

공공연구기관 연구원의 연구개발노력, 경력변경 및 이직의도에 관한 연구

- 조직몰입과 경력몰입효과를 중심으로 -

박재민* · 정선양** · 정승용***

I. 서론

미래 사회와 환경의 변화에 대응하고 차세대 성장동력을 확보하는 것 뿐만 아니라 산·연 협력을 통한 중소기업 지원에도 큰 역할이 기대되는 등 공공연구기관의 중요성은 커지고 있다. 반면 공공연구기관은 R&D 성과는 기대에 못 미치고 있으며, 정부출연(연)으로부터 대학으로 일방향적인 우수 연구인력의 이동도 지속되고 있다(민철구·최원희, 2008). 특히 Hall and Moss(1998)의 시각에서 본다면 IMF 경제위기 이후 조직의 구조조정, PBS(Project Based System) 제도 도입과 같은 경영 효율화가 최우선 과제가 된 이후, 조직 구성원으로서 연구원의 조직몰입 정도가 현저히 낮아지고, 조직보다는 자신의 경력에 더욱 몰입하게 되는 현상도 우려된다.

공공연구기관은 국가의 연구 경쟁력 향상과 기술혁신 역량의 축적에 중요한 역할을 하고 있다. 특히 연구인력은 다른 유형의 인력들과는 다른 특성을 지니고 있는 것으로 알려져 있다(차종석·손병호·이병현, 2006; 정한규·손태원, 2004). 따라서 공공연구기관에 소속된 연구원의 효과적 관리 방안을 찾는 것은 중요한 과제이다. 하지만 그동안 공공연구기관의 경영에 있어 연구개발 투자 증대나 연구인력 증원 등 연구자원의 양적 투입 측면이 강조되어 왔을 뿐 연구개발조직의 효과적 관리 방안을 찾는 데는 소홀해 왔다(정한규·손태원, 2004).

이 같은 현실에 대해 정한규·손태원(2004)는 연구수월성 제고를 위해서는 연구개발 성과의 평가와 보상에 대한 공정성, 연구개발 활동의 자율성, 연구원의 지식공유 네트워크 형성과 창의적 연구환경 조성이 필요하다는 점을 강조하였다. 또 조직관리 차원의 창의적 연구환경 조성에 대해서 연구원들은 혁신이나 창의성 발현에 매우 긍정적인 요소로 평가하고 있으며(이재하, 2003), 연구조직의 창의적 연구성과를 유도하기 위해서는 연구자 임용의 보편주의, 합리주의의 추구, 연구과제 선택의 자율성 확대, 연구성과물에 대한 사회적 보상과 경제적 보상 강화, 다면평가를 통한 연구업적의 객관화, 다중적 연구자 교류 확대, 우호적인 연구환경 조성 등이 필요하다고 지적된 바 있다(김선호·조경호·홍성만, 2001).

이처럼 연구개발조직의 경쟁력을 강화하고 연구개발 성과를 제고하기 위해서는 유능한 연구원의 확보와 이들이 창의적 사고능력을 발휘할 수 있는 창의적 연구환경 조성과 인적자원관리의 중요성이 특히 강조된다. 이 같은 관점에서 연구인력의 이직과 연구직을 떠나 타 분야로 직업을 변경하여 연구의 연속성이 단절되는 경력변경은 연구개발조직의 인적자원관리 차원에서 관심을 두어야 할 중요한 문제라고 할 수 있다.

본 연구는 연구개발조직으로서 공공연구기관의 창의적 연구 환경을 제공하고 연구인력의 지속적인 연구성과 창출과 유능한 연구인력의 이직 방지를 위한 전략을 탐색하고자 한다. 특히 조직몰입을 많이 하는 조직원은 업무성과가 좋고, 조직 목표를 잘 따르며, 이직의 가능성이 낮다는 최근 연구 결과에 착안하여 공공연구기관 연구원의 조직몰입과 경력몰입에 영향을 미치는 요인들을 개

* 박재민, 건국대학교 경영대학 기술경영학과 부교수, jpark@konkuk.ac.kr
** 정선양, 건국대학교 밀러MOT스쿨 원장, sychung@konkuk.ac.kr
*** 정승용, 건국대학교 경영대학 기술경영학과 박사수료, sy123@hanmail.net

인적 속성, 직무 및 역할 특성, 구성원간의 사회적 관계 등의 측면에서 살펴보고자 한다. 아울러, 구성원의 직무태도인 기술개발 노력과 이직의도 및 경력변경의도¹⁾를 중심으로 조직몰입과 경력몰입이 어떻게 역할 하는가를 실증 분석해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

그동안 몰입에 관한 많은 연구가 있었다. 하지만 연구에 따라 몰입의 의미는 매우 다양하게 해석되어 왔고, 개념적 정의와 관련해 논란이 지속되고 있다(고현철, 2004). 몰입의 의미에 대해 선행 연구들은 첫째, 조직의 목표와 이익을 충족시키는 방향으로 행동하도록 만드는 내면화된 규범적 압력의 총체(Wiener, 1982), 둘째, 개인의 정체성을 조직과 연계하는 조직지향적인 태도(Sheldon, 1971), 셋째, 개인과 조직의 거래의 결과로서 그리고 오랜 기간 투자를 통한 사이드 벳(side bet)이 나타나는 구조적 현상(Hrebiniak and Alutto, 1972), 넷째, 특정 조직에 대한 개인의 동일시 및 관여(Porter, Steers, Mowday, and Boulian, 1974), 다섯째, 충성심과 의무감에 기초하여 조직을 대하는 태도(Wiener and Vardi, 1980) 등 다양하게 제시하였다(Meyer and Allen, 1997). Meyer and Allen(1997)은 기존의 다양한 몰입 정의들을 체계화하는 작업을 통해 조직에 대한 정감적 애착에 기인한 정감적 몰입, 조직을 떠남으로써 발생하는 비용에 대한 지각인 정착적 몰입, 조직에 남아 있어야 한다는 도덕적 의무감인 규범적 몰입 등 3가지 범주로 나누었다. 반면, 몰입의 대상은 다양하게 설정할 수 있으며 조직, 소규모 집단, 최고 경영자, 직속 상사, 직업, 경력 등이 그 대상이 될 수 있고, 그 결과, 정감적 조직몰입, 정서적 조직몰입, 규범적 조직몰입, 정감적 경력몰입, 정착적 경력몰입, 규범적 경력몰입 등 다양한 몰입들이 규정될 수 있다고 하였다.

이 같은 몰입에 대한 개념적 접근을 바탕으로 하여 조직몰입에 대한 본격적인 연구는 1970년대 중반 산업심리학자들로부터 주창되었다. 그들은 근로자의 이직현상을 설명하기 위한 목적으로 조직몰입을 조직구성원들이 자신을 소속조직과 동일시하는 정도로 정의함으로써 정감적인 측면으로 개념화하였다(Porter, 1974). 한편 경제학자들에게 있어 조직몰입은 급여, 취업기회 등과 같이 이직을 유발하는 시장기재의 제반 요인들과 무관한 비금전적 측면으로 간주되거나 단순한 개인적인 선호로 간주하였지만 최근 연구에서는 도구적이고 정감중립적인 개념으로 조직몰입을 규정하고 있다(고현철, 2004).

이 같은 연구 과정에서 조직몰입과 그 설명변수 간의 상관관계를 설명하기 위해 많은 연구들이 직무경험에 주목하고 있다. 여기서 직무경험이란 과업 범주, 역할특성, 상사와의 관계 등으로 분류할 수 있는데, 과업 범주에 해당하는 것으로 과업수행 상의 도전성, 자율성의 정도, 보유기술의 다양성 등 조직구성원의 만족과 동기부여와 연관된 직무특성을 나타내는 것이고(이지우·김종우, 2002; 김민주, 2008), 조직에서의 역할특성으로 역할 명료성, 역할 갈등이 해당되며(서재현, 2002; 김기오·신조황·강정호, 2007), 마지막으로 상사와의 관계로 의사결정에의 참여, 상사의 지원과 평가 공정성 등으로 나눌 수 있다(옥원호·김석용, 2001; 김상욱, 2002). 또 최근 연구들에 있어서는 조직 구성원에 대한 공정한 대우, 조직 기여에 대한 적절한 보상, 고용안정, 동료들 간의 지지 등과 관련된 직무경험이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 나타냈다(김찬중, 2007; 박종혁·김상호, 2007; 박종혁·최우성, 2006). 정리하자면, 직무도전성, 직무자율성, 역할명료성, 동료지원, 고용안정, 공정한 평가, 승진 기회, 상사의 지원 등이 조직몰입에 영향을 주는 설명변수라고 할 수 있겠다.

