

과학기술출연(연) 기관평가수용성 영향요인에 관한 연구

오영균*

〈目 次〉

- | | |
|----------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 및 논의 |
| II. 제도적·이론적 배경 | V. 결론 |
| III. 연구 설계 | |

〈요 약〉

미래 산업경쟁력을 선점하려는 국가 간 과학기술경쟁이 치열해지고 산업간의 융·복합 트렌드로 인해 과학기술의 사회경제적 중요성 및 영향력이 극대화 되는 현 시점에서 국가연구개발사업 예산의 40%에 가까운 예산이 투입되고 있는 출연(연)의 기능과 역할정립을 위한 기관평가의 의미와 효용성을 제고하는 것은 매우 중요한 과제이다. 하지만 이를 위해 제고되어야 할 출연(연) 기관평가 수용성에 대해서는 연구가 이루어지지 않았다. 이에 본 연구는 선행연구검토와 심층면접을 통해 대표적인 독립변수로 평가자 신뢰, 평가결과 활용의 유용성, 평가지표의 타당성을 도출하고 이들이 종속변수인 평가수용성에 어떠한 영향을 미치는지 회귀분석을 시행하였으며, 도출된 영향요인의 우선순위를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 추가로 시행하였다. 분석을 위해서 과학기술 출연(연) 연구자와 기관평가 평가위원을 대상으로 설문하였고 변수선정의 타당도를 제고하고 설문분석의 의미를 보충하기 위해 출연연 원장, 본부장, 팀장급에 대한 심층면접을 병행하였다. 분석 결과, 평가자 신뢰와 평가지표 타당성이 평가수용성에 긍정적인 영향을 미친다는 가설이 채택되었고, 평가결과 활용의 유용성변수는 기각되었다. 채택된 두 독립변수에 대한 위계적 회귀분석의 결과 상대적 영향력은 평가자 신뢰가 더 커서 향후 우선적으로 평가자 신뢰를 확보하기 위한 제반 노력이 필요함을 시사하였다.

【주제어: 과학기술 출연(연), 기관평가 수용성, 평가자 신뢰, 평가결과 활용, 평가지표 타당성】

* 수원대학교 행정학과 교수(oyk241@daum.net)

논문접수일(2015.8.31), 수정일(2015.9.9), 게재확정일(2015.9.18)

I. 서론

글로벌 경제위기 등 급격한 환경변화 속에서 예산제약의 심화 등은 모든 조직은 자원의 투입과 산출을 측정하고 성과를 제고하라는 요구에 직면하고 있다. 이는 경쟁과 성과를 강조하는 신공공관리론에 입각한 정부개혁과 평가제도의 확산이 광범위하게 이루어진 것과 궤를 같이 한다. 우리나라의 경우, 2001년 1월 ‘정부업무 등 평가에 관한 기본법’이 제정되면서 공공부문 평가체계가 정립되었고, 2006년 3월에 제정된 ‘정부업무평가기본법’ 이후 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등에 대한 평가가 체계화되었으며 국민의 정부 이래, 직무성과계약제도, BSC성과평가, 근무성적평가제도, 성과급 및 연봉제도, 정부업무평가제도, 다면평가 등 성과주의에 기반한 평가제도가 도입 실시되어 왔다. 이러한 평가제도 시행에 대해서 조직구성원들의 능력 발전과 공정한 보상, 조직의 효율성 제고 등을 위한 필수적 제도라는 견해(박천오 외, 2014: 321)도 있지만 정확한 성과평가의 어려움, 단기적 성과평가에 따른 부작용 등을 이유로 하는 비판도 지속적으로 제기되어왔다. 즉 공공부문에는 민간부문과 달리 이윤과 같은 객관적이고 명확한 평가기준이 존재하지 않고, 공공부문에서의 성과는 단기간에 나타나지 않기 때문에 적합하지 않으며, 성과주의 평가제도가 금융 위기 후에 진행된 공공부문 구조조정의 수단으로 활용될 것이라는 우려가 제기되기도 하였다(최관섭, 2014: 2). 또한 평가는 그 적용대상인 집단 구성원들의 공감을 얻어야만 온전히 뿌리내릴 수 있고 기대했던 성과를 나타낼 수 있다는 점에서 부작용을 빚을 가능성이 크다(박천오, 2006: 4)는 점에서 구성원들의 공감 또는 순응, 즉, 수용성을 높일 수 있는 방안에 대해서도 지속적인 연구가 요망된다고 지적되곤 하겠다.¹⁾ 평가를 성공시킬 수 있는 다양한 유인을 발굴하더라도 평가대상자의 수용성이 낮으면 평가가 의도한 바대로 운영되지 못하고 실패할 수 있기 때문이다. 이렇게 평가의 성공적인 시행을 위해서는 평가대상자의 수용성 제고가 중요함에도 불구하고 그동안 기관평가 평가대상자에 대한 수용성 연구는 활발하게 수행되지 못했고 과학기술 출연(연)을 대상으로는 더욱 그러하였다.²⁾

어떠한 요인들이 과학기술 출연(연) 기관평가 수용성에 영향을 미치는지, 기관평가에

1) 사실 평가에 대한 평가대상자의 수용성 정도가 높아야 성과관리 및 평가에 대한 긍정적인 인식이 높아지고 조직 전체의 효과성 및 성과를 높일 수 있다는 연구는 많이 이루어졌다(Posavac et al, 2007: 30; Guerra-Lopez, 2008: 251; Mathison, 2008: 194; Yarbrough et al, 2011: 23).

2) 미래 산업경쟁력을 선점하려는 국가 간 과학기술경쟁이 치열해지는 현 시점에서 출연(연)의 거버넌스 및 연구효율성, 성과확산 등에 대해서는 많은 연구가 이루어졌지만, 효율성을 제고할 가장 중요한 수단의 하나인 평가수용성에 대한 직접적인 연구는 아직까지는 찾을 수 없다.

