

공공조직 종사자의 내재적동기가 이직의도에 미치는 영향: 조직 내 소통의 매개효과와

인사제도 만족의 조절효과 검증

농산업교육과 양 인 준

기획재정부가 정기적으로 발표하는 ‘사회조사’에는 매년 청년을 대상으로 근무하고 싶은 직장을 물어보는 문항이 포함되어 있습니다. 국내 청년들의 취업선호분야를 확인하는 지표로써 다수의 연구기관 및 언론매체에서 활용하는 해당 조사가 따르면 2006년부터 2020년까지 청년들의 취업 1순위 분야는 공기업과 공무원으로 대표되는 공공조직이었습니다. 하지만 2021년 현재 그 양상이 조금은 다르게 흘러가고 있는데 올해 시행된 **‘2021년 사회조사’ 결과에서는 청년들이 근무하고 싶은 직장의 1순위로 선정된 곳이 기존의 공공조직이 아닌 대기업인 것으로 확인**되었습니다. 이는 공무원의 꽃이라고 불리는 기획재정부의 공무원이 최근 2017년부터 2019년 사이에 약 100명이 사표를 던졌다는 사실만으로도 충분히 확인되는 부분입니다. 이는 상대적으로 높은 직무안정성과 워라벨로 대표되어 **이직의 이슈가 제기되지 않았던 공공분야에서도 이제 본격적인 이직의 문제를 심층적으로 접근해야 한다는 점을 의미합니다.** 이러한 측면에서, 연구자가 이번엔 작성한 논문은 향후 공공기관 종사자의 이직문제를 개선할 수 있는 방안과 관련하여 조직문화 및 인사평가 제도 개선의 관점에서 시사점을 줄 수 있는 논문이라고 생각합니다. 향후 본 논문을 보다 건설적인 방향으로 진행하기를 바라는 마음에서 토론회를 작성하였으며, 그 내용은 다음과 같습니다.

(서론) 연구의 필요성 부분에서는 연구자가 설정한 연구대상 및 연구변인의 중요성을 전달해야 합니다. 하지만 현재 연구자가 기술한 내용은 공공조직 근로자의 특성이 반영되어 있지 않으며, 이직의도의 선행변인으로 설정한 내재적 동기, 조직 내 소통이 도출된 근거에 대한 내용을 확인하기 어렵습니다. **더불어 현재 연구자는 연구의 제목명을 공공조직 종사자라고 기술하였는데, 실제 연구를 수행한 대상은 D공단의 근로자만을 대상으로 연구를 수행한 것으로 보인다. 해당 연구결과를 바탕으로 공공조직 전체의 결과라고 기술할 경우 보편성의 오류가 발생할 것으로 판단되는 바, 연구자는 연구제목을 수정해야 할 필요가 있습니다.**

(이론적 배경) 연구자는 모든 연구변인을 개념과 측정을 중심으로 기술하고 있습니다. 하지만, 해당 연구변인을 선행연구에서는 어떻게 구인화를 하였는지 여부를 확인해야 한다는 점에서 별도의 편을 구성하여 **구성요인 부분을 추가적으로 반영할 필요**가 있습니다. 더불어 연구자는 이 연구에서 활용한 **연구변인의 개념 및 일부 내용을 자의적으로 해석한 부분이 다수 확인되고 있습니다.** 대표적으로 3. 인사제도 만족의 경우 조직공정성과 동일한 개념 및 표현이라고 제시하고 계신데 실제 대다수의 국내외 선행연구에서는 인사제도 만족보다는 조직공정성이라는 용어를 활용하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 연구자가 인사제도만족이라는 명칭을 쓰셨다면 해당 명칭을 활용한 나름의 근거가 제시되어야 합니다. 더불어 연구자는 조직공정성이 절차적 공정성과 분배적 공정성으로 구분된다고 하셨으나 선행연구에 따르면 90년대 이후로 상호작용 공정성이 추가되었으며(Moorman, 1991; McDowall & Fletcher, 2004), 최근에는 정보공정성까지 포함하는 등(김용진, 2019; 배수현, 2021) 조직공정성의 구인이 세분화되는 것으로 확인되고 있습니다. 이 외에도 이직의도를 언급하시면서 이직의 개념을 이직의도의 개념으로 기술하고 계십니다. 이직과 이직의도는 엄연하게 다른 개념인 만큼(Mobley, 1982) 이직의도를 왜 이직을 통해 설명할 수 있는지에 대한 내용이 추가적으로 반영되어야 할 것으로 보이며 이 외에도 기술한 부분의 사실관계 여부를 추가적으로 검토하실 필요가 있습니다.

