

연구개발 인력의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 관계성에 관한 연구

-서울시 IT벤처기업을 중심으로-

유피터^{1*}, 양해술¹

A Study on the Influential Relationship of Job Stress in R&D Personnel on their Organizational Effectiveness

-Focusing on IT Enterprises in Seoul-

Peter Yoo^{1*} and Hae-Sool Yang¹

요약 본 연구는 연구개발 인력의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향요인에 관한 연구로서 직무스트레스와 조직유효성 관계의 영향요인을 알아보기 위해 직무스트레스 유발요인과 조직유효성 요인 간에 어떠한 차이가 있는지, 인구통계학적 요인 및 개인적 특성과 통제 위치에 따라 직무스트레스가 조직 유효성에 어느 정도 영향을 미치는지를 알아보기 위한 논문이다. 또한 벤처기업에서 필요로 하는 직무에 대한 연구 인력의 주요 활용자로 및 학문적 기초자료를 제시함을 연구목적으로 하였다. 본 연구의 연구방법으로는 주로 문헌연구와 설문지를 통한 실증적 연구방법을 사용하였다.

본 연구에서는 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 서울시의 IT 벤처기업 44개 기업의 조직구성원을 대상으로 2007년 7월 10일부터 7월 30일까지 420부의 집중적인 설문조사를 수행한 논문이다. 이러한 실증 연구를 통하여 조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증한 결과 다음과 같은 연구결과를 얻었다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스는 조직유효성에 중요한 영향을 미쳤다.

둘째, 조직구성원의 개인적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 셋째, 조직구성원의 직무스트레스는 조직유효성에 긍정적이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직구성원이 인식하고 있는 조직의 역할갈등, 역할 모호성, 경력개발 등의 변인들은 각각 개별적으로 조직유효성에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Abstract This study is a research on the influential factor of R&D (Research and Development) personnel's job stress on their organizational effectiveness, and defined its purposes as the following in order to find out in detail what effect the R&D personnel's job stress has and what difference it makes with respect to the relation with their organizational effectiveness.

As a result of testing the relation between organizational members' job stress and their organizational effectiveness through this empirical research, the following results were derived. First, job stress according to demographic characteristics has an important effect on organizational effectiveness.

Second, it was revealed that job stress has a significant effect on organizational effectiveness according to organizational members' personal characteristics.

Third, it was found that organizational members' job stress has a negative effect on organizational effectiveness.

Finally, it was found that each variable such as role-conflict, role-ambiguity and career development has a negative effect on organizational effectiveness independently.

Key Words : research and development, 연구개발, job stress, 직무 스트레스, organizational effectiveness, 조직 효과성, role-conflict, 역할갈등, role-ambiguity 역할 모호성, career development, 경력개발.

¹호서대학교 정보경영학과

*교신저자: 유피터(yoopeter99@hotmail.com)

1. 서론

오늘날 우리사회는 정보화 사회가 진행될수록 국내 및 국제화의 기업경영 환경이 급속하게 변화되고 있다. 이러한 급변하는 기업 환경 속에서 생존하기 위해 다양한 형태의 노력을 추구하고 있다.

특히 복잡 다양한 현대사회가 진행할수록 글로벌경쟁은 더욱 치열하기 때문에 기업의 인적자원개발 및 연구개발은 더욱 부각된다.

이런 기업 환경 속에 치열한 경쟁에서 살아남기 위해서는 오직 연구개발 투자 확보뿐이다. 이제 우리사회는 정보화 사회가 진행할수록 연구인력 개발에 대한 인식이 변해야 한다. 오늘날의 기업 가치는 지식기반산업에 의해 성장발전이 좌우되기 때문이다.

특히 우리나라는 다양한 자원이 부족한 나라여서 연구개발 인력은 기업의 핵심역량이기 때문에 현재 한국의 IT벤처기업에서 종사하고 있는 연구개발 인력들을 중심으로 이 들을 효과적으로 관리할 수 있는 방안이 무엇인지, 조직의 연구개발 인력들이 겪고 있는 문제점들이 무엇인지 등을 체계적으로 연구할 필요성이 제기되고 있다.

그동안 우리나라는 벤처기업 연구 인력의 효율적 활용 측면만 강조하여 왔지 조직구성원으로서 수행하고 있는 직무와 직무스트레스에 대해 체계적이고 현실적인 연구가 부족한 게 사실이다.

따라서 이제는 정보화 사회를 맞이하여 시대가 변하고 있고, 경영환경의 변화에 따라 조직구성원의 직무내용도 변화하고 있으며, 새로운 연구인력 구성원의 만족과 능률 향상을 요구하고 있어 이에 대한 실증적인 연구의 필요성이 제기되고 있다.

본 연구는 연구개발 인력의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향요인이 무엇인지를 파악하기 위해 다시 말해서 직무에 따라 연구인력 구성원의 직무스트레스가 어떠한 영향을 미치고 조직유효성과의 관계에 대한 어떠한 차이가 있는지 구체적으로 알아볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 연구개발 인력의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향 요인에 대해 파악하기 위해 구체적인 사례지역을 통하여 실증 분석하였다.

또한 실증요인 분석을 위해서는 직무스트레스와 조직유효성 관계의 영향요인을 알아보기 위해 직무스트레스 유발요인으로 역할갈등, 역할 모호성에 따라서 조직유효성 요인이 어떠한 차이가 있는지, 인구통계학적 요인 및 개인적 특성과 통제 위치에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 어느 정도 영향을 미치는지를 그 차이를 분석하였다.

