

소프트웨어프리랜서의 경력몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직몰입의 매개효과와 경력기간의 조절효과*

이종주** · 오인하***

초 록

4차 산업혁명, 깃 이코노미(gig economy)로 인해 새로운 일자리로 프리랜서가 주목받고 있다. 이러한 변화의 기반인 소프트웨어 산업도 프리랜서의 역할과 규모가 증가하고 있는 것으로 보인다. 소프트웨어 기업의 사용자는 개발 프로젝트에서 소프트웨어프리랜서를 통해서 이윤을 창출하고 있지만, 사용자는 프리랜서에 대한 인적자원관리 방안이 없어서 어려움을 겪고 있다. 본 연구는 이를 해결하기 위해서 소프트웨어프리랜서 대상의 총 250부의 설문을 활용해 이들의 프로젝트 중도 포기를 낮추는 방안에 대해 실증분석을 진행하였고, 다음과 같은 결과를 얻었다. 첫째, 소프트웨어프리랜서의 경력몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 영향을 미치지 않음을 확인하였다. 둘째 소프트웨어프리랜서의 경력몰입이 조직몰입에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. 셋째, 소프트웨어프리랜서의 조직몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. 넷째, 소프트웨어프리랜서의 경력몰입이 조직몰입을 매개하여 프로젝트 중도 포기의도에 영향을 미침을 확인하였다. 다섯째, 소프트웨어프리랜서의 경력몰입과 조직몰입 사이에서 프리랜서 활동 경력기간의 유의한 조절효과를 확인하였다. 본 연구는 소프트웨어프리랜서가 프로젝트를 완수하게 하려면 조직몰입이 중요한 요소임을 확인하였고, 프리랜서로 활동한 경력기간에 따라 조직몰입이 달라짐을 밝혔다. 소프트웨어프리랜서의 조직몰입을 관리한다면 사용자 입장에서 프로젝트 성공률을 높이는데 도움이 될 것이다.

주제어; 소프트웨어프리랜서, 경력몰입, 조직몰입, 프로젝트 중도 포기의도

* 본 논문은 제1저자 이종주의 박사학위논문의 일부를 수정 및 발전시킨 것입니다.

** 제1저자, 소프트웨어정책연구소 이종주 연구원(변호사, 박사), barlawlee@gmail.com

*** 교신저자, 건국대학교 신산업융합학과 교수, inhaoh@konkuk.ac.kr

1. 서론

4차 산업혁명의 기술 혁신과 각 이코노미(gig economy)의 부상으로 새로운 일자리인 프리랜서가 주목받고 있으며, 코로나19 사태로 인해서 소프트웨어 산업의 일자리가 증가하고 있다. 이러한 현상에서 소프트웨어 개발 프로젝트에서 프리랜서들이 핵심 업무를 담당하는 영역이 넓어지면서 이들의 역할에 대해 관심이 모아지고 있다.(성병욱 등, 2019). 현재 국내에서는 소프트웨어 개발인력의 약 10%인 약 2만 6천명이 프리랜서로 활동하고 있다(유재홍 등, 2019).

일부에서는 프리랜서의 역할과 규모의 증가에 대해서 비판적으로 보는 견해가 있다. 이러한 견해에 따르면, 사용자와 프리랜서 사이의 관계에서 발생하는 위험은 프리랜서에게 전가되고, 이들을 활용해 이윤을 창출하는 사용자의 책임은 경감되어서 불평등한 구조가 발생한다고 본다(이광석, 2020). 프리랜서들의 열악한 환경에 대해 Standing(2017)은 이들을 프리카리아트라는 새로운 계급으로 보기도 하였다. 반면, 프리랜서의 역할과 규모의 증가는 기술발전예 따른 당연한 귀결이라고 보고는 견해도 있다. Estes(2020)는 과거와 다르게 현재의 산업 환경에서 종사자가 경쟁력이 중요해졌고, 이들의 조직에 대한 충성도가 낮아져서 새로운 일하는 방식으로 프리랜서와 같은 일자리가 중요하다고 하였다. 그 과정에서 슈퍼 히어로와 같은 프리랜서 역할의 중요성에 대해 강조하기도 하였다.

각 이코노미에 따른 프리랜서의 증가와 새로운 사회적 문제에 대해 세계적인 관심사가 높아지고 있다. 국내도 기존의 법령에서 보호받지 못하는 프리랜서에 대한 보호에 관심이 높아졌으며, 정부는 산업재해보상보험, 고용보험과 같은 사회보험제도를 프리랜서에게 확대 적용하는 정책을 준비하고 있다. 소프트웨어프리랜서의 경우 산업재해보상보험 가입이 2021년 7월부터 가능해졌고, 현재 고용보험은 적용 비대상이나 확대 적용은 시간문제일 것이다(관계부처 합동, 2020). 소프트웨어프리랜서의 역할과 규모가 증가하는 추세이기 때문에 이들에 대한 법·제도적 지원방안의 확대가 사회적으로 요구될 것이다.

하지만, 새로운 일자리인 소프트웨어프리랜서에게 정규직 근로자 중심의

인적자원관리 방법론을 적용할 수 없을 것이다. 유재흥 등(2019)은 소프트웨어 산업에 종사자들의 인터뷰를 통해서 프로젝트 진행 과정에서 프리랜서 활용의 문제점을 정리하고, 그 해결 수단이 없음을 밝혔다. 이종주(2021)는 소프트웨어프리랜서의 직무몰입과 경력몰입이 프로젝트 중도 이탈의향에 유의한 영향을 미치지 않는 것을 밝혔고, 소프트웨어프리랜서에 대한 새로운 인적자원관리가 필요함을 주장하기도 하였다.

본 연구는 위와 같은 문제를 해결해 소프트웨어 산업과 종사자의 동반 성장방안을 찾기 위해서 실증분석을 진행하였다. 그래서 소프트웨어프리랜서들이 프로젝트의 중도 포기를 최소화하기 위해서 경력몰입과 중도 포기의도 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고, 이들의 경력몰입과 조직몰입 관계에서 경력기간의 조절효과를 검증하였다. 본 연구의 2장은 소프트웨어프리랜서와 변수들의 이론적 배경을 설명하였고, 3장은 변수를 정의하고 가설을 설정하였으며, 4장은 AMOS를 통해 실증분석을 하였다. 마지막으로 5장은 본 연구의 결과와 프로젝트의 성공적 완성을 위한 프리랜서 관리방안을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 소프트웨어프리랜서의 개념

2.1.1 프리랜서의 어원

프리랜서는 용어는 유럽의 중세시대에 용병 개념에서 시작한다. 유럽의 중세는 암흑기으로써 전쟁을 찾아 방랑하던 전사들이 있었고, 이들 중 돈만 주면 창(lance)을 들고 전술을 펼칠 수 있는 용병을 '프리랜스(free lance)'라고 불렀다. 이러한 어원에서 프리랜서의 두 가지 주요한 특성을 찾아볼 수 있는데, 첫 번째로 비상시 종속관계라는 특성과 두 번째로 실력주의라는 특성이다. 이러한 특성은 현대의 프리랜서에게도 그대로 적용된다.

