일반논문 「한국거버넌스학회보」 제19권 제3호(2012년 12월) : 171 - 198

정부 싱크탱크 연구원들에 대한 조직몰입도 분석*

황 윤 원** · 송 용 찬† ***

이 연구는 정부 싱크탱크 연구원들의 조직몰입과 직업몰입의 관계 및 이에 영향을 미치는 인사관리시스템과 직업의식의 요인을 규명하고자 하였다. 이를 위해 경제인문사회연구회 산하 13개 연구원 210명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 다중회귀분석과 매개회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과는 다음과 같이 요약된다. 첫째 정부출연연구원들은 상대적으로 보상의 공정성에 대한 만족도가 낮았고, 준거성과 공적봉사, 소명의식에 비해 직업의 자율성과 자기통제에 대한 인식이 낮았으나, 경영과 분위기 만족수준은 높았다. 둘째, 박사급 연구원들의 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기 만족, 준거성, 공적 봉사, 소명의식, 자율성에 대한 인식, 직업몰입 수준이 석사급 연구원에 비해 높았다. 셋째, 소명의식, 공적봉사의식, 준거성, 분위기 만족만이 직업몰입에 영향을 미쳤고, 경영만족과 분위기 만족, 공적봉사의식만이 조직몰입에 영향을 미쳤다. 다시 말해, 분위기만족과 공적봉사의식은 두 가지 몰입에 모두 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 넷째, 직업몰입과 조직몰입은 정적 상관관계를 가지면서 직업몰입이 조직몰입의 중요한 결정요인이었고, 인사관리시스템 요인과 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입이 유의미한 부분매개효과를 가지고 있었다.

주제어: 정부 싱크탱크, 조직몰입, 직업몰입, 인사관리시스템, 직업의식

Ⅰ. 연구목적

우리나라의 직업세계는 급속한 산업화, 정보화, 세계화 및 고령화의 진전에다 IMF 및 글로벌 금융 위기를 겪으면서 다양한 양태로 변화하고 있다. 특히 세계 단일 시장에로의 통합 현상은

* 본 연구는 2012년도 중앙대학교 교내학술연구지원비의 지원에 의한 것임.
** 중앙대학교 공공인재학부 교수(제1저자)
*** 중앙대학교 행정대학원 객원교수(교신저자)
논문접수일: 2012.11.21., 심사개시일: 2012.11.26., 게재확정일: 2012.12.03.

www.kci.go.kr

공간적으로 제조업만이 아니라 교육훈련, 문화・예술, 공공서비스 등을 포함한 전 산업에 걸쳐 확산되고 있다. 이는 비단 우리나라만의 현상이 아니라 세계 모든 국가의 공통적 현상으로 나타나고 있다(임언 외, 2010). 또한 고용이 늘지 않는 저성장 시대를 맞아 기업 중심의 수직적 노동시장이 직업능력 중심의 수평적 노동시장으로 전환되고 있다(홍두승 외, 2005; 안관영・이규만, 2002: 2-3). 그 결과, 기술 진보에 기초한 지식기반사회로 이행되는 가운데, 비정규직 위주로 노동시장의 구조조정이 진행되면서 평생직장의 "조직몰입"에서 평생직업의 "직업몰입[1]" 시대로 대체되는 경향이 나타나고 있다. 또한 전문기술직이나 지식근로자의 비중은 꾸준히 증가하고 생산직의 비중은 감소하고 있다(임언 외, 2010). 이에 전문직 종사자에 대한 정책적 관심이 높아지고 있으며, 이에 관련된 정책연구도 점진적으로 확대 추세에 있다. OECD에서는 CDH(Career of Doctorate Holder) 조사 등을 통해 박사급 고급인재에 대한 활용도 측면에서 현황 및 유동성 연구를 진행하였고, 미국에서도 NSF를 중심으로 한 고급인재에 대한 체계적인 정보 관리를 진행하는 등 다양한 정책방안이 제기되고 있다(박기범 외, 2010).

지식활용・창출 역량을 겸비한 고급인재에 대한 수요의 지속적으로 증가가 예상되는 가운데(이정재・한동성, 2010), 우리나라에서는 정부부문 싱크탱크(정부출연 연구기관)[2]이나 기업 및 대학 등에서 전문직 종사자 집단이 빠르게 성장해 왔다. 지식기반사회에서 성장의 핵심동력이 될 신진 전문직 종사자 현황에 대한 이해는 이들의 양성・활용 정책의 효과성을 제고하는데 필수 정보이지만, 이들의 행동특성에 대한 체계적인 정보 및 조사・분석체계는 매우 미흡한 현실에 있다. 더욱이 정부출연 연구기관, 기업, 대학이 별개의 연구 대상으로 인식되어 왔으며, 이들 사이를 매개할 수 있는 실질적인 제도가 발달하지 못한 상황에서 신진 전문직 종사자들의 '원하는' 일자리가 대학에 집중되고 있다. 소위 정부부문 싱크탱크에서 출발한 유능한 인력들이 대학을 향한 임시직장 또는 '버스 정류장'으로서의 싱크탱크 근무 인식 현상이 당연시되는 풍조가 있는 것도 현실이다(황윤원, 2006: 408).[3]

이러한 현상에 대해 많은 연구들은 전문직 종사자에 대한 낮은 보상시스템을 그 근본적인 원인으로 꼽고 있기도 한다. 그러나 전문직 종사자는 승진과 같은 전통적인 보상수단이 효력을 발휘하지 못하는 경우가 많으며, 승진이 너무 느리거나 자신이 몸담고 있는 조직에서 자신의 장래가 보이지 않는다고 느낄 경우 다른 조직구성원보다 쉽게 조직을 떠나려고 하는 경향이 강하다(Von Glinow, 1983). 조직구성원들이 근무조직보다 종사하는 직업에 상대적으로 강하게 몰입할 가능성은 전문성이 높을수록 두드러진다. 더욱이 평생직장의 개념이 파괴되고, 평생직업이 중시되는 사회문화적 변화 속에서 전문직 종사자들의 자발적 이직 현상을 증가시킬 가능성을 가진다.

---

1) 많은 연구들에서 professional commitment, career commitment 등을 전문직업몰입, 경력몰입, 직업몰입으로 혼용하여 사용하고 있다. 본 연구에서는 현대사회에서 전문가의 범위가 확대되고 직업의 중요성이 강조되고 있어 직업몰입이라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다.

2) 정부부문 싱크탱크(Governmental Think Tank)는 정부가 지원하고 운영하는 정책연구기관을 의미하며, 여기서는 국책연구기관을 주로 지칭한다.

3) 황윤원은 정부 싱크탱크 연구원들이 자신이 속한 연구원을 대학에 가기 위해 잠시 머무는 '버스 정류장(bus stop)으로 인식하고 있기 때문에 조직몰입도를 높이기 위해서는 '버스 종착역(bus terminal)'을 구축하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 주장한다.

www.kci.go.kr

정부 싱크탱크에서 대학으로의 인력이동 현상은 지식의 확산 및 아이디어 전파라는 긍정적인 측면을 가지지만, 인력의 대체가능성이 부족할 경우 발생하는 높은 대체비용과 이것이 조직의 다른 부분에 미치는 파급력이 크다는 부정적 효과를 동시에 지닌다. 따라서 정부 싱크탱크의 인력관리 측면에서 전문연구원들의 유출을 최소화하여 부정적 효과를 최소화하고, 연구 성과를 최대화 할 수 있는 방안을 모색할 필요성이 있다.

조직구성원의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변수들 중에서 종사자들의 태도 관련 변인은, 인적 자원의 효율적 관리를 통한 경영목표의 달성과 직결되는 매우 중요한 요소로 고려되고 있다. 종사자들의 태도 관련 변인들 중에서 조직몰입은 성원과 근무조직 사이의 연결고리로 작용함으로써 전체 조직의 생산성 및 효과성에 지대한 영향을 미치는 변수로 알려져 있다 (Mowday, Porter, & Steers, 1982). 최근에는 조직몰입 외에 자신의 전문성을 얼마나 동일시하며, 그 전문성에 헌신하고자 하는 정도를 의미하는 직업몰입에 대한 관심이 증대하고 있다. 조직의 입장에서는 조직원의 역량을 최대한 발휘하게 하는 방안으로서 경력을 관리하고, 개인 입장에서는 자기 능력을 개발하고 전문성을 축적할 수 있는 방안으로 경력을 계획하기 때문에 직업몰입은 개념적으로나 실제적으로 매우 중요하다(김영화・전희원, 2009). 특히 오늘날 고용안정이 약화된 시대에는 직업적 생존을 위해서 직업몰입이 중요한 역할을 하고 있다(이수광・최우성, 2006).

전문직 종사자들은 자신이 소속되어 있는 조직보다는 자신의 전문 직업에 더 몰입하는 경향이 있어서 조직의 성과에 큰 영향을 미칠 수 있다(Morrow & Wirth, 1989). 전문직업과 조직에 대한 몰입간의 갈등으로 나타나는 높은 수준의 스트레스, 낮은 직무만족, 낮은 품질의 성과, 그리고 높은 이직률 등이 포함되어 있기 때문에 중요한 관심의 대상이 되고 있다(ArWiyW & Ferris,1984).

