

연구자율성 구성요인에 따른 조직효과성 연구 : 공공연구기관 연구자를 중심으로

김종규
서울시립대학교 행정학 박사수료

The Effect of Research Autonomy's Factors on the Organizational Effectiveness : Focusing on Researcher of the Government-supported Research Institutes

Jong-Gyu Kim
Dept. of Public Administration, University of Seoul

요 약 본 연구의 목적은 공공연구기관 연구자의 연구자율성 구성요소를 새로운 관점에서 정의함과 동시에 그러한 구성요
소들이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴봄으로써, 궁극적으로 조직효과성 제고를 위해 공공연구기관 연구자에게 보장되
어야 할 연구자율성 요소는 무엇인지를 확인하고 정책적인 지원 방안을 제시하는 데 있다. 이를 위한 기초 작업으로 연구자
율성 수준을 구성 형태에 따라 개인 및 조직 수준으로, 연구자율성 유형을 본질적 및 비본질적 자율성으로 구분하였으며,
조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위해 조직몰입도와 직무만족도를 측정하였다. 연구 결과 본질적 자율성이 비본질적
자율성에 비해 조직효과성에 미치는 영향이 매우 높게 나타났다. 이는 연구자의 연구수행을 위한 간접적인 지원환경도 중
요하지만 연구과제 선정, 자유로운 의견 교환, 연구방법론 선택, 연구결과 활용 등 연구 본연의 활동에 있어서 연구자들의
의사결정 및 재량권이 월등히 중요하다고 할 수 있을 것이다.

주제어 : 공공연구기관, 연구자율성, 본질적 자율성, 비본질적 자율성, 조직효과성, 업무만족도, 조직몰입도

Abstract The purpose of this research is to take a look at what are research autonomy's factors of the government-supported research institutes with a new angle and how these factors influence on organizational effectiveness at the same time. ultimately, this research will suggest what government should guarantee and support researcher of the government-supported research institutes. In the groundwork, this research divides the level of research autonomy individual and organizational level, and divides the type of research autonomy intrinsic and extrinsic autonomy and also organizational commitment, and measure job satisfaction for organizational effectiveness. consequently, intrinsic autonomy which is associated with 'selection of research project', 'freely and lively traffic in ideas', 'choice of research methodology', 'utilization of research's result' is much more important than extrinsic autonomy for researchers to improve organizational effectiveness.

Key Words : Government-supported research institutes, Researcher autonomy, Intrinsic autonomy, Extrinsic autonomy, Organizational effectiveness, Job satisfaction, Organizational commitment

Received 1 April 2017, Revised 1 May 2017
Accepted 20 May 2017, Published 28 May 2017
Corresponding Author: Jong-Gyu Kim(University of Seoul)
Email: jeff@kisdi.re.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리나라 정부출연연구기관(이하 ‘공공연구기관’이라 한다)은 50년 이상의 오랜 역사에도 불구하고 오늘날까지 연구자율성에 대한 문제가 끊임없이 제기되어오고 있다. 창의적이고 도전적인 연구수행이 가능토록 하고, 연구자 스스로 최대의 성과를 창출할 수 있도록 하기 위해서는 연구자율성이 전제되어야 함에도 불구하고, 조직 내부적으로는 연구자율성을 저해하는 요인들이 존재하고 있으며, 외부적으로는 정부출연금 예산, 사회적 책무 등의 태생적인 이유로 정부부처로부터의 완전한 독립이 사실상 불가능하기 때문이다.

공공연구기관의 연구자율성과 관련된 역사를 살펴보면, 국가적 필요에 따라 정부 주도로 설립되어 왔으며, 초기 정부부처 산하기관 형태에서 1999년 연구회 체제의 도입에 따라 현재 KDI를 비롯한 26개 연구기관은 총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속으로, KIST를 비롯한 25개 연구기관은 미래창조과학부 산하 국가과학기술연구회 소속으로 운영되고 있다. 공공연구기관 설립초기 거버넌스 구조의 핵심은 정부의 영향력이 최소화하면서 연구자에게는 연구자율성을 부여하고, 연구소에는 재정적인 안정성을 보장하는 것이었다. 그러나 우리나라 공공연구기관의 거버넌스 구조는 긴장과 균형 속에서 대체로 정부의 정책적 개입이 강화되고, 연구자 공동체의 연구자율성이 약화되는 방향으로 변화되어 왔다[1]. 공공연구기관의 연구개발 활동이 효과적으로 이루어져야 국민 경제는 물론 국가사회의 지속적인 발전과 생산성이 보장될 수 있으며[2], 특히 연구자에 대한 연구자율성 강화는 연구성과 및 조직효과성을 제고하는데 커다란 원동력이 될 수 있을 것으로 보고 있다. 따라서 본 연구에서는 공공연구기관 연구자의 연구자율성이 조직효과성에 미치는 영향을 다각적인 측면에서 분석해보고자 한다. 즉, 공공연구기관 연구자의 연구자율성의 의미가 무엇인지 새롭게 정의해봄으로써 연구자율성을 구성하는 구체적인 요소 및 조직효과성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인지 확인하고, 연구자들이 중요하게 생각하는 연구자율성 요소는 어떠한 것들이 있는지 등에 대해 분석해보고자 한다.

본 연구의 대상기관으로는 경제·인문사회연구회 소관 26개 연구기관 중 13개 기관을 분석 대상으로 하였다. 연

구대상은 공공연구기관 연구직 중 연구수행 과정상의 주요 의사결정자인 연구책임자를 대상으로 하였으며, 사례 분석의 시간적 범위는 2016년도 1월부터 12월까지 1년간 발생한 연구기관의 연구과제 수행기간으로 하였다. 따라서 설문조사 시 해당연도 1년 동안 수행한 연구과제 중 주 수행과제인 기본연구과제 및 수탁연구과제를 중심으로 참여 비중을 산정토록 하였다. ‘기본연구과제’란, 사업연도 개시 전 이사회에서 확정된 연구기관의 사업계획 중 정부출연금으로 이루어지는 연구과제를 의미하고 수탁연구과제’란, 정부부처 또는 외부기관에서 연구기관에 발주한 사업으로 학술연구용역계약에 따라 수행되는 연구과제를 의미한다[3].

