

나는 연구자인가? 공무원인가?: 국공립연구기관 연구직 종사자들의 정체성 인식

정 주 용*
하 민 철**
안 승 구***

국문요약

조직 구성원들이 조직 속에서 스스로를 어떠한 존재로 인식하고, 어떠한 역할 수행을 요구받고 있는지 인식하는 것은 조직 전체의 성과에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 자신이 누구인지, 자신이 무엇을 해야 하는지 등 정체성(identity) 인식은 조직 내 행동에 영향을 미치고, 조직의 성과에 영향을 미치기 때문에 중요하다. 우리나라 국공립 연구기관 연구직 종사자들은 두 가지 역할, 즉 연구자 역할과 공무원 역할을 동시에 요구받고 있다. 이들은 연구자로서 SCI 논문 게재, 특허 등록, 기술 이전 및 사업화 등 R&D 성과를 요구받고 있고, 동시에 공무원으로서 소속 정부부처와 지방자치단체의 정책현안 대응 등 행정업무의 직접 수행을 요구받고 있다. 국공립연구기관 연구자들에 대한 연구자와 공무원의 두 가지 역할 요구는 이들의 직업 정체성 형성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 연구 결과, 직업정체성 인식에 영향을 미치는 것으로 예상되는 세 가지 요인, 즉 개인 요인, 직무 요인, 조직 요인 중에서 개인 요인과 조직 요인은 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되었고, 직무 요인은 유의미한 영향이 확인되지 않았다. 국공립연구기관의 연구자들은 직무자율성, 직무도전성, 지적육구 등의 직무 요인보다는 자신의 개인 조건과 조직 환경에 근거해서 정체성을 형성하고 있음을 확인하였다.

주제어: 정체성, 연구자, 공무원, 국공립연구기관, R&D 성과

I. 서론

조직 구성원들이 조직 속에서 스스로를 어떠한 존재로 인식하며, 어떠한 역할을 요구받고 있는지 인식하는 것은 조직 전체의 성과에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 자신이 누구인지, 자신이 무엇을 해야 하는지에 대한 인식은 일종의 정체성(identity) 인식이라고 할 수 있다. 조직구성원들의 정체성 인식은 조직 내 행동에 영향을 주고, 이것은 궁극적으로 조직의 성과에 영향을 미칠 수 있다

* 제1저자
** 교신저자
*** 공동저자

(Albert et al., 2000). 조직구성원들이 갖는 정체성은 조직성과의 독립변수로서 영향을 미칠 수 있기 때문에 조직은 조직구성원들로 하여금 조직의 목표에 부합하는 정체성을 형성할 수 있도록 지원하고, 환경의 변화를 적절하게 반영하여 정체성의 유지·변화에도 관심을 기울여야 한다(Mael & Ashforth, 2001; Riketta, 2005).

만일 조직으로부터 두 가지 역할을 동시에 요구받고, 두 가지 역할이 서로 조화를 이루기 어려운 것이라면, 조직 구성원들은 정체성 확립에 어려움을 겪을 것이다. 현재 우리나라 국공립연구기관에 종사하는 연구자들은 두 가지 역할, 즉 연구자 역할과 공무원 역할을 동시에 요구받고 있다. 먼저 연구자로서 이들은 성과지표로 SCI 논문 게재, 특허 등록, 기술 이전 및 사업화 등의 R&D 성과를 요구받는다. 한편 공무원으로서 중앙정부부처 및 지방자치단체의 정책개발 및 정책현안 대응에서 전문성 지원 등을 요구받는다. 더 나아가 정책부서의 현업에 투입되어 행정업무 수행을 요구받기도 한다. 이 두 가지 역할 요구는 국공립연구기관의 성격에 따라 조금씩 차이가 나타난다. 어떤 국공립연구기관은 연구자로서의 역할을 좀 더 강하게 요구하기도 하고, 어떤 국공립연구기관은 공무원으로서의 역할을 좀 더 강하게 요구하기도 한다. 여하튼 현재 국공립연구기관의 연구자들은 연구자와 공무원의 두 가지 역할을 요구받고 있다.

국공립연구기관의 연구자들의 정체성 인식은 국공립연구기관의 R&D 성과에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 국공립연구기관의 연구자들이 자신을 연구자로 인식하는가, 아니면 공무원으로 인식하는가에 따라 R&D 성과에 대한 도전성이나 열정이 달라질 것이기 때문이다. 자신들을 연구자로 인식할 경우, 일반적인 과학기술자들과 마찬가지로 이론적 연구와 기술 개발 활동에 집중하여 R&D 성과의 향상에 긍정적인 영향을 줄 것이다(남미자, 2015: 124). 반면, 자신들을 공무원으로 인식할 경우, 중앙정부부처나 지방자치단체의 정책 현안을 처리하는 데 초점을 두기 때문에 R&D 성과의 향상에 기여하지 못할 것이다.¹⁾ 실제로 우리나라 국공립연구기관은 고학력 과학기술계 연구자들로 구성되었음에도 불구하고, 정부의 연구비 투자 대비 R&D 성과에 대한 의문이 지속적으로 제기되고 있는 상황이다(정주용·안승구·하민철, 2015).

일반적으로 조직구성원들은 자신의 업무를 통하여 자신의 정체성을 드러내고, 이러한 정체성은 시공간적 맥락 속에서 사회화 과정을 거치며 형성된다(Erickson, 1968). 이는 정체성이 조직구성원 개인적 판단과 관념뿐만 아니라 개인에게 부여되는 사회적 역할이나 제도에 의해서도 형성되고 변화된다는 것을 의미한다. 이러한 측면에서 정체성은 고정불변의 것이 아니라 요구되는 역할과 제도 변화에 따라 변화가 가능하다(Albert et al., 2000). 조직 내에서 자신의 역할 범위와 인간관계, 사회구조, 다른 조직들과의 상호작용 등 다양한 요인들에 의해서 변화될 수 있는 것이다. 이러한 측면을 고려한다면 국공립연구기관의 R&D 성과 향상을 도모하기 위해서는 그들이 자신의 정체성을 어떻게 인식하고 있는지를 확인해 볼 필요가 있다. 특히, 그들의 정체성 인식에 영향을 미치는 요인들을 확인하는 작업은 무엇보다 중요하다. 정체성을 형성하는 요인이 무엇인지를 확인할 수

1) 실제로 국공립연구기관의 저조한 R&D 성과가 정체성에서 비롯되었음을 암시하는 연구도 있다. 박진희(2006)에 따르면 국공립연구기관의 연구직 종사자들이 연구의 자율성, 연구자들에 대한 처우, 공무원과 동일한 인사관리, 경직된 예산운영 등으로 행정직과 연구직의 갈등이 심각하였고, 이 때문에 많은 연구직들이 대학으로 이직하거나 유학으로 진로를 변경했다고 주장하였기 때문이다.

있어야 R&D 성과를 향상시킬 수 있는 방법도 탐색할 수 있기 때문이다.

이 연구는 우리나라 국공립연구기관에 근무하는 연구자들의 정체성을 확인하고, 그들의 정체성 인식에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지를 분석하고자 하였다. 국공립연구기관의 연구자들은 자신을 연구자로 인식하는가, 공무원으로 인식하는가? 정체성 인식에 어떠한 요인들이 영향을 미치고 있는가? 정체성 인식에 영향을 미치는 요인들은 개인적인 요인인가, 조직 내부의 요인인가, 조직 외부의 요인인가?

본 연구는 국공립연구기관 연구자들의 정체성 인식과 정체성 인식에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 우리나라의 대표적인 국공립연구기관들의 연구자들을 연구대상으로 선정하였다. 이를 위해 우리나라 국공립연구기관에 할당된 정부 R&D 예산 중 약 95%를 지원 받아 집행하는 것으로 파악된 27개 국공립연구기관의 연구자들을 연구대상으로 선정하였다. 먼저 선정된 27개 국공립연구기관의 연구기획업무를 맡고 있는 담당자(연구자) 27명에 대해 심층인터뷰를 실시하였고, 심층인터뷰 결과를 바탕으로 설문 문항을 도출하여 설문지를 구성하였다. 그리고 구성된 설문지를 활용하여 507명의 연구자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

II. 조직 정체성에 대한 이론적 논의

1. 정체성의 다양성과 직업정체성의 개념 및 구성요소

정체성(identity)은 라틴어 ‘identitas’에서 유래된 것으로 ‘전적으로 같은 것’, ‘그 사람이 틀림없는 본인’, ‘그것의 자기 자신’, ‘정체’ 등의 의미를 포함한다(김행란, 2010: 35). 이러한 의미에 따라 흔히 정체성을 논의할 때 던지는 질문은 ‘나는 누가인가(who am I)?’이다. 그런데 이러한 질문은 자신의 존재와 근원을 파악하는 심오한 의미로 한정지을 수 있고, 너무 철학적이고 관념적인 질문으로 사회적 상호작용에서 흔히 일컫는 사회적 동물로서의 자신과는 동떨어진 개념으로 인식될 수도 있다. 즉, 자신이 인식하는 자아로서의 자신과 타인을 구분함으로써 ‘나 다운 것’과 관련된 감성과 성향, 무의식을 포함하는 것으로 주로 심리학적인 자아정체성(ego identity)과 관련을 맺고 있다(정준영, 1998).²⁾

물론 이러한 개념이 환경과의 상호작용을 완전히 배제한 것이라고 볼 수는 없다. 정체성이란 다양한 환경 속에서 지속적으로 유지되는 가치, 행동, 사고를 통한 자기인식과 유일성을 포함하기 때문이다(박종우, 1994). 그러나 이러한 정체성 개념이 조직 속에서 자신의 일을 표현하는 것이라고 보기는 어렵고, 사회적 상호작용 속에서 자신의 사회적 역할을 규정하는 것이라고 보기도 일정한 한계가 있다. 이 때문에 정체성을 논의할 때 일반적으로 복수의 정체성 개념을 허용한다

2) 자아정체성이란 자신의 독특성에 대한 비교적 안정된 느낌이 드는 것으로 행동이나 사고 또는 정서의 변화에도 변하지 않는 부분으로, 자신이 누구인가를 아는 것이다(Erikson, 1959). 즉 ‘나는 누구인가?’에 대한 스스로의 답변에 해당하는 심리학적인 개념에 해당한다.

(Giddens, 2001). 학문적으로도 심리학적인 자아정체성과 구분되는 조직정체성(organizational identity)과 직업정체성(occupational identity), 그리고 사회정체성(social identity) 등으로 분화되었고(정주용 외, 2015), 이러한 학문적 분화에 따라 정체성연구는 철학, 심리학뿐만 아니라 조직학, 경영학, 간호학, 사회복지학 등 여러 사회과학 분야에서 활발하게 진행되고 있다.

