

제조업 Y세대 근로자의 관계지향 조직문화와 이직의도의 관계에서 조직신뢰의 매개효과

The Mediating Effect of Organizational Trust on the Relationship
between Clan Culture and Turnover Intention of Generation Y
Workers in Manufacturing Corporation

2021년 6월

서울대학교
산업인력개발학전공
신상훈

목차

I. 서론	5
1. 연구의 필요성	6
2. 연구 목적 및 연구 가설	6
II. 이론적 배경	6
1. Y세대 근로자의 개념 및 특징	6
2. 이직의도	8
3. 관계지향 조직문화	9
4. 조직문화	10
5. 변인간 관계	10
III. 연구 방법	12
1. 연구 모형	12
2. 연구 대상(모집단, 표본)	12
3. 측정 도구, 자료수집 및 분석	12
IV. 연구 결과	15
1. 연구대상과 측정 변인의 기술통계	15
2. 회귀분석의 기본 가정 분석	16
3. 상관분석	17
4. 회귀분석	18

V. 요약, 결론 및 제언	19
1. 요약	19
2. 결론	19
3. 제언	20
참고문헌	22

표 목차

〈표 II-1〉	5
〈표 III-1〉	8
〈표 III-2〉	10
〈표 IV-1〉	11
〈표 IV-2〉	12
〈표 IV-3〉	13
〈표 IV-4〉	14
〈표 IV-5〉	14

그림 목차

[그림 III-1]	8
[그림 IV-1]	13

I. 서 론

1. 연구의 필요성

산업통산자원부(2020)가 발표한 ‘산업기술인력 수급 실태조사’에서 인력 부족의 원인으로 ‘경기변동에 따른 인력의 수요 변동(25.9%)’에 이은 ‘인력의 잦은 이직이나 퇴직(21.9%)’이 두 번째로 지적되었다. 탁진국(2007)은 신입사원이 입사를 하더라도 입사 1년 내에 약 20%가 퇴사하며, 약 60%는 1년 이내 이직할 의도를 가지고 있다고 했다. 이직률의 증가는 모집·선발·훈련의 투자비용과 조직통합 등의 유·무형의 비용이 발생하게 된다(김정석&안관영, 2012; Phillips, 1990). 따라서 기업체는 조직구성원들의 이직하고자하는 심리를 감소시키기 위해 조직구성원에 대한 이해와 진단을 바탕으로 적절한 처방이 불가피하다.

취업포털 잡코리아에서 직장인을 대상으로 진행한 설문조사에서 90.6%가 이직을 고려한 적이 있으며, 결정적인 이유로 10.5%가 ‘상사, 동료에 대한 불만 때문’이라고 응답했다(동아일보, 2019). 또한 한국노동연구원(2020)의 ‘직장 내 괴롭힘 방지법이 고용에 미치는 영향’ 연구에 따르면 직장 내 괴롭힘 경험자 1,503명 중 22.0%가 경력단절을 경험했으며, 46.1%가 이직을 했거나 이직하고자 한다고 답했다. 이와 같이 조직의 문화는 조직구성원들의 이직의도와 밀접한 관계를 갖는 있다.

Cameron&Quinn(1999)은 조직문화를 ‘변화와 안정’, ‘내부지향과 외부지향’의 두 축으로 나누어 관계·위계·혁신·시장지향 조직문화로 구분하였다. 이 중 근로자들의 관계지향 조직문화는 조직구성원 간 관계, 신뢰 및 팀워크를 중시하는데, 이직의도에 부(-)적인 영향을 미친다고 일관되게 알려져 있다. 제조기업들은 조직의 결속력을 바탕으로 이끌어왔지만, 국내 제조업의 경쟁력과 노동생산성은 지속적으로 감소하고 있다(한국경제연구원, 2018). 특히 2018년 기준 제조업은 건설업(25.3만명)에 이어 두 번째로 많은 10.8만명의 이직자가 발생해, 제조업에서의 이직의도는 분석할 필요성이 크다(기계신문, 2018). 국내 제조기업들의 경쟁력을 제고하고 조직구성원의 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 검토할 필요가 있다.

하지만 조직문화와 이직의도의 관계에 관한 연구는 주로 소방조직, 간호사, 육군부사관 등으로 제한적이다. 제조업은 우리나라 전체 산업 종사자들 중 가장 큰 비율을 차지하고 있는 것에 비해(고용노동부, 2021) 제조업에 대한 연구가 상대적으로 부족한 것은 블루컬러의 업무는 단순반복이라는 고질적인 편견 때문이다(조환철, 엄재근, 2018). 또한 각 세대별로 지니고 있는 서로 다른 가치관은 개개인의 조직에 대한 태도와 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인이기 때문에(이명진, 2005) 각 세대별로 각기 다른 처방을 할 필요가 있다. Y세대는 우리나라 생산가능인구에서 큰 비중을 차지하며, 향후 우리나라의 미래를 이끌어 나갈 세대이기 때문에 그들의 가치관과 경향에

대해 파악하는 것은 중요한 작업이다.

이에 이 연구에서는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 7차 데이터를 기반으로 제조기업 내 Y세대 근로자들의 관계지향 조직문화와 이직의도의 관계에서 조직신뢰의 매개효과를 검증하고자한다. 이를 통해 제조기업들이 Y세대의 이직의도를 감소시키기 위한 처방을 할 때의 자료로 사용될 수 있을 것이다.

하지만 이 연구의 대상은 제조기업에서 근무하는 Y세대 근로자들을 대상으로 진행되었다는 제한점이 있다. 각 산업별로, 세대별로 인식하고 원하는 조직문화의 유형은 다르며, 조직신뢰나 이직의도와와의 관계에 있어서도 인식하는 정도가 다를 것이다. 때문에 이 연구를 산업군과 세대를 확대해서 적용하는 것은 신중해야 할 것이다.

2. 연구 목적 및 연구 가설

이 연구는 Y세대 근로자들을 대상으로 관계지향 조직문화, 조직신뢰, 이직의도 간의 영향 관계를 구명하는 데 주된 목적이 있다. 이에 따라 이 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 관계지향 조직문화, 조직신뢰, 이직의도 간에는 직접적인 영향 관계가 있을 것이다.

가설 1-1. 관계지향 조직문화는 이직의도에 부(-)적인 영향이 있을 것이다.

가설 1-2. 관계지향 조직문화는 조직신뢰에 정(+)적인 영향이 있을 것이다.

가설 1-3. 조직신뢰는 이직의도에 부(-)적인 영향이 있을 것이다.