본 연구의 방법론적 특성상 개념의 조작적 정의를 통한 설문조사를 실시하는 것이기에 해당연도의 1년간의 수행성과를 대상으로 하는 것이 기관 간 비교·분석에도 적절할 것으로 판단하였다.

2. 이론적 고찰

2.1 자율성의 개념 및 정의

자율성(autonomy)이란 사전적 의미로 ‘자기 스스로의 원칙에 따라 어떤 일을 하거나 자기 스스로 자신을 통제하여 절제하는 성질이나 특성[4], ‘외부의 구속이나 제약을 받지 않고 자기의 행동을 스스로 제어하는 성질’[5]을 말한다. 자율성은 칸트의 도덕철학과 밀의 공리주의의 핵심가치이며 교육정책, 의료윤리, 법적 자유와 권리와 관련된 논쟁의 핵심을 차지함에도 불구하고, 이러한 자율성을 이론적으로 정의하고 그 핵심조건을 밝혀내는 일은 대단히 어렵다. 그 이유는 자율성이 자유, 자유의지, 책임, 권리, 합리성, 규범성 등과 같은 다른 개념들과 복잡하게 얽혀있다는 데서, 다른 한편으로는 이론과 실천의 광범위한 영역에서 서로 다른 의미로 사용되고 있기 때문이다[6].

자율성의 유형으로 Batey & Lewis(1982)는 직무자율성을 구조적 자율성과 태도적 자율성으로 구분하였으며 [7], 이후 Morgeson & Humphrey(2006)는 선행 학자들의 연구 이론을 발전시켜 독창성이나 판단력을 스스로 발휘할 수 있는 기회나 재량권에 관한 의사결정(decision-making)의 자율성, 업무를 수행하는 방식에 있

어 스스로 결정할 수 있는 자유와 독립성이 보장되는 업무방식(working Methods)의 자율성, 일을 처리하는 순서나 계획수립에 대한 결정권과 권한에 대한 업무계획(working scheduling)의 자율성을 직무자율성의 세 가지 원칙으로 제시하였다[8]. 또한 자율성을 구성원의 형태로 바라보는 입장으로는 Dworkin(1988)의 개인적 자율성[9]과 Hackman(1987)의 팀 자율성[10]이 있다.

이러한 주장으로부터 자율성의 유형과 구성원 형태에 따른 자율성 구성요소들을 분류해 볼 수 있을 것이다. 따라서 공공연구기관의 자율성이 높아지면 조직효과성이 높아진다는 기존 연구[2]를 바탕으로 본 연구의 수행을 위해 개인 차원과 조직 차원의 자율성은 어떠한 요소들로 구성되어 있는지를 새롭게 정의해 보는 것은 중요한 의미가 있을 것이다.

2.1.1 공공연구기관의 연구자율성

개인적 차원의 연구자율성의 중요성에도 불구하고 선행연구에서 제시된 공공연구기관의 연구자율성은 대부분 조직 차원에서만 그 필요성이 설명되곤 하였다. 그 이유는 조직과 개인 차원의 연구자율성에 있어서 그 구분이 모호하거나, 의미가 중첩되는 부분이 존재하기 때문이다. 조직 차원의 연구자율성은 주로 외부환경에 대한 기관의 독립성과 기관 내부의 규정, 규칙 등에 따른 구조적 측면에서의 연구자율성을 다루고 있으며, 개인 차원의 연구자율성은 구조적 측면에서의 연구자율성의 일부 요소와 더불어 연구수행 과정에서의 연구자의 행태적 자율성을 포함하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직 및 개인 차원에서의 연구자율성을 매트릭스로 만들어보면 아래 그림처럼 개인 차원의 자율성은 a와 b의 영역으로, 조직 차원의 자율성은 b와 c의 영역으로 나타낼 수 있다. 여기서 a 영역은 자율성의 행태적 측면에 있어서 연구자의 직접적 활동에서 갖는 의사결정이나 재량권과 관련된 사항들이며, b 영역은 자율성의 구조적 측면 중 조직내 제도·규칙 하에서 선택의 재량권을, c 영역은 자율성의 구조적 측면에 있어서 기관 독립성과 관련된 사항으로 설명될 수 있다.

본 연구에서 다루고자 하는 개인적 차원의 자율성은 Batey & Lewis(1982)가 주장[7]한 행태적 자율성과 구조적 자율성으로, a와 b의 영역을 구분해 볼 수 있으나, a 영역도 결국 조직 내 제도·규칙에 의해 영향을 받는다는

점에서 협의의 의미인 행태적 측면으로만 보기에는 어려움이 있다.

<Table 1> The Matrix of research autonomy according to a type of autonomy and a patton of members

	intrinsic autonomy	extrinsic autonomy		
		a	b	c
* A	• selection of research project	• compilation of the project budget	• appointment of a chief & governance	
	• freely and lively traffic in ideas	• selection & utilization of researchers		
	• choice of research methodology	• control of research time schedule	• government funding	
	• utilization of research's result	• choice of project quantity	• evaluation system	
** B				

A* : autonomy of individual level

B** : autonomy of organizational level

※ The Editing a part of contents on the report 'A benchmarking study on autonomous operation system of excellent overseas public research institutes' [11]

따라서 보다 명확한 구분을 위해 a 영역을 '본질적 자율성', b 영역을 '비본질적 자율성'으로 구분하여 그 의미를 다음과 같이 새롭게 정의하고자 한다.