이처럼 조직 구성원의 몰입과 관련하여 연구자들이 관심을 가장 많이 가졌던 것은 조직몰입으로, 유연성이 높은 서구의 노동시장 환경에서 어떤 조건 하에서 조직몰입이 강화될 수 있는가를 중심으로 많은 연구 성과가 축적되었다. 하지만 경력몰입은 통제하거나 관리하기가 어렵고 그 효과도 불확실하다는 판단이 전제되어 이에 대한 연구는 상대적으로 미미한 실정 이었다(Morrow, 1983).

1) 최근 연구에 따르면, 경력변경의도는 자신의 경력분야를 떠나고자 하는 경향을 말하는 것으로 소속되어 있는 조직을 떠나려는 것을 말하는 이직의도와 대응되는 개념으로 사용하고 있다.

본 연구에서 관심을 둔 경력몰입은 개인이 과거부터 지속적으로 관여해 온 특정한 경력에 대해 정감적인 유대를 가지고 있는 상태로, Blau(1985)는 경력몰입을 개인이 자신의 직업 또는 전문분야에 대해 가지는 태도라고 정의하였다. 또 Aryee and Tan(1992)는 경력몰입을 특정 직업분야에서 일련의 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며, 행동 면에서는 경력목표 추구에 있어 어려움에 대처할 수 있는 능력으로 표현하였다. 즉, 경력몰입은 특정 분야에서 업무를 수행하고 있는 사람이 가지는 '자신의 전문분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련된 일련의 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태'라고 정의할 수 있다. Cherniss(1991)가 언급한 바와 같이 경력몰입의 선행연구 결과를 요약해 보면, 연령이나 삶의 태도, 직무만족이 경력몰입과 높은 상관관계를 보이며, 결혼한 사람일수록, 또 경력을 바꾸지 않은 사람일수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한, 도전적 업무경험, 지원적인 조직풍토와 도전적 업무부여가 경력몰입을 증진시킬 것임을 밝혔다.

국내의 경우, 사회복지사를 대상으로 경력몰입의 결정요인을 분석한 결과 직무중요성, 과업체계성, 적절한 피드백, 낮은 역할갈등, 분배 공정성, 상호작용의 공정성이 높을수록 경력몰입을 하고, 경력몰입은 경력변경의도에 높은 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다(강중수·류기형, 2007). 최윤아(2000)는 비서직 인력의 경력몰입에 대한 연구에서 직무의 동기유발 잠재력, 역할보호성, 역할갈등과 같은 상황특성이 경력몰입에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 연구인력을 대상으로 한 경력몰입에 대한 연구로서는 장재윤(1996)의 연구에서 조직분위기가 개방적이고, 다양성에 대한 수용 정도가 높고, 역할 갈등이 낮고, 동료와의 관계가 우호적일수록 경력몰입이 높다고 주장하였다. 이기은(2002)은 내재적 통제위치, 직무특성인 직무도전성과 직무중요도, 경력특성인 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족, 사회적 지원변수인 조직지원, 상사지원 및 동료지원 등이 경력몰입에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다. 이후 연구원의 경력몰입과 직무태도 간의 관계에 관한 연구에서 경력몰입은 연구개발노력에 정(+)의 영향을 미치고 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치며 경력몰입과 직무태도간의 조절변수로 이용된 개인특성변수 중에서는 연구원의 외향성과 자기효능감이 경력몰입과 연구개발노력 간의 관계에 조절효과를 보였고, 자아존중감은 연구개발노력뿐만 아니라 이직의도간의 관계에서도 조절효과가 있다고 주장하였다(이기은, 2006). 이상의 연구들을 종합해 보면, 개인특성, 조직특성, 사회적지원 등이 경력몰입에 영향을 미치고 통제의 위치가 내재적일수록, 자아 효능감이 높을수록, 성장욕구가 높을수록 소속된 조직이 해당 경력분야 위주로 운영될수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한 사회적 지원인 상사 및 동료의 지원 등이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

III. 연구가설

본 연구에서는 이론적 배경에서 고찰된 전문가의 특성과 기존의 연구결과에 근거하여 연구원의 조직몰입과 경력몰입에 영향을 미치는 결정요인 및 직무태도의 영향요인을 추출하였다. 선행변수로 직무 및 역할특성과 관련하여 직무자율성, 직무도전성, 역할명료성 등의 변수를 설정하였고, 연구풍토로 간주 될 수 있는 변수로 사회적 지원 변수인 상사의 지원, 동료의 지원과 분배 정의, 고용안정, 인구학적 통제변수 등이 포함되었다. 경력몰입과 조직몰입에 의해 영향을 받는 연구원의 직무태도로는 연구개발노력, 경력변경의도, 이직의도 등이 포함되었다.

1. 직무 및 역할 특성

조직몰입과 경력몰입은 공히 조직 구성원의 태도와 행동에 관련되어 있기 때문에 두 몰입의 인과변수들이 완전하게 상호 배타적일 수는 없다. 정감적 몰입에 영향을 미치는 선행변수들은 조직내의 근로상황과 밀접한 관련을 가지고 있다. 근로상황은 조직구성원이 업무를 수행해 가는 상황

을 총체적으로 일컫는 개념으로, 직무자율성, 직무도전성, 역할 명료성 등의 내재적 근로 특성 등을 들 수 있다.

일반적으로 직무에 대한 자율성은 업무수행에 있어 자신의 의사가 반영되는 정도를 의미하는데, 자율성이 높을수록 조직구성원이 가지는 조직 및 경력몰입은 높아진다(김상욱, 2002). 특히, 전문 분야에 종사하는 인력들은 운영 상의 자율성 뿐 아니라, 자신이 직접 목표를 선택할 수 있도록 허용하는 보다 높은 수준의 전략적 자율성을 요구하는 것으로 알려져 있다(이기은, 2003). 연구원들도 일정 정도는 연구수행상의 자율성과 함께, 목표설정 및 의사결정과정에서의 참여를 요구하는 경향이 높을 것으로 예상된다. 따라서 자율성에 대한 충족 여부에 따라 조직 및 경력에 대한 애착과 몰입도에 있어서 차이가 나타날 것이라고 가설을 설정할 수 있다.

Meyer와 Allen(1988)의 연구에서 조직구성원은 자신의 능력이나 자질을 가늠해 볼 수 있는 업무 기회를 접하는 정도에 비례하여 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 즉, 도전적 과업을 수행함으로써 자신의 능력을 표출할 수 있으며, 성공적인 과업수행으로부터 획득된 성취감을 느끼고, 그 결과 이러한 업무를 수행할 기회를 부여해 준 조직에 대해서도 몰입이 높아진다는 것이다. 따라서 직무도전성이 높을수록 해당 조직에 대한 몰입이 높아진다고 예측할 수 있다

한편, 역할 갈등은 업무수행에 있어 혼란된 명령체계로 인한 갈등을 의미하는데, 역할 갈등은 조직몰입에 부의 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Allen and Meyer, 1990). 역할 명료성이 낮을수록 자신의 정체성을 조직과 통합 할 수 있는 기회가 상실되므로 조직몰입의 수준이 낮아질 가능성이 크다. 반면, 조직에서 구성원에게 기대하는 역할과 업무 목표가 명확하게 설정될수록 업무수행상의 혼란과 갈등이 최소화되고, 조직과의 일체감과 유대감이 높아질 것이다. 연구원들은 자신의 지식과 기술을 기초로 연구소에 영향을 미칠 수 있기를 원하지만, 본인의 역할이 명확히 정립되지 않은 경우에는 조직에 대한 영향력도 상실될 것이므로 유대감이 저하될 가능성이 크다. 소속 조직에서 자신의 역할이 불확실할 경우, 역할 갈등이 발생하고 조직에의 소속감은 떨어지는 반면, 명확하게 자신의 역할이 정해질수록 자신의 전문역량을 충분히 발휘할 가능성이 있으므로 소속 조직에 대한 유대감이 클 것이다.

