

# 기업의 정보처리문화와 기업 정보활동의 효과성에 관한 탐색적 연구

전 성 현\*, 박 근 석\*\*

## Information Processing Culture and Information Processing Effectiveness : An Exploratory Study

*Information processing culture is presented as an integrative concept for representing the cultural aspects of organizational information processing, and its effects on organizational information processing effectiveness are investigated. Based upon a review of literature on organizational culture, the dimensions of information processing culture are drawn and validated empirically. It is found that information processing culture consists of two dimensions, information value perception and information processing rituals, the latter being further consisting of the volume of formal information processing, the structural support for information processing, and the degree of formalization for information recording and transmission. It is also found that information value perception has a strong effect on organizational information processing effectiveness. The implications of the findings are discussed.*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 목적

최근 기업문화의 개념이 조직연구에 있어 중요

한 변수의 하나로 제시되고 있다. 기업문화란 조직 구성원들에 의해 공유되는 가치관, 이념, 관습, 규범, 전통, 지식과 기술, 등을 총괄하는 종합적 개념으로서[Tunstall, 1983], 이러한 기업 문화는 조직의 효과성 및 조직 구성원들의 행태에

\*국민대학교 정보관리학과 교수

\*\*국민대학교 대학원 정보관리학과

큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[Wilkins & Ouchi, 1982; Deal & Kennedy, 1982; Peters & Waterman, 1982; Smircich, 1983].

기업문화는 구체적으로 정보의 수집·분석·처리·전달·활용등으로 이루어지는 조직의 정보활동 행태에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 예로 기존의 많은 MIS 연구들은 조직의 정보활동 행태에 영향을 미치는 요인으로서 「사용자 인지 유형」[Mason & Mitroff, 1973], 「사용자 참여도」[Mumford & Weir, 1979], 「사용자 태도」[Rademacher, 1989], 「경영풍토」[McFarlan & McKinney, 1982], 「최고경영층 지원」[Huff & Munro, 1985]등 주로 조직의 문화적 측면과 관련지을 수 있는 요인들을 제시하고 있다. 또한 최근 실무차원에서 「정보 마인드 배양」과 같은 문화적 측면의 중요성이 강조되고 있다[윤은기, 1987].

그러나 이러한 기존의 MIS 연구들은 기업문화의 영향에 대한 연구라기 보다는 주로 실행적 관점에서의 특정 성공요인 파악에 초점을 맞춘 연구로서, 실제 기업문화가 조직 정보활동에 미치는 영향에 대한 실증적·체계적 연구는 극히 미흡한 실정이라 할 수 있다.

본 연구는 기업문화와 조직의 정보활동간의 관계 규명을 위한 탐색적 연구로서 크게 두개의 연구 목적을 가진다. 첫째, 조직의 정보활동과 관련된 제반 문화적 요인들을 조직의 정보처리문화라는 개념으로 종합하고 실증연구를 통해 그 개념적 타당성을 분석해 본다. 둘째, 조직의 정보처리문화와 정보활동간의 관계를 조직의 정보처리문화가 조직에서 수행되는 정보활동의 효과성에 미치는 영향이란 관점에서 분석해 본다.

## 2. 논문의 구성

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제 II 장은 기업

문화에 관한 문헌고찰을 토대로 조직의 정보처리문화의 개념을 정립한다. 또한 정보처리문화의 유형을 도출한다. 제 III 장은 정보처리문화의 개념적 타당성을 실증연구를 통해 분석한다. 제 IV 장은 정보처리문화와 정보활동의 효과성과의 관계에 대한 가설을 설정하고 그를 실증적으로 검증해 본다. 제 V 장은 결론으로서 연구의 결과를 요약하고 연구의 의의 및 한계를 서술한다.

## II. 조직의 정보처리문화

### 1. 기업문화의 개념

기업문화의 개념은 다양한 구성요소로 구성되는 복합적 개념으로서, 학자들마다 조금씩 다르게 설명 되어지고 있다. 예로 Tunstall[1983]은 기업문화를 “조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 이념, 관습, 규범, 전통, 지식과 기술 등을 포함한 종합적인 개념”으로, Jelinek 등[1983]은 “조직의 신화, 패러다임, 의미체계, 공유의 언어체제로 이루어지는 조직 구성원의 가치 판단의 틀”로, Broms & Gahmberg[1983]는 “특정 이미지로 구체화되어 있는 조직의 가치체계”로 설명하고 있다.