그리고 이러한 실증적 분석을 통하여 벤처기업의 조직

의 유효성을 향상 시킬 수 있는 대처방안과 벤처기업에서 필요로 하는 직무에 대한 연구 인력의 주요 활용자료 및 학문적 기초자료를 제시함에 본 연구의 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 연구개발 인력의 직무스트레스와 조직유효성 개념

일반적으로 연구개발(Research and Development)의 개념은 학자들마다 다르게 개념을 설명하고 있다. 흔히 연구개발이란 함은 기업에서 이전에 없었거나 더 나은 제품 기술을 만들기 위한 연구개발 활동을 말하기도 한다.

또한 연구개발 인력이란 개념도 연구자에 따라 다양하게 이루어지고 있는데, 연구개발의 결과로 지식이나 정보, 구체적 하드웨어가 산출된다고 볼 수 있지만 본 연구에서는 과학기술부의 실태조사보고서에서 규정하고 있는 개념을 따르면 연구개발 인력이란 “연구개발 활동에 종사하는 학사이상 학위소유자 또는 동등이상의 전문지식을 갖고 있는 자로서 연구개발과제를 직접 수행하는 사람”으로 정의하기로 한다(박운주, 2006:8).

그리고 직무스트레스에 관한 연구는 대부분 직무만족과의 관련성에 초점을 맞추어 왔으며, 직무스트레스에 대한 각 학자들의 주장은 보는 시각에 따라 다르다.

먼저 Guper와 Beehr는 직무 스트레스란 대부분의 종업원에게 지독하게 역작용을 하고 근로환경에서 위대한 상황을 발생하게 하는 것으로 정의를 내렸다(Guper & Beehr, 1989:211). 그리고 Cooper와 Marshall은 특징 직무와 관련하여 부정적인 환경요소 또는 스트레스요인으로서 직무과다, 역할모호성, 열악한 근로 조건을 직무 스트레스라고 하였다(Cooper & Marshall, 1998:78).

또한 Luthans는 직무스트레스를 조직구성원과 환경사이의 순응적으로 교류하는 관계 혹은 상호거래적인 입장에서 파악하여야 한다고 강조하면서 직무 스트레스를 순수한 자극이나 반응보다는 조직구성원과 환경사이의 역동적인 관점으로 보아야 한다고 주장하였다(Luthans, 1996:87).

이처럼 직무스트레스 연구의 대부분은 스트레스요인과 결과 모두에 주관적인 자기 보고식(self-report) 자료에 의존하고 있기 때문에, 직무스트레스에 대한 공통적이고 보편적인 정의를 내리기는 어려운 실정이지만 김영진의 직무스트레스란 개인의 욕구나 능력의 차이가 직무 환경의 요구와 일치되지 못함을 지각할 때 발생하는 생리적, 심리적, 불균형, 부적합상태라고 할 수 있다(김영진,

2006:17).

그리고 조직 유효성이란 조직이 사회 시스템으로서 주어진 자신이나 자원을 헛되게 낭비하지 않고 조직구성원들에게 과도한 긴장감을 불러일으키지 않으면서 조직의 목적을 달성하는 정도라고 하였다(Georgopoulos, B. S. & Tannenbaum, A. S., 1997:534-540).

조국 행은 조직 유효성이란 기업의 수익성과 구성원의 욕구충족 및 사회에 대한 기여도를 포함하는 개념으로 보았다(조국행, 2002:53).

2.2 직무스트레스와 조직유효성과의 관계 및 선행연구

2.2.1 직무스트레스와 조직유효성의 관계

직무스트레스와 조직유효성과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 직무스트레스란 개인의 욕구나 능력의 차이가 직무 환경의 요구와 일치되지 못함을 지각할 때 발생하는 생리적, 심리적, 불균형, 부적합상태라고 말할 수 있으며, 조직유효성은 이미 설정된 목표의 달성정도를 의미하는 것이라라고 말할 수 있다.

또한 조직유효성에 대해서 학자마다 이론체계가 상이하지만 조직유효성의 구성요소는 생산성, 성장능력, 조직의 업적, 만족성, 유연성, 효율성 등이 라고 요약할 수 있다. 그리고 조직 유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있는가 또는 얼마나 효과적으로 잘 운영되고 있는가, 아니면 얼마나 조직구성원들이 스트레스를 적게 받고 효율성을 나타내는 가에 대한 조직의 성과를 평가하는 기준이 되는 것이다.

따라서 조직 내에서 직무스트레스와 조직유효성의 관계는 매우 밀접한 관계에 있다고 볼 수 있다. 이러한 관계속에 직무 스트레스가 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보면 스트레스를 보는 관점에 따라 달라지기 때문에 크게 두 가지 측면에서 살펴보면 다음과 같다(이우영, 2006:45-46).

첫째, 스트레스 측면을 부정적으로 보는 관점으로서 개인과 환경과의 관계에 있어서 환경의 규정이 개인의 능력과 재원을 초월하거나 직무 환경에 의해 개인의 욕구가 공급되어지지 않았을 때 스트레스를 유발하게 된다는 것이다.

이러한 스트레스에 대한 관점은 대부분 조직구성원들에게 좋지 않는 영향을 미치게 되어 결과적으로 심리적 으로나 신체적으로 회피반응을 하게 된다는 것이다.