가. 본질적 자율성

본질적 자율성이란, 연구과제 선정, 연구자간 의견 개진, 연구방법론 선택, 연구 결과의 활용 등 연구수행 과정에 있어 연구의 내용을 구성하고 활용하기 위한 의사결정이나 재량권과 관련된 사항을 의미하며, 이를 보다 구체적으로 정의하기 위해 다음과 같이 네 가지 속성으로 분류해보고자 한다. 첫째, '연구과제 선정의 자율성'으로, 연구책임자로서 본인이 수행하는 연구과제의 주제나 범위 선정에 대한 의견 반영 여부라 할 수 있다. 일반적으로 공공연구기관 기본연구과제의 경우 수탁연구과제에 비해 상대적으로 연구과제의 주제나 범위 선정의 자율성이 높은 것으로 볼 수 있다. 그러나 기본연구과제의 경우도 정부 정책기여도에 대한 평가 비중이 점차 강화됨에 따라 과제 선정 시 유관부처 공무원의 의견이 일부 반

영)되고 있으며, 이는 연구과제 선정에 있어 연구책임자의 연구자육성을 제약하는 요인이 될 수 있다. 둘째는, ‘연구내용에 대한 연구자의 자유로운 의견 개진’이다. 연구자에게 자유로운 의견 개진은 연구자의 자존심이자 새로운 아이디어 발굴을 위한 기본적인 환경을 의미한다. 그러나 정부부처의 등 이해관계자와의 관계에 의해 자유로운 의견 개진이 어렵거나 연구책임자의 의도와는 다른 방향의 내용이 반영될 가능성이 존재한다. 일례로 정부수탁연구과제의 경우 수탁처인 정부가 원하는 결과가 나오지 않아 연구책임자와 해당부처와의 갈등이 생기는 경우도 있다²⁾. 정부부처로부터 연구비를 받아 과제를 수행하는 입장에서 연구책임자가 이러한 갈등을 외부에 표면화시키기는 현실적으로 불가능하며, 따라서 연구자에게는 연구자육성을 상당히 제한하는 요인으로 작용할 수 있다. 셋째는 ‘연구분석 방법에 대한 선택의 자율성’을 말한다. 연구책임자 개인의 전공분야 또는 연구과제의 성격에 따라 연구분석 방법을 다르게 선택할 수 있으며, 이러한 연구분석 방법의 선택이 자유롭지 못할 경우 연구자의 연구자육성은 제한될 것이다. 아울러 다양한 분야의 전문가가 참여하는 연구과제 수행 중에 추가적인 연구분석 방법이 필요할 경우 참여 연구진의 합의하에 자유롭게 조정이 가능한지의 여부도 연구자의 연구자육성에 있어 중요하다. 넷째는 ‘연구 결과의 활용의 자율성’과 관련된 사항이다. 연구과제 수행 결과로 도출된 연구결과물은 연구자의 자산인 동시에 연구기관의 자산에 속한다. 이러한 연구결과물에 대해 연구기관에 따라 학회나, 학술지, 저널 등에 자유롭게 발표 또는 게재할 수 있도록 하는 경우도 있으나, 지적 재산권을 보호한다는 이유로 대외 공개를 제한하는 경우도 있을 수 있다. 개인과 학문의 발전을 위해 연구결과물에 대한 활용은 장려해야 함에도 불구하고, 위와 같은 이유로 제한되는 경우 연구자의 연구자육성 및 사기 저하로 이어질 우려가 있다.

나. 비본질적 자율성

비본질적 자율성이란, 연구비 예산 편성, 연구인력 활용, 연구 일정 조정, 연구과제 수행 양 결정 등 연구 본연의 활동이 아닌 연구 수행에 필요한 자원의 선택, 활용 등 원활한 연구 지원 환경에 있어서의 의사결정이나 재량권과 관련된 사항을 의미하며, 다음의 4가지로 속성으로 분류할 수 있다. 첫째, ‘연구책임자의 연구진 선정에 있어서의 재량권’을 의미한다. 연구책임자는 연구과제 기획 시에 해당 연구과제 수행을 위한 참여연구진 구성 및 참여인력의 규모 등에 대해 연구기획 부서와 함께 협의하게 된다. 이 때에 기관의 규정과 지침에서 정하고 있는 범위 내에서 연구인력의 운영과 관련하여 연구책임자의 의견이 어느 정도 반영될 수 있는지에 대한 재량권과 관련된 사항을 뜻한다. 둘째, ‘연구비 예산과 관련된 재량권’을 의미한다. 연구과제 기획 시에 사업계획서에 연구비 예산을 편성하게 되며, 예산의 구체적인 항목 편성에 있어 연구책임자의 재량이 어느 정도까지 가능한지의 여부와 연구수행 과정에서 필요에 따라 기 편성된 예산의 변경이 필요할 경우 연구책임자가 자유롭게 연구비 예산을 조정할 수 있는지 여부가 이에 해당한다. 일반적으로 예산은 전통적으로 통제적인 의미가 강하기 때문에 연구자들의 입장에서도 연구자육성을 제한받는 가장 큰 요소 중 하나라 할 수 있을 것이다. 셋째, ‘연구과제 수행 일정에 대한 재량권’으로, 이는 연구책임자가 본인이 수행하는 연구과제에 대해 계약기간 범위 내에서 과제 수행 일정의 자유로운 조정이 가능한지의 여부를 의미한다. 특히, 대부분의 출연연구기관은 관련 주무부처를 주 고객으로 하고 있으며, 주무부처로부터 현재 수행하고 있는 연구과제와 관련되거나 또는 관련되지 않았음에도 긴급·시급한 자료 작성을 요청받을 경우 연구수행 일정에 지장을 받을 수 있다. 따라서 이러한 수시 요청에 대해 연구책임자가 자유롭게 거절할 수 있는지의 여부가 연구자의 연구자육성에 중요한 영향을 미칠 것이다. 넷째, ‘연구과제의 양을 결정하는데 있어 연구자의 재량권’을 의미한다. 연구책임자가 수행할 연구과제 수가 한 번에 몰릴 경우 연구수행에 차질이 생길 수 있다. 이 경우 연구책임자가 연구과제 수를 조정하는 것이 자유로운 지, 또한 연구책임자가 조정을 요구하였을 때 적절하게 조정이 가능한지의 여부이다. 또한 정부출연금 부족을 충당하기 위해 불가피하게 수탁연구과제를 과다하게 수행해야 하

1) 「기본연구사업 관리 및 운영규정」 제15조(정부부처 제안 과제 선정) 제①항에 따르면 ‘연구기관은 매년 기본연구사업비의 30% 이상을 중앙행정기관으로부터 제안된 연구과제가 선정되도록 노력하여야 한다’고 명시되어있음(2016년도 예산편성지침, 경제·인문사회연구회)

2) A 연구기관의 경우 정부정책과 다른 논조라는 이유로 유관부처로부터 제동이 걸려 대외적으로 발표하지 못하고 해당 연구책임자는 경위서를 제출하는 사례가 있었음(관련내용은 2009. 9. 8. 국민일보 [내일을 열며-임향] 연구기관 독립성에서 발췌)

는 기관의 경우, 연구책임자 개인이 연구과제 양을 조절하는 데에는 한계가 있을 수 있으며 이 경우도 연구자의 연구자율성은 크게 제약 받을 수밖에 없다.