반면 Deal & Kennedy[1982]는 기업문화를 “환경, 가치, 영웅, 의례·의식 그리고 문화망 등으로 이루어 진다”고 밝히며, 이 중에서 가장 핵심적인 요소는 가치라고 지적하였다. 그리고 Peters & Waterman[1982]은 기업문화를 “공유가치, 전략, 구조, 관리시스템, 구성원 내지 구성원의 행동, 관리기술 그리고 리더쉽 스타일” 등 7개의 구성요소로 이루어 지며, 그 가운데 가장 중요한 요소는 공유가치라고 설명하고 있다.

한편 Schein[1984]은 기업문화를 세 차원에

서 설명하고 있다. 첫째는 가시적, 물질적, 상징적, 행동적 인공창조물들(artifacts)로서, 이들 인공창조물들은 조직에 대한 전체적 인상과 이미지 그리고 조직의 문화적 특성을 형성하는데 직접적이고 결정적인 요소로 작용한다. 둘째는 가치(values)로서 이는 조직 행동의 일반적 지침으로 작용한다. 개인에 대한 존중, 창의성이 가지는 중요성에 대한 인식, 개방적 의사소통, 참여와 합의등은 그 예라 할 수 있다. 셋째는 기본전제(assumptions)로서, 이는 조직 구성원들이 무의식적으로 당연하게 받아 들이고 있는 잠재적, 선의식적 가치라고 할 수 있다. 이러한 기본전제는 조직구성원의 지각과 사고 및 느낌에 영향을 주고 그들의 태도와 행동형성에 결정적인 역할을 하게 된다. 이러한 기업문화의 개념에 대한 다양한 설명들은 종합하면 결국 기업문화란 크게 i) 조직 구성원들에 의해 형성되고 공유되는 조직의 가치체계와, ii) 그 가치체계의 구현을 위해 구축된 제반 제도 내지 관습으로 구성되어 있음을 나타내고 있다.

## 2. 정보처리문화의 개념 및 유형

조직의 정보처리문화는 조직의 전반적 문화중 조직의 정보처리영역에서 형성되는 문화로서, 기업문화의 한 부분을 나타낸다고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, 문화란 결국 특정 사물이나 현상을 대상으로 형성되는 가치체계와 관습을 뜻하며, 따라서 조직의 정보처리문화 역시 앞절에서 논의된 기업문화의 개념과 마찬가지로 크게 두 차원으로 구성된다고 볼 수 있다. 하나는 정보의 수집·분석·처리·전달·활용 등 조직 정보활동 수행과 관련되어 조직 구성원들 사이에 형성되는공통의 가치체계 차원이다. 이는 주로 조직 정보활동이 조직의 효과적 경영·관리에 있어서 가지는 중요성 및 가치에 대해 조직 구성원들이

인지하고있는 정도를 나타낸다. 본 연구는 이를 조직의 「정보가치인식」(Information Value Perception) 차원으로 부르기로 한다.

조직의 정보처리문화를 구성하는 또 다른 차원은 조직의 정보활동과 관련되어 형성된 제도 내지 관습 차원이다. 이는 주로 조직이 정보를 수집·분석·처리·전달 및 활용하는데 있어서 따라야 할 공식적인 절차 및 의례의 확립 정도를 나타낸다. 업무수행에 있어 공식적으로 요구되는 보고서의 수, 보고서의 기안에서 최종결재에 이르기까지 거쳐야 되는 중간결재의 수, 매주 정기적으로 소집되는 회의의 종류 및 빈도 등은 이러한 공식적 의례 및 절차를 나타내는 좋은 예라 할 수 있다. 본 연구는 이를 조직의 「정보처리관습」(Information Processing Rituals) 차원이라 부르기로 한다.