가설 2: 조직신뢰는 관계지향 조직문화와 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

II. 이론적 배경

1. Y세대 근로자의 개념 및 특징

세대는 특정 시기 동안 중요한 사회적·역사적 사건을 공유하는 사람들과 출생년도가 비슷한 사람들을 포함하는 개념이다(Schaie, 1965). Kertzer(1983)는 이 세대를 크게 네 가지로 구분해 정의하였다. 첫 번째는 가계 계승으로 아버지, 아들 세대로 구분하는 경우, 두 번째는 코호트(cohort)로서의 세대로, 특정 기간 동안 같은 역사적·문화적 경험을 겪은 집단을 일컫는 경우, 세 번째는 동일한 생애 주기 단계에 있는 사람들을 뜻하는 경우, 마지막으로 특정 역사적 시기에 살았던 사람들을 지칭하는 경우이

다.

Y세대는 베이비붐 세대의 자녀들로 예코 부모, 밀레니엄 세대, 디지털 세대(N세대) 등으로 불리기도 한다(김우성&허은정, 2007). Y세대는 1979-1994년도에 태어난 세대를 의미하며, IMF 경제위기 이후 대학생이 되어, 노동시장 진입의 어려움과 비정규직의 불안정함과 같은 심각한 청년 실업문제를 겪은 세대이다. 베이비붐 세대의 출산기간이 나누어짐에 따라 베이비붐 세대보다 출생기간이 길며(김동심&주경희&김주현, 2019), 19년 기준 우리나라 전체인구의 약 22%인 1,140만명으로(통계청, 2019) 우리나라 생산가능인구의 큰 비중을 차지하고 향후 우리나라의 미래를 이끌어나갈 세대이다. 손정민&심현수&이은희(2015)에 따르면 Y세대는 개인주의적인 성향이 두드러지고, 문화나 유행 등에 민감하지만 구직난과 주거난과 같은 여러 사회적 이슈를 경험하고 있는 미래의 불확실성이 크다는 특징이 있다.

김동심&주경희&김주현(2019)의 연구를 살펴보면 Y세대는 청년실업의 원인을 청년개개인의 능력부족 또는 눈높이 문제>정부의 노력 부족>기업의 일자리 창출 부족>너무 많은 대졸자 순으로 뽑았으며, 희망 기업수준은 공공기관>대기업>중소기업 순서로, 직업선택에서의 중요도는 직업안정>성취>경제적 보상>인정>지적추구 순으로 대답하였다. 이는 2008년 글로벌 금융위기의 영향으로 공채가 신입과 경력 중심으로 선발하기 시작한 시기에 취업시장으로 뛰어들면서 안정적인 직업에 대한 바람이 생겼음으로 생각해볼 수 있다.

Y세대들은 베이비붐 세대의 1-2자녀의 소가족의 자녀로 태어나 각종 기술 발달의 혜택을 받으며 다양한 경험을 할 수 있었고, 부모세대인 베이비붐 세대의 조직과 가정에 대한 헌신을 보고 자랐다. 이런 성장배경 속에 Y세대는 일 뿐만이 아닌 개인의 삶, 여가와 업무의 유연성 등에도 가치를 부여하는 특징을 보인다(Smola & Sutton, 2002). Y세대는 X세대에 비해 새로운 것을 시작하려는 의지가 강해 본인이 하고자 하는 것과 근무하는 시간 사이의 조율이 필요하게 되어 한 직장 안에서의 생존이나 직무안정성 보다는 새로운 일과 본인에게 가치 있는 일을 선호하는 특성을 가진 것이 특징이다(Huntley, 2006). 김사랑&김세준(2012)의 연구에서 관계, 혁신, 시장지향 조직문화에서 30대가 조직문화유형에 대한 지각 정도가 낮았다. 이에 대해 김사랑&김세준은 신입사원일 때는 조직에 빨리 적응하고자 조직의 여러 문화적 속성을 긍정적으로 보지만 30대에는 조직문화를 냉철하게 바라본 후 40대 이상이 되면서 관리자가 되면서 관계지향, 혁신지향, 시장지향 조직문화의 장점을 긍정적으로 인식하게 된다고 분석하였다.

Y세대는 관계적인 면에서 조직 내 팀워크와 집단행동을 즐기는 동시에, 상사의 영향력이 크게 작용하지 않는다는 특징을 지니고 있다(황상민&양진영, 2003). 황춘호&김성훈(2019)에 따르면 Y세대의 대기업 사무직 근로자들은 업무와 소통에 만족하면 이직의도가 감소하는 것으로 분석되었는데, 특이하게 동료관계가 이직의도에 정(+)적

인 영향력을 지닌다고 나타났다. 이들은 Sunder et al(2016)의 선행연구를 바탕으로 분석하였는데, 조직의 성과 편차가 적거나 본인 조직의 이직률이 상승할 때, 가까운 직장동료의 이직은 다른 조직구성원들의 이직의도에 영향을 미치며, 먼저 이직한 동료들이 수집한 취업 정보를 공유하면서 이직으로 이어질 수 있다고 파악하였다.

2. 이직의도

먼저, 이직에 대한 정의가 필요할 것이다. 이직에 대한 정의는 다양하게 확인할 수 있는데, 윤영석(2013)은 이직을 조직구성원이 조직내부에서 외부로 이동함으로써 조직과의 관계를 단절하는 것이라고 정의하였으며, Robbing&Judge(2011)는 자발·비발적으로 조직에서 영구적으로 탈퇴하는 것으로 정의하였다. Mobley(1977)는 이직이란 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 스스로 조직으로부터의 역할을 파기하는 것이라고 하였다. 즉 이직이란 조직구성원이 조직과의 관계를 끊고 외부로 이동하는 것이라고 할 수 있다.

Lawler(1983)는 이직의도란 직무불만족 등에 의한 반응으로, 현 조직에서 타 조직으로 옮기고자하는 성향이라고 하였다. 이직의도를 이직과 같은 수준으로 판단할 수는 없다. 이직은 행동으로 이루어지는 반면, 이직의도는 조직을 떠나기 이전의 개인의 태도이지 행동으로 나타난 것이 아니기 때문이다(Tett&Meyer, 1993). 하지만 이직이 발생하기 전에 근로자는 이직에 대한 생각, 타 조직에 대한 탐색, 그리고 이직의도 세 단계로 이루어지며(Carmeli&Weisberg, 2006), 직무에 불만족하는 근로자는 현재 직장 과 다른 직장을 비교하면서 이직할 것인지 잔류할 것인지를 선택하게 된다(Mobley, 1977). 따라서 이직의도는 이직의 중요한 선행변수이다. 인적자원관리에 있어 이직의도는 중요한 요소이다(이덕로&김찬중, 2006).

Cotton&Tuttle(1986)은 이직의 원인을 외적 환경요인, 직무관련 요인, 그리고 개인적 요인으로 구분하였다. 외적 환경요인에는 실업률, 신규채용수준이, 직무관련 요인에는 급여, 직무성과, 직무 명확도, 직무만족도, 승진기회 만족도가, 개인적 요인에는 연령, 성별, 근속연수, 교육수준 등이 포함된다.

