creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

공학박사 학위논문

전략적 자원관리활동과 조직유효성간 연구개발 역량의 매개효과 연구

(중소기업과 창업기업 연구개발 인력의 다중집단분석을 중심으로)

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

2017년 8월

부경대학교 대학원

기술경영협동과정

노 성 여

공학박사 학위논문

전략적 자원관리활동과 조직유효성간 연구개발 역량의 매개효과 연구

(중소기업과 창업기업 연구개발 인력의 다중집단분석을 중심으로)

지도교수 옥 영 석

이 논문을 공학박사 학위논문으로 제출함.

2017년 8월

부경대학교 대학원

기술경영협동과정

노 성 여

노성여의 공학박사 학위논문을 인준함.

2017년 8월

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

위 원 장 경제학박사 박 병 무 (인)

위 원 공학박사 서 원 철 (인)

위 원 공학박사 강 인 철 (인)

위 원 공학박사 한 상 대 (인)

위 원 공학박사 옥 영 석 (인)

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 배경 및 목적 ····· 1

가. 연구의 배경 ····· 1

나. 연구의 목적 ····· 5

2. 연구의 방법 및 구성 ····· 6

가. 연구의 방법 ····· 6

나. 연구의 구성 ····· 8

Ⅱ. 이론적 고찰 ····· 10

1. 조직유효성(organizational effectiveness) ····· 10

가. 조직유효성의 정의 ····· 10

나. 조직유효성 측정의 접근방법 ····· 14

2. 인적자원관리 ····· 28

가. 인적자원관리의 정의 ····· 28

나. 인적자원관리의 구성요인 ····· 31

3. 연구개발 역량 ····· 35

가. 연구개발 역량의 정의 ····· 35

나. 연구개발 역량의 구성 ····· 37

4. 선행연구의 동향 및 시사점 ····· 39

가. 인적자원관리활동과 조직유효성 ····· 39

나. 연구개발 역량과 조직유효성 ····· 42

다. 인적자원관리활동과 연구개발 역량 및 기업규모 연구 ····· 45

Ⅲ. 연구방법 ····· 49
1. 연구모형 및 가설설정 ····· 49
가. 연구모형 ····· 49
나. 연구가설 설정 ····· 50
2. 측정도구 ····· 55
가. 인적자원관리 활동 ····· 55
나. 연구개발 역량 ····· 57
다. 조직유효성 ····· 58
3. 자료수집과 분석방법 ····· 59
가. 자료수집 ····· 59
나. 분석방법 ····· 60

Ⅳ. 실증분석 ····· 61
1. 조사대상자의 인구통계 현황 ····· 61
2. 탐색적 요인분석 ····· 64
3. 확인적 요인분석 ····· 68
4. 가설검증 ····· 74

Ⅴ. 결론 ····· 86
1. 결과요약과 논의 및 시사점 ····· 86
2. 연구의 한계점과 향후연구과제 ····· 91

참고문헌 ····· 92
부록 : 설문지 ····· 104

표 목 차

<표 1-1> 본 연구의 연구단계 ····· 8
<표 II-1> Cambell(1977)의 조직유효성 평가 지표 ····· 14
<표 II-2> 직무만족의 영향 요인 ····· 18
<표 II-3> 조직몰입에 대한 주요 선행연구자별 정의 ····· 22
<표 II-4> 조직몰입에 대한 직무특성 요인 정리 ····· 25
<표 II-5> 몰입에 대한 조직특성 요인 정리 ····· 27
<표 II-6> 인적자원관리의 구성요소에 대한 선행연구 ····· 32
<표 II-7> 연구개발 조직의 연구개발 역량과 구성요인 ····· 38
<표 II-8> 선행연구의 정리 ····· 47
<표 IV-1> 조사대상자의 인구통계 현황 ····· 62
<표 IV-2> 인적자원관리활동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 ····· 65
<표 IV-3> 연구개발 역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 ····· 66
<표 IV-4> 조직유효성 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 ····· 68
<표 IV-5> 확인적 요인분석의 적합도 분석 결과 ····· 69
<표 IV-6> 확인적 요인분석의 요인적재량 ····· 70
<표 IV-7> 판별타당도 분석 ····· 72
<표 IV-8> 상관관계분석 ····· 73
<표 IV-9> 구조모델의 적합도 ····· 75
<표 IV-10> 구조모델의 모수치 추정 결과 ····· 75
<표 IV-11> 매개효과 모델의 적합도 분석 결과 ····· 79
<표 IV-12> 다중집단분석의 제약-비제약 모델 ····· 80
<표 IV-13> 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성에 대한 기업 유형 간 차이(T-test) 결과 ····· 82
<표 IV-14> 가설채택 여부 ····· 84

그 림 목 차

<그림 I-1> 논문의 구성 ····· 9
<그림 II-1> Barney(1991)의 RBV이론과 네 가지 명제 ····· 30
<그림 II-2> 이영주(2008)의 핵심역량 구조 ····· 36
<그림 III-1> 연구모형 ····· 49
<그림 IV-1> 확인적 요인분석 결과 ····· 71
<그림 IV-2> Sobel-test를 위한 매개모델 ····· 76
<그림 IV-3> 매개효과의 모델 ····· 78
<그림 IV-4> 구조모델분석 결과 ····· 80
<그림 IV-5> 다중집단분석의 제약-비제약모델 결과 ····· 81

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

A Study on Mediation Effect of R&D Capabilities between Strategic Resource Management and Organizational Effectiveness : Focused on Multi-group Analysis of R&D Human Resources of Small and Medium Sized Enterprises and Start-Up Enterprises

Noh Seong Yeo

Interdisciplinary Program of Management of Technology,

The Gradeuate School, Pukyong National University

Abstract

This research is the method of improving the effectiveness of business organization, human resource management and R&D (research and development) capability are the most important variables of the study from the advanced study. Since the capability is affected by the level of human resource management, the ability of constituent individual of organization plays a role as a medium between the activity of human resource management and the effectiveness of business organization. In particular, considering that organizational human resource management activities and outcomes may differ depending on the size of organization or company, the mediating effect of competencies in the relationship between organizational human resource management activities and

organizational effectiveness may be controlled by the size of organization or company.

By suggesting a research hypothesis based on the prediction, the first and second data were collected from start - up companies and SMEs in Busan and Gyeongsangnam-do with the help of SME Promotion Corporation to verify the hypothesis. To measure the institutionalization of human resource management, the research used the method of scoring the objective data or interviews by asking for the cooperation or visiting each company, and conducted a survey on the manpower of research and development of the company.

As a result of analysis, human resource management activities had significant positive effects on R&D (research and development) capability. The organizational effectiveness was affected positively by R&D (research and development) capability and human resource management activities. The path of human resources management impact on organizational effectiveness has indirect effect on organizational effectiveness through R&D capability, and human resource management showed the significant partial mediation effect of R&D capabilities in the relation that effects on organizational effectiveness. Moreover, in the path of impact that human resource management affects to organizational effect, SMEs have more power of influence than start-up companies.

This study deducted three implications from the analysis. First, it is necessary to make efforts to systemize and institutionalize the human

resource management as a strategy to enhance organizational effectiveness of company. At the management of members and operational level, efficiency and transparency of compensation and promotion system is the method of accompanying the strategy. Also, it is important to evaluate the performance of each member properly by planning and applying the educational training program to improve the career and performance of the members, and introducing the fair evaluation system.

Secondly, human resource management activities for improving organizational effectiveness should have a statement of purpose which can enhance the R&D capacity of the members since the R&D capability partially mediates human resource management activities and organizational effectiveness. This implies that each project can has a higher effectiveness of organizational effectiveness when a human resource management system that can enhancing the R&D capability is introduced and operated. Thus, it needs greater support and investment especially in education and training among other human resources management activities. The performance of company is shown as the creation of profit, so it is important to forge the organizational effectiveness. Therefore, in order to establish more competitive product production and organizational administration system, capability of R&D (research and development) should be enhanced. Furthermore, at the organizational level, defects could be supplemented by career

development of members and training which can improve the research skills.

Lastly, it can be concluded that human resource management is an important factor for enhancing organizational effectiveness in SMEs since the significant influence was indicated not in start-up company but in SMEs on the impact relationship between human resource management and organizational effectiveness. In the beginning, most of start-up companies have created the conditions and mood for the growth of company by regarding the members as an "investment". However, the meaning of a workplace with "life" is much stronger than a startup company in the case of SMEs, so institutionalization of human resource management at the organizational level is the most important factor for SMEs.

전략적 자원관리활동과 조직유효성 간 연구개발 역량의 매개효과 연구
(중소기업과 창업기업 연구개발 인력의 다중집단분석을 중심으로)

노 성 여

부 경 대 학 교 대 학 원

요 약

본 연구는 기업의 조직유효성을 증대시키기 위한 요인으로, 인적자원관리활동과 연구개발 역량이 중요한 변수인 것을 알 수 있었다. 기업의 연구개발 인력에 대한 인적자원관리 제도화가 연구개발 역량과 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지, 연구개발 역량이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는지, 인적자원관리 제도화와 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 긍정적인 매개효과를 가지는지, 그리고 이러한 영향관계는 중소기업과 창업기업 간에 차이가 나타나는지를 살펴보고자 하였다.

이를 위하여 부산과 경상남도에 소재하고 있는 창업기업과 중소기업 직원들을 대상으로 1차와 2차에 의한 설문조사를 실시하였으며, 설문지 315부 중에서 유효설문지 300부를 대상으로 실증분석을 진행하였다

실증분석을 위하여 요인분석, 가설검증을 활용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다

첫째, 인적자원관리활동은 연구개발 역량에 유의미한 긍정적 효과가 있었다.

둘째, 연구개발 역량은 조직유효성에 유의미한 긍정적 효과가 있었다.

셋째, 인적자원관리활동은 조직유효성에 유의미한 긍정적 효과가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로가 연구개발 역량을 통해 조직유효성에 미치는 간접효과가 나타났다.

다섯째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향관계에서 연구개발 역량의 유의미한 부분매개효과가 나타났다.

여섯째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로에서 중소기업이 창업기업 보다 더 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

이와 같은 분석결과로 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기업이 조직유효성을 제고하기 위한 전략으로 인적자원관리를 시스템, 제도화하는 노력이 필요

하며, 이에 대한 방안으로 구성원 관리와 운영차원에서 보상과 승진제도의 효율성과 투명성을 꾀하여야 할 것이다.

둘째, 조직유효성 제고를 위한 인적자원관리활동은 구성원들의 연구개발 역량을 높일 수 있는 목적을 가져야 할 것이다.

셋째, 인적자원관리와 조직유효성 간의 영향관계에서 창업기업은 유의미한 영향력이 나타나지 않으며, 중소기업에서 유의한 영향력이 나타난 것을 볼 때, 중소기업의 경우 조직유효성 제고를 위해서 인적자원관리는 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있으며, 중소기업의 경우 조직적 차원에서의 인적자원관리의 제도화는 무엇보다도 중요한 요소라는 것을 알 수 있다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

Ⅰ. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

가. 연구의 배경

최근 기업 간의 경쟁력 확보를 통한 우위를 선점하기 위한 출혈경쟁이 높아짐에 따라 기업 구조조정이 불가피하게 진행되고 있다. 따라서 기업은 상대적으로 높은 경쟁력을 가지기 위해서 자구책을 마련하고 있으며, 이 과정에서 경쟁력 우위 선점을 위한 개선방안의 연구가 적극적으로 요구되고 있다. 이러한 차원에서 지속 가능 경영을 위한 단단하고 강력한 조직을 만드는 것이 대안으로 떠오르고 있으며, 강한 조직을 만들기 위해서 조직 구성원에 대한 관리와 운영방안이 주목받고 있다. 또한 조직을 연구하는 연구자나 학자들 역시 이러한 조직의 성과나 유효성을 높이기 위한 다양한 관점에서 연구를 진행 중이다.

즉, 기업을 대상으로 한 학술연구들의 중요한 논제는 기업의 성과이며, 성과를 달성하기 위한 주요 대책방안으로서 조직유효성을 제시하고 있다(장현춘, 2014; 이민우, 2009). 기업의 성과나 성과를 위한 조직유효성 모두 경영전략상 다양한 원인과 영향요인들이 연구되고 있는데(김영천, 2001; 이민우, 2009), 그 중 인적자원관리는 생산성과 만족감, 능력 개발 등 3대 효과를 동시에 추구하는 성과 지향적이고 인간중심적인 경영관리 기능이기 때문에(이학종 외, 2006), 기업체 조직원의 조직유효성의 중요한 영향요인이 될 수 있을 것이다. 조직유효성을 제고하기 위해서 인적자원관리에 주목하고 있는 선행연구를 살펴보면, 일반기업이나 공공조직을 가리지 않고

연구되고 있다는 것을 발견할 수 있다. 즉, 공공조직을 대상으로 한 연구 중 김영진(2009)은 대전광역시 및 안산시와 대전시 산하 5개 자치구 공무원을 대상으로 하는 연구에서 평가제도와 보상제도, 승진제도와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였고, 공공조직에서도 인적자원관리활동이 조직원의 직무만족과 조직몰입과 같은 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 대학과 같은 조직에 대한 연구에서도 동일한 연구가 진행되었는데, 이승환(2009)은 4년제 종합대학 10개, 2년제 전문대학 17개 조직에 종사하는 직원을 대상으로 하는 연구에서 채용관리, 교육훈련, 경력관리, 보상관리와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직성과(조직몰입, 대학경쟁력지각)에 미치는 영향을 분석하였으며, 연구의 결과 대학조직 역시 인적자원관리활동이 조직성과에 유의한 긍정적 효과를 가진다고 하였다. 또한 김헌수(2013)는 금융감독원의 전자정보시스템, KORCHAM(대한상공회의소)의 기업정보 사이트, 한국은행의 우리나라 기업동향의 비율분석 등의 자료를 통해 국내 외감법(주식회사의 외부감사에 관한 법률)대상 업체 중 연구대상을 선정하여 전략적 인적자원관리가 재무적 성과에 미치는 영향을 파악하였고, 역시 기업들의 전략적 인적자원관리는 기업의 성과에 중요한 선행변수임을 확인하였다. 그리고 김영천(2001)은 증권거래소 상장, 코스닥 등록, 심사통과 예정기업 임직원을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 활동의 실행이 조직성과에 미치는 영향을 연구하였으며, 인적자원관리활동과 조직성과 간에 유의한 영향을 확인하였다. 우항준(2010)은 국내 중소 IT기업에서 근무하고 있는 소프트웨어 개발인력을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 프랙티스(practice)에 대한 인식(보상, 인정, 임파워먼트(empowerment), 정보공유, 기술역량개발, 일-생활균형)이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였으며, 중소기업에서도 조직의 인적자원관리는 조직유효성에 긍정적인 영향을

미치는 변수임을 밝혔다.

이와 같이 기업에서 조직유효성을 높이기 위해서는 인적자원관리활동이 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있는데, 인적자원관리가 실제로 기업에 적용되기 위해서는 기업의 현황과 여건에 맞게 선택적으로 고려되며, 효과적인 인적자원관리를 위해 이를 시스템 또는 제도화하는 상황이다(장은미, 2006; 이민우, 2009; 김수곤, 2010).

뿐만 아니라 기업의 조직유효성을 제고하기 위한 또 다른 선행요인으로 제시되는 중요한 요인 중에서 '역량'에 초점을 맞추고 있는 선행연구들도 있으며, 이들 연구를 살펴보면, 장헌춘(2014)은 종업원 수 100명 이하의 중소 IT 기업에 종사하고 있는 정보시스템 개발 전문가와 정보시스템 운영자를 대상 소프트웨어 인력을 대상으로 하는 연구에서 연구개발 역량이 직무만족과 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 강정현(2012)은 중소 IT기업에 종사하는 개발자들(프로그래머, 디자이너)을 대상으로 하는 연구에서 직무능력(업무지식, 업무기술력, 의사소통능력)이 직무만족(심리적 만족, 경제적 보상)에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 이유진(2010)은 전국 IT산업 직, 간접적 종사자를 대상으로 하는 연구에서 기술적 KSA(Knowledge, Skill, Ability)가 경력몰입과 자아효능감에 미치는 긍정적인 영향력을 파악하였다.

그리고 송경렬·김종관(2011)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 전략적 인적자원관리 시스템이 혁신역량에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 보상과 승진, 교육과 경력관리 등의 인적자원관리를 시스템화하는 기업일수록 조직구성원의 혁신적 역량이 제고된다고 하였고, 김동주·유병홍(2012)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 제도화된 인적자원개발제도가 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 연구하였으며, 분석결과, 조직에서 인적자원개발을 제도화했을 때, 조직구성원의

직무에 대한 역량이 높아진다고 하였다. 그리고 박우성(2002)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리를 혁신하는 것이 역량 중심의 혁신에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 살펴보면, 인적자원관리를 조직의 성과 도모 차원에서 혁신적으로 개선하는 것이 조직 구성원의 역량을 높일 수 있는 방안이라고 설명하였고, 양석균(2010)은 중소기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 조직의 인적자원관리활동이 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 파악하였고, 이 연구 역시 중소기업의 인적자원관리활동과 구성원의 역량 간에 긍정적인 효과를 검증하였다.

즉, 기업의 조직유효성을 제고하기 위해서는 인적자원관리활동과 조직구성원의 역량을 높여야 할 뿐만 아니라, 조직구성원의 역량을 높이기 위해서도 인적자원관리활동이 필요하다는 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 조직 연구에서는 규모에 따라 운영이나 성과에 차이가 난다는 연구들이 발표되고 있고(전순영, 2011; 양동현, 2008), 실제로 창업기업의 경우는 경영환경의 여건 상 인적자원관리 제도화 실시가 미미하거나 명목상으로만 유지되고 있는 경우가 많다(전인오, 2012). 이러한 이유로 인적자원관리의 제도화와 조직유효성의 관계의 효과를 중소기업과 창업기업의 비교를 통해 검증해 볼 필요성이 요구된다 할 것이다. 특히 연구개발 관련 분야가 핵심적인 경쟁력으로 작용할 수 있는 기업의 경우는 연구와 관련한 개발인력의 인적자원관리의 중요성이 높이 평가될 수 있다고 할 수 있으므로, 이러한 인력에 대한 인적자원관리과 조직유효성 간의 관계에는 연구개발 역량의 변화가 중요한 과정요인이 될 수 있을 것이다. 실제로 학술적인 연구를 통해 연구개발 역량은 인적자원관리와 기술혁신 성과와 긍정적인 상관관계가 있음이 밝혀지고 있다(김수곤, 2010).

이상의 선행연구조사 내용을 종합해 볼 때, 기업의 조직유효성을 높이기

위한 방안으로 제시되는 요인은 인적자원관리활동과 역량이 제시될 수 있으며, 역량은 인적자원관리활동의 수준에 의해 영향을 받으므로 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 조직구성원의 역량이 매개역할을 할 것이라는 것을 추론할 수 있다. 특히 조직이나 기업의 규모에 따라서 조직의 인적자원관리활동과 성과가 달리 나타날 수 있다는 것을 고려해 본다면, 조직의 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 역량의 매개효과는 조직이나 기업의 규모에 의해 조절될 수 있다는 것을 예측해 볼 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 기업의 연구개발 인력에 대한 인적자원관리 제도화가 연구개발 역량과 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지, 연구개발 역량이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는지, 인적자원관리 제도화와 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 긍정적인 매개효과를 가지는지, 그리고 이러한 영향관계는 중소기업과 창업기업 간에 차이가 나타나는지를 살펴볼 필요성을 제기하며, 이 연구를 통해 연구개발 인력의 인적자원관리의 제도화의 중요성을 파악하고, 중소기업의 연구개발 인력 관리를 위한 효과적인 방안을 모색하고자 한다.

나. 연구의 목적

본 연구는 선행연구 조사 내용을 바탕으로 전략적 자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향관계에서 연구개발 역량의 매개효과와 중소기업 및 창업기업 연구개발 인력 사이의 차이를 파악하고 시사점을 도출하는 데 그 목적이 있다.

이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음 세 가지의 구체적인 연구 목표를 설정하였다.

첫째, 선행연구를 통해 이론을 정리하고 이를 통해 전략적 자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성에 대한 이론적 체계를 다져 측정 척도를 도출하고자 한다.

둘째, 조직유효성의 영향요인 조사를 통해 기업의 조직성과에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 파악하고자 한다.

셋째, 앞서 측정되고 도출된 결과를 바탕으로 조직유효성의 성과를 높일 수 있는 활용방안과, 전략적 자원관리활동, 연구개발 역량, 조직유효성 간의 영향관계와 시사점에 대해서 살펴 본 후 연구결과를 제시하고자 한다.

2. 연구의 방법 및 구성

가. 연구의 방법

본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위해 선행연구자들의 문헌연구와 실증연구의 방법을 선택하여 진행하였다. 특히 문헌연구에서는 지금까지 진행되어온 기업의 조직유효성과 그 영향요인에 관련하여 조사하였다. 이를 위해 문헌연구와 선행연구의 이론적 고찰을 통하여 개념과 변수들의 구성 요소를 도출한 후에 변수 간의 영향관계를 검증하였다.

아울러 실증연구를 실시하기 위하여 연구모형에서 제시한 각 요인들을 기준으로 연구목적에 맞는 측정척도와 측정항목을 개발하여 전략적 자원관리활동 문항, 연구개발 역량 문항, 조직유효성 문항으로 설문을 구성하였다. 분석방법은 수집된 자료를 토대로 통계처리를 위해 데이터 코딩(data coding)과정을 거쳐서 SPSS 20.0 for Windows용 통계패키지 프로그램과

AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석 하였다.

조사대상의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석인 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였고, 측정도구의 구성체계가 타당하게 구성되었는지를 검증하기 위하여 확인적 요인분석(factor analysis)을 실시하고 이론적 타당성을 검증하기 위하여 측정모델분석을 실시하였다. 또한 집중타당도를 확인하기 위해서는 측정모델분석 결과의 β값과 개념신뢰도 CR(Construct Reliability), 평균분산추출 AVE(Average Variance Extracted)를 확인하였고, 상관관계 r값과 제곱근 AVE를 비교하여 판별타당도를 확인하였다.