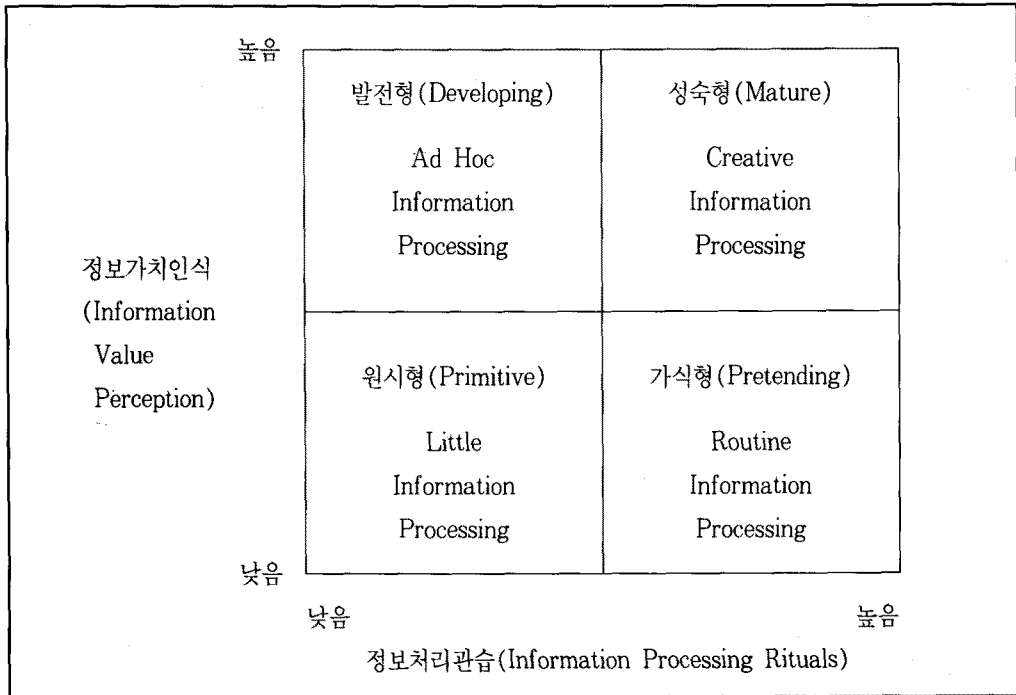
이렇듯 조직의 정보처리문화를 「정보가치인식」 및 「정보처리관습」의 2개 차원으로 구성되는 개념으로 본다면, 조직 정보처리문화는 각 조직이 가지는 정보가치인식 및 정보처리관습의 정도에 따라 [그림 1]에서와 같이 크게 4개 유형으로 나뉘어 질 수 있다. 본 연구는 이들을 각각 「원시형」(Primitive type), 「발전형」(Developing type), 「가식형」(Pretending type), 「성숙형」(Mature type)으로 부르기로 한다.

「원시형」(Primitive type)은 정보가치인식 및 정보처리관습의 정도가 공히 낮은 경우이다. 이는 정보처리의 관점에서 보면 매우 원시적인 문화로서 이런 유형의 문화에서는 조직 구성원들이 정보활동의 가치 및 중요성에 대해 가지는 인식이 매우 낮다. 뿐만 아니라 정보활동수행과 관련된 제반 절차의 확립정도가 매우 낮으며 따라서 정보활동의 수행은 극히 드물게 일어난다고 볼 수 있다.(Little information processing).

「발전형」(Developing type)은 정보가치인식의 정도는 높은 대신 정보처리관습의 정도는 낮

은 경우이다. 이런 유형의 문화에서는 정보활동의 가치 및 중요성에 대한 인식은 상당히 높으나 실제 정보활동의 수행에 필요한 제반 절차는 확립되어 있지 않다. 따라서 정보활동의 수행은 정

기적, 체계적이기 보다는 대부분 매우 즉흥적으로 일어난다고 볼 수 있다.(Ad hoc information processing).



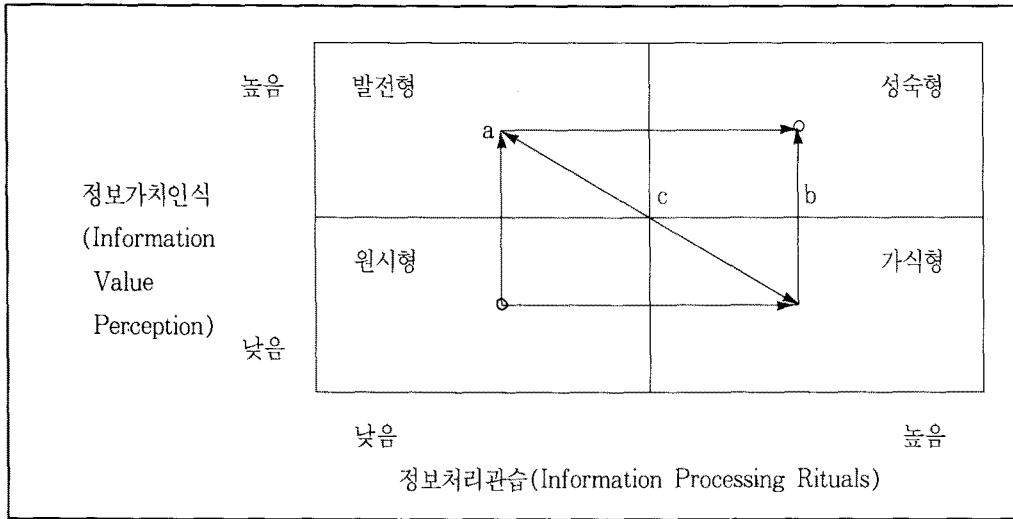
[그림 1] 정보처리문화의 유형

「가식형」(Pretending type)은 정보처리관습의 정도는 높은 대신 정보가치인식의 정도는 낮은 경우이다. 이는 위의 「발전형」과는 대조적인 경우로서 이러한 유형의 문화에서는 정보활동의 절차는 잘 확립되어 있으나 실제 정보에 대한 가치인식의 수준은 높지 않다. 따라서 많은 정보활동의 기계적·반복적으로 일어난다. (Routine information processing). 이러한 유형의 문화는 주로 오랜 역사를 가진 대기업이나 관료제조직에서 많이 나타날 것으로 기대될 수 있다.