지금까지 정부 싱크탱크 전문직 연구원을 대상으로 한 연구들은 실질적인 보상수준과 보상시스템의 구성방식에 대한 객관적이고 심도 깊은 논의를 보여주지 않고 있다. 특히 산업계, 대학, 정부 싱크탱크 등 연구개발 주체별로 상이한 방식의 인사관리시스템을 가지고 있기 때문에 이들의 관리시스템을 하나의 통일된 방식으로 제시하기 보다는 정부 싱크탱크의 특성을 고려한 분석이 수행될 필요성이 있다. 더욱이 전문직 연구원들의 조직몰입과 직업몰입의 이중몰입에 대한 실증적 연구는 미흡한 현실에 있다. 이에 본 연구에서는 정부 싱크탱크 연구원의 조직몰입과 직업몰입의 관계, 그리고 이에 영향을 미치는 인사관리시스템과 전문직업의식의 세부요인을 규명하고자 한다. 이러한 연구는 평생직장보다는 평생직업이 중시되는 사회적 변화 속에서 필요한 인사관리전략의 시사점을 제공할 수 있다고 사료된다.

www.kci.go.kr

Ⅱ. 문헌고찰에 기초한 가설 설정

1. 전문직으로서의 연구원의 이중몰입

전문직은 직업구성상 한 하부단위로서, 인간 사회에 존재하는 수많은 직업 가운데 일부만을 포함하는 범주이다. 전문직은 자신들의 일에 대한 배타적인 권한을 소유한 독점성(monopoly)과, 일의 내용이나 조건에 관해 외적 간섭 및 통제를 받지 않는 자율성(autonomy)의 특성으로 인해 산업사회의 노동력 구성에 있어 특수한 위치를 갖는 직업범주로 여겨진다(이영현 외, 2008). 여기서 독점은 '집단의 일원이 되었을 때 어떤 일을 하는데 있어서 배타적인 권리를 주는 것'이며 자율성은 '내적인 일이나 개인적인 행동에 있어서 외부의 사회적 통제로부터 자유로운 것'을 의미한다(Rothman, 1987: 61).

전문직은 세 가지 범주로 구분될 수 있다(Borgatta & Borgatta, 1992). 이중 직업의 위세가 가장 높은 것으로 평가되는 범주는 의사, 법조인(변호사, 판사, 검사), 성직자, 그리고 대학교수(과학자) 등이 포함된 고전 전문직(classic profession)이다. 두 번째 범주는 최근 권위와 자율성을 획득하고 있으며 높은 수입을 얻는 직종들로 기술자, 회계사, 건축업자, 신문기자, 방송인, 컴퓨터 전문가 등 신흥전문직(new profession)이 있다. 마지막으로 고전 전문직이나 신흥 전문직에 비해 수입이 적고 자율성이 상대적으로 부족한 간호사, 교사, 사서 등 반전문직(semi-profession)이 있다. 본 연구가 관심을 가지고 있는 정부출연 연구기관 연구원은 석사와 박사학위 소지자로서 대학교수와 달리 자신의 전공 관련 연구에 전념하는 직업을 지칭한다.

정부 싱크탱크는 국가차원에서 요구되는 중장기적인 연구를 수행하는 과정에서 국가차원에서 요구되는 우수 인력이 성장하게 된다. 따라서 우수한 연구자를 양성하기에 적절한 경력개발 경로를 확보하고 이를 지속적으로 개선 및 강화해나갈 필요가 있다(박기범 외, 2010). 정부 싱크탱크 연구원들은 전문가가 갖는 다양한 개성 그리고 과학기술자와 사회(동료와의 그리고 그보다 큰 사회)와의 상호작용과 같은 정성적 측면은 돌봐지지 않고, 과학기술자 양성 또는 유치와 같은 과학기술자의 양적인 측면으로만 파악하는 경향이 있다. 또한 과학기술자가 공장에서 만들어지는 표준화된 제품처럼 이해됨으로써 고도의 숙련과 지식을 갖춘 전문가가 성장하는 경로와 과정의 구체성에 대한 이해가 결여된 한계가 있다.

이처럼 과학기술자에 대한 도구주의적 또는 몰개성적 시각이 강한 것은 한편으로는 정책적 동기의 주도성 때문이기도 하지만, 다른 한편으로는 과학기술자에 대한 학문적 연구가 얕거나 또한 연구가 있더라도 정책적 활용까지와는 상당한 거리가 있기 때문이다. 연구자 경력에 대한 기존 연구들은 우수한 연구자들의 생애주기적인 관점에서 접근한 연구들이 주를 이루지만, 이를 통해서는 주로 개인단위 지원체제에 대한 시사점만을 주어 왔다(박기범 외, 2010). 그러나 학문의 융합이 중요시되는 상황에서 개인이 아니라 국가 전반적인 차원에서 우수한 핵심 연구인력이 지속적으로 발전해나갈 수 있는 시스템으로서의 연구인력의 경력개발 경로가 연구역량의 성장 측면에서 점점 더 중요해지고 있다.

www.kci.go.kr

그런데 박사급 연구원들의 경우 직장의 유동성이 상당히 높고 정규직 연구원의 경우에도 전반적인 만족도가 낮은 현실에 있다. 이에는 경제적 보상 이외에 기업은 연구 환경, 공공연구소는 연구에 따른 개인의 성취감, 대학은 연구 환경과 개인의 경력계발 등의 요인이 크게 작용하고 있다. 더욱이 대학과 공공연구소에 재직 중인 비정규직 박사급 연구원의 급여는 정규의 60~70%수준이며, 교육훈련, 복지제도, 성과 보상 등 대부분의 처우 항목에서 열악한 수준에 있다. Hall(1968)은 전문화되어 가는 현대사회에서 전문가 조직이 얼마나 관료제화되었는가에 따라서 전문직 종사자들의 직업에 대한 태도가 바뀔 것이라고 보았다. 조직의 통제와 유인 구조(control-incentive structure)에 의해 전문직 종사자들의 태도가 달라질 수 있다(이영현 외, 2008). 이에 전문직 종사자들의 직업만족이나 소외, 전문직 몰입(commitment)에 어떤 요인들이 영향을 미치는가 하는 경험연구가 다양한 전문직을 대상으로 활발하게 진행되고 있다(Shafer et al., 2002; Wood et al., 2000; Wynd, 2003). Sullivan(2005)은 전문직[4]에 대한 논의가 주로 기술적 전문직업성에 치우치고 시민적 전문 직업성의 중요성을 잃게 되면서 전문직에 대한 사회적 신뢰가 줄어들고 있다고 지적하고 있다(이영현 외, 2008 재인용). 국내에서도 의사, 변호사, 교수, 기자 등 주요 전문직을 대상으로 전문 직업성에 관한 연구가 지속적으로 진행되어 왔으나(이영현 외, 2008), 정부출연 연구기관 연구원을 대상으로 연구는 미흡한 현실에 있다. 이러한 현실은 정부 싱크탱크 연구원들이 자신의 직업, 직무 및 직장과 관련하여 인지하고 평가하는 주체로서의 직업(job as a subject)에 대한 심도 있는 연구가 필요함을 의미한다.

조직과 직업에 대한 몰입은 오랜 동안 연구되어 온 주제로 조직, 노조 및 직업집단 등 다양한 사회집단과 관련하여 연구되어 왔다. 몰입은 준거대상에 따라 차이를 보이는 것이지 몰입의 핵심은 동일하다고 볼 수 있다. 여러 몰입에서 공통적인 사항은 몰입대상에 대한 심리적 유대감이다. 따라서 조직몰입에서 핵심은 개인과 개인을 고용하고 있는 조직을 연결시켜주는 심리적 유대감이고, 직업몰입의 핵심은 전문가가 자신의 전문직업에 대해 가지는 심리적 유대감이다(이기은・박경규, 2002). 조직몰입이 현재의 구체적인 조직에 대한 안정적인 심리상태를 의미하는데 비하여 경력몰입은 개인의 미래 기대와 관련하여 현재의 직무가 갖는 의미를 강조한다. 한편 이중몰입은 두 대상의 목표와 가치관을 내면화하여, 역할갈등이 없이 두 대상에 애착을 갖는 상태를 의미한다(김민주, 2008). 새로운 신진박사들의 희망직장 유형으로 4년제 대학이 절대적인 우위를 보이고 있는 상황에서 정부 싱크탱크의 우수인재 유치와 관리 측면에서 전문직 연구원들의 몰입에 의식은 중요하다. 따라서 정부 싱크탱크 단위 직장에의 조직몰입과 직업에 대한 의식, 인사관리 측면이 어떤 인과관계를 갖는가가 중요한 연구주제가 될 수 있다.