이 연구는 정체성의 여러 분화된 개념 중 직업정체성을 주로 다룬다. 국공립연구기관이라는 조직단위를 연구대상으로 한다는 의미에서 조직정체성을 적용해도 무방할 것이지만 조직정체성은 조직에 대한 집합적인 이해를 내포하는 문화와 핵심가치, 관행 등을 의미하기 때문이다(Elsbach & Kramer, 1996). 한편, 직업정체성은 특정 직무에 종사하는 사람이 스스로 인식하는 자신(Lowell & Leslie, 1995)이라는 측면에서 이 연구의 연구대상 및 분석단위와 일맥상통한다.³⁾ 국공립연구기관의 연구원들은 일반 행정업무를 수행하는 일반직 공무원들과는 달리 특정 분야의 연구를 수행하기 위해 최소학위기준을 갖춘 고학력 연구자들로서 그들만의 독특한 정체성을 형성할 수 있기 때문이다.

직업정체성이 구체적으로 어떻게 정의되고, 어떠한 요소들로 구성돼 있는지 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 개념정의를 살펴보면 Hogg와 Abrams(1988)는 직업정체성을 ‘전문적인 관계 또는 전문적 집단에 소속되었다는 자신에 대한 자각’으로 정의하였다. 또한 이러한 맥락에서 일반적인 직업이 아닌 전문 직업을 기반으로 한 정체성을 강조하는 경우도 있는데, 최윤경(2003)은 ‘전문직의 구성원이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적 평가’라고 정의하였다. 김홍범 등(2010)은 ‘직무에 종사하고 있는 종사자가 스스로 인식한 주체성’으로 정의하였고, Greenwood와 Hinings(1993)는 ‘개인이 자신을 전문직 역할로 정의하는 것과 관련된 속성, 신념, 가치, 동기와 경험 등의 비교적 안정적이고 지속적인 결합’으로 정의하였다.⁴⁾

이러한 논의를 바탕으로 직업정체성을 종합하면 ‘전문직에 종사하고 있는 종사자가 스스로 인식하는 자신의 주체성과 이에 따른 신념과 역할의 집합’으로 정의해볼 수 있다. 한편, 이 같은 정의를 기초로 직업정체성을 구성하는 요소를 살펴보면 첫째, 자신을 전문직으로 인식한다는 측면에서 다른 사람들과의 차별성을 강조하고, 둘째, 자신의 주체성을 강하게 인식한다는 측면에서 구속과 억압이 아닌 자율성을 강조하며, 셋째, 차별성과 자율성을 바탕으로 자신의 업무영역에서 신념과 직업적 소명의식을 갖고 자신만의 역할을 수행한다는 인식을 포함하고 있다. 이는 Lowell과 Leslie(1995)이 강조하고 있는 직업정체성의 구성요소인 행동의 준거로서 조직의 활용, 행위에 대한 신념, 자율적 규제, 직업에 대한 소명의식, 자율성 등 5가지 차원을 포함한다.

3) 한편, 자신이 속한 직업을 통해 자신을 정의하고 자신의 직업에 대해 심리적 일체감을 느끼는 직업정체성은 자신만이 가지는 독특한 특성을 반영하는 개인정체성과는 달리 자신이 속한 집단이나 조직에 의해 자신을 정의하기 때문에 사회정체성의 개념을 포괄한다(Ashforth & Mael, 1989).

4) Greenwood와 Hinings(1993) 등은 직업정체성의 하위개념으로 전문 직업정체성(professional identity)이라는 개념을 사용하기도 한다. 그러나 직업정체성 개념은 이미 조직구성원들에게 공통적으로 적용되는 정체성의 논리가 아닌 전문직업인들이 갖는 사고와 신념 등을 내포하고 있다는 측면에서 이 논문에서 별도로 구분하는 것은 별다른 실익이 없다고 판단한다.

2. 연구자로서 과학기술자들의 직업정체성

그렇다면 이 연구의 분석대상인 국공립연구기관의 연구직 종사자들은 어떠한 직업정체성을 지니고 있는가? 구체적으로 공무원 신분을 갖고 있으면서 연구직에 종사하는 전문직의 정체성을 논의한 연구는 찾아볼 수 없다. 공무원 신분과 연구원 신분을 동시에 갖는 전문직 종사자는 국공립 연구기관의 연구원과 국립대학 교수에 한정되어 그들이 어떠한 정체성을 갖고 있는지, 그리고 그러한 정체성이 연구 성과와 어떻게 연관되는지 관심을 두지 않았기 때문일 것이다. 그럼에도 불구하고 과학기술자들에 대한 정체성 연구에서 연구직의 정체성이 어떠한 특성을 갖고 있는지 개략적으로나마 살펴볼 수 있다.⁵⁾

먼저, 연구자로서 과학기술자들은 자신이 습득한 이론적 지식을 바탕으로 실험을 과학적 지식을 탐구하고, 이를 특허나 논문과 같은 연구결과로 발표하는데 많은 관심을 두고 있다. 또한 이를 위해 필요한 연구자들의 능력은 학문 공동체의 절차에 의한 다양한 사회화 과정을 거치고, 연구결과에 대한 객관적인 평가와 같은 제도적 규범이나 절차를 통해 오랜 시간 습득하게 된다(최경희, 2005; 하민철·김영대, 2009). 즉, 연구자로서 과학기술인들은 일정한 학위과정을 거쳐 자신들의 능력을 검증받고, 이를 바탕으로 연구원으로서의 직업을 갖고, 자신의 연구결과를 과학기술공동체로부터 평가받는 일련의 과정을 지속적으로 거치면서 차별성을 갖는다.

둘째, 과학기술자들은 지식을 습득하고, 습득한 지식을 활용해서 지속적으로 새로운 지식을 추구해야만 한다는 측면에서 지식노동자(knowledge worker)로 분류된다(Rhee et al., 2012). 사회가 복잡해지고 전문화되면서 고도의 지식을 필요로 하는 문제들이 급증하고, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 끊임없이 새로운 지식을 탐구하여 문제를 해결해야 한다는 압박을 받기 때문이다. 특히, 조직의 필요에 의해 연구하는 조직 지향의(organization orientation) 과학기술인보다 전문가로서 개인적인 연구와 지식의 발견에 초점을 두는(professional orientation) 연구자들이 지식노동자로서 중압감을 더 많이 받는다(Gouldner, 1960). 전문가로서 개인연구자는 연구의 목적지향성은 상대적으로 약하지만 자신의 사회적 평판이 연구 결과에 따라 달라짐을 인식하기 때문이다.

셋째, 과학기술자들은 연구의 질을 관리하기 위해 동료 심사(peer review) 등 내외부적인 통제를 받고 있지만 자신의 연구에 대한 독점성과 자율성을 보장 받는다(남미자, 2015). 내외부적 통제는 과학기술공동체가 갖는 독특한 절차이자 규범이지만 이것이 사회적 통제를 의미하지는 않는다. 즉, 과학기술자들은 사회적 통제로부터 자유롭고, 전문지식을 바탕으로 얻어진 지식에 대한 배타적 권리를 갖는다(Rothman, 1987). 또한 이러한 자율성과 배타적 권리는 연구자로서의 자아 정체성을 높이는 중요한 요소로 작용한다(Ahuja et al., 2007).

넷째, 과학기술자들이 사회적으로 권위를 인정받고, 일정한 특권을 인정받게 될 때, 그들은 스스로 자신의 전문적 속성을 강화시키는 특성을 갖는다(Greenwood, 1957). 이미 사회적으로 어느 정도 인정받고 있지만 이러한 인정을 지속적으로 유지하고자 하는 욕구가 강해지고, 이러한 욕구

5) 물론 과학기술자들에 대한 연구도 일부 학자들이 여성 과학자만을 대상으로 한 연구(Walker, 2001; Chu, 2006)를 제외하고는 이에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있는 것은 아니다.

는 사회적 인정의 축적을 가속화시킨다. 즉, 과학기술자들은 끊임없이 자신의 업무와 관련된 새로운 정보를 얻으려 노력하고, 도전적 노력을 통한 성취가 사회적 인정으로 연결되기를 바라는 것이다. 이러한 욕구는 금전적인 이해와도 관련을 맺고 있다. 새로운 연구 결과에 대한 사회적 관심이 연구비 수혜로 연계되고, 연구결과가 금전적 보상으로 이어지는 경우도 많기 때문이다.

다섯째, 과학기술자들은 자신의 정체성을 동료집단(homogeneous group)으로부터 찾는다. 유사한 연구를 수행하는 집단과 동일한 가치 및 행동규범을 공유하기 때문이다(Rhee et al., 2012). 이는 한편으로는 자신들만의 공유된 가치체계 속에서 자율성과 배타성을 인정받는 것이지만, 다른 한편으로는 외부와는 격리된 자신들만의 세계를 지속적으로 구축해나가는 것과도 같다.

위와 같은 특징이 우리나라 과학기술자들에게 모두 적용되는 것은 아니다. 우리나라 과학기술계 박사급 연구원들은 80% 이상이 대학과 정부출연연구소, 국공립연구기관 등의 공공기관에 소속돼 있고, 이들이 수행하는 연구의 상당수가 정부로부터 수주 받은 것이기 때문이다(남미자, 2015). 즉, 연구의 자율성이 확보되지 않고, 연구의 독점성과 연구결과에 대한 배타적 권리도 완벽하게 인정받을 수 없다. 한국과학기술기획평가원(2008)의 연구보고서에 따르면, 미국과 독일의 공공연구기관의 연구원들이 연구중심의 업무(research-oriented task)를 수행하는 비중이 73%인데 반해, 우리나라의 연구원들은 단지 45%에 해당하는 시간만 연구에 활용하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 연구원들이 추구하는 정체성과 실제의 정체성 인식은 차이가 있을 것으로 예상된다.

3. 직업정체성 형성에 영향을 미치는 요인들

직업정체성이 형성되는 데는 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있다. 그런데 최근의 정체성 연구에서는 직업정체성 형성이 환경을 구성하는 조건들(habitus)에 의해 영향을 받을 수 있음이 강조되고 있다(Giddens, 1984; Bourdieu, 1991). 즉, 특정 직업을 가진 전문직들이 갖는 정체성은 개인적인 차원뿐만 아니라 그들의 업무를 둘러싼 조직과 사회제도적 구조, 문화 등에 의해 영향을 받아 형성됨을 강조하고 있다(Côté, 1996). 따라서 개인의 특성뿐만 아니라 사회적 구조가 개인의 정체성 인식에 어떠한 영향을 줄 수 있는지에 논의가 필수적으로 포함되어야 한다.

