

연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

박정운 · 정영배[†] · 유우식

인천대학교 산업경영공학과

A Study on the Effects of R&D Employee's Working Conditions on Organizational Effectiveness

Jung-Oun Park · Young-Bae Chung[†] · Woo-Sik Yoo

Department of Industrial and Management Engineering, University of Incheon

The human resources of an enterprise is very important in order to survive in these days of business environment. This study investigates the influence of working conditions on organizational effectiveness. Job satisfaction and immersion has been regarded as a key conception of organizational effectiveness. The focus of this study is to investigate the effects of R&D employee's working conditions on organizational effectiveness. The results of this study show that organizational effectiveness are greatly influenced by working conditions.

According to the result, First, an enterprise must make a favorable working conditions for R&D employees, the enterprise will provide R&D employees with support for collegiality and good relationship with superiors. Second, the systems of organization are significant in organizational effectiveness. Therefore, the enterprise gives the enterprise's vision and autonomic authority of business to R&D employees in order to improve organizational effectiveness. Finally, the enterprise must admit failure and compensates R&D employees for creative ideas.

Keywords : Human Resources, Working Conditions, Organizational Effectiveness

1. 서 론

오늘날 기업이 처해있는 경영환경은 기술변화의 가속화, 소비자욕구의 다양화, 범세계적인 치열한 경쟁 등 과거에 비해 매우 복잡하고 다양해졌다. 이러한 경영 환경 하에서는 생존하기 위한 기업의 대응방안도 다양할 것이며, 그 중에서도 인적자원의 관리는 매우 중요하게 대두되고 있다. 특히 최근에는 창의적인 지식창조와 기술개발이 기업경쟁력 확보에 중요한 요인으로 인식되면서 전문지식과 기술을 지닌 연구개발 인력의 확보와 창의적인

사고 및 자유분방한 조직분위기 조성은 기업의 경쟁력을 좌우하는 핵심요소가 되었다. 따라서 경영목표를 달성하기 위하여 연구개발 인력에게 연구개발 능력을 향상시킬 수 있는 근무환경 제공과 환경조성은 연구개발 인력의 직무만족과 직무몰입을 향상시켜 기업성과를 극대화시키고 결국에는 조직유효성을 향상시킬 것이다.

본 연구에서는 연구개발 인력에게 제공되는 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향정도를 규명하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 연구개발 인력에게 제공되는 근무환경에 따라

조직유효성에 차이가 있는가의 여부와 영향을 미치는 요인에 대한 영향의 정도를 실증분석 하고자 한다.

둘째, 이러한 실증분석을 통해 중소기업의 조직유효성을 향상시킬 수 있는 연구개발 인력의 근무환경 개선 방안과 인사관리 기초자료를 제시함으로써 기업성과를 극대화 시키고자 한다.

과거의 근무환경과 조직유효성에 관한 많은 연구는 연구개발 인력의 중요성에도 불구하고, 조직구성원 전체를 대상으로 한 연구가 대부분이었으며, 연구개발 인력을 대상으로 한 연구는 거의 없었다. 특히 근무환경요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구는 없었다. 따라서 본 연구는 근무환경에 따라 조직유효성에 미치는 요인과 영향정도를 규명하고, 기업성과를 극대화 시키는데 도움을 주는 연구개발 인력의 근무환경 개선방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제 1장 서론에서는 연구배경과 목적을 다루었으며, 제 2장 이론적 배경 및 선행연구에서는 연구개발 인력, 근무환경 및 조직유효성의 개념에 대한 이론적 고찰을 하였다. 제 3장 연구모형 및 방법에서는 연구모형과 가설, 그리고 분석방법을 다루었으며, 제 4장 분석결과에서는 가설에 대한 검증을 하였다. 제 5장 결론에서는 연구결과의 요약 및 시사점과 연구의 한계점, 그리고 차후 연구방향을 제시하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 연구개발 인력