근로자가 이직을 선택하게 되면 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 발생하면서 이직한 인력에게 투자했던 비용이 회수불가능하게 된다. 또한 이직율이 높은 기업체에는 근로자들의 정착성이 떨어지게 되면서(김정석&안관영, 2012) 새로운 인력과 기존 조직구성원들의 조직통합 등에 의한 무형의 비용이 발생하기도 한다(Phillips, 1990). 제조업의 경우 숙련인력이 이직하게 되면 기술축적에 한계가 생기면서 기업체의 생산과정의 불안정, 생산성 저해 및 품질관리의 문제가 발생하게 된다(김정석&안관영, 2012).

유능한 조직구성원이 이직을 통해 조직을 이탈하게 되면 인적자원의 손실이 발생하며, 이는 양질의 인력 확보에 위협이 되며(한나영&권혁기, 2016), 제조업체의 경쟁력 저하로 이어지게 된다.

3. 관계지향 조직문화

Sathe(1983)에 의하면 1980년대 이후, 조직문화가 기업의 성과에 밀접한 영향을 가진 요인으로 여겨지면서 조직문화는 경영학에서 활발히 연구되었다. 그렇지만 조직문화는 합의된 하나의 정의가 존재하기보다는 연구자에 의해 다양한 이해가 이루어지고 있다.

Pettigrew(1979)는 조직문화를 집단의 공적으로 수용된 시스템으로 상징과 언어, 상징, 이데올로기, 신념과 의식과 같은 개념의 집합으로 정의했다. Ouchi(1981)는 조직의 전통과 분위기로, 조직의 가치관과 행동 패턴의 기준이라고 정의한다. Wallach(1983)는 조직문화를 특정한 상황에서 어떻게 행동해야 하는가에 대한 조직구성원들의 공통적인 이해라고 설명하며, Smircich(1983)는 조직구성원들이 공유하는 규범과 공통적인 가치체계라고 말했다.

조직문화는 관점에 따라 다양한 기준으로 분류되기도 했다. Deal&Kennedy(1982)는 위험 정도와 피드백 속도를 기준으로 열심히 일하고 노는 문화, 거친 남성문화, 사운을 거는 문화, 과정문화로 구분하였다. 조직문화의 유형을 구분하는 가장 보편적인 모델은 경쟁가치모형이다. Quinn&Rohrbaugh(1983)는 Campbell(1974)의 조직효과성을 측정하는 39가지 지표를 이용하여 2개의 축과 4개의 집단을 설정해 경쟁가치모형을 제안했다(Cameron & Quinn, 1999). 하나의 축은 조직환경 변화의 역동성을 고려한 ‘변화와 안정’, 다른 한 축은 ‘내부지향과 외부지향’이다. 두 기준을 바탕으로 조직문화는 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 시장지향 문화 네 가지 유형으로 분류된다. 연구에 따라 집단문화(관계지향 조직문화), 발전문화(혁신지향 조직문화), 위계문화(위계지향 조직문화), 합리문화(시장지향 조직문화)로 일컫기도 한다(김사랑&김세준, 2012). 경쟁가치모형에 기반한 네 가지 문화유형의 특징은 <표 II-1>와 같다.

<표 II-1> 조직문화의 유형과 특징, Zammuto, R. F. & Krakower, J. Y.(1991) 재인용, 재구성.

구분		관계지향	혁신지향	위계지향	시장지향
조직 가치	변화 vs 안정	변화	변화	안정	안정
	내부 vs 외부	내부	외부	내부	외부
조직 특성	목적	인적자원개발	성장, 자원획득	안전성, 통제	생산, 능률성
	순응, 응집	소속감	이념	규칙	계약
	동기부여	애착(감정)	성장	안전	경쟁
	리더십	배려, 지원	창의성,	보수적,	관리적,

			위험감수	신중성	목표지향
	조직형태	씨족, 도당	임시조직	계층제	시장

단 김영미&조상미(2011)에 의하면 이 분류는 명목상의 분류이기 때문에 모든 조직은 단 하나의 조직문화 유형을 갖지 않고 이외의 문화 가치 역시 복합적으로 추구하는 경향이 있다. 또한 네 가지 유형들이 균형 있게 갖춰져야 조직의 성공을 기대할 수 있다고 하였다.

모든 조직은 해당 조직의 목표를 갖고 있으며, 그 목표를 위한 가장 효과적인 조직문화를 조성하고 조직구성원에게 알려 한 몸처럼 움직여야 할 것이다. 다운섭(2006)은 조직문화가 소속감을 통해 조직구성원들에게 심리적인 동질감을 주며, 조직의 행동에 안정성을 부여해 조직 외부에서 보았을 때 일정하고 긍정적인 인식을 갖게하며, 조직에 일관적인 통제 메커니즘을 제공하는 순기능이 있다고 밝혔으며, 주영중(2010)은 조직문화 관련 연구들이 기업의 조직문화가 조직효과성, 특히 그중에서도 조직구성원들의 직무만족에 영향을 미치고 있음을 확인했다. 김주섭&박재춘(2013)은 조직문화가 조직구성원들에게 조직의 정체성을 형성하도록 하고, 구성원들이 조직의 가치관에 몰입하게 하며, 조직통합에 기여하며, 외부환경에 적응할 수 있도록 도와준다고 했다.

4. 조직신뢰

조직신뢰란 조직구성원들이 서로에 대한 믿음이나 감정의 형태로서, 조직과 경영진이 역할수행에 있어 지니는 전문성과 행동에 대한 의도적 결과로부터 도출되는 기대이다(권기준&어윤선&이형룡, 2009). Tan&Tan(2000)은 조직신뢰를 조직과 조직구성원의 고용관계 사이에서 발생하는 신뢰로, 조직이 유익하거나 최소한 해롭지 않은 행동을 수행할 수 있을 것이라는 조직구성원들의 종합적인 평가와 확신이라고 정의하였다. 또한 Hosmer(1995)는 조직신뢰를 조직의 의도나 행동에 대한 기대감을 바탕으로 조직이 갖는 취약성을 감수할 수 있는 의도로 구성된 심리상태라고 정의하였다.

조직구성원의 조직에 대한 신뢰가 높을수록 업무성과가 높으며 직무만족과 조직몰입의 향상을 가져오며(신선해&김문중, 2020), 조직구성원이 조직에 대한 지속적인 몰입을 할 수 있도록 하기 때문에 위기상황에서 심리적 유대감을 바탕으로 효과적으로 대처할 수 있게 한다는 특징이 있다(김찬중&윤찬성, 2008). 또한 조직신뢰는 조직의 통제비용을 감소시킬 수 있고, 조직의 위기 발생 시 구성원들의 결속을 높여줄 수 있기 때문에 조직의 지속가능성을 높여준다(김기근 외, 2013).

