

공공 연구기관 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명에 관한 연구

김선아·박성민·최성주

본 연구의 목적은 공공 연구기관 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명을 통해 인사 및 조직 관리의 관점에서 이들의 이직을 예방하기 위한 관리적 대안을 제시하는 것에 있다. 이에 본 연구는 독립변수를 관리적 특성(분배적 공정성, 절차적 공정성, 직무 자율성), 적합성(개인-직무적합성, 개인-조직 적합성), 사회적 지원 인식(상사 지원 인식, 조직 지원 인식), 사회자본(신뢰, 규범, 네트워크), 심리자본(자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성) 등으로 구성하였고 종속변수인 이직의도를 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도로 세분화하였다. 분석 결과 갈등적 이직의도에는 자기효능감(+) > 상사 지원 인식(-) > 규범(-) > 조직 지원 인식(-) > 회복탄력성(-) > 자율성(-) 등의 순으로 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었고 발전적 이직의도에는 규범(-) > 자기효능감(+) > 네트워크(+) > 자율성(-) 등의 순으로 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 본 연구는 이러한 연구 결과를 토대로 공공 연구기관 과학기술인력의 이직을 예방하기 위한 정책적 함의를 제시하였다.

[주제어: 과학기술인력, 이직의도, 발전적 이직의도, 갈등적 이직의도]

I. 서론

4차 산업혁명 시대의 도래로 국가의 경쟁력 향상에 있어 과학기술의 중요성이 어느 때보다 강조되고 있다. 이에 우수 과학기술인력의 양성 및 확보를 위해 국가적 차원에서 다양한 정책적 노력을 전개하고 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 최근 과학기술 발전에 있어 중추적 역할을 담당하고 있는 과학기술분야 정부출연연구기관의 높은 이직률이 문제점으로 지적되었다. 국회 과학기술정보방송통신위원회에 따르면 2016년부터 2020년 6월까지 최근 5년간 과학기술분야 정부출연

연구기관에서 연평균 약 129명의 자발적 퇴직자가 발생하였고 이들의 절반 이상은 정부출연연구기관보다 정년이 길고 연구 활동에 있어 보다 높은 수준의 자율성이 보장되는 대학교로 이직한 것으로 나타났다(해럴드경제, 2020.09.28. 재인용). 조직 구성원의 잦은 이직은 조직적 차원에서 업무 수행의 연속성 저하, 신규 인력의 모집·선발 및 교육·훈련 비용의 발생, 기존 구성원의 결속력 약화 등 부정적 효과를 유발한다. 이에 과학기술 분야를 비롯하여 연구개발 영역에서는 전문성을 갖춘 인재를 유지하도록 하는 것이 중요한 관리과제로 인식되어 왔다(Chang et al., 2008). 특히 중·장기적으로 수행되는 연구 과제의 비중이 높은 과학기술 분야의 특수성을 고려할 때 과학기술분야 공공 연구기관 구성원의 이직으로 인한 사회적 손해는 더욱 크기 때문에 이를 예방하기 위한 노력이 필요하다.

하지만 이렇게 과학기술분야 정부출연연구기관의 높은 이직율이 문제점으로 지적되고 있음에도 불구하고 인사 및 조직 관리의 관점에서 이직을 예방하기 위한 대안을 탐색한 연구는 미흡함을 확인할 수 있었다. 과학기술인력에 대한 연구는 주로 과학기술인력 양성 및 확보에 관한 연구, 과학기술인력 관리 정책의 효과성을 분석하고 정책 방향을 탐색한 연구, 과학기술인력 관리에서 성별 특성을 고려한 연구 등에 집중되어 있었고 이직 및 이직의도 등 과학기술인력의 직무태도에 관한 연구는 비교적 최근에서야 시작되었기 때문이다. 이에 본 연구에서는 “과학기술인력의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?”라는 연구 질문을 토대로 연구를 수행하였다. 이직은 예방적 관점에서 접근해야하는 행위이고 이직의도는 이러한 이직 행위를 예측하는데 있어 가장 설명력이 높은 핵심 변수이기 때문이다.

본 연구는 관리적 특성(분배적 공정성, 절차적 공정성, 직무 자율성), 적합성(개인-직무적합성, 개인-조직 적합성), 사회적 지원 인식(상사 지원 인식, 조직 지원 인식), 사회자본(신뢰, 규범, 네트워크), 심리자본(자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성) 등을 포함하여 다양한 측면에서 이직의도 영향요인을 탐색하였다. 또한 종속 변수인 이직의도는 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도로 세분화하였다. 구체적으로 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명을 위해 제2장에서는 이직의도의 개념과 영향요인에 대한 이론적 논의와 과학기술인력 관련 선행연구를 검토하였으며 이를 기반으로 제3장에서는 과학기술인력 이직의도 영향요인 규명을 위한 연구 모형과 연구 가설, 측정과 척도, 자료 수집 및 분석 방법에 대한 논의를 진행하였다. 제4장에서는 제3장에서 제시한 연구가설 검증을 위한 실증 분석을 시행하였으며 제5장에서는 가설 검증 결과를 바탕으로 본 연구의 이론적 함의와 과학기술인력의 이직의도를 낮추기 위한 정책적 함의를 제시하였다.

II. 이론적 논의 및 선행 연구 검토

1. 이론적 논의

1) 이직의도의 개념에 대한 논의

조직 구성원이 실제로 조직을 떠나는 행위를 의미하는 이직(Turnover)은 업무 수행의 연속성 저하, 조직 내 의사소통 네트워크 손상, 새로운 인력에 대한 사회화 비용의 증가 등 조직 효과성 측면에서 부정적인 결과를 초래하는 요인이다. 이로 인해 조직·인사 관리 분야에서 이직은 중요한 관리 이슈로 논의되어 왔다. 특히 다수의 학자들은 이직으로 인한 잠재적 악영향이 일반 조직에서보다 지식기반 조직에서 더욱 크다는 점을 지적하였다(Miller, 1986; Oh et al., 2006; Chang et al., 2008). 연구 개발 업무를 주로 담당하는 지식기반 조직에서는 새로운 지식을 창출하는 과정에서 조직구성원 간의 아이디어 교환과 피드백 등 상호의존적인 활동이 연속적으로 일어나기 때문에 새롭게 채용된 사람이 기존의 숙련된 인력의 역할을 빠르게 대체하는 것이 어렵고, 심각한 경우 진행 중인 프로젝트가 중단되는 상황이 초래될 수 있기 때문이다(Miller, 1986). 따라서 지식기반 조직에서는 숙련된 인적 자원을 유지하는 것이 높은 성과를 창출하는데 필요한 핵심 요소로 논의되고 있다.

이직은 의사결정 주체가 누구인가에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다(Mitchell et al 2001; Lee et al., 2004; Crossley et al., 2007; Lee et al., 2008; Peltokorpi et al 2015; Rubenstein et al., 2018; Yang et al., 2018; Rubenstein et al., 2020). 자발적 이직은 자신의 성장과 발전에 대한 욕구, 보상 및 근무 조건에 대한 불만족, 상사 및 동료와의 갈등, 결혼 등 개인적 이유로 조직구성원 스스로 이직을 결정하는 경우를 의미하며 비자발적 이직은 정리해고, 징계에 의한 해고, 정년퇴직 등 조직구성원 스스로의 결정이 아닌 조직이나 기타 환경적 요인 등에 의해 발생하는 이직을 의미한다. 이에 인사 및 조직 관리 분야에서 주로 관심을 갖는 것은 관리를 통해 일정 수준 통제가 가능한 자발적 이직이다.

다만 관리적 차원에서 이직은 예방적 관점에서 접근해야 하는 주제이기 때문에 실제 연구의 대상이 되는 것은 발생한 후에 파악이 가능한 이직(Turnover)이 아니라 이직의 예측 변수인 이직의도(Turnover Intention)이다. 특히 이직의도는 이직을 예측하는 가장 강력한 단일 요인으로 논의되고 있다(Michaels & Spector, 1982; Lee & Mowday, 1987; Abrams et al., 1998; Joo & Park, 2010; Cho & Lewis,

2011). 개념적 측면에서 이직의도는 조직 구성원이 소속된 조직을 떠나고자 하는 의도로 이해할 수 있다. 구체적으로 Mobley(1982)는 이직의도를 “조직에서 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 역할을 포기하는 것”이라고 정의하였으며 Tett & Meyer(1993)은 이직의도를 “의도적이고 자발적으로 조직을 떠나고자 하는 것”이라고 정의하였다. 유사한 맥락에서 Aydogdu & Asikgil(2011)도 이직의도를 “조직을 탈퇴하고자 하는 개인의 행동적 태도”라고 정의하였고 Cho & Son(2012)도 이직의도를 “자신의 의지에의해서 조직을 떠나고자 하는 것”이라고 정의하였다. 이처럼 이직의도는 개념적 측면에서 자발적 특성을 내포하고 있다. 한편 Kim & Park(2014)은 자발적 이직의도를 발전적 이직의도(Developmental Turnover Intention)와 갈등적 이직의도 등 2가지 유형으로 구분하여 개념화 하였다. 발전적 이직의도는 성장하고자 하는 욕구, 더 많은 자기 발전의 기회, 더 나은 보상의 제공 등으로 인해 유발되는 이직의도를 의미하며, 갈등적 이직의도(Conflictual Turnover Intention)는 조직 내에서 발생하는 대인관계 갈등에 의해 유발되는 이직의도를 의미한다.