마지막으로 연구모형에 의한 구조모델분석을 실시하여 전략적 자원관리 활동과 연구개발 역량, 조직유효성 간의 총 효과, 직접효과, 간접효과의 모수치를 추정하며, 이들 경로에 대한 중소기업과 창업기업의 연구개발 인력 간 차이를 검증하기 위하여 다중집단분석을 실시하였다.

본 연구의 실증조사 대상은 부산·경남에 소재하고 있는 중소기업과 7년 이내 창업기업 대상으로 하였고 1차 조사는 2016년 5월 1일부터 2016년 7월 20일까지 2차 조사는 2017년 2월 8일부터 3월 12일까지 두 번에 걸쳐 진행되었다.

이와 같은 연구는 전반적으로 4단계를 걸쳐 이루어졌으며, 구체적인 내용과 방법을 정리하여 보면 다음 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 본 연구의 연구단계

단계	연 구 진 행 내 용		방 법	
1단계	▸조직유효성 ▸전략적 자원관리활동 ▸연구개발 역량 ▸선행연구의 종합적 검토		문헌연구	
2단계	▸자료수집	사전조사	실증	신뢰도 및 타당성
3단계	▸실증분석	본 조 사	연구	가설검증
4단계	▸결 론		연구의 의미와 시사점 제언	

나. 연구의 구성

본 연구의 논문 구성은 전체적으로 5장으로 구성되었으며, 구체적인 구성은 다음과 같다.

제1장은 서론부분으로 연구의 배경 및 목적과 연구의 방법 그리고 연구의 구성으로 이루어졌다.

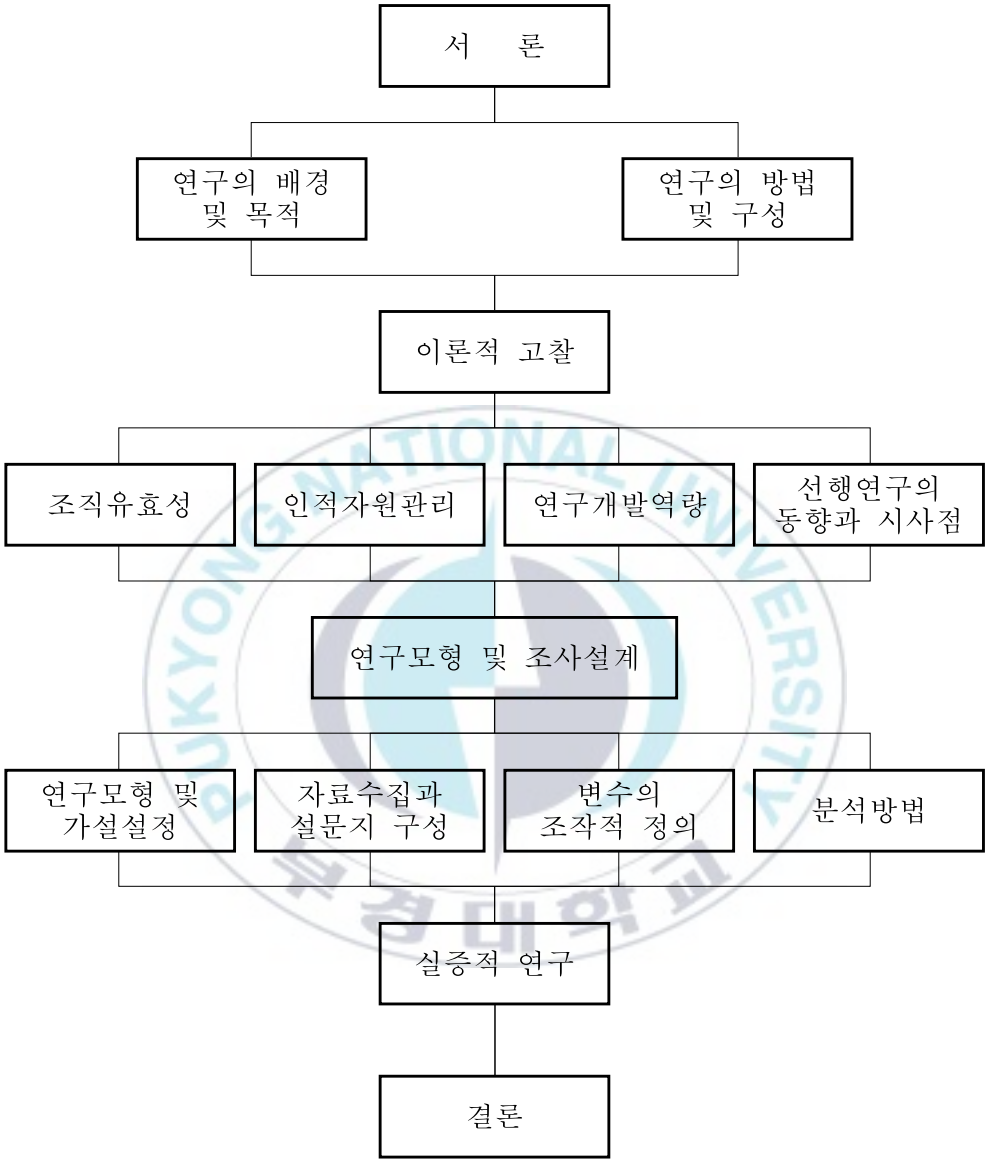
제2장에서 전반적인 연구의 이론적 배경으로 전략적 자원관리활동, 연구개발 역량, 조직유효성 등에 대한 선행연구를 고찰하였다.

제3장에서는 연구모형 및 조사 설계 부분에 대해 기술하였으며, 연구모형과 조사 설계 그리고 가설을 설정하였고, 변수의 조작적 정의 및 측정도구인 자료수집과 설문지구성, 분석방법 순으로 기술하였다.

제4장에서는 실증적 연구로 연구표본의 일반적인 특성인 인구통계학적현황과 측정도구의 타당성과 신뢰성에 대한 요인분석, 연구가설검증을 시도하여 실증적 결과를 도출하였다.

마지막으로 제5장 결론에서는 연구결과에 대한 함의와 요약 및 제언 그리고 시사점과 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

이와 같이 구성한 본 논문의 체계는 다음과 같다.


서 론
연구의 배경 및 목적
연구의 방법 및 구성
이론적 고찰
조직유효성
인적자원관리
연구개발역량
선행연구의 동향과 시사점
연구모형 및 조사설계
연구모형 및 가설설정
자료수집과 설문지 구성
변수의 조작적 정의
분석방법
실증적 연구
결론

<그림 I-1> 논문의 구성

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 조직유효성(organizational effectiveness)

가. 조직유효성의 정의

사회에는 전반적으로 조직이 존재한다. 경영과 관련한 분야에서는 조직에 대해 많은 관심을 가지고 있으며, 경영조직에 관한 연구 활동은 상황변수에 따라 항상 진행 중인 과제라 할 수 있다. 특히 조직을 운영하기 위해 조직 관리적인 차원에서 조직을 연구하는 경향이 많으며, 조직을 구성하고, 운영을 위한 체계를 효과적으로 설계하는 것에 연구의 초점이 잡혀 있다. 이러한 관점에서 조직의 유효성에 대해 Barnard(1939)는 협동적으로 목표를 달성할 수 있는 수준으로 설명하고 있으며, 조직 내에서 활동하는 것이 합리적이며, 구성원들의 만족도를 제고할 수 있는 능률성을 갖추어야 한다고 하였다. 그리고 조직의 유효성은 조직이 환경과 균형을 갖추어야 한다고 설명하고 있다. Barnard(1939)에 의하면 조직의 유효성을 높이기 위해서는 내부에서 균형적인 구조를 갖추어야 하며, 특히 외부의 환경에 역동적으로 적응할 필요가 있다고 주장하였다. 이에, 조직이 외부환경과 균형을 이룸으로 인해서 조직내부를 동적으로 구성하는 것이 조직유효성을 높이는 길이라고 설명하였다.

Georgopolous & Tannenbaum(1957)는 조직유효성은 사회의 한 시스템으로서의 조직이 그의 수단과 자원의 오용이 없도록 하고, 또한 조직구성원에 대한 부당한 강압을 초래하지 않고 조직의 목표를 달성하는 것이라고 주장하였으며, 한편으로는 이익이나 생산의 결과와 같은 최종 결과물에 영

향을 미치게 되는 동기유발이나 의사소통 또는 의사결정능력이나 개인의 상호작용 및 충성심과 같은 조직 구성원들의 자원을 효율적으로 관리하는 것이 중요하다고 설명되기도 하였다(Likert, 1958). 그리고 Etzioni(1961)는 조직의 목표달성 정도가 조직유효성이라고 하였다. Argyris(1962)는 동일하거나 또는 절감되는 투입으로 같은 산출을 얻을 때 조직체는 유효성이 있다고 주장하였다. Caplow(1964)은 자발성이나 통합성 또는 안정성이나 성과와 같은 노력에 의해 결정된다고 하였고, Haberstroh(1965)는 조직유효성을 설명하면서 조직이 목표를 얼마나 달성하는지의 수준을 측정하는 것으로 정의하기도 하였다.

Likert(1967)는 행동과학적 입장에서 조직의 유효성을 측정할 수 있는 변수로 다음과 같이 열거하고 있는데, 첫째, 조직구성원이 자신이 속한 조직에 충성하는 마음을 가지고 있는 것과 조직이 추구하는 목표에 동감하는 마음을 가지는 것, 둘째, 조직의 구성원이 생각하는 목표와 조직이 가지는 목표가 얼마나 일치하고 있는가에 관한 것, 셋째, 개인목표와 조직목표에 대한 책임도, 넷째, 개인의 동기부여 수준과 조직목표의 수용도, 다섯째, 조직 전반에 걸쳐 구성원이 가지는 신뢰감과 서로 협력하는 마음, 여섯째, 구성원들 간의 상호작용이 얼마나 활성화되고 있는지에 대한 수준과 조직이 가지는 목표에 어느 정도로 참여 하고 있는가에 대한 수준, 일곱째, 의사결정수준과 내용, 여덟째, 경험 행사과정의 수준, 아홉째, 개인의 능력과 개성능력이 그것이다. 그리고 Stanley & Yuchtman(1967)은 희소가치를 가지고 있는 자원을 얻기 위하여 주변의 환경을 개선하고, 개척하는 구성원과 조직의 상호작용 능력이 조직유효성이라고 설명하였고, Price(1968)는 조직유효성을 목표달성도라고 정의하고 이 목표란 조직의 현실에 활동방침을 통해서 추구하는 목표를 의미하여 조직이 현재 실행하려하고 있는 것이라고 하였다. Frank & Hal(1968)은 조직이 얼마나 수익을 얻으며 또한 구성원

들이 얼마나 자신들의 욕구에 충족하고, 사회에 기여하는 가에 대한 개념이 조직의 유효성이라고 하였으며, Mott(1972)는 조직유효성을 조직이 행동, 생산, 적응하기 위해 조직력을 발휘하는 능력이라고 하였으며, 조직이 효율성을 발휘할 때, 다른 조직보다 더 나은 생산성을 나타내며, 보다 좋은 품질을 가진 제품을 만들게 되고, 외부환경에 더욱 잘 적응하며, 내부문제에도 적극적으로 대처하게 된다고 주장했다. 그리고 Petro(1973)은 조직구성원들에게 조직에의 공헌도 이상의 유인을 제공함으로써 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 조직의 능력이 조직의 유효성이라고 하였으며, Prasad(1973)은 복잡한 구조를 가지면서도 역동적인 구성 체계를 가지고 있는 대부분의 조직이 문제에 대한 해결능력과 뛰어난 적응력을 가지고 있어야 한다고 전제하면서, 이와 같은 구조를 가진 조직은 다양한 하위구조, 즉, 기술이나 경제적인 관점에서의 구조와 문제를 해결할 수 있는 다양한 능력을 균형 있게 가지고 있을 때, 조직의 유효성이 높아질 수 있다고 설명하고 있다.

그리고 Drucker(1973)는 능률의 개념을 강조하면서 조직유효성을 설명하였다. 즉, 능률은 목표를 얼마나 달성하였는가에 대한 수준을 의미하며, 이것은 일을 올바르게 하는 것임과 동시에 유효성을 달성하기 위한 기본 근거가 될 수 있다고 하였다. 따라서 능률이 가장 먼저 고려해야 할 조직유효성의 개념이라고 설명하였다. Georgious(1973)의 경우는 조직의 유효성을 제고하기 위해서 구성원들에게 유인책을 제공해 주어야 한다고 설명하면서, 공헌만을 강조해서는 안 될 것이라고 강조하였다. Perrow & Pennings(1975)은 기업체와 현상과의 적합성으로 유효성을 정의하고 있으며, Hicks & Gullett(1976)는 효율적인 조직은 조직을 능가하는 힘을 가지기를 만족해하는 조직이 유효성이 높은 조직이라고 하였다. Steers(1977)는 조직유효성은 광범위한 구성개념으로 긍정적 가치를 나타내며, 이론적으로는 모호하지만 조직목표의 달성이라는 형태로 운용되는 경향이 있다고 하

였고, Kartz & Kahn(1978)은 기업이 유지되기 위해서는 외부의 환경에서 에너지를 흡수하고, 내부의 시스템적인 활동을 통해서 생산된 결과물을 다시 외부로 보내는 과정의 사이클이 순환됨으로서 달성될 수 있는 특징을 가진다고 설명하였다. 이러한 순환을 통해 외부의 환경이 조직의 구성원과 상호작용을 하게 되고, 이를 통해 기업이 추구하는 수익이 극대화될 수 있으며, 기업이 존속하고, 더 나은 기술적인 발전과 성장을 이룰 수 있다고 하였다. 또한 성장을 위한 자원을 보유하고, 더욱 강력한 적응력을 추구하게 된다고 하였다.

Schein(1980)은 조직 유효성을 크게 두 가지 관점에서 파악하였다. 즉, 결과 지향적 개념과 과정 지향적 개념이 그것이다. 첫째, 결과 지향적 유효성의 개념은 조직의 목표달성 정도를 중심으로 정의한 것이며, 둘째, 과정 지향적 개념은 생존을 위한 자원획득을 중심으로 조직의 발전과 생존을 설명한 것이다. 다시 말해서 어떤 조직이 같은 목표를 달성하려고 할 때와 다양한 목표를 달성하려고 할 때, 우선순위가 달라질 것이며, 이러한 문제가 발생할 때, 조직유효성의 평가는 생존과 적응 또는 성장에 어느 정도로 기여하느냐에 따라 달라질 수 있다고 하였다.

조직유효성에 대한 연구의 관심은 국내에서도 활성화되고 있으며, 다양한 연구자들에 의해 개념적 접근이 시도되고 있다. 조정권(2007)은 다양한 학자들의 연구를 조사하여 조직유효성에 대한 개념을 두 부류로 나누었다. 첫 번째 부류는 조직유효성을 파악하는 방법으로 직무몰입이나 조직과의 일체감 및 동조성 그리고 이직률 등과 같은 질적인 특성을 사용하는 것이며, 두 번째 부류는 객관적 지표로써 재무 관련성과의 유효성을 사용하는 것이다.

이상의 조직유효성과 관련한 선행연구의 개념적 접근과 정의를 정리한 결과, 본 연구에서는 조직유효성을 조직 내 인적변수의 관리 측면에 한정

하여, 질적인 차원에서 정의하고자 하였으며, 이에 직무몰입이나 조직과의 일체감 및 동조성 그리고 이직률 등과 같은 질적인 특성이 조직유효성을 의미하는 것으로 보았다.

나. 조직유효성 측정의 접근방법

조직이 환경에 적응하는 개방 체계적인 관점에서 보면 조직유효성은 주로 환경에 대한 적응이나 조직의 생존 능력이 되지만, 폐쇄적인 관점에서 보면 조직 내부의 안정성에 초점을 맞추는 경우가 있다(정문성, 2010).

조직유효성을 평가하기 위한 하위요소는 다양하다. 1957년부터 1974년까지 조직효과성의 평가기준을 조사하여, 수익성, 직무만족, 조직몰입 요소 등이 조직유효성을 측정 할 수 있는 유효한 지표라고 제시하였다(Steers, 1975).

Cambell(1977)은 조직효과성 지표로 변수들을 심리적·경제적·관리적 지표로 구분 하여 <표 II-1>과 같이 30여 가지로 제시하였다(Cambell, 1977).

<표 II-1> Cambell(1977)의 조직유효성 평가 지표

지 표	인 적 자 원
경제적 지표	생산성, 전반적 유효성, 능률, 품질, 수익, 성장성, 목표 달성도, 환경의 이용도, 인적 자원의 가치, 이해관계자 집단에 대한 평가
심리적 지표	조직 목표에 대한 조직원의 동조성, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 직무만족도, 사기, 조직 목표의 내면화, 동기부여
관리적 지표	계획과 목표설정, 훈련과 훈련개발의 강조, 정보관리와 의사전달, 안정성, 조직구성원들의 의사결정 참가, 이직률, 통제, 결근율, 사고의 빈도, 신속성, 역할과 규범 일치성, 경영자의 과업 지향성, 경영자의 인간관계 관리능력

출처: Cambell(1977), On The Nature of Organizational Effectiveness, in P.S. Goodman & J. M. Pennings eds., New Perspectives on Organizational Effectiveness San Francisco: Jossy-base. 36.

Dalton 등(1980)은 조직유효성(organizational effectiveness)의 평가지표를 크게 두 가지 차원으로 나누어 하나는 성장성, 수익성, 생산성, 총 매출액 등의 경제적 지표와 구성원들의 조직몰입, 직무만족 등의 심리적 지표로 구분하였으며 직무만족, 조직몰입이 조직유효성의 아주 주요한 변수로 보고 있다(김태금, 2011).

조직관리 측면에서 조직공정성은 주로 인사관리 시스템과 관련이 있으며(조국행, 2007), 대부분이 조직행동 연구자들이 조직유효성 지표의 평가기준으로는 조직몰입과 직무만족이다.

최근 국내 연구에서는 조직유효성 측정기준으로 다양한 변수들을 활용하고 있다. 국내 선행연구자들의 조직유효성 측정지표를 살펴보면, 조선희(2012)· 박윤주(2013)외 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 분석하였고, 김종현(2011)은 조직몰입과 직무만족, 혁신적 행동을 분석하였다. 또한 김명숙(2011), 이영화·임왕규(2011)는 이직의도와 직무만족을 분석하였으며, 임재옥(2010)은 직무만족, 조직몰입을 분석하였다.

이와 같이 대부분의 국내 선행연구자들이 제시한 공통적인 조직유효성의 구성 측정요인인 직무만족과 조직몰입 등의 심리적 지표가 많이 사용되고 있음을 알 수 있다.

(1) 직무만족

(가) 직무만족의 정의

기존 선행연구들에서 제시되고 있는 대부분의 직무만족 연구의 내용은 비전문직을 중심으로 하고 있다. 즉, 노동경제학 분야의 연구들은 대체로 임금, 근무환경, 인사노무 측면을 강조하며, 산업공학 분야에서는 작업장

환경과 관리요인을 중시하며, 조직행동 심리학 분야에서는 직무, 개인, 사회적 요인, 심리적 태도에 초점을 두는 경향이 있다(Locke, 1976).

이러한 연구에서 제시하고 있는 직무만족은 조직의 구성원이 지니는 직무에 대한 태도이며, 자신의 직무에 대해 평가하는 긍정적인 정서 상태라고 볼 수 있다. 즉, 자신이 가지고 있는 직무에 대한 정서적이고 감정적인 선호도가 직무만족이라고 할 수 있다(원주순, 2008).

직무만족이 조직에서 생활하고 있는 개인의 삶과 조직에 미치는 영향, 직무에서의 불만족이 초래할 이직, 결근율 등의 부정적인 영향과 더불어, 자신의 직무에 대한 불만족은 결국 고객에 대한 불성실한 태도로 이어져 서비스 품질에 미칠 영향을 생각할 때, 고객접점 직원의 직무만족은 중요한 연구영역일 수밖에 없다(원주순, 2008).

조직 연구의 초기에 구성원 각자에 대한 직무만족을 연구한 학자들은 직무만족을 다음과 같이 정의하고 있다. 즉, 직무만족을 감정적인 반응으로 설명하면서, 개인이 가지는 내면의 과정 속에서 발견되고, 파악될 수 있다고 하였다. 그러므로 직무만족은 조직의 구성원이 본인의 직무평가를 하는 과정에서 결정되는 긍정적인 감정의 상태라고 할 수 있다.

Osborn(1982)은 직무만족을 정의하면서 여러 측면을 고려하였는데, 과업의 조건이나 동료관계 또는 직무과업 등에 대한 부정 또는 긍정의 느낌이라고 설명하였다. 그리고 Price(1972)는 사회의 체계에 속해 있는 구성원들이 그 안에서 조직의 참여자로서 가지게 되는 긍정적인 감정상태가 직무만족이라고 정의하였다. 또한 Porter & Lawler(1968)는 현실적으로 받은 보상이 정당하다고 생각되는 정도가 충족되거나 또는 초과하는 것이 직무만족이라고 하였으며, 이와 같은 수준에 미치지 못할 때, 이러한 상황에 대한 불만족감이 상승한다고 설명하였다.