5. 변인간 관계

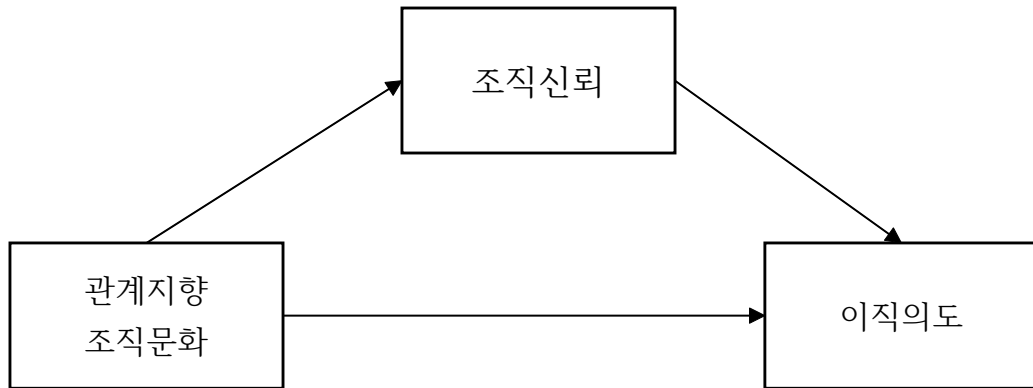
조직문화는 조직구성원들에게 학습, 공유되어 조직구성원들의 직무만족 및 조직성과 등에 있어 조직운영에 중요한 요소로 이해되고 있다(Serin&Sorani, 2015). 이 연구에

서 중점적으로 다루는 관계지향 조직문화는 협조적인 근무분위기와 구성원 관계를 중시하며 우호적인 관계를 위해 노력한다는 특징이 있다. 또한 조직 내부에 초점을 두어 구성원 간 신뢰, 팀워크를 중요시한다. 선행연구들은 관계지향 조직문화는 이직의도에 부(-)적인 영향력을 미친다는 공통적인 합의가 이루어져 있다. 조원섭(2014)은 특급호텔 종업원들을 대상으로 진행한 연구에서 근로자들의 관계지향 조직문화가 이직의도에 부(-)적인 영향을 미친다고 분석하였으며, 이요행 외(2005)는 가족 친화적 조직문화가 이직의도에 부(-)적인 영향을 미친다고 했다. 반대로 상업 스포츠조직 구성원들에게는 관계지향 조직문화가 이직의도에 정(+)적인 영향을 미친다고 분석한 연구(김영준, 2000)도 존재하지만, 중소의류업체, 벤처기업을 대상으로 진행한 연구에서도 관계지향 조직문화는 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김상용, 2008; 김엘렌, 2000). 특히 제조업 특성상 근로자들이 사고 위험성이 높은 업무 환경에 노출될 경우 조직의 안전 지향적문화에 따라 이직의도가 변화한다는 연구결과도 있다(이경아&이재희&오세진, 2013).

관계지향 조직문화와 이직의도에서 조직신뢰의 매개효과를 살펴보기 위해 관계지향 조직문화와 조직신뢰, 조직신뢰와 이직의도의 관계에 대한 선행연구를 살펴볼 필요가 있다. 먼저 관계지향 조직문화와 조직신뢰의 관계를 살펴보면, 정다운&전병준(2019)의 연구는 제조업 종사자들에게서 관계지향 조직문화가 조직구성원들의 조직신뢰에 정(+)-적인 영향을 미친다고 분석했다. 이는 제조업 종사자들에게 조직구성원 간 관계와 신뢰를 통해 조직에 대한 신뢰를 쌓아갈 수 있음을 나타내준다. 이렇게 형성된 조직에 대한 신뢰를 바탕으로 조직구성원들의 이직의도는 낮아질 수 있다고 예상할 수 있는데, 한나영&권혁기(2016)의 중소 제조업체를 대상으로 진행한 연구에서 조직신뢰는 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 분석했다. 이외의 선행연구들에서도 조직신뢰가 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다(신동식, 2010; Cho&Song, 2017; 이규태&정규엽&한정혜, 2012). 이는 조직구성원이 강하게 조직신뢰를 갖게 되면 조직에 대한 충성도가 높아지고 이직의도가 감소한다는 Bijlsma&Koopman(2003)의 연구를 뒷받침해준다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 모형



[그림 Ⅲ-1] 연구 모형

이 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 관계지향 조직문화를 독립변수, 이직의도를 종속변수, 조직신뢰를 매개변수로 설정하여 [그림 Ⅲ-1]과 같이 우리나라 제조기업 Y세대 근로자들을 분석하고자 한다.

2. 연구 대상(모집단, 표본)

이 연구는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP)의 7차(2017년) 자료를 사용하였다. HCCP는 기업의 인적자원 실태를 파악하기 위해 2005년에 조사를 시작해 동일한 기업을 대상으로 2년마다 조사하고 있다. HCCP는 기업의 “인적자원 개발 및 관리 현황”과 “인력 현황” 그리고 근로자의 “교육훈련 참여 현황 및 숙련 수준” 등을 조사하여 기업과 근로자에 관한 횡단면 및 시계열 형태를 혼합한 패널 자료의 구축 및 활용을 목표로 하고 있는 국내 유일의 기업 대상 HR 전문 패널자료이다. HCCP는 기업과 근로자의 설문지를 따로 작성하여 설문하였으며, 이 연구에서는 근로자 개개인의 답변을 바탕으로 분석을 진행하기 위해 근로자용 설문지를 사용하여 연구모형을 토대로 분석하였다. 이 연구에서는 가장 최신 데이터인 7차(2017년) 조사결과를 사용하였다. 7차 데이터에는 총 10,005명을 조사했으며, 이 연구에서는 데이터 선별 과정을 통해 총 2,849명의 제조기업 Y세대 근로자의 응답결과를 이용하였다.