2) 이직의도의 영향요인에 대한 논의

이직의도가 이직을 예측하는 핵심 요인으로 논의되면서 인사 및 조직 관리 분야에서 이직의도의 영향요인을 규명하는 다양한 연구가 수행돼왔다. 이직의도의 영향요인은 조직의 관리적 특성, 적합성 인지 수준, 조직으로부터의 지원 인식 수준, 사회자본, 심리자본 등으로 유형화 하여 살펴볼 수 있다.

첫째, 이직의도 영향요인으로 관리적 특성은 절차적 공정성, 분배적 공정성, 자율성 등을 살펴볼 수 있다. Adams(1963)의 공정성 이론에 따르면 조직 구성원들은 상대적 관점에서 타인과의 비교를 통해 자신이 투입한 노력에 대한 보상의 적절성을 판단하게 되고 그 과정에서 불공정성을 인식하게 되면 사기 저하, 직무 만족 저하, 이직을 향상 등의 부정적인 행태가 유발된다고 설명한다(Adams, 1963). 이에 관리적 측면에서 조직의 공정성 확보는 이직의도 감소에 있어 핵심 선행 요인으로 제시되고 있었다(Poon, 2012; Rai, 2013; 조상미 & 최미선, 2010; 이철기 & 이동진, 2012). 조직 내 공정성은 결과적 측면의 공정성을 의미하는 분배적 공정성과 과정적 측면의 공정성을 의미하는 절차적 공정성으로 구분하여 살펴볼 수 있다(Poon, 2012). 분배적 공정성은 행위의 결과로 나타나는 보수, 승진 등이 공정한가에 관한 것이고 절차적 공정성은 조직의 목적을 달성하는 과정에서 작동하는 절차,

규칙, 정책 등이 공정한가에 관한 것이다. 한편, 직무 자율성은 조직 구성원이 조직 내에서 자신이 담당하고 있는 직무를 수행할 때 직무 수행 일정과 방법, 절차 등을 결정하는데 있어 허용된 재량권을 의미한다(Hackman & Oldham, 1976). 직무 자율성 수준이 높으면 직무에 대한 책임감 수준을 향상시키고 스트레스를 감소시킴으로써 내재적 동기 및 직무만족도의 상승과 낮은 결근율 및 이직율과 같은 긍정적인 효과를 가져온다(Hackman & Oldham, 1976; Kim & Stoner, 2008; Dysvik & Kuvaas, 2013; 최병권, 2013).

둘째, 이직의도의 영향요인으로 적합성은 직무, 조직, 환경, 문화 등의 측면에서 동질성을 인지하는 정도를 의미한다. Schneider(1987)는 유인-선발-소멸 이론(ASA: Attraction Selection Attrition)을 통해 인적자원의 선발과 유지에 있어 적합성의 중요성을 강조하였다. 유인-선발-소멸 이론에 따르면 사람들은 자신과 비슷한 특성이 있는 조직이나 직무에 끌리게 되며(유인), 조직 역시 조직의 특성과 유사한 성질을 가진 사람을 선택하게 되고(선발), 이질적인 성질을 가진 사람들은 조직을 떠나거나 퇴출당할 가능성이 크다고(소멸) 설명한다. 구체적으로 이직의도 영향요인으로 적합성 특성은 개인-직무 적합성(P-J Fit: Person-Job Fit)과 개인-조직 적합성(P-O Fit: Person Organization Fit)으로 세분화할 수 있다. 개인-직무 적합성은 개인이 보유하고 있는 역량과 직무 수행을 위해 필요로 하는 역량 간의 일치 정도를 의미하며 개인-조직 적합성은 조직의 문화, 가치, 규범적 특성과 개인의 목표, 가치, 성격 및 태도적 특성 간의 일치 정도를 의미한다(Kristof, 1996). 개인-직무 적합성은 상호 보완적 부합성(Complementary Fit)을 강화하고 개인-조직 적합성은 상호 일치적 부합성(Supplementary Fit)을 강화하면서 조직 구성원의 심리적 안정감 유지에 기여하고 직무 열의도 향상, 직무 및 조직 몰입도 향상, 이직의도 감소에 있어 유효한 역할을 담당한다(Hassan et al., 2012; Memon et al., 2015; 김선아 외, 2013; 주효진, 2013; 이명성 & 한상린, 2016).

셋째, 이직의도 영향요인으로 조직으로부터의 지원 인식은 조직 지원 인식(POS: Perceived Organizational Support)과 상사 지원 인식(PSS: Perceived Supervisory Support)으로 구체화할 수 있다. 사회 교환 이론(Social Exchange Theory)은 조직 구성원이 조직으로부터의 지원을 인지하게 되면 호혜적 관점에서 조직에 도움이 되는 행동을 실제 행하게 된다고 설명하면서 조직 구성원의 긍정적인 행태를 유도함에 있어 조직으로부터의 지원 인식의 중요성을 강조하였다(Homans, 1961; Blau, 1964). 조직 지원 인식은 조직 구성원이 자신의 가치를 조직으로부터 인정받고, 필요로 할 때 조직으로부터 도움을 받을 수 있다고 인지하는 것을 의미하며, 상사 지

원 인식은 상사가 자신의 업무 수행 과정에 관심을 두고 자신에게 후원적 태도를 보인다고 인지하는 것을 의미한다(Eisenberger et al., 1986; Greenhaus et al., 1990). 조직 구성원이 조직으로부터의 지원을 인식하게 되면 자신에게 부여된 역할을 충실히 수행하려고 하며 이 과정에서 조직에 감정적 애착을 느끼고 조직 시민 행동의 유발, 이직의도의 감소 등을 기대할 수 있게 된다(Dawley et al., 2010; Dysvik & Kuvaas, 2013; 이종찬, 2010; 조상미 & 최미선, 2010; 최다은 외, 2019).

넷째, 이직의도 영향요인으로 사회자본은 구성원 간의 협력과 상호지원을 가능하게 하는 토대로서 조직 구성원들에게 안정감을 가져다주고 직무 만족 및 조직 몰입 수준을 높여 이직의도를 감소시키는데 기여한다(Han et al., 2013; 이명성 & 한상린, 2016; 최광우 & 이승윤, 2017). 이러한 사회자본은 관계적(Relational), 구조적(Structural), 인지적(Cognitive) 특성을 내포하고 있다(Nahapiet & Ghoshal, 1998). 관계적 특성은 조직 구성원들 간의 상호작용을 통해 구축된 결과물로 신뢰, 호혜성 등을 의미하며 구조적 특성은 조직과 조직 간, 조직과 개인 간의 네트워크를 의미한다. 또한 인지적 특성은 조직 구성원들이 공유하고 있는 공유된 가치와 규범 등을 의미한다.

마지막으로 이직의도 영향요인으로 심리자본은 개인이 보유하고 있는 긍정적인 마음 상태로 이러한 심리자본의 형성은 조직 구성원이 현상을 바라보는 관점을 긍정적으로 변화시킴으로서 직무 만족, 조직 몰입, 직장 생활의 질 향상 등 긍정적 행태를 유발하고, 스트레스, 직무소진, 이직의도와 같은 부정적 행태를 감소시키는데 기여한다(Avey et al., 2009; Siu et al., 2015; 윤소천 외, 2013; 김선아 & 박성민, 2016; 최광우 & 이승윤, 2017). 이러한 심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 등으로 구성된다(Luthans & Youssef, 2007). 자기효능감(Self-Efficacy)은 자신에게 주어진 과업을 스스로의 힘으로 효과적으로 달성해 낼 수 있을 것이라는 자신에 대한 믿음을 의미하고 희망(Hope)은 자신이 추구하고자 하는 목표를 향해 의지를 갖고 나아가는 긍정적인 동기 부여 상태를 의미한다. 또한 낙관주의(Optimism)는 자신이 원하는 목표를 긍정적으로 바라보며 그것을 달성하는 방법들을 적극적으로 실천해 나가고자 하는 에너지를 의미하며, 회복탄력성(Resilience)은 좌절, 역경, 압박, 책임감의 증가와 같이 심리적 부담을 느끼는 상황에서도 이를 극복하고 안정적인 감정 상태를 유지할 수 있도록 하는 정서적 역량을 의미한다.

2. 선행 연구 검토

국가경쟁력 향상에 있어 과학기술의 중요성이 강조됨에 따라 2000년대 초부터 1) 과학기술인력 양성 및 확보에 관한 연구(류재우, 2004; 송하중 외, 2004; 권기현·이홍재, 2005; 이지연 외, 2007; 홍성민, 2015), 2) 과학기술인력 정책의 효과성 분석 및 정책 방향 탐색에 관한 연구(홍성표·이성규, 2003; 박명수, 2007; 김광구 외, 2011), 3) 과학기술인력 관리에 있어 성별 특성을 고려한 연구(이은경, 2001; 조경호 외, 2009; 심정민 외, 2014; 최성주 외, 2020) 등 우수 과학기술인력의 양성 및 관리에 대한 연구가 활발히 수행되어 왔다.

다만 과학기술인력의 직무 태도, 특히 이직의도에 관한 연구는 비교적 최근에서야 시작되었기에 양적인 측면에서 부족함을 나타내고 있다. 우리나라 과학기술인력의 직무태도에 관한 연구는 Chang et al.(2008), 이찬수·김태운(2020)의 연구를 살펴볼 수 있다. 이중 Chang et al.(2008)의 연구는 연구 대상을 민간조직 구성원으로 한정하였고, 이찬수·김태운(2020)은 공공조직 구성원으로 한정하여 연구를 수행하였다. 구체적으로 Chang et al.(2008)의 연구는 우리나라의 전자 회사를 대상으로 공학 또는 자연과학 박사학위를 보유한 연구개발 전문가를 대상으로 개인의 인지 양식, 업무 가치, 경력 지향과 같은 개인적 특성과 이직 간의 관계를 규명하였다. 이찬수·김태운(2020)의 연구에서는 신생 과학기술분야 정부출연연구기관 조직 구성원을 대상으로 보상(임금 수준, 복리 후생, 승진 인식), 대인관계(상사와의 관계, 동료와의 관계), 사회적 고립감 등이 조직 몰입(애착심, 친밀도, 충성심)과 이직의도(이직충동, 이직활동)에 미치는 영향을 분석하였다.