둘째, 스트레스에 대한 관점을 도전과 동일한 것으로 보는 측면이다. 낮은 수준의 스트레스 조건에서는 어떤 도전적인 의식에 직면하지 못하기 때문에 직무성과의 향상을 가져오지 못하지만 높은 수준의 스트레스 조건에서

는 최적의 도전의식을 경험하기 때문에 직무에 대한 만족을 느끼게 되어 조직성과는 상승하게 된다는 것이다.

따라서 이와 같이 직무스트레스 요인이 조직유효성에 미치는 영향에 대해서 긍정적 측면과 부정적 측면 모두 고려해볼 필요가 있다. 실질적으로 부정적 직무스트레스는 직무에 있어서 부정적 영향을 미치고, 긍정적인 직무스트레스는 긍정적인 영향을 미치기 때문에 직무 스트레스와 조직유효성의 관계에 따라 직무만족도의 차이를 알 수 있다.

2.2.2 직무스트레스와 조직유효성의 선행연구

본 연구의 원활한 진행을 위해 연구개발 인력의 직무스트레스 차원과 조직유효성 차원의 관계를 파악하기 위하여 선행연구를 참조하였으며, 이에 대한 선행연구를 종합검토 해보면 다음과 같다. 먼저 연구개발 인력의 직무스트레스 요인차원의 선행연구를 종합하여 국내외 학자들의 연구를 검토하여 보면 다음과 같다.

맥그레스(McGrath)는 직무 스트레스를 모두 여섯 개의 요인으로서 개인 및 환경 생활측면에서 과업요인으로 과업난이도, 과업모호성, 과업 량 그리고 역할요인 측면에서 역할모호성, 역할갈등, 역할과부하, 행동상황으로 인원의 과다 혹은 과소, 물리적 상황으로 혹 한과 혹서, 사회적 상황으로 대인관계 부조화와 은둔생활을 그리고 개인시스템으로 불안과 자각으로 구성하여 연구하였다(McGrath, 1998:265).

다음으로 베어(Beehr)와 뉴만(Newman)의 연구에 의하면 직무 스트레스 요인으로서 직원인과 과업특성으로 근무스케줄, 작업속도, 타인에 대한 책임성 그리고 역할요구 및 기대 요인을 역할갈등과 역할과부하, 조직특성과 환경요인으로 불안과 지각으로 조직규모, 인사정책, 커뮤니케이션, 조직외부 요구와 환경으로 노동조합, 공급자, 소비자 행동으로 구분하여 연구하였다(Beehr & Newman, 1996:242).

그리고 파라수라만(Parasuraman)과 알루토(Alutto)의 연구는 인지된 직무스트레스와 직무환경 요인연구에서 역할갈등, 역할모호성, 직무요구, 자율성 요인 등으로 연구하였다(Parasuraman & Alutto, 2001:162).

본 연구에서는 조직유효성 기준으로서 개인 성격 연구는 왓슨(Watson)과 제임스(James)의 다양한 특성의 연구처럼 개인의 속성을 나타내는 고유한 인간성의 특징이지만 조직구성원 누구에게나 보편적이며, 공통적으로 주어 진 다양한 특성들이 있다고 보고 있다(Watson & James, 1994:227).

그리고 통제의 위치는 로터(Rotter)에 의해 개발된 조직구성원들의 생활의 결과로서 자신의 행동에 어느 정도

영향을 미치는가를 연구하였다(Rotter, 1999:148).

국내학자 이우영은 직무특성과 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구로 직무특성에 따른 조직구성원의 직무스트레스가 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 이에 따른 조직유효성과의 관계를 개인특성 및 통제 위치를 조절변수로 할 때 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고자 그 모형을 개발한 연구논문이다(이우영, 2006:2).

박윤주의 연구에 의하면 연구개발 인력의 직무만족과 직무스트레스 및 이직의향에 관한 연구로서 우리나라에서 연구개발 투자가 가장 활발하게 이루어지고 있고, 가장 많은 연구개발 인력들이 종사하고 있는 전자분야의 연구개발 인력을 대상으로 직무만족과 직무스트레스, 일-가족 갈등과 이직의향을 알아본 연구논문이다(박윤주, 2006:3).

3. 연구 설계

3.1 자료의 수집과 분류

본 연구에서는 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 서울시의 IT 벤처기업 44개 기업의 조직구성원을 대상으로 2007년 7월 10일부터 7월 30일까지 20일만에 걸쳐서 집중적인 설문조사를 수행하였다. 서울시의 IT 벤처기업의 특성과 분포도를 고려하여 435부의 설문지를 입수 분석하였으며, 이 중에서 본 연구의 목적과 설문 응답에 적절하지 못한 15부의 설문지를 제외하고 최종적으로 420부의 설문지를 실증분석에 활용하였다.

3.2 자료 분석 방법

본 연구의 자료분석 방법은 연구목적의 달성을 위하여 2단계로 구분하여 수행하였다. 첫 번째 단계에서는 조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 본 연구에서 제시한 역할갈등, 역할모호성, 경력개발, 직무만족, 조직몰입, 개인통제의 위치, 개인 성격 7개의 요인들에 대한 빈도분석(frequency analysis)과 신뢰성분석(reliability analysis)을 시행하였다. 두 번째 단계에서는 가설검증을 위하여 역할갈등, 역할모호성, 경력개발, 직무만족, 조직몰입, 개인통제의 위치, 개인 성격 간의 관련성을 분석하기 위하여 이원분산분석(two-way anova analysis)과 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 시행하였다. 이는 본 연구에서 제시한 인구통계학적 특성과 개인 특성에 따른 직무스트레

스가 조직유효성에 미치는 영향을 구체적으로 분석하고자 하는 것이다. 이상의 통계분석은 SPSSWIN 12.0 통계패키지를 이용하여 수행하였다.

