

기록연구사의 직무특성과 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구*

A Study on the Effects of Job Characteristics and Public Service Motivation of Records Managers on Their Innovative Behaviors

김미용(Miyong Kim)¹, 김정현(Jeong-Hyen Kim)²

E-mail: stayco_ol@naver.com, jhgim@jnu.ac.kr



¹ 제 1저자 전남대학교 대학원 기록관리협동과정 석사
² 교신저자 전남대학교 사회과학대학 문헌정보학과 교수

논문접수 2023-07-17
최초심사 2023-07-20
게재확정 2023-08-18

ORCID

Miyobg Kim
<https://orcid.org/0009-0001-7615-9742>
Jeong-Hyen Kim
<https://orcid.org/0009-0001-3506-5336>

© 한국기록관리학회

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

*이 논문은 김미용의 석사학위논문 「기록연구사의 직무특성, 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향에 관한연구」(2023년도)를 요약·수정된 것임.

초 록

이 연구는 공공부문에 종사하는 기록연구사의 직무특성이 혁신행동에 미치는 영향과 공공봉사동기의 매개효과를 분석하는데 있다. 이를 위해 공공기관의 기록연구사를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 수집된 데이터 총 137부를 최종 분석에 사용하였다. 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 기술통계분석, t검정, 분산분석, 상관분석, 회귀분석, 매개효과 분석을 하였으며, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 기록연구사의 직무특성은 혁신행동과 공공봉사동기에 유의미한 영향관계가 있으며, 또한 공공봉사동기가 혁신행동에 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 기록연구사의 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 살펴본 결과 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 통해 기록연구사의 직무특성을 확인할 수 있었으며, 공공봉사동기와 혁신행동과의 의미 있는 관계를 종합적으로 검증할 수 있었다.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job characteristics of records managers within the public sector on innovative behavior, focusing on the mediating role of public service motivation. To this end, an online survey was administered to records managers employed in public institutions, using 137 copies of the collected data for the final analysis. The results of the study are as follows. First, it was found that the job characteristics of records managers had a significant influence on innovative behavior and public service motivation and that public service motivation had a significant influence on innovative behavior. Second, as a result of examining the mediating effect of public service motivation in the relationship between the job characteristics of records managers and innovative behaviors, it was found that they were partially mediated. These findings confirmed the job characteristics of archival researchers, comprehensively verifying the meaningful relationship between public service motivation and innovative behavior.

Keywords: 기록연구사, 직무특성, 공공봉사동기, 혁신행동, 매개효과
records manager, job characteristics, public service motivation, innovative behavior, mediating effect

1. 서론

최근 인공지능 등 다양한 디지털 신기술의 급속한 발전으로 환경의 변화에 대응하고 기록관리 전문성을 발전시켜 나가기 위해서는 제도적 개선뿐만 아니라 개인의 혁신행동이 필요하다. 그런데 혁신의 주체는 결국 사람이라는 점에서 개인의 혁신적 활동과 노력이 매우 중요하기 때문에 구성원들이 혁신행동을 할 수 있도록 하는 요인이 무엇인지 확인해 볼 필요가 있다. 일반적으로 개인의 혁신행동은 다양한 요인에 의해 발생하겠지만 개인의 성격, 신념, 동기부여, 직무특성 등에 영향을 받는 것으로 알려져 있다. 특히, 직무특성은 개인의 심리상태에 영향을 주고, 성장하고자 하는 개인의 욕구와 부합될 때 내적동기가 유발되고, 직무 만족도, 성과, 태도가 향상된다. 즉, 개인에게 맡겨진 직무의 중요성, 재량권, 업무량, 난이도와 같은 속성이 업무담당자의 동기부여에 많은 영향을 주는 것이다. 또한, 최근 개인의 직무태도와 성과를 향상시키는 내재적 동기요인으로 공공봉사동기가 주목받고 있다. 기록연구사는 이러한 사회적 역할을 통해 사회에 공헌하고, 타인의 삶에 도움을 주는 영향력을 인식할 때 일에 대한 자부심과 책임감을 갖게 되어 더 좋은 서비스를 제공하기 위한 혁신행동으로 나타날 것이라고 기대할 수 있다.

지금까지 기록연구사의 직무관련 연구는 주로 기록연구사의 직무특성과 직무만족도 간의 관계 연구가 대부분이다. 그런데 기록관리 전문직의 발전과 변화하는 업무환경에서 지속적인 경쟁력을 확보하기 위해서는 적극적으로 대응할 수 있도록 혁신적이고 자발적인 개인의 혁신행동을 가져올 수 있는 요인을 알아볼 필요가 있을 것이다. 따라서 이 연구는 공공부문에 종사하는 기록연구사가 인식하는 직무특성이 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 그 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무특성, 공공봉사동기, 혁신행동의 특성

2.1.1 직무특성

직무특성은 조직관리 측면에서 매우 중요한 변수로서 동기부여, 직무만족도, 성과 등에 중대한 영향을 미친다고 평가된다(박창권, 2014, 38). Hackman과 Oldham(1976, 256)은 개인차를 고려한 구체적인 직무설계의 방향을 제시할 수 있도록 직무특성과 업무에 대한 개인 간의 인과관계를 제시하였으며, Hackman(1980, 447)은 직무특성 모형은 구성원들에게 내재적 동기부여를 위해서는 어떻게 직무를 설계해야 하는 가를 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백의 5가지로 설명하고 있다. 즉, 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성이 갖추어진 직무수행을 통해 일에 대한 의미를 느끼게 되고, 자율성은 업무 결과에 대하여 책임감을 갖게 하며, 피드백을 통해 결과에 대한 지식을 쌓게 되어 업무성과를 향상시키는데 활용하게 된다. 그 결과로 구성원은 내재적 동기가 높아지고, 직무성과 향상 및 만족도가 높아지게 되는 것이다. 또한 개인의 지식과 기술, 성장욕구에 따라 직무특성이 업무행동과 태도에 미치는 영향이 달라질 수 있다. 따라서 직무는 높은 동기를 유발할 수 있도록 설계되어야 하며, 직무관련 지식과 기술이 풍부하고 성장욕구가 높은 사람일수록 핵심직무특성의 구성요소를 고루 갖추어진 직무를 수행할 때 긍정적인 심리상태를 경험할 가능성이 높고, 동기도 증가하게 될 것이다.

2.1.2 공공봉사동기

공공봉사동기의 개념은 연구자마다 다양하게 정의되지만 기본적으로 다른 사람을 돕고자 하는 이타심, 친사회적 동기 등을 핵심요소로 하고 있다. Perry와 Wise(1990, 368)는 공공기관이나 공공조직에서 주로 나타나는 동기에 대해 반응하는 개인의 성향이라고 하였고, Brewer와 Selden(1998, 417)은 개인이 의미 있는 공공봉사를 수행하도록 동기를 부여하는 영향력이라 하였다. 공공봉사동기의 개념에 따른 구성요소와 관련하여 Perry와 Wise(1990, 368-370)는 세 가지 차원의 합리적, 규범적, 정서적 동기로 제시하였으며, 그 후 Perry(1996, 6-7)는 이를 측정할

수 있도록 4개의 하위차원인 공공정책 수립에 대한 호감도, 공익에 대한 몰입, 동정심, 자기희생으로 구분하였다. Kim과 Vandenabeele(2010, 704-705)는 공공봉사동기의 차원은 국가 간 공공서비스 관련 행동을 더 잘 설명하고 예측하기 위해 조정될 필요성을 주장하였다. Kim et al.(2013, 97)은 공공봉사동기의 개념적 요소를 수단적 동기, 가치 기반적 동기, 동일시 동기 3개의 차원으로 구분하고, 하위차원을 공공 참여에 대한 호감, 공공가치에 대한 헌신, 동정심 및 자기희생으로 재정의하였다. 이러한 수정된 개념을 기반으로, 우리나라를 포함한 12개 국가의 공통조사를 통해 각 국가의 맥락에 적합한 공공봉사동기 척도를 개발하려는 국제공동연구가 수행되었다.

2.1.3 혁신행동

조직의 효과성 향상 요인 중 하나로 혁신의 중요성이 강조되고 있으며, 혁신적인 업무 행동은 자기 자신이나 작업 환경을 수정하기 위한 아이디어를 창출하고, 홍보, 실현함으로써 개인이 더 높은 직무요구에 대한 적합성을 향상시키는 데 도움이 될 수 있다. 혁신행동의 구성요소에 대해서는 학자들마다 다양한 견해가 있다. Scott와 Bruce(1994, 582-589)는 혁신행동을 문제 인식과 아이디어 생성, 아이디어에 대한 지원 모색, 아이디어 완성이라고 하였으며, 6개 항목의 단일차원으로 측정도구를 제시하였다. Janssen(2000, 288)은 혁신행동을 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실현이라는 세 가지 행동과제로 구성된다고 하였다. Kleysen과 Street(2001, 285)는 혁신행동을 다섯 가지 차원으로 기획 탐색, 생성, 조사 도입, 옹호, 적용으로 구분하였다. 지금까지 살펴본 혁신행동의 의미들을 살펴보면, 혁신행동은 업무의 개선 또는 혁신을 위한 새로운 아이디어를 개발하고, 홍보하며, 실현하는 의미가 포함된 적극적인 업무활동이라 할 수 있을 것이다. 따라서 혁신의 근간은 아이디어이며, 아이디어를 개발하고 실행하는 주체는 사람이기 때문에 무엇이 개인의 혁신적 행동에 동기를 부여하거나 가능하게 하는가에 대한 연구는 매우 중요하다고 하다고 볼 수 있다.

2.2 선행연구

2.2.1 기록연구사의 직무특성

기록연구사의 직무특성 및 직무분석과 관련한 최근의 연구로 황광일(2019), 정찬경(2021) 등의 연구가 있다. 이들의 연구에서와 같이 기록관리 전문직이 수행하는 직무 범주가 상당히 광범위하여 1인 기록관 체제에서 모든 업무를 수행하기에는 업무량이 과중한 상태로 업무환경 개선이 요구되고 있다. 또한, 기록물을 분류, 평가, 보존과 같은 전통적인 고유 업무 영역에서 보다 다양한 역할로 기록관리 영역의 확장을 도모해야 한다는 것이다. 이러한 경향은 기록관리의 페러다임 변화에 적극적으로 대응하기 위해서는 업무역량을 강화하여 전문성을 확보해야 하며, 미래지향적인 기록관리체계를 구축해나가기 위한 다차원적인 노력이 필요하다는 것을 의미한다.

2.2.2 기록연구사의 혁신행동

기록연구사의 혁신행동과 관련한 최근의 연구로 설문원, 김형국, 이원규(2018), 박지영 외(2021) 등의 연구가 있다. 이들의 연구에서와 같이 디지털 기술의 발달로 업무환경이 급변하면서 행정정보 데이터세트, 웹 등 새로운 유형의 전자기록물이 등장하고, 기록물의 양을 더욱 증가시키고 있다. 기술이 발전할수록 신기술을 활용하여 기록관리를 더 잘할 수 있도록 기록연구사들의 역량과 노력이 요구된다. 선진적인 사례로 인공지능 기술을 기록관리 현장에 도입하여 대량으로 생산되는 전자기록물을 효율적으로 관리하고 있었으며, 기록정보자원의 공유와 활용을 강화하고자 노력하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 지속적인 변화를 요구하는 시대적 흐름에 대응하여 기록관리 담당자는 디지털 환경에서 요구되는 새로운 역할을 이해하고 준비할 수 있어야 하며, 기록과 신기술의 융합을 통해 기록관리를 도약시키는 계기가 되도록 노력해야 할 것이다.