<Table 2> The definition of research autonomy of government-supported research institutes

section	definition
intrinsic autonomy	Decision-making or discretionary power for content organizing & utilization of research in the process of study : ①selection of research project, ②freely and lively traffic in ideas, ③choice of research methodology, ④utilization of research's result
extrinsic autonomy	Decision-making or discretionary power for selection & utilization of resources in the process of study : ①Compilation of the project budget, ② selection & utilization of researchers, ③control of research time schedule, ④choice of project quantity

* This is the definition of research autonomy on the basis of the theory on advanced research & the interview of project manager

2.2 조직효과성의 개념 및 정의

조직이론의 대표적 학자인 Allen(1958)은 ‘조직은 수행할 직무의 성질을 명확하게 편성하고 책임과 권한을 명확히 하며 상호관계를 설정하는 과제’라고 하였으며 [12], Weber(1947)는 ‘조직이란 특정목적을 달성하기 위해 구성원들 간에 합법적인 상호작용을 하는 협동집단’으로[13], Barnard(1948)는 ‘조직이란 둘 또는 그 이상의 사람들이 의식적으로 공동의 목표를 상호 조정하는 행동의 체계’라고 정의하고 있다[14]. 이렇듯 조직을 구성하는 사람들의 상호관계를 통한 결과로 발생하는 것을 조직효과성이라 할 수 있으며, 앞서 정의한 자율성 만큼이나 그 의미와 정의가 다양하다.

조직효과성의 개념은 ‘조직의 목표달성’, ‘조직 체제의 존속 및 유지 능력’, ‘이해관계자의 평가’, ‘조직의 포괄적 평가기준’ 등의 네 가지 견해로 구분하고 있으며[15], 조직효과성의 주요 측정지표는 행태론적 방법과 경영성과적 방법의 두 가지로 구분할 수 있다[16]. 여기서 행태론적 방법이란 인간의 행태가 조직효과성을 결정하는 중요한 요인이라는 시각에서 조직구성원들의 직무만족, 조직몰입, 사기, 응집력, 리더십 등 행태적인 차원을 강조하는 것이며, 경영성과적 방법이란, 재무성과, 경영실적, 운영성과의 측정을 통해 평가가 이루어지는데, 순자산비

율, 부채비율, 예산절감 등과 같은 객관적인 재무비율을 포함한 경우, 재무성과에 대한 주관적 인식조사방법을 사용한 경우 등이 포함된다[17].

본 연구에서는 상기 조직효과성에 대한 개념을 ‘조직체제의 존속 및 유지 능력’으로 정의하고, 측정지표로는 행태론적 방법을 선택함으로써 조직몰입도와 조직만족도를 통한 공공연구기관의 조직효과성을 분석해보고자 한다. 아울러 조직효과성 측정지표 선정에 있어서도 측정기준의 문제점을 최소화 하면서 조직몰입도와 직무만족도를 대표할 수 있는 요소들로 제시하고자 한다.

2.2.1 조직몰입

조직효과성 측정을 위해 조직몰입(organizational commitment)과 관련된 변수들을 활용하는데, 이는 조직몰입이 조직 구성원의 안정적인고 지속적인 태도뿐만 아니라, 조직에 남으려는 성향을 일반적으로 잘 나타내주기 때문이다[18]. 조직에 대한 긍정적 태도 혹은 행동에 중요한 영향을 미치는 요인으로서 조직몰입에 대한 연구는 1960년대에 등장했다[19]. 조직몰입의 단일차원 개념으로 March & Simon(1958)은 ‘인간은 기계와 달리 그들 자신의 위치를 상대방의 가치와 관련하여 상대방의 목표를 자기의 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가’한다고 정의한 바 있다[20]. 또한 다차원적 접근으로 Angle & Perry(1981)는 조직몰입의 구성요소를 근속몰입(commitment to stay)과 가치몰입(value commitment)으로 구분하였다[21]. 근속몰입이란 조직에 잔류하려는 태도로 조직에 투자한 노력, 시간 및 희생으로 인하여 이직할 경우 손해가 커서 조직에 남아 있으려는 심리적 기제를 의미하며, 가치몰입이란 조직 구성원이 조직에 대해 자부심과 애착을 느끼며, 조직의 목표를 수용하고 조직에 헌신하겠다는 의사를 가지고 행동하는 것을 의미한다. 다차원적 접근의 또 다른 대표적인 학자인 Mayer & Allen(1991, 1997)은 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuous commitment), 그리고 규범적 몰입(normative commitment) 등 세 가지로 구분하였다[22, 23]. 여기서 정서적 몰입은 조직에 대한 긍정적인 감정의 애착으로 정의된다 [24, 25]. 긍정적으로 강하게 몰입된 조직 구성원은 조직의 목표를 본인의 목표와 동일시하고, 조직의 일부분으로 남기를 원하며, 이 때 조직 구성원은 본인이 원하기 때문에 자발적으로 조직에 몰입하게 된다

는 것이다. 지속적 몰입은 이직 시 포기해야만 하는 이익과 조직이 부여하는 혜택으로 인해 지속적으로 조직의 구성원으로 남으려는 심리적 상태를 의미한다. 규범적 몰입은 조직 구성원들이 조직에 대한 의무감을 느끼기 때문에 조직에 남고 몰입한다는 개념이며, 이러한 느낌은 많은 조직의 환경적 지원으로부터 기인하는 것으로 본다.

2.2.2 직무만족

직무만족(job satisfaction)이란 직무나 직무상 경험에 대한 가치판단으로 가지게 되는 긍정적 감정[26], 자신이 맡은 직무로부터 얻는 즐거움의 정도를 나타내는 것이다[27].

