한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2016. Vol. 29, No. 4, 549-571

전문가주의적 태도, 직무착근 가능성, 및 채용담당자와의 상호작용의 질이 연구개발 전문가의 이직에 미치는 영향*

최 지 윤
롯데 중앙연구소

장 재 윤†
서강대학교 심리학과

본 연구는 박사학위를 가진 이공계 연구개발 전문가들을 대상으로 입직 당시 그들이 가진 특성이 이후의 이직행동에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고자 종단적 연구를 실시하였다. 국내의 한 전자 기업에서 채용한 박사 인력들을 대상으로 입사 당시 측정한 1) 전문가주의적 태도, 2) 적합성(fit)과 연결성(link) 측면에서의 직무착근(embeddedness) 가능성, 및 3) 채용담당자(recruiter)와의 상호작용의 질을 측정하였고, 이러한 예측변인들이 5~7년이 지난 후 이들의 이직 여부 및 이직 시기에 미치는 효과를 알아보기 위해 Cox 비례 위험 모형(proportional hazard model)을 이용하여 생존분석(survival analysis)을 실시하였다. 대상자들의 연령과 이전 직무 경험 유무를 통제하였을 때, 예측 변인들 중에서 전문가주의적 태도가 높을수록 유의하게 이직 위험율이 높아졌고, 채용담당자와의 상호작용이 긍정적일수록 유의하게 이직 위험율이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 직무착근 가능성 변인들은 이직행동에 아무런 유의한 효과를 가지지 못하였다. 이전 연구들에서 반복 검증된 연구개발 전문가들의 전문가주의적 태도가 이직행동에 미치는 영향과 더불어, 그동안 거의 연구되지 않은 채용담당자가 이들의 이직에 미치는 효과 측면에서 본 연구가 주는 시사점에 대해 논의하였다.

주제어 : 이직, 직무착근도, 전문가주의, 채용, 연구개발, 생존분석

* 이 연구는 2013년 서강대학교 교내연구비 지원에 의한 연구임(201310048.01).
† 교신저자 : 장재윤, 서강대학교 심리학과, jych@sogang.ac.kr, 02-705-7956

www.kci.go.kr

동서고금을 막론하고 우수한 인재의 중요성은 늘 강조되었고, 주요 생산 자원이 물리적, 재정적 형태에서 인적, 지적 자본으로 옮겨가면서 그 중요성은 더욱 증가하였다(Martin & Moldoveanu, 2003). 특히 대표적인 지식 노동자(knowledge worker)로서의 박사(PhD) 인력은 최고 학력을 보유한 전문 인력으로, 세계 경제에서 경쟁 우위를 확보하는 데 핵심적인 인적 자원으로 인식되고 있다. 이러한 흐름 속에서 박사 인력의 숫자와 비중이 급격히 증가하는 추세로, OECD 국가들의 경우 1999년 기준 연간 박사 학위 취득자 수가 15만 명 수준이었던 것이 2008년에는 21만 명으로 증가하였다. 우리나라의 경우는 OECD 평균보다 두드러지는 증가율을 보여, 5,600명에서 9,400명으로 약 67% 이상 급증하였다(조가원, 2012).

전체 전문 인력 중에서도 국가와 기업들은 특히 연구개발(R&D) 전문인력들에 많은 관심을 기울인다. 과학 기술이 빠르게 변화하고 국내외 경쟁이 심화되는 현재의 경제 구조에서 국가와 기업이 경쟁력을 확보하기 위해서는 연구개발 전문가의 역할이 특히 중요하기 때문이다. 실제 1990년부터 2008년까지의 조사에 따르면, 국내에서 활동하고 있는 이공계 박사 연구원의 수는 꾸준히 증가하여 10년마다 두 배로 증가하는 추세를 보이고 있다(엄미정, 홍성민, 조가원, 이정재, 김형주, 2010).

이렇게 이공계 전문 인력의 중요성이 증가하고 그 수도 늘어나고 있는 것에 비해 국내에서 이루어진 조직에 고용된 박사에 대한 인사관리적 관점에서의 연구는 매우 드물다(진미석, 2005). 이공계 박사에 대한 연구로는 박사 학위 취득자들의 취업 실태에 대한 소수의 연구들이 있으며(예; 박재민, 2003), 이러한 연구들은 과학기술 연구개발 활동조사, 교육통계 연보자료 등 일차 자료를 기반한 기술적인 분석에 그치고 있다. 연구개발 전문가의 이직에 미치는 성격의 영향을 검증한 연구(장재윤, 2001), 전문가들의 경력몰입 및 조직몰입이 이직의도를 포함한 직무태도에 미치는 영향(이기은, 박경규, 2002), 그리고 연구개발 인력의 직무성과, 자기효능감, 창의성, 조직몰입 간의 인과적 관계를 탐색한 연구(이정욱, 김진모, 2012) 등이 일부 수행되었지만, 연구개발 전문인력들에 대한 연구는 아직 시작 단계에 있으며, 이들이 취업 후 직장에서 어떤 경험을 하고 어떤 조직내 행동을 보이는지에 대한 구체적인 연구가 활발하게 수행되어야 할 필요가 있다. 또한 기업 입장에서는 일반 종업원과 다른 독특한 특성을 가진 박사 인력들을 효과적으로 관리할 필요가 있기 때문에 이들에 대한 연구가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 국내 A 기업에서 채용한 연구 개발 전문가들의 이직에 영향을 주는 요인들로 입사 초기의 전문가주의적 태도, 직무착근 가능성, 그리고 채용담당자와의 상호작용의 질의 효과에 대해 살펴보고자 하였다.

전문가주의

전문가(professional)라는 용어는 특정 경력을 위해 상당한 기간의 교육과 훈련이 필요한 전문 직업에 종사하는 사람을 뜻한다(Von Glinow, 1988). 이들은 비전문가들과는 다른 특성을 가지기 때문에 전문가의 특성에 대해 여러 연구자들이 논의해왔다. Kerr, Von Glinow 및 Schriesheim(1977)은 '이상적인' 전문가의 여섯 가지 특성을 제시하였다. 첫째, 전문성(expertise)으로, 장기간의 전문 교육과 훈련을

www.kci.go.kr

통해 습득된 기술과 추상적 지식을 말한다. 둘째, 자율성(autonomy)은 목표와 수행 수단에 대해 자기 스스로 결정을 내릴 권리가 있다고 인식하는 것을 뜻한다. 셋째는 몰입(commitment)으로 자신의 일과 전문분야에 대한 헌신을 뜻하고, 넷째인 동일시(identification)는 자신을 전문분야 및 동료 전문가들과 동일시하는 것이다. 다섯째, 윤리(ethics)는 자신의 이익이나 감정의 영향을 받지 않으며 일을 수행해야 한다는 의무감을 말하며, 마지막, 기준의 공동적 유지(collegial maintenance of standards)는 동료 전문가들의 수행을 돕고 그들의 업적을 평가하는 것에 대한 몰입을 의미한다.

1950년대 이후, 점차 조직에 고용된 전문가(salaried professional)가 증가하면서 조직 내 전문가들에 대한 연구가 활발히 이루어지기 시작하였다. 전통적으로 조직 내 전문가는 필연적으로 갈등을 겪게 된다는 전문가-관료제 갈등 모형(professional-bureaucratic conflict model)이 존재하였다(Wallace, 1995). 이 모형은 전문가와 조직이 기본적으로 서로 다른 목표와 가치를 지니기 때문에, 조직에 고용된 전문가는 조직과 전문분야 간 양립 불가능한 몰입으로 인한 갈등을 겪는다고 제안한다(Ben-David, 1958; Blau and Scott, 1962; Sorensen, 1967). 이후 여러 연구들이 조직몰입(organizational commitment)과 전문분야몰입(professional commitment) 간의 부적인 관계를 제시하였다(Ben-David, 1958; Blau and Scott, 1962; Sorensen, 1967). 즉, 조직몰입과 전문분야 몰입이 양립할 수 없는 한 차원의 개념이며, 조직 내 전문가들은 한 쪽을 선택하도록 강요된다는 것이다. 일부 연구자들은 조직에 고용된 전문가들이 관료제 내에서 새로운 형태의 통제를 받게 되면서 점차 전문가로서의 지위를 잃어간다는 프롤레타리아화 논지(proletarianization thesis)를 펴기도 하였다(Boreham, 1983; Haug, 1973, Oppenheimer, 1973; Toren, 1975).

