

(MBTI)
:
(MBTI)

박정운 · 이맹전 · 정영배[†]

인천대학교 산업경영공학과

A Study on the Effects of R&D Employee's Personality Type(MBTI) and Working Conditions on Organizational Effectiveness : Personality Type(MBTI) Focused on Actions

Jung-Oun Park · Maeng-Jeon Lee · Young-Bae Chung[†]

Department of Industrial and Management Engineering, University of Incheon

The human resources of an enterprise is very important to survive in these days of business environment. This study investigates the influence of four behavioral types in MBTI (Myer-Briggs Type Indicator) and working conditions on organizational effectiveness. Job satisfaction and immersion have been regarded as a key conception of organizational effectiveness. The focus of this study is to investigate the effects of R&D employee's four behavioral types in MBTI and working conditions on organizational effectiveness. The results of this study show that organizational effectiveness is influenced by personality types and working conditions.

According to the result, First, about the analysis of differences in job satisfaction, EP (Extraversion Perceiving)-type (3.56) and EJ (Extraversion Judging)-type (3.43) are higher than IJ (Introversion Judging)-type (3.07) and IP (Introversion Perceiving)-type (3.03) of four behavioral types in MBTI. So an enterprise makes various efforts to enhance job satisfaction for IJ (Introversion Judging)-type and IP (Introversion Perceiving)-type. Second, For improving the organizational effectiveness that is job satisfaction and immersion, an enterprise must make favorable working conditions to each four behavioral types in MBTI of R&D employees. In order to improve job satisfaction, the enterprise will provide IJ (Introversion Judging)-type with support for collegiality and IP (Introversion Perceiving)-type with good relationships with superiors. and also the enterprise gives autonomic authority to EJ (Extraversion Judging)-type. Finally, in the case of EP (Extraversion Perceiving)-type, the enterprise must admit failure for efforts. In order to improve job immersion, the enterprise will provide IP (Introversion Perceiving)-type with good relationships with superiors, the vision of company and compensation for creative work. and also the enterprise gives autonomic authority to EJ (Extraversion Judging)-type.

Keywords : MBTI, Working Conditions, Organizational Effectiveness, Job Satisfaction and Immersion

1. 서론

현재 우리사회에는 다양한 조직과 다양한 업무, 다양한 개인이 존재하며 그들 나름대로의 특성을 지니고 있다. 동일한 조직의 구성원으로 동일한 업무를 수행 하더라도 개인의 성격유형에 따라 행동방식이나 업무에 대해 느끼는 만족감에는 차이가 있다. 최연택·권경득[14]은 개인의 행동이 나름대로 일관성이 있으면서도 타인의 행동과는 다른 상이성을 보이는 것은 외부로부터 정보를 수집하고, 그 정보에 근거해서 행동방식을 결정하는데 있어서 개인마다의 선호경향이 다르기 때문이라고 하였다. 또한 개인의 선호하는 심리적 경향은 선천적으로 타고나는 것으로 환경의 강화를 받아서 그 자신의 성격유형으로 발달한다고 하였다. 이와 같이 개인의 행동을 규정하는 일반적인 행동경향은 성격유형에 따라 반응양식이 일정하게 나타나며 특정한 근무환경이나 직무에 더 적합한 개인의 성격유형이 있을 수 있다. 개인에게 보다 적합한 근무환경이나 직무를 조사하기 위한 방법으로 대표적인 것이 MBTI(Myer-Briggs Type Indicator) 성격유형 검사라고 할 수 있다. MBTI 성격유형검사는 다양한 조직구성원의 성격유형을 분석하는데 유용한 도구이며, 이를 활용하여 인사·조직관리 등에 적용할 경우 조직성과의 극대화를 도모 할 수 있다.

본 연구에서는 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)과 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향정도를 규명하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 연구개발 인력의 성격유형별 직무만족과 몰입의 차이를 실증분석 하고자 한다. 둘째, 성격유형별로 근무환경 변수가 조직유효성에 미치는 영향력의 차이를 분석하였다. 이러한 실증분석을 통해 중소기업의 조직성과를 향상시킬 수 있는 연구개발 인력의 성격유형에 따른 근무환경 개선방안과 인사·조직관리의 기초자료를 제시함으로써 기업성과를 극대화 시키고자 한다.

과거의 근무환경과 조직유효성에 관한 많은 연구는 연구개발 인력의 중요성에도 불구하고, 조직구성원 전체를 대상으로 한 연구가 대부분이었으며, 특히 연구개발 인력의 성격유형에 따른 근무환경요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구는 없었다. 따라서 본 연구는 연구개발 인력의 성격유형별 직무만족과 직무몰입의 차이와 다양한 근무환경 요소에 따른 조직유효성에 미치는 영향 정도를 규명하여 기업성과를 극대화 시키는데 도움을 주는 연구개발 인력의 성격유형별 근무 환경 개선방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제1장 서론에서는 연구배경과 목적을 다루었으며, 제2장 이론적 배경 및 선행연구에서는 성격유형이론과 MBTI, 근무환경 및 조

직유효성의 개념에 대한 이론적 고찰을 하였다. 제3장 연구모형 및 방법에서는 연구모형과 가설, 그리고 분석방법을 다루었으며, 제4장 분석결과에서는 가설에 대한 검증을 하였다. 제5장 결론에서는 연구결과의 요약 및 시사점과 연구의 한계점, 그리고 차후 연구방향을 제시하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 성격유형이론과 MBTI