이처럼 직무만족은 직무와 관련이 되기 때문에 직무 자체의 특성에 의해서 직접적인 영향을 받지만 개인의 욕구와 관련된 감정적 반응으로 나타나는 결과이기 때문에 구성원 개인의 특성이나 직무가 수행되는 상황에 따라 변화가 있을 수 있다. 따라서 조직구성원이 느끼는 직무만족의 수준은 조직의 구속력과 일체감 그리고 조직관리 및 운영을 평가하는 중요한 기준이 되며, 이는 직무만족도가 고정된 것이 아니고 외부의 요인에 의해 변화시킬 수 있는 종속변수의 특성을 가지면서 환경 의존적이기 때문이다. 즉, 직무에 만족하는 사람은 직무에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 직무에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무성실도가 떨어지고, 나아가 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다[28, 29, 30]. 이와 같은 이유로 직무만족은 조직성과에 영향을 미치고 외부 환경의 자극에 의해 변화시킬 수 있다는 점에서 조직 운영을 위한 중요한 관심요소로 되고 있다.

2.2.3 공공연구기관에서의 조직효과성의 의미

공공기관에서의 조직효과성은 일반적으로 민간부분과는 그 성과측정 방법 등 측정 기준에 있어 차이가 있다. 즉 공공기관은 조직효과성 측정 기준으로 주로 목표대비 달성도, 구성원 만족도, 구성원 몰입도 등의 효과성을 활용하고 있는데 반해 민간부분의 경우 경영성과, 이윤 등의 계량적인 측정이 가능함에 따라 능률성을 그 측정 기준으로 활용하고 있다.

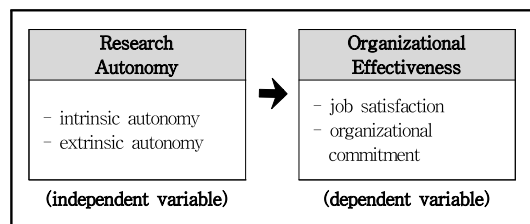
본 연구의 대상인 공공연구기관의 조직효과성의 경우

도 여타 공공기관과 마찬가지로 능률성보다는 효과성을 측정 기준으로 하는 것이 현실적으로 타당하다. 단, 효과성 측정 기준 중 목표대비 달성도와 관련하여서는 기관별로 경영목표 달성도를 관리하고는 있으나, 대부분의 기관이 모든 경영목표를 백 퍼센트(100%) 달성한 것으로 제시하고 있기 때문에 변별력을 찾기는 어려우므로 측정 항목에서 제외하도록 한다. 따라서 공공연구기관의 조직효과성에 대해서는 연구자 본인의 직무에 대한 만족도와 연구자의 조직에 대한 몰입도에서 그 결과를 확인하는 방법으로 진행되어야 할 것이다. 여기서 공공연구기관 연구자의 직무만족도란, 연구자가 수행하고 있는 연구 및 연구를 위한 제반 활동에 대한 보람과 긍지, 적성 등에 대한 만족도를 의미하며, 연구자의 조직몰입도란, 공공연구기관 구성원으로서의 소속감, 이직의사 등을 의미하는 것으로 본다.

3. 조사설계

3.1 연구모형 및 가설

본 연구에서는 공공연구기관의 연구수행과 관련된 자율성을 ‘본질적 자율성’과 ‘비본질적 자율성’으로 하여, 연구수행 과정에서 독립변수인 연구책임자의 연구자몰입이 종속변수인 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 측정하고자 한다.



[Fig. 1] A Model for Research

<가설> 연구과제 수행에 있어 연구책임자의 연구자몰입은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설1 : 연구과제 수행에 있어 연구책임자의 본질적 자율성은 연구책임자 본인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 연구과제 수행에 있어 연구책임자의 본질적 자율성은 연구책임자 본인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설3 : 연구과제 수행에 있어 연구책임자의 비본질적 자율성은 연구책임자 본인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설4 : 연구과제 수행에 있어 연구책임자의 비본질적 자율성은 연구책임자 본인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2 설문조사 방법 및 표본

경제·인문사회연구회에 소속된 26개의 공공연구기관 중 13개 기관을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 작성에 앞서 연구자율성 구성요소의 도출 및 적합성과 관련하여 연구책임자 인터뷰를 실시함으로써 연구책임자가 현장에서 느끼는 연구자율성에는 어떠한 요소가 있는 지에 대해 확인하고 적합하지 않은 요소는 제외하는 과정을 거쳤다. 설문지를 배포하기 위한 대상자 선정에 있어서는 상기 공공연구기관에 근무하고 있는 연구책임자로 한정하였다. 그 이유는 연구과제 선정부터 결과를 도출하는 연구수행과정에 있어 연구책임자의 의사결정이 모든 과정에 영향을 끼치고 있으며, 따라서 연구책임자를 대상으로 하는 것이 전체 질문에 대한 추측성 답변 또는 무응답³⁾을 최소화 할 수 있는 방법이라 판단하였다.

분석모형으로부터 도출된 설문지 초안은 현재 경제·인문사회분야 공공연구기관에 근무하고 있는 5명의 연구책임자에게 배포함으로써 파일럿 테스트(Pilot Test)를 실시하여 설문문항 중 질문이 추상적이거나 모호한 경우, 또는 여러 가지 의미로 해석될 수 있는 문항에 대해서는 응답자의 의견을 받아 수정하는 과정을 거쳤다. 설문지 배포의 경우 연구기관별 직접 방문 및 담당부서장 협조를 통해 설문지 회수율을 높였다. 총 13개 기관에 대해 연구책임자 대상 기관별 약 10명 내외로 선정하여 전체 표본 수를 약 150개에 맞추고자 하였다. 아울러 응답자의

특성을 알아보기 위하여 ①성별, ②연령, ③직급, ④경력, ⑤기관유형 등을 확인하였다.

3.3 변수 측정

본 연구에서 수행한 독립변수, 종속변수 및 통제변수에 대한 변수 측정은 다음과 같다.

