회집, 69**(1), 777-789.

고귀영, 민지식. (2022). 잠재계층분석(LCA)을 활용한 대졸 초기경력자 이직준비 추이 및 유형 분류. **HRD 연구, 24**(1), 269-300.

고예희. (2016). **Peer Effects: How Coworkers' Prior Turnover Experiences Affect Employee Turnover.** 서울대학교 석사학위논문.

고용노동부. (2022). **2021 고용형태별근로실태조사 보고서.** 세종: 고용노동부.

고종식, 정호일. (2020). 과잉자격, 조직몰입, 특권의식 및 자발적 직무선택의 구조적 관계. **산업경제연구, 33**(4),1159-1179.

김강호, 김태환. (2021). 4년제 대학생의 중소기업 취업의향 영향요인 분석. **농업교육과 인적자원개발, 53**(1), 55-74.

김강호. (2016). 사무직 근로자의 근로능력과 연령의 관계. **기업교육연구. 18**(2), 45-62.

김도영. (2016). **경력정체, 역할갈등, 개인-조직적합성이 직무소진과 경력변경의도에 미치는 영향 소명의식과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로.** 건국대학교 박사학위논문.

김도형, 서균석, 김태형. (2011). 학습동기, 경력계획 및 조직지원인식에 따른 경력정체와 이직의도간 관련성. **대한경영학회지, 24**(5), 2571-2597.

김미소, 유태용. (2020). 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식과 분배공정성 및 조절초점 성향의 상호작용을 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 33**(3), 297-318.

김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내· 외 연구 메타분석. **농업교육과 인적자원개발, 45**(2), 123-148.

김상준, 이지만, 강승완, 최영근, 이승용. (2018). **중소기업 근로자의 성장경로 분석: 이직 유형을 중심으로.** 한국중소기업학회 2018년 학술대회논문.

김선왕, 권지민. (2022). 이직을 유발하는 MZ세대의 지각된 과잉자격과 그들이 처한 근로환경의 중요성. **경영경제연구. 44**(3), 37-62.

김성진, 김태수, 박성진, 배정훈, 유재수. (2000). **사무경영관리 개론**. 서울: 도서출판 삼보.

김수영. (2016). **구조방정식 모형의 기본과 확장: mplus 예제와 함께.** 서울: 학지사.

김우석. (2018). **중소기업 초기경력자의 지각된 과잉자격과 직무만족의 관계에서 직무재창조와 조직몰입의 매개효과에 관한 연구 : 정규직 사무근로자를 중심으로.** 서울대학교 석사학위논문.

김은석. (2011). **대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계.** 서울대학교 박사학위논문.

김재철, 정대정, 함수민, 권은아, 허창구. (2021). 대졸 신입사원의 지각된 과잉-과소자격 발생원인 및 직무와 삶의 만족에 미치는 영향. **노동정책연구. 21**(4), 89-124.

김지영. (2020). **프로티언 경력태도와 조직경력관리지원이 경력만족과 직무성과에 미치는 영향 직원몰입의 매개효과를 중심으로.** 한국기술교육대학교 박사학위논문.

김채린. (2021). **대기업 사무직 밀레니얼 세대의 조직몰입과 개인-직무 적합성, 직무열의, 직무재창조, 자기결정성, 조직경력관리지원의 구조적 관계.** 서울대학교 석사학위논문.

김하영. (2016). 대졸청년층의 첫 직장 진입 및 이탈 현황분석: 사업체 규모 및 고용형태를 중심으로. **2016 고용동향 브리프.** 2-10

김현우, 홍아정. (2016). 중소기업 근로자의 무형식학습이 직무만족에 미치는 영향과 경력정체의 매개효과. **기업교육과 인재연구, 18**(1), 1-27.

김희령. (2015). **대기업 기혼여성 근로자의 일-가족 갈등, 유리천장지각, 조직경력관리지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향.** 서울대학교 석사학위논문.

노연희, 장재윤. (2006). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 19**(1), 59-83.

노연희, 김명언. (2009). 불완전고용의 측정. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 22**(3), 421-446.

노연희. (2008). **재취업자의 불완전고용: 선행요인 및 그 효과.** 서울대학교 박사학위논문.

대한상공회의소 (2016). **경영회계사무분야 전략분야 선정 및 활성화 방안 마련 연구.** 서울: 대한상공회의소.

대한상공회의소. (2021). **최근 일자리 상황에 대한 청년세대 인식 조사 보도자료.** 서울: 대한상공회의소.

문재승, 최석봉. (2012). 경력관리행동이 혁신행동에 미치는 영향 – 경력성과의 매개효과 –. **인적자원관리연구, 19**(5), 185-210.

박근수, 유태용. (2005). 경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 18**(3), 499-523.

박연정, 이도길. (2021). HR 데이터 기반의 퇴사 예측 모델 개발. **한국정보통신학회 종합학술대회 논문집, 28**(1), 297-300.

박원우, 손승연, 박해신, 박혜상. (2010). 적정 표본크기(sample size) 결정을 위한 제언. **서울대학교 노사관계연구소. 21,** 51-85.

박정현, 류숙진. (2008). 대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직·구조적 요인의 영향력 분석. **한국사회학회 사회학대회 논문집,** 853-871.

박지희, 백지연. (2016). 조직사회화 전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과. **대한경영학회지, 29**(1), 47-63.

배병렬. (2018). **Mplus 7.0 구조방정식 모델링**. 서울: 도서출판 청람.

배병렬. (2021). **SPSS/PROCESS에 의한 조절효과 및 매개효과분석 이론과 실제.** 서울: 도서출판 청람.

배수현. (2021). **중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 일의 의미, 조직공정성 및 조직냉소주의와 이직의도의 구조적 관계에서 리더-멤버 교환관계의 조절된 매개효과.** 서울대학교 박사학위논문.

배을규, 이호진, 김대영, 김흥복. (2014). HRD 컨설턴트의 경력 정체, 조직 몰입, 이직의도도의 관계. **직업교육연구, 33**(1), 223-244.

백필규, 고종욱. (2016). 대학생의 중소기업 취업인식의 실태와 결정요인 분석. **중소기업금융연구, 36**(4), 33-60.

백필규. (2014). 중소기업 인력수급 미스매치 개선정책에 관한 연구. **중소기업 금융연구. 2014**(6), 43-80.

성지현. (2012). 카지노 종사원의 경력정체 지각이 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로. **서비스산업연구, 9**(2), 53-68.

손정은, 박재한, 김성혜, 장원섭. (2019). 초기 경력자의 자발적 이직 경험에 관한 현상학적 연구: 학습과 성장을 중심으로. **교육문화연구, 25**(5), 641-660.

신수림. (2014). **산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계.** 서울대학교 박사학위논문.

심용보. (2015). 중소기업에서 인적자원개발이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구: 이직율의 매개효과를 중심으로. **인적자원개발연구, 18**(3), 25-46.

오석영, 박수연. (2021). 중소기업 인적자원개발에 대한 선행연구 분석. **경영교육연구, 36**(1), 267-299.