대한 수용성을 높이기 위해서는 어떠한 점을 개선해야 하는지의 연구문제를 제기할 수 있다. 특히, 아무리 좋은 제도라도 이를 받아들이는 구성원의 수용성이 높지 않으면 효과가 클 수 없다는 점에서 평가대상자의 의식에 대한 심리적 접근도 중요하다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 선행연구와 과학기술 출연(연) 연구자 및 평가위원들에 대한 설문과 집중인터뷰를 통해 도출한 영향요인들을 항목화한 후 요인분석과 신뢰도분석을 통하여 요인을 추출하고 회귀분석 및 위계적 회귀분석을 시행함으로써 기관평가에 대한 평가대상자의 수용성을 높이기 위한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

II. 제도적·이론적 배경

1. 출연(연) 기관평가제도의 변화

우리나라의 과학기술 정부출연연구기관 기관평가는 1991년 「정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」이 공포되고 연구회 체제가 출범하면서 시작되었으며 지속적으로 제도개선이 이루어지고 있다. 과학기술 출연(연) 평가제도는 크게 4단계로 그 변화과정을 나누어 볼 수 있다. 첫째는, 1991년부터 1998년까지 출연(연) 기관평가가 도입된 제도의 정착기로서 여러 가지 실험적 평가방법들을 시도한 시기이다. 둘째는, 1999년부터 2007년까지 연구회가 중심이 된 연구회체제기로 연구회 중심의 평가제도를 확립되었다. 셋째는, 2008년 이후 성과기반 관리체계기로 성과목표와 이의 달성도를 중심으로 한 평가체제로 발전하였으며 넷째는, 2013년 이후 임무중심형으로의 전환을 통해 기관의 책임성을 강화하는 개선이 이루어졌다.³⁾ 단계별 구체적인 특징은 <표 1>로 정리하였다.

3) 특히 1991년 실시된 제1차 기관평가의 내용과 결과를 주목할 필요가 있다. 그 이유는 1차 평가가 정부출연연구기관의 기능·역할 및 위상, 사업의 성과, 연구사업 관리, 기관운영 관리라는 네 부분에 초점을 두고 시행되었는데, 평가결과로써 국내외 과학기술환경에 부응한 기능재정립이 이루어지지 않아 기능중복으로 국가적인 비효율이 초래되고 있다는 점, 연구과제의 선정·연구수행 및 사후평가에 대한 체계적인 관리기능이 미약하다는 점, 방만한 기관운영이 되고 있다는 점 등이 지적되었는데 이러한 문제점들이 지금까지 해소되지 못하고 반복적으로 개선과제로 제기되고 있기 때문이다.

〈표 1〉 기관평가 제도의 변화 - 개선노력을 중심으로

	시기	기관평가제도 개선 노력
1 단계	1992~	- 각 출연(연)이 스스로 문제점을 진단하고 해결책을 강구하도록 함 - 기관목표설정 적정성, 기관목적사업 성과평가, 기관운영성과평가, 발전잠재력 평가
	1993 ~1995	- 기관운영 효율화와 활성화를 방향으로 설정함 - 기관의 목표설정 및 특성화 추진 노력 - 자원 안정성 및 확보노력 - 기관 성장잠재력 제고를 위한 노력
	1996 ~1998	- 자체평가제도의 정착을 목표로 하고 동시에 평가부담 최소화를 위한 간소화 - 종합평가는 매년 5-7개의 연구기관을 선정하여 기관별로 3년에 1회 실시 - 기관임무 및 발전전략, 연구 및 사업수행의 전략성과 성과, 경영혁신성과 평가
2 단계	1999 ~2004	- 기초, 산업, 공공기술 연구회별로 각각 실시 (단, 공통적인 평가범위와 방법 적용) - 평가위원회(서면, 현장)평가
	2005 ~2007	- 기관별 특성을 감안한 기관평가 방향설정 (성과목표 사전제출 및 성과목표 달성도 평가) - 기관간 불필요한 경쟁을 줄이기 위해 제도적으로 절대평가를 도입
3 단계	2008 ~2009	- 성과평가주체를 기획재정부로 이관 - 연구부문은 3년 주기, 경영성과부문은 1년 주기 - 자체·상위평가 대상사업을 1/3 수준으로 축소 - 경제살리기 관련 지표 추가 - 연구·사업 단위의 단편적 성과평가 극복위한 기관종합성과평가 개념 도입
	2010 ~2011	- 경영성과, 연구사업성과 외 기타연구역량평가를 1:3:1 가중치로 합산하고 우수기관을 선정 - 예산의 차등편성 및 사업계획 수정에 평가결과를 활용
	2012	- 기초기술연구회에서 사회적 기여도(과학문화 확산과 창달에 대한 노력, 산학연 협 력체계, 정부 권장정책 이행)를 평가항목으로 추가 - 전체적인 평가지표 수를 줄이는 한편 자율지표는 확대
4 단계	2013 ~	- 신규 임명된 기관장에 대해 순차적인 임무중심형 평가제도 도입·추진 - 기관장 리더십 및 책임경영의 평가비중을 상향 - 직무·연구윤리분야에 대한 평가지표 신설 - 질적 성과 중심의 평가가 이루어지도록 '국가연구개발사업 성과목표·지표설정 가이드 라인'을 준용해 각 지표별로 평가 - 기관장 성과연봉과 직원 능률성과급에 반영

〈표 2〉 임무중심형 평가와 공통기준형 평가제도 비교

평가종류	평가방식	평가계획
임무중심형 평가	기관장 취임 시 중장기 비전과 임무 유형을 고려한 경영성과계획서를 수립하고, 임기 중반과 종료시에 '달성도'를 평가	신임기관장이 취임하는 기관부터 순차적으로 적용 확대 2013년 하반기부터 도입
공통기준형 평가	전 출연(연)이 같은 시기(매년 1월-4월)에 경영성과(1년주기 평가)와 연구사업 활동(3년주기 평가)에 대해 평가	점진적으로 적용대상 기관 축소 2016년까지만 시행

현재는 2013년 하반기 이후 신임기관장이 취임한 기관부터 순차적으로 임무중심형 평가⁴⁾를 수행하고 있으며 기관장 임기가 도래하지 않은 이외의 기관은 공통기준형 평가를 실시하도록 하고 있다. 이 후 점차적으로 임무중심형 평가로 전환하여 기관장 임기 주기와 연계하게 된다. 최근 시행되고 있는 임무중심형 평가는 출연(연)의 자율과 책임을 강화하기 위해, 기관 고유임무를 바탕으로 평가하고자 하는 것으로 기관의 특성이 더욱 크게 반영될 수 있는 장점이 있다. 다만, 임무중심형 평가를 시행함에 있어서도 평가내용, 지표, 등급 등을 현재까지 공통기준형 평가와 동일하게 적용하고 있는 점과 평가수용성을 제고할 수 있는 보다 적극적인 노력이 없는 것은 개선이 요구된다.