2.2.3 기록연구사의 공공봉사동기

기록연구사의 공공봉사동기와 관련한 최근의 연구로 장서연(2018), 장대환, 김익한(2019) 등의 연구가 있다. 이들의 연구에서와 같이 기록관리 전문직은 윤리적인 측면에서 사익이 아닌 공공의 이익을 위해 봉사해야 하며, 사회적 문제에 관심을 갖고, 업무수행에 있어 공공선을 지향해야 한다. 공공봉사동기가 높을수록 이러한 사회적 역할을 통해 사회에 공헌하고, 타인의 삶에 도움을 줄 수 있다는 것을 인식할 때 일에 대한 자부심과 책임감을 느끼게 되어 더 좋은 서비스를 하려는 행동으로 나타날 것을 기대할 수 있다.

2.2.4 직무특성, 혁신행동, 공공봉사동기 간의 관계

기록연구사를 대상으로 직무특성, 혁신행동, 공공봉사동기 간의 관계를 제시한 연구는 전무한 상태이기 때문에 대상자 범위를 기록연구사가 아닌 일반으로 확장하여 살펴보기로 한다. 먼저 직무특성과 혁신행동의 관계와 관련하여 Hammond et al.(2011), 제연실(2014), 심민섭(2022) 등의 연구가 있다. 직무특성과 공공봉사동기의 관계와 관련하여 박창권(2014), 하미승 외(2018) 등의 연구가 있다. 공공봉사동기와 혁신행동의 관계와 관련한 연구로 Perry와 Wise(1990), 권순일(2019), 김재현(2022), 김명수(2022) 등의 연구가 있다. 끝으로 공공봉사동기가 직무몰입, 직무만족 등의 매개변수를 통해서 혁신행동이 촉진된다는 연구로 박희원(2020)의 연구가 있다.

이들의 연구를 종합하면, 직무특성의 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백이 충실히 갖추어지도록 직무를 설계함으로써 혁신행동에 긍정적인 영향을 주는 것을 알 수 있다. 또한, 공공부문에서 공공봉사동기가 조직구성원의 혁신행동을 유발할 수 있는 중요한 요인이라는 것을 예상할 수 있다. 그런데 이러한 직무특성, 혁신행동 및 공공봉사동기 관계에서 공공봉사동기의 매개역할은 기존 연구에서 거의 다루어지지 않았으며, 기록연구사를 대상으로 변수간의 영향관계도 규명되지 않았다.

3. 연구설계

3.1 연구모형 및 분석방법

3.1.1 연구모형

이 연구는 공공부문에 종사하는 기록연구사가 인식하는 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과에 대해 분석하는 것이다. 이를 효과적으로 분석하기 위해 독립변수는 기록연구사의 직무특성으로 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백의 다섯 가지 하위요인으로 분류하고(Hackman, 1980, 447), 종속변수는 혁신행동으로 아이디어 개발, 아이디어 홍보, 아이디어 실현의 세 가지 하위요인으로 구성하였다(Janssen, 2000, 288). 그리고 매개변수는 공공봉사동기의 네 가지 하위요인 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입, 동정심, 자기희생으로 설정하였다(Perry, 1996, 6-7). 이 연구를 검정하기 위한 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.

3.1.2 연구가설

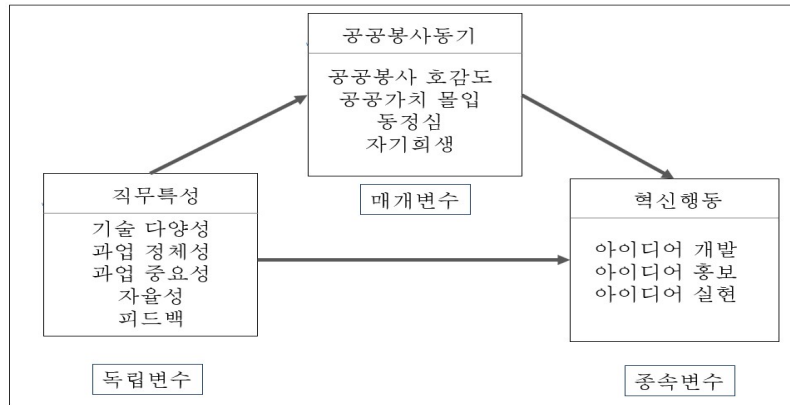
가설 1. 기록연구사의 직무특성은 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 기록연구사의 직무특성은 공공봉사동기에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 기록연구사의 공공봉사동기는 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 기록연구사의 공공봉사동기는 직무특성과 혁신행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

Hackman과 Oldham(1976)에 따르면 직무의 5가지 핵심특성을 충실히 갖추고 있으면 개인의 내적 동기요인을 자극하여 직무만족과 성과 등을 높일 수 있다는 것이다. 직무특성과 혁신행동 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 직무특성이 높을수록 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다(심민섭, 2020; 제연실, 2014).



〈그림 1〉 연구모형

공공기관 근로자의 직무는 공공서비스를 일반 시민에게 제공한다는 특성이 있으며, 이러한 관점에서 공공봉사동기라는 직무동기가 있는 것으로 알려져 있다(박희원, 2020). 공공봉사동기는 공공의 이익에 봉사하려는 이타적 성향으로 공공봉사동기 수준이 높을수록 사회적 책임을 다하기 위해 혁신행동에 나설 것이라고 예상할 수 있다. 이와 관련 선행연구(박창권, 2014; 하미승 외, 2018)에서 직무특성이 공공봉사동기에 직접적인 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악하였다. 또한 공공봉사동기가 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고한 선행연구(권순일, 2019; 김명수, 2022)가 있다. 이러한 관계들을 근거로 이 연구에서는 기존 연구에서 거의 진행되지 않은 공공봉사동기를 매개로 한 영향관계를 포함하여 연구모형과 가설을 설정하였다.

3.1.3 분석방법

수집된 설문지의 문항에 대한 응답이 누락된 자료는 분석 대상에서 제외시킨 후, 분석 가능하고 유용한 자료를 입력하여 SPSS 26.0 프로그램을 사용하였으며, 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 기술통계분석, t검정, 분산분석, 상관분석, 회귀분석, 매개효과 분석을 하였다. 구체적으로, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 하였다. 또한 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 하였다. 기술통계분석을 통하여 자료의 정규성을 검토하였으며, 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관 분석을 하였다. 연구대상자 연령, 경력, 학력 등에 따른 집단 간 차이를 검토하기 위해 독립표본 t검정 및 일원배치 분산분석을 하였다. 마지막으로, 주요 변인 간 영향관계를 확인하기 위해 회귀분석을 하였으며, 공공봉사동기의 매개효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 통한 매개효과 검증방법을 활용하였다.

3.2 연구대상 및 측정도구

3.2.1 연구대상

국가기록원 담당자를 통해 입수한 내부 자료에 따르면 2021년도 기준 기록연구사는 중앙부처 188명, 지방자치단체 245명, 교육청 193명이 배치되어 있다. 각 기관 홈페이지의 연락처에서 개별적으로 확인한 후 설문조사에 참여할 의사를 보인 172명을 대상으로 구글 설문지 및 이메일을 통해 2022년 8월 1일부터 2022년 9월 14일까지 조사를 하였다. 설문지는 총 138부를 입수하였으며, 그중 불충분한 데이터 1부를 제외한 총 137부를 최종 분석에 사용하였다. 표본의 인구통계적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 특성

| 구분 | | 빈도(명) | 비율(%) | 구분 | | 빈도(명) | 비율(%) |
|------|--------|-------|-------|---------|----------|-----------|-------|
| 성별 | 남성 | 51 | 37.2 | 경력 | 3년 미만 | 18 | 13.1 |
| | 여성 | 86 | 62.8 | | 3~5년 미만 | 26 | 19.0 |
| 연령 | 20대 | 8 | 5.8 | | 5~10년 미만 | 36 | 26.3 |
| | 30대 | 56 | 40.9 | | 10년 이상 | 57 | 41.6 |
| | 40대 | 62 | 45.3 | 기관 | 중앙부처 | 20 | 14.6 |
| | 50대 이상 | 11 | 8.0 | | 특별행정기관 | 26 | 19.0 |
| 학력 | 학사 | 15 | 10.9 | | 광역자치단체 | 15 | 10.9 |
| | 석사 | 116 | 84.7 | | 기초자치단체 | 36 | 26.3 |
| | 박사 | 6 | 4.4 | 교육청 | 40 | 29.2 | |
| 고용형태 | 정규직 | 101 | 73.7 | 기록관리 담당 | 1명 | 92 | 67.2 |
| | 계약직 | 36 | 26.3 | | 2명 | 26 | 19.0 |
| | | | | | 3~4명 | 14 | 10.2 |
| | | | | | 5명 이상 | 5 | 3.6 |
| 합 계: | | | | | | 137(100%) | |

3.2.2 변수의 조작적 정의와 측정도구의 구성

기록연구사의 주관적 인식에 근거하여 조사를 진행하였으며, 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 이미 검증된 선행 연구의 설문지 문항을 이용하였다. 변수로는 독립변수인 직무특성, 종속변수로는 혁신행동, 매개변수는 공공봉사동기이다. 설문지는 직무특성, 혁신행동, 공공봉사동기, 인구통계학적 특성으로 구성하였으며, <표 2>와 같다. 설문지 형식은 리커트 5점 척도로 구성하였으며, 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 점수를 부여하였다. 변수들의 조작적 정의와 설문문항은 <표 3>-<표 5>와 같다.

<표 2> 설문문항의 구성

| 연구변수 | | 문항 수 | 선행연구 | 척도 | 연구변수 | | 문항 수 | 선행연구 | 척도 | | |
|-------|-------|---------|------|-------------------------------|-----------|-------|---|----------|-------|------------------------------|-----------|
| 독립 변수 | 직무 특성 | 기술 다양성 | 3 | Sims, Szilagyi, Keller (1976) | 리커트 5점 척도 | 매개 변수 | 공공 봉사 동기 | 공공봉사 호감도 | 4 | Kim et al. (2013) 박희원 (2020) | 리커트 5점 척도 |
| | | 과업 정체성 | 3 | 이지우 (1997) | | | | 공공가치 몰입 | 4 | | |
| | | 과업 중요성 | 3 | 이지우 (1997) | | | | 동정심 | 4 | | |
| | | 자율성 | 3 | 이지우 (1997) | | | | 자기희생 | 3 | | |
| | | 피드백 | 3 | 체연실 (2014) | | 통제 변수 | 인구통계학적 특성 (성별, 연령, 학력, 고용형태, 경력, 기관유형, 기록관리 담당인원) | 7 | 명목 척도 | | |
| 종속 변수 | 혁신 행동 | 아이디어 개발 | 3 | Janssen (2000) | | | | | | | |
| | | 아이디어 홍보 | 3 | 김일천 (2003) | | | | | | | |
| | | 아이디어 실현 | 3 | 김일천 (2003) | | | | | | | |

총문항수: 46

1) 독립변수 : 직무특성

이 연구에서 직무특성이란 기록연구사 개인이 직무를 수행하는 과정에서 업무 자체에 대해 느끼는 정도라고 정의한다. 직무특성에 대한 측정은 Sims 등이 개발한 측정도구를 이지우(1997)가 번역하여 사용한 설문도구를 사용하였다. <표 3>과 같이 직무특성의 5가지 구성요소인 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백의 문항에 근거하여 각 차원별 3문항씩 총 15문항을 사용하였다. 척도는 리커트 5점 척도이다.

