

Effects of Decision Making Style and Working Conditions on Organizational Effectiveness : Focused on R&D Employee of Small Business

Jung-Oun Park · Young-Bae Chung[†]

Department of Industrial and Management Engineering, Incheon National University

성격유형 중 의사결정유형과 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향 : 중소기업 연구개발 인력을 중심으로

박정운 · 정영배[†]

국립인천대학교 산업경영공학과

Nowadays, the human resources of an organization are very important in order to survive in competitive business environment. This study investigates the influence of four decision-making styles in Myer-Briggs Type Indicator (MBTI) and working conditions on organizational effectiveness. Job satisfaction and immersion have been regarded as key conceptions of organizational effectiveness. The result of this study has shown that organizational effectiveness are influenced by personality types and working conditions. Based on the result, an enterprise must provide working conditions which are conducive and suitable for all decision-making styles. For ST-type, the composition of good relationship with superiors, clear organization's visions and goals and rewarding compensation on original idea contribution need to be provided. On the other hand, autonomic authority and job assistance in co-worker are more suitable for NT-type. Finally, in the case of SF-type, the organization must give job assistance in co-worker.

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

1. 서론

우리사회에는 다양한 조직과 다양한 업무, 다양한 개인이 존재하며 그들 나름대로의 특성을 지니고 있다. 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 성격 유형검사는

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)중 의사결정유형이 근무환경에 따라 조직유효성에 미치는 영향 정도를 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 제시

함으로써 조직성과를 극대화 시키고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제 1장 서론에서는 연구배경과 목적을 다루었으며, 제 2장 이론적 배경 및 선행연구에서는 성격유형이론과 MBTI, 근무환경 및 조직유효성의 개념에 대한 이론적 고찰을 하였다. 제 3장 연구모형 및 방법에서는 연구모형과 가설, 그리고 분석방법을 다루었으며, 제 4장 분석 및 고찰에서는 가설에 대한 검증을 하였다. 제 5장 결론에서는 연구결과의 요약 및 시사점을 제시하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 성격유형이론과 MBTI

분석심리학의 창시자인 Jung[13]은 그의 저서 심리유형(Psychological Type)에서 인간에게 선천적으로 잠재되어 있는 경향성을 선호경향이라고 하였다. 현재 개인의 성격유형 검사방법으로 대표적인 것이 MBTI 성격유형 검사라고 할 수 있으며, 이는 Jung[13]의 이론을 근거로 Myers and Briggs가 개발한 성격유형 검사방법으로 MBTI의 성격유형은 ①ISTJ, ②ISFJ, ③INFJ, ④INTJ, ⑤ISTP, ⑥ISFP, ⑦INFP, ⑧INTP, ⑨ESTP, ⑩ESFP, ⑪ENFP, ⑫ENTP, ⑬ESTJ, ⑭ESFJ, ⑮ENFJ, ⑯ENTJ로 16개로 구성되어 있다.

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 있다. MBTI의 4개 선호경향인 외향과 내향(E-I), 감각과 직관(S-N), 사고와 감정(T-F), 판단과 인식(J-P)을 상호조합하면 16개 성격유형이 형성되며, 이러한 성격유형은 크게 행동유형과 의사결정유형을 기준으로 분류할 수 있다. 행동유형의 분류방법은 MBTI의 4개 선호지표 중 ① 개인의 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 <Table 1>과 같다[2].

<Table 1> Action Styles of MBTI

Division	Judging	Perceiving
Extraversion	EJ Type : Persuasion	EP Type : Intermediary
Introversion	IJ Type : Influence	IP Type : Harmony

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 <Table 2>와 같다[2].