먼저, 개인적인 조건들이 직업정체성을 형성하는 영향요인으로 작용할 수 있다. 개인이 가진 역량과 경험, 그리고 한계에 대한 인식은 자신의 직업정체성을 판단하는 기본적인 구성요소인데(Stenbock-Hult, 1985), 여기에는 학력(제도화된 교육, 자격), 경력 등이 포함될 수 있다. 학력이 높다는 것은 전문직업적인 이론이나 기술적 측면에서 다른 사람들보다 상대적으로 많은 시간을 투자한 것을 의미하고, 사회로부터 일정한 특권을 받기 때문에 전문직 속성을 강화시킬 수 있다는 것이다(Greenwood, 1957). 또한, 해당 분야에서 근속기간이 길다는 것은 자신이 속한 조직에 더 많은 시간을 투자한 것으로 자신의 조직에 대한 심리적 애착이 높음을 판단하는 기준으로 작용할 수 있다(Chatman et al., 1999).

둘째, 전문가로서 자신이 수행하는 직무도 직업정체성을 인지하는데 영향을 미칠 수 있다. 전문직업인으로서 지식과 직무의 자율성, 직무에 대한 열정과 도전성, 지적욕구 등은 직업정체성을 형

성하는 핵심적인 요인이기 때문이다. 직무수행에 있어 자율성은 직무수행에 있어 의사결정의 참여가 자유롭고, 외부의 압력에 의해서가 아닌 스스로 자신의 업무를 만들어 유연하게 수행할 수 있게 하는 원동력을 제공하기 때문이다. 즉, 자율성이 높을수록 자신을 전문가로 인식할 개연성이 높다(Ahuja et al., 2007). 자신의 지식과 능력이 직무에 적용되고, 새로운 업무에 대한 관심도가 높을수록 전문가로서의 직업정체성을 강하게 인식하는 경향도 있다(박종우, 1994). 전문가들은 외부적인 통제와 주어진 업무를 수행하기 보다는 자율성으로 창의적인 업무를 수행하는 것을 선호하기 때문에 새로운 업무에 대해 도전적인 자세를 보일 가능성이 높다는 의미이다. 이러한 도전성은 지적욕구를 자극하는데 영향을 미치기도 한다. 즉, 지식에 대한 욕구가 높을수록 전문직업인으로서의 정체성을 강하게 인식하는 경향이 있다(Locke, 1968).

셋째, 조직적인 차원도 정체성 인식에 영향을 미칠 수 있다. 조직이 자신의 업무수행을 위해 어떠한 도움을 주는지, 업무수행 결과에 대한 보상은 충분한지, 그리고 조직 내 의사소통이 적절한지 등은 정체성 인식에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 조직이 자신의 업무에 필요한 자원을 얼마나 지원하는지 대한 지각, 즉 조직지원은 조직몰입을 높임으로써 전문가로서의 직업정체성을 증진하는데 효과적이다(Eisenberger, et al., 2001). 사회적 교환이론에 따르면, 조직지원은 구성원이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음을 갖게 함으로써 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 보고되고 있다(김홍범 외, 2010). 급여의 적정성도 직업정체성에 영향을 주고 만족감을 줄 수 있어 긍정적인 정체성 형성에 도움을 줄 수 있고(박용호, 2003), 구성원들 간의 상호작용을 의미하는 의사소통도 전문가로서의 직업정체성을 증진시키는데 영향을 미칠 수 있다(Gortner et al., 1987). 또한 조직에 대해 느끼는 심리적 애착과 조직과의 일체감(Allen & Mayer, 1996), 신뢰 및 공정성도 직업정체성에 영향을 줄 수 있는 것으로 보고되고 있다(강용관, 2013).

이외에도 관계적 차원에서 공식조직과 비공식 동료집단이 정체성을 형성하는데 영향을 미칠 수 있다. 공식조직과 비공식 동료집단은 전문가로 일할 때 사고와 판단의 주요한 원천을 제공하기 때문이다(정무성 외, 2004). 동료, 직무, 근무환경 등 직무만족감을 높일 수 있는 요인들도 직업정체성을 형성하는데 영향을 미칠 수 있다. 이러한 직무조건에 대한 만족감은 긍정적인 정서적 반응을 불러일으켜 다른 집단과 차별화된 정체성을 형성하도록 유도하기 때문이다(이선희 외, 2010). 상사와의 관계, 동료와의 관계 등 신뢰요인과 승진기회 등도 직업정체성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고(박승규, 2001), 교육과 자기개발 기회 역시 직업정체성을 형성하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(박근수 외, 2012).

Ⅲ. 연구대상으로서 국공립연구기관과 자료수집 방법

1. 연구대상으로서 국공립연구기관

매년 발간되는 <국가연구개발사업 조사·분석보고서>에 따르면, 국가 R&D사업의 주요 수행주체

는 국공립연구기관,⁶⁾ 정부출연연구기관, 대학, 기업(대기업, 중소기업), 그리고 정부부처 등으로 구분되어 있다. 대학과 기업 등 민간부문의 R&D 역량이 확충되기 전인 1990년대까지 국공립연구기관과 정부출연연구기관은 우리나라 국가R&D사업에서 핵심적인 역할을 담당하면서 과학기술 발전에 기여한 것으로 평가되어 왔다.

국공립연구기관은 우리나라 공공연구기관 중에서 가장 오래된 역사를 가지고 있으며, 1960년대까지 국공립연구기관은 기관수, 연구인력 및 예산 규모 면에서 절대적 비중을 차지하는 등 가장 중요한 연구기관으로서 위상을 가지고 있었다.⁷⁾ 1960년대까지 국내 과학기술연구는 민간부문에서는 거의 이루어지지 않았으며, 기초 학문에 관한 일부 연구가 대학에서 진행된 것을 제외하면 대부분 국공립연구기관에서 이루어졌다. 과학기술부는 2008년에 펴낸 <과학기술 40년사>에서 국공립연구기관이 과학기술의 불모지와 같았던 우리나라에서 ‘기술개발’ 개념을 정착시키는데 공헌한 것으로 평가하기도 하였다. 이처럼 국공립연구기관들은 1960년대까지 우리나라 공공연구기관의 역사에서 매우 높은 위상을 가지고 있었다. 우리나라 주요 연구수행주체들의 연구인력 변화를 살펴보면, 국공립연구기관이 1960년대까지 얼마나 중요한 역할을 담당하였는가를 쉽게 알 수 있다.

〈표 1〉 연구수행주체별 연구인력 변화

(단위: 명)

구분	1967년	1975년	1985년	1995년	2005년
국공립연구소	2,326	2,312	2,447	4,351	3,950
정부출연연구소	-	774	4,707	10,656	11,551
대학	599	4,534	14,935	44,683	64,895
기업체	273	2,655	18,996	68,625	154,306
합계	3,198	10,275	41,085	128,315	234,702

자료: 과학기술부(2008). <과학기술 40년사>. p. 225.

이처럼 국공립연구기관이 과거 매우 중요한 공공연구기관의 위상을 가졌음에도 불구하고, 현

6) 현재 ‘국공립연구기관’에 대한 법률적 개념 규정은 명확하지 않다. 몇몇 관련 법률에서 국공립연구기관을 언급하는 규정들을 찾아볼 수 있지만, 그것을 통해서 국공립연구기관에 대한 정확한 개념 정의를 확인할 수는 없다(안승구 외, 2015). 다만, <국가연구개발사업 조사분석보고서>에 따르면, “국가의 필요에 의해 정부에서 직접 운영하는 연구기관”이라고 간단하게 규정하고 있다. 한편 공식적 개념 정의는 아니지만 브리태니커사전에 “농림수산·기상·천문·보건·위생 분야의 기초적 조사·연구 업무와 민간부문에서 담당하기 어려운 공공복리 증진 및 국가행정 목표의 구현에 필요한 시험·연구 업무를 수행하기 위해 국가 또는 지방자치단체가 설립한 기관”이라고 정의하고 있다.

7) 과학기술부(현 과학기술정보통신부)가 2008년 펴낸 <과학기술 40년사>에 따르면, 과학기술부는 우리나라 최초의 국공립연구기관으로 1918년도에 설립된 ‘철도기술연구소’를 들고 있다. 철도기술연구소는 1899년 경인선철도 개통 이후 철도부설과 철도운영 업무를 본격화하기 위하여 설립된 것으로 설명되고 있다. 그리고 1918년 지질조사소, 1921년 국립수산진흥원, 1922년 임업시험장, 1937년 전매연구소 등이 설립되었다. 이들 연구기관들은 모두 식민지 시기 일제의 주도하에 설립되었다. 1945년 해방 이후 국립종축원(1947), 국립농산물검사소(1949), 국립생사검사소(1949), 국립동물검역소(1949) 등 1차 산업 분야의 연구소들이 본격적으로 설립되기 시작하였고, 6.25전쟁 이후인 1954-59년 사이에 국립과학수사연구소, 원예시험장, 가축위생연구소, 축산시험장 등이 설립되었다.

재 관련 과학기술정책 관련 연구자들은 국공립연구기관에 대해 거의 관심을 기울이지 않고 있다(안승구 외, 2015: 721-723). 그 이유 중의 하나는 국공립연구기관의 정부 R&D 예산의 상대적 비중이 전체 정부 R&D 예산 중 5% 내외의 수준에 그치고 있기 때문으로 추론된다. 과학기술정책 관련 연구자들은 국공립연구기관의 R&D 활동의 파급력이 작을 것이라고 추론하고, 연구대상으로서 중요하지 않은 대상으로 인식했을 수 있다. 또 다른 이유는 정부의 과학기술정책에 대한 초점이 점점 정부출연연구기관에 집중되면서 국공립연구기관에 대한 관심이 자연스럽게 줄어들게 되었다는 추론 역시 가능하다.⁸⁾ 그러나 국공립연구기관에 배정되는 정부 R&D 예산의 비중이 작다고 하더라도 1조 원 가까운 예산(2016년 기준)을 사용하고 있고, 여전히 상당한 연구 인력을 고용하고 있다. 따라서 국공립연구기관에 대한 정책적 관심을 제고하고, R&D 성과 향상 등 과학기술 발전에 더 많은 기여를 하도록 유도할 필요가 있다.

2. 조사대상의 선정 및 자료수집

국공립연구기관 소속 연구자들이 자신을 연구자로 인식하는지, 공무원으로 인식하는지를 확인하고, 그러한 정체성 인식에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지를 탐색하고, 확인하기 위해 심층인터뷰와 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 정부 R&D 자금을 지원받는 국공립연구기관 중 국공립연구기관에게 배정된 R&D 예산총액의 약 95%를 사용하는 27개 주요 기관들의 연구자들을 선정하였다(안승구 외, 2015). 연구대상으로 선정한 27개 국공립연구기관은 다음의 <표 2>와 같이 중앙정부 부처 산하의 18개 국립연구기관과 광역자치단체 산하의 9개 공립연구기관이 포함되었다.