2) 종속변수 : 혁신행동

이 연구에서 혁신행동은 기록관리업무와 관련하여 기존의 방식에서 문제점을 인식하고 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하고, 아이디어가 채택될 수 있도록 홍보하고, 현장업무에 실현하기 위해 노력하는 정도라고 정의한다. <표 4>와 같이 혁신행동에 대한 측정도구는 Janssen(2000)이 개발한 아이디어 개발 3개 문항, 아이디어 홍보 3개 문항, 아이디어 실현 3개 문항으로 총 9개의 문항이다. 이를 기본으로 하여 김일천(2003)이 혁신행동 측정에 사용한 설문문항을 이 연구에 활용하였다. 척도는 리커트 5점 척도이다.

<표 3> 직무특성에 대한 설문문항

| 구성 | 설문문항 |
|--------|--|
| 기술 다양성 | 1. 내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다. |
| | 2. 나는 업무를 처리하면서 간단한 일을 반복적으로 하는 경우가 많다.(R) |
| | 3. 내가 맡고 있는 업무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다. |
| 과업 정체성 | 4. 나는 업무를 처리하면서 어떤 일의 시작에서 끝마무리까지 모두 책임지는 경우가 많다. |
| | 5. 나의 업무는 대부분 처음부터 내가 시작해서 내가 마무리를 짓는 일들로 이루어져 있다. |
| | 6. 나는 어떤 일의 한 부분만을 처리하는 경우가 많다.(R) |
| 과업 중요성 | 7. 나의 업무처리 결과에 많은 사람들이 영향을 받는다. |
| | 8. 내가 맡고 있는 업무는 우리 조직에서 중요한 업무 중 하나이다. |
| | 9. 우리 조직에서 이루어지는 일들 중 내가 맡고있는 업무는 아주 중요한 것이다. |
| 자율성 | 10. 내가 업무를 어떻게 처리해야 하는지는 내가 스스로 판단하여 결정할 수 있다. |
| | 11. 나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 가지고 있다. |
| | 12. 나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져 있다. |
| 피드백 | 13. 나는 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되고 있는지를 알 수 있다. |
| | 14. 나는 업무를 수행하면서 잘 처리되지 못한 부분을 금방 알 수 있다. |
| | 15. 상급자나 동료가 지적해주지 않더라도 업무처리 그 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지를 알 수 있다. |

<표 4> 혁신행동에 대한 설문문항

| 구성 | 설문문항 |
|---------|--|
| 아이디어 개발 | 1. 나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술 및 방법 등을 찾으려고 노력한다. |
| | 2. 나는 업무와 관련하여 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발한다. |
| | 3. 나는 업무와 관련해 독창적인 방법을 고안해 낸다. |
| 아이디어 홍보 | 4. 나는 새로운 아이디어에 대한 공감을 형성하려고 노력한다. |
| | 5. 나는 새로운 아이디어에 대한 지원을 얻어내려고 노력한다. |
| | 6. 나는 직장의 상사와 동료가 나의 혁신적 아이디어를 지지할 수 있도록 노력한다. |
| 아이디어 실현 | 7. 나는 혁신적 아이디어를 잘 다듬어 유용하게 쓰일 수 있도록 만든다. |
| | 8. 나는 체계적인 방법으로 혁신적 아이디어를 현장업무에 도입한다. |
| | 9. 나는 새로운 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따져본다. |

<표 5> 공공봉사동기에 대한 설문문항

| 구성 | 설문문항 | 구성 | 설문문항 |
|-----------|---------------------------------------|-------|---|
| 공공 봉사 호감도 | 1. 지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람을 존경한다. | 동정심 | 9. 사회적 약자의 어려운 처지를 보면 동정심을 느낀다. |
| | 2. 사회문제를 해결하려는 활동에 동참하는 것은 중요하다. | | 10. 어려움에 직면한 사람을 보면 안타까운 마음이 든다. |
| | 3. 의미있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다. | | 11. 부당하게 대우받는 사람을 보면 매우 화가 난다. |
| | 4. 내가 공공선(公共善)을 위해 기여하는 것은 중요하다. | | 12. 다른 사람의 복지를 고려하는 것은 매우 중요하다. |
| 공공 가치 몰입 | 5. 시민들에게 동등한 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다. | 자기 희생 | 13. 사회를 위해 나 자신의 희생을 감수할 준비가 되어 있다. |
| | 6. 시민들이 지속적으로 공공서비스를 제공받는 것은 매우 중요하다. | | 14. 나 자신보다 시민으로서의 의무를 우선시 해야 한다. |
| | 7. 정책을 만들 때에는 미래세대의 이익을 고려하는 것이 중요하다. | | 15. 비록 내가 비용을 지불하게 되더라도, 가난한 사람을 돕기 위한 좋은 계획에 찬성한다. |
| | 8. 윤리적으로 행동하는 것은 나에게 필수적이다. | | |

3) 매개변수 : 공공봉사동기

이 연구에서 공공봉사동기는 공공가치 실현과 공익증진을 위해 노력하려는 이타성에 기반을 둔 개인의 동기 및 태도라고 정의한다. 공공봉사동기의 척도는 1996년 Perry(1996, 5-22)가 개발하였고, 이후 국제공공연구에서 개발한 국제적 척도가 있으며(Kim et al., 2013), 이는 Perry보다 진일보한 것으로 평가된다. 공공봉사동기를 측정하고자 연구자들은 주로 Perry의 척도를 활용하였으며, 국제적 척도를 사용한 연구가 그다음으로 많았다. 또한 공공봉사동기의 개별 차원과 다른 변수들과의 관계에 관심이 있는 경우 또는 개인의 공공봉사동기를 다차원적으로 분석하여 보다 풍부한 시사점을 도출하고자 하는 경우에는 공공봉사동기의 4개 차원을 모두 활용하는 것이 바람직하다(김상목, 2018, 57). 이 연구에서는 <표 5>와 같이 국제적 척도의 공공봉사동기 4개 차원을 모두 활용한 박희원(2020)의 설문문항을 활용하였으며, 공공봉사에 대한 호감도 4개 문항, 공익에 대한 몰입 4개 문항, 동정심 4개 문항, 자기희생 3개 문항으로 구성된 총15개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하고자 한다.

3.2.3 척도의 신뢰도와 타당도

1) 독립변수 : 직무특성

<표 6>은 직무특성의 하위요인에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 설명된 총 분산은 65.518%로 나타났으며, 요인은 자율성 및 피드백, 과업 중요성, 과업 정체성, 기술 다양성 등 4개로 추출되었다. 신뢰도 검증 결과, 전체 Cronbach's α 는 .741, 자율성 및 피드백은 .863, 과업 중요성은 .853, 과업 정체성은 .668, 기술 다양성은 .602로 기준치인 .6보다 높게 나타나 문항내적일관성을 확보한 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 직무특성의 요인분석 및 신뢰도 검증 결과

| 구분 | | 성분 | | | | 공통성 | Cronbach's α | |
|-----------|------|--------|--------|--------|--------|------|---------------------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 자율성 및 피드백 | 자율성3 | .876 | -.111 | .030 | .034 | .742 | .863 | .741 |
| | 자율성2 | .869 | -.050 | .005 | -.101 | .768 | | |
| | 자율성1 | .814 | .026 | .224 | -.172 | .782 | | |
| | 피드백1 | .723 | .054 | .135 | .470 | .765 | | |
| | 피드백2 | .552 | .099 | .238 | .510 | .631 | | |
| | 피드백3 | .478 | .047 | .402 | .585 | .734 | | |
| 과업 중요성 | 중요성2 | .091 | .901 | .039 | .028 | .822 | .853 | |
| | 중요성3 | .015 | .897 | .047 | -.032 | .807 | | |
| | 중요성1 | -.082 | .723 | .174 | .072 | .565 | | |
| 과업 정체성 | 정체성1 | .055 | -.051 | .906 | .083 | .601 | .668 | |
| | 정체성2 | .205 | -.071 | .859 | .112 | .851 | | |
| | 정체성3 | .065 | .295 | .504 | -.094 | .866 | | |
| 기술 다양성 | 다양성3 | -.159 | -.087 | -.101 | .686 | .519 | .602 | |
| | 다양성1 | .017 | .359 | .062 | .555 | .471 | | |
| | 다양성2 | -.060 | .083 | -.108 | .501 | .719 | | |
| 고유값 | | 3.333 | 2.651 | 2.158 | 1.686 | | | |
| % 분산 | | 22.219 | 17.673 | 14.387 | 11.238 | | | |
| 누적 % | | 22.219 | 39.892 | 54.280 | 65.518 | | | |

KMO=.737, Bartlett's test $\chi^2=972.960(p<.001)$

2) 종속변수 : 혁신행동

<표 7>은 혁신행동의 하위요인에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 설명된 총 분산은 80.280%로 나타났으며, 요인은 아이디어 개발, 아이디어 실현, 아이디어 홍보의 3개로 추출되었다. 신뢰도 검증 결과, 전체 Cronbach's α 는 .935, 아이디어 개발 .864로, 아이디어 실현은 .804로, 아이디어 홍보는 .900으로 기준치인 0.6보다 높게 나타나 문항내적일관성을 확보한 것으로 볼 수 있다.

<표 7> 혁신행동의 요인분석 및 신뢰도 검증 결과

| 구분 | | 성분 | | | 공통성 | Cronbach's α | |
|---------|-----|--------|--------|--------|------|--------------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 아이디어 개발 | 개발1 | .757 | .373 | .211 | .796 | .864 | .935 |
| | 개발2 | .739 | .485 | .124 | .702 | | |
| | 개발3 | .624 | .530 | .180 | .769 | | |
| 아이디어 실현 | 실현3 | .340 | .792 | .244 | .802 | .804 | |
| | 실현1 | .334 | .781 | .318 | .822 | | |
| | 실현2 | .359 | .750 | .380 | .837 | | |
| 아이디어 홍보 | 홍보3 | .153 | .415 | .831 | .885 | .900 | |
| | 홍보1 | .308 | .205 | .795 | .769 | | |
| | 홍보2 | .575 | .209 | .694 | .885 | | |
| 고유값 | | 2.849 | 2.712 | 1.664 | | | |
| % 분산 | | 31.655 | 30.138 | 18.487 | | | |
| 누적 % | | 31.655 | 61.793 | 80.280 | | | |

KMO=.912, Bartlett's test $\chi^2=892.080(p<.001)$

3) 매개변수 : 공공봉사동기

<표 8>은 공공봉사동기에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 설명된 총 분산은 64.510%로 나타났으며, 요인은 공익 중요성*, 동정심, 자기희생 등 3개로 추출되었다. 신뢰도 검증 결과, 전체 Cronbach's α는 .905, 공익 중요성은 .871, 동정심은 .874로, 자기희생은 .782로 기준치인 0.6보다 높게 나타나 문항내적일관성을 확보한 것으로 볼 수 있다.