「성숙형」(Mature type)은 정보가치인식 및 정보처리관습의 정도가 공히 높은 경우이다. 이는 정보처리의 관점에서 보면 가장 성숙한 형태

의 문화로서 이러한 유형의 문화에서는 정보활동의 가치 및 중요성에 대한 인식이 높을뿐 아니라 정보활동에 대한 제반 절차 및 관습의 확립 정도도 높다. 따라서 정보활동의 수행은 매우 창조적으로 일어난다.(Creative information processing).

위에서 제시된 정보처리문화 유형은 조직 정보처리문화의 발전과정과 관련되어 많은 시사점을 가진다. 상기 유형에 따르면 조직이 소위 「원시형」의 정보처리문화에서 「성숙형」의 정보처리문화로 발전하는 과정은 [그림 2]에서 보듯이 크게 두개의 경로를 통해서라고 볼 수 있다. 하나는 「원시형」→「발전형」→「성숙형」의 경로(그림



[그림 2] 정보처리문화의 발전경로

의 a)이며, 다른 하나는 「원시형」→「가식형」→「성숙형」의 경로(그림의 b)이다. 또한 경우에 따라서는 「성숙형」에 결코 진입하지 못한 채 「발전형」과 「가식형」을 오가는 경우도 상정해 볼 수 있다(그림의 c). 각 조직이 어떠한 경로를 따르는가는 조직이 처해있는 상황에 따라 달라지며, 어느 경우든 상기 유형은 조직이 「성숙형」의 정보처리문화를 구축하기 위해 필요한 노력이 무엇인가를 시사하고 있다. 예를 들어 조직의 규모가 커지고 관료주의적 행태가 팽배해 질수록 조직의 정보처리문화는 「가식형」의 형태를 취하게 되며, 따라서 조직이 「성숙형」의 문화로 진입하기 위해서는 「정보가치인식」차원의 제고에 보다 힘써야 할 것을 시사하고 있다. 반면, 조직의 규모가 작고 조직의 많은 활동이 비공식적으로 수행되는 조직에 있어서는, 경영정보시스템의 구축등 「정보처리관습」차원의 제고를 통해 「성숙형」의 문화로 발전할 수 있을 것으로 예상된다. 현재 정보화 사회의 추세에 적응하기 위해 많은 조직이 보다 바람직한 정보처리문화의 정착을 위해 노력하고 있으나 그러한 노력이 상기 유형이

제시하듯, 조직의 「정보가치인식」의 제고와 「정보처리관습」의 확립에 대한 균형된 노력이 아니라 오직 정보기술의 도입을 통한 「정보처리관습」의 확립에만 지나치게 치중하는 감이 없지 아니하다 할 수 있다.

### Ⅲ. 정보처리문화개념에 대한 실증분석

#### 1. 가설 및 분석방법

본 연구는 Ⅱ장에서 제시된 조직 정보처리문화의 개념적 타당성을 규명하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하고 설문조사를 통한 실증분석을 시도하였다.

가설1: 조직의 정보처리문화는 「정보가치인식」 및 「정보처리관습」의 두 차원으로 이루어 진다.

설문조사는 국내기업 근무자로서 업무수행상

정보기술과 접해 본 경험이 있는 154명의 비전 산전문요원을 대상으로 수행되었다. 설문응답자들의 성격은 아래 <표 1>에 나타나 있다. <표 1>

에서 보듯이 설문응답자들은 조직규모·업종·관리계층등에 있어 대체적으로 고른 분포를 보이고 있다.