<표 2> 연구대상으로 선정한 27개 국공립연구기관

구분	소속부처	연구기관명
국립 (18개)	농업진흥청	국립농업과학원, 국립원예특작과학원, 국립식량과학원, 국립축산과학원
	농림축산식품부	농림축산검역본부
	해양수산부	국립수산과학원
	문화재청	국립문화재연구소
	행정안전부	국립재난안전연구원, 국립과학수사연구원
	보건복지부	질병관리본부
	환경부	국립환경과학원, 국립생물자원관
	식품의약품안전처	식품의약품안전평가원
	산림청	국립수목원, 국립산림과학원
	기상청	국가기상위성센터, 국립기상과학원
과학기술정보통신부	국립전파연구원	
공립 (9개)	9개 광역자치단체	경남농업기술원, 경북농업기술원, 전남농업기술원, 전북농업기술원, 충남농업기술원, 충북농업기술원, 경기농업기술원, 강원농업기술원, 제주농업기술원

8) 국공립연구기관의 전체 정부 R&D예산 중 차지하는 비중을 보면, 2015년 9,579억 원으로 5.1%, 2016년 9,883억 원으로 5.2%에 머무르는 것으로 나타났다. 반면, 정부출연연구기관은 전체 정부 R&D예산 중 2015년 7조 8,235억 원으로 41.4%, 2016년 7조 8,305억 원으로 41.2%를 차지하는 것으로 나타났다(과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원, 2017).

심층인터뷰는 27개 국공립연구기관의 연구기획업무 담당자(연구자)와 실시하였는데, 이를 통해 기관의 특수성과 주요 임무 등을 확인하고, 국공립연구기관 소속 연구자들의 특성과 연구자로서 겪는 애로사항 등을 확인하였다.⁹⁾ 심층인터뷰 내용을 바탕으로 구조화된 설문지를 구성하였고, 국공립연구기관 소속 연구자들의 정체성을 확인하기 위한 질문들과 연구직 종사자들의 직업 정체성 형성에 영향을 줄 것으로 예상되는 개인변수, 조직변수, 직무변수 등을 문항으로 구성하였다. 설문조사는 2015년 10월 12일부터 10월 28일까지 17일간 실시하였고, 27개 기관별로 20부씩 총 540부를 배포하여 507부(응답률 93.88%)를 수거하였다. 수거된 507부 모두 분석에 적합한 것으로 판단하여 최종 분석에 활용하였다.

3. 변수 측정과 분석 방법

일반적으로 직업정체성을 분석할 때, 종속변수로 활용되는 직업정체성은 개인의 전문 직업 정체성을 측정하도록 구조화된 Anderson(1977)의 문항(행동준거로서 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념 등)이 활용된다. 그러나 이 연구는 기존 이론에 근거한 변수 설정보다 우리나라 국공립연구기관의 특성을 반영하기 위해 심층인터뷰 과정에서 확인된 국공립연구기관 소속 연구자들의 자기 정체성 인식과 국공립연구기관들의 제도적 상황 등을 고려하여 변수를 새롭게 구성하였다. 먼저 종속변수인 국공립연구기관 연구자들의 정체성을 ① 공무원, ② 공무원과 연구원, ③ 연구원의 세 가지 명목 범주로 구분하여 조사하였다. 심층인터뷰를 통해 우리나라 국공립연구기관 연구자들은 Anderson(1977)이 제시하는 전문가 혹은 연구자로서 신념의 강함과 약함의 문제보다는 연구자와 공무원의 두 가지 역할 요구 사이에서 갈등을 겪고 있는 것을 확인하였기 때문이다. 어떤 연구자들은 공무원 역할 요구를 수용하고 공무원으로 정체성을 형성할 수도 있고, 어떤 연구자들은 연구자 역할 요구를 수용하고 연구자로 정체성을 형성할 수도 있다. 그리고 어떤 연구자들은 자신을 공무원과 연구자의 이중적 역할 요구를 동시에 달성해야 하는 존재로 정체성을 형성할 수도 있는 것으로 나타났다.

한편, 독립변수는 연구자의 정체성 형성에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 개인, 직무, 조직 관련 변수로 구분하였다. 각 요인들의 측정항목들을 세분화하여 구성하였고, 리커트 5점 척도로 구성하였다. 각 요인들도 심층인터뷰 결과를 바탕으로 국공립연구기관의 특수성을 반영하여 설문지를 구성하였다.¹⁰⁾

9) 심층인터뷰를 통해 국공립연구기관 소속 연구자들이 R&D 활동 지원에 대한 충분성, 연구 자율성, 연구 성과에 대한 인센티브 수준, 연구업무와 행정업무의 이중적 역할 수행 등에 대한 인식을 확인하였고, 이를 바탕으로 설문지 문항을 도출할 수 있었다.

10) 심층인터뷰 결과를 바탕으로 설문지를 구성할 때, 연구개발 활동의 자율성, 상급기관의 조직에 대한 행정·재정적 지원, 직무도전성 등을 포함한 소속기관의 연구 활동에 관한 18개 문항, 정부출연연구기관과의 비교에 관한 6개 문항, 인센티브의 필요성 및 인센티브의 문제점에 관한 6문항, 성과 향상 방안에 관한 10개 문항, 정체성 인식과 관련된 6개 문항, 조직행동에 관한 16개 문항, 가치일치성 및 기관 만족에 관한 16개 문항을 포함시켰다. 그러나 본 연구의 초점인 국공립연구기관 연구직 종사자들의 정체성 인식 차이에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위해 독립변수로 사용되는 문항을 선별적으로 사용하였다. 그

먼저 개인 관련 변수의 경우, 성별, 연령, 재직기간, 최종학위, 소속기관에 임용된 이후 학위 취득 여부 등을 포함하였다. 개인 관련 변수에서 독특한 것은 국공립연구기관에 임용된 이후 추가적으로 석사학위나 박사학위를 취득하였는지를 측정하였다는 점이다. 우리나라 국공립연구기관은 연구직 공무원을 채용할 때, 박사학위 소지자만 채용하는 것이 아니라 종종 석사학위 소지자들을 채용하기도 하고, 심지어 학사학위 소지자도 채용하는 경우도 매우 드물지만 존재한다. 그리고 우리나라 국공립연구기관에서는 입직 후 추가 학위를 취득하는 것을 허용하고 있다. 학위가 높아질 수록 자신을 연구자로서 정체성을 형성할 가능성이 높아질 것으로 예상되기 때문에 추가 학위 취득 여부가 정체성 형성에 영향을 미치는지 여부를 확인하고자 하였다.

둘째, 직무관련 변수로는 연구개발 활동의 자율성(“우리 기관의 연구개발 활동은 대체적으로 자율적으로 수행되고 있다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함), 지적 욕구(“나는 나에게 도움이 되는 최신 연구 성과와 새로운 아이디어에 항상 관심을 갖는다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함)을 통해 국공립연구기관 연구자들이 전문가로서의 직업정체성을 가지고 있는지를 확인하고자 하였다.

셋째, 조직 관련 변수로는 상급기관의 행·재정적 지원(“우리 기관은 상급기관으로부터 충분한 행정적·재정적 지원을 받고 있다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함), 조직 내 상관에 대한 신뢰(“나는 우리 기관의 상급자들을 신뢰한다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함), 보상 수준의 적절성(“급여 수준으로 판단해볼 때, 연구원이라기보다는 공무원에 가깝다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함), 연구 성과에 대한 인센티브의 필요성(“귀하께서는 향후 특허, 논문, 기술이전 등 연구개발 활동의 성과에 대해 적절한 인센티브가 마련 되어야 한다고 생각하십니까?”)(① 전혀 그렇지 않다 - ③ 보통 - ⑤ 매우 그렇다), 조직 가치와 개인 가치의 일치 정도(“나는 우리 기관의 가치와 나의 가치가 일치한다고 생각한다.”)(① 전혀 동의하지 않음 - ③ 보통 - ⑤ 매우 동의함) 등을 통해 어떠한 변수가 연구자들의 정체성 형성에 영향을 미치는지 확인하고자 하였다.

한편, 이 연구의 종속변수인 정체성 인식을 ① 공무원, ② 공무원+연구원, ③ 연구원과 같이 비연속적 변수인 다항형을 사용하였기 때문에 다항명목 로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression analysis)을 실시하였다. 다항명목 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 비연속적인 변수이면서 세 집단 이상일 때 사용되는 통계기법이며, 독립변수는 연속적 변수와 비연속적 변수를 모두 사용할 수 있다는 장점이 있다(채구묵, 2013: 56). 통계분석 도구로는 SPSS 20.0을 사용하였고, 인구통계학적인 특성을 확인하기 위한 빈도분석, 문항의 신뢰도를 분석하는 신뢰도 분석, 정체성 인식과 영향요인 분석을 위해 다항명목 로지스틱분석을 실시하였다.

리고 종속변수가 명목변수임을 고려하여 다항명목 로지스틱 회귀분석을 실시함에 따라 각각의 차원별 문항들을 요인분석 등을 실시하여 활용하지 못하고 선별적으로 활용하였다.

IV. 국공립연구기관 연구자의 정체성 분석

1. 심층인터뷰 결과: 국공립연구기관 소속 연구자의 이중적 역할 요구

국공립연구기관의 연구자들은 현재 규정 상 '연구직 공무원'으로 규정되어 있기 때문에 공무원 신분에 따른 다양한 법률적, 제도적 규제를 받고 있다(〈연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정〉[시행 2017.7.26.] [대통령령 제28211호]). 따라서 우수 연구원 채용을 위해 별도의 인센티브를 제시하는 것이 제도적으로 불가능하다. 그리고 연동된 다른 법령 및 규정 등에 의해서도 관리되고 있기 때문에 대학이나 민간연구기관, 더 나아가 정부출연연구기관 소속 연구자들과 비교할 때, 더 많은 제도적 제약 속에서 R&D활동을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 국공립연구기관들의 연구자들에 대한 심층인터뷰 결과, 27개 국공립연구기관마다 다소 차이는 있지만 연구자들은 현재 두 가지 역할을 동시에 요구받고 있음을 확인할 수 있다.

먼저 국공립연구기관 속에서 공무원으로서 역할을 요구받고 있는 상황과 자신들의 정체성을 공무원으로 인식하는 경우를 살펴보면 다음과 같다.

“우리 조직은 연구원들이 하고 싶은 ‘일’(연구)을 하는 곳이 아니다. 정부 정책에 맞추어 해야 하는 ‘일’(정책지원)들이 많다. 이것이 국공립연구기관의 가장 큰 특징이다. 즉시 투입 가능한 박사급 인력이 채용되었다고 할지라도 자신의 전공분야에서 일하는 경우는 별로 없다. 국가 정책에 따라 특정연구과제가 결정되면, 거기에 투입되어 일하는 것이 보통이다. 이런 상황에서 좋은 연구 성과가 나올 수는 없다.”