<표 8> 공공봉사동기의 요인분석 및 신뢰도 검증 결과

| 구분 | | 성분 | | | 공통성 | Cronbach's α | |
|--------|-----------|--------|--------|--------|------|--------------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 공익 중요성 | 공공봉사 호감도1 | .799 | .052 | .135 | .659 | .871 | .905 |
| | 공공가치 몰입2 | .758 | .212 | .155 | .643 | | |
| | 공공가치 몰입3 | .738 | .140 | .000 | .565 | | |
| | 공공봉사 호감도2 | .724 | .183 | .201 | .598 | | |
| | 공공봉사 호감도3 | .651 | .131 | .462 | .655 | | |
| | 공공가치 몰입1 | .588 | .433 | .086 | .541 | | |
| | 공공가치 몰입4 | .495 | .489 | -.055 | .487 | | |
| | 공공봉사 호감도4 | .490 | .289 | .429 | .508 | | |
| 동정심 | 동정심1 | .118 | .893 | .194 | .848 | .874 | |
| | 동정심2 | .136 | .862 | .259 | .829 | | |
| | 동정심4 | .471 | .631 | .325 | .829 | | |
| | 동정심3 | .267 | .625 | .353 | .587 | | |
| 자기 희생 | 자기희생2 | .071 | .058 | .841 | .715 | .782 | |
| | 자기희생1 | .166 | .277 | .795 | .737 | | |
| | 자기희생3 | .130 | .298 | .688 | .579 | | |
| 고유값 | | 3.912 | 3.126 | 2.639 | | | |
| % 분산 | | 26.081 | 20.837 | 17.591 | | | |
| 누적 % | | 26.081 | 46.919 | 64.510 | | | |

KMO=.837, Bartlett's test $\chi^2=1203.550(p<.001)$

* 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입, 동정심, 자기희생의 4개 하위요인에서 공공봉사 호감도와 공공가치 몰입은 단일요인으로 분석되어 변수명을 '공익 중요성'으로 반영하여 측정하였다.

4. 연구분석

4.1 기술통계분석

이 연구에서 활용한 변인인 직무특성, 혁신행동 및 공공봉사동기의 전체 점수 및 하위 요인들의 기술통계를 분석하였으며, 그 결과는 <표 9>와 같다. 평균은 2.96~4.42, 표준편차는 .40~.86으로 분포되어 있다. 왜도의 절댓값은 .02~.98, 첨도의 절댓값은 .01~1.27로 분포되어 모든 항목에서 기준치를 만족하는 것으로 나타났다. 독립변인인 직무특성은 하위변인인 과업 정체성의 평균이 4.42로 가장 높았으며, 자율성 및 피드백 4.03, 과업 중요성 3.51, 기술 다양성 2.96순으로 나타났다. 종속변인인 혁신행동의 하위변인의 평균은 아이디어 개발 3.45, 아이디어 홍보 3.41, 아이디어 실현 3.37로 나타났으며, 매개변인인 공공봉사동기의 경우 동정심이 4.11로 가장 높았으며, 공익 중요성 4.01, 자기희생 3.35로 분석되었다.

<표 9> 기술통계분석

| 구분 | 변인 | 최소 값 | 최대 값 | 평균 | 표준 편차 | 왜도 | 첨도 | 구분 | 변인 | 최소 값 | 최대 값 | 평균 | 표준 편차 | 왜도 | 첨도 |
|-------|-----------|------|------|------|-------|------|------|-------|----------|-------|------|------|-------|------|------|
| 직무 특성 | 자율성 및 피드백 | 2.17 | 5.00 | 4.03 | .57 | -.30 | .22 | 혁신 행동 | 아이디어 개발 | 1.67 | 5.00 | 3.45 | .72 | .08 | -.11 |
| | 과업중요성 | 1.33 | 5.00 | 3.51 | .86 | -.31 | -.06 | | 아이디어 실현 | 1.00 | 5.00 | 3.37 | .80 | -.25 | .48 |
| | 과업정체성 | 2.33 | 5.00 | 4.42 | .55 | -.98 | .98 | | 아이디어 홍보 | 1.33 | 5.00 | 3.41 | .71 | -.02 | .19 |
| | 기술다양성 | 1.33 | 5.00 | 2.96 | .62 | .15 | .33 | | 전체 | 1.44 | 5.00 | 3.41 | .68 | -.05 | .51 |
| | 전체 | 2.83 | 4.88 | 3.73 | .40 | .27 | .05 | | 공공 봉사 동기 | 공익중요성 | 2.50 | 5.00 | 4.01 | .50 | -.29 |
| | | | | | | | 동정심 | 3.00 | | 5.00 | 4.11 | .52 | .12 | -.15 | |
| | | | | | | | 자기희생 | 1.00 | | 5.00 | 3.35 | .70 | -.25 | 1.27 | |
| | | | | | | | | 전체 | 2.46 | 4.92 | 3.82 | .48 | .07 | .01 | |

4.2 상관관계분석

피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 통해 각 요인들의 관련성의 정도와 방향성을 파악하였으며, 그 결과는 <표 10>과 같다. 아이디어개발과 아이디어실현의 상관계수가 .778로 가장 높은 상관을 보이고, 기술 다양성과 자기희생의 상관계수가 .015로 가장 낮은 상관을 보인다. 이처럼 .8이 넘도록 매우 높은 상관이 나타나지 않아 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 10> 상관관계분석

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|---|---------|---------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| A | 1 | | | | | | | | | |
| B | .043 | 1 | | | | | | | | |
| C | .334*** | .142 | 1 | | | | | | | |
| D | .049 | .293** | .065 | 1 | | | | | | |
| E | .304*** | .329*** | .176* | .252** | 1 | | | | | |
| F | .234*** | .348*** | .142 | .174* | .778*** | 1 | | | | |
| G | .219** | .387*** | .105 | .260** | .756*** | .758*** | 1 | | | |
| H | .140 | .333*** | .150 | .130 | .309*** | .315*** | .398*** | 1 | | |
| I | .124 | .115 | .183* | .019 | .188* | .132 | .244** | .628*** | 1 | |
| J | .114 | .171* | .141 | .015 | .247** | .234** | .271*** | .446*** | .563*** | 1 |

A=자율성 및 피드백, B=과업 중요성, C=과업 정체성, D=기술 다양성, E=아이디어 개발, F=아이디어 실현, G=아이디어 홍보, H=공익 중요성, I=동정심, J=자기희생

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

4.3 집단별 각 변인의 차이 분석

4.3.1 성별 각 변인의 차이

성별 각 변인의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 11>과 같다. 직무특성의 기술 다양성($t=-2.062, p=.041$)에서 두 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으며, 그 외 다른 변인에서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값으로 보았을 때 기술 다양성을 포함한 대부분의 평균값에서 여성이 남성보다 높았으며, 아이디어 개발 및 실현, 공익 중요성에서 남성이 여성보다 평균이 높게 나타났다.

<표 11> 성별에 따른 각 변인의 차이

| 구분 | 변인 | 성별(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 | 구분 | 변인 | 성별(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 | |
|-------|-----------|--------|------|-------|--------|-------|----------|---------|--------|--------|-------|------|-------|------|
| 직무 특성 | 자율성 및 피드백 | 남성(51) | 4.00 | .61 | -.420 | .675 | 혁신 행동 | 아이디어 개발 | 남성(51) | 3.57 | .75 | 1.48 | .141 | |
| | | 여성(86) | 4.04 | .55 | | | | | 0 | | | | | |
| | 과업 중요성 | 남성(51) | 3.34 | .92 | -1.834 | .069 | | 아이디어 실현 | 남성(51) | 3.47 | .76 | 1.16 | .246 | |
| | | 여성(86) | 3.62 | .81 | | | | | 0.5 | | | | | |
| | 과업 정체성 | 남성(51) | 4.37 | .54 | -8.27 | .410 | | 아이디어 홍보 | 남성(51) | 3.40 | .74 | -1.2 | .898 | |
| | | 여성(86) | 4.45 | .55 | | | | | 0.8 | | | | | |
| | 기술 다양성 | 남성(51) | 2.82 | .58 | -2.062 | .041* | 공공 봉사 동기 | 공익 중요성 | 남성(51) | 4.03 | .55 | .420 | .675 | |
| | | 여성(86) | 3.05 | .63 | | | | | 0.4 | | | | | |
| | | | | | | | | | 동정심 | 남성(51) | 4.10 | .54 | -2.3 | .818 |
| | | | | | | | | | | 여성(86) | 4.12 | .51 | 1 | |
| | | | | | | | | | 자기 희생 | 남성(51) | 3.32 | .75 | -3.5 | .722 |
| | | | | | | | | | | 여성(86) | 3.36 | .67 | 7 | |

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

4.3.2 연령별 각 변인의 차이

연령별 각 변인의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 12>와 같다. 직무특성의 자율성 및 피드백($t=-1.978, p=.050$)과 공공봉사동기의 공익 중요성($t=2.190, p=.030$)에서 두 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으며, 그 외 다른 변인에서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값으로 보았을 때 자율성 및 피드백, 과업 정체성, 기술 다양성, 아이디어 개발, 아이디어 실현에서 40대 이상이 20~30대보다 높았으며, 그 외 변인의 평균값에서는 20~30대가 40대 이상보다 높게 나타났다.

4.3.3 학력별 각 변인의 차이

학력별 각 변인의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 12>과 같다. 직무특성의 과업 중요성($t=-3.187, p=.002$)에서 두 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으며 그 외 다른 변인에서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값으로 보았을 때 자율성 및 피드백, 아이디어 개발, 동정심, 자기희생에서 학사학위 학력의 기록연구사가 석·박사학위의 기록연구사보다 평균값이 높았으며, 그 외 변인의 평균값에서는 석·박사학위의 기록연구사가 학사학위의 기록연구사보다 높게 나타났다.

4.3.4 근무경력별 각 변인의 차이

기록관리분야의 근무기간에 따른 각 변인의 차이를 알아보기 위해 일원배치 분산분석을 실시하였으며, <표 13>에 서와 같이 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 12> 연령 및 학력에 따른 각 변인의 차이

| 구분 | 변인 | 연령(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 | 학력(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 |
|--------|------------|------------|------|------------|------------|-----------|-----------|------|------------|------------|--------|
| 직무특성 | 자율성 및 피드백 | 20~30대(64) | 3.92 | .64 | -1.97 8 | .050* | 학사(15) | 4.23 | .42 | 1.487 | .139 |
| | | 40대 이상(73) | 4.12 | .49 | | | 석·박사(122) | 4.00 | .59 | | |
| | 과업 중요성 | 20~30대(64) | 3.58 | .88 | .890 | .375 | 학사(15) | 2.87 | 1.01 | -3.18 7 | .002** |
| | | 40대 이상(73) | 3.45 | .84 | | | 석·박사(122) | 3.59 | .81 | | |
| | 과업 정체성 | 20~30대(64) | 4.34 | .60 | -1.56 7 | .119 | 학사(15) | 4.20 | .59 | -1.63 7 | .104 |
| | | 40대 이상(73) | 4.48 | .49 | | | 석·박사(122) | 4.44 | .54 | | |
| 기술 다양성 | 20~30대(64) | 2.91 | .65 | -1.01 3 | .313 | 학사(15) | 2.78 | .51 | -1.23 3 | .220 | |
| | 40대 이상(73) | 3.01 | .59 | | | 석·박사(122) | 2.99 | .63 | | | |
| 혁신행동 | 아이디어 개발 | 20~30대(64) | 3.38 | .76 | -1.05 7 | .292 | 학사(15) | 3.51 | .65 | .344 | .731 |
| | | 40대 이상(73) | 3.51 | .69 | | | 석·박사(122) | 3.44 | .74 | | |
| | 아이디어 실현 | 20~30대(64) | 3.28 | .88 | -1.25 5 | .212 | 학사(15) | 3.29 | .82 | -.402 | .689 |
| | | 40대 이상(73) | 3.45 | .72 | | | 석·박사(122) | 3.38 | .80 | | |
| | 아이디어 홍보 | 20~30대(64) | 3.42 | .74 | .122 | .903 | 학사(15) | 3.18 | .82 | -1.34 5 | .181 |
| | | 40대 이상(73) | 3.40 | .68 | | | 석·박사(122) | 3.44 | .69 | | |
| 공공봉사동기 | 공익 중요성 | 20~30대(64) | 4.11 | .44 | 2.190 | .030* | 학사(15) | 3.98 | .55 | -.226 | .821 |
| | | 40대 이상(73) | 3.92 | .54 | | | 석·박사(122) | 4.01 | .50 | | |
| | 동정심 | 20~30대(64) | 4.16 | .51 | 1.037 | .301 | 학사(15) | 4.12 | .64 | .042 | .966 |
| | | 40대 이상(73) | 4.07 | .52 | | | 석·박사(122) | 4.11 | .50 | | |
| | 자기희생 | 20~30대(64) | 3.38 | .70 | .425 | .672 | 학사(15) | 3.44 | .76 | .567 | .571 |
| | | 40대 이상(73) | 3.32 | .70 | | | 석·박사(122) | 3.34 | .69 | | |

