

연구논문

연구직 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구:
고용형태의 조절효과를 중심으로*

김민정**
최상옥***

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 연구 결과
- V. 결론

〈요약〉

본 논문은 연구직의 직무특성과 조직성과의 관계에서 고용형태의 조절효과를 알아보
고자 하는 데에 목적을 두고 있다. 이를 위해 서울시와 세종시에 위치한 연구원 10여
곳에 근무하는 정규직, 비정규직 연구원 341명을 대상으로 설문조사를 실시하여, 이
들 관계를 알아보기 위한 회귀분석을 시행하였다. 그 결과, 직무특성요인의 세 가지
하위요인인 자율성, 과업중요성, 사회적 특성 모두 조직성과의 측정지표인 직무만족
과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, 고용형태에 따라 직
무특성요인 중 사회적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향이 달라진다는 결
과가 도출되었다. 특히 정규직 연구원에서 사회적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미
치는 영향이 더 크다는 결과를 바탕으로 정책적 시사점을 제공하였다.

[주제어: 연구직, 직무특성, 조직성과, 직무만족, 조직몰입]

* 이 논문은 김민정의 석사학위 논문(지도교수 최상옥) “연구직의 직무특성이 조직성과에 미
치는 영향에 관한 연구-고용형태의 조절효과를 중심으로(2015)”를 발췌, 수정, 보완한 논문
입니다.

** 제1저자, 고려대학교 행정학과 박사과정(aksmhj@hanmail.net)

*** 교신저자, 고려대학교 행정학과 교수(sangchoi@korea.ac.kr)

I. 서론

연구직 종사자들은 거의 모든 분야에 걸쳐 중요한 연구 업무를 수행하는 인적자원으로, 그들의 연구 성과는 나라 전체의 발전에 크게 이바지 할 수 있다. 따라서 연구직 종사자들의 연구 성과를 높여, 조직성과에 이바지하기 위한 노력은 국가 경쟁력 확보를 위한 필수적인 요소임에도 불구하고, 현재 연구직 종사자들에 대한 연구는 별로 많지 않은 실정이다. 이에 본 연구에서는 두 가지 질문에 대한 연구를 진행하고자 한다. 첫 번째 연구 질문은 연구직의 독특한 직무특성이 조직성과에 영향을 미치는지에 대한 것이다. 두 번째 연구 질문은 직무특성이 조직성과에 영향을 미치는 것에 있어서 정규직 연구원과 비정규직 연구원 사이에 차이가 있는지 알아보는 것이다.

연구직은 고학력자들이 주를 이루어 전문적인 지식을 가지고 연구과제에 참여하는 인적자원으로 정의한다. 이들은 다른 타 직종에 종사하는 근로자들과 비교하여 몇몇의 독특한 직무특성을 지닌다. 오윤정(1996)에 의하면 연구직 종사자들은 타 직종 종사자들에 비해 오랜 기간 쌓아온 학문적 경험으로 인해 그들의 연구 분야에 대한 학문적 자부심이 높다. 그래서 연구 계획이나 수행 단계에서의 자율성을 중요하게 생각하고, 자신의 연구 성과를 발표하고 싶어 한다. 또한 타인의 연구에 대해 비판하고자 하는 성향이 강하며, 다른 연구자들로 하여금 조언이나 피드백을 받고 싶어 하는 특성을 지닌다.

연구직 근로자들은 다른 직종의 종사자들과 달리, 정규직, 비정규직 모두 고학력자들로써, 고도의 연구 업무를 수행하는 인적 자원임에도 불구하고, 대다수가 비정규직의 신분으로 업무를 수행하고 있다. 새누리당 유의동 의원실의 자료에 따르면, 경제인문사회연구회 소속 26개 정부 출연 연구기관 연구 인력의 40.4%가 비정규직이며, 평균 연봉은 정규직의 절반수준이고, 이직률 또한 매우 높다고 하였고, 새정치민주연합 최원식 의원실의 자료에 따르면 국가과학기술연구회 소속 25개 정부 출연 연구기관 연구 인력의 50.7%가 비정규직이라고 하였다. 이들 대부분은 신분이 불안정하여 이직률이 높아, 연구 과제의 지속적 수행이 어렵고, 이들의 직무에 대한 만족도 또한 낮아, 연구의 심각한 질 저하를 가져올 수 있다는 문제점을 안고 있다. Hackman과 Oldham(1980)은 직무특성이 직무동기를 유발시키고, 이것이 직무 성과에 영향을 줄 수 있기 때문에 조직 구성원의 성과를 높이기 위해 직무특성에 대한 연구의 중요성을 강조하였다. 그리고 고용형태에 따라 조직의 성과가 달라질 수 있다는 다수의 선행 연

구들이 존재하는 바, 본 논문에서는 직무특성과 조직성과의 관계, 이들 관계에서 고용형태의 역할에 대한 분석을 연구직 종사자들에 적용해 보고자 한다.

본 논문의 연구 목적을 달성하기 위해, 정규직, 비정규직 연구원들을 상대로 설문 조사를 실시하여, II장에서는 선행 연구 분석을 통해 본 논문에서 변수로 사용할 직무특성, 조직성과, 직무만족, 조직몰입에 대한 이론을 제시한다. 그리고 선행연구 분석을 통해, 변수들의 관계와 이를 바탕으로 가설을 제시한다. III장에서는 본격적인 분석을 위한 연구 방법을 제시하고, IV장에서는 제시된 가설에 대한 검증 결과를 도출하고, V장에서는 본 논문의 연구 결과에 대한 요약 및 연구 결과가 내포하고 있는 함의에 대해 논의하며 글을 맺는다.

II. 이론적 배경

1. 직무특성의 개념 및 구성요소

직무특성에 관한 이론의 출발점은 1965년 Turner, Lawrence의 연구로, 직무특성이 직무당사자의 성과와 만족감에 영향을 끼치며, 이들의 행동에 영향을 주는 직무특성을 측정할 수 있다는 점을 밝혀, 직무특성모델의 이론적 기초를 마련하였다. Hackman, Lawler(1971)는 다양한 환경조건 하에서 직무특성이 어떻게 직무당사자에게 영향을 끼치는지를 연구, 직무특성이 직무당사자 개인들의 행동에 영향을 주고, 이러한 개인들의 행동이 긍정적 업무성과를 이끌어 내어, 직무특성이 직무당사자의 동기부여 및 만족감과 상관관계가 있음을 밝혔다. Hackman, Oldham(1980)은 직무특성을 다섯 차원으로 나누어, 직무를 수행함에 있어서 직무당사자로 하여금 직무에 대한 의미, 책임감 및 결과에 대한 인지를 느끼게 하는 특성으로 정의하였다. Morgeson, Humphrey(2006)는 이들의 직무 특성 이론을 더 확장하여 직무의 사회적, 동기적, 맥락적 측면을 포함한 직무와 직무 자체, 직무와 환경 사이의 관계적 특성을 직무 특성이라 정의하였다. 유희자, 황진숙(2012)은 직무를 수행하는 과정에서 발생한 문제를 해결하거나, 발생이 예상되는 문제를 미리 예방, 조치하는 등의 일련의 과업으로 직무특성을 정의하기도 하였다.

이처럼 다양한 학자들에 의해 직무특성이 정의되고 있는데, 그 중에서도 Hackman,

Oldham(1976, 1980)의 직무특성이론이 가장 일반적이고 널리 사용되고 있다. 이들은 직무특성과 직무에 대한 직무당사자들의 반응 사이의 관계를 확장하고 체계화하여, 5가지 핵심 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백)이 3가지의 심리적 상태(직무에 대한 의미, 직무결과에 대한 책임감, 직무활동에 대한 실재적 지식)를 유발시키고 이것이 직무 성과에 영향을 주며, 이들의 관계가 직무당사자의 성장 욕구 강도에 의해 조절된다는 직무특성모형을 개발하였다.

Turner, Lawrence(1965)는 직무특성에 관한 연구에서 직무특성을 구성하는 요인을 다양성, 자율성, 책임감, 필수적 상호작용, 선택적 상호작용, 필수 지식 및 기술의 6가지로 분류하였다. 직무특성모형을 개발한 Hackman, Oldham(1976)은 직무특성을 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 5가지 핵심 직무차원으로 분류하였다. Doornbos, Simons(2008)는 직무특성요인을 과업다양성, 과업자발성, 업무압박의 3가지로 분류하였고, Morgeson, Humphrey(2006)는 Hackman, Oldham(1976)의 5가지 핵심 직무차원으로부터 동기적, 사회적, 맥락적 측면을 포함한 과업적 특성, 지식적 특성, 사회적 특성, 맥락적 특성의 4가지 차원으로 확대, 분류하였다.