2. 평가수용성에 관한 선행연구

성과(performance)란 조직의 개별 활동이나 서비스 또는 조직구성원별로 실제 달성한 산출(output) 및 결과(outcome)의 양과 질을 의미한다(이흥민, 2007: 72). 이러한 성과를 관리한다는 것은 성과를 미리 설정된 성과지표를 기준으로 체계적으로 측정하고 피드백 하여 조직의 비전과 전략을 달성하려는 노력인바 이는 조직의 비전과 목적을 달성케 하는 강력한 수단(이흥민, 2007: 72)인 동시에 조직의 역량과 한정된 자원을 효율적으로 활용하는 수단도 된다(고석호 외, 2009: 40). 성과관리의 일부로서 성과평가는 기관과 구성원의 성과를 측정함으로써 구성원의 직무에 대한 자세와 행동의 변화를 유도하고 이를 통하여 조직의 생산성을 향상시키는 것을 목적으로 한다.⁵⁾ 이러한 성과평가의 성공을 위한

4) 임무중심형 평가의 운영절차는 다음과 같다. 신임기관장은 취임즉시 임기 동안의 경영 및 연구부문 목표 및 성과 달성 계획을 담은 '경영성과계획서(안)' 마련하고 국가과학기술연구회는 기관별로 「점검위원회」를 구성·운영하여 '경영성과계획서(안)'에 제시된 목표의 적절성 점검 후 이사회 상정하여 승인을 받도록 하고 있다. 특이사항은 기관장 재임중에 임기중반인 18개월 경과시점에 중간컨설팅평가를 실시하고 임기종료 6개월전 종합평가를 실시한다는 것이며 평가내용은 경영성과계획서(안)에 제시된 중간성과 목표달성도 확인 및 향후 추진방향이 된다. 임기말에는 컨설팅 내용의 이행 여부를 포함하여, 기관장 임기 중 경영 및 연구부문의 성과에 대한 종합평가가 된다.

핵심요인인 성과평가 수용성에 관한 사례연구⁶⁾로서 최관섭 외(2014)는 성과평가제도에 대한 중앙부처 공무원들의 수용성을 조사한 후 남녀 간, 직급 간 그리고 연령별로 수용성에 차이가 있다고 하여 평가수용성에 인구통계학적 검증이 필요함을 제시하고 있다. 또한 Kim et al(2010)은 새로운 공공정보 시스템에 대한 5개 집단의 수용성을 분석하면서 각기 다른 문화적 배경을 가질 경우, 감정적 반응도 다르고 수용에 대한 태도 또한 다르다고 결론내리고 있다. 한편, 성욱준(2013)은 공공스마트워크 사용자를 대상으로 개인의 정책수용에 영향을 미치는 요인으로 인지된 용이성, 인지된 유용성, 인지된 보안, 정책이해, 감정요인에 해당되는 보상기대, 신뢰요인에 해당되는 정부신뢰 등을 도출하였다. 그리고 류영아(2014)는 지방자치단체 합동평가를 사례로 합리요인, 감정요인, 신뢰요인을 독립변수로, 평가수용성을 종속변수로 회귀분석한 후, 신뢰요인이 평가수용성에 가장 큰 영향을 미친다고 결론내리고 있다. 종합적으로 볼 때 선행연구들은 평가의 수용성을 높이기 위해서는 내용적으로 정확한 성과목표를 설정하고 타당한 성과지표를 갖대로 삼아야 하며, 평가결과에 대해 직접적이고 상대적으로 공평하게 보상받을 수 있도록 함으로써 그 유용성을 체감할 수 있도록 하고 평가자에 대한 신뢰를 확보할 수 있어야 한다는 것으로 요약될 수 있을 것이다. 아래에서 선행연구의 영향요인을 기초로 하되 심층면접을 통해 도출된 과학기술 출연(연)의 특징적 요소를 반영하여 분석모형을 설정하고 실증분석하고자 한다.

-
- 5) 이러한 성과평가제도와 관련하여 일정한 시사점을 줄 수 있는 기존 이론은 첫째, 기대이론(expectancy theory)이다. 기대이론은 성과와 보상간의 관계가 명확히 설정되어 있고, 성과수준에 맞는 보상체계가 마련되고 작동되어야만 조직목표 달성에 기여하려는 개인의 노력을 이끌어 낼 수 있다는 것이다. 둘째는, 목표설정이론(goal-setting theory)이다. 목표설정이론은 목표를 구체적으로 정해 놓으면 직무관련 행위를 촉진할 수 있다는 것을 제시한 바 있다. 셋째로는 형평이론(equity theory)으로서 형평이론은 조직구성원들은 자신의 직무수행에 대한 보상과 처우가 다른 사람들의 보상과 처우에 비해 공평치 못하다고 인식할 경우 이를 시정하기 위한 부정적인 반응을 보인다고 함으로써 정확한 평가를 통해 보상과 처우의 공정성을 향상시켜야 함을 제시한 바 있다.
- 6) 과학기술 출연(연)에 대해 직접적인 평가수용성에 관한 연구는 찾을 수 없었기에 비록 연구대상은 다르나 정부부처, 공기업 등 공공부문 및 기업을 대상으로 평가수용성에 대해 연구한 관련 연구를 검토하였다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 분석요소의 개념화

본 연구는 과학기술 출연(연) 기관평가에 있어 수용성을 제고하기 위해 필요한 영향요인이 무엇이고 정책적 측면에서 그 우선순위는 어떠한지를 고찰하는 연구로써, 기존의 선행연구에서 강조하는 제반 요인을 검토한 후 선정된 핵심요인을 연구의 목적과 대상에 적합하게 수정하였다. 측정을 위한 변수의 구성 및 내용은 다음의 <표 3>으로 요약하였다.

<표 3> 변수구성 및 내용

변 수	설문항목	개념요소
평가 수용성	단일 항목	평가결과를 받아들이는 긍정적인 태도
평가주체 신뢰	3개 항목	평가주관기관인 연구회에 대한 신뢰정도, 상위평가수행기관인 한국과학기술기획평가원에 대한 신뢰정도, 주무부처인 미래창조과학부에 대한 신뢰정도
평가결과 활용	5개 항목	기관평가 결과의 기관장 연임 및 해임 등에 활용, 인건비차등지급을 위한 기초자료활용의 적절성, 차년도 예산편성의 기초자료로 활용, 조직내 인사(승진 등)의 기초자료로 활용, 평가결과와 축적을 통한 연구성과 향상에의 활용
평가지표 이해	6개 항목	기관 연구성과 우수성평가에 있어 SCI논문게재건수 적절성, 글로벌 Peer review 적절성, 특허등록건수 적절성, Impact Factor 적절성, SCI 평균인용률 대비 논문인용도 적절성, 특허기술가치 적절성, 기술료 적절성

1) 평가수용성

일반적으로 수용(acceptance)이란, 어떠한 제도, 정책 등 객관적 대상을 받아들이는 것, 받아들일 만한 가치가 있다고 인정하는 것(Webster's Dictionary, 1997)이며, 평가수용성이란 평가대상자가 평가를 설득력 있게 받아들이는 정도 또는 성과평가제도를 심리적으로 받아들여 그 필요성과 중요성을 인정하고 개인과 조직의 성과향상을 위하여 노력하는 정도를 의미한다(최관섭, 2014: 48; 유민봉·박성민2013: 536-537). 일반적으로 평가수용성이 높으면 피평가자는 평정체제를 적극적으로 받아들이고 평가에서 좋은 점수를 받기 위해 열심히 일할 동기가 유발된다고 볼 수 있다.⁷⁾ 평가결과에 대한 평가수용이 내면적 가치

7) Roberts & Pavlak(1996)는 미국 시정부 인사관리자들을 대상으로 한 설문조사에서 응답자의 89%가 수용성이 성과평가 제도의 성패에 대단히 중요하거나 필수적인 요소라고 응답한 것으로 나타난 분석결과를 제시한 바 있다.