일반적으로 연구개발의 개념은 학자마다 다르게 설명하고 있다. 흔히 연구개발이라 함은 기업에서 이전에 없었거나 더 나은 제품기술을 만들기 위한 연구개발 활동을 말한다. 구체적으로 일련의 연구개발 과정을 살펴보면 먼저 기초연구와 제품아이디어 탐색, 아이디어 평가, 제품화의 결정, 생산, 판매에 이르는 일련의 과정으로 받아들일 수 있다. 연구개발 인력의 개념은 연구자에 따라 다양하게 이루어지고 있는데, 본 연구에서는 과학기술부의 실태조사 보고서에서 규정하고 있는 개념을 적용하여 “연구개발 인력이란 연구개발 활동에 종사하는 학사이상 학위 소유자 또는 동등이상의 전문지식을 갖고 있는 자로서 연구개발과제를 직접 수행하는 사람”으로 정의한다.

2.2 근무환경

박경효[2]는 근무환경이란 개념은 학자에 따라 다양하게

파악될 수 있으나, 일반적으로 두 가지 의미를 지닌다고 하였다. 하나는 협의의 개념으로서 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어서의 단순한 물리적 환경을 뜻하며, 다른 하나는 광의의 개념으로서 직무수행과 연관된 각종의 관리적 요소, 인간관계, 물리적 여건 등을 총체적으로 일컫는 것이다.

Alexander[10]는 창의적 근무환경이란 창의성을 위해서 조직형태에 자유를 보장함으로써, 아이디어가 무엇이든지 어느 때이든 산출하는 것을 저해하지 않도록 함과 동시에 아이디어에 대한 것이 동료의 냉철한 비판과 평가가 되도록 하는 환경을 의미한다고 하였다.

본 연구에서는 광의의 근무환경 개념을 적용하여 근무환경을 첫째, 직무환경요인, 둘째, 조직특성요인, 셋째, 근무촉진요인, 마지막으로 근무저해요인으로 구분하였다.

2.3 조직유효성

조직유효성은 조직구성원들이 업무성취로 조직의 목표와 가치를 수용하려는 신념과 조직을 위해 노력을 기울이는 자발성 및 조직의 구성원으로 남으려는 열망의 정도를 의미하며 조직에 대한 충성심과 헌신 등으로 나타난다[13]. 윈필홍[6]은 조직의 유효성은 조직이 얼마나 잘 운영되고 있는지 또는 얼마나 효과적인가를 표시하는 개념으로 조직의 성과를 평가하는 하나의 기준이라고 말하였다. 즉, 조직유효성은 조직의 성공정도를 나타내는 지침으로써 다차원적인 접근으로 설명 하였다. 조직유효성은 흔히 조직을 평가할 때 조직이 어느 정도 목적을 달성하는가, 조직이 얼마나 잘되고 있는가 혹은 얼마나 효과적으로 운영되고 있는가를 나타내는 것으로 조직의 성과를 평가하는 기준이 되고, 조직의 목표와 조직의 구성원인 개인의 목표달성을 포함한 개념이다[3].

조직유효성의 측정기준 및 측정방법은 학자들마다 다양하게 나타나고 있다. Campbell[12]은 조직유효성에 관한 연구에서 문헌조사를 통하여 조직유효성의 지표로 제

<표 1> 조직유효성의 측정지표

지표	주요 내용
심리적 지표	직무만족, 조직몰입, 동기부여, 사기, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 조직목표에 대한 조직원의 동정성, 조직목표의 내면화
경제적 지표	전반적 유효성, 생산성, 능률, 수익, 품질, 시장성, 환경의 이용도, 이해 관계자 집단에 대한 평가, 인적자원의 가치, 목표달성도
관리적 지표	사고의 빈도, 결근율, 이직율, 통제, 계획과 목표설정, 역할과 규범일치성, 경영자의 인간관계, 관리능력, 경영자의 과업 지향성, 정보 의사전달의 신속성, 안정성, 조직구성원의 의사결정 참가, 훈련과 개발의 강조

시된 변수들을 30여 가지로 제시하였다. 일반적으로 조직유효성에 대한 정의와 측정방법은 여러 가지로 발전되어 왔으나 일관된 체계적 연구가 이루어지지 못하고 있으며, 학자들 간의 견해도 일치되지 않고, 실증적으로 검증되기 보다는 개념적 수준에 머무르고 있다. 장해익[7]은 조직유효성의 측정지표를 <표 1>과 같이 제시하였다.