선행 연구 분석을 통해서 살펴 본 결과, Hackman과 Oldham의 직무특성모형은 가장 일반적이고 대표적인 직무특성이론임에도 불구하고, 이들 이론의 한계에 대한 지적도 잇따르고 있다. Morgeson, Humphrey(2006)는 지금의 광범위하게 변화하는 직무 환경이 반영된 직무특성이 필요함에도 불구하고, Hackman, Oldham의 이론에서는 그것을 제대로 반영하고 있지 못하기 때문에 연구자들이 이들 이론을 그대로 받아들이는 것은 연구의 허점을 가져올 수 있다고 비판하였다. 그리하여 Morgeson, Humphrey(2006)는 과업의 동기적, 사회적, 맥락적인 차원에 초점을 맞춰서 더 확장된 이론적 모델의 필요성을 주장하였다.

Morgeson, Humphrey(2006)는 과업적 특성에 대해 어떻게 직무 자체가 수행되는지, 특별한 직무와 연관된 직무의 본질과 관련된 것으로, 자율성, 과업다양성, 과업중요성, 과업정체성, 직무로부터의 피드백으로 구성되며, 지식적 특성은 개인에게 요구되는 지식, 기술, 능력의 종류를 말하는 것으로, 직무복잡성, 정보과정, 문제해결, 기술다양성, 전문성으로 구성된다고 하였다. 또, 사회적 특성은 타인으로부터의 지지나 도움을 제공받을 수 있는 기회 및 상호 의존성, 조직 외부의 개인들과의 상호작용, 그리고 타인으로부터의 피드백을 받을 수 있는 기회로 구성된다고 하였다. 마지막으로 맥락적 특성은 직무가 올바르게 적절하게 행해질 수 있도록 하는 인체공학, 직무에서 요구되

는 물리적 활동이나 노력의 정도를 포함하는 물리적 요구로 구성된다고 언급하였다.

2. 연구직의 직무특성

이정옥, 김진모(2012)는 연구 인력에 대해 관련 부서에 종사하는 학사 이상 학위 소지자 또는 동등 이상의 전문 지식을 가지고 있는 자로써, 기초 연구, 응용 연구 등의 연구 과제를 수행하는 인적자원으로 정의하였다.

연구직 근로자의 기본적 직무특성은 다른 직종에 근무하는 조직 구성원들과 비슷하다고 볼 수 있지만, 몇 가지 측면에서 두드러진 특성을 보유하고 있다. 이들도 다른 조직 구성원들과 유사하게 흥미 있고 도전적인 직무, 공정한 상사, 적절한 임금과 승진 기회, 자신의 성과에 대한 인정 등을 원한다. 반면 오윤정(1996)에 의하면, 이들 연구 인력은 연구 과정에서의 자율성을 매우 중요하게 생각하여 외부로부터의 간섭을 싫어하고, 연구 과제의 선택이나 수행, 연구결과의 발표에 있어서 자유를 원한다. 동료나 그에 상응하는 전문가 집단으로부터 평가 및 피드백을 받기를 원하며, 비전문가에 의한 통제를 원치 않는다. 또, 그들은 자신들의 연구 성과를 발표하여 널리 알리고 인정받기를 원하며, 또한 자신의 연구 성과가 사회에 기여하는지 여부에 큰 관심을 가지고 있다. 그리고 자신들이 전념한 분야의 연구에 대한 자부심이 큰 편이며, 그 기간 동안 자연스럽게 쌓여온 연구에 대한 자부심과 비판적 가치관은 타인의 연구 및 조직의 의사 결정과정에 있어서 비판적 태도를 견지하게 한다(김청, 2013).

이에 본 연구에서는 비판적 성향이나 발표 욕구 및 조직 내 동료나 상사로부터의 피드백등과 같은 연구직의 특성을 잘 반영하고 있는 Morgeson, Humphrey(2006)의 직무특성모형 중 자율성, 과업중요성, 사회적 특성을 조사 도구로 활용하고자 한다.

2. 조직성과

조직성과를 조직유효성 또는 조직효과성으로 표현하기도 하며, 그 개념이 많은 영역을 포함하고 있다. Dalton 외(1980)는 조직성과를 수익성, 성장성, 총매출액 등으로 나타나는 경제적 성과와, 조직 구성원의 사기 및 직무만족, 조직몰입 등으로 나타나는 심리적 성과로 구분하여 정의하였다. Campbell(1977)은 조직의 성과를 측정하기 위해 조직성과와 관련된 연구들의 문헌조사를 통해 조직성과 측정에 대한 지표를 크게 심

리적 지표, 경제적 지표, 관리적 지표로 분류하여, 각각의 변수들을 약 30여 가지로 정리하여 구분하였다. 많은 연구자들이 조직성과를 측정하고자 할 때, 직무만족과 조직몰입을 측정 지표로 삼았는데, 이에 대해 강영환(2013)은 조직몰입이나 직무만족과 같은 주관적 측정 방법을 활용하는 것이, 산업 및 조직 심리학 혹은 인사관리 및 조직 행동 분야에서 가장 많이 연구된 변수이고, 조직성과 및 목표, 가치를 얻기 위해 필요한 변수이기 때문이라고 하였다. 이에 본 연구에서는 연구직의 조직성과를 측정하는 지표로써, 직무만족과 조직몰입을 조사 도구로 활용하고자 한다.

1) 직무만족의 개념 및 결정요인

Locke(1976)는 직무만족을 조직 구성원의 직무나 직무관련 경험으로부터 초래되는 기쁘거나 긍정적인 감정 상태로 정의하였다. 배병룡(2010)은 개인이 담당하고 있는 직무 전반에 대해서 뿐 아니라, 직무에 수반되는 요소 각각에 대해 갖는 호의적인 감정을 직무만족이라고 하였고, 김구(2002)는 직무만족을 직무수행과정 중에 느끼는 상대적 즐거움과 아픔, 직무 수행에 대한 기대와 보상의 일치 정도, 생활수준 만족의 정도로 설명하였다.

직무만족 결정요인은 개인의 직무 성취감, 직무몰입, 자율적인 직무 수행과 같은 직무 자체를 중심으로 하는 내재적 요인과, 보상 및 승진의 기회, 친밀한 인간관계, 정년 보장 등과 같은 직무를 둘러싼 외부 환경과 관련된 외재적 요인으로 나눌 수 있다. (강찬조, 2012). Hackman, Oldham(1976)은 직무 안정성, 보수 및 보상, 동료, 감독, 개개인의 발전 기회 등을 직무만족 결정 요인으로 다루었다. 또, Locke(1976)는 직무만족의 결정요인을 직무자체 및 임금, 승진, 복리후생, 직무환경, 감독, 동료와의 관계, 회사의 경영방침으로 보았다.

연구직을 대상으로 하는 본 연구에서는 조직성과를 측정하는 지표 중 직무만족을 결정하는 요인으로써 직무를 둘러싼 외부 환경과 관련된 외재적 요인과, 직무를 중심으로 하는 내재적 요인을 조사 도구로 활용하고자 한다.

2) 조직몰입의 개념 및 구성요소

Mowday 외(1982)는 조직몰입이 조직에서 조직 구성원의 직무 행동을 이해하기 위

한 중요한 변수이며, 조직 구성원들의 조직에 대한 신뢰, 의견의 표현 및 행동이라고 하였다. 또한 그는 조직몰입에 대해 조직의 구성원이 조직에 대해 가질 수 있는 동일시와 조직에 몰입하는 상대적 강도를 나타내는 것으로, 조직을 위해 헌신하고자 하는 의지, 조직에 남아있고자 하는 욕구, 조직의 목표와 조직이 추구하는 가치의 신뢰 및 수용으로 정의하였다. 하형란, 강혜자(2012)는 조직몰입을 직무만족과 함께 조직 구성원이 조직에 얼마나 애착을 가지고 헌신하고자 하는 의사가 있는가를 보여주는 지표로써, 조직 구성원의 노력과 성과를 예측할 수 있는 도구라고 하였다. 또, Becker(1960)는 조직 구성원 개인이 조직에 어떠한 행동을 취했을 때 주어지는 부수적인 보상에 대해 계산하고, 그 부수적 보상의 정도와 수가 만족스러울 때, 그 조직에 남아있을 것이라는 일종의 합리적, 계산적 차원으로 조직몰입을 정의하였다. 즉, 조직몰입은 조직의 구성원들이 조직의 목표와 가치에 대해 일체감 및 긍정의 감정을 지니고 조직의 업무에 자발적, 적극적으로 참여하며, 조직의 목표달성과 조직에 계속 남아있기 위해 헌신의 노력 및 책임을 다하는 것으로 정리할 수 있다.