체계에서의 순응까지 포함하는 것으로 보는 견해(김한창외, 2008: 153)도 있으나 실제에 있어 평가를 수용하는 것이 반드시 가치체계와의 부합을 의미하는 것은 아니라고 판단된다. 이러한 관점에서 본 연구에서의 평가수용성은 평가결과를 받아들이는 긍정적인 태도를 의미하는 것(Hedge & Teachout, 2000: 22)으로 한정하였다.

평가수용성이 중요한 이유는 정책대상 집단의 자발적인 정책 수용이 정책의 성과를 좌우하는 주요 요인(홍성만·유재원, 2005: 116)이라는 측면과 조직구성원에게 수용되지 못할 경우, 제도는 형식화되어 지속성을 확보할 수 없게 된다는 점, 그리고 평가대상자가 평가결과를 수용하고 실제로 활용해야 비로서 평가목적 달성할 수 있다는 점(Landy et al., 1978: 751; 박천오, 2006: 9; 김효선·강영결, 2010: 98)을 들 수 있다.⁸⁾

이러한 수용성에 영향을 미치는 요인으로 많은 학자들은 개인심리적 요인(Agarwal et al, 2000; Wartburg & Leiw, 2007), 조직문화적 요인(Irani et al, 2009), 개인과 조직 요인(Katzenbach et al, 2003; Myers et al, 2012) 등을 제시하고 있는 바 종합하면 개인적인 인식과 조직 및 제도적 특성에 의존한다고 볼 수 있다.(Agarwal et al, 2000: 667). 이러한 종합적 관점에서 Dale(1995)과 Cawley et al(1998)은 평가운영 및 절차 등에 대한 인식, 평가를 통해 얻을 수 있는 유용성, 평가지표의 타당성에 대한 인식, 평가자에 대한 신뢰 등을 평가수용성에 영향을 미치는 요인으로 정리하고 있다.

2) 평가결과의 활용(유용성)

Denison et al(2013)는 새로운 기술이나 정책에 대한 수용 여부는 기술 또는 정책이 자신에게 얼마나 유용한가 하는 문제와 관련되고 자신의 업무에 도움이 된다고 인식할수록 수용성이 높아지고, 얻어지는 기대 효용(expected utility)이 클수록 수용하게 된다고 하였다. Behn(2004: 586)에 따르면 조직구성원들은 좋지 않은 성과가 가져올 수 있는 처벌을 걱정하기 때문에 성과 자체에 대해 부정적인 감정을 가지고 있다. 평가결과를 부정적으로 활용하면 조직구성원들은 평가에 부정적인 인식을 갖게 되고 평가수용성이 낮아지게 된다는 것이다. 정재진(2010)은 지방공기업 경영평가정보에 대한 평가대상자의 수용성 확보를 위해 경기도 지방공기업을 대상으로 문화적 요인과 인지적 요인으로 구분하고 수용성에 영향을 미치는 요인을 도출하고 분석하였는데, 산출되는 평가정보 자체의 질적 수준을 높여 평가대상자가 긍정적으로 인식하게 하여야 한다는 결론을 제시하고 있다. 이

8) 평가제도에 대한 수용성이 높을수록 공무원들은 성과평가가 조직의 장기적인 발전에 필요하다고 생각하고 평가에 수반되는 부담과 노력을 감내하며 개인의 목표를 조직의 목표와 일치시키려고 노력하게 된다(최관섭, 2014: 48).

는 평가결과에 수반되는 정보의 유용성을 높여 피평가자들이 이후의 평가준비에 활용할 수 있어야 함을 의미한다. 한편, Hart(2011)는 의사결정자가 위험을 수용하거나 거절하는 근거인 위험 평가기준을 도출하기 위하여 위험에 대한 서열적 접근을 시도하였는데 위험에 대한 수용을 통해 기대되는 효용이 더 커야 수용하게 된다고 결론내리고 있다.

또한 피평가자들이 조직에서 평가결과에 따른 공평한 보상이 이루어지고 있다고 인식할 때, 직무수행에 대한 동기를 얻게 되고 성과평가제도에 대한 수용도가 제고될 수 있다(Atkinson, 1998: 555, 560; 이석환·조주현: 283). 업무성과와 연계된 보상을 받은 경험이 있거나 보상을 받을 것으로 기대하는 조직구성원들이 높은 수준의 업무성과를 내기 위해 노력할 것이기 때문이다(김상목·양기용, 1995: 160).

3) 평가주체에 대한 신뢰

평가주체의 평가태도·능력 및 의지에 대한 피평가자들의 인식이 긍정적일수록 평가제도에 대한 수용성이 높아질 수 있다(Landy et al., 1978: 753; Duncan, 1981: 351; Banks & Murphy, 1985: 343; Roberts, 1994: 539). 평가주체가 평가 동기가 약하고, 부정확한 등급을 부여한다거나 구제성이 떨어지는 평가결과를 피드백해 주거나, 부적절한 평가보고서를 작성하는 등 평가오류가 발생하면 평가에 대한 피평가자의 수용성은 떨어지게 된다(Roberts, 1994: 536). Karahanna et al.(2006: 781)에 따르면 믿음(belief)이나 투명성(transparency)의 제고가 수용성을 높일 수 있는데, 특히 평가결과에 대한 수용은 평가자, 평가방법, 평가과정 등에 대한 주관적인 신뢰에 의존한다. 특히, 해당 정책을 집행하는 평가주관기관에 대한 신뢰가 해당 평가결과에 대한 수용성을 높인다고 볼 때, 결국 신뢰요인은 평가 수용성을 높이는 주요 요인이 된다고 볼 수 있다.

4) 성과지표의 타당성에 대한 지식과 이해

성과지표는 평가의 기준이므로, 조직의 비전과 목표와의 연계성 측면에서 타당성 있게 설정되어야 한다(남창우·이명숙, 2008: 172). 이석환 외(2010)는 성과평가제도에 대한 평가대상자의 수용성에 영향을 미치는 요인을 평가체계요인과 내부동기 요인으로 구분하며, 평가요소를 합리적으로 인지할 수 있을 때 수용성을 높일 수 있다고 하였다. 부정확하거나 왜곡된 평가는 피평가자들의 불만과 좌절을 초래함으로써 해당 제도에 대한 수용성을 떨어뜨리게 된다(박시진, 2014: 196). 사실상 평가자가 보유한 피평가기관의 성과를 판단하기 위한 정보는 부족하거나 부정확할 수 있으며, 평가과정에서 평가자의 편견과 오류

가 작용할 수도 있다. 때문에 평가과정에서 평가자와 피평가자 간에는 피평가자의 입장과 의견을 개진할 수 있는 기회가 부여되어야 하는데 이 때 의견을 반영하여 평가지표가 설계되고 적용되어야 평가에 대한 타당성에 근거하여 평가의 수용성이 높아질 수 있다. 다른 한편, 평가대상자가 평가에 대해 알고 있는 지식 및 정보수준이 높을수록 수용성이 높아진다(Roberts, 1994: 528).