3. 측정 도구, 자료 수집 및 분석

<표 III-1> 변인 및 측정문항

변인		측정문항										
종속 변인	이직의도	나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다.										
독립 변인	관계지향 조직문화	우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다.										
		우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.										
		우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.										
매개 변인	조직신뢰	우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다.										
		우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.										
		우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다.										
		우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다.										
		우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.										
		우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.										
통제 변인	급여	2016년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득										
		2016년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득										
	성별	귀하의 성별은?										
	학력수준	귀하의 최종학력은?										
		<table><tr><td>①중졸 이하</td><td>②인문고졸</td><td>③공고졸</td><td>④기타 실업고졸</td></tr><tr><td>⑤전문대 (2·3년제대학)졸</td><td>⑥4년제 대 졸</td><td>⑦석사졸</td><td>⑧박사졸</td></tr></table>				①중졸 이하	②인문고졸	③공고졸	④기타 실업고졸	⑤전문대 (2·3년제대학)졸	⑥4년제 대 졸	⑦석사졸
①중졸 이하		②인문고졸	③공고졸	④기타 실업고졸								
⑤전문대 (2·3년제대학)졸	⑥4년제 대 졸	⑦석사졸	⑧박사졸									

이 연구에서 사용된 변인들을 살펴보면, 종속변인은 이직의도, 독립변인은 관계지향 조직문화, 매개변인은 조직신뢰, 통제변인은 급여, 성별, 학력수준이다. 종속변인인 이직의도는 하나의 문항, 독립변인인 관계지향 조직문화는 3개의 문항, 매개변인인 조직신뢰는 6개의 문항으로 5점 Likert 척도로 응답되었다. 통제변인 중 직급은 8개의 수준으로, 급여는 2016년 이전 입사자는 연간 총 근로소득을, 2016년 중간 입사자나 연간 총 근로소득을 모르는 경우는 월 평균 근로소득으로, 성별은 남·여로 응답되었다.

이 연구에서 사용한 변인들을 분석하기 위해 변인들에 대해 다음과 같이 설정하였다. 관계지향 조직문화, 조직신뢰는 각 문항들의 평균값을 사용하였다. 성별은 여성=0, 남성=1, 학력수준은 고졸이하=1, 전문대졸=2, 대졸=3, 대학원졸=4로 더미변수로 재코딩

하였으며, 임금의 경우 월평균 근로소득은 12배하여 연평균 근로소득으로 계산한 뒤 모든 근로소득은 자연로그로 처리하였다.

정확한 분석을 위하여 응답결과 중 미응답한 문항이 있을 경우 연구분석에 포함되지 않도록 제거하였으며, 모든 응답값 중 특수코드인 -8 혹은 -9 역시 존재할 시 제외하였다. 또한 비정규직 근로자의 응답결과도 연구대상에서 제외하였다. 이후 기업체 근로자들의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 평균, 표준편차, 비율 등을 도출하였으며 변인들간 상관분석을 실시했다. 이 연구에서는 데이터 전처리 및 분석도구로 통계오픈소스 프로그램인 R 4.0.3과 R Studio를 사용하였으며, 매개효과를 파악할 때는 SPSS Process Macro를 사용하였으며, 유의수준은 보편적으로 사용되는 $p < .05$ 수준으로 설정하였다.

이 연구의 측정항목의 신뢰성을 평가하기 위해 항목 척도간의 신뢰도를 Cronbach's α 값으로 분석했다. 결과는 <표 III-2>와 같이 나왔다. 관계지향 조직문화, 조직신뢰의 Cronbach's α 값은 각각 .85, .89로 나타났다. 이직의도는 하나의 문항으로 이루어져 있으며, Bergkvist&Rossiter(2007)는 변인은 다중문항측정이 바람직하지만 하나의 문항으로 측정할 경우 타당성에 문제가 없다고 했다. 관계지향 조직문화와 조직신뢰는 모두 .6 이상의 값을 보여 측정도구의 신뢰도를 확보하였다.

<표 III-2> 신뢰도 분석

변수	측정문항	신뢰도 (Cronbach's α)
이직의도	나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다.	-
관계지향 조직문화	우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다.	0.85
	우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.	
	우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.	
조직신뢰	우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다.	0.89
	우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.	
	우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다.	
	우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다.	
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.	
	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.	

IV. 연구 결과

1. 연구대상과 측정 변인의 기술통계

이 연구의 표본은 HCCP 7차 조사에 응답한 기업체 근로자 중 데이터 선별 과정을 통해 얻은 2,845명의 데이터이며, 이들에 대한 기술통계량은 <표 IV-1>와 같다. 자세히 살펴보면 성별은 남성 2,167명(76.1%), 여성 682명(23.9%)로 남성의 비율이 크게 많았다. 직급은 사원급 1,228명(43.2%), 주임/계장급 431명(15.1%), 대리급 790명(27.8%), 과장급 359명(12.6%), 차장급 35명(1.2%), 부장급 6명(0.2%)이었으며, 임원급은 없었다. 최종학력은 고졸이하 498명(17.5%), 전문대졸 543명(19.1%), 대졸 1,689명(59.3%), 대학원졸 119명(4.2%)로 나왔다.

<표 IV-1> 응답자의 세대별 기술통계량

변수		Y세대
		N=2,849
성별	남성	2,167(76.1%)
	여성	682(23.9%)
직급	사원	1,228(43.2%)
	주임/계장	431(15.1%)
	대리	790(27.8%)
	과장	359(12.6%)
	차장	35(1.2%)
	부장	6(0.2%)
	임원	-
최종학력	고졸 이하	498(17.5%)
	전문대졸	543(19.1%)
	대졸	1,689(59.3%)
	대학원졸	119(4.2%)
이직의도	M(S.D)	3.05(0.94)
관계지향 조직문화	M(S.D)	3.49(0.71)
조직신뢰	M(S.D)	3.32(0.68)
임금	M(S.D)	3784(1062)

2. 회귀분석의 기본 가정 분석

가. 다중공선성

다중공선성 분석을 위해 R의 car 패키지의 vif 함수를 사용하였다. 값을 계산한 결과는 아래의 <표 IV-2>와 같다. 각 vif 값은 최소 1.089에서 최대 1.916으로 모두 10 미만의 값이 나왔다. 따라서 각 독립변수 및 통제변인들 간 다중공선성 조건은 만족하는 것을 확인할 수 있다.