황문규[15]는 성격이란 원래 라틴어 Per와 Sonare에서 유래된 말인데 인성이라고 번역하기도 하며, 고대 그리스어로 배우들이 연극 할 때 쓰는 가면을 의미하는 말이라고 하였다. 그 후 Personare가 탈이란 뜻에서부터 차차 변화되어 오늘날에 와서는 사람의 진실한 속성과 타인과 구별할 수 있는 인상 전체를 의미하는 말로서 사용하게 되었다. 안광일[5]은 가장 고전적인 성격유형이론이라 할 수 있는 것은 그리스(Greece)의 Hippo-crates가 체액의 종류에 따라 사람들의 기질을 구분한 것으로서 우울질, 점액질, 다혈질, 담즙질의 4개 유형으로 나눈 기질설이라고 하였다. Hull and Baynes[19]은 인간은 선천적인 선호경향을 갖고 태어나며, 선호경향성은 환경과 같은 각종요소들과 상호작용하면서 선호의 정도에 따라 자신만의 독특한 성격유형을 결정하며, 개인의 선호도에 따라 차이는 있지만 일정한 유형이 형성되어 개인의 일상생활과 의사결정에 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 개인의 성격은 귀속적 특성을 가지고 있다고 할 수 있다. 분석심리학의 창시자인 Jung[20]은 그의 저서 심리유형(Psychological Type)에서 인간에게 선천적으로 잠재되어있는 경향성을 선호

<표 1> MBTI 16개의 성격유형

ISTJ 한번시작한 일은 끝까지 해내는 사람	ISFJ 성실하고 온화하며 협조를 잘하는 사람	INFJ 사람과 관련된 것에 통찰력이 뛰어난 사람	INTJ 전체적으로 조합하여 비전을 제시하는 사람
ISTP 논리적이고 뛰어난 적응력을 가지고 있는 사람	ISFP 따뜻한 감성을 지니고 있는 겸손한 사람	INFP 이상적인 세상을 만들어 가는 사람	INTP 비평적인 관점을 가지고 있는 뛰어난 전략가들
ESTP 친구, 운동, 음식 등 다양한 활동을 선호하는 사람	ESFP 분위기를 고조시키는 우호적인 사람	ENFP 열정적으로 새로운 관계를 만드는 사람	ENTP 상상력을 가지고 새로운 것에 도전하는 사람
ESTJ 사무적, 실용적, 현실적으로 일을 하는 사람	ESFJ 친절과 현실감을 바탕으로 타인에게 봉사 하는 사람	ENFJ 타인의 성장을 도모하고 협동하는 사람	ENTJ 비전을 가지고 사람들을 활동적으로 이끌어 가는 사람

경향이라고 하였다. 현재 개인의 성격유형 검사방법으로 대표적인 것이 MBTI 성격유형검사라고 할 수 있으며, 이는 Jung(1921)의 이론을 근거로 Myers and Briggs가 개발한 성격유형 검사방법으로 MBTI 16개의 성격 유형은 <표 1>과 같다[2].

MBTI 성격유형검사는 다양한 조직구성원의 성격유형을 분석하는데 유용한 도구이며, MBTI의 16개 성격유형은 ‘행동유형’, ‘의사결정유형’, ‘기능’, ‘기질’ 등의 분류방법을 활용하여 분류할 수 있다. MBTI 성격유형 검사는 4개 척도가 가지고 있는 각각 상반되는 경향 중 어떤 기능이나 태도를 먼저 그리고 자주 사용하는가를 판단하는 것으로, 외향형(E : Extraversion)-내향형(I : Introversion), 감각형(S : Sensing)-직관형(N : Intuition), 사고형(T : Thinking)-감정형(F : Feeling), 판단형(J : Judging)-인식형(P : Perceiving)으로 구분하고 있으며, MBTI의 4가지 선호지표는 <표 2>와 같다[2].

<표 2> MBTI의 4가지 선호지표

E(외향) : 외부세계의 사람이나 사물에 에너지를 사용	에너지 방향	I(내향) : 내부 세계의 아이디어에 에너지를 사용
S(감각) : 오감을 통한 사실이나 사건을 더 잘 인식	인식 기능	N(직관) : 사실, 사건 이면의 의미나 관계, 기능을 더 잘 인식
T(사고) : 사고를 통한 논리적 근거를 바탕으로 판단	판단 기능	F(감정) : 정서를 통한 사람과의 관계나 상황을 고려하여 판단
J(판단) : 외부 세계에 대하여 빨리 판단을 내리고 결정하려 함	생활 양식	P(인식) : 정보 자체에 관심이 없고 새로운 변화에 적응적임

MBTI의 4개 선호경향인 외향과 내향(E-I), 감각과 직관(S-N), 사고와 감정(T-F), 판단과 인식(J-P)을 상호 조합하면 16개 성격유형이 형성되며, 이러한 성격유형은 크게 행동유형과 의사결정유형을 기준으로 분류할 수 있다. 행동유형의 분류방법은 MBTI의 4개 선호지표 중 ① 개

<표 3> MBTI의 행동유형

구 분	외부세계에 대한 대응방식		
	J(판단)	P(인식)	
개인 에너지 방향	E(외향)	EJ형(외향판단) : 설득자 자료 : 주장을 밀어붙일 수 있는 장점 단서 : 행동의 당위성에 대한 이해	EP형(외향인식) : 중개자 자료 : 조직적 단서 : 체제 메커니즘 형성
	I(내향)	IJ형(내향판단) : 영향력자 자료 : 조작능력 단서 : 목적은 수단 정당화	IP형(내향인식) : 조율자 자료 : 숨겨진 의미 단서 : 상호이해

인의 에너지 방향, E(외향)-I(내향)와 ② 외부세계에 대한 대응방식, J(판단)-P(인식)를 결합하여 4개 성격유형(EJ형 : 외향판단, EP형 : 외향인식, IJ형 : 내향판단, IP형 : 내향인식)으로 구분하고 있으며, MBTI의 행동유형은 <표 3>과 같다[2].