2. 연구가설의 설정 및 분석방법

1) 연구가설

기존 선행연구와 심층면접 결과를 검토하면서 기관평가를 수행하는 평가주체에 대한 신뢰, 평가결과활용의 유용성 및 평가지표타당성에 대한 긍정적 인식이 과학기술 출연(연) 기관평가의 평가수용성을 높일 수 있을 것으로 추정하였다. 이러한 이론적 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 평가주체에 대한 신뢰가 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 평가결과활용의 유용성이 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 성과지표 타당성에 대한 이해와 인식이 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 자료수집 및 분석방법

본 분석을 위해 2015년 7월 13일부터 7월 22일까지 전체 과학기술출연(연)의 핵심연구 부서와 평가지원부서 그리고 기관평가위원을 대상으로 Likert 5점 척도로 작성된 총 1,000 부의 설문지를 배포하였다. 회수되어 분석에 사용된 유의미한 설문지는 170부이고 통계 분석은 SPSS 21 for Windows 프로그램을 사용하였으며 요인분석, 신뢰도분석, 회귀 및 위계적 회귀분석을 시행하였다. 설문분석의 구성적 타당성을 높이고, 설문조사 결과의 해석을 보완하기 위해 출연(연) 원장 1명, 전임원장 1명, 본부장 2명, 과학기술정책연구팀장 1명, 과학기술기획평가원 부원장 1명, 본부장 1명, 팀장1명을 대상으로 인터뷰를 시행하였다. 분석에 앞서 표본의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다

〈표 4〉 설문응답자의 인구통계학적 특성(N=170)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율	
분야	기초	49	28.8	직급(직무)	연구원급	13	7	
	산업	106	62.4					
	종합(대학)	15	8.8					
근무경력	10년미만	65	38.3		선임급	42	25.3	
	10년에서 20년미만	48	28.2		책임급	96	56.5	
	20년이상	57	33.5		연구관리	4	2.4	
합계		170	100.0		평가위원	15	8.8	
					합계		170	100.0

IV. 분석결과 및 논의

1. 요인분석과 신뢰도 분석

요인을 축소하고 분석의 타당도와 신뢰도를 높이기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 수행하였다.⁹⁾ 요인분석은 주성분 분석에서 Varimax 직각회전 방식을 적용하였다. 각각의 변수들에 대한 Cronbach's 알파계수가 0.6이상이면 신뢰성이 있는 것으로 확인하였다. 종속변수인 평가수용성에 대한 요인분석결과는, KMO는 .744이며, Bartlett의 구형성 검정결과 Approximated $-\chi^2=290.697$ 로 $df=3$, 유의수준 .000으로 나타나 적합한 것으로 나타났다. 개정된 현재의 평가제도가 연구의 우수성을 제대로 반영하고, 우수 연구성과를 창출하며 제도에 대한 수용성이 높다는 3개 항목에 대한 요인분석결과는 1개 단일요인으로 추출되었는데, 분산설명력은 82.2%이며, Cronbach's 알파계수는 0.891로 내적 일관성이 확보된 것으로 판단하였다.

평가자 신뢰에 대한 요인분석결과를 보면 KMO는 .745이며, Bartlett의 구형성 검정은 Approximated $-\chi^2=345.301$, $df=3$ 에 유의수준은 .000으로 나타나 적합한 것으로 나타났고 단일요인이 추출되었다. 총분산 설명력은 86.46%이며, 신뢰도계수가 0.920으로 적합한 것으로 판단하였다. 한편, 평가결과활용의 유용성에 대한 요인분석결과는, KMO .695이며 ,

9) 요인이 변수정보를 어느 정도 설명하는지 나타내는 고유값 (eigen-value)이 1.00이상인 요인에 한하여 추출하였으며 신뢰도가 높을수록 자료가 안정적이고 일관적이라는 견해 (Cronbach, 1951: 297-334)에 따라 Cronbach's α 계수를 확인하였다.

Bartlett의 구형성 검정 결과는 Approximated- $\chi^2=156.177$, $df=3$, 유의수준 .000으로 나타나 적합한 것으로 판단하였다. 결과활용의 유용성에 대한 주성분 분석결과는 1개 요인이 추출되었으며, 분산설명력은 71.044%이고, 신뢰도분석 결과로서 Cronbach's 알파계수는 0.796으로 적합한 것으로 판단하였다.

마지막으로 평가지표의 타당성에 대한 공감과 정확한 이해에 관한 항목들에 대하여 신뢰도를 확인하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 수행하였다. 주성분분석을 적용한 요인분석결과, KMO는 .500이며, Bartlett의 구형성 검정결과 Approximated - $\chi^2=139.979$ 로 $df=1$, 유의수준 .000으로 나타나 적합한 것으로 판단하였다. 평가지표타당성 요인의 분산설명력은 87.755%이며, Cronbach's 알파계수가 0.860으로 내적 일관성이 확보된 것으로 판단되었다.

2. 회귀분석

종속변수인 평가수용성과 이에 영향을 미치는 독립변수 간 회귀분석을 수행하였는데, 공차한계와 분산팽창요인 검토 결과 모두 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으며 DW값이 1.833으로 2에 가깝고 0과 4에 가깝지 않아서 잔차의 독립성도 검증된 것으로 판단하였다. 설정된 회귀모형은 54%의 설명력($p=0.000$)을 가지고 있다.

〈표 5〉 평가수용성에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석결과

종속변수: 평가수용성					
구분	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.464	.190		2.447	.016
평가신뢰	.518	.054	.591	9.640	.000**
평가결과유용성	.104	.058	.112	1.809	.072
지표타당성	.165	.045	.214	3.633	.000**

R² = .549 Adj R² =.540 DW=1.833 F=60.552 p=.000

(* : $p < .05$, **: $p < .01$)

〈표 5〉의 내용에서 알 수 있는 바와 같이 독립변수로서 평가신뢰와 성과지표 타당성은 유의확률이 .000으로 모두 유의수준 .01 이내에서 유의한 것으로 나타나 가설1과 가설2는 채택되었다. 다만, 또 다른 독립변수인 평가결과 유용성에 관한 가설3은 유의확률이 .072로서 $p < .05$, $p < .01$ 기준으로는 채택되지 못하였고 기각되었다. 결과적으로 평가자

신뢰를 높이고 성과지표의 타당성에 대한 공감과 이해를 높일수록 평가수용성은 높아진다고 판단할 수 있다.¹⁰⁾ 이러한 결론은 <표 6>으로 정리된다.

