

연구개발 전문가의 성격 특성과 이직행동간의 관계 : 이공계 박사인력들을 대상으로

장 재 윤^{*}

선문대학교 산업심리학과

성격 특성과 같은 기질적 변인이 직무 태도 및 행동에 미치는 영향에 대해서 많은 조직심리학자들
간에 서로 상반된 주장들이 있어 왔다. 본 연구에서는 연구개발 전문가의 이직 행동에 영향을 미치
는 성격 특성의 효과를 종단적인 연구설계로 조사하였다. 국내 사기업에 고용된 이공계 박사인력
132명을 대상으로 입사 당시 성격 요인 검사(16PF)를 실시하였으며, 5~7년 후 수집된 재직 또는 이
직여부와의 관련성을 고찰하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 먼저 통제변인으로 연령, 이
전 직무 경험, 경력 지향의 효과를 살펴 본 결과, 연령이 이직 행동과 유의미한 관계를 가졌다. 다음
으로 통제변인의 효과를 배제하고도 16개 성격 요인 중 강인성-민감성 요인이 이직 행동과 유의미하
게 관련되었다. 논의에서는 연구 개발 전문가의 이직 행동에 대한 시사점, 이직 행동 연구에서의 성
격 특성과 같은 기질적 변인의 효과 및 본 연구의 제한점에 대해 논의하였다.

주요어 : 이직, 성격요인검사, 연구개발, 전문가, 경력 지향

조직 구성원들의 이직 행동은 오랫동안 조직심
리학의 주요 연구 주제가 되어 왔다(Hom &
Griffeth, 1995). 지금까지 이직 행동에 대한 다양한
개념적 모형들(Lee & Mitchell, 1994; Mobley, 1982)
이 제시되어 왔으며, 이를 검증하는 경험적 연구

들도 상당히 이루어져 왔다. 그러나 전문가적 특
성(Hall, 1968; Kerr, von Glinow, & Schriesheim, 1977)
을 가진 집단의 고용된 조직으로부터의 이직에 대
한 연구는 상대적으로 많지 않으며(Cohen, 1999),
이는 이직 행동의 예측변인이나 모형들의 외적 타

* 선문대 심리학과, 041-530-2546, jychang@sunmoon.ac.kr

당도 문제와 관련이 있다. 따라서 점차 증가하는 다양한 전문가집단 구성원들의 이직 행동 모형이 기존 일반 조직구성원들의 이직 행동 모형으로 설명될 수 있을 지에 대한 체계적 연구가 필요하다. 그리고 기존의 전문가들을 대상으로 한 이직 행동 연구들 중 상당수의 연구들이 회계사나 법률가를 대상으로 한 것들이었으며, 본 연구에서처럼 기업에 소속된 연구개발 전문가의 이직 행동에 대한 연구는 거의 없었다.

이직 행동 연구와 관련하여 기존 연구들의 또 다른 한계점은 많은 연구들이 이직 의도(turnover intention)를 종속변인으로 사용하였으며, 실제 이직 행동을 종속변인으로 한 종단적 연구가 많지 않다는 점이다. 그리고 실제 이직 여부를 조사한 연구들에서도 대부분 그 연구 기간이 대개는 1~2년으로 매우 짧다는 데 문제가 있다. 즉, 선행 예측변인들(예: 연령, 조직몰입 등)을 측정된 후 1~2년 후 이직여부를 조사하여 예측변인들의 영향력을 조사하는 방식이었다. 그러나 본 연구에서 다루어진 성격 특성과 같은 기질적 변인은 단기적인 연구설계에서는 그 효과를 확인하기가 어려울 것이다. 따라서 보다 장기적인 연구설계에 의해 선행 변인들의 효과를 고찰할 필요가 있다.

본 연구는 국내 특정 기업에 고용된 연구개발 전문가(박사학위 소지자)의 이직 행동에 영향을 미칠 것으로 고려된 연령, 이전 직무 경험 유무, 경력 지향(career orientation) 변인의 효과 및 성격 요인(16PF)검사로 측정된 성격 특성의 효과를 5~7년의 장기간에 걸쳐 종단적으로 조사하였다.

조직 행동에 미치는 기질적 특성의 효과

산업 및 조직심리학의 영역에서 성격 특성 및 성격 검사들은 오래 전부터 연구 및 실무에 활용되어 왔다. 즉, 산업심리학 영역에서는 성격 검사

가 주로 선발 또는 배치에 널리 활용되어 왔고, 조직심리학의 영역에서는 성격 특성이 조직 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향에 대한 연구에 활용되어 왔다(Judge, 1992). 그러나 성격심리학자 Mischel(1968)이 인간 행동의 결정인으로서 성격과 같은 특질 변인의 효과에 강력한 의문을 제기하면서부터, 조직 행동 연구분야에서도 70년대 말부터 기질적 특성이 조직 구성원의 태도나 행동에 미치는 효과에 대해 의문을 제기하는 경험적 연구 및 이론들이 제기되었다(Davis-Blake & Pfeffer, 1989; Salancik & Pfeffer, 1978).¹⁾ 그러나 Weiss와 Adler(1984)는 환경 결정론적 또는 상황 중심적인 연구들에서는 기질적 변인들을 단순히 오류변량으로만 고려할 뿐 이러한 변인들이 조직 행동을 설명하는데 기여하는 측면들을 무시해 왔다고 주장하였다. 더 나아가 그들은 상황의 강도(strength of situation)가 기질적 요인과 다른 변인들간의 관계를 조절한다고 주장하였다. 즉, 조직내 행동에 대한 규범이나 제약이 강한 상황에서는 개인차 변인이 별 효과를 나타내지 못할 것이나, 약한 상황에서는 기질적인 측면에서의 개인차 변인이 영향력을 미칠 것으로 보았다. 한편 House, Shane 및 Herold(1996)도 기질적 특성의 효과에 대한 경험적 증거들을 체계적으로 제시하면서, 기질적 특성변인이 조직 행동에 미치는 영향에 대해서는 상당한 논쟁이 되고 있기도 하다(예를 들어, AMR, 1989년 14권 3호).

1) 예를 들어, 사회정보처리이론(Salancik & Pfeffer, 1978)과 직무충실화와 관련된 직무특성이론(Hackman & Oldham, 1980)간에는 직무만족과 같은 직무태도의 근원이 어디인가에 있어 논쟁이 있어왔지만, 이 두 견해 모두는 조직 구성원의 직무태도에 영향을 미치는 요소로 개인 외부의 요소(사회정보처리이론에서는 주로 타인들, 직무특성이론에서는 직무 특성)를 강조하는 상황주의로 분류될 수 있으므로 개인내 특성을 강조하는 기질적 접근과는 다르다.

본 연구에서는 성격 특성이 이직 행동과도 관련이 있을 것으로 가정하였다. 이러한 관련성을 직접적으로 다룬 경험적 연구는 아직 없다. 즉, 기질적 특성과 관련된 지금까지의 연구나 논쟁의 초점은 주로 기질적 특성이 직무 만족과 같은 직무 태도에 미치는 영향이었다. 직무 만족과 같은 직무 태도에 기질적 또는 성격 특성이 관련된다 는 경험적 증거들을 몇 가지 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 행동 유전학의 연구로 Arvey, Bouchard, Segal 및 Abraham(1989)은 일란성 쌍생아들을 대상으로 유전적 소인의 영향을 밝혔는데, 그들은 각자 다른 환경에서 양육된 일란성 쌍생아들의 직무 만족 수준에서 유사성을 발견함으로써 직무 만족과 같은 직무 태도에 미치는 유전적 소인의 효과를 제안하였다. 또한 Staw와 그의 동료들(Staw, Bell, & Clausen, 1986; Staw & Ross, 1985)도 장기간에 걸친 종단적인 연구설계로 직무태도에 영향을 미치는 개인의 기질적 특성의 효과를 경험적으로 보여 주었다. 전통적으로 직무 태도에 영향을 미치는 요소들로는 직무 특성(Hackman & Oldham, 1980)이나 기타 임금, 상사, 작업 조건 등의 맥락 요인들(Smith, Kendall & Hulin, 1969)이 강조되어 왔다. 그러나 Staw와 Ross(1985)는 5,000명 이상의 성인들을 대상으로 한 5년 단위의 종단적인 연구에서, 직무 만족 수준이 장기간에 걸쳐(직장을 바꾸거나 직업을 전환하는 경우에도) 상당한 안정성이 있으며, 이러한 안정성에는 기질적인 기제가 작용한다고 보았다. 더 나아가 Staw 등(1986)은 아동기에 측정된 성격 요인들이 성인기의 직무 만족을 예측할 수 있음을 보여 주었다. 그들은 1920~30년대에 걸쳐 미국 UC 버클리대학의 한 연구소에서 수행된 아동발달 연구에 참여한 대상자들에 대해 17개의 성격 특성을 Q-sort로 평가하고 이후 수십 년간에 걸쳐 종단적으로 그들의 직무 만족을 측정하여 성격 특성과 직무 태도와의 관

련성을 발견하였다. 이러한 연구결과들은 직무 특성이나 맥락 등의 상황적 요소를 강조하던 당시의 이론들(예: 직무설계이론이나 사회정보처리이론)과는 달리 직무 행동의 기질적 접근이라는 새로운 시각을 제공하였다.