1980년대 이전까지 대부분의 연구에서 조직몰입을 단일차원의 개념으로 보았으나, Allen, Meyer(1987)이후, 조직몰입을 다차원적인 태도로 보는 인식이 확산되었다. Mowday 외(1982)는 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 조직에 헌신하려는 의사로써의 규범적 몰입, 조직에 구성원으로 남아있으려는 의사로써의 지속적 몰입으로 분류하였다. Brown(1996)은 조직몰입을 크게 태도적 접근, 행위적 접근으로 분류하였다. 태도적 접근은 조직에 대해 애착을 가지고 있는 조직 구성원들이 직무 경험이나 조직의 목표, 가치에 대한 것들을 이해하고, 조직으로부터의 보상을 기대하기 때문에 조직에 몰입한다고 하는 것이고, 행위적 접근은 조직의 구성원이 조직을 떠나게 될 때 발생하는 기회비용을 피하기 위해 몰입을 제공하는 것으로 설명하였다. 또, Allen, Meyer(1990)는 조직몰입을 세 가지 구성요소로 분류하였다. 첫 번째는 감정적 몰입으로, 조직에 대한 조직 구성원의 애정적 감정 및 조직에 자신을 동일시하려고 하는 것을 말하고, 두 번째는 지속적 몰입으로, 조직 구성원이 조직을 떠나게 될 때의 손실에 기반한 몰입이며, 마지막 세 번째는 규범적 몰입으로 조직에 남기 위해 조직 구성원이 책임과 의무를 다하려고 하는 것이라고 하였다.

다양한 개념들 가운데, 대부분의 조직몰입 연구에서 Allen, Meyer(1990)가 분류한 조직몰입의 구성요소들을 조사도구로 활용하고 있다(김지현, 2012). 이들이 조직몰입의 다차원적인 개념을 제시한 이후, 많은 연구자들이 이에 대한 타당성을 검증하였는

데, 실제로 여러 연구에서 조직몰입의 세 요소인 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 적합성이 증명되었다(Hackett, Bycio & Hanusdorf, 1994; Dunham, Grube, & Castaneda, 1994; Allen & Meyer, 1996, 이목화, 문형구, 2014 재인용). 이에 고현철(2004)은 관련 분야의 연구에서 Allen, Meyer(1990)가 분류한 조직몰입의 구성요소들이 가장 영향력이 있는 분류로써 활용되고 있다고 하였다.

따라서 본 연구에서는 조직성과를 측정하기 위해 여러 연구에서 타당성이 검증되고 보편적으로 사용되고 있는 Allen, Meyer(1990)의 조직몰입의 개념 및 구성요소를 조사도구로 활용하고자 한다.

3. 직무특성과 조직성과의 관계에 대한 선행연구

직무특성은 직무수행에 있어서 직무당사자 개인에게 부여되는 직무에 대해 개인이 느끼는 의미와 책임감, 결과에 대해 인지하게 하여 성과 및 결과에 영향을 미치는 직무 속성이다.(Hackman, Oldham, 1980).

직무특성과 조직성과의 관계에 대한 선행 연구들을 보면, 이석인, 이수화(2008)는 콜센터 상담원을 대상으로 한 종업원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구에서 직무특성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치며, 직무만족이 이직의도를 감소시키는 중요한 요인으로, 결과적으로 직무특성이 이직의도를 감소시킬 수 있음을 밝혔다. 김건, 조은아(2013)는 호텔 객실 직원의 직무특성이 직무만족 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무특성요인 중 과업중요성 및 자율성, 피드백이 직무만족에 영향을 끼친다고 하여, 직원에게 직무에 관한 권한 및 자율성을 부여하고 관리자의 체계적인 피드백 제공이 직원들의 직무만족을 높이는 주요한 요인이라고 지적하였다. 또 한의진(2015)은 항공사 객실 승무원을 상대로 직무특성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무특성요인 중 피드백 수준과 과업중요성 수준이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 이직의도를 낮추는 결과를 가져온다고 하였다.

김광근 외(2006)는 호텔 종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무의 자율성, 과업의 중요성 및 피드백이 조직몰입에 영향을 끼친다고 하였다. 지철규(2012)는 지식 근로자의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무특성 구성요소를 Morgeson, Humphrey(2006)의 직무

특성모형 중 자율성, 피드백, 직무복잡성, 문제해결을 설정하여 자율성과 피드백이 조직몰입에 긍정적인 영향을 끼친다는 결과를 도출하였다. 또한 이화중(2012)은 한국토지공사를 중심으로 하는 공기업의 직무특성과 조직 공정성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무 중요성 및 피드백이 직무만족 및 조직몰입에 정(+)의 영향을 끼친다고 하였다.

이외에 다수의 연구에서 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 정(+)의 영향을 끼치고 있음이 밝혀진 바, 연구직의 직무특성과 조직성과의 관계에 대한 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 연구직의 직무특성은 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 연구직의 직무특성 중 자율성은 직무만족에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- 1-2. 연구직의 직무특성 중 과업 중요성은 직무만족에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- 1-3. 연구직의 직무특성 중 사회적 특성은 직무만족에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- 1-4. 연구직의 직무특성 중 자율성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- 1-5. 연구직의 직무특성 중 과업 중요성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- 1-6. 연구직의 직무특성 중 사회적 특성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

4. 고용형태에 따른 조직성과의 차이

Rogers & Rogers(1989)는 정규직 근로자를 전일제 근로 및 계속성이 전제되는 고용관계로 보았고, 비정규직 근로자에 대해 근로 시간의 규칙성 및 법적, 경제적 지위의 안정성 등을 기준으로 하여 불규칙하고 짧은 근로시간, 불안정한 법적, 경제적 지위, 특히 고용안정성이 확보되어 있지 않다는 것을 주요한 특징으로 제시하였다(이덕로, 김찬중, 2006 재인용). 권혜자(1999)에 의하면, 특정 고용인에 의해 계약이 이루어지는 정규직 근로자와 달리, 비정규직 근로자는 다수의 고용인에 의해 계약이 이루어지며, 직장 내 복지나 보험, 인적자원 투자 대상에서 제외된다. 이와 같은 두 집단의 차이는 조직성과에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

고용형태와 조직성과 측정지표인 직무만족 및 조직몰입간의 관계에 대해 연구한 선행 연구들을 살펴보면, 먼저, 이덕로, 김찬중(2006)은 4개 기업의 종사원을 대상으로 직무만족과 이직의도와의 관계에서 고용형태의 조절효과에 대한 연구를 수행하였다. 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간에 직무만족과 이직의도에서 유의미한 차이가 있

으며, 특히 임금 및 승진, 상사와의 관계에 대한 항목에서 정규직 근로자의 만족 수준이 비정규직 근로자의 만족 수준보다 높다는 결과를 도출했다. 문영만(2013)은 한국 노동 패널 데이터(5~13차)자료를 사용한 고용형태 별 직무만족도 차이에 대한 조사에서 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 임금 및 보수, 고용안정성, 업무 내용 등 거의 모든 면에서의 직무만족도가 유의하게 높다는 결과를 도출하였다. 이는 10년간의 고용형태 별 직무만족 차이에 대한 시계열 분석 조사결과, 큰 추세 변화 없이 정규직의 만족도가 비정규직의 만족도보다 높게 나타나 고용형태에 따른 직무만족도 차이가 고착화 되고 있음을 의미한다.

반면, 비정규직 근로자의 전반적인 직무만족도, 특히 상사에 대한 직무만족도가 높을 수 있다는 연구 결과도 있는데 이에 대한 연구는 일반적인 통념을 깨고, 비정규직의 직무만족도가 정규직보다 더 높을 수 있다는 것을 보여준다(Robert. et al, 1982; 김찬중, 2007 재인용).

김홍빈(2006)은 호텔 기업에서 식음료 부서들을 대상으로 정규직과 비정규직의 조직몰입의 수준 차이가 어떻게 나타나는지에 대한 연구에서 정규직 직원의 조직몰입이 비정규직 직원의 그것보다 높다는 결과를 도출하였다.

반면, 김찬중(2007)은 정규직과 비정규직을 대상으로 한 설문조사 결과 분석을 바탕으로 정규직과 비정규직의 조직몰입의 정도가 거의 차이가 없음을 밝혔다. 서정하(2007)는 전국 100여개 기업의 정규직과 비정규직 종사자를 대상으로 두 집단의 조직몰입 수준의 차이를 분석하여, 비정규직의 감정적 몰입은 정규직보다 낮았으나, 조직에 남아있고자 하는 지속적, 규범적 몰입은 정규직보다 높다는 결과를 도출하였다. 이와 같이 정규직과 비정규직 간의 조직몰입 수준에 차이가 없거나 일부 하위변수에 대해 오히려 비정규직의 조직몰입 수준이 더 높게 나타나는 이유에 대해서, 장석인(2012)은 미래에 더 나은 직장으로 이직하고자 할 때, 필요한 능력을 높이기 위해 신분이 비교적 안정적인 정규직 근로자만큼 혹은 그보다 조직에 더 몰입한 결과라고 하였다.

이처럼 직무만족 및 조직몰입의 경우, 연구 표본 및 자발성 유무에 따라 혹은 하위변수들에 따라 고용형태에 따른 영향에 대해 다양한 결과를 보여주고 있다.

본 연구에서는 연구직 근로자의 고용형태¹⁾를 정규직 연구원, 비정규직 연구원으

1) 국책 연구기관의 대부분은 박사급 연구원들을 정년까지 2년 또는 3년 단위의 계약형태로 고용을 계속 유지하고 있는 형태를 띠고 있다. 그리하여 본 연구에서는 연구직의 정규직과 비정규직에 대해 사실상 정년까지 계약을 유지하고, 전일제 근로 및 계속성이 전제되는 고용형

로 구분하여 분석을 시행하고자 한다.