“(우리 조직의 성과지표에 SCI 등 논문 지표가 있는데) 사실 SCI 논문 지표는 우리 기관에 타당하지 않다. 우리에게 주어진 미션과 SCI 논문은 연계가 되지 않는다. 그래서 우리 기관은 성과를 SCI 논문과 연계시키는 것을 ‘지양’하는 것이 바람직하다”

“우리 연구기관과 관련된 정책 현안의 발생이 증가하고 있기 때문에 역량 있는 연구직 인력의 대부분은 현안문제 해결에 집중하고 있다. 상급기관(부처)이 연구 역량을 갖춘 에이스 연구자들을 데려다가 지원을 받고자 하는 것은 인지상정이다. 결국 우리가 수행해야 하는 이러한 미션과 상황은 연구직 인력의 연구개발 실적 향상, 즉 논문 작성 및 특허 확보 등을 위한 활동을 제약하고 있다.”

“우리가 연구자이지만 공무원이라고 인식하는 것은 우리가 정부기관이고, 공무원 조직과 동일하기 때문이다. 인력이나 월급도 공무원임을 알 수 있게 해준다. 어차피 정부 예산을 받아서 연구기관을 운영하기 때문에 기관의 존립 자체가 최우선이다. 이 때문에 대부분의 경우 자신이 연구자이기보다 공무원 신분으로 인식한다.”

“우리 기관의 연구자들은 스스로를 공무원으로 인식하는 것이 강한 것으로 판단된다. R&D 업

무와 행정업무를 동시에 진행하고 있고, 연구기획과의 경우 행정업무가 더 많기 때문에 공무원으로 인식하는 것이 강하다. (A 연구관) 19년째 근무한 저는 제 스스로를 공무원 성격이 한 70%쯤 되는 것으로 판단된다.(B 연구사) 들어온 지 1년 된 저의 경우, 두 가지 정체성을 모두 가지고 있는데, 아직은 연구자로서의 성격이 강한 것으로 판단된다.”

한편, 국공립연구기관 연구자들이 연구자로서 정체성을 형성하고 있거나 조직이 연구자 역할을 강조하는 것을 긍정적으로 인식하는 경우도 상당하다는 것을 확인할 수 있다. 이들의 인터뷰 내용을 살펴보면 다음과 같다.

“SCI 논문을 쓰는 것은 기본적으로 우리 ‘연구자’들이 해야 하는 것이기 때문에 꼭 있어야 된다고 생각한다. 다만 논문을 쓰고 싶지만 여건이 어려운 상황이다. 특허의 경우, 우리가 소프트웨어를 개발하는 것이 가능한데 특허들이 그 수준에서 상당한 차이들이 있기 때문에 어려움은 있지만 어느 정도 타당성을 갖는 성과 지표라고 판단된다.”

“최근 새로 온 원장님이 SCI 논문의 성과 지표에 대해 강조하고 있기 때문에 나름대로 준비를 하고 있다. 최근 SCI 논문이 2-3편 나오고 있고, 특허도 조금씩 늘어나고 있다. 최근 SCI 논문에 대한 인센티브를 강화하자는 제안이 있었으나 조직 내에서 적극적으로 찬성하지는 않고 있다.”

“최근 우리 기관은 정부 R&D 자금을 더 많이 받는 것이 필요하다고 보고 있고, 이를 위해 연구 성과를 강화하는 것이 필요하다는 공감대를 얻고 있다. 외부연구비 수주를 위해서는 연구계획서 작성 등 연구에 집중할 수 있는 충분한 연구 인력이 필요한데 사실 주요 인력을 확보하는 것이 어렵다.”

“일부 연구자들의 경우, 연구원으로서 정체성을 가지려고 노력하고 있지만 전체적으로 볼 때, 공무원으로 생각하는 사람이 많다.”

여기에서 중요한 것은 국공립연구기관들의 연구자들이 자신의 정체성을 무엇으로 형성하던 연구자로서, 그리고 공무원으로서 역할을 수행하는데 열정과 헌신을 투입하기 어려운 구조라는 점이다. 현재 국공립연구기관의 연구자들에게는 공무원 신분으로 대우를 받기 때문에 공무원과 마찬가지로 연구 관련 인센티브가 주어지지 않거나 매우 미미한 수준이라는 것이다. 즉 아무리 좋은 연구 성과를 거두더라도 그에 대한 적절한 인센티브가 주어지지 않는다는 것이다.

“우리 기관에는 연구 인센티브가 전혀 없다. 성과연봉제도 없다. 사실 모든 사람들이 인센티브나 성과에 대한 보상이 있어야 한다고 보고 있지도 않다. 사실, 실적이 많은 것이 좋은 것은 아니다. 또, 실적이 많아야 한다고 강조하는 것 자체가 문제일 수도 있다. 우리는 출연연처럼 연구만 하는 기관이 아니다. 국립이고, 책임운영기관이기 때문에 기관평가를 받아야 하고, 이러한 기관평가는 연구실적만 우수하다고 잘 받는 것은 아니다.”

“우리기관의 연구직들은 연구사는 6-7급 공무원이고, 연구관은 5급 이상 공무원으로 급여가 책정돼 있고, 보수는 연구직 공무원 보수규정을 따르기 때문에 수당과 인센티브 제도는 전무한 실정이다. 거의 사명감으로 일한다고 보면 된다”

반면, 승진에 있어서는 공무원들과 다른 대우를 받고 있다. 즉 공무원의 승진체계와 달리 국공립연구기관들의 연구자들은 연구사와 연구관의 두 직급만 존재하기 때문에 승진에 대한 기대가 거의 없는 실정이다. 공무원에게 가장 강력한 동기요소인 승진이 사실상 어려운 구조이기 때문에 국공립연구기관의 연구자들에게 승진은 동기요소로 작동하지 않는다.

“대부분의 연구기관이 마찬가지로이지만 연구직은 연구사와 연구관, 두 계급으로 구분된다. 문제는 연구사가 연구관으로 승진하는 것이 10-20년으로 크게는 10년 차이가 난다. 행정자치부가 인력통제를 하나까 어쩔 수 없다. 연구관이 정년을 해서 나가야 연구사가 연구관으로 승진할 수 있다. 중요한 것은 10년 동안의 급여나 연금을 따져보면 차이가 많다는 것이다. 그러나 이에 대해서도 별다른 말이 없다. 입직 자체가 힘들기 때문에 불만을 밖으로 크게 말하지 않는 것이다.”

이처럼 국공립연구기관의 연구자들이 연구자로서 동기화도 어렵고, 공무원으로서 동기화도 어렵다는 것을 확인할 수 있다. 심층인터뷰 내용을 바탕으로 국공립연구기관의 연구자들에 대한 동기화 구조의 문제점을 이해한 상태에서 이들의 정체성 형성과 그 요인들을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.

2. 설문조사 결과 : 국공립연구기관 소속 연구자의 정체성 인식

1) 응답자의 인구통계학적 특성

설문조사에 응답한 연구대상자들의 인구통계학적인 특성을 살펴보면 아래 <표 2>와 같다. 성별의 경우 남성이 70.8%(359명)로 여성에 비해 압도적으로 많다. 이것은 국공립연구기관들이 설립될 당시부터 누적된 현상이라고 할 수 있다. 특히 과거에는 남성이 여성보다 학력수준이 높고, 석·박사학위 취득비율이 높다는 우리나라의 전형적인 특성이 반영된 것으로 보인다. 연령의 경우, 40대가 48.8%(247명)로 가장 많았고, 30대가 25.9%(131명), 50대 이상이 21.7%(110명), 그리고 20대가 3.6%(18명) 등으로 나타났다. 응답자들이 보유한 학위의 경우, 박사학위 취득자가 60.7%(308명)로 가장 많아 연구기관의 특징을 그대로 반영하고 있는 것으로 나타났다. 석사학위 소지자가 36.1%이고, 학사학위 소지자도 3.2% 연구자로 일하는 것으로 나타났다. 앞에서 언급하였던 것처럼 우리나라 국공립연구기관은 연구직 공무원을 충원할 때, 박사학위 소지자만 충원하는 것이 아니라 종종 석사학위 소지자들을 채용하기도 하고, 심지어 학사학위 소지자도 채용하는 경우도 매우 드물지만 존재한다. 따라서 연구자들은 입직 이후, 석사학위나 박사학위를 추가적으로 취득하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 입직 후 추가적인 학위취득이 41.5%(211명)로 나타났는데, 이는 국공립

연구기관에서 업무를 수행하는 동안 확보된 다양한 실험결과와 자료들이 추가 학위취득에 유리한 조건을 제공하기 때문에 파악된다.

〈표 3〉 응답자들의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율
성별	남성	359명	70.8%
	여성	148명	29.2%
	계	507명	100.0%
연령	20대	18명	3.6%
	30대	131명	25.9%
	40대	247명	48.8%
	50대 이상	110명	21.7%
	계	506명	100.0%
취득학위	학사	16명	3.2%
	석사	183명	36.1%
	박사	308명	60.7%
	계	507명	100.0%
추가 학위 취득 여부	추가 학위 취득 X	295명	58.3%
	추가 학위 취득 O	211명	41.7%
	계	506명	100.0%

2) 응답자들의 정체성 인식

한편, 본 연구의 종속변수인 연구자들의 정체성 인식에 대한 분석결과 응답자의 57.4%에 해당하는 290명이 자신을 공무원으로 인식하고 있는 것으로 나타났고, 연구원이라고 인식하는 경우는 15.7%인 80명에 불과했다. 그리고 공무원이면서 연구원으로 인식하는 경우는 26.7%인 135명으로 나타났다.

〈표 4〉 응답자들의 정체성 인식

구분		빈도	비율
정체성인식	공무원	290명	57.4%
	공무원+연구원	135명	26.7%
	연구원	80명	15.9%
계		505명	100.0%

인구통계학적 특성별 직업정체성 인식을 살펴보면 다음의 〈표 5〉와 같다. 먼저 성별의 경우, 남성과 여성 모두 자신의 정체성을 공무원이라고 인식하는 비율이 50% 이상이었고, 연구원이라고 인식하는 비율은 15% 내외의 낮은 것으로 나타났다. 연령대별 정체성 인식을 살펴보면, 20대에서

만 자신을 공무원이 아닌 연구원 신분으로 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났고, 30대 이상에서는 자신을 공무원으로 인식하는 경향이 강하게 나타났다. 이러한 결과는 연령대가 높을수록 도전적인 업무보다는 일상적인 업무를 선호하게 되고, 직업의 안전성에 더 많은 관심을 두기 때문인 것이라고도 할 수 있다.