반면에 의사결정유형의 분류방법은 MBTI의 4개 선호지표 중 ① 선호하는 자료유형, S(감각)-N(직관)과 ② 선호하는 자료처리방식, T(사고)-F(감정)를 결합하여 4개 성격유형(ST형 : 감각사고, SF형 : 감각감정, NT형 : 직관사고, NF형 : 직관감정)으로 구분하고 있으며, MBTI의 의사결정유형은 <표 4>와 같다[2].

<표 4> MBTI의 의사결정유형

구 분	자료유형		
	S(감각)	N(직관)	
자료 처리 방식	T(사고)	ST형(감각사고) : 체계적 의사결정자 정보 : 계량적 측정치 단서 : 통계적 의미	NT형(직관사고) : 이론적 의사결정자 정보 : 미래의 가능성 단서 : 변화에 대한 가정, 확률적 보수
	F(감정)	SF형(감각감정) : 재량적 의사결정자 정보 : 현재의 상황이나 정황 단서 : 이해관계자들에 의한 수용	NF형(직관감정) : 탐색적 의사결정자 정보 : 현재의 가능성 단서 : 경험과 판단

2.2 성격유형과 조직유효성과의 관계

성격유형과 조직유효성에 관한 선행연구에 의하면 일반적으로 성격유형과 조직유효성 간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 이경희[7]는 조직의 효율성에 영향을 주는 구성원의 지각방식과 태도 및 학습방식은 개인의 성격에 의해 좌우되기 때문에 성격유형이 행동에 미치는 영향을 이해하는 것과 구성원의 성격에 대한 연구는 조직의 효율성 향상을 위해 매우 중요하다고 주장하고 있다. 이재규 · 조영대[10]는 직무적합성과 직무만족, 갈등관리방법의 연구에서 개인의 적성에 맞는 바람직한 직업의 선택은 조직 환경에 적응하지 못해 일어나는 낮은 직무만족, 빈번한 결근과 이직에 따른 조직 분위기 악화, 노사분규, 사회 불신풍조 등의 영향을 줄일 수 있는 하나의 대안이 될 수 있다고 주장하고 있다. 이와 같이 조직구성원의 성격유형과 조직유효성에는 많은 유의한 관계가 있으며, 이에 대한 이해는 효율적인 인사관리와 조직유효성의 향상을 위해 매우 중요한 의미를 가지고 있다. 그러나 기존 연구는 대부분 조직구성원 전체를 대상으로 한 연구가 대부분이었으며 연구개발 인력을 대상으로 한 연구는 아직까지 없었다.

2.3 근무환경

박경호[3]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[16]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 등으로 구분하였다.

2.4 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[22]. 윌필홍[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 설명하였다. 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[14]. 조직유효성의 측정기준 및 측정방법은 학자들마다 다양하게 나타나고 있다. Campbell[18]은 조직유효성에 관한 연구에서 문헌조사를 통하여 조직유효성의 지표로 제시된 변수

들을 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[12]은 조직유효성의 측정지표를 <표 5>와 같이 제시하였다.

본 연구에서는 다양한 조직유효성의 측정지표 중 가장 많이 쓰이는 직무만족과 직무몰입을 조직유효성의 측정변수로 사용하였다.

2.4.1 직무만족

조직구성원이 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 감성적이고 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[9]는 직무만족을 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행의 결과로 충족되는 유쾌한 정서 상태로 정의하였으며, 이정선·유정이[11]는 직무만족은 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 하나의 태도라고 정의하고 있다. 천덕희·김경희[13]는 직무에 대해 갖는 긍정적 혹은 부정적 감정의 정도로 정의하고 있다. Mcshane[21]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.

2.4.2 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[22] 등은 직무몰입을 직무의 목표와 가치관을 받아들이고, 직무를 위해 노력을 아끼지 않는 거라고 하였으며, Sheldon[23]은 개인의 정체성을 조직과 연계시키는 조직지향적 태도라고 하였으며, Buchanan[17]은 조직목표나 가치, 그와 관련된 개인의 역할 또는 조직 그 자체에 대한 감정적 애착으로 정의하였다.

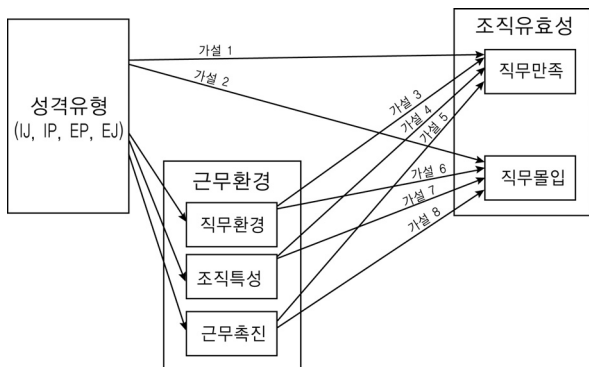
<표 5> 조직유효성의 측정지표

지표	주요 내용
심리적 지표	직무만족, 직무몰입, 동기부여, 조직목표에 대한 조직원의 동정성
경제적 지표	전반적 유효성, 생산성, 능률, 수익, 품질, 시장성, 인적자원의 가치
관리적 지표	사고의 빈도, 결근율, 이직율, 통제, 계획과 목표 설정, 역할과 규범일치성

3. 연구모형 및 방법

3.1 연구모형

본 연구에서는 앞서 살펴본 여러 이론적 배경을 바탕으로, 연구모형과 연구가설을 설정함으로써 각 변수들 간의 관계를 명확히 규명하고자 하였다. 본 연구에서는 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)과 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, 근무촉진요인 등 근무환경에 따라 조직유효성에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 가설을 <표 6>과 같이 설정하였다.