5. 직무특성과 조직성과의 관계에 있어서 고용형태의 조절효과

조절효과는 독립변수와 종속변수 사이의 관계 방향, 혹은 강도에 영향을 미치는 정도를 의미, 독립변수와 종속변수의 관계가 조절변수의 수준에 따라 달라지는 것을 말한다(서영석, 2010).

직무특성과 조직몰입, 직무만족의 관계에서 고용형태의 조절효과를 분석한 선행 연구들을 살펴보면, 이지우, 김종우(2001)는 직무특성과 조직몰입의 관계에 대한 고용형태의 조절효과의 유무에 대해, 조직몰입이 정규직과 비정규직 간에 차이가 있기 때문에 직무특성과 조직몰입 사이의 관계가 고용형태에 따라 다를 것이라고 가정하고, 고용형태의 조절효과에 대한 실증 분석을 실시하였다. 결과적으로 직무특성요인 중 자율성과 고용형태의 상호작용에 대한 분석에서 조절효과가 유의미하다는 결과를 도출하였다. 한지희, 한주희(2015) 또한 문화 예술 인력을 대상으로 하는 직무특성과 몰입의 관계에서 고용형태의 조절효과가 있음을 밝혔다.

그러나 김용근(2004)은 일반적으로 비정규직의 경우, 정규직에 비해 열악한 근무 환경에서 일하고, 조직의 필요에 따라 쓰고 버린다는 인식과 제대로 대우받지 못하는 굴욕감은 직무에 대한 만족 및 몰입을 방해한다는 전제 하에 직무특성과 몰입의 관계가 고용형태에 따라 달라질 것이라는 가설을 설정하였는데, 결과적으로 고용형태의 조절효과가 유의미하지 않았다.

직무특성과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 대한 고용형태의 조절효과에 관한 선행 연구는 거의 없는 실정이지만, 정규직 연구원과 비정규직 연구원의 근로 조건 및 처우를 보면 다음과 같이 생각해 볼 수 있다.

연구 인력의 대부분은 정규직과 비정규직 간의 학력 차이가 거의 없는 학사 이상의 고학력자들 중심이고, 학문에 대한 자부심이 높다는 독특한 특성을 가지고 있다. 그러나 비정규직 연구원은 신분이 불안정하고, 임금이나 승진, 복지와 같은 노동조건이 정규직 근로자와 비교하여 상대적으로 열악하며, 고용안정성이 현저히 떨어지기 때문에 그들의 고용형태는 조직에 대한 만족 및 몰입 정도에 영향을 미칠 수 있다고

태를 정규직으로, 연구 과제 단위로 단기 계약이 이루어지는 경우 및 연구 보조원을 비정규직으로 구분하였다.

예상할 수 있다.

또한 김정원(2005)은 직무특성과 직무만족, 조직몰입 간의 관계에 대한 고용형태의 조절효과 연구에서 직무특성이 차지하는 중요성이 정규직과 비정규직 사이에 차이가 있다는 사실에서 고용형태의 조절효과가 있을 수 있다고 하였다. 이는 비정규직이 일반적으로 직무특성 측면에서 정규직에 비해 업무의 자율성 보장이 제한되고, 부수적인 성격의 업무에 종사하는 반면, 정규직은 보다 중요하고 도전적이며 핵심적인 업무에 종사하기 때문이라고 하였다. 그렇기 때문에 고용형태에 따라 독립변수인 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 강도가 달리 나타날 것이라고 추측할 수 있다.

이는 연구직 근로자에게도 적용되어 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 고용형태와 직무특성이 상호작용하여, 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 수 있음을 가정, 직무특성과 고용형태의 상호작용항을 회귀식에 포함시킬 수 있다.

이와 같은 이론적 논의를 바탕으로 고용 형태의 조절효과가 나타날 수 있는 가능성을 기대하여, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

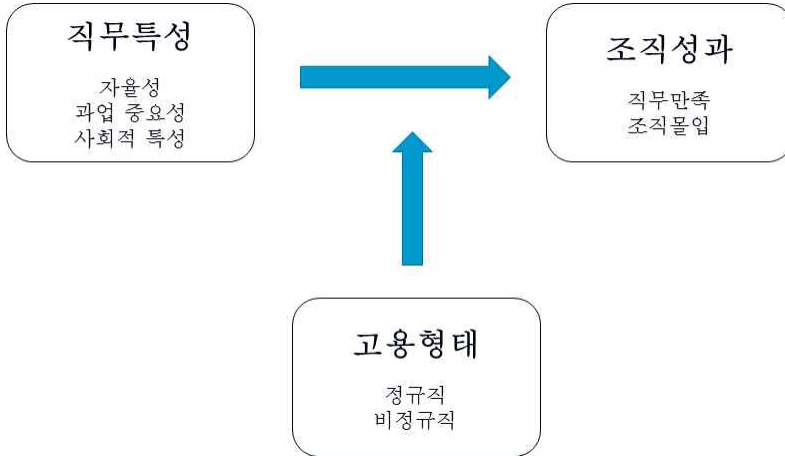
가설2. 연구직의 직무특성과 조직성과의 관계는 고용형태에 따라 달라질 것이다.

- 2-1. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 자율성과 직무만족 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.
- 2-2. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 과업 중요성과 직무만족 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.
- 2-3. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 사회적 특성과 직무만족 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.
- 2-4. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 자율성과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.
- 2-5. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 과업 중요성과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.
- 2-6. 연구직의 고용형태는 직무특성 중 사회적 특성과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구방법

〈그림 1〉 연구모형



본 연구는 연구직의 직무 특성이 조직성과에 미치는 영향을 알아보고, 연구직의 고용 형태가 둘 사이에 조절변수로서 역할을 하는지 알아보고자 하는데 목적이 있다. 이를 위해, 서울시와 세종시에 있는 정부 출연 연구기관 10여 곳에서 정규직 연구원, 비정규직 연구원을 대상으로 설문지를 작성하고 연구자가 직접 연구원을 방문하는 방법, 이메일로 설문지를 첨부하여 배포하고, 다시 회수하는 방법으로 설문자료를 수집하였다²⁾. 그 결과, 200부를 직접 방문, 배포하여 103부를 회수하였고, 이메일을 통해 279부를 회신하였다. 이로써, 직접 방문하였을 때의 회수율이 51.5%이며, 회수된 설문 중, 직무만족과 조직몰입 및 직무특성을 측정하는 데에 있어서 조직에 속한 기간이 짧아, 정확한 측정이 어려울 것으로 예상되는 근무기간 1년 이내인 자료와, 분석에 쓰이기 어려운 자료는 관련 표본 전체를 삭제하고, 총 341부의 설문을 본 논문의 분석에 사용하였다.

2) 본 논문의 분석을 위해 사용된 표본은 경제인문사회연구회 소속 정부 출연 연구기관 7곳, 국가과학기술연구회 소속 정부 출연 연구기관 3곳에서 연구 업무를 수행하는 정규직, 비정규직 연구원을 대상으로 단순 무작위 방법으로 추출되었다. 그러나 각각의 연구원의 실명은 연구원의 요청에 따라 부득이하게 익명으로 처리하였다.

본 연구에서 가설의 검증을 위해, 먼저 설문 조사 대상자들의 일반적인 특성을 알아보기 위한 빈도분석과 설문 문항에 대한 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석(Chronbach's α)을 실시하였다. 설문 문항의 타당성과 신뢰성을 확보한 후, 전체 변수들 간의 상관관계를 알아보기 위한 상관 분석을 시행하였다. 마지막으로 독립변수, 종속변수, 조절변수의 관계를 알아보기 위해 독립 변수와 종속 변수로 구성된 회귀식에 독립 변수*조절 변수의 상호 작용항을 투입하여 조절 여부를 확인하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

2. 변수의 조작적 정의

1) 독립변수: 직무특성

본 연구에서는 조직성과에 영향을 미치는 변수로 직무특성을 조사도구로 선정하였다. Hackman, Oldham(1976)의 직무특성이론을 더 확장시킨 이론적 모델로써, 과업의 동기적, 사회적, 맥락적인 차원에 초점을 맞춰 연구직의 특성을 잘 반영하고 있는 Morgeson, Humphrey(2006)의 직무특성모형을 기반으로 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성 3가지 하위변수를 설문을 통해 조사하였다.

- 자율성: 연구직 근로자가 연구를 수행함에 있어서 연구 계획의 수립 및 방법, 절차와 같은 연구 전반적인 면에서 개인에게 주어지는 재량권을 의미한다.
- 과업 중요성: 연구직 근로자가 자신이 수행하고 있는 연구를 얼마나 의미 있고 중요하게 생각하며, 다른 사람들의 삶에 중대한 영향을 미치는가를 의미한다.
- 사회적 특성: 연구직 근로자가 연구를 수행하는 과정에 있어서 상사나 동료로부터 도움이나 조언을 얻을 수 있는 기회가 충분하지를 의미한다. 또한 자신의 연구 결과에 대해 발표하고 타인의 연구 결과에 대해 자유로운 비판이 가능하며, 이러한 과정을 통해 연구 결과에 대한 피드백을 충분히 제공받을 수 있는 직무특성이다.