2. 조직특성

조직특성으로 간주될 수 있는 변수들과 조직몰입과의 인과관계를 살펴보면, 사회적 지원과 조직 공정성이 높을수록, 그리고 고용안정에 대한 관심과 배려가 높고 직무만족도가 높을수록, 연구원들의 조직 및 경력에 대한 긍정적 몰입이 높아진다고 할 수 있다.

조직에서의 사회적 지원은 상사의 지지와 동료의 지지로 나누어 볼 수 있는데, 수직관계성은 상사가 부하에 대해 갖는 관심의 정도로서 상사가 부하의 일이나 조직과 관련된 욕구에 대해 갖는 관심 및 신뢰 등으로 특징 지워진다. 기존 연구에서는 상사의 지원을 받는 사람일수록 근무하는 조직에 대한 정서적 몰입이 더 큰 것으로 나타났다(Mathieu and Zajac, 1990).

수평관계성은 개인이 조직 내에서 함께 근무하는 동료들로부터 받는 도움이다. 조직의 형성과 운영은 업무만으로 이루어지는 것이 아니라, 타인과의 관계가 중요한 매개체가 된다. 동료들은 개인이 처한 환경에서 발생하는 사건들에 대해 이해와 해석을 제공해 주는 촉진자로서 조력을 제공해 줄 뿐 아니라, 스트레스 해소 등 정서적인 지지를 해 주는 기능도 한다. Sheldon(1971)은 과학자를 대상으로 한 연구에서 동료와의 사회적 관여가 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 보여 주었고, 장재윤(1996)은 연구원을 대상으로 한 연구에서 동료와의 관계가 우호적일수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 즉, 공동체로서 조직이 보유하고 있는 역할이라는 측면에서 볼 때, 조직에서 유사한 지위를 보유하고 있는 동료와의 관계 여하가 특정 개인의 조직 및 경력몰입에 중요한 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

또한, 근무하는 조직에 대해 고용안정성이 높다고 인식하는 조직구성원일수록 현재 소속된 조직에 대한 충성심과 애착이 높을 것이다. 또 공정성이 확보되지 못한 조직의 구성원들은 조직에 대한 불신감이 축적되고, 이직을 고려할 가능성이 커질 것이다. 반면, 공정성이 확보된 조직에서는 공정한 평가를 근거로 그에 합당한 보상을 해 주는 등 조직구성원에 대한 배려와 관심을 지속적으로 표출하고, 그에 상응하여 조직구성원은 조직이 지향하는 방향과 정책의 적극적 수용 등 조직 및 경력에 대한 일체감과 유대감을 느끼면서 몰입을 할 가능성이 크다.

3. 직무태도

본 연구에서 논의되는 직무태도에는 연구개발노력, 경력변경의도, 이직의도 등을 대상으로 정하였다. 급변하는 환경에서 일어나는 지식 또는 기술의 변화와 이에 따른 기술적인 요구를 고려할 때, 전문직에 종사하는 개인들은 자신의 기술을 최신화 하려는 노력을 지속적으로 경주해야만 자신의 전문분야에서의 능력을 유지시킬 수 있을 것으로 기대된다. 조직몰입의 수준이 높은 경우 조직의 가치를 받아들이고 조직의 발전을 위해 기여하고자 하기 때문에 자신의 업무 또는 분야에서 일어나는 변화 또는 발전을 따라가고 최신화 하려는 노력을 기울일 것으로 기대된다. London (1983)은 기술개발을 경력동기부여의 행동적인 결과로서 가설화하였다. 경력몰입에 관해 모델을 제시하고 분석한 Aryee and Tan(1992)의 연구에서 경력몰입과 연구개발노력과의 관계는 유의적으로 나타났고, 국내의 연구원을 대상으로 한 이기은(2003)의 연구에서도 경력몰입은 연구개발노력과 유의하게 관련된 것으로 나타났다.

경력변경의도는 이직의도와 대응되는 개념으로 볼 수 있다. 소속되어 있는 조직을 떠나려는 것이 이직의도라면 경력변경의도는 자신의 경력분야를 떠나고자 하는 경향을 말한다. 전문직 종사자는 자신의 전문분야에 몰입하고 동일시하는 경향이 있다. 그러므로 전문직 종사자가 자신의 경력에 몰입할수록 자신의 경력분야를 바꾸려고 하는 의도는 낮을 것으로 예상된다. 또한, 전문직 종사자가 조직에 대해 높은 몰입수준을 보일 경우에도 자신이 전문성을 지닌 전문분야에서 조직에 기여하는 것이 효과적이기 때문에 경력분야를 바꾸려고 하는 의도는 낮을 것으로 예상된다. Blau (1989)의 연구에서 경력몰입과 경력변경의도는 유의한 관련성을 가졌으며 조직몰입과 경력변경의도 간에는 부(-)의 관계를 보였으나 유의하지는 않았다. Aryee and Tan(1992)의 연구에서도 경력몰입과 경력변경의도 간에 부(-)의 관련성을 보여주었다. 경력에 대해 높게 몰입하는 전문직 종사자의 경우에는 자신의 전문성을 유지하고 발전시키기 위해서는 쉽게 타분야로 이동은 하지 않는 것을 보인다.

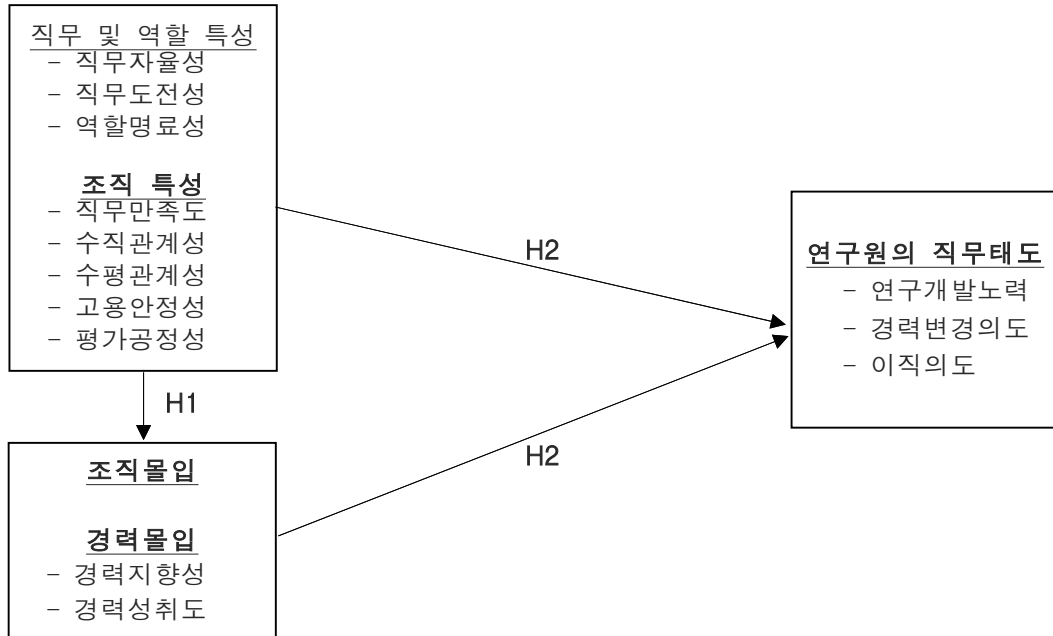
조직에 대한 몰입수준이 높은 사람들은 조직의 가치를 받아들이고 조직을 위해 헌신하고자 하는 의지를 갖고 있기 때문에 다른 조직으로 옮기려는 의도는 낮을 것이다. 경력몰입에 관한 모델을 제시하고 검증한 Aryee and Tan(1992)의 연구에서 경력몰입과 이직의도 간에는 부(-)의 관계를 보였다. 조직몰입과 이직의도간의 관계도 부정적인 관련성을 갖는 것으로 나타났다(Mathieu and Zajac, 1990). 새로운 조직으로 이동하게 되면 새로운 업무환경에 익숙해지고 자신의 일과 관련된 사람들과 친숙해지는데 시간이 어느 정도는 소요되기 때문이다.