〈표 5〉 인구통계학적 특성별 정체성 인식

변수	구분		공무원 (n=290)	공무원+연구원 (n=135)	연구원 (n=80)
성별	남성	빈도	202명	99명	56명
		비율	56.6%	27.7%	15.7%
	여성	빈도	87명	36명	24명
		비율	59.2%	24.5%	16.3%
연령	20대	빈도	4명	4명	10명
		비율	22.2%	22.2%	55.6%
	30대	빈도	74명	40명	16명
		비율	56.9%	29.6%	12.3%
	40대	빈도	150명	63명	32명
		비율	61.2%	25.7%	13.1%
	50대 이상	빈도	60명	28명	22명
		비율	54.5%	25.5%	20.2%
학력	학사	빈도	10명	6명	0명
		비율	62.5%	37.5%	0.0%
	석사	빈도	107명	47명	28명
		비율	58.8%	25.8%	15.4%
	박사	빈도	172명	82명	52명
		비율	56.2%	26.8%	17.0%
추가 학위 취득 여부	예	빈도	122명	60명	26명
		비율	58.7%	28.8%	12.5%
	아니오	빈도	167명	75명	53명
		비율	56.6%	25.4%	18.0%

한편, 학력별 정체성 인식의 경우, 모든 경우 자신을 공무원으로 인식하는 경향이 강하게 나타났는데, 박사학위 소지자의 경우에도 56.2%가 자신을 공무원으로 인식하고 있다는 것은 의외의 결과라고 할 수 있다. 일반적으로 학력이 높을수록 연구자로 인식하는 비율이 높을 것으로 예상하였는데, 예상 밖 결과가 나타났다. 그리고 국공립연구기관이 입직한 이후 추가적으로 학위를 취득한 경우에도 자신을 연구원으로 인식하는 경우보다 공무원으로 인식하는 비율이 높게 나타났는데, 추가 학위를 취득한 연구원의 58.7%가 자신을 연구원보다는 공무원으로 인식하고 있었다.

3. 직업정체성 인식별 영향요인 분석

1) 모형 및 분석모델의 적합도

일반적으로 다항명목 로지스틱 회귀분석을 실시할 경우의 모형 적합도는 상수항만을 포함하는 기초모형(intercept only)과 연구모형(final)의 차이를 통해 확인하는데, <표 6>에서 볼 수 있듯이 기초모형에 비해 연구모형의 적합도가 통계적으로 유의미하게 향상되었음을 확인할 수 있다. 카이 제곱 통계 값이 91.651, 유의확률이 .000으로 나타나 '모든 독립변수의 회귀계수가 0(독립변수의 영향력이 통계적으로 의미가 없다)'이라는 영가설을 기각할 수 있고, 이는 연구모형에 포함된 독립변수 중 하나 이상이 정체성을 비교하는데 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 나타낸다. 즉, 독립변수들이 국공립연구기관 연구직 종사자들의 정체성 인식의 차이를 검증하기에 적합하다는 의미로 볼 수 있다.

<표 6> 분석모형의 적합도 분석

모형	모델 맞춤 기준	우도비 검정		
	-2 로그 우도	카이 제곱	자유도	유의확률
기초모형(intercept only)	927.363			
연구모형(final)	835.712	91.651	24	.000

또한, 분석모델의 적합도를 검증하기 위해 <표 7>과 같이 Pearson Chi-square와 Deviance Chi-square 값을 확인하였다.¹¹⁾ 다항명목 로지스틱 회귀분석에서는 일반적으로 Deviance Chi-Square를 주로 활용하는데, 이 값이 통계적으로 유의미하지 않아야 적절한 모델이 될 수 있다(채구묵, 2013). 이는 분석모델과 포화모델(독립변수의 주 효과(main effect)와 독립변수가 만들 수 있는 상호작용 효과를 포함한 모델) 사이에 차이가 없어야 하기 때문이다. 이 연구에서 활용되는 분석모델은 Deviance Chi-square 값이 835.712로 나타나 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다(p=.994). 이는 분석모델과 포화모델이 같다는 영가설을 기각할 수 없으므로 분석모델의 적합도가 좋다는 것을 의미한다.

<표 7> 분석모델의 적합도 검증

구분	카이 제곱	자유도	유의확률
Pearson	919.396	940	.678
편차	835.712	940	.994

11) 한편, 분석모델의 적합도를 검증하는 또 다른 방법으로 유사(Pseudo) R² 값을 활용하기도 한다. 유사 R² 값은 회귀분석의 R² 값과 유사하게 분석모델의 종속변수에 대한 설명력을 나타내는 값이기 때문이다. 분석결과 유사 R² 값을 나타내는 Cox 및 Snell 값이 0172, McFadden 값이 .099으로 나타나 통계적으로 유의미하지는 않았다. 그러나 회귀분석과 달리 엄밀하게 분석모델의 설명력을 나타낸다고 할 수 없기 때문에 분석모델을 평가할 때 지나치게 R² 값에 의존할 필요는 없다(성태제, 2007; 채구묵, 2013).

2) 직업정체성별 독립변수의 영향력 검증

국공립연구기관 연구직 종사자들의 정체성 인식이 어떻게 형성되었는지를 분석하기 위해 독립 변수로 개인요인, 조직요인, 직무요인을 설정하고, 세 집단(공무원, 공무원+연구원, 연구원) 간 통계적 차이를 검증하였다. 다항명목 로지스틱 회귀분석의 경우, 3개의 집단 간의 차이를 분석하기 위해 준거집단(reference group)과 나머지 2개 집단을 비교한다. 이 연구에서는 직업정체성 중 연구원을 준거로 하여 [공무원 정체성 - 연구원 정체성], 그리고 [(공무원+연구원 정체성) - 연구원 정체성]을 각각 비교하였다.

(1) [공무원 정체성 - 연구원 정체성] 비교 분석

국공립연구기관 연구자들의 연구원 정체성 집단을 준거로 하여 공무원 정체성을 갖는 집단과 비교를 살펴보면 다음과 같다. 분석 결과, 연구자 개인 관련 변수 중 학위, 연령, 추가 학위 취득여부가 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 조직 관련 변수 중 상급기관 행·재정 지원, 급여 수준 인식, 상관에 대한 신뢰, 인센티브 필요성, 조직-개인 가치 일치가 유의미한 것으로 나타났다. 한편, 직무 관련 변수는 통계적으로 의미가 없는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 [공무원 인식 - 연구원 인식] 비교분석 결과

[공무원 - 연구원]	B	표준 오차	Wald	df	유의 확률	Exp(B)	Exp(B)에 대한 95% 신뢰구간		
							하한 값	상한 값	
절편	3.114	1.518	4.209	1	.040				
성별	남	-.134	.328	.166	1	.684	.875	.460	1.665
	여	0b	.	.	0
재직 기간	-.003	.002	1.557	1	.212	.997	.993	1.002	
학 위	-.750**	.317	5.598	1	.018	.472	.254	.879	
연 령	.580**	.296	3.846	1	.050	1.786	1.000	3.187	
추가 학위 취득 여부	아니오	-.855**	.373	5.253	1	.022	.425	.205	.884
	예	0b	.	.	0
상급기관 행·재정 지원	-.478***	.176	7.368	1	.007	.620	.439	.875	
급여 수준 인식	1.002***	.169	35.215	1	.000	2.725	1.957	3.795	
상관에 대한 신뢰	.530**	.218	5.913	1	.015	1.700	1.108	2.606	
인센티브 필요성	-.443**	.207	4.596	1	.032	.642	.428	.963	
조직-개인 가치 일치	-.713***	.225	10.082	1	.001	.490	.316	.761	
연구 활동 자율성	-.102	.192	.280	1	.597	.903	.619	1.317	
지적 욕구	-.056	.247	.051	1	.822	.946	.583	1.536	

주) *** p<0.01, **p<0.05

① 개인 관련 변수

첫째, 학력의 경우, 베타(B) 값이 -.750, 유의수준이 .018로 나타나 학력이 낮을수록 공무원 정체

성을 더 강하게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 석·박사 학위과정을 거치면서 학문공동체의 연구 활동에 익숙한 고학력자들일수록 자신을 연구자로 인식할 가능성이 높다는 의미와도 같다. 즉, 연구공동체의 생활과 연구자로서의 사회적 권위와 배타성에 익숙하지 못한 사람들일수록 자신이 공무원이라고 인식하는 것과 마찬가지로이다.

둘째, 상대적으로 나이가 많은 사람들일수록 자신을 연구원이 아닌 공무원으로 인식하는 것으로 나타났다(베타 값 .580, 유의확률 .050). 이는 일반적으로 연령이 많을수록 전문가로서의 권위와 활발한 연구 활동보다는 직업안정성을 선호하는 경향이 반영된 것이라고 할 수 있다. 중앙정부 부처나 지방자치단체 등 상급기관의 행·재정적 지원이 부족한 조건 하에서 고연령 연구원들은 연구 활동에 대한 적극성이 낮아지고, 최신 정보에도 둔감할 가능성이 높다. 그리고 이것은 연구의 욕을 하락시켜 자신을 공무원이라고 인식하도록 유도할 수 있다는 추론이 가능하다.

셋째, 국공립연구기관 입직 후, 추가적으로 학위를 취득한 사람들과 그렇지 않은 사람들의 정체성 인식 사이에 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석 결과, 베타 값 -.885, 유의확률 .022로 추가적으로 학위를 취득하지 않은 연구원들이 추가적으로 학위를 취득한 연구원들보다 공무원 정체성이 강한 것으로 나타났다. 이는 국공립연구기관에 입직하여 연구 활동을 수행하면서 연구에 대한 관심이 높아지고, 이를 바탕으로 추가적인 학위를 취득할 경우 연구원 정체성을 더 강하게 인식한다는 의미이다. 다른 한편으로는 연구 활동에 대한 열의가 없거나 부족한 사람들일수록 자신을 공무원으로 인식한다는 의미로 해석해볼 수 있다.