2) 종속변수: 조직성과

본 연구에서는 연구원의 조직성과를 측정하기 위해 Campbell(1977)의 조직성과

측정지표를 활용, 국내외 다수 연구자들이 측정지표로 사용한 직무만족과 조직몰입을 조사도구로 선정하였다.

(1) 직무만족

본 연구에서 연구직의 직무만족을 조직 구성원의 직무나 직무관련 경험으로부터 초래되는 기쁘거나 긍정적인 감정 상태로 정의한 Loke(1976)의 이론을 기반으로 하여, 직무만족을 결정하는 요인으로써, 직무를 둘러싼 외부 환경과 관련된 외재적 요인과 직무를 중심으로 하는 내재적 요인을 조사 도구로 활용하고자 한다.

- 임금 및 승진, 복리후생: 연구직 근로자가 자신이 하고 있는 일에 합당한 임금을 받고 있는지, 승진의 기회가 정당하게 주어지는지, 상여금 및 휴가, 휴직과 같은 복지 제도에 만족하는 정도를 의미한다.
- 조직의 친화정도: 연구직 근로자가 연구를 수행하는데 있어서 동료나 상사와의 관계에 대해 만족하는 정도를 의미한다.
- 직무 자체의 만족도: 직무를 중심으로 하는 내재적 요인으로써, 연구를 수행하는데 있어서 느끼는 자부심이나 성취감의 정도를 의미한다.

(2) 조직몰입

본 연구에서는 연구직의 조직몰입을 조직의 구성원이 조직에 대해 가질 수 있는 동일시와 조직에 몰입하는 상대적 강도로 정의한 Mowday 외(1982)의 이론을 기반으로 Allen, Meyer(1990)가 분류한 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 하위변수를 설문을 통해 조사하였다.

- 감정적 몰입: 연구직 근로자가 자신이 속한 연구원에 대해 갖는 애착과 자부심 정도를 의미한다.
- 지속적 몰입: 연구직 근로자가 자신이 속한 연구원을 떠나고자 할 때, 발생할 수 있는 기회비용을 기반으로 하여, 연구원에 남는 것보다 연구원을 떠났을 때 더 큰 유, 무형의 손실이 예상되는 경우, 조직에 몰입하게 되는 정도를 의미한다.
- 규범적 몰입: 연구직 근로자가 자신이 속한 연구원에 계속 남기 위해 책임과 의무를 다하고자 조직에 몰입하게 되는 정도를 의미한다.

3) 조절변수: 고용형태

본 연구에서 연구원의 직무특성과 조직성과의 관계에서 고용형태의 조절효과가 있는지 여부를 알아보기 위해, 연구직의 고용형태를 정규직, 비정규직으로 나누어 조사하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구 대상자의 특성

다음은 빈도분석을 통해 본 논문의 연구 대상자들에 대한 인구 통계학적 특성을 분석한 것이다. 빈도분석에 사용된 총 표본 수는 341명이고, 구체적인 사항은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상자의 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	222	65.1
	여자	119	34.9
연령	20대	77	22.6
	30대	177	51.9
	40대	64	18.8
	50대 이상	23	6.7
고용형태	정규직	187	54.8
	비정규직	154	45.2
최종학위	학사	51	15.0
	석사	145	42.5
	박사	145	42.5
근속년수	1~5년	237	69.5
	6~10년	60	17.6
	11~15년	19	5.6
	16~20년	10	2.9
	21~25년	7	2.1
	26년 이상	8	2.3
직위	연구보조원	54	15.8
	연구원	140	41.1
	선임연구원	78	22.9
	책임연구원	39	11.4
	수석연구원	30	8.8

먼저, 응답자의 성별 분포는 남성이 222명으로 전체의 65.1%이고, 여성이 119명으로 전체의 34.9%로 나타나, 남성의 수가 여성의 수보다 다소 많은 것으로 분석되었다. 연령은 30대가 177명으로 전체의 51.9%를 차지해 가장 많은 분포를 보였다. 고용형태를 보면, 정규직 연구원의 수는 187명으로 전체의 54.8%이고, 비정규직 연구원의 수는 154명으로 전체의 45.2%를 차지해, 정규직 연구원의 수가 비정규직 연구원의 수보다 다소 많은 것으로 분석되었다. 또, 응답자의 최종 학위 분포를 보면, 석사 및 박사가 각각 145명으로 전체의 85%를 차지해 연구 인력을 '학사 이상의 학위를 가진 고학력자'로 정의한 것에 부합하는 구성을 나타냈다. 근속년수는 1~5년이 237명으로 전체의 69.5%를 차지해 가장 많은 분포를 보였다. 연구원의 직위는 연구원마다 차이가 있지만 대체로, 연구보조원, 연구원, 선임연구원, 책임연구원, 수석연구원 급으로 구성되어 있는데, 본 연구의 응답자의 직급 분포를 보면, 연구원이 140명으로 전체의 41.1%를 차지해 가장 많은 분포를 보였다.

2. 변수의 타당도 및 신뢰도 검증

타당성은 측정 도구가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 파악하고자 하는 것으로, 본 연구에서는 설문에서 각각의 변수들을 측정하기 위한 문항들의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 수행하였다. 요인분석 방식은 varimax 회전 방식을 사용하였고, 일반적으로 회전 후의 요인 적재치가 0.4이상이면 유의미한 변수로 보는데 본 논문에서는 요인 적재치 0.5이상인 것부터 유의미한 것으로 판단하였다.

또한 신뢰도는 측정하고자 하는 개념을 반복해서 측정하였을 때, 응답자로부터 얼마나 정확하고 일관된 결과를 얻을 수 있는가를 의미한다. 신뢰도 분석은 설문의 정확성이나 정밀성을 나타내는 척도로, 요인분석을 시행한 후에 하위변인으로 추출된 변수들이 일관된 변수로 구성되어 있는가를 확인하고자 할 때 이용한다. 본 연구에서는 이를 위해 신뢰도 분석을 수행하였다. 신뢰도 분석의 결과는 Cronbach α 를 활용하였으며, 일반적으로 Cronbach α 의 값이 0.7이상이면 신뢰도가 있다고 보는데, 본 논문에서도 Cronbach α 의 값이 0.7이상인 것을 신뢰도가 있다고 판단하였다.

1) 독립변수의 타당성

독립변수인 직무특성의 요인분석 결과, 총 6문항에서 3개 요인으로 분류되었다. 3개 요인 모두 고유값이 1이상으로 나타나 요인 수가 타당한 것으로 분석되었다. 첫 번째 요인은 자율성으로 명명하였고, 두 번째 요인은 과업중요성으로 명명하였으며, 세 번째 요인은 사회적 특성으로 명명하였다.

각 요인의 Cronbach α 값은 각각 0.800, 0.813, 0.765로 나타나, 그 값이 모두 0.7 이상으로 측정변수들의 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

2) 종속변수의 타당성 분석

종속변수인 직무만족의 요인분석 결과, 총 15문항 중 잘못 적재된 것으로 나타난 4문항을 제거하고 3개 요인으로 분류되었다. 3개 요인 모두 고유값이 1이상으로 나타나 요인 수가 타당한 것으로 분석되었다. 첫 번째 요인은 임금 및 승진, 복리후생으로 명명하였고, 두 번째 요인은 직무자체 만족으로 명명하였으며, 세 번째 요인은 조직친화도로 명명하였다.

각 요인의 Cronbach α 값은 각각 0.895, 0.832, 0.832로 나타나, 그 값이 모두 0.7 이상으로 측정변수들의 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

종속변수인 조직몰입의 요인분석 결과, 총 14문항 중 잘못 적재된 것으로 나타난 2문항을 제거하고 3개 요인으로 분류되었다. 3개 요인 모두 고유값이 1이상으로 나타나 요인 수가 타당한 것으로 분석되었다. 첫 번째 요인은 감정적 몰입으로 명명하였고, 두 번째 요인은 규범적 몰입으로 명명하였으며, 세 번째 요인은 지속적 몰입으로 명명하였다.

각 요인의 Cronbach α 값은 각각 0.876, 0.852, 0.768로 나타나, 그 값이 모두 0.7 이상으로 측정변수들의 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

3. 변수들의 기술통계와 상관관계 분석

다음은 독립변수인 직무특성과 종속변수인 조직성과의 측정지표인 직무만족, 조직몰입에 대한 각각의 하위요인들의 기초 통계량에 대한 기술 통계 분석을 나타낸 것이다.