본 연구에서는 연구개발 전문가의 이직 행동의 예측에도 성격 특성과 같은 기질적 변인의 효과가 존재할 것으로 예상하였다. 이러한 예상의 간접적인 근거 중의 하나는 성격 특성과 수행간의 관계를 조사한 연구들에서 나온다. 예를 들어, Barrick과 Mount(1993)는 성격 변인과 수행간의 관계는 자율성이 거의 없는 상황에서보다는 상당한 자율성이 보장되는 상황에서 더 강력함을 보여 주었다. 따라서 유사하게 성격 특성의 효과는 강한 상황에 있거나 자율성이 별로 없는 사람들에게서보다는 약한 상황에 있고 자율성이 어느 정도 보장되는 전문가집단에게서 보다 더 크게 나타날 것으로 추론된다.

또한 본 연구는 이러한 성격 변인의 효과는 단기간에 나타나리라고는 생각되지 않고 장기간에 걸친 조사에 의해서만 나타날 것으로 보았다. 성격변인의 효과에 관한 특성이론(trait theory)의 근간은 바로 ‘행동 일관성’인데, 이 관점이 Mischel(1968)의 비판으로 상당한 타격을 입은 후, 특성이론가들의 재반격의 기초를 이룬 주장은 ‘장기적인 관점에서의 행동의 일관성’을 주장한 것이었다. 즉, 단기에는 즉각적인 상황 압력들 때문에 사람들의 행동에 일관성이 없어 보이는 것 같지만, 장기간 동안 관찰하면 기질과 같은 성격변인에 의한 행동의 일관성이 나타난다는 것이다. 또한 앞서 논의되었듯이 성격 특성과 같은 기질적 변인이 직무 태도에 미치는 영향에 관한 Staw 등의 연구에서도 이러한 관점을 가지고 10년 이상의 장기적인 연구 설계로 성격 특성의 효과를 보이고 있다.

이직 행동 연구

지금까지 조직 구성원의 이직 행동에 대해서는 많은 연구들이 이루어져 왔다(개관을 위해서는 Hom & Griffeth, 1995). 특히 이직 행동을 예측할 수 있는 다양한 변인들을 탐색해 왔는데, 그것들은 주로 직무나 조직에 대한 태도(예: 직무만족, 조직몰입 등)나 인구통계적 특성들(예: 연령, 혼인 여부, 부양가족, 근속 등)이었다. 한편, 대안 직무 기회(alternative job opportunities)도 이직 행동의 예측에 중요한 변인이었으며(Gerhart, 1990; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979), 특히 이직 행동 의도가 실제 이직 행동과 밀접한 관련이 있는 것으로 고려되었다(Fishbein, 1967). 이러한 이직 행동의 예측변인들의 효과를 다룬 전형적인 예로 Arnold와 Feldman(1982)의 연구를 들 수 있다. 그들은 654명의 캐나다 공인회계사들로부터 설문을 실시하였고(T₁), 1년 뒤 이직 자료를 수집하였는데(T₂), 전체의 약 10%인 143명이 이직하여 다른 곳으로 전직하였다. 설문 당시 측정된 인구통계적 변인들은 연령, 성별, 혼인여부, 자녀 수였고, 현 조직에의 근속기간도 조사하였다. 그리고 직무나 조직에 대한 태도와 관련된 변인으로 전반적 직무 만족, 조직몰입, 기대 충족도(met expectation), 그리고 전문가 기준과 조직의 규정간의 갈등 정도가 측정되었다. 그리고 직무 안정성과 대안 직무의 가능성, 그리고 이직 의도도 설문에 포함되었다. 이러한 변인들이 실제 이직 행동에 미치는 영향을 위계적 중다회귀분석을 사용하여 분석한 결과,²⁾ 연령, 근속, 전반적 직무 만족, 조직몰입, 직무 안정성, 그리고 이직 의도가 이직의 유의미한 예측

2) 이들의 연구에서는 1년이라는 기간 동안 이직한 사람과 재직할 사람을 이변인으로 구분하였으므로 로지스틱 회귀분석이 더 적절한 분석 방법이었을 것이다.

변인으로 밝혀졌다. 국내에서 이직 행동의 예측변인에 대한 연구는 거의 없었다. 다만 박영석(1995)은 116개의 생활사 문항을 대상으로 6개 범주별로 요인분석하여 30개의 생활사 요인을 추출하고 생활사 요인과 MMPI 13개 하위척도, CPI 18개 하위척도, 적성검사의 12개 하위척도와의 상관관을 구하였다. 그리고 이직자의 생활사 요인을 분석한 결과, 이직한 사람들은 남은 사람들보다 현실에 대한 만족 및 야망 수준과 미래에 대한 계획 수준이 더 높은 반면, 개성과 흥미를 덜 중요시하는 특성이 있었다.

고용된 전문가의 이직 행동

일반적으로 전문가(professionals)는 장기간의 교육에 의해 특정 분야의 전문성을 갖추고, 전문분야에 대해 매우 몰입하며, 동일한 전문분야의 동료들에 대해 동일시하고, 그들을 자신의 업무수행 및 성과에 대한 참조준거로 설정하며, 작업 수행시 최대한의 자율성을 요구하며, 작업수행이 개인적 이해에 좌우되지 않아야 한다는 윤리의식을 가진다(Kerr, von Glinow, & Schriesheim, 1977). 이러한 전문가는 자신의 전문성을 기초로 독자적인 활동(예: 개업)을 할 수도 있으나, 대부분의 전문가는 특정 조직에 소속되어 정기적 임금을 받는 고용된 전문가(salaried professional)이며, 오늘날 그 비율이 점차 증가하고 있다(Raelin, 1991). 한편, Scott(1965)은 전문가가 고용되는 조직장면을 외적 지배(external jurisdiction)의 정도에 따라, 1) 자율적인 전문조직(예: 병원, 법률회사), 2) 타율적인 전문조직(예: 공립학교, 사회복지단체), 그리고 3) 거대 조직 내 특정 전문부서(예: 기업내 연구개발부서나 법무부서)의 세 유형으로 분류하고, 특히 세 번째 유형의 경우에는 전문가가 추구하는 목표와 조직 목표가 일치하지 않을 수 있고, 두 목표간의 불일치가

있을 경우에 조직 목표 추구에 우선적으로 순응하도록 강요되는 특징이 있다고 보았다. 이러한 세 번째 유형이 전문가의 활동에 가해지는 외부의 통제 수준이 가장 높기 때문에 조직과 고용된 전문가간의 갈등이 가장 두드러지며, 전문가와 조직간의 갈등에 대한 초기 연구들이 주로 관심을 가진 장면이었다(Hall, 1968).

조직내 전문가의 태도나 행동에 대한 연구는 전문가주의(professionalism)에 대한 연구와 경력 지향(career orientation)에 대한 연구에서 비롯된다. 전문가주의는 전문가의 태도 특성으로서 '자신의 전문 분야에 대한 애착 또는 몰입' 정도를 나타내는 개념이다. 초기 연구들은 이러한 전문가의 전문분야에 대한 애착이 소속 조직에 대한 충성이나 몰입의 발달에 부정적 영향을 미치는 것으로 가정하였다(Hall, 1968). 또한 Gouldner(1957)는 전문가주의와 유사한 개념으로 전문가가 조직내에서 추구하는 경력 지향(career orientation)과 관련된 탈조직지향성(cosmopolitan)-조직지향성(local) 개념을 제안하였다. 탈조직지향성은 전문가가 조직에 고용되어 있지만 조직 구성원으로서 보다는 전문분야의 한 구성원으로서 자신의 전문분야에서의 성공을 중시하는 정도를 나타내며, 조직지향성은 자신의 전문분야보다는 승진과 같은 조직내에서의 성공을 중시하는 정도를 나타낸다. Gouldner(1957)에 따르면, 탈조직지향적인 전문가는 전문분야에 대한 몰입수준은 높고, 조직에 대한 충성 수준은 낮으며, 외부의 참조집단을 가지나, 조직지향적인 전문가는 반대로 전문분야에 대한 몰입수준은 낮고, 조직에 대한 충성수준은 높으며, 내부의 참조집단을 가진다. 또한 Gouldner(1957)는 탈조직지향성-조직지향성 개념을 단일 차원으로 가정하였으며, 대규모 조직에 고용된 전문가의 목표와 가치가 조직의 그것과 서로 일치하지 않을 때, 이러한 양자간의 갈등을 해결하기 위해서 전문가는 두 가지 지향 중의 하나

를 선택하게 된다고 하였다.