신유근(1998)은 기대하고 있는 정도에서 벗어난 현실을 갭(gap)이라고

하여 만족으로 설명하였는데, 이 만족이 직무와 연관되었을 때, 본인의 직무에서 기대한 수준에서 벗어난 현실 정도와의 비교를 의미하는 것이라고 설명할 수 있다. 이러한 직무만족의 다양한 학자들의 정의에서 다음과 같은 두 가지의 특징을 찾아볼 수 있다. 첫째는 직무에 대한 만족은 조직 구성원의 정서적인 반응이라고 할 수 있다. 그러므로 이것은 본인이 스스로의 관찰을 통해서 이해될 수 있는 것이다. 다른 분야에서의 인간이 가지는 태도와 동일하게 직무만족 역시 실제로 관찰할 수 있는 것이 아니라 조직 구성원의 행동이나 언어표현을 통해 추론할 수 있다. 둘째로 직무만족이라는 것은 본인이 원하는 것으로부터 떨어진 현실과의 거리로 생각할 수 있다. 다양한 연구자들이 직무만족을 조직 구성원이 직무로부터 원하는 것과 현실에서 받은 것과의 비교로 나타날 수 있는 개념이라고 설명한다(신유근, 1998)

(나) 직무만족의 영향요인

직무만족에 영향을 주는 요인에 대해서는 학자들 간에 많은 선행 연구가 있지만 과연 어떤 요인들이 얼마만큼 직무만족에 영향을 주고 있는가를 명확하게 규명한다는 것은 매우 복잡하고 어려운 문제이다.

이는 직무라는 것이 다양한 내외부적인 요인들로 복잡하게 구성되기 때문이며, 만족의 개념 역시 상당히 주관적이고, 주변 환경이나 개인의 상황에 따라 변할 수 있기 때문이다.

즉, 직무는 역할이나 책임 상호작용과 보상 등과 같은 요인들이 복잡하게 상호작용하며 이어져 있어서 직무가 하나의 개념으로 설명될 수 있고, 단일 대상으로 접근할 수도 있다. 다양한 구성요인들로 형성되는 구조적 특징 때문에 직무에 대한 만족에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 대해서

는 많은 관점이 존재할 수 있다.

특히 조직 구성원의 직무에 대한 만족을 연구한 많은 학자들은 다음 <표 II-2>에서 정리한 바와 같이 구성원이 가지는 욕구가 직무와 직접적으로 관련된 내적 요인과 외부 환경 또는 구조, 분위기와 같은 외적요인으로 구분될 수 있다고 하였다. 그리고 이 외적요인은 구체적으로 경제적이냐의 여부에 따라 경제적, 비경제적 요인으로 구분될 수 있다.

<표 II-2> 직무만족의 영향 요인

연구자	직무만족의 영향요인
Ginzberg(1951)	경제적 보수와 명성, 특별한 활동과 목표달성에서 얻는 본질적 만족, 사회적/환경적인 부수적 만족
Herzberg, Mausner & Synderman(1959)	직무만족 요인 : 성취, 인정, 작업, 책임, 성장 직무불만족 요인: 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 보수
March & Simon (19598)	자신의 이미지에 대한 직무의 적합성, 직무관계의 예측 능력, 직무에 따른 역할과의 조화
Vroom(1964)	감독, 작업집단, 작업내용, 임금, 승진기회, 작업시간
Hulin & Smith	직무, 보수, 승진, 감독, 동료
Roman(1973)	직무내용, 통제, 조직과 관리, 승진기회, 보수와 기타 재정적 편익, 동료, 작업환경
Porter & Steers(1973)	조직 전체 요인: 급여/승진기회, 회사정책/절차, 조직구조 작업 환경 요인: 감독스타일, 참여적 의사결정, 작업조건, 작업집단 규모, 동료작업자와의 관계 직무 내용 요인: 직무범위, 역할모호성과 역할 갈등 개 인 요 인: 연령과 근속, 퍼스낼리티
Locke(1976)	직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료, 회사의 경영방침
Jugenson (1978)	발전, 부가급여, 회사에 대한 자부심, 동료, 작업시간, 급료, 작업의 안정성, 감독, 작업유형, 작업조건
Robbins(1998)	도전적인 업무, 공정한 보상, 지원적인 조직 분위기, 동료의식, 개인특성-직무간의 적합성, 유전적 요인

출처: 장영수(1996), 원광대학교 경영학 박사학위 논문

개인의 특성요인으로는 연령, 성별, 근속년수, 부양가족 수, 교육수준 등이 포함되며, 연령, 직무수준, 조직규모 등은 직무만족과 분명한 상관관계를 가지고 있고, 연령은 서비스 종사자가 어떻게 만족하게 되는 가를 결정하게 되는 요인 중의 하나이며, 연령과 직무 만족과의 관계에 있어서는 처음 근무를 시작하는 연령일 때 만족도가 가장 높고 20대 후반이나 30대 초반에 걸쳐 점차 감소하는 추세를 보이며 그 이후 점차 증가한다고 한다(장영수, 1996). 즉, 조직의 구성원들이 처음에는 열정을 가지고 직무를 처리하지만, 구성원들이 가지는 욕구가 현실적인 측면에서 어려움을 겪을 때 갈등을 가지게 된다. 이러한 갈등이 증가함으로써 구성원들의 불만족은 높아지게 되는 것이다. 하지만, 경력과 연륜이 쌓이면서 현실에 적응하게 되고, 젊은 구성원에 비해 상대적인 만족감이 증가하게 되어 욕구의 감소로 이어지게 되는 것이다.

또한 비 직무적인 주요 관심사를 가지는 조직의 구성원은 직무만족도가 낮게 나타나지만, 직무적인 사항에 주요 관심사를 가지는 구성원은 직무만족도가 높게 나타난다는 경향이 있다. 이 외에 각 구성원들이 가지는 개인적인 요인으로서 확신감, 성취감, 결단력 등의 요인들이 직무만족도와 높은 상관관계를 가지며, 자율적인 마인드가 강한 구성원들은 직무만족도가 낮게 나타난다는 연구결과들이 있다.

그리고 직무의 특성에서 조직이 가지는 분위기나 동료와의 관계, 일하는 여건, 상사로부터의 감독유형, 직무의 범위와 유형 등도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있으며, 이러한 직무특성에 우호적인 구성원의 직무만족도 역시 큰 것으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 조직에서 구성원을 둘러 싼 환경적 요인인 승진과 급여, 조직의 구조와 정책 등도 구성원의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 되며, 이러한 환경이 구성원의 기대를 충족시키거나 공정하다고 느낄 때, 높은 직무만족도를 인식하게 된다.

(2) 조직몰입

(가) 조직몰입의 정의

조직몰입은 조직행동의 연구 분야에서 조직구성원들이 가지는 심리적인 상태를 파악할 수 있는 중요한 요인으로 자리 잡고 있다. 조직몰입과 관련한 연구는 1960년대 경부터 현재까지 많은 학자들이 연구하고 있으며, 조직몰입의 개념적 접근과 측정방식에 대해서도 다각도의 접근이 이루어져 왔다. 하지만, 통일된 정의나 측정방식에 대해서는 아직 만족스러울만한 합의가 이루어지지 못하였고, 이를 연구한 다양한 학자에 따라서 제안되고 있을 뿐이다.

일반적으로 조직몰입이란 구성원들의 조직에 대한 태도로서, 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). 다시 말해서 구성원 자신이 속해 있는 조직에 대해서 느끼는 일체감과 몰입감을 일컫는데, 이러한 조직몰입은 조직구성원의 심리상태의 중요한 부분으로서 조직에 이익이 되는 행동을 유도할 뿐 아니라 결근, 이직 등의 부정적인 행동을 감소시킨다는 것이다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). 또한 조직몰입을 나타내는 개념적인 유형으로서 Angel & Perry(1981)는 근속몰입(commitment to stay)과 가치몰입(value commitment)으로 나누어 설명하고 있다. 근속몰입은 조직의 구성원이 해당 조직에 남으려고 하는 욕구를 말하며, 가치몰입은 구성원이 조직에 대해 자부심을 느끼고, 조직의 목표를 받아들이며, 이 목표를 달성하기 위해 최선의 노력을 다하려는 생각을 가진 상태라고 하였다. O'Reilly(1989)는 조직몰입이 다음과 같은 세 가지의 분류로 설명될 수 있다고 하였다. 첫째, 조직에 몰입하는 것은 조직이 구성원에게 부여하는 보상 때문이며, 둘째,

조직의 구성원들 간에서 느끼는 인간관계를 유지하기 위하여 조직이 추구하는 목적과 분위기에 일치감을 느끼는 것으로 설명한다.

일체화의 단계에서 조직 구성원은 조직에 대한 소속감을 느낄 수 있다. 셋째는 조직의 가치가 구성원들에게 내재적 보상이 되고 개인의 가치와 일치하게 되는 내면화 단계이다(김호정, 2002). 따라서 일반적으로 조직몰입은 고용조직과 그 구성원 간의 제반가치와 목적의 합의가 이루어진 상태를 일컬으며, 이러한 상태는 조직의 다양한 요구와 영향력을 구성원들로 하여금 자발적으로 받아들이게 하여 끊임없는 자기실현 노력을 통해 고용조직의 효율성을 높이는 역할을 하게 된다(강철희·김교성, 2003). 이렇게 조직몰입은 조직 구성원의 자발적인 직무행동으로써 조직에 대한 충성심, 관여 혹은 동일시라는 의미를 내포하고 있고, 또한 이런 의미로서 사용되기도 하지만, 부정적인 행동을 줄이고 안정적으로 창조적이고 혁신적인 역할을 한다는 점에서 맹목적인 것만은 아니다(이준상·김만호, 2005).

그리고 Allen & Meyer(1990)는 정서적 몰입(affective commitment)과 근속몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 나누어 조직몰입을 설명하고 있다. 첫째, 정서적 몰입은 구성원이 자발적으로 행하는 몰입이며, 둘째, 근속몰입은 구성원이 비자발적으로 행하는 몰입으로서 조직과 구성원 간의 관계에서 나타나는 이해관계에 대한 합리적 계산 때문이라고 할 수 있다. 셋째, 규범적 몰입은 구성원이 느끼는 도덕적 의무감에 의해 나타나며, 책임수행이라는 가치관에 의해 발현된다.

이상의 선행연구자들이 제시한 조직몰입의 정의를 정리하면 다음 <표 II-3>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 II-3> 조직몰입에 대한 주요 선행연구자별 정의

연구자	정 의
Becker(1960)	개인이 조직에 근속하는 동안 부수적 투자(side-bet)에 의해 활동의 연속선상에서 많은 이해관계가 얽혀 구속되는 상태이다.
Grusky(1966)	시스템에 대한 구성원 관계의 본질이다.
Kanter(1968)	사회적 행위자가 사회적 시스템에 그들의 노력과 충성심을 쏟으려는 의지이고 자기표현으로서 표출되는 사회적 관계에 대한 인성체계의 애착이다.
Brown(1969)	구성원의 생각을 포함하고, 개인의 현재 지위를 반영하며, 성과, 업무에 대한 모티베이션, 자발적 공헌 및 기타 관련 결과와 관계가 있는 것을 예측할 수 있도록 하며, 동기부여 요인의 의미 있는 차이를 제공하는 것이다.
Hall, Schneider & Nygren(1970)	개인 목표와 조직 목표가 점차적으로 통합되거나 일치되어가는 과정이다.
Sheldon(1971)	개인의 정체성을 조직에 연결하거나 결부시키는 것으로 조직에 대한 태도나 지향성이다.
Hrebiniak & Alutto(1972)	시간의 흐름에 따른 부수적 투자(saide-bet)의 변경과 투자에 있어 개인과 조직의 거래결과로서 발생하는 구조적 현상이다.
Buchanan(1974)	조직의 목표 및 가치에 대하여 또는 그러한 목표와 관련된 자신의 역할에 대하여 그리고 조직 그 자체를 위하여 조직구성원이 가지는 정서적인 애착이다.
Salancik(1977)	개인이 자신의 행위에 의하여 도는 자신의 행위를 통하여 자신의 활동 및 관계(involvement)를 지속적으로 유지하려는 신념에 구속되는 상태이다.
Weiner(1982)	조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체이다.

출처: Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers. R. M., Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, N.Y. : Academic Press.

이와 같이 조직몰입은 조직의 구성원이 얼마나 조직에 헌신하는지와 얼마나 계속적으로 고용관계를 지속하는지 그리고 이와 관련된 다양한 행위와 태도를 측정함에 있어서 상당히 유용한 개념이며, 많은 연구자들이 관심을 가진 대상으로 여겨져 왔다.

따라서 많은 연구자들은 조직몰입을 개인이 조직에 대한 만족감, 소속감, 자부심, 충성심 등과 같은 감정을 통하여 느끼는 심리적 애착의 정도(정서적 몰입)와 조직을 떠남으로써 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 부수적 투자 때문에 조직구성원으로서 남아있다고 느끼는 개인적 경험의 정도(지속적 몰입) 그리고 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 상태(규범적 몰입)라고 할 수 있다(이상구, 2007).

(나) 조직몰입의 영향요인

선행연구를 통해 조사해 본 결과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 인구학적 요인, 직무 및 역할과 관련된 요인, 그리고 조직과 관련된 요인들로 구분하여 보고 있다(Steers, 1977). 이 보고에 의하면, 인구학적 요인으로 성별, 연령, 교육수준, 직급, 근속년수 등이 제시되고 있으며, 이러한 요인들이 조직몰입의 연구에 있어서 나타나는 결과는 조직과의 상호작용에 있어서 중요한 요인이 될 수 있다는 것이다. 즉, 조직의 구성원이 가지는 조직에 대한 심리적인 유대관계의 정도는 인구학적 요인에 대한 차이로 나타날 수 있다는 것이다. 그러나 개인적 특성을 나타내는 인구학적인 요인들의 조직몰입에 대한 결정력은 다른 요인들에 비해 상대적으로 크지 않다고 보고되고 있다(조경호, 1998).

이러한 선행연구에서 보고하는 내용에서 조사대상자의 인구학적 특성요인과 조직에 대한 몰입 간에는 다음과 같은 결과가 나타나고 있다. 즉, 연령과 조직몰입, 근속년수와 조직몰입은 정의 방향에서 상관관계를 가지고 있고, 교육수준과 조직몰입은 부의 방향에서 상관관계를 가지는 것으로 보고되고 있다. 성별의 경우는 대부분의 연구를 통해 여성보다 남성이 높은

조직몰입을 가지고 있다고 제시되고 있다. 또한 조직몰입에 대해 구성원 개인이 가지는 동기나 가치 그리고 욕구 역시 중요한 영향요인으로 제시되고 있다. 즉, 개인의 성취욕구와 자율욕구 등과 같은 상위욕구의 충족 정도가 조직몰입과 강한 정적인 관계를 갖는다고 하며, 조직이 개인에게 '의미있는' 업무를 부여하거나 직무 수행결과에 대한 개인적 책임성을 강조할수록 조직에 몰입한다는 주장도 있다(조경호, 1998). 그리고 Steers(1977)는 조직몰입과 관련이 있는 요인으로 개인의 성취 욕구를 제시하고 있는데, 그는 조직의 구성원이 높은 성취 욕구를 가질 경우 조직에 더욱 참여하는 경향이 나타난다고 하였다. 또한 송병국(1966)도 조직구성원 개인이 가지는 욕구성향이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 특히 그는 조직몰입에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 직무관련 요인을 제시하고 있다. 즉, 직무의 자율성, 중요성, 다양성과 피드백이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였으며, 역할갈등이나 역할과중, 역할모호성과 같은 역할과 관련한 요인은 직무몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 제시하였다.

강철희・김교성(2003) 역시 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 직무특성을 보고하고 있으며, 함희경(2001)은 조직몰입에 대한 부정적 영향요인으로 조직구성원 개인이 가지는 역할요인을 제시하였다. 그는 송병국(1966)과 같은 결과로서, 역할갈등과 역할모호성의 부정적인 영향을 강조하였으며, 역할과중의 경우는 근속적 몰입에 유의미한 영향력을 가진다고 보고하였다. 그리고 김정연(2002)도 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직무특성을 보고하고 있으며, 부정적인 영향요인으로는 역할요인을 제시하고 있다. 이 연구에서도 역할모호성은 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있으며, 특히 역할모호성의 영향력이 직무자율성 보다 더 크다고 하였다.

그리고 이상구(2007)는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로서 직무특성을 제시하면서 역할관련 요인과 직무만족 및 직무스트레스가 다양한 학자들에 의해 연구되어 왔다고 주장하였다. 이상구(2007)의 정리는 다음 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 조직몰입에 대한 직무특성 요인 정리

주요 변수	내용	영향력의 크기와 방향	학 자
직무내용	직무다양성, 과업자율성, 도전, 직무범위	정(+)적	Mathieu & Zajac(1990)
	직무도전성	정(+)적	Buchanan(1974), Stevens, Beyer & Trice(1978), Mathieu & Zajac(1990)
	직무범위가 클수록	긍정적	정연앙(1992)
	의미 있는 업무부여, 개인적 책임성 강조	정(+)적	Hackman & Oldham(1975), Steers(1977)
역할갈등		부(-)	Hrebiniak & Alutto(1972), Mathieu & Zajac(1990), DeCotiis & Summer(1987), Reicher(1985)
역할모호성		부(-)	Mathieu & Zajac(1990), Hrebiniak & Alutto(1972), Reicher(1985), DeCotiis & Summer(1987)
		관계없음	Hrebiniak & Alutto(1972)
역할과중		부(-)	Hrebiniak & Alutto(1972), Mathieu & Zajac(1990), DeCotiis & Summer(1987), Reicher(1985)
직무만족	상호 인과적(몰입에 대한 만족의 영향력이 더 큼)	부분 긍정적	Mathieu & Farr(1991)
직무 스트레스		부(-)	R.T. Mowday, L.W.Porter & R.M. Steers(1982)

출처: 이상구(2007), 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구, 중앙대학교 대학원 박사학위논문, p.46.

이상구(2007)에 의하면 조직몰입에 영향을 미치는 직무특성으로 직무내

용과 역할관련 요인, 직무만족, 직무스트레스 등이 제시되고 있고, 직무내용과 직무만족은 정적인 영향이, 역할관련 요인과 직무스트레스는 부적인 영향이 나타나고 있다.

그리고 Mathieu & Zajac(1990)은 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중 직무내용으로 도전, 직무범위, 직무다양성, 과업자율성 등을 제시하고 있으며, Buchanan(1974), Stevens, Beyer & Trice(1978), Mathieu & Zajac(1990) 등은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 직무내용 중에서 직무도전성을 강조하였다. 또한 정연앙(1992)은 직무범위와 조직몰입 간의 관계를 설명하면서 직무범위가 커질수록 긍정적인 영향력이 나타난다고 하였다. Hackman & Oldham(1975), Steers(1977)의 경우는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 구성원 개인의 책임성과 의미 있는 업무의 부여를 제시하였고, Reicher(1985), Hrebiniak & Alutto(1972), DeCotiis & Summer(1987), Mathieu & Zajac(1990) 등은 역할 관련 요인으로서 갈등과 조직몰입 간의 부정적인 영향관계를 강조하였다. 또한 DeCotiis & Summer(1987), Mathieu & Zajac(1990), Hrebiniak & Alutto(1972), Reicher(1985) 등 역시 역할 관련 요인을 강조하였는데, 그 중에서도 역할모호성과 조직몰입 간의 부정적인 영향관계를 강조하였다. 그리고 Reicher(1985), Hrebiniak & Alutto(1972), Mathieu & Zajac(1990), DeCotiis & Summer(1987) 등도 역할 관련 요인 중 역할의 과중도가 높을수록 조직몰입에 부정적인 영향이 나타난다고 하였고, Mowday., Porte & Steers(1982)는 직무스트레스와 조직몰입도 간 부정적인 영향관계가 있다고 하였다. 한편 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 Mathieu & Farr(1991)은 직무만족을 제안하였다.

하지만 Hrebiniak & Alutto(1972)의 경우는 역할모호성과 조직몰입 간에 유의미한 영향력이 나타나지 않는다고 하였다.

이상과 같이 많은 연구자들에 의해 조직몰입과 관련한 유의미한 요인들이 제시되고 있으며, 이상구(2007)는 조직특성요인과 조직몰입 간의 영향관계에 대해 보고한 연구자들의 결과를 종합하여 제시하였고, 이 내용은 다음 <표 II-5>와 같다.

<표 II-5> 몰입에 대한 조직특성 요인 정리

주요 변수	내 용	영향력의 크기와 방향	학 자
조직 구조	공식화	긍정적	Michaels et al.(1988)
	집권화	부정적	DeCotiis & Summer(1987)
조 직 분위기	자율성, 응집성, 신뢰	긍정적	DeCotiis & Summer(1987), Steers(1977)
	긍정적 집단태도	정(+)적	Buchanan(1974), Steers(1977)
	응집성	정(+)적	Mathieu & Zajac(1990), Buchanan(1974)
		부(-)적	Howell, Dorfman1981)
	집단규범	정(+)적	Buchanan(1974)
	자율성, 신뢰, 응집력, 자유인정, 정성성, 혁신성	정(+)적	DeCotiis & Summer(1987)
	조직신뢰성	정(+)적	Buchanan(1974), Hrebiniak(1974), Steers(1977)
	혁신지향	정(+)적	신두봉(1997)
리더십	리더에 대한 긍정적 태도	정(+)적	Salancik(1977)
	구조지향형 및 배려형 리더	정(+)적	Morris & Sherman(1981)
	자율성 부여 및 참여유도	정(+)적	Oliver(1990)
조 직 공정성	인사공정성	정(+)적	Lee(1971)

출처: 이상구(2007), 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구, 중앙대학교 대학원 박사학위논문, p.47.

표에 의하면 조직몰입에 유의한 영향을 주는 조직특성 요인으로 조직구조와 분위기 그리고 리더십 및 조직공정성 등이 제시되고 있다.