그러나 조직몰입과 전문분야 몰입이 제로섬 상황이 아닌, 서로 별개의 현상으로 볼 수 있다는 주장이 점차 설득력을 얻게 되었다(Wallace, 1993). Wallace(1995)는 조직에 고용된 전문가들이 새로운 변화된 고용 상황에 적응하고 계속 자신의 전문분야 직무에 대한 자율성과 통제를 유지할 것이라는 적응 논지(adaptation thesis)를 제안하였다. 즉, 자신의 전문분야에 높은 몰입 수준을 보이면서 동시에 조직에 대한 몰입 수준도 높을 수 있다는 것이며, 이러한 이중몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들이 있다(예, 이기은, 박경규, 2002). 따라서 이후 연구자들은 이 둘 간의 양립 방안에 대해 논의하는 쪽으로 나아가게 되었다. 이러한 논의는 높은 전문분야 몰입을 갖는 종업원들이 직무에 더 자율적으로 참가한다는 연구 결과(Goldberg, 1975), 조직몰입 없이 전문분야몰입 수준만 높으면 조직 내 소외나 역할 갈등과 같은 역효과를 불러일으킨다는 연구 결과(Greene, 1978) 등을 통해 뒷받침되었다. 이러한 연구 결과들은 조직 및 전문분야몰입이 독립적인 개념이며 양립 가능하고, 어떤 조합을 가지느냐에 따라 그 결과가 달라질 수 있다는 것을 보여준다. 또한 Wallace(1993)는 전문분야 몰입과 조직몰입 간의 유의한 상관관계를 보여주어(r = .43), 두 몰입이 양립 가능할 뿐만 아니라 서로 강하게 연관되어 있음을 밝혀냈다.

그러나 Wallce(1993)는 둘 사이의 강한 연관성에 더하여, 이러한 관계를 약화시키는 경계조건으로 조직 맥락을 제시하였다. 조직의 관

www.kci.go.kr

료제적 특성이 강할수록, 전문가의 수행에 있어서 자율성이 더 많이 통제되어 두 몰입 간 정적인 관계가 약해진다는 것이다. 이는 역할 요구(role requirements)를 통해 설명할 수 있다. 전문직은 전문적 지식을 적용하는 데 자율성이 필요하고, 의사결정이나 직무수행 과정에서 자율성이 보장되어야 조직 내에서 성공적으로 기능할 수 있다. 그러나 관료제적 조직에서는 종업원들이 전문가라 할지라도 어느 정도 조직의 규율이나 통제 아래에 있어야 한다. 이러한 점에서 전문가들의 자율성이 제한될 수 있고, 이는 갈등을 일으킨다. 따라서 전문가의 전문분야몰입과 조직몰입이 갈등을 일으키는 여부나 그 정도는 조직이 얼마나 견고한 관료제적 특징을 가지느냐에 달렸다고 볼 수 있다.

위의 논의에 기초하여 얼마나 전문가적인 특성을 가지고, 전문분야에 몰입하는지에 대한 정도인 전문가주의(professionalism)가 대규모 조직 내 연구개발 전문가들의 이직에 영향을 줄 수 있다고 예상할 수 있다. 일찍이 Price와 Mueller(1986)는 그들의 이직 인과 모형에 얼마나 자신의 전문직 기준에 헌신하는지를 나타내는 전문가주의를 이직의 주요 예측 변인으로 포함시켰다. 하지만 간호사들을 대상으로 실시한 실증 연구 결과, 전문가주의가 직무만족, 잔류 의도와 실제 이직에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Price & Mueller, 1986). 전문가의 이직에 대해 가장 많이 논의된 예측 변인은 직무만족으로, Sorenson과 Sorenson(1974)은 낮은 조직몰입과 낮은 직무만족을 가진 회계사들이 향후 5년 안에 이직할 계획을 가지고 있음을 밝혔다. 그러나 여러 연구자들(예; Cohen, 1999)이 이직이 중요 연구 주제임에도 불구하고 전문가의 실제 이직 행동을 검증하고자 실시된 실증 연구들은 매우 적다고 지적해왔다.

전문가들의 이직에 대한 소수의 연구들은 주로 전문가 특성과 조직 간의 갈등이 전문가의 직무만족이나 조직몰입 등에 미치는 효과를 고찰하였다. 즉, 전문가의 전문가주의적 태도가 이직에 미치는 직접적인 영향을 살펴본 연구는 매우 드물다. 그러나 전개 모델(unfolding model, Lee & Mitchell, 1994)에서 제안한 바와 같이, 그러한 조직몰입이나 직무만족이 낮지 않더라도 이직은 발생할 수 있으며 이에 전문가주의가 영향을 줄 수 있다. 예를 들어, 직무나 조직에 불만족하지 않더라도 더 좋은 조건의 다른 기업에서 입사 제안이 온다면 이직할 수 있다. 다시 말해, 전문가주의가 직무나 조직에 대한 태도를 유발하고 그것이 이직에 영향을 주는 경로는 전문가들이 보이는 이직의 한 경로이지만 모두 다 그런 경로를 따르는 것은 아니다. Chang, Choi, 및 Kim(2008)은 기업에 고용된 연구개발 전문가의 입사 초기의 탈조직 지향성(cosmopolitan orientation)이 이직에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이는 전문가가 가지는 전문가적 지향성의 정도가 이직행동에 직접적인 영향을 줄 수 있다는 것을 검증한 것이다. 따라서 본 연구를 통해서도 전문가주의와 이직 간의 직접적인 관계를 검증해보고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 연구개발 전문가의 입사 당시 전문가주의가 강할수록 이직할 가능성이 더 높을 것이다.

www.kci.go.kr

직무착근 가능성

이직에 대한 초기 연구들은 주로 개별 변인들이 이직에 미치는 효과를 다루는 것이 주를 이루었으나, 시간이 흐름에 따라 여러 변인들을 포함하거나, 이직에 이르는 의사 결정 과정을 다루는 이직 모형들이 등장하였다. 초기 연구자들은 직무에 대한 불만족이 이직의 가장 큰 원인이라고 제안하였다(Hom, 2002). 이어서 March와 Simon(1958)은 조직이 종업원에게 제공하는 유인(inducement)의 효용과 종업원이 조직에 공헌(contribution)하는 정도의 균형이 종업원이 이직할지 여부를 결정한다고 주장하였다. 이러한 유인과 공헌도의 균형은 이동의 용이성 지각(perceived ease of movement)과 이동의 바람직성에 대한 지각(perceived desirability of movement)의 함수로 설명될 수 있다. Mobley(1977)가 제안한 중간 연결 모형(intermediate linkages model)은 불만족과 이직 간의 관계에 영향을 주는 단계들을 검증하여 무엇이 종업원들을 이직하게 하는지 보다 어떻게 종업원들이 이직하는지에 대해 보여주었다.

이와 같은 이직에 대한 전통적인 모형들은 다양한 변인들과 경로들을 제시하고 있지만, Lee와 Mitchell(1994)은 이러한 전통 모델들이 이직행동을 충분히 설명하는데 한계가 있다고 보고 이직에 대한 새로운 접근을 제시하였다. 그들은 직무나 조직에 대한 종업원의 태도가 아닌, 갑작스런 사건(shock) 때문에도 이직이 발생할 수 있다고 보았다. 더 나아가, Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski 및 Erez(2001)는 종업원이 얼마나 조직에 밀착되어 있는지를 나타내기 위해 직무착근도(Job embeddedness)라는 새로운 개념을 제안하였고, 이를 종업원이 현재 직장에 남아있는 것에 영향을 주는 광범위한 집합체라고 정의하였다(Michell et al., 2001). 이러한 착근도는 적합성(fit), 연결성(link), 희생(sacrifice)의 세 차원으로 나눠지고, 각 차원은 다시 조직(on-the-job) 차원과 지역 사회(off-the-job) 차원으로 구분된다. Mitchell 등(2001)은 식품 판매점과 병원의 종업원들을 대상으로 한 연구에서 직무착근도가 높을수록 이직 의도와 자발적 이직이 감소하고, 조직 몰입과 직무 만족, 이직 용이성 등의 기존 예측 변인들보다 설명력이 더 크다는 것을 보여주었다. Jiang, Liu, McKay, Lee, 및 Mitchell(2012)은 직무 착근도와 이직간의 관계에 대한 65개의 독립된 표본으로 메타분석을 실시하였는데, 직무만족, 조직몰입, 그리고 직무 대안을 통제하고서도 조직상의 착근도와 지역사회에의 착근도가 이직의도 및 실제 이직과 유의한 부적 관계를 가짐을 보여주었다. 국내에서는 박경규와 이기은(2004)이 다양한 업종의 11개 기업에 근무하는 종업원 221명을 대상으로 한 연구에서 조직에의 적합성과 희생은 이직 의도와 유의한 부적 관계를 가지지만, 연결성은 유의한 관련성을 가지지 않는다는 것을 보여주었다.

본 연구는 연구개발 전문가의 입사 시 직무착근 가능성이 이후의 이직에 미치는 영향에 대해 검증하고자 하였다. 즉, 입사 당시 측정된 조직에 대한 적합성과 연결성이 입사 후 이직 행동에 영향을 주는지를 살펴보았다. 직무착근도는 입사 후 재직하면서 얼마나 조직과 지역사회에 안정적이고 밀접하게 뿌리내리는가의 정도를 의미하므로, 본 연구에서 입사 시 측정한 조직과의 적합성과 연결성은 입사 후의 착근도를 예측해주는 '착근 가능성'이라고 할 수 있다. 대부분의 이직 연구들은 종업원이 입사 후에 왜 이직을 하는지에 대해 이

www.kci.go.kr

해하고자 노력해왔을 뿐, 선발을 통해 이직을 줄일 수 있는지에 대한 연구는 매우 드물었다(Barrick & Zimmerman, 2005). 대부분의 조직 구성원들은 대부분 입사 전에 그들이 지원하는 직무나 조직에 대한 태도를 형성한다는 점(Hom & Griffeth, 1995)에서 입사 시 측정된 특성들이 이직에 미치는 영향에 대해 알아볼 필요가 있다.