<Table 2> Decision Making Styles of MBTI

Division	Sensing	Intuition
Thinking	ST Type : Systematization	NT Type : Theory
Feeling	SF Type : discretion	NF Type : Search

2.2 성격유형과 조직유효성과의 관계

성격유형과 조직유효성에 관한 선행연구에 의하면 일반적으로 성격유형과 조직유효성 간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 이재규·조영대[7]는 직무적합성과 직무만족, 갈등관리방법의 연구에서 개인의 적성에 맞는 바람직한 직업의 선택은 조직 환경에 적응하지 못해 일어나는 낮은 직무만족, 빈번한 결근과 이직에 따른 조직분위기 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

박경효[3]는 근무환경이란 개념은 학자에 따라 다양하게 파악될 수 있으나, 일반적으로 두 가지 의미를 지니다고 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. 본 연구에서는 광의의 근무환경 개념을 적용하여 근무환경을 첫째, 직무환경요인, 둘째, 조직특성요인, 셋째, 근무촉진요인 등으로 구분하였다.

2.4 조직유효성

원필홍[9]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. 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[10]은 조직유효성의 측정지표를 ① 심리적 지표(직무만족, 직무몰입, 동기부여, 조직목표에 대한 조직원의 동정성), ② 경제적 지표(전반적 유효성, 생산성, 능률, 수익, 품질, 시장성, 인적자원의 가치), ③ 관리적 지표(사고의 빈도, 결근율, 이직율, 통제, 계획과 목표설정, 역할과 규범일치성)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 불만을 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]. 이정선·유정이[8]는 직무만족은 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 하나의 태도라고 정의하고 있다. 천덕희·김경희[11]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.

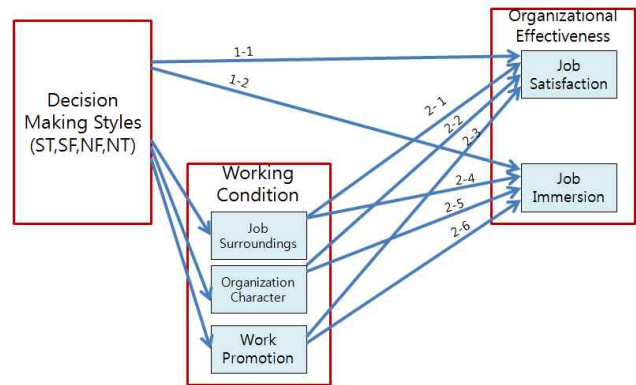
2.4.2 직무몰입

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. Sheldon[15]은 개인의 정체성을 조직과 연계시키는 조직지향적 태도라고 하였으며, Buchanan[12]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, 연구모형과 연구가설을 설정함으로써 각 변수들 간의 관계를 명확히 규명하고자 하였다. 본 연구에서는 성격유형 중 의사결정유형과 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향 정도를 분석하였으며, 본 연구의 모형은 <Figure 1>과 같다.



<Figure 1> Research Model

본 연구에서는 중소기업에 근무하는 연구개발 인력을 대상으로 각 개개 요소의 변수에 대한 상관관계와 조절영향을 파악하기 위해 직무환경요인, 조직특성요인, 근무축진요인 등 근무환경에 따라 조직유효성에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 가설은 아래와 같이 설정하였다.

H1 : 의사결정유형에 따라 조직유효성에 차이가 있을 것이다.

1-1 : 의사결정유형에 따라 직무만족에 차이가 있을 것이다.

- 1-2 : 의사결정유형에 따라 직무몰입에 차이가 있을 것이다.
- H2 : 의사결정유형에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-1 : 의사결정유형별로 직무환경요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-2 : 의사결정유형별로 조직특성요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-3 : 의사결정유형별로 근무촉진요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-4 : 의사결정유형별로 직무환경요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-5 : 의사결정유형별로 조직특성요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-6 : 의사결정유형별로 근무촉진요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2 연구방법