최근 프리랜서라는 용어 외에도 비정규직 근로자, 플랫폼 노동자, 깃 워커 등으로 불리기도 한다. 비정규직 근로자는 정규직이 아닌 근로자를 지칭하는 용어으로써 프리랜서, 플랫폼 노동자보다 보다 넓은 의미이다. 플랫폼 노동자는

플랫폼이라는 일자리 중개 수단을 통해서 일자리를 얻지만, 프리랜서는 일자리를 구하는 방식에 국한되지 않는다는 점에서 차이가 있다. 각 이코노미에서 각 워커는 사용자와의 관계가 비교적 단기적, 임시적이라는데 의미를 두기 때문에 짧게는 하루, 길게는 몇 년간 사용자와 관계를 이루는 프리랜서와 일하는 방식에서 차이가 있다.

프리랜서에 대한 법률적 정의는 없는 상태이다(이종주, 2021). 이들이 법적 지위가 분명하지 않기 때문에 다수의 프리랜서들은 최소한의 법적 보호도 받지 못하는 상태에 놓여있다(유재홍 등, 2019). Weil(2014)은 기업들이 근로자를 고용하면서 발생하는 부담을 덜기 위해 간접 고용과 아웃소싱(out-sourcing) 방식을 선택하면서 다단계 하도급 구조가 형성되었으며, 하도급 단계가 내려갈수록 하도급 업체들의 이윤이 줄어들고, 그러한 현상은 점점 더 위험한 노동조건으로 귀결된다고 하였다. 유재홍 등(2019)은 아웃소싱 과정에서 말단에는 프리랜서가 위치하며, 이들은 최소한의 사회보장제도에도 혜택을 받고 있지 못하다고 하였다.

우리 사회는 일자리를 바라보는 과도기적 상황을 겪고 있는데, 이는 법·제도의 변화요구는 이어지고 있다. 정보통신 기술의 발전과 각 이코노미 추세로 인해 플랫폼 노동과 같은 새로운 일자리가 등장하였으며, 코로나19 상황으로 인해 이들의 일하는 방식이 주목받고 있기 때문이다. 정보통신 기술과 각 이코노미의 기반인 소프트웨어 산업 역시 플랫폼 노동과 유사한 프리랜서가 주목받고 같은 맥락에서 변화가 요구되고 있다. 최근 정부는 근로자가 아니기 때문에 법의 보호를 받지 못하던 프리랜서를 특수형태근로종사자 형태로 포섭하였고, 산업재해보상보험과 고용보험을 적용을 확대하는 방식을 취하였는데, 변화요구에 대응하고 있음을 보여주었다.(관계부처 합동, 2020).

2.1.2 소프트웨어프리랜서에 인적자원관리

소프트웨어 산업에서 프리랜서의 등장 시기는 알려지지 않으나, 이들이 산업에서 지속적으로 활동한 것으로 추정된다(이종주, 2021). 유재홍 등(2019)은 2017년도 기준 국내 SW 개발 관련 직종 종사자 약 25만 명에서 10%가 조금 넘는 2만 6천명을 소프트웨어프리랜서 규모로 추정하였다.

Stack Overflow(2020)는 해당 플랫폼에 가입된 전체 전문개발인력의 9.5%가 독립계약자 또는 프리랜서로 활동하고 있다고 밝혔는데, 국내 소프트웨어프리랜서의 비율은 세계적인 추세와 유사함을 알 수 있다.

Fehrenbacher & Wiener(2019)는 IT분야에 대한 아웃소싱 현상이 전 세계적인 현상이라고 하였는데, 아웃소싱 과정에서 하층부에 소프트웨어프리랜서가 겪을만한 환경을 보여주었다. 이승렬 등(2019)은 소프트웨어 산업의 열악한 근로환경이 근로자를 프리랜서로 내몰지만, 프리랜서의 처우마저 낙관적이지 않음을 지적하였다. 이러한 소프트웨어프리랜서의 규모가 증가할 것으로 보이는데, 성병욱 등(2019)은 그러한 증가 현상을 인터뷰를 통해 밝히기도 하였다. 소프트웨어프리랜서의 수가 증가한다는 의미는 산업 내에서 이들에 대한 수요가 높음을 의미한다. 하지만, 새로운 일자리로서 소프트웨어프리랜서에 대한 인적자원관리방안이 부재한 상태이다. 선행연구에서 소프트웨어프리랜서의 무책임한 행동, 중도 포기에 대해 어려움을 토로하고 있으며(유재홍 등, 2019; 이종주, 2021), 실제 프로젝트 성과에도 악영향을 끼친다(성병욱 등, 2019). 따라서, 산업의 성장을 위해서 이들이 프로젝트를 완수하게끔 하는 방안을 찾는 것이 필요하다.

2.2 경력몰입, 조직몰입, 프로젝트 중도 포기의도의 개념

2.2.1 경력몰입

경력몰입 개념은 연구자의 관점에 따라 유사한 용어를 사용하며 다양하게 정의되었다. 경력몰입에 대해서 Blau(1985)는 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적인 태도로 정의하였다. Brown & Leigh(1996)는 경력몰입을 자신이 담당하는 직무 형태에 대하여 구성원이 갖는 심리적 확신이라고 정의하였다. Giffords(2009)는 경력몰입을 전문직 몰입이라는 용어로 사용하였고, 이를 조직과 동일시 및 참여, 목표와 가치의 수용, 조직을 대신해 상당한 노력을 기울이려는 의지와 함께 자격을 유지하려는 강한 열망이라고 정의하였다.

경력몰입은 의사, 간호사와 같은 전문직 종사자들을 대상으로 연구되었으

나, 최근에는 모든 산업 분야의 종사자로 확대하여 연구되는 추세이다(강인주, 2015). 소프트웨어 산업 종사자의 경우 지식산업의 전문직 종사자의 성향도 갖고 있으므로 경력몰입은 중요할 것으로 보인다. 이용진 등(2014)은 IT분야는 전문지식을 기반으로 조직 내부보다는 외부의 변화에 민감하여서 경력몰입이 중요하다고 보았다. 특히 프로젝트 단위로 사용자에게 종속되는 프리랜서의 경우 이러한 경력몰입이 중요할 것으로 보인다. 전통적인 근로관계와 다르게 자신의 선택한 직업에 대한 동기부여가 없다면, 구인·구직 시장에서 지속적 일자리를 찾는 고된 노력을 갖지 않을 것이기 때문이다. 소프트웨어프리랜서는 직무 편향성을 보인다고 하였는데(이승렬 등, 2019), 이들에게는 경력과 경험 같은 요소들이 중요하게 여겨진다고 볼 수 있다. 김승택(2021)에서 소프트웨어 중소벤처기업이 프리랜서의 주요 수요처로 보았는데, 경력몰입과 같은 이들의 특성에 따른 후행요인을 밝힌다면 인력난이 심각한 중소벤처기업의 프로젝트 운용에 도움이 될 것이다.

2.2.2 조직몰입

조직몰입은 자연인인 구성원이 법인격을 가진 단체와의 관계를 이어주는 역할을 하므로 오랫동안 연구되어온 주제이다. Becker(1960)는 조직몰입을 개인이 조직에 근속하는 동안 부수적 투자에 의해 활동하는 연속선상에서 많은 이해관계가 얽혀 있는 상태라고 정의하였다. Mowday et al.(1982)은 조직몰입을 현 조직에서 계속 남아 있으려는 성향으로 한 개인이 특정 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도라고 정의하여 심리적 상태에 주목하였다. Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되는 것이며 조직을 위한 자발적인 노력으로 정의하였다. Horwitz & Horwitz(2017)는 조직몰입을 개인이 자신의 일에 대해 심리적으로 동일시하거나 조직에 남아야 한다는 도덕적 의무감이 내포되어 자신의 일에 애착을 느끼는 정도로 정의하기도 하였다.