〈표 6〉 가설검정 결과 요약

구분	가설 내용	채택여부
가설1	평가자에 대한 신뢰요인이 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+의 영향을 미칠 것이다	채택
가설2	평가지표 타당성요인이 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+의 영향을 미칠 것이다	채택
가설3	평가결과활용의 유용성요인이 평가수용성에 통계적으로 유의미한 긍정(+의 영향을 미칠 것이다	기각

4. 위계적 회귀분석

위계적 회귀분석은 종속변수에 대한 독립변수들 간의 상대적 영향력을 파악할 때 사용하는 분석기법이다. 즉, 종속변수에 가장 큰 영향을 미치는 독립변수와 두 번째로 큰 영향을 미치는 독립변수를 파악하여 정책적 입안에 대한 우선순위를 부여하게 한다. 이러한 관점에서 다음과 같은 가설의 설정으로 독립변수간 영향력의 차이를 확인하고자 하였다

가설 4: 평가주체에 대한 신뢰, 성과지표의 타당성 중 평가주체에 대한 신뢰는 평가수용성에 상대적으로 더 큰 영향력을 미칠 것이다

<표 7>은 종속변수 평가수용성에 대해 채택된 독립변수인 평가신뢰와 성과지표타당성 요인의 상대적 영향력 크기를 분석하기 위한 위계적 회귀분석결과로서 모형 1에 비해 모형 2는 R² 변화가 유의확률 .000로 확인되고, 표준화계수 베타값의 절대치가 평가신뢰는 .629이고 평가지표타당성은 .238이므로 평가수용성을 제고하기 위해서 우선적으로 평가신뢰를 확보해야 하고 그 다음 성과지표 타당성요인을 제고하여야 함을 제시해주고 있다. 따라서 평가주체 신뢰가 상대적으로 더 큰 영향력을 미칠 것이라는 가설4는 채택된다.

10) 다만, $p < .05$, $p < .01$ 기준으로는 기각되나 기준을 완화하여 $p < .1$ 기준을 부여한다면 채택될 수 있다는 점에서 평가결과의 유용성을 높일수록 평가수용성도 높아질 가능성은 있다고 할 수 있다.

〈표 7〉 평가수용성에 미치는 영향요인에 대한 위계분석 결과

종속변수: 평가수용성						
모형	비표준화계수		표준화계수	R ² 변화량	t	유의확률
	B	표준오차	베타			
모형1 (상수) 평가신뢰	.967	.158		.488	6.121	.000**
	.612	.051	.698		11.993	.000**
모형2 (상수) 평가신뢰 평과지표타당성	.606	.174		.052	3.478	.001**
	.551	.051	.629		10.866	.000**
	.183	.045	.238		4.101	.000**

R² = .539 Adj R² =.533 DW=1.892 F=87.861 p=.000

(* : p< .05, **:p< .01)

V. 결론

성과평가제도의 성패는 평가를 받는 피평가자들의 수용성에 의해 크게 좌우된다. 피평가자들이 평가 자체나 평가의 운영에 대해 불만을 품고 불신한다면, 평가를 통해 조직의 성과를 고취시킬 수 없는 것은 물론 오히려 구성원들의 업무몰입도와 조직생산성을 저하시키는 결과를 초래할 수 있다. 평가에 대한 수용성을 진단하고 개선방안을 모색해야 하는 이유도 여기에 있다. 본 연구는 과학기술 출연(연) 기관평가의 수용성을 높이기 위해 평가수용성에 대한 영향요인과 유의미한 영향요인간 상대적 우선순위를 도출하기 위한 목적으로 수행되었고, 설문조사를 활용하여 도출한 분석요소를 요인분석 및 회귀분석방법을 통해 분석하였다. 결론에서는 분석결과와 동시에 관련된 정책적 개선방안을 제시하고자 한다.

회귀분석결과, 독립변수인 평가주체에 대한 신뢰와 평가지표 타당성을 높이는 것이 평가수용성에 긍정적인 영향을 미친다는 가설1과 가설2는 채택되었고 또 다른 독립변수인 평가결과활용의 유용성은 기각되었다. 결과적으로 평가자에 대한 신뢰를 높이고 성과지표의 타당성에 대한 공감과 이해를 확보할수록 평가수용성은 높아진다고 판단할 수 있다. 또한 위계적 회귀분석을 통하여 도출된 분석결과에 의하면 평가 수용성을 제고하기 위해서는 우선적으로 평가신뢰를 확보해야 하고 그 다음 평과지표 타당성요인을 제고하여야 함이 확인되었다. 이러한 분석결과는 통계적 유의범위를 엄격하게 적용하였기 때문에 평가수용성에 대한 영향요인들에 대한 충분한 설명을 뒷받침하지는 못한다. 하지만 통계적 유의성이 낮다고 정책적 의미가 없는 것은 아니라는 관점에서 이러한 내용까지 담아 정

책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 과학기술 출연(연) 기관평가가 성공적으로 운영되기 위해서는 평가대상자가 평가주체에 대해 신뢰감을 갖도록 하여야 한다. 이러한 신뢰감은 평가주관기관의 전문성이 미흡하거나 공정하지 못하거나 주어진 역할을 제대로 수행하지 못하면 크게 낮아진다고 볼 수 있다. 따라서 향후 자체평가위원회의 구성 및 운영, 상위평가 참여 전문가의 선발 및 평가수행과정, 주관 부처의 관여 등에 있어서 항상 전문성과 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 할 것이다. 특별히 전문성과 공정성이 함께 고려되기 위해 분야별로 일정 수준이상의 전문가 집단 pool을 구성하고 무작위로 평가직전에 선발하며 적어도 서면평가는 평가위원 비공개로 진행할 필요가 있다. 또한 지표선정에 있어서 피평가기관의 참여 및 지표간의 가중치 선정 과정의 공개, 지표수정에 대한 의사소통과 협의 과정을 거침으로써 평가과정에 있어서 평가주체를 신뢰할 수 있도록 하는 것도 필요하다. 동시에 평가자의 역량을 지속적으로 제고할 필요가 있는데 평가자의 역량에 대한 선행연구들(Chen, 2005:93; Posavac et al, 2007: 16-20; Guerra-Lopez, 2008: 11)은, 평가자가 전문적 신빙성, 의사소통, 인간관계 기술 등을 가져야 하고 평가와 관련된 이해관계자의 만족도를 지속적으로 점검할 필요가 있다는 것을 강조하고 있음을 유념할 필요가 있다.