3.2.1 조사대상

본 연구는 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)중 의사결정유형과 근무환경에 따라 조직유효성의 차이를 심층 분석하고자 하는 것이다. 따라서 중소기업에 근무하는 연구개발 인력에게 총 270부의 설문지를 배부하였으며, 이 중 불성실한 응답과 회수하지 못한 설문지를 제외한 109개의 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, 본 연구의 배포된 설문지 구성은 <Table 3>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 1-1, 1-2의 경우 성격유형(MBTI)을 1개 항목으로 구성하여, 1개 문항을 사용하였으며, 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6의 경우에는 인사정책요인, 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인, 근무저해요인을 5개 항목으로 구성하여, 총 21개 문항을 사용하였다. 이 중 박정운·정영배·유우식[4]의 연구개발 인력의 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 근무환경요인 중 조직유효성에 유의한 영

향을 미치는 것으로 나타난 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인 3개 항목에서 6문항을 독립변수로 사용하였다. 인사정책요인 항목은 설문조사의 신뢰도 분석결과 신뢰성이 낮아 본 연구에서는 활용하는 것에서 제외하였다.

<Table 3> Construction of Question

Measurement Variation	Item	Number of Question	Number of Variation
Personality Type (MBTI)	16 Type	1	4
Working Condition	Employee's Policy	3	
	Job Surroundings	4	2
	Organization Character	4	2
	Work Promotion	5	2
	Work Obstruction	5	
Organizational Effectiveness	Job Satisfaction	10	6
	Job Immersion	10	9
General Item		13	0
Sum		51	25

3.2.3 자료의 분석방법

본 연구의 연구방법 및 연구체계는 설문지의 각 문항을 점수화하여 통계처리하였다. 통계처리는 SPSS통계프로그램 18.0을 활용하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 검증은 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 의사결정유형(ST, SF, NT, NF)과 직무만족 및 직무몰입과의 차이를 비교하기 위하여 ANOVA분석을 실시하였다.

넷째, 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)중 의사결정유형과 근무환경 요소가 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 근무환경에 대한 각 구성요소의 요인분석결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4> The Result of Factor's Analysis about Working Condition

Question's Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Job Surroundings			
④ Colleague Relationship	.081	.426	.685
⑤ Job Assistance in Co-Worker	.284	.357	.683
⑥ Good Relationship With Superior	.192	.185	.860
⑦ Actively Communication Among Colleague	.207	.187	.738
Organization Character			
⑧ Clear Vision and Goal About Company	.416	.612	.264
⑨ autonomic authority.	.291	.644	.309
⑩ Sense Of Responsibility About Assigned Job.	.142	.809	.188
⑪ Problem Solve Through Discussion Among Colleague	.172	.818	.286
Work Promotion			
⑬ Admission Effort Despite Failure	.764	.282	.066
⑭ Fit Compensation About Original Idea	.868	.214	.143
⑮ Having System About Encourageing Original Idea	.853	.148	.197
⑯ Encourageing Adventure For New Attempt	.820	.076	.244
Cronbach's α	.893	.837	.844

Note) Factor Extraction : principal component analysis,
Rotation Method : Kaiser Normalized VariMax.

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 이상이면 탐색적 연구에 사용하는데 문제가 없다고 볼 수 있다. 요인추출법으로는 주성분법을 사용하였으며, 요인의 회전은 베리맥스 방식을 사용하여 실증분석하였다. 연구개발 인력의 성격유형(MBTI) 중 의사결정유형과 근무환경에 따른 조직유효성에 대한 요인분석결과 근무지해요인 중 문항⑰ 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.

신뢰성 분석결과 인사정책요인의 Cronbach's α의 기준값이 0.654로 문항① 승진요인 0.746은 기준값보다 높고, 문항② 인사고과의 공정성요인은 0.507, 문항③ 연수기회의 공정성요인은 0.389로 너무 낮아 신뢰성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였다. 또한 근무조건요인의 Cronbach's α의 기준값이 0.893로 문항⑫ 새로운 아이디어 장려 0.901은 기준값보다 높아 분석에서 제외하였다. 조직유효성에 대한 요인분석을 위해 직무만족과 직무몰입에 대한 각 구성요소의 요인분석결과는 <Table 5>, <Table 6>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 말함 0.473으로 요인분석결과 타당성이 없는 것으로 판단되어 설문분석에서 제외하였다. 이 이외의 항목은 Cronbach's α의 기준값이 모두 0.7 이상으로 신뢰성이 어느 정도 확보되었다고 볼 수 있다.