채용 과정에서 채용담당자(recruiter)가 선발을 위해 지원자의 개인-조직(person-job), 개인-직무(person-organization) 적합성을 평가할 뿐만 아니라, 지원자들도 자신과 조직이 잘 맞는지, 자신이 직무 수행에 필요한 능력이나 기술을 가지고 있는지를 평가한다(Goede, Van Vianen, & Klehe, 2013). 그리고 이러한 평가에 기초하여 조직에 지원하고, 직무 제안을 받아들이게 된다. 수많은 연구자들이 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 종업원의 입사 후 직무 태도, 만족, 잔류와 정적인 상관이 있다는 결과를 제시하였다(Arthur, Bell, Villado, & Doverspike, 2006; Bernardin, 1987; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 예를 들어, Bernardin(1987)은 강제 선택형(ipsative) 문항을 통해 개인-직무 적합성을 평가하는 검사를 고안하였고, 선발 시 이 검사로 측정한 개인-직무 적합성 점수가 이후의 이직을 예측한다는 것을 보여주었다. 따라서 입사 시 조직과의 적합성과 입사 후 이직 행동 간 유의한 관계가 있을 것이라고 예상할 수 있는 바, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 연구개발 전문가의 입사 당시 조직과의 적합성이 높을수록 이직할 가능성이 낮을 것이다.

입사 시의 조직에 대한 적합성뿐만 아니라 연결성도 이직에 영향을 줄 수 있다. 여러 연구자들이 지원자가 지원하는 조직에 친구나 친척이 재직하는지 여부가 이직의 중요한 예측 변인이라는 것을 밝혔다(Bernardin, 1987; Breaugh & Dossett, 1989). 이러한 결과들은 입사 시의 조직에 대한 연결성이 이후의 이직을 예측해줄 수 있다는 근거로 여겨질 수 있다. 또한 입사 전에 형성된 조직과의 연결들은 이후 조직 내 여러 사람들이나 팀에 대한 연결을 형성하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 즉, 입사 시 측정된 연결성이 이후 조직 내에서 형성하는 연결의 가능성 또는 준비성을 나타낸다고 볼 수 있다. 따라서 입사 시 조직에 대한 연결성과 이직 간의 부적 관계가 있을 것이라 예상하고, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 연구개발 전문가의 입사 당시 조직과의 연결성이 강할수록 이직할 가능성이 낮을 것이다.

채용 담당자와의 상호작용의 질

채용에 대한 대부분의 연구들은 채용 과정상의 여러 변인들이 '채용 결과(recruitment outcomes)'에 미치는 영향을 살펴보는 목적으로 수행되었다. 여기서 채용 결과는 미시적인 관점의 결과인 조직에 대한 매력, 지원 의도 등에서부터 거시적인 관점의 결과인 입사 후 직무 만족, 직무 성과, 그리고 이직 의도 등을 포함한다(Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005). 이러한 결과 변인들에 영향을 주는 채용 과정 변인으로는 채용 방법, 메시지, 채용담당자의 특성, 채용 과정 전체에 대

www.kci.go.kr

한 지원자의 인식 등이 있다.

본 연구의 관심 대상이 박사학위를 가진 연구개발 전문가들이기에 대부분 경력 채용 대상이라는 점에서 채용 관련 변인 중에서 채용담당자(recruiter)의 효과에 대해 살펴볼 필요가 있다. 보통 이공계 박사와 같은 전문성을 가진 인재들은 학위 취득 이전부터 여러 기업들의 관심 대상이 된다. 일반적으로 대기업의 채용담당자들은 이공계 박사학위 과정생들의 소속, 전공 등을 파악하고, 그들이 학위를 취득한 후 기업의 연구개발 전문가로 입사하도록 지속적인 노력을 기울인다. 채용담당자가 계속적으로 학위 취득 과정을 모니터링하고 정기적, 비정기적으로 모임을 가지기도 하며 개인적으로 연락을 주고받는 경우도 있다. 이렇듯 지속적으로 기업의 채용담당자가 관심 대상자에게 기업과 그들이 입사 후 제시받을 수 있는 직무에 대한 정보를 제공하고, 그들과 관계를 맺기 때문에 그러한 상호작용의 질이 입사 결정 및 이후의 조직적응에 중요하다. 즉, 학위 취득 이후 입사 제안을 받아들일지 여부, 조직에 대한 인상, 혹은 입사 후 태도나 적응 등에 큰 영향을 줄 수 있다는 것이다. 일반적으로 채용담당자에 대한 지원자의 지각은 1) 채용담당자의 인종이나 경력 등의 인구통계적 속성과 2) 채용담당자의 구체적인 행동이라는 두 가지 요소로 구성된다(Chapman et al., 2005). 본 연구에서는 채용담당자의 행동에 초점을 맞추어, 채용 담당자와의 상호작용의 질을 지원자가 만나는 채용담당자의 전반적 인상 등과 같은 채용담당자의 특성뿐만 아니라 그들이 전달하는 정보의 양이나 질, 그리고 그들과의 만남을 통해 인식되는 해당 기업의 전반적인 채용 절차에 대한 평가로 정의한다.

이러한 주장은 신호 이론(signalling theory, Spence, 1974)과 중요 접촉 이론(critical contacts theory, Behling, Labovitz, & Gainer, 1968)을 통해 뒷받침될 수 있다. 먼저, 신호 이론의 관점에서처럼, 지원자들은 채용담당자의 행동이나 성향을 조직이나 직무의 특성에 대한 신호라고 인식한다(Rynes et al., 1991). 즉, 지원자들은 조직을 대표하는 채용담당자의 행동이 조직이 구성원들에게 기대하는 행동의 표본이라고 생각하는 경향이 있다(Turban & Dougherty, 1992). 이러한 이론적 배경과 연구 결과들은 채용담당자 한 명이 제시하는 정보나 행동이 지원자들에게 아주 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 또한 중요 접촉 이론은 지원자들이 직무 특성에 대해 충분치 않은 정보만을 가지고 있기 때문에 여러 직무를 비교하고, 선택하는 데에 어려움을 느끼기에(Behling et al., 1968; DeBell, Montgomery, McCarthy, & Lanthier, 1998), 지원자들의 선택은 직무의 특성 자체보다는 채용담당자의 영향을 더 많이 받는다고 본다(Harris & Fink, 1987). Turban과 Dougherty(1992)는 채용담당자의 행동에 대한 지원자의 인식이 유인(attraction)에 영향을 주는 가장 중요한 요인이라고 주장하였고, Rynes, Heneman 및 Schwab(1980)은 부정적인 채용 과정을 경험하면 해당 조직에 대한 고려를 완전히 철수하는 결과를 낳는다고 하였다. 또한 Glueck(1973)은 인터뷰를 통한 연구에서 지원자 표본의 3분의 1이 특정 회사를 선택한 가장 주된 이유로 채용담당자를 지목하였음을 보여주었다.

이러한 이론적 배경과 연구 결과들은 채용담당자의 영향력을 보여주며, 경력 채용 경로에서 채용담당자가 매우 큰 역할을 하는 박사 인력들의 경우 효과가 더 커질 수 있음을 시사한다. 그러나 채용담당자와의 상호작용의

www.kci.go.kr

질이 지원자 유인이나, 조직 혹은 직무에 대한 인상 형성 등의 채용 결과가 아닌, 입사 후 이직행동과 관련이 있는지를 경험적으로 다룬 연구는 거의 없다. Breaugh, Macan, 및 Grambow(2008)는 대부분의 채용 결과 관련 연구들에서는 전형적으로 고용 전(pre-hire) 단계에서의 지원자의 입사 결정 여부 등에 초점이 두어졌으나, 향후 연구에서는 고용 이후(post-hire) 단계에서의 결과에도 초점을 맞추어야 한다고 제안하였다. 채용담당자들이 입사 여부와 같은 채용 성과에만 집착하다보면, 자격이 충분하지 않은 사람들이 입사하게 되는 결과를 낳게 되므로, 장기적 관점에서의 입사자의 성과나 이직과 같은 장기적인 채용 결과에 채용담당자가 미치는 효과에 대한 연구가 필요하다. 또한, 채용담당자에 대한 연구 대부분이 그들의 언어적 행동이나 인구통계학적 변인 등 다소 단편적인 요소의 효과를 분석하는데 그쳤다. 그러나 긴 시간 동안 채용담당자와 서로 정보를 주고받으며 상호작용한다는 점에서 지원자와 채용담당자 간의 상호작용이라는 포괄적인 요소에 주의를 기울여야 할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 채용담당자와의 상호작용의 질이 연구개발 전문가들의 이직에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 연구개발 전문가의 채용 과정에서 채용 담당자와의 상호작용이 긍정적일수록 이직할 가능성이 낮을 것이다.