또한 본 연구의 가설은 다음과 같다.

첫째, 가설1: 인구사회학적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다. 둘째, 가설2: 개인적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다. 셋째, 가설3: 역할갈등, 역할모호성, 경력개발에 따라 직무스트레스는 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

3.3.1 직무스트레스

조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 본 연구는 직무스트레스 요인을 측정하기 위하여 역할갈등, 역할모호성, 경력개발 등 3개의 요인들을 제시하였다. 이러한 변수들은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 “1”은 “전혀 그렇지 않다”, “2”는 “그렇지 않다”, “3”은 “보통이다”, “4”는 “그렇다”, “5”는 “매우 그렇다” 등으로 각각 구분하여 수준변수로 측정하였다. 따라서 본 연구에서 직무스트레스는 조직구성원이 직무를 수행함에 있어서 발생하는 역할갈등, 역할모호성, 경력개발 등으로부터 발생하는 정신적 혹은 육신적 스트레스를 직무스트레스로 정의하였다.

3.3.2 조직유효성

조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 본 연구는 조직유효성 요인을 측정하기 위하여 직무만족과 조직몰입 등 2개의 요인들을 제시하였다. 이러한 변수들은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 “1”은 “전혀 그렇지 않다”, “2”는 “그렇지 않다”, “3”은 “보통이다”, “4”는 “그렇다”, “5”는 “매우 그렇다” 등으로 각각 구분하여 수준변수로 측정하였다. 따라서 본 연구에서 조직유효성은 조직구성원과 조직시스템이 특정 직무와 시스템의 프로세스를 수행함에 있어서 창출하게 되는 직무만족과 조직몰입으로 정의하였다.

3.3.3 개인의 특성과 통제 위치

조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 본 연구는 개인의 특성과 통제 위치를 측정하기 위하여 개인 성격과 개인 통제의 위치 등 2개의 요인들을 제시하였다. 이러한 변수들은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 “1”은 “전혀 그렇지 않다”, “2”는 “그렇지 않다”, “3”은 “보통이다”, “4”는 “그렇다”,

“5”는 “매우 그렇다” 등으로 각각 구분하여 수준변수로 측정하였다. 따라서 본 연구에서 개인의 특성과 통제 위치는 조직구성원과 조직시스템이 특정 직무와 시스템을 수행함에 있어서 매개요인으로 발생하게 되는 조직구성원의 특성과 통제 위치로 정의하였다.

3.4 연구모형

본 연구는 조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 논의한 선행연구를 바탕으로 아래 [그림 1] 과 같은 연구모형을 설정하였다. 연구모형은 직무스트레스, 조직유효성, 매개변인 등 3가지 요인으로 구성되어 있다. 직무스트레스 요인에는 역할갈등, 역할모호성, 경력개발 등 3개의 변인들이 연구모형에 포함되었다. 다음으로 조직유효성 요인에는 직무만족과 조직몰입 등 2개의 변인들이 연구모형에 포함되었다. 본 연구의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위해서 매개변수를 함께 고려하여 연구모형에 포함시켜야 하며 본 연구에서는 개인통제 위치와 개인특성을 매개변수로 활용하였다.

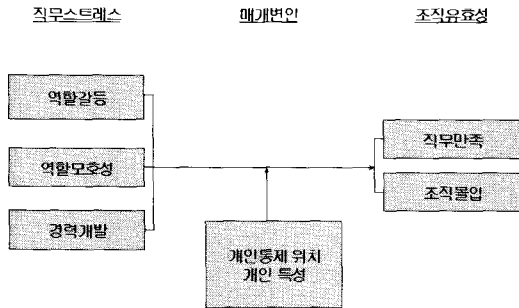


그림 1. 연구모형

4. 연구결과 분석

4.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조직구성원의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향에 대한 기초 통계분석 결과는 [표 1] 과 같다.

첫째, 설문 조사 대상자의 성별 분포를 보면 전체 420명의 설문 조사 대상자 중에서 남성이 290명(69.0%)여성 130명(31.0%)보다 높은 비중을 차지하였다.

둘째, 연령별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 30-39세가 165명(39.3%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 50세 이상은 17명(4.0%)으로 가장 낮

은 분포를 차지하였다.

셋째, 연령별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 30-39세가 165명(39.3%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 50세 이상은 17명(4.0%)으로 가장 낮은 분포를 차지하였다.

넷째, 직급별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 사원이 188명(44.8%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 임원급 이상은 14명(3.3%)으로 가장 낮은 분포를 차지하였다.

다섯째, 근무연수별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 5년 미만인 169명(40.2%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 15-20년 미만은 44명(10.5%)으로 가장 낮은 분포를 차지하였다.

여섯째, 급여별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 100-200만원 미만이 173명(41.2%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 500만 원 이상은 10명(2.4%)으로 가장 낮은 분포를 차지하였다. 일곱째, 고용형태별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 정규직이 364명(86.7%)으로 가장 높은 분포를 차지한 반면에 임시직과 일용직은 각각 4명(1.0%)으로 가장 낮은 분포를 차지하였다.

여덟째, 근무경험별 분포를 보면 전체 420의 설문 조사 대상자 중에서 근무 유경험자가 240명(57.1%)으로 근무 무경험자는 180명(42.9%)보다 더 높은 것으로 나타났다.

