휴먼웨어 연구 제5권 제3호
Journal of Humanware
2022. 12. Vol.5. No.3. pp.77~103

중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성과 이직의도 간 관계에서 경력몰입의 매개효과

강시원*(포스코플랜텍)

▣ 요약 ▣

본 연구는 중소기업 근로자를 대상으로 내부 및 외부고용가능성과 이직의도 간 관계를 규명하고, 이 관계에서 경력몰입이 갖는 매개효과에 대해 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 근로자 수 300인 미만의 중소기업 근로자를 대상으로 패널 조사를 실시하였다. 이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 중소기업 근로자의 내부고용가능성은 이직의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 중소기업 근로자의 외부고용가능성은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 둘째, 중소기업 근로자의 내부고용가능성과 이직의도 간 관계에서 경력몰입은 매개효과를 갖는 것으로 나타났으며, 중소기업 근로자의 외부고용가능성과 이직의도 간 관계에서도 경력몰입은 매개효과를 갖는 것으로 확인되었다.

[주제어] 내부 및 외부고용가능성, 이직의도, 경력몰입

* 제1저자, 포스코플랜텍 기획그룹 ESG섹션 사원, rkdtld56@naver.com

Ⅰ. 서론

경영환경의 급격한 변화는 경력의 개념을 변화시켰다(이승엽 외, 2019). 평생직장 대신 평생직업의 개념이 강조되면서 근로자들의 이직이 빈번하게 이루어지고 있다(김상미, 조은영, 2018). 조직의 관점에서 이직은 새로운 직원을 채용하고 교육하는 과정에서 많은 비용이 들어가기 때문에 조직에 큰 혼란을 야기할 수 있다(노종호, 최진욱, 2018; Holtom et al., 2008). 이직은 새로운 일자리를 찾고, 새로운 상황에 적응하는 데 상당한 에너지가 소비되기 때문에 직장을 떠나는 개인에게도 큰 영향을 미친다. 더욱이, 이전 직장에서 알게 된 일과 대인관계를 포기하는 것은 개인에게 큰 스트레스를 줄 수 있다(Boswell et al., 2005).

중소기업은 일자리 창출의 기반이 되는 동시에 경제 성장의 원동력이라고 할 수 있다(박윤희, 2012). 하지만, 통계청(2020)에 따르면, 2018년 등록취업자 23,837명 중 3,944명(16.5%)이 이직을 한 것으로 나타났는데, 중소기업 근로자의 이직률(19.2%)이 대기업 근로자의 이직률(12.9%)보다 높다. 이러한 결과는 중소기업의 상대적으로 낮은 급여 및 복지, 그리고 열악한 근무환경에 기인한다고 볼 수 있다(중소기업중앙회, 2018). 중소기업 근로자의 이직률을 낮추기 위해서는 임금 등 객관적인 근로조건의 개선이 요구되지만(문영만, 홍장표, 2017), 중소기업의 여건상 현실적인 한계가 존재한다.

한편, 고용가능성은 선행연구들에서 이직의도의 선행변수로써 연구되었다(예를 들면, 강인주, 정철영, 2015; 서형도 외, 2009; 이민재, 김영현, 2020; De Cuyper et al., 2011). 고용가능성은 내부고용가능성과 외부고용가능성으로 분류할 수 있는데, 내부고용가능성은 노동시장 내에서 고용을 유지하는 능력을 의미하고, 외부고용가능성은 노동시장 외부에서 자신의 능력을 인정받은 후에 다른 조직으로 이동하여 고용을 유지하는 능력을 뜻한다(Hillage & Pollard, 1998). 따라서, 내부고용가능성이 높은 조직 구성원은 이직의도가 낮을 것이고, 외부고용가능성이 높은 조직 구성원은 이직의도가 높을 것이라고 예상할 수 있다.

이러한 예측은 내부고용가능성과 이직의도의 간의 관계가 부(-)적이라는 연구결과(문재승, 2014; 이석원, 김학수, 2020; 임슬기, 2016; Baranchenko et al., 2020)와 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계가 정(+)적이라는 연구결과(서형도 외, 2009; 이석원, 김학수, 2020; 임슬기, 2016; Baranchenko et al., 2020; Lu et al., 2016; Nelissen et al., 2017)들을 통해 입증되었다. 하지만, 일부 선행연구들에서는 상반된 결과를 제시하기도 하였다. Nelissen 외(2017)의 연구

에서는 내부고용가능성과 이직의도의 관계가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 문재승(2014)과 이준혁, 전정호(2016)의 연구에서는 외부고용가능성과 이직의도의 관계가 유의하지 않다고 하였다. 이러한 상반된 결과는 두 변수 간의 관계를 매개하는 다른 변수가 존재하고 있음을 의미한다(Bennett, 2000).

선행연구들에서는 고용가능성이 경력몰입에 정(+)적인 영향을 준다는 결과를 밝혔다(강인주, 정철영, 2015; 박수성, 최우성, 2007; 서경민, 2010; 이민재, 김영현, 2020; 조승균, 2012; Carson & Bedeian, 1994). 경력몰입은 전통적인 고용관계가 점차 무너지고 있는 상황에서 개인이 역량개발을 할 수 있도록 촉진해주는 동기요인이자 직업을 지속하게 하는 중요한 원천이다(박종혁, 2005). 윤선영(2011)은 경력몰입이 조직 구성원이 나타내는 직무태도 중의 하나라고 말하면서 조직 구성원의 경력 개발과 조직의 성과를 달성하는 데 큰 의미가 있다고 하였다. 경력몰입은 개인이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로 자신이 일하고 있는 직업 또는 전문분야에 대한 일반적 태도를 의미한다(Blau, 1985). 고용가능성의 개념에 외부 이동의 의미가 내포되어 있지만, 자신의 새로운 기술과 역량을 개발하기 위해 책임감 있고, 자기주도적인 활동의 개념도 포함하기 때문에 고용가능성을 높게 인식할수록 자신의 경력에 더 몰입하는 것이라고 해석할 수 있다(박수성, 최우성, 2007; 서경민, 2010). 뿐만 아니라, 경력몰입은 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(문영주, 2011; 최해리, 2021; Aryee & Tan, 1992; Carson & Bedeian, 1994). 이러한 선행연구의 결과들을 바탕으로 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입이 매개역할을 할 것으로 예측할 수 있다.