선행연구는 조직몰입을 구성원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 정서적 몰입, 구성원이 소속 조직을 떠나면 손해라는 지속적 몰입, 구성원이 한 조직을 위해 계속 재직해야 한다는 규범적 몰입으로 구성개념을 나누어 연구하기도 하였다(안정원·이순묵, 2018). 하지만, Meyer &

Allen(1991)은 조직몰입 구성개념 전부를 활용한 것이 아니라 일부만 발췌하여 조직몰입으로 명명하여 사용하기도 하였다. 특히, 이중몰입 또는 다중몰입의 개념을 사용하여 조직몰입과 같은 차원의 몰입 개념을 사용하는 경우 조직몰입에서 정서적 몰입만을 사용하여 구성하였다(문영주, 2011; 강인주, 2015). 이는 경력몰입과 같은 동일계층 차원의 몰입 개념과 중복되는 내용을 제거하여 설문 타당성을 높이기 위함일 것으로 보인다.

소프트웨어 산업 종사자의 경우 잦은 이직 경향을 보인다. 따라서 조직몰입 자체만을 선행요인으로 해서 연구된 경우보다는 구성원의 현상적 요인이 조직에 대한 태도로서 조직몰입이 다루어졌다. Chiang et al.(2012)은 대만, 말레이시아 소프트웨어 개발인력을 대상으로 심리적 계약위반과 조직몰입을 연구하였고, Harden et al.(2018)은 미국 IT 전문가를 대상으로 업무 과부하, 기술 노후화, 보상 공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였다. 이처럼 소프트웨어 산업에 종사하는 프리랜서 대상의 연구는 활발하지 않았기 때문에 이들이 일하는 방식 특성에 따라 이들의 조직몰입을 연구한다면 사용자의 인적자원관리에 도움이 될 것이다.

2.2.3 프로젝트 중도 포기의도

프로젝트 중도 포기의도는 소프트웨어 산업에서 종사하는 프리랜서의 특수성을 반영한 것으로 선행연구에서 사용한 이직의도 개념을 축소 활용한 것이다(이종주, 2021). 이직의도는 현재 일자리의 직업군을 떠나 제3의 직업군으로 경력을 변경하는 경력변경(또는 포기)과 현재의 직업군과 유사한 직업군을 유지하며 종사하는 사업장만 변경하는 사업장 변경이 있으며, 소프트웨어프리랜서에게는 후자의 의미가 적합하다. 정규직 근로자에게 입·퇴직이 존재하므로 이직의도가 개념상 적합하나, 소프트웨어프리랜서에게는 프로젝트에 참여와 완수가 일하는 방식에 해당하여 이직에 대응하는 프로젝트 중도 포기가 적합한 개념으로 보인다.

인적자원관리 분야에서 이직의도는 선행요인에 대한 후행요인으로 오래 전부터 연구되어왔다. 노민선(2014)이 국내 핵심인력 이직을 경험한 중소기업 1개사 당 평균 5.2억 원의 매출액이 감소하였음을 밝혔는데, 사업장의 종사자가 이직한다면 사용자에게 큰 손실을 주며, 경영상 위기를 초래하기

도 한다. 그래서 해외의 선행연구도 소프트웨어 산업 종사자의 이직의도를 분석을 진행하였다. Chiang et al.(2012)는 대만, 말레이시아 정보시스템 개발인력의 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것을 규명하기도 하였다. Colomo-Palacios et al.(2014)는 소프트웨어 인력의 직장을 옮기는 중도 포기와는 별도로 경력 자체를 포기하는 경력 변경의도를 연구하기도 하였다. Porto Bellini et al.(2019)는 브라질 IT 종사자를 대상으로 단순히 직장을 옮기는 중도 포기의도와 IT 부분의 경력을 바꾸는 경력변경의도를 구분하여 심리적 요소와의 관계를 밝히기도 하였다. Toskin & McCarthy(2019) 미국 IT분야의 높은 이직률의 원인을 찾자 다른 산업분야와 비교하여 IT 종사자가 중요시하는 보상 요인이 내재적 보상임을 밝히기도 하였다.

소프트웨어프리랜서에게 프로젝트 중도 포기는 정규직 근로자의 이직과 유사한 의미이며, 이러한 중도 포기는 기업에 경영상 손실을 가져다준다. 성병욱 등(2019)은 인터뷰를 통해 소프트웨어프리랜서의 프로젝트 중도 포기는 남아 있는 동료에게 영향을 주며, 결국 프로젝트 자체에 악영향을 미친다고 하였다. 본 연구를 통해 소프트웨어프리랜서의 프로젝트 중도 포기를 방지하는 방안에 대해서 살펴보는 것은 산업의 성장에 도움이 될 것이다.

2.3 소프트웨어프리랜서의 경력기간

소프트웨어프리랜서는 소프트웨어 개발인력에 해당하며, 일반적으로 일들은 기업에서 정규직 근로자로 일정한 경력을 쌓고 프리랜서로 전향한다(이종주, 2021). 유재홍 등(2019)은 그 기간을 IT서비스 분야는 3년, 패키지SW분야는 약 5년으로 보았다. 이승렬 등(2019)은 소프트웨어프리랜서에게 실력주의와 네트워크 성향의 모순된 점점에 있다고 밝혔는데, 일감을 구하는데 실력이 중요하나, 실질적으로 학력과 경력 외에는 실력을 입증할 수단이 없어 인적 네트워크가 중요하다고 보았다. 이러한 네트워크 외에는 경력기간이 중요하게 여겨지는데, 실력을 개량적으로 측정할 수단이 마땅치 않아서 수치화된 경력기간이 실력을 보증하는 수단으로 사용되기 때문이다.

소프트웨어 산업에서 종사자의 학력과 경력은 중요하게 여겨진다. 2012

년까지 공공 소프트웨어 사업에서 개발인력의 임금 수준은 기술자 등급제도를 따랐는데, 그 등급은 개발인력의 학력과 경력을 기준으로 책정되었다. 김승택(2021)은 소프트웨어 개발인력의 경우 고도의 기술을 요구하는 전문직은 학교에서 교육을 통해 전문가가 되기보다 기초기술을 학습한 이후 산업 현장에서 경력을 쌓는 방식으로 인력양성이 되고 있다고 밝히기도 하였다. 이처럼 소프트웨어 업계에서 개발자와 프리랜서에게 경력기간은 중요하게 여겨지므로 이에 따른 관계를 밝히는 것은 의미가 있을 것으로 보인다.

III. 변수의 조작적 정의 및 가설의 설정

3.1 변수의 조작적 정의

본 연구는 문영주(2011)가 경력몰입을 ‘자신의 현 직업과 관련된 분야에 대한 주관적이고 정서적인 애착’으로 정의한 것과 조직몰입을 ‘조직 구성원이 자기 자신과 조직을 동일시하는 감정 정도’로 정의한 개념을 사용하였다. 또한, 문영주(2011)가 다중몰입을 측정하기 위해 사용한 경력몰입과 조직몰입의 설문을 활용하였다. 경력몰입 설문은 ‘경력에 대한 만족’, ‘경력에 대한 애착’, ‘경력 유지 의지’, ‘경력에 대한 신뢰’, ‘경력에 대한 적합성’으로 총 5개로 구성하였고, 조직몰입은 ‘조직 구성원으로서 행복’, ‘조직에 대한 애착’, ‘조직과의 일체감’, ‘삶에서 조직의 존재’, ‘조직에 대한 소속감’, ‘조직을 위한 헌신’으로 총 6개로 구성하였다. 두 변수의 설문은 리커트 5점 척도로 구성해 1점은 몰입이 매우 낮다는 의미이고, 5점은 매우 높다는 의미이다.