전문가 경력지향에 대한 관심은 이후 전문가의 경력 지향이 전문가의 직무 태도에 미치는 효과에 대한 연구로 이어졌다(Aryee & Leong, 1991; Gerpott, Domsch & Keller, 1988). 그러나 경력지향이 실제 이직행동과 어떤 관계가 있는지를 다룬 경험적 연구는 없다. 실제 이직 행동 대신에 이직 의도와 경력지향간의 관계를 다룬 연구들은 다음과 같다. Gerpott 등(1988)이 미국, 영국 및 독일의 과학자들을 대상으로 한 연구에서 두 지향성 모두 이직 의도와 부적인 상관관계를 보였으며, 미국 표본에서만 탈조직지향성과 직무만족간에 부적인 상관관계를 보였다. Aryee와 Leong(1991)도 싱가포르의 전자 회사에 근무하는 165명의 연구개발 전문가들을 대상으로 경력지향과 성과 및 이직의도간의 관계를 조사하였는데, 탈조직지향성은 과학적인 성과(논문 수, 학회 발표 회수 등)와 유의미한 정적 상관이 있었으나, 조직지향은 조직을 위한 성과(제품개선 등)와 유의미한 정적 상관을 보였다. 또한 두 지향은 모두 이직의도와 부적 상관을 보였다. 위의 연구들은 전문가의 개인적인 경력지향 유형이 서로 다른 형태의 성과와 관련이 있으며, 두 유형의 경력지향 모두 이직의도와는 부적인 관련이 있음을 보여 준다. 이러한 결과는 탈조직지향성이 이직 의도 및 실제 이직 행동과 더 관련이 있을 것이라는 일반적인 예측과는 일치하지 않는다. 그러나 이러한 연구들은 모두 실제 이직 행동을 다루지 않았으므로 두 경력지향과 실제 이직 행동간의 관계는 아직 분명하지 않다.

전문가주의와 탈조직지향성은 모두 전문가의 독특한 특성으로 이것은 조직에 대한 심리적 애착(attachment)을 의미하는 조직몰입과 대비된다. 장재윤(1996)은 일반 조직구성원들의 조직몰입의 선행 변인들을 다룬 기존 연구 결과들을 기초로, 특히 '연구개발' 전문가의 조직몰입과 관련되는 다양한

조직내 경험 변인들의 효과를 경험적으로 제시한 바 있다. 또한 Chang(in press)의 연구에 따르면, 국내 기업조직에 고용된 이공계박사들(연구개발 전문가들)의 경우 입사 후 3년까지의 조직몰입수준은 근속(입사직후-3년)기간과 U자형 관계를 가지며, 조직몰입 수준이 하락할 때, 보상효과(compensation effect)에 의해 전문분야몰입 수준은 상승하였다. 일반적으로 낮은 수준의 조직몰입은 이직의도 및 실제 이직 행동과 밀접한 관련이 있다(Mathieu & Zajac, 1990). 따라서 본 연구는 이러한 선행 연구결과들에 기초하여 연구개발 전문가의 실제 이직 행동에 영향을 미치는 변인들의 효과를 고찰하고자 하였다.

연구의 목적

오늘날 기업의 입장에서는 연구개발 전문가가 조직에 애착을 가지고 자신의 전문성을 충분히 발휘하여 기술혁신에 기여하기를 원한다. 그러나 앞서 논의되었듯이, 전문가는 장기간의 교육 기간 동안 경험하는 전문분야의 사회화(professional socialization) 과정을 통해 이미 전문분야에 대해 몰입해 있으므로, 대규모 조직에 고용된 전문가들은 고용된 조직에 대한 몰입보다는 자신의 전문분야에 더 몰입하는 경향이 있다(Miller, 1986; Scott, 1965). 지금까지 학력수준이 높은 전문가의 경우 상대적으로 조직몰입 수준이 낮다는 것을 나타내는 학력과 조직몰입간의 부적의 상관관계를 제시한 많은 경험적 연구들(Mathieu & Zajac, 1990; Mowdays, Porter, & Steers, 1982)이 있다. 이러한 연구 결과들은 박사학위를 가진 전문가의 경우 조직에 대한 애착을 형성하기 어려운 특성을 가진 집단이라는 것을 나타내며, 이는 다른 어떤 집단들보다도 전문가 집단의 이직 가능성은 크다는 것을 의미한다. 따라서 이들의 이직 행동에 어떠한 요

인들이 관련되는지에 대해 체계적으로 규명해 볼 필요가 있다. 이들의 이직 행동에 대한 예측 변인의 고찰은 곧 고급 전문 인력의 관리 측면에서 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다. 본 연구에서는 국내 대기업의 연구개발 조직에 입사한 이공계박사인력들을 대상으로 입사 당시의 인구통계학적 특성, 자신들의 경력지향 및 성격 특성에 대한 자료를 얻었고, 5~7년이 지난 후 이들의 이직 여부를 조사하여 그 관련성을 탐색적으로 고찰하고자 하였다.

방 법

연구 대상

본 연구는 전자 업종에 속하는 국내 S기업의 연구개발부문에 1993년~1996년 초에 걸쳐 입사한 132명의 경력 특채된 이공계 박사들을 대상으로 하였다. 이들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 먼저, 평균 연령은 입사당시 기준으로 32세였으며, 전체 132명 중 과반수가 넘는 83명(63%)이 미국에서 학위를 취득하였으며, 36명(27%)은 한국, 8명(6%)은 일본, 4명(3%)은 유럽에서 학위를 취득하였다(1명은 대만). 또한 학위의 전공별 분포를 보면, 가장 많은 비율을 차지한 48명이 전기·전자·제어공학분야였다. 재료공학이 24명으로 다음으로 많았고, 전산, 기계, 산업공학이 각각 18, 16, 6명이었다. 물리, 수학, 화학 등 이학을 전공한 사람은 모두 15명이었다(나머지 5명은 기타 전공). 7명을 제외한 모든 대상자들은 남자였다. 약 48%의 대상자가 타기업(외국기업 포함)이나 국가출연연구소와 같은 곳에서 최소한 6개월 이상의 이전 직무 경험을 가지고 있었다.

측 정

성격 특성. 조사 대상자들의 성격 특성을 측정하기 위해 입사 직후의 입문교육기간동안 성격 요인 검사(16PF, 염태호와 김정균, 1990)를 실시하였다. 다른 설문과 함께 검사를 실시하기 전에 검사 실시 목적은 박사급 전문기술인력을 특성을 파악하기 위한 것일 뿐 인사상의 결정을 위한 것은 아님을 강조하였다. 성격 요인 검사는 Cattell에 의해 개발된 것으로, 거의 모든 성격 범주를 포괄하고 있으며, 인간 행동의 근저에 있다고 가정되는 16개의 '성격 근원 특성(personality source traits)'들을 다룬다. 초기에는 연구 도구로만 주로 사용되다가 1970년대 이후 임상장면에서의 실제 평가 도구로서 활용되기 시작하였다. 본 연구에서 사용된 검사는 염태호와 김정균(1990)에 의해 표준화된 한국판 성격 요인 검사였다. 한국판 성격 요인 검사는 총 165문항으로 구성되어 있으며, 응답 방식은 5점 척도(전혀 아니다~아주 그렇다)이다. 요인별 문항 수는 세 요인(B 요인인 지능 요인이 15문항, M요인, N요인은 각각 9문항)을 제외하고는 모두 10문항으로 하위 척도가 구성되어 있다. 16개 요인 이외에 불성실한 응답 여부를 확인하기 위한 무작위 척도와 사회 선회도의 영향을 확인하기 위한 동기 왜곡 척도가 포함되어 있다. 한국판 성격 요인 검사는 예비검사 및 표준화를 위해 5천여 명 이상의 사람들에게 실시되었으며, 연령별, 성별 기준자료가 구축되어 있다. 또한 각 요인별 척도의 신뢰도 및 타당도에 관한 사항은 검사 요강(염태호와 김정균, 1990)에 제시되어 있다.