<표 6> 가설의 설정

구분	내용
	성격유형에 따라 조직유효성에 차이가 있을 것이다.
가설 1	성격유형에 따라 직무만족에 차이가 있을 것이다.
가설 2	성격유형에 따라 직무몰입에 차이가 있을 것이다.
	성격유형에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 3	성격유형별로 직무환경요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 4	성격유형별로 조직특성요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 5	성격유형별로 근무촉진요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 6	성격유형별로 직무환경요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 7	성격유형별로 조직특성요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 8	성격유형별로 근무촉진요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다

3.2 연구방법

3.2.1 조사대상

본 연구는 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)과 근무환경에 따라 조직유효성의 차이를 심층 분석하고자 하는 것이다. 따라서 중소기업에 근무하는 연구개발 인력에게 총 240부의 설문지를 배부 하였으며, 이 중 불성실한 응답과 회수하지 못한 설문지를 제외한 101개의 설문지를 회수하여 설문분석을 실시하였다.

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 7>과 같다. 설문지는 총 9개 항목으로 구성된 설문지이며 문항은 총 51개 문항이다. 이 중 종속변수로는 직무만족, 직무몰입 2개 항목으로 하였으며, 직무만족 관련사항은 10개 문항을 사용하였고, 직무몰입 관련사항은 10개 문항을 사용하였다. 이 20개 문항 중 요인분석결과 공통성이 0.5 이상인 15문항을 종속변수로 사용하여 설문분석을 실시하였다. 독립변수로는 가설 1, 2의 경우 성격유형(MBTI)을 1개 항목으로 구성하여, 1개 문항을 사용하였으며, 가설 3~가설 8의 경우에는 인사정책요인, 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인, 근무저해요인을 5개 항목으로 구성하여, 총 21개 문항을 사용하였다. 이중 박정운·정영배·유우식[4]의 연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 근무환경요인 중 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인 3개 항목에서 6문항을 독립변수로 사용하였다. 인사정책요인 항목은 설문조사의 신뢰도 분석결과 신뢰성이 낮아 본 연구에서는 활용하는 것에서 제외하였다.

<표 7> 설문지 구성

측정변수	항목	문항	
		설문 수	변수 수
성격유형 (MBTI)	16개 유형	1	4
근무환경	인사정책요인	3	2
	직무환경요인	4	
	조직특성요인	4	
	근무촉진요인	5	
	근무저해요인	5	
조직유효성	직무만족	10	6
	직무몰입	10	9
일반적인사항		13	0
합계		51	25

3.2.3 자료의 분석방법

본 연구의 연구방법 및 연구체계는 설문지의 각 문항을 점수화 하여 통계처리 하였다. 통계처리는 SPSS 통계 프로그램 18.0을 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 측정도구가 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.

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

셋째, 성격유형(MBTI)중 행동유형(EJ, EP, IJ, IP)과 직무

만족 및 직무몰입과의 차이를 비교하기 위하여 ANOVA 분석을 실시하였다.

넷째, 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)과 근무환경 요소가 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서의 연령분포 인구통계학적인 특성과 산업별 분포특성은 <표 8>과 같다.

근무환경에 대한 각 구성요소의 요인분석 결과는 <표 9>와 같다.

<표 8> 인구통계 및 산업별 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성격유형 중 행동유형	IJ	22	22.2%
	IP	24	24.2%
	EP	27	27.2%
	EJ	28	28.2%
연령	만 25세 미만	10	9.9%
	만 25~29세	21	20.7%
	만 30~34세	24	23.7%
	만 35~39세	9	8.9%
	만 40~45세	20	19.8%
	만 46세 이상	17	16.8%
성별	남	82	81%
	여	19	18.8%
회사 근무 기간	6개월 미만	13	12.8%
	6개월~1년 미만	17	16.8%
	1년~2년 미만	20	19.8%
	2년~3년 미만	22	21.7%
	3년~5년 미만	11	10.8%
	5년~10년 미만	7	6.9%
	10년~15년 미만	6	5.9%
	15년~20년 미만	2	1.9%
	20년 이상	3	2.9%
산업별 분포	음료, 담배 및 섬유제품	7	6.9%
	화학약품 및 화학제품	8	7.9%
	기계 및 조립금속	10	9.9%
	전기 및 광학기계	6	6.4%
	고무 및 플라스틱제품	9	5.9%
	수송, 비금속 및 기계장비	8	7.9%
	기타제조업	29	28.7%
	건설, 기타서비스 등	24	23.7%

<표 9> 근무환경에 대한 요인분석결과

설문 항목	요인 1	요인 2	요인 3
직무환경요인			
④ 나는 직장에서 동료 간 관계가 원만하다.	.081	.426	.685
⑤ 우리 회사는 동료들 간에 업무협조가 잘 이루어지는 편이다.	.284	.357	.683
⑥ 나는 직장에서 상급자들과의 관계가 원만하다.	.192	.185	.860
⑦ 우리 회사는 팀 내 모든 구성원들 간의 의사소통이 활발하게 이루어지고 있다.	.207	.187	.738
조직특성요인			
⑧ 우리 회사는 공동으로 달성해야 할 회사의 비전과 목표가 명확히 설정되어 있다.	.416	.612	.264
⑨ 우리 회사의 팀원들은 담당업무에 대하여 자율적인 권한을 가지고 있다.	.291	.644	.309
⑩ 우리 회사의 팀원들은 담당업무에 대하여 책임의식을 가지고 있다.	.142	.809	.188
⑪ 회사의 팀 구성원들은 상호 노력과 의사소통 및 이해를 통해 팀내 문제를 해결한다.	.172	.818	.286
근무촉진요인			
⑬ 우리 회사에서는 열심히 업무를 수행했다면 실패를 했더라도 노력을 인정받는다.	.764	.282	.066
⑭ 회사에서는 창의적인(새로운) 업무수행에 대해 적절한 보상이 주어진다.	.868	.214	.143
⑮ 우리 회사에서는 창의적인 아이디어를 장려하고 개발하기 위한 좋은 장치(제도)가 되어 있다.	.853	.148	.197
⑯ 우리 회사에서는 과감한 모험을 시도하는 것이 장려 된다.	.820	.076	.244
크롬바하의 α 계수	.893	.837	.844