오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, 박량희. (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. **인사· 조직연구, 15**(4), 43-86.

오창환. (2012). **대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련 변인.** 서울대학교 박사학위논문.

우종필. (2016). **우종필교수의 구조방정식 모델 개념과 이해.** 한나래아카데미.

원호은, 이태헌. (2022). 텍스트 빅데이터 분석을 통한조직 구성원의 조직 평가 토픽 추출: 이직과 연관성 탐색을 중심으로. Korean Journal of Psychology: General, 41(2), 163-196.

윤종민. (2019). **대기업 여성 근로자의 경력정체 유형이업무능력에 미치는 영향: 조직몰입과 직무만족의 매개효과.** 중앙대학교 박사학위논문.

이광재, 김길현, 김상진, 오창섭. (2002). **사무관리개론.** 서울: 도서출판 삼보.

이만기. (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. **진로교육연구, 26**(3), 61-81.

이목화. (2014). **조직몰입 프로파일 분석 프로파일의 유형과 영향요인 및 결과에 관한 연구.** 고려대학교 박사학위논문.

이미정, 심지현. (2016). 외식서비스기업종사원의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향: 조직경력개발지원의 조절효과. **서비스 연구, 6**(2), 117-131.

이영면, 김정은. (2021). 세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구 - MZ세대와 기성세대의 비교를 중심으로. **2021 한국노동패널 학술대회**. 541-566.

이재준, 이유린, 임도현, 안현철. (2021). XGBoost와 SHAP 기법을 활용한 근로자 이직 예측에 관한 연구. **정보시스템연구, 30**(4), 21-42.

이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천. (2008). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석: 중소기업과 대기업의 비교를 중심으로. **농업교육과 인적자원개발, 40**(2), 189-220.

이창식, 황연경, 장하영, 유은경. (2019). **SPSS, AMOS, PROCESS macro를 활용한 매개효과, 조절효과 및 조절된 매개효과분석.** 서울: 도서출판 청람.

이한성, 문혜진, 이태헌. (2022). 대졸 청년층 고용의 질 유형에 따른 이직 관련성 연구: 잠재 프로파일 분석의 적용. **조사연구, 23**(2), 35-70.

이형권. (2015). **Process Macro를 이용한 매개분석, 조절분석 및 조절된 매개분석.** 서울: 신영사.

이형권. (2018). **Mplus를 이용한 매개효와 조절효과 및 조절된 매개효과 분석.** 서울: 신영사.

임승옥. (2007). **기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석.** 고려대학교 박사학위논문.

임정연, 이영민. (2013). 중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무 일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발 가능성의 조절효과 기업교육에 대한 시사점. **기업교육과 인재연구, 15**(2), 155-181.

임정훈. (2019). **중소기업 대졸 초기경력자의 이직의도와 조직지원인식, 주도적 행위 및 조직사회화의 구조적 관계에서 일과 삶의 균형의 조절효과.** 서울대학교 박사학위논문.

ISC. (2020). **중소기업 전문가 부족현상의 원인과 과제. 2020년 인력현황분석 FOCUS.** No.2, 1-26.

장보윤, 김광점, 박오원. (2019). 경력정체 및 분배공정성이 간호사 이직의도에 미치는 영향-주도성의 조절효과를 중심으로. **보건의료산업학회지, 13**(4), 53-65.

장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 고나한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education, 11**(3), 105-138.

장은주. (2002). **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구.** 서강대학교 박사학위논문.

전혜지, 조봉순 , 최장호. (2021). 동료의 직무탐색행동이 구성원들의 이직의도에 미치는 영향. **인적자원관리연구, 28**(5) 23-42

정석, 홍아정. (2017). 경력정체, 경력몰입, 네트워킹행동과 조직몰입 간 구조 관계. **HRD연구, 19**(1), 129-157.

정주환, 양동우. (2018). 중소기업 사무직 근로자의 프로틴 경력태도, 사회적지지, 경영자에 대한 신뢰가 이직의도에 미치는 영향. **한국창업학회 Conferences 2018.** 20-49.

정준재, 이진구 (2017). 중소기업 구성원들의 조직지원인식이 학습조직 구축수준에 미치는 영향: 정서적 조직몰입의 매개효과. **HRD연구, 19**(2), 109-131.

정효수, 문형구, 최병권. (2011). 분배공정성, 승진기회인식, 역할갈등이 공군조종사의 이직의도에 미치는 영향: 인지된 동료구직행동 및 직무몰입의 조절효과. **대한경영학회지, 24**(5), 2775-2809.

중소기업기본통계. (2022a.). **시도별 · 산업별 · 기업규모별 기업수.** 서울: 중소기업중앙회.

중소기업기본통계. (2022b). **시도별 · 산업별 · 기업규모별 근로자수.** 서울: 중소기업중앙회.

중소기업중앙회. (2021). **2020년 기준 중소기업실태조사결과[요약보고서].** 서울: 중소기업중앙회.

중소기업중앙회. (2021). **2021년 중소기업현황-2019년 기준.** 서울: 중소기업중앙회.

중소기업중앙회. (2021). **중소기업의 청년일자리 창출을 위한 고용지원정책 연구.** 서울: 중소기업중앙회.

중소기업중앙회. (2022). **MZ세대가 희망하는 중소기업 일자리 조건 분석 결과.** 서울:

중소기업중앙회.

중소기업중앙회. (2022). 중**소기업통계 DB-중소기업 실태조사(제조업, 서비스업).** 서울: 중소기업중앙회.

채구묵. (2014). **Spss와 Amos를 이용한 고급통계학.** 양서원.

채창균, 옥준필. (2006). **기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련.** 서울: 한국직업능력개발원

천성현. (2007). **이직, 조기 경보 시스템을 갖춰라.** LG 주간경제.

최다빈, 최우석, 최상현 이정환. (2020). 충북지역 대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사: 텍스트마이닝을 기반으로. **중소기업연구, 42**(4), 235-250.

최동선, 임언, 오석영, 정혜령, 김태환. (2014). 고졸 초기경력자의 직장선택과 적응에 대한내러티브 탐구. **직업교육연구, 33**(6), 183-205.

통계청. (2020). **2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.** 대전: 통계청.

통계청. (2021). **행정자료를 활용한 「2019년 일자리 이동통계 결과」.** 통계청.

통계청. (2022). **2020년 일자리 이동통계 결과.** 대전: 통계청.

한국경영자총협회, (2007). **신규인력 채용동태 및 전망조사**. 서울: 한국경영자총협회.

한국고용정보원. (2020). **청년 사회생활 지원 실태 조사.** 충북: 한국고용정보원.

현영섭. (2010). 경력정체와 경력계획 간의 관계에 학습에 대한 자기주도성 및 사회적 지원의 조절 효과. **HRD 연구, 12**(2), 45-65.

황애영, 탁진국. (2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로. **한국심리학회: 산업 및 조직, 24**(2), 409-428.

황영훈. (2017). **대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계.** 서울대학교 박사학위논문.

Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public personnel management, 29*(3), 333-342.

Abelson, M. A. (1993). Turnover cultures. *Research in Personnel and Human Resource Management, 11,* 339-376.

Admiraal, W., & Lockhorst, D. (2009). E-learning in small and medium-sized enterprises across Europe: attitudes towards technology, learning and training. *International Small Business Journal, 27*(6), 743-767.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes, 50*(2), 179-211.

Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 32,* 665- 683.

Allen, D. G., Weeks, K. P., & 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,* 980-990.

Allen, N. J., & 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.

Allen, T. D., Poteet, M. L., & Russell, J. E. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *The Career Development Quarterly, 47*(2), 159-172.

Ambady, N., & Rosenthal, R. (1992). Thin slices of expressive behavior as predictors of interpersonal consequences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 111,* 256-274.

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly, 26*(1), 1-14.

Apker, J., Propp, K. M., & Zabava Ford, W. S. (2009). Investigating the effect of nurse-team communication on nurse turnover: Relationships among

communication processes, identification, and intent to leave. *Health Communication, 24*(2), 106-114.

Aquino, K., Griffeth, R. W., Allen, D. G., & Hom, P. W. (1997). Integrating justice constructs into the turnover process: A test of a referent cognitions model. *Academy of Management Journal, 40,* 1208- 1227.

Bagozzi, R. P., Baumgartner, J., & Yi, Y. (1989). An investigation into the role of intentions as mediators of the attitude-behavior relationship. *Journal of Economic psychology, 10*(1), 35-62.

Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative science quarterly, 36*(3), 421-458.

Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & J. L. Philips.(1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology, 47,* 739-766.

Bardwick, J. M. (1986), *The Plateauing Trap: How to Avoid it in Your Career and Your Life.* New York : American Management Association.

Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human resource development quarterly, 12*(4), 335-352.

Bartunek, J. M., Huang, Z., & Walsh, I. J. (2008). The development of a process model of collective turnover. *Human Relations, 61*, 5-38

Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human resource management, 39*(4), 347-366.

Bateman, T. S., and D. W. Organ. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal, 26*(4), 587-595.

Beaver, G., & Hutchings, K. (2005). Training and developing an age diverse workforce in SMEs: The need for a strategic approach. *Education and Training. 47*(8/9), 592-604.

Biaobin, Y., Lin, Q., Yi, L., Qian, L., Dan, H., & Yiwei, C. (2021). The Effect of Overqualification on Employees' Turnover Intention: The Role of Organization Identity and Goal Orientation. *Journal of Advanced Management Science, 9*(1), 17-21.

Bingham, J. B., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2005). Job demands and job search among high-level managers in the United States and Europe. *Group & Organization Management, 30*(6), 653-681.

Blau, G.(1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology, 46*(2), 213-330.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life.* New York: John Wiley.

Bliss, W. G. (2004). *Cost of employee turnover.* The Advisor.

Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior, 21*(8), 889-911.

Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling, 25*, 149-159.

Brissett, D., & Edgley, C. (2005). *Life as theater: A dramaturgical sourcebook.* Transaction Publishers.

Brockner, J., & Kim, D. H. (1993). Factors affecting stayers' job satisfaction in response to a coworker who departs for a better job. *Journal of Applied Social Psychology, 23,* 1659-1684.

Bu, N., McKeen, C. A., & Shen, W. (2013). Behavioural indicators of turnover intention: the case of young professionals in China. T*he International Journal of Human Resource Mnagement, 22*(16), 3338-3356.

Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review, 34*(4), 339-347.

Bujang, M. A., Sa' at, N., Bakar, T. M. I. T. A., & Joo, L. C. (2018). Sample size

guidelines for logistic regression from observational studies with large population: emphasis on the accuracy between statistics and parameters based on real life clinical data. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS, 25*(4), 122-130.

Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of stress management, 13*(1), 64-83.

Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology, 1*(63), 130.

Campion, M. A. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of applied psychology, 76*(2), 199-212.

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R., Jr. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences.* US Department of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health.

Chao, G. T. (1990). Exploration of the Conceptualization and Measurement of Career Plateau: A Comparative Analysis. *Journal of Management, 16*(1), 181-193.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology, 93*(5), 1082-1103.

Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. *Statistical strategies for small sample research, 1*(1), 307-341.

Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational

commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM research, 11*(1), 39-64.

Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Met A-Analysis. *Academy of management journal. 36*(5), 11-40.

Cohen, A., & Freund, A. (2005). A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. *Scandinavian J ournal of Management, 21*(3), 329-351.

Cohen, M. D. (1991). Individual learning and organizational routine: Emerging connections. *Organization science, 2*(1), 135-139.

Conway, E. (2004). Relating career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(4), 417-446.

Conway, E., & Monks, K. (2009). Unravelling the complexities of high commitment: an employee-level analysis. *Human Resource Management Journal, 19*(2), 140-158.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin, 131*(2), 241-259.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management, 31*(6), 874-900.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological review, 83*(2), 85-113.

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods, 1*(1), 16-29.

Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry, 22*(4), 280-296.

De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and

psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations? *Journal of business and psychology, 25*(2), 293-302.

De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current opinion in environmental sustainability,* 28, 41-50.

De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of occupational and organizational psychology, 82*(4), 761-777.

De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. European *Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(1), 55-80.

Dekker, R., A De Grip, A., & Heijke, H. (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower, 23,* 106-125

DePaulo, B. M., Lindsay, J. J., Malone, B. E., Muhlenbruck, L., Charlton, K., & Cooper, H. (2003). Cues to deception. *Psychological Bulletin, 129,* 74-118.

Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of management review, 26*(3), 446-456.

DeSteno, D., Breazeal, C., Frank, R. H., Pizarro, D., Baumann, J., Dickens, L., & Lee, J. J. (2012). Detecting the trustworthiness of novel partners in economic exchange. *Psychological science, 23*(12), 1549-1556.

Dundon, T., & Wilkinson, A. (2018). *HRM in small and mediumsized enterprises (SMEs).* In Human resource management (pp. 194-211). Routledge.

Eby, L. T., Allen, T. D., & Brinley, A. (2005). A cross-level investigation of the relationship between career management practices and career-related attitudes. *Group & Organization Management, 30*(6), 565-596.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001).

Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(1), 42-51.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology, 75*(1), 51-99.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of applied psychology, 94*(2), 557-565.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8,* 259-283.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology, 4*(2), 215-232.

Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior, 107,* 233-245.

Ert□rk, A., & Vurgun, L. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research, 68*(1), 34-46.

Etzioni, A. A. (1961). *Comparative Analysis of Complex Organizations.* New York: Free Press.

Feldman, D. C. (1988). *Managing career in organizations.* Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Feldman, D. C. & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management. 14*(1), 69-80

Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review, 6*(2), 309-318.

Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of management, 22*(3), 385-407.

Feldman, D. C., & Doerpinghaus, H. I. (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior, 41*(3), 282-294.

Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates, *Journal of Organizational Behavior, 16*, 691-706.

Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management, 14*(1), 69-80.

Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(4), 453-471.

Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of management journal, 52*(3), 545-561.

Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review, 2*(4), 602-612.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations, 7*(2), 117-140.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(2), 346-355.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric, 10*(2), 177-189.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research,*

18(1), 39-50.

Funder, D. C. (2012). Accurate personality judgment. *Current Directions in Psychological Science, 21*(3), 177-182.

Galhena, B. L., & Liyanage, D. M. (2013). Effect of demographic variables on subjective career plateau: evidence from executives in banking industry in sri lanka. *International Conference on Business & Information 2013*. 1-14.

Gallicano, T. D., Curtin, P., & Matthews, K. (2012). I love what I do, but… A relationship management survey of millennial generation public relations agency employees. *Journal of Public Relations Research, 24*(3), 222-242.

Gardner, T. M., Van Iddekinge, C. H., & Hom, P. W. (2018). If you' ve got leavin' on your mind The identification and validation of pre-quitting behaviors. *Journal of Management, 44*(8), 3231-3257.

Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of management review, 23*(1), 32-58.

Gialuisi, O., & Coetzer, A. (2013). An exploratory investigation into voluntary employee turnover and retention in small businesses. *Small Enterprise Research, 20*(1), 55-68.

Goffman, E. (1959). The moral career of the mental patient. *Psychiatry, 22*(2), 123-142.

Goud, P. V. (2014). Employee retention for sustainable development. International *Journal of Innovative Technology & Adaptive Management, 1*(5), 10-16.

Gould, S., & Hawkins, B. L. (1978). Organizational career stage as a moderator of the satisfaction-performance relationship. *Academy of Management Journal, 21*(3), 434-450.

Gouldner. A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review. 25*(2), 161-178.

Greenaus, J.H., G. A. Callahan & V.M. Godshalk (2000) *Career management.* Fort

Worth: Dryden Press.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management, 16*(2), 399-432.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*(3), 209-216.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86.

Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of applied psychology, 94*(2), 465-477.

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

Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2014). Career stage theory and turnover intent among correctional officers. *Criminal Justice and Behavior, 41*(1), 4-19.

Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 136-145.

Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 230-237.

Gutteridge, T. G. (1993). *Organizational Career Development: Benchmarks for Building a World-Class Workforce. Jossey-Bass Management Series.*

Jossey-Bass Inc.

Hackett, G.(1993). Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment, 1*(2), 105-117.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling.* sage publications.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations.* Seibert, Foresman.

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

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 60-78.

Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior, 102,* 28-47.

Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. University of Chicago press.

Harney, B., & Nolan, C. (2014). *HRM in small and medium-sized firms (SMEs). Strategic HRM: Research and practice in Ireland,* 153-169.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: Methodology in the Social Sciences*. Kindle Edition.

Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*(1), 59-68.

Hernaus, T., Pavlovic, D., & Klindzic, M. (2019). Organizational career management practices: The role of the relationship between HRM and trade unions. *Employee Relations, 41*(1), 84-100.

Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational*

Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 21(7), 789-800.

Holman, A. E., & Silver, R. C. (1998). Getting "stuck" in the past: Temporal orientation and coping with trauma. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 1146- 1163.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 231-274.

Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior, 118,* 1-14.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover, South Western college publishing. Cincinnati, OH, 200-340.

Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal, 44,* 975- 987.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102,* 530-545.

Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological bulletin, 138*(5), 831-858.

Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist, 4*(8), 3-6.

Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior, 132,* 1-19.

Hung, C. Y. (2008). Overeducation and undereducation in Taiwan. *Journal of Asian Economics, 19*, 125-137.

Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (2017). Job content plateaus: Justice, job satisfaction, and citizenship behavior. *Journal of Career Development, 44*(4), 283-296.

Iacobucci, D., Schneider, M. J., Popovich, D. L., & Bakamitsos, G. A. (2016). Mean centering helps alleviate "micro" but not "macro" multicollinearity. *Behavior research methods, 48*(4), 1308-1317.

Israel, G. D. (1992). *Determining sample size.* University of FLORIDA.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual review of psychology, 46*(1), 237-264.

Jans, N. A. (1989). Organizational commitment, career factors and career/life stage. *Journal of Organizational Behavior, 10*(3), 247-266.

Jaros, S. T., Jermier, J. M., Kochler, J. W., & Sincih, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management J ournal, 36,* 951-995

Jayasingam, S., & Yong, J. R. (2013). Affective commitment among knowledge workers: The role of pay satisfaction and organization career management. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(20), 3903-3920.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of social psychology, 136*(4), 435-445.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology, 134*, 537-555.

Johnson, J. A. (2005). Ascertaining the validity of individual protocols from Web-based personality inventories. *Journal of Research in Personality, 39*(1), 103-129.

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived over qualification scale across work settings. *The Journal of Psychology, 136*(4), 425-441.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review, 33,* 499-517.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of business research, 22*(3), 211-218.

Kirchmeyer, C. (1995). Demographic similarity to the work group: A longitudinal study of managers at the early career stage. *Journal of Organizational behavior, 16*(1), 67-83.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* 3rd ed.

Klotz, A. C., & Zimmerman, R. D. (2015). *On the turning away: An exploration of the employee resignation process.* In Research in personnel and human resources management. Emerald Group Publishing Limited.

Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 103*, 867- 893.

Kopelman, R. E., J. L. Rovenpor, & R. E. Millsap. (1992). Rationale and construct validity evidence for the job search behavior index: Because intentions and new year's resolutions often come to naught. *Journal of Vocational Behavior, 40*(3), 269-287.

Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the

critical role of career opportunities. *Journal of applied psychology, 96*(3), 485-500.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30*(3), 607-610.

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

Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of career development, 32*(4), 303-319.

Kulik, C. T., & Ambrose, M. L. (1992). Personal and situational determinants of referent choice. *Academy of Management review, 17*(2), 212-237.

Kwon, J. E., & Woo, H. R. (2021). Perceived Overqualification and Its Relationships with Job Crafting and Organizational Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 22*(1), 531-542.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual review of psychology, 56*(1), 485-516.

Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology, 50*(4), 596-614.

Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *Journal of management development. 22*(6), 538-551.

Lee, T. W., & 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., Holtom, B. C., McDaneil, L. S., & Hill, J. W. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. *Academy of Management journal, 42*(4), 450-462.

Leen, M. W. E. (2015). *The Influence of Employee Perceptions of Training on Affective Commitment and Turnover Intentions in Sme* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).

Lemire, L., Saba, T., & Gagnon, Y. C. (1999). Managing career plateauing in the Quebec public sector. *Public Personnel Management, 28*(3), 375-391.

Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American psychologist, 41*(1), 3.-13.

Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978(. *The seasons of a man's life.* New York: Knopf.

Li, Z., Duverger, P., & Yu, L. (2018). Employee creativity trumps supervisor-subordinate guanxi: Predicting prequitting behaviors in China's hotel industry. *Tourism Management, 69,* 23-s37.

Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2020). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review. 50*(9), 1797-1819.