방 법

표본 및 자료 수집

본 연구의 표본은 약 2년간에 걸쳐 국내 A 전자회사의 연구개발 부문에 경력 입사한 132명이었다[1]. 모두 박사 학위 소지자였고, 평균 연령은 입사 당시 기준으로 32세였고, 125명이 남성이었다. 전공별 분포를 보면, 48명이 전기・전자・제어 공학 전공자였고, 재료공학 24명, 전산 18명, 기계 16명, 산업공학 6명이었다. 또한 물리, 수학, 화학 등의 이학 전공자들이 15명이었고, 나머지 5명은 기타 전공자들이었다. 63명이 국내외 타 기업이나 국가연구소 등에서 최소한 6개월 이상 일한 경험이 있었고, 나머지는 이전 직무 경험이 없거나 6개월 이하였다.

자료는 두 단계로 수집되었다. 1단계 조사는 입사 후 진행된 경력사원 오리엔테이션 교육에서 이루어졌다. 이때 전문가주의, 직무착근 가능성, 그리고 채용담당자와의 상호작용의 질에 대한 조사를 실시하였다. 수집된 자료는 비밀이 보장되고 연구 목적으로만 쓰인다는 것을 연구 대상자들에게 공지하였다. 2단계는 최초의 자료 수집 시기로부터 약 5~7년 후에 연구 대상자들의 이직 여부와 이직하였다면 언제 이직하였는지의 정보를 회사의 인사 자료를 통해 수집하였다.

측정

전문가주의

전문가주의(professionalism)를 측정하기 위해,

1) 본 연구에서 사용된 자료는 Chang, Choi, 및 Kim (2008)의 연구와 동일하지만, 새로운 시각에서의 예측변인들로 연구개발 전문가의 이직 모형을 검증한 것이다.

www.kci.go.kr

Hall의 전문가주의 척도(Snizek, 1972)와 Gerpott, Domsch, 및 Keller(1988)의 경력지향(Career Orientations) 척도를 참조하여 다음과 같은 여섯 문항을 선별하여 사용하였다. 1) 앞으로 수행하게 될 직무와 관련하여 '관심 분야의 세미나나 컨퍼런스 참여' 및 '연구결과의 학회지 게재 또는 출판'을 얼마나 중요하게 생각하는지 '전혀 중요하지 않다'(1점)에서 '매우 중요하다'(5점)의 척도 상에 평가하도록 하였다. 2) 자신의 전공 분야에 대한 관심과 몰입을 측정하기 위해 '나는 내 전공 분야/전문 기술에 대해 대단한 애착을 가지고 있다', '나는 내 전공과 유관된 분야에 대해 관심과 지식을 가지고 있다'라는 두 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 척도 상에 응답하도록 하였다. 3) 전문 분야 지향과 조직 지향을 나타내는 두 지향 중에 어느 쪽을 더 선호하는지를 알아보고자 '내 전공분야 외의 다양한 업무 습득 - 내 전공분야에서의 지속적인 업무 지식/경험의 축적'과 '일관적 업무처리 위한 상사의 감독 - 업무 수행 시 개인의 자율성 보장'이라는 두 문항을 제시하고 어느 쪽을 더 선호하는지 5점의 양극 척도 상에서 응답하도록 하였다. 여섯 문항의 내적합치도 신뢰도(Cronbach alpha)는 .61이었다.

착근 가능성

먼저 적합성은 다음과 같은 네 문항을 통해 개인-직무 적합성을 측정하였고, 응답자들은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 5점 리커트 척도 상에서 응답하였다: '나의 전공분야/전문기술은 현업에서 충분히 활용할 수 있다.', '나의 전공지식은 현장(나의 소속부서)의 요구와 매우 일치한다.', '나는 이 회사에서 내 전공분야의 전문가로서 성장할 가능성이 매우 높다.', '나의 전공분야/전문기술은 현업에서 지속적으로 사용할 수 있다.' 네 문항의 내적합치도 신뢰도(Cronbach alpha)는 .88이었다. 다음으로 연결성은 입사 당시 얼마나 조직과 연결성을 가지고 있었는지를 측정하기 위해 두 문항을 사용하였다. 첫 번째 문항은 '귀하는 A 전자에서 근무하고 있는 사람을 몇 명 정도 알고 있습니까?'로 알고 있는 사람의 수를 응답하도록 하였다. 응답의 범위는 0명에서 99명이었으며 평균 약 17명 정도로 나타났다. 문항에 대한 응답이 상당히 정적으로 편포되어 있어(왜도 = 2.58, 첨도 = 7.37), 분포를 교정하기 위해 로그 변환하였다. 그 결과 응답 분포가 왜도가 -.234, 첨도가 .316으로 정규분포에 가까운 형태를 나타내었고, 0에서 2의 범위를 가지게 되었다. 두 번째 문항은 '귀하가 학위 취득 전에, A 전자를 위해 일한 기간(산학 프로젝트 포함)은 어느 정도입니까?'로, 그러한 경험이 없는 경우 0, 경험이 있는 경우 1로 코딩하였다(표본 중에 18명만이 유경험자였음). 이 두 문항에 대한 반응을 하나의 점수로 만들기 위해 첫 번째 문항에 대한 응답을 로그 변환한 값과 두 번째 문항에서의 경험 유무(0, 1)를 더하여 0에서 3의 범위를 가지는 연결성 단일 점수를 산출하였다.

채용담당자와의 상호작용의 질

입사 과정에서의 채용담당자와의 상호작용의 질을 측정하기 위해 네 문항을 사용하였다. 먼저 '귀하는 채용담당자의 태도에 대해 전반적으로 어떻게 느꼈습니까?'에 대해 '전혀 마음에 들지 않았다'(1점)에서 '매우 마음에 들었다'(5점)까지의 5점 척도 상에 응답하도록 하였다. 다음으로 '귀하는 채용담당자가 제시한

www.kci.go.kr

A 전자에 대한 정보가 얼마나 적절하다고 생각하십니까?'에 대해 '전혀 새로운 내용이 없었다'(1점)에서 '입사 결정에 중요한 정보를 얻었다'(5점)의 척도에 응답하였고, 다음으로 '귀하는 채용담당자가 귀하와 접촉한 효과가 어떻다고 생각하십니까?'에 대해 '매우 비효과적이었다'(1점)에서 '매우 효과적이었다'(5점)의 척도에 응답하였다. 마지막으로 '귀하는 A 전자의 전반적인 채용 과정상의 이미지에 대해 어떻게 생각하십니까?'에 대해 '매우 좋지 않다'(1점)에서 '매우 좋다'(5점)의 척도에 반응하도록 하였다. 네 문항의 내적합치도 신뢰도(Cronbach alpha)는 .83이었다.

통제변인

이직에 관한 선행연구들을 토대로 연령과 이전 직무 경험을 통제 변인을 설정하였다. 연령이 높을수록 가족에 대한 책임이 증가하기 때문에 쉽게 이직하지 못하며(박동건, 염세걸, 2001), 학교에서 직업 세계로의 이동은 이전 직무 경험이 없는 신규 입직 박사들(fresh PhDs)에게는 하나의 문화적 충격으로 다가올 수 있고, 이는 이직 여부와 시기에 영향을 줄 수 있다. 이전 직무 경험은 '귀하는 A 전자에 입사하기 전에 타 사기업이나 공공기관(연구소)에서 근무한 경험이 있습니까?'라는 문항으로 측정하였고, 없다면 0, 있다면 1로 코딩하였다.

종속변인

생존 분석에 필요한 이직 여부와 근속 기간에 대한 자료는 최초의 자료 수집 시기로부터 약 5~7년 후에 회사의 인사 자료를 통해 수집하였다. 이직 여부는 재직 0, 이직 1로 코딩하였고 근속 기간은 개월 수로 나타냈다. 이직한 사람은 83명(63%), 재직하고 있는 사람은 49명(37%)이었으며, 이직자들은 모두 자발적 이직이었으며, 이들의 평균 근속 기간은 40.8 개월이었다.

분석

종단적으로 수집된 자료를 통해 이직에 영향을 주는 요인들을 알아내고자 생존 분석(survival analysis)을 실시하였다. 생존 분석은 특정 사건이 일어나기까지의 시간을 분석하는 분석 방법이라고 할 수 있다. 즉, 특정 사건이 일어나기 전까지 한 상태에 머물러 있는 시간의 길이를 분석하고, 그 시간에 영향을 미치는 요인을 색출, 그 효과의 강도를 추정하는 통계적 방법이다(박재빈, 2007).

종단적으로 이직을 관찰할 경우, 관찰 기간 동안 이직을 하는 사람과 하지 않는 사람이 존재한다. 이 때, 이직이라는 사건이 일어나지 않은 것을 중도 절단(censored data)이라고 한다. 일반적인 회귀 분석에서는 중도 절단된 자료를 처리할 수 없고, 종속 변인의 정규성 가정이 충족되지 않기 때문에 자료를 분석하기가 어렵다. 이러한 문제를 해결하기 위해 이직 여부를 이분형 변인으로 만들어 로지스틱 회귀 분석을 실시하기도 하지만, 이는 원 자료가 가지고 있는 정보를 모두 활용할 수 있는 방안은 아니다. 따라서 점차 많은 연구자들은 이직 여부뿐만 아니라 언제 이직할 것인가까지 분석하기 위해 생존 분석을 사용하고 있다(Mossholder, Settoon, & Henagan, 2005).