그리고 Decotiis & Summers(1987)는 조직몰입에 대해 부정적인 영향을 미치는 요인으로 조직의 집권화를 제시하였고, Steers(1977)는 조직몰입의 긍정적인 선행요인으로 조직이 가지는 분위기의 응집성, 자율성, 신뢰 등을 제시하였다. 또한 Buchanan(1974)는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 우호적인 집단의 태도를 제안하였으며, Mathieu & Zajac(1990), Buchanan(1974)은 조직이 높은 응집성을 가질 때, 조직몰입도가 높아진다고 하였다. 하지만, Howell, Dorfman(1981)은 조직의 응집성이 과도화 될 경우 오히려 부정적인 영향을 미치게 될 수도 있다고 하였다. 그리고 조직몰입에 대한 집단규범의 긍정적 효과가 제시되기도 하였으며(Buchanan, 1974), 조직 구성원 간 신뢰와 자율적이고 응집력 있는 조직 분위기 및 혁신성 등이 조직몰입에 긍정적인 영향력을 가진다는 보고도 제시되었다(Decotiis & Summers, 1987). 뿐만 아니라 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 변수로서 혁신지향(신두봉, 1997), 리더십(Salanick, 1977; Morris & Sherman, 1981), 자율성 부여와 참여유도(Oliver, 1990), 인사공정성(Lee, 1971)등이 제시되기도 하였다.

2. 인적자원관리

가. 인적자원관리의 정의

인적자원관리는 인력이 자원(resource)이라는 의미로서 인적자원(human capital)은 해당 인력의 훈련과 경험 그리고 판단력과 사고력, 통찰력과 같은 종류의 능력을 갖춘 것을 의미한다(Noe et al, 2008). 그리고 Schein(1980)은 인적자원관리라는 용어를 개인과 조직의 목표를 달성하기

위해 인적자원의 모집, 선발, 유지, 개발 및 이용과 관련한 관리 행위의 집합으로 이해하였다. 우수한 인력을 보유하고 기업의 성과를 제고하기 위하여 인적자원관리에 대한 관심이 높아지면서(김강식, 2001), 인적자원관리에 대한 학술적 연구의 관심도 함께 높아졌다. 이에 인적자원관리에 대한 학술적인 정의로서 Armstrong(2006)은 인적자원관리를 조직에서 가장 가치있는 자산인 사람이 조직의 가치를 달성하는데 기여할 수 있도록 전략적이고 일관되게 관리하는 것으로 정의하였고, 원종하(2007)는 인적자원관리를 조직의 목표를 달성하는데 기여할 수 있는 구성원의 잠재적 능력을 조직의 전략적 자산이 될 수 있도록 육성, 개발함과 동시에 그러한 전략적 자산이 조직의 전략적 목표를 달성하는데 기여하도록 체계적으로 운영하기 위한 과학적 관리활동으로 정의하였다.

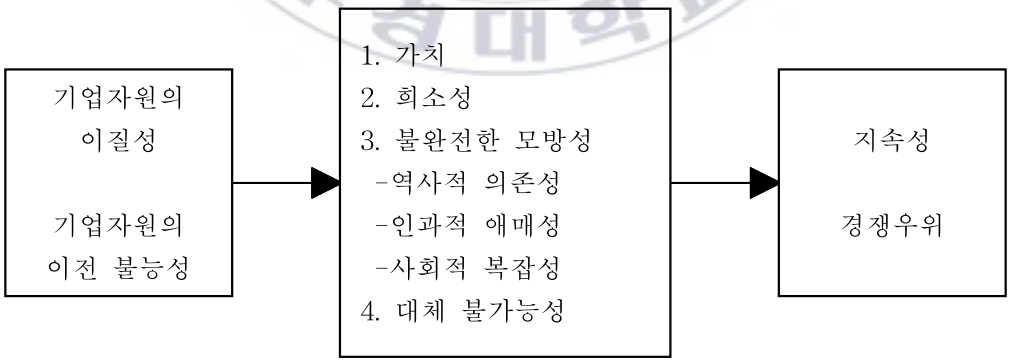
인적자원관리에 대한 관심은 결국 기업의 경영적 성과와 직결되기 때문인데, 이학종 등(2006)은 인적자원관리가 생산성과 만족감 그리고 능력 개발 등 3대 효과를 동시에 추구하는 성과 지향적이고 인간중심적인 경영관리 기능이라고 주장하였고, 이러한 관점은 인적자원관리를 기업의 지속적인 경쟁우위의 확보에 대한 원천으로 이해하는 관점(Barney, 1991)의 측면에서 살펴볼 수 있다.

이러한 인적자원관리를 파악하는 관점 대해 김진희(2004)는 전략의 자원기반과 지식기반, 동기부여, 참여적 관점으로 분류해서 설명하고 있다. 첫째, 전략의 자원기반관점은 인적자원관리를 기업이 가지는 경쟁적 자원으로 설명하는 것이다. 둘째, 지식기반관점은 인적자원관리를 지식의 창출과정과 지식의 역량으로 설명한다. 셋째, 동기부여의 관점은 인적자원관리를 조직의 구성원이 근무에 대한 동기부여로서 설명하는 것이고, 넷째, 참여적 관점은 인적자원관리를 조직구성원의 참여적인 특성으로 설명하고 있다.

이와 같은 인적자원관리의 관점 중에서 전략의 자원기반관점의 경우,

RBV(Resource-Based View)이론을 주장한 Barney(1991)의 설명과 같은 맥락을 유지하고 있다.

RBV이론은 1980년대 중반에 생겨났다. 이 이론은 Penrose(1959)에게서 영향을 받았으며(Barney, 1995), Penrose(1959)는 기업을 경영조직과 생산자원의 집합으로 간주하였고, 기업 간에 생산자원의 질은 이질적이며 이 이질성을 이용하는 것으로 기업은 수익을 올릴 수 있다고 하였다. 이러한 이론에 근거하여 Barney(1991)는 지속적 경쟁우위를 근간을 위한 자원을 보유하기 위해서 이러한 자원은 부가가치를 산출할 수 있어야 하고, 희소성을 가져야 할 것이며, 경쟁적 관계에 있는 기업에 의해서 모방이 불가능하여야 할 것이고, 동일한 가치를 가지는 전략적 대체자원이 존재하지 않아야 한다는 4대 조건을 충족하여야 한다고 주장하였다. 이러한 4가지 조건을 인적자원에 적용한 것이 RBV 이론이고, Wright et. al.(1994)은 인적자원이 RBV과 관련한 조건이 될 수 있는 이유를 가치 있는 인적자원과 희소한 인적자본, 모방할 수 없는 인적자원, 대체할 수 없는 인적자본의 네 가지 명제로 설명하고 있으며, 이는 다음 <그림 II-1>과 같다.



<그림 II-1> Barney(1991)의 RBV이론과 네 가지 명제

출처: Barney(1991)

첫째, 가치 있는 인적자원이란 조직구성원의 개인별로 보았을 때, 각자가 보유하고 있는 이질적인 능력들이며, 이러한 능력들에 의해 조직과 기업에 공헌하는 가치에 차이가 날 수 있다. 그러므로 인적자원은 기업에 대한 공헌가치를 지님을 나타내고 있다. 둘째, 희소한 인적자본이란 조직과 기업에 높은 공헌가치를 가지는 직무가 높은 수준의 능력이 요구됨에도 불구하고, 이러한 구성원은 많지 않다는 현실이다. 이러한 요구에 부합하는 인재는 기업이 가지는 미래의 과제에 대응할 수 있는 적합성과 유연성을 가지는 인재이며, 이러한 인재를 보유하는 것이 해당 기업의 지속적 경쟁우위의 본질이 될 수 있다. 셋째, 기업이 보유하고 있는 인적자원은 경쟁기업에서 모방할 수 없는 자원이어야 한다. 기업들은 각자 독특한 역사적 배경을 가지고 있고, 이러한 과정 속에서 형성된 인재는 그 기업에 맞는 능력을 발휘한다. 따라서 이러한 인재는 경쟁업체에서 쉽게 모방할 수 없는 독특한 성질을 가지게 된다. 즉, 이러한 인적자원은 해당 기업만이 가지는 독자적인 배경과 상황 등의 관점에서 보면 모방이 힘든 독특한 자원이 될 수 있다. 넷째, 그럼에도 불구하고 기업이 보유하는 독특한 인적자원을 대체할 수 있는 대안은 신기술 도입이다(Barney, 1991; 양동현, 2008 재인용).

나. 인적자원관리의 구성요인

인적자원관리와 관련한 연구들은 다양한 방법으로 구성요인을 규정, 제시하고 있다. 이러한 다양성에도 불구하고 일부 중복부분이 나타나고 있으나, 인적자원관리의 구성에 대해서 연구자들 간 공통적인 합의도출은 힘들 것으로 보았다. 따라서 다양한 학자, 연구자들이 제시하고 있는 인적자원관리의 구성요소를 종합하여 정리할 필요가 있으며, 배중석(2001)은 다음 <표 II-6>과 같이 인적자원관리의 구성요소를 정리하고 있다.

<표 II-6> 인적자원관리의 구성요소에 대한 선행연구

인적자원관리의 구성요소		Arhur (1994)	Bae & Lawler (2000)	Delaney & Huselid (1996)	Delaney & Doty (1996)	Huselid (1995)	MacDuff (1995)	Youndt et. al. (1996)
인적자원 유동	모집/선발		○	○	○	○	○	○
	내부승진 내부노동시장			○	○	○		
	고용보장		○		○			
	훈련/개발	○	○	○	○	○	○	○
	특정직종 종업원 비율	○						
작업 시스템	직무특성		○		○	○		
	팀제/직무순환						○	
보상 제도	임금수준	○						
	성과급제 능력급제	○	○		○	○	○	○
	인센티브 보너스	○		○	○	○		○
	재무적 참여	○			○	○		
	평가				○	○		○
종업원 영향력	정보공유					○		
	종업원참여	○	○		○	○	○	
	분권화	○	○	○			○	
	권능확대		○					
	지위격차해소		○	○			○	
	공식적 고충처리	○		○		○		

출처: 배종석(2001), “인적자원관리와 기업성과 : 비판적 고찰과 한국기업적용과제”, 인사관리연구 p.9

위에서 제시된 표의 내용 중에서 보상제도와 같은 경우를 예로 들어 설명하면, Way(2002)는 높은 임금과 집단성과주의 채택 등을 측정하고 있고, 김재구・장용선(2004)은 종업원 지주제도나 이익배분과 같은 사항을 측정하고 있는 것을 알 수 있다.

인적자원관리가 직무만족이나 성과와 어떠한 관계를 가지는지를 파악하기 위해서는 어떠한 도구로 인적자원관리를 측정할 것인가의 문제가 대두될 수 있다. 따라서 인적자원관리를 구성하는 요소에 대한 관심이 높아졌고, 이에 접근하는 연구자들이 다양한 견해를 제시하였다. 이들의 견해들을 살펴보면 대체적으로 인적자원의 유동적인 차원에서 선발과 모집, 승진, 훈련, 개발 등이 제시되고 있고, 보상적인 차원에서는 능력급제, 성과급제, 보너스, 인센티브 등이 제시되며, 구성원의 영향력 차원에서 보면, 참여와 분권화, 지위격차 해소 등이 제시되고 있다.

그리고 Schuler(1989)는 인적자원관리를 조장형, 활용형, 축적형으로 분류하면서 세부적인 구조로서 계획과 충원, 인사고과와 보상, 교육훈련을 제시하였다. Huselid(1995)의 경우는 인적자원관리의 구성요소로서 선발과 모집, 승진, 훈련개발과 직무특성, 인센티브와 성과급제, 참여와 평가, 정보의 공유, 고충처리 등을 제시하였으며, MacDuffie(1995)은 인적자원관리의 하위요인으로 선발과 모집, 훈련개발, 직무순환, 참여, 성과급, 분권화, 지위격차 해소 등을 제시하였다.

Icniowski at al.(1997)는 인적자원관리를 인력의 모집과 채용, 팀웍, 고용의 안정, 임금의 동기화, 직무의 할당, 의사소통, 기술훈련 등의 일곱 가지로 제시하였고, 김영진(2009)은 보상과 승진제도, 평가제도의 세 가지 측면에서 인적자원관리를 구성하였다. 평가제도 중에서 성과 중심으로 평가하는 경우는 구성원이 가지고 있는 능력과 그들이 도출한 성과를 평가할 수 있는 기준을 마련하고, 이를 통하여 구성원 개인의 능력과 수준을 평가한

후, 향후의 능력을 제고시키는 과정으로 설명된다. 이와 같이 평가제도는 인력을 모집하고 개발하며, 인사관리 전반의 활동에서 의사결정을 위한 중요한 정보를 제공한다.

그리고 김경훈(2009)은 인적자원관리를 성과중심의 측면에서 살펴보면서 이를 위한 과정으로 평가제도와 보상제도, 승진제도로 구분하였다. 평가제도는 인력을 확보하고 개발하며, 승진 등의 인사적인 관리를 하는 데에 중요한 기능과 기준을 제공하고, 보상제도는 우수한 인력을 끌어들이고 높은 성과를 낼 수 있도록 고무시키는 작용을 나타낼 수 있다. 그리고 승진제도의 경우 구성원이 더 나은 직무로 옮기거나 보상이 오르거나 조직 내에서 신분이 상승하는 것을 말한다.

Ramamoorthy & Carroll(1998)는 인적자원관리의 수단으로 승진에 주목하고 있다. 즉, 승진이 인적자원관리의 가장 핵심적인 도구로 사용될 수 있다고 주장하고 있으며, 구성원의 조직 충성도 측정 기준으로 구체적이고 원칙적인 승진평가 시스템이 구성되어야 한다고 제안하였다.

최근에는 성과 중심적 인적자원관리 분야에서 기업성과를 높이는 고 성과 인사제도의 구성요소를 세 가지 범주로 구분하여 정리하는 경향이 늘어나고 있다(E. Appellbaum et al., 2000). 즉, 능력이나 동기부여 또는 기회로서의 성과차원이 조직행동론에서 사용된다는 것이 일반적이다. 이상의 학자들이 제시하고 있는 제도나 시스템들은 모두 조직 구성원들의 역량을 향상시키고, 몰입도를 증진시켜서 참여의 기회를 확대하는 것을 의미하고 있다. 뿐만 아니라 경제위기를 통해 우리나라의 조직과 구성원들이 절실하게 느꼈던 것은 고용안정성일 것이다. 따라서 김진희(2009)는 고용악화가 높아지는 노동시장에서 비정규직이 확대되고, 구조조정이 상시화 되는 현상이 조직 구성원의 고용불안감을 증대시키고 있고, 이로 인해 가정과 직장에서의 삶과 고용관계에 대해 높은 불안감을 가중시키고 있음을 지적하였다.

그러므로 고용안적의 유지를 위해서는 경영상 문제가 발생하더라도 구조조정을 가급적 낮추고 조직의 시스템과 제도를 개선하여 구성원들로 하여금 높은 충성도를 유발시킬 필요가 있다.

3. 연구개발 역량

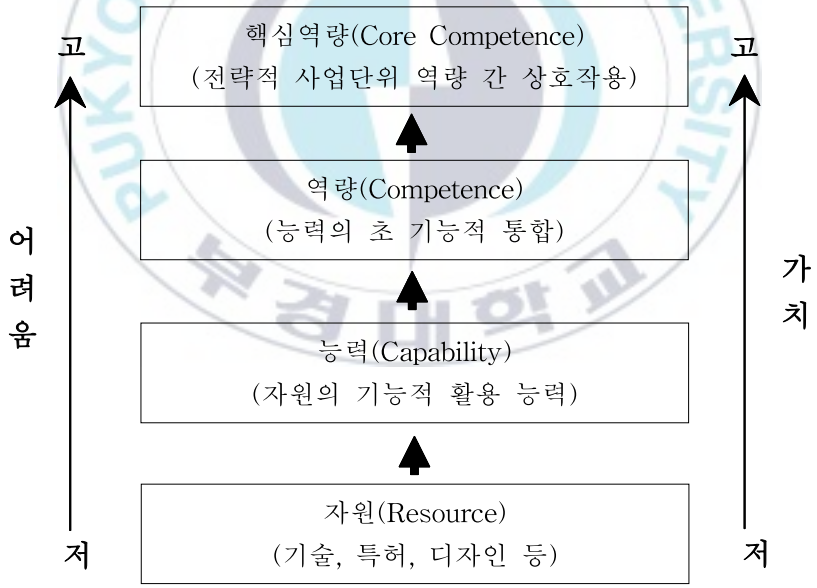
가. 연구개발 역량의 정의

최근 조직이나 기업에서 역량과 관련하여 높은 관심을 보이게 된 이유는 현대의 글로벌화와 빠른 변화 속도에 직면하고 있는 기업에게 필요한 것은 환경 변화에 따른 신속하고 민감한 대응이며, 이런 상황에서 전통적인 직무중심의 관리시스템(traditional job-based management system)은 부적합하다라고 주장한 Hagan et al(2006)의 연구에서 확인할 수 있다. 이에 기업에서의 역량을 증가시키기 위한 활동으로 조직이나 조직구성원에 대한 역량 연구 필요성이 증대되었고, Schippmann et al(2000)은 역량모델의 활용은 과거 수년 동안 HR(Human Resource) 분야에서 이루어져 왔으며, 조사 대상 기업 중 75~80%가 역량에 기초한 인적자원관리 프로그램을 활용하고 있었다고 제시하고 있다.

먼저 역량에 대한 학자들의 정의를 살펴보면, McClelland(1973)가 역량을 업무성과와 관련된 광범위한 심리적 또는 행동적 특성이며, 특정 조직이나 환경에서 필요로 하는 것을 이룰 수 있는 능력이라고 정의한 이후, Boyatzis(1982)은 역량을 어떤 개인이 어떤 역할을 수행함에 있어 성공적인 결과를 가져오는 개인 고유의 내재적 특성(동기, 특성, 스킬, 사회적 역할, 지식 체계)라고 정의하였으며, McLagan(1982)은 직무나 역할 수행에서 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력 특성이 역량이라고 하였다. 그리고

Jacobs(1989)는 역량을 직무 수행을 성공적으로 완수하는데 필요한 관찰 가능한 기술이나 능력으로, Spencer & Spencer(1993)는 직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 내적인 특성(개인의 동기, 특질, 자아의식, 지식, 스킬 등의 안정적이고 지속적인 특성)으로 정의하고 있다.

이러한 역량은 기업이 경쟁우위 창출을 위한 독특한 자원과 능력의 조합이라 할 수 있으며, 일반자산(generics resource)와 구별하여 전략적 자산(strategic resource)이라고 할 수 있다(Barney, 1991). 그리고 이영주(2008)는 기업의 자원과 능력, 역량이 집합되어 기업의 핵심역량이 되며, 이러한 핵심역량이 기업의 전략적 자산이 된다고 설명하였다.



<그림 II-2> 이영주(2008)의 핵심역량 구조

자원기반이론에 의하면 기업 경쟁우위의 원천(Barney, 1991) 중 현대 기업에서 매우 중시되는 자원이 인적자원이다. 인적자원을 통한 혁신으로 기

업의 혁신이 가능하게 되며, 이러한 혁신활동이 바로 연구개발이라 할 수 있다. 이러한 차원에서 연구개발 역량은 역량의 이론적 설명의 연장선상에서 조직의 경쟁우위를 유지하고 획득하기 위한 기업의 능력을 강화할 수 있는 지식 창출과 그것의 활용을 포함하는 동적 역량(dynamic capability), (Zahra & George, 2002)이라고 할 수 있다.

나. 연구개발 역량의 구성

기업에서 연구개발을 담당하고 있는 조직이 갖추어야 할 연구개발 역량의 구성요소로서 제시되고 있는 것은 인적자원과 조직자원이다.

인적자원의 경우, 고객 또는 시장이 요구하는 바를 정확하게 파악해서 신속히 대응하는 인력을 확보하고 관리하며, 창의적이고 획기적인 아이디어를 창출할 수 있도록 산학 협력을 유지하고, 생산적인 연구개발과 프로젝트를 선정하고 개발할 수 있는 자율적인 연구관리, 과학기술과 지식을 넓힐 수 있는 다양한 지식공유 네트워크의 활용능력을 보유한 연구인력 등으로 구성될 수 있다.

반면 조직자원은 조직 내 연구원의 사기와 동기부여 차원의 공정한 보상과 연구 관리의 평가시스템(공정성), 자율적인 리더십을 발휘할 수 있는 탁월한 경영층의 존재와 지원(독립성), 환경변화와 혁신에 신축적으로 대응할 수 있는 혁신적인 조직관리(유연성), 기술의 신속한 기업화와 시장 진출을 위한 충분한 연구개발 자원의 확보능력(중첩성)으로 구성된다(이정원, 2000).

이상에서 살펴본 바와 같이 조직의 역량은 성과를 높이기 위해 경쟁력을 강화시켜야 하며, 조직의 특성을 반영하여 실력 있고 능력 있는 연구원을 확보하여야 한다. 그리고 연구원이 창의적으로 사고할 수 있도록 조직의

분위기와 여건을 조정해 주어야 한다. 뿐만 아니라 창의적이고 혁신적인 아이디어가 조직의 구성원으로부터 도출될 수 있도록 산학연의 협력관계를 형성시켜서 인력의 유동화에 대비하여야 하며, 신축적이고 혁신적인 조직관리가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

이것은 급격하게 변하는 외부 환경에 신속하게 대처하여 경쟁력 있는 조직과 기업이 유지될 수 있도록 하기 위함이다. 이를 위해서는 능력 있는 인재를 보유하여야 하며, 이들의 인적자원을 관리하고 운영할 수 있는 기반이 조성되어야 한다. Brown & Svenson(1988)은 이와 같은 점을 고려하여 조직의 인력 구성, 확보 등과 같은 연구개발 역량과 구성요인을 <표 II-7>과 같이 제시하였다.