프로젝트 중도 포기의도는 정규직 근로자에게 적합한 이직의도의 개념을 소프트웨어프리랜서에게 적합하게 변안하여 ‘프로젝트 참여자가 특정한 상황 속에서 현재의 프로젝트 참여를 포기하고 새로운 프로젝트로 떠나고자 하는 자발적인 의도 또는 생각’으로 정의하였다(이종주, 2021). 설문은 ‘신규 프로젝트 참여 의도’, ‘프로젝트 참여 후회’, ‘프로젝트 중도 포기 실행’, ‘프로젝트 중도 포기 고려’, ‘프로젝트 완료 의지 결여’, ‘프로젝트 중도 포기 준비 행위’로 총 6개로 구성하였고, 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.2 가설의 설정

3.2.1. 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도와와의 관계

경력몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 프리랜서를 대상으로 진행한 연구는 없으나, 정규직 근로자 대상의 선행연구는 대체적으로 부(-)의 관계를 밝혔다(Carson & Bedian, 1994, 이기은·최규현, 2005, Lin 2020). 다만, Carnoy et al.(1997)는 미국 실리콘밸리 고급 엔지니어들의 경력몰입은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝히기도 하였다. 소프트웨어프리랜서의 경우 경력이 중요시되는 특성이 있으나(이승렬 등, 2019), 업계에서 실제로 근로자처럼 종사하므로(유재홍 등, 2019) 이들의 경력몰입은 프로젝트 중도 포기의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1. 소프트웨어프리랜서의 경력몰입은 프로젝트 중도 포기의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. 경력몰입과 조직몰입의 관계

경력몰입과 조직몰입은 다중몰입의 구성요인으로 연구되었다(문영주, 2011). 다만, 김은상(2002)은 경력몰입과 조직 경력몰입과 조직몰입이 구분되는 개념임을 밝히기도 하여, 몰입 사이에 관계가 형성될 수도 있다. 문재승 등(2010)은 경력지향성과 조직몰입에 대한 연구를 진행하였는데, 정해진 경력 틀을 중요시하는 전통적인 경력지향성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 이와 반대로 다양한 방면의 경력을 중요시하는 무경계 경력¹⁾ 지향성은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다고 밝혔다. 이정일·정수진(2020)도 무경계 경력의 태도변수가 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다고 밝혔다. 경력과 관련한 태도변수에 따라 조직몰입에 미치는 영향이 달라짐을 알 수 있다. 소프트웨어프리랜서의 경우 무경계 경력 특성도 있지만, 일하는 방식 면에서 정규직 근로자와 유사하므로 이들의 경력몰입은 조직몰입

1) 무경계 경력(boundaryless career)이란 공간적으로 현재의 경력범위를 초월하여 개인의 직무나 직업, 조직 내에서 경력이 이루어지는 것이 아니라 무경계적으로 다양한 환경에서 다양한 업무를 할 수 있는 것을 의미한다(이정일·정수진, 2020).

에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2. 소프트웨어프리랜서의 경력몰입은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3. 조직몰입과 프로젝트 중도 포기의도의 관계

Mowday et al.(1982)는 조직몰입 수준이 높은 사람들은 조직의 가치를 받아들이고 조직을 위해 헌신하고자 하는 의지를 갖고 있으며, 직무만족 수준이 높아서 다른 조직으로 옮기려는 의도가 낮아진다고 하였다. 이처럼 조직몰입과 이직의도의 관계는 부(-)¹에 있으며, 다양한 분야에서 연구되었다. 이성민(2017)은 의료종사자를 대상으로 연구하였으며, 배진현(2012)은 육군 전문형 장교를 대상으로 연구하였고, 이경아·허창구(2018)는 학교 급식 조리종사를 대상으로 연구하여 조직몰입과 이직의도의 부(-)¹의 관계를 밝혔다.

IT업계 종사자를 대상으로 이직의도 결정요인에 대한 연구를 진행한 이우경(2011)은 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 부(-)¹의 영향을 미침을 밝혔다. 또한, Igbaria & Greenhaus(1992)는 낮은 직무만족과 조직몰입이 IT 개발자가 이직을 생각하게 하는 원인이고 이러한 현상은 젊은 IT 개발자들에게 더욱 심하게 나타난다고 하였다(전호진 등, 2014). 이상과 같이 소프트웨어프리랜서의 조직몰입은 프로젝트 중도 포기의도에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

H3. 소프트웨어프리랜서의 조직몰입은 프로젝트 중도 포기의도에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 관계에서 조직몰입의 매개효과

경력몰입과 이직의도 사이에서 직접효과가 아닌 조직몰입의 매개효과를 검증한 연구는 찾아볼 수 없었다. 다만, 앞서 경력몰입과 조직몰입은 구분되는 개념이며, 상호 직접효과가 있을 수 있음을 확인하였다. 김은상(2002) 경력몰입, 조직몰입의 상호 높고 낮음에 따라 이직의도에 미치는 영향의 차

이를 분석하였는데, 경력몰입과 조직몰입이 모두 높은 집단에서 이직의도가 낮음을 밝혔다. 오창택(2012)은 개인-직무부합이 조직일탈행동에 미치는 행동에서 정서적몰입이 간접효과를 보인다고 밝히기도 하였다. 이처럼 소프트웨어프리랜서의 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 관계에서 조직몰입이 유의미한 매개효과를 보일 것이다.

H4. 소프트웨어프리랜서의 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 관계에서 조직몰입이 매개할 것이다.

3.2.5 경력몰입과 조직몰입 사이에서 경력기간의 조절효과

소프트웨어 업계에서 경력은 매우 중요한 요소이다. 이승렬 등(2019)은 소프트웨어 개발자들은 조직에 헌신하기보다는 개발인력 직군의 경계 안에서 자신의 경력에 헌신하려는 욕구가 크다고 밝혔다. 또한, 유재홍 등(2019)은 소프트웨어프리랜서는 특히 허위 경력 기재 요구의 문제가 있으며, 경력개발에 대한 중요성이 있다고 하였다. 경력에는 내용적인 측면과 기간적인 측면이 있으나, 두 관계가 반드시 일치하는 것은 아니다. 다만, 현업에서는 총 경력기간이 소프트웨어프리랜서의 역량을 평가하는 요인으로 작용되는데, 실질적으로 사용자가 소프트웨어프리랜서의 역량을 검증할 수 있는 수치적 수단이 경력기간이기 때문이다. 소프트웨어프리랜서의 경우 개발자라는 직업과 프리랜서라는 직업이라는 이중적 지위에 놓이므로 이에 대한 경력기간 또한 두 가지로 형성된다. 따라서 개발자로서 총 경력과 프리랜서로서의 경력에 따라 경력몰입이 조직몰입에 미치는 영향이 달라질 것이다.