2.4 직무만족

조직구성원의 자신의 직무환경에 대해 만족 혹은 불만족을 느끼는가에 따라 조직의 성과뿐만 아니라 구성원 자신에게도 상당한 영향을 끼치게 된다. 일반적으로 직무만족이란 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호도로서 얼마나 좋아하고 있는가를 의미한다. 즉 직무만족은 직무에 대한 일련의 태도로서 직무나 직무수행의 결과로서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다[1]. 이동수[4]는 직무만족을 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행의 결과로 충족되는 유쾌한 정서 상태로 정의하였으며, 이정선·유정미[5]는 직무만족은 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 하나의 태도라고 정의하고 있다. 천덕희·김경희[9]는 직무에 대해 갖는 긍정적 혹은 부정적 감정의 정도로 정의하고 있다. Mcshane[14]은 직무만족을 직무 및 직무환경에 대한 종사원 본인의 개인적인 평가라고 정의하였다. 이처럼 직무만족은 다양한 조직 및 개인적 성과들과 관련되어 있다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있는 개념으로 현재까지 많은 연구자들에 의해 지속적인 연구가 진행되고 있다.

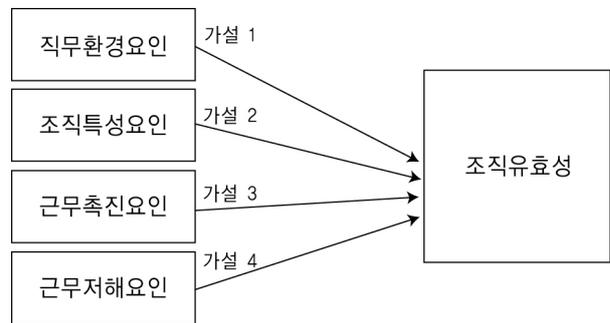
2.5 직무몰입

직무몰입은 직무에 대한 애착정도를 나타내주는 지표로 인적자원관리 측면에서도 중요한 부분을 차지하고 있다. 또한 이직과 같은 조직구성원의 행위예측에 있어 신뢰할 만한 지표가 된다는 측면에서 조직관리 차원에서 매우 유용할 뿐만 아니라 개인이 환경을 인지하고 환경속의 대상들과 동일시하는 심리적인 과정을 이해하는데 도움이 된다. Mowday[13] 등은 직무몰입을 직무의 목표와 가치관을 받아들이고, 직무를 위해 노력을 아끼지 않는 거라고 하였으며, Sheldon[15]은 개인의 정체성을 조직과 연계시키는 조직 지향적 태도라고 하였으며, Buchanan[11]은 조직목표나 가치, 그와 관련된 개인의 역할 또는 조직 그 자체에 대한 감정적 애착으로 정의하였다.

3. 연구모형 및 방법

3.1 연구모형

본 연구에서는 앞서 살펴본 여러 이론적 배경을 바탕으로 하여, 연구모형과 연구가설을 설정함으로써 각 변수들 간의 관계를 명확히 규명하고자 하였다. 본 연구에서는 연구개발 인력의 근무환경에 따라 조직유효성에 미치는 영향 정도를 분석하였으며, 본 연구의 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

본 연구에서는 중소기업에 근무하는 연구개발 인력을 대상으로 각 개개 요소의 변수에 대한 상관관계와 조절 영향을 파악하기 위해 직무환경요인, 조직특성요인, 근무저해요인, 근무촉진요인 등 근무환경에 따라 조직유효성에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 가설을 <표 2>와 같이 설정하였다.