이직. 2000년 12월 31일 현재 회사 인사 기록을 조사하여 연구 대상자들의 이직 여부를 확인하였다. 결과에 의하면, 전체 132명의 대상자들 중 83명(63%)이 이직하였다. 즉, 5~7년 사이의 기간 동

안 약 2/3의 대상자가 이직하였다. 이직의 두 가지 유형인 자발적 이직과 비자발적 이직(해고 등)의 구분에서, 본 연구에서의 이직은 모두 자발적 이직이었으며, 비자발적 이직은 단 한 명도 없었다. 조사 대상자들이 소속한 회사는 80년대 말부터 이공계 박사인력을 매우 적극적으로 채용하고 있었으며, 이들의 관리 및 활용 방안을 적극적으로 모색하고 있었다. 따라서 본인이 자발적으로 회사를 떠나고 싶지 않은 한 이직할 가능성은 거의 없었다.

통제변인. 본 연구는 이직 행동에 영향을 미치는 성격 특성과 같은 기질적 변인의 효과를 고찰하는 것이 주 목적이다. 따라서 성격 특성 이외에 이직 행동과 관련되는 것으로 알려진 다른 몇 가지 변인들은 통제변인으로 간주하였다. 본 연구에서 사용된 통제변인은 연령, 이전 직장경험 유무, 그리고 경력 지향이었다. 앞서 이직 행동에 대한 개관에서 연령은 이직 행동에 영향을 미치는 주요한 인구통계학적 변인이었다. 일반적으로 이직 행동의 예측변인으로서의 인구통계학적 특성들은 연령, 혼인 여부, 부양 가족 수 등인데, 이러한 특성들은 대개 연령과 밀접한 관련이 있다. 따라서 본 연구에서는 연령이 이직 행동의 예측변인으로서의 인구통계학적 특성을 대표하는 것으로 보았다. 본 연구의 대상자들의 연령 범위는 2000년 12월 기준으로 32세에서 49세 사이였으며, 39세와 41세가 각각 20명으로 가장 많았다.

본 연구 대상자들은 또한 크게 두 부류로 나뉘어지는데, 박사학위를 받고 곧 바로 회사에 입사한 이전 직장 경험이 없는 대상자들과 박사학위 취득 후 직장(국가 연구소 또는 기업 연구소) 경험이 있는 사람들이다. 이전 직장 경험 유무도 이직 행동에 영향을 미칠 수 있는 잠정적인 변인으로 설정하였으며, 이분 범주 변인으로 입력되었다. 이전 직장 경험은 특정 조직에서의 최소 6개월 이상

의 근무 경험이 있는 경우만을 포함시켰다. 이때 대학교에서의 유급 연구 활동 근무 기간은 제외되었다.

마지막으로 조사 대상자들의 경력 지향을 입사 당시 측정하였는데, 경력 지향은 앞서 보았듯이 탈조직지향성과 조직지향성의 두 차원으로 구성된다. 탈조직지향성과 조직지향성을 측정하기 위한 문항은 모두 7문항으로, Gerpott 등(1988)이 사용한 문항들 중 일부 문항을 제외하고 사용하였다³⁾. 전체 7개 문항들 중, '과학기술/지식의 축적에 공헌', '주요 연구 결과의 발표 및 출간', '전문기술인력으로서의 명성'은 탈조직지향성에 해당하는 문항이었다. 조직지향성에 해당하는 문항은 '연구성과를 통한 회사의 이윤 증진', '경영능력 개발', '승진', '신제품/히트상품 개발'이었다. 전체 7문항을 제시하고 다음과 같은 질문에 응답하도록 하였다. "귀하는 연구개발 부서에 배치된 후, 다양한 활동을 수행하여 많은 성과를 거둘 것으로 기대됩니다. 그러한 성과로부터 귀하가 얻을 수 있는 아래의 7가지 항목 중에, 귀하에게 가장 가치로운 것부터 1, 2, 3 번호를 기입해 주십시오." 이 질문에 대한 응답에 대해 각각 탈조직지향성 점수와 조직지향성 점수를 산출하는데, 그 방법은 다음과 같다. 제 1 순위로 선정된 문항에는 3점, 2 순위로 선정된 문항에는 2점, 그리고 3 순위로 선정된 문항에는 1점을 배정하였다. 그리고 나서 선택된 문항이 탈조직지향성을 측정하는 문항인지, 아니면, 조직지향성을 측정하는 문항인지를 확인하여 각각 개인별로 선택한 문항들에 근거하여 탈조직지향성 점수와 조직지향성 점수를 계산하였다. 따라서 두 지향성의 점수 범위는 모두 최저 0점에서 최고 6점까지였다. 이러한 방식은 서열척도를 임의적으

로 등간척도로 변환시키는 방식이다. 따라서 이러한 방식의 타당성을 확인하기 위해 설문지에 포함되었던 또 다른 질문인 "귀하는 회사에서 최종적으로 어떤 分野에서 일하고 싶습니까?"에 대한 응답과 비교해 보았다. 이 질문에 대한 선택지는 4가지로, 1) 순수분야(research)의 전문연구직, 2) 응용분야(development)의 전문연구직, 3) 연구관리직, 4) 일반 경영직이었다. 그런데 4가지 선택지 중 3)과 4)는 모두 일반적인 연구개발 조직에서의 이원 경력 제도(dual career system) 중 관리직으로의 방향을 의미하며, 조직지향성을 나타내므로 하나로 통합하여 3)번으로 하였다. 1)과 2)는 모두 이원 경력 중 연구전문직을 의미하나, 1)번이 보다 탈조직지향성을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 따라서 1)번이 가장 탈조직지향적일 것이며, 3)번이 가장 조직지향적일 것이다. 이러한 예측을 확인하기 위해 선택지에 따른 두 지향성의 점수를 비교해 본 결과, 1)번, 2)번, 및 3)번을 선택한 사람들의 탈조직지향성 평균은 각각 4.21, 3.17, 2.80이었으며, 조직지향성 평균은 1.79, 2.83, 3.20이었으며, 이는 예측과 정확히 일치하는 결과이다. 이러한 결과는 앞서 두 지향성 척도의 임의적인 등간척도화에 대한 어느 정도 타당성을 부여하는 것으로 생각된다. 또한 두 지향성의 분포를 살펴본 결과, 모두 0~6 점 사이에서 대체로 정규분포하는 형태를 보였다. 따라서 분석에서는 등간척도화된 경력지향 점수를 사용하였는데, 탈조직지향성과 조직지향성간에는 정확히 -1.0의 역상관을 가지므로 본 연구에서는 탈조직지향성 점수만을 회귀분석에 적용하였다.

분 석

본 연구에서는 이직 행동 예측변인의 분석에 있어 널리 활용되는⁴⁾ 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 특정 사상의 발생 여부

3) 제외시킨 문항은 수행 평가와 관련된 문항으로, 국내 인사평가 상황을 고려할 때 적절하지 않다고 본 연구자가 판단하였다.

와 같은 이분(binary) 변인의 예측에 적합한 분석기법이다. 다양한 예측변인으로 이분 변인인 종속변인을 예측하는데 사용될 수 있는 몇가지 다변량 통계분석기법들이 있다. 이를테면 중다 회귀분석이나 판별 분석 같은 것을 생각할 수 있다. 그러나 이러한 기법들은 종속변인이 단 두 가지 값만을 가지는 이분변인(예: 생존/사망, 이직/재직)일 때에는 문제점이 있다. 예를 들어, 종속변인이 이분변인일 때에는 일반적인 회귀분석에서의 가설 검증시 필요한 가정들이 위배된다. 즉, 오류 분포(error distribution)가 정규분포라고 가정하기 어렵다. 한편 집단간의 차이를 드러내는 변인들을 확인하는데 사용되는 판별 분석의 경우에도 독립변인들의 다변량 정규성의 가정과 두 집단간의 변량-공변량 행렬의 동등성 가정이 요구된다. 그러나 로지스틱 회귀분석은 단 두 가지 값을 가지는 종속변인의 예측에 보다 적합한 방법으로 앞서서의 다양한 방법들에서 요구되는 가정보다 훨씬 적은 가정만을 요구하며, 일부 가정이 충족되더라도 로지스틱 회귀분석은 이분변인의 예측에 보다 뛰어나다(Hosmer & Lemeshow, 1989). 본 연구에서는 이직 여부라는 종속변인의 예측에 있어 위계적 회귀분석을 실시하였다. 즉, 연령, 이전 직무 경험, 경력 지향과 같은 통제변인의 효과를 일차적으로 살펴보고, 그 다음에 16개의 성격 요인의 효과를 살펴보고자 하였다.