이와 같이 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명에 관한 연구는 시작 단계에 머무르고 있었기 때문에 논의의 범위가 한정적임을 확인할 수 있었다. 한편 연구 대상을 과학기술인력으로 한정하지 않고, 민간/공공 부문 조직 구성원으로 확대하면 다양한 측면에서 이직의도 영향요인을 논의하고 있음을 확인할 수 있었다. 이직의도 영향요인 규명에 관한 초기 연구는 직무만족과 조직몰입을 이직의도의 핵심 선행요인으로 논의하였다(Michaels & Spector, 1982; Carsten & Spector, 1987; Shore & Martin, 1989; Blau & Boal, 1989). 이후 보다 폭넓은 관점에서 이직의도 영향요인을 규명하고자 하는 시도가 이루어지면서 관리적 측면에서는 보상 만족도, 공정성, 자율성, 교육 기회의 제공 등이, 구조적 측면에서는 의사소통의 용이성, 집권화 수준 등이, 관계적 측면에서는 사회자본, 상사 지원 인식, 동료 지원 인식 등이, 개인적 측면에서는 심리자본, 스트레스 수준, 직무 소진 등이 이직의도에 영향

을 미치는 요소로 논의되고 있었다(Cotton & Tuttle, 1986; Price & Mueller, 1986; Kim, 2005; Avey et al., 2009; Dawley et al., 2010; Hassan et al., 2012; Yang et al., 2011; Dysvik & Kuvaas, 2013; Han et al., 2013; Rai, 2013; Mustamil et al., 2014; Memon et al., 2015; Siu et al., 2015; Poon, 2019; 이종찬, 2010; 조상미 & 최미선, 2010; 이철기 & 이동진, 2012; 김선아 외, 2013; 윤소천 외, 2013; 주효진, 2013; 최병권, 2013; 이명성 & 한상린, 2016; 최광우 & 이승윤, 2017; 최다운 외, 2019).

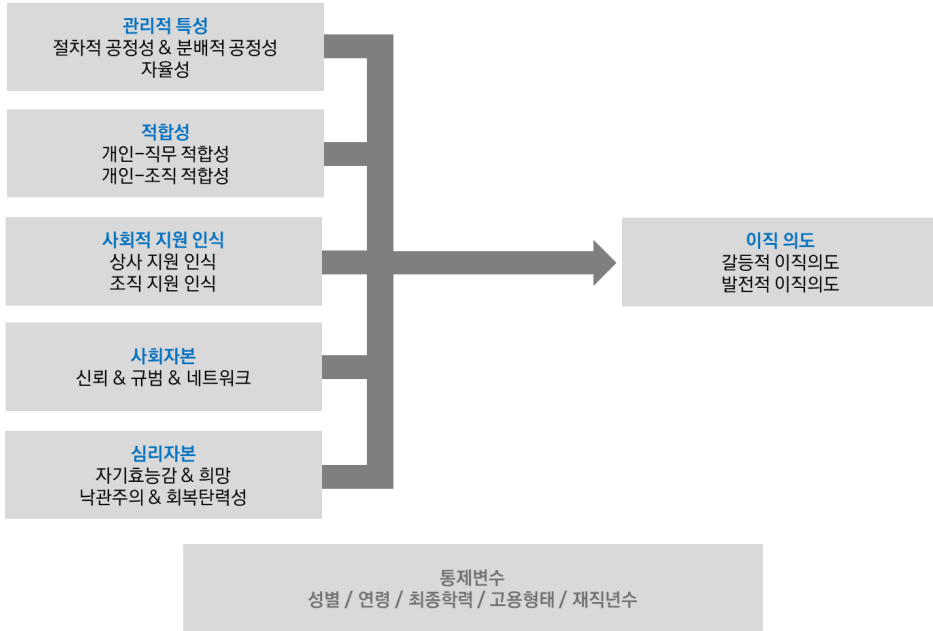
이처럼 현재 우리나라에서는 과학기술인력의 높은 이직률이 문제점으로 지적되고 있음에도 불구하고 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명에 관한 연구가 매우 부족함을 확인할 수 있었다. 조직·인사 관리 분야에서 수행된 이직의도 영향요인 규명에 관한 초기 연구는 직무만족과 조직몰입에 주목하였으나 이후에는 조직적 측면의 관리적·구조적 특성과 개인적 측면의 심리적·행태적 특성 등 다양한 요인을 다루고 있다. 하지만 과학기술인력 이직의도 영향요인 규명에 관한 연구는 개인적 특성, 관리적 특성 등으로 한정하여 논의를 전개하고 있었다. 본 연구에서는 과학기술인력의 이직의도 영향요인을 보다 폭 넓은 관점에서 탐색하고자 일반 조직 구성원의 이직의도 영향요인으로 논의되고 있던 다양한 선행 변수를 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본 등 5개 요소로 유형화하였다. 이에 본 연구는 과학기술인력의 이직의도 영향요인을 규명함에 있어 다양한 선행 변수를 다루었다는 측면에서 기존 연구와의 차별성을 발견할 수 있다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 모형 및 연구 가설

이론적 논의 및 선행 연구 검토를 통해 이직의도 영향요인을 조직의 관리적 특성, 개인이 인지하는 조직 및 직무와의 적합성 수준, 조직으로부터의 지원 인식 수준, 사회자본, 심리자본 등으로 유형화하여 살펴볼 수 있었다. 이를 토대로 본 연구는 과학기술인력의 이직의도 영향요인을 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본으로 유형화 하여 <그림 1>과 같은 연구 모형을 설정하였다.

〈그림 1〉 연구 모형



구체적으로 관리적 특성은 절차적 공정성, 분배적 공정성, 직무 자율성 등 3가지 변수로 구성하였고, 적합성은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 등 2가지 변수로 구성하였다. 사회적 지원 인식은 상사 지원 인식, 조직 지원 인식 등 2가지 변수로 구성하였고, 사회자본은 신뢰, 규범, 네트워크 등 3가지 변수로 구성하였다. 마지막으로 심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 등 4가지 변수로 구성하였다. 이와 더불어 결과요인인 이직의도는 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도로 구성하였으며 인구사회학적 특성인 성별, 연령, 최종학력, 고용형태, 재직기간 등 5개 요소를 통제변수로 설정하였다. 그리고 이러한 연구모형을 기반으로 <표 1>과 같은 연구가설을 설정하였다.

〈표 1〉 연구 가설

구분		세부 가설
관리적 특성	분배적 공정성	가설 1-1: 분배적 공정성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-2: 분배적 공정성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	절차적 공정성	가설 1-3: 절차적 공정성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-4: 절차적 공정성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	직무 자율성	가설 1-5: 직무 자율성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-6: 직무 자율성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
적합성	개인-직무 적합성	가설 2-1: 개인-직무 적합성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2-2: 개인-직무 적합성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	개인-조직 적합성	가설 2-3: 개인-조직 적합성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2-4: 개인-조직 적합성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
사회적 지원 인식	상사 지원 인식	가설 3-1: 상사 지원 인식은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3-2: 상사 지원 인식은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	조직 지원 인식	가설 3-3: 조직 지원 인식은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3-4: 조직 지원 인식은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
사회 자본	신뢰	가설 4-1: 신뢰는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-2: 신뢰는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	규범	가설 4-3: 규범은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-4: 규범은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	네트 워크	가설 4-5: 네트워크는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-6: 네트워크는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
심리 자본	자기효능감	가설 5-1: 자기효능감은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-2: 자기효능감은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	희망	가설 5-3: 희망은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-4: 희망은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	낙관주의	가설 5-5: 낙관주의는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-6: 낙관주의는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
	회복탄력성	가설 5-7: 회복탄력성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-8: 회복탄력성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2. 측정 및 척도

본 연구의 독립변수인 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본 등과 종속변수인 이직의도를 측정하기 위해 활용한 측정 항목 및 척도는 〈표 2〉와 같다. 관리적 특성은 분배적 공정성, 절차적 공정성, 직무 자율성 모두 각 3문항으로 측정하였고 적합성은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 모두 각 6문항으로

측정하였다. 사회적 지원 인식은 상사 지원 인식, 조직 지원 인식 모두 각 3문항으로 측정하였고 사회자본도 신뢰, 규범, 네트워크 모두 각 3문항으로 측정하였다. 또한 심리자본도 하위요소인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 모두 각 3문항으로 측정하였다. 마지막으로 종속변수인 이직의도는 갈등적 이직의도 3문항, 발전적 이직의도 5문항으로 측정하였고, 독립변수와 종속변수를 측정하기 위한 모든 항목은 리커트 5점 척도로(1점: 매우 부정~5점: 매우 긍정)로 구성하였다.