<표 1> 설문조사 표본의 특성

업 종 별	자본금 규모별
제 조 업 36 (23.4%)	30 억 미 만 42 (27.2%)
도 · 소 매 업 37 (24.0%)	30 억 ~ 100 억 22 (14.3%)
금융 · 보 관 업 30 (19.5%)	100 억 ~ 500 억 46 (29.9%)
서 어 비 스 업 30 (19.5%)	500 억 이 상 27 (17.5%)
기 타 21 (13.6%)	기 타 17 (11.0%)
154 (100.0%)	154 (100.0%)
관 리 계 층 별	정 보 기 술 사 용 기 간
사 원 90 (58.4%)	5 년 미 만 73 (47.4%)
일 선 관 리 자 44 (28.6%)	5 년 ~ 10 년 45 (29.2%)
중 · 상 급 관 리 자 20 (13.0%)	10 년 ~ 20 년 22 (14.3%)
154 (100.0%)	기 타 14 (9.1%)
154 (100.0%)	154 (100.0%)

설문조사는 조직의 개요에 관한 설문항목, 정보처리문화에 관한 설문항목, 및 정보만족도에 관한 설문항목으로 구성되어 있다. 이중 정보처리문화에 관한 설문항목은 총 15개로서, 조직 정보처리문화의 두 차원, 즉 「정보가치인식」 및 「정보처리관습」과 관련되어 경험적으로 도출된 리커트형 5점 척도 항목들로 이루어져 있다.

「정보가치인식」차원, 즉 조직내에서 정보활동이 가지는 가치 및 중요성에 대한 인식의 정도는 다음과 같은 설문항목을 통해 측정되고 있다.

1) 최고경영층의 정보활동에 대한 강조정도

2) 상사의 정보수집에 대한 요구정도

3) 상사의 정보기록에 대한 요구정도

4) 정보활동이 업무수행에 있어서 차지하는 우선순위

5) 정보활동의 빈도

6) 정보활동의 가치에 대한 조직의 인식정도

반면 「정보처리관습」차원, 즉 정보활동수행에 있어 따라야 할 절차 및 의례의 확립정도의 측정에 사용된 항목은 다음과 같다.

7) 정보활동에 대한 보상체계의 확립정도

- 8) 정보활동 전담부서의 존재여부
- 9) 참석이 요구되는 주간 평균 회의의 수
- 10) 사내에서 배포되어 읽기가 요구되는 문헌의 수
- 11) 처리해야 하는 주간 평균 보고서의 수
- 12) 보고서가 기안에서 최종결재에 이르기까지 거치는 중간결재수
- 13) 조직에 유용한 정보의 수집·전달에 대한 공식적 요구 여부
- 14) 근무일지 기록에 대한 공식적 요구 여부
- 15) 컴퓨터 출력 보고서에 대한 공식적 요구 여부

## 2. 분석결과 및 토의

본 연구는 상기 15개 정보처리문화 설문항목에 대한 응답을 대상으로 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 그 결과는 <표 2>와 같다. <표 2>에서 볼 수 있듯이 상기 설문항목들은 크게 5개 요인으로 적재됨을 알 수 있다. 각 요인에서의 적재정도는 높으며 (0.5-0.8), 따라서 각 요인이 가지는 개념적 신뢰성(reliability) 또한 높음을 시사하고 있다.

「요인 1」에는 상기 설문항목 중 조직의 정보가치인식과 관련된 6개 항목이 모두 적재되고 있다. 따라서 「요인 1」은 정보활동의 가치및 중요성에 대한 인식정도를 나타내는 「정보가치인식」 요인으로 해석된다.

「요인 2」에는 상기 설문항목 중 「참석이 요구되는 주간 평균 회의의 수」, 「사내에서 배포되어 읽기가 요구되는 문헌의 수」, 「처리해야 하는 주간 평균 보고서의 수」의 3개 항목이 적재되고 있다. 이는 모두 조직내에서 공식적으로 수행이 요구되는 정보처리의 양을 나타내며, 따라서 「요인 2」는 「공식적 정보처리의 양」으로 해석될 수

있다.

「요인 3」에는 상기 설문항목 중 「정보활동에 대한 보상체계의 확립정도」와 「정보활동 전담부서의 존재여부」의 2개 항목이 적재되고 있다. 이는 정보활동 지원을 위한 조직 정책 내지 제도의 확립정도라고 볼 수 있으며, 따라서 「요인 3」은 「정보활동 지원을 위한 제도적 장치」로 해석된다.

「요인 4」에는 상기 설문항목 중 「보고서가 기안에서 최종결재에 이르기까지 거치는 중간결재수」, 「조직에 유용한 정보의 수집·전달에 대한 공식적 요구 여부」의 2개 항목이 적재되며, 이는 곧 조직내 정보 수집및 전달의 과정이 어느정도로 공식화되어 있는가를 나타낸다고 볼 수 있다. 따라서 「요인 4」는 「정보 수집·전달의 공식화 정도」로 해석된다.