4) Sullivan(2005)은 전문직업성을 두 가지 측면에서 정의하고 있는데, 첫 번째 정의는 기술적 전문직업성(technical professionalism)으로 전문직이 전문직으로서의 위상과 역할을 가능하게 하는 것은 전문화된 이론과 지식, 그리고 기술로부터 기인한다는 것이다. 두 번째 정의는 시민적 전문직업성(civic professionalism)으로 전문직의 위상과 역할이 다른 직업과는 달리 사회적 책임과 의무에서 비롯되었다고 보는 시각이다.

www.kci.go.kr

2. 연구원 이중몰입 결정요인

1) 인사관리시스템의 영향

Wallace(1993)는 이중몰입이 직업에 따라서 차이가 있는데, 직업의 전문화 정도와 관계가 있으며, 또한 조직 내의 직위에 따라서도 영향을 받는다는 것을 발견하였다. 한편 교사들을 대상으로 한 Somech와 Bogler(2002)의 연구에서는 기능적인 분야에 대한 교사들의 의사결정 참여가 직업몰입에 영향을 미치며, 관리상의 의사결정에 참여할 경우에는 조직몰입 및 직업몰입에 공히 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직의 의사결정의 집중화(centralization)와 같은 조직구조와 관련된 요인들이 조직몰입에 영향을 미치고 있었다(Brooke et al., 1988). Fink(1992)는 직업몰입과 조직몰입의 선행변수로 바람직한 경영관행, 효과적인 보상체계, 공정한 업무평가 절차를 들었다.

이에 관한 국내의 연구결과들을 살펴보면 연구원을 대상으로 한 이기은·박경규의 연구(2002)에서는 내재적 통제위치, 직무도전성, 직무중요도, 현 직무의 효용성, 사회적 지원 등이, 사회복지사를 대상으로 수행된 강종수의 연구(2007)에서는 과업정체성과 과업중요성, 경력만족, 역할갈등, 상호작용공정성 등이 이중몰입의 결정요인인 것으로 나타났다. 박종혁·최우성(2006)은 호텔종업원을 대상으로 한 연구를 통하여 상사의 지원, 동료의 지원, 조직의 지원 등 사회적 지원이 조직몰입과 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 공공부문과 민간부문의 사회복지사를 대상으로 한 김상욱(2002)의 연구결과에 의하면 공공부문 조직 구성원들이 근무조직보다는 직업에 대한 몰입을 강하게 가지고 있음에 비해, 민간부문에서는 근무조직에 대한 몰입이 보다 강한 것으로 나타났고, 외재적 보상보다는 내재적 보상의 중요성이 몰입의 형태에 관계없이 공공부문에서 두드려졌다. 김우진과 김정만(2011)의 연구에서 여행사 종사원의 동료후원인식, 상사후원인식, 조직후원인식은 조직과 경력에 대한 이중몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

보상이나 전략적 의사결정 등 조직의 주요 정책들의 형성과 실행, 결과들에서 공정성(justice) 인지와 정감적 조직몰입 간에는 긍정적 상관관계가 나타났고, 조직의 정책들이 조직 구성원들에게 의사소통되는(communicated) 방식과 조직몰입의 관계가 있었다(고현철, 2003). 또한 상사의 지원을 받는 사람일수록 근무하는 조직에 대한 정서적 몰입이 더 큰 것으로 나타났다(Mathieu & Zajac, 1990).

조직구성원은 소속된 조직에서 상사의 지원을 받을 때 자신이 종사하고 있는 경력에 더욱 몰입할 수 있다(Aryee et al., 1994). Colarelli와 Bishop(1990)은 연령, 내적 통제 위치(internal locus of control), 멘토(mentor)보유가 직업몰입에 영향을 미친다는 것을 실증하여 위계적인 상사-부하 관계보다 비공식적인 리더의 역할이 직업몰입에 있어 보다 중요함을 보였다. Cherniss(1991)의 연구에서 지원적인 조직풍토가 직업몰입을 증진시킬 것임을 밝혔다.

이러한 선행연구를 통해 경영에 대한 인식, 보상 공정성에 대한 인식, 참여수준, 상사·동료·

www.kci.go.kr

회사의 지지를 포함하는 분위기 만족이 조직몰입과 직업몰입에 영향을 미칠 수 있다고 예상할 수 있었고, 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 인사관리시스템은 직업몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
가설 2. 인사관리시스템은 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2) 직업의식의 영향

전문직 종사자는 전문성이 낮은 직종에 종사하는 종업원과 달리 독특한 태도를 가지고 있는 것으로 알려져 있다(이기은·박경규, 2002). 첫째, 작업과 관련된 수단과 목표에 관해 의사결정을 할 수 있는 지각된 권리인 자율성을 가지고 외부의 압력이나 통제를 거부감을 가진다. 둘째, 그 분야의 작업을 계층적이거나 정부 통제보다는 평가능력을 가진 동료전문가에 의해 평가기준이 설정되고 평가되어야 한다는 믿음을 가진다. 셋째, 높은 수준의 윤리의식을 가진다. 이는 우수한 품질의 서비스제공과 더불어 자기이익과 감정적 관여가 배제되는 것이다. 넷째, 전문직업에 대한 몰입으로 자신의 일에 대한 소명의식을 가진다. 다섯째, 전문가들은 전문직업과 그 문화를 동일시하고 다른 전문가 및 전무가 조직을 중요한 준거로 사용한다. 여섯째, 장기간의 공식적 교육 및 훈련에 의해 특정분야의 전문기술과 능력을 갖추고 있다.

이러한 전문직업의식을 측정에는 Hall(1969)이 개발한 측정도구가 많이 사용되고 있다. Hall은 리커트 척도로 전문직업성을 측정하였는데, 전문직업성을 구성하는 요소로, 주요 준거로서 전문직업조직 이용, 공공서비스에 대한 믿음, 자기규제대한 믿음, 자기분야에 대한 소명감, 자율성 등이었다. 그런데 과학자를 대상으로 한 연구에서 동료와의 사회적 관여(social involvement)가 조직몰입에 영향을 미치고 있었다(Sheldon, 1971). 일반적으로 직무에 대한 자율성은 업무수행에 있어 자신의 의사가 반영되는 정도를 의미하는데, 자율성이 높을수록 조직구성원이 가지는 조직몰입도가 높아진다(Dunham et al., 1994). 또한 직무자율성이 높을수록 자신의 경력발전에 도움이 될 수 있으므로 직무자율성은 경력(직업)몰입에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김상욱, 2002). 이용규와 정석환(2002)의 공무원의 근로가치관에 관한 연구에서 자신의 일에 관한 가치관, 의식이 조직몰입과 큰 연관관계가 있음을 보여주었다. 이러한 연구를 통해 연구원의 전문직업의식이 조직몰입과 직업몰입에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 예상할 수 있었고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 전문직업의식은 직업몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
가설 4. 전문직업의식은 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

www.kci.go.kr

3. 연구원 이중몰입의 상호관계

조직몰입과 직업몰입간의 관계에 대하여 전통적인 관점은 두 몰입을 갈등관계에서 파악하고 있었다. 최근에는 직업몰입과 조직몰입이 독립적으로 존재한다는 의견이 제시되고 있으며, 직업몰입과 조직몰입이 구별되는 개념이면서 정(+)의 상관관계를 맺고 있다는 점 등 양립가능성이 여러 연구에서 제안되고 있다. 이중몰입으로 인한 인지부조화(cognitive dissonance)나 역할갈등(role conflict theory)이 존재하는 경우라면 이중몰입이 어려울 것으로 추론할 수 있을 것이다. 이와 반대로 몰입대상 간의 부조화가 없거나 몰입대상으로부터 요구되는 역할의 충돌이 존재하지 않는다면, 이중몰입은 오히려 자연스러운 현상으로 보아야 한다(김민주, 2008).

먼저 전문가의 조직몰입과 직업몰입이 상반된 관계를 가진다는 주장은 Gouldner(1958)의 직업몰입에 대한 연구가 대표적이다. 이 연구에서 그는 로컬(locals)과 코스모폴리탄(cosmopolitans)으로 구분하면서 코스모폴리탄은 조직에 대한 충성심이 낮고, 전문화된 역할기술에 대한 몰입이 높으며, 외부의 준거집단 지향성이 높다고 보았다. 반면 로컬은 전문화된 기술에 대한 몰입이 낮고, 내부의 준거집단에 지향함으로서 기업, 조직, 지역사회에 충성심을 보인다고 하였다. Kalleberg와 Berg(1987)는 이러한 현상을 '영화게임(zero-sum game)'에 비유하여, 두 종류의 몰입가운데 하나가 증가하면 다른 하나는 저절로 감소하게 된다고 주장하였다.