둘째, 평가지표의 타당성을 제고하여야 한다. 이를 위해 기관평가 지표는 출연(연) 각 기관의 특성을 충분히 고려하는 것이 필요하다. 기관평가가 평가대상 연구사업의 전반적인 운영성과를 파악하지 못하고 논문건수, 특허등록건수 등 지엽적인 수치 확인에 머물고 계량지표가 주를 이룬다는 지적 또한 평가지표 타당도에 대한 부정적인 의식을 크게 하고 있다. 많은 경우 이렇게 개별 산출물의 합으로 성과를 평가하면 결국 기관의 우수한 성과를 반영하기 어려워지게 되고 과학기술 출연(연)은 의미는 거의 없는, 양적으로만 충분한 성과를 추구하게 된다. 이는 평가지표가 객관성을 이유로 계량지표 위주로 비중이 확대됨과 연결되는데, 과학기술 출연(연)의 성과가 단기적으로 이루어질 수 없는 것이고 그 과학적 기술적 가치의 변동범위가 큰 점을 인정하여, 비록 평가난이도가 커지는 단점이 있음에도 불구하고 전문가집단에 의한 주관적 평가가 확대될 필요가 있다.¹¹⁾ 동시에 평가지표가 해당 출연(연)이 집중하고 있는 연구분야의 특성을 잘 반영하고 효과적인 평가기준을 갖추는 것이 필요하다(Posavac et al, 2007: 48; Guerra-Lopez, 2008: 28-30). 기관의 태생적인 한계 및 연구영역의 특성을 고려하여 분야별로 그룹화하여 평가하는 방식이 적용되어야 한다는 것이다.

11) 물론 주관적 평가인 정성평가가 확대될 경우, 오히려 평가수용성이 낮아지거나 로비 등에 의한 평가공정성의 문제가 제기될 여지도 있으므로 이에 대해 평가단 구성 및 운영에 있어 더욱 철저한 관리가 요망된다.

가설이 채택되지는 못했지만 평가결과의 활용요인도 정책적으로는 매우 중요한 의미가 있다. 평가결과의 활용에 있어 유용성을 높이기 위해서 기관평가 실시 후에 평가대상자를 상대로 평가내용, 평가방법 등에 관하여 설문조사 및 수요조사(needs assessment)를 실시하여 기관평가에 대한 만족도와 개선사항을 조사하고 이를 기관평가 제도 개선에 적극 반영할 필요가 있다. 또한 평가결과를 출연(연)간 비교를 통해 줄세우기를 할 것이 아니고 개별 기관의 시계열적 발전 흐름속에서 정체되어있거나 침체되고 있는 분야와 그 원인을 찾아내고 개선하는 한편 새로운 활력을 가져올 수 있는 분야와 가용자원의 확보 그리고 이를 위한 관리제도의 개선방안을 평가결과로 제시하게 함으로써 평가보고서의 유용성과 동시에 활용성을 높일 필요가 있다. 이러한 평가결과의 활용은 반드시 개별 기관에 시야를 한정하는 절대평가의 개념을 의미하는 것은 아니다. 이는 서로 다른 분야의 출연(연)간 무리한 성과비교를 지양하는 것을 의미하며 한 걸음 더 나아가 관련 분야 글로벌 최고 수준에 있는 기관과의 비교지표를 설정하고 격차를 좁히거나 역전시킬 수 있는 전략을 도출하도록 하지는 것이다. 동시에 평가결과의 활용과 관련하여 인센티브를 적절히 연계하는 것도 매우 중요한데, 성과의 내용에 따라 개인 인센티브와 팀 혹은 부서인센티브를 명확히 구분하도록 하여야 개인의 성취감과 공동연구의 팀웍을 동시에 강화할 수 있다.

본 연구는 과학기술 출연(연) 기관평가 영향요인을 도출하고 이러한 영향요인에 의해 기관평가 수용성을 높이며 동시에 출연(연)이 평가를 통해 발전할 수 있는 시사점을 제안하였다. 그러나 평가수용성에 영향을 미치는 요인들을 보다 다양한 분류기준으로 요인화하지 못한 한계가 있으며 회수된 설문수의 제약으로 보다 충분한 대표성을 확보하지 못한 점도 인정된다. 또한 문헌연구와 집중인터뷰를 통해 확인된 세부 영향요인을 시사점으로 제시하였으나 이러한 설명이 계량분석을 통해서 주요인으로 묶이지 않거나 통계적으로 유의미하지 않아 질적 분석과 양적 분석간에 일관성이 약해진 점도 연구의 한계가 될 것이다. 후속 연구에서는 이러한 한계를 극복할 수 있는 방법론이 사용되고 중심성 지수 등 다양한 평가지표가 검토되며, 설문분석범위와 관련 이론검토에 있어서도 보다 충실화되어 과학기술 출연(연)의 평가수용성을 제고할 수 있는 보다 유용한 연구가 계속되기를 기대한다.

참고문헌

- 강영철. (2008). 공공조직 구성원의 성과평가결과 활용에 대한 인식과 영향요인 분석: 조직 구조적 요인을 중심으로. 「한국정책과학학회보」. 12(3): 245-273.
- 강황선·권용수. (2004). 조직성과평가결과에 대한 공무원의 수용성 제고방안. 「한국행정논집」. 16(4): 789-811.
- 고석호·오태동·오재인(2009). 공공부문 BSC수용도에 미치는 영향요인 연구. 「한국경영정보학회」. 11(3): 39-62.
- 금재덕·이성도. (2009). 성과관리체계의 부정적 효과에 관한 실증연구: 중앙정부 각 부처 공무원의 인식도를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」. 20(2): 347-377.
- 김한창·황성원. (2008). 성과관리제도의 수용성 제고요인에 관한 연구: 노무현 정부의 중앙부처를 중심으로. 「정부학연구」. 14(2): 5-48.
- 김효선·강영걸. (2010). 인사고과의 공정성이 수용도에 미치는 영향. 「경영교육논총」. 63: 91-115.
- 남승하·이현철. (2009). 성과관리의 공정성 인식이 도입성과에 미치는 영향: 유용성 인식과 대응태도의 매개효과를 중심으로. 「지방행정연구」. 23(4): 81-105.
- 남창우·이명숙. (2008). 공공부문의 BSC수용성 및 조직성과의 영향요인 분석: 조직구성원의 인식을 중심으로. 「한국행정학보」, 42(3): 165-190.
- 류영아. (2014). 평가수용성 확보 방안에 관한 연구 「한국정책학회보」. 23(1): 1-32.
- 박시진. (2014). 근무성적평가자의 평가동기 모형 적용에 관한 예비조사: 한국 중앙 및 지방 공무원 평가자를 중심으로. 「정부학연구」. 20(1): 195-227.
- 박천오. (2006). 참여정부 인사개혁에 대한 공무원 수용도. 「한국행정연구」. 15(2): 3-28.
- 박천오 외. (2014). 현대인사행정론. 경기: 법문사.
- 성육준. (2013). 공공부문 스마트워크 정책수용요인에 대한 연구. 「한국정책학회보」. 22(1): 331-359.
- 이석환·조주현. (2010). 성과평가제도의 수용성에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 「한국사회와 행정연구」. 20(4): 269-291.
- 이은진. (2010). 성과평가 인사평가제도의 성과에 관한 연구: 직무성과계약제도와 근무성적 평가제도에 대한 인식을 중심으로. 「한국사회와 행정연구」. 21(3): 49-75
- 이철주. (2009). 공공부문 구성원의 정보시스템 수용과 활용에 미치는 영향요인 분석: 조직 구조, 과업에 대한 이해 그리고 의사소통기제를 중심으로. 한국정책학회 추계학술대 회 발표본문집. 293-349.
- 이흥민. (2007). 성과와 역량중심의 평가보상시스템. (주)중앙경제.
- 이혜영·최성락. (2005). 평가영향의 관점에서 평가결과 활용에 관한 연구: 지방자치단체 합동 평가를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」. 16(1): 131-149.
- 유민봉·박상민. (2013). 한국인사행정론. 경기: 박영사.