국내외 연구를 종합해 볼 때, 본 연구와 같은 변인으로 연구된 총 1편의 연구(예를 들어, 강인주, 정철영, 2015)가 확인되었다. 본 연구와 강인주와 정철영(2015)의 연구를 비교하였을 때, 두 가지 측면에서 차이가 있다. 첫째, 강인주와 정철영(2015)의 연구에서는 고용가능성을 내부 및 외부 이동성 모두를 포함하지 않고, 외부 이동성에만 초점을 두고 연구하였다는 점에서 본 연구와 차이가 있다. 둘째, 강인주와 정철영(2015)의 연구는 대기업 사무직을 대상으로 연구하였다는 점에서 본 연구와 차이가 있는데, 기업의 규모 및 형태에 따라서 이직의도에 차이가 있기 때문에(문영만, 홍장표, 2017; 이나경, 황순택, 2010) 기업의 규모가 다른 중소기업 근로자들을 대상으로 연구할 필요가 있다.

이를 바탕으로 본 연구는 중소기업 근로자를 대상으로 내부 및 외부고용가능성과 이직의도 간 관계를 규명하고, 이 관계에서 경력몰입이 갖는 매개효과에 대해 검증하는 것을 목적으로

한다. 본 연구의 결과는 HRD 관점에서의 향후 연구를 위한 시사점과 실천적 측면에서 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 향후 연구를 위한 측면에서는 중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성이 이직의도에 미치는 효과와 경력몰입을 통한 간접효과를 확인한다는 데 의미가 있다. 또한, 본 연구에서 밝혀진 결과를 바탕으로 실천적 시사점들을 제공할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 고용가능성의 개념과 구성요소

고용가능성을 내부고용가능성과 외부고용가능성을 구분하여 정의한 Groot와 De Brink(2000)는 내부 및 외부고용가능성이 근로자의 인적 자본의 가치라고 하였으며, 내부고용가능성을 조직 내부 노동시장에서 안정적으로 고용을 유지하며 새로운 역할과 업무를 수행할 수 있는 능력으로, 외부고용가능성은 조직 외부 노동시장에서 다른 조직으로 손쉽게 이동할 수 있는 능력이라고 정의하였다. Forrier와 Sels(2003)는 내부 및 외부 노동시장에 대한 개인의 직무기회라고 정의하였다. 이렇듯, 고용가능성은 선행연구들에 의해 두 가지 관점에서 정의되어 왔다.

본 연구에서는 고용가능성을 Groot와 De Brink(2000)의 연구를 바탕으로 내부고용가능성과 외부고용가능성으로 구분하여 정의하고자 한다. 왜냐하면, 외부이동 관점에서만 인식되었던 고용가능성이 Groot와 De Brink(2000)의 연구 이후 다수의 선행연구들에 의해 조직 내·외부에서 통용될 수 있는 개념으로 확장되었기 때문이다(Juhdi et al., 2010). 또한, Groot와 De Brink(2000)는 내부 및 외부고용가능성이 인적자본의 가치로써 노동시장에서 더 유연하게 인식될 필요가 있음을 강조하였다는 점에서 의미가 있다. 따라서, 본 연구는 Groot와 De Brink(2000)의 정의를 바탕으로 내부고용가능성은 조직 내부 노동시장에서 안정적으로 고용을 유지하며 새로운 역할과 업무를 수행할 수 있는 능력으로, 외부고용가능성은 조직 외부 노동시장에서 다른 조직으로 쉽게 이동할 수 있는 능력으로 정의하고자 한다.

2. 이직의도의 개념

그동안, 이직의도는 많은 선행연구들을 통해 정의되어 왔다. Mobley(1982)는 조직으로부터

금전적 보상을 받고 있는 조직 구성원이 조직 내에서 조직원으로서의 신분과 자격을 자발적으로 종결하고, 조직을 떠나려는 의도라고 정의하였다. Allen과 Meyer(1990)는 이직의도를 조직 구성원이 본인의 조직을 이탈하고 싶어 하는 의도를 의미하는 것으로, Tett과 Meyer(1993)는 조직을 떠나려는 의도적이고 계획적인 사고 정도를 이직의도라고 정의하였다. Vandenberg와 Nelson(1999)은 가까운 미래에 조직을 영구적으로 떠날 확률을 조직 구성원 스스로가 추정하는 정도라고 하였다.

이처럼, 이직의도의 정의는 연구자들마다 조금씩 상이하다는 것을 알 수 있다. 대부분의 조직행동 연구자들은 이직의도를 현 조직을 떠나려 하는 조직 구성원의 인지적, 감정적 과정을 이해하는 것에 초점을 맞추고 있는데, Mobley(1982)의 정의가 이에 가장 부합한다고 할 수 있다(김장현, 2007; 이미라, 2002). 뿐만 아니라, Mobley(1982)의 정의는 조직 구성원이 조직 내부에서 외부로 이동하는 것을 뜻하는 협의의 개념으로서, 조직 인사관리 관점에서는 협의의 개념을 적용하는 것이 일반적이다(강인주, 정철영, 2015). 따라서, 본 연구에서는 Mobley(1982)의 정의를 바탕으로 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 조직 구성원이 조직 내에서 신분과 자격을 자발적으로 종결하고, 조직을 떠나려는 생각 또는 의도라고 정의하고자 한다.

3. 경력몰입의 개념

경력몰입의 정의도 경력의 개념이 변화함에 따라 변화해왔다. 초기 연구에서 Hall(1976)은 경력몰입을 개념화할 때, 전문직과 동일한 의미로 간주하여 개인이 전문직업과 일체감을 느끼고 애착을 갖는 것이라고 정의하였다. 이러한 정의를 바탕으로 한 경력몰입 연구들은 전문직에 한정하여 연구되었다는 한계가 있었다(Carson & Bedeian, 1994). Greenhaus 외(1987)는 경력의 정의를 개인이 일생에 걸쳐 경험하는 직무들이라고 하였는데, 정의의 넓은 범위로 인해 경력몰입의 조작적 정의와 측정이 어렵다는 비판을 받았다(Carson & Bedeian, 1994).

한편, Blau(1985)는 경력몰입을 개인이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신이 일하고 있는 직업 또는 전문분야에 대한 일반적 태도로 정의하였다. Blau(1985)가 정의한 개념에 대해 Morrow(1993)는 경력몰입의 활용성과 개념적인 명확성에서 우수하다고 평가하였다.