Hoff(2001)는 조직과 직업에 대한 이중몰입은 효과적인 역할 수행과 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다고 주장하였고, Somech & Bogler(2002)는 교사들을 대상으로 한 연구에서 조직몰입과 직업몰입 간에 정(+)적 관계가 있음을 발견하였다. Wallace(1993)도 조직이 구성원의 기대와 목표를 충족시킨다면 조직몰입과 직업몰입 간의 갈등은 존재하지 않는다고 보았다. 우리나라 대학병원 의사와 행정직을 대상으로 한 고종욱과 서영준(1999)의 연구에서는 의사의 경우 조직몰입과 직업몰입간의 상관관계가 .76이었고, 행정직의 경우는 .60으로 상당히 높게 나타났다. 이러한 연구를 보면, 최근의 선행연구는 직업몰입과 조직몰입의 긍정적 관계에 기초하고 있음을 알 수 있다. 그런데 본 연구의 기본적인 관심은 대학으로의 이동성이 높은 정부 싱크탱크 연구원들의 조직몰입을 높여 조직성과를 향상시키는 방안을 모색하는데 있다. 이에 최종 종속변수로 조직몰입을 상정하고 조직몰입에 본 연구에서 독립변수로 선정한 인사관리시스템과 전문직의식이 영향을 미치는 경로에서 직업몰입의 효과에 대하여 규명하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 인사관리시스템이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입은 긍정적 매개효과를 가질 것이다.

가설 6. 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입은 긍정적 매개효과를 가질 것이다.

www.kci.go.kr

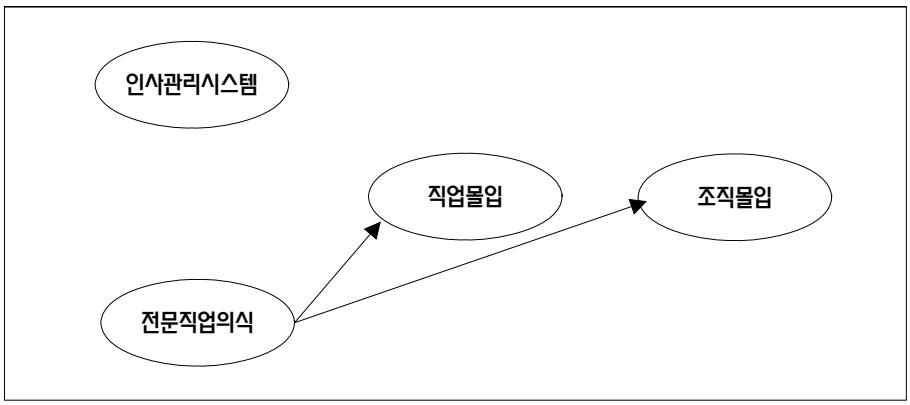
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형의 설정

연구자의 입장에서 우리나라의 경우 싱크탱크에서 대학으로의 단방향 이동이 높다는 사실은 매우 우려스러운 부분이다. 이에 연구의 초점을 싱크탱크 연구원들의 조직몰입에 두고자 한다. 싱크탱크 연구원의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 기본적인 요인으로 인사관리시스템을 고려할 수 있다. 본 연구에서 인사관리시스템은 경제적 보상의 공정성 인식 이외에 경영에 대한 인식, 조직분위기, 그리고 참여를 포함하여 분석하고자 한다. 이는 우리나라 고급과학기술인력의 경우 경제적 측면뿐만 아니라 비금전적 측면에 대해서도 높은 중요성을 부여하고 있다고 생각되기 때문이다. 싱크탱크 연구원들이 자기 직업에 대한 전문직업의식에 대한 평가가 조직몰입과 직업몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 그리고 인사관리시스템과 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입의 역할을 규명하여 직업몰입과 조직몰입의 관계를 파악하고자 한다.

이상의 본 연구 측정요인간의 관계를 그림으로 나타내면 다음의 모형과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 설문지의 구성

인사관리시스템은 실질적으로 조직구성원의 적절한 직무수행을 위해 조직이 사용하는 유무형의 도구를 의미하고 이는 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분될 수 있다. 외재적 요인은 임금, 승진 등의 경제적 조건을 포함하고 내재적 요인은 비경제적 조건을 포함하게 된다. 본 연구는

www.kci.go.kr

전문연구원을 대상으로 하고 있어 인사관리시스템에 대한 설문은 인적자원관리와 관련된 연구(Youndt et al., 1996)와 Spector(1985)의 직무만족조사지(job satisfaction survey)에서 사용한 설문을 토대로 내적 측면에 초점을 두고 재구성하여 사용하였다. 설문조사결과의 요인분석을 통해 분위기 만족, 보상 만족, 경영 만족, 구성원 참여의 4개 요인으로 구분하였고, 각 요인의 신뢰도는 0.8 이상으로 나타나 충분한 신뢰도를 확보하였다고 판단된다.

〈표 1〉 인사관리시스템 요인분석결과

구 분	성 분				신뢰도
	분위기만족	보상 만족	경영 만족	구성원참여	
경영진 이슈 소통	.254	.189	.811	.149	.892
경영진 비전 소통	.178	.252	.830	.233	
경영진 언행일치	.289	.451	.687	.261	
아이디어제공 기회	.344	.280	.402	.719	.847
직장생활 개인생활 조화	.366	.451	.253	.620	
공정한 평가	.322	.723	.256	.373	.916
공정한 보상	.300	.792	.245	.177	
공정한 승진	.327	.746	.365	.183	
친근감	.798	.316	.278	.305	.923
배려	.801	.325	.256	.251	
협조	.805	.250	.193	.130	
합계	2.725	2.671	2.616	1.471	
% 분산	22.712	22.262	21.800	12.255	
% 누적	22.712	44.975	66.775	79.029	

전문직업인으로서 자기 직업에 대한 의지 사상 견해 등 잠재적 의식과 함께 자신의 직업을 자율적이고 독점적 권위를 가지는 전문직으로 인식하는 정도와 일에 대한 소명의식과 공익을 추구하는 봉사심, 자기통제에 대해서 믿음을 갖는 태도라고 정의한다. 직업의식 및 전문직업성의 측정은 Hall(1969)이 개발한 것으로 고현철(2003)의 연구에서 사용한 것을 수정하여 사용하였다. 전문직업성 척도는 요인분석결과 준거성, 자기통제, 공적 봉사, 소명의식, 자율성의 5개 차원으로 구분되었고, 이 척도의 신뢰도도 0.6이상으로 나타나 사회과학에서는 충분히 사용할 수 있는 도구로 판단되었다.

www.kci.go.kr

〈표 2〉 전문직업의식의 요인분석결과

	성 분					신뢰도
	준거성	소명의식	자율성	자기통제	공적봉사	
전공 관련 저널구독	.795	.235	.256	.064	.079	.788
전공모임 학회 참석	.771	.169	.258	-.071	.193	
전공 관련 협회 지지	.681	.037	-.020	.165	.471	
직업 사회적 기여 인식	.323	.221	.021	-.018	.780	.646
연구원의 사회적 중요성	.161	.223	.448	.170	.668	
연구원 일의 고유성	-.001	.054	.116	.877	-.108	.694
평가의 독자성	.063	-.021	.125	.840	.231	
진정한 소명의식	.465	.603	.133	-.038	.195	.761
헌신성	.345	.820	.069	-.032	.127	
수입 감소 불구 일 지속	-.071	.813	.202	.107	.201	
업무 스스로 결정	.293	.508	.602	-.011	-.157	.729
자기 판단 중요성	.267	.131	.732	.036	.147	
결정 독자성	.047	.086	.817	.268	.122	
합계	2.324	2.167	1.990	1.627	1.541	
% 분산	17.880	16.672	15.310	12.513	11.856	
% 누적	17.880	34.552	49.862	62.375	74.232	

조직몰입과 직업몰입에 관한 조사도구는 Allen & Meyer(1991), 강종수(2007), 고현철(2004)이 사용한 조사도구를 토대로 연구원의 특성에 맞게 수정하여 사용하였고, 이의 신뢰도 또한 0.8 이상으로 높게 나타났다.

〈표 3〉 이중몰입 요인분석결과

구 분	성 분		신뢰도
	직업몰입	조직몰입	
외부사람과 연구원 이야기 즐김	.162	.774	.848
연구원 문제는 나의 문제	.208	.816	
연구원 지속 근무의사	.497	.632	
경영자와 함께 일할 의무감	.374	.624	
연구원에 강한 소속감	.483	.699	
직업가치관 일치	.739	.287	.907
직업변화 의사	.817	.288	
직업 긍지 애착	.825	.328	
직업 인생 중요성	.851	.230	
직업 권유의사	.771	.322	
합계	3.904	2.972	
% 분산	39.037	29.724	
% 누적	39.037	68.762	

www.kci.go.kr

3. 자료의 수집 및 분석

1) 자료의 수집방법

본 연구는 정부 싱크탱크 연구원들의 조직몰입과 직업몰입에 영향을 미치는 인사관리시스템과 직업의식의 효과를 규명하기 위하여 정부 싱크탱크 연구원을 대상으로 한 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 경제인문사회연구회[5] 산하 연구원 13개소를 대상으로 250부의 설문지를 배포하였고, 그 중 210를 회수하였으나 응답이 부실한 5부를 제외하고 205부를 분석에 사용하였다.