생존 분석의 여러 분석 방법들 중 본 연구는 Cox 비례 위험 모형(Cox's proportional hazard model)을 사용하였다. 이 모형은 다변량 생존 분석 모형으로, 여러 예측 변인의 효과를 검

www.kci.go.kr

증할 수 있고, 특별한 생존 시간의 분포에 대한 가정이 없기 때문에 널리 쓰인다. 여기서 위험(hazard)이라는 것은 관찰 길이를 무한히 줄였을 때의 순간적인 사건의 잠재적 발생도라고 할 수 있다. 종속 변인인 개체 i의 시점에서의 위험 $h_i(t)$와 이에 영향을 미치는 요인(공변량) $x1, x2, \cdots, xq$ 와의 관계를 표현하고, 이를 자연대수 전환하여 일반 회귀와 동일한 형태를 가지도록 선형으로 나타낸다.

결 과

가설 검증에 앞서, 측정 변인들의 구성타당도 검증을 위해 구조방정식 모형을 이용하여 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 만약 문항들이 해당하는 구성개념을 측정하고 있다면, 네 개의 독립변인(조직과의 적합성, 조직과의 연결성, 전문가주의, 채용담당자와의 상호작용의 질)으로 구분된 모형 1의 적합도가 대안모형들의 적합도에 비해 좋을 것이다. 적합도의 비교를 위해 설정된 대안모형은 모형 2와 모형 3으로, 조직에 대한 적합성과 연결성이 조직에 대한 직무착근도라는 하나의 요인으로 묶이는 3요인 모형(모형 2)과, 모든 문항들이 변별되지 않고 하나의 요인으로 묶이는 단일요인 모형(모형 3)이다.

표 1에 제시한 바와 같이, 본 연구가 가정한 측정모형(모형 1)이 양호한 것으로 나타나 문항들이 측정하고자 하는 변인들을 잘 측정하고 있다고 볼 수 있다(χ^2(df=98) = 153.412, χ^2/df = 1.565, p < .01; TLI = .876; CFI = .911; RMSEA = .066).

두 개의 대안모형 중 적합도 지수가 측정모형과 유사한 모형 2을 비교했을 경우, χ^2값의 차이가 14.186으로 두 모형 간 자유도의 차이 값 3에서 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다(χ^2(df=3) = 14.186, p < .01). 따라서 대안모형과 측정모형 간 적합도의 차이가 유의하며, 측정모형의 적합도가 대안모형의 것보다 더 좋다고 볼 수 있다.

다음으로 표 2에서 측정 변인들의 평균과 표준편차 및 변인들 간의 단순상관계수를 제시하였다. 연령은 이전 직무 경험과 유의한 강한 정적 상관(r = .55, p < .01)을 가지며 조직과의 적합성(r = .17, p < .05), 이직 여부(r = .19, p < .05)와 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 종속 변인인 이직 여부와 유의한 상관을 나타내는 변인은 전문가주의(r = .25, p < .01)와, 채용 담당자와의 상호 작용의 질(r = -.18, p < .05)이었다. 또한, 두 예측 변인인 조직과의 적합성과 채용 담당자와의 상호작용이 유의한 정적 상관(r = .22, p < .05)을 보였다.

생존 분석의 결과가 표 3에 제시되어 있다. 모형 전체의 적합도는 카이 제곱 값을 통해서

표 1. 모형의 적합도 지수

	χ^2	df	χ^2/df	p	TLI	CFI	RMSEA
모형 1	153.412	98	1.565	.000	.876	.911	.066
모형 2	167.598	101	1.660	.000	.856	.893	.071
모형 3	414.251	104	3.983	.000	.347	.500	.151

www.kci.go.kr

표 2. 측정 변인들의 평균, 표준편차 및 변인들 간의 단순상관계수

	1	2	3	4	5	6	7
1. 연령	-						
2. 이전 직무 경험	.55**	-					
3. 적합성	.17*	.08	-				
4. 연결성	-.16	-.14	-.14	-			
5. 전문가주의	-.02	-.04	.13	-.13	-		
6. 상호작용의 질	-.02	.09	.22*	-.10	.03	-	
7. 이직 여부[a]	.19*	.08	.01	-.06	.25**	-.18*	-
평균	38.20	.48	3.92	1.19	4.38	3.27	.63
표준편차	3.47	.50	.87	.64	.53	.75	.49

주) a 재직=0, 이직=1
* $p < .05$, ** $p < .01$

표 3. 생존 분석 결과

예측변인	*B*	표준오차	Wald	Exp(B)
연령	.04	.04	1.09	1.04
이전직무경험	.04	.27	.02	1.04
조직과의 적합성	-.05	.13	.14	.95
조직과의 연결성	.04	.19	.04	1.04
전문가주의	.64**	.23	7.67	1.89
상호작용의 질	-.43*	.17	6.55	.65
χ^2	17.57**			
Pseudo R^2	.14			

주. ** $p < .01$, * $p < .05$

도 확인할 수 있는 바(χ^2(df = 6) = 17.57, p = .007), 모형 내 공변량의 회귀 계수가 0이 아님을 확인할 수 있다. 또한 모형이 이직 위험(hazard)의 유의한 변량을 설명하고 있다는 것을 알 수 있다(Pseudo R^2 = .14).

Cox 비례 위험 모형의 생존회귀계수는 일반 회귀계수와 동일한 의미를 지닌다. 즉, 독립변인이 양수이면 위험이 증가하고, 음수이면 위험이 감소하는 관계를 나타낸다. 표 3을 보면, 통제 변인으로 투입된 연령과 이전 직무 경험은 이직 위험에 유의한 영향을 주지 못하

www.kci.go.kr

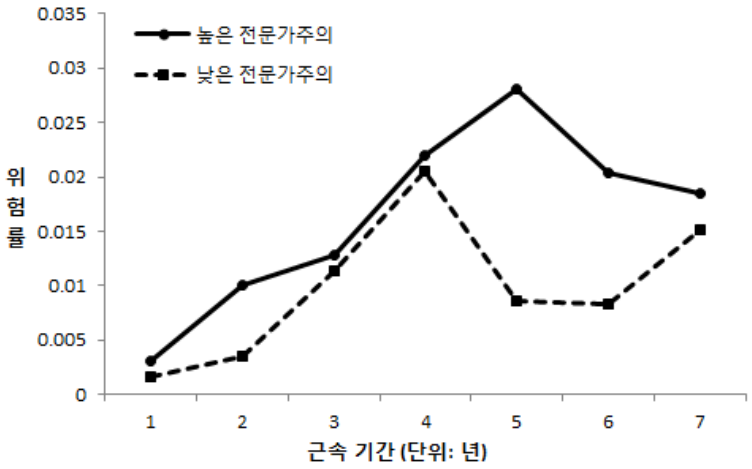

그림 1. 전문가주의에 따른 두 집단의 위험률 비교

였다.

반면, 첫 번째 가설에서 상정하고 있는 전문가주의와 이직 간의 관계는 유의한 정적 관계(B=.64, p<.01)를 가지는 것으로 보아 가설 1은 지지되었다. $\frac{h^t}{h_0(t)}$로서 해당 변인의 상대적 위험, 즉 변인이 존재할 때의 위험의 증감을 나타내는 Exp(B)값을 통해, 전문가주의가 1점 증가할 때마다 이직의 위험률(hazard ratio)[2], 즉 이직할 가능성이 89% 증가한다는 것을 알 수 있다.

그러나 조직에 대한 적합성과 연결성은 유의하지 않은 것으로 나타나, 가설 2와 3은 지지되지 않았다. 네 번째 가설의 예측 변인인 채용담당자와의 상호작용의 질은 이직과 유의한 부적 관계(B=-.43, p<.05)를 가지는 것으로 나타나 가설 4는 지지되었다. Exp(B)값은 .65로, 채용담당자와의 상호작용이 한 단위 증가함에 따라 이직할 가능성이 35% 감소한다는 것을 알 수 있다.[3]

생존 분석 결과를 통해 전문가주의가 강할수록, 채용담당자와의 상호작용의 질이 낮을수록 향후 이직할 가능성이 높다는 것을 알 수 있었다. 이에 기초하여 두 변인의 효과를 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해, 각 변인의 중앙값을 기준으로 나눈 두 집단의 구간별 위험률을 산출하여 그래프를 그렸다.

그림 1은 전문가주의 수준이 높은 집단과 낮은 집단의 시간에 따른 위험률을 나타낸 것이다. 전반적으로 높은 전문가주의 수준을 보이는 집단이 그렇지 않은 집단보다 이직할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 이직할 가능성은 두 집단 모두 입사 후 시간이 지날수록 점차 증가하다가 감소하는데, 전문가주의가

2) 위험률은 $\frac{h_i(t)}{h_0(t)}$로, 시점t에서 i번째 개체의 위험이 기저선 위험$h_0(t)$에 비하여 상대적으로 얼마나 다른가를 나타낸다(박재빈, 2007).