<표 2> 가설의 설정

구 분	내용
가설 1	직무환경요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 2	조직특성요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 3	근무촉진요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 4	근무저해요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2 연구방법

3.2.1 조사대상

본 연구는 연구개발 인력의 근무환경에 따라 조직유효성의 차이를 심층 분석하고자 하는 것이다. 따라서 중소기업을 대상으로 2011년 5월 2일~5월 27일 기간에 각

기업체 연구개발 인력에게 총 200부의 설문지를 배부 하였으며, 이 중에서 불성실한 응답과 회수하지 못한 설문지를 제외한 103개의 설문지를 회수하여 설문분석을 하였다.

3.2.2 설문척도 및 설문지의 구성

본 연구의 설문척도는 여러 개의 설문문항을 이용하여 단일변수를 측정하기 위해 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 본연구의 배포된 설문지 구성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문지 구성

측정변수		문항 수
근무환경	인사정책요인	3
	직무환경요인	4
	조직특성요인	4
	근무촉진요인	5
	근무저해요인	5
조직유효성	직무만족	10
	직무몰입	10
일반적인사항		13
합 계		26

설문지는 총 8개 항목으로 구성된 설문지이며 문항은 총 26개 문항이다. 이 중 종속변수로는 직무만족, 직무몰입 2개 항목으로 하였으며, 직무만족도 관련사항은 10개 문항을 사용하였고, 직무몰입 관련사항은 10개 문항을 사용하였다. 이 20개 문항 중 요인분석결과 공통성이 0.5 이상인 15문항의 평균을 조직유효성이란 종속변수로 사용하여 설문분석을 실시하였다. 독립변수로는 인사정책요인, 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인, 근무저해요인으로 5개 항목으로 구성되었고 문항은 총 21개 문항이다. 이중 독립변수로 사용된 인사정책요인 항목에 대한 설문조사의 신뢰도 분석결과 신뢰성이 낮아 본 연구에서는 활용하는 것에서 제외하였다.

3.2.3 자료의 분석방법

본 연구의 연구방법 및 연구체계는 설문지의 각 문항을 점수화 하여 통계처리 하였다. 통계처리는 SPSS통계 프로그램 12.0을 활용하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 측정하였으며, 타당성 검증을 위하여서는 요인분석을 실시하였다. 신뢰도는 측정결과의 일관성, 예측가능성, 정확성 등과 관련된 것으로 동일한 개념에 대하여 측정을 반복할 때 동일한 결과를 예측할 가능성을 의미하는 것이다. 타당성은 조사자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구

가 그 개념과 속성을 얼마나 정확히 측정하는가를 말하며, 요인분석은 변수간의 상관관계를 분석하여 변수들의 공통차원을 통하여 변수들을 설명하는 통계기법으로 요인적재량이 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 본다[8].

둘째, 연구대상자의 일반적인 특성에 대해 빈도, 백분율과 같은 기술통계방법을 사용하였다.

셋째, 변수들 간의 관계는 선형상관관계분석(Linear Correlation Analysis)으로 분석하였다.

넷째, 연구개발 인력의 근무환경요소가 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서의 연령분포 인구통계학적인 특성과 산업별 분포특성은 <표 4>와 같다.

<표 4> 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
연령	만 25세 미만	5	5.1
	만 25~29	24	24.4
	만 30~34	26	26.5
	만 35~39	8	8.1
	만 40~45	21	21.4
	만 46세 이상	14	14.2
성별	남	52	98.1
	여	1	1.89
회사 근무 기간	6개월 미만	12	17.5
	6개월~1년 미만	13	13.4
	1년~2년 미만	12	12.3
	2년~3년 미만	21	21.6
	3년~5년 미만	16	16.4
	5년~10년 미만	13	13.4
	10년~15년 미만	7	7.2
	15년~20년 미만	1	1.3
	20년 이상	2	2.1
산업별 분포	음료, 담배 및 식유제품	4	4.3
	화학약품 및 화학제품	5	5.5
	기계 및 조립금속	4	4.4
	전기 및 광학기계	9	9.9
	고무 및 플라스틱 제품	4	4.4
	수송, 비금속 및 기계장비	7	7.6
	기타 제조업	37	40.6
	건설, 기타 서비스 등	25	27.4

근무환경에 대한 각 구성요소의 요인분석결과는 <표 5>와 같다. 요인분석 과정에서 공통성이 0.4 이하로 낮은 문항은 제외하였으며, 추출된 요인에 대한 문항 적재값은 0.5 이상인 문항을 요인분석에 포함하였다.