경력몰입의 경우 개인에 대한 태도 변수라면, 조직몰입의 경우 조직에 대한 태도 변수이므로, 경력기간에 따라 태도 변수사이의 관계가 달라질 수 있다. 특히, 네트워크주의 성향이 높은 소프트웨어프리랜서의 경우 산업에 종사한 기간에 따라 조직에 대한 몰입도가 달라질 수 있다. 따라서 소프트웨어프리랜서의 경력몰입과 조직몰입 관계에서 경력기간이 조절할 것이다.

H5. 소프트웨어프리랜서의 경력몰입과 조직몰입 관계를 경력기간이 조절할 것이다.

IV. 연구 방법

4.1 표본특성 및 연구모형

4.1.1 표본특성

본 연구는 연구목적을 달성하기 위하여 선행연구를 기초로 변수들 사이의 관계를 검토하고 가설을 설정하였다. 연구가설을 검증하기 위해 SPSS 20.0 과 AMOS 20.0을 이용하며 실증적 분석을 진행하였다. 측정도구의 타당성과 신뢰성을 파악하기 위해 신뢰도분석과 요인분석을 수행하였고, 변수들 간의 관계의 존재여부를 파악하기 위해 상관관계분석을 수행하였다. 설정된 가설을 검증하기 위해 구조방정식분석을 진행하였다.

본 연구는 소프트웨어 업계에 종사하는 프리랜서를 대상으로 실시하였으며, 이들을 ‘소득 대부분을 소프트웨어 개발 프로젝트를 통해 올리며 개인사업자 또는 독립노동자 형태로 일하는 소프트웨어 개발 직군 종사자’로 정의하였다. 2019년 10월부터 같은 해 12월까지 설문조사를 실시하였고, 2020년 2월부터 같은해 6월까지 수시 설문조사를 실시하여 총 290부의 설문을 수거하였다. 무효응답을 제외한 250부를 이용하여 분석하였다. 응답자들의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	196	78.4	전공분야	전산학(SW)	165	66.0
	여	54	21.6		자연과학	14	5.6
나이	20대	24	9.6		공학(비SW)	36	14.4
	30대	138	55.2		인문사회학	21	8.4
	40대	73	29.2		예체능	11	4.4
	50대	15	6.0	산업분야	패키지SW	37	14.8
최종학력	고등학교	6	2.4		IT서비스	160	64.0
	전문대학	37	14.8		디지털콘텐츠	11	4.4
	대학	183	73.2		인터넷서비스	42	16.8
	대학원	24	9.6	총	250	100	

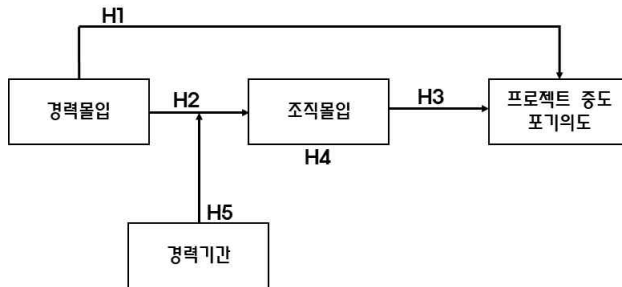
표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성이 78.4%로 남성보다 다소 많았다. 연령은 30대 응답자와 40대 응답자가 각각 55.2%, 29.2%로 전체의 84.4%를

차지하였다. 응답자의 73.2%의 최종학력이 4년제 대학이고, 66.6%가 전산학을 전공하였다. 산업분야는 64.0%가 IT서비스 분야이고, 인터넷서비스 분야가 16.8%, 패키지SW가 14.8%로 뒤를 따랐다.

4.1.2 연구모형 설정

본 연구의 가설 H1, H2, H3, H4, H5를 도식화하면 아래 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



4.2 요인분석 및 상관관계 분석

4.2.1 확인적 요인분석

측정모형의 검증을 위해서 확인적 요인분석을 실시하였고, 최초 구조모형에서 독립변수인 경력몰입의 1개의 측정변수, 매개변수인 조직몰입의 2개의 측정변수, 종속변수인 이직의도의 3개의 측정변수의 SMC(SMC; Squared Multiple Correlations)값이 0.4보다 낮은 것으로 나타났다. 구조모형의 적합도를 높이기 위해 해당 변수를 제거하는 방식으로 확인적 요인분석을 다시 실시하였고, 최종적으로 <표 2>와 결과를 얻었다. 판별타당도의 AVE(AVE; Average Variance Extracted) 값이 모두 0.5보다 높고, 개념 신뢰도의 CR(CR; Construct Reliability) 값이 모두 0.7보다 높은 것으로 나

타나 확인적 요인분석이 타당한 것으로 볼 수 있다. 또한, 신뢰도 분석 결과 모든 변수의 Cronbach's α 값이 0.7보다 높아 변수를 신뢰할 수 있는 것으로 볼 수 있다.

확인적 요인분석 결과에 따라 구조모형의 적합도 살펴보면, RMR=0.87, RMSEA=0.93, GFI=0.917, TLI=0.909, CFI=0.932으로 나타나 만족할만한 수준인 것으로 확인되었다.

〈표 2〉 변수의 타당성과 신뢰성 검증

변수	측정 변수	표준화 계수	비표준화 계수	표준 오차	t-value	SMC	AVE	CR	Cronbach's α
경력몰입	경력4	1	0.692			0.426	0.647	0.879	0.891
	경력3	1.375	0.885	0.108	12.777***	0.573			
	경력2	1.368	0.926	0.104	13.14***	0.757			
	경력1	1.211	0.773	0.107	11.331***	0.420			
조직몰입	조직5	1	0.648			0.597	0.544	0.824	0.819
	조직4	1.311	0.870	0.127	10.344***	0.857			
	조직3	1.146	0.757	0.118	9.716***	0.783			
	조직1	0.969	0.653	0.112	8.67***	0.479			
중도 포기 의도	포기4	1	0.665			0.625	0.515	0.760	0.774
	포기5	1.094	0.748	0.123	8.867***	0.560			
	포기6	1.172	0.791	0.132	8.894***	0.443			

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

4.2.2 상관관계 분석

변수간의 상관관계 사이의 분석 결과는 아래 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 변수의 상관관계 분석

상관관계	경력몰입	조직몰입	중도 포기 의도
경력몰입	1		
조직몰입	0.392***	1	
중도 포기 의도	-0.249***	-0.324***	1

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

4.3 경로분석

4.3.1 직접효과 분석

구조모형 분석 결과 경력몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 미치는 영향에서 유의확률이 유의수준보다 높아서($p > 0.05$) 가설 H1은 기각되었다. 경력몰입이 조직몰입에 미치는 영향 관계는 유의확률이 유의수준보다 낮아서 가설 H2는 채택되었다. 조직몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 미치는 영향관계에서 유의확률이 유의수준보다 낮아서 가설 H3도 채택되었다. 직접효과는 <표 4>와 같고, 직접효과의 도식화는 <그림 2>와 같다.