결 과

먼저, 본 연구에서 통제변인으로 설정된 연령,

이전 직무 경험, 및 경력 지향간의 관계를 살펴보면, 연령과 이전 직무 경험(이분 변인)간의 상관관계는 .52($p < .01$)로 예상대로 연령이 높을수록 이전 직무 경험이 있을 가능성이 크다는 결과이다. 또한 연령과 경력 지향간의 관계는 -.31($p < .01$)로 연령이 높을수록 탈조직지향성이 약하고 조직지향성이 강함을 나타낸다. 마지막으로 이전 직무 경험과 경력 지향간의 상관관계수는 .30($p < .01$)으로, 이전 직무 경험이 있는 사람이 덜 탈조직지향적이며, 더 조직지향적임을 나타낸다. 즉, 학교 장면에서 학위과정을 마친 직후에는 대개 탈조직지향성이 강하나, 조직에 고용된 경험이 있는 박사들은 보다 더 조직지향적인 태도를 가진다. 통제변인들간의 이러한 관계들은 일반적인 예측과 일치하는 것으로 보인다.

성격 요인 검사의 요인별 기술통계치 및 내적 합치도가 표 1에 제시되어 있다. 일부 요인들을 제외하고는 대체로 적절한 수준의 내적 합치도를 보였다. 특히 본 연구에서의 요인별 내적 합치도 계수(cronbach alpha)는 성격 요인 검사의 타당화 연구(염태호와 김정규, 1990)에서 보여준 계수와 거의 유사한 양상을 보였다. 즉, 초기 검사 개발 당시 높은 내적 합치도를 보인 요인은 본 연구에서도 높은 수준을 보였고(예: 소심성-대담성 요인), 초기 낮은 수준을 보인 요인은 본 연구에서도 역시 낮은 수준을 보였다(예: 신뢰감-불신감).

당초 표준화된 검사인 한국판 성격 요인 검사의 하위척도 문항들을 그대로 사용하여 각 요인별 점수를 계산하려하였으나, 각 요인별 하위척도들의 내적 합치도를 확인한 바, 일부 요인들의 경우 매우 낮은 내적 합치도를 보인 경우가 있어서, 낮은 수준의 내적 합치도를 보인 요인들의 경우에는 문항-전체 상관관계수(item-total correlation)에 근거하여 일부 문항을 제외시켜 척도를 구성하였다. 먼저, C 요인인 자아강도요인에서는 매우 낮은 문항-전체

4) 재직자와 이직자의 이분변인으로 로지스틱 회귀분석을 한 최근의 연구의 예로는 Cohen(1999), Selden과 Moynihan(2000), 그리고 Vandenberghe(1999)의 연구가 있다.

표 1. 측정된 요인들의 평균, 표준편차, 문항 수 및 내적 합치도

16 성격요인	평균(표준편차)	문항수	내적합치도
A 요인(냉정성-온정성 ^{a)})	3.01(.52)	10	.65(.54 ^{b)})
B 요인(지능)	.84(.13)	15	-
C 요인(자아강도)	3.52(.52)	9	.65(.57)
E 요인(복종성-지배성)	3.05(.52)	7	.50(.54)
F 요인(신중성-정열성)	3.05(.61)	9	.76(.77)
G 요인(도덕성)	3.79(.52)	10	.72(.76)
H 요인(소심성-대담성)	2.92(.69)	10	.85(.83)
I 요인(강인성-민감성)	2.48(.53)	7	.50(.58)
L 요인(신뢰감-불신감)	3.30(.58)	5	.43(.40)
M 요인(실제성-사변성)	2.97(.54)	9	.58(.53)
N 요인(순진성-실리성)	3.59(.47)	8	.46(.47)
O 요인(편안감-죄책감)	2.65(.63)	9	.77(.70)
Q1 요인(보수성-진보성)	3.54(.51)	9	.63(.50)
Q2 요인(집단의존성-자기충족성)	2.72(.57)	9	.69(.61)
Q3 요인(통제력)	3.77(.52)	10	.75(.76)
Q4 요인(이완감-불안감)	2.51(.65)	10	.82(.75)

주) a) 양극으로 표시된 모든 요인들에서 점수가 높을수록 오른쪽 특성이 많음.

b) () 속은 염태호와 김정규(1990)의 표준화연구에서의 내적합치도를 나타냄.

상관계수를 보인 137번 문항(한국판 성격요인검사 참조)을 제외시켜 9문항으로 하위 척도를 구성하였다. F, N, O, Q1, Q2 요인의 경우에도 각각 55번, 160번, 113번, 63번, 13번의 문항을 제외시켰다. 특히 E 요인의 경우에는 54, 37, 122번 문항을 생략하여 7문항으로 척도를 구성하였으며, I 요인에서도 24, 41, 142번 문항을 생략하여 7문항으로, L 요인의 경우에는 가장 낮은 신뢰도 수준을 보였으며, 결국 5문항(8, 25, 59, 127, 143번)이 제외되어 5문항으로 하위척도를 구성하였다. 16개 요인들간의 상관관계는 부록 2에 제시되어 있다.

검사 타당도와 관련된 두 척도인 무작위 척도와 동기 왜곡척도에 대해서도 살펴보았다. 먼저, 무작위 척도의 논리는 이론적으로 그리고 경험적으로

상관이 높은 문항들의 짝을 찾아내고 그들 짝들의 절대 차이값이 일정 수준을 넘어서는 반응을 무작위 반응 형태로 보는 것이다. 이때 일정 수준을 정의하는 기준이 주관적일 수 있으나, 한국판 검사에서는 피검자의 99%가 대답한 범위를 넘어서는 점수를 그 기준으로 삼았다. 표준화 검사 집단에서 무작위 척도 점수의 기준은 상위 99%로 했을 때, 22.06이었다. 본 연구의 대상자들에게 이 기준을 동일하게 적용했을 때, 단 2명이 기준을 상회하였다. 그러나 염태호와 김정규(1990)는 이 기준을 상회하는 피검자들을 반드시 제외시킬 필요는 없다고 보았다. 즉, 이 척도는 단순히 무작위 반응 정도뿐만 아니라 피검자의 정서상태나 지각 방식에 관련된 정보를 주기도 하기 때문이다. 따

라서 본 연구에서도 단 2명만이 기준을 상회하였으므로 전반적으로 대상자들의 설문 응답이 무작위 반응에 크게 오염되지 않은 사실만을 확인하는 것으로 하여 2명을 분석에 포함시켰다. 무작위 척도의 평균은 11.97(SD=4.83)로서 염태호와 김정규(1990)의 표준화집단의 평균 12.38(SD=4.16)과 유사한 결과를 보였다.

동기왜곡척도의 경우에는 9문항으로 측정되며, 특별히 고안된 수식에 의해 그 점수가 계산된다(염태호와 김정규, 1990 참고). 본 연구의 대상자들의 점수는 19-43점까지 분포하였으며, 이는 표준화 집단의 분포와 유사하였다. 동기왜곡척도는 일반적으로 사회선회도의 영향을 측정하는 것으로, 이 점수의 높고 낮음에 대한 해석에 있어 학자들간의 의견이 일치하지 않고 있다. MMPI와 같은 검사의 경우 이러한 경향성을 탐지하여 임상 척도 점수들을 교정하고 있기도 하지만, 그 타당성에 많은 논란이 있다. 단지 이 척도의 지나치게 높은 점수에 대해서는 피검자의 진실성을 의심해 볼 필요가 있다고 여겨진다. 본 연구는 연구 대상자 개인별 성격특성에 대한 임상적 판단을 하려는 목적이 아니므로 이 척도의 점수에 근거하여 대상자들을 제외시키지는 않았다.

다음으로, 3개의 통제변인과 16 성격 요인간의 상관관계를 살펴보면(부록 1 참조), 몇 가지 관계를 제외하고는 전반적으로 성격 요인들과 통제변인들간에는 특별한 관계가 없었다. 다만 연령은 냉정성-온정성(A 요인)과 $-.21(p<.05)$, 집단의존성-자기충족성(Q2 요인)과 $.24(p<.01)$, 이완감-불안감(Q4

요인)과 $.23(p<.01)$ 의 유의미한 상관관계를 가졌다. 또한 이전 직무 경험유무는 이완감-불안감(Q4 요인)과 $-.18(p<.05)$, 집단의존성-자기충족성(Q2 요인)과 $-.19(p<.05)$ 의 유의미한 부적 상관이 있었다. 마지막으로 경력 지향은 지능(B 요인) 및 이완감-불안감(Q4 요인)과 정적 상관($.23, p<.01$; $.20, p<.05$)을 보였다. 즉, 탈조직지향적일수록 지능 점수가 높고 더 불안한 성격특성을 보였다.