<표 II-7> 연구개발 조직의 연구개발 역량과 구성요인

구성요인 / 연구개발 역량	인적 자원		조직자원	
	경쟁우위	구성요인	경쟁우위	구성요인
연구대응능력	· 연구개발팀 구성 · 다양한 연구 인력의 확보 관리 · 시장이나 고객의 욕구대응	다양성	· 실패의 자유 · 고객관계에 대응능력 · 연구개발 시설과 장비 기술의 신속한 기업화 · 충분한 연구개발 자원	중첩성
연구개발능력	· 연구자의 관리 · 연구자의 교육·훈련 · 원활한 협력관계 형성 · 산·학·연 협력관계 · 유동적인 연구인력 관리	유동성	· 연구개발 관리 · 연구개발 연간과 문화 · 변화와 역신에 신축적인 대응 · 혁신적인 연구개발 문화	유연성
연구관리능력	· 연구개발의 자율성 · 연구개발 프로젝트 선정 · 연구개발 목표관리 · 생산적인 연구개발절차 선택 · 자율적 연구관리	자율성	· 최고경영자의 경영전략 · 탁월한 경영혼의 존재와 지원 · 자율적인 리더십	독립성
연구수행능력	· 연구자의 의사소통과 협동 · 지식공유 네트워크 활용 · 과학기술 지식의 광범위한 동원 · 우수한 전문 연구원 확보	연결성	· 연구개발성과의 평가 · 사기와 동기부여 · 공정한 보상 · 연구관리 평가시스템	공정성

출처: Brown. M.G. & Svenson. R. A.(1988), “Measuring R&D Productivity”, Rearch-Technology Management. 31(4), 11-15

4. 선행연구의 동향 및 시사점

가. 인적자원관리활동과 조직유효성

조직을 대상으로 한 연구 중에서 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계를 파악한 연구는 공공조직과 일반 기업 조직에 대해 다양하게 이루어지고 있다. 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김영진(2009)은 대전광역시 및 안산시와 대전시 산하 5개 자치구 공무원을 대상으로 하는 연구에서 평가제도와 보상제도, 승진제도와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였다. 분석결과, 성과중심 인사제도의 평가제도 요인이 직무만족에 미친 영향의 경우, 광역시와 일반시의 경우는 유사한 요인들이 영향을 미치는 것으로 나타났으나 자치구의 경우는 상이한 영향요인이 발견되었다. 성과중심 인사제도의 보상제도 요인은 종속변수인 조직유효성 부문에 대한 모든 분석 집단에서 동일한 영향요인이 발견되지 않았다. 그리고 성과중심 인사제도의 승진제도 요인은 종속변수인 조직유효성 부문에 대한 모든 분석 집단에서 동일한 영향요인이 발견되었다. 그러나 이러한 연구결과에도 불구하고, 이 연구는 지방공무원의 인적자원관리제도는 임용, 능력발전, 평가, 보상 및 승진 등이 개별적 차원에서 이루어지는 것이 아니라 매우 연동적인 과정적 차원에서 발생하여 상호 긴밀한 인과관계를 갖고 있다는 점에서 거시적이고 통합적 대안이 도출되지 못하였다.

이승환(2009)은 4년제 종합대학 10개, 2년제 전문대학 17개 조직에 종사하는 직원을 대상으로 하는 연구에서 채용관리, 교육훈련, 경력관리, 보상관리와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직성과(조직몰입, 대학경쟁력지각)에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 살펴보면, 채용관리와 경

력관리, 보상관리만이 조직성과, 즉 조직몰입과 대학경쟁력 지각에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 직원들의 학습지향적 성향이 조직성과변수와 채용관리와 경력관리, 그리고 보상관리 간의 관계를 부분매개 하였으며, 교육훈련은 완전매개 하였다. 또한 자기효능감에 대한 지각이 전략적 인적자원관리의 하위변수 중 교육훈련과 경력관리, 그리고 보상관리 등과 조직성과 간의 관계를 조절해 주고 있었다. 뿐만 아니라 조직공정성에 대한 직원들의 지각 역시 전략적 인적자원관리의 하위변수 중 채용관리, 경력관리, 보상관리 등과 조직성과 간의 관계를 조절해 주고 있었다. 하지만 이 연구는 전략적 인적자원관리의 하위변수의 다양성 확보와 표본대상의 한계를 내재하고 있는 것으로 파악된다.

김헌수(2013)는 금융감독원의 전자정보시스템, KORCHAM(대한상공회의소)의 기업정보 사이트, 한국은행의 우리나라 기업동향의 비율분석 등의 자료를 통해 국내 외감법(주식회사의 외부감사에 관한 법률)대상 업체 중 연구대상을 선정하여 전략적 인적자원관리가 재무적 성과에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 전략적 인적자원관리의 하위 개별 구성요소인 선별적 채용, 광범위한 교육훈련, 정보공유, 고용보장의 정도 등은 각각 재무적 성과에 유의한 정(+)의 상관관계를 가진다는 가설을 지지하였다. 전략적 인적자원관리와 재무적 성과라는 두 변수 사이의 제3의 변수로서 조직 내 CEO의 변혁적 리더십(transformational leadership)을 조절변수로 하여 그 가능성을 연구하고자 하였으며, 그 가능성에 관한 시험적 가설을 검정하였는데, 그 중 지적인 자극과 카리스마는 가능성을 충족하였다. 하지만 이 연구는 측정도구의 정확성표본추출의 다양성과 횡단적 연구라는 한계를 내재하고 있었다.

김영천(2001)은 증권거래소 상장, 코스닥 등록, 심사통과 예정기업 임직원을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 활동의 실행이 조직성과에 미

치는 영향을 연구하였다. 분석결과, 인적자원관리 활동의 실행이 종업원의 숙련과 자유재량행동을 유의하게 증대시켰고, 기업이 전략적인 인적자원관리를 실행함으로써 인적자본 수준이 증가하여 조직구성원들의 태도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 하지만 이 연구는 다양한 변수를 고려하지 못하였고, 횡단적 연구라는 내재적 한계를 가지고 있는 것으로 파악되었다.

우항준(2010)은 국내 중소 IT기업에서 근무하고 있는 소프트웨어 개발인력을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 프랙티스(practice)에 대한 인식(보상, 인정, 임파워먼트, 정보공유, 기술역량개발, 일-생활균형)이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 살펴보면, 적합성과 희생차원의 지표에 의해 결정되는 직무 임베디드 니즈(embedded needs)가 IT인력의 이직의도를 낮추는 것으로 나타났고, 기술역량개발 프랙티스가 직무 임베디드 니즈에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 기술역량개발 프랙티스와 더불어 보상 프랙티스가 직무 임베디드 니즈에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 인정 프랙티스가 직무 임베디드 니즈에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 일-생활균형 프랙티스가 직무 임베디드 니즈에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이민우(2009)는 한국직업능력 개발원에서 2005년 및 2007년도 2개 년도에 걸쳐 실시한 인적자본 기업패널(HCCP: Human Capital Corporate Panel) 서베이를 사용하는 연구에서 고성과 인적자원관리 시스템이 직무만족과 조직몰입, 조직성과에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 고성과 인적자원관리 시스템은 구성원들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤고, 종업원들은 고성과 인적자원관리 시스템을 경영에 대한 신뢰로 해석하고, 이를 바탕으로 긍정적인 사회교환관계를 형성하게 되는데, 그럼으로써 조직이 자신의 웰빙과 가치관을 배려한다는 인식을 주게 된다고 하였다.

김진희(2004)는 전 산업에 걸쳐 자산총액 70억원 이상의 외부감사법인을

대상으로 하는 연구에서 인적자원관리시스템이 조직성과에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 고 몰입 인적자원관리시스템의 제도 내재화, 종업원 참여, 냉소적 분위기에 대한 효과에서 고 몰입 인적자원관리 시스템은 제도 내재화와 긍정적인 효과를 보여주었다. 그리고 몰입 인적자원관리시스템이 종업원들의 목표달성을 위한 행동변화와 조직의 지식창출 역량을 높인다는 점이 지지되었다. 또한 제도 내재화는 주관적 성과인 행동변화와 지식역량에 대해 부분적인 매개효과를 갖는 것으로 나타났고, 차별화전략과 원가우위를 동시에 추구하는 전략 및 차별화 전략이 고 몰입 인적자원관리시스템과 조직의 지식역량간의 관계에 긍정적인 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 하지만 이 연구는, 측정대상에 대한 문제주요 매개변수로 측정된 제도 내재화와 관련한 개념적 정의와 측정도구 사용에 대한 한계, 재무성과 측정기간의 한계가 있는 것으로 파악되었다.

Heo & Cheon(2009)은 울산대 경영대학원 석사과정 기업인 60명을 대상으로 하는 연구에서 개인과 환경의 적합성을 맞춰주는 조직의 인적자원관리활동이 업무성과와 업무만족에 미치는 영향을 연구하였다. 분석결과, 개인-환경 적합성은 조직구성원의 사회 자본에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 정보시스템 수용요인은 구성원의 자회자본을 지원하는 것으로 나타났다. 그리고 조직구성원의 사회 자본은 업무성과와 업무만족 모두에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 사회 자본은 부분 매개효과를 가졌다. 하지만 이 연구는, 조직 내 사회자본 구축에 있어 성별차이와 직위, 근무기간, 현 업종에서의 근무기간, 업무상 관여하는 부서 및 동료의 수 등 직무경력에 의해서도 차이가 있을 것이라는 연구의 한계를 내재하고 있었다.

나. 연구개발 역량과 조직유효성

조직을 대상으로 한 연구 중에서 조직구성원의 역량과 조직유효성 간의 관계를 파악한 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

장현춘(2014)은 종업원 수 100명 이하의 중소 IT 기업에 종사하고 있는 정보시스템 개발 전문가와 정보시스템 운영자를 대상 소프트웨어 인력을 대상으로 하는 연구에서 연구개발 역량이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 연구하였다. 분석결과, 보상과 기술역량 개발만이 직무 배태성과 직무 만족에 유의한 영향을 미치지만, 인정, 직무 자율성, 일-생활 균형 등의 나머지 변수들은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 금전적인 보상은 직무 배태성과 직무 만족에 모두에 영향을 미치는 요인으로서, 중소 IT 서비스 기업들이 인력을 유지하기 위해서는 무엇보다도 금전적인 보상이 결정적인 요소라는 점이 파악되었다. 직무 자율성의 경우, 관리자와 팀원 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 관리자들의 경우, 직무 자율성이 높아지면 직무 배태성이 낮아진다는 전통적인 예측과는 상반되는 결과가 나타났다. 기술역량 개발의 경우, 전체적으로 직무 배태성과 직무 만족 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기술역량 개발이 직무 배태성과 만족도에 미치는 영향을 직급과 성별을 구분하여 분석한 결과, 여성과 팀원들에게는 기술역량 개발이 직무 만족보다는 직무 배태성에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 하지만 이 연구는, 원래 목표대상이 중소 IT 서비스 기업으로 설정되었으나, 데이터 수집 과정에서 중소 IT 서비스 기업 중에서, 특히 고객사로 인력을 파견하는 기업들로 범위가 좁아졌다는 한계를 가지고 있었다.

강정현(2012)은 중소 IT기업에 종사하는 개발자들(프로그래머, 디자이너)을 대상으로 하는 연구에서 직무능력(업무지식, 업무기술력, 의사소통능력)이 직무만족(심리적 만족, 경제적 보상)에 미치는 영향을 분석하였다. 연구

의 결과를 살펴보면, 직무능력이 높아질수록 역할갈등이 높아졌고, 조직의 리더가 조직 구성원들을 위해 좋은 리더십을 발휘할수록 역할갈등을 감소시키며, 직무만족이 높아지는 효과가 있는 것으로 나타났다. 직무만족 중 심리적 만족에는 조직문화는 유의한 영향력이 없었으며 리더십을 통해 증가되며 직무능력이 우수할수록 직무몰입이 강해 질 수 있는 것으로 나타났다. 리더십과 역할갈등의 관계에 있어, 리더십, 특히 서번트 리더십이 높아질수록 역할갈등에 조절작용을 하여 직무만족이 높아지는 효과가 있는 것으로 나타났다. 인구통계학적 특성을 이용한 군집분석 결과, 경력도 오래되고 실력도 우수하고 이직해 본 경험이 있는 사람, 지속성을 보유한 개발자들이 역할갈등이 심하며, 직무몰입은 다소 높고, 경제적 보상에 대한 인식은 높으나 심리적 만족수준은 매우 낮은 것으로 나타났다. 하지만 이 연구는, 실무적인 관점에서의 전략적 대안을 제시하지 못한 점에서 그 한계가 있다.

이유진(2010)은 전국 IT산업 직, 간접적 종사자를 대상으로 하는 연구에서 기술적 KSA(Knowledge, Skill, Ability)가 경력몰입과 자아효능감에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, IT인력의 역량 중 하드웨어와 소프트웨어, 시스템 지식스킬을 포함하는 기술적 KSA는 자아효능감에는 영향을 미치는 것으로 나타났으나 경력몰입에는 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다. 경영관리적 KSA는 자아효능감과 경력몰입에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 행동적 KSA가 자아효능감과 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 가에 대한 검증결과는 자아효능감에 깊은 영향을 미치는 것으로 나타났고 경력몰입에는 유의한 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 자아효능감과 경력몰입 및 경력변경 의도와의 상관관계는 자아효능감이 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 경력변경의도에는 통계적으로 관계가 유의하지는 못하였다. 경력몰입과 경력변경 의도는 통계적으로 밀접

한 상관관계가 있다고 나타났다.

다. 인적자원관리활동과 연구개발 역량 및 기업규모 연구

조직을 대상으로 한 연구 중에서 조직구성원의 인적자원관리활동과 역량 간의 관계를 파악한 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

송경렬·김종관(2011)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 전략적 인적자원관리 시스템이 혁신역량에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 보상과 승진, 교육과 경력관리 등의 인적자원관리를 시스템화하는 기업일수록 조직구성원의 혁신적 역량이 제고된다고 하였고, 김동주·유병홍(2012)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 제도화된 인적자원개발제도가 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 연구하였으며, 분석결과, 조직에서 인적자원개발을 제도화했을 때, 조직구성원의 직무에 대한 역량이 높아진다고 하였다. 그리고 박우성(2002)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리를 혁신하는 것이 역량 중심의 혁신에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 살펴보면, 인적자원관리를 조직의 성과 도모 차원에서 혁신적으로 개선하는 것이 조직 구성원의 역량을 높일 수 있는 방안이라고 설명하였고, 양석균(2010)은 중소기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 조직의 인적자원관리활동이 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 파악하였고, 이 연구 역시 중소기업의 인적자원관리활동과 구성원의 역량 간에 긍정적인 효과를 검증하였다.

그러나 이러한 조직 연구에서는 규모에 따라 운영이나 성과에 차이가 난다는 연구들이 발표되고 있고, 이에 대한 선행연구를 살펴보면, 전순영(2011)은 정부지원을 대행하고 있는 공공기관 세 개 지역에서의 지원수혜기업 중에서 최소 3년 이상 연속적으로 매출액이 발생하고 기술기반의 신

행 중소기업인 420개를 대상으로 하는 연구에서 기업 특성 중 전략체계, 전략마인드, 회사 업력은 인적자원관리 제도화에 유의한 영향을 미치고, 인적자원관리 제도화가 잘 될수록 이직률을 낮추고 인당매출액은 제고시키며, 전략체계와 조직성과 간 인적자원관리 제도화는 유의한 매개효과를 가진다고 하였다. 하지만 한계점으로 내 놓은 바와 같이 이 연구결과가 기업의 규모를 한정지어 놓고 있으므로, 규모 간 비교 연구에서는 다른 결과가 나타날 수 있다는 점을 간과할 수 없다. 또한 양동현(2008)은 다양한 기업들의 다양한 계층의 조직구성원을 대상으로 하는 연구에서 조직의 규모와 수익성이 HRM(Human Resource Management)활동과 HRM 성과 간에 있어서 조절역할을 한다는 것을 확인하였다. 따라서 규모에 따른 인적자원관리활동과 성과의 문제가 발생할 수 있다는 것을 알 수 있다.

이상의 선행연구조사 내용을 종합해 볼 때, 기업의 조직유효성을 높이기 위한 방안으로 제시되는 요인은 인적자원관리활동과 역량이 제시될 수 있으며, 역량은 인적자원관리활동의 수준에 의해 영향을 받으므로 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 조직구성원의 역량이 매개역할을 할 것이라는 것을 추론할 수 있다. 특히 조직이나 기업의 규모에 따라서 조직의 인적자원관리활동과 성과가 달리 나타날 수 있다는 것을 고려해 본다면, 조직의 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 역량의 매개효과는 조직이나 기업의 규모에 의해 조절될 수 있다는 것을 예측해 볼 수 있을 것이다.

그러므로 본 연구에서는 기업의 조직이 가지는 인적자원관리활동의 수준이 조직유효성에 미치는 영향관계에서 조직구성원의 연구개발 역량이 긍정적인 매개효과를 가지는지를 파악함과 동시에, 이러한 관계가 기업규모에 따라서 조절될 것인지를 파악하고자 기업의 규모를 창업기업과 중소기업으로 구분하였고, 기업규모에 따른 조직의 인적자원관리활동, 역량, 조직유효

성 간의 관계를 연구할 필요성을 제기하였다.

이상의 선행연구 조사 결과를 정리하면 다음 <표 II-8>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 II-8> 선행연구의 정리

관 계			내 용	선행연구
인적자원관리 활 동	=>	조 직 유효성	지방자치단체의 성과중심 인사제도의 영향력 확인	김영진(2009)
			대학의 조직유효성에 대한 조직의 인적자원관리활동의 영향력 확인	이승환(2009)
			국내 외감법 대상 업체의 전략적 인적자원관리가 재무적 성과에 미치는 영향을 확인	김현수(2013)
			상장예정기업 대상 조사에서 인적자원 관리활동이 조직성과에 영향을 미침을 확인	김영천(2001)
			IT기업의 인적자원관리 프랙티스(practice)에 대한 인식이 높을수록 직무 임베디드니즈(embedfed needs)가 높음	우항준(2010)
			기업패널 데이터분석 결과 고성과 인적자원관리 시스템이 조직유효성에 긍정적 효과 있음	이민우(2009)
			70억 이상 외부감사법인 대상 연구에서 인적자원관리시스템과 조직성과의 긍정적 관계 확인	김진희(2004)
			울산대 경영대학원 석사과정 기업인 대상 연구에서 조직 인적자원관리활동과 업무성과의 긍정적 관계 확인	Heo & Cheon(2009)
연구 개발 역량	=>	조 직 유효성	IT기업 종사자 대상 연구에서 연구개발 역량이 직무만족과 이직의도에 영향을 미침	장현춘(2014)
			IT기업 개발자 대상 연구에서 직무능력(역량)과 직무만족 간 긍정적 관계 확인	강정현(2012)

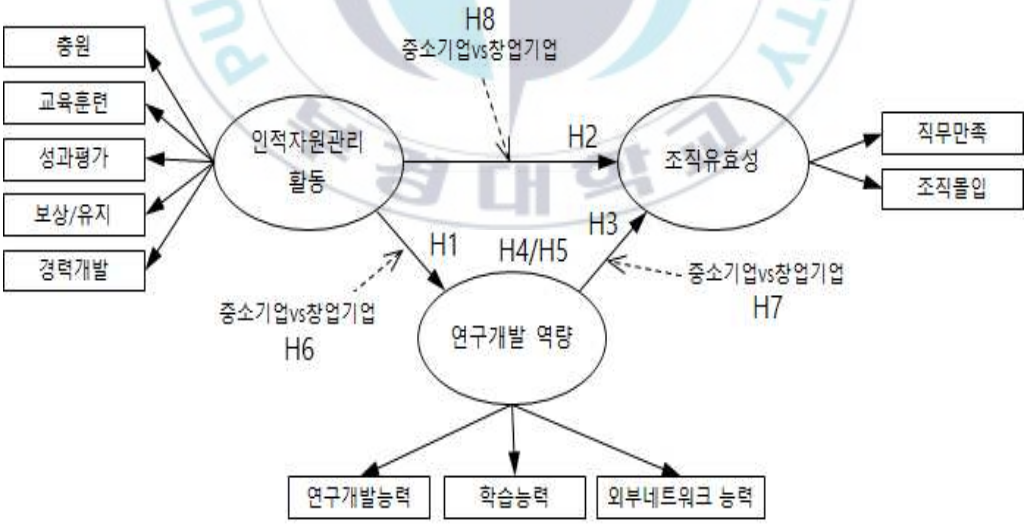
			IT산업 직, 간접적 종사자 대상 연구에서 기술적 KSA가 경력몰입과 자아효능감에 유의한 영향을 미침	이유진(2010)
인적 자원 관리 활동	=>	연구 개발 역량	전략적 인적자원관리 시스템과 혁신역량 간 유의한 관계를 확인	송경렬·김종관 (2011)
			기업 종사원 대상 연구에서 제도화된 인적자원개발제도가 조직구성원의 역량에 영향을 미침	유병홍(2012)
			기업 종사원 대상 연구에서 인적자원 관리와 역량의 유의한 관계를 확인	박우성(2002)
			중소기업 종사원 대상 연구에서 조직의 인적자원관리활동이 조직구성원의 역량을 높임	양석균(2010)
기업규모에 따른 차이			공공기관을 대상으로 한 연구에서 기업의 규모에 따라 다른 결과가 나타날 수 있다는 점을 강조하였음	전순영(2011)
			조직의 규모가 HRM 활동과 성과 간의 조절역할을 함	양동현(2008)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 가설설정

가. 연구모형

조직의 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성과 관련된 선행연구를 살펴보았고, 이를 통한 이론적 근거를 고려하여, 본 연구에서는 인적자원관리 활동과 연구개발 역량, 조직유효성이라는 변수들 간의 관계와 이들 간의 영향력에 대한 중소기업과 창업기업 연구개발 인력 간 차이를 살펴보기 위해 다음 <그림 Ⅲ-1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 Ⅲ-1> 연구모형

연구모형을 통해 기업의 연구개발 인력에 대한 인적자원관리 활동이 연구개발 역량과 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지, 연구개발 역량은 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지, 인적자원관리 제도화와 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 긍정적인 매개효과를 가지는지, 그리고 이러한 영향관계는 중소기업과 창업기업 간에 차이가 나타나는지를 확인할 수 있다.

나. 연구가설 설정

선행연구 조사와 연구모형을 바탕으로 다음과 같은 연구문제를 제기한다.