<Table 5> The Result of Factor's Analysis about Job Satisfaction

Question's Item	Factor 1	Factor 2
③ Satisfaction About The Welfare and Accident of Company.	.262	.748
④ Satisfaction My Salary Compareing With Same Industry's Salary	.114	.845
⑦ General Satisfaction About Colleague	.229	.595
⑧ General Satisfaction About My Salary	.107	.875
⑨ General Satisfaction About Upgrading System	.343	.705
⑩ Satisfaction About Company of Job Surroundings	.245	.768
Cronbach's α		.851

<Table 6>The Result of Factor's Analysis about Job Immersion

Question's Item	Factor 1	Factor 2
① Hoping Retirement Age In This Company	.562	.361
② Having Self-Confidence About Member of Company	.732	.409
③ My Value is Sameness With Valuation of Company	.671	.395
④ Voluntary Effort For The Sake of Company	.817	-.003
⑤ The Problem Of Company And My Problem In The Same	.891	.080
⑥ Feeling Love About Company. If I Leave Company	.716	.387
⑦ Refuse Scout From Another Company	.607	.458
⑧ My Company is very Important For Me	.858	.242
⑩ Doing Any Job for The Sake of Company	.811	.239
Cronbach's α		.893

<Table 7> The Result of Regression Analysis about Independent Variable of Working Condition and Organizational Effectiveness

Division	Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
	B	Standard Error	β		
Job Surroundings (Constant)	.883	.254		3.474	.001
④ Colleague Relationship	.140	.087	.162	1.620	.109
⑤ Job Assistance in Co-Worker	.238	.075	.331	3.170	.002**
⑥ Good Relationship With Superior	.243	.082	.309	2.950	.004**
⑦ Actively Communication Among Colleague	.016	.069	.021	.233	.817
R ² = .508, F = 24.732, P-value = .000**					
Organization Character (Constant)	1.210	.272		4.447	.000
⑧ Clear Vision and Goal About Company	.322	.077	.441	2.205	.000**
⑨ autonomic authority	.180	.086	.219	2.090	.039*
⑩ Sense Of Responsibility About Assigned Job.	.039	.089	.048	.434	.665
⑪ Problem Solve Through Discussion Among Colleague	.014	.092	.019	.157	.876
R ² = .394, F = 15.291, P-value = .000**					
Work Promotion (Constant)	1.573	.180		8.762	.000
⑬ Admission Effort Despite Failure	.214	.074	.326	2.892	.005**
⑭ Fit Compensation About Original Idea	.233	.096	.344	2.428	.017*
⑮ Having System About Encourageing Original Idea	-.055	.086	-.084	-.636	.526
⑯ Encourageing Adventure For New Attempt	.115	.074	.169	1.555	.123
R ² = .466, F = 20.943, P-value = .000**					

*P < .05, **P < .01.

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, <Table 7>과 같다.

4. 분석 및 고찰

본 연구에서는 가설검증을 위하여 ANOVA분석(1-1, 1-2)과 회귀분석(2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6)을 실시하였으며 분석결과는 다음과 같다.

- 1-1 : 의사결정유형에 따라 직무만족에 차이가 있을 것이다.
- 1-2 : 의사결정유형에 따라 직무몰입에 차이가 있을 것이다.

본 연구에서는 1-1, 1-2를 검증하기 위하여 ANOVA 분석을 실시하였다. 분석은 성격유형(MBTI)중 의사결정유형인 ST형(직관사고), SF형(감각감정), NT형(직관논리), NF형(직관감정)을 독립변수로 하고 직무만족과 직무몰입

을 종속변수로 하여 조사한 결과 다음과 같이 검증되었다. 먼저 1-1을 검증하기 위하여 유형별로 직무만족의 차이를 살펴보면 <Table 8>과 같다.