3.3.1 독립변수

연구자 개인 차원의 연구자율성을 독립변수로 하였으며, 연구자율성을 다시 연구수행 과정에 있어 '본질적 자율성'과 '비본질적 자율성'으로 나누었다. 자율성의 세부 요소에 대한 설문문항 작성에 있어 Chowdhury(1986)와 이상미(2000)가 정의[31, 32]하고 있는 전문직 자율성의 내용을 참고하여 연구기관의 특성에 적합하도록 설문구성에 반영함으로써, 각 8문항씩 총 16문항으로 구성하였으며, 척도 방식은 7점 리커트 척도를 사용하였다. 이처럼 선행연구에서 제시한 연구자율성 구성요소 중 개인적 차원의 연구자율성에 해당하는 요소를 추출하고, 연구자의 인터뷰를 통해 새로운 요소들을 발굴하여 재정의 하였다.

3.3.2 종속변수

조직효과성을 종속변수로 하여, 이론 정의에서 설명한 행태론적 관점에서 대표적인 조직효과성 구성요소인 조직몰입도와 직무만족도 2가지 요소로 선정하여 측정하였다. 주관적인 측정지표는 그 의미가 다양할 수 있으므로 설문문항 상호간 의미가 중첩되지 않도록 하였으며, 조직효과성의 측정지표 설정 및 설문문항 구성에 있어 보다 세심한 주의를 기울였다.

조직몰입에 대한 설문문항으로 Allen & Meyer(1990)의 척도[33]를 재구성하여 7점 4개 문항으로, 직무만족에 대한 설문문항으로는 Smith et al.(1969)과 Weiss et al.(1967)의 척도[34, 35]를 재구성하여 4개 문항으로 구성하였으며, 척도 방식은 7점 리커트 척도를 사용하였다.

4. 분석결과

4.1 표본의 구성 및 특징

본 연구의 구성 및 특징을 살펴보면 경제·인문사회연

3) 비연구책임자의 경우 일반적으로 연구과제 선정, 수행, 결과의 단계에 모두 참여하는 경우는 드물며, 연구과제가 선정이 된 이후에 참여하게 되므로 설문조사 시 연구과제 선정과정에서의 자율성에 대한 추측성 답변 또는 무응답 발생 가능성이 높다.

구분야 소속 26개 기관 중 13개 기관(경제사회분야 7, 인문사회분야 6)에 대해 기관별로 연구책임자 10~15명을 대상으로 총 163명의 표본으로 구성하였다. 전체 표본 중 남성이 109명(66.9%), 여성이 54명(33.1%)을 차지하고 있으며, 나이는 20대가 1명(0.6%), 30대 29명(17.8%), 40대 96명(58.9%), 50대 37명(22.7%)으로 나타났다. 직급에 있어서는 부연구위원이 86명(52.8%), 연구위원 61명(37.4%), 선임연구위원 14명(8.6%), 그리고 극히 드문 경우이지만 기타 전문연구원이 2명(1.2%)을 차지하였다. 경력에 있어서는 5년 이하 64명(39.3%), 10년 이하 39명(23.9%), 15년 이하 23명(14.1%), 20년 이하 22명(13.5%), 21년 이상 15명(9.2%)으로 나타났다.

<Table 3> Demographical Characteristic of respondent

variable	section	respondent	ratio(%)
sex distinction	male	109	66.9
	female	54	33.1
	total	163	100.0
age	20's	1	0.6
	30's	29	17.8
	40's	96	58.9
	over 50's	37	22.7
	total	163	100.0
a rank	Associate Fellow	86	52.8
	Fellow	61	37.4
	Senior Research	14	8.6
	the others	2	1.2
	total	163	100.0
personal experience	under 5 year	64	39.3
	6~10 year	39	23.9
	11~15 year	23	14.1
	16~20 year	22	13.5
	over 21 year	16	9.2
	total	163	100.0
affiliate	Economy & society (7 institutes)	91	55.8
	Humanity & society (6 institutes)	72	44.2
	total (13 institutes)	163	100.0

<Table 4> Contents & Construct of Survey

variable	contents	scale	item
research autonomy	intrinsic autonomy	7	8

4.2 독립변수와 종속변수의 기술통계량

본 연구의 측정과 설문지 구성의 적합성을 확인하기 위해 요인분석을 통해 타당성을 분석하였으며, Cronbach's α 값을 산출하여 신뢰도를 분석하였다.

<Table 5> Factor Analysis of Research Autonomy

variable	intrinsic autonomy	extrinsic autonomy
1	.697	
2	.830	
3	.737	
4	.824	
5	.802	
6	.750	
7	.942	
8	.952	
9		.746
10		.797
11		.844
12		.779
13		.656
14		.643
15		.846
16		.843

<Table 6> Factor Analysis of Organizational Effectiveness

variable	intrinsic autonomy	extrinsic autonomy
1	.896	
2	.895	
3	.707	
4	.808	
5		.860
6		.888
7		.936
8		.653

요인분석 방법으로는 베리맥스(varimax) 회전방법을 사용하였으며, <Table 5>과 <Table 6>에서와 같이 요인분석 결과 측정변수의 요인적재량이 0.6 이상으로 나타나 변수의 타당성이 확인되었다.

<Table 7> Reliability Analysis

variable	factor	Cronbach's α
independent variables (research autonomy)	intrinsic autonomy	.847
	extrinsic autonomy	.855

Cronbach's α 의 값이 0.7 이상이면 측정 항목들의 신뢰도가 양호한 것으로 보고 있으며, <Table 7>에서와 같이 변수들의 Cronbach's α 값이 모두 8.0 이상으로 나타나 설문 문항의 신뢰성이 확인되었다.