<표 5> 근무환경에 대한 요인분석결과

설문항목	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
직무환경요인				
④ 나는 직장에서 동료 간 관계가 원만하다.	.081	-.161	.426	.685
⑤ 우리 회사는 동료들 간에 업무협조가 잘 이루어지는 편이다.	.284	-.179	.357	.683
⑥ 나는 직장에서 상급자들과의 관계가 원만하다.	.192	.072	.185	.860
⑦ 우리 회사는 팀 내 모든 구성원들 간의 의사소통이 활발하게 이루어지고 있다.	.207	-.115	.187	.738
조직특성요인				
⑧ 우리 회사는 공동으로 달성해야 할 회사의 비전과 목표가 명확히 설정되어 있다.	.416	-.067	.612	.264
⑨ 우리 회사의 팀원들은 담당업무에 대하여 자율적인 권한을 가지고 있다.	.291	-.112	.644	.309
⑩ 우리 회사의 팀원들은 담당업무에 대하여 책임의식을 가지고 있다.	.142	.094	.809	.188
⑪ 우리 회사의 팀 구성원들은 상호노력과 의사소통 및 이해를 통해 팀내 문제를 해결한다.	.172	-.051	.818	.286
근무촉진요인				
⑫ 우리 회사는 직원들에게 새로운 아이디어를 내도록 장려 한다.	.544	-.217	.385	.186
⑬ 우리 회사에서는 열심히 업무를 수행했다면 실패를 했더라도 노력을 인정받는다.	.764	-.230	.282	.066
⑭ 우리 회사에서는 창의적인(새로운) 업무수행에 대해 적절한 보상이 주어진다.	.868	-.131	.214	.143
⑮ 우리 회사에서는 창의적인 아이디어를 장려하고 개발하기 위한 좋은 장치(제도)가 되어 있다.	.853	-.095	.148	.197
⑯ 우리 회사에서는 과감한 모험을 시도하는 것이 장려 된다.	.820	-.089	.076	.244
근무저해요인				
⑰ 우리 회사는 항상 변함없이 지금까지 늘 해왔던 방식으로 일할 것을 매우 강요한다.	-.016	-.039	.239	.114
⑱ 우리 회사의 업무 절차와 구조는 너무 경직되어 있다.	-.093	.822	-.090	.054
⑲ 내가 해야 할 일은 너무 많고, 시간은 한정되어 있다.	-.179	.805	.094	-.073
⑳ 우리 회사 내에는 업무수행을 방해하는 사소한 것들이 너무 많다.	-.112	.825	.041	-.161
㉑ 나의 업무에서 비생산적인 일이 차지하는 비중이 높다.	-.124	.815	-.183	-.096
크롬바하의 α 계수	.893	.853	.837	.844

요인추출방법 : 주성분분석, 회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

또한 추출된 각 요인에 대한 신뢰성 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 이용하여 분석하였으며, 일반적으로 신뢰도 계수가 0.7 이상이면 신뢰성이 높은 것으로 간주되며, 0.5~0.6 이상이면 탐색적 연구에 사용 하는데 문제가 없다고 볼 수 있다. 요인추출법으로는 주성분법을 사용하였으며, 요인의 회전은 베리맥스 방식을 사용하여 실증분석 하였다.

연구개발 인력의 근무환경에 따른 조직유효성에 대한 요인분석결과 근무저해요인 중 문항⑰ 항상 해왔던 방식으로 일하는 것은 공통성이 -0.039로 타당성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였으며, 신뢰성분석결과 인사정책요인의 Cronbach's α 의 기준 값이 0.654로 문항① 승진요인 0.746은 기준 값보다 높고, 문항② 인사과과의 공정성요인은 0.507, 문항③ 연수기회의 공정성요인은 0.389로 너무 낮아 신뢰성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였다. 또한 근무촉진요인의 Cronbach's α 의 기준 값이 0.893로 문항⑫ 새로운 아이디어 장려 0.901은 기준 값보다 높아 설문분석에서 제외하였다.