이상의 논의들을 종합해보면, 선행연구들에서는 경력의 정의를 전문직에 한정 짓고(Hall,

1976), 일생에 걸쳐 경험하는 직무로 광범위하게 정의함으로써(Greenhaus et al., 1987), 경력몰입의 조작적 정의와 측정을 하는 데 한계가 있다고 비판을 받았다(Morrow, 1993). 반면, Blau(1985)가 정의한 경력몰입의 개념은 활용성과 명확성이 우수하다고 평가받았으며(Morrow, 1993), 다수의 선행연구들이 경력몰입의 연구대상을 전문분야만이 아닌 다양한 직종으로 확대하여 연구할 수 있도록 했다는 점에서 의미가 있다(Aryee & Tan, 1992; Goulet & Singh, 2002; Lee et al., 2000). 따라서, 본 연구에서는 Blau(1985)의 정의를 바탕으로 경력몰입을 자신이 전문성을 가지고 일하고 있는 직업 분야에 애착을 가지고 지속적으로 일하고자 하는 동기부여 정도라고 정의하고자 한다.

4. 주요변수의 관계

가. 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계

고용가능성은 현 조직에서 맡고 있는 직무에서 다른 직무로 이동한다는 의미로 자신이 속한 조직에서 계속적으로 근무하고자 한다는 내용이 포함되어 있다(Hillage & Pollard, 1998). 내부고용가능성을 높게 인식하는 조직 구성원은 현재 소속되어 있는 조직 내부에서의 지속적인 성장에 관심을 둔다(De Cuyper & De Witte, 2011; Pearce & Randel, 2004; Sullivan, 1999). 따라서, 높은 내부고용가능성을 가진 조직 구성원은 자신의 역량을 인정받아 조직으로부터 안정적인 고용관계를 보장받을 수 있을 것이라고 인식하기 때문에 이직의도가 낮을 수 있다(De Cuyper & De Witte, 2011).

내부고용가능성과 이직의도의 관계를 실증적으로 다룬 문재승(2014), 이석원과 김학수(2020), 그리고 임슬기(2016)의 연구에서는 내부고용가능성이 이직의도를 낮춘다는 결과를 밝혔다. 문재승(2014)은 조직 구성원이 조직내부에서 더 많은 전문성과 실력을 쌓고, 주변으로부터 인정을 받을 때 직무성과가 높아지기 때문에 외부에서 경력을 쌓기보다는 내부에서 경력을 발전시키려는 의도가 강해지는 것이라고 설명하였다. 이상의 내용들을 바탕으로 내부고용가능성이 이직의도를 낮춘다고 예측할 수 있다.

내부고용가능성과 달리, 외부고용가능성은 본인이 속한 조직을 떠나 다른 조직으로 옮긴다는 의미가 포함되어 있다(Acikgoz et al., 2016). 외부 고용가능성을 높게 인식하는 조직 구성원은 외부노동시장에서 매력적인 인재이기 때문에 다른 조직에게 더 나은 조건의 이직 제의를 받

을 수 있다(Sullivan, 1999). 그 결과, 현재 속해있는 조직에 대한 몰입도가 낮아질 수 있으며(Elman & O'Rand, 2002; Pearce & Randel, 2004), 더 나은 고용 조건의 조직으로 이동할 수 있으므로 이직의도가 높을 수 있다(De Cuyper & De Witte, 2011). 외부고용가능성과 이직의도의 관계를 실증적으로 다룬 선행연구들에서는 외부고용가능성이 이직의도를 높인다는 결과를 밝혔다(서형도 외, 2009; 이석원, 김학수, 2020; 임슬기, 2016; Lu et al., 2016; Nelissen et al., 2017). 서형도 외(2009)는 외부고용가능성이 높은 조직 구성원들은 새로운 고용관계를 획득하는 데 어려움이 없고, 대안도 충분하다고 판단하기 때문에 언제든지 현재의 조직을 떠나려는 의도를 보인다고 설명하였다. 이상의 내용들을 바탕으로 외부고용가능성이 이직의도를 높인다고 예측할 수 있다.

나. 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과

내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계를 실증적으로 밝힌 선행연구들을 통해 내부 및 외부고용가능성과 이직의도가 밀접한 관계를 맺고 있다는 것을 알 수 있다(서형도 외, 2009; 이석원, 김학수, 2020; Lu et al., 2016; Nelissen et al., 2017). 하지만, 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계가 항상 유의하지는 않은 것으로 밝혀졌다. Nelissen 외(2017)의 연구에서는 내부고용가능성과 이직의도의 관계가 유의하지 않다는 결과가 나타났으며, 문재승(2014), 이준혁과 전정호(2016)의 연구에서는 외부고용가능성과 이직의도의 관계가 유의하지 않다는 결과가 나타났다. 이러한 상반된 결과는 두 변수 간의 관계를 매개하는 다른 변수가 존재함을 의미한다(Bennett, 2000).

선행연구들에서는 고용가능성이 경력몰입에 정적인 영향을 준다는 것을 밝혔다(강인주, 정철영, 2015; 박수성, 최우성, 2007; 서경민, 2010; 이민재, 김영현, 2020; 조승균, 2012; Carson & Bedeian, 1994). 고용가능성의 개념은 외부 이동의 의미가 내포되어 있지만, 새로운 기술과 역량을 개발하기 위한 책임감 있고, 자기주도적인 활동의 개념도 포함하기 때문에 고용가능성을 높게 인식할수록 본인의 경력에 더 몰입하는 것이라고 해석할 수 있다(박수성, 최우성, 2007; 서경민, 2010). 이민재와 김영현(2020)은 조직 내부에서의 고용가능성이 높아질수록 자신의 경력성공과 경력목표 달성의 기회가 많아진다고 생각하기 때문에 이러한 결과가 도출된 것이라고 설명하면서, 이러한 고용가능성은 조직 구성원들의 경력태도에 투영되어 조직에서 지속적으로 일하려는 의무감을 형성한다고 하였다.

또한, 경력몰입은 여러 선행연구들을 통해 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 선행요인으로 연구되어 왔다(문영주, 2011; 최해리, 2021; Aryee & Tan, 1992; Carson & Bedeian, 1994). Aryee와 Tan(1992)은 기업의 관리자와 전문가들을 대상으로 경력몰입과 이직의도의 사이의 유의한 부적 관계가 있다는 것을 밝혔다. 사회복지사를 대상으로 연구한 문영주(2011)는 이직의도를 억제하는 요인으로서 경력몰입의 효과를 밝혔으며, 이혜원(2011), 윤혜미와 노필순(2013)은 보육교사들을 대상으로 연구하여 경력몰입이 증가할수록 이직의도가 감소한다는 결과를 밝혔다.