「요인 5」에는 상기 설문항목 중 「근무일지 기록에 대한 공식적 요구 여부」, 「컴퓨터 출력 보고서에 대한 공식적 요구 여부」의 2개 항목이 적재되며, 이는 곧 업무수행의 정보기록 및 저장적 측면에서 요구되는 정형화의 정도를 나타낸다고 볼 수 있다. 따라서 「요인 5」는 「정보기록·저장의 정형화 정도」로 해석된다.

이상을 요약하면 조직의 정보처리문화는 다음과 같은 5개 요인으로 구성되는 것으로 나타난다.

- 「요인 1」: 정보가치인식
- 「요인 2」: 공식적 정보처리의 양
- 「요인 3」: 정보활동 지원을 위한 제도적 장치
- 「요인 4」: 정보 수집·전달의 공식화 정도
- 「요인 5」: 정보기록·저장의 정형화 정도

이러한 요인분석 결과는 상기 가설1을 대체적으로 지지하는 것으로 이해된다. 우선, 가설1이

제시한 바와 같이 조직의 「정보가치인식」은 조직의 정보처리문화를 구성하는 독립적 차원인 것으로 나타나고 있다. 이는 정보가치인식과 관련된 6개 설문항목이 모두 동일한 요인에 적재된

다는 점에서 알 수 있다. 반면 조직의 「정보처리관습」과 관련된 9개 설문항목은 가설에서 설정했듯이 단일요인에 적재되는 것이 아니라 4개의 요인으로 분산 적재되고 있다. 그러나 이는 정보

〈표 2〉 요인분석결과

항 목	요 인 적 재 량				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
정보가치인식					
1. 정보 활동의 빈도	.79883*	.14961	.07256	-.13053	.07210
2. 정보활동의 우선순위	.73460*	-.03740	.00685	.01994	-.07015
3. 최고경영층의 정보활동에 대한 강조	.70535*	-.02637	.16549	.20239	.03336
4. 상사의 정보수집에 대한 요구	.66682*	.11402	-.30377	.21615	.03971
5. 상사의 정보기록에 대한 요구정도	.65927*	.16508	.02536	.18914	.10408
6. 정보활동의 가치에 대한 조직의 인식	.61225*	-.06361	.33506	-.05401	-.00802
공식적 정보처리의 양					
1. 참석이 요구되는 주간 평균 회의수	.10643	.80461*	.05781	-.05780	-.00861
2. 사내에서 읽기 요구되는 문헌수	.09883	.74220*	.21449	-.02848	.07131
3. 처리하는 주간 평균 보고서수	-.06056	.54181*	-.29857	.16886	-.12130
정보활동지원을 위한 제도적 장치					
1. 정보활동에 대한 보상체계	-.01204	-.09031	.74585*	.35123	-.02326
2. 정보활동 전담부서의 존재유무	-.10835	-.11165	.72459*	.13853	.15362
정보수집·전달의 공식화 정도					
1. 보고서 중간결재 수	-.10835	-.11165	.04832	-.72471*	.15362
2. 정보수집·전달에 대한 공식적 요구	.16523	-.12472	.18747	.58545*	.19997
정보기록·저장의 정형화 정도					
1. 근무일지 기록에 대한 공식적 요구	-.08107	.09843	-.00737	.20871	.80880*
2. 컴퓨터 출력보고서에 대한 공식적요구	.18857	-.14477	-.02815	-.29242	.66238*

(59.0%)

\*각 요인은 Eigen-value가 1 이상임

\* Varimax Rotation

활동의 개념이 정보의 수집·전달·처리·기록·저장등의 여러 하위 활동들로 이루어 지는 복합적 개념이기 때문에 일어나는 것으로 보이며,

각 요인들은 역시 각 하위 활동에 있어서의 공식화·정형화의 정도, 즉 「정보처리관습」의 정도를 나타내는 것으로 해석될 수 있다.



## Ⅳ. 조직의 정보처리문화와 정보기술의 효과성간의 관계분석

### 1. 가설 및 분석방법

본 연구는 Ⅲ장에서 도출된 정보처리문화 개념에 대한 이해를 바탕으로 조직의 정보처리문화와 정보활동의 효과성간의 관계를 분석하였다. 본 연구가 설정한 가설은 다음과 같다.

가설2 : 조직의 정보처리문화는 조직 정보활동의 효과성에 영향을 미친다.

보다 구체적으로, 조직의 「정보가치인식」이 높을수록, 또한 「정보처리관습」의 확립 정도가 높을수록, 정보활동의 효과성은 높아질 것으로 예상할 수 있다. 따라서 조직의 정보처리문화를 구성하는 각 요인들은 조직 정보활동의 효과성에 정적인 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

가설2.1 : 「정보가치인식」이 높을수록 정보활동의 효과성이 높다.