Lin, Y. C., Chen, A. S. Y., & Lai, Y. T. (2018). Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability. *Personnel Review. 47*(5), 986-1002.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *The role of the economic crisis on occupational stress and well being. 10,* 1-42.

Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530.

Lorenz, E., & Potter, J. (2019). *Workplace organisation and innovation in small and medium-sized enterprises.* OECD SME and Entrepreneurship Papers No. 17. 1-49.

Lovett, M. (2022). *The Relationship Between Experienced Workplace Incivility and Pre-Quitting Behaviors: A Model of Mediated Moderation.* [Doctoral dissertation, Louisiana Tech University].

Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior, 37*(5), 635-653.

Maertz, C. P., Stevens, M. J., & Campion, M. A. (2003). A turnover model for the Mexican maquiladoras. *Journal of Vocational Behavior, 63*(1), 111-135.

Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and organizational psychology, 4*(2), 236-239.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations.* John wiley & sons.

Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of occupational and organizational psychology, 86*(3), 435-455.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27*(4), 509-536.

McCleese, C. S., & Eby, L. T. (2006). Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators. *The career development quarterly, 55*(1), 64-76.

McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N., & Lawton, R. J. (2011). Prospective prediction of health-related behaviors with the Theory of Planned Behavior: A meta-analysis. *Health Psychology Review, 5,* 97- 144.

McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1985). Strategies for reducing employee turnover: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 70,* 342-354.

Meade, A. W., and S. B. Craig. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods, 17*(3), 437-455.

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

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology, 75*(6), 710-720.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology, 78*(4), 538-551.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61,* 20-52.

Milliman, J. F. (1992). *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing. Unpublished doctoral dissertation.* University of Southern California, Los Angeles, California.

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and embeddedness: Foundations for a comprehensive theory. *Research in Organizational Behavior, 23,* 189- 246.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology, 62*(2), 237-240.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of

precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology, 63*(4), 408-414.

Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of vocational behavior, 30*(3), 330-346.

Mount, M. K. (1984). Managerial career stage and facets of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 24,* 348-354.

Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. 1984. The psychology of the withdrawal process: A cross-validational test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal, 27,* 79-94.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* Academic press.

Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York, NY: Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14*(2), 224-247.

Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 774-789.

Muthén, B., & Muthén, L. (2017). *Mplus. In Handbook of item response theory.* Chapman and Hall/CRC.

Newman, K. L. (2011). Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics, 40,* 136-143.

Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology, 25*(2), 281-292.

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology, 58*(2), 367-408.

Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of vocational behavior, 37*(3), 340-356.

O'Brien, GE. & Feather, N.T. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values, and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychalogy, 63,* 151-165.

O'Connell, M., & Kung, M. C. (2007). The cost of employee turnover. *Industrial Management, 49*(1), 14-20.

OECD. (2018). *OECD Economic Surveys: Korea 2018*, OECD Publishing, Paris,

OECD. (2020). *Enhancing Training Opportunities in SMEs in Korea, Getting Skills Right.* Paris: OECD.

Oh, J., & Chhinzer, N. (2021). Is turnover contagious? The impact of transformational leadership and collective turnover on employee turnover decisions. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(7), 1089-1103.

Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management.* 49-54.

Ongori, H., & Agolla, J. E. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organisation: The best strategy to minimize employee intention to quit. *African Journal of Business Management, 3*(6), 268-271.

Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International journal of manpower. 15*(1), 27-37.

Patton, D. (2005). *Training in smaller firms: In Managing labour in small firms.* Routledge, London.

Peltokorpi, V., Allen, D. G., & Shipp, A. J. (2023). Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. *Applied Psychology, 72*(1), 297-316.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology, 88*(5), 879.

Poon, J. M. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of managerial psychology. 18*(2), 138-155.

Porter, C. M., & Rigby, J. R. (2021). The turnover contagion process: An integrative review of theoretical and empirical research. *Journal of Organizational Behavior, 42*(2), 212-228.

Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance, 15*(1), 87-98.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology, 59*(5), 603-609.

Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of manpower. 22*(7), 600-624.

Price. (1977). *The Study of Turnover. Ames: Iowa State Univ.* Press.

Purohit, B. (2018). Salesperson performance: role of perceived overqualification and organization type. *Marketing Intelligence & Planning. 36*(1), 79-92.

Pustovit, A. (2019). *Whose actions speak louder than words? The role of referents in the turnover contagion process*(Doctoral dissertation, Rutgers University-School of Graduate Studies).

Rahim, M. A., & Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a

job. *The Journal of Social Psychology, 136*(1), 69-84.

Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of applied social psychology, 32*(10), 2089-2113.

Risher, H. (2014). *The high cost of federal workplace depression. Government Executive.* Retrieved from http://www.govexec.com/management/2014/10/secret-service-woes-showhigh-cost-poor-morale/96305/

Rivis, A., & Sheeran, P. (2003). Descriptive norms as an additional predictor in the theory of planned behavior: A meta-analysis. *Current Psychology, 22,* 218-233.

Robst, J. (1995). College quality and overeducation. *Economics of Education Review, 14*(3), 221-228.

Roe, R. M., Busemeyer, J. R., & Townsend, J. T. (2001). Multialternative decision Weld theory: A dynamic connectionist model of decision making. *Psychological Review, 108*, 370-392.

Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior,* 217-233.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal, 31*(3), 599-627.

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly, 23,* 224-253.

Saridakis, G., Muñoz Torres, R., & Johnstone, S. (2013). Do human resource practices enhance organizational commitment in SME s with low employee satisfaction? *British Journal of Management, 24*(3), 445-458.

Savery, L. K. (1989). Comparing Plateaued and Non-plateaued Employees. *Journal of Managerial Psychology. 4*(1), 12-16.

Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science, 7*(4), 401-426.

Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2007). Relationships between frequency of use of career management practices and employee attitudes, intention to turnover, and job search behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 11*(1), 53-64.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology, 40*(3), 437-453.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior, 58*(1), 1-21.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology, 98,* 169-182.

Sender, A., Eberly, M. B., & Staffelbach, B. (2016). *A multilevel study on the role of team turnover for stayers' turnover intention.* In Academy of Management Proceedings (Vol. 2016, No. 1, p. 10431). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Sheehan, E. P. (1991). Reasons for a colleague quitting: Their effects on those who stay. *Journal of Social Behavior and Personality, 6*, 343-355.

Sheehan, M. (2014). Human resource management and performance: Evidence from small and medium-sized firms. *International Small Business Journal, 32*(5), 545-570.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly, 16*(2), 143-150.

Short, H. J., & Gray, D. E. (2018). HRD in SMEs: A research agenda whose time has come. *Human Resource Development Quarterly. 28,* 7-13.

Slocum Jr, J. W., Cron, W. L., & Yows, L. C. (1987). Whose career is likely to plateau?. *Business Horizons, 30*(2), 31-38.

Slocum Jr, J. W., Cron, W. L., Hansen, R. W., & Rawlings, S. (1985). Business strategy and the management of plateaued employees. *Academy of Management journal, 28*(1), 133-154.