표 1. 인구통계학적 분석결과

구 분		빈도수	백분율(%)
전체 합계		420	100.0
성별	남성	290	69.0
	여성	130	31.0
연령	20-29세	124	29.5
	30-39세	165	39.3
	40-49세	114	27.1
	50세 이상	17	4.0
학력	고등학교 졸업	29	6.9
	전문대 졸업	85	20.2
	대학교 졸업	235	56.0
	대학원 졸업	71	16.9
직급	사원	188	44.8
	대리	53	12.6
	계장 및 과장	95	22.6
	차장 및 부장	13	3.1
	임원급 이상	14	3.3
	기타	57	13.6

근무연수	5년 미만	169	40.2
	5-10년 미만	91	21.7
	10-15년 미만	58	13.8
	15-20년 미만	44	10.5
	20년 이상	58	13.8
급여	100만원 미만	25	6.0
	100-200만원 미만	173	41.2
	200-300만원 미만	121	28.8
	300-500만원 미만	91	21.7
	500만 원 이상	10	2.4
고용형태	정규직	364	86.7
	계약직	48	11.4
	임시직	4	1.0
	일용직	4	1.0
근무경험	예	240	57.1
	아니오	180	42.9

4.2 신뢰성 분석

본 연구는 조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 심층적으로 분석하기 전에 본 연구에서 제시한 변수들의 신뢰성을 검증하였다. 본 연구조사에 대한 신뢰성 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 역할갈등에 대한 신뢰성분석은 역할갈등과 관련된 5개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 역할갈등에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.7520)는 보통 수준의 신뢰성을 나타내었다.

둘째, 역할모호성에 대한 신뢰성분석은 역할모호성과

관련된 10개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 역할모호성에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.7725)는 보통 수준의 신뢰성을 나타내었다.

셋째, 경력개발에 대한 신뢰성분석은 경력개발과 관련된 7개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 경력개발에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.7520)는 보통 수준의 신뢰성을 나타내었다.

넷째, 조직유효성은 직무만족과 조직몰입 등 2개의 요인으로 구분되며 먼저 직무만족에 대한 신뢰성분석은 직무만족과 관련된 14개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 직무만족에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.9143)는 매우 높은 수준의 신뢰성을 나타내었다.

다섯째, 조직몰입에 대한 신뢰성분석은 조직몰입과 관련된 3개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 조직몰입에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.8600)는 높은 수준의 신뢰성을 나타내었다.

여섯째, 개인특성과 통제 위치는 개인통제 위치와 개인 특성 등 2개의 요인으로 분류되었으며 먼저 개인통제 위치에 대한 신뢰성분석은 12개의 설문항목에 기초하여 신뢰성분석을 수행하였다. 분석결과, 개인통제 위치에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.8161)는 높은 수준의 신뢰성을 나타내었다.

일곱째, 개인 특성의 신뢰성 분석은 개인 특성과 관련된 13개의 요인으로 구분되며 분석결과, 개인 특성에 신뢰성 계수(cronbach's alpha=0.7856)는 보통 수준의 신뢰성을 나타내었다. 따라서 본 연구의 실증분석에 활용될 7개의 변수들은 모두 연구모형과 가설을 검증하는데 적절한 변수들로 나타났다.

표 2. 신뢰성분석 결과

대상	하위영역	문항수(문항번호)	신뢰도 (N=420)
직무스트레스	역할갈등	5문항(Ⅱ-4, Ⅱ-3, Ⅱ-5, Ⅱ-7, Ⅱ-21)	0.7307
	역할모호성	10문항(Ⅱ-12, Ⅱ-8, Ⅱ-2, Ⅱ-6, Ⅱ-1, Ⅱ-9, Ⅱ-17, Ⅱ-18, Ⅱ-19, Ⅱ-22)	0.7725
	경력개발	7문항(Ⅱ-11, Ⅱ-14, Ⅱ-13, Ⅱ-10, Ⅱ-16, Ⅱ-15, Ⅱ-20)	0.7520
조직유효성	직무만족	14문항(Ⅲ-16, Ⅲ-13, Ⅲ-9, Ⅲ-14, Ⅲ-17, Ⅲ-12, Ⅲ-15, Ⅲ-6, Ⅲ-18, Ⅲ-7, Ⅲ-4, Ⅲ-10, Ⅲ-11, Ⅲ-8)	0.9143
	조직몰입	8문항(Ⅲ-1, Ⅲ-20, Ⅲ-21, Ⅲ-22, Ⅲ-19, Ⅲ-3, Ⅲ-2, Ⅲ-5)	0.8600
개인특성과 통제 위치	개인통제 위치	12문항(Ⅳ-22, Ⅳ-20, Ⅳ-23, Ⅳ-25, Ⅳ-19, Ⅳ-18, Ⅳ-24, Ⅳ-21, Ⅳ-14, Ⅳ-17, Ⅳ-5, Ⅳ-6)	0.8161
	개인 특성	13문항(Ⅳ-9, Ⅳ-12, Ⅳ-1, Ⅳ-10, Ⅳ-2, Ⅳ-7, Ⅳ-11, Ⅳ-4, Ⅳ-3, Ⅳ-13, Ⅳ-8, Ⅳ-15, Ⅳ-16)	0.7856

4.3 인구통계학적 특성, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관계

본 연구에서 성별, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 “인구사회학적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 살펴보면 [표 3] 과 같다.