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

<표 13> 근무경력에 따른 각 변인의 차이

| 구분 | 변인 | 근무경력 년수(N) | 평균 | 표준 편차 | F | 유의 확률 | 사후 검정 | 구분 | 변인 | 근무경력 년수(N) | 평균 | 표준 편차 | F | 유의 확률 | 사후 검정 |
|------|-----------|---------------|------|-------|-----------|-------|----------|---------|----------|---------------|------|-------|-----------|-------|----------|
| 직무특성 | 자율성 및 피드백 | 5미만(42) | 3.94 | .70 | .676 | .510 | n/a | 혁신행동 | 아이디어 개발 | 5미만(42) | 3.40 | .87 | .722 | .488 | n/a |
| | | 5~10(38) | 4.04 | .58 | | | | | | 5~10(38) | 3.38 | .67 | | | |
| | | 10이상(57) | 4.08 | .45 | | | | | | 10이상(57) | 3.54 | .65 | | | |
| | 과업 중요성 | 미만(42) | 3.67 | .86 | 1.76 6 | .175 | n/a | | 아이디어 실현 | 5미만(42) | 3.23 | .97 | 1.63 3 | .199 | n/a |
| | | 5~10(38) | 3.32 | .92 | | | | | | 5~10(38) | 3.31 | .84 | | | |
| | | 10이상(57) | 3.53 | .80 | | | | | | 10이상(57) | 3.51 | .60 | | | |
| | 과업 정체성 | 5미(42) | 4.38 | .69 | .547 | .580 | n/a | 아이디어 홍보 | 5미만(42) | 3.40 | .84 | .224 | .800 | n/a | |
| | | 5~10(38) | 4.37 | .48 | | | | | 5~10(38) | 3.35 | .71 | | | | |
| | | 10이상(57) | 4.47 | .47 | | | | | 10이상(57) | 3.45 | .60 | | | | |
| | 기술 다양성 | 5미만(42) | 2.92 | .72 | .657 | .520 | n/a | 공공봉사동기 | 공익 중요성 | 5미만(42) | 4.12 | .52 | 1.95 0 | .146 | n/a |
| | | 5~10(38) | 2.90 | .44 | | | | | | 5~10(38) | 4.02 | .47 | | | |
| | | 10이상(57) | 3.04 | .64 | | | | | | 10이상(57) | 3.92 | .49 | | | |
| | | 5미만(42) | 4.19 | .59 | .769 | .465 | n/a | | 동정심 | 5미만(42) | 4.10 | .51 | .640 | .529 | n/a |
| | | 5~10(38) | 4.10 | .51 | | | | | | 5~10(38) | 4.10 | .51 | | | |
| | | 10이상(57) | 4.06 | .47 | | | | | | 10이상(57) | 4.06 | .47 | | | |
| | | 5미만(42) | 3.32 | .80 | .640 | .529 | n/a | 자기희생 | 5미만(42) | 3.32 | .80 | .640 | .529 | n/a | |
| | | 5~10(38) | 3.46 | .76 | | | | | 5~10(38) | 3.46 | .76 | | | | |
| | | 10이상(57) | 3.30 | .57 | | | | | 10이상(57) | 3.30 | .57 | | | | |

4.3.5 고용형태별 각 변인의 차이

고용형태에 따라 각 변인의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였으며, 그 결과 <표 14>와 같이 과업 중요성(t=-2.177, p=.031)이 통계적으로 유의하게 나타났고, 그 외 다른 변인에서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값으로 살펴보았을 때 자율성 및 피드백, 과업 정체성, 자기희생에서 정규직 기록연구사가 계약직 기록연구사보다 높았으며, 그 외 변인의 평균값에서는 계약직 기록연구사가 정규직보다 모두 높게 나타났다.

<표 14> 고용형태 및 기록관리 담당인원에 따른 각 변인의 차이

| 구분 | 변인 | 고용형태(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 | 기록관리 담당인원(N) | 평균 | 표준 편차 | t | 유의 확률 |
|----------|-----------|----------|------|-------|--------|----------|--------------|------|-------|--------|--------|
| 직무 특성 | 자율성 및 피드백 | 정규직(101) | 4.04 | .55 | .607 | .545 | 1명(92) | 4.00 | .56 | -.675 | .501 |
| | | 계약직(36) | 3.98 | .63 | | | 2명이상(45) | 4.07 | .61 | | |
| | 과업 중요성 | 정규직(101) | 3.42 | .86 | -2.177 | .031* | 1명(92) | 3.43 | .86 | -1.609 | .110 |
| | | 계약직(36) | 3.78 | .80 | | | 2명이상(45) | 3.68 | .85 | | |
| | 과업 정체성 | 정규직(101) | 4.44 | .50 | .822 | .412 | 1명(92) | 4.46 | .52 | 1.471 | .144 |
| | | 계약직(36) | 4.35 | .66 | | | 2명이상(45) | 4.32 | .59 | | |
| 기술 다양성 | 정규직(101) | 2.95 | .61 | -.306 | .760 | 1명(92) | 2.98 | .65 | .398 | .692 | |
| | 계약직(36) | 2.99 | .66 | | | 2명이상(45) | 2.93 | .55 | | | |
| 혁신 행동 | 아이디어 개발 | 정규직(101) | 3.45 | .68 | -.031 | .976 | 1명(92) | 3.32 | .74 | -3.035 | .003** |
| | | 계약직(36) | 3.45 | .86 | | | 2명이상(45) | 3.71 | .61 | | |
| | 아이디어 실현 | 정규직(101) | 3.36 | .74 | -1.165 | .870 | 1명(92) | 3.30 | .81 | -1.478 | .142 |
| | | 계약직(36) | 3.39 | .96 | | | 2명이상(45) | 3.51 | .77 | | |
| | 아이디어 홍보 | 정규직(101) | 3.41 | .66 | -.070 | .945 | 1명(92) | 3.33 | .72 | -1.800 | .074 |
| | | 계약직(36) | 3.42 | .83 | | | 2명이상(45) | 3.56 | .67 | | |
| 공공 봉사 동기 | 공익 중요성 | 정규직(101) | 3.97 | .52 | -1.456 | .148 | 1명(92) | 4.01 | .50 | -.093 | .926 |
| | | 계약직(36) | 4.11 | .41 | | | 2명이상(45) | 4.02 | .51 | | |
| | 동정심 | 정규직(101) | 4.07 | .49 | -1.701 | .091 | 1명(92) | 4.10 | .54 | -.348 | .728 |
| | | 계약직(36) | 4.24 | .56 | | | 2명이상(45) | 4.13 | .46 | | |
| | 자기희생 | 정규직(101) | 3.35 | .66 | .053 | .958 | 1명(92) | 3.30 | .73 | -1.048 | .297 |
| | | 계약직(36) | 3.34 | .81 | | | 2명이상(45) | 3.44 | .63 | | |

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

4.3.6 기록관리 담당인원별 각 변인의 차이

기록관리 담당인원별 각 변인의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 14>와 같다. 혁신행동의 아이디어 개발(t=-3.035, p=.003)에서 두 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으며, 그 외 다른 변인에서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값으로 살펴보았을 때, 기록관리 담당인원이 2명 이상이 근무하는 경우에 혁신행동, 공공봉사동기 그리고 직무특성의 자율성 및 피드백, 과업 중요성에서 1명이 근무하는 경우보다 평균이 모두 높았다.

4.4 가설 검증 및 분석 결과

4.4.1 직무특성이 혁신행동에 미치는 영향

가설 1을 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 15>와 같다. 직무특성이 혁신행동에 미친 영향은 회귀모형이 통계적으로 유의하고(F=35.602, p=.000), 수정된 R²=.203으로 직무특성이 혁신행동을 20.3% 설명하는 것으로 분석되었다. β부호가 정(+)적이므로 직무특성이 증가하면 혁신행동도 높아지는 것으로 나타났다.

<표 15> 직무특성이 혁신행동에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|--|------|------|------|------|-------|---------|
| 혁신행동 | 상수 | .478 | .494 | - | .969 | .334 |
| | 직무특성 | .786 | .132 | .457 | 5.967 | .000*** |
| R = .457, R ² = .209, 수정된 R ² = .203, F = 35.602 p = .000, Durbin-Watson = 1.712 | | | | | | |

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

직무특성의 하위변인이 혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 하였으며, 그 결과는 <표 16>과 같다. 직무특성이 혁신행동의 하위변인인 아이디어 개발에 미친 영향은 직무특성의 하위변인 중 자율성 및 피드백(t=3.336, p=.001)과 과업 중요성(t=3.268, p=.001)이 아이디어 개발에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 과업 정체성과 기술 다양성은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다. 다음으로,

직무특성이 혁신행동의 하위변인인 아이디어 실현에 미친 영향은 직무특성의 하위변인 중 자율성 및 피드백 ($t=2.501, p=.014$)과 과업 중요성($t=3.786, p=.001$)이 아이디어 실현에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 과업 정체성과 기술 다양성은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다. 마지막으로, 직무특성이 혁신행동의 하위변인인 아이디어 홍보에 미친 영향은 직무특성의 하위변인 중 자율성 및 피드백 ($t=2.488, p=.014$)과 과업 중요성($t=4.130, p=.000$)이 아이디어 홍보에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 과업 정체성과 기술 다양성은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다.