〈표 2〉 측정과 척도

구분			측정 항목	척도
독립 변수	관리적 특성	분배적 공정성	① 내 기관은 내 노력에 대한 정당한 보수를 제공한다. ② 내 기관은 내 노력에 합당한 승진 기회를 제공한다. ③ 내 기관은 내 노력에 대해 정당한 보상(보수 이외)을 제공한다.	리커트 5점 척도
		절차적 공정성	① 내 기관은 일관성 있는 절차 기준을 따르고 있다. ② 내 기관은 공정하게 절차를 실시한다. ③ 내 기관의 절차는 근로자가 납득할 수 있는 수준이다.	리커트 5점 척도
		직무 자율성	① 나는 직무와 관련된 의사결정에 있어 영향력을 미칠 수 있다. ② 나는 업무 수행 방법과 관련해 상당한 수준의 재량권을 갖고 있다. ③ 나는 업무 처리와 관련해 내가 원하면 상당수준의 자율성을 가질 수 있다.	리커트 5점 척도
	적합성	개인 직무 적합성	① 나는 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 능력을 갖고 있다. ② 내 능력은 직무가 요구하는 바에 잘 맞는다. ③ 나는 현재 수행하고 있는 직무에 잘 맞는다. ④ 내가 현재 수행하고 있는 직무는 내가 원하는 직무이다. ⑤ 내가 직무를 통하여 추구하는 것과 현재 직무가 제공하는 바는 잘 맞는다. ⑥ 현재 직무는 나와 잘 맞는다.	리커트 5점 척도
		개인 조직 적합성	① 조직이 추구하는 가치관과 내가 추구하는 가치관이 잘 맞는다. ② 내가 추구하는 가치는 기간 구성원의 가치와 잘 맞는다. ③ 내 성격은 조직의 성격과 잘 맞는다. ④ 내가 추구하는 목표는 기관이 추구하는 목표와 비슷하다. ⑤ 나의 기관은 내가 필요로 하는 것을 충족시킨다. ⑥ 전체적으로 나와 기관은 잘 맞는다.	리커트 5점 척도
	사회적 지원 인식	상사 지원 인식	① 나의 상사는 내 업무 성과를 개선하기 위한 건설적인 제안을 한다. ② 나의 상사는 내가 하는 말을 경청한다. ③ 나의 상사는 나를 존중하며 대한다	리커트 5점 척도
		조직 지원 인식	① 내가 필요할 때 내 기관은 적극적으로 도움을 준다. ② 내 기관은 나의 복지에 진정으로 관심을 가진다. ③ 나의 직장은 내가 건강함을 유지할 수 있도록 도와준다.	리커트 5점 척도

구분			측정 항목	척도
독립 변수	사회 자본	신뢰	① 나는 내가 속한 부서의 동료들을 신뢰한다. ② 나는 내가 속한 부서의 상사를 신뢰한다. ③ 나는 내가 속한 부서의 부하들을 신뢰한다.	리커트 5점 척도
		규범	① 내가 속한 조직의 구성원들은 조직 전체의 규범과 규칙을 잘 지키는 편이다. ② 내가 속한 조직의 구성원들은 조직 내부의 질서를 잘 지키는 편이다. ③ 내가 속한 조직에는 규칙과 규범이 잘 정립되어 있다.	리커트 5점 척도
		네트 워크	① 내가 속한 부서는 직원들 간의 정보공유와 커뮤니케이션이 원활하게 일어나는 편이다. ② 내가 속한 조직 내부에 나에게 도움이 되는 인적네트워크를 갖고 있다. ③ 나는 조직 외부에 나에게 도움이 되는 인적네트워크를 갖고 있다.	리커트 5점 척도
	심리 자본	자기 효능감	① 나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다. ② 나는 내 분야에서 어려움에 처했을 때 이에 대응할 자신이 있다. ③ 나는 업무 분야에서 목표 설정을 도울 수 있는 자신이 있다.	리커트 5점 척도
		희망	① 만약 업무 중에 어려움을 스스로 해결해야 한다면, 그러한 문제를 해결해 나갈 다양한 방안을 생각해 낼 수 있다. ② 어떠한 문제든지 그것을 해결할 수 있는 방법은 다양하다. ③ 나는 업무 목표에 도달할 수 있는 다양한 방안을 찾을 수 있다.	리커트 5점 척도
		낙관 주의	① 나는 항상 내 직무의 밝은 면을 보려고 한다. ② 나는 내가 하는 일의 전망에 대해 낙관적이다. ③ 나는 어두운 부분이 있으면 반드시 밝은 부분도 있다는 믿음으로 업무를 대한다.	리커트 5점 척도
		회복 탄력성	① 직장에서 좌절할 때 그것을 견뎌내고 회복하기가 어렵다(역코딩). ② 나는 종종 직장에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다. ③ 나는 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간을 잘 극복할 수 있다.	리커트 5점 척도
	종속 변수	갈등적 이직 의도	① 나는 상사와의 갈등으로 이직을 고려하고 있다. ② 나는 동료와의 갈등으로 이직을 고려하고 있다. ③ 나는 직장 내 괴롭힘으로 인해 이직을 고려하고 있다.	리커트 5점 척도
		발전적 이직 의도	① 나는 승진 및 발전 기회가 더 많은 곳으로의 이직을 고려하고 있다. ② 나는 더욱 많은 보수를 위해 이직을 고려하고 있다. ③ 나는 교육 기회가 더 많은 곳으로의 이직을 고려하고 있다. ④ 나는 성과 인정 기회가 더 많은 곳으로의 이직을 고려하고 있다. ⑤ 나는 더욱 안정적인 조직으로의 이직을 고려하고 있다.	리커트 5점 척도

3. 자료 수집 및 분석 방법

본 연구에서는 실증 분석을 위해 한국수력원자력이 발주하고 경희대학교 미래사회에너지정책연구원이 수행한 <여성과학기술인력 활용에 대한 연구: 에너지 및 과학기술분야 여성과학기술인력 채용-승진목표제의 정책효과성 분석을 중심으로> 과

제의 일환으로 수집된 설문조사 자료를 활용하였다. 해당 연구에서는 표본 추출에 있어 ‘여성과학기술인력 채용-승진목표제’ 추진 대상인 103개 기관(29개 정부출연, 66개 국공립, 8개 공사부설)의 조직 구성원을 대상으로 성별 및 연령별 분포를 고려한 층화 무작위 표본 추출법(Stratified Random Sampling) 방식을 활용하였다. 설문은 2019년 4월 1일부터 5월 31일까지 약 2개월 간 진행되었고, 기관 담당자에게 사전에 설문에 대한 협조를 요청한 후 가능하다고 답변받은 약 10개 기관에 대한 직접 방문을 통해 설문을 진행하였다. 설문지는 200부를 배포하고 총 152부를 수거하여 전체 회수율은 76.0%였으나 이 중 유의미한 131명의 응답 자료만 분석에 활용하였기 때문에 유효 회수율은 65.5%이다.

해당 자료에 대해서는 3단계 자료 분석 과정을 거쳤다. 먼저 독립변수인 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본과 종속변수인 이직의도 수준을 살펴보기 위해 기술 통계 분석을 시행하였다. 다음으로 측정문항의 신뢰도 검증을 위한 내적 일관성 분석과 타당도 검증을 위한 탐색적 요인 분석을 시행하였다. 마지막으로 가설검증을 위한 다중 회귀 분석을 시행하였다.

IV. 실증 분석

1. 표본의 특성

본 연구의 실증분석에서 활용한 표본의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다. 구체적으로 응답자의 성별 분포를 살펴보면 남성이 62.3%(81명)로 여성 37.7%(49명)보다 많은 것으로 나타났고 연령 분포를 살펴보면 45세 이상~55세 미만이 전체의 32.8%(43명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 25세 이상~35세 미만 30.5%(40명), 35세 이상~45세 미만 29.0%(38명), 55세 이상 4.6%(5명), 25세 미만 3.1%(4명) 등의 순으로 나타났다. 최종학력 분포를 살펴보면 학사 졸업이 전체의 40.0%(52명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 석사 졸업 26.8%(35명), 박사 졸업 31.6%(41명), 고졸 이하 1.5%(2명) 등의 순으로 나타났다. 고용 형태 분포를 살펴보면 정규직이 83.6%(107명)로 비정규직 16.4%(21명)보다 많은 것으로 나타났고 기관유형별 분포를 살펴보면 정부출연연구기관이 전체의 70.5%(91명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 공사부설연구기관 26.4%(34명), 국립연구기관 및 공립연구기관 각 1.6%(2명) 등의 순으로 나타났다. 또한 직급별 분포를 살

퍼보면 책임급이 전체의 37.3%(47명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 원급 31.7%(40명), 선임급 27.0%(34명), 수석급 4.0%(5명) 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 재직연수 분포를 살펴보면 5년 이하가 전체의 34.4%로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 10년 이상~15년 미만 22.1%(29명), 15년 이상~20년 미만 17.6%(23명), 5년 이상~10년 미만 16.0%(21명), 20년 이상 9.9%(13명) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3〉 표본의 인구사회학적 특성

구분	내용	빈도	비율	구분	내용	빈도	비율
성별	남성	81명	62.3%	기관 유형	정부출연연구기관	91명	70.5%
	여성	49명	37.7%		국립연구기관	2명	1.6%
연령	25세 미만	4명	3.1%		공립연구기관	2명	1.6%
	25세 이상~35세 미만	40명	30.5%		공사부설연구기관	34명	26.4%
	35세 이상~45세 미만	38명	29.0%	직급	원급	40명	31.7%
	45세 이상~55세 미만	43명	32.8%		선임급	34명	27.0%
	55세 이상	5명	4.6%		책임급	47명	37.3%
	최종 학력	고졸 이하	2명		1.5%	수석급	5명
학사		52명	40.0%		재직 연수	5년 이하	45명
석사		35명	26.8%	5년 이상~10년 미만		21명	16.0%
박사		41명	31.6%	10년 이상~15년 미만		29명	22.1%
고용 형태	정규직	107명	83.6%	15년 이상~20년 미만		23명	17.6%
	비정규직	21명	16.4%	20년 이상		13명	9.9%
총합						131명	100%

2. 인식적 특성

이직의도 영향요인 규명에 관한 가설 검증을 진행하기에 앞서 연구에서 설정한 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본, 이직의도 등 독립변수와 종속변수에 대한 인식적 특성을 살펴보기 위해 기술 통계 분석을 시행하였다(〈표 4〉 참조).