본 연구모형에 투입된 변수들을 보면 직무스트레스와 성별이 조직유효성에 미치는 주요효과를 분석하기 위하여 투입된 변수는 통계적으로 의미가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 성별 간의 상호작용 효과가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 투입된 직무스트레스*성별 변수는 통계적으로 유의미 한 것으로 나타났다.

표 3. 성별, 직무스트레스, 조직유효성 간 이원분산분석 결과

소스	제Ⅲ유형 제공합	자유도	평균제곱	F	유의도
직무스트레스	45.30	3	15.10	8.16	0.096
성별	0.14	1	0.14	0.11	0.763
직무스트레스*성별	4.95	2	2.47	8.02	0.000**
오차	127.30	413	0.30		

** : P<0.01, * : P<0.05.

이러한 연구결과가 의미하는 것은 직무스트레스와 성별이 조직유효성에 미치는 직접적인 효과는 낮게 나타났으나 직무에 참여하고 있는 조직구성원의 성별은 직무스트레스와 밀접한 관련이 있으며 이러한 상호작용효과가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다.

다음으로 연령, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 “연령에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 [표 4] 와 같이 이원분산분석(two-way anova)을 통하여 살펴보면 다음과 같다.

본 연구모형에 투입된 변수들을 보면 직무스트레스와 연령이 조직유효성에 미치는 주요효과를 분석하기 위하여 투입된 변수는 통계적으로 의미가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 연령 간의 상호작용 효과가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 투입된 직무스트레스*연령변수는 통계적으로 유의미 한 것으로 나타났다.

이러한 연구결과가 의미하는 것은 직무스트레스와 연령이 조직유효성에 미치는 직접적인 효과는 낮게 나타났으나 직무에 참여하고 있는 조직구성원의 연령은 직무스

트레스와 밀접한 관련이 있으며, 이러한 상호작용효과가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다.

표 4. 연령, 직무스트레스, 조직유효성 간 이원분산분석 결과

소스	제Ⅲ유형 제공합	자유도	평균제곱	F	유의도
직무스트레스	15.69	3	5.23	4.67	0.061
연령	9.57	3	3.19	1.77	0.287
직무스트레스*연령	7.73	4	1.93	6.76	0.000**
오차	116.86	409	0.28		

** : P<0.01, * : P<0.05.

다음으로 학력, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 “학력에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 [표 5] 와 같이 살펴보면 다음과 같다.

본 연구모형에 투입된 변수들을 보면 직무스트레스와 학력이 조직유효성에 미치는 주요효과를 분석하기 위하여 투입된 변수 중에서 직무스트레스는 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해서 학력은 조직유효성에 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

표 5. 학력, 직무스트레스, 조직유효성 간 이원분산분석 결과

소스	제Ⅲ유형 제공합	자유도	평균제곱	F	유의도
직무스트레스	26.68	3	8.89	12.40	0.002**
학력	1.16	3	0.38	0.42	0.743
직무스트레스*학력	5.76	5	1.15	3.75	0.002**
오차	125.26	408			

** : P<0.01, * : P<0.05.

직무스트레스와 학력 간의 상호작용 효과가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 투입된 직무스트레스*학력변수는 통계적으로 유의미 한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 학력은 조직유효성에 미치는 직접적인 효과는 낮게 나타났으나 직무에 참여하고 있는 조직구성원의 학력은 직무스트레스와 밀접한 관련이 있으며, 이러한 상호작용효과가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다.

4.4 개인적 특성, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관계

개인통제 위치, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 “개인적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하였다.

이러한 가설을 보다 구체적으로 검증하기 위하여 먼저 “개인통제 위치에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하였으며, 이원분산분석(two-way anova)을 통하여 [표 6] 과 같이 살펴볼 수 있다. 본 연구모형에 투입된 변수들을 보면 직무스트레스와 개인통제 위치가 조직유효성에 미치는 주요효과를 분석하기 위하여 투입된 변수는 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스와 개인통제 위치 간의 상호작용 효과가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 투입된 직무스트레스*개인통제 위치변수는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

이러한 연구결과가 의미하는 것은 개인통제 위치는 조직유효성에 미치는 직접적인 효과는 낮게 나타났으나 직무에 참여하고 있는 조직구성원의 개인통제 위치는 직무스트레스와 밀접한 관련이 있으며, 이러한 상호작용효과가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다.

또한 개인의 성격, 직무스트레스, 조직유효성 간의 관련성을 검증하기 위하여 “개인의 성격에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 살펴보면 [표 7] 과 같다. 본 연구모형

에 투입된 변수들을 보면 직무스트레스와 개인의 성격이 조직유효성에 미치는 주요효과를 분석하기 위하여 투입된 변수 중에서 직무스트레스는 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이에 비해서 학력은 조직유효성에 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스와 개인의 성격 간의 상호작용 효과가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 투입된 직무스트레스*개인의 성격 변수는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

이러한 연구결과가 의미하는 것은 개인의 성격은 조직유효성에 미치는 직접적인 효과는 낮게 나타났으나 직무에 참여하고 있는 조직구성원의 개인의 성격은 직무스트레스와 밀접한 관련이 있으며, 이러한 상호작용효과가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다.