조직유효성에 대한 요인분석을 위해 직무만족과 직무몰입에 대한 각 구성요소의 요인분석 결과는 <표 6>, <표 7>과 같다.

직무만족 중 문항① 담당업무 만족이 0.266, 문항② 직무의 다양성이 0.083, 문항⑤ 상급자 만족이 0.263, 문항⑥ 상사의 업무지시 만족이 0.371, 직무몰입요인 중 문항⑨ 우리 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말함의 0.473으로 요인분석결과 타당성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였다. 이 이외의 항목은 Cronbach's α 의 기준 값이 모두 0.7 이상으로 신뢰성이 어느 정도 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 6> 직무만족에 대한 요인분석결과

설문항목	요인 1	요인 2
① 나는 담당업무에 대하여 전체적으로 만족한다.	.086	.266
② 나는 담당직무 내용의 다양성(하는 일의 종류)에 대해서 만족한다.	.209	.083
③ 나는 회사에서 받고 있는 각종 복리후생 및 제해 보상제도에 만족 한다.	.262	.748
④ 나의 보수는 동종 산업 내 타 기업의 보수와 비교할 때 만족한다.	.114	.845
⑤ 나는 상급자에 대하여 전체적으로 만족한다.	.272	.263
⑥ 나는 상사의 업무지시나 감독 방법에 대해서 만족한다.	.160	.371
⑦ 나는 회사 동료들에 대하여 전체적으로 만족한다.	.229	.595
⑧ 나의 보수에 대하여 전체적으로 만족한다.	.107	.875
⑨ 나는 우리 회사의 승진제도에 대하여 전체적으로 만족한다.	.343	.705
⑩ 나는 우리 회사의 작업환경에 대하여 만족한다.	.245	.768
크롬바하의 α 계수	.851	

<표 7> 직무몰입에 대한 요인분석결과

설문항목	요인 1	요인 2
① 나는 현재의 직장에서 정년퇴직을 하고 싶다.	.562	.361
② 나는 회사에 충성하며 회사의 일원이라는 것에 대해 자부심을 가지고 있다.	.732	.409
③ 나는 회사가 추구하고 있는 목표와 정책, 경영 방식이 나의 가치관과 일치한다.	.671	.395
④ 나는 회사의 발전과 성장을 위해 자발적으로 노력을 하겠다.	.817	-.003
⑤ 나는 회사의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.	.891	.080
⑥ 내가 지금의 조직(회사)을 떠나게 된다면 현 조직에 대한 애착심을 느끼게 될 것이다.	.716	.387
⑦ 만약 내가 다른 조직(회사)으로부터 스카우트 제의를 받더라도, 현 조직을 떠나는 것은 정당하지 못하다고 생각한다.	.607	.458
⑧ 현 조직(회사)은 나의 인생에서 중요한 의미를 갖는다.	.858	.242
⑨ 나는 다른 사람들에게 우리 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 한다.	.473	.596
⑩ 나는 회사를 위하는 일이라면 어떠한 일이라도 담당할 생각이 있다.	.811	.239
크롬바치의 α 계수	.893	

4. 분석결과

본 연구에서는 가설검증을 위하여 위계적 회귀분석을 실시 하였다. 분석은 연구개발 인력의 직무환경요인, 조직특성요인, 근무저해요인, 근무촉진요인을 독립변수로 하고 조직유효성을 종속변수로 하여 조사한 결과 다음과 같이 검증되었다.