구체적으로 독립변수 중 관리적 특성 변수의 경우 직무 자율성 인식 수준이 가장 높게 나타났으며(3.4043점) 그 다음으로 절차적 공정성(3.3085점), 분배적 공정성

(3.1968점) 등의 순으로 나타났다. 적합성 변수의 경우 개인-직무 적합성 수준이 (3.4663점) 개인-조직 적합성 수준(3.3493점)보다 높게 나타났으며 사회적 지원 인식 변수의 경우 상사 지원 인식 수준이(3.4982점) 조직 지원 인식 수준(3.1170점)보다 높게 나타났다. 사회자본 변수의 경우 규범 수준이 가장 높게 나타났으며 (3.5233점), 그 다음으로 신뢰(3.4043점), 네트워크(3.4588점) 등의 순으로 나타났고, 심리자본 변수의 경우 희망 수준이 가장 높게 나타났으며(3.5580점), 그 다음으로 낙관주의(3.5362점), 자기효능감(3.4982점), 회복탄력성(3.4740점) 등의 순으로 나타났다. 종속변수의 경우 이직의도 중 발전적 이직의도가(2.4383점), 갈등적 이직의도(2.0674점)보다 높게 나타나고 있었으나, 발전적 이직의도와 갈등적 이직의도 모두 보통 수준(3점) 이하인 것을 확인할 수 있었다.

〈표 4〉 인식적 특성

구분			평균	표준편차	최소값	최대값
독립 변수	관리적 특성	분배적 공정성	3.1968	0.6316	1.00	5.00
		절차적 공정성	3.3085	0.7103	1.25	5.00
		직무 자율성	3.4043	0.6063	1.67	5.00
	적합성	개인-직무 적합성	3.4663	0.5833	2.33	5.00
		개인-조직 적합성	3.3493	0.5355	2.00	5.00
	사회적 지원 인식	상사 지원 인식	3.4982	0.6943	1.67	5.00
		조직 지원 인식	3.1170	0.5981	1.00	5.00
	사회자본	신뢰	3.4910	0.5909	2.00	5.00
		규범	3.5233	0.6126	1.67	5.00
		네트워크	3.4588	0.5176	2.33	4.67
	심리자본	자기효능감	3.4982	0.6170	1.33	5.00
		희망	3.5580	0.6014	2.33	5.00
		낙관주의	3.5362	0.6249	1.67	5.00
		회복탄력성	3.4740	0.6109	1.33	5.00
종속 변수	이직의도	갈등적 이직의도	2.0674	0.8318	1.00	3.67
		발전적 이직의도	2.4383	0.8979	1.00	5.00

3. 신뢰도 및 타당도 검증

이직의도 영향요인 규명에 관한 가설 검증을 진행하기에 앞서 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본, 이직의도 등 독립변수와 종속변수에 대한 측정 도구의 신뢰도 검증을 위한 내적일관성 분석과 타당도 검증을 위한 탐색적 요인 분석을 시행하였다(〈표 5〉 참조).

구체적으로 신뢰도 검증을 위한 내적 일관성 분석 결과 모든 구성 개념의 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 타당도 검증을 위한 탐색적 요인 분석 결과(주성분 분석 및 배리맥스 회전법 적용) 독립변수는(KMO 측도: 0.825 / Bartlett의 구형성 검정: $p<0.001$) 각 측정 항목의 공통성이 모두 0.4 이상으로 나타났으며 고유값(Eigenvalue)이 1 이상인 요인이 총 14개 추출되었음을 확인할 수 있었다. 해당 14개 요인은 전체 48개 입력 변수들이 가지는 총 분산을 약 74.855% 설명하고 있었다. 또한 종속변수는(KMO 측도: 0.857 / Bartlett의 구형성 검정: $p<0.001$) 각 측정 항목의 공통성이 모두 0.7 이상으로 나타났으며 고유값(Eigenvalue)이 1 이상인 요인이 총 2개 추출되었음을 확인할 수 있었다. 해당 2개 요인은 전체 8개 입력 변수들이 가지는 총 분산을 약 83.225% 설명하고 있었다. 이러한 분석 결과를 종합할 때 연구에서 설정한 독립변수와 종속변수에 대한 측정 도구가 통계적으로 신뢰도와 타당도를 확보하고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 5〉 내적일관성 분석 및 탐색적 요인 분석 결과

구분			신뢰도 분석	타당도 검증													
			Cronbach's α	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10	요인 11	요인 12	요인 13	요인 14
독립 변수	분배적 공정성	DJ 1	0.852	0.075	0.082	0.078	0.104	0.689	0.023	0.226	0.081	0.267	0.001	0.074	0.051	0.035	0.155
		DJ 2		0.115	0.165	0.157	0.181	0.657	0.207	0.124	0.191	0.125	0.194	0.099	0.039	0.041	0.189
		DJ 3		0.120	0.024	0.055	0.106	0.815	0.119	0.068	0.036	0.098	0.183	0.095	0.097	0.016	0.074
	절차적 공정성	PJ 1	0.899	0.126	0.226	-0.142	0.629	0.148	0.129	0.047	0.192	0.017	-0.091	0.162	0.147	0.006	-0.092
		PJ 2		0.152	0.136	-0.064	0.552	0.083	0.014	0.121	0.202	0.128	-0.145	0.174	0.236	0.108	-0.278
		PJ 3		0.069	0.093	-0.100	0.680	0.094	0.118	0.172	0.076	0.021	-0.033	0.253	0.004	0.167	-0.027
	직무 자율성	JA 1	0.822	0.130	0.254	0.106	0.064	0.181	-0.213	0.219	0.626	0.189	0.009	0.145	0.208	0.126	-0.124
		JA 2		0.132	0.179	0.049	0.122	0.198	-0.024	0.162	0.783	0.009	0.112	0.023	0.151	0.062	-0.027
		JA 3		0.092	0.222	0.223	0.105	0.029	-0.055	0.146	0.753	-0.031	0.039	0.103	0.031	0.082	-0.060
	P-J Fit	PJF 1	0.909	0.692	0.334	0.181	0.102	0.056	0.009	0.162	0.221	0.019	0.087	0.192	0.174	0.015	0.104
		PJF 2		0.726	0.375	0.216	0.082	0.091	0.011	0.009	0.055	0.025	0.187	0.093	0.008	0.161	-0.054
		PJF 3		0.750	0.280	0.176	0.017	0.087	0.140	0.027	0.155	0.013	0.015	0.229	0.088	0.074	-0.058
		PJF 4		0.861	0.311	0.117	0.035	0.117	0.020	0.150	0.091	0.056	0.031	0.167	0.081	0.107	-0.043
		PJF 5		0.859	0.216	0.125	0.155	0.118	0.072	0.207	0.061	0.008	0.096	0.101	0.019	0.035	-0.028
		PJF 6		0.753	0.310	0.107	0.228	0.072	0.196	0.105	0.072	0.009	0.042	0.068	0.135	0.048	-0.107
	P-O Fit	POF 1	0.868	0.307	0.808	0.045	0.188	0.098	0.044	0.155	0.072	0.026	0.017	0.217	0.044	0.060	0.070
		POF 2		0.288	0.687	0.235	0.206	0.059	0.119	0.145	0.066	0.096	0.174	0.045	0.221	0.146	0.295
		POF 3		0.323	0.587	0.226	0.026	0.207	0.084	0.167	0.023	0.108	0.070	0.191	0.149	0.197	0.034
		POF 4		0.115	0.793	0.036	0.200	0.175	0.009	0.137	0.043	0.066	0.034	0.117	0.211	0.069	0.149
		POF 5		0.226	0.591	0.029	0.015	0.221	0.144	0.274	0.106	0.051	0.175	0.162	0.078	0.060	0.243
		POF 6		0.288	0.696	0.063	0.115	0.173	0.323	0.072	0.213	0.193	0.016	0.200	0.075	0.177	0.242