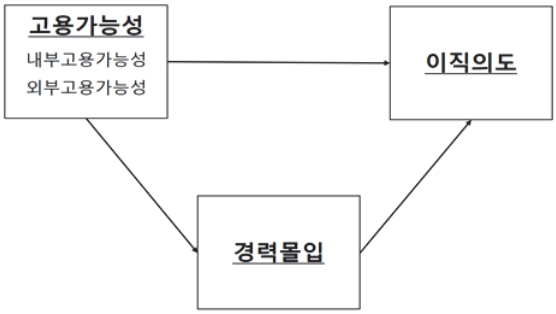
한편, 국내외 연구를 종합해 볼 때, 본 연구와 같은 변인으로 연구된 총 1편의 연구(예를 들어, 강인주, 정철영, 2015)가 확인되었다. 본 연구와 강인주와 정철영(2015)의 연구를 비교하였을 때, 두 가지 측면에서 차이가 있다. 첫째, 강인주와 정철영(2015)의 연구에서는 고용가능성을 내부 및 외부 이동성 모두를 포함하지 않고, 외부 이동성에만 초점을 두고 연구하였다는 점에서 본 연구와 차이가 있다. 둘째, 강인주와 정철영(2015)의 연구는 대기업 사무직을 대상으로 연구하였다는 점에서 본 연구와 차이가 있는데, 기업의 규모 및 형태에 따라서 이직의도에 차이가 있기 때문에(문영만, 홍장표, 2017; 이나경, 황순택, 2010) 기업의 규모가 다른 중소기업 근로자들을 대상으로 연구할 필요가 있다.

이상의 선행연구 결과들을 통해 내부 및 외부고용가능성이 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 경력몰입을 통해 간접적으로 영향을 미칠 것이라고 예측할 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입이 매개 역할을 할 것이라고 예상할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 연구 대상

본 연구의 목적은 중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성과 이직의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 분석하는 것이며, 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

이를 달성하기 위해 본 연구에서는 설문업체와 용역 계약을 체결하여 진행하였다. 설문은 2021년 11월 14일부터 2021년 11월 21일까지 온라인으로 진행되었으며, 근로자 수 300인 미만의 중소기업 근로자를 대상으로 패널 조사를 실시하였다. 총 321명이 설문에 응답하였으며, 응답자에게는 온라인 커피 쿠폰을 지급하였다. 응답자들 가운데 불성실한 응답지 14부를 제외하고, 307부를 최종분석에 사용하였다. 조사 대상자의 인구통계학적 특성은 다음의 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 조사 대상자의 인구통계학적 특성

구분	성별	빈도(명)	비율(%)
성별	남	135	44.0
	여	172	56.0
	전체	307	100.0
연령	20대	69	22.5
	30대	122	39.7
	40대	73	23.8
	50대 이상	43	14.0
	전체	307	100.0
학력	고졸이하	36	11.7
	전문대졸	45	14.7
	대졸	212	69.1
	대학원졸(석사)	11	3.6
	대학원졸(박사)	3	1.0
	전체	307	100.0

구분	성별	빈도(명)	비율(%)
현 직장 근속연수	5년 미만	69	22.5
	5년 이상 ~ 10년 미만	122	39.7
	10년 이상 ~ 15년 미만	73	23.8
	15년 이상	43	14.0
	전체	307	100.0
업종	제조업	77	25.1
	금융 · 보험업	9	2.9
	전기 · 수도 · 건설업	11	3.6
	교육 서비스업	42	13.7
	유통업	12	3.9
	IT	28	9.1
	부동산업	4	1.3
	도매 · 소매업	35	11.4
	운수업	2	0.7
	정보통신 서비스업	9	2.9
	사회복지 서비스업	9	2.9
	기타	69	22.5
	전체	307	100.0
직원 수	1인 이상 ~ 100인 미만	212	69.1
	100인 이상 ~ 200인 미만	65	21.2
	200인 ~ 300인 미만	30	9.8
	전체	307	100.0
직급	사원급	111	36.2
	대리급	84	27.4
	과장급	67	21.8
	차 · 부장급	37	12.1
	임원급	8	2.6
	전체	307	100
직무	관리/사무직	186	60.6
	생산/기술직	37	12.1
	서비스/영업직	46	15.0
	연구/개발직	17	5.5
	기타	21	6.8
	전체	307	100.0

2. 조사도구

가. 내부 및 외부고용가능성

내부 및 외부고용가능성은 Groot와 De Brink(2000)의 고용가능성에 대한 개념적 연구를 바탕으로 Juhdi 외(2010)가 사용하고 이지영(2018)이 수정 및 보완하여 활용한 도구를 사용하였다. 내부고용가능성은 "나는 현재 업무 외에 추가적인 과업이 부여되어도 수행할 능력이 있다.", "나는 회사 내 다른 직무(직종)로 옮겨도 그 일을 훌륭히 수행할 능력이 있다."등 4개 문항이며, 외부고용가능성은 "나는 현재와 유사한 직무라면 다른 회사에서 일할 수 있다.", "내가 가진 기술과 지식을 감안할 때, 많은 구직기회가 있을 것이다."등 4개 문항으로 총 8개 문항으로 구성되어 있다. 이지영(2018)의 연구에서 Cronbach's α계수의 값은 내부고용가능성 .876, 외부고용가능성 .905의 신뢰도를 보여주었다.

나. 이직의도

이직의도 측정에 사용된 도구는 Mobley(1982)가 개발한 도구를 바탕으로 강인주와 정철영(2015)이 국내 기업 상황에 맞게 수정 및 보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 측정도구는 단일 요인으로 "나는 다른 회사에서 일해보고 싶다.", "다시 선택할 수 있다면 현재의 회사를 선택하지 않을 것이다." 등 6개의 문항으로 구성되어 있다. 강인주와 정철영(2015)의 연구에서 Cronbach's α계수의 값은 .876의 신뢰도를 보여주었다.

다. 경력몰입

경력몰입 측정에 사용된 도구는 Blau(1988)가 개발한 도구를 바탕으로 서경민(2010)이 번역하여 활용한 측정도구를 사용하였다. 측정도구는 단일 요인으로 "나는 정말로 현재의 나의 일을 하는 것을 좋아한다.", "내가 다시 선택할 수만 있다면 현재의 일을 선택하지 않을 것이다." 등 6개 문항으로 구성되어 있다. 서경민(2010)의 연구에서 Cronbach's α계수의 값은 .83으로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료를 분석하기 위해 Windows용 SPSS 25.0 프로그램과 PROCESS macro 4.0을 활용하였으며 분석 절차는 아래와 같다.