주) 요인추출 방법 : 주성분분석, 회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

요인분석 과정에서 공통성이 0.4 이하로 낮은 문항은 제외하였으며, 추출된 요인에 대한 문항 적재값은 0.5 이상인 문항을 요인분석에 포함하였다. 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 이상

이면 탐색적 연구에 사용 하는데 문제가 없다고 볼 수 있다. 요인추출법으로는 주성분법을 사용하였으며, 요인의 회전은 베리맥스 방식을 사용하여 실증분석 하였다. 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)과 근무환경에 따른 조직유효성에 대한 요인분석결과 근무저해요인 중 문항 ⑰ 항상 해왔던 방식으로 일하는 것은 공통성이 -0.039로 타당성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였으며, ⑱ 우리 회사의 업무 절차와 구조는 경직 ⑲ 내가 해야 할 일은 너무 많고, 시간은 한정 ⑳ 우리 회사 내에는 업무수행을 방해하는 사소한 것들이 너무 많음 ㉑ 나의 업무에서 비생산적인 일이 차지하는 비중이 높음 등은 박정운 · 정영배 · 유우식[4]의 연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직유효성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 분석에서 제외하였다.

신뢰성분석결과 인사정책요인의 Cronbach's α 의 기준 값이 0.654로 문항 ① 승진요인 0.746은 기준 값보다 높고, 문항 ② 인사고과의 공정성요인은 0.507, 문항 ③ 연구기회의 공정성요인은 0.389로 너무 낮아 신뢰성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였다. 또한 근무촉진요인의 Cronbach's α 의 기준 값이 0.893로 문항 ⑫ 새로운 아이디어 장려 0.901은 기준 값 보다 높아 분석에서 제외하였다. 조직유효성에 대한 요인분석을 위해 직무만족과 직무몰입에 대한 각 구성요소의 요인분석 결과는 <표 10>, <표 11>과 같다.

직무만족 중 문항 ① 담당업무 만족이 0.266, 문항 ② 직무의 다양성이 0.083, 문항 ⑤ 상급자 만족이 0.263, 문항 ⑥ 상사의 업무지시 만족이 0.371, 직무몰입요인 중 문항 ⑨ 우리 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말함 0.473으로 요인분석결과 타당성이 없는 것으로 판단되어 설문 분석에서 제외하였다. 이 이외의 항목은 Cronbach's α 의 기준 값이 모두 0.7 이상으로 신뢰성이 어느 정도 확보 되었다고 볼 수 있다.

<표 10> 직무만족에 대한 요인분석결과

설문 항목	요인 1	요인 2
③ 나는 회사에서 받고 있는 각종 복리후생 및 재해 보상제도에 만족 한다.	.262	.748
④ 나의 보수는 동종 산업 내 타 기업의 보수와 비교할 때 만족한다.	.114	.845
⑦ 회사 동료들에 대하여 전체적으로 만족한다.	.229	.595
⑧ 나의 보수에 대하여 전체적으로 만족 한다.	.107	.875
⑨ 나는 우리 회사의 승진제도에 대하여 전체적으로 만족한다.	.343	.705
⑩ 나는 우리 회사의 작업환경에 대하여 만족 한다.	.245	.768
크롬바하의 α 계수	.851	

<표 11> 직무몰입에 대한 요인분석결과

설문 항목	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 회사가 추구하고 있는 목표와 정책, 경영방식이 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 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
⑩ 회사를 위하는 일이라면 어떠한 일 이라도 담당할 생각이 있다.	.811	.239
크롬바하의 α 계수	.893	

본 연구에서는 박정운 · 정영배 · 유우식[4]의 연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 근무환경요인 중 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인을 독립변수로 사용하였으며, <표 12>와 같다.

<표 12> 독립변수로 사용된 근무환경요인과 조직유효성 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
	B	표준 오차	베타		
직무환경(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
R 제곱 = .508, F = 24.732, P-value = .000**					
조직특성(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
R 제곱 = .394, F = 15.291, P-value = .000**					
근무촉진(상수)	1.573	.180		8.762	.000
⑬ 실패에 대한 노력인정	.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 모험시도 장려	.115	.074	.169	1.555	.123
R 제곱 = .466, F = 20.943, P-value = .000**					

주) *P < .05, **P < .01.

4. 분석방법

본 연구에서는 가설검증을 위하여 ANOVA 분석(가설 1, 가설 2)과 회귀분석(가설 3~가설 8)을 실시하였으며 분석결과는 다음과 같다.

가설 1 : 성격유형에 따라 직무만족에 차이가 있을 것이다.

가설 2 : 성격유형에 따라 직무몰입에 차이가 있을 것이다.

본 연구에서는 가설 1~가설 2를 검증하기 위하여 ANOVA 분석을 실시하였다. 분석은 성격유형(MBTI)중 행동유형인 EJ형(외향판단), EP형(외향인식), IJ형(내향판단), IP형(내향인식)을 독립변수로 하고 직무만족과 직무몰입을 종속변수로 하여 조사한 결과 다음과 같이 검증되었다.

먼저 가설 1을 검증하기 위하여 행동유형별로 직무만족의 차이를 살펴보면 <표 13>과 같다.

전체 직무만족의 평균점수는 5점 척도를 기준으로 3.29점으로 '보통 이상'의 수준을 보이고 있다. 행동유형별로 직무만족의 평균점수를 구체적으로 살펴보면, EJ형(외향판단)이 3.43점, EP형(외향인식)이 3.56점, IJ형(내향판단)이 3.07점, IP형(내향인식)이 3.03점으로 EP형(외향인식)이 가장 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다(P = .024).