전체 직무만족의 평균점수는 5점 척도를 기준으로 3.37점으로 ‘보통 이상’의 수준을 보이고 있다. 의사결정유형별로 직무만족의 평균점수를 구체적으로 살펴보면, ST형(감각사고)이 3.44점, SF형(감각감정)이 3.24점, NT형(직관논리)이 3.46점, NF형(직관감정)이 3.15점으로 NT형(직관논리)이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다(P = .489).

<Table 8> The Result of Job Satisfaction's Gab in Decision Making Styles

Division	Sum	Action Type				F value	P-value
		ST	SF	NT	NF		
Mean	3.37	3.44	3.24	3.46	3.15	0.815	0.489
Standard Deviation	0.788	0.864	0.569	0.867	0.660		
Standard Error	0.075	0.132	0.119	0.158	0.183		
Min	1	1	2	2	2		
Max	5	5	4	5	4		

<Table 9> The Result of Job Immersion's Gab in Decision Making Styles

Division	Sum	Action Type				F value	P-value
		ST	SF	NT	NF		
Mean	3.56	3.56	3.52	3.60	3.54	0.41	0.989
Standard Deviation	0.833	0.825	0.730	0.968	0.776		
Standard Error	0.080	0.126	0.152	0.177	0.215		
Min	1	1	2	2	3		
Max	5	5	5	5	5		

1-2를 검증하기 위하여 의사결정유형별로 직무몰입의 차이를 살펴보면 <Table 9>와 같다.

전체 직무몰입의 평균점수는 5점 척도를 기준으로 3.56점으로 '보통 이상'의 수준을 보이고 있다. 의사결정유형별로 직무몰입의 평균점수를 구체적으로 살펴보면, ST형(감각사고)이 3.56점, SF형(감각감정)이 3.52점, NT형(직관논리)이 3.60점, NF형(직관감정)이 3.54점으로 NT형(직관논리)이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의미하지 않는 것으로 나타났다(P = .989).

2-1 : 의사결정유형별로 직무환경요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-2 : 의사결정유형별로 조직특성요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-3 : 의사결정유형별로 근무촉진요인에 따라 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-4 : 의사결정유형별로 직무환경요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-5 : 의사결정유형별로 조직특성요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-6 : 의사결정유형별로 근무촉진요인에 따라 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석은 성격유형(MBTI) 중 의사결정유형인 ST형(감각사고), SF형(감각감정), NT형(직관논리), NF형(직관감정)별로 직무환경요인, 조직특성요인, 근무촉진요인을 독립변수로 하고 직무만족과 직무몰입을 종속변수로 하여 조사한 결과 다음과 같이 검증되었다. 먼저 2-1에 대한 분석결과 의사결정유형별로 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향은 <Table 10>과 같고, 4개의 의사결정유형 중 SF형이 ⑤ 동료 간 업무협조 요인에서 t = 3.061로 유의수준 p = 0.007에서, NT형은 ⑤ 동료 간 업무협조 요인에서 t = 2.403로 유의수준 p = 0.025에서, ST형은 ⑥ 상급자와의 관계요인에서 t =

<Table 10> The Result of Regression Analysis about Job Surroundings and Job Satisfaction in Decision Making Styles

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
ST	Constant	-.603	.458		-1.316	.197
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	-.051	.109	-.062	-.472	.640
	⑥ Good Relationship With Superior	.320	.155	.276	2.068	.046*
	R ² = .726, F = 15.433, P-value = 0.000					
SF	Constant	2.103	.495		4.246	.001
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.481	.157	.799	3.061	.007**
	⑥ Good Relationship With Superior	-.242	.181	-.358	-1.333	.201
	R ² = .573, F = 3.579, P-value = 0.019*					
NT	Constant	.101	.704		.144	.887
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.507	.211	.471	2.403	.025*
	⑥ Good Relationship With Superior	-.062	.165	-.060	-.377	.710
	R ² = .646, F = 6.999, P-value = 0.000					

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
NF	Constant	1.630	1.770		.921	.393
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.867	.439	.998	1.977	.095
	⑥ Good Relationship With Superior	-.059	.404	-.062	-.146	.889
	R ² = .567, F = 1.311, P-value = 0.375					

*P < .05, **P < .01.