구분			신뢰도 분석	타당도 검증													
			Cronbach's α	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10	요인 11	요인 12	요인 13	요인 14
독립 변수	상사 지원 인식	PSS 1	0.857	0.133	0.280	0.138	0.218	0.108	0.075	0.693	0.154	0.225	0.033	0.044	0.182	0.055	0.106
		PSS 2		0.141	0.112	0.145	0.164	0.163	0.106	0.808	0.172	0.114	0.147	0.062	0.009	0.034	0.012
		PSS 3		0.185	0.203	0.130	0.236	0.246	0.204	0.728	0.126	0.007	0.132	0.156	0.100	0.070	0.021
	조직 지원 인식	POS 1	0.711	0.007	0.107	-0.122	0.664	0.265	0.128	0.157	0.186	0.695	0.108	0.038	-0.074	0.239	0.116
		POS 2		0.041	0.206	-0.239	0.614	0.385	0.018	0.135	0.166	0.646	0.172	0.005	-0.175	0.080	0.221
		POS 3		0.018	0.236	-0.023	0.185	0.324	0.117	0.239	0.000	0.765	0.009	0.138	-0.066	0.065	0.032
	신뢰	SC_T 1	0.862	0.242	0.117	-0.023	0.219	0.221	-0.031	0.118	0.142	0.089	0.085	0.189	0.580	0.164	0.171
		SC_T 2		0.106	0.232	-0.235	0.176	0.039	-0.029	0.180	0.086	0.004	0.138	0.142	0.514	0.167	0.064
		SC_T 3		0.176	0.166	-0.005	0.265	0.237	-0.110	0.150	0.077	0.117	0.025	0.120	0.647	0.118	0.261
	규범	SC_N 1	0.844	0.146	0.083	0.249	0.091	0.088	0.048	0.106	0.136	-0.178	0.201	0.110	0.109	0.076	0.499
		SC_N 2		0.170	0.065	0.172	0.133	0.010	0.145	0.115	0.129	-0.160	0.130	0.091	0.017	0.060	0.534
		SC_N 3		0.214	0.054	0.051	0.096	0.185	0.175	0.109	0.150	-0.051	0.199	0.152	0.131	0.340	0.507
	네트 워크	SC_N 1	0.769	0.167	0.126	0.098	0.133	0.051	0.138	0.268	0.176	0.001	0.717	0.020	0.199	0.184	0.005
		SC_N 2		0.074	0.185	0.191	0.090	0.046	0.018	0.159	0.020	0.111	0.642	0.077	0.172	0.134	0.019
		SC_N 3		0.163	0.154	0.084	0.091	0.113	0.023	0.050	0.167	0.037	0.671	0.061	0.033	0.252	0.007
	자기 효능감	PC_SE 1	0.902	0.128	0.155	0.774	0.029	0.122	0.138	0.030	0.039	0.042	0.004	0.085	0.106	0.140	-0.175
		PC_SE 2		0.161	0.126	0.843	0.088	0.064	0.194	0.048	0.160	0.037	0.028	0.075	0.127	0.119	-0.078
		PC_SE 3		0.101	0.109	0.728	0.107	0.042	0.104	0.049	0.197	0.106	0.008	0.067	0.130	0.137	-0.088
	희망	PC_H 1	0.925	0.196	0.009	0.121	0.096	0.090	0.858	0.017	0.104	0.044	0.073	0.166	0.056	-0.115	0.036
		PC_H 2		0.020	0.002	0.174	0.070	0.057	0.848	0.178	0.011	0.014	0.129	0.066	0.101	-0.026	0.142
		PC_H 3		0.146	0.119	0.231	0.108	0.008	0.770	0.132	0.110	0.040	0.012	0.200	0.074	-0.087	0.022

구분			신뢰도 분석	타당도 검증													
			Cronbach's α	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10	요인 11	요인 12	요인 13	요인 14
독립 변수	낙관 주의	PC_O 1	0.842	0.177	0.250	0.089	0.147	0.289	0.236	0.049	0.173	0.064	-0.004	0.653	0.111	0.119	0.117
		PC_O 2		0.193	0.116	0.191	0.229	0.260	0.034	0.065	0.031	0.028	-0.033	0.613	0.019	0.001	0.056
		PC_O 3		0.236	0.193	0.354	0.137	0.218	0.064	0.209	0.105	0.110	-0.150	0.501	0.004	0.177	0.025
	회복 탄력성	PC_R 1	0.766	0.126	0.125	-0.061	0.087	0.151	0.101	0.182	0.030	0.139	0.082	0.169	0.062	0.526	-0.013
		PC_R 2		0.107	0.088	-0.252	0.068	0.257	0.216	0.028	0.236	0.162	0.065	0.108	0.078	0.542	-0.067
		PC_R 3		0.169	0.085	-0.159	0.046	0.127	0.121	0.026	0.036	0.220	0.133	0.027	0.195	0.503	-0.143
아이겐값				4.787	4.395	2.930	2.828	2.822	2.774	2.596	2.331	1.994	1.895	1.841	1.677	1.548	1.513
분산비율				9.972	9.156	6.104	5.891	5.880	5.779	5.409	4.858	4.154	3.948	3.835	3.493	3.225	3.151
누적분산비율				9.972	19.128	25.232	31.123	37.003	42.782	48.191	53.049	57.203	61.151	64.986	68.479	71.704	74.855

구분			신뢰도 분석	타당도 검증	
			Cronbach's α	요인 1	요인 2
종속 변수	갈등적 이직 의도	CTI 1	0.929	0.322	0.867
		CTI 2		0.316	0.882
		CTI 3		0.252	0.910
	발전적 이직 의도	DTI 1	0.937	0.869	0.287
		DTI 2		0.891	0.265
		DTI 3		0.887	0.233
		DTI 4		0.854	0.308
		DTI 5		0.701	0.419
아이겐값			3.823	2.835	
분산비율			47.790	35.435	
누적분산비율			47.790	83.225	

4. 가설 검증

공공부문 과학기술인력의 이직의도 영향요인을 규명하기 위해 독립변수인 관리적 특성, 적합성, 사회적 지원 인식, 사회자본, 심리자본과 종속변수인 이직의도 간의 다중회귀분석을 시행하였다(〈표 6〉 참조). 다중회귀분석에 있어 인구사회학적 특성이 결과변수에 미치는 직·간접적 영향을 통제하기 위해 성별, 연령, 최종학력, 고용형태, 재직연수 등은 통제변수로 설정하였다. 다중회귀분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 이직의도 중 갈등적 이직의도 영향요인 검증 모형의 경우 약 35.8%(adj $R^2=0.358$)의 설명력을 나타내고 있었다. 이직의도 영향요인으로 설정한 관리적 특성 변수 중에서는 직무 자율성($\beta=-0.222$, $p<0.1$)만이 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었고 적합성 변수의 경우 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 모두 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 확인할 수 있었다. 사회적 지원 인식 변수의 경우 상사 지원 인식과($\beta=-0.354$, $p<0.01$) 조직 지원 인식($\beta=-0.334$, $p<0.05$) 모두 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 사회자본 변수의 경우 규범($\beta=-0.341$, $p<0.05$)만이 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었고 심리자본 변수의 경우 자기효능감($\beta=0.481$, $p<0.05$)은 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을, 회복탄력성($\beta=-0.239$, $p<0.1$)은 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 통제변수로 설정한 성별, 연령, 최종학력, 고용 형태, 재직 연수 등의 인구사회학적 특성은 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못함을 확인할 수 있었다.

한편 발전적 이직의도 영향요인 검증 모형의 경우 약 39.2%(adj $R^2=0.382$)의 설명력을 나타내고 있었다. 이직의도 영향요인으로 설정한 관리적 특성 변수 중에서는 직무 자율성($\beta=-0.221$, $p<0.1$)만이 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었고 적합성 변수의 경우 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 모두 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 확인할 수 있었다. 또한 사회적 지원 인식 변수도 적합성 변수와 마찬가지로 상사 지원 인식과 조직 지원 인식 모두 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 확인할 수 있었다. 사회자본 변수의 경우 규범($\beta=-0.363$, $p<0.01$)은 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치

고 있었고 네트워크($\beta=0.244$, $p<0.1$)는 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 심리자본 변수의 경우 자기효능감($\beta=0.325$, $p<0.1$)이 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이와 함께 통제변수 중 재직연수($\beta=-0.393$, $p<0.01$)가 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 6〉 다중회귀분석 결과

구분			갈등적 이직의도		발전적 이직의도	
			β	T	β	T
통제 변수	성별		0.030	0.317	-0.013	-0.138
	연령		-0.179	-1.102	0.027	0.172
	최종 학력		-0.049	-0.379	0.113	0.896
	고용 형태		-0.016	-0.155	0.077	0.778
	재직 연수		0.107	0.715	-0.393	-2.680**
독립 변수	관리적 특성	분배적 공정성	0.001	0.010	-0.148	-1.000
		절차적 공정성	0.159	1.164	0.057	0.426
		직무 자율성	-0.222	-1.895+	-0.221	-1.919+
	적합성	개인-직무 적합성	0.002	0.014	0.141	1.131
		개인-조직 적합성	-0.070	-0.451	0.253	1.647
	사회적 지원 인식	상사 지원 인식	-0.354	-2.712**	-0.061	-0.474
		조직 지원 인식	-0.334	-2.321*	-0.066	-0.469
	사회자본	신뢰	-0.033	-0.204	-0.231	-1.451
		규범	-0.341	-2.228*	-0.363	-2.414**
		네트워크	0.024	0.179	0.244	1.841+
	심리자본	자기효능감	0.481	2.562**	0.325	1.766+
		희망	-0.233	-1.318	-0.201	-1.159
		낙관주의	-0.066	-0.454	-0.181	-1.266
		회복탄력성	-0.239	-1.773+	-0.154	-1.168
통계량			R2=0.489 adj R2=0.358 F=3.725***		R2=0.508 adj R2=0.382 F=4.027***	

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

이러한 분석 결과를 토대로 가설 검증 결과를 요약하면 <표 7>과 같다. 구체적으로 관리적 특성과 이직의도 간의 관계에 있어서는 <가설 1-5>와 <가설 1-6>만 채택되었고 적합성과 이직의도 간의 관계에 있어서는 모든 가설이 기각되었다. 사회적 지원인식과 이직의도 간의 관계에 있어서는 <가설 3-1>과 <가설 3-3>만 채택되었고 사회자본과 이직의도 간의 관계에 있어서는 <가설 4-3>과 <가설 4-4>만 채택되었다. 마지막으로 심리지본과 이직의도 간의 관계에 있어서는 <가설 5-7>만 채택되었다.