전체적으로 실증 분석하고자 하는 변수들과 이들 사이의 상호 관계를 정리하면 (그림 1)과 같다.

IV. 표본 및 변수

1. 표본의 특성

본 연구에서는 공공연구기관의 경쟁력을 강화하기 위해 연구원을 대상 조직 및 경력몰입 정도가



(그림 1) 분석 모형

연구원들의 직무태도에 미치는 영향을 측정하였다. 정선양(2007)의 연구에서와 같이 연구원은 기초, 응용 및 개발 연구에 종사하는 사람으로 정의할 수 있고, 연구원, 기술원, 연구보조원 등의 과학기술분야의 특수한 훈련을 받은 인력으로 구성되어 있다. 본 연구의 설문지는 경기도에 소재한 공공연구기관에 근무하는 연구원 310명을 대상으로 2009년 5월 18일부터 25일까지 설문조사를 실시하여, 이중 208부가 회수되어 실증분석에 활용하였다. 또 표본의 통계적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 이용하였고 그 결과는 <표 1>에 나타나 있다.

2. 변수의 조작적 정의

선행연구를 토대로 본 연구에 사용된 독립변수의 조작적 정의와 변수측정을 위해 사용된 문항의 출처 등을 표로 정리하여 제시하면 <표 2>과 같다. 무엇보다 본 연구는 개인 수준의 연구로 (그림 1)의 연구모형에 나타나 있는 바와 같이 선행변수로서 직무 및 역할 특성과 관련하여 직무자율성, 직무도전성 그리고 역할명료성을 그리고 연구풍토를 설명하기 위해 직무만족도, 수직관계성(혹은 상사지지), 수평관계성(혹은 동료지지), 고용안정성, 평가공정성(혹은 분배정의)를 설정하였다. 매개변수로는 경력몰입과 조직몰입을 고려하였고, 이들 선행변수와 매개변수의 결과변수로 기술개발 노력, 이직의도 그리고 경력변경의도를 설정하였다.

V. 실증분석

1. 신뢰성 및 타당성 검증

타당성은 연구자가 측정하고자 하는 바를 측정치가 얼마나 정확하게 측정하였는지를 의미한다. 즉, 일반적으로 측정도구가 측정하고자 하는 변수에 대해 개념이나 속성을 얼마나 정확하게 측정하고 있는가를 알아보는 것이다. 이를 위해 일차적으로 선행변수, 매개변수, 종속변수별로 요인분

<표 1> 조사대상의 인구통계학적 특성

구분	표본수	평균값 (백분율,%)	최소값	최대값
성별(남자비중)(%)	208	64.4	0	1
결혼여부(기혼비중)(%)	208	46.6	0	1
연령: 전체	208	2.14	1	5
연령: 30세 이하 비중(%)	48	23.1	0	1
연령: 31~35세 비중(%)	99	47.6	0	1
연령: 36~40세 비중(%)	50	24.0	0	1
연령: 41~45세 비중(%)	7	3.4	0	1
연령: 46~50세 비중(%)	4	1.9	0	1
학력: 전체	208	4.12	1	4
학력: 고졸 비중(%)	2	1.0	0	1
학력: 대졸 비중(%)	22	10.6	0	1
학력: 석사 비중(%)	132	63.5	0	1
학력: 박사 비중(%)	52	25.0	0	1
현직장 근무기간: 전체	208	1.84	1	4
현직장 근무기간: 2년 미만 비중(%)	70	33.7	0	1
현직장 근무기간: 2~5년 비중(%)	107	51.4	0	1
현직장 근무기간: 5~10년 비중(%)	25	12.0	0	1
현직장 근무기간: 10년 이상 비중(%)	6	2.9	0	1
연구원 경력기간: 전체	208	2.47	1	4
연구원 경력기간: 2년 미만 비중(%)	26	12.5	0	1
연구원 경력기간: 2~5년 비중(%)	86	41.4	0	1
연구원 경력기간: 5~10년 비중(%)	69	33.2	0	1
연구원 경력기간: 10년 이상 비중(%)	27	13.0	0	1

석(factor analysis)을 실시하였다.

요인분석 방법으로는 주성분 요인분석(principle components factor analysis)방법을 사용하였다. 요인회전방식으로는 요인 축 간의 독립성을 유지하면서 회전하기 때문에 요인 축 간의 상관관계가 거의 없는 직각회전(varimax) 방식을 사용하였다.

<표 3>은 선행변수들에 대한 탐색적 요인분석의 결과를 보여준다. 고유값(eigen value)이 1 이상이며 요인적재치(factor loading)의 값이 0.35 이상인 항목을 기준으로 8개의 요인이 도출되었다. 이 결과는 이들 8개의 요인이 전체 변수들의 분산 가운데 72.5%를 설명하고 있음을 보여준다. 이 같은 요인분석 결과에 대해 본 연구에서는 크론바흐 α 값(Cronbach's alpha reliability coefficient)에 의해 각 척도의 신뢰성을 평가하였다. 신뢰성 검증 결과, 모든 항목들의 신뢰도가 0.6 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성은 적정하다고 판단되었다(Van de Ven and Ferry, 1980).

이상의 방법으로 매개변수와 결과변수에 대한 요인분석을 실시하였다. 매개변수의 경우 가정과 같이 3개의 요인으로 나누어지는 것을 확인할 수 있었다. 또 신뢰도 분석을 통해 조직몰입과 경력몰입을 측정하고자 하는 모든 항목들의 신뢰도가 0.7 이상으로 각각의 요인으로 간주할 수 있다.

종속변수의 요인분석에서도 가정했었던 3개의 요인으로 나타나 변수들의 타당성이 검증되었다. 역시 모든 변수들의 크론바하 α 값이 0.6을 초과하여 결과변수가 신뢰성이 있는 것으로 판단된다.²⁾

<표 2> 변수의 조작적 정의와 설문문항의 출처

변수명	조작적 정의	설문문항의 출처
직무도전성	직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도	Meyer and Allen(1988)
직무자율성	업무수행방법, 일정계획 수립 등을 결정함에 있어 개인에게 주어진 재량권의 정도	Henry P. Sims 등(1976)
역할명료성	역할기대가 분명하고, 일관성있고, 예측가능한 정도	Brown and Leigh(1996)
직무만족	경험한 직무를 감정적으로 또는 인지적으로 평가함으로써 표현되는 내부적 상태	Brief(1998)
수직관계성	상사가 업무수행상 지지를 해 주고 도움을 준다고 인식되는 정도	Kim(1996), Peccesi and Rosenthal(1997)
수평관계성	같은 조직내의 동료가 업무수행상에 도움을 준다고 인식되는 정도	Yoon and Lim(1999)
고용안정성	조직에서의 계속 고용가능성에 대한 인지 정도	배종석·사정혜(2003)
평가공정성	조직구성원이 받는 금전적, 비금전적 보상에 대해 인지하는 공정성의 정도	Kim et al.(1996)
조직몰입	조직에 대해 개인이 갖는 감정적인 유대감	Meyer and Allen(1997)
경력지향성	개인이 자신의 경력 또는 전문직업에 대해 갖는 태도	Blau(1985)
경력성취도	개인이 자신의 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도	Greehaus, Parasuraman and Wotmley(1990)
연구개발노력	종업원이 자신의 기술을 발전시키기 위해 기울이는 노력	Aryee and Tan(1992)
경력변경의도	현재의 경력분야를 떠나려는 욕구의 정도	Blau(1985)
이직의도	현재의 조직을 떠나려는 욕구의 정도	Mobley(1982)

2. 상관관계 분석

본격적인 가설 검증에 앞서 분석에 사용될 변수들 사이의 상관관계를 분석하였다³⁾. 여기서 선행 변수 중 직무도전성, 직무자율성, 역할명료성 간에는 모두 유의수준 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보여주고 있다. 그러나 수직관계성과 고용안정성은 직무도전성과 직무자율성에서, 수평관계성은 직무도전성과 직무만족도에서, 그리고 평가은 직은 직무 및 역할 특성을 나타내는 직무도전성, 직무자율성, 역할명료성에 대해 유의적인 상관관계가 나타나지 않았다. 매개변수의 경우 경력성취도가 직무도전성과 상관관계가 유의적이지 않는 것을 제하면 모든 선행 변수와의 상관관계가 유의하고 정의 관계를 가졌다. 이것은 선행변수들과 매개변수들 간에 상관관계가 있다는 충분한 증거로 여겨진다.