첫째, 본 연구에서 사용된 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 검증을 위해서 Cronbach's α계수를 분석하였다. 둘째, 본 연구에서 측정한 주요 변인들의 일반적인 특성을 분석하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 셋째, 본 연구를 위해 사용된 변인인 관리자 내부 및 외부고용가능성, 이직의도, 경력몰입 간의 영향 관계를 확인하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 독립변인으로 설정한 내부 및 외부고용가능성이 종속변인 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 매개변인으로 설정한 경력몰입의 영향을 분석하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 Process macro의 4번 모델을 적용하여 부트스트레핑(N=5000)방식으로 분석하였다.

Ⅳ. 분석 결과

1. 조사도구의 타당도 및 신뢰도 분석 결과

본 연구에서 사용된 조사도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였으며, 단일요인인 이직의도와 경력몰입은 요인분석에서 제외하였다. 관측변수들의 집합 간 공변량을 설명해주는 잠재요인(latent factors)을 식별 가능하게 해주는 주축요인추출법을 사용하여 타당도를 검증하였다. 더불어, 요인 간의 상관을 가정하는 사각회전 방식인 직접 오블리민(Direct Oblimin Rotation) 방법으로 요인을 회전하여 분석하였다.

요인추출에 대해 일반적으로 사회과학분야에서는 요인부하량 .3은 최소기준, .4는 중요한 문항, .5는 매우 중요한 문항이라는 의미를 갖는다(Hair et al., 2010). 이에 본 연구에서는 이러한 요인추출 기준을 바탕으로 하위문항의 요인부하량이 .4 이상인 것으로 선별하였다. 본 연구에서는 이러한 요인추출 기준을 바탕으로 하위문항의 요인부하량이 .4 이상인 것으로 선별하

였다.

가. 내부 및 외부고용가능성에 대한 요인분석 결과

독립변인인 내부 및 외부고용가능성에 대한 요인분석 결과, KMO 측도는 .802이고 Bartlett 구형성 검정이 통계적으로 유의한 것(p<.001)으로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 확인되었다. 요인추출 시 이론적 배경에 근거하여 추출할 요인수로 2개를 설정한 결과, 요인부하량이 .4 이상, 고유치(eigen value)가 1.0 이상이며, 전체 분산의 48.428%를 설명하는 2개의 요인군(群)이 나타났다. 요인부하량을 충족하지 못한 1개의 외부고용가능성 문항(Ⅱ-1)이 제거되어, 타당성을 만족하는 7개 문항이 실제 분석에 활용되었다. 이상의 결과를 정리하면 다음 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 내부 및 외부고용가능성에 대한 요인분석 결과

문항구분		요인	
내용	번호	1	2
내부고용가능성	Ⅰ-2	0.798	0.101
	Ⅰ-3	0.641	-0.069
	Ⅰ-1	0.590	0.001
	Ⅰ-4	0.507	-0.102
외부고용가능성	Ⅱ-2	-0.016	-0.825
	Ⅱ-3	-0.042	-0.821
	Ⅱ-4	0.104	-0.563
고유값		2.226	2.247
총설명력(48.428%)		38.027	10.401
Keiser-Meyer-Olkin 측도		.802	
Bartlett 구형성 검정		근사	608.488
		자유도	21
		p	.000

※ 추출 방법: 주축 요인추출. 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민

라. 조사도구의 신뢰도 분석 결과

본 연구에서 사용된 조사도구의 문항 내적 일관성을 측정하기 위해 문항점수의 분산을 고려한 Cronbach's α계수를 활용하였다. 일반적으로 Cronbach's α계수 값이 .6 이상이면 측정도구의 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단한다(Van de Ven & Ferry, 1980). 신뢰도 분석결과 모든 변인이 신뢰도 .6 이상을 상회하였으며 .796 ~ .872의 범위를 보여주었으며, 그 결과는 아래의 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 조사도구의 신뢰도 분석결과

구분			문항수	Cronbach's α
독립변인	고용가능성	내부고용가능성	4	.735
		외부고용가능성	3	.783
		전체	7	.796
종속변인	이직의도		6	.872
매개변인	경력몰입		6	.830

Ⅴ. 연구결과

1. 주요변인의 기술통계 분석

본 연구의 주요변인 중 독립변인인 내부 및 외부고용가능성, 종속변인인 이직의도, 매개변인인 경력몰입에 대한 기술통계분석을 실시하였다. 그 결과는 아래의 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 주요변인에 대한 기술통계분석 결과(N=307)

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
고용가능성	내부 고용가능성	3.454	.616	-.446	-.088
	외부 고용가능성	3.535	.690	-.290	.687
이직의도		3.363	.827	-.274	-.094
경력몰입		2.933	.743	-.111	-.169

2. 연구변인 간 상관관계 분석

본 연구에서는 변인 간 상관관계를 분석하기 위하여 Karl Pearson의 적률상관계수를 적용하였다. 외부고용가능성과 이직의도의 관계(r=-.026)를 제외한 모든 연구변인들의 상관관계는 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 다중공선성의 문제가 없는 것을 확인하였다. 이상의 내용을 바탕으로 각 변인들의 상관관계를 분석한 결과는 다음 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 주요 변인 간의 상관관계 분석 결과(N= 307)

구분		1	2	3	4	5
1	내부 고용가능성					
2	외부 고용가능성	.455**	1			
3	이직의도	-.157**	-.026	1		
4	경력몰입	.340**	.415**	-.368**	1	

**p〈.01

3. 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계 분석 결과

본 연구는 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계를 밝히고자 하였다. 이에 독립변인을 내부고용가능성과 외부고용가능성으로 설정하였으며, 이직의도를 종속변인으로 설정하여 단순회귀분석을 실시하였다. 먼저, 내부고용가능성을 독립변인으로 설정하고, 이직의도를 종속변인으로 설정하여 결과를 분석하였다. F값이 7.729(p〈.01)로 유의미한 회귀모형인 것으로 확인되었고, 수정된 R^2=.022로 내부고용가능성이 이직의도에 대해 2.2% 설명하는 것으로 분석되었다. 구체적으로 독립변인 내부고용가능성은 B=-.211(p〈.01)로 종속변인 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 중소기업 근로자의 내부고용가능성이 높을수록 이직의도가 감소함을 확인할 수 있다. 이에 대한 세부 분석결과는 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계

독립변인	종속변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	수정된 R^2	F
		B	표준 오차	β			
(상수)	이직 의도	4.093	.267		15.354***	.022	7.729**
내부 고용가능성		-.211	.076	-.157	-2.780**		

**p<.01, ***p<.001

다음으로 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 우선, 외부고용가능성을 독립변인으로 설정하고, 이직의도를 종속변인으로 설정하여 결과를 분석하였다. F값이 .205로 회귀모형이 유의미하지 않은 것으로 확인되었고, 수정된 R^2 =-.003으로 내부고용가능성이 이직의도에 대해 0.3% 설명하는 것으로 분석되었다. 구체적으로 독립변인 외부고용가능성은 B=-.031로 종속변인 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으며, 중소기업 근로자의 외부고용가능성은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것을 확인할 수 있다. 이에 대한 세부 분석결과는 〈표 7〉과 같다.