<표 16> 직무특성 하위변인이 혁신행동에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|---|-----------|-------|------|---------|-------|---------|
| 아이디어 개발 | 상수 | .510 | .581 | - | .877 | .382 |
| | 자율성 및 피드백 | .345 | .103 | .273 | 3.336 | .001** |
| | 과업 중요성 | .224 | .068 | .266 | 3.268 | .001** |
| | 과업 정체성 | .049 | .110 | .037 | .445 | .657 |
| | 기술 다양성 | .185 | .094 | .158 | 1.961 | .052 |
| R = .465, R2 = .217, 수정된 R2 = .193, F = 9.124 p = .000, Durbin-Watson = 1.465 | | | | | | |
| 아이디어 실현 | 상수 | .746 | .658 | - | 1.134 | .259 |
| | 자율성 및 피드백 | .293 | .117 | .210 | 2.501 | .014* |
| | 과업 중요성 | .294 | .078 | .316 | 3.786 | .000*** |
| | 과업 정체성 | .032 | .124 | .022 | .259 | .796 |
| | 기술 다양성 | .090 | .107 | .070 | .845 | .400 |
| R = .418, R2 = .175, 수정된 R2 = .150, F = 6.977 p = .000, Durbin-Watson = 1.869 | | | | | | |
| 아이디어 홍보 | 상수 | 1.028 | .568 | - | 1.809 | .073 |
| | 자율성 및 피드백 | .252 | .101 | .204 | 2.488 | .014* |
| | 과업 중요성 | .277 | .067 | .337 | 4.130 | .000*** |
| | 과업 정체성 | -.028 | .107 | -.021 | -.259 | .796 |
| | 기술 다양성 | .175 | .092 | .153 | 1.891 | .061 |
| R = .461, R2 = .212, 수정된 R2 = .189, F = 8.903 p = .000, Durbin-Watson = 1.836 | | | | | | |

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

4.4.2 직무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향

가설 2의 검증을 위해 단순회귀분석을 하였으며, 그 결과는 <표 17>과 같다. 직무특성이 공공봉사동기에 미친 영향은 회귀모형이 통계적으로 유의하고($F=10.759, p=.000$), 수정된 $R^2=.067$ 로 직무특성이 공공봉사동기를 6.7% 설명하는 것으로 분석되었다. β 부호가 정(+)적이므로 직무특성이 증가하면 공공봉사동기도 높아지는 것으로 나타났다.

<표 17> 직무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|--|------|-------|------|---------|-------|--------|
| 공공봉사동기 | 상수 | 2.609 | .372 | - | 7.005 | .000 |
| | 직무특성 | .326 | .099 | .272 | 3.280 | .001** |
| R = .272, R2 = .074, 수정된 R2 = .067, F = 10.759 p = .000, Durbin-Watson = 1.648 | | | | | | |

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

독립변수인 직무특성의 하위변인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 하였으며, 그 결과는 <표 18>과 같다. 직무특성이 공익 중요성에 미치는 영향을 살펴보면, 직무특성의 하위변인 중 과업 중요성 ($t=3.618, p=.000$)이 공익 중요성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자율성 및 피드백, 과업 정체성, 기술 다양성은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다. 따라서 기록연구사의 직무 특성 중 과업 중요성이 높을수록 공익 중요성이 높아짐을 알 수 있다. 다음으로 직무특성이 동정심에 미치는 영향을 살펴보면, 회귀모형이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($F=1.602, p=.178$). 마지막으로 직무특성이 자기 희생에 미치는 영향을 살펴보면, 회귀모형이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($F=1.743, p=.144$).

<표 18> 직무특성 하위변인이 공공봉사동기에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|--|-----------|-------|------|---------|-------|---------|
| 공익 중요성 | 상수 | 2,669 | .422 | - | 6,331 | .000 |
| | 자율성 및 피드백 | .089 | .075 | .102 | 1,180 | .240 |
| | 과업 중요성 | .180 | .050 | .310 | 3,618 | .000*** |
| | 과업 정체성 | .064 | .080 | .070 | .803 | .423 |
| | 기술 다양성 | .024 | .068 | .030 | .352 | .725 |
| R=.363, R2=.132, 수정된 R2=.105, F=4.997, p=.001, Durbin-Watson=1.695 | | | | | | |
| 동정심 | 상수 | 3,091 | .457 | - | 6,769 | .000 |
| | 자율성 및 피드백 | .064 | .081 | .071 | .792 | .430 |
| | 과업 중요성 | .058 | .054 | .097 | 1,086 | .279 |
| | 과업 정체성 | .139 | .086 | .146 | 1,608 | .110 |
| | 기술 다양성 | -.019 | .074 | -.023 | -.258 | .797 |
| R=.215, R2=.046, 수정된 R2=.017, F=1.602, p=.178, Durbin-Watson=1.733 | | | | | | |
| 자기희생 | 상수 | 2,110 | .615 | - | 3,432 | .001 |
| | 자율성 및 피드백 | .094 | .109 | .077 | .856 | .393 |
| | 과업 중요성 | .136 | .072 | .168 | 1,875 | .063 |
| | 과업 정체성 | .120 | .116 | .094 | 1,037 | .302 |
| | 기술 다양성 | -.050 | .100 | -.045 | -.501 | .617 |
| R=.224, R2=.050, 수정된 R2=.021, F=1.743, p=.144, Durbin-Watson=1.608 | | | | | | |

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

4.4.3 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향

가설 3을 검증하기 위해 단순회귀분석을 하였으며, 그 결과는 <표 19>와 같다. 공공봉사동기가 혁신행동에 미친 영향을 살펴보면, 회귀모형이 통계적으로 유의하고(F=17.076, p=.000), 수정된 R2=.106으로 직무특성이 혁신행동을 10.6% 설명하는 것으로 분석되었다. β 부호가 정(+)적이므로 공공봉사동기가 증가하면 혁신행동도 높아지는 것으로 나타났다.

<표 19> 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|--|--------|-------|------|---------|-------|---------|
| 혁신행동 | 상수 | 1,571 | .448 | - | 3,504 | .001 |
| | 공공봉사동기 | .481 | .116 | .335 | 4,132 | .000*** |
| R=.335, R2=.112, 수정된 R2=.106, F=17.076 p=.000, Durbin-Watson=1.741 | | | | | | |

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

매개변수인 공공봉사동기의 하위변인이 혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 하였으며, 그 결과는 <표 20>과 같다. 혁신행동의 하위변인인 아이디어 개발에 공공봉사동기가 미치는 영향을 살펴보면, 공공봉사동기의 하위변인 중 공익 중요성(t=2.731, p=.007)이 아이디어 개발에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 동정심과 자기희생은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 다음으로, 혁신행동의 하위변인인 아이디어 실현에 공공봉사동기가 미치는 영향을 살펴보면, 공공봉사동기의 하위변인 중 공익 중요성(t=3.383, p=.001)이 아이디어 실현에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 동정심과 자기희생은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로, 혁신행동의 하위변인인 아이디어 홍보에 공공봉사동기가 미치는 영향을 살펴보면, 공공봉사동기의 하위변인 중 공익 중요성(t=3.741, p=.000)이 아이디어 홍보에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 동정심과 자기희생은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

<표 20> 공공봉사동기 하위변인이 혁신행동에 미치는 영향

| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준오차 | β | t | 유의확률 |
|--|--------|-------|------|---------|--------|---------|
| 아이디어 개발 | 상수 | 1.692 | .528 | | 3.205 | .002 |
| | 공익 중요성 | .420 | .154 | .289 | 2.731 | .007** |
| | 동정심 | -.125 | .161 | -.089 | -.774 | .440 |
| | 자기희생 | .175 | .104 | .168 | 1.687 | .094 |
| R = .338, R ² = .114, 수정된 R ² = .094, F = 5.722, p = .001, Durbin-Watson = 1.508 | | | | | | |
| 아이디어 실현 | 상수 | 1.619 | .577 | | 2.806 | .006 |
| | 공익 중요성 | .569 | .168 | .355 | 3.383 | .001** |
| | 동정심 | -.303 | .176 | -.196 | -1.722 | .087 |
| | 자기희생 | .213 | .114 | .186 | 1.876 | .063 |
| R = .360, R ² = .130, 수정된 R ² = .110, F = 6.600, p = .000, Durbin-Watson = 1.833 | | | | | | |
| 아이디어 홍보 | 상수 | 1.182 | .498 | | 2.377 | .019 |
| | 공익 중요성 | .542 | .145 | .383 | 3.741 | .000*** |
| | 동정심 | -.107 | .152 | -.078 | -.706 | .481 |
| | 자기희생 | .147 | .098 | .145 | 1.500 | .136 |
| R = .416, R ² = .173, 수정된 R ² = .154, F = 9.264, p = .000, Durbin-Watson = 1.823 | | | | | | |

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

4.4.4 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과

가설 4를 검증하기 위해, 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 분석하였으며, 그 결과는 <표 21>과 같다. [1단계]는 직무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향, [2단계]는 직무특성이 혁신행동에 미치는 영향, [3단계]는 직무특성과 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향, 3단계로 위계적 회귀분석을 하였다. 분석결과, [1단계] F=10.759(p=.001), [2단계] F=35.602(p<.001), [3단계] F=23.144(p<.001)로 본 회귀모형이 모두 적합하다고 할 수 있다. 설명력은 [1단계] R²=.074, adj. R²=.067, [2단계] R²=.209, adj. R²=.203, [3단계] R²=.257, adj. R²=.246으로 나타났다. 그리고 [3단계]의 공차는 0.1이상, VIF는 10미만으로 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. [1단계]의 회귀계수 검정 결과, β = .272, p = .001로 직무특성이 공공봉사동기에 정(+)적으로 유의하여 매개효과 분석을 위한 첫 번째 조건이 충족되었다. [2단계] β = .457, p < .001로 직무특성이 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치고 있어 두 번째 조건이 충족되었다. 마지막으로 [3단계]는 직무특성이 혁신행동에 β = .395, p < .001로 정(+)적으로 영향을 미쳤고, 공공봉사동기가 혁신행동에 β = .228, p < .005로 통계적으로 유의하여 세 번째 조건 조건도 충족되었다. [2단계]에서 직무특성이 혁신행동에 미치는 영향력은 β = .457로 나타난 데 반해, 매개변수인 공공봉사동기가 투입된 [3단계]에서의 β = .228로 영향력이 감소함에 따라 부분 매개하는 것으로 나타났다.

<표 21> 공공봉사동기의 매개효과

| 단계 | 변수 | B | SE | β | t(p) | F(p) | R ² | adj. R ² |
|----|---------------|-------|------|---------|----------|-----------|----------------|---------------------|
| 1 | 상수 | 2.609 | .372 | | 7.005*** | 10.759*** | .074 | .067 |
| | 직무특성 → 공공봉사동기 | .326 | .099 | .272 | 3.280*** | | | |
| 2 | 상수 | .478 | .494 | | .969 | 35.602*** | .209 | .203 |
| | 직무특성 → 혁신행동 | .786 | .132 | .457 | 5.967*** | | | |
| 3 | 상수 | -.374 | .561 | | -.667 | 23.144*** | .257 | .246 |
| | 직무특성 → 혁신행동 | .679 | .133 | .395 | 5.103*** | | | |
| | 공공봉사동기 → 혁신행동 | .327 | .111 | .228 | 2.944** | | | |

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

구체적으로 매개변수인 공공봉사동기의 하위변인인 공익 중요성, 동정심, 자기희생이 직무특성 4개 하위변인과 혁신행동에 대한 매개효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 22>와 같다.