본 설문조사에 응답한 연구원들의 인구통계학적 특성을 보면 다음과 같다. 먼저 성별을 보면, 남성연구원이 136명 66.3%로 나타났고, 여성연구원은 69명 33.7%였다. 연령은 평균 39.25세로 나타났고, 근무년수는 7.81년이었다. 연 평균소득은 54백여만으로 나타났다. 연구원의 직위를 보면, 박사급 연구원이 104명 50.7%로 과반수를 차지하였고, 석사급연구원이 71명 34.6%, 기타가 30명 14.6%의 비율을 보였다.

〈표 4〉 연구대상의 인구통계학적 특성

		빈 도	퍼센트
성 별	남성	136	66.3
	여성	69	33.7
직 위	석사급 연구원	71	34.6
	박사급 연구원	104	50.7
	기타	30	14.6
합계		205	100.0
	N	평균	표준편차
연령(세)	205	39.25	7.452
근무년수(년)	197	7.81	6.449
소득(만원)	153	5426.14	1740.870

2) 자료의 분석방법

본 연구의 실증분석은 SPSS 20을 사용하여 통계분석을 실시하였다. 구체적으로 보면, 설문문항의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 요인분석(factor analysis)과 Cronbach's Alpha 신뢰도 분석을 실시하였다. 표본의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)과 기술통계

5) 경제인문사회연구회는 국무총리실 산하 정부부문 싱크탱크 관장기구임.

www.kci.go.kr

분석을 실시하고, 측정요인에 대한 연구원들의 기본적인 인식을 알아보기 위하여 기술통계분석과 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다. 다음으로 정부 싱크탱크 연구원들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인과 그 경로에서 직업몰입의 역할을 규명하기 위하여 다중회귀분석과 매개회귀분석을 시행하였다.

Ⅳ. 분석결과

1. 인사관리시스템에 대한 기본인식

정부 싱크탱크 연구원들의 인사관리시스템에 대한 기본 인식을 보면, 경영만족 3.50, 구성원 참여 3.46, 보상만족 3.30, 분위기 만족 3.50으로 전반적으로 1-5로 이루어진 리커트 5점 척도에서 보통이상의 인식을 보여주었으며, 상대적으로 보상의 공정성에 대한 만족이 낮았고, 경영과 분위기 만족수준이 높았다.

그리고 연구원의 직위에 따른 인사관리시스템인식의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)를 시행한 결과 석사급과 박사급의 직위에 따라 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기만족의 인식에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 결과를 보면, 박사급 연구원들의 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기만족의 인식이 석사급 연구원에 비해 높게 나타났다.

〈표 5〉 직위에 따른 인사관리시스템의 차이

		N	평균	표준편차	F	유의확률
경영만족	석사급연구원	71	3.43	0.84	3.916	0.021
	박사급연구원	104	3.63	0.91		
	기타	30	3.14	0.70		
	합계	205	3.50	0.87		
구성원참여	석사급연구원	71	3.38	0.89	4.143	0.017
	박사급연구원	104	3.60	0.91		
	기타	30	3.09	0.81		
	합계	205	3.46	0.91		
보상만족	석사급연구원	71	3.17	0.79	9.051	0.000
	박사급연구원	104	3.51	0.86		
	기타	30	2.83	0.81		
	합계	205	3.30	0.87		
분위기만족	석사급연구원	71	3.49	0.82	4.193	0.016
	박사급연구원	104	3.60	0.87		
	기타	30	3.09	0.77		
	합계	205	3.50	0.86		

www.kci.go.kr

2. 전문 직업의식에 대한 기본인식

정부 싱크탱크 연구원들의 전문직업의식에 대한 기본 인식을 보면, 준거성 3.46, 공적 봉사 3.22, 자기통제 2.83, 소명의식 3.52, 자율성 3.00으로 준거성과 공적봉사, 소명의식은 리커트 5점 척도에서 보통이상의 인식을 보여주었으나 자기통제 인식은 보통이하, 자율성은 보통수준의 인식을 보여주었다. 따라서 직업의 자율성과 자기통제에 대한 인식이 상대적으로 낮았다.

연구원의 직위에 따른 전문직업의식의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)를 시행한 결과 석사급과 박사급의 직위에 따라 준거성, 공적봉사, 소명의식, 자율성 인식에 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 자기통제에 대한 인식에서는 유의한 차이가 없었다. 결과를 보면, 박사급 연구원들의 준거성, 공적 봉사, 소명의식, 자율성에 대한 인식이 석사급 연구원에 비해 높았다. 반면에 통계적 유의범위는 벗어났으나 자기통제에 대한 인식이 박사급 연구원이 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 6〉 직위에 따른 전문직업의식의 차이

		N	평균	표준편차	F	유의확률
준거성	석사급연구원	71	3.27	0.64	26.041	0.000
	박사급연구원	104	3.77	0.74		
	기타	30	2.81	0.65		
	합계	205	3.46	0.77		
공적봉사	석사급연구원	71	3.13	0.81	4.966	0.008
	박사급연구원	104	3.38	0.81		
	기타	30	2.91	0.52		
	합계	205	3.22	0.79		
자기통제	석사급연구원	71	2.93	0.75	1.306	0.273
	박사급연구원	104	2.74	0.91		
	기타	30	2.91	0.76		
	합계	205	2.83	0.84		
소명의식	석사급연구원	71	3.40	0.70	8.624	0.000
	박사급연구원	104	3.70	0.74		
	기타	30	3.13	0.69		
	합계	205	3.52	0.74		
자율성	석사급연구원	71	2.84	0.69	5.381	0.005
	박사급연구원	104	3.15	0.73		
	기타	30	2.79	0.76		
	합계	205	3.00	0.74		

www.kci.go.kr

3. 이중몰입에 대한 기본인식

정부 싱크탱크 연구원들의 이중몰입 수준을 보면, 직업몰입이 3.75, 조직몰입이 3.56으로 리커트 5점 척도에서 보통이상의 인식을 보여주었고, 직업몰입이 조직몰입에 비해 높은 수준이었다. 연구원의 직위에 따른 이중몰입 수준의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)를 시행한 결과 석사급과 박사급의 직위에 따라 직업몰입 수준에 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 조직몰입에 대한 인식에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 결과를 보면, 박사급 연구원들의 직업몰입 수준이 석사급 연구원에 비해 높았던 반면에 통계적 유의범위는 벗어났으나 조직몰입에서는 석사급과 박사급 연구원이 비슷한 수준으로 파악되었다.

〈표 7〉 직위에 따른 이중몰입의 차이

		N	평균	표준편차	F	유의확률
직업몰입	석사급연구원	71	3.66	0.67	8.542	0.000
	박사급연구원	104	3.94	0.79		
	기타	30	3.31	0.80		
	합계	205	3.75	0.78		
조직몰입	석사급연구원	71	3.54	0.62	2.844	0.061
	박사급연구원	104	3.65	0.73		
	기타	30	3.30	0.75		
	합계	205	3.56	0.70		

4. 인사관리시스템과 직업의식이 직업몰입에 미치는 영향

본 연구에서 요인분석결과 인사관리시스템의 세부요인으로 나타난 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기만족의 직업몰입에의 영향을 규명하기 위하여 직업몰입을 종속변수로 하고, 인사관리시스템 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 인사관리시스템의 세부요인이 직업몰입에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고(F=15.057, p=0.000), 인사관리시스템 세부요인의 직업몰입 설명력은 21.6%로 나타났다. 구체적으로 보면, 경영만족과 분위기만족은 직업몰입에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 구성원 참여와 보상공정성 만족은 유의한 영향을 미치지 못하고 있었다. 이상의 연구결과를 통해 직업몰입 영향요인에 관한 가설 1은 부분적으로 검증되었다. 따라서 출연연 연구원들의 경영만족과 분위기 만족이 높으면 직업몰입이 높아짐을 보여주었다.

www.kci.go.kr

〈표 8〉 인사관리시스템이 직업몰입에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	2.077	.222		9.364	.000		
경영만족	.185	.087	.207	2.120	.035	.404	2.478
구성원참여	-.009	.103	-.010	-.083	.934	.270	3.706
보상만족	.120	.102	.133	1.181	.239	.302	3.314
분위기만족	.189	.092	.208	2.057	.041	.375	2.664
	R^2=.231, adjR^2=.216, F=15.057, p=.000						

본 연구에서 요인분석결과 전문직업의식의 세부요인으로 나타난 준거성, 공적 봉사, 자기통제, 소명의식, 자율성의 직업몰입에의 영향을 규명하기 위하여 직업몰입을 종속변수로 하고, 전문직업의식 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 전문직업의식 세부요인이 직업몰입에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고(F=53.742, p=0.000), 전문직업의식 세부요인의 직업몰입 설명력은 56.4%로 나타났다. 구체적으로 보면, 준거성, 공적 봉사, 소명의식은 직업몰입에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 자기통제와 자율성은 유의한 영향을 미치지 못하였고, 소명의식, 공적봉사, 준거성의 순으로 영향력의 크기가 나타났다. 이상의 연구결과를 통해 직업몰입 영향요인에 관한 가설 3은 부분적으로 검증되었다. 따라서 정부 싱크탱크 연구원들의 준거성, 공적 봉사, 소명의식이 높으면 직업몰입이 높아짐을 보여주었다.