2.068로 유의수준 $P = 0.046$ 에서 직무환경에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

2-2에 대한 분석결과 의사결정유형별로 조직특성요인이 직무만족에 미치는 영향은 <Table 11>과 같고, 4개의 의사결정유형 중 ST형이 ⑧ 회사비전과 목표설정요인에서 $t = 2.640$ 로 유의수준 $p = 0.012$ 에서, NT형이 ⑨ 업무에 대한 자율적 권한 요인에서 $t = 2.586$ 로 유의수준 $P =$

0.017에서 조직특성요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

2-3에 대한 분석결과 의사결정유형별로 근무촉진요인이 직무만족에 미치는 영향은 <Table 12>과 같고, 4개의 의사결정유형 중 ST형이 ⑭ 창의적 업무에 대한 보상 요인에서 $t = 2.168$ 로 유의수준 $P = 0.037$ 에서 근무촉진요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 11> The Result of Regression Analysis about Organization Character and Job Satisfaction in Decision Making Styles

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
ST	Constant	-.603	.458		-1.316	.197
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	.308	.117	.339	2.640	.012*
	⑨ Self-Regulating Authority	.211	.106	.214	2.000	.053
	$R^2 = .726, F = 15.433, P\text{-value} = 0.000$					
SF	Constant	2.103	.495		4.246	.001
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	-.131	.247	-.178	-.529	.604
	⑨ autonomic authority	.060	.206	.082	.290	.776
	$R^2 = .573, F = 3.579, P\text{-value} = 0.019^*$					
NT	Constant	.101	.704		.144	.887
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	-.391	.222	-.464	-1.764	.091
	⑨ autonomic authority	.496	.192	.555	2.586	.017*
	$R^2 = .646, F = 6.999, P\text{-value} = 0.000$					
NF	Constant	1.630	1.770		.921	.393
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	-.045	.305	-.060	-.148	.887
	⑨ autonomic authority	-.416	.383	-.553	-1.087	.319
	$R^2 = .567, F = 1.311, P\text{-value} = 0.375$					

* $P < .05$, ** $P < .01$.

<Table 12> The Result of Regression Analysis about Work Promotion and Job Satisfaction in Decision Making Styles

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
ST	Constant	-.603	.458		-1.316	.197
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.025	.101	.030	.253	.802
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.318	.147	.302	2.168	.037*
	$R^2 = .726, F = 15.433, P\text{-value} = 0.000$					
SF	Constant	2.103	.495		4.246	.001
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.108	.146	.183	.742	.469
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.064	.164	.104	.390	.701
	$R^2 = .573, F = 3.579, P\text{-value} = 0.019^*$					
NT	Constant	.101	.704		.144	.887
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.293	.194	.356	1.511	.144
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.072	.277	.087	.261	.796
	$R^2 = .646, F = 6.999, P\text{-value} = 0.000$					
NF	Constant	1.630	1.770		.921	.393
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.105	.321	.160	.326	.755
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	-.114	.309	-.152	-.370	.724
	$R^2 = .567, F = 1.311, P\text{-value} = 0.375$					

* $P < .05$, ** $P < .01$.

2-4에 대한 분석결과 의사결정유형별로 직무환경요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <Table 13>과 같고, 4개의 의사결정유형 중 ST형은 ⑥ 상급자와의 관계요인에서 $t = 2.155$ 로 유의수준 $P=0.038$ 에서 직무환경에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

2-5에 대한 분석결과 의사결정유형별로 조직특성요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <Table 14>와 같고, NT형

이 ⑨ 업무에 대한 자율적 권한 요인에서 $t = 2.205$ 로 유의수준 $P = 0.038$ 에서 조직특성요인에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