4.5 직무스트레스, 조직유효성 간의 관계

역할갈등과 조직유효성 간의 관계를 분석하기 위하여 “직무스트레스는 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하였다. 먼저 이러한 가설을 보다 구체적으로 검증하기 위하여 “역할갈등의 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다. 분석결과를 [표 8] 에서 살펴보면 조직구성원의 역할갈등은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 의미하는 것은 조직구성원이 느끼는 조직에 대한 역할갈등이 높을수록 조직유효성은 반대로 감소하게 된다는 것을 의미한다. 본 연구모형의 설명력은 23.1%로 나타났으며, 유의수준 95%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

표 6. 개인통제 위치, 직무스트레스, 조직유효성 간 이원분산분석 결과

소스	제Ⅲ유형제곱합	자유도	평균제곱	F	유의도
직무스트레스	46.80	3	15.60	21.68	0.019*
개인통제 위치	11.40	4	2.85	4.43	0.111
직무스트레스*개인통제 위치	1.91	2	0.95	3.15	0.043*
오차	124.04	410	0.30		

** : P<0.01, * : P<0.05.

표 7. 개인의 성격, 직무스트레스, 조직유효성간 이원분산분석 결과

소스	제Ⅲ유형 제곱합	자유도	평균제곱	F	유의도
직무스트레스	32.88	3	10.96	74.91	0.000**
개인의 성격	6.60	3	2.20	22.07	0.000**
직무스트레스*개인의 성격	3.560E-02	2	1.780E-02	0.05	0.945
오차	129.67	411	0.31		

** : P<0.01, * : P<0.05.

표 8. 역할갈등과 조직유효성간 회귀분석 결과

구분		비표준화된회귀 계수	표준 오차	표준화된 회귀계수	t	유의도
종속변수	독립변수					
조직유효성	상수항	4.37	0.10		41.51	0.000**
	역할갈등	-0.38	0.03	-0.48	-11.20	0.000**

주) 사례 수=420, R-square=0.231, Adj. R-square=0.229, F=125.628, P=0.000

** : P<0.01, * : P<0.05.

표 9. 역할모호성과 조직유효성간 회귀분석 결과

구분		비표준화된회귀 계수	표준 오차	표준화된 회귀계수	t	유의도
종속변수	독립변수					
조직유효성	상수항	4.36	0.11		38.88	0.000**
	역할모호성	-0.48	0.04	-0.45	-10.35	0.000**

주) 사례 수=420, R-square=0.204, Adj. R-square=0.202, F=107.318, P=0.000

** : P<0.01, * : P<0.05.

표 10. 경력개발과 조직유효성간 회귀분석 결과

구분		비표준화된회귀 계수	표준 오차	표준화된 회귀계수	t	유의도
종속변수	독립변수					
조직유효성	상수항	3.66	0.12		28.75	0.000**
	경력개발	-0.14	0.04	-0.16	-3.41	0.001**

주) 사례 수=420 R-square=0.027, Adj. R-square=0.025, F=11.683, P=0.000

** : P<0.01, * : P<0.05.

표 11. 직무스트레스와 조직유효성간 회귀분석 결과

구분		비표준화된회귀 계수	표준 오차	표준화된 회귀계수	t	유의도
종속변수	독립변수					
조직유효성	상수항	4.82	0.13		36.26	0.000**
	역할갈등	-0.35	0.03	-0.43	-9.67	0.000**
	역할모호성	-0.38	0.45	-0.36	-8.67	0.000**
	경력개발	0.11	0.03	0.13	3.00	0.003**

주) 사례 수=420 R-square=0.351, Adj. R-square=0.347, F=75.14, P=0.000

** : P<0.01, * : P<0.05.

다음으로 역할모호성과 조직유효성 간의 관계를 분석하기 위하여 “역할모호성의 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다. 분석결과를 [표 9] 에서 보면 조직구성원의 역할모호성은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과가 의미하는 것은 조직구성원이 느끼는 조직에 대한 역할모호성이 높을수록 조직유효성은 반대로 감소하게 된다는 것을 의미한다. 본 연구모형의 설명력은 20.4%로 나타났으며 유의수준 95%에서 통계적으

로 유의한 것으로 나타났다.

다음으로 경력개발과 조직유효성 간의 관계를 분석하기 위하여 “경력개발의 직무스트레스가 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 설정하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다.

분석결과를 보면 조직구성원의 경력개발은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 의미하는 것은 조직구성원이 느끼는 조직에 대한 경력개발의 증가할수록 조직유효성은 반대로 감소하게 된다는 것을 의미한다.

본 연구모형의 설명력은 2.7%로 나타났으며, 유의수준 95%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 바탕으로 직무스트레스 요인과 조직유효성 간의 관계를 분석하기 위하여 역할갈등, 역할모호성과 같은 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다.

분석결과를 보면 조직구성원의 역할갈등과 역할 모호성은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 경력개발은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 의미하는 것은 조직구성원이 느끼는 조직에 대한 경력개발의 증가할수록 조직유효성은 증대 된다는 것을 의미한다.

본 연구모형의 설명력은 35.1%로 나타났으며, 유의수준 95%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

5. 결론

이러한 연구가설을 통하여 조직구성원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관련성을 검증한 결과 다음과 같은 연구결과를 얻었다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스는 조직유효성에 중요한 영향을 미쳤다. 즉 조직구성원의 성별, 연령, 학력등과 같은 인구통계학적 변인들에 따라서 직무스트레스는 조직유효성에 통계적으로 유의미한 결과를 제시하고 있다.

둘째, 조직구성원의 개인적 특성에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 연구결과에 따르면 조직구성원의 개인 통제 위치에 따라 직무스트레스가 조직유효성에 중요한 영향을 미치고 있다. 또한 개인의 성격에 따라서도 조직유효성에 의미 있는 연구결과를 제시하고 있다.