또한 통제변인인 연령, 이전 직장 경험, 경력 지향과 이직 행동간의 상관관계를 살펴보면, 각각 $-.19(p<.05)$, $-.07$, $-.09$ 로 연령과 유의미한 역상관을 보였다. 즉, 연령이 높을수록 이직 행동의 가능성이 더 크을 나타내는데, 이는 이전 선행 연구들(예를 들어, 이전 연구결과들을 메타분석한 Griffith, Hom & Gaertner, 2000)과는 일치하지 않는 결과이다. 이전 직장 경험 유무와 경력 지향은 이직 행동과 유의미한 관계를 보이지 않았다. 한편, 16개 성격 요인과 이직 행동간의 상관관계는 표 2의 결과와 같다.

16개의 성격 요인들 중 이직 행동과 유의미한 관계를 보인 것은 I요인(강인성-민감성)이었다. 즉, 민감성에 가까운 성격일수록 이직의 가능성이 크다는 결과이다. 나머지 성격 요인들은 모두 이직 행동과 유의미한 관계를 보이지 않았다.

마지막으로 종속변인인 이직에 대해 통제변인들과 성격 요인들을 예측변인으로 하여 로지스틱 회귀분석을 위계적으로 실시하였다. 먼저, 세 통제변인을 예측변인으로 하여 로지스틱 회귀분석한 결과(모형 1), 상관관계 분석의 결과와 동일하게 연

표 2. 이직 행동과 성격 요인들간의 상관관계

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
이직 ^{a)}	-.09	.00	-.01	-.12	-.06	-.11	-.05	-.27**	-.14	-.09	-.02	-.04	-.08	.04	-.07	-.03

주) a) 이분변인으로 이직=0, 재직=1 로 입력되었음. ** $p<.01$

표 3. 위계적 로지스틱 회귀분석 결과

예측변인	모형 1		모형 2	
	B	R	B	R
연령	-.15*	-.13	-.17*	-.13
경험	-.04	.00	-.12	.00
경력	-.24	-.08	-.33*	-.11
A	-.35	.00		
B	.87	.00		
C	-.18	.00		
E	-1.14	-.09		
F	-.31	.00		
G	-.47	.00		
H	.81	.00		
I	-1.97**	-.23		
L	-.35	.00		
M	1.09*	.11		
N	.45	.00		
O	.06	.00		
Q1	-.36	.00		
Q2	.15	.00		
Q3			-.02	.00
Q4	-.06	.00		
카이 스퀘어	8.11*		28.66	
자유도	3		19	

* $p < .05$. ** $p < .01$

령 변인이 유의미한 B값을 보였다. 다음으로 통제 변인들 뿐만 아니라 16개 성격요인도 예측변인으로 추가하여 로지스틱 회귀분석하였다(모형 2). 표 3의 결과에 의하면, 성격변인이 추가된 경우, 연령 뿐만 아니라, 경력 지향(탈조직지향성) 변인이 유의미한 B값을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 입사 당시 탈조직지향적인 태도를 가지고 있을수록 이후 실제 이직할 가능성이 크다는 결과이다.

그리고 16개의 성격 요인들 중에서는 2개의 요인이 이직 행동과 유의미한 관계를 가졌는데, I 요인인 강인성-민감성요인과 M 요인인 실제성-사변성요인은 각각 유의미한 B값을 가졌다. 또한 강인성-민감성 요인은 이직 행동과 -.23(R값)의 부분 상관계수를 가진다. 이는 다른 모든 요인들의 효과를 제거하고 순수하게 이 요인이 이직 행동을 설명하는 정도를 나타낸다. 실제성-사변성 요인도 .11(R값)의 부분 상관계수를 보였다. 그러나 I 요인과 M 요인은 B값은 서로 부호가 반대인데, I 요인의 경우, 음수의 값을 가지므로 강인성-민감성에서 민감성의 특성을 많이 가질수록 이직의 가능성이 크다는 의미이다. 그러나 M 요인의 경우에는 반대로 실제성-사변성에서 실제성의 특성을 많이 가질수록 이직의 가능성이 더 크다는 의미이다.

한편, I 요인과 M 요인간에는 높은 상관관계(검사의 표준화 연구에서 $r = .38$, 본 연구에서는 .55, 부록 2 참조)가 있다. 그리고 표 2의 상관관계에서도 I 및 M 요인과 이직 행동간의 상관계수는 -.27 및 -.09로 모두 부적인 관계를 가졌다. 그러나 로지스틱 회귀분석 결과에서는 이직 행동의 예측에 두 요인은 서로 반대 방향의 예측을 한다. 이러한 결과는 부분 상관에서의 억압변인(suppressor variable)의 효과처럼, 두 요인간의 공변량이 서로 상쇄되어 그러한 결과가 나타난 것으로 보인다 (Pedhazur, 1982). 따라서 M 요인의 결과에 대한 해석은 유보하는 것이 적절한 것으로 보인다. 결국, I 요인과 이직 행동간의 상관관계 분석 결과와 함께, 연구개발 전문가의 이직 행동의 예측에 있어 I 요인인 강인성-민감성 요인만이 의미있게 해석될 수 있다.

논 의

본 연구의 결과는 다음 세 가지로 요약된다. 첫

째, 본 연구에서 연구개발 전문가, 특히 이공계 박사들의 경우에는 연령과 이직과는 정적의 관계를 가졌다. 이러한 결과는 이전의 이직 모형들에서 연령과 이직간의 부적인 상관관계를 보인 점과는 반대의 결과이다. 이 결과는 두 가지로 해석될 수 있겠다. 첫째, 본 연구 대상자들의 연령 범위가 30대 초반에서 40대 후반이지만, 약 반 이상의 대상자들이 30대 후반~40대 초반이었다. 따라서 범위 축소(range restriction) 때문에 예상과는 다른 상관관계 수가 산출되었을 수 있다. 둘째, 박사인력들의 경우, 연령의 증가와 함께 자신의 전문적 기술과 역량이 축적되면서 외부 노동 시장에서의 가치가 더 커짐으로써 이직의 가능성도 증가하는 것으로 볼 수도 있겠다. 결국 이러한 결과는 전문가 집단의 경우에는 연령이 이직 행동에는 큰 영향을 미치지 않을 수 있음을 시사해 주는 결과라고 볼 수 있다.

둘째, 입사 당시의 연구개발 전문가의 경력지향은 이직 행동을 어느 정도 예측한다. 이전 연구들은 횡단적인 연구 설계로 경력 지향과 이직 의도간의 관계를 다루었을 뿐(Aryee & Leong, 1991; Gerpott et al., 1988), 종단적인 연구 설계로 실제 이직 행동간의 관계를 고찰하지는 못했다. 일반적으로 기업에 고용된 과학자나 공학자는 자신과 관련있거나 소속되어 있는 산업(또는 기업)의 성장과 발전에 매우 의존적이므로, 자유롭고 독립적인 활동을 하고 자신의 고용주에게 영향력을 행사하는데 있어 많은 제약이 있다. 따라서 법률회사나 회계회사에 고용된 법률가나 회계사뿐만 아니라 (Aranya, Pollock, & Amernic, 1981; Gunz & Gunz, 1994), 기업에 고용된 연구개발 전문가는 자신의 전문분야에 애착을 가지고 몰입하기에는 어려움이 있다. 특히 경력 지향에 있어 탈조직지향적인 행동 경향성을 가진 연구개발 전문가는 더욱 조직에 적응하는데 어려움이 클 것이다 이는 곧 높은 이

직 가능성과 연관되는 것으로 보인다. 본 연구에서의 분석에서는 이러한 추론에 대한 경험적인 지지를 제공한다.

셋째, 본 연구의 목적에 해당하는 성격 특성과 이직 행동간의 관계에 대한 것이다. 앞서 제시되었듯이, 성격과 같은 기질적 특성이 직무태도 뿐만 아니라 그러한 태도의 반영이라 할 수 있는 이직 행동의 예측에도 유효함을 본 연구는 보여준다. 더구나 이러한 기질적 특성이 효과를 드러낼만한 종단적인 연구 설계를 함으로써 본 연구의 결과는 단순한 통계적인 가공물은 아닐 것이다. 성격 특성과 이직과의 관계에서 1 요인인 강인성(tough-mindedness)-민감성(tender-mindedness)에 대한 보다 구체적인 설명(염태호와 김정규, 1990)에 의하면, 이 요인에서 높은 점수를 받은 민감성 성격 소유자는 일반적으로 정서적으로 민감하고 의존적이며, 여성적인 성격의 사람이다. 즉, 나약해 보이므로 거친 사람을 싫어하고, 예술가처럼 괴팍한 면이 있고 공상을 잘하므로 기발한 생각을 내놓기도 한다. 또한 다소 비현실적이고 평범한 일에는 무관심하다. 반면, 이 요인에서 낮은 점수를 보이는 강인성 성격 소유자는 정서적으로 둔감하고 강인하며 남성적인 성격의 사람이다. 즉, 엄격하고 자립적이고 책임감이 있고 자신있는 성격이다. 논리적이고 자기 주장적이나 예술감각은 없는 편이다. 때로는 냉소적이고 사무적으로 일을 처리한다. 1 요인은 MMPI의 Mf척도인 남성성-여성성 차원과 높은 관련성을 갖는다($r=.54$, 염태호와 김정규, 1990). 그리고 표준화 조사에서 남녀 집단간에는 유의미한 차이가 있었는데, 여성이 남성보다 유의미하게 높았다. 특히 1 요인과 스트레스에 대한 인내력간에는 관련성이 있다. 1 요인에서 낮은 점수를 보인 공군 조종사는 높은 점수를 보인 조종사보다 스트레스에 더 잘 대처한다고 한다.