<표 13> 행동유형에 따른 직무만족도 차이분석결과

구 분	합계	행동유형				F값	P-value
		EJ	EP	IJ	IP		
평균	3.29	3.43	3.56	3.07	3.03	3.288	0.024
표준편차	0.751	0.6	0.747	0.631	0.9		
표준오차	0.075	0.113	0.144	0.135	0.184		
최소값	1	2	2	2	1		
최대값	5	5	5	5	5		

가설 2를 검증하기 위하여 행동유형별로 직무몰입의 차이를 살펴보면 <표 14>와 같다.

전체 직무몰입의 평균점수는 5점 척도를 기준으로 3.52점으로 '보통 이상'의 수준을 보이고 있다. 행동유형별로 직무몰입의 평균점수를 구체적으로 살펴보면, EP형(외향인식)이 3.68점, EJ형(외향판단)이 3.66점, IJ형(내향판단)이 3.37점, IP형(내향인식)이 3.32점으로 EP형(외향인식)이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의미하지 않는 것으로 나타나고 있다(P = .177).

<표 14> 행동유형에 따른 직무몰입도 차이분석결과

구 분	합계	행동유형				F값	P-value
		EJ	EP	IJ	IP		
평균	3.52	3.66	3.68	3.37	3.32	1.677	0.177
표준편차	0.739	0.600	0.734	0.934	0.654		
표준오차	0.073	0.113	0.141	0.199	0.134		
최소값	1	2	2	1	2		
최대값	5	5	5	5	4		

가설 3 : 성격유형별로 직무환경요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 성격유형별로 조직특성요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 성격유형별로 근무촉진요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 6 : 성격유형별로 직무환경요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 7 : 성격유형별로 조직특성요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 8 : 성격유형별로 근무촉진요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<표 15> 행동유형별 직무환경요인과 직무만족 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value	
	B	표준 오차	베타			
EJ	상수	1.759	.951		1.849	.079
	⑤ 동료 간 업무협조	.012	.165	.015	.071	.944
	⑥ 상급자와의 관계	-.064	.207	-.069	-.311	.759
	R제곱 = .391, F = 2.137, P-value = 0.094					
EP	상수	.542	.752		.721	.479
	⑤ 동료 간 업무협조	.284	.208	.332	1.368	.186
	⑥ 상급자와의 관계	.023	.155	.026	.146	.886
	R제곱 = .528, F = 3.731, P-value = 0.012*					
IJ	상수	2.420	.655		3.696	.002
	⑤ 동료 간 업무협조	.478	.217	.797	2.202	.044*
	⑥ 상급자와의 관계	-.276	.250	-.351	-1.103	.287
	R제곱 = .483, F = 2.335, P-value = 0.086*					
IP	상수	-.603	.587		-1.028	.319
	⑤ 동료 간 업무협조	.299	.163	.319	1.834	.084
	⑥ 상급자와의 관계	.588	.204	.458	2.877	.010**
	R제곱 = .774, F = 9.715, P-value = 0.000**					

주) * P < .05, ** P < .01.

본 연구에서는 가설 3~가설 8을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석은 성격유형(MBTI) 중 행동유형인 EJ형(외향판단), EP형(외향인식), IJ형(내향판단), IP형(내향인식)별로 직무환경요인, 조직특성요인, 근무축진요인을 독립변수로 하고 직무만족과 직무몰입을 종속변수로 하여 조사한 결과 다음과 같이 검증되었다.

먼저 가설 3에 대한 분석결과 행동유형별로 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향은 <표 15>와 같고, 4개의 행동유형 중 IJ형이 ⑤ 동료 간 업무협조 요인에서 $t = 2.202$ 로 유의수준 $p = 0.044$ 에서, IP형은 ⑥ 상급자와의 관계요인에서 $t = 2.877$ 로 유의수준 $P = 0.010$ 에서 직무환경에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가설 4에 대한 분석결과 행동유형별로 조직특성요인이 직무만족에 미치는 영향은 <표 16>과 같고, 4개의 행동유형 중 EJ형이 ⑨ 업무에 대한 자율적 권한 요인에서 $t = 2.725$ 로 유의수준 $P = 0.013$ 에서 조직특성요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 16> 행동유형별 조직특성요인과 직무만족 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value	
	B	표준 오차	베타			
EJ	상수	1.759	.951	1.849	.079	
	⑧ 회사비전과 목표설정	-.187	.214	-.211	-.874	.393
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	.480	.176	.685	2.725	.013*
	R제곱 = .391, F = 2.137, P-value = 0.094					
EP	상수	.542	.752	.721	.479	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.271	.231	.272	1.171	.255
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.010	.205	.012	.048	.962
	R제곱 = .528, F = 3.731, P-value = 0.012*					
IJ	상수	2.420	.655	3.696	.002	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.176	.144	.336	1.225	.240
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.145	.181	-.206	-.802	.435
	R제곱 = .483, F = 2.335, P-value = 0.086*					
IP	상수	-.603	.587	-1.028	.319	
	⑧ 회사비전과 목표설정	-.070	.215	-.068	-.324	.750
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.186	.210	-.145	-.889	.386
	R제곱 = .774, F = 9.715, P-value = 0.000**					

주) * $P < .05$, ** $P < .01$.