3) Wald 추정량을 통해 모형에서 각 설명 변수가 얼마나 공헌하고 있는지 그 중요성을 알 수 있다. 전문가주의의 Wald 추정치(7.67)가 채용담당자와의 상호작용의 질의 Wald 추정치(6.55)보다 약간 더 컸다.

www.kci.go.kr

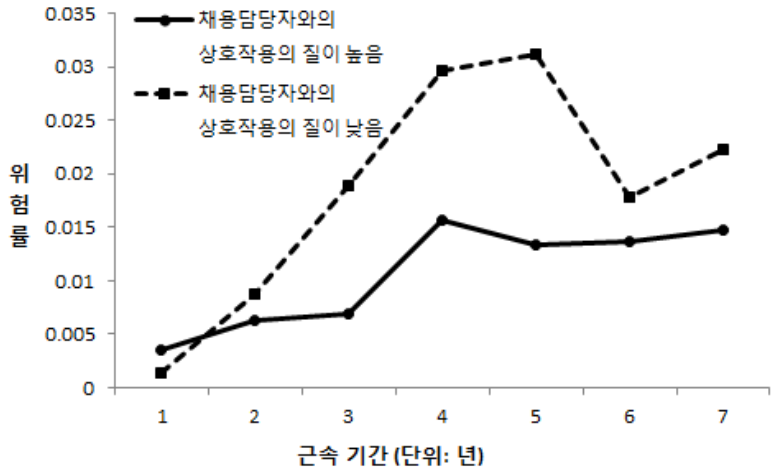

그림 2. 채용담당자와의 상호작용의 질에 따른 두 집단의 위험률 비교

낮은 집단은 입사 후 3~4년이 되는 시기에 그 가능성이 정점을 찍고 감소하여 안정적인 모습을 보인다. 그러나 전문가주의가 높은 집단은 입사 후 4~5년에 가장 높은 이직 가능성을 나타내고 그 이후의 감소폭도 전문가주의가 낮은 집단보다 다소 작은 것을 알 수 있다.

그림 2는 채용담당자와의 상호작용의 질이 높은 집단과 낮은 집단의 구간별 위험률을 나타낸 그래프이다. 대체로 채용담당자와의 상호작용이 높은 집단이 낮은 집단보다 낮은 이직 가능성을 보이는 것을 알 수 있다. 특히, 낮은 수준의 채용담당자와의 상호작용을 경험한 집단의 이직 가능성이 입사 후 점차 증가하여 4~5년에 정점을 찍고, 그 이후에도 긍정적인 상호작용 집단보다 높게 나타난다. 이는 입사 전 채용 과정에서 채용담당자와의 경험이 입사 이후 매우 긴 시간이 흐른 뒤에도 전문가들에게 영향을 미친다는 것을 보여준다.

논 의

연구의 의의

본 연구는 오늘날 날로 증가세에 있는 지식노동자들(knowledge workers)을 대표하는 연구개발 전문가 집단, 특히 이공계열 박사 학위를 가진 고학력자로 기업에서 연구개발 업무를 수행하는 표본을 대상으로 하였다. 이들은 조직 내 일반 종업원들과 그들이 가지는 직무태도, 채용 경로, 조직 내 경험 등에서 차이가 있다. 따라서 연구개발 전문가들의 이직에 영향을 주는 요인은 일반 근로자와는 다를 수 있다는 점에서 이들의 특성을 반영한 이직 예측 변인을 연구하였다는 데 의미가 있다. 특히, 독립 변인들 중 전문가의 고유한 특성인 전문가주의와, 박사 경력 채용의 특징을 담은 채용 담당자와의 상호작용의 효과가 유의하게 나온 것은 전통적인 이직 모형으로 전문가들의 이직 행동을 충분히 설명하는 데에는 어려움이 있을 수 있다는 점을 시사한다.

www.kci.go.kr

이직은 근본적으로 '언제 이직하느냐'의 시간에 대한 의존성이 포함되어 있는 개념이다. 그러나 국내의 대다수 이직 관련 연구들은 횡단적 연구설계를 이용하였고(예: 이기은, 2003), 그로 말미암아 실제 이직보다는 이직 의도를 종속 변인으로 사용하였다. 이직 의도가 이직을 예측하는 가장 직접적인 변인이라는 주장도 있지만 이에 대한 반박도 많이 제기된 가운데, 이직 의도만을 종속 변인으로 하여 수행된 연구는 이직 행동을 충분히 설명해주지 못할 수 있다. 따라서 본 연구는 실제 입사 후 길게는 7년 후의 이직 여부를 종속 변인으로 사용함으로써 실제 이직에 대한 이해를 넓히는 데에 기여하였다. 더불어 분석방법 측면에서 생존 분석을 사용한 것도 이직 연구에 있어서 중요한 의의를 가진다. 종단적으로 수집된 실제 이직 자료라고 하더라도 생존 분석을 사용하지 않고 이직/잔류의 이분변인을 사용하여 로지스틱 분석을 한 연구 사례들이 많다. 그러나 이는 이직까지의 근속 기간은 포함하지 않는다는 점에서 종단 연구 설계의 장점을 충분히 활용하지 못한 것이라고 할 수 있다. 본 연구는 이직 여부와 이직하기까지의 근속 기간을 모두 다룰 수 있는 생존 분석을 실시함으로써 종단 자료를 더욱 효과적으로 분석할 수 있었다.

또한, 입사 당시 측정된 변인들이 이직에 미치는 영향을 검증하였다는 것에 의의가 있다. 앞서 언급한 것처럼, 입사 시에 이직을 예측하고 통제하고자 하는 노력은 많이 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 입사 시 얼마나 전문가적 태도와 지향성을 보이느냐에 대한 측정치와 채용 담당자와의 상호작용에 대한 평가가 이후 이직을 유의하게 예측한다는 것이 밝혀졌다. 전문가적 태도가 이직에 미치는 영향은 이미 Chang 등(2008)의 연구에서도 어느 정도 시사되었지만, 이들의 영향을 통제하고도 채용담당자와의 상호작용의 질이 이직에 미치는 유의한 효과는 특히 주목할 만하다. 즉, 조직 입사 당시에 평가한 채용 담당자와의 상호작용의 질이 입사 제의 수용에는 물론이고 입사 후 오랜 시간이 지난 후 조직에서의 이탈에도 주요한 영향을 줄 수 있다는 결과는 매우 흥미롭다. 이러한 결과는 채용담당자가 직무 지원자에게 미치는 영향력을 강조한 중요 접촉 이론(Behling, et al., 1968)과 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 오래 전에 Behling 등(1968)은 지원자가 직장(job)을 선택하는 행동에 대한 포괄적인 이론에서 3가지 하위이론을 제시한 바 있다. 첫째, 객관적 이론(objective theory)은 직장 선택이 경제적인 요소에 의해 결정되는 바, 기본급이나 성과급, 복리후생, 지리적 위치, 직무 책임 등의 측면에서 얼마나 편익이 있는 지에 의해 결정된다고 본다. 둘째, 주관적 이론(subjective theory)은 직장 선택이 심리적인 요소에 의해 결정되는 바, 경제적인 욕구보다는 심리적인 욕구를 충족시킬 수 있는 지에 의해 결정된다고 본다. 즉, 자신의 심리적 욕구에 유익한 업무 환경을 가진 것으로 보이는 직장을 선택한다는 것이다. 마지막으로 중요 접촉 이론은 여러 이유로 객관적, 주관적 요소들에 근거하여 여러 회사를 비교하기가 어렵기에 지원자는 채용담당자와의 상호작용(그가 제공하는 직무 정보)에 근거하여 직장을 결정한다고 본다(Harris & Fink, 1987; Rynes & Miller, 1983). 본 연구는 채용담당자가 단순히 지원자들의 직장 선택(job choice)에 미치는 것뿐만 아니라 이후 이직과 같은 직무 이탈 행동(job withdrawal behavior)에도 영향을 줄 수 있음을 확인하였다. 즉,

www.kci.go.kr

Breaugh 등(2008)이 향후 채용담당자가 미치는 효과에 대한 연구들에서는 고용 이전이 아닌 고용 이후(post-hire) 단계에 미치는 영향에도 초점을 맞추어야 한다는 제안에 부응하여, 본 연구는 채용담당자가 입사자의 '이직행동' 같은 장기적인 결과에도 유의한 영향을 미침을 경험적으로 검증하였다. 앞으로 연구개발 전문가 이외의 다른 전문가 집단을 대상으로 본 연구의 결과가 반복 검증되는 지에 대한 후속 연구가 필요하다.

더불어 본 연구는 다음과 같은 실무적 시사점을 갖는다. 먼저, 전문가들의 수행에 있어 자율성을 증가시키고 도전적인 수행을 장려하는 등의 직무 관련 요소들을 다루는 것이 전문가들의 직무 만족을 상승시키고 이직 가능성을 감소시킬 수 있다. 이에 더하여, 많은 연구자들은 전문가주의와 조직이 양립하는 것은 조직이 전문가의 수행에 얼마나 기꺼이 그에 상응하는 보상을 주는지에 달려있다고 제안하였다(Hall, 1968; Kerr et al., 1977). 즉, 전문가들은 자신의 전문적 수행이 중요시되는 보상 체계를 가진 조직에서 강한 조직 몰입을 가지게 되고 적은 역할 스트레스를 받게 된다는 것이다(Hrebiniak & Alutto, 1972). Bartol(1979)은 전문가 수행을 가치 있게 여기는 보상 체계에 대한 인식이 높은 조직 몰입, 낮은 역할 스트레스, 이직, 이직 기대와 관련이 있다는 것을 밝혀냈다. 전문가들이 전문 분야에 대한 소명의식 등으로 인해 보상에 대해서는 민감하지 않을 것이라 여겨지지만, 보상이 주는 상징적인 의미, 즉 자신이나 자신의 지식과 기술이 조직의 핵심적인 동력이 된다는 인식을 통해 전문가의 수행과 이직에 영향을 줄 수 있음을 알 수 있다.