② 조직 관련 변수

첫째, 중앙정부 부처나 지방자치단체의 행·재정 지원에 대한 인식 차이도 직업정체성을 형성하는데 유의미한 요인으로 나타났다. 상급기관의 행·재정 지원의 충분성 항목의 분석 결과, 베타 값 -.478, 유의확률 .007로 자신을 연구원이라고 인식하는 사람들보다 공무원이라고 인식하는 사람들이 상급기관의 지원에 대한 불만이 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이미 공무원 정체성을 가진 연구직 종사자들이 행·재정 지원에 대한 불만이 누적되어 자신을 연구원이 아니라 공무원이라고 인식하게 만들었다는 추론이 가능하다. 적극적인 행·재정 지원을 통해 연구 활동을 독려했다면 연구원이라는 정체성을 가지고 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있지만 그렇지 않을 경우 연구원이라는 정체성을 가진 사람들도 공무원이라는 인식을 갖게 될 가능성을 높일 수 있다는 것으로 해석해볼 수 있다. 또한 상급기관의 행·재정적 지원이 부족하여 연구 활동을 제대로 수행할 수 없다는 자기방어를 위한 합리화 논리를 만들 수 있다는 점에서 주의 깊은 개선이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 급여 수준에 대한 인식도 정체성을 형성하는 유의미한 변수로 확인되었는데, 베타 값 1.002, 유의확률 .000으로 연구원 정체성을 갖는 사람들보다 공무원 정체성을 갖는 사람들이 자신이 받는 낮은 급여수준 때문에 자신을 공무원이라고 인식하는 것으로 나타났다. 실제로 국공립연구기관에 종사하는 연구원들은 연구직 공무원 보수규정에 의해 보수를 받는데, 이는 대학, 민간기업 연구소, 정부출연연구기관 등의 연구자들과 비교해 상당히 낮은 수준이다. 문제는 급여를 적게

받기 때문에 자신을 공무원이라고 인식하고, 이러한 인식이 조직의 낮은 연구 성과로 연결될 가능성이 높다는데 있다. 특히, 국공립연구기관의 직급체계는 6-7급의 연구사와 5급 이상의 연구관 두 직급밖에 존재하지 않아 승진 적체가 심각하고, 이것은 연금을 포함한 보수 차이로 연계됨에 따라 불만이 누적된 상태이다. 따라서 국공립연구기관 연구자들에 대한 직급체계를 좀 더 세분화하여 승진 적체 문제를 해소하고, 낮은 급여 수준 문제 해결하는 또한 필요하다.

셋째, 조직상관에 대한 신뢰 수준이 정체성에 미치는 영향을 분석한 결과, 베타 값 .530, 유의확률 .015로 나타나 자신이 속한 기관의 상급자들을 신뢰하는 사람들일수록 공무원이라는 정체성을 강하게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 연령대가 높은 연구원들일수록 공무원 정체성을 강하게 갖는 것으로 판단된다. 이런 상황이 지속된다면 국공립연구기관의 연구 성과 향상은 더욱 어려워지고, 사회적으로도 국공립연구기관의 연구생산성 약화에 대한 비판에 직면할 수 있다.

넷째, 인센티브의 필요성에 대한 연구원들의 판단도 자신의 정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다는데, 베타 값 -.443, 유의확률 .032로 자신을 공무원이라고 인식하는 사람들일수록 인센티브의 필요성에 대해 부정적인 것으로 나타났다. 일반적으로 연구자들은 자신의 연구 성과에 대해 추가적인 보상을 받기를 원하는 것으로 알려져 있지만, 공무원 정체성을 갖는 사람들은 이러한 보상을 원하지 않는다는 것이다. 이것은 공무원 정체성을 가진 연구원들은 자신들에게 인센티브를 부여할 경우, 조직에게 요구되는 연구 성과 수준이 높아질 수 있고, 개인들에게도 요구되는 실적이 높아질 수 있다는 우려를 하고 있다는 의미로도 해석이 가능하다. 이는 낮은 급여 수준에 대해 불만이 많은 사람들일수록 공무원 정체성을 강하게 가지고 있지만, 추가적인 인센티브 제공이 오히려 업무 부담을 가중시킬 수 있다는 우려가 작동하는 것으로 이해할 수 있다.

다섯째, 자신을 공무원이라고 인식하는 사람들은 자신의 가치와 기관의 가치가 일치하느냐는 질문, 즉 가치일치성에 대해 연구원이라고 인식하는 사람들보다 부정적인 것으로 나타났다(베타 값 -.713, 유의확률 .001). 연구원 정체성을 가진 사람들이 공무원 정체성을 가진 사람들보다 가치일치성을 상대적으로 강하게 인식한다는 것은 흥미롭다. 즉 동시에 연구원과 공무원이라는 두 가지 역할 요구를 할 때, 연구원 정체성을 가진 연구자들은 공무원 정체성을 가진 연구자들보다 그것을 상대적으로 높게 수용한다는 것으로 해석할 수 있다. 이것은 또한 국공립연구기관의 다수의 연구자들이 공무원 정체성을 가지고 있다는 점을 고려할 때, 정체성 변화를 위한 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

(2) [(공무원+연구원 정체성) - 연구원 정체성] 비교 분석

연구원 정체성 집단을 준거로 하여 공무원+연구원 정체성을 갖는 집단과 비교를 살펴보면, 연구자 개인 관련 변수 중 추가 학위 취득여부만 유의미한 것으로 나타났고, 조직 관련 변수 역시 급여 수준 인식과 인센티브 필요성만이 유의미한 것으로 나타났다. 한편, 직무 관련 변수는 역시 통계적 의미가 없는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 [공무원+연구원 인식 - 연구원 인식] 비교분석 결과

[(공무원+연구원)-연구원]		B	표준 오차	Wald	df	유의 확률	Exp (B)	Exp(B)에 대한 95% 신뢰구간	
								하한값	상한값
절편		2.371	1.606	2.179	1	.140			
성별	남	.080	.355	.051	1	.822	1.083	.540	2.172
	여	0b	.	.	0
재직기간		-.003	.002	1.137	1	.286	.997	.993	1.002
학위		-.551	.336	2.687	1	.101	.577	.298	1.114
연령		.252	.319	.621	1	.431	1.286	.688	2.404
추가 학위 취득	아니오	-.808**	.400	4.081	1	.043	.446	.203	.976
	예	0b	.	.	0
상급기관 행·재정 지원		-.316	.188	2.825	1	.093	.729	.504	1.054
급여 수준 인식		.535***	.173	9.610	1	.002	1.708	1.218	2.396
상관에 대한 신뢰		.292	.233	1.571	1	.210	1.338	.849	2.111
인센티브 필요성		-.542**	.218	6.145	1	.013	.582	.379	.893
조직-개인 가치 일치		-.319	.241	1.756	1	.185	.727	.454	1.165
연구 활동 자율성		.051	.208	.059	1	.807	1.052	.699	1.583
지적 욕구		.181	.265	.469	1	.493	1.199	.713	2.015

주) *** p<0.01, **p<0.05

① 개인 관련 변수

국공립연구기관에 입직한 이후 추가학위를 취득하지 않은 사람들은 자신을 연구원이라기보다는 (연구원+공무원)으로 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 즉, 추가적으로 학위를 취득한 사람들일수록 자신을 연구원으로 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 베타 값을 비교하면 자신을 공무원이라고 인식하는 집단은 -.855, 자신을 (공무원+연구원)으로 인식하는 집단은 -.808로 추가적인 학위를 취득하지 않은 사람들일수록 공무원 정체성을 강하게 인식하고 있음을 알 수 있다.

② 조직 관련 변수

첫째, 급여 수준에 대한 판단을 독립변수로 할 때, 베타 값 .535, 유의확률 .002로 나타나 자신을 공무원+연구원으로 인식하는 사람들이 연구원으로 인식하는 사람들보다 급여 수준에 대한 불만이 높은 것으로 나타났다. 또한, 자신을 공무원이라고 인식하는 경우의 베타 값 1.002가 자신을 (공무원+연구원)이라고 인식하는 경우의 베타 값 .535보다 크므로 급여수준에 대한 불만은 공무원 > 공무원+연구원 > 연구원 순이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 보수의 적정성 문제가 정체성 문제, 그리고 저조한 R&D 성과로 이어질 개연성이 있음을 추론해볼 수 있다.

둘째, 자신을 (공무원+연구원)으로 인식하는 사람들은 연구원으로 인식하는 사람들보다 인센티브의 필요성에 대해 부정적으로 판단하는 것으로 나타났다. 또한, 베타 값으로 볼 때 공무원 정체성의 경우 -.443, (공무원+연구원) 정체성의 경우 -.542로 나타나 연구원 정체성을 갖는 사람들과

비교해 인센티브에 부정적인 것으로 나타났다. 이는 대부분의 국공립연구기관은 중앙정부부처나 지방자치단체의 정책현안에 대해 대응해야 하는 구조적 문제로 연구에만 전념할 수 없고, 이러한 이유로 인센티브 제도를 도입할 경우 연구업무를 담당하는 연구원들에 비해 정책현안에 대응해야 하는 연구원들이 상대적으로 인센티브를 적게 받을 수밖에 없음을 인식한 결과라고 추론해볼 수 있다.

V. 결론

이 연구는 주요 27개 국공립연구기관에 종사하는 연구자들을 대상으로 그들의 정체성을 확인하고, 정체성 인식에 영향을 미치는 요인들을 확인하는 것을 목적으로 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 국공립연구기관 연구자들은 설문조사 응답자(N=505명) 중 자신의 정체성을 공무원으로 인식하는 사람들이 290명(57.4%), 공무원+연구원으로 인식하는 사람들이 135명(26.6%), 그리고 연구원으로 인식하는 사람들이 80명(15.7%)으로 나타났다. 조사대상 27개 국공립연구기관에 한정한다면, 국공립연구기관의 연구자들은 과반 이상이 자신의 정체성을 연구자라기보다는 공무원으로 인식하고 있다는 것을 확인하였다. 중요한 것은 공무원으로 자신의 정체성을 인식한다는 것은 그만큼 국공립연구기관의 연구 성과 향상에 부정적으로 작동한다는 점에서 개선이 필요하다.

둘째, 자신의 정체성을 연구원으로 인식하는 사람들을 준거로 하여 [공무원 정체성 - 연구원 정체성], 그리고 [(공무원+연구원 정체성) - 연구원 정체성]을 각각 비교한 결과, 정체성 인식에 영향을 미치는 개인, 직무, 조직의 세 가지 변수군 중에서 개인 변수 중 일부 변수와 조직 변수 중 일부 변수들이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 직무 변수는 통계적으로 의미가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 국공립연구기관 연구자들은 자신이 처한 조직 환경에 의해 정체성을 판단하고 있다는 결론에 도달할 수 있다. 또한, 통계적으로 유의한 개인 관련 요인의 일부 변수들도 조직 관련 요인에 영향을 받을 수 있다는 추론도 가능하다. 중앙정부 부처나 지방자치단체의 행·재정 지원이 부족하고, 급여 수준이 다른 연구기관에 비해 낮은 상황은 공무원 정체성을 강하게 인식하도록 만들고, 이러한 상황이 지속되면서 자신이 연구원인지, 공무원인지에 대한 고민보다는 공무원으로 정체성을 형성하도록 유도하였을 것이기 때문이다.