결과변수에 있어서는 연구몰입도가 수직관계성, 수평관계성, 고용안정성, 평가공정성 같은 연구소

2) 원래 가정과는 달리 전술한 8개의 요인 중 <표 3>에서는 고용안정성과 평가공정성이 한 요인으로 묶여있는 것으로 보인다. 또한 직무만족도는 두 개의 요인으로 나누어진다. 하지만 [부표 1]에서 보이는 바와 같이, 고용안정성과 평가공정성 두 개의 변수들만 탐색적 요인분석을 했을 때는 가정과 같이 두 개의 요인으로 나누어지는 것을 확인할 수 있다. 또 직무만족도는 관련 4개 문항에 대한 신뢰성 분석 결과 α 값이 0.632로 충분한 신뢰성을 갖는다고 판단하였다.

3) 분석 결과는 지면관계상 제시하지 않았다.

의 연구 풍토와 조직 문화를 나타내는 변수들과 유의적인 상관관계를 보여주지 않았다. 반면 나머지 두 결과변수는 대부분의 선행변수 및 매개변수들과 통계적으로 유의한 수준에서 부(-)의 관계성을 보여주었다. 결과변수와 매개변수의 상관관계는 연구몰입도와 경력성취도에 대한 관계를 제외하면 모두 $p < 0.01$ 수준에서 유의하여 가설에서 제시된 바와 같은 결과변수에 대한 조직몰입 및 경력몰입에 의한 영향을 확인할 수 있는 결과라고 볼 수 있겠다.

전체 상관관계 분석 결과 중 가장 큰 상관계수를 가지는 관계는 경력지향성과 경력성취도(0.733, $p < 0.01$)로 모두 경력몰입을 나타내는 변수들인 만큼 모형의 설정 의도와 일치한다. 다음으로 경력

<표 3> 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
직무도전성1	-0.070	0.454	0.120	0.010	0.251	0.560	-0.077	0.276
직무도전성2	0.039	0.099	0.046	-0.154	0.061	0.715	0.209	0.041
직무도전성3	-0.036	0.204	-0.071	0.156	0.007	0.639	0.290	0.296
직무자율성1	-0.031	0.845	0.030	-0.031	0.099	0.085	0.012	0.107
직무자율성2	0.059	0.777	0.142	0.056	0.144	0.207	0.125	-0.093
직무자율성3	-0.035	0.857	0.108	0.043	0.129	-0.005	0.122	-0.045
역할명료성1	-0.001	0.605	-0.031	0.074	0.190	0.017	0.423	0.235
역할명료성2	0.159	0.370	0.071	0.126	0.159	0.139	0.705	0.103
역할명료성3	0.039	0.071	0.256	0.036	0.127	0.113	0.810	-0.151
직무만족도1	0.309	0.238	0.028	0.082	0.704	0.111	0.156	-0.091
직무만족도2	0.165	0.232	-0.059	0.007	0.834	0.018	0.075	0.179
직무만족도3	-0.016	0.086	0.083	0.185	0.740	0.083	0.130	-0.111
직무만족도4	0.100	0.019	-0.081	0.064	0.065	0.256	-0.056	0.815
수직관계성1	0.058	0.163	0.310	0.735	0.175	0.004	0.001	-0.153
수직관계성2	0.052	0.011	0.208	0.830	-0.078	-0.031	0.053	0.150
수직관계성3	0.205	0.027	0.187	0.824	0.103	0.036	0.106	-0.051
수직관계성4	0.240	-0.185	0.256	0.547	0.226	-0.042	0.002	0.119
수평관계성1	0.105	0.070	0.833	0.234	0.105	0.053	0.150	0.080
수평관계성2	0.017	0.093	0.913	0.166	-0.017	-0.024	-0.015	-0.037
수평관계성3	0.099	0.049	0.918	0.138	-0.046	0.015	0.125	-0.095
고용안정성1	0.807	-0.020	0.177	0.064	-0.014	0.034	0.129	0.023
고용안정성2	0.811	0.021	0.101	0.158	0.022	-0.152	0.102	0.098
고용안정성3	0.883	-0.005	0.034	0.021	0.185	-0.015	0.031	0.027
평가공정성1	0.611	-0.020	-0.089	0.272	0.276	0.325	-0.189	-0.184
평가공정성2	0.506	0.007	0.102	0.377	0.240	0.333	-0.167	-0.336
평가공정성3	0.379	-0.211	0.016	0.264	0.082	0.238	0.047	-0.479
고유값 (Eigenvalue)	3.162	3.058	2.812	2.744	2.221	1.706	1.692	1.458
설명변량 (% of Variance)	0.122	0.118	0.108	0.106	0.085	0.066	0.065	0.056
누적설명변량 (Cum-Variance)	0.122	0.239	0.347	0.453	0.538	0.604	0.669	0.725
Cronbach's Alpha	0.837	0.834	0.911	0.822	0.766	0.646	0.716	(0.632)

주 : ()안의 수치는 전체 직무만족도 항목에 대한 값임

지향성과 직무만족도(0.729, $p < 0.01$), 경력지향성과 경력변경의도(-0.704, $p < 0.01$), 조직몰입도와 이직의도(-0.700, $p < 0.01$) 등이 0.7 보다 큰 상관계수값을 가지는 관계로 모든 경우가 선행변수와 매개변수 간이거나 매개변수와 결과변수 간의 관계에 해당하여 본 연구모형에서 제시한 관계성을 확인해 준다고 하겠다.

3. 회귀분석 및 가설의 검증

아래는 가설 검증을 위한 회귀분석 결과이다. 우선 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 선행변수들의 영향력을 알아보기 위해 인구통계학적 변수(통제변수)와 8개의 선행변수를 독립변수로 회귀분석을 실시하였다. 종속변수는 전술한 요인분석 결과에 따라 해당하는 문항들의 합산 점수를 바탕으로 구한 조직몰입도와 경력몰입도(경력지향성, 경력성취도)이다.

종속변수를 조직몰입도로 하였을 경우 통제변수 중 박사 학위자의 경우 대졸 이하에 비해 조직몰입도가 낮고, 현직장 근무경력이 2~5년 인 연구원은 2년 이하 그룹에 비해 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다. 선행변수 중에서는 역할 명료성을 제외한 모든 변수가 통계적으로 유의한 영향을 보였다. 특히 이들 유의한 7개의 선행변수들은 모두 조직몰입에 정(+)의 영향을 주었다. 특히 직무만족도와 수직관계성이 영향력이 높고, 통계적 유의성 역시 $p < .001$ 로 높게 나타났다. 또한 고용안정성도 조직몰입도를 설명하는데 중요한 역할을 하고 있다. 종합하면 연구원은 직무 환경(즉, 연구 환경)이 보다 도전적이고 자율적이며, 조직 환경이 수직적, 수평적으로 호의적이고, 고용과 평가가 안정적이고 공정한 환경에서 연구자로서의 만족도와 높은 조직몰입을 보였다. 선행변수들처럼 그 영향이 강하지는 않지만 인구통계학적 측면들도 영향을 주었다. 즉 근무경력 2~5년 집단에서 높지만 박사 학위자의 조직몰입도를 높이는 보다 어렵다. 조직몰입의 회귀모델의 설명력은 64.4%로 횡단면(cross-section) 자료로서는 대단히 높다고 하겠다.