1. 창업기업 기술 인력에 대한 인적자원관리 활동은 어느 정도의 수준인가?
2. 창업기업 기술 인력의 연구개발 역량은 어느 정도의 수준인가?
3. 창업기업 기술 인력의 조직유효성 수준은 어느 정도인가?
4. 기술 인력에 대한 인적자원관리 활동과 연구개발 역량 간의 관계는 어떠한가?
   4-1. 앞의 4에 대한 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간에 차이가 있을 것인가?
5. 기술 인력에 대한 인적자원관리 활동과 조직유효성 간의 관계는 어떠한가?
   5-1. 앞의 5에 대한 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간에 차이가 있을 것인가?

6. 기술 인력에 대한 연구개발 역량과 조직유효성 간의 관계는 어떠한가?

6-1. 앞의 6에 대한 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간에 차이가 있을 것인가?

이상의 여섯 가지의 연구문제 중에서 1, 2, 3은 기업의 인적자원관리 활동과 연구개발 역량, 조직유효성의 일반적 현황을 살펴보기 위한 사항이므로 가설화하지 않고, 4, 5, 6에 한정하여 선행연구에서 조사된 결과를 바탕으로 다음과 같은 이론적 근거와 가설로 제시한다.

인적자원관리활동이 역량에 영향을 미치고 있다는 결과를 보고하고 있는 선행연구는 다음과 같다. 즉, 송경렬·김종관(2011)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 전략적 인적자원관리 시스템이 혁신역량에 미치는 영향을 파악하였고, 분석의 결과, 보상과 승진, 교육과 경력관리 등의 인적자원관리를 시스템화하는 기업일수록 조직구성원의 혁신적 역량이 제고된다고 하였고, 김동주·유병홍(2012)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 제도화된 인적자원개발제도가 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 연구하였으며, 분석결과, 조직에서 인적자원개발을 제도화했을 때, 조직구성원의 직무에 대한 역량이 높아진다고 하였다. 그리고 박우성(2002)은 기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리를 혁신하는 것이 역량 중심의 혁신에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 살펴보면, 인적자원관리를 조직의 성과 도모 차원에서 혁신적으로 개선하는 것이 조직 구성원의 역량을 높일 수 있는 방안이라고 설명하였고, 양석균(2010)은 중소기업에 근무하는 종사자를 대상으로 하는 연구에서 조직의 인적자원관리활동이 조직구성원의 역량에 미치는 영향을 파악하였고, 이 연구 역시 중소기업의 인적자원관리활동과 구성원의 역량 간에 긍

정적인 효과를 검증하였다.

이와 같은 선행연구의 조사 결과를 바탕으로 인적자원관리활동과 역량에 대한 다음과 같은 가설을 제시하였다.

H1. 인적자원관리 활동은 연구개발 역량에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 인적자원관리 활동이 조직유효성에 영향을 미치고 있다는 결과를 보고하고 있는 선행연구는 다음과 같다. 즉, 김영진(2009)은 대전광역시 및 안산시와 대전시 산하 5개 자치구 공무원을 대상으로 하는 연구에서 평가제도와 보상제도, 승진제도와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였고, 공공조직에서도 인적자원관리활동이 조직원의 직무만족과 조직몰입과 같은 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 대학과 같은 조직에 대한 연구에서도 동일한 연구가 진행되었는데, 이승환(2009)은 4년제 종합대학 10개, 2년제 전문대학 17개 조직에 종사하는 직원을 대상으로 하는 연구에서 채용관리, 교육훈련, 경력관리, 보상관리와 같은 조직의 인적자원관리활동이 조직성과(조직몰입, 대학경쟁력지각)에 미치는 영향을 분석하였으며, 연구의 결과 대학조직 역시 인적자원관리활동이 조직성과에 유의한 긍정적 효과를 가진다고 하였다. 또한 김헌수(2013)는 금융감독원의 전자정보시스템, KORCHAM(대한상공회의소)의 기업정보 사이트, 한국은행의 우리나라 기업동향의 비율분석 등의 자료를 통해 국내 외감법(주식회사의 외부감사에 관한 법률)대상 업체 중 연구대상을 선정하여 전략적 인적자원관리가 재무적 성과에 미치는 영향을 파악하였고, 역시 기업들의 전략적 인적자원관리는 기업의 성과에 중요한 선행변수임을 확인하였다. 그리고 김영천(2001)은 증권거래소

상장, 코스닥 등록, 심사통과 예정기업 임직원을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 활동의 실행이 조직성과에 미치는 영향을 연구하였으며, 인적자원관리활동과 조직성과 간에 유의한 영향을 확인하였다. 우항준(2010)은 국내 중소 IT기업에서 근무하고 있는 소프트웨어 개발인력을 대상으로 하는 연구에서 인적자원관리 프랙티스(practice)에 대한 인식(보상, 인정, 임파워먼트(empowerment), 정보공유, 기술역량개발, 일-생활균형)이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였으며, 중소기업에서도 조직의 인적자원관리는 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 변수임을 밝혔다.

이와 같은 선행연구의 조사 결과를 바탕으로 인적자원관리활동과 조직유효성에 대한 다음과 같은 가설을 제시하였다.

H2. 인적자원관리 활동은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 역량이 조직유효성에 영향을 미치고 있다는 결과를 보고하고 있는 선행연구는 다음과 같다. 즉, 장현춘(2014)은 종업원수 100명 이하의 중소 IT 기업에 종사하고 있는 정보시스템 개발 전문가와 정보시스템 운영자를 대상 소프트웨어 인력을 대상으로 하는 연구에서 연구개발 역량이 직무만족과 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 강정현(2012)은 중소 IT기업에 종사하는 개발자들(프로그래머, 디자이너)을 대상으로 하는 연구에서 직무능력(업무지식, 업무기술력, 의사소통능력)이 직무만족(심리적 만족, 경제적 보상)에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 이유진(2010)은 전국 IT산업 직, 간접적 종사자를 대상으로 하는 연구에서 기술적 KSA(Knowledge, Skill, Ability)가 경력몰입과 자아효능감에 미치는 긍정적인 영향력을 파악하였다.

이와 같은 선행연구의 조사 결과를 바탕으로 연구개발 역량과 조직유효성에 대한 다음과 같은 가설을 제시하였다.

H3. 연구개발 역량은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 이상의 선행연구를 바탕으로 한 추론에 의해 인적자원관리활동과 조직유효성 간 구성원의 역량 역할에 대한 다음과 같은 가설을 추가적으로 제시한다.

H4. 인적자원관리 활동은 연구개발 역량을 거쳐 조직유효성에 유의미한 긍정적 간접효과를 가질 것이다.

H5. 인적자원관리 활동과 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 유의미한 매개효과를 가질 것이다.

마지막으로 조직의 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성 간의 관계가 규모에 따라 운영이나 성과에 차이가 난다는 선행연구의 조사 결과, 전순영(2011), 양동현(2008) 등이 제시하고 있는 조직의 규모에 따른 인적자원관리활동과 조직유효성과의 차이에 대한 연구내용을 고려하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

H6. 인적자원관리활동이 연구개발 역량에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).

H7. 연구개발 역량이 인적자원관리활동에 미치는 영향력은 중소기업과

창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).

H8. 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).

2. 측정도구

가. 인적자원관리 활동

기업의 인적자원관리 활동을 측정하기 위하여 전순영(2011)이 사용한 측정방법(도구)을 인용하였다. 그는 인적자원관리 활동은 제도화되는 과정이나 그 동태적 개념을 측정한 것이 아닌, 인적자원관리 활동의 단계들이 조직내부에 제도화되어 시행되고 있는가를 측정하였다. 이에 대해서는 충원활동 3문항, 교육훈련활동 3문항, 성과평가활동 3문항, 보상 및 유지활동 3문항, 경력개발 3문항 등 총 15문항의 지표를 사용하였고, 다음과 같이 변수의 조작적 정의를 거쳤다.

(1) 충원 활동

충원이란 직무분석이 제공한 합리적인 근로자의 채용기준을 말하며, 직무명세서에 의거하여 가장 적합한 직원을 채용하는 과정이다. 그리고 인적자원에 대한 업무 전담자가 장단기 관리 계획을 수립하고 시행하는 것을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 현재 근무하는 회사의 장단기 인력수급계획과 구조화된 인력 충원 프로세스, 업무전담자(아웃소싱 포함)가 잘 갖추

어져 있는지에 대한 3문항이 구성되었다.

(2) 교육훈련 활동

교육훈련 활동은 교육 훈련을 위한 제도를 갖춘 것으로서 구체적으로 임직원 교육을 위하여 계획을 수립하고 그 프로그램을 실행하며, 이에 대한 효과를 분석하여 피드백 하는 것을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 현재 근무하는 회사의 교육훈련계획과 교육프로그램 실행, 교육효과분석 또는 검토 진행에 대한 3문항이 구성되었다.

(3) 성과평가 활동

성과평가 활동은 직원과 그의 업무성과를 평가하는 활동으로서 사전에 명시적으로 명확한 방법과 기준을 마련하고 그 결과를 본인이 인지할 수 있도록 하는 과정을 갖춘 것을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 현재 근무하는 회사의 직원 성과평가의 명확한 기준 마련, 성과평가 방법의 명시적 규정, 평가 결과의 통보에 대한 3문항이 구성되었다.

(4) 보상 및 유지 활동

보상과 유지의 활동은 직원 근로의 대가에 대하여 임금이나 수당, 복지 등의 형태로 보상하기 위해 임금체계 규정과 복리후생, 인센티브 규정 또는 제도, 제안제도 또는 이와 유사한 제도를 갖추고 운영하는 것을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 현재 근무하는 회사의 임금체계 규정, 복리후생이나 인센티브 규정과 제도 마련, 제안제도 및 기타 유사한 제도 운영에

대한 3문항이 구성되었다.

(5) 경력개발 활동

경력개발 활동은 경력개발에 관한 관행을 제도화한 것으로서 명확한 경력 기록, 경력개발 프로그램, 직무순환 제도가 구비된 것을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 현재 근무하는 회사의 명확한 경력 개발 경로 마련, 프로그램 마련, 직무순환제 운영 대한 3문항이 구성되었다.

나. 연구개발 역량

연구개발 역량을 측정하기 위하여 김수곤(2010)이 그의 연구에서 사용한 연구개발 역량 측정도구를 인용하였다. 그는 연구개발에 직접 투입되는 인력 및 연구개발비가 필요할 것이며, 외부로부터 기술 및 지식 등을 탐색, 흡수, 체화 시킬 수 있는 능력이 요구되고, 외부와의 적극적인 기술협력을 추진하는 능력이 중요하다고 주장한 Barney(1991)의 주장에 근거하여 연구개발 역량을 연구개발 능력 6문항과 학습 능력 2문항, 외부네트워크 능력 4문항 등 총 12문항으로 구성하고 이를 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

(1) 연구개발 능력

연구개발 능력은 연구인력, 연구개발비 지출, 연구개발 집약도가 포함된 개념이라고 설명하였으며, 매출액 대비 연구개발투자, 총종업원 수 대비 연구개발 인력 수, 연구개발 스톡(stock), 연구개발 시설 및 설비, 연구개발

인력의 역량, 연구개발 조직 등 여섯 가지 지표에 대한 기업의 평가치를 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

(2) 학습 능력

학습 능력은 외부로부터 기술 및 지식 등을 탐색, 흡수, 체화시킬 수 있는 능력으로 정의하며, 기술개발 트렌드에 대한 지속적 모니터링 능력, 외부 지식에 대한 흡수능력 두 가지 항목에 대해 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

(3) 외부네트워크 능력

외부네트워크 능력은 외부와의 기술협력을 통한 시너지효과 창출, 외부와의 기술협력을 통한 신규 시장진출, 외부와의 기술협력이 자사에 주는 실질적인 도움, 기업이 맺고 있는 협력관계의 수를 묻는 네 가지 항목을 통해 Likert 5점 척도를 이용하여 외부네트워크 능력을 측정하였다.

다. 조직유효성

조직유효성은 한창모(2010)와 같이 직무만족 10문항과 조직몰입 7문항의 총 17문항으로 구성하였으며, 각각 다음과 같이 조작적으로 정의하고 해당 측정도구를 사용하였다.

(1) 직무만족

직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서 상태를 의미하며, 직무생활을 즐겁다고 생각하는 정도, 자신이 하고 있는 일이 가치 있다고 생각하는 정도, 개인에게 주어진 보수가 자신이 하고 있는 일에 비해 만족한다고 하는 정도, 승진제도 및 동료들에 대한 만족도 등을 조사하여 10문항에 대해 Likert 5점 척도를 사용하여 구성하였다.

(2) 조직몰입

조직몰입이란 직원이 조직과 동일시하거나 조직에 속해있는 정도로 조직의 편에 서서 기꺼이 자신의 노력을 기울이며, 직원으로서 조직 내에 계속 남기를 원하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 직원이 속한 조직에 대한 충성심의 정도, 자신이 하고 있는 일에 대한 몰두 정도, 자신의 역할이 조직에 기여하는 정도 등 7문항에 대해 Likert 5점 척도를 사용하여 구성하였다.

3. 자료수집과 분석방법

가. 자료수집

본 연구를 위한 자료 수집은 해당 기업의 연구개발 인력에 대하여 설문조사를 실시한다. 이 때 샘플추출은 연구개발 인력에 대한 편의표집방법에 의해서 실시하였다.

자료수집 기간은 1차와 2차에 의해 나누어 실시하였으며, 1차는 2016년 5월1일부터 동년 7월 20일까지 실시하였다. 그리고 2차는 2017년 2월 8일

부터 동년 3월 12일까지 실시하였다.

자료수집 대상은 부산과 경상남도에 소재하고 있는 창업기업과 중소기업을 대상으로 하였으며, 중소기업진흥공단의 협조를 받아 실시하였다.

나. 분석방법

수집된 데이터는 SPSS 20.0프로그램에 코딩하여 다음과 같은 절차에 의해 분석을 진행한다. 분석에 사용된 도구는 AMOS 18.0프로그램이다.

첫째, 데이터 클리닝을 위해 결측치 검사, 정규성 검사(왜도, 첨도), 이상치 검사를 실시한다.

둘째, 조사대상자의 인구통계학적 현황을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한다.

셋째, 측정도구의 타당성 및 단일 차원성을 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시한다.

넷째, 측정도구를 구성하는 요인의 개념 신뢰도와 집중타당도를 확인하기 위하여 CR & AVE값을 도출한다.

다섯째, 상관관계 분석을 실시하여 r값을 조사한다.

여섯째, 측정도구의 판별타당도를 확인하기 위하여 제곱근 AVE값과 상관관계 계수 r값을 비교한다.

일곱째, 가설검증을 위해 구조방정식모형분석과 다중집단분석을 실시한다.

Ⅳ. 실증분석

1. 조사대상자의 인구통계 현황

본 연구를 위한 설문조사에서 315명의 응답샘플이 수집되었으며, 결측치는 없었고, 왜도와 첨도 값이 절대 값 4미만으로 나타나 정규성이 확보되었다. 그러나 이상치 조사에서 표준편차의 3배 이상인 15명의 응답샘플이 나타나 제거하였으며, 최종적으로 300명의 유효한 샘플이 도출되었다. 이들 300명의 조사대상자와 기업유형에 대한 인구통계현황을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 다음 <표 Ⅳ-1>과 같다.

먼저, 성별특성은 남자가 중소기업은 192(69.8%)명, 창업기업은 83(30.2%)명, 남자 전체는 275(100.0%)명, 여자가 중소기업은 6(24.0%)명, 창업기업은 19(76.0%)명, 여자 전체는 25(100.0%)명으로 나타났다. 연령의 경우 20대가 중소기업은 6(10.9%)명, 창업기업은 49(89.1%)명, 20대 전체는 55(100.0%)명, 30대가 중소기업은 94(63.9%)명, 창업기업은 53(36.1%)명, 30대 전체는 147(100.0%)명, 40대가 중소기업은 87(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 40대 전체는 87(100.0%)명, 50대가 중소기업은 11(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 50대 전체는 11(100.0%)명으로 나타났다.

<표 IV-1> 조사대상자의 인구통계 현황

구 분		기 업 유 형		전 체	χ^2	p
		중소기업	창업기업			
성별	남자	192(69.8%)	83(30.2%)	275(100.0%)	21.439	0.000***
	여자	6(24.0%)	19(76.0%)	25(100.0%)		
연령	20대	6(10.9%)	49(89.1%)	55(100.0%)	125.149	0.000***
	30대	94(63.9%)	53(36.1%)	147(100.0%)		
	40대	87(100.0%)	0(0.0%)	87(100.0%)		
	50대	11(100.0%)	0(0.0%)	11(100.0%)		
근무기간	5년미만	7(10.6%)	59(89.4%)	66(100.0%)	178.592	0.000***
	05~10년미만	33(45.2%)	40(54.8%)	73(100.0%)		
	10~15년미만	91(96.8%)	3(3.2%)	94(100.0%)		
	15~20년미만	38(100.0%)	0(0.0%)	38(100.0%)		
	20년 이상	29(100.0%)	0(0.0%)	29(100.0%)		
직급	계장	31(100.0%)	0(0.0%)	31(100.0%)	300.0	0.000***
	과장	38(100.0%)	0(0.0%)	38(100.0%)		
	대리	0(0.0%)	46(100.0%)	46(100.0%)		
	부장	52(100.0%)	0(0.0%)	52(100.0%)		
	사원	0(0.0%)	36(100.0%)	36(100.0%)		
	상무	4(100.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)		
	이사	38(100.0%)	0(0.0%)	38(100.0%)		
	주임	0(0.0%)	20(100.0%)	20(100.0%)		
	차장	35(100.0%)	0(0.0%)	35(100.0%)		

***; p<.001

근무기간의 경우 5년 미만이 중소기업은 7(10.6%)명, 창업기업은 59(89.4%)명, 5년 미만 전체는 66(100.0%)명, 5~10년 미만이 중소기업은 33(45.2%)명, 창업기업은 40(54.8%)명, 5~10년 미만 전체는 73(100.0%)명, 10~15년 미만이 중소기업은 91(96.8%)명, 창업기업은 3(3.2%)명, 10~15년 미만 전체는 94(100.0%)명, 15~20년 미만이 중소기업은 38(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 15~20년 미만 전체는 38(100.0%)명, 20년 이상이 중소기업은 29(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 20년 이상 전체는 29(100.0%)명으로 나타났다. 직급의 경우 계장이 중소기업은 31(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 계장 전체는 31(100.0%)명, 과장이 중소기업은 38(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 과장 전체는 38(100.0%)명, 대리가 중소기업은 0(0.0%)명, 창업기업은 46(100.0%)명, 대리 전체는 46(100.0%)명, 부장이 중소기업은 52(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 부장 전체는 52(100.0%)명, 사원이 중소기업은 0(0.0%)명, 창업기업은 36(100.0%)명, 사원 전체는 36(100.0%)명, 상무가 중소기업은 4(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 상무 전체는 4(100.0%)명, 이사가 중소기업은 38(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 이사 전체는 38(100.0%)명, 주임이 중소기업은 0(0.0%)명, 창업기업은 20(100.0%)명, 주임 전체는 20(100.0%)명, 차장이 중소기업은 35(100.0%)명, 창업기업은 0(0.0%)명, 차장 전체는 35(100.0%)명인 것으로 조사되었다.

교차분석 결과 성별과 기업유형의 χ^2값이 21.439($p<.001$)로 유의하였고, 연령과 기업유형의 χ^2값이 125.1499($p<.001$)로 유의하였으며, 근무기간과 기업유형의 χ^2값이 178.592($p<.001$)로 유의하였고, 직급 및 기업유형도 χ^2값이 300.0($p<.001$)으로 유의한 것으로 조사되었다.

2. 탐색적 요인분석

본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석(factor analysis)은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로 수많은 변수들을 적은 수의 몇 가지 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다. 각 문항을 몇 가지 소수의 요인으로 묶어줌으로써 각 문항들이 동일한 개념을 측정하는지 곧 타당성이 있는지를 파악할 수 있다. 본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(principle components)을 실시하여, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다. 요인회전과 관련하여 요인을 단순화하기 위한 방법으로 일반적으로 널리 사용되는 베리멕스(Verimax)회전을 실시하였다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(factor loading)의 수용기준은 일반적으로 .30이상이면 유의하다고 보며, 각 요인이 전체 분산에 대해 설명할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(eigen value)는 1이상을 기준으로 하였다.

가. 인적자원 관리 활동

인적자원관리활동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과는 다음 <표 IV-2>와 같이 나타났다.

<표 IV-2> 인적자원관리활동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

구 분	성 분				
	1	2	3	4	5
충원활동1	**.853**	.281	.242	.218	.224
충원활동2	**.814**	.316	.265	.282	.210
충원활동3	**.800**	.302	.188	.285	.256
교육훈련활동1	.340	**.813**	.321	.166	.183
교육훈련활동2	.306	**.837**	.272	.226	.190
교육훈련활동3	.245	**.790**	.096	.360	.284
보상유지관리활동1	.224	.267	**.830**	.228	.244
보상유지관리활동2	.268	.199	**.861**	.191	.274
보상유지관리활동3	.239	.232	**.575**	.341	.526
성과평가활동1	.410	.322	.183	**.732**	.205
성과평가활동2	.292	.354	.245	**.764**	.183
성과평가활동3	.125	.298	.385	**.624**	.420
경력개발활동1	.213	.321	.340	.207	**.770**
경력개발활동2	.277	.247	.266	.237	**.794**
경력개발활동3	.328	.032	.181	.550	**.525**
고 유 값	2.978	2.904	2.573	2.531	2.472
% 분 산	19.856	19.360	17.155	16.874	16.479
% 누 적	19.856	39.216	56.371	73.245	89.724
Cronbach's α	.826	.672	.733	.783	.882

분석결과, 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값은 .885, Bartlett의 구형성 검정의 χ^2값은 6068.865(p<.001)로 도출되어 모형은 적정하게 수렴되었고, 고유 값 1 이상인 5개의 성분이 도출되었으며, 누적분산은 89.724%인 것으로 설명되었다.