- 임도빈. (2010). 관료제 개혁에 적용한 신공공관리론, 무엇이 문제인가. 「한국사회와 행정연구」. 21(1): 1-27.
- 정재진. (2010). 지방공기업 경영평가정보 수용의 영향요인 분석: 경기도 지방공기업 경영평가를 중심으로. 「한국행정학보」. 44(1): 203-230.
- 최관섭. (2014). 성과평가제도의 수용성과 영향요인에 관한 연구: 우리나라 중앙행정기관 일반직 공무원의 인식을 중심으로. 명지대학교 박사학위논문.
- 최관섭·박천오. (2014). 중앙부처 공무원의 성과평가제도 수용성: 성별, 직급별, 연령별 인식을 중심으로. 「한국인사행정학회보」. 13(3): 89-116
- 최연홍·오영민. (2005). 지방 오피니언 리더의 정책 수용성 연구. 「한국정책학회보」. 14(4): 57-89.
- Abma Tineke A. & Guy A. M. Widdershoven. (2008). "Evaluation and/as Social Relation". Evaluation. 14(2): 209-225.
- Agarwal, R. & E. Karahanna. (2000). "Time Flies When You're Having Fun: Cognitive Absorption and Beliefs about Technology Usage". MIS Quarterly. 24(4): 665-694.
- Atkinson, Anthony(1998). Strategic Performance Measurement and Incentive Compensation. European Management Journal, 16(5): 552-561.
- Banks, Cristina G. & Murphy, Kevin R.(1985). Toward Narrowing the Research-Practice Gap in Performance Appraisal. Personnel Psychology, 38: 335-345.
- Behn, Robert D. (2003). "Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures". Public Administration Review. 63(5): 586-606.
- Cawley, B.D., Keeping, L.M. & P.E. Levy. (1998). "Participation in Performance Appraisal Process and Employee Reaction: A Meta-Analytic Review of Field Investigation". Journal of Applied Psychology. 83: 615-633.
- Chen, Huey Tsyh. (2005). Practical Program Evaluation. California: Sage Publication.
- Dale, A. (1995). "The Concept Acceptable as a Means of Assessing Heuristic Work Practices in the Professional Arena". Human Relations. 48(2): 203-219.
- Denison, Dwight V. Merl Hackbart, & Juita-Elena Yusuf. (2013). "Electronic Payments for State Taxes and Fees". Public Performance & Management Review. 36(4):616-636.
- Duncan, Jack W.(1981). Organizational Behavior, second edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Guerra-Lopez, Ingrid. (2008). Performance Evaluation. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hart, Sergiu. (2011). "Comparing Risks by Acceptance and Rejection." Journal of Political Economy. 119(4): 617-638.
- Hedge, J.W. & Teachout, M.S. (2000). "Exploring the Concept of Acceptability as a Criterion for Evaluating Performance Measures". Group & Organization Management. 25(1): 22-44.
- Irani, Z., Y.K. Dwivedi, & M.D. Williams. (2009). "Understanding Consumer Adoption of Broadband:

- An Extension of the Technology Acceptance Model”. *The Journal of the Operational Research Society*. 60: 1322-1334.
- Karahanna, Elena, Ritu Agarwal, & Corey M. Angst. (2006). “Reconceptualizing Compatibility Beliefs in Technology Acceptance Research”. *MIS Quarterly*. 30(4): 781-804.
- Katzenbach J.R. & D.K. Smith. (2003). *The Wisdom of teams: Creating the high performance organization*. Boston. MA: Harper Business.
- Landy, Frank J., Barnes, Janet L. & Murphy, Kevin R.(1978). Correlates of Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 63(6): 751-754.
- Kim, S.H & Kim, S.Y. (2010). “Cultural Construction of What?: Stakeholders’ Cultural Bias and Its Effect on Acceptance of A New Public Information System”. *International Review of Public Administration*. 14(3): 71-92.
- Myers, Piers, Hulks, Sally, & Wiggins, Liz. (2012). *Organizational Change*. Oxford University Press.
- Posavac Emil J. & R.G. Carey. (2007). *Program Evaluation: Methods and Case Studies*. New Jersey: Pearson Pretice Hall.
- Roberts, Gray E.(1994). Maximizing Performance Appraisal System Acceptance: Perspectives From Municipal Government Personnel Administrators. *Public Personnel Management*, 23(4): 525-549.
- Stufflebeam Daniel L. & Anthony J. Shinkfield. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wartburg, W.P. & J. Liew. (2007). *Gene Technology and Social Acceptance*. Boston Way Lanham, Maryland: University Press of America, Inc.

ABSTRACT

A Study of the Factors Influencing Acceptance of Evaluation of Government-funded Research Institutions

Youngkyun Oh

The establishment of function and role in government-funded research institutes has become a vital issue as international competition over technology has become fierce and increased attention on budget efficiency makes science and technology institutional management more important and influential at the national level. This paper defines independent and dependent variables to identify the factors influencing acceptance of institutional evaluations. Trust, index validity, and usefulness of evaluation were chosen as the independent variables. Acceptance of evaluation, selected as the dependent variable, includes recognition and willingness. Values were drawn through factor analysis and were analyzed by through linear regression. As a result, the significant correlation coefficients were trust and index validity. These findings are expected to give some useful implications for the direction of future evaluations for the development of government-funded research institutes.

【Keywords: government-funded research institute, institutional evaluation, evaluation acceptance usefulness of evaluation, validity of evaluation index】