직무특성의 하위변인이 공공봉사동기의 하위변인에 미치는 영향[1단계]를 분석한 결과, [1-1단계]에서 과업 중요

성이 공익 중요성에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과업 중요성의 t값은 3.618, 영향력은 .310으로 과업 중요성이 증가하면 공익 중요성이 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 [1-2단계]와 [1-3단계]에서는 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 두 번째로, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향[2단계]를 분석한 결과, f값은 10.006, p값은 .001미만으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. t값은 4.144, 영향력은 .333로 과업 중요성이 증가하면 혁신행동이 증가하는 것으로 나타났다. 마지막으로, [2단계]에서 과업 중요성이 혁신행동에 미치는 영향력은 $\beta=.333$ 로인데 반해, [3단계]에서 매개변수인 공익 중요성이 투입되어 $\beta=.223$ 로 영향력이 감소하였다. 따라서 공공봉사동기의 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)이 직무특성의 과업 중요성을 부분 매개하는 것을 확인할 수 있다.

<표 22> 공공봉사동기 하위변인의 매개효과

| 단계 | 독립변수 | 종속변수 | B | S.E | β | t(p) | F(p) | R ² | adj.R ² |
|------|-----------|--------|-------|-------|---------|----------|---------------|----------------|--------------------|
| 1-1 | 자율성 및 피드백 | 공익 중요성 | .089 | .075 | .102 | 1.180 | 4.997*** | .132 | .105 |
| | 과업 중요성 | | .180 | .050 | .310 | 3.618*** | | | |
| | 과업 정체성 | | .064 | .080 | .070 | .803 | | | |
| | 기술 다양성 | | .024 | .068 | .030 | .352 | | | |
| 1-2 | 자율성 및 피드백 | 동정심 | .064 | .081 | .071 | .792 | 1.602 | .046 | .017 |
| | 과업 중요성 | | .058 | .054 | .097 | 1.086 | | | |
| | 과업 정체성 | | .139 | .086 | .146 | 1.608 | | | |
| | 기술 다양성 | | -.019 | .074 | -.023 | -.258 | | | |
| 1-3 | 자율성 및 피드백 | 자기희생 | .094 | .109 | .077 | .856 | 1.743 | .050 | .021 |
| | 과업 중요성 | | .136 | .072 | .168 | 1.875 | | | |
| | 과업 정체성 | | .120 | .116 | .094 | 1.037 | | | |
| | 기술 다양성 | | -.050 | .100 | -.045 | -.501 | | | |
| 2 | 자율성 및 피드백 | 혁신행동 | .297 | .097 | .249 | 3.074** | 10.006** * | .233 | .209 |
| | 과업 중요성 | | .265 | .064 | .333 | 4.144*** | | | |
| | 과업 정체성 | | .018 | .102 | .014 | .173 | | | |
| | 기술 다양성 | | .150 | .088 | .136 | 1.704 | | | |
| 3 | 자율성 및 피드백 | 혁신행동 | .263 | .094 | .220 | 2.792** | 7.724*** | .295 | .257 |
| | 과업 중요성 | | .196 | .066 | .247 | 2.985** | | | |
| | 과업 정체성 | | -.005 | .100 | -.004 | -.048 | | | |
| | 기술 다양성 | .148 | .086 | .134 | 1.728 | | | | |
| | 공익 중요성 | .306 | .139 | .223 | 2.191* | | | | |
| | 동정심 | -.105 | .140 | -.079 | -.750 | | | | |
| 자기희생 | .146 | .089 | .149 | 1.636 | | | | | |

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

4.4.5 가설의 검증결과

이 연구는 기록연구사가 인식하는 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과에 대해 분석하는 것이며, 가설의 검증결과를 종합하면 <표 23>과 같다. 이 연구에서 분석한 결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 기록연구사의 직무특성은 혁신행동에 유의미한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 구체적으로, 직무특성의 하위변인 중 과업 중요성과 자율성 및 피드백이 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과업 중요성은 직무 자체가 다른 사람들에게 얼마나 큰 영향을 미치는가를 의미한다. 즉, 기록연구사는 기록관리 직무가 가치 있고 중요하다고 인식할수록 업무수행에 있어 새로운 아이디어를 탐색하고 실현하고자 적극적으로 행동할 것이다. 그리고 자율성은 개인에게 부여되는 업무 재량권의 정도이다. 즉, 기록연구사는 기록관리 업무에 대한 독립성과 자율성을 보장받음으로써 책임감을 갖고 업무 향상을 위해 노력하게 될 것이다. 또한 피드백은 직무 수행 결과에 대해 명확한 정보가 제공되는 것을 의미한다. 기록연구사는 자신의 업무수행 결과에 대해 조직구성원으

〈표 23〉 가설의 검증결과

| 구분 | 가설 | 결과 |
|----------|---|-------------|
| 1 | 직무특성은 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-1 | 자율성 및 피드백은 아이디어 개발에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-2 | 과업 중요성은 아이디어 개발에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-3 | 과업 정체성은 아이디어 개발에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 1-4 | 기술 다양성은 아이디어 개발에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 1-5 | 자율성 및 피드백은 아이디어 실현에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-6 | 과업 중요성은 아이디어 실현에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-7 | 과업 정체성은 아이디어 실현에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 1-8 | 기술 다양성은 아이디어 실현에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 1-9 | 자율성 및 피드백은 아이디어 홍보에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-10 | 과업 중요성은 아이디어 홍보에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 1-11 | 과업 정체성은 아이디어 홍보에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 1-12 | 기술 다양성은 아이디어 홍보에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2 | 직무특성은 공공봉사동기에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 2-1 | 자율성 및 피드백은 공익 중요성에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-2 | 과업 중요성은 공익 중요성에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 2-3 | 과업 정체성은 공익 중요성에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-4 | 기술 다양성은 공익 중요성에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-5 | 자율성 및 피드백은 동정심에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-6 | 과업 중요성은 동정심에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-7 | 과업 정체성은 동정심에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-8 | 기술 다양성은 동정심에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-9 | 자율성 및 피드백은 자기희생에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-10 | 과업 중요성은 자기희생에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-11 | 과업 정체성은 자기희생에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 2-12 | 기술 다양성은 자기희생에 정(+) ² 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3 | 공공봉사동기는 혁신행동에 정(+)³의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 3-1 | 공익 중요성은 아이디어 개발에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 3-2 | 동정심은 아이디어 개발에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3-3 | 자기희생은 아이디어 개발에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3-4 | 공익 중요성은 아이디어 실현에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 3-5 | 동정심은 아이디어 실현에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3-6 | 자기희생은 아이디어 실현에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3-7 | 공익 중요성은 아이디어 홍보에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 채택 |
| 3-8 | 동정심은 아이디어 홍보에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 3-9 | 자기희생은 아이디어 홍보에 정(+) ³ 의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 4 | 공공봉사동기는 직무특성과 혁신행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다. | 부분채택 |
| 4-1 | 공익 중요성은 자율성 및 피드백과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-2 | 공익 중요성은 과업 중요성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 채택 |
| 4-3 | 공익 중요성은 과업 정체성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-4 | 공익 중요성은 기술 다양성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-5 | 동정심은 자율성 및 피드백과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-6 | 동정심은 과업 중요성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-7 | 동정심은 과업 정체성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-8 | 동정심은 기술 다양성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-9 | 자기희생은 자율성 및 피드백과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-10 | 자기희생은 과업 중요성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-11 | 자기희생은 과업 정체성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |
| 4-12 | 자기희생은 기술 다양성과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다. | 기각 |

로부터 다양한 정보를 제공받고 있으며, 기록물관리 평가를 통해 직무수행 결과에 대한 성과 여부를 명확하게 얻고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이러한 피드백 과정을 통해 좋은 성과는 앞으로 더 업무를 발전시킬 수 있는 기본이 될 것이며, 문제점이 있을 경우 해결을 위해 창의적인 아이디어를 도출하고 개선하는 등 혁신행동을 하게 될 것이다. 반면, 과업 정체성과 기술 다양성은 혁신행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기술 다양성에 대한 응답으로 기록연구사의 기록관리 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용한다는 응답과 함께 업무가 다소 간단한 일을 반복적으로 처리하고 있다는 상반된 인식도 높게 나타났다. 따라서 기록관리업무 중 단순 반복적인 업무는 자동화를 통해 업무개선이 필요하다는 것을 알 수 있다. 또한, 과업 정체성은 업무의 계획에서부터 마무리까지 완성하는 전과정을 책임지고 주도하는지에 대한 내용으로, 기록연구사는 자신의 직무가 전문적이며 고유성을 지닌 직무로 인식하고 있지만 혁신행동에는 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공무원을 대상으로 하여 연구한 결과로 과업 중요성, 자율성, 피드백이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인한 제연실(2014)의 연구결과와 같게 나타났으며, 직무특성의 모든 구성요인이 유의한 정(+)의 영향관계를 나타낸다고 보고한 심민섭(2022)의 연구에서도 이 연구의 결과를 부분적으로 지지해주고 있다. 이와 같이 이 연구의 결과에서 혁신행동을 유발시키는 요인으로 기록연구사가 지각하는 직무의 중요성에 대한 자부심을 최대한 인지시켜주고, 업무에 재량권을 부여하고, 조직 내·외부 관계자들과의 충분한 소통을 통해 피드백을 받을 수 있도록 하는 것이 중요할 것으로 사료된다. 더 나아가 상대적으로 관련성이 낮은 요인으로 나타난 과업 정체성과 기술 다양성을 통해 혁신행동을 향상시키는 방안을 강구하는 것도 필요할 것이다.

둘째, 기록연구사의 직무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향을 살펴본 결과, 유의미한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 구체적으로는 직무특성의 하위변인 중 과업 중요성이 공공봉사동기의 하위요인인 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존 연구에서 박창권(2014)은 공무원을 대상으로 진행한 연구에서 과업 중요성과 자율성이 공공봉사동기의 모든 하위차원에 긍정적 영향력을 주는 것으로 확인하였고, 하미승 외(2018)는 중앙부처 공무원을 대상으로 진행한 연구에서 직무 중요성은 공공봉사동기의 모든 하위변인에, 자율성은 자기희생에, 책임성은 동정심에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 이 연구결과 및 선행연구 결과에서 공통적으로 과업 중요성이 공공봉사동기를 높이는데 중요한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 자신의 직무가 조직과 국민을 위하여 중요하다고 느끼고, 타인의 삶에 영향을 많이 미친다고 생각할수록 공공봉사동기가 높다고 할 수 있다. 기록연구사는 기록물을 체계적으로 관리하여 투명하고 책임 있는 행정을 구현하고자 노력하고 있으며, 사회적 가치를 실현하고자 기록정보서비스를 제공하여 국민의 알권리를 보장하고 있다. 이러한 기록관리 직무수행을 통해 시민에게 도움을 주고 공공의 이익에 기여하려는 소명의식이 공공봉사동기의 수준을 높게 될 것이며, 공공봉사동기 수준이 향상되면 개인의 직무태도와 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

셋째, 기록연구사의 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 유의미한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 구체적으로는 공공봉사동기의 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)이 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기록연구사는 사회적으로 가치 있는 일을 수행하고, 공동체의 이익을 위한 활동을 통해 동기 부여되어 혁신행동이 촉진되는 것이다. 이러한 결과는 공공봉사동기가 혁신행동에 긍정적인 영향이 있음을 확인한 선행 연구(권순일, 2019; 박희원, 2020)의 결과와 거의 유사하다. 그런데 기록연구사는 높은 동정심(M=4.11)과 자기희생(M=3.34)을 보여주고 있지만 혁신행동에 유의미한 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기희생이 혁신행동을 유발하는 중요한 요인이라 한 김명수(2022)의 연구결과와 다르게 나타난 것이다.