가설 5에 대한 분석결과 행동유형별로 근무축진 요인이 직무만족에 미치는 영향은 <표 17>과 같고, 4개의 행동유형 중 EP형이 ⑬ 실패에 대한 노력인정 요인에서 $t = 2.242$ 로 유의수준 $P = 0.036$ 에서 근무축진요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가설 6에 대한 분석결과 행동유형별로 직무환경요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <표 18>과 같고, 4개의 행

동유형 중 IP형이 ⑥ 상급자와의 관계 요인에서 $t = 2.900$ 로 유의수준 $p = 0.010$ 에서 직무환경에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 17> 행동유형별 근무축진요인과 직무만족 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value	
	B	표준 오차	베타			
EJ	상수	1.759	.951	1.849	.079	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	-.041	.162	-.065	-.256	.800
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.279	.212	.319	1.318	.202
	R제곱 = .391, F = 2.137, P-value = 0.094					
EP	상수	.542	.752	.721	.479	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	.467	.208	.672	2.242	.036*
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	-.239	.271	-.349	-1.083	.292
	R제곱 = .528, F = 3.731, P-value = 0.012*					
IJ	상수	2.420	.655	3.696	.002	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	-.082	.134	-.144	-.613	.549
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.052	.211	.072	.247	.809
	R제곱 = .483, F = 2.335, P-value = 0.086*					
IP	상수	-.603	.587	-1.028	.319	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	.400	.262	.386	1.528	.145
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.085	.211	.104	.402	.693
	R제곱 = .774, F = 9.715, P-value = 0.000**					

주) * $P < .05$, ** $P < .01$.

<표 18> 행동유형별 직무환경요인과 직무몰입 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value	
	B	표준 오차	베타			
EJ	상수	2.465	.906	2.720	.013	
	⑤ 동료 간 업무협조	-.066	.157	-.086	-.418	.681
	⑥ 상급자와의 관계	-.111	.197	-.119	-.561	.581
	R제곱 = .453, F = 2.762, P-value = 0.040**					
EP	상수	.362	.641	.564	.579	
	⑤ 동료 간 업무협조	.327	.177	.389	1.846	.080
	⑥ 상급자와의 관계	.107	.132	.123	.805	.430
	R제곱 = .644, F = 6.031, P-value = 0.001**					
IJ	상수	.302	.739	.408	.689	
	⑤ 동료 간 업무협조	.149	.245	.168	.607	.553
	⑥ 상급자와의 관계	.070	.283	.060	.246	.809
	R제곱 = .699, F = 5.798, P-value = 0.003**					
IP	상수	1.532	.516	2.967	.009	
	⑤ 동료 간 업무협조	-.212	.143	-.311	-1.477	.158
	⑥ 상급자와의 관계	.521	.180	.559	2.900	.010**
	R제곱 = .669, F = 5.725, P-value = 0.002**					

주) * $P < .05$, ** $P < .01$.

가설 7에 대한 분석결과 행동유형별로 조직특성 요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <표 19>와 같고, 4개의 행동유형 중 EJ형이 ⑨ 업무에 대한 자율적 권한 요인에서 $t = 3.101$ 로 유의수준 $P = 0.006$ 에서, IP형이 ⑧ 회사 비전과 목표설정 요인에서 $t = 2.210$ 로 유의수준 $p = 0.041$ 에서 조직특성요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 19> 행동유형별 조직특성요인과 직무몰입 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	P-value	
	B	표준 오차				
EJ	상수	2.465	.906	2.720	.013	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.165	.204	.185	.808	
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	.520	.168	.738	3.101	.006**
	R제곱 = .453, F = 2.762, P-value = 0.040*					
EP	상수	.362	.641	.564	.579	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.075	.197	.077	.380	
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.049	.175	-.060	-.281	
	R제곱 = .644, F = 6.031, P-value = 0.001**					
IJ	상수	.302	.739	.408	.689	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.146	.163	.188	.900	
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.004	.205	-.004	-.019	
	R제곱 = .699, F = 5.798, P-value = 0.003**					
IP	상수	1.532	.516	2.967	.009	
	⑧ 회사비전과 목표설정	.418	.189	.565	2.210	.041*
	⑨ 업무에 대한 자율적 권한	-.343	.184	-.369	-1.863	
	R제곱 = .669, F = 5.725, P-value = 0.002**					

주) * P < .05, ** P < .01.

가설 8에 대한 분석결과 행동유형별로 근무촉진 요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <표 20>과 같고, 4개의 행동유형 중 IP형이 ⑭ 창의적 업무에 대한 보상 요인에서 $t = 2.202$ 로 유의수준 $P = 0.042$ 에서 근무촉진요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 20> 행동유형별 근무촉진요인과 직무몰입 간 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	P-value	
	B	표준 오차				
EJ	상수	2.465	.906	2.720	.013	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	-.134	.154	-.210	-.872	
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	-.065	.202	-.073	-.320	
	R제곱 = .453, F = 2.762, P-value = 0.040*					
EP	상수	.362	.641	.564	.579	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	.319	.178	.467	1.794	
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.082	.231	.099	.356	
	R제곱 = .644, F = 6.031, P-value = 0.001**					
IJ	상수	.302	.739	.408	.689	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	.197	.151	.234	1.304	
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.405	.238	.379	1.700	
	R제곱 = .699, F = 5.798, P-value = 0.003**					
IP	상수	-.603	.587	-1.028	.319	
	⑬ 실패에 대한 노력인정	-.270	.230	-.358	-1.171	
	⑭ 창의적 업무에 대한 보상	.408	.185	.688	2.202	.042*
	R제곱 = .669, F = 5.725, P-value = 0.002**					

주) * P < .05, ** P < .01.

5. 결 론

본 연구의 연구결과가 제시하는 시사점과 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 연구개발 인력의 성격유형 중 4개 행동유형별로 직무만족과 직무몰입의 차이를 분석한 결과 직무만족의 경우 EP형(외향인식) 3.56점, EJ형(외향판단) 3.43점, IJ형(내향판단) 3.07점, IP형(내향인식) 3.03점 순으로 나타나, IJ형(내향판단)과 IP형(내향인식)에 대한 직무만족도 제고를 위한 다양한 노력이 필요하며, 직무몰입의 경우에는 EP형(외향인식)이 3.68점, EJ형(외향판단)이 3.66점, IJ형(내향판단)이 3.37점, IP형(내향인식)이 3.32점으로 IJ형(내향판단)과 IP형(내향인식)에 대하여 직무몰입을 높

일 수 있는 적극적인 노력이 필요하다(직무몰입의 경우 통계적으로 유의미한 차이는 없음).