가설 1 : 직무환경요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1에 대한 분석결과는 <표 8>과 같고, 직무환경요인은 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 문항⑤ 동료 간 업무협조 요인이 $t=3.170$ 으로 유의수준 $\alpha=0.01$ 로서 조직유효성에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 문항⑥ 상급자와의 관계요인이 $t=2.950$ 으로 $\alpha=0.01$ 로서 조직유효성에 두 번째로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가설 2 : 조직특성요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<표 8> 직무환경요인과 조직유효성간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
	B	표준 오차	베타		
(상수)	.883	.254		3.474	.001
④ 동료관계	.140	.087	.162	1.620	.109
⑤ 동료 간 업무협조	.238	.075	.331	3.170	.002**
⑥ 상급자와의 관계	.243	.082	.309	2.950	.004*
⑦ 구성원 간 의사소통	.016	.069	.021	.233	.817
R제곱 = .508, F = 24.732, P-value = .000,** Durbin-Waston = 1.896					

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

<표 9> 조직특성요인과 조직유효성간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
	B	표준 오차	베타		
(상수)	1.210	.272		4.447	.000
⑧ 회사비전과 목표설정	.322	.077	.441	2.205	.000**
⑨ 업무에 대한 자율적 권한	.180	.086	.219	2.090	.039*
⑩ 담당업무에 대한 책임의식	.039	.089	.048	.434	.665
⑪ 의사소통을 통한 문제해결	.014	.092	.019	.157	.876
R제곱 = .394, F = 15.291, P-value = .000** Durbin-Waston = 1.767					

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

가설 2에 대한 분석결과는 <표 9>와 같고, 조직특성요인은 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 문항⑧ 회사비전과 목표달성 요인이 $t=2.205$ 로 유의수준 $\alpha=0.01$ 로 조직유효성에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 문항⑨ 업무에 대한 자율적 권한 관계 요인이 $t=2.090$ 으로 유의수준 $\alpha=0.05$ 로 조직유효성에 두 번째로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가설 3 : 근무촉진요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3에 대한 분석결과는 <표 10>과 같고, 근무촉진요인은 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 문항⑬ 실패에 대한 노력인정 요인이 $t=2.892$ 로

유의수준 $\alpha = 0.01$ 로 조직유효성에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 문항⑭ 창의적 업무에 대한 보상관계 요인이 $t = 2.428$ 로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 로 조직유효성에 두 번째로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가설 4 : 근무저해요인에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 4에 대한 분석결과는 <표 11>과 같고, 근무저해요인은 조직유효성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 10> 근무촉진요인과 조직유효성간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
	B	표준 오차	베타		
(상수)	1.573	.180		8.762	.000
⑬ 실패에 대한 노력 인정	.214	.074	.326	2.892	.005**
⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.233	.096	.344	2.428	.017*
⑮ 창의적 아이디어 장려제도	-.055	.086	-.084	-.636	.526
⑯ 과감한 모험 시도 장려	.115	.074	.169	1.555	.123
R 제곱 = .466, F = 20.943, P-value = .000** Durbin-Waston = 1.799					

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

<표 11> 근무저해요인과 조직유효성간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
	B	표준 오차	베타		
(상수)	3.845	.272		14.112	.000
⑱ 업무와 절차 구조 경직	-.112	.093	-.155	-1.202	.232
⑲ 일은 많고 시간은 한정	.049	.099	.068	.498	.619
⑳ 업무수행을 방해하는 요소가 많음	-.029	.098	-.042	-.294	.769
㉑ 비생산적인 일의 비중이 큼	-.147	.104	-.200	-1.409	.162
R 제곱 = .091, F = 2.403, P-value = .055 Durbin-Waston = 1.647					