이러한 1 요인의 설명을 근거로 한다면, 본 연구

에서 나타난 I 요인과 이직 행동간의 관계에 대해서는 다음과 같은 두 가지 해석이 가능한 것 같다. 첫째, 개인 수준에서의 설명으로, 강인성-민감성 차원에서 높은 점수를 받은, 즉, 민감성 성격의 소유자(특히 박사인력)는 일반적으로 조직에 대한 적응력이 떨어지기 때문에 이직할 가능성이 크다는 해석이다. 오늘날과 같은 기업조직에서 개인(특히 신입 박사인력)이 적응하고 성장하기 위해서는 강인성 측면에서 높은 점수를 받는 사람이 더 유리할 수 있다는 것이다.

둘째, I 요인에서 높은 민감성 성격을 보인 사람들은 소속된 조직의 문화 또는 특성과는 부합하지 않기 때문에 이직의 가능성이 컸을 수도 있다. 이러한 측면은 최근 주목을 받고 있는 인간-조직 적합(person-organization fit)과 관련된 연구들에서 시사를 받을 수 있다(Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Sheridan, 1992; Vandenberghe, 1999). 국내 기업들이 과거 제조업 위주의 대량생산이 강조되는 시기에서는 그 조직문화가 대체로 통제와 위계에 의한 남성적 문화를 가졌으며, 이러한 문화가 자율과 혁신이 강조되는 새로운 문화로 전환되기에는 많은 시간이 필요할 것이므로 여전히 과거의 남성적 특성의 조직 문화가 강력할 것이다. 이러한 과도기적인 상황에서 여성적 특성을 가진 연구개발 전문가들은 소속된 조직에의 적응이 매우 어려울 것이다. 더구나 특정한 형태의 조직 특성 또는 문화는 Schneider(1987)에 따르면 ASA(attraction-selection-attrition)의 과정을 통해 계속 지속되며, 특정 조직내에는 계속 동질적인 사람들로 유지된다(Jackson, Brett, Sessa, Cooper, Julian 및 Peyronnin, 1991). 따라서 기존 조직 특성이나 문화와 부합되는 사람은 적응에 보다 유리할 것이며, 본 연구에서는 남성적 특성의 박사인력이 그러했을 수 있다. 또한 박사인력들이 다소 이질적인 조직 문화에 접했을 때 경험하는 스트레스에 대한

인내력에 있어서도 민감성 성격의 소유자는 취약하므로 높은 이직률과 연관되었을 수도 있을 것이다. 이러한 해석들은 본 연구의 대상이 된 조직의 특성 또는 조직문화에 대한 객관적인 측정이 이루어지지 않았기에 직접적인 해석은 아니다. 그러나 일반적으로 국내 대기업들이 이전의 대량생산 체제의 문화를 완전히 벗어났다고는 볼 수 없다고 볼 때, 이러한 해석은 어느 정도 설득력이 있어 보인다. 향후 연구에서는 이러한 개인의 특성과 조직 특성간의 적합도가 이직 행동에 미치는 영향을 체계적으로 다루어야 할 것이다. 한편 국내 기업들은 현재의 조직 특성이나 문화를 박사인력과 같은 이질적인 특성을 가진 신입 인력을 수용하고 이들이 쉽게 적응할 수 있는 새로운 문화 형성이나 관리 방안을 강구할 필요성도 있다.

연구의 제한점

본 연구의 제한점으로, 먼저 성격 요인들 중 일부 요인들의 낮은 내적 합치도 수준을 들 수 있겠다. 연구에 사용된 성격요인검사의 표준화 과정에서도 이미 상당한 수의 하위 척도들에서 낮은 내적 합치도 수준을 보였다. 일부 요인은 표준화 과정에서의 내적 합치도 보다 높은 수준을 보인 요인들도 있지만, 전반적으로는 낮은 수준을 보였다. 이는 하위 요인들의 구성 타당도에 문제가 제기될 수 있다. 연구 초기에 성격 특성을 측정할 수 있는 검사들을 선별하던 중 성격 요인 검사를 선택하게 된 것은 이 검사가 국내에서 타당화 작업이 완료된 검사일 뿐 아니라, 검사 실시의 경제성 측면에서 문항 수가 다른 검사들 보다 적어서 사용하기로 판단하였었다. 그러나 검사 문항의 수가 적음은 곧 측정된 구성 개념의 타당도 문제와 관련이 있게 마련이다. 또한 본 연구에서는 16개의 성격 요인들을 단순히 개별 요인으로 간주하고 분

석하였으나, 요인들간의 관계에 의한 해석은 시도하지 않았다. 즉, 일반적으로 임상 장면에서 적용되는 하위 척도들간의 프로파일 분석과 같은 방법은 적용되지 않았다.

둘째, 본 연구에서는 실제 조직내 경험에 관련된 기존의 주요 이직 예측변인들(직무만족, 조직몰입 등)은 고려되지 못하였다. 그리고 실제 이직 결정과 직접적인 관련이 있는 이직 의도 또는 외부노동 시장에서의 대안 직무(alternative job)의 가능성 등에 대해서는 조사하지 못하였다. 이러한 요인들이 파악되었다면 입사 초기의 특성이 이후의 조직내 경험과 어떻게 상호작용하여 이직에 이르게 되는지를 보다 체계적으로 이해할 수 있었을 것이다. 그리고 최근 조직심리학의 주요 관심 주제인 개인-조직간의 적합(fit)과 관련하여, 본 연구에서도 성격뿐만 아니라 조직의 성격특성(예를 들어, 유태용, 1999)도 실제 척도로 측정되었다면 적합도가 이직에 미치는 영향도 파악이 가능했을 것이다.

마지막으로 이직행동에 대한 연구방법론에서의 문제이다. 본 연구에서처럼 전통적인 방법에서는 이직 행동을 단순히 재직자와 이직자라는 단순구분에 따른 이직의 무조건 확률에 근거하는 분석들을 사용하였다. 이를 뒷받침하는 통계적 분석 도구로 OLS(ordinary-least square)나 이보다 발전된 로지스틱 회귀분석 방법이 사용되어 왔다⁵⁾. 그러나 이러한 방법은 모두 이직 여부만을 고려할 뿐, 언제 이직하였는가에 대해서는 고려하지 않는다. 즉, 조기에 이직한 사람이나 최근에 이직한 사람을 동일하게 취급하는 것이다. 이러한 한계를 극복하는 새로운 분석 방법이 생물학에서 발전되어 온 생존 분석(survival analysis) 방법이다. 최근 이직행동 분석

에 이 방법이 널리 활용되고 있으며(Morita, Lee, & Mowday, 1989, 1993; Sheridan, 1992), 향후 이직 시기에 대한 자료를 토대로 본 연구의 결과를 재검토해 볼 필요가 있다.

현장 시사점

국내 연구개발인력은 80년대 말 최초 10만 명을 넘어선 이후 지속적인 증가 추세에 있다. 특히 박사학위를 가진 고급기술인력이 전체 연구개발인력에서 차지하는 비율도 점차 증가하고 있다. 국내 대기업들은 연구개발부문의 고급두뇌를 확보함으로써 치열한 기술경쟁시대를 헤쳐 나가고자 연구개발 전문가라 할 수 있는 이공계 박사인력의 확보에 주력하고 있다. 그러나 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들은 장기간의 전문적인 교육을 통해 형성된 독특한 속성으로 인해 기존의 일반 기업조직구성원들과는 다른 태도, 기대, 가치, 행동특성 등을 가지므로(Miller, 1986; Pelz & Andrews, 1976), 이들이 조직내에서 경험하는 문화적 충격(cultural shock)은 매우 클 것이며, 일반 기업조직구성원들과는 다른 조직적응 형태를 보일 것으로 예상된다(Raelin, 1991). 따라서 기업조직에 소속된 연구개발 전문가 개인의 직장생활의 질(quality of work life)의 향상뿐 아니라, 기술혁신을 통한 효과성 증진이라는 기업입장에서도 이들의 조직 행동에 대한 체계적 연구가 필요하다. 따라서 이들의 독특한 특성을 파악하여 효과적으로 동기부여하고 왕성한 연구의욕과 창의성을 자극할 수 있는 관리 방안을 마련하는 것이 국내 기업경영자들에게 매우 중요한 과제로 대두되었다. 그러나 국내에서는 이들에 대한 체계적 조사나 연구가 거의 전무한 실정이다. 따라서 이들에 대한 관리도 일반 조직구성원들과 동일한 형태를 취하거나, 또는 객관적 사실에 바탕을 두지 않은 단순한 차별성만을 강조

5) 판별분석으로 산유자와 이직자간의 차이를 드러내는 변인들을 찾으려는 연구도 있다. 최근의 예로, Sighler와 Adams(1999)의 연구가 있다.