경력몰입을 나타내는 두 종속변수 중 경력지향성에 대해서는 통제변수 중 연령의 영향이 두드러졌다. 다시 말해 연령이 높을수록 연구자로서의 경력몰입 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 이것은 다시 말해 연령이 높아지면 연구자로서 계속 경력을 쌓고자 하는 욕구가 줄어드는 것으로 41세 이상 집단에서 급격히 높아지는 경력몰입도의 저하는 공공연구기관에서 목격되는 이 연령 집단의 강한 이직 경향과도 서로 연결된다고 하겠다. 더욱이 예상과는 달리 연령이 높아져도 경력성취도는 증가하지 않는 것으로 나타나 연구능력이 정점에 가깝거나 연구관리자로 접어드는 40대 집단에 있어 전체적인 경력몰입도는 급격히 낮아질 가능성이 있다. 선행변수 중에서는 직무만족도, 평가공정성, 직무자율성, 수평관계성, 고용안정성 등이 통계적으로 유의한 영향을 보였고, 그 값이 커질수록 모두 경력지향성을 높였다. 다시 말하자면 연구자로서의 직업에 만족하고 자율적인 연구 환경과 안정적이고 평가에 공정한 조직 환경은 연구자로서 경력을 계속 추구하게 하고 지향성을 유지하도록 하였다. 이것은 공공연구기관 연구원들의 소속감과 연구 동기부여를 높이고 동기를 부여하는 방안으로 자주 주장되었던 요인들이라는 점에서 흥미로운 결과이다. 경력지향성 회귀모델의 설명력은 66.1%로 역시 대단히 높다고 하겠다.

<표 4> 조직몰입 및 경력몰입 결정요인

구분	조직몰입	경력몰입	
		경력지향성	경력성취도
성별(남자=1)	-0.043	0.024	-.223*
결혼여부(기혼=1)	0.083	0.047	-0.005
연령 더미(30세 이하 기준)			
31~35세	-0.027	-0.174*	-0.019
36~40세	0.032	-0.187*	-0.007
41세 이상	-0.007	-0.35**	-0.030
학력(대졸이하 기준)			
석사	-0.181	-0.018	-0.024
박사	-0.328*	-0.069	-0.293
현직장 근무기간(2년 미만 기준)			
2~5년	0.193*	0.008	0.076
5년 이상	0.179	0.067	0.188
직무도전성	0.138*	-0.013	0.008
직무자율성	0.104†	0.0826*	0.015
역할명료성	0.014	0.022	.172*
직무만족도	0.415***	0.515***	0.120†
수직관계성	0.294***	-0.017	0.011
수평관계성	0.132*	.0759*	0.097†
고용안정성	0.166**	0.068†	0.075
평가공정성	0.136*	0.228***	0.456***
관측치의 개수	208	208	208
F-통계량(p-값)	21.85(0.000)***	23.21(0.000)***	11.63(0.000)***
Adj-R2	0.644	0.661	0.466

주 : †는 10%, *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 신뢰수준에서 유의함.

경력성취도의 경우 앞서 논의한 두 회귀모형에 비해 설명변수의 유의성이나 모형의 설명력이 다소 낮았다. 통계적 유의성 면에서 볼 때 평가공정성, 역할명료성, 직무만족도, 수평관계성이 높을수록 연구원으로서 경력성취도가 높게 나타났다. 이중 역할명료성은 조직몰입이나 경력지향성에서는 유의하지 않았던 설명변수로 조직 내에서 자신의 역할모형이 잘 정립될수록 성취도를 높이지만 조직몰입이나 경력지향성에 대해서는 직접적인 영향요인은 아닌 것으로 해석된다. 한 가지 기억되어야 할 결과는 남성이 여성에 비해 성취도가 낮다는 것이며, 이것은 아마도 남성의 기대치가 여성에 비해 높을 것이라는 측면에서 해석될 수 있다고 보았다.

다음으로 결과변수에 대한 선행변수와 매개변수의 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 여기서 한 가지 유의해야 할 것은 매개변수 사이의 상관관계가 있다는 점이다. 이것을 무시하고 모든 매개변수를 회귀모델에 포함시킬 경우 다중공선성(multicollinearity) 문제가 발생한다. 그 결과는 잘 알려진 바와 같이 추정계수의 표준오차가 커지고, 이것이 추정치의 유의성을 저하시키게 된다. 이 같은 가능성을 확인하기 위해 회귀식의 VIF(Variance Inflation Factor)를 측정하였고, 세 모형 각 변수들의 VIF 중 10보다 큰 값을 가지는 경우는 없는 것을 확인할 수 있었다. 특히 최대 VIF값(max VIF)이 6.16이어서 다중공선성은 보이지 않는다고 볼 수 있지만(Baum, 2006), 평균 VIF값(mean VIF)이 2.47로 1보다 큰 값을 가지고 주요 설명변수인 매개변수들 간의 상관성이 확인된다는 점에서 다중공선성의 존재에 대해 보다 세심한 검증이 필요하다고 보았다.4) 이 같은 근

사공선성(near collinarity) 문제가 가능성을 재차 확인하기 위해 $(X'X)$ 매트릭스에 대한 조건수 검증은 통해 조건수(conditional number)를 측정하였다.⁵⁾ 검증 결과, 추정된 조건수 값이 세 회귀 모델에서 20을 넘어 주의를 요하는 것으로 결론 내렸다.

따라서 본 연구에서는 이 같은 다중공선성의 가능성을 해소하기 위해 공선조건지수(condition indexes)와 VDP(Variance-Decomposition Proportions)를 추정하였고, 이 결과를 바탕으로 선행변수 중 매개 변수들과 상관성이 비교적 높은 직무만족도를 설명변수에서 제외하여 회귀분석을 실시하였다. 이 같은 처리 결과 가능한 근사공선성(near collinearity) 모두를 제거할 수는 없지만 다중공선성 문제가 많이 해소된 것으로 보인다. 특히 최대 VIF값은 6.16에서 3.60으로 낮아졌고, 평균(mean VIF)도 2.20으로 낮아졌다. 이제 <표 5>는 결과변수를 종속변수로 인구통계학적 변수, 선행변수와 매개변수를 설명변수로 회귀분석한 결과이다.

추정 결과, 대체로 가설을 확인하는 결과들이 도출되었다. 첫 번째 회귀모형의 결과, 종속변수를 연구개발노력으로 보았을 때 매개변수 중 경력지향성은 정(+)의 효과를 보이는 반면 경력성취도는 부(-)의 영향을 보였다. 선행변수의 추정 결과를 통해서는 연구개발노력을 증진시키기 위해서는 직무도전성과 직무자율성이 보장되어야 함을 알 수 있다. 동료의 지원이나 도움 정도를 말하는 수평적 관계 변수의 영향은 부(-)의 관계로 나타났는데, 연구개발노력이 지속적인 자기개발 노력을 측정하고 있다는 측면에서 논리적으로 해석된다고 판단된다. 통제변수의 영향은 적었고, 회귀모델의 설명력은 31.9%로 나머지 두 회귀모형에 비해 낮지만 횡단면 자료라는 특성을 감안할 때 높다고 하겠다.

경력변경의도의 경우 전술한 연구개발노력의 결과와 비교해 매개변수의 역할이 반전되어 있다. 다시 말해 여전히 경력지향성과 경력성취도가 통계적으로 유의함을 보이나 관계는 반전되어 전자가 높을수록 경력변경의도가 낮고, 후자는 연구직을 떠나 다른 분야를 지향하는 경향을 높였다. 이것은 가설의 내용을 지지하는 결과이다. 동시에 연구자에게 계속적으로 연구에 대한 동기부여를 하고 지속적 자극을 제공하는 것이 경력 유지의 관점에서는 필요하다는 함의를 제공하고 있다.⁶⁾ 인구통계학적으로는 남성일수록 경력변경의도가 높지만 비교적 연구기관에 아직 정착하지 못한 젊은 연구자에서는 낮았다. 선행변수 중 자신이 수행해야 할 역할이나 책임, 노력이 명확하지 않을 경우 또 직무 자체가 도전적이지 못할 경우⁷⁾ 연구직으로서의 경력 자체에 대한 회의를 유도한다는 점에서 조직 운영 차원의 함의를 제공하고 있다. 회귀모델의 설명력은 70.9%로 대단히 높았다.

4) 다중공선성이 추정계수의 표준오차를 부풀려 유의성이 낮게 나타나게 하여 유의한 설명변수가 유의하지 않은 것처럼 왜곡하는 것이 그 영향이라는 점을 감안할 때 큰 문제는 없을 수 있다 (Hill and Adkins, 2003; Baum, 2006). 그러나 본 연구에서 주요 설명변수인 매개변수들 간의 상관성이 확인된다는 점에서 추가적인 검증이 필요하다고 보았다.