둘째, 연구개발 인력의 성격유형 중 4개의 행동유형별로 조직유효성을 극대화시키기 위해서는 직무만족과 직무몰입을 제고시킬 수 있는 근무환경을 조성하여야 한다.

먼저, 직무만족도 제고를 위해서는 IJ형(내향판단)에게는 동료 간 업무협조가 잘되도록, IP형(내향인식)에게는 상급자와 관계가 원만하도록 직무환경을 조성해 줘야한다. EJ형(외향판단)에게는 담당업무에 대한 자율적인 권한을 갖는 조직특성을 갖추어야 하며, EP형(외향인식)에게는 열심히 수행한 업무에 대해서는 실패했더라도 노력을 인정해 주는 근무촉진환경을 조성해 줘야한다.

마지막으로 직무몰입을 제고하기 위해서는 EJ형(외향판단)에게는 업무에 대한 자율적인 권한을, IP형(내향인식)에게는 상급자와의 관계가 원만하도록 직무환경을 조성해 줘야하며, 회사비전과 목표설정을 명확히 제시하는 조직특성과 창의적인 업무에 대한 보상을 실시하는 근무촉진 환경을 제공해 줘야한다. 위의 결론을 정리하면 <표 21>과 같다.

<표 21> 행동유형별 조직유효성 제고를 위한 근무환경

구 분	직무만족			직무몰입		
	직무 환경	조직 특성	근무 촉진	직무 환경	조직 특성	근무 촉진
EJ형 (외향판단)		업무에 대한 자율적 권한			업무에 대한 자율적 권한	
EP형 (외향인식)			실패에 대한 노력 인정			
IJ형 (내향판단)	동료 간 업무 협조					
IP형 (내향인식)	상급자와의 관계			상급자와의 관계	회사 비전과 목표 설정	창의적 업무에 대한 보상

본 연구는 오늘날 치열한 경쟁 환경 속에서 조직의 성과를 극대화시키는 것이 사람이며 그중에서도 연구개발 인력이 중요하다는 인식하에 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)에 따라 연구 성과를 극대화시킬 수 있는 근무환경요인과 조직유효성간의 관계를 규명하고자 노

력하였다. 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] 김정택, 심혜숙; “MBTI 활용과 개발”, 어세스타, 2009.
- [3] 박경효; “소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안”, 한국도시행정학회, 도시행정학보, 15(3) : 63-80, 2002.
- [4] 박정운, 정영배, 유우식; “연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 산업경영시스템학회지, 35(1) : 107-114, 2012.
- [5] 안광일; “MBTI이론에 따른 한국공무원 의식구조의 진단·분석”, 한국행정학보, 28(1) : 69-92, 1994.
- [6] 원필홍; “임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 이론적 연구”, 석사학위논문, 조선대학교, 2010.
- [7] 이경희; “성격유형과 행동방식에 관한 연구”, 창원대학교 경영경제연구, 20 : 209-229, 2003.
- [8] 이광노; “벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 인천대학교대학원, 2002.
- [9] 이동수; “사회복지시설 종사자의 공정성인식에 조직몰입과 직무만족에 미친 영향”, 한국정부학회 춘계공동학술대회 발표논문집 : 185-207, 2008.
- [10] 이재규, 조영대; “직무적합성이 직무만족과 갈등 관리방법에 미치는 영향”, 대구대학교 경영학연구, 33(3) : 313-338, 1994.
- [11] 이정선, 유정이; “관리직 종사자의 성격유형과 직무만족 요인과의 관계연구”, 한국심리유형학회지, 9(1) : 31-48, 2002.
- [12] 장해익; “관리자의 인지된 리더십 형태가 구성원의 동기유발과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 경희대학교대학원, 2000.
- [13] 천덕희, 김경희; “여행사의 내부 마케팅이 고객성과에 미치는 영향연구”, 고객만족경영연구, 12(1) : 237-253, 2010.
- [14] 최연택, 권경득; “조직구성원의 성격유형(MBTI), 직무형태 및 조직성과에 관한 연구”, 한국인사행정학회보,

- 8(3) : 187-217, 2009.
- [15] 황문규; “자아개념과 MMPI와의 관계연구-공업계 중심으로-”, 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1987.
- [16] Alexander, F.; “Observations on Organizational Factors Affecting Creativity,” The Creative Organization Chicago : Univ. of Chicago Press, 1965.
- [17] Buchanan, B.; “The socialization of Managers in work organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 19 : 533-546, 1974.
- [18] Campbell, J. P.; “On The Nature of Organizational Effectiveness,” San Francisco, Loss-Bass, 1977.
- [19] Hull, R. F. and Baynes, H. G.; “The Collected Works of C. G. Jung,” Bollingen Inc., 1971.
- [20] Jung, C. G.; Psychological Types(H. G. Baynes, Trans. revised by R. F. C.(Hull) Volume 6 of The collected works of C. G. Jung, Princeton Univ. Press, 1921.
- [21] Mcshane, S. L.; “Canadian Organizational Behavior 5th ed.,” New York. Mc Graw-Hill, 2004.
- [22] Mowday, R. R. and Porter, L.; “The Measurement of Organizational Commitmeny,” *Journal of Vacation Behavior*, 14 : 224-247, 1979.
- [23] Sheldon, M.; “Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization,” *Administrative Science Quarterly*, 16 : 143-150, 1971.