〈표 7〉 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계

독립변인	종속 변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	수정된 R^2	F
		B	표준 오차	β			
(상수)	이직 의도	3.473	.247		14.042***	-.003	.205
외부고용가능성		-.031	.069	-.026	-.452		

**p<.01, ***p<.001

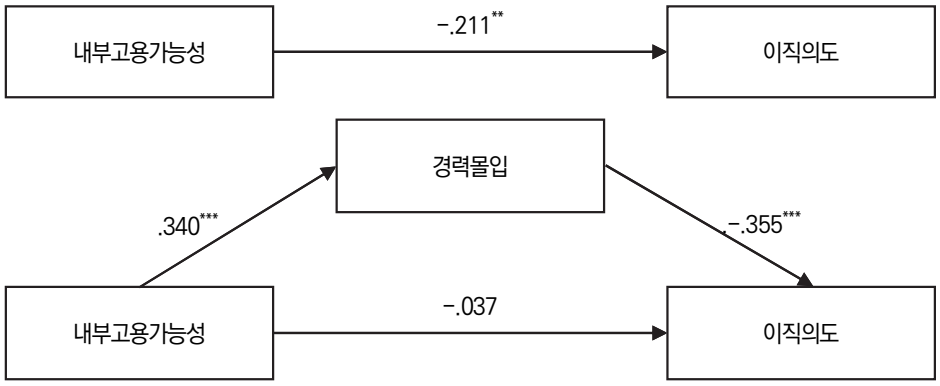
4. 내부 및 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과 분석 결과

먼저, 내부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과 분석에 대한 결과는 다음 〈표 8〉과 [그림 2]와 같다.

〈표 8〉 주요 변인 간 회귀계수 분석 결과

변인	B	SE	β	t	p	LLCI*	ULCI**
총효과 모형(종속변인: 이직의도)							
상수	4.093	.2666		15.354	.000	3.568	4.617
내부고용가능성	-.211	.0760	-.211	-2.780	.006		
매개변인 모형(종속변인: 경력몰입)							
상수	1.516	.228		6.647	.000	1.067	1.965
내부고용가능성	.410	.065	.340	6.306	.000	.282	.538
종속변인 모형(종속변인: 이직의도)							
상수	4.692	.2688		17.453	.000	4.163	5.221
고용가능성	-.049	.076	-.037	-.646	.519	-.199	.101
경력몰입	-.395	.0631	-.355	-6.268	.000	-.519	-.271

* LLCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
** ULCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값



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

[그림 2] 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입의 매개효과 도식

〈표 10〉과 [그림 2]에서 나타난 바와 같이, 내부고용가능성은 경력몰입에 유의한 영향을 미치고(β =.340, p<.001), 경력몰입도 이직의도에 유의한 영향을 미쳐(β =-.355, p<.001), 경력몰입은 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 매개하였다. 또한, 이직의도에 대한 내부고용가능성의 총효과는 β =-.211(p<.01)이었으나 매개변인인 경력몰입이 투입되면서 이직의도에

대한 내부고용가능성의 직접효과가 β=-.037로 유의하지 않게 나타나 경력몰입이 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다(Burger et al., 2013). 다음으로 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입의 매개효과가 통계적으로 유의한지 검증하였으며, 분석결과는 다음 〈표 9〉와 같다.

〈표 9〉 내부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과

효과	Effect	SE	LLCI*	ULCI**
총 효과	-.211	.076	-.361	-.062
직접효과	-.049	.076	-.199	.101
간접효과	-.162	.040	-.247	-.091

* LLCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
** ULCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

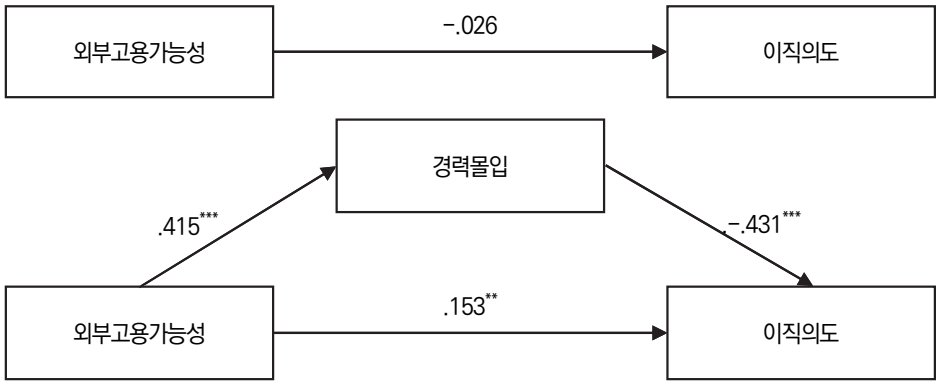
내부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시하였으며, 검증결과 부트스트래핑의 95% 신뢰구간의 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI) 사이에 0이 존재하지 않기 때문에 매개효과는 유의한 것으로 밝혀졌다.

다음으로 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과 분석하기 위해 동일한 방법으로 분석하였으며, 분석에 대한 결과는 다음 〈표 10〉과 [그림 3]과 같다.

〈표 10〉 주요 변인 간 회귀계수 분석 결과

변인	B	SE	β	t	p	LLCI*	ULCI**
총효과 모형(종속변인: 이직의도)							
상수	3.473	.247		14.042	.000	2.986	3.960
외부고용가능성	-.031	.069	-.026	-.452	.651	-.166	.104
매개변인 모형(종속변인: 경력몰입)							
상수	1.352	.202		6.682	.000	.954	1.750
외부고용가능성	.447	.056	.415	7.963	.000	.337	.558
종속변인 모형(종속변인: 이직의도)							
상수	4.121	.244		16.893	.000	3.641	4.602
외부고용가능성	.184	.070	.153	2.640	.009	.047	.320
경력몰입	-.480	.065	-.431	-7.440	.000	-.607	-.353

* LLCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
** ULCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값



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

[그림 3] 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입의 매개효과 도식

〈표 10〉과 [그림 3]에서 나타난 바와 같이, 외부고용가능성은 경력몰입에 유의한 영향을 미치고(β=.415, p<.001), 경력몰입도 이직의도에 유의한 영향을 미쳐(β=-.431, p<.001), 경력몰입은 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 매개하였다. 또한, 이직의도에 대한 외부고용가능성의 총효과는 β=-.026으로 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 매개변인인 경력몰입이 투입되면서 이직의도에 대한 외부고용가능성의 직접효과가 β=.153, (p<.01)로 유의하게 나타나 경력몰입이 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 다음으로 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입의 매개효과가 통계적으로 유의한지를 검증하였으며, 분석결과는 다음 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과

효과	Effect	SE	LCI*	ULCI**
총 효과	-.031	.069	-.166	.104
직접효과	.184	.070	-.048	.320
간접효과	-.215	.049	-.318	-.128

* LLCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
** ULCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시하였으며, 검증결과 부트스트래핑의 95% 신뢰구간의 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI) 사이에 0이 존재하지 않기 때문에 매개효과는 유의한 것으로 밝혀졌다.