연구의 결과를 바탕으로 정책적 함의를 도출한다면, 국공립연구기관 연구자들의 연구원 정체성을 강화하기 위해서는 R&D 성과에 대한 인센티브를 강화하고, 급여 수준을 높이는 것이 필요할 것으로 확인하였다. 먼저 국공립연구기관 연구자들의 연구성과에 대한 인센티브를 강화하는 것이 필요하다. 현재 이들에게 주어지는 인센티브는 매우 미미한 수준이어서 실제 인센티브로 작동하지 못하고 있다. 질적 수준이 높은 논문, 특허, 기술이전, 사업화 등의 연구 성과에 대해 유의미한 인센티브를 제공하는 것이 필요하다. 한편, 국공립연구기관 연구자들의 직급체계는 연구사(6-7급)

와 연구관(5급 이상)의 2단계로 매우 단순한 구조로 되어 있어 승진에 대한 욕구는 강하지만 현실적으로 달성하기 어려운 구조로 인해 기대치가 높지 않은 상황이다. 욕구는 강하지만 실현이 어려울 때, 사람은 좌절하게 된다. 현재 2단계의 직급구조를 세분화하고, 급여수준을 상향조정함으로써 연구자들의 연구 의욕을 자극하고 연구 성과의 제고를 도모하는 것이 필요하다.

본 연구의 결과가 비록 27개 국공립연구기관에 한정된 연구결과이지만, 이 기관들이 우리나라 전체 국공립연구기관 중 대표적인 기관들임을 고려할 때, 그 함의는 상당하며, 다른 국공립연구기관들 역시 큰 차이는 없을 것으로 판단된다. 다만 국공립연구기관들도 국민 건강, 환경안전 등 기초기술에 초점을 맞추는 기관과 실용기술 개발에 초점을 맞추는 기관 사이에 차이가 존재할 수 있다는 점에서 좀 더 심화된 연구가 필요한 것으로 판단된다.

참고문헌

- 과학기술부. (2008). 「과학기술 40년사」. 서울: 과학기술부.
- 과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원. (2017). 「2016년도 국가연구개발사업 조사·분석 보고서」.
- 강용관. (2013). 「전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 박사학위논문. 서울대학교 행정대학원.
- 김행란. (2010). 장애인생활시설 사회복지사의 정체성 형성과정 연구. 「한국사회복지질적연구」, 4(2): 33-62.
- 김홍범·김재환·임지영. (2010). 조직지원이 호텔종사원의 직업정체성에 미치는 영향: 호텔등급별 분석을 중심으로. 「호텔경영학연구」, 19(1): 35-54.
- 남미자. (2015). 과학기술계 박사후 연구원(Post-doc.)의 생활 경험과 정체성. 「교육인류학연구」, 18(4): 121-153.
- 박근수·이미림·신희정(2012). 조직특성이 요양보호사의 직업정체성에 미치는 영향과 사회적 지지의 매개효과 검증. 「노인복지연구」, 57: 315-332.
- 박승규. (2001). 「사회사업가의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구」. 석사학위논문. 강남대학교 사회복지대학원.
- 박용호. (2003). 「사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향」. 석사학위논문. 연세대학교 행정대학원.
- 박종우. (1994). 「사회사업가의 전문직업정체성 연구」. 박사학위논문. 서울대학교.
- 박진희. (2006). 연구자 집단의 성장과 변천: 정부출연연구소를 중심으로. 「한국과학기술학회 전기 학술대회 논문집」. 44-65.
- 성태제. (2007). 「SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석」. 서울: 학지사.
- 안승구 외. (2015). 「정부R&D투자 효율화를 위한 중장기 이슈분석 및 정책기반 구축」.
- 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정. (시행 2017.7.26. 대통령령 제28211호)

- 윤건수·김순희. (2013). 공직의 정체성에 대한 연구: 공무원의 영혼에 대한 내러티브를 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1): 1-23.
- 이선희·전익기·곽정현. (2010). 노인복지전문가의 개인적 특성과 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향. 「한국노인학」, 30(2): 585-597.
- 정무성·백은령·이거우. (2004). 장애인복지관 종사자의 전문직업적 정체성 관련 요인 연구. 「재활복지」, 9(1): 19-45.
- 정주용·안승구·하민철. (2015). 국공립연구기관연구직 종사자의 정체성 연구. 「한국정책학회 동계학술대회 발표논문집」(별책본).
- 정준영. (1998). 「정체성 논의에 대한 Norbert Elias의 문명화과정론의 사회학적 함의」. 석사학위논문. 서울대학교.
- 채구묵. (2013). 「SPSS와 AMOS를 이용한 고급통계학」. 경기 파주: 양서원.
- 최경희. (2005). 과학자의 사회적 역할과 책임 및 교육방법에 대한 고찰. 「과학기술학연구」, 10: 49-67.
- 최윤경. (2003). 「한국상당자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구」. 박사학위논문. 연세대학교.
- 하민철·김영대. (2009). 공공연구기관 거버넌스 구조의 제도적 변화: 과학기술분야 정부출연연구기관을 중심으로. 「정부학연구」, 15(2): 7-43.
- 한국과학기술기획평가원(2008). 「공공부문 R&D 규제 개선에 관한 연구」. 연구보고서.
- Anderson, W. A. (1977). Bureaucracy and Professionalism in the Social Services : A Multi-Dimensional Approach to the Analysis of Conflict and Congruity. *Journal of Social Service Research*, 5(2): 33-50.
- Ahuja, M. K., K. M. Chudoba, Kacmar, C. J., McKnight, H., & George, J. F. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1): 1-17.
- Albert, Stuart., Blake E. Ashforth., and Janet E. Dutton. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25 (1): 13-17.
- Allen, N. J., & J. P. Mayer. (1996). Affective, Continuance, and Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Bourdieu, Pierre. (1991). *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Polity Press.
- Chatman, J. A., D. F. Caldwell, & C. A. O'Reilly. (1999). Managerial Personality and Performance: A Semi-idiographic Approach. *Journal of Research in Personality*. 33: 514-545.
- Chu, H. (2006). Being a Female Engineer: Identity Construction and Resistance of Woman in Engineering School, Texas A&M Univ.
- Côté, J. E. (1996). Sociological Perspectives on Identity Formation: The Culture-Identity Link and Identity Capital, *Journal of Adolescence*, 19(5): 417-428.

- Eisenberger, R., Armeli, s., Rexwinkel, B., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42-51.
- Elsbach, K. D., & Kramer, R.M. 1996. Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41: 442-476.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers, *Psychological Issues* 1: 1-171.
- Erikson, E. H. (1968). Identity, youth, and crisis. New York: Norton.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, University of California Press.
- Giddens, Anthony. (2001). 「현대성과 자아정체성: 후기 현대의 자아와 사회」, 권기돈 (역). 서울: 새물결; *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, CA: Stanford University Press, 1991.
- Gortner, H. F., Mahler, J., & Nicholson, J. B. (1987). *Organization Development in Public Administration: Organization Properties and Public Sector Features*. Chicago: Dorsey Press.
- Gouldner, A W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociology Review* 25: 161-178.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a Profession. *Social Work* 2(3): 45-55.
- Greenwood, R. & C. R. Hinings. (1993). Understanding Strategic Change: The Contribution of Archetypes. *Academy of Management Journal* 36(5): 1052-1081.
- Greenwood, E. (1980). Attributes of a Profession Revisited, In Gilbert, N. & Specht, H.(eds.), *The Emergence of Social Welfare and Social Work(2nd ed)*, Itasca, Il.: F. E. Peacock.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. London: Routledge.
- Locke, E. A. (1968). Effects of Knowledge of Results, Feedback in Relation to Standards, and Goals on Reaction-Time Performance. *The American Journal of Psychology* 81(4): 566-574.
- Lowell, Lamberton & Leslie, M-E. (1995). *Human Relations: Strategies for Success(4th Edition)*. Mirror Press.
- Mael, Fred A. & Blake E. Ashforth. (2001). Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behavior* 31(2): 197-222.
- Rhee, S. Y., Yu, S. J., Park, S. J., & Do. B. R. (2012). R&D Workers' Professional Identity and Job Satisfaction: The Moderating Role of Task Specialization and Meta-Expectation, 「기업 경영연구」, 19(6): 1-22.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Rothman, R. A. (1987). *Working: Sociological Perspectives*. Prentice Hall.

Stenbock-Hult B. (1985). Yrkesidentitet [Occupational identity]. *Sairaanhoitaja*, 2: 9-14.

Walker, M. (2001). Engineering Identities. *British Journal of Sociology of Education*, 22(1): 75-89.

정주용(鄭周溶): 고려대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 국립 한국교통대학교 행정정보학과 교수로 재직 중이다. 연구 관심분야는 원자력정책, 환경정책, 정책갈등 및 정책수용성, 행정개혁 등이며, 주요 논문으로는 “중앙정부의 행정개혁 추진력이 지방공무원의 참여에 미치는 영향에 관한 실증연구”(2016), “행정개혁의 집행과정 연구”(2014) 등이 있다(jeong@ut.ac.kr).

하민철(河敏哲): 고려대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 청주대학교 행정학과 교수로 재직 중이다. 연구 관심분야는 조직이론, 거버넌스와 사회적 자본, 과학기술정책 등이다. 저서로 <제도와 행위>(2016, 대영문화사, 공저), <딜레마와 제도의 설계>(2009, 나남출판, 공저) 등이 있으며, 주요 논문으로는 “행정개혁의 집행과정 연구”(2014), “공공조직의 경직성에 대한 재고찰”(2013), “국무총리실의 정책조정 성과 연구: 「정책조정백서」의 조정과제와 조정전략을 중심으로”(2010) 등이 있다(enactment@cju.ac.kr).

안승구(安承九): 숭실대학교에서 경영학 박사학위를 취득하고, 현재 한국과학기술기획평가원(KISTEP)에서 선임연구위원으로 재직 중이다. 연구 관심분야는 과학기술정책, 사업기획, 기술경영, 기술 및 기업가치평가 등이다. 주요 논문으로는 “정부의 연구개발 지원이 중견기업의 투자에 미치는 효과”(2017), “연구개발협력 수행체계가 성과에 미치는 영향 실증분석”(2016) 등이 있다(ask@kistep.re.kr).

Abstract

Am I a Researcher? Public Officials?: Recognition of the Identity of Researchers in National and Public Research Institutes

Jung, Juyong

Ha, Mincheol

Ahn, Seungku

What organizational members perceive themselves is crucial to organizational performance. Perceptions like 'who I am', 'what I should do' are identity recognitions. Such recognitions of identity by members of an organization affect their behavior, and ultimately organizational overall performance. Researchers in national and public research institutes are required to have two roles, that is, researcher role and public official role. As researchers, they are required to turn in R&D performance such as SCI papers, patents, technology transfer, and commercialization etc. And as public officials, they should do support policy development and policy response of central and local governments. The two roles are expected to influence the formation of researchers' job identity. We tested personal factors, job-related factors, and organization-related factors, which are supposed to affect perception of job identity. According to the research results, personal factors and organization-related factors had a significant impact, but job-related factors had no significant impact. We can arrive at the conclusion that researchers in national and public research institutes are formulating their identity by their own personal condition and their organizational environment rather than their job autonomy, job conductance, and intellectual desire.

Key Words: identity, researcher, public officials, national and public research institutes, R&D performance