〈표 2〉 독립, 종속, 조절변수의 기초통계량

변수		평균	분산	표준편차
직무만족	임금, 승진 및 복리후생	2.843	0.768	0.876
	조직친화정도	3.652	0.662	0.814
	직무자체	3.668	0.560	0.749
조직몰입	감정적 몰입	3.346	0.717	0.847
	지속적 몰입	3.199	0.661	0.813
	규범적 몰입	2.791	0.737	0.859
직무특성	자율성	3.145	0.802	0.895
	과업 중요성	3.556	0.592	0.770
	사회적 특성	3.516	0.733	0.856

먼저, 독립변수인 직무특성의 하위요인은 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성 세 개 요인으로써, 응답자들이 직무특성 요인 중, 자신의 연구를 의미있고, 중요하게 생각하는 과업 중요성에 대한 응답을 가장 긍정적으로 응답하였다. 또, 종속변수인 조직성과의 측정지표 중 직무만족의 하위요인은 임금, 승진 및 복리후생, 상사나 동료들과의 친화정도를 뜻하는 조직의 친화정도, 직무자체 세 개 요인으로써, 응답자들이 직무만족 요인 중, 직무자체의 만족도에 가장 긍정적으로 응답한 반면, 임금이나 승진, 복리후생에 대해서는 만족도가 가장 떨어지는 것으로 분석되었다. 종속변수인 조직성과의 측정지표 중 또 다른 하나인 조직몰입의 하위요인은 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 세 개 요인으로써, 응답자들이 조직몰입 요인 중, 감정적 몰입에 대해 가장 긍정적으로 응답한 반면, 규범적 몰입은 가장 떨어지는 것으로 분석되었다. 이를 통해 응답자들은 자신들이 수행하는 연구를 의미있고, 중요하다고 생각하며, 그들이 하고 있는 연구 직무 자체에 대한 만족도 및 자신이 속한 연구원에 갖는 애착이나 자부심에 대해 긍정적으로 응답하였음을 알 수 있다. 그러나, 임금이나, 승진, 복리후생에 대한 만족도가 낮았고, 연구원에 계속 남아있어야 한다거나, 이직이 옳지 않다고 생각하는 비율 또한 낮아, 연구 자체의 만족도와 별도로, 연구 환경에 대한 개선이 필요함을 시사하고 있다.

상관관계 분석은 변수들 간의 관계를 말하는 것으로, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지를 파악할 수 있다. 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높고, 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다. 본 연구에서는 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해

Pearson 상관관계 분석을 활용하였으며, 그 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 주요 변수들 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	0.204**	1							
3	0.543**	0.190**	1						
4	0.573**	0.147**	0.441**	1					
5	0.145*	0.281**	0.083	0.210**	1				
6	0.177**	0.197**	0.101	0.211**	0.525**	1			
7	0.027	0.118*	-0.015	0.053	0.561**	0.590**	1		
8	0.078	0.159**	0.046	0.176**	0.540**	0.488**	0.597**	1	
9	0.286**	0.237**	0.159**	0.343**	0.426**	0.496**	0.405**	0.551**	1

*p<0.1, **p<0.05

1. 나이, 2. 성별, 3. 최종학위, 4. 고용형태, 5. 자율성, 6. 과업중요성, 7. 사회적 특성, 8. 직무만족, 9. 조직몰입

우선 상관관계 분석을 위해 독립변수로 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성을, 종속 변수로 직무만족과 조직몰입을, 통제변수로 나이, 성별, 최종학위를, 조절변수로 고용 형태를 투입하였다. 우선, 독립변수의 세 요인인 자율성, 과업 중요성 및 사회적 특성은 종속변수인 직무만족과 모두 $P<0.05$ 수준에서 양의 상관관계를 보였으며, 사회적 특성의 상관 계수값(0.597)이 상대적으로 높게 나타났다. 또 다른 종속변수인 조직몰입과도 모두 $P<0.05$ 수준에서 양의 상관관계를 보였으며, 과업 중요성(0.496)의 상관 계수값이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 조절변수인 고용형태는 종속변수인 직무만족, 조직몰입과 $P<0.05$ 수준에서 양의 상관관계를 보였다.

4. 회귀분석 결과

본 논문에서는 고용형태에 따라 연구직의 직무특성이 조직성과 지표인 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 정도가 달라지는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다. 모형 1에서는 나이, 성별, 최종학위의 통제변수를 투입하였고, 모형 2에서는 통제변수에, 독립변수인 직무특성의 하위변수들로 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성을 투입하였고, 모형 3에서는 여기에 조절변수인 고용 형태를 투입하였으며, 모형 4에서는 독립변수와 조절변수의 곱으로 구성된 상호 작용항을 투입하여 그 유의성

을 판단하였다. 이 때, 여러 독립 변수들, 특히 상호 작용항을 투입하는 경우, 회귀분석을 시행하게 되면 다중공선성 문제가 발생되어, 회귀분석의 결과가 제대로 도출되지 않을 수 있다. 다중 공선성은 투입되는 독립변수들 간의 상관관계가 너무 높아서 이들이 종속변수에 어떤 영향을 미치는지 제대로 분석이 되지 않는 현상으로, VIF값이 10 이상일 때, 다중공선성이 존재한다고 판단한다. 본 분석에서는 상호 작용항과 다른 변수들과의 다중공선성 문제를 해결하기 위해 독립변수를 평균 중심화(Mean Centering)하여 조절변수와 곱으로 사용하였다. <표 4>는 직무만족을 종속변수로, <표 5>는 조직몰입을 종속변수로 하여 그 결과를 나타낸 것이다.

〈표 4〉 직무만족에 대한 고용형태, 직무특성의 위계적 회귀분석

구분		모형1	모형2	모형3	모형4
		계수	계수	계수	계수
상수항		3.010	3.240	1.397	1.552
통제변수	성별	0.208**	0.021	0.025	0.034
	나이	0.005	0.001	-0.005	-0.005
	최종학력	-0.011	0.015	-0.003	-0.008
독립변수	자율성		0.189***	0.179***	0.159**
	과업 중요성		0.110**	0.100**	0.163**
	사회적 특성		0.291***	0.299***	0.214***
조절변수	고용형태			0.141**	0.170**
상호작용	자율성*고용형태				0.025
	과업 중요성*고용형태				-0.107
	사회적 특성*고용형태				0.151**
수정된 R ²		0.019	0.418	0.424	0.430
F		3.187	41.773***	36.802***	26.673***

*p(0.1), **p(0.05), ***p(0.001)

모형 1은 인구 통계학적 특성인 나이, 성별, 최종학력을 변수로 투입한 결과이며, 모형 2는 모형 1에서 투입했던 통제변수에 본 논문에서 독립변수로 설정한 직무특성의 하위요인인 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성을 투입한 결과이다. F값이 P<0.001로 모형 2는 유의미한 모형으로 분석되었으며, 수정된 R²의 값이 0.418로, 투입된 독립변수들의 변화에 의해 설명되어지는 종속변수의 변화 정도가 41.8%임을 의미한다. 직무특성의 하위요인들인 자율성, 과업중요성, 사회적 특성이 P<0.05, P<0.001 수준에서 직무만족에 모두 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설1-1, 1-2, 1-3이

채택되었다.

모형 3은 모형 2에서 투입했던 통제변수와 독립변수 외에 조절변수인 고용형태를 투입한 결과이다. F값이 $P<0.001$ 로 모형 3 역시 유의미한 모형으로 분석되었다. 독립변수 및 조절 변수가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 정규직 연구원의 직무만족도가 비정규직 연구원의 직무만족도보다 0.141만큼 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

모형 4는 조절효과를 확인하기 위해, 독립변수인 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성에 고용형태를 곱한 상호 작용항을 투입하였다. F값이 $P<0.001$ 로 모형 4 역시 유의미한 모형으로 분석되었다. 먼저, 평균 중심화 작업을 통해 다중공선성 문제가 해결되었으며($VIF=1\sim 3$), 상호 작용항인 사회적 특성*고용형태가 $P<0.05$ 수준에서 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 조절효과가 있음이 확인되었다. 즉, 계수값이 양의 값인 것으로 보아, 사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 비정규직 연구원보다 정규직 연구원일 때, 그 영향의 정도가 더 크다는 것을 알 수 있다(비정규직 = 0, 정규직 = 1). 그러나 자율성과 과업 중요성에 대한 고용형태의 조절효과는 발견되지 않았다. 따라서 가설 2-1, 2-2는 기각, 2-3은 채택되었다.