2-6에 대한 분석결과 의사결정유형별로 근무촉진요인이 직무몰입에 미치는 영향은 <Table 15>와 같으나, 통계적으로는 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<Table 13> The Result of Regression Analysis About Job Surroundings and Job Immersion in Decision Making Styles

Division	Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value	
	B	Standard Error	β			
ST	Constant	.363	.563		.645	.523
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.009	.134	.011	.066	.948
	⑥ Good Relationship With Superior	.410	.190	.369	2.155	.038*
	$R^2 = .549, F = 7.110, P\text{-value} = 0.000^{**}$					
SF	Constant	1.867	.722		2.586	.020
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.314	.229	.407	1.371	.189
	⑥ Good Relationship With Superior	-.187	.264	-.215	-.706	.490
	$R^2 = .448, F = 2.168, P\text{-value} = .101$					
NT	Constant	1.967	.936		2.102	.047
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	-.085	.280	-.071	-.303	.764
	⑥ Good Relationship With Superior	-.207	.219	-.178	-.947	.354
	$R^2 = .499, F = 3.821, P\text{-value} = .009^{**}$					
NF	Constant	-.981	2.253		-.436	.678
	⑤ Job Assistance in Co-Worker	.247	.558	.242	.442	.674
	⑥ Good Relationship With Superior	.538	.514	.477	1.045	.336
	$R^2 = .493, F = .971, P\text{-value} = .514$					

* $P < .05$, ** $P < .01$.

<Table 14> The Result of Regression Analysis about Organization Character and Job Immersion in Decision Making Styles

Division	Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value	
	B	Standard Error	β			
ST	Constant	.363	.563		.645	.523
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	.111	.143	.128	.775	.443
	⑨ Self-Regulating Authority	.024	.130	.025	.182	.857
	$R^2 = .549, F = 7.110, P\text{-value} = 0.000^{**}$					
SF	Constant	1.867	.722		2.586	.020
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	.729	.360	.773	2.027	.060
	⑨ autonomic authority	-.386	.300	-.414	-1.288	.216
	$R^2 = .448, F = 2.168, P\text{-value} = .101$					
NT	Constant	1.967	.936		2.102	.047
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	-.235	.295	-.250	-.799	.432
	⑨ autonomic authority	.562	.255	.563	2.205	.038*
	$R^2 = .499, F = 3.821, P\text{-value} = .009^{**}$					
NF	Constant	-.981	2.253		-.436	.678
	⑧ Clear Vision and Goal About Company	.142	.389	.160	.364	.728
	⑨ autonomic authority	.148	.488	.167	.302	.773
	$R^2 = .493, F = .971, P\text{-value} = .514$					

* $P < .05$, ** $P < .01$.

<Table 15> The Result of Regression Analysis about Work Promotion and Job Immersion in Decision Making Styles

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
ST	Constant	.363	.563		.645	.523
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.241	.124	.300	1.949	.059
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.088	.180	.088	.491	.626
	$R^2 = .549, F = 7.110, P\text{-value} = 0.000^{**}$					
SF	Constant	1.867	.722		2.586	.020
	⑬ Admission Effort Despite Failure	.193	.213	.255	.909	.377
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	-.260	.239	-.331	-1.092	.291
	$R^2 = .448, F = 2.168, P\text{-value} = .101$					

Division		Nonstandardization Coefficient		Standardization Coefficient	t	P-value
		B	Standard Error	β		
NT	Constant	1.967	.936		2.102	.047
	⑬ Admission Effort Despite Failure	-.133	.257	-.145	-.518	.610
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.601	.368	.646	1.632	.116
	$R^2 = .499, F = 3.821, P\text{-value} = .009^{**}$					
NF	Constant	-.981	2.253		-.436	.678
	⑬ Admission Effort Despite Failure	-.190	.408	-.248	-.466	.657
	⑭ Fit Compensation About Original Idea	.314	.394	.355	.798	.456
	$R^2 = .493, F = .971, P\text{-value} = .514$					

*P < .05, **P < .01.