<표 4> 직접효과 검증

가설	경로	표준화 계수	비표준화 계수	표준오차	t-value	p
가설H1	경력몰입 → 중도 포기의도	-0.109	-0.110	0.078	-1.405	0.160
가설H2	경력몰입 → 조직몰입	0.331	0.369	0.069	4.777	***
가설H3	조직몰입 → 중도 포기의도	-0.362	-0.326	0.098	-3.711	***

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

<그림 2> 구조모형의 직접효과



* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

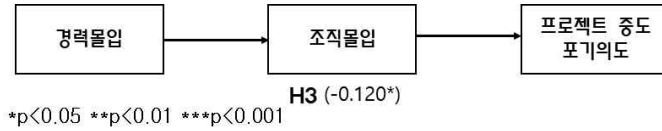
4.3.2 매개효과 분석

매개효과를 살펴보기 위해 간접효과를 검증하는 부트스트래핑(bias corrected bootstrapping)을 실시하였다. 조직몰입의 간접효과는 95% 신뢰구간에서 -0.263~-0.041의 상한 값과 하한 값을 보이고 있어 0을 포함하지 않은 것으로 나타났다. 즉 조직몰입의 간접효과는 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 조직몰입의 매개효과를 추정하기 위해 sobel test를 진행하였으며, 그 값이 -3.336으로 유효수준인 ± 1.96 범위에서 있지 않아서 <표 5>과 같이 매개효과가 검증되었다.

<표 5> 매개효과 검증

가설	경로	계수	표준오차	신뢰구간
가설H4	경력몰입 → 조직몰입 → 중도 포기의도	-0.120	0.051	-0.263~-0.041

〈그림 3〉 구조모형의 매개효과



4.3.3 조절효과 분석

구조방정식을 통한 조절효과는 다중집단분석을 통해서 확인하며, 다중집단 분석은 다중집단 확인분석과 다중집단 경로분석을 실시한다.

소프트웨어프리랜서의 경력기간은 개발인력으로서 총 경력과, 프리랜서로 활동한 기간으로 나눌 수 있다. 경력기간에 대해서 총 경력기간을 기준으로 다중집단 확인분석을 실시하였으나, 측정동일성이 확보되지 않았다. 따라서 아래와 같이 프리랜서 활동 경력기간을 기준으로 다중집단 확인분석과 다중집단 경로분석을 실시하였다.

다음으로 소프트웨어프리랜서 프리랜서 경력을 기준으로 다중집단 확인분석을 실시하면 아래 〈표 6〉와 같다. 형태동일성의 경우 만족할만한 수준에 해당하고, 측정동일성의 경우 비제약모형과 제약모형1의 χ^2 검증 결과, 유의확률이 유의수준보다 높게 나타나 만족할만한 수준이다. 즉, 두 집단은 모형 형태뿐 아니라, 잠재변수와 측정변수 간 요인계수의 측정동일성이 확보되어 다중집단 경로 분석을 진행하는 데 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 프리랜서 경력기간의 다중집단 확인분석

모형	형태동일성					측정동일성		
	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	χ^2 차이	df차이	p
비제약모형	81.419	38	0.938	0.958	0.068			
제약모형1 ¹⁾	92.140	44	0.941	0.954	0.066	6	10.721	0.097
제약모형2 ²⁾	93.752	41	0.930	0.949	0.072	3	12.332	0.006
제약모형3 ³⁾	124.242	55	0.932	0.933	0.071	17	42.823	0.001
제약모형4 ⁴⁾	136.908	63	0.937	0.929	0.069	25	55.489	0

- 1) 제약모형 1(Measurement weights): 요인계수를 집단 간 동일하게 제약한 모형
- 2) 제약모형 2: 공분산을 집단 간 동일하게 제약한 모형
- 3) 제약모형 3(Structural covariances): 요인계수, 공분산을 집단 간 동일하게 제약한 모형
- 4) 제약모형 4(Measurement residuals): 요인계수, 공분산, 오차분산을 집단 간 동일하게 제약한 모형

소프트웨어프리랜서의 프리랜서 경력을 기준으로 다중집단 경로분석을 진행한 결과는 아래 〈표 7〉와 같다. 높은 프리랜서 경력 집단에서 조직몰

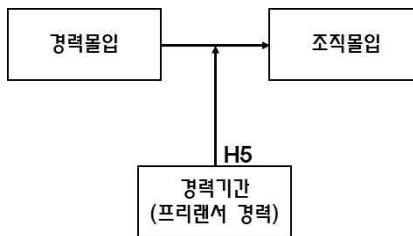
입은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 집단 간 경로차이(parameter) 값이 2.44로 ± 1.96 범위 밖이므로 조절효과가 확인되었다. 조절효과의 구조모형의 도식화는 아래 <그림 4>와 같다.

<표 7> 프리랜서 경력기간의 다중집단 경로분석

가설	경로	낮은 프리 경력			높은 프리 경력			집단 경로차이 (par)
		표준계수	표준오차	p	표준계수	표준오차	p	
가설H6	경력몰입 - 조직몰입	0.139	0.103	0.178	0.475	0.091	***	2.44

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

<그림 4> 경력기간의 조절효과



V. 결론

5.1 연구 결과 및 시사점

국내 소프트웨어프리랜서의 규모는 전체 소프트웨어 개발인력의 약 10%에 해당한다.(유재흥 등, 2019). 소프트웨어 기업의 사용자는 프리랜서를 활용해 프로젝트를 진행하고 있으며, 실제로 프로젝트에서 프리랜서가 핵심 업무를 담당하고 있다(성병욱 등, 2019). 소프트웨어 산업 현장에서 프리랜서들의 무책임한 행동과 프로젝트 중도 포기에 대한 어려움을 토로하기도 하며, 반대로 프리랜서의 열악한 환경에 대해서 언급되어지기도 한다(유재흥 등, 2019). 관련해서 이승렬 등(2019)은 소프트웨어프리랜서가 실력주의 성향과 네트워크 주의 성향이 있음을 밝히기도 하여 이들의 생존방식을 보여주기도 하였다. 다만, 지금까지 소프트웨어프리랜서를 조직의 구성원으로 관리하는 방안에 대해서 연구가 진행되지 않았다. 본 연구에서는 소프트웨어프리랜서의 일하는 방식과 관련해서 중요한 태도변수로 몰입을 도출하

였고, 프로젝트 성공을 위해 관리 가능한 중도 포기의도라는 변수를 도출해 이들 사이의 영향 관계에 대해 실증분석을 진행하였다.

우선, 가설 H1은 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 사이의 유의한 영향 관계를 밝히지 못하여 기각되었다. 다른 직업군 대상의 선행연구와는 차이가 있는 결론이었다(Carson & Bedian, 1994; 이기은·최규현, 2005; Lin 2020). 다만, Carnoy et al.(1997)는 미국 실리콘밸리 고급 엔지니어들의 경력몰입은 이직의도에 정(+의 영향을 미침을 밝혔는데, 이처럼 창조 산업의 일자리로써 소프트웨어프리랜서의 직군의 특수성으로 보인다. 소프트웨어프리랜서는 고급 엔지니어에 해당하고, 고용안전성이 낮은 일자리로서 전통적인 직업군과 차이가 있을 것이다. 전통적인 직업군의 종사자는 경력에 애착을 가지게 되면 그 직업을 유지하기 위해 이직이 잦지 않아지나, 소프트웨어 개발인력과 같이 이직이 잦은 직업군의 경우 경력에 애착을 가지면 다른 행동을 보일 수 있다. 특히 소프트웨어프리랜서의 경우 연 2.7회의 계약을 체결하고(유재홍·이종주, 2020), 네트워크 주의 성향이 강하기 때문에 프로젝트를 끝까지 완수하는 것이 지속적인 일자리를 얻는데 도움이 되기 때문에 프로젝트를 중도에 포기하는 것이 쉽지 않다. 다만, 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 사이에 매개하는 변수를 찾는다면 조직 관리에 도움이 될 수 있어 가설 H4를 검증하였다.