요인적재량 값 0.3을 기준으로 확인한 결과 1번 성분은 충원활동, 2번 성

분은 교육훈련활동, 3번 성분은 보상유지관리활동, 4번 성분은 성과평가활동, 5번 성분은 경력개발활동으로 조사되었다.

나. 연구개발 역량

연구개발 역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과는 다음 <표 IV-3>과 같이 나타났다.

<표 IV-3> 연구개발 역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

구 분	성 분		
	1	2	3
외부네트워크능력1	**.780**	.344	.269
외부네트워크능력2	**.841**	.229	.211
외부네트워크능력3	**.755**	.212	.170
외부네트워크능력4	**.802**	.255	.059
연구개발 능력1	.383	**.736**	.222
연구개발 능력2	.223	**.822**	.170
연구개발 능력3	.554	**.509**	.329
연구개발 능력4	.564	**.504**	.249
연구개발 능력5	.214	**.724**	.344
연구개발 능력6	.470	**.648**	.301
학습능력1	.164	.253	**.878**
학습능력2	.279	.334	**.810**
고 유 값	3.723	3.131	2.033
% 분 산	31.023	26.094	16.939
% 누 적	31.023	57.116	74.055
Cronbach's α	.692	.711	.723

분석결과, 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도값은 .879, Bartlett의 구형성 검정의 χ^2값은 2656.433(p<.001)으로 도출되어, 모형은 적정하게 수렴되었고, 고유 값 1 이상인 3개의 성분이 도출되었으며, 누적분산은 74.055%인 것으로 설명되었다.

요인적재량 값 0.3을 기준으로 확인한 결과 1번 성분은 외부네트워크능력, 2번 성분은 연구개발 능력, 3번 성분은 학습능력인 것으로 조사되었다.

다. 조직유효성

조직유효성 측정도구의 탐색적 요인분석 결과는 다음 <표 IV-4>와 같이 나타났다.

분석결과, 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도값은 .935, Bartlett의 구형성 검정의 χ^2값은 4998.291(p<.001)로 도출되어 모형은 적정하게 수렴되었고, 고유값 1 이상인 2개의 성분이 도출되었으며, 누적분산은 71.815%인 것으로 설명되었다.

요인적재량 값 0.3을 기준으로 확인한 결과 1번 성분은 조직몰입, 2번 성분은 직무만족인 것으로 조사되었다.

<표 IV-4> 조직유효성 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

구 분	성 분	
	1	2
조직몰입 1	**.725**	.438
조직몰입 2	**.833**	.303
조직몰입 3	**.712**	.387
조직몰입 4	**.765**	.376
조직몰입 5	**.786**	.364
조직몰입 6	**.782**	.339
조직몰입 7	**.778**	.442
직무만족 1	.353	**.780**
직무만족 2	.444	**.741**
직무만족 3	.572	**.635**
직무만족 4	.676	**.468**
직무만족 5	.436	**.723**
직무만족 6	.260	**.776**
직무만족 7	.421	**.722**
직무만족 8	.703	**.485**
직무만족 9	.641	**.531**
직무만족10	.598	**.544**
고 유 값	6.951	5.257
% 분 산	40.889	30.926
% 누 적	40.889	71.815
Cronbach's α	.827	.892

3. 확인적 요인분석

가. 확인적 요인분석 결과

측정도구의 구성 체계에 대한 타당성을 살펴보기 위하여 측정도구별로 확

인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 모수의 추정방법은 최대우도법(maximum likelihood method)을 이용하였고, 모형의 적합도를 평가하기 위해서는 모형의 설명력을 나타내는 지수인 GFI(Goodness of Fit Index), 수정적합지수인 AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index), 표준적합도지수인 NFI(Normed Fit Index), 증분적합도지수인 IFI(Incremental Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), 비교적합지수인 CFI(Comparative Fit Index), 원소 간 평균차이지수인 RMR(Root Mean Square Residual), 평균제곱근 근사오차인 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 등을 이용하였다. χ^2의 검증은 표본크기에 민감하여 과대 추정되는 가능성이 높으므로 사용하지 않았다. GFI와 AGFI, NFI, IFI, TLI, CFI는 0.9이상, RMR은 0.05이하, RMSEA는 0.08보다 작으면 타당한 적합도이며 0.05보다 작으면 좋은 적합도 라고 인정된다.

확인적 요인분석 적합도 분석 결과는 다음 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 확인적 요인분석의 적합도 분석 결과

구분	적합지수	적합기준	결과
			최초
절대부합지수	χ^2	p>.05	χ^2=121.38, df=32, p<.000
	χ^2/df	5.0이하	3.793
	GFI	0.9이상	.905
	AGFI	0.9이상	.901
	RMR	0.05이하	.017
	RMSEA	0.08이하	.076
증분부합지수	NFI	0.9이상	.927
	IFI	0.9이상	.939
	TLI	0.9이상	.913
	CFI	0.9이상	.938

적합도 분석 결과 모든 적합지수에서 적합기준을 충족한 것으로 조사되었다. 타당성이 확보된 요인들의 요인적재량(β)값은 다음 <표 IV-6>과 같이 도출되었다.

<표 IV-6> 확인적 요인분석의 요인적재량

경 로		B	S.E.	C.R.	P	β	CR	AVE
인적자원관리활동	→ 충원활동	1				0.842	0.967	0.856
	→ 교육훈련활동	0.901	0.054	16.773	***	0.802		
	→ 성과평가활동	0.952	0.049	19.467	***	0.879		
	→ 보상유지관리 활동	0.876	0.051	17.305	***	0.818		
	→ 경력개발활동	0.86	0.048	18.031	***	0.839		
연구개발역량	→ 연구개발능력	1				0.897	0.929	0.814
	→ 학습능력	0.946	0.064	14.676	***	0.708		
	→ 외부네트워크능력	0.911	0.055	19.194	***	0.829		
조직유효성	→ 직무만족	1				0.986	0.973	0.947
	→ 조직몰입	0.936	0.039	24.009	***	0.891		

***; p<.001

요인적재량 확인 결과 β값이 모두 0.4 이상으로 나타나 측정모델의 구성은 타당한 것으로 확인되었다.

그리고 개념신뢰도(CR: Construct Reliability)와 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)를 확인하여 수렴타당도를 파악하기 위해 CR & AVE값을 도출하였다. 이때, CR값은 0.7이상, AVE값은 0.5이상이면 수렴타당도가 있다고 할 수 있다. 다음 식은 개념 신뢰도와 분산추출지수의

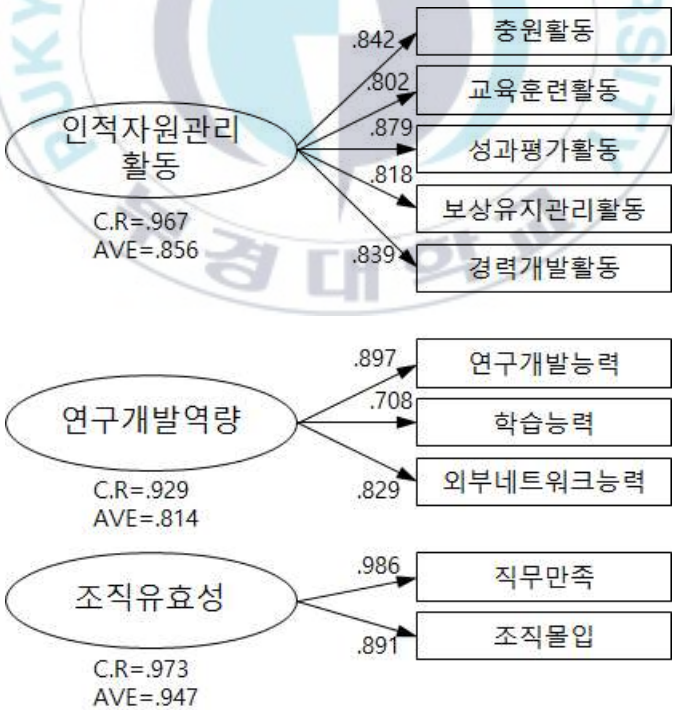
계산 공식을 나타낸 것이다.

$$\text{개념 신뢰도(CR)} = \frac{(\sum \text{표준적재치})^2}{[(\sum \text{표준적재치})^2 + \text{측정변수의 오차합}]}$$

$$\text{분산추출지수(AVE)} = \frac{(\sum \text{표준적재치}^2)}{[(\sum \text{표준적재치}^2) + \text{측정변수의 오차합}]}$$

모든 요인에서 CR & AVE값이 조건을 충족하고 있어서 이 측정모델의 개념은 수렴 타당한 것으로 나타났다.

분석결과는 다음 <그림 IV-1>과 같이 나타낼 수 있다.



<그림 IV-1> 확인적 요인분석 결과

나. 판별타당도 분석

측정모델의 판별타당도를 확인하기 위하여 상관계수 pearson's r값과 $\sqrt{AVE}$값을 비교하여 r < $\sqrt{AVE}$의 조건을 이루는지 확인하였으며, 결과는 다음 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 판별타당도 분석

변 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 충원활동	(0.925)									
2. 교육훈련활동	.702	(0.925)								
3. 성과평가활동	.712	.722	(0.925)							
4. 보상유지관리활동	.650	.642	.721	(0.925)						
5. 경력개발활동	.675	.636	.764	.758	(0.925)					
6. 연구개발능력	.770	.654	.663	.634	.621	(0.902)				
7. 학습능력	.544	.423	.574	.546	.495	.662	(0.902)			
8. 외부네트워크능력	.684	.616	.652	.531	.597	.752	.515	(0.902)		
9. 직무만족	.607	.449	.551	.528	.512	.678	.588	.670	(0.973)	
10. 조직몰입	.527	.377	.551	.580	.502	.601	.544	.607	.779	(0.973)

※ ( )안의 수치는 AVE 값이며, 대각선 아래의 숫자는 요인 간 상관계수를 제곱한 값임

판별타당도 확인결과 r < $\sqrt{AVE}$의 조건이 확인되어 측정모델은 판별타당한 것으로 나타났다

다. 측정요인 간 상관관계분석

본 연구의 가설 검증에 사용되는 측정변인 간 상관관계분석결과는 다음과 같다.

<표 IV-8> 상관관계분석*(N = 300)*

요 인	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 충원활동	3.370	.674									
2. 교육훈련활동	3.493	.638	.702**								
3. 성과평가활동	3.273	.615	.712**	.722**							
4. 보상유지관리활동	3.217	.608	.650**	.642**	.721**						
5. 경력개발활동	3.062	.588	.675**	.636**	.764**	.758**					
6. 연구개발능력	3.537	.586	.770**	.654**	.663**	.634**	.621**				
7. 학습능력	3.725	.703	.544**	.423**	.574**	.546**	.495**	.662**			
8. 외부네트워크능력	3.362	.675	.684**	.616**	.652**	.531**	.597**	.752**	.515**		
9. 직무만족	3.861	.632	.607**	.449**	.551**	.528**	.512**	.678**	.588**	.670**	
10. 조직몰입	3.829	.655	.527**	.377**	.551**	.580**	.502**	.601**	.544**	.607**	.779**

*; p<.05, **; p<.01, ***; p<.001 (two-tailed)

상관관계분석 결과 인적자원관리의 충원활동은 연구개발능력과 r=.770(p<.01), 학습능력과 r=.544(p<.01), 외부네트워크능력과 r=.684(p<.01), 직무만족과 r=.607(p<.01), , 조직몰입과 r=.527(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가졌고, 교육훈련활동도 연구개발능력과 r=.654(p<.01), 학습능력과 r=.423(p<.01), 외부네트워크능력과 r=.616(p<.01), 직무만족과 r=.449(p<.01), , 조직몰입과 r=.377(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가졌으며, 보상유지관리활동도 연구개발능력과 r=.663(p<.01), 학습능력과 r=.574(p<.01), 외부네트워크능력과 r=.652(p<.01), 직무만족과 r=.551(p<.01), , 조직몰입과 r=.551(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가졌고, 경력개발활동도 연구개발능력과 r=.634(p<.01), 학습능력과 r=.546(p<.01), 외부네트워크능력과 r=.531(p<.01), 직무만족과 r=.528(p<.01), 조직몰입과 r=.580(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가진 것으로 나타났다.

그리고 연구개발역량의 연구개발능력은 직무만족과 r=.678(p<.01), 조직몰입과 r=.601(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가졌고, 학습능력도 직무만족과 r=.588(p<.01), 조직몰입과 r=.544(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가졌으며, 외부네트워크능력도 직무만족과 r=.670(p<.01), 조직몰입과 r=.607(p<.01)로 모두 정(+)의 상관을 가진 것으로 나타났다.

4. 가설검증

가. 구조모델분석

본 연구에서 제시한 가설을 검증하기 위하여 구조방정식모형분석을 실시하였으며, 구조모델의 적합도는 다음 <표 IV-9>와 같이 나타났다.

<표 IV-9> 구조모델의 적합도

구분	적합지수	적합기준	결과
			최초
절대부합지수	χ^2	p>.05	χ^2=121.38, df=32, p<.000
	χ^2/df	5.0이하	3.793
	GFI	0.9이상	.905
	AGFI	0.9이상	.901
	RMR	0.05이하	.017
	RMSEA	0.08이하	.076
증분부합지수	NFI	0.9이상	.927
	IFI	0.9이상	.939
	TLI	0.9이상	.913
	CFI	0.9이상	.938

적합도 분석 결과 모든 적합지수에서 적합기준을 충족한 것으로 조사되었다. 모수치 추정 결과는 다음 <표 IV-10>과 같이 도출되었다.

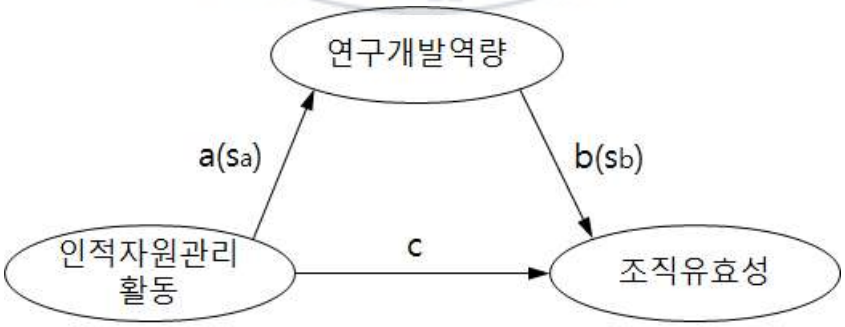
<표 IV-10> 구조모델의 모수치 추정 결과

경 로	B	S.E.	C.R.	P	β		매개
					직접	간접	
인적자원 관리 활동 → 연구개발 역량	0.623	0.049	12.714	***	0.688		
연구개발 역량 → 조직유효성	0.779	0.116	6.716	***	0.825		
인적자원 관리 활동 → 조직유효성	0.461	0.175	2.634	0.018*	0.513	0.218**	부분

*; p<.05, ***; p<.001

분석결과를 살펴보면, 인적자원 관리 활동이 연구개발 역량이 미치는 영향은 β=.688(p<.001)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉 인적자원 관리 활동이 높으면 연구개발 역량이 높아진다는 의미이다. 그리고 연구개발 역량이 조직유효성에 미치는 영향은 β=.825(p<.001)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 연구개발 역량이 높으면 조직유효성이 높아진다는 의미이다. 또한 인적자원 관리 활동이 조직유효성에 미치는 영향은 β=.513(p<.05)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 인적자원 관리 활동이 높으면 조직유효성이 높아진다는 의미이다. 특히 이 경로가 연구개발 역량을 통해 조직유효성에 미치는 간접효과의 β=.218(p<.05)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이 효과의 검증은 Bootstrapping-test를 통해 파악하였다. 이 매개효과를 다시 확인하기 위하여 Sobel-test를 실시하였으며, 수식은 다음과 같다.

이때의 매개모델은 다음 <그림 IV-2>와 같다.



<그림 IV-2> Sobel-test를 위한 매개모델

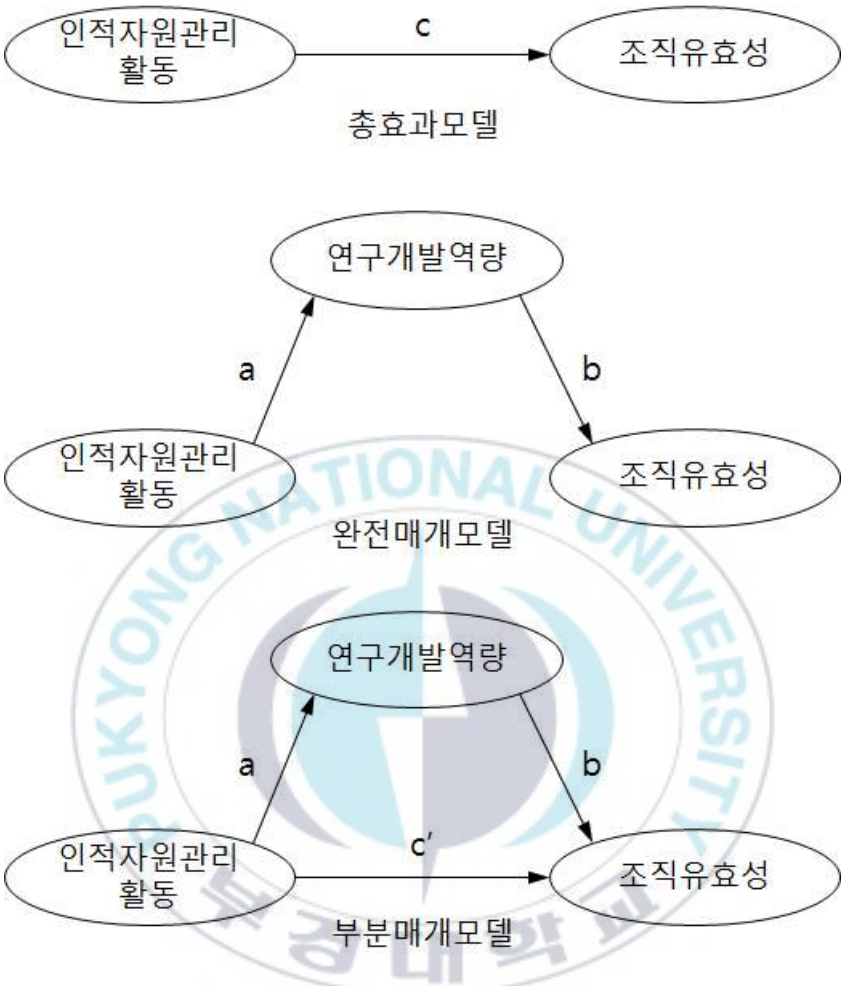
그리고 이때의 수식은 다음과 같다.

$$\text{z-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2 + a^2 \times s_b^2)}}$$

계산 결과 z값은 5.938(p<.001)로 나타났다. 따라서 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향관계에서 연구개발 역량의 매개효과가 있음을 확인할 수 있었다.

이 매개효과의 성질을 살펴보기 위하여 Hoyle & Smith(1994)와 Holmbeck(1997)이 제안하는 총효과모델, 완전매개모델, 부분매개모델 설정 방식을 다음 <그림 IV-3>과 같이 실시하였다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교



<그림 IV-3> 매개효과의 모델

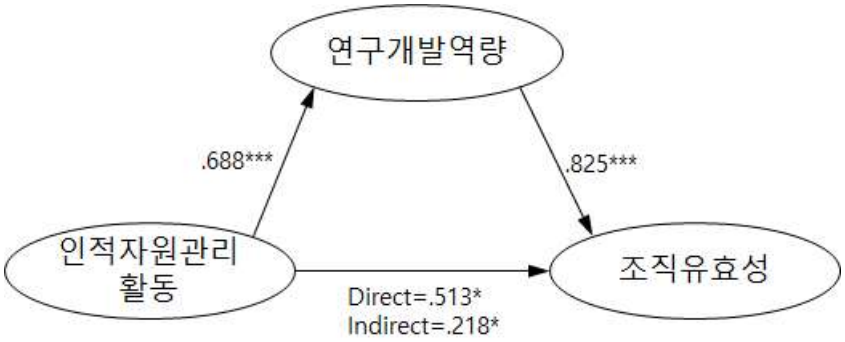
매개효과의 종류를 확인하기 위해서는 먼저 모든 모델의 적합도를 평가한 후, 완전매개모델과 부분매개모델의 χ^2(df=1)차이가 α=0.05수준에서 3.84이하이면, 완전매개, 이상이면 부분매개로 해석한다.

먼저 적합도 분석 결과는 다음 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 매개효과 모델의 적합도 분석 결과

구분	적합지수	적합기준	총효과모델	완전매개모델	부분매개모델
절대부합지수	χ^2	p>.05	χ^2=55.461 df=13 p<.000	χ^2=134.43 df=33 p<.000	χ^2=121.38 df=32 p<.000
	χ^2/df	5.0이하	4.266	4.074	3.793
	GFI	0.9이상	.918	.903	.905
	AGFI	0.9이상	.911	.887	.901
	RMR	0.05이하	.015	.017	.017
	RMSEA	0.08이하	.086	.079	.076
증분부합지수	NFI	0.9이상	.945	.926	.927
	IFI	0.9이상	.952	.938	.939
	TLI	0.9이상	.922	.914	.913
	CFI	0.9이상	.952	.937	.938

완전매개모델과 부분매개모델의 χ^2(1)=13.05로서 3.84보다 크게 나타났으므로 이 매개효과의 성질은 부분매개인 것을 알 수 있다. 즉, 인적자원 관리 활동이 높으면 연구개발 역량이 높아져서 조직유효성이 높아진다는 의미이며, 이때, 연구개발 역량은 부분매개효과를 가진다. 부분매개모델에서의 영향력을 살펴보기 위하여 파악한 분석결과는 다음 <그림 IV-4>와 같이 나타낼 수 있다.