5. 결 론

본 연구는 오늘날 치열한 경쟁 환경 속에서 조직의 성과를 극대화시키는 것이 사람이며 그중에서도 연구개발 인력이 중요하다는 인식하에 연구개발 인력의 성격유형(MBTI)중 의사결정유형에 따라 연구성과를 극대화시킬 수 있는 근무환경요인과 조직유효성간의 관계를 규명하고자 노력하였다.

본 연구의 연구결과가 제시하는 시사점과 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 가설 H1. “의사결정유형에 따라 조직유효성에 차이가 있을 것이다.”는 의사결정유형별로 직무만족과 직무몰입에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 가설 H2. “의사결정 유형에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.”는 특정 직무환경, 조직특성, 근무촉진환경에 따라 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 연구개발 인력의 성격유형 중 4개의 의사결정유형별로 조직유효성을 극대화시키기 위해서는 직무만족과 직무몰입을 제고시킬 수 있는 근무환경을 조성하여야 한다.

이를 위해서 먼저, 직무만족도 제고를 위해 ST형(감각사고)에게는 상급자와의 관계가 잘 유지되도록, SF형(감각감정)과 NT형(직관논리)에게는 동료간 업무협조가 잘 유지되도록 직무환경을 조성해 줘야한다. ST형(감각사고)에게는 회사의 비전과 목표를 제시하고, NT형(직관논리)에게는 업무에 대한 자율적인 권한을 갖는 조직특성을 갖추어야 하며, ST형(감각사고)에게는 창의적 업무에 대한 보상을 주는 근무촉진환경을 조성해 줘야 한다.

마지막으로 직무몰입을 제고하기 위해서는 ST형(감각사고)에게는 상급자와의 관계가 원만하도록 직무환경을 조성해 주고, NT형(직관논리)에게는 업무에 대한 자율적 권한을 부여하는 조직특성을 제공해 줘야한다.

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.

References

- [1] Kun, S.L., *Organizational Behavior*, Sejongbooks, 1999.
- [2] Kim, J.T. and Sim, H.S., *MBTI Use and development*, Assesta, 2009.
- [3] Park, K.H., Public fire worker's job conditions and to search for the way of improving them. *Korean urban Management Association, urban Management Association*, 2002, Vol. 15, No. 3, p 63-80.
- [4] Park, J.O., Chung, Y.B., and Yoo, W.S., A Study on the Effects of R&D Employee's Working Conditions on Organizational Effectiveness. *Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2012, Vol. 35, No. 1 p 107-114.
- [5] Lee, K.N., Study the impact on organizational effectiveness, leadership and organizational culture of venture companies. *Doctoral Dissertation*, Graduat School of the University of Incheon. 2002.
- [6] Aan, K.I., Analysis of Korean officials according to the MBTI theory of the structure of consciousness of the diagnosis. *Korean Public Administration Review*, 1994, Vol. 28, No. 1, p 69-92.
- [7] Lee, J.K. and Jo, Y.D., Impact of job satisfaction and job suitability on how to manage conflict, Daegu University. *Business Administration Studies*, 1994, Vol. 33, No. 3, p 313-338.
- [8] Lee, J.S. and Yoo, J.L., The nature of the type of job satisfaction factors and Relationships. *Korean Journal of Psychological Type*, 2002, Vol. 9, No. 1, p 31-48.
- [9] Won, P.H., Theoretical study on the impact of organizational climate and Empowermen on organizational effectiveness. *Master's Thesis*, Chosun University, 2010.
- [10] Jang, H.O., Administrator's perceived leadership in the form of research on the impact on members of incentives and organizational effectiveness. *Doctoral Dissertation*, Graduate School, Kyung Hee University, 2000.
- [11] Cun, D.H. and Kim, K.H., Study on the Effect of internal marketing in the travel agency customer performance. *Customer satisfaction research*. 2010, Vol. 12, No. 1, p 237-253.
- [12] Buchanan, B., The socialization of Managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1974, Vol. 19, p 533-546.
- [13] 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.
- [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*, 1971, Vol. 16, p 143-150, 1971.