다음으로, 본 연구 결과는 채용담당자의 기능과 역할, 그리고 이들에 대한 체계적 선발과 교육이 강화되어야 함을 시사한다. 조직이 지원자들에게 무엇을 제안하는지도 중요하지만 채용이 어떻게 이루어지느냐도 중요하다는 것이 채용 과정에 대한 연구에서 계속 검증되고 있는 바이다(Connerley, 2013). 채용 과정에서의 채용 담당자가 조직을 대표하는 역할로서, 조직 전체와 직무에 대한 인상을 형성하는 데 막대한 영향을 미친다는 것을 상기시키며, 채용 담당자들을 교육시키는 것이 중요하겠다. 따라서 채용담당자는 필요하다고 여겨지는 특성들(품위, 전문성, 신뢰성 등, Cable & Turban, 2001)을 가진 사람으로 뽑고, 일관되고 공정한 적절한 방식으로 정확하고 옳은 정보를 전달하도록 훈련되어야 한다(Connerley, 2013). 현재 매우 빠르게 발전하는 과학 기술과 국제적인 경쟁 구도로 인해 기업들은 우수한 전문 인력들을 채용, 관리하는 데에 큰 관심을 쏟고 있다. 세계적으로 가장 혁신적인 기업으로 꼽히는 구글의 경우, 2009년 기준으로 조직 내부의 채용담당자들만 400여 명에 이르고 있으며, 이는 평균적으로 기업의 종업원 577명 당 한 명의 채용담당자가 있는 것에 비해 종업원 64명 당 한 명의 채용담당자가 있는 것으로, 매우 많은 수의 채용담당자들이 우수 인력 채용을 위해 노력하고 있다(Vella, 2012). 이처럼 구글은 채용담당자들의 임금을 포함하여 채용 과정에 들이는 비용이 상당한 것으로 유명한데, 이는 최고급 엔지니어가 평균적인 종업원보다 훨씬 더 가치 있다고 여기는 기업의 신념에 기초한 것이다. 이렇듯 우수 인재의 중요성과 더불어 채용담당자의 수와 중요성이 증가하고 있는 반면, 채용담당자에 대한 경험적 연구는 많이 이루어지고 있지 않은 실정이다. 따라서 효과적인 채용담당자

www.kci.go.kr

의 특성에 대한 연구 혹은 채용담당자의 선발, 훈련 및 관리에 대한 경험적 연구가 수행되는 것이 학문적으로, 실무적으로 의의가 있다.

제한점 및 향후 연구제안

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 직무착근도라는 개념은 조직(on-the-job) 차원과 지역 사회(off-the-job) 차원 두 가지 차원을 가지나, 본 연구에서는 조직 차원의 착근도만을 다루었다. 국내에서 이루어진 대부분의 직무착근도 연구들은 조직에 주는 함의를 제공하기 위하여, 혹은 국내의 현실적 상황을 고려하여 조직 차원의 직무착근도만을 주로 측정하고 분석하였다(박경규, 이기은, 2004; 조영복, 곽선화, 류정란, 2008). 그러나 직무착근도가 이직에 미치는 영향을 더욱 정확히 측정하기 위해서는 지역 사회 차원의 착근도에 대해서도 연구가 필요하다. 이에 더하여, 본 연구는 착근도의 세 가지 요소 중 희생(sacrifice)을 제외한 적합성과 연결성의 효과만을 다루었다. 희생이란 조직을 떠날 때 포기해야 하는 것들을 의미하는데, 적합성이나 연결성과는 달리 입사시기에 측정하기에는 적합하지 않아 연구에 포함되지 않았다. 그러나 이 또한 조직 차원의 직무착근도의 이직에 대한 효과를 알아보기 위해서는 반드시 포함되어야 할 것이다. 따라서 이후 연구에서는 직무착근도의 여섯 가지 차원을 모두 측정하고 분석하여 이직에 미치는 효과를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구가 한 기업을 대상으로 하여 132 명의 작은 표본을 대상으로 진행되었다는 점이다. 생존 분석을 함에 있어서 표본의 크기와 관찰 기간이 통계적 검증력(power)에 영향을 줄 수 있다(Singer & Willett, 1991). 본 연구의 관찰 기간은 약 70개월로 꽤 길다고 할 수 있지만 표본의 크기는 다소 작다고 볼 수 있다. 그러나 132명 중 83명이 관찰 기간 동안 관심 사건인 이직 행동을 보였기 때문에 관찰 기간 동안 적어도 절반이 관심 사건을 일으켜야 한다는 조건을 충족시켜 용인될 만한 통계적 검증력을 갖췄다고 볼 수 있다. 또한 본 연구가 국내 한 대기업만을 대상으로 이루어졌다는 점은 연구 결과를 다른 일반적인 전문가 집단(예: 조직에 고용된 회계사, 변호사 등)에 일반화시키기 어렵게 만든다는 제한점이 있다. Lachman과 Aranya(1986)는 독립적으로 활동하는 회계사와 회계 전문 회사에 다니는 회계사, 그리고 비전문 조직에 다니는 회계사를 대상으로 하여 그들의 전문 분야 몰입, 조직 몰입, 직무 만족 그리고 이직 의도 등의 관계를 알아보았다. 그 결과 비전문 조직에 다니는 회계사들이 독립적인 회계사와 전문 조직에 다니는 회계사와 확연히 다른 변인 간 경로를 나타냈다. 즉, 같은 전문 분야의 전문가라도 조직의 맥락에 따라 다른 경험을 하기 때문에 각기 다른 태도나 행동을 보이게 된다는 것이다. 따라서 앞으로 국내에서 실시되는 전문가의 이직에 대한 연구는 다양한 전문 분야와 다양한 조직 맥락에서 일하는 전문가들을 대상으로 포괄적으로 수행되어야 할 필요가 있다.

또한 전문가주의를 측정한 척도의 신뢰도가 .61로 다소 낮은 점이 연구의 단점으로 꼽힐 수 있다. 여섯 개의 문항들은 자신의 전문 분야에 대한 몰입, 자율성에 대한 중요성 인식, 외부 참조집단의 존재 등 전문가의 특성을 측정하고자 구성되었다. 그러나 문항 전체의 신뢰도가 높지 않을 것을 고려했을 때, 전문가

www.kci.go.kr

주의라는 포괄적인 구성개념보다는 전문가주의 내의 하위 요인들을 이용하여 분석하는 것이 더 정확한 결과를 얻을 수 있을 것이라고 생각해볼 수 있다. 이는 전문가주의가 다차원적 개념으로 이해되어야 함을 주장하면서 각 하위 차원이 가지는 조직 내 결과들과의 다양한 관계를 검증한 Kerr 등(1977)의 연구에 의해 뒷받침될 수 있다. 이에 더하여 전문가주의와 갈등을 빚을 것이라 예상되는 조직 몰입의 효과를 함께 검증하는 것이 더 의미 있는 연구 결과를 도출할 것이다. 이를 통해 조직 몰입과 전문 분야 몰입의 관계를 검증하고 두 개념의 양립 패턴에 따른 이직을 분석하여 포괄적인 전문가의 이직에 대해 이해할 수 있을 것이다. 따라서 이후 연구에서는 전문가주의의 측정에 더 관심을 기울이며, 조직 몰입이 이직에 미치는 효과를 전문가주의와 함께 분석하는 방안을 고려해보아야 한다.

셋째, 분석결과, 직무착근가능에 대한 가설 2와 3은 지지되지 않았다. 이러한 결과는 다음과 같은 해석이 가능하다. 우선, 본 연구에서는 일반적으로 이직에 유의하게 영향을 미치는 것으로 알려진(Mitchell et al., 2001) 직무착근도를 직접 측정한 것이 아니라, 착근가능성을 측정한 것이기에 가능성이 높지만, 실제로 착근으로 이어지지 않았을 수도 있다. 또한, 착근도의 세 차원 중 희생(sacrifice)은 측정되지 않았을 뿐만 아니라, 조직(on-the-job) 차원만 측정되었을 뿐 지역 사회(off-the-job) 차원도 측정되지 않아서 직무착근도 측정에 일정 부분 한계가 있었다. 더불어 이전 연구들(박경규, 이기은, 2004, Mitchell et al., 2001)에서도 직무에서의 연결성은 이직에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 따라서 본 연구의 결과도 입사 초기의 적합도 지각 및 기존 구성원들과의 연결성이 이후의 이직을 유의하게 예측하지 못한다는 것을 경험적으로 보여주었다.