하여 이들의 효과적인 적응 및 조직내 활용에 많은 문제점들이 노정되고 있다. 본 연구는 조직 적응에 다양한 장애들을 경험할 것으로 예상되는 이공계 박사인력들의 이직 행동에 영향을 미치는 개인 특성에 관한 연구로서, 연구 결과는 개인의 조직 적응 및 효과적인 경력개발을 위한 시사점을 얻는데 유용할 것이다. 즉, 이공계 박사인력과 같은 고급 기술 인력을 채용할 때 이들의 특성을 체계적으로 파악함으로써 적절한 조직 적응의 방법들을 모색하는 것이다. 그럼으로써 개인적 목표와 조직 목표를 일치시키며, 자신의 전문성을 최고로 발휘할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 박영석(1995). 이직자의 생활사. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 8(1), 75-102.
- 염태호·김정규(1990). 성격요인검사: 실시요강과 해석방법. 서울: 한국심리적성연구소.
- 유태용(1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직* 12(1), 113-139.
- 장재윤(1996). 연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 박사학위논문.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J.(1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6, 271-280.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C.(1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Jr., Segal, N. L., & Abraham, L. M.(1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
- Aryee, S., & Leong, C. C.(1991). Career orientations and work outcomes among industrial R & D professionals. *Group and Organizations Studies*, 16, 193-205.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K.(1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Chang, J-Y.(in press). The relationship between organizational and professional commitment of Korean R & D professionals. In U. Kim, S-C. Choi, & G-H. Cho(Eds.), *Post-modern psychologies: Cognitive, social, and cultural perspectives*. Seoul: Hana Medical Publishing Co.
- Chatman, J. A.(1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Cohen, A.(1999). Turnover among professionals: A longitudinal study of American lawyers. *Human Resource Management*, 38, 61-75.
- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J.(1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
- Fishbein, M.(1967). Attitude and the prediction of behavior. In M. Fishbein(Ed.), *Readings in attitude theory and measurement*. New York: Wiley.
- Gerhart, B.(1990). Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 467-476.
- Gerpott, T. J., Domsch, M., & Keller, R. T.(1988). Career orientation in different countries and

- companies: An empirical investigation of West German, British and U.S. industrial R & D professionals. *Journal of Management Studies*, 25, 439-462.
- Gouldner, A. W.(1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-I. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S.(2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implication for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Gunz, H. P., & Gunz, S. P.(1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyer. *Human Relations*, 47, 801-828.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, R. H.(1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W.(1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S.(1989). *Applied logistic regression*. New York: John Wiley & Sons.
- House, R. T., Shane, S. A., & Herold, D. M.(1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Jackson, S. E., Brett, J. F., Sessa, V. I., Cooper, D. M., Julin, J. A., & Peyronnin, K.(1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity as a correlates of recruitment, promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76, 675-689.
- Judge, T. A.(1992). The dispositional perspective in human resources research. In G. R. Ferris & K. M. Rowland(Eds.), *Research in personnel and human resources management*(Vol. 10, pp. 31-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kerr, S., von Glinow, M. A., & Schriesheim, J.(1977). Issues in the study of professionals in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 329-345.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M.(1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Miller, D. B.(1986). *Managing professionals in research and development*. CA: Jossey-Bass
- Mischel, W.(1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mobely, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M.(1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Morita, J. G., Lee, T. W., & Mowday, R. T.(1989). Introducing survival analysis to organizational researchers: A selected application to turnover research. *Journal of Applied Psychology*, 74, 280-292.
- Morita, J. G., Lee, T. W., & Mowday, R. T.(1993). The regression-analog to survival analysis: A selected application to turnover research. *Academy of Management Journal*, 36, 1430-1464.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- O'Reilly III. C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F.(1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Pedhazur, E. J.(1982). *Multiple regression in behavioral research*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Pelz, D. C., & Andrews, F. M.(1976). *Scientists in organizations*(Rev. ed.). Ann Arbor: University of Michigan, ISR.
- Raelin, J. A.(1991). *The clash of cultures: Managers managing professionals*. Harvard Business School Press, Boston.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J.(1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-251.
- Schneider, B.(1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Scott, W. R.(1965). Reactions to supervision in a heteronomous professional organization. *Administrative Science Quarterly*, 10, 65-81.
- Selden, S. C., & Moynihan, D. P.(2000). A model of voluntary turnover in state government. *Review of Public Personnel Administration*, 20, 63-74.
- Sheridan, J. E.(1992). Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal*, 35, 1036-1056.
- Sightler, K. W., & Adams, J. S.(1999). Differences between stayers and leavers among part-time workers. *Journal of Managerial Issues*, 11, 110-125.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L.(1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A.(1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Staw, B. M., & Ross, J.(1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Vandenberghe, C.(1999). Organizational culture, person-culture fit, and turnover: A replication in the health care industry. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 175-184.
- Weiss, H. M., & Adler, S.(1984). Personality and organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 6, pp. 1-50). Greenwich, CT: JAI Press.

The Relationship between Personality Characteristics and Turnover Behavior of R & D Professionals

Jae-Yoon Chang

Department of Industrial Psychology, Sunmoon University

This study explores the effect of personality characteristics on the turnover behavior of R & D professionals. The 132 PhDs employed at one of the largest electronics company in Korea between 1993 and 1996 were surveyed during the orientation program. The measured variables were age, prior work experience, and career orientations(cosmopolitan and local), which were used as control variables. At the same time, their personality characteristics were measured with 16PF test. The employment status data of each respondents as of December 2000 were collected from employee personnel records. About two thirds of them were voluntarily left the organization. To estimate the relationship between predictors and turnover behavior, we used the hierarchical logistic regression technique. Results indicated that turnover behavior was significantly influenced by age, career orientation and I factor(tough mindedness-tender mindedness) among 16 personality factors. Implications of these results for the high-tech R & D personnel management, and directions for future research are discussed.

Key Words : Turnover, 16PF, R & D, Professionals, Career orientation

1차 원고 접수: 2001. 2. 28.

최종게재 결정: 2001. 5. 20.

부록 1. 통제변인들과 성격 요인간의 상관관계표

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
연령	.21*	-.07	.02	-.06	.02	.05	.13	.12	.15	.09	.03	-.05	.01	-.24**	.04	-.23**
경험	.15	-.08	.02	-.04	.05	.17	.12	.03	.16	.04	.03	-.08	.03	-.19*	.05	-.18*
경력	-.09	.23**	-.05	-.08	-.02	.09	-.06	-.01	-.09	-.01	.09	.12	.02	.06	.14	.20*

* $p < .05$ ** $p < .01$

부록 2. 성격 요인간 상관관계표

	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
A	-.16	.29**	.29**	.59**	.09	.56**	-.04	.49**	-.01	.35**	-.25**	-.26**	-.46**	.16	-.21*
B		.03	.09	-.14	.11	-.06	-.03	-.11	.05	-.01	-.01	.14	.04	.07	-.05
C			.33**	.30**	.22**	.49**	-.10	.27**	.06	.39**	-.64**	.05	-.19*	.27**	-.62**
E				.38**	.14	.52**	.03	.50**	.28**	.20*	-.19*	-.01	-.02	.08	-.05
F					-.10	.73**	.07	.43**	.16	.32**	-.27**	-.00	-.29**	.01	-.09
G						.03	-.07	.24**	.02	.38**	-.09	.05	-.17	.78**	-.12
H							.11	.41**	.13	.28**	-.53**	-.07	-.25**	.07	-.35**
I								-.05	.55**	-.16	.08	.08	.05	-.11	.06
L									.17	.36**	-.01	-.01	-.34**	.28**	-.04
M										-.06	.15	.13	-.03	.03	.02
N											-.31**	.07	-.38**	.41**	-.31**
O												-.07	.04	-.15	.72**
Q1													.10	.03	-.11
Q2														-.18*	.15
Q3															-.20*

* $p < .05$ ** $p < .01$