<표 IV-2> 다중공선성

구분	변인			
	관계지향 조직문화	조직신뢰	연봉(로그치환)	성별
vif 값	1.916	1.913	1.089	1.056

구분	변인		
	교육수준_전문대졸	교육수준_대졸	교육수준_대학원졸
vif 값	1.696	1.849	1.224

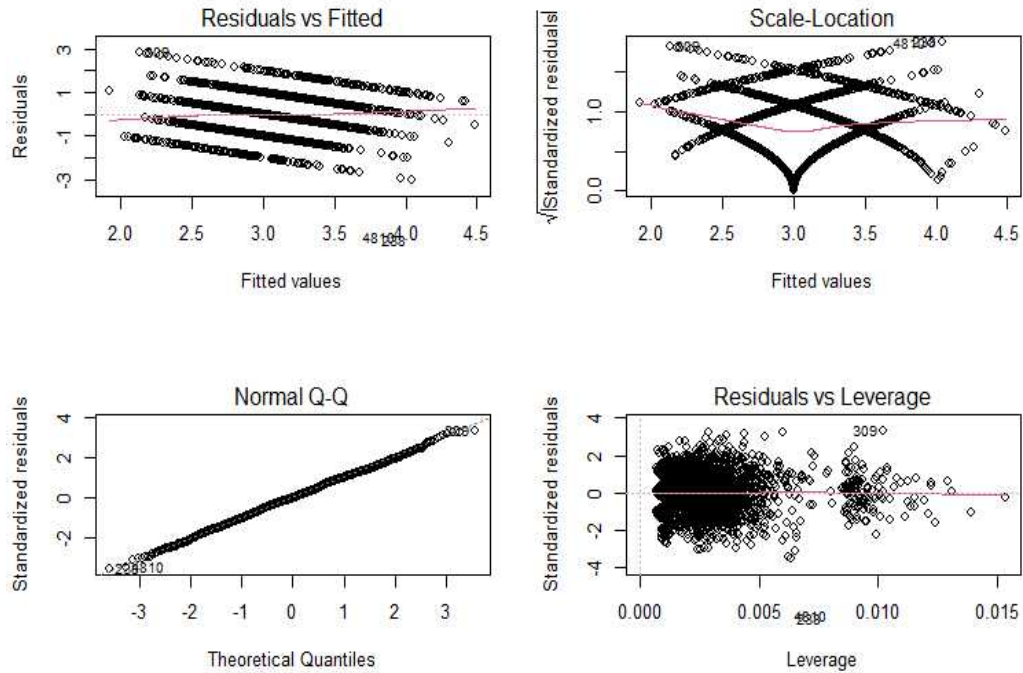
나. 잔차의 독립성

R의 durbinWatsonTest 함수를 이용해 Durbin-Watson Test를 통해 잔차의 독립성에 대해 분석해보았다. 통계량은 1.864로, 2에 근접한 값이 나왔다. 따라서 잔차의 독립성 조건은 만족하는 것으로 파악할 수 있다.

다. 잔차의 등분산성, 선형성, 정규성

잔차의 등분산성, 선형성, 정상성을 확인하기 위해 잔차의 산점도를 확인하고자 하였고 그 결과는 그 결과는 [그림 IV-1]과 같다. 우선 ‘Residuals vs Fitted’ 과 ‘Scale-Location plot’ 그래프를 살펴보면, 추세선은 0에 근접했지만 특정한 패턴을 지니며 분포되어 있다. 또한 ‘Scale-Location plot’ 역시 비슷한 결과임을 알 수 있다. 따라서 잔차의 선형성과 등분산성은 다소 없다고 판단할 수 있다.

Normal Q-Q plot의 경우 잔차의 분포가 대각선과 매우 밀접하게 형성되어 있었다. 또한 shapiro.test 함수를 사용해 본 결과 w 통계량이 0.999로 p-value가 .068로 나와 정규성 검정에 성공하였다. 따라서 잔차의 정규성 존재한다고 판단할 수 있다.



[그림 IV-1] 잔차의 산점도

3. 상관분석

연구모형에 포함되어 있는 변인들 간 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 결과는 <표 IV-3>과 같았다. 이직의도와 관계지향 조직문화는 -0.297 , 이직의도와 조직신뢰는 -0.348 , 관계지향 조직문화와 조직신뢰는 $.689$ 로, 변인 간 상관관계는 모두 유의수준인 $p < .05$ 내에서 유의한 것으로 분석되었다. 분석결과 상관관계의 절대값이 $.70$ 이상인 것이 없어 다중공선성의 가정에는 우려가 없었다.

<표 IV-3> 상관분석

변인	1	2	3
이직의도	1		
관계지향 조직문화	-0.297^*	1	
조직신뢰	-0.348^*	0.689^*	1

4. 회귀분석

이 연구에서 설정한 연구모형을 기반으로 가설을 검증해본 결과는 <표 IV-4>와 같다. 관계지향 조직문화는 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향($\beta=-.09$, $p<.001$)을 미치며, 관계지향 조직문화는 조직신뢰에 유의미한 정(+)의 영향($\beta=.688$, $p<.001$)을 미치며, 조직신뢰는 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향($\beta=-.347$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1, 1-2, 1-3 모두를 채택하였다. 이는 선행연구의 연구결과들과 일치한다.

<표 IV-4> 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	Coeff.	S.E.	표준화	t value	결과
이직의도	관계지향 조직문화	-0.126	0.032	-0.09	-3.981*	가설1-1. 채택
	조직신뢰	-0.476	0.024	-0.347	-19.992*	가설1-3. 채택
조직신뢰	관계지향 조직문화	0.664	0.013	0.688	50.434*	가설1-2. 채택

관계지향 조직문화가 조직신뢰를 매개로 이직의도에 미치는 영향관계를 확인하고자 매개효과분석을 실시하였다. SPSS Process Macro를 활용하여 매개효과분석(4변 모델)을 진행하였다. Process Macro를 이용한 매개효과 분석에서는 매개효과의 95% 신뢰구간의 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI) 사이에 0이 포함되지 않으면 유의하고, 0이 포함되면 유의하지 않은 것으로 판단한다.

제조기업 Y세대 근로자의 이직의도에 미치는 관계지향 조직문화의 직접효과는 -.126로 나타났으며, 관계지향 조직문화가 조직신뢰를 매개변수로 해 경우할 경우 간접효과는 -.257로 나타났다. 직접효과와 간접효과 모두 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되어 유의한 것으로 나타났고 특히 간접효과의 크기가 더 크게 나타났다. 이는 조직신뢰가 관계지향 조직문화와 이직의도 사이에서 부분 매개역할을 하고 있는 것으로 분석된다. 따라서 가설 2를 채택하였다. 이는 제조기업 Y세대 근로자가 기업체의 관계지향 조직문화를 높게 인식해 이직의도가 직접적으로 감소하는 것보다 관계지향 조직문화를 통해 조직신뢰가 높아지고, 이를 통해 이직의도가 감소한다고 해석할 수 있다.

<표 IV-5> 조직신뢰의 매개효과

경로	Coeff.	S.E.	하한	상한
----	--------	------	----	----

				(LLCI)	(ULCI)
직접효과	관계지향 조직문화 → 이직의도	-.126	.032	-.188	-.064
간접효과	관계지향 조직문화 → 조직신뢰 → 이직의도	-.257	.025	-.308	-.209
총효과		-.383	.024	-.429	-.337

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 제조기업에서 근무하는 Y세대 근로자들의 이직의도를 감소시키기 위한 관계지향 조직문화와 조직신뢰의 관계를 파악하는 데 있다. 이를 통해 국내 제조업의 하락세 탈출을 꾀하고 근로자의 이직의도 감소를 위해 조직신뢰가 얼마나 중요한 요인인지 강조하고, 기업체의 올바른 인적자원관리 처방에 대한 인식을 제고하는 데 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 근로자가 인식한 관계지향 조직문화와 조직신뢰, 이직의도간 영향관계를 파악하고 둘째, 조직신뢰의 관계지향 조직문화와 이직의도 사이에서의 매개효과를 분석하였다. 분석을 위해 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP) 7차 데이터를 사용했다.