Sparks, A., Burleigh, T., & Barclay, P. 2016. We can see inside: Accurate prediction of Prisoner's Dilemma decisions in announced games following a face-to-face interaction. *Evolution and Human Behavior, 37,* 210-216.

Steel, R. P. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review, 27*(3), 346-360.

Steers, R. M., & Mowday, P. T. (1981). *Employee Turnover and the Post Decision Accommodation Process.* BM Show & LL Cummings, eds. Research in Organizational Behavior. Greewich: JAL Press.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review, 29*(3), 379-387.

Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 18*(2), 202-218.

Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefooghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(7), 821-838.

Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(6), 731-748.

Sullivan, T.A. & Hauser, P.M. (1979). *The labor utilization framework: Assumptions, data, and policy implications(Vol. I):* Counting the labor force (Concepts and Data Needs). Washington, DC: U.S. Government Printing Office

Super. (1990). *A life-space, life-span approach to career development. In D. Brown(Ed.), Career choice and development* (2nd ed.; p. 214). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development. Harper & Bros.*

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

Tharenou, P., & Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: Personal or situational determinants?. *Applied Psychology: An International Review.43*(1), 5-31.

Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications,* American Psychological Association: Washington DC.

Thorpe, R., Holt, R., Macpherson, A., & Pittaway, L. (2005). Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews, 7*(4), 257-281.

Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 97,* 201-208.

Tremblay, M., & Roger, A. (1993). Individual, familial, and organizational determinants of career plateau: An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of Canadian managers. *Group & Organization Management, 18*(4), 411-435.

Tremblay, M., Roger, A., & Toulouse, J.-M. (1995). Career plateau and work

attitudes: An empirical study of managers. *Human Relations, 48,* 221-237.

Turnley, W., & Feldman, D. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty and neglect. *Human Relations, 52*(7), 895-922.

Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, *Social Forces, 85,* 835-864.

Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2015). *Sustainable careers: Introductory chapter. In Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.

Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior? *Human Relations, 52*(10), 1313-1336.

Vecchio, R. P., & Boatwright, K. J. (2002). Preferences for idealized styles of supervision. *The Leadership Quarterly, 13,* 327-342.

Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus Non-plateaued Managers: Career Patterns, Attitudes, and Path Potential. *Academy of Management Journal, 24,* 566-578.

Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research, 77*(3), 419-448.

Vinayak, R., Bhatnagar, J., & Agarwal, M. N. (2021). *When and how does perceived overqualification lead to turnover intention? A moderated mediation model. In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship.* Emerald Publishing Limited.

Vinkenburg, C. J., & Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 592-607.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.*

Wagar, T. H., & Grant, J. D. (2008). 24 Intention to quit: evidence from managers and professionals in small and medium-sized enterprises. *International handbook of entrepreneurship and HRM,* 464-478.

Wagar, T. H., & Rondeau, K. V. (2006). Retaining employees in small and medium-sized firms: Examining the link with human resource management. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 11*(2), 3-16.

Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations, 61*, 77-87.

Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior, 20*(5), 577-595.

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science, 16,* 409-421.

Wen, Y., & Liu, L. (2015). Career plateau and turnover intention in Chinese employees: Career anchor as moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal, 43*(5), 757-766.

Westaby, J. D. (2005). Behavioral reasoning theory: Identifying new linkages underlying intentions and behavior. *Organizational behavior and human decision processes, 98*(2), 97-120.

Westaby, J. D., & Fishbein, M. (1996). Factors underlying behavioral choice: Testing a new reasons theory approach. *Journal of Applied Social Psychology, 13,* 1307-1323.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of managerial psychology. 23*(8), 878-890.

Woo, S. E. (2019). Big data opportunities for advancing turnover theory: A case for inductive and abductive research. *Industrial and Organizational Psychology, 12*(3), 330-333.

Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal

attributes. *Psychological bulletin, 106*(2), 231-248.

Wright, S. (1934). The method of path coefficients. *The annals of mathematical statistics, 5*(3), 161-215.

Wu, I. H., & Chi, N. W. (2020). The journey to leave: Understanding the roles of perceived ease of movement, proactive personality, and person-organization fit in overqualified employees' job searching process. *Journal of Organizational Behavior, 41*(9), 851-870.

Xie, B., Xin, X., & Bai, G. (2016). Hierarchical plateau and turnover intention of employees at the career establishment stage: Examining mediation and moderation effects. *Career Development International, 21*(5), 518-533.

Yan, Y. (2012). *Effect of perceived organizational support and proactive personality on organizational commitment for returned knowledge workers: the mediating role of reentry adjustment.* doctoral dissertation, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu.

Yang, W. N. (2016). '*That's Not what I Signed Up for!'A Longitudinal Investigation of the Impact of Unmet Expectation in the Relation between Career Plateau and Job Outcomes.* The University of Manchester (United Kingdom).

Yang, W. N., Johnson, S., & Niven, K. (2018). "That's not what I signed up for!" A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 107,* 71-85.

Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior, 110,* 286-302.

Ye, X., Li, L., & Tan, X. (2017). *Organizational support: Mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: a study of Chinese repatriates in multinational enterprises.* Employee Relations.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84,* 188- 198.

Zemke, R. (2001). Here come the millennials. *Training, 38*(7), 44-49.

Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time into perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology, 77,* 1271- 1288.

Zvonkovic, A.M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues, 9,* 161-178.

[부록] 조사도구

안녕하십니까?

저는 서울대학교 농산업교육과 박사과정에 재학중인 유현주입니다.
먼저, 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 현재 중소기업 사무직 초기경력자의 이직전조행동 관련 연구를 수행하고 있습니다. 이 설문은 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 이직전조행동과 조직경력관리지원에 관한 문항과 통계자료 분석에 필요한 응답자의 일반사항으로 구성되어 있습니다.

질문지는 **총 8쪽**이며, **응답하시는데 소요되는 시간은 약 10분**입니다. 귀하의 설문 응답 결과는 **통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리**되며, 연구목적을 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다. 또한, 응답하지 않은 문항이 하나라도 있다면, 그 설문지는 분석에 사용할 수 없으니 **한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다**.

귀하의 솔직한 응답은 연구에 있어 매우 귀중한 자료가 될 것입니다. 응답과 관련하여 문의사항이 있으신 경우 언제든지 아래 연락처 및 메일로 연락하여 주시기 바랍니다. 바쁘신 와중에도 설문에 참여해주셔서 다시한번 감사드리며 오늘도 즐거운 하루 되시길 바랍니다.