〈표 7〉 가설 검증 결과

구분		측정 항목	결과
관리적 특성	분배적 공정성	가설 1-1: 분배적 공정성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-2: 분배적 공정성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	절차적 공정성	가설 1-3: 절차적 공정성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-4: 절차적 공정성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	직무 자율성	가설 1-5: 직무 자율성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-6: 직무 자율성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택 채택
적합성	개인-직무 적합성	가설 2-1: 개인-직무 적합성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2-2: 개인-직무 적합성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	개인-조직 적합성	가설 2-3: 개인-조직 적합성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2-4: 개인-조직 적합성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
사회적 지원 인식	상사 지원 인식	가설 3-1: 상사 지원 인식은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3-2: 상사 지원 인식은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택 기각
	조직 지원 인식	가설 3-3: 조직 지원 인식은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3-4: 조직 지원 인식은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택 기각
사회 자본	신뢰	가설 4-1: 신뢰는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-2: 신뢰는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	규범	가설 4-3: 규범은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-4: 규범은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택 채택
	네트 워크	가설 4-5: 네트워크는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4-6: 네트워크는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
심리 자본	자기효능감	가설 5-1: 자기효능감은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-2: 자기효능감은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	희망	가설 5-3: 희망은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-4: 희망은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	낙관주의	가설 5-5: 낙관주의는 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-6: 낙관주의는 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각 기각
	회복탄력성	가설 5-7: 회복탄력성은 갈등적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설 5-8: 회복탄력성은 발전적 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택 기각

V. 결론 및 함의

본 연구의 목적은 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명을 통해 인사 및 조직 관리의 관점에서 이들의 이직을 예방하기 위한 관리적 대안을 제시하는 것이다. 이러한 목적하에 수행된 본 연구는 다음의 측면에서 연구적·정책적 함의를 발견할 수 있다. 먼저 연구적 측면에서 본 연구는 과학기술인력의 이직의도 영향요인 규명에 관한 연구가 매우 부족한 상황에서 폭넓은 관점에서 이직의도 영향요인을 규명하고, 이직의도를 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도로 구분하여 살펴보았다는 측면에서 중요성을 발견할 수 있다. 분석 결과를 살펴보면 먼저 기초통계분석을 통해 과학기술분야 공공 연구기관 구성원의 이직의도는 갈등적 이직의도보다 발전적 이직의도가 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 이와 함께 갈등적 이직의도 영향요인 분석을 통해 관리적 특성 중 직무 자율성, 사회적 지원 인식은 상사 지원 인식과 조직 지원 인식 모두, 사회자본 중 규범, 심리자본 중 회복탄력성이 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고, 심리자본 중 자기효능감은 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 갈등적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력의 크기는 자기효능감(+) > 상사 지원 인식(-) > 규범(-) > 조직 지원 인식(-) > 회복탄력성(-) > 자율성(-) 등의 순으로 나타났다. 한편 발전적 이직의도 영향요인 분석을 통해 관리적 특성 중 직무 자율성, 사회자본 중 규범은 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치고, 사회자본 중 네트워크와 심리자본 중 자기효능감은 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력의 크기는 규범(-) > 자기효능감(+) > 네트워크(+) > 자율성(-) 등의 순으로 나타났다.

연구의 주요 분석 결과를 바탕으로 과학기술분야 공공 연구기관 구성원들의 이직의도를 낮추기 위한 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 기초통계분석을 통해 과학기술분야 공공 연구기관 구성원의 이직의도는 갈등적 이직의도보다 발전적 이직의도가 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 과학기술분야 연구 인력의 이직을 예방하기 위해서는 존재 욕구와 성장 욕구의 충족에 초점을 두고 관리 전략을 구성해야 할 것이다. 개인의 욕구 단계는 존재욕구와 관계욕구, 성장욕구 등으로 구분할 수 있는데 갈등적 이직의도는 조직 내에서 발생하는 대인관계 갈등에 의해 유발되는 이직의도로 관계욕구 충족과 직결되고, 발전적 이직의도는 더

나은 보수의 제공, 더 많은 자기 발전의 기회로 인해 유발되는 이직의도로 존재욕구와 성장욕구의 충족과 직결되기 때문이다. 이를 위해 조직 내에서 존재 및 성장 욕구를 충족해주고 자아존중감을 제고시켜줄 수 있는 인사제도와 조직관리시스템 혁신이 선행되어야 할 것이다. 물론 갈등적 이직의도를 최소화하고 조직 구성원들의 회복탄력성을 높이기 위한 기관 내 갈등관리 예방 및 치유센터의 설치 작업도 필수적이라 할 수 있다. 이러한 인사·조직 혁신정책들의 시행과 관리적·제도적 지원은 조직 내 사회적 연결망과 공동체적 신뢰를 높일 뿐만 아니라 궁극적으로는 과학기술분야 공공 연구기관에서 사회자본의 수준을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다. 이와 함께 과학기술인력의 전문성과 사회적 책임성을 높이고 구성원들의 발전적 이직의도를 해소할 수 있도록 맞춤형 경력관리(Y자형, T자형, I자형 등)제도의 운영과 기술전문가형 경력개발 경로 설계가 필요하다고 생각된다.

둘째, 발전적 이직의도 낮추는데 있어 사회자본 중 인지적 특성인 규범과 관리적 특성 중 직무 자율성이 가장 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 직무 자율성 향상을 위해서는 직무전문성 및 직무재량권 확보가 필수적이며 이를 위해서는 직무중심 문화로의 발전적 변환을 위한 사전절차의 확립이 중요하다. 예를 들면, 기관특성과 구성원들의 직무 및 직급의 특성을 반영한 직무분류체계도, 직무기술서, 직무평가기준표 등을 마련하고 이에 기반한 관리를 오해 직무 자율성을 높이는 방안을 고려해야 할 것이다. 특히 규범과 자율성은 발전적 이직의도 뿐만 아니라 갈등적 이직의도를 감소시키는 데도 유의미한 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있었다. 조직의 비전과 목표, 규범의 공유를 통해 조직 구성원들은 자신이 무엇을 어떻게 해야 하는지 분명히 알 수 있도록 하는 등 예측가능성을 높임으로써 조직 구성원이 갖고 있는 심리적 불안정성을 해소하는데 기여한다. 이에 발전적 이직의도를 감소시키기 위해서는 비전 선포식, 비전 공유 대회와 같이 조직의 비전과 목표, 규범을 공유하기 위한 기제들의 활성화가 필요하다. 또한 과학기술분야 공공 연구기관의 구성원들이 연구 활동을 전개함에 있어 연구 방법, 절차, 일정 등을 계획할 때 개개인의 상황과 선호를 반영하여 자율적인 의사결정이 이루어질 수 있도록 조직은 구성원들에게 꼭 필요한 최소한의 규칙만을 적용해야 할 것이다.

셋째, 갈등적 이직의도를 낮추는데 있어 상사 지원 인식과 조직 지원 인식, 심리자본 중 회복탄력성이 유의미한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 이에 상사 지원 인식 수준을 개선하기 위해 조직 내 멘토링 프로그램의 활성화 등을 고려할 수 있을 것이며 조직 지원 인식 수준을 개선하기 위해 조직 구성원 개개인의 삶의 질에 관심을 갖는 조직 문화 형성이 중요하다고 생각된다. 또한 회복탄력성을 강화

하기 위해서는 심리·정서 지원 집단 프로그램의 운영 등을 고려해야 할 것이다. 이를 위해서는 비공식적이고 유연한 소통채널의 개발과 활용이 필요하다고 생각된다. 코로나 19 이후 재난과 트라우마 극복을 위한 사회적 차원의 심리 방역 및 정서적 치유정책들이 주목받고 있는 것처럼 조직적 차원에서 다양한 사회적·물리적·심리적 재난에 의한 상처들을 치유하기 회복탄력적 기제들을 마련해야 할 것이다.

끝으로 사회자본 중 네트워크는 발전적 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 인적 네트워크의 범위가 넓고 강도가 강할수록 이직 경로 기능을 수행할 가능성이 크다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 심리자본 중 자기효능감은 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도 모두에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 자기효능감은 자신에게 주어진 목표를 효과적으로 달성해 낼 수 있을 것이라는 자신에 대한 믿음을 의미하기 때문에 자신감을 향상시키는 요인으로 작용하고 이러한 자신감은 더 좋은 경력을 추구하고 더 나은 상황으로의 이동을 촉진하기 때문에 이직의도를 높인 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 과학기술인력의 직무태도에 관한 연구가 양적으로 부족한 상황에서 과학기술인력의 이직의도를 갈등적 이직의도와 발전적 이직의도로 분류하여 이의 영향요인을 다양한 관점에서 탐색하였다는 측면에서 학문적 중요성을 지닌다. 하지만 이러한 중요성에도 불구하고 본 연구는 연구의 방법론적 측면에서 몇 가지 한계를 지니기에 향후 연구에서는 다음의 측면에서 보완이 필요하다고 생각된다. 첫째, 본 연구는 과학기술인력의 이직의도 영향요인을 규명하는데 있어 비교적 작은 규모의 표본(131명)으로 분석을 시행하였고 이 과정에서 국립연구기관, 공립연구기관 등에 소속된 조직 구성원의 비율이 매우 낮게 나타나는 문제가 발생하였다. 이에 향후 연구에서는 표본의 대표성 확보를 위해 정부출연연구기관, 국립연구기관, 공립연구기관, 공사부설연구기관 등의 소속 구성원들을 균형감 있게 포함시켜야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 양적 연구 방법론에 의존하였기 때문에 연구에서 설정한 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 통계적으로 검증했을 뿐, 과학기술분야 공공 연구기관에서 이직율이 왜 높게 나타나고 있는지, 그리고 이를 예방하기 위한 정책적 대안은 무엇인지에 대해 보다 심층적인 논의를 담아내지 못하였다. 특히 2010년대 중반부터 진행된 국책연구기관의 세종시 이전은 이직의도에 큰 영향을 미칠 수 있는 변수임에도 본 연구에서는 이를 통제하지 못하였다. 또한 현실에서는 과학기술분야 공공연구기관 구성원의 높은 이직률이 문제점으로 지적된 반면 본 연구에서 활용한

설문조사 자료에서는 발전적 이직의도와 갈등적 이직의도 모두 보통 수준 이하로 낮게 나타나고 있었다. 이에 향후 연구에서는 과학기술인력의 이직의도를 규명함에 있어 세종시 이전 등 설명력 높은 변수들을 담아낼 수 있도록 설문 문항의 보완이 필요하며 초점 집단 인터뷰 등의 질적 연구 방법론을 보완적으로 활용하는 등 양적 연구와 질적 연구의 혼합적 접근(mixed method)이 필요하다고 생각된다.