Ⅵ. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 이러한 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증하는 것이다. 이상의 연구 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업 근로자의 내부고용가능성은 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계를 규명한 선행연구(문재승, 2014; 이석원, 김학수, 2020; 임슬기, 2016; Baranchenko et al., 2020)의 결과를 지지한다. 다음으로 외부고용가능성과 이직의도의 관계는 통계적으로 유의하지 않았다. 이와 같은 결과는 외부고용가능성이 이직의도를 높인다는 결과를 밝힌 다수의 선행연구(서형도 외, 2009; 이석원, 김학수, 2020; 임슬기, 2016; Baranchenko et al., 2020; Lu et al., 2016; Nelissen et al., 2017)와 다른 결과이며, 두 변인 간의 관계가 유의하지 않다는 일부 연구(문재승, 2014; 이준혁, 전정호, 2016)의 결과를 지지한다. 이러한 결과는 국내 노동시장의 특성상 유연성이 높지 않다는 점 때문에 구성원이 이직을 결정하기 쉽지 않으며, 비록 조직 구성원이 외부고용가능성을 높게 인식할지라도 조직 내부에서 경력승진을 고려할 가능성이 높다고 해석할 수 있다(문재승, 2014).

둘째, 내부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입이 매개하는 것으로 확인되었다. 다음으로 외부고용가능성과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입이 매개하는 것으로 나타났다. 한편, 외부고용가능성과 이직의도 관계(총효과)가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 매개변인인 경력몰입이 투입되면서 외부고용가능성과 이직의도 간의 영향이 유의한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 매개변인이 억제변수로서 역할을 할 수 있다는 관점에서 해석할 수 있다(김하형, 김수영, 2020). 본 연구를 포함한 선행연구(문재승, 2014; 이준혁, 전정호, 2016)는 다수의 선행연구의 결과와 달리 외부고용가능성과 이직의도의 관계가 유의하지 않다

고 밝혔는데, 그 이유가 적절한 매개변수의 부재로 인하여 두 변수 간의 경로가 억제되었기 때문이라고 해석할 수 있다는 것이다(송보라, 이기학, 2009; Widmer et al., 2012). 즉, 적절한 매개변수(억제변수)를 모형에 포함시킨다면 유의하지 않았던 독립변인과 종속변인의 관계를 밝혀낼 수 있으며, 그 의미를 해석할 수 있다(김하형, 김수영, 2020).

이상과 같은 결론을 바탕으로 향후 연구를 위한 시사점은 다음과 같다. 본 연구는 외부고용가능성과 이직의도의 관계에서 경력몰입이 억제변수로써의 역할을 한다는 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 본 연구에서는 외부고용가능성과 이직의도 관계가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났지만, 매개변인인 경력몰입이 투입되면서 외부고용가능성과 이직의도 간의 영향이 유의한 것으로 확인되었다. 본 연구에 기반하여 후속연구에서는 억제변수로써의 경력몰입에 대한 연구가 수행될 필요가 있다.

HRD 측면의 실천적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 내부고용가능성이 이직의도를 낮추기 때문에 내부고용가능성을 높이기 위한 다양한 전략을 활용하고, 문화를 조성함으로써 구성원이 맡은 직무에서의 책임감과 자율성을 높여야 한다(신민선, 김학수, 2018). 또한, 조직 내에서 구성원의 승진기회를 높이고, 근로시간의 유연성을 확보하여 심리적 만족감을 충분히 제공할 필요가 있다(문재승, 2014; 임슬기, 2016). 둘째, 내부 및 외부고용가능성은 경력몰입을 높여 이직의도를 낮추기 때문에 조직 구성원이 경력에 몰입하여 높은 전문성을 가질 수 있도록 지원적인 환경과 방안을 마련하고, 경력몰입을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램 개발 및 실행해야 한다. 또한, 조직이 일방적으로 주도하기보다는 구성원들의 요구를 파악하여 이를 실행할 다양한 영역의 기회들을 마련하는 것이 중요할 것이다(송미희, 2021).

본 연구의 한계점 및 제언은 다음과 같다. 첫째, 중소기업의 기준은 중소기업기본법 제2조에 따라 대통령령에서 정한 기업 소유 및 경영의 실질적 독립성 등과 함께 업종의 특징, 자산규모, 매출액 등 양적 기준의 요건을 모두 충족하는 기업을 의미한다. 하지만, 이에 따라 중소기업을 구분할 경우 업종별로 그 기준이 달라 중소기업을 구분하는 공통적인 기준을 수립하기 어렵기 때문에 본 연구에서는 중소기업을 300인 미만 근로자가 근무하는 사업체로 정의하였다. 따라서, 추후 연구에서는 보다 엄격한 기준을 적용하여 중소기업을 대상으로 연구함으로써, 보다 설득력 있고 타당한 연구를 할 필요가 있다.

참고문헌

강인주, 정철영 (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. *농업교육과 인적자원개발, 47*(2), 149-175.

김상미, 조은영 (2018). 「*사업체패널 워킹페이퍼 시리즈*」 *기업의 자발적 이직률 결정요인 분석*. 한국노동연구원.

김장현 (2007). *구성원의 경력정체 지각이 이직의도 및 경력몰입에 미치는 영향: 경력단체 조절효과를 중심으로*. [석사학위논문, 한국외국어대학교 대학원]. RISS.

김하형, 김수영 (2020). 비일관적 매개효과 모형의 해석 방향 탐색. *한국심리학회지 일반, 39*(1), 91-115.

노종호, 최진욱 (2018). 직무관련 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과. *국가정책연구, 32*(1), 107-137.

문영만, 홍장표 (2017). 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과. *산업노동연구, 23*(2), 195-230.