서울대학교 농산업교육과
박사과정 유 현 주
지도교수 최 수 정

Ⅰ. 이직전조행동

다음은 일반적으로 근로자들이 이직을 고려할 때 보이는 행동으로 최근 3개월간 나타난 변화에 대한 내용입니다. 3개월 전과 지금을 비교해 볼 때 이전과 다른 귀하의 모습을 잘 나타내고 있는곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

나는 평소보다 ↴		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	업무 능률이 많이 낮아졌다.	①	②	③	④	⑤
2	조직구성원(team player)으로서 협력하는 행동이 줄어들었다.	①	②	③	④	⑤
3	나에게 주어진 최소한의 업무만 하는 경우가 많아졌다.	①	②	③	④	⑤
4	상사와 좋은 관계를 유지하는데 관심이 줄어들었다.	①	②	③	④	⑤
5	장기적인 업무 일정에 관심이 줄어들었다.	①	②	③	④	⑤
6	업무 수행에 부정적인 태도를 보였다.	①	②	③	④	⑤
7	업무에 대해 노력하는 모습이나 의욕을 보이려고 하지 않았다.	①	②	③	④	⑤
8	업무 관련 문제에 집중하지 못했다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 업무에 대한 불만 표현이 더욱 잦아졌다.	①	②	③	④	⑤
10	상사에 대한 불만 표현이 더욱 잦아졌다.	①	②	③	④	⑤
11	가능하면 일찍 퇴근하려 했다.	①	②	③	④	⑤
12	조직의 사명에 대한 열정을 잃었다.	①	②	③	④	⑤
13	고객과 일하는것에 대한 관심이 줄어들었다. *고객: 조직 외부 관계자 및 소비자, 협력사 등을 포함함	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 지각된 과잉자격

다음은 근로자들이 자신의 직업 및 직무 수준을 스스로의 교육 및 기술, 경험 수준과 비교하며 갖게 되는 인식에 대한 내용입니다. 각 문항에 대하여 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 직업은 나보다 높지 않은 학력수준을 요구한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 직업을 성공적으로 수행하기 위해 내가 가지고 있는 이전의 업무 경험들이 반드시 필요하지는 않다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 직업에서 요구하는 수준 이상의 직업 기술을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나보다 학력 수준이 낮은 사람도 나의 직업을 잘 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 과거 교육 및 경험들은 현재의 직업에서 활발하게 활용되지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현 직업에서 필요한 수준 이상의 지식을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 현 직업에서 필요한 수준 이상의 학력을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나보다 업무 경험이 적은 사람도 나의 직업을 잘 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 나의 직업에서 요구하는 수준 이상의 직무역량을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 동료 이직준비행동

다음은 귀하와 같은 회사에서 근무하고 있는 주변 동료들이 이직 준비를 위해 구직 행동을 수행하는 것에 대해 귀하가 가지고 있는 인식을 묻는 내용입니다. 최근에 주변 동료들이 다음의 행동을 하는 것을 보거나 들었는지 떠올려보시고 각 문항에 대하여 귀하의 의견과 일치하는 곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

동료: 같은 회사에서 근무하고 있는 직원으로 나와 업무적 관계나 친목이 있는 사람

최근 나의 주변 동료들은 ↴		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	경력직으로의 이직과 관련된 정보를 찾는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	이직에 대해 주변사람들과 이야기한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	이력서나 경력 프로필을 업데이트한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	새로운 일자리의 채용공고를 확인한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	헤드헌터와 같이 외부 고용관련회사와 연락을 주고받는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	다른 기업의 일자리에 지원한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	새로운 일자리에 면접을 보러 간다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	다른 기업의 고용주 혹은 인사팀과 연락을 주고받는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅳ. 경력정체

다음은 근로자들이 현재 회사 내에서 경험하는 승진기회와 직무 관련 성장 기회에 대한 생각을 묻는 내용입니다. 각 문항에 대하여 귀하의 의견과 일치하는 곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	회사에서 나에게 주어지는 승진기회는 제한적이다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현재 회사에서 앞으로 승진할 기회가 많을것이라 기대한다. *	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사에서 더 높은 상위직으로의 승진을 기대할 수 없는 곳까지 와 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 현재 조직안에서 동료들보다 앞서 나가기 어려울 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 현재 조직에서 지금보다 높은 직위를 얻기는 어려울 것 같다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재 회사에서 가까운 미래에 더 높은 직급으로 승진할것이라 기대한다*	①	②	③	④	⑤
7	나는 현재의 직무를 수행하며 앞으로 계속 도전의식을 느끼게 될 것이다.*	①	②	③	④	⑤
8	나는 현재의 직무를 통해서 더 배우고 성장할 것이다.*	①	②	③	④	⑤
9	나의 직무와 과업은 앞으로 변화없이 계속 비슷할 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 직무에 대한 나의 책임은 앞으로 더욱 확대될 것이다.*	①	②	③	④	⑤
11	현재 직무를 수행하기 위해 나는 지식과 능력의 지속적인 향상이 필요할 것이다. *	①	②	③	④	⑤
12	나는 직무에서 새로운 도전을 받게 될것이라 예상된다. *	①	②	③	④	⑤

V. 조직몰입

다음은 근로자들이 현재 회사의 구성원으로서의 상태를 지속하려는 태도와 관련된 내용입니다. 각 문항에 대하여 귀하의 의견과 일치하는 곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 정말로 우리 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다	①	②	③	④	⑤
2	나는 우리 회사에 대해 강한 소속감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
3	나는 우리 회사에 대해 감정적 애착이 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 회사 안에서 가족의 일원인거 같다	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사는 나에게 개인적으로 상당한 의미가 있다	①	②	③	④	⑤
6	나는 다른 대안이 별로 없기 때문에 이 회사를 떠난다는 것을 생각할 수 없다	①	②	③	④	⑤
7	이 회사를 떠나더라도 대체할 만한 다른 일자리가 거의 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
8	만일 내가 이 회사를 떠난다면 나에게는 이득보다 손실이 훨씬 클 것이다	①	②	③	④	⑤
9	내가 떠나게 되면 손해를 보게 될 것들 때문에 나는 이 회사를 떠나지 않을 것이다	①	②	③	④	⑤
10	만일 이 회사를 떠나기로 결정한다면, 내 인생의 너무 많은 것들을 망치게 될 것이다	①	②	③	④	⑤
11	나는 현재 회사에 남아 있어야 한다는 의무감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
12	이 회사를 떠나는 것이 나에게 이득이 될지라도, 지금 그렇게 하는 것은 옳지 않은 것 같다	①	②	③	④	⑤
13	지금 이 회사를 떠난다면 나는 죄책감을 느낄 것이다	①	②	③	④	⑤
14	내가 다른 곳에서 더 좋은 일자리를 제공받았다고 할지라도, 이 회사를 떠나는 것은 옳지 않은 것 같다	①	②	③	④	⑤
15	만일 지금 이 회사를 떠난다면 신뢰를 저버리는 일이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

Ⅵ. 조직경력관리지원

다음은 회사가 근로자들의 경력개발 및 관리를 위해 제공하는 교육·훈련 및 상사 지원 등에 대해 귀하가 가지고 있는 인식과 관련된 내용입니다. 각 문항에 대하여 귀하의 의견과 일치하는 곳에 체크(V)해주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 나의 경력 개발에 도움이 되는 외부 교육에 참여할 수 있는 기회가 많은 편이었다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 경력 개발에 도움이 되는 회사 내부 교육에 참여할 수 있는 기회가 많은 편이었다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사에서 중요한 업무 수행을 위한 교육 대상자로 선정되어 교육을 받을 기회가 많은 편이었다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 회사(팀)를 대표해서 외부 교육에 참여할 기회가 많은 편이었다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 상사는 내가 경력계획을 수립할 수 있도록 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 상사는 나의 경력 목표 달성 여부에 늘 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 상사는 내가 업무성과 목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다	①	②	③	④	⑤
8	나의 상사는 내 업무성과가 좋으면, 나의 공로를 확실히 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 상사는 내가 부탁하면 업무성과를 높일 수 있는 방법을 알려 준다	①	②	③	④	⑤
10	나의 상사는 나의 업무성과에 관해 피드백을 주고 조언해준다.	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 인구통계학적 변인

다음은 귀하의 일반적인 사항을 알아보기 위한 문항입니다. 해당 번호에 체크(V)해주시거나 정확한 내용을 기입해 주시기 바랍니다.