2. 결론

이 연구에서 제시한 가설에 대해 검증한 결과는 다음과 같았다. 첫째, 관계지향 조직문화와 이직의도의 관계를 분석한 결과 관계지향 조직문화는 이직의도에 부(-)적인 유의미한 영향력을 가지고 있었다. Y세대는 소통을 중시하는 세대이기 때문에 조직이 내부적으로 소통과 신뢰를 중시하면 조직을 이탈하고자 하는 태도가 감소한다고 할 수 있다. 이는 관계지향 조직문화가 이직의도에 부(-)적인 작용을 한다는 선행연구와 일치하는 결과이다(김상용, 2008; 김엘렌, 2000).

둘째, 관계지향 조직문화는 조직신뢰에 정(+)적인 유의미한 영향력을 지니고 있었다. 조직이 팀 내 소통을 강조하면 제조기업 Y세대 근로자는 조직에 신뢰감을 갖게 된다고 할 수 있다. 셋째, 조직신뢰는 이직의도에 부(-)적인 유의미한 영향력을 미쳤다. 제조기업은 관계지향문화 성격을 통해 부흥했었는데, 근로자의 조직에 대한 신뢰가 이직의도를 감소시킨다고 할 수 있다. 넷째, 조직신뢰는 관계지향 조직문화와 이직의도간의 관계를 매개했다. 특히 간접효과가 직접효과보다 높았는데, 이는 제조기업 Y세대 근로자가 관계지향 조직문화를 통해 직접적으로 이직의도가 감소하는 것보다는 관

계지향 조직문화를 통해 조직에 대해 신뢰하게 됨으로써 이직의도가 감소한다고 할 수 있다.

3. 제언

위와 같은 연구결과를 바탕으로 이 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 제조기업 내 Y세대들의 이직의도를 낮추기 위한 기초적 자료로 사용할 수 있다. Y세대는 향후 우리나라를 이끌어 나갈 주역 세대이자, 제조업은 국내 전체 산업에서 가장 높은 비율의 종사자 수를 가지고 있어, 제조기업 Y세대의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석은 필수적이나 관련 선행연구는 부족한 실정이었다. 하지만 이 연구를 통해 국내 최대 산업의 주역의 이직의도를 파악함으로써 불필요한 비용의 지출을 방지할 수 있다. 둘째, 조직신뢰는 조직구성원의 이직의도를 낮출 수 있는 중요한 요인으로 나타났다. 따라서 제조기업은 조직구성원들의 조직에 대한 신뢰를 유지, 개선하기 위해 공정한 승진 기회 부여, 업무부담 감소, 직무 긴장감 감소를 위해 노력해야 할 것이다. 셋째, 조직신뢰는 관계지향 조직문화와 이직의도의 관계에서 부분 매개효과를 보였다. 이는 조직신뢰가 높게 인지된 관계지향 조직문화를 가진 제조기업에서 Y세대 근로자들의 이직의도를 낮출 수 있다고 해석할 수 있다. 따라서 제조기업들은 조직구성원들 사이의 관계와 신뢰를 구축할 수 있는 다양한 방법을 강구하여 조직구성원들의 조직신뢰를 높여야 할 것이다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 이 연구의 대상은 제조기업에서 근무하는 Y세대 근로자들을 대상으로 진행되었다는 제한점이 있다. 각 산업별로, 세대별로 인식하고 원하는 조직문화의 유형은 다르며, 조직신뢰나 이직의도와와의 관계에 있어서도 인식하는 정도가 다를 것이다. HCCP에 포함되어 있는 금융업이나 비금융업, 베이비부머 세대, X세대, Z세대에 대한 개별적인 논의가 이루어질 필요가 있다. 때문에 이 연구를 산업군과 세대를 확대해서 적용하는 것은 신중해야 할 것이다. 또한 제조업 안에서의 차별화된 연구될 필요가 있다. HCCP에서는 제조업 내에서도 업무를 연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어, 관리(경영지원), 생산기능, 기타로 구분해 놓았다. 각 업무별로도 조직문화나 조직신뢰, 이직의도에 대한 인식이 상이할 것이다. 따라서 바람직한 인적 자원처방을 하기 위해서는 제조업 Y세대 근로자 전체적인 흐름 이외의 각 업무별 근로자들에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

둘째, Y세대가 아닌 이외의 세대에 대한 연구가 진행될 필요가 있다. Y세대는 우리나라를 이끌어 나갈 주역 세대로 그 중요도가 컸지만, 취업시장에 진입하는 Z세대의 핵심인재를 유인하기 위한 연구가 필요할 것이다. 2019년 기준으로 우리나라에서 640만 명 정도로 집계되는 Z세대는 개인적, 독립적이며 경제적 가치를 우선시하며 자유로운 가치관을 바탕으로 직업을 선택할 때 일에서 찾을 수 있는 의미나 일과 삶 사이의 균형에 중요한 가치를 부여하며(김동심&주경희&김주현, 2019) Z세대가 본인이 하

고자하는 일이 본인이 추구하는 가치에 맞거나 타인에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있기를 원한다고 했다(박혜숙, 2016). Y세대 이외의 Z세대, 혹은 베이비부머, X세대에 대한 연구를 진행해 그들에 대한 효과적인 처방을 할 수 있어야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부. (2021). 2021년 3월 기준 사업체노동력조사 결과
- 권기준, 어운선, 이형룡. (2009). 조직후원인식이 신뢰와 직무태도에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 18(3), 153-170.
- 《기계신문》, 〈“1인 이상 사업장 5월 월평균 임금총액 3,122천원… 건설·제조업 업·이직률 높아〉, 2018.07.30. (<http://mtnews.net/news/view.php?idx=4123>, 2021.06.04. 접속)
- 김기근, 문명, 조운형. (2013). 조직구성원들의 조직비전 인식과 조직변화에 대한 태도와 의 관계: 조직신뢰의 매개 역할. **인적자원관리연구**, 20(3), 115-143.
- 김동심, 주경희, 김주현. (2019). 에코세대와 Z세대 대학생의 취업환경 및 직업에 대한 인식 비교. **인문사회** 21, 10(5), 725-740.
- 김사랑, 김세준. (2012). 지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **문화정책논총**, 26(2): 213-243.
- 김상용. (2000). 기업가정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사 학위논문, 용인대학교 대학원.
- 김엘렌. (2000). 벤처기업 근로자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구. 석사 학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김영미, 조상미. (2011). 사회복지조직의 조직문화 연구경향 분석. **한국사회복지행정학**, 13(2), 55-90.
- 김영준. (2000). 스포츠 조직의 조직문화와 조직유효성의 관계. 박사학위 논문. 경기대학교 대학원.
- 김우성, 허은정. (2007). 베이비붐세대, X세대, Y세대 소비자들의 소비관련 가치관과 라이프스타일의 비교. **소비문화연구**, 10(4) : 31 ~ 53.
- 김정석, 안관영. (2012). 조직몰입과 이직의도의 관계 및 성별과 직종의 조절효과: 대덕 벤처기업을 중심으로. **벤처창업연구**, 7(4), 77-86.
- 김주섭, 박재춘. (2013). 조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준 분석. **인적자원관리연구**, 20(3), 51-74.
- 김찬중, 윤찬성. (2008). 비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구. **산업경제연구**, 21(2), 759-782.
- 도운섭. (2006). 조직문화 유형과 조직 효과성 관계에 관한 실증적 분석. **한국거버넌스학회보**, 13(2), 271-290.