5) 조건수(conditional number)는 기본적으로 설명변수의 값이 변할 때 어느 만큼이나 추정계수가 영향을 받는지를 민감도(sensitivity)를 측정한다. Belsley(1991)는 이 값이 20 혹은 30을 넘을 때 주의를 요한다고 하였다 (Baum, 2006; STATA rnohelp).

6) 경력성취도가 경력변경에 미치는 영향은 정(+)의 요인과 부(-)의 요인이 상존할 것이다. 이것은 연봉이나 승진, 연구 성과의 측면에서 성취도가 높을수록 더욱 연구에 동기부여가 될 것이라는 측면과 연구라는 행위의 성격 상 보다 높은 성취 욕구나 목표(나아가 성취에 대한 불만족)가 연구직에 대한 애착이나 몰입을 높일 것이라는 두 측면이 있다고 볼 수 있다.

7) 직무도전성이 낮을 경우 연구자로서의 동기가 낮아진다는 측면은 출연연구소에서 대학으로 이동을 해소하고자 할 때 중요한 변수로 고려되어야 할 것이다.

<표 5> 결과변수의 영향요인에 관한 분석 결과

구분	연구개발노력	경력변경의도	이직의도
성별(남자=1)	0.078	0.306***	-0.017
결혼여부(기혼=1)	-0.139	-0.010	-.224***
연령 더미(30세 이하 기준)			
31~35세	-0.078	-.272*	0.029
36~40세	-0.121	-0.234	0.020
41세 이상	0.120	-0.194	-0.183
학력(대졸이하 기준)			
석사	0.064	-0.080	.246*
박사	0.120	-0.206	.265*
현직장 근무기간(2년 미만 기준)			
2~5년	0.149	0.010	-0.082
5년 이상	0.044	-.246*	0.041
직무도전성	0.244***	.185**	0.073
직무자율성	0.253***	0.063	0.073
역할명료성	0.033	-0.127†	0.064
수직관계성	0.016	-0.057	-.127*
수평관계성	-0.124*	0.008	-0.044
고용안정성	0.070	0.021	-0.027
평가공정성	0.010	-0.094	0.061
조직몰입도	-0.028	-0.031	-.372***
경력지향성	0.346**	-1.82***	-.193*
경력성취도	-0.26**	.906***	-0.093
관측치의 개수	208	208	208
F-통계량(p-값)	6.10(0.000)***	27.49(0.000)***	15.65(0.000)***
Adj-R2	0.319	0.709	0.574

주 : † 는 10%, *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 신뢰수준에서 유의함.

마지막으로 결과변수에 대한 회귀분석이 이직의도에 대해 적용되었을 경우 매개변수의 역할은 앞선 두 결과변수, 즉 연구개발노력과 경력변경의도와는 확연히 다른 함의를 제공한다. 무엇보다 다른 직장(연구소)로 옮기고자 하는 의도는 조직몰입도와 경력지향성이 중요한 영향변수로 작용하며, 그 효과는 모두 이직의도를 낮춘다는 점이다. 조직과 경력에 대한 애착이 예상과 같이 이직의도를 낮추며, 조직에 대한 소속감과 애착을 나타내는 조직몰입도가 무엇보다 중요한 요인으로 나타난다. 흥미로운 결과는 기혼자의 이직의도는 낮고, 대졸 연구원에 비해 석사·박사 학위자의 이직성향은 높은데, 학위 수준과 정비례하게 이직의도가 높아지는 현상이 확인된다. 특히 박사 학위자의 이직성향이 두드러지게 높은 점은 공공연구기관의 문제점으로 오랫동안 제기되어 왔던 대학부문의 유출 가능성과 연결된다고 볼 수 있겠다. 또한 <표 4>의 결과는 이직의도에 있어 수직관계성이 나뉘수록 이직성향을 낮추는 것으로 나타났다. 이 결과는 수직관계성과 이직의도 간의 직접적인 관계성에서만 해석하기 보다는 수직관계성이 서열적(hierarchy) 문화성과 깊은 관련성이 있고, 출연연구소의 특정 상 이 같은 서열 문화나 관리 기능의 강화는 연구원의 자율성이나 만족감을 저하시킬 가능성을 갖는다는 측면에서 해석될 수 있겠다.

VI. 결론

본 연구는 국내 공공연구기관 연구원들을 대상으로 연구원들의 조직몰입 및 경력몰입에 영향을 미치는 요인들과 이들 조직 및 경력몰입과 더불어 개인적 속성, 직무 및 역할 특성, 구성원간의 사회적 관계 등이 연구원들의 직무태도로서 연구개발노력, 경력변경의도 그리고 이직의도에 대한 역할을 분석한 것이다. 이를 위해 본 연구는 공공연구기관에 근무하는 연구원을 대상으로 실시한 설문조사를 기반으로 실증분석을 시행하였고, 이를 통해 다음과 같은 다섯 가지 결과를 도출할 수 있었다.

첫째, 직무 및 역할 특성은 연구원의 조직몰입과 경력몰입 정도에 유의한 영향을 미쳤다. 특히 직무자율성은 조직몰입과 경력지향성에 정(+)¹의 영향을 미쳤다. 이것은 김상욱(2002)의 연구 결과가 고학력의 연구인력에게서도 확인됨을 보여준 것이다. 또 직무도전성은 조직몰입을 높이는 것으로 나타나 Meyer와 Allen(1988)의 결과를 확인할 수 있었다. 그리고 역할명료성의 경우 경력성취도에 대해서 통계적으로 유의한 효과를 가졌는데, 역할명료성이 낮을수록 업무를 통한 자신의 정체성을 확인할 수 있는 기회가 상실된다고 볼 때 자신이 직접 목표를 선정하고 연구 방법을 선택하는 보다 높은 자율성을 요구하는 경향이 높은 연구원들의 경우 그들이 성취감을 느끼는데 연구자로서의 정체성이 중요한 역할을 하고 있음을 확인해 준 것이라고 하겠다. 마지막으로 직무만족도는 조직몰입과 경력몰입에 모두 정(+)¹의 효과를 보여주었고, 본 연구에서 제시된 직무 및 역할 특성에 대한 네 개의 선행변수들 중 그 효과도 가장 큰 것으로 나타났다. 이것은 직무도전성, 직무자율성, 역할명료성이 현재 직무에 대한 성격을 나타내는 것이라면 직무만족도는 이 같은 특성의 직무가 연구원 자신에게 어떻게 수용되고 있는 지 그리고 자신의 기대치와 어떻게 조화되고 있는 지를 총체적으로 나타내 주는 것으로서 조직과 경력에 대한 태도와 행동에 긍정적인 영향이 있음을 확인해 준 결과라고 하겠다.

둘째, 조직에서의 사회적 지위나 조직이 제공하는 고용안정성은 연구원의 조직몰입과 경력몰입 정도에 유의한 영향을 미쳤다. 특히 조직 내에서 형성된 동료들로부터의 지지(수평관계성)는 조직 및 경력에 대한 긍정적 몰입을 유도하였다. 또 상사의 지지, 다시 말해 수직관계성 역시 높을수록 조직에 대한 몰입을 높이는 것으로 나타나 Mathieu and Zajac(1990)의 결과를 확인할 수 있었다. 또한 고용안정성은 조직몰입과 경력지향성에 정(+)¹의 효과를 보여 조직에 대한 애착심과 경력개발에 대한 의지를 높이는 것을 알 수 있다. 그리고 연구풍토를 나타내는 또 다른 선행변수로서 평가공정성은 조직 및 경력몰입을 나타내는 모든 변수에 대해 유의한 정(+)¹의 효과를 보여 평가와 보상에 있어 공정성이 확보될 경우 조직에 대한 신뢰감이 높아지고 이것은 궁극적으로 연구원으로서의 경력에 대한 신뢰와 몰입으로 연결된다는 점에서 그 중요성을 확인할 수 있었다.