4.3 회귀분석 결과

본 연구에서는 연구자의 자율성의 요소에 따라 직무 만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 정도가 달라지는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

<Table 8> Regression Analysis of Job Satisfaction

section	non-standardized Quotient		stand-ardized Quotient	t	P-value
	B	standard error	beta		
(a constant)	1,376	.443		3,108	.002
intrinsic autonomy	.547	.100	.187	5.479	.000***
extrinsic autonomy	.183	.079	.443	2.314	.022**

P* < 0.1, P** < 0.05, P*** < 0.001

<Table 8>의 본질적 자율성 및 비본질적 자율성의 직무만족에 대한 회귀분석 결과 본질적 자율성의 유의확률은 0.000으로 P < 0.05 수준에서 유의미한 것으로 나타나 가설이 채택되었으며, 비본질적 자율성의 유의확률도 0.022로 P < 0.05 수준에서 유의미한 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 즉, 본질적 자율성 및 비본질적 자율성은 p < 0.05 수준에서 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다.(F=39.436, df=2, p < 0.05)

<Table 9> Regression Analysis of Organizational Commitment

section	non-standardized Quotient		stand-ardized Quotient	t	P-value
	B	standard error	beta		
(a constant)	2,501	.502		3,108	.000
intrinsic autonomy	.301	.113	.238	2,659	.009**

<Table 9>의 본질적 자율성 및 비본질적 자율성의 조직몰입에 대한 회귀분석 결과 본질적 자율성의 유의확률 및 비본질적 자율성의 유의확률 모두 0.009로 p < 0.05 수준에서 유의미한 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 즉, 본질적 자율성 및 비본질적 자율성 모두 p < 0.05 수준에서 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다.(F=17.426 df=2, p < 0.05).

4.4 분석결과 논의

본 연구는 공공연구기관 연구자의 연구자율성 구성요인에 따라 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구책임자를 중심으로 알아보고자 하였다. 이러한 연구 목적을 중심으로 경제·인문사회연구회 소속 26개 연구기관 중 13개 기관⁴⁾에 대해 설문조사를 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 본질적 자율성으로 정의한 ①연구과제 선정, ②연구자간 의견 개선, ③연구방법론 선택, ④연구 결과의 활용 등 연구수행 과정에 있어서 연구의 내용을 구성하고 활용하기 위한 의사결정이나 재량권과 관련된 자율성의 경우 조직효과성에 상당한 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 비본질적 자율성으로 정의한 ‘연구비 예산 편성’, ‘연구인력 활용’, ‘연구 일정 조정’, ‘연구과제 수행 양 결정’ 등 연구 본연의 활동이 아닌 연구 수행에 필요한 자원의 선택, 활용 등에 있어서의 의사결정이나 재량권과 관련된 자율성의 경우에도 조직효과성에 상당한 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 직무만족도에 있어서 본질적 자율성이 비본질적 자율성에 비해 상대적으로 큰 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 조직몰입도에 있어서는 미미하기는 하나 본질적 자율성이 비본질적 자율성에 비해 그 영향력이 크게 나타났다. 이는 자율성의 요소를 연구본연의 활동을 기준으로 구분함으로써 어떠한 요소가 조직효과성을 높이는 데 더 큰 기여를 하는지를 밝혀냈다는 점에서 매우 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

따라서 공공연구기관의 조직효과성을 제고하기 위해서는 본 연구에서 정의한 연구 본질적인 요소에 대한 자율성을 높여주는 방향으로 전개되는 것이 그 효과가 더 클 것으로 예상할 수 있다.

4) 기존 경제사회분야 7개 기관 및 인문사회분야 6개 기관을 대상기관으로 하였음

5. 결론 및 정책적 함의

본 연구를 통해 공공연구기관의 연구자율성을 구성하는 요소가 무엇인지 구체적으로 정의함으로써 지금까지 명확하지 않았던 연구자율성에 대한 분류와 그 구성요소에 대한 정의를 확립했다는 데 커다란 의의가 있다.

연구결과의 분석으로부터 공공연구기관 연구자의 연구자율성을 높여주면 조직효과성이 높아진다는 결과를 얻을 수 있었으며, 특히 연구자율성 구성요소 중에서도 본질적 자율성의 구성요소가 비본질적 자율성 구성요소보다 조직효과성을 높이는 데 큰 영향을 준다는 것을 확인할 수 있었다. 연구자의 연구자율성은 조직효과성 뿐만 아니라 연구의 객관성 및 공정성을 위해서도 지켜져야 하는 중요한 요소임에도 불구하고 기본연구과제 중 정책과제 최소 할당 비율 및 엄격한 과제평가 기준, 부족한 예산 확보를 위한 외부과제 수주 등의 이유로 인해 연구과정 및 결과에 정부의 의견이 반영될 수밖에 없는 현실이다. 정부 의견이 증가한다는 것은 정책기여도가 높아질 수 있다는 장점은 있으나, 다른 한편으로는 연구자의 연구수행 시 외부의 영향을 받을 가능성이 증가한다는 의미로 해석될 수 있으며, 이는 설문답변 중 ‘연구과제 수행 시 연구내용에 대해 외부의 영향을 받지 않고 객관적으로 개진한다’는 항목의 척도가 상대적으로 낮게 나온 이유와도 무관치 않은 것으로 보인다.

이러한 현상이 시대적으로 불가피하다 하더라도 학문의 발전을 위해서는 과제 수행에 있어 연구자에 대한 연구자율성은 보호되고 지켜져야 할 것이다. 이를 위해서는 첫째로 기본연구과제 선정에 있어 정책과제 최소선정 기준 등 일률적이고 획일적인 기준을 지양하고, 다양한 인센티브를 통해 연구자가 자연스럽게 정책과제를 선택할 수 있도록 유인하는 것이 바람직한 것으로 보이며, 둘째로 정부는 공공연구기관의 예산 편성에 있어 안정적인 출연금 예산 지원을 통해 연구자가 과도한 수탁연구과제를 수행하지 않도록 해주어야 할 것이다. 아울러 공공연구기관의 특성상 자주 발생하는 외부로부터 수시로 발생하는 자료작성 요청으로 인해 연구수행 일정에 지장을 초래할 수 있으므로 이에 대한 적절한 보호 장치도 마련해 주어야 할 것이다. 마지막으로 기관 내부적으로 연구과제 예산 편성, 연구인력 활용, 연구수행 일정 등 연구관리에 있어서도 연구자의 재량권을 최대한 존중해 주는

방향으로 규정과 지침이 마련되어야 할 것이다.