〈표 9〉 전문직업의식이 직업몰입에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	.717	.221		3.243	.001		
준거성	.144	.061	.143	2.362	.019	.582	1.719
공적봉사	.209	.060	.212	3.468	.001	.573	1.746
자기통제	-.066	.045	-.071	-1.467	.144	.903	1.108
소명의식	.522	.062	.498	8.426	.000	.613	1.632
자율성	.072	.061	.068	1.188	.236	.647	1.545
	R^2=.575, adjR^2=.564, F=53.742, p=.000						

www.kci.go.kr

본 연구에서 인사관리시스템과 전문직업의식 세부요인 중 직업몰입에 영향력이 큰 변수를 명확히 파악하기 위하여 직업몰입을 종속변수로 하고, 인사관리시스템과 전문직업의식 세부요인을 독립변수로 하는 단계입력방식(stepwise)의 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 전문직업의식 세부요인 중 소명의식, 공적봉사, 준거성, 인사관리시스템 중 분위기 만족만이 직업몰입에 유의한 영향을 미치고, 다른 변수들은 제거되었다. 따라서 연구원들의 소명의식, 공적 봉사의식, 분위기 만족이 높으면 직업몰입이 높아짐을 알 수 있었다.

〈표 10〉 단계적 회귀분석에 의한 직업몰입 영향요인

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	.454	.207		2.195	.029		
소명의식	.521	.059	.497	8.809	.000	.657	1.523
공적봉사	.189	.058	.192	3.252	.001	.598	1.673
분위기만족	.122	.047	.134	2.621	.009	.796	1.257
준거성	.124	.061	.123	2.052	.041	.577	1.732
	R^2=.583, adjR^2=.574, F=69.782, p=.000						

5. 인사관리시스템과 직업의식이 조직몰입에 미치는 영향

본 연구에서 요인분석결과 인사관리시스템의 세부요인으로 나타난 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기만족의 조직몰입에의 영향을 규명하기 위하여 조직몰입을 종속변수로 하고, 인사관리시스템 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 인사관리시스템의 세부요인이 조직몰입에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고(F=33.233, p=0.000), 인사관리시스템 세부요인의 직업몰입 설명력은 38.7%로 나타났다. 구체적으로 보면, 경영만족과 분위기만족의 순으로 직업몰입에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 구성원 참여와 보상공정성 만족은 유의한 영향을 미치지 못하고 있었다. 이상의 연구결과를 통해 조직몰입 영향요인에 관한 가설 2는 부분적으로 검증되었다. 따라서 싱크탱크 연구원들의 경영만족과 분위기 만족이 높으면 조직몰입이 높아짐을 보여주었다.

www.kci.go.kr

〈표 11〉 인사관리시스템이 조직몰입에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	1.586	.176		8.994	.000		
경영만족	.256	.069	.318	3.688	.000	.404	2.478
구성원참여	.057	.081	.074	.703	.483	.270	3.706
보상만족	.065	.081	.080	.801	.424	.302	3.314
분위기만족	.192	.073	.235	2.627	.009	.375	2.664
	R^2=.399, adjR^2=.387, F=33.233, p=.000						

본 연구에서 요인분석결과 전문직업의식의 세부요인으로 나타난 준거성, 공적 봉사, 자기통제, 소명의식, 자율성의 조직몰입에의 영향을 규명하기 위하여 조직몰입을 종속변수로 하고, 전문직업의식 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 전문직업의식 세부요인이 조직몰입에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고(F=33.316, p=0.000), 전문직업의식 세부요인의 조직몰입 설명력은 44.2%로 나타났다. 구체적으로 보면, 공적 봉사, 소명의식, 자율성은 조직몰입에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 자기통제는 유의한 음(-)의 영향을 미쳤고, 준거성은 유의한 영향을 미치지 못하였다. 영향력의 크기는 소명의식, 공적봉사, 자율성의 순으로 나타났다. 이상의 연구결과를 통해 조직몰입 영향요인에 관한 가설 4는 부분적으로 검증되었다. 따라서 출연연 연구원들의 소명의식, 공적봉사의식, 자율성이 높고, 자기통제에 대한 인식이 낮으면, 조직몰입이 높아짐을 보여주었다.

〈표 12〉 전문직업의식이 조직몰입에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	1.247	.225		5.549	.000		
준거성	.076	.062	.084	1.230	.220	.582	1.719
공적봉사	.235	.061	.265	3.841	.000	.573	1.746
자기통제	-.109	.046	-.130	-2.360	.019	.903	1.108
소명의식	.320	.063	.339	5.078	.000	.613	1.632
자율성	.159	.062	.168	2.581	.011	.647	1.545
	R^2=.456, adjR^2=.442, F=33.316, p=.000						

www.kci.go.kr

본 연구에서 직업몰입, 인사관리시스템과 전문직업의식 세부요인 중 조직몰입에 영향력이 큰 변수를 명확히 파악하기 위하여 조직몰입을 종속변수로 하고, 직업몰입, 인사관리시스템과 전문직업의식 세부요인을 독립변수로 하는 단계입력방식(stepwise)의 다중회귀분석을 시행하였다.

분석결과 직업몰입, 인사관리시스템 세부요인 중 경영만족과 분위기 만족, 전문직업의식 세부요인 중 공적봉사의식만이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 다른 변수들은 제거되었다. 따라서 연구원들의 직업몰입, 경영만족, 분위기 만족, 공적봉사의식이 높으면 조직몰입이 높아짐을 알 수 있었다.

〈표 13〉 단계적 회귀분석에 의한 조직몰입 영향요인

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	.538	.172		3.121	.002		
직업몰입	.428	.050	.476	8.528	.000	.615	1.625
경영만족	.177	.048	.221	3.672	.000	.531	1.882
분위기만족	.138	.048	.169	2.885	.004	.557	1.795
공적봉사	.098	.048	.111	2.024	.044	.640	1.563
	R^2=.617, adjR^2=.609, F=80.463, p=.000						

6. 직업몰입의 매개효과검증

본 연구의 관심은 싱크탱크 연구원들의 연구원에 대한 조직몰입이 어떠한 양상으로 직업몰입과 관계를 맺고 있는가에 있었다. 이에 인사관리시스템과 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입의 매개효과를 검증하고자 매개회귀분석을 시행하였다.[6)]

먼저 인사관리시스템이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입의 매개효과를 검증한 결과 인사관리세부요인이 매개변수 직업몰입에 미치는 영향 β1이 유의하게 나타났고, 종속변수

6) Baron과 Kenny(1986)에 따르면, 어떤 변수의 매개역할의 검증을 위한 3단계 매개회귀분석에 있어서는 첫째 단계에서 독립변수를 매개변수에 대해 회귀분석하고, 둘째 단계에서는 독립변수를 종속변수에 대해 회귀분석한 다음 마지막 단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 종속변수에 대해 회귀분석한다. 이때 매개변수의 매개역할 여부의 판단조건은 첫째 단계에서 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치고, 둘째 단계에서 독립변수는 종속변수에 대해서도 유의한 영향을 미치며, 셋째 단계에서 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 동시에 이 단계에서의 독립변수 효과가 둘째 단계에서의 효과보다 더 적어야 한다. 그리고 셋째 단계에서 매개변수가 통제되었을 때 독립변수의 종속변수에 대한 영향이 유의하지 않으면 완전매개이고, 유의하지만 둘째 단계에서의 영향보다 적으면 부분매개가 이루어진다고 본다.

www.kci.go.kr

조직몰입에 미치는 영향 β2도 각각 유의하게 나타났다. 그리고 인사관리세부요인과 직업몰입을 조직몰입에 다중회귀분석한 결과 매개변수 직업몰입이 조직몰입에 미치는 효과인 β4가 유의하였다. 그리고 독립변수의 영향 β2가 매개변수에 의해 통제된 β3에 비해 크게 나타나 인사관리세부요인이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입은 매개효과를 가지는 것으로 판단할 수 있었고, β3의 값이 유의하게 나타나 부분매개가 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이상의 연구결과를 통해 직업몰입의 매개효과에 관한 가설 5는 검증되었다.