연구자가 이론적 배경 말미에 기술하신 변인 간의 관계 영역의 경우 ① 변인 간의 경로를 설정한 이론적 근거와 ② 변인 간의 관계를 실증적으로 구명한 선행연구의 내용을 종합적으로 제시하는 부분입니다. **하지만 연구자께서 작성하신 내용의 경우 변인 간의 관계와 관련한 이론적 내용은 반영되어 있지 않으며, 실증연구 역시 변인 간의 관계별로 한 편 정도만을 근거로 기술하여 연구모형 설정에 타당성을 부여하기 어렵습니다.** 특히 연구자는 이번 연구를 위해 특정 연구모형을 구성한 만큼 해당 연구모형이 도출하게 된 이론적 모형 근거와 동시에 개별 경로개수 간의 관계를 도출한 근거를 추가적인 선행연구 검토를 바탕으로 기술해야 합니다.

(연구방법) 연구자는 이 연구에서 활용한 변인 모두를 개발하였다고 언급하고 있습니다만, 조사도구 개발 과정에 대한 내용은 본문에 반영되어 있지 않습니다. 조사도구 개발은 단순히 기존의 선행연구에서 문항을 가져와서 재조합하는 단순한 과업이 아닌 정밀한 절차를 기반으로 도출되어야 합니다. **이에 연구자는 문항개발 과정에서 진행되었던 구인화, 예비문항pool 구성(안), 타당도분석(안면타당도, 내용타당도), 예비조사 및 본조사를 통해 도출된 신뢰도, 요인분석 결과 모두를 구체적으로 본문에 제시하시어 해당 조사도구의 신뢰성 및 타당성을 확보할 수 있을 것으로 판단됩니다.** 더불어 연구자는 이 연구에서 10점 척도를 활용하고 계신데, 일반적인 사회과학분야에서는 5점형 척도를 구성할 경우 중간값을 구성하는 데 어려움을 겪어 7점형 척도를 활용하고 있습니다. 이러한 측면에서 10점 척도를 활용하신 근거에 대해 추가적으로 기술하실 필요가 있습니다.

(연구결과) 연구결과 1. 데이터 사전분석 내 1) 결측치, 2) 측정도구 신뢰도 영역의 경우 III. 연구방법 부분에서 기술하는 것이 적절합니다. 더불어 결측치 및 이상치를 처리하셨다고 연구자는 기술하셨으나 **결측치와 이상치를 처리한 기준에 대해서는 기술하지 않은 것으로 확인되어 해당 부분을 추가적으로 보완하실 필요가 있습니다.** 상관관계 분석결과 일부 영역에서 보편적으로 인식되는 변인간의 상관관계의 범위를 넘어가는 관계가 존재하는 것으로 확인되고 있습니다. 변인 간의 상관관계가 높은 경우 다중공선성 문제가 발생할 수 있다는 점에서 **변인 간의 공차한계 혹은 분산팽창지수(VIF) 분석을 통해 변인 간의 다중공선성 발생 여부를 추가적으로 검증하시는 것이 필요**합니다.

탐색적 요인분석의 경우 현재 연구자는 이 연구에서 활용했던 문항을 모두 투입한 형태로 진행하셨으나 **연구변인 단위로 탐색적 요인분석을 하는 것이 연구목적에 부합할 것으로 판단됩니다.** 또한 탐색적 요인분석 결과를 요인재치만을 제시하였으나, **탐색적 요인분석 결과 판단기준인 KMO값과 Bartlett의 구형성 검증값을 추가적으로 제시하실 필요가 있겠습니다.** 또한 현재 연구자는 탐색적 요인분석을 위한 회전방식을 Varimax 방식을 활용하고 계십니다. 하지만 Varimax 회전방식은 연구변인 간의 상관성을 고려하지 않는 요인분석 방식으로써 연구변인 간의 상관성을 보이는 사회과학 분야에서는 적절하지 않은 요인분석 방식으로 판단됩니다. 이에 연구자에게 **연구변인 간의 상관성을 고려한 회전방식인 직전 오블리민 방식 혹은 PROMAX 방식을 적용하여 탐색적 요인분석을 시행하실 것을 권합니다.**

실제 연구모형 분석 결과에서 연구자는 성별과 근속연수를 통제하신 것으로 확인됩니다. 하지만 통제변수를 설정하기 위해서는 통제변수 설정에 대한 근거가 이론적 배경에 충분히 반영되어야 하나 해당 영역에는 통제변인 설정에 대한 근거가 반영되어 있지 않습니다. 더불어 통제변인은 이 연구에서 종속변인으로 설정한 이직의도와 관련하여 주요 인구통계학적 특성에 따른 차이분석을 통해서도 도출할 수 있는 만큼 **연구자는 통제변인 설정을 위한 근거를 이론적 배경 기술 및 추가적인 차이검증 분석을 통해 제시하시야 합니다.** 마지막으로 연구자는 조절효과 분석결과를 -1 표준편차, 평균, +1 표준편차로 제시하셨습니다만 이를 시각적으로 확인할 수 있도록 **조절효과와 그래프를 추가적으로 반영함으로써 독자의 이해를 도모하실 필요가 있겠습니다.**