셋째, 본 연구는 조직 및 경력몰입에 영향을 줄 수 있는 직무태도로서 연구개발노력, 경력변경의도 그리고 이직의도를 다루었다. 그리고 실증분석을 통해 조직몰입과 경력몰입이 연구원의 직무태도에 유의한 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 우선 London(1983)과 Aryee and Tan(1992), 이기은(2003) 등에서 경력동기부여의 결과로서 가설화했던 연구개발노력의 경우 본 연구에서 채택한 두 개의 경력몰입변수에 대해 통계적으로 유의한 정(+)¹의 관계성을 확인할 수 있었다. 경력변경의도에 대한 분석 결과를 통해서는 연구직이라는 전문분야와 공공연구기관 연구원으로서 응답자의 관계성을 확인할 수 있었는데, Blau(1989)의 결과와 같이 경력몰입과 경력변경의도는 유의한 관련성을 보였지만 조직몰입과는 부(-)¹의 관계를 보였으나 그 관계성은 유의하지 않게 나타났다. 여기서 한 가지 강조해야 할 것은 경력성취도의 추정 결과는 새로운 연구에 대한 동기부여효과에 비해 보다 높은 성취 목표에 대한 탐색 경향이 두드러지게 나타난 결과로 해석될 수 있다는 점에서 우수한 연구자에게 있어 연구직이 아닌 보다 다양한 경력경로의 제공이나 이 같은 경력개발이 가능한 환경이 조성되어야 함을 함의하고 있다고 하겠다.

이 같은 분석 결과는 여러 가지 정책적 함의를 제시하는데, 그 중요성을 감안해 다음의 정책 제

언을 제시하고자 한다. 첫째, 공공연구기관의 연구원들은 연구자 이외의 경력개발이나 새로운 역할 모형에 대한 관심을 갖고 있는 것으로 판단된다. 특히 연구 경험이 많아지고 연구경력에 대한 성취도가 높아짐에 따라 기관 내에서의 새로운 역할이나 새로운 경력 목표에 대한 추구도 엿보인다. 특히 연구원으로서의 경력성취도가 높아짐에 따라 경력변경의도도 높아지는 것을 볼 때 우수 연구자에 대해서는 연구자로서의 경력을 다소 개방적 의미에서 발전시켜 나갈 수 있는 환경의 조성이 필요하다고 하겠다. 즉, 우수한 연구자이거나 연구자로서의 경력을 비교적 완성 단계에 들어선 연구원에 대해서는 프로젝트나 기관의 관리 혹은 경영자로 연계될 수 있도록 하고, 가능하다면 외부 연구관리기관 등에서 프로그램 매니저(PM)나 전문위원 등의 역할을 수행할 수 있도록 하는 정책도 연구원의 경력몰입을 증진시키는데 도움이 될 것으로 본다.

둘째, 연구자로서의 안정기에 들어서는 40대 이후에 경력몰입 수준이 낮아지는 것을 감안할 때 이들 연구자들에 대해서 경력지향성을 높이기 위한 다양한 배려가 필요할 것으로 판단된다. 예를 들어 경력지향성을 높이는 것으로 나타난 직무자율성의 증대나 직무만족도를 높일 수 있는 지원책을 강화하거나 이들 경력그룹에 맞는 역할과 직무를 제공하는 것이 필요하겠다. 특히 우수 연구자에 대해서는 다변화된 경력경로를 제공하거나 이 같은 경력의 개발이 가능한 보다 개방적인 환경의 조성이 필요하다고 하겠다. 특히 경력몰입이 자신의 역량이나 연구 능력, 기관에 대한 기여도 등에 대한 평가가 공정한가에 대한 인식과도 연관된다는 측면에서 볼 때 평가공정성 역시 확보되어야 할 선행조건이라 하겠다.

셋째, 공공연구기관에서 느끼게 되는 심정적인 고용 불안정성이나 상대적으로 짧은 정년 연령의 문제는 공공연구기관을 떠나 대학으로 이동하는 하나의 원인이라는 점은 잘 알려져 있다. 본 연구를 통해서도 대체로 경력이 증가함에 따라 고용안정성의 문제가 보다 중요한 관심으로 나타나게 되는데, 이것은 경력지향성을 높임과 동시에 궁극적으로 연구개발노력을 강화하거나 경력변경의도나 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이 같은 측면에서 볼 때 공공연구기관에 대한 정부 정책이나 거버넌스가 급격히 변화되거나 일관성이 낮아 고용이나 직위에 대한 불안감이 발생하지 않도록 하는 것도 연구원의 직무태도와 생산성을 강화하는데 필요하다고 하겠다. 그러나 동시에 공공연구기관의 경쟁력이 강화되어야 한다는 지적이나 이 같은 개선책의 일환으로 공공연구기관의 역할을 시대적 요구에 맞게 개선하거나 필요에 따라 서는 인적 구조 변화나 기관 통폐합이 요구될 수도 있다는 점을 감안할 때 가능한 불필요한 제도 개선은 지향하고 개편 정책 역시 장기적이고 점진적인 측면에서 추진되어야 하는 이유가 있음을 본 연구의 결과가 보여주고 있다고 하겠다.

참고문헌

- 강종수·류기형 (2007), "사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과", 「한국사회복지학」, 59(3): 201-227.
- 김기오·신조황·강정호 (2007), "상업스포츠시설 운동지도자의 심리적 임파워먼트가 이중몰입에 미치는 영향", 「한국사회체육학회지」, 30: 11-21.
- 김민주 (2008), "외식산업 종사자들의 이중몰입에 관한 연구", 「외식경영연구」, 11(4) : 311-334.
- 김상욱 (2002), "공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입: 사회복지직의 사례", 「한국사회학」, 36(5): 87-115.
- 김선호·조경호·홍성만 (2001), "연구개발조직의 창의적 연구성과를 위한 조직관리 전략", 「한국정책학회보」, 10(2): 135-166.
- 김찬중 (2007), "고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계: 고용형태의 조절효과를 중심으로", 「한국콘텐츠학회논문지」, 7(6): 206-216.

김태희·장경로 (2006), "스포츠조직 종사자들의 직업몰입과 조직몰입의 상호작용이 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향", 「체육과학연구」, 17(3): 113-125.

고현철 (2004), "연구개발 조직구성원의 이중몰입에 관한 연구 조직몰입과 경력몰입을 중심으로", 연세대학교 대학원 박사학위 논문.

민철구·최원희 (2008), 「창조적 연구인력 양성 배출을 위한 출연(연) 운영전략」, 과학기술정책연구원.

박종혁·김상호 (2007), "호텔기업에 있어 사회적 지원이 조직구성원의 이중몰입에 미치는 영향", 「관광연구」, 24: 1-22.

박종혁·최우성 (2006), "호텔기업에 있어 비정규직의 증가가 이중몰입 및 이직의도에 미치는 영향", 「관광연구」, 21(2): 81-103.

배종석, 사정혜 (2003), "인적자원관리와 조직성과에 대한 실증연구", 「인사·조직연구」, 11(2): 133-169.

서재현 (2002), "개인의 성향과 조직 내 경험이 경력몰입, 팀 몰입 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구", 「인사조직연구」, 26(2): 61-87.

장재운 (1996), "연구개발 전문가의 조직 적응: 조직몰입 및 전문분야 몰입", 서울대 박사학위 논문.

정한규·손태원 (2004), "연구개발조직의 창의적 연구환경과 효과성: 정부출연연구기관에 대한 탐색적 연구", 「인사·조직연구」, 12: 127-165.

이기은·박경규 (2002), "전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한연구", 「경영학연구」, 31(2) : 551-574.

이기은 (2000), "경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향", 서강대학교 대학원 박사학위논문.

이기은 (2003), "전문직 종사자의 경력몰입과 조직몰입이 직무태도에 미치는 영향력 비교", 「대한경영학회지」, 37: 199-813.

(나머지 참고문헌은 지면관계상 제시하지 않음)

[부표 1] 고용안정성과 평가공정성에 대한 요인분석 결과

	(1)	(2)
고용안정성1	0.802	0.225
고용안정성2	0.875	0.129
고용안정성3	0.856	0.287
평가공정성1	0.398	0.720
평가공정성2	0.256	0.841
평가공정성3	0.085	0.793
고유값 (Eigenvalue)	2.372	2.004
설명변량 (% of Variance)	0.395	0.334
누적설명변량 (Cumumulative Variance)	0.395	0.729
Cronbach's Alpha	0.846	0.764