셋째, 본 연구에서 활용한 자료는 표본 수집을 위해 공공 연구기관 구성원을 대상으로 성별 및 연령별 분포를 고려한 층화 무작위 표본 추출법(stratified random sampling) 방식을 활용하여 표본의 대표성을 제고하고자 하였다. 이러한 과정을 통해 단순 무작위 추출 방식의 단점들을 보완하고자 하였으나 여전히 단일표본 편의성에 의한 오류의 가능성이 있다고 생각된다. 따라서 후속 연구에서는 모집단과 대상자 간의 특성을 동일화하고 편의성 개입을 최소화하여 분석 결과의 일반화 가능성을 높이기 위해 보다 정교한 표본추출 방식의 적용이 필요하다고 판단된다.

참고문헌

- 권기현·이홍재. (2005). 외국인 과학기술 고급인력 국내 유치, 활용을 위한 정책대안의 분석 및 평가 : 주거, 자녀교육, 의료지원 분야를 중심으로. 한국정책학회보, 14(2), 79-107.
- 김광구·이기종·김주경. (2011). 과학기술인력 양성정책의 정합성 및 우선순위 평가에 관한 연구. 한국비교정부학보, 15(3), 201-226.
- 김선아·민경률·이서경·박성민. (2013). 직업선택동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공·사 비교 연구: 개인-직무 적합성의 조절효과를 중심으로. 한국행정연구, 22(3), 271-314.
- 김선아·박성민. (2016). 정부 인사혁신 핵심가치 도출에 관한 연구: 제도·사람·문화혁신 요소 분석을 중심으로. 한국행정연구, 25(4), 175-219.
- 류재우. (2004). 과학기술 인력의 노동시장 성과 및 근래의 변화. 노동경제논집, 27(1), 107-134.
- 박명수. (2007). 연구개발투자가 제조업 과학기술인력 고용에 미치는 영향. 과학기술 정책연구원.
- 송하중·양기근·강창민. (2004). 고급과학기술인력의 두뇌유출 순환모형에 관한 연구. 한국정책학회보, 13(2), 143-174.

- 심정민, 박진우, & 조근태. (2014). 과학기술인력의 성별 임금격차에 관한 연구. 기술혁신연구, 22(1), 89-117.
- 윤소천·이지현·손영우·하유진. (2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향-심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과. 인적자원관리연구, 20(4), 61-86.
- 이명성·한상린. (2016). 사회자본과 개인-조직 적합성이 고객접점 종업원의 감정고갈과 주관적 행복, 이직의도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 29(9), 1411-1433.
- 이은경. (2001). 여성 과학기술인력의 양성·활용현황 분석 및 정책 시사점. 과학기술정책, 132, 14-23.
- 이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 23(2), 893-908.
- 이지연·오호영·윤형한. (2007). 과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원 정책. 한국직업능력개발원.
- 이찬수·김태운. (2020). 공공기관 직원의 이직의도에 대한 영향요인 분석: 신생 과학기술분야 정부출연연구기관을 중심으로. 지방정부연구, 24(2), 1-31.
- 이철기·이동진. (2012). 조직공정성과 이직의도 및 정서몰입의 관계: 직무소진의 조절효과. 대한경영학회지, 25(8), 3375-3395.
- 정경자·이주량·이영민. (2010). 과학기술인력 보상 만족도 결정요인 탐색과 근속에 대한 영향 분석. 기술혁신연구, 18(2), 1-32.
- 조경호·문미경·진준순. (2009). 여성과학기술인 승진목표제의 개선방안에 관한 연구. 한국인사행정학회보, 8(1), 1-30.
- 조상미·최미선. (2010). 조직요인과 이직의도와의 관계에 관한 탐색적 연구-조직공정성, 조직지원인식, 상사-부하교환관계를 중심으로. 인적자원관리연구, 17(2), 1-27.
- 주효진. (2013). 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로. 지방정부연구, 16(4), 429-448.
- 최광우·이승윤. (2017). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향: 인지된 직무과부하의 매개효과와 상사신뢰의 조절효과. 한국산학기술학회 논문지, 18(10), 382-392.
- 최다운·윤동열·김성훈. (2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지,

- 32(4), 645-675.
- 최병권. (2013). 업무과부하, 직무소진, 이직의도의 관계에서 직무자율성과 경력성장
기회의 조절효과. *조직과 인사관리연구*, 37, 145-170.
- 최성주, 김선아, & 박성민. (2020). 적극적 차별철폐정책과 여성과학기술인력의 경력
개발: 여성과학기술인력채용-승진목표제도 효과성 분석. *한국인사행정학회
보*, 19(1), 1-28.
- 해럴드경제. (2020.09.28.). 과학기술 출연연 인재유출 심각... 대부분 30~40대. 해럴드
경제 인터넷판.
- 홍성민. (2015). 우리나라 과학기술인력의 경력이탈 현황 분석. *Journal of
Engineering Education Research*, 18(1), 11-19.
- 홍성표·이성규. (2003). 미취업 이공계 석,박사 지원정책의 경제적 효과분석 : 인적자
본 투자수익률을 중심으로. *노동경제논집*, 26(3), 29-47.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and
Social Psychology*, 67, 422-436.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive
resource for combating employee stress and turnover. *Human resource
management*, 48(5), 677-693.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job
satisfaction, organizational commitment and turnover intention.
International review of management and marketing, 1(3), 43.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment
interactively to predict turnover. *Journal of management*, 15(1), 115-127.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and
employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal
of applied psychology*, 72(3), 374.
- Chang, J. Y., Choi, J. N., & Kim, M. U. (2008). Turnover of highly educated R&D
professionals: The role of pre-entry cognitive style, work values and career
orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,
81(2), 299-317.
- Cho, D. H., & Son, J. M. (2012). Job embeddedness and turnover intentions: An
empirical investigation of construction IT industries. *International Journal*

- of Advanced Science and Technology*, 40, 101-110.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D.(1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M.(1990), Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Han, J., Woo, H., Ju, E., Lim, S., & Han, S. (2013). Effects of nurses' social capital on turnover intention: focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4), 517-525.
- Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2012). The relationship between person organization fit, person-job-fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International*

- Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 172.
- Homans, C. G. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Brace & World.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6):482-500.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156.
- Kim, S., & Min Park, S. (2014). Determinants of job satisfaction and turnover intentions of public employees: evidence from US federal agencies. *International Review of Public Administration*, 19(1), 63-90.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*, 51, 651-671.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking Person-Job Fit, Person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of applied*

- psychology*, 67(1), 53-59.
- Miller, D. B. (1986). *Managing Professionals in Research and Development*. Jossey-Bass Publishers.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Mobely, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Mustamil, N., Yazdi, A. M., Syeh, S. S., & Ali, M. A. (2014). A dimensional analysis of the relationship between communication satisfaction and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 9(9), 75.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Oh, W., Choi, J. N., & Kim, K. (2006). Coauthorship dynamics and knowledge capital: The patterns of cross-disciplinary collaboration in information systems research. *Journal of Management Information Systems*, 22(3), 265-292.
- Peltokorpi, V., Allen, D. G., & Froese, F. (2015). Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 292-312.
- Poon, J. M. (2012). Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention: A Mediation-Moderation Framework 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1505-1532.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. JAI Press.
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. *Journal of Human Sciences*, 10(2), 260-284.

- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71, 23-65.
- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103413, 1-16.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of happiness studies*, 16(2), 367-380.
- 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.
- Yang, J., Bently, J. R., Treadway, D. C., Brouer, R. L., & Wallace, A. (2018). The role of affective commitment and political skill in the work interfering with family(WIF) conflict-voluntary turnover relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 595-613.
- Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*.

김선아(金善娥): 주저자. 성균관대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고 현재 한국여성정책연구원 부연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 공공 인적자원관리, 인사혁신, 균형인사정책, 다양성 관리, 여성정책 등이다 (seona1203@kwdimail.re.kr).

박성민(朴盛民): 공동저자. The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고 현재 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 교수로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사혁신, 행정관리 등이다 (sm28386@skku.edu).

최성주(崔聖珠): 교신저자. The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고 현재 경희대학교 행정학과 교수로 중이다. 주요 관심 분야는 인사행정, 다양성 관리, 여성정책, 조직 행태 등이다 (sungjoochoi@khu.ac.kr).

A Study on the Factors Influencing Turnover Intention of Employees Working in Public Institutions in the area of Science and Technology

Seona Kim & Sung Min Park & Sungjoo Choi

This study examined the factors which are associated with turnover intention of employees working in public institutions in the area of science and technology. To do so, we developed the analytic model that hypothesizes the relationships between two types of turnover intention (conflictual and developmental turnover intention) and the determinant factors including managerial factors, person-job-organization fit factors, organizational support factors, social and personal capital factors. The results have shown that job autonomy and organizational norms reduce both type of turnover intention. Supervisory and organizational support also decreases conflictual turnover intention. An individual's ability of resilience contributes to alleviate conflictual turnover intention.

[Key words: Science and Technology Workforce, Turnover Intention, Conflictual Turnover Intention, Developmental Turnover Intention]