셋째, 조직구성원의 직무스트레스는 조직유효성에 긍정적이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과에 따르면 조직구성원이 조직 내에서 역할갈등이 증대된 상태에서 특정 직무에 종사하게 되면 결과적으로 조직유효성을 떨어뜨릴 수 있다는 것을 의미한다. 역할 모호성에 따라 직무스트레스가 증가할수록 조직유효성은 감소하는 것으로 나타났다.

마지막으로 조직구성원이 인식하고 있는 조직의 역할갈등, 역할모호성, 경력개발 등의 변인들은 각각 개별적으로 조직유효성에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 역할갈등, 역할모호성, 경력개발과 연구문제들을 추가적으로 검증하기 위하여 이들 변수들을 다중

회귀분석을 수행한 결과 역할갈등과 역할모호성은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미치는 반면에 경력개발은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서 의미하는 시사점은 현재 우리나라의 IT벤처기업 업계에서 종사하고 있는 연구개발 인력들에 대해서 집중적으로 인구 사회 통계학적 특성과 직무스트레스와 조직유효성과의 관계차이를 정리하였다는 점이 큰 의미이다. 또한 대부분 연구개발 인력들이 20-30대의 대학졸업자의 젊은 세대로서 집단규모 성향이 강하고 전문가 집단이라는 지향성을 강하게 보유하고 있다는 점 등이다. 아울러 이러한 젊은 연구개발 인력들이 더욱 자신의 직무에 몰입할 수 있도록 소속집단에 대한 애착심과 직무환경 특성에 대한 배려가 필요하다.

그리고 실무적인 측면에서 조직구성원들이 직무스트레스와 조직유효성이 매우 유의한 영향을 미치고 있다는 것을 파악하고 있어 앞으로 IT벤처기업에서 연구개발 인력의 직무활용자료로 참고 할 수 있으며, 더욱 기업경영의 효율성을 위해 필요한 인적자원관리에 많은 도움이 되리라 생각되어진다.

참 고 문 헌

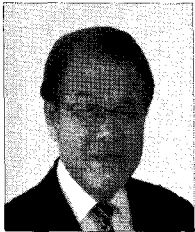
- [1] 김영진, " 직무스트레스가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구", 경남대 석사 학위 논문, 2006.
- [2] 박윤주, " 연구 개발인력의 직무만족과 직무스트레스 및 이직의향에 관한 연구", 중앙대 석사학위논문, 2006.
- [3] 이우영, " 연구 개발인력의 직무특성과 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구", 창원대 박사 학위논문, 2006.
- [4] 조국행, " 공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구", 호서대학교 대학원, 박사학위논문, 2002.
- [5] Beehr, M. C. and Newman, W. H., "The Personal Costs of Costs of Citizenship Behavior: The Relationship between Individual Initiative and Role Overload," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, July, 8, 1996.
- [6] Cooper, C. L, & Marshall, S. H., "The Stress Check : Coping With Stresses of Life and Work", *Englewood Cliffs*, New York : Prentice-Hall ; Karasek, 1998.
- [7] Gedrgopoulos, B. S, & Tannenbaun, A. S., "Meaning and Measurement of Turnover: Comparison of Alternative Measures and Recommendations for Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76(2), 1997.
- [8] Guper, N, & Beehr, T, "Job Stress and Employee

Behaviors", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, 1989.

- [9] Luthans, F, *Organizational Behavior*, 5th ed, New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1996.
- [10] Rotter, L, "Job Satisfaction, Stress, and Burnout among Canadian Gynecologic Oncologists", *Gynecologic Oncology*, Vol. 94, July, 39, 1999.
- [11] Watson, C. & James, C. L., "Managers Occupational Stress in China : The Role of Self-Efficacy", *Personality and Individual Differences*, Vol. 38, Fed., 2005.

유 피 터(Peter Yoo)

[정회원]



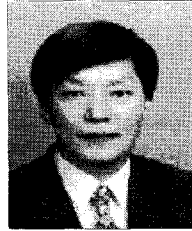
- 1964년 3월 : 연세 대학교 신학과 (신학사)
- 1970년 2월 : 성균관대학교 경제개발대학원 (행정학석사)
- 2007년 11월 : 호서대학교 정보경영학과(박사과정)
- 2007년 ~ 현재 : 호서대학교 정보경영학과 박사과정

<관심분야>

경영관리(조직관리, 생산경영관리)
문화산업관리

양 해 슬(Hae-Sool Yang)

[정회원]



- 1975년 : 홍익대학교 전기공학과 졸업(학사)
- 1978년 : 성균관대학교 정보처리학과 졸업(석사)
- 1991년 : 일본 오사카대학교 정보공학과 소프트웨어공학 전공(공학박사)
- 1975~1979년 : 육군중앙경리단 전자계산실 시스템분석장교
- 1980~1995년 : 강원대학교 전자계산학과 교수
- 1986~1987년 : 일본 오사카대학교 객원연구원
- 1994~1995년 : 한국정보처리학회 논문편집위원장
- 1995~2002년 : 한국S/W품질연구소 소장
- 2001~ 현재 : 한국정보처리학회 부회장
- 1999~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수

<관심분야>

소프트웨어공학(특히, S/W 품질보증과 품질평가, 품질감리 및 컨설팅, OOA/OOD/OOP, SI), S/W 프로젝트관리, 컴포넌트 기반 개발방법론과 품질평가