(결론 및 제언) 결론은 연구자가 설정한 연구가설에 따라 통계분석을 통해 최종적으로 도출된 결과에 대한 내용을 기존의 선행연구를 더하여 심층적으로 기술되어야 합니다. 하지만 현재 연구자께서 작성하신 결론은 단순히 연구결과를 반복하는 내용으로 기술되어 있어 추가적인 논의점을 발견하기가 어렵습니다. 더불어

기술하신 내용 일부도 선행연구를 바탕으로 하는 것이 아닌 연구자의 자의적인 해석이 반영된 부분이 많아 논리적 흐름을 저해하고 있다는 점에서 결론 부분의 추가적인 보완이 필요합니다. 또한 제언의 경우에는 연구수행과정에서 발생한 여러 한계점에 대한 논의를 반영한 학문적 제언과 연구결과를 바탕으로 실제 현업의 시사점을 제시하는 실천적 제언으로 구분하여 작성되어야 하나 현재 작성된 내용은 두 개의 관점이 혼재되어 있는 것으로 확인되고 있습니다. 이러한 측면에서 연구자는 제언 부분의 내용을 구분하여 작성하되 그 내용을 보다 심층적으로 기술해야 할 필요가 있겠습니다.

(기타 의견) 연구자는 학위논문의 구성을 따르기 위해 노력을 한 것으로 보이나 많은 부분에서 추가적으로 반영되어야 할 부분이 있는 것으로 확인됩니다(예: 목차부분에서 편 단위까지 제시, 표, 그림 캡션 위치, 편집 양식 등). 이러한 측면에서, 연구자는 최근 학과에서 발간된 박사학위논문을 참고하여 추후 논문 작성 과정에서 준수해야 하는 편집 규정을 충실히 숙지하는 것이 선행되어야 할 필요가 있습니다. 이 외에도, 현재 미진한 수준으로 반영되어 있는 APA의 경우에도 최근의 기준을 확인하시어 향후 수정할 논문 및 학위논문 작성과정에서 적용하실 수 있도록 하시기를 바랍니다.

마지막으로 연구자의 환경적 특성에 따른 결과로 해석이 되지만 전반적으로 작성하신 내용이 컨설팅 보고서와 같이 과정을 생략하고 결과중심으로 간략하게 작성되었다는 인상을 크게 받았습니다. 세미나논문은 학위논문을 작성하기 전에 미리 학문적 글쓰기를 학습하는 단계인 만큼 연구자가 설정한 논리의 결과를 단순히 제시하는 것이 아닌 해당 논리가 도출된 흐름(flow)을 반영하는 과정중심(Build-up)의 글쓰기가 필요하다고 생각합니다. 이미 새로운 것을 지속적으로 탐구하시는 모습을 여러 번 보여주셨기에 추후 학위논문 작성 과정에서는 논리적 근거를 세우는 과정을 글로 반영하는 방법에 대한 고민을 추가적으로 하신다면 기존의 HRD 분야에서 소위 ‘쌈박한’ 연구논문이 나올 것이라 확신합니다.

감사하게도 지금까지 많은 석사과정 선생님들께서 저에게 토론 원고를 부탁해주셨는데 선생님들이 많은 시간과 노력을 들여가며 작성해주신 원고를 보면서 얻게 된 저의 결론은 ① 처음이라 많은 시행착오가 있었음에도 불구하고 이렇게 완성된 글을 써주신 선생님들은 정말 대단하며 박수 받아 마땅하며, ② 이분들의 글을 보면서 저 역시 부족함을 느끼고, 배움의 기회로 작용했다는 점입니다. 특히 난주선생님의 경우에는 직장 학습을 병행하시어 현실적으로 어려우신 점이 많으실 텐데도 불구하고 매사에 열정적이신 모습을 보며 개인적으로 많은 울림으로 다가왔던 것 같습니다. 석사과정에서 넘으셔야 하는 첫 단계를 잘 헤쳐나가신 만큼 향후 선생님께서 거치셔야 하는 다른 단계도 능히 잘 해내시라 믿고 항상 응원하겠습니다.

이상으로 박난주 선생님 석사세미나 토론원고 발표를 마치고도록 하겠습니다. 감사합니다.