가설2.2 : 「공식적 정보처리의 양」이 많을수록 정보활동의 효과성이 높다.

가설2.3 : 「정보활동 지원을 위한 제도적 장치」가 많을수록 정보활동의 효과성이 높다.

가설2.4 : 「정보수집·전달의 공식화 정도」가 높을수록 정보활동의 효과성이 높다.

가설2.5 : 「정보기록·저장의 정형화 정도」가 높을수록 정보활동의 효과성이 높다.

조직 정보활동의 효과성은 「사용자 정보 만족도」(User Information Satisfaction)의 개념을

사용하여 측정하였다. 「사용자 정보 만족도」는 정보활동의 효과성 측정에 있어 가장 빈번히 사용되는 의사변수(Surrogate Measure)로서 현재 높은 타당성 및 신뢰성을 가진 측정도구가 많이 개발되어 있는 상태이다[Bailey & Pearson, 1983; Ives, Olson & Baroudi, 1983]. 「사용자 정보 만족도」 측정에 사용된 항목은 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 사용자 정보 만족도(UIS) 변수

- \* 정보의 양 증가
- \* 정보 종류의 다양성
- \* 정보 소오스의 다양성
- \* 정보 정확도
- \* 정보의 질
- \* 정보 파악의 시간
- \* 자료 검색 및 확보의 용이성

### 2. 분석결과 및 토의

본 연구는 상기 가설의 검증을 위해 Ⅲ장에서 파악된 조직 정보처리문화의 구성요인들을 독립변수로 하고 「사용자 정보 만족도」를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 독립변수의 값은 각 구성요인의 요인점수(factor score)를 사용하였으며 종속변수의 값은 「사용자 정보 만족도」를 묻는 7개 설문항목에 대한 5점척도 응답의 산술평균값을 사용하였다. 회귀분석 결과는 <표 4>에 나타나 있다.

회귀분석의 결과는 조직 정보처리문화를 구성하는 5개 요인중 「정보가치인식」요인만이 유일하게 「사용자 정보 만족도」와 유의한 관계를 가지는 것으로 나타나고 있다( $p=0.000$ ). 반면 일반적 기대와는 달리 「공식적 정보처리의 양」,

〈표 4〉 다변인 회귀분석

*** MULTIPLE REGRESSION ***					
Equation Number 1	Dependent Variable..		UIS		
Multiple R			.49190		
R Square			.24197		
Adjusted R Square			.21212		
Standard Error			.43857		
Analysis of Variance					
	DF	Sum of Squares	Mean Square		
Regression	5	7.79718	1.55944		
Residual	127	24.42715	.19234		
F=	8.10772	Signif F=	.0000		
----- Variables in the Equation -----					
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
FS1	.23108	.03795	.47043	6.089	.0000*
FS2	.01200	.03802	.02438	.316	.7529
FS3	2.886745E-03	.03810	5.8543E-03	.076	.9397
FS4	-.05250	.03792	-.10695	-1.384	.1687
FS5	.04683	.03801	.09518	1.232	.2202
(Constant)	1.98068	.03803		52.080	.0000

\* : 유의도가 매우 높은 변수

FS1 : 「정보가치인식」요인의 요인점수

FS2 : 「공식적 정보처리의 양」요인의 요인점수

FS3 : 「정보활동 지원을 위한 제도적 장치」요인의 요인점수

FS4 : 「정보 수집·전달의 공식화 정도」요인의 요인점수

FS5 : 「정보기록·저장의 정형화 정도」요인의 요인점수

「정보활동 지원을 위한 제도적 장치」, 「정보수  
집·전달의 공식화 정도」, 「정보기록·저장의  
정형화 정도」등은 「사용자 정보 만족도」에 큰

의미가 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과  
는 조직 정보활동의 효과성과 관계되어 다음과  
같은 시사점을 가진다.

첫째, 조직내 정보활동이 가지는 가치및 중요성에 대한 인식이 높으면 높을수록 조직 정보활동의 효과성은 높아진다.

둘째, 반면 조직내 정보활동과 관련된 제반 제도나 관습의 구축정도는 그에 상응하는 조직 정보가치인식이 수반되지 않는 경우 정보활동의 효과성에 별 영향을 미치지 못한다.

셋째, 따라서 조직 정보활동의 효과성을 제고하는데 있어서는 표면적 제도나 관습의 구축에 앞서 정보가치인식의 제고에 대한 노력이 선행되어야 한다.