〈표 5〉 조직몰입에 대한 고용형태, 직무특성의 위계적 회귀분석

구분		모형1	모형2	모형3	모형4
		계수	계수	계수	계수
상수항		2.133	0.737	1.025	1.130
통제변수	성별	0.272***	0.122*	0.129*	0.136*
	나이	0.024***	0.018***	0.010*	0.009*
	최종학력	-0.015	-0.001	-0.036	-0.042
독립변수	자율성		0.113**	0.093**	0.145**
	과업 중요성		0.258***	0.240***	0.251***
	사회적 특성		0.112**	0.126**	0.047
조절변수	고용형태			0.262***	0.290***
상호작용	자율성*고용형태				-0.122
	과업 중요성*고용형태				-0.011
	사회적 특성*고용형태				0.158**
수정된 R ²		0.107	0.324	0.346	0.350
F		14.637***	28.116***	26.679***	19.287***

* $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.001$

모형 1은 나이, 성별, 최종학력을 변수로 투입한 결과이며, F값이 $P<0.001$ 로 유의미한 모형으로 분석되었다. 성별과 나이가 $P<0.001$ 수준에서 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 여성보다는 남성이(여성=0, 남성=1), 연령이 높아질수록 조직에의 몰입 정도가 높아짐을 알 수 있다. 모형 2는 모형 1의 통제변수에 독립변수인 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성을 투입한 결과이다. F값이 $P<0.001$ 로 모형 2는 유의미한 모형으로 분석되었으며, 수정된 R^2 의 값이 0.324로, 투입된 독립변수들의 변화에 의해 설명되어 지는 종속변수의 변화 정도가 32.4%임을 의미한다. 직무특성의 하위요인들인 자율성, 과업중요성, 사회적 특성이 $P<0.05$, $P<0.001$ 수준에서 조직몰입에 모두 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설1-4, 1-5, 1-6이 채택되었다.

모형 3은 통제변수와 독립변수 외에 조절변수인 고용형태를 투입한 결과이다. F값이 $P<0.001$ 로 모형 3 역시 유의미한 모형으로 분석되었다. 독립 변수와 조절 변수가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 정규직 연구원의 조직몰입이 비정규직 연구원의 조직몰입보다 0.262만큼 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

모형 4는 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성에 고용형태를 곱한 상호 작용항을 투입하였다. F값이 $P<0.001$ 로 모형 4 역시 유의미한 모형으로 분석되었다. 먼저, 평균 중심화 작업을 통해 다중공선성 문제가 해결되었으며($VIF=1\sim 3$), 상호 작용항인 사회적 특성*고용형태가 $P<0.05$ 수준에서 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 조절효과가 있음이 확인되었다. 즉, 계수값이 양의 값인 것으로 보아, 사회적 특성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 비정규직 연구원보다 정규직 연구원일 때, 그 영향의 정도가 더 크다는 것을 알 수 있다. 그러나 자율성과 과업 중요성에 대한 고용형태의 조절효과는 발견되지 않았다. 따라서 가설 2-4, 2-5는 기각, 2-6은 채택되었다.

V. 결론

본 논문은 연구직의 직무특성과 조직성과의 관계에서 고용형태의 조절효과에 대해 분석하는 것을 목적으로 하고 있다. 이를 위해, Hackman, Oldham(1976)의 직무특성이론 모형을 보완, 확장한 Morgeson, Humphrey(2006)의 직무특성모형 중 연구직의 직무특성을 반영하여, 자율성, 과업 중요성, 사회적 특성을 독립 변수로 설정하였다. 또한 조직성과의 측정지표로 널리 쓰이는 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 설정하

였고, 정규직, 비정규직의 고용형태를 조절효과 분석을 위한 조절변수로 설정하였으며, 마지막으로 나이, 성별, 최종학력을 통제변수로 사용하였다.

먼저, 연구직의 직무특성과 직무만족, 조직몰입의 관계를 알아보기 위해, 회귀분석을 시행한 결과, 직무특성의 세 가지 하위요인 모두, 직무만족과 조직몰입에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 Morgeson & Humphrey(2006)의 이론을 바탕으로 지식 근로자 및 대기업 종사자의 직무특성이 조직몰입에 영향을 미친다고 분석한 지철규(2012), 김희동 외(2014) 다수의 선행연구 결과와 일치한다. 즉, 연구직 근로자는 연구 계획 및 수행단계에서 자율성이 많이 주어질수록, 내가 수행하고 있는 연구가 매우 의미 있다고 생각하며, 내 연구에 대한 발표와 타인의 비판 과정을 통해 다른 연구자들로부터 조언이나 피드백을 받을 수 있는 기회가 많을수록 직무에 대한 만족도와 조직에 대한 몰입도가 높아진다는 의미로 해석된다.

또한, 연구직의 직무특성과 직무만족, 조직몰입의 관계에서 고용형태의 조절효과를 알아보기 위해, 통제변수, 독립변수, 상호 작용항을 단계적으로 투입하는 위계적 회귀분석을 시행하였다. 결과, 직무특성의 하위요인들 중 사회적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 유의하게 정(+)의 고용형태의 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 사회적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 정규직 연구원이 비정규직 연구원보다 더 큰 영향을 받는다는 것을 의미한다. 이는 비정규직의 신분 불안정성이 원인인 것으로 보인다. 박상욱(2004)에 의하면 이들은 고용관계가 불안정하고, 각종 승진 및 임금 상승의 기회, 복리후생이 정규직 연구원에 비해 매우 열악하며, 근로기간이 과제에 따라 임시적으로 정해지는 신분이기 때문에, 언제든지 연구원을 떠날 수 있는 단기 근로자이다. 과제의 종료와 함께 계약이 만료될지 모른다는 불안감은 비정규직 연구원들이 자유롭게 본인의 의사를 밝히고 타인의 연구에 비판을 가하며, 의사 결정에 적극 참여하는 것을 어렵게 만든다. 따라서 동료나 상사와의 원활한 피드백과 자유로운 의견 교환은 비정규직보다 정규직 연구원에게 더 큰 영향을 미치는 것으로 추정된다. 또, 직무특성 하위요인들 중, 자율성이나, 과업 중요성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에서 고용형태의 조절효과가 발견되지 않았다. 박상욱(2004)에 의하면 타 직종과는 달리 정규직 연구원과 비정규직 연구원이 비슷한 학력을 가지고 있으며, 수행하는 연구 내용 및 범위 자체가 유사하기 때문에 업무적 특성을 의미하는 자율성이나 과업 중요성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 두 집단 간에 차이가 거의 없다는 것을 예상해 볼 수 있다.

이러한 연구 결과를 토대로 연구직 근로자들로 하여금, 연구 계획부터 수행 전반에 이르기까지 자율성을 보장하도록 노력하고, 자신의 연구 분야에서 재량권을 넓게 인정하기 위한 구체적인 방안을 검토해야 한다. 그리고 연구자들 자신이 본인의 연구가 매우 의미 있으며, 중요하다고 느끼는 자부심을 가져야 하며, 연구원 또한 연구자들이 자부심을 가지고 연구를 수행할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다. 또한 자신의 연구 결과에 대해 자유롭게 발표하고, 타인의 연구 결과에 대해 비판하고 의견을 교환하는 과정을 통해 다른 연구자들로부터의 피드백 기회를 많이 얻을 수 있도록 연구원 내의 유연하고, 연령 및 직급, 고용형태를 초월한 개방적 분위기 조성에 노력을 기울일 필요가 있다. 특히, 비정규직 연구원의 경우, 정규직 연구원과 학력, 연구 내용 및 업무 범위가 유사함에도 불구하고, 그들이 느끼는 신분에 대한 불안 및 복지의 열악함은 연구원에 대한 만족 및 몰입을 떨어뜨리며, 더 나아가 연구의 질 저하를 가져온다. 그러므로 비정규직 연구원들의 근로 환경 개선과 자유롭게 자신의 의사를 타진할 수 있는 분위기 조성을 위해 적극 노력해야 할 것이다.

본 논문은 10여 곳의 정부 출연 연구기관을 대상으로 한 설문조사로 각각의 연구원마다 임금, 성과, 평가, 근무체계 등이 달라, 각각의 연구기관들의 환경이나 특성이 설문에 반영되어, 변수들 간의 관계에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 이에 향후, 여러 조건의 오염 가능성을 줄이기 위해 실제로 연구소에 근무하는 연구원들에 대한 인터뷰와 같은 면대면 조사 방식을 결합하거나 각 연구기관의 이직률, 연구 성과, 기관별 만족도, 임금 및 승진체계와 같은 2차 자료를 수집하여 설문 대상자들의 주관적인 생각이나 연구원의 환경이 변수들에 영향을 끼칠 수 있는 부분에 대한 보완이 필요하다. 또한, 선행 연구를 기반으로 한 연구직의 직무특성에 초점을 두었기 때문에 다른 다양한 직무특성요인을 배제하였는데, 향후, 다양한 직무특성요인을 포함한 설문을 제작, 분석해 보는 것이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강영환(2013). 조직 리더의 리더십 유형, 조직문화 유형, 학습조직수준, 조직유효성 간의 관계에 대한 연구동향 분석, 평생교육. HRD연구, 9(1), 1-27
- 강찬조. (2012). “경찰공무원의 정신적 웰빙이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