마지막으로 Chapman 등(2005)이 제안한 바와 같이, 채용담당자와의 상호작용에 더하여 채용담당자의 개인차 변인에 대한 연구도 이루어져야 할 것이다. Chapman 등(2005)의 연구를 통해 채용담당자의 인구통계학적 변인인 연령, 성별 등은 채용 과정이나 결과에 유의한 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있다. 그러나 채용담당자의 성격이나 전문성, 자신감 등의 변인들이 지원자들에 미치는 영향은 탐색해볼 만한 요소들이다. 이러한 채용담당자에 대한 폭넓은 연구는 이후 채용담당자의 선발과 훈련에 대한 함의를 제공하여 조직에 실질적인 도움을 줄 것이다.

참고문헌

박경규, 이기은 (2004). 조직에 대한 직무배태성(job embeddedness)과 이직의도간의 관계. 경영학연구, 33, 1423-1440.

박동건, 염세걸 (2001). 이직 모형 비교 연구: Mobley의 모형을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14, 1-22.

박재민 (2003). 중장기과학기술인력수급전망 연구. 서울: 과학기술정책연구원.

박재빈 (2007). 생존 분석 이론과 실제. 신광출판사, 서울

엄미정, 홍성민, 조가원, 이정재, 김형주 (2010). 박사 및 연구인력의 진로와 경력. 서울: 과학기술정책연구원

이기은, 박경규 (2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구 : 평행모형을 이용하여. 경영학

www.kci.go.kr

연구, 31, 551-574.

이정욱, 김진모 (2012). 대기업 연구개발 인력의 직무성과와 자기효능감, 개인창의성 및 조직몰입의 인과적 관계. 산업교육연구, 24, 21-48,

장재윤 (2001). 연구개발 전문가의 성격 특성과 이직행동간의 관계: 이공계 박사인력들을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14, 23-42.

조가원 (2012). 박사인력 구성과 일자리 현황의 국제비교. 서울: 과학기술정책연구원.

조영복, 곽선화, 류정란 (2008). 조직구성원의 직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 15, 173-200.

진미석 (2005). 신규 입직 박사의 진로활동 실태와 인식에 관한 탐색적 연구: 고급 인적자원개발정책에 주는 시사점을 중심으로. 교육행정학연구, 23, 329-350.

Arthur, W., Jr., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion related validity. *Journal of Applied Psychology, 91,* 786-801.

Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2005). Reducing voluntary, avoidable turnover through selection. *Journal of Applied Psychology, 90,* 159-166.

Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach. *Academy of Management Journal, 22,* 815-822.

Behling, O., Labovitz, G., & Gainer, M. (1968). College recruiting: A theoretical basis. *Personnel Journal, 47,* 13-19.

Ben-David, J. (1958). The professional role of the physician in bureaucratic medicine. *Human Relations, 11,* 255-274.

Bernardin, H. J. (1987). Development and validation of a forced choice scale to measure job-related discomfort among customer service representatives. *Academy of Management Journal, 30,* 162-173.

Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. Chicago: University of Chicago Press.

Boreham, P. (1983). Indetermination: Professional knowledge, organization and control. *Sociological Review, 31,* 693-718.

Breaugh, J. A., & Dossett, D. L. (1989). Rethinking the use of personal history information: The value of theory-based biodata for predicting turnover. *Journal of Business and Psychology, 3,* 371-385.

Breaugh, J. A., Macan, T. H., & Grambow, D. M. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and directions for future research. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 23, pp. 45-82), New York: John Wiley.

Cable, D. M., & Turban, D. B. (2001). Establishing the dimensions, sources, and value of job seekers' employer knowledge during recruitment. *Research in Personnel and Human Resources Management, 20*, 115-163.

Chang, J. Y., Choi, J. N., Kim, M. U. (2008). Turnover of highly educated R&D professionals: The role of pre-entry cognitive

www.kci.go.kr

style, work values and career orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81,* 299-318.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90,* 928-944.

Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations, 48,* 239-263.

Connerley, M. L. (2013). Recruiter effects and recruitment outcomes. In D. M. Cable & K. Y. T. Yu (Eds.). *The Oxford handbook of recruitment* (pp. 21-34). Oxford, England: Oxford University Press.

DeBell, C. S., Montgomery, M. J., McCarthy, P. R., & Lanthier, R. P. (1998). The critical contact:: A study of recruiter verbal behavior during campus interview. *The Journal of Business Communication, 35,* 202-223.

De Goede, M. E. E., Van Vianen, A. E. M., & Klehe, U. C. (2013). A tailored policy-capturing study on PO fit perceptions: The ascendancy of attractive over aversive fit. *International Journal of Selection and Assessment, 21,* 85-98.

Gerpott, T. J., Domsch, M., & Keller, R. T. (1988). Career orientations in different countries and professionals. *Journal of Management Studies, 25*, 439-53.

Glueck, W. F. (1973). Recruitment and executives: How do they affect job choice? *Journal of College Placement, 34,* 77-78.

Goldberg, A. I. (1975). The relevance of cosmopolitan-local orientations to professional values and behavior. *Sociology of Work and Occupations, 3,* 331-357.

Greene, C. N. (1978). Identification modes of professionals: Relationship with formalization, role strain, and alienation. *Academy of Management Journal, 21,* 486-492.

Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review, 33,* 92-104.

Harris, M. M., & Fink, L. S. (1987). A field study of employment opportunities: Does the recruiter make a difference? *Personnel Psychology, 40,* 765-784.

Haug, M. R. (1973). Deprofessionalization: An alternative hypothesis for the future. *Sociological Review Monograph, 20,* 195-212.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover.* Cincinnati, OH: South-Western.

Hom, P. W. (2002). The legacy of Charles Hulin's work on turnover thinking and research. In J. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work,* (pp. 169-187). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17,* 555-572.

Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology, 97,* 1077-1096.

Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J.

www.kci.go.kr

(1977). Issues in the study of "professional" in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance, 18,* 329-345.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58,* 281-342.

Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies, 7,* 279-293.

Lee, T. W., & Maurer, S. (1999). The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues, 11,* 493-513.

Lee, T. W., & Mitchell, T. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review, 19*, 51-89.

March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Martin, R. L., & Moldoveanu, M. C. (2003). Capital versus talent: The battle that's reshaping business. *Harvard Business Review*, *July*, 36-41.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44,* 1102-1121.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62,* 237-240.

Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal, 48,* 607-618.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich. CT: JAI Press.

Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 399-444). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Rynes S. L, Heneman H. G III, Schwab D. P. (1980). Individual reactions to organizational recruiting: A review. *Personnel psychology, 33,* 529-542.

Rynes, S. L., & Miller, H. E. (1983). Recruiter and job influences on candidates for employment. *Journal of Applied Psychology, 68,* 147-153.

Singer, J. D., & Willett, J. B. (1991). Modeling the days of our lives: Using survival analysis when designing and analyzing longitudinal studies of duration and the timing of events. *Psychological Bulletin, 110,* 268-290.

Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review, 37*, 109-114.

Sorensen, J. E. (1967). Professional and bureaucratic organization in the public

www.kci.go.kr

accounting firm. *Accounting Review. 42,* 553-565.

Sorenson, J. E., & Sorenson, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly, 19,* 98-106.

Spence, A. M. (1974). *Market signaling, information transfer in hiring and related processes.* Cambridge, AM: Harvard University Press.

Toren, N. (1975). Deprofessionalization and its sources. *Work and Occupations, 2,* 323-337.

Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1992). Influences of campus recruiting on applicant attraction to firms. *Academy of Management Journal, 35,* 739-765.

Vella, M. (2012). Inside Google's recruiting machine. *Fortune*(24, Feb.). http://fortune.com/2012/02/24/inside-googlesrecruiting-machine/에서 자료 얻음.

Von Glinow, M. A. (1988). *The new professionals: managing today's high-tech employees.* Cambridge, MA: Ballinger.

Wallace, J. E. (1993). Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior, 42,* 333-349.

Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly, 40,* 228-255.

1차 원고접수 : 2016. 07. 06
2차 원고접수 : 2016. 09. 19
최종게재결정 : 2016. 11. 13

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2016. Vol. 29, No. 4, 549-571

The effects of professionalism, likelihood of job embeddedness, and interaction quality with recruiters at entry on turnover behavior among R&D Professionals

Jiyun Choi
Lotte R&D Center

Jae Yoon Chang
Sogang University

The purpose of this study is to examine the effects of job embeddedness, professionalism, and recruiters on turnover of R&D professionals. The data was collected from a sample of 132 R&D professionals with PhD degrees in engineering or natural science in a Korean electronics firm. To analyze time-dependent turnover data, Cox's proportional hazards model was used. The results showed that over the 5~7 year period after their organization entry, R&D professionals with high professionalism were more likely to leave the organization than were their counterparts with low level of professionalism. And Professionals who had negative interaction with recruiters were more likely to leave the organization than those who had positive interaction with recruiters. This study suggested that the quality of interaction with recruiter have a significant impact on the job withdrawal behavior(e.g. turnover) as well as on the job choice decision during job search among professionals. Based on these results above, implications and limitations of this research were presented, and also directions for future investigation were suggested.

Key words : turnover, job embeddedness, professionalism, recruitment, research & development, survival analysis

www.kci.go.kr