최근 실무차원에서 일고 있는 「정보 마인드」 함양운동등은 따라서 정보가치인식의 제고란 관점에서 봤을 때 매우 바람직한 추세라고 할 수 있다.

## V. 결 론

본 연구는 조직 정보처리문화의 개념을 정립하고 조직 정보처리문화와 조직 정보활동의 효과성과의 관계를 실증적으로 분석해 봄을 목적으로

수행되었다. 이러한 본 연구의 목적은 최근 조직 연구에 있어 많은 관심을 끌고 있는 조직문화와 조직의 효과성과의 관계에 대한 연구와 그 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 본 연구의 결과 조직의 정보처리문화는 크게 「정보가치인식」, 「공식적 정보처리의 양」, 「정보활동 지원을 위한 제도적 장치」, 「정보수집·전달의 공식화 정도」, 「정보기록·저장의 정형화 정도」의 5개 구성요인으로 이루어 지는 것으로 나타났다. 또한 상기 요인중 「정보가치인식」요인은 조직 정보활동의 효과성에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 기존 MIS 연구에서 간과되어 온 기업문화와 조직 정보활동간의 관계를 조직의 정보처리문화란 새로운 개념의 제시를 통해 규명해 보고자 하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 그러나 본 연구는 조직 정보처리문화 연구에 대한 첫 시도였다는 점에서 모든 탐색적 연구가 가지는 한계를 벗어나지 못하고 있다. 본 연구에서 사용된 정보처리문화의 측정도구등은 향후 후속연구를 통해 계속 수정·보완 되어야 할 것으로 보인다.

## 참 고 문 헌

윤은기 “정보력과 휴먼웨어” 유나이트컨설팅그룹, 1987.

Bailey, J.E. and Pearson, S.W., “Development of a Tool for Measuring and Analyzing Computer User Satisfaction” *Management Science*, Vol.29, 1983, pp.530-545.

Broms, H. & Gahmberg, H., “Communication

to Self in Organizations and Cultures” *Administrative Science Quarterly*, Vol.28(3), 1983, pp.482-495.

Deal, T.E. & Kennedy, A.A., *Corporate Culture* Addison Wesley Publishing Co., 1982.

Huff, S.D. & Munro, M.C., “Information Technology Assessment and Adoption : A

- Field Study" *MIS Quarterly*, Vol.9(4), 1985.
- Ives, B., Olson, M., and Baroudi, J., "The Measurement of User Information Satisfaction" *Communication of the ACM*, Vol.26, 1983, pp.785-793.
- Jelinek, M., Smircich, L. and Hirsih, P., "Introduction : A Code of Many Colors" *Administrative Science Quarterly*, Vol.28 (3), 1983, pp.331-338.
- Mason, R.O. & Mitoroff, I.I., "A Program for Research on Management Information System" *Management Science*, Vol.19(5), 1973, pp.47-485.
- McKenny, J.L. & McFarlan, F.W., "The Information archipelago-maps and bridges" *Harvard Business Review*, Sep-Oct., 1982, pp.109-119.
- Mumford, E. & Weir, M., *Computer Systems in Work Design: The ETHICS Method* Wiley, New York, 1979.
- Peters, T.J. & Waterman, R.H., *In Search of Excellence: Lessons Froms American Best-run Companies* Waner Books, 1982.
- Rademacher, Robert A., "Critical Factors for Systems Success" *JSM*, June.1989, pp.15-17.
- Schein, E.H., "Coming to a New Awareness of Organization Culture" *Sloan Management Review*, Winter 1984, pp.3-12.
- Smircich, Linda, "Concept of Culture and Organizational Analysis" *Administration Science Quarterly*, Vol.28, Sep.1983, p.354.
- Tunstall, W.B., "Culture Transition at AT&T" *Sloan Management Review*, Fall 1983.
- Wilkins, A.L. & Ouchi, W.G., "Efficient Culture : Exploring The Relationship Between Culture and Organizational Performance" *Administrative Science Quarterly*, Vol.28 (14), 1983, pp.468-481.

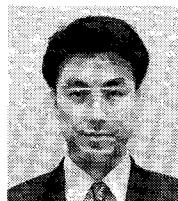
---

◇ 저자소개 ◇

---



공동저자 전성현은 현재 국민대학교 정보관리학과 교수로 재직중이다. 79년 서울대학교 조경학과를 졸업하고 미국 미네소타 주립대학교에서 MIS로 박사학위를 취득하였다. 주요 연구분야는 MIS와 기업전략, 정보자원 계획 및 관리 등이다.



공동저자 박근석은 국민대학교 정보관리학과에서 학사 및 석사를 취득하고 현재 군복무중이다.