문영주 (2011). 사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향-다중몰입의 매개효과를 중심으로. *사회복지연구, 42*(2), 493-523.

문재승 (2014). 네트워킹행동이 직무성과와 이직의도에 미치는 영향과 고용가능성의 매개효과. *인적자원관리연구, 21*(3), 289-319.

박수성, 최우성 (2007). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 신뢰의 조절효과. *관광레저연구, 19*(3), 107-127.

박윤희 (2012). 중소기업 근로자의 일터학습에 대한 인식 연구. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education, 15*(1), 87-115.

박종혁 (2005). *호텔 종사원의 이중몰입에 관한 연구*. [박사학위논문, 경기대학교 대학원]. RISS

서경민 (2010). *기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향*. [박사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS.

서형도, 조윤형, 조영호 (2009). 조직구성원의 고용가능성 인식과 조직과 직무에 대한 태도와의 관계에 관한 연구. *조직과 인사관리연구, 33*, 27-62.

송미희 (2021). *경력몰입이 정서적 조직몰입에 미치는 영향*. [석사학위논문, 가톨릭대학교 상담심리대학원]. RISS.

송보라, 이기학 (2009). 자기개념 복잡성과 심리적 적응 관계에서의 인지적 유연성 및 자기개념 명확성의 매개효과 모형 검증. *한국심리학회지: 사회 및 성격, 23*(3), 73-88.

신민선, 김학수 (2018). 고용가능성과 직무성과 간의 관계 및 LMX 의 조절역할. *대한경영학회지, 31*(10), 1945-1971.

윤선영 (2011). PCO의 멘토링 기능과 경력만족 및 경력몰입에 관한 연구. *대한경영학회지, 24*(5), 2675-2690.

윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. *한국아동복지학, 43*, 157-184.

이나경, 황순택 (2010). 기업의 의사결정구조와 일몰입, 업무성과, 이직의도 관계. *한국정책연구, 10*(2), 201-219.

이미라 (2002). *패스트푸드 정규직 종사원의 개인 성격 유형 및 이직의도에 관한 연구*. [석사학위논문, 경기대학교 대학원]. RISS.

이민재, 김영현 (2020). 호텔조리사가 인지하는 고용가능성이 개인 창의성과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *관광경영연구, 97*, 433-456.

이석원, 김학수 (2020). 이직의도에 대한 내부 및 외부고용가능성의 효과: 사회적 교환관계의 조절효과를 중심으로. *인적자원개발연구, 23*(1), 159-192.

이승엽, 곽진영, 최혜빈, 김채린 (2019). 국내 근로자의 경력몰입 연구동향 분석. *농업교육과 인적자원개발, 51*(4), 45-72

이준혁, 전정호 (2016). 고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향-외부유연성을 중심으로. *인적자원관리연구, 23*(1), 47-67.

이지영 (2018). *경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석*. [박사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.

이혜원 (2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *유아교육 · 보육복지연구, 15*(2), 107-126.

임슬기 (2016). *자기주도적 경력태도, 고용가능성, 이직의도 간의 관계*. [석사학위논문, 광운대학교 대학원]. RISS.

조승균 (2012). *베이커리 종사원의 프로틴커리어가 경력태도와 이직의도에 미치는 영향-조직지원과 상사지원을 조절변수로*. [박사학위논문, 경기대학교 대학원]. RISS.

최해리 (2021). *사회복지사의 경력몰입 정도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향*. [석사학위논문, 강원대학교 산업과학대학원]. RISS.

통계청 (2020). *행정자료를 활용한 「2018년 일자리이동통계」 결과 보도자료*. 통계청.

Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do employees leave just because they can? examining the perceived employability–turnover intentions relationship. *The Journal of Psychology, 150*(5), 666-683.

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: how career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology, 66*(1), 168-195.

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.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40*(3), 288-305.

Baranchenko, Y., Xie, Y., Lin, Z., Lau, M.C.K., & Ma, J. (2020). Relationship between employability and turnover intention: the moderating effects of organizational support and career orientation. *Journal of Management & Organization, 26*(2), 241-262.

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*(4), 277-288.

Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 32*, 284-297.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: the honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 882.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: the honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 882.

Burger, B., Polet, J., Luck, G., Thompson, M. R., Saarikallio, S., & Toiviainen, P. (2013). *Investigating relationships between music, emotions, personality, and music-induced movement. The 3rd International Conference on Music & Emotion*, Jyväskylä, Finland, June 11-15, 2013.

Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior, 44*(3), 237-262.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). *The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance*. Personnel review.

De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 253-263.

Elman, C., & O'Rand, A. M. (2002). Perceived labor market insecurity and the educational participation of workers at midlife. *Social Science Research, 31*(1), 49-76.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management, 3*(2), 102-124.

Groot, W., & De Brink, H. M. V. (2000). Education, training and employability. *Applied economics, 32*(5), 573-581.

Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective. London: Pearson Education.

Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York, NY: The Guilford Press.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. San Francisco, Ca: Academia.

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. *Academy of Management annals, 2*(1), 231-274.

Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N. A., & Moksin, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal, 11*, 1-10.

Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799.

Lu, C. Q., Sun, J. W., & Du, D. Y. (2016). The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: The moderation of perceived career opportunity. *Journal of Career Development, 43*(1), 37-51.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review, 7*(1), 111-116.

Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. San Jose CA: Jai Press.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: Testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal, 27*(1), 152-168.

Pearce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(1), 81-98.

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management, 25*(3), 457-484.

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.

Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. NJ: John Wiley & Son.

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.

Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 422-433.

논문접수일 : 2022년 11월 07일
논문심사일 : 2022년 12월 06일
게재확정일 : 2022년 12월 31일

ABSTRACT

The Mediating Effect of Career Commitment in the Relationship between Internal/External Employability and Turnover Intention of Small and Medium-sized Enterprises' Workers

Si-won, Kang (POSCO PLANTEC)

The aim of this study is to examine the relationship between internal/external employability and turnover intention and to investigate the mediating effect of career commitment in this relationship for workers in SME(Small and Medium- sized Enterprises). To this end, a panel survey was conducted on SME workers with less than 300 workers. The results of this study are as follows. First, it was found that the internal employability of SME workers had a negative(-) effect on turnover intention, and the external employability of SME workers did not have a significant effect on turnover intention. Second, it was found that career commitment had a mediating effect in the relationship between the internal employability and turnover intention of SME workers, and career commitment was also found to have a mediating effect in the relationship between the external employability and turnover intention.

[Keywords] internal/external employability, turnover intention, career commitment