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

5. 결 론

본 연구의 연구결과가 제시하는 시사점은 다음과 같다. 즉, 연구개발 인력의 연구개발 성과를 극대화시키기 위해서는 근무환경을 개선시켜줘야 하며, 여러 근무환경 중 특히 다음 세 가지 측면에서 근무환경을 개선시켜줘야 한다. 첫째, 회사 동료 간 업무협조 및 상급자들과의 관계가 원만하도록 직무환경을 조성해 줘야한다. 둘째, 회사가 공동으로 달성해야할 비전과 목표를 명확히 설정하고 제시하며, 담당업무에 대한 자율적인 권한을 부여하는 조직특성을 갖추어야 한다. 마지막으로 열심히 수행한 업무에 대해서는 실패했더라도 노력을 인정해 주고, 창의적인 업무수행에 대해서는 적절한 보상을 해주는 근무촉진환경을 조성해 줘야한다. 본 연구는 오늘날 치열한 경쟁 환경 속에서 조직의 성과를 극대화시키는 것이 사람이며 그중에서도 연구개발 인력이 중요하다는 인식하에 연구개발 인력의 연구 성과를 극대화시킬 수 있는 근무환경요인과 조직유효성간의 관계를 규명하고자 노력하였다. 현재 우리사회에는 다양한 조직과 다양한 업무, 다양한 개인이 존재하며 그들 나름대로의 특성을 지니고 있다. 그러나 동일한 조직의 구성원으로 동일한 업무를 수행하더라도 개인의 성격에 따라 업무에 대해 느끼는 만족감과 그 성취의 정도에 차이를 보인다. 개인에게 보다 적합한 근무환경이나 직무를 조사하기 위한 방법으로 대표적인 것이 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator) 성격유형검사라고 할 수 있다. MBTI 성격유형검사는 다양한 조직구성원의 성격유형을 분석하는데 유용한 도구이며, 이를 활용하여 인사관리, 조직관리, 교육훈련, 경력개발 등에 적용할 경우 조직성과의 극대화를 도모할 수 있다. 따라서 향후 연구과제로는 연구개발 인력의 성격유형과 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향요인을 파악해 봄으로서 보다 세밀하게 연구개발 인력에 대한 효율적인 근무환경제공과 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 표본 수가 적기 때문에 타당성이 결여될 수 있다. 둘째, 근무환경에 대한 요인을 한정된 기준으로 연구결과를 도출했다. 따라서 향후에는 다양한 대상에서 좀 더 많은 표본수의 연구가 요구되고, 본 연구에서 다룬 요인들뿐만 아니라 다양한 요인변수를 채택하여 보다 세부적이고 체계적인 연구를 한다면 조직유효성에 미치는 새로운 측면을 발견할 수 있을 것이다.

참고문헌

[1] 권순일; “조직행위론”, 세종출판사, 1999.

- [2] 박경효; “소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안”, 한국도시행정학회, 도시행정학보, 15(3) : 63-80, 2002.
- [3] 이광노; “벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 인천대학교대학원, 2002.
- [4] 이동수; “사회복지시설 종사자의 공정성인식에 조직몰입과 직무만족에 미친 영향”, 한국정부학회 춘계공동학술대회 발표논문집, 185-207, 2008.
- [5] 이정선, 유정미; “관리직 종사자의 성격유형과 직무만족 요인과의 관계연구”, 한국심리유형학회지, 9(1) : 31-48, 2002.
- [6] 원필홍; “임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 이론적 연구”, 석사학위논문, 조선대학교, 2010.
- [7] 장해익; “관리자의 인지된 리더십 형태가 구성원의 동기유발과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 경희대학교대학원, 2000.
- [8] 채서일; 사회과학조사방법론, 비앤엠북스, 175-189, 377-384, 2009.
- [9] 천덕희, 김경희; “여행사의 내부마케팅이 고객성과에 미치는 영향연구”, 고객만족경영연구, 12(1) : 237-253, 2010.
- [10] Alexander, F.; “Observations on Organizational Factors Affecting Creativity,” The Creative Organization Chicago : Univ. of Chicago Press, 1965.
- [11] Buchanan, B.; “The socialization of Managers in work organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 19 : 533-546. 1974.
- [12] Campbell, J. P.; “On The Nature of Organizational Effectiveness,” San Francisco, Loss-Bass, 1977.
- [13] Mowday, R. R. and Porter, L.; “The Measurement of Organizational Commitment,” *Journal of Vacation Behavior*, 14 : 224-247, 1979.
- [14] Mcshane, S. L.; “Canadian Organizational Behavior 5th ed,” New York. Mc Graw-Hill, 2004.
- [15] Sheldon, M.; “Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization,” *Administrative Science Quarterly*, 16 : 143-150, 1971.