본 연구를 통해 경제 및 인문 사회분야 두 그룹으로 분리하여 그룹 간 연구자율성 특성을 비교해 보려 하였으나, 표본 데이터 수의 한계로 시도하지 못하였다. 이는 국가적 수요에 의해 정부 수탁연구과제가 많을 것으로 예상되는 경제사회분야 공공연구기관이 인문사회분야에 비해 연구자율성이 실제로 낮은지에 대한 확인을 위해 필요할 것으로 여겨진다. 또한 기본연구과제의 경우 지속적인 정책기여도 제고 요구 및 평가를 위한 연구관리가 강화됨에 따라 연구자의 연구자율성을 과도하게 침해하고 있는 건 아닌지 개인별 기본 및 수탁 연구과제 수행 비중을 기준으로 그룹을 분리하여 비교해 보는 것도 의미가 있을 것으로 여겨진다. 끝으로 본 연구를 통해 공공연구기관 연구자의 연구자율성이 보호되고 높아지는 자료로 활용되어 궁극적으로 공공연구기관의 조직효과성을 제고하는 밑거름이 되기를 바라는 바이다.

REFERENCES

- [1] Ha, M. C., & Kim, Y.D., “Institutional Change of Governance Structure in Public Research Institutes”, *Journal of Governmental Studies*, Vol. 15, No. 2, pp. 1-6, 2009.
- [2] Kim, S. H., Cho, K. H., & Hong, S. M., “Organizational Management Strategies for Creative Research Performance in Research & Development Organizations”, *Korean Policy Studies Review*, Vol.10, No.2, pp. 135-167, 2001.
- [3] National Research Council of Science & Technology, *Research Institution Evaluation Manual*, 2016.
- [4] Naver, <http://dic.naver.com> (April 15, 2017)
- [5] Daum, <http://dic.daum.net> (April 15, 2017)
- [6] Son, K.W., “The Task on the establishment of a integrated conception of autonomy in the moral education”, *Journal of Korean Philosophical History*, Vol.26, pp.273-304, 2009.
- [7] Batey, M.V., & Lewis, F. M., “Clarifying autonomy and accountability in nursing service: part I.”, *Journal of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 9, pp.13-8, 1982.

- [8] Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E., "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 6, pp. 1321-1339, 2006.
- [9] Dworking, G., *The Theory and Practice of Autonomy*, Cambridge University Press [Especially!ch.8], 1988.
- [10] Hackman, J. R. "The design of work teams", In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315 - 342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1987.
- [11] National Research Council of Science & Technology, "A Benchmarking Study on Autonomous Operating System of Excellent Overseas Research Institutes", 2015.
- [12] Allen, L. A., *Management and Organization*, Mc Graw Hill, 1958.
- [13] Weber, M., *Theory of Social and Economic Organisation*. New York: Free Press, 1947.
- [14] Barnard, C. I., *Organization and Management: Selected papers*. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1948.
- [15] Min, J., "A Review of Conceptualizations and Re-conceptualizations of Organizational Effectiveness", *Korean Public Administration Review*, Vol.37, No.2, pp. 83-104, 2003.
- [16] Kim, K.S., & Lee, K. H., "Organizational Culture and Effectiveness of Executive Agency in Korea", *Korean Public Administration Review*, Vol. 39, No. 3, pp. 179-203, 2005.
- [17] Lee, S. C., "A Study on the Relationship of Organizational Culture, Learning Organization, Organizational Effectiveness in the Public Institution", *Korean Public Administration Review*, Vol. 46, No. 4, pp. 181-205, 2012.
- [18] Hong, K. P., & Yoon, D. Y., "The Effect of Servant Leadership on Organizational Commitment", *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 26, No.7, pp. 1825-1844, 2013.
- [19] Kim, T. R., "Theoretical Relevance on the Concept of Social Capital", *Korean Governance Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 33-52, 2009.
- [20] March, J. G., & Simon, H. A., *Organizations*. Wiley: New York, 1958.
- [21] Angle, H. L., & Perry, J. L., "An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, pp. 1-13, 1981.
- [22] Meyer, J. P., & Allen, N. J., "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61 - 89, 1991.
- [23] Meyer, J. P. & Allen, N. J., *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- [24] Kim, J. B., "A Study on the Influence of Authentic Leadership in the Age of Convergence on the Organizational Effectiveness : Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 12, pp. 125-134, 2015.
- [25] McCormick, E. & Ilgen, D., *Industrial psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1980.
- [26] Noh, Y. S., "Factors Affecting on Organizational Commitment of Airline Flight of Crew in Convergency Society: Focus to Safety, Working Condition and Organizational Justice", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 4, pp. 55-64, 2015.
- [27] Yoon, K., & Lee, G., "The Effects of Integration on Employee Job Satisfaction and Alienation in the Wake of Public Organization Mergers", *Korean Society and Public Administration*, Vol. 23, No. 1, pp. 233-262, 2012.
- [28] Choi, B. W., "The Effects of Job Characteristics, Organizational Commitment on the Job Satisfaction in the Small-Medium Sized Firms", *The Korean Small Business Review*, Vol. 26, No. 4, pp. 55-77, 2004.
- [29] Shin, E. S., "Job Satisfaction and Relating Factors of Medical Record Technicians Working in General

- Hospitals”, Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 337-346, 2015.
- [30] Kim, J. B., “A Study on the Influence of Servant Readership on Organizational Effectiveness : Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior”, Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 1, pp. 215-226, 2015.
- [31] Chowdhury, S. S., “The quest for autonomy”, Nursing Journal of India. Vol. 77, No. 9, pp. 241-3, 250, 1986.
- [32] Lee, S, M., “The Causal Relationships among Nurses’ Perceived Autonomy, Job Satisfaction and Related Variables”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 6, No. 1, pp. 109-122, 2000.
- [33] Allen, N. J., & Meyer, J. P., “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18, 1990.
- [34] Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L., The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
- [35] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G.W., & Lofquist, L., Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota, Minneapolis, 1967.

김 종 규(Kim, Jong Gyu)



- 1999년 2월 : 서울시립대학교 행정학 학사
- 2003년 2월 : 연세대학교 국제관계학 석사
- 2010년 2월 : 서울시립대학교 행정학 박사수료
- 관심분야 : 조직, 인사, 정책
- E-Mail : jeff@kisdi.re.kr