〈표 14〉 인사관리시스템과 조직몰입의 경로에서 직업몰입의 매개효과분석

매개변수	독립변수	단 계	종속변수(조직몰입)	
직업몰입	경영만족	Step 1	β1	.429***
		Step 2	β2	.581***
		Step 3(독립)	β3	.342***
		Step 3(매개)	β4	.559***
		B2 - B3	β‘	.239
	구성원참여	Step 1	β1	.406***
		Step 2	β2	.551***
		Step 3(독립)	β3	.316***
		Step 3(매개)	β4	.577***
		B2 - B3	β‘	.235
	보상만족	Step 1	β1	.427***
		Step 2	β2	.540***
		Step 3(독립)	β3	.292***
		Step 3(매개)	β4	.581***
		B2 - B3	β‘	.235
	분위기만족	Step 1	β1	.432***
		Step 2	β2	.554***
		Step 3(독립)	β3	.307***
		Step 3(매개)	β4	.573***
		B2 - B3	β‘	.247

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

그리고 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입의 매개효과를 검증한 결과 전문직업의식의 세부요인 중 준거성, 공적봉사, 소명의식, 자율성이 매개변수 직업몰입에 미치는 영향 β1이 유의하게 나타났고, 종속변수 조직몰입에 미치는 영향 β2도 각각 유의하게 나타났다. 그리고 준거성, 공적봉사, 소명의식, 자율성과 직업몰입을 조직몰입에 다중회귀분석한 결과 매개변수 직업몰입이 조직몰입에 미치는 효과인 β4가 유의하였다. 그리고 독립변수의 영향 β2가 매개변수에 의해 통제된 β3에 비해 크게 나타나 준거성, 공적봉사, 소명의식, 자율성이

www.kci.go.kr

조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입은 매개효과를 가지는 것으로 판단할 수 있었고, β3의 값이 유의하게 나타나 부분매개가 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 그러나 전문직업의식 중 자기통제는 매개변수 직업몰입과 종속변수 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 통해 직업몰입의 매개효과에 관한 가설 6은 부분 검증되었다.

〈표 15〉 인사관리시스템과 조직몰입의 경로에서 직업몰입의 매개효과분석

매개변수	독립변수	단계	종속변수	
				조직몰입
직업몰입	준거성	Step 1	β1	.539***
		Step 2	β2	.470***
		Step 3(독립)	β3	.126*
		Step 3(매개)	β4	.638***
		B2 - B3	β‘	.344
	공적봉사	Step 1	β1	.561***
		Step 2	β2	.532***
		Step 3(독립)	β3	.198**
		Step 3(매개)	β4	.595***
		B2 - B3	β‘	.334
	자기통제	Step 1	β1	.052
		Step 2	β2	.012
		Step 3(독립)	β3	-.025
		Step 3(매개)	β4	.707***
		B2 - B3	β‘	
	소명의식	Step 1	β1	.705***
		Step 2	β2	.589***
		Step 3(독립)	β3	.181**
		Step 3(매개)	β4	.578***
		B2 - B3	β‘	.408
	자율성	Step 1	β1	.455***
		Step 2	β2	.458***
		Step 3(독립)	β3	.172**
		Step 3(매개)	β4	.627***
		B2 - B3	β‘	.286

+: p<.10, *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

www.kci.go.kr

Ⅴ. 결론 및 정책적 제언

평생직장보다는 평생직업의 전문성이 중시되는 사회적 변화 속에서 정부 싱크탱크 연구원의 조직몰입과 직업몰입의 관계, 그리고 이에 영향을 미치는 인사관리시스템과 직업의식의 세부요인을 규명하고자 하였다. 이를 위해 경제인문사회연구회 산하 정부출연연 연구원을 대상으로 설문지를 배포하고 이를 분석한 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째 정부 싱크탱크 연구원들은 상대적으로 보상의 공정성에 대한 만족도가 낮았고, 경영과 분위기 만족수준은 높게 나타났다. 또한 전문직업의식에서는 준거성과 공적봉사, 소명의식에 비해 직업의 자율성과 자기통제에 대한 인식이 낮았으며, 직업몰입이 조직몰입에 비해 높은 수준이었다.

둘째, 박사급 연구원들의 경영만족, 구성원 참여, 보상만족, 분위기만족, 준거성, 공적 봉사, 소명의식, 자율성에 대한 인식, 직업몰입 수준이 석사급 연구원에 비해 높았다. 반면 유의수준을 벗어났으나 자기통제에 대한 인식이 박사급 연구원이 상대적으로 낮았고, 조직몰입에서는 석사급과 박사급 연구원이 비슷한 수준이었다. 이러한 결과는 많은 경우 신진연구자인 석사급 연구원들의 처우가 역할 및 지위 측면에서 제고될 필요성이 있음을 보여주고 있다.

셋째, 전문직업의식 세부요인 중 소명의식, 공적봉사의식, 준거성, 인사관리시스템 중 분위기 만족만이 직업몰입에 유의한 긍정적 영향을 미쳤으나 경영만족, 구성원 참여, 보상공정성 만족, 자기통제, 자율성은 직업몰입에 유의한 영향을 못미쳤다. 이러한 결과는 직무자율성은 경력(직업) 몰입에 영향을 미쳤다는 김상욱(2002)의 연구와 상반되지만 연구를 통하여 상사의 지원, 동료의 지원, 조직의 지원 등 사회적 지원이 직업몰입에 긍정적 영향을 미쳤다는 박종혁·최우성(2006), 김우진과 김정만(2011)의 연구를 지지하는 결과이다.

넷째, 직업몰입, 인사관리시스템 중 경영만족과 분위기 만족, 전문직업의식 중 공적봉사의식만이 조직몰입에 긍정적 영향을 미쳤으나 보상공정성만족, 구성원참여, 준거성, 소명의식, 자기통제, 자율성은 조직몰입에 유의한 영향을 못미쳤다. 이러한 결과는 동료와의 사회적 관여가 조직몰입에 영향을 미쳤다는 Sheldon(1971)의 연구결과를 지지하지만 자율성이 높을수록 조직몰입도가 높아진다는 Dunham 등(1994)의 연구와는 상반되고 있다. 또한 자신의 일에 관한 가치관, 의식이 조직몰입과 큰 연관관계가 있음을 보여준 이용규와 정석환(2002)의 연구결과와 유사하다.

다섯째, 직업몰입과 조직몰입은 정적 상관관계를 가지면서 직업몰입이 조직몰입의 가장 중요한 결정요인을 나타났다. 이는 전문가의 조직몰입과 직업몰입이 상반된 관계를 가진다는 Gouldner(1958)의 연구, '영합게임(zero-sum game)'에 비유한 Kalleberg와 Berg(1987)의 연구와는 상반되지만 조직몰입과 직업몰입 간에 정(+)적 관계가 있다는 Somech & Bogler(2002)의 연구, 조직몰입과 직업몰입 간의 갈등은 존재하지 않는다는 Wallace(1993)의 연구를 지지하고 있었다. 또한 직업몰입의 매개효과 검증결과 자기통제 요인을 제외하고 인사관리시스템 요인과 전문직업의식이 조직몰입에 영향을 미치는 경로에서 직업몰입이 유의한 부분매개효과를 가지는

www.kci.go.kr

것으로 나타났다. 구체적으로 인사관리시스템에 비해서는 전문직업의식에 대한 매개효과가 크게 나타났다. 이러한 결과는 정부출연연의 조직성과를 높이는 인사관리전략 수립에 있어서 연구원들의 직업몰입을 강화하는 방안이 매우 유효하게 나타날 수 있음을 시사하고 있다.

연구결과를 종합해 보면, 직업몰입에 영향을 미치는 요인이 소명의식, 공적봉사의식, 준거성, 분위기 만족이었고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직업몰입, 경영만족과 분위기 만족, 공적봉사의식으로 나타나 분위기만족과 공적봉사의식이 이중몰입에 모두 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 연구원으로서 공적 봉사의식의 제고와 동료, 상사, 회사의 지지가 싱크탱크 연구원의 조직몰입과 직업몰입에 중요함을 보여준다. 또한 직업몰입에는 소명의식과 준거성이 중요하게 나타나 조직몰입을 간접적으로 강화하는 직업몰입방안으로 연구원들의 전문성에 대한 소명의식과 공적봉사의식, 준거성을 강화하여야 한다. 또한 외재적 보상보다는 내재적 보상의 중요성이 몰입의 형태에 관계없이 공공부문에서 두드려졌다는 김상욱(2002)의 연구와 유사하게 내재적 보상에 초점을 둔 인사관리시스템의 구축이 필요함을 보여주었다.

다만, 본 연구는 경제인문사회연구회 소속 연구기관으로 연구대상을 한정함으로써 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 향후에는 대학, 민간기업에 종사하는 전문가들을 포함하여 집단간의 비교분석을 시행할 필요성이 있다. 또한 이중몰입과 그 영향변수에만 한정한 연구로서 향후에는 이중몰입의 선행변수와 결과변수를 확대하여 이중몰입의 중요성에 대하여 좀 더 명확히 규명할 필요성이 있다.

www.kci.go.kr

참 고 문 헌

강종수(2007). 조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입 연구, [사회복지연구], 34 : 131-155.

고종욱・서영준(1999). 일부 대학병원 의사의 조직애착과 직업애착에 관한 연구. [보건행정학회지], 9(1): 178-200.

고현철(2003). [연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로]. 연세대 대학원, 박사학위논문.