넷째, 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 살펴본 결과 부분 매개하는 것으로 나타났다. 구체적으로는 공공봉사동기의 하위요인 중 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)이 과업 중요성을 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이는 자신의 직무가 다른 사람의 업무와 삶에 많은 영향력을 미친다는 중요성을 인식할수록 공공의 이익을 위한 사회적 역할에 힘을 쏟을 것이며, 더 나아가 세상을 긍정적으로 변화시키는데 기여하고자 혁신행동이 촉진될 것이라고 기대할 수 있다.

요약하면 직무특성의 하위변인들 중에서 과업 중요성은 직접적으로 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 공공봉사동기의 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입을 통해 혁신행동의 모든 하위변인에 정(+)의 영향을 미쳤다. 자율성, 피드백은 공공봉사동기를 통하지 않고 직접적으로 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 기술다양성과 과업정체성은 혁신행동에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 매개효과는 공공봉사동기의 하위변인 중에서 공익중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)이 과업 중요성을 부분 매개하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 기록연구사의 혁신행동을 높이기 위해서는 공공봉사동기 수준을 높여주고 직무특성이 충실히 갖춰질 수 있도록 직무설계에 반영할 필요가 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

5. 결론

이 연구는 공공부문에 종사하는 기록연구사를 대상으로 직무특성과 혁신행동의 영향관계, 그리고 공공봉사동기가 매개효과를 갖는지에 대해 분석하였으며, 연구결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 기록연구사는 직무특성의 하위변인 중 과업 정체성을 가장 높게 인식하고 있었으며, 피드백 및 자율성, 과업 중요성, 기술 다양성 순으로 나타났다. 혁신행동은 아이디어 개발, 아이디어 홍보, 아이디어 실현 순이며, 공공봉사동기는 동정심, 공익 중요성, 자기희생 순으로 나타났다. 둘째, 기록연구사 집단 간 유의한 차이를 살펴보면, 기술 다양성에서 남성보다 여성의 평균이, 자율성 및 피드백은 40대 이상의 평균이, 공익 중요성에서는 20~30대의 평균이 높게 나타났다. 과업 중요성에서 석·박사 집단이 학사 집단보다, 계약직이 정규직보다 높게 나타났다. 아이디어 개발에서 기록관리 담당 인원이 2명 이상인 경우가 1명인 경우보다 더 높게 나타났다. 그 외 변인에서는 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 기록연구사의 직무특성이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무특성의 하위변인 중 과업 중요성, 자율성 및 피드백이 혁신행동의 하위변인인 아이디어 개발, 실현, 홍보에 모두 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 넷째, 기록연구사의 직무특성이 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무특성의 하위변인 중 과업 중요성이 공공봉사동기의 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 다섯째, 기록연구사의 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)이 혁신행동의 모든 하위변인에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 여섯째, 기록연구사의 직무특성과 혁신행동의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 살펴본 결과 부분 매개하는 것으로 나타났다. 구체적으로 공공봉사동기의 하위변인 중 공익 중요성(공공봉사 호감도, 공공가치 몰입)만이 과업 중요성을 부분 매개하는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 기록연구사의 동기부여와 사기진작을 위한 제도적 지원이 필요하다. 이 연구결과에서 기록연구사의 혁신행동에 영향을 미치는 중요한 요인은 직무특성의 과업 중요성, 자율성 및 피드백이며, 공공봉사동기의 공공봉사 호감도와 공공가치 몰입이었다. 따라서 공공부문의 기록관리 업무는 공공의 이익에 영향을 미치는 중요한 직무를 충분히 인식하도록 직무에 대한 자긍심과 책임감을 심어주고, 명확한 비전을 제시하여 주도적으로 일을 할 수 있게 하고, 주기적인 피드백을 통해 발전할 수 있도록 지원해야 한다. 둘째, 기록연구사의 혁신역량 강화를 위한 교육의 확장 및 내실화가 필요하다. 이 연구결과에서 상대적으로 취약하게 나타난 기술 다양성 요인을 강화해줄 필요성이 있다. 디지털기술의 발달로 관리할 기록물의 유형 다변화, 기록정보서비스 영역확대 등 기록연구사는 더욱 다양한 지식과 전문적 능력이 필요해졌다. 더불어 다양한 지식정보를 공유하고 소통할 수 있도록 시스템과 네트워크가 구축되어야 할 것이다. 셋째, 혁신행동을 저해하는 근무환경을 개선해야 한다. 기록연구사 1명이 업무를 전담하면서 과중한 업무량은 새로운 아이디어를 구상하고 구체화하는데 필요한 시간을 투입할 수 없어 혁신적 행동이 저해될 것이며, 업무가 반복이 많고 일상적이라면 새로운 아이디어를 만들어 내고 활용하려는 노력을 기대하기 어렵다. 이에 대응하여 신기술을 도입한 기록관리시스템

템의 고도화로 업무의 효율성을 높여주고, 인력을 충원하는 등 대안을 탐색하고 개선해나가기 위한 기록관리 관계자 모두의 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

- 권순일 (2019). 혁신적 조직문화와 변화관리역량이 혁신행동에 미치는 영향. 석사학위논문, 서울대학교 대학원 정책학과.
- 김명수 (2022). 공무원의 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향 연구. 박사학위논문, 호남대학교 대학원 행정학과.
- 김상목 (2018). 공공봉사동기 연구의 성과와 과제. 정부학연구, 24(3), 43-112. <http://doi.org/10.19067/jgs.2018.24.3.43>
- 김일천 (2003). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 박사학위논문, 계명대학교 대학원 경영학과.
- 김재현 (2022). 상사의 변혁적 리더십이 혁신 행동에 미치는 영향. 박사학위논문, 서경대학교 대학원 경영학과.
- 박지영, 김유승, 박태연, 손승희, 윤은하, 이민영, 전보배, 현문수 (2021). 기록관리 전문직 양성제도 혁신방안 연구. 한국기록관리학회지, 21(1), 19-40. <http://doi.org/10.14404/JKSARM.2021.21.1.019>
- 박창권 (2014). 직무특성이 공직동기에 미치는 영향. 박사학위논문, 부산대학교 대학원 행정학과.
- 박희원 (2020). 공공조직 구성원의 공공봉사동기와 사회적 교환관계가 혁신행동에 미치는 영향. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원 인적자원개발정책학과.
- 설문원, 김형국, 이원규 (2018). 전문성 강화를 위한 공공기록관리 조직 및 제도 혁신 방향. 기록학연구, 56, 5-48. <https://doi.org/10.20923/kjas.2018.56.005>
- 심민섭 (2022). 대형 건설기업 종사자의 직무특성이 직무열의와 조직몰입을 통하여 혁신행동에 미치는 영향. 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교 융합산업학과.
- 이지우 (1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. 인사조직연구, 5(1), 87-122.
- 장대환, 김익한 (2019). 기억, 기록, 아카이브 정의. 기록학연구, 59, 277-320. <https://doi.org/10.20923/kjas.2019.59.277>
- 장서연 (2018). 공공기관 기록전문직의 직업경험에 관한 질적 연구. 석사학위논문, 한성대학교 대학원 기록관리학전공.
- 장찬경 (2021). 4차 산업혁명시대 기록경영시스템 표준을 통한 정보자산구축시스템으로서의 기록관리 연구. 석사학위논문, 한국외국어대학교 대학원 정보·기록학과.
- 제연실 (2014). 공무원의 직무특성과 혁신행동 관계에서 조직지원인식의 매개효과. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원 기업교육전공.
- 하미승, 이진만, 공주, 이병진 (2018). 인적자원관리 요인이 공직봉사동기에 미치는 영향 분석. 한국인사행정학회보, 17(1), 25-56.
- 황광일 (2019). 직무분석을 통한 기록물관리 전문요원의 역할 및 전문성의 제고. 석사학위논문, 충남대학교 대학원 기록학과.
- Brewer, G. A. & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413-440. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024390>
- 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. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445-455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: a meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.

- <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kim, S. & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70(5), 701-709. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02198.x>
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaitė, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J. & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Kleysen, R. F. & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Perry, J. L. & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D. & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212. <https://doi.org/10.2307/255772>

• 국문 참고자료의 영어 표기
(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Ha, Mee-Sung, Lee, Jinman, Gong, Ju & Lee, Byung-Jin (2018). A study on the impact of HRM factors upon public service motivation. *Korean Public Personnel Administration Review*, 17(1), 25-56.
- Hwang, Kwang-Il (2019). Redefining the Role of Records Manager through Job Analysis in the Archives of the Public Institutions under the Ministry of Science and ICT. Master's thesis, Chungnam National University.
- Jang, Chan Kyoung (2021). Through the Record Management System Standard of the Fourth Industrial Revolution era Research on Record Management as an Information Asset Construction System. Master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies.
- Jang, Dae Hwan & Kim, Ik Han (2019). Memory, records and archival justice. *The Korean Journal of Archival Studies*, 59, 277-320. <https://doi.org/10.20923/kjas.2019.59.277>
- Jang, Seo-Yeon (2018). A Qualitative Study on the Job Experience of the Archival Profession in Public Institutions. Master's thesis, Hansung University.
- Je, Youn-Sil (2014). The Mediating Effect of Organizational Support Perception in the Relationship between Job Characteristics and Innovation Behavior of Public Officials. Master's thesis, Korea University.
- Kim, Il-Chun (2003). Determinants of Innovative Work Behavior. Doctoral dissertation, Keimyung University.
- Kim, Jae Heun (2022). The Effects of Transformational Leadership on Innovative Behavior of Members. Doctoral dissertation, Seokyeong University.
- Kim, Myung Soo (2022). A Study on the Effect of Public Service Motivation on Innovation Behavior of

- Public Officials. Doctoral dissertation, Honam University.
- Kim, Sang Mook (2018). Public service motivation research in Korea: achievements and future directions. *Journal of Governmental Studies*, 24(3), 43-112. <http://doi.org/10.19067/jgs.2018.24.3.43>
- Kweon, Soonil (2019). The Influence of Innovative Organizational Culture and Change Management Capacity on Innovation Behavior. Master's thesis, Seoul National University.
- Lee, Ji-Woo (1997). The mediating role of job involvement in the relationships between job characteristics and employee attitudes. *Korean Journal of Management*, 5(1), 87-122.
- Park, Chang-Kwon (2014). The Effects of Job Characteristics on Public Service Motivation. Doctoral dissertation, Pusan National University.
- Park, Hee-won (2020). Effects of the public service motivation and social exchange on innovative behavior of employees of public organizations. Doctoral dissertation, Chung-Ang University.
- Park, Zi-young, Kim, Youseung, Park, Tae-yeon, Son, Seunghee, Youn, Eunha, Lee, Minyoung, Jun, Bobae & Hyun, Moonsoo (2021) A study on alternative strategies for archival professional training system. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 21(1), 19-40. <http://doi.org/10.14404/JKSARM.2021.21.1.019>
- Seol, Moon-won, Kim, Hyeongkuk & Lee, Won-kyu (2018). Organizational and institutional innovation for strengthening expertise in public records management. *The Korean Journal of Archival Studies*, 56, 5-48. <https://doi.org/10.20923/kjas.2018.56.005>
- Shim, Min Seob (2022). The Effect of Job Characteristics of Workers in Large Construction Companies on Innovation Behavior through Job Enthusiasm and Organizational Commitment. Doctoral dissertation, Seoul Venture University.