가설 H2는 채택되어서 경력몰입은 조직몰입에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. 문재승 등(2010)이 종사자의 경력지향성이 조직몰입에 정(+의 영향을 미친다고 밝혔는데, 본 연구 결과를 지지한다. 소프트웨어프리랜서의 경우 조직의 구성원이나, 그 구성원으로서 활동이 지속적이지 못하고, 다양한 조직에 종사하기 때문에 경력에 대한 애착이 높을수록 조직에 애착이 높을 가능성이 있다. 소프트웨어프리랜서라는 경력에 애착을 가질수록 현재 임하는 조직에 몰입하는 것이 고도의 전문가적인 자세에 가깝기 때문이다. 이정일·정수진(2020)의 무경계 경력태도가 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다고 밝혔지만, 무경계 경력 직업군에 속하는 소프트웨어프리랜서도 경력에 애착을 갖게 되면 조직에도 애착을 갖는 것으로 해석할 수 있다.

가설 H3은 조직몰입이 프로젝트 중도 포기의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 채택되었다. 가설 H1과 차이가 있으나, 선행연구의 결과와 같은 결

론이다(Mowday et al., 1982; 배진현, 2012; 이성민, 2017). 전통적인 직업군은 조직에 애착은 직무만족과 연결되어 있어 이직의도가 낮다고 볼 수 있으나, 소프트웨어프리랜서의 경우 네트워크 주의 성향으로 인해서 조직에 애착을 갖고 헌신하면 새로운 일자리를 얻을 가능성이 있기 때문에 프로젝트 중도 포기의도가 낮아진다고 볼 수 있다. 소프트웨어 산업에서 프리랜서를 활용해 프로젝트를 수행할 경우 조직에 대한 애착도가 높은 프리랜서를 선발하는 것이 프로젝트를 성공적으로 완수하는데 도움이 될 것이다. 소프트웨어프리랜서의 조직에 대한 태도는 과거 수행한 프로젝트의 동료의 평가를 통해 확인할 수 있다. 또한, 조직몰입의 개념은 정서적몰입의 개념과 유사하므로(문영주, 2011) 프리랜서의 조직에 대한 애착을 정서적으로 관리하는 방안이 있을 것이다. 따라서, 사용자는 소프트웨어프리랜서가 프로젝트를 완수하게 하려면 정서적으로 몰입하는 방안을 강구하는 것을 생각해볼 수 있다.

가설 H4는 채택되어서 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도 사이에서 조직몰입이 매개효과를 한다고 나타났다. 앞서 가설 H1이 기각된바와 같이 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도에는 직접효과를 미치지 않는다. 소프트웨어프리랜서의 경우 직무 숙련 편향이 있기 때문에 자신의 경력에 애착을 가질 것이나, 이러한 경력몰입과 프로젝트 중도 포기의도와는 관련성이 없는 것이다. 다만, 두 관계에서 조직몰입이 매개하는 것을 확인하였다. 김은상(2002)은 경력몰입과 조직몰입이 높은 집단에서 이직의도가 낮음을 밝혔는데, 본 연구 결과와 유사한 결과이다. 앞서 가설 H3과 같이 소프트웨어프리랜서의 프로젝트 중도 포기를 낮추려면 경력에 높은 애착을 갖고 있는 자를 선발하고, 이들의 조직몰입을 관리하는 방안이 사용자의 프로젝트 운용에 도움이 될 것이다.

마지막으로 경력몰입과 조직몰입 사이에서 소프트웨어프리랜서의 경력기간이 조절효과를 보여 가설 H5가 채택되었다. 즉, 경력에 애착이 높은 경우 프리랜서 경력이 높고 낮음에 따라 조직에 대한 애착도가 달라짐을 확인하였다. 소프트웨어프리랜서의 경우 기본적으로 경력에 대한 애착도가 있기 때문에 이들의 조직몰입을 높이려면, 프리랜서 경력이 중요함을 시사한다. 특히 전체 개발 경력보다 프리랜서 경력이 높은 것이 유의한 결과를 보인

것은 고용안전성이 낮은 환경에서 살아남은 소프트웨어프리랜서의 경우 조직몰입을 통해 자신의 평판과 명성을 관리하는 것으로 추론할 수 있다. 이승렬 등(2019)이 주장하였듯이 소프트웨어프리랜서의 특성으로 네트워크 주의 성향에 기인한 것이다. 따라서 사용자는 소프트웨어프리랜서를 활용할 경우 전체 개발 경력보다는 프리랜서 경력이 중요하며, 경력몰입이 조직몰입으로 나아가서 프로젝트 중도 포기를 낮추려면 프리랜서 경력이 높은 자를 선발하는 방안을 고려해야 할 것이다.

5.2 한계점 및 향후 연구제안

본 연구에는 소프트웨어프리랜서를 대상으로 프로젝트 중도 포기를 감소하는 방안에 대해 연구 하였으나, 다음과 같은 한계점이 존재하므로 후속 연구에서는 보완이 필요하다.

첫째, 본 연구는 소프트웨어프리랜서를 대상으로 연구하였는데, 다수가 IT서비스(64.0%) 분야에 종사하고 있어서 소프트웨어 전 분야에서 프리랜서 활용이 증가하는 추세에 적합하지 않을 수 있다. 최근 IT서비스 분야의 대표적인 SI(SI: system integration) 개발을 넘어서서, AI, 블록체인 분야에서 프리랜서의 활동이 증가하고 있다. 이러한 기술 분야별 분류가 현재 명확하지 않으나, 고용시장에서 기술 스택(stack)에 따른 프리랜서 선발이 빈번하다. 따라서 기술 스택에 따른 영향관계를 분석한다면 유의미한 실무적으로 도움이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 소프트웨어프리랜서를 대상으로 연구를 하여서 소프트웨어 산업에서 종사하는 정규직 근로자와 비교 연구가 부족한 상황이다. 국책 연구기관인 소프트웨어정책연구소에서 실태조사를 통해서 소프트웨어 산업에 종사하는 프리랜서(유재홍 등, 2019; 유재홍·이종주, 2020)와 정규직 근로자(지은희, 2021)의 근로환경을 밝혔으나, 본 연구와 같이 조직 관리 차원의 접근 아니다. 따라서 향후 연구에서 소프트웨어 산업에 종사하는 프리랜서와 정규직 근로자의 비교 연구를 통한 조직 관리 방안은 사용자의 프로젝트 운용에 필요할 것이다.