김민주(2008). 외식산업 종사자들의 이중몰입에 관한 연구. [외식경영연구], 11(4): 311~334.

김상욱(2002). 공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입: 사회복지직의 사례. [한국사회학] 36(5): 87-115.

김영화・전희원(2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경의도와의 관계 연구. [관광연구], 24(2): 65-86.

김우진・김정만(2011). 여행사 종사원의 사회적 후원인식이 조직과 경력에 대한 이중몰입에 미치는 영향: 평행모형이론의 적용. [관광・레저연구], 23(7): 129-148.

김진용(2010). [국내 이공계 박사의 해외유출 특성 및 요인 분석]. 한국과학기술기획평가원 이슈페이퍼 2010-09.

문목민(2010). [경력관리가 호텔 구성원의 이중몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 내재화와 자기효능감의 매개효과를 중심으로]. 경기대 대학원 박사학위논문.

박기범・홍성민・엄미정・김석현(2010). [공공부문 연구인력의 경력분석과 심화방안]. 과학기술정책연구원 정책연구보고서.

박종혁・최우성(2006). 호텔기업에 있어 비정규직의 증가가 이중몰입 및 이직의도에 미치는 영향, [관광연구], 21(2): 81-103.

송위진・이은경・송성수・김병윤(2003). [한국 과학기술자사회의 특성 분석: 脫추격체제로의 전환을 중심으로]. 과학기술정책연구원 연구보고서.

안관영・이규만(2002). 학교장의 리더십이 교사들의 조직몰입과 직업몰입에 미치는 효과. [직업교육연구], 21(2) : 1-18.

윤승재(2007). [스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입 및 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향]. 인하대 대학원 박사학위논문.

이기은・박경규(2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구: 평형모형을 중심으로. [경영학 연구], 31(2): 551-574.

이성만(2000). [조직몰입과 직업몰입의 결정요인 및 갈등관계에 관한 연구]. 상지대 대학원 박사학위논문.

www.kci.go.kr

이수광・최우성(2006). 호텔 종사원의 경력특성이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향. [경영학연구], 35(2) : 557-577.

이영현・한상근・정재호・김기헌(2008). [한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태: 전문직의 전문 직업성과 직업윤리]. 한국직업능력개발원 연구보고서.

이용규・정석환(2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. [行政論叢], 43(1): 71-98.

이정재・한동성(2010). [우리나라 신진 이공계 박사의 노동특성 분석 및 시사점]. 이슈페이퍼 2010-17.

임 언・박천수・최지희(2010). [한국인의 직업의식 및 직업윤리]. 한국직업능력개발원 연구보고서.

홍두승・서우석・이기홍・이지연(2005). [한국인의 직업의식 구조: 예비적 고찰]. 한국직업능력개발원 연구보고서.

황윤원(2006). 정부부문 싱크탱크의 실태 분석과 발전방향. [한국거버넌스학회보], 13(3): 385-416.

_____(2008). 우리나라 정당 싱크탱크의 실태분석과 발전방향. [한국거버넌스학회보], 15(3): 383-413.

황윤원・허만형(2010). 지방정부 싱크탱크의 정책역할 연구. [한국지방자치학회보], 22(4): 29-56.

황윤원(2011). 우리나라 지방정부 싱크탱크 평가 연구. [한국정책연구], 11(3): 439-466.

황윤원・김재홍(2011). McGann 지표를 응용한 한국의 싱크탱크 평가: 경제인문사회연구회 산하 23개 국책연구원을 중심으로. [국가정책연구], 25(3): 97-123.

Allen, J. P. & Meyer, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1): 61-89.

Aranya, N. & Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict, The Accounting Review, 59(1) : 1-15.

Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An Investigation of the Predictors and Outcome of Career Commitment in Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior* 44: 1-16.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.

Borgatta, E. & Borgatta, M. Eds. (1992) *Encyclopedia of Sociology*. New York: MacMillian Publishers.

Brooke, P. P., Jr., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2): 139-145.

www.kci.go.kr

Cherniss, C. (1991). Career Commitment in Human Service Professionals: A Biographical Study. *Human Relations* 44(5): 419-437.

Colarelli, S. M. & Bishop, R. C. 1990. Career Commitment: Functions, Correlates, and Management. *Group & Organizational Studies* 15: 158-176.

Dunham, R. B., Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology* 79: 370-380.

Fink, S. L. (1992). "High Commitment Workplaces. New York, Westport Connecticut : Quorum.

Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles-Ⅱ. *Administrative Science Quarterly*, 2 : 444-480.

Hall, R. (1968). Professionalization and Bureaucratization, *American Sociological Review*, 33(1): 92-104.

Hoff, T. (2001). Exploring Dual Commitment among Physician Executives in Managed Care. *Journal of Healthcare Management*, 46(2): 91-108.

Kalleberg, A. L. & Berg, I. (1987). *Work and Industry: Structures, Markets, and Processes*. New York: Dlenum..

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.

Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 34(1) : 40-56.

Mowday, R. X, Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New\brk: Academic Press.

Rothman, R. A. (1987). *Working : Sociological perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Shafer, W. E., Park, L. J. & Liao, W. M. (2001). Professionalism, Organizational professional Conflict and Work Outcomes, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(1): 46-68.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly* 16: 143-150.

Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment, *Educational Administration Quarterly*, 38(4): 555-577.

www.kci.go.kr

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American journal of community psychology, 13(6): 693-713.

Sullivan, W. (2005). *Work and integrity: The crisis and promise of professionalism in America* (2nd ed.). Stanford, CN: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Von Glinow, M. A. (1983). Incentives for controlling the performance of high technology and professional employees. *Systems, Man and Cybernetics, IEEE Transactions on*, SMC-13(1) : 70-74.

Wallace, J.(1993). Professional and Organizational Commitment : Compatible or Incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, 42 : 333-349.

Wood, B. R., Bhuian, S. & Kiecker, P.(2000). Market Orientation and Organizational Performance in Not-for-Profit Hospitals. *Journal of Business Research*, 48(3): 213-226.

Wynd, C. A.(2003). Current Factors Contributing to Professionalism in Nursing, *Journal of Professional Nursing*, 19(5): 251-261.

Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996), Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4) : 836-866.

황윤원 : 미국 University of Pittsburgh(1987)에서 행정학박사 학위 취득. 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수로 지방행정, 재무행정, 정부개혁, 싱크탱크 등을 연구함. 저술로는 〈큐브행정학〉,〈재무행정론〉, 〈싱크탱크와 국가경쟁력〉 등이 있고, 최근연구로는 "McGann 지표를 응용한 한국의 싱크탱크 평가", "정책결정과정에서의 민간싱크탱크 역할과 발전방안 연구", "우리나라 정당 싱크탱크의 실태분석과 발전방향", "정부부문 싱크탱크의 실태분석과 발전방향" 등임. 청와대 사회정책비서관, 한국행정연구원 원장, 한국행정학회 회장, 중앙대 행정대학원장, 부총장 등을 역임했으며, 연락처는 010-8939-6000, E-mail: ywhwang@cau.ac.kr 임.

송용찬 : 중앙대 대학교에서 박사학위(카지노산업이 지역발전에 미치는 효과인식에 관한 연구, 2008)를 취득하고, 중앙대학교 행정대학원 객원교수로 재직 중이다. 최근연구로는 "기부의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(한국공공관리학보 26권 3호)", "정치·경제·문화적 가치의 세대간 인식 격차에 관한 연구(국가정책연구 25권 4호)", "지역개발 선도기업 직원의 삶의 질 영향요인 연구(한국지방자치학회보 23권 1호)" 등이 있다. 한국공공관리학회, 한국지방자치학회 회원, 경제인문사회연구회 평가위원으로 활동하고 있으며, 주요 관심 분야는 지역개발, 인사관리, 통일 및 북한정책이다. 전화: 010-8476-1057, E-mail: syc2070@naver.com.임

www.kci.go.kr

A Study on the organizational commitment of the researchers in Korean governmental think tanks

Yunwon Hwang · Yongchan Song

This research firstly examines the relationship between the organizational commitment and professional commitment of the researchers, and secondly explores the major determinants of the managerial system and professionalism in the 13 Korean governmental think tanks. The size of the questionnaires responded and collected was 210 responds, and analyzed through the multiple and stepwise regression methods. The research result shows that i) researchers are less satisfied with current incentive mechanism, job autonomy, and self-control autonomy, whereas they are more satisfied with current managerial system and working environment; ii) the doctorate-holder researchers showed a higher satisfaction level than non-doctorate-holder researchers in both organizational and career commitments; iii) the major determinants of career commitment were job calling mind, public service mind, and working environment, whereas those of organizational commitment were managerial system, working environment, and public service mind; and iv) the career commitment and organizational commitment showed a positive relationship with career commitment being the important determinant of organizational commitment, and managerial system and professionalism influence significantly in the process of the career commitment helping organizational commitment as intervening factor.

[**Key Word**: Governmental Think Tanks, Organizational Commitment, Career Commitment, Managerial System, Professionalism]

www.kci.go.kr