- 《동아일보》, 〈“이직 고민 직장인 71% “이직 포기한 적 있어〉, 2019.08.14.
(<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20190814/96959010/1>, 2021.06.04.
접속)
- 박혜숙. (2016), 신세대 특성과 라이프 스타일 연구-Z세대를 중심으로. **인문사회** 21, 7(6), 753-767.
- 산업통상자원부. (2020). 2019년 산업기술인력 수급 실태조사.
- 손정민, 심현수, 이은희. (2015), 에코붐 세대의 심리사회적기능개발과 예측요인 -사회적 스트레스 관련변인을 중심으로, **청소년복지연구**, 17(3), 27-53.
- 신동식. (2010), 서비스기업에서 내부마케팅 요인이 조직신뢰 및 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 여행사 직원을 중심으로. **관광연구**, 25(2), 293-316
- 신선해, 김문중. (2020). 긍정심리자본, 심리적 주인의식, 직무만족 및 직무성과 간의 관계. **산업경제연구**, 33(4), 1035-1058.
- 윤영석. (2013). **사회복지사의 이직의도 영향요인 연구: 사회 · 노인 · 장애인복지관을 중심으로**. 박사학위논문, 원광대학교 대학원
- 이경아, 이재희, 오세진. (2013). 제조업 근로자의 지각 된 안전 분위기가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **한국안전학회지**, 28(1), 102-108.
- 이규태, 정규엽, 한정혜. (2012), 특1급 호텔 식음료 직원의 조직신뢰, 조직시민행동, 직무 만족 및 이직의도의 다차원적 관계분석. **관광연구**, 26(2), 347-364.
- 이덕로, 김찬중. (2006). 직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 13(1), 123-144.
- 이명진. (2005). 한국 2030 신세대의 의식과 사회 정체성. 삼성경제연구소.
- 이요행, 방묘진, 오세진. (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향 직장가정 갈등의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(3), 639-657.
- 정다운, 전병준. (2019). 조직문화와 혁신행동 간의 관계에서 조직신뢰, 의사소통의 매개효과: 제조업을 중심으로, **Asia-Pacific Journal of Business**, 10(1), 39-54.
- 조원섭. (2014). 호텔 내부브랜딩과 종사원 브랜드헌신의 관계에 있어서 종사원만족의 조절효과. **Tourism Research**, 39(2), 195-211.
- 조환철, 엄재근. (2018). 제조업에서 직무지식과 숙련도가 직무만족의 매개효과와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 18(9), 217-230
- 주영중. (2010). **조직문화 연구에 대한 통합과 실증분석**. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.

- 탁진국. (2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 20(4), 459-473.
- 통계청(2019), 주민등록인구현황.
- 한국노동연구원. (2020). **직장 내 괴롭힘 방지법이 고용에 미치는 영향**.
- 한나영, 권혁기. (2016). 사회적 자본과 조직신뢰, 추천의도 및 이직의도 간의 관계에 관한 연구. **경영과 정보연구**, 35(1), 253-271.
- 현대경제연구원. (2013). 제조업 경쟁력이 국가 경쟁력 결정한다, **경제주평**, 555.
- 황상민, 양진영. (2003). 세대집단의 가치로 구분된 라이프스타일 유형과 그에 따른 권위주의 성향의 비교. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 16(3), 75-93.
- 황춘호, 김성훈. (2019). 대기업 사무직 근로자의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인: 밀레니얼 세대의 특성을 중심으로. **대한경영학회지**, 32(12), 2085-2105
- Bergkvist, L., & Rossiter, J. R., (2007). The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs. *Journal of marketing research*, 44(2), 175-184.
- Bijlsma, K., & Koopman, P., (2003). Introduction: trust within organisations. *Personnel Review*, 32(5), 543-555.
- Cameron K. S. & R. E. Quinn. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework, Addison-Wesley, 28-54.
- Carmeli, A & J. Weisberg. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development*, 9(2), 191-206.
- Cho, Y. J., & Song, H. J., (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65.
- Cotton, J., & Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A Meta-analysis and review with Implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Deal, T. E. & A. A. Kennedy. (1982). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Addison Wesley Publishing.
- Huntley, R. (2006). *The World According to Y: Inside the New Adult Generation*. Allen & Urwin.
- J. D. Phillips. (1990), The price tag on turnover. *Personal Journal*, 58-61.
- Kertzer, D. I. (1983) Generation as a Sociological Problem. *Annual Review of Sociology*,

9, 125-149.

- Molbey, W. H. (1977). Intermediate in the relationship between job satisfaction and employee. *Journal of Applied Psychology*
- Ouchi, W. G. (1981), *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*, Aveon.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 770-581
- Quinn, R. E. & J. Rohrbaugh. (1983), A spatial model of effectiveness criteria: Toward a competing values approach to organizational analysis, *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Sathe, V. (1983). Implications of corporate culture: A manager's guide to action. *Organizational Dynamics*, 12(2), 5-23.
- Schaie. K. W. (1965). A general model for the study of developmental problems. *Psychological Bulletin*, 64, 92 ~ 107.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Sunder, S., Kumar, V., Goreczny, A., & Maurer, T. (2016). Why do salespeople quit? An empirical of own and peer effects on salesperson turnover behavior. *Journal of Marketing Research*, 54(3), 381-397.
- Tan, H. H. & C. S. F. Tan. (2000), *Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization*. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126(2), 241-260.
- 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, 259-293
- Wallach, E. J. (1983), *Individuals and organizations: The cultural Match*. Training and Development Journal, 37, 29-36.
- Zammuto, R. F. & Krakower, J. Y. (1991), Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture, *Research in Organizational change and Development*, 5,

83-114.