[참고문헌]

- 강인주 (2015), 『대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계』, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 관계부처 합동 (2020). 『모든 취업자를 실업급여로 보호하는 전 국민 고용보험 로드맵』.
- 김승택 (2021), “정보통신업 근로시간 단축의 고용효과 : 소프트웨어 분야,” 『한국노동연구원 고용영향평가브리프』. 2021 제5호(통권 제24호).
- 김은상 (2002), "조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과," 『한국심리학회지』, 15(1), 41-63.
- 노민선 (2014), 『중소기업 핵심인력 이직 현황 및 장기재직 활성화 방안』. 중소기업연구원.
- 문영주 (2011), "다중몰입 척도의 신뢰도와 타당도 연구 - 조직몰입, 경력몰입, 직무몰입을 중심으로 -," 『인적자원관리연구』. 18(3), 1-24.
- 문재승·문계완·문계완 (2010), "경력지향성이 조직몰입에 미치는 영향 : 조직지원의 조절효과," 『商業教育研究』, 24(4), 289-316.
- 배진현 (2012), 『전문가 가치와 조직공정성이 조직몰입과 경력몰입의 균형을 매개로 이직의도에 미치는 영향』, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 성병욱·고준·박상철 (2019), “Domain Knowledge 난이도가 높은 산업의 IT프로젝트 인력관리 : 대형 병원의 차세대 병원정보 시스템 구축 사례,” 『한국경영정보학회 학술대회』, 148-156.
- 안정원·이순묵 (2018), "조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화," 『한국심리학회지 산업 및 조직』 31(2), 459-497.
- 오창택 (2012), "사회복지조직구성원들의 근무환경에서 개인-직무부합이 조직일탈행동에 미치는 영향," 『한국사회복지학』 64(3), 101-126.
- 유재흥·유호석·이종주 (2019), 『소프트웨어프리랜서 개발인력의 근로 실태 연구』, 소프트웨어정책연구소.
- 유재흥·이종주 (2020), 『SW프리랜서 근로환경 실태조사 및 개선방안 연구』, 소프트웨어정책연구소.
- 이경아·허창구 (2018), "직무환경 요인이 학교급식 조리종사자의 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과," 『한국산학기술학회논문지』, 19(4), 254-264.

- 이광석 (2020), 『디지털의 배신』, 인물과 사상사.
- 이기은·최규현 (2005), “벤처기업 구성원의 경력몰입과 직무 태도 간의 관계 및 조직지원의 조절효과에 관한 연구,” 『산학경영연구』, 18(2), 1-20.
- 이성민·정용배 (2017), “의료종사자의 심리적 계약위반이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구 -조직몰입의 매개효과와 조직동일시의 조절효과를 중심으로,” 『코칭연구』, 10(3), 97-117.
- 이승렬·권현지·김연철·노성철 (2019), 『미래의 직업 프리랜서(II) - 소프트웨어 개발인력』, 한국노동연구원.
- 이용진·이충권·이유진 (2014), “IT 개발인력의 능력이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 『경영경제』, 47(2), 107-125.
- 이우경·최수일 (2011), “IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인,” 『한국콘텐츠학회논문지』, 11(5), 369-383.
- 이정일·정수진 (2020), “무경계 경력태도가 조직몰입에 미치는 영향: 네트워킹 행동의 매개효과와 조직신뢰의 조절효과,” 『경영교육연구』, 35(1), 201-225.
- 이종주 (2021), 『소프트웨어프리랜서의 심리적 계약위반과 고용가능성이 몰입과 중도포기의향에 미치는 영향에 관한 연구』, 건국대학교 대학원 박사학위논문
- 전호진·이영주·이정훈 (2012), “소프트웨어 개발인력의 직무만족이 조직몰입도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,” 『한국전자거래학회지』, 17(4), 33-46.
- 지은희 (2021), 『소프트웨어 산업 근로환경 개선방안 연구』, 소프트웨어정책연구소
- Allen, N.J. and J.P. Meyer (1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Becker, H.S. (1960), “Notes on the Concept of Commitment,” *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Brown, S.P., and T.W. Leigh (1996), “A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance,” *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358 - 368.
- Carnoy, M., M. Castells and C. Benner (1997), “Labour Markets and Employment Practices in the Age of Flexibility: A Case Study of Silicon Valley,” *International Labour Review*, 136, 27-48.
- Carson, K.D. and A.G. Bedeian (1994), “Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties,” *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.

- Chiang, J. C., J.J.Y. Jiang, C. Liao and G. Klein (2012), “Consequences of Psychological Contract Violations for is Personnel,” *Journal of Computer Information Systems*, 52(4), 78-87.
- Colomo-Palacios, R., C. Casado-Lumbreras, S. Misra and P. Soto-Acosta (2014), “Career abandonment intentions among software workers,” *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 24, 641-655.
- Estes, P. (2020), *Gig Mindset: Reclaim Your Time, Reinvent Your Career, and Ride the Next Wave of Disruption*, Lioncrest Publishing
- Fehrenbacher, D.D., and M. Wiener (2019), “The dual role of penalty: The effects of IT outsourcing contract framing on knowledge-sharing willingness and commitment,” *Decision Support Systems*, 121, 62-71.
- Gazier, B. (2001). “Employability—The Complexity of a Policy Notion” in P. Weinert, M. Baukens, P. Bollerot, M. Pineschi-Gapenne and U. Walwei (eds.) *Employability: from theory to practice*, Transaction Books, 3-23.
- Harden, G., K.G. Boakye and S. Ryan (2018), “Turnover Intention of Technology Professionals: A Social Exchange Theory Perspective,” *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291-300.
- Horwitz S.K. and I.B. Horwitz (2017), “The effects of organizational commitment and structural empowerment on patient safety culture,” *J Health Organ Manag*, 31(1), 10-27.
- Igbaria, M., & J.H. Greenhaus (1992), “Determinants of MIS employees’ turnover intentions: a structural equation model,” *Communications of the ACM*, 35(2), 35-49.
- Lin, C-P (2020). “Exploring career commitment and turnover intention of high-tech personnel: a socio-cognitive perspective,” *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 760-784.
- Mowday, R., L. Porter and R. Steers (1982), *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press.
- Stack Overflow(2020), *2020 Developer Survey*, 2020.03.13. 접속 <https://insights.stackoverflow.com/survey/2020#overview>
- Standing, G (2017). *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*, Biteback Publishing.
- Toskin, K., & R.V. McCarthy (2019), “Information Technology Work Value Differences,” *Journal of Computer Information Systems*, 1-9.
- Weil, D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press.

A study on the effect of software freelancer's career commitment on the intention to give up on a project: Mediating effect of organizational commitment and moderating effect of career period*

Lee Jongju* · Oh Inha**

Abstract

Freelancers are attracting attention for new jobs due to the 4th industrial revolution and the gig economy. In the SW industry, the role and size of freelancers appears to be increasing. Employers of SW companies are making profits through SW freelancers in development projects, but employers are having difficulties in managing human resources of freelancers. In order to solve this problem, this study conducted an empirical analysis on how to lower their project abandonment by using a total of 250 questionnaires for SW freelancers, and the following results were obtained. First, their career commitment does not significantly affect their intention to give up on a project. Second, their career commitment has a significant effect on organizational commitment. Third, their organizational commitment has a significant effect on their intention to give up on a project. Fourth, their career commitment mediates organizational commitment and significantly affects their intention to give up on a project. Fifth, between their career commitment and organizational commitment, the length of their freelance career had a significant moderating effect. This study confirmed that organizational commitment is an important factor for SW freelancers to complete their projects, and revealed that organizational commitment varies according to the length of their freelance career. Managing the organizational commitment of software freelancers will help increase the project success rate from the user's point of view.

Key Words ; Software Freelancers, Organizational Commitment, Career Commitment, Intention to give up on a project.

* This paper is a revision of a part of a doctoral dissertation by Jongju, Lee.

** Researcher(Attorney, Ph.D) Software Policy & Research Institute, Barlawlee@gmail.com

*** Professor, Department of Advanced Industry Fusion, Konkuk University, inhaoh@konkuk.ac.kr