1 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

2 귀하의 연령은 무엇입니까?

만 ( )세

3 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

① 고등학교 졸업 ② 전문대학교 졸업 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 재학 이상

4 귀하가 소속된 기업의 산업군은 무엇입니까?

① 제조업
② 교육 서비스업
③ 건설업
④ 도매 및 소매업
⑤ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
⑥ 전문, 과학 및 기술 서비스업
⑦ 운수업
⑧ 금융 및 보험업
⑨ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
⑩ 기타 ( )

5 귀하가 소속된 기업의 규모는 무엇입니까?

① 1인 ~ 10인 미만
② 10인 ~ 50인 미만
③ 50인 ~ 100인 미만
④ 100인 ~ 500인 미만
⑤ 500인 ~ 1000인 미만
⑥ 1000인 이상

6 귀하의 현재 고용형태는 어떻게 되십니까?

① 정규직 ② 계약직 ③ 파견직 ④ 일용직

7 귀하께서 담당하시는 일은 무엇입니까?

① 사업관리(프로젝트, 해외법인 관리 등)
② 기획사무(경영기획, 홍보·광고, 마케팅)
③ 총무·인사(총무, 인사·조직, 일반사무)
④ 재무·회계
⑤ 생산·품질·물류무역관리 (구매조달, 자재관리, 공정관리 등)
⑥ 기타 ( )

8 귀하의 월 임금(세전)은 얼마입니까?

① 200만원 미만
② 200만원 이상 ~ 250만원 미만
③ 250만원 이상 ~ 300만원 미만
④ 300만원 이상 ~ 350만원 미만
⑤ 350만원 이상 ~ 400만원 미만
⑥ 400만원 이상

9 귀하가 현재 직장에서 근무한 총 경력은 어느정도입니까?

① 1년 미만
② 1년 이상 ~ 2년 미만
③ 2년 이상 ~ 3년 미만
④ 3년 이상 ~ 4년 미만
⑤ 4년 이상 ~ 5년 미만

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

Abstract

A Path Analysis of Perceived Overqualification, Coworkers' Job Search Behavior, Career Plateau, Organizational Commitment, Organizational Career Management Support and Pre-Quitting Behaviors of Early Career Office Workers in Small and Medium-Sized Enterprises

By Hyun-Joo Yu

Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2023

Major Advisor: Sujung Choi, Ph.D.

The purpose of this study was to investigate the relationship between perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau, organizational commitment, organizational career management support and pre-quitting behaviors of early career office workers in small and medium-sized enterprises(SMEs). Five specific research hypotheses were established. First, the path model between perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau, organizational commitment, and pre-quitting behaviors of early career office workers in SMEs will fit to predict the relationship among variables. Second, perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau, organizational commitment will have a direct effect on the pre-quitting behaviors. Third, career plateau

and organizational commitment will have mediating effects on the relationship perceived overqualification, coworkers' job search behavior and pre-quitting behaviors in early career office workers. Fourth, organizational career management support will have moderating effects on the relationship between perceived overqualification, coworkers' job search behavior and pre-quitting behaviors. Fifth, organizational career management support will have moderated mediating effects on the relationship between perceived overqualification, coworkers' job search behavior and pre-quitting behaviors with career plateau and organizational commitment.

The population of the study is about 465,570 people with early career office works for SMEs in South Korea. Considering the ratio of regions, a total of 789 responses were sampled. For the research instrument, the survey has been used that consist of questionnaires on perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau, organizational commitment, organizational career management support, pre-quitting behaviors, and general characteristics. Moreover, the research instrument was reviewed to check if it required any modifications or deletions. The reliability an validity of all the measurement tools were secured. Data collection was conducted using online survey system from November 10 to November 23, 2022. A final sample of 634 questionnaire responses were analyzed using STATA 15.0, Mplus, Process Macro.

The results of the study are summarized as follows. First, an appropriate path relationship model was identified between perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau, organizational commitment, and pre-quitting behaviors. Second, pre-quitting behaviors is a preliminary signal for turnover that appears in the process of turnover, and it was found to be a common behavioral characteristic that early career office workers have experienced before turnover. Third, perceived overqualification, career

plateau, and coworkers' job search behavior were significant factor that increase the pre-quitting behaviors of early career office workers in SMEs. Fourth, organizational commitment has a significant effect that reduces pre-quitting behaviors. This is an important psychological resources of workers who maintain a positive attitude toward the organization, and suggests that it is necessary to consider strategies that can increase organizational commitment. Fifth, organizational career management support has a significant conditional effect on the relationship between perceived overqualification, coworkers' job search behavior, career plateau and pre-quitting behaviors. This means that those with early career office workers in SMEs are aware of the importance of organizational career support and suggests the need to use organizational career management support as a growth strategy for both organizations and workers.

Based on the conclusion of this study, practical suggestions were presented. First, organizations need to use pre-quitting behaviors as an index to predict and manage turnover of early career workers. Second, it is necessary to understand the importance of social relationships within SMEs and cope with them at the organizational level to resolve the turnover contagion. Third, support and feedback from organizations are needed so that those with early careers in SMEs can experience career development and growth opportunities within the organization.

The following are the recommendations for further research. First, it is necessary to clarify behavioral characteristics related to turnover, such as pre-quitting behaviors, and to continue research on various unfolding model of voluntary employee turnover. Second, attempts to study by linking the careers of those with early careers and the areas of turnover should be continued. Third, various organizational variables other than organizational commitment should be considered as variables that reduce pre-quitting

behaviors of early career workers. Fourth, it is necessary to understand voluntary turnover by paying more attention to the aspect of social relations between colleagues and organizational members. Fifth, it is necessary to study the various turnover signals of colleagues in order to identify the peer effect and turnover contagion.

Keywords: Early Career Office Workers, Pre-Quitting Behaviors, Small and Medium-Sized Enterprises, Perceived Overqualification, Coworkers' Job Search Behavior, Career Plateau, Organizational Commitment, Organizational Career Management Support, Path Analysis

Student Number: 2019-39900