- 경기지방경찰청 소속 경찰공무원(전투·의무 경찰 포함) 중심으로”. 서울시립대학교 박사학위논문
- 고현철(2004). 연구개발 조직 구성원의 이중몰입에 관한 연구: 조직몰입과 경력 몰입을 중심으로. 연세대학교 박사학위 논문
- 권혜자(1999). 비정규 노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안, 일반 단행본, 한국노동연구원
- 김광근·서철현·주현식(2006). 호텔 종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족 조직시민행동에 미치는 영향, 대한경영학회, 19(2), 469-488
- 김건·조은아(2013). 호텔 객실직원의 직무특성이 직무만족 및 조직시민행동에 미치는 영향, 관광연구, 28(4), 281-300
- 김구(2002). 지방공무원의 직무만족과 직무성과의 영향요인에 관한 의사결정나무 분석, 한국정책학회, 11(2), 27-50
- 김선화·이영민(2013). 단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 20(1), 89-105
- 김용근(2004). 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-고용유형의 조절효과를 중심으로, 서울대학교 석사학위논문
- 김정원(2005). 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향-고용형태의 조절효과를 중심으로, 대한경영학회지, 18(3), 947-970
- 김지현(2012). 제조업 S기업 관리자의 코칭행동과 부하직원의 조직몰입 관계에서 경력계획 실천의 매개효과, 고려대학교 석사학위 논문
- 김찬중(2007). 고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계: 고용형태의 조절효과를 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 7(6), 206-216
- 김청(2013). 정부 출연 연구기관 연구직 근로자의 고용형태에 따른 조직 몰입과 직무 만족에 관한 연구, 경희대 석사학위논문
- 김홍빈(2006). 호텔 식음료업장의 정규직과 비정규직 직원의 직무특성과 조직몰입의 차이, 호텔경영학연구, 35(5), 69-81
- 김희동·김정원·조운정(2014). 국내 기업종사자 직무특성과 직무몰입 및 자기 효능감의 관계, 기업교육연구, 16(1), 101-127.
- 문숙자(2007). 정규직과 비정규직 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성 및 소진 비교, 경희대학교 석사학위논문
- 문영만(2013). 고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인, 산업노동연구, 19(1), 139-175
- 박상욱 (2004). 공공연구기관 연구원 사기진작 방안, STEPI 과학기술정책.
- 박창권(2013). 직무특성이 공직동기에 미치는 영향: 윤리풍토의 조절역할 을 중심으로. 지방행정연구, 27(3), 203-230.

- 배병룡(2010). 사회적 기업 종사자의 직무 만족-사회 경제적 요인의 영향을 중심으로, 한국정책 연구, 10(2), 155-178
- 서영석(2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증-개념적 구분 및 자료 분석 시 고려 사항, 한국심리학회, 22(4), 1147-1168
- 서정하(2007). 조직구성원의 직업불안정성이 정서적 몰입과 지속적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 인사관리연구, 31(2), 117-147
- 오윤정(1996). 연구개발조직의 구조적 특성과 구성원의 헌신에 관한 연구-대기업 부설 과학기술연구소를 중심으로- 이화여자대학교 석사학위논문
- 유희자·황진숙(2012). 패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계. 한국디자인 포럼, 37, 131-142.
- 이덕로·김찬중(2006). 직무만족과 이직의도와와의 관계에 관한 연구, 한국인적자원관리학회, 123-144
- 이목화·문형구(2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후방향, 조직과 인사관리연구, 38(2), 143-221
- 이석인·이수화(2008). 종업원의 이직의도 영향요인에 관한 실증연구-콜센터 상담원을 대상으로, 한국콘텐츠학회논문지, 8(2), 213-221
- 이정옥·김진모(2012). 대기업 연구개발인력의 직무성과와 자기 효능감, 개인 창의성 및 조직몰입의 인과적 관계, 산업교육연구, 24, 21-48
- 이지우·김종우(2001). 고용형태에 따른 직무특성과 조직몰입의 관계, 인사조직연구, 10(1), 1-26
- 이화중(2012). 통합 공기업의 직무특성과 조직공정성이 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향에 대한 연구-한국토지주택공사를 중심으로, 서울대학교 석사학위 논문.
- 이환범·이수창(2006). 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입 간에 영향관계 분석, 한국정책과 학학회보, 10(4), 137-157
- 장석인(2012). 비정규직 근로자의 직무불안정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 한독사회과학논총, 22(3), 111-146
- 지철규(2012). 지식근로자의 직무특성이 조직몰입도에 미치는 영향: 공유리더십을 조절변수로. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 5786-5799,
- 하형란·강혜자(2012). 경찰공무원의 조절초점이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향-자기 효능감의 매개효과, 한국자치행정학보, 26(2), 121-142
- 한의진(2015). 항공사 객실 승무원의 직무특성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향-국내 B항공사 객실승무원을 대상으로, 관광연구, 30(5), 1-20
- 한지희·한주희(2015). 문화예술인력 고용형태별 직무특성과 정서적 몰입 차이: 고용형태의 조절효과를 중심으로, 한국경영교육학회, 291-316
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and

- Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Becker, H. S.(1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Brown, R. B.(1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology, *Journal of Vocational Behavior* , 49(3), 230-251
- Cmapbell, J. P. (1977). *On the organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J. & Porter, L. W. (1980). Organizational structure and performance: A critical review. *Academy of Management Review*, 5(1), 49-64.
- Doornbos, A. J., Simons, R. J., & Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among dutch police. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 129-151.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristic. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-285.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Addison-Wesley Publishing Co
- Locke, E. A(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349, New York: Wiley
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire(WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). *Employee organization linkages: The psychology of employee commitment, absenteeism, and turnover*. NY: Academic Press.
- Turner, A. N. & Lawrence, P. R.(1965). *Industrial job and worker: An Investigational response to task*, Cambridge, Mass, Harvard University Press.

〈부록 1〉 설문 문항

변수			설문 문항 (5점 Likert scale)†
독립 변수	직무 특성	자율성	1. 연구계획 수립에 있어서의 자율성을 보장 받는다 2. 연구 수행 시, 의사결정과정에서 재량권을 보장받는다.
		과업 중요성	1. 내가 맡고 있는 연구는 의미 있다고 생각한다. 2. 내가 하고 있는 연구는 다른 사람들의 삶에 지대한 영향을 끼친다.
		사회적 특성	1. 연구수행시, 상사나 동료로부터 조언이나 도움 받을 기회가 충분하다. 2. 내 연구 결과를 발표하고, 타인의 연구결과에 대해 비판하는 과정을 통해 충분한 피드백을 제공받는다.
종속 변수	직무 만족	임금, 승진, 복지후생	1. 합당한 임금을 받는다. 2. 임금 인상기회에 만족을 느낀다. 3. 상여금 제도에 만족한다. 4. 승진의 기회가 정당하게 주어진다. 5. 승진의 기회에 만족한다. 6. 휴가 및 휴직, 복직이 자유롭다.*
		조직친화	1. 동료들과 일하는 것이 즐겁다. 2. 다른 사람과 일하는 것이 스트레스이다.* 3. 나의 상사는 내 의견을 존중한다. 4. 나의 상사는 나의 성과를 공정하게 평가한다.
		직무자체 만족	1. 내 연구에 자부심을 느낀다. 2. 연구를 통해 발전함을 느낀다. 3. 외부의 간섭과 규범 때문에 스트레스를 받는다.* 4. 연구하는 일에 희의를 느낄 때가 있다.* 5. 내 연구가 즐겁다.
	조직 몰입	감정적 몰입	1. 우리 연구원의 문제가 나의 문제인 것 같다. 2. 우리 연구원에 애착을 느낀다. 3. 우리 연구원에 강한 소속감 및 연대감을 느낀다. 4. 우리 연구원은 나에게 상당한 의미가 있다. 5. 이직을 하게 되면 그 곳에 애착을 갖기 어려울 것이다.*
		지속적 몰입	1. 연구원을 떠나면 나의 생활이 혼란스러워 질 것이다. 2. 이직을 하면, 그 곳에서 지금과 같은 대우를 받기 어려울 것이다. 3. 지금 연구원을 그만두는 것은 어렵다. 4. 연구원에서 이룬 것들이 많아 그만두기 어렵다.* 5. 연구원을 떠나는 것이 두렵다.
		규범적 몰입	1. 연구원에 계속 남는 것이 옳다고 생각한다. 2. 아무리 좋은 제안을 받아도 이직은 옳지 않다. 3. 연구원을 떠나는 것에 죄책감을 느낀다. 4. 연구원에 계속 남아있을 것이다.

조절변수: 고용형태(정규직=1, 비정규직=0)

인적특성: 성별(남자=1, 여자=0), 연령, 최종학위(학사=1, 석사=2, 박사=3) 근속년수, 직급(연구보조원=1, 연구원=2, 선임연구원=3, 책임연구원=4, 수석연구원=5)

† 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)

* 문항은 요인분석 후에 제거된 설문 문항임

〈부록 2〉 고용 형태에 따른 조직성과의 차이

〈정규직, 비정규직의 조직성과 비교〉

조직성과	정규직		비정규직		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
직무만족	3.424	0.647	3.134	0.634	4.160***
조직몰입	3.340	0.586	2.836	0.714	7.016***