<그림 IV-4> 구조모델분석 결과

나. 다중집단분석

모든 경로에 대하여 중소기업과 창업기업의 차이검증을 통한 조절효과 해석을 실시하기 위하여 다중집단분석의 제약-비제약 모델 분석을 실시하였으며 그 결과는 다음 <표 IV-12>와 같이 나타났다.

<표 IV-12> 다중집단분석의 제약-비제약 모델

(조절)기업유형	중소기업		창업기업		비제약모델	등가제약모델
	β	t	β	t		
인적자원관리활동 → 연구개발역량	0.615	12.933***	0.514	8.762***	$\Delta\chi^2(64)=327.950$	$\Delta\chi^2(65)=328.275$
연구개발역량 → 조직유효성	0.517	4.690***	0.559	5.447***	$\Delta\chi^2(64)=327.950$	$\Delta\chi^2(65)=328.038$
인적자원관리활동 → 조직유효성	0.411	2.647**	0.119	1.717	$\Delta\chi^2(64)=327.950$	$\Delta\chi^2(65)=332.937$

*; p<.05, **; p<.01, ***; p<.001

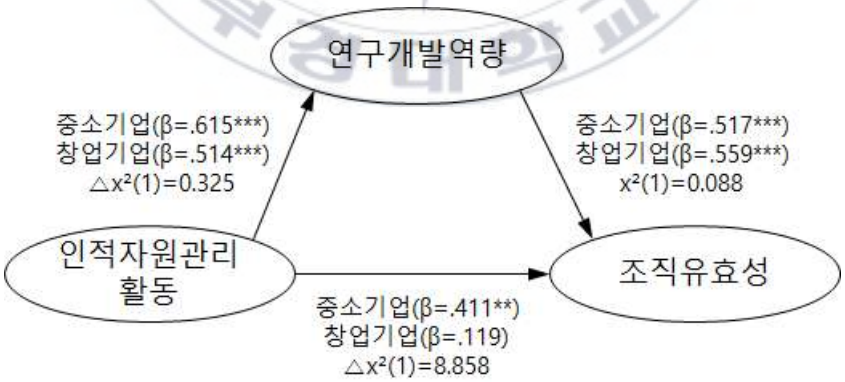
※ 비제약모델(개별표본분석): RMSEA=.079, NFI=.911, CFI=.917

분석결과를 살펴보면, 비제약모델인 개별표본분석의 모델적합도 RMSEA=.079, NFI=.911, CFI=.917로 적합기준을 충족하여 두 집단에 걸쳐 경로계수가 같은 것으로 파악되었다.

인적자원관리활동과 연구개발 역량의 경로에 대한 등가제약모델과 비제약모델의 $\triangle\chi^2(1)=0.325$로 나타나 중소기업과 창업기업 간 유의한 차이가 나타나지 않았고, 연구개발 역량과 조직유효성의 경로에 대한 등가제약모델과 비제약모델의 $\triangle\chi^2(1)=0.088$로 나타나 중소기업과 창업기업 간 유의한 차이가 나타나지 않았다.

그러나 인적자원관리활동과 조직유효성의 경로에 대한 등가제약모델과 비제약모델의 $\triangle\chi^2(1)=8.858$로 나타나 중소기업과 창업기업 간 유의한 차이가 나타났다. 구체적으로 중소기업의 경우 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 β값은 0.411(p<.01)로 유의한 정(+)의 효과가 있으나, 창업기업의 경우 β값은 0.119(p>.05)로 유의한 영향이 나타나지 않았다.

분석결과는 다음 <그림 IV-5>와 같이 나타낼 수 있다.



<그림 IV-5> 다중집단분석의 제약-비제약모델 결과

인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성에 대한 기업유형 간 차이를 보충적으로 살펴보기 위하여 독립표본 T-test를 실시하였으며, 그 결과는 다음 <표 IV-13>과 같이 나타났다.

<표 IV-13> 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성에 대한 기업 유형 간 차이(T-test) 결과

중소기업 N=198, 창업기업 N=102

기업유형		평균	표준편차	t	p
충원활동	중소기업	3.439	0.632	2.505	.013*
	창업기업	3.235	0.734		
교육훈련 활동	중소기업	3.562	0.633	2.635	.009**
	창업기업	3.359	0.629		
성과평가 활동	중소기업	3.365	0.591	3.684	.000***
	창업기업	3.095	0.625		
보상유지 관리활동	중소기업	3.293	0.580	3.070	.002**
	창업기업	3.069	0.635		
경력개발 활동	중소기업	3.088	0.591	1.039	.300
	창업기업	3.013	0.584		
연구개발 능력	중소기업	3.569	0.559	1.310	.191
	창업기업	3.475	0.635		
학습능력	중소기업	3.823	0.705	3.435	.001**
	창업기업	3.534	0.661		
외부네트 워크능력	중소기업	3.470	0.647	3.957	.000***
	창업기업	3.152	0.681		
직무만족	중소기업	3.960	0.537	3.863	.000***
	창업기업	3.669	0.752		
조직몰입	중소기업	3.958	0.587	4.960	.000***
	창업기업	3.577	0.708		

*; p<.05 **; p<.01, ***; p<.001

분석결과, 인적자원관리활동의 충원활동에 대해서는 t=2.505(p<.05)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.439, 창업기업의 평균이 3.235로서 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났다. 교육훈련에 대해서는 t=2.635(p<.01)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.562, 창업기업의 평균이 3.359로 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났고, 성과평가에 대해서는 t=3.684(p<.01)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.365로 창업기업의 평균이 3.095로 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났고 보상유지 관리활동에 대해서도 t=3.070(p<.01)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.293로 창업기업의 평균이 3.069로 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났다. 연구개발 역량의 학습능력에 대해서는 t=3.435(p<.01)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.823, 창업기업의 평균이 3.534로서 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났고, 외부네트워크능력에 대해서는 t=3.957(p<.001)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.470, 창업기업의 평균이 3.152로서 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났다. 조직유효성의 직무만족에 대해서는 t=3.863(p<.001)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.960, 창업기업의 평균이 3.669로 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났고, 조직몰입에 대해서는 t=4.960(p<.01)로 기업유형 간 유의한 차이가 나타났으며, 중소기업의 평균이 3.958, 창업기업의 평균이 3.577로서 창업기업보다 중소기업이 더 크게 나타났다.

다. 가설채택 여부

분석결과를 바탕으로 본 연구에서 제시하였던 연구가설의 채택 여부를

정리하면 다음 <표 IV-14>와 같이 나타낼 수 있다.

<표 IV-14> 가설채택 여부

가 설	결과	비 고
H1. 인적자원 관리 활동은 연구개발 역량에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택	
H1-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.	기각	중소기업, 창업기업 모두 유의미한 영향
H2. 인적자원 관리 활동은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택	
H2-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.	채택	중소기업, 창업기업 모두 유의미한 영향
H3. 연구개발 역량은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택	
H3-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.	기각	중소기업만 유의미한 영향
H4. 인적자원 관리 활동은 연구개발 역량을 거쳐 조직유효성에 유의미한 긍정적 간접효과를 가질 것이다.	채택	
H5. 인적자원 관리 활동과 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 유의미한 매개효과를 가질 것이다.	채택	부분매개
H6. 인적자원 관리 활동이 연구개발 역량에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).	기각	
H7. 연구개발 역량이 인적자원 관리 활동에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).	기각	
H8. 인적자원 관리 활동이 조직유효성에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다(규모의 조절효과).	채택	중소기업일수록 인적자원관리가 조직유효성에 유의한 영향을 미침

연구가설 「H1. 인적자원 관리 활동은 연구개발 역량에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.」은 채택되었고, 연구가설 「H1-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.」은 기각되었으며, 중소기업, 창업기업 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 연구가설 「H2. 인적자원 관리 활동은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.」은 채택되었고, 연구가설 「H2-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.」은 채택되었으며, 중소기업, 창업기업 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 연구가설 「H3. 연구개발 역량은 조직유효성에 유의미한 긍정적 영향을 미칠 것이다.」은 채택되었고, 연구가설 「H3-1. 이 관계에 대해 중소기업과 창업기업 간 영향력의 유의미한 차이가 있을 것이다.」은 기각되었으며, 중소기업만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 연구가설 「H4. 인적자원 관리 활동은 연구개발 역량을 거쳐 조직유효성에 유의미한 긍정적 간접효과를 가질 것이다.」은 채택되었고, 연구가설 「H5. 인적자원 관리 활동과 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 유의미한 매개효과를 가질 것이다.」은 채택되었으며, 부분매개인 것으로 나타났다. 또한 연구가설 「H6. 인적자원 관리 활동이 연구개발 역량에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다.(규모의 조절효과)」은 기각되었고, 연구가설 「H7. 연구개발 역량이 인적자원 관리 활동에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다.(규모의 조절효과)」은 기각되었으며, 연구가설 「H8. 인적자원 관리 활동이 조직유효성에 미치는 영향력은 중소기업과 창업기업 간 차이가 있을 것이다.(규모의 조절효과)」은 채택 되었고, 중소기업일수록 인적자원관리가 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅴ. 결론

1. 결과요약과 논의 및 시사점

기업이 상대적으로 높은 경쟁력을 가지기 위해서 마련하는 자구책의 방안으로 지속 가능 경영을 위한 조직을 강한 조직으로 만들기 위해서 조직구성원에 대한 관리와 운영방안에 주목하고 있다. 또한 조직을 연구하는 연구자나 학자들 역시 이러한 조직의 성과나 유효성을 높이기 위한 다양한 관점에서 연구를 진행 중이다.

따라서 많은 학자와 연구자들이 기업이나 조직의 성과와 이를 제고하기 위한 방안연구에 초점을 잡고 있으며, 이러한 선행연구를 조사한 결과, 기업의 조직유효성을 높이기 위한 방안으로 제시되는 요인은 인적자원관리활동과 역량이 제시될 수 있으며, 역량은 인적자원관리활동의 수준에 의해 영향을 받으므로 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 조직구성원의 역량이 매개역할을 할 것이라는 것을 추론할 수 있었다. 특히 조직이나 기업의 규모에 따라서 조직의 인적자원관리활동과 성과가 달리 나타날 수 있다는 것을 고려해 본다면, 조직의 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 역량의 매개효과는 조직이나 기업의 규모에 의해 조절될 수 있다는 것을 예측해 볼 수 있었다.

그러므로 본 연구에서는 기업의 연구개발 인력에 대한 인적자원관리 제도화가 연구개발 역량과 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지, 연구개발 역량이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는지, 인적자원관리 제도화와 조직유효성 간의 관계에서 연구개발 역량은 긍정적인 매개효과를 가지는지, 그리고 이러한 영향관계는 중소기업과 창업기업 간에 차이가 나타나

는지를 살펴보고자 하였다.

이를 위해 인적자원관리활동이 역량에 영향을 미치는지, 인적자원관리활동이 조직유효성에 영향을 미치는지, 역량이 조직유효성에 영향을 미치는지, 인적자원관리활동과 조직유효성 간 구성원의 역량이 매개역할을 하는지, 조직의 인적자원관리활동과 역량, 조직유효성 간의 관계가 규모에 따라 운영이나 성과에 차이가 나는지에 대한 연구문제를 가설로 제시하였고, 이 가설을 검증하기 위해 중소기업진흥공단의 협조를 받아 부산과 경상남도에 소재하고 있는 창업기업과 중소기업을 대상으로 1차와 2차에 의한 자료 수집을 실시하였으며, 인적자원관리의 제도화를 측정하기 위해서는 해당 기업에 방문 또는 협조를 요청하여 객관적 자료 또는 면담을 실시하여 점수화하는 방법을 사용하였고, 해당 기업의 연구개발 인력에 대하여 설문조사를 실시한다. 이 때 샘플추출은 연구개발 인력에 대한 편의표집방법에 의해서 실시하였다.

그리고 수집된 데이터로 가설을 검증하기 위해서 SPSS 20.0과 AMOS 18.0프로그램을 사용하여 구조방정식모형분석과 Bootstrapping-test, 다중집단분석을 실시하였다.

분석결과는 다음과 같다.

첫째, 인적자원관리활동이 연구개발 역량이 미치는 영향은 β =.688($p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉 인적자원관리활동이 높으면 연구개발 역량이 높아진다는 의미이다.

둘째, 연구개발 역량이 조직유효성에 미치는 영향은 β=.825($p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 연구개발 역량이 높으면 조직유효성이 높아진다는 의미이다.

셋째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향은 β=.513(p<.001)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 인적자원관리활동이 높으면 조직유효성이 높아진다는 의미이다.

넷째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로가 연구개발 역량을 통해 조직유효성에 미치는 간접효과의 β=.218(p<.05)로 나타나 통계적으로 유의미하였으며, 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 인적자원관리활동이 높으면 연구개발 역량이 높아져서 조직유효성이 높아진다는 의미이다.

다섯째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로가 연구개발 역량을 통해 조직유효성에 미치는 경로에서 Bootstrapping-test 결과 연구개발 역량은 유의한 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

여섯째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로에서 중소기업이 창업기업 보다 더 유의함을 알 수 있다. 즉, 중소기업의 경우는 인적자원관리활동이 높으면 조직유효성이 높아진다고 할 수 있으나, 창업기업의 경우는 이 경로의 효과가 의미 있다고 할 수는 없다.

이러한 결과를 선행연구의 조사내용과 비교한 논의내용은 다음과 같다.

첫째, 인적자원관리활동이 높으면 연구개발 역량이 높아진다는 본 연구의 분석결과는 선행연구에서 보고되었던 송경렬·김종관(2011), 김동주·유병홍(2012), 박우성(2002) 등의 연구결과와 그 맥락을 같이 하고 있다. 즉, 조직의 인적자원관리활동을 시스템화 하거나 제도화하는 전략적 운영방안 마련은 조직의 구성원들의 역량을 높이며, 특히 연구개발 역량을 강화시키는 것을 알 수 있다.

둘째, 연구개발 역량이 높으면 조직유효성이 높아진다는 본 연구의 분석결과는 선행연구에서 보고되었던 장현춘(2014), 강정현(2012), 이유진

(2010)) 등의 연구결과와 그 맥락을 같이 하고 있다. 즉, 조직 구성원의 연구개발 역량이 높아지면, 조직의 구성원들에 대한 만족도를 높여주고, 조직에 몰입하게 하며, 이로 인해 조직의 성과 및 기업의 성과를 제고할 수 있다는 것이다.

셋째, 인적자원관리활동이 높으면 조직유효성이 높아진다는 본 연구의 분석결과는 선행연구에서 보고되었던 김영진(2009), 이승환(2009), 김헌수(2013), 김영천(2001), 우항준(2010), 이민우(2009), 김진희(2004), Heo & Cheon(2009) 등의 연구결과와 그 맥락을 같이 하고 있다. 즉, 조직의 인적자원관리활동을 시스템화 하거나 제도화하는 전략적 운영방안 마련은 조직의 구성원들에 대한 만족도를 높여주고, 조직에 몰입하게 하며, 이로 인해 조직의 성과 및 기업의 성과를 제고할 수 있다는 것이다.

넷째, 인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향의 경로에서 중소기업이 창업기업 보다 더 유의하므로, 중소기업의 경우는 인적자원관리활동이 높으면 조직유효성이 높아진다고 할 수 있으나, 창업기업의 경우는 이 경로의 효과가 의미 있다고 할 수는 없다는 분석결과는 선행연구에서 보고되었던 전순영(2011)과 양동현(2008) 등의 연구결과와 그 맥락을 같이 하고 있다. 즉, 조직의 인적자원관리활동과 조직유효성 간의 관계에서 기업의 규모가 중요한 조절요인이 될 수 있다는 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 선행연구에서 밝혀진 기업의 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성 간의 관계 및 기업의 규모가 조직유효성의 제고에 있어서 조절역할을 할 것이라는 것이 기존에는 단편적인 관계에서 검증되고 있었으나, 본 연구에서는 기업규모라는 조절변수가 모형에 투입되어 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성 간의 구조적인 관계에서 설명되었다는 점이 선행연구와의 차별성이라고 할 수 있을 것이다.

이와 같은 분석결과 및 논의를 바탕으로 시사점을 도출하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 기업이 조직유효성을 제고하기 위한 전략으로 인적자원관리를 시스템, 제도화하는 노력이 필요하며, 이에 대한 방안으로 구성원 관리와 운영차원에서 보상과 승진제도의 효율성과 투명성을 꾀하여야 할 것이다. 그리고 구성원들의 경력과 업무향상을 위한 교육훈련 프로그램을 기획, 적용하여야 하며, 정당한 평가시스템을 도입하여 구성원들로 하여금 그들의 업무가 제대로 평가받을 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 조직유효성 제고를 위한 인적자원관리활동은 구성원들의 연구개발 역량을 높일 수 있는 목적을 가져야 할 것이다. 이는 연구개발 역량이 인적자원관리활동과 조직유효성을 부분적으로 매개하기 때문이며, 연구개발 역량이 높아질 수 있는 인적자원관리 시스템이 도입되어 운영될 때, 더 높은 조직유효성의 효과를 가질 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 인적자원관리활동 중에서도 특히 교육훈련에 보다 더 큰 투자와 지원이 이루어져야 할 것이다. 기업의 성과는 결국 이윤창출로 인해서 나타나고, 이를 위해 조직유효성이 확보되어야 하는 측면이 있다. 그러므로 더욱 경쟁력 있는 제품생산과, 조직관리 시스템이 마련되기 위해서는 구성원들의 연구개발 역량이 높아져야 할 것이며, 조직 차원에서는 구성원들에 대한 경력 개발과 연구능력 향상을 위한 교육훈련으로 이러한 부분이 보완될 수 있을 것이다.

셋째, 인적자원관리와 조직유효성 간의 영향관계에서 창업기업은 유의미한 영향력이 나타나지 않으며, 중소기업에서 유의한 영향력이 나타난 것을 볼 때, 중소기업의 경우 조직유효성 제고를 위해서 인적자원관리는 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있으며, 중소기업의 경우 조직적 차원에서의 인적자원관리의 제도화는 무엇보다도 중요한 요소라는 것을 알 수 있다.

2. 연구의 한계점과 향후연구과제

본 연구에서의 의미 있는 분석결과와 논의 및 시사점에도 불구하고, 다음과 같은 한계가 존재한다.

첫째, 본 연구의 대상이 부산과 경상남도에 소재하고 있는 창업기업과 중소기업에 한정되어 있으므로, 전체 창업기업과 중소기업에 연구의 결과를 일반화하는 데에 한계가 있다.

둘째, 본 연구에서 조사한 창업기업과 중소기업의 업종별 분류가 되지 않아, 연구개발 역량과 같은 기술집약적인 업종과 서비스 업종과 같은 비교적 연구개발 역량이 상대적으로 낮게 요구되는 업종과의 비교연구가 되지 못하였다.

셋째, 본 연구에서는 기업의 조직유효성에 유의미한 영향을 미칠 수 있는 요인으로 인적자원관리활동과 연구개발 역량을 제시하였는데, 조직의 유효성 또는 성과에 영향을 미칠 수 있는 요인은 더욱 다양하게 존재할 수 있으므로, 보다 더 다양한 관점에서의 연구를 할 수 없었다.

따라서 이러한 연구의 한계를 극복하기 위하여 향후연구에서는 업종별 구분 연구를 위해 보다 더 다양한 기업의 형태나 규모를 조사하여 비교연구를 시행할 필요가 있으며, 다양한 요인을 투입하여 조직유효성의 구조적 관계연구를 실시할 필요가 제기된다.

참고문헌

1. 국내문헌

강정현(2012), 중소IT기업 개발인력의 역할갈등과 직무몰입 영향요인에 관한 연구, 경상대학교 대학원 박사학위논문.

강철희·김교성(2003), 사회복지사의 조직몰입에 관한 연구, 조직 냉소주의의 매개효과를 중심으로, 한국사회복지학 제 53호, pp. 257-283.

김강식(2001), 인터넷 벤처기업의 인적자원관리 실태분석, 인터넷전자상거래 연구, 제1권 제1호, pp. 1-16.

김겸훈(2009), 성과주의 인적자원관리가 지방공무원의 조직 몰입에 미치는 영향분석, 한국정책학회, pp. 2-4.

김동주·유병홍(2012), 인적자원개발제도와 조직성과 간의 관계에 있어서 조직구성원의 역량, 인식 및 태도의 역할, 조직과 인사관리연구, 36(4), 한국인사관리학회, pp. 29-57.

김명숙(2011), 재가노인방문요양시설장의 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과, 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.

김성한(1997), 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김수곤(2010), 연구개발 역량과 전략적 인적자원관리 활동이 기술혁신 성과에 미치는 영향, 한국 중소제조기업을 중심으로, 경성대학교 대학원 박사학위논문.

김영진(2009), 성과중심의 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 관

한 실증적 연구, 중부대학교 일반대학원 박사학위논문.

김영천(2001), 전략적 인적자원관리 실행과 조직유효성 간의 관계, 홍익대학교 대학원 박사학위논문.

김정연(2002), 사회복지사의 조직몰입에 관한 연구, 신뢰를 중심으로 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

김종현(2011), 자원봉사 조직의 변혁적 리더십과 조직유효성에 관한 연구, 신뢰의 매개효과 중심으로, 한국지방자치연구, 13(2), 대한지방자치학회, pp. 71-94.

김재구·장용선(2004), 인적자원관리와 기업성과와의 관계에 있어 지식공유의 조절효과 분석, 인사관리연구, 28(2), pp. 51-74.

김진희(2004), 인적자원관리시스템과 기업성과와의 관계에 대한 실증연구, 한양대학교 대학원 박사학위논문.

김진희(2009), 고성과 인적자원관리 요인이 종업원의 조직몰입을 통해 조직성과에 미치는 효과, 한국 고용정보원, 3(2), pp. 1- 32.

김태금(2011). 경찰공무원의 조직특성이 조직유효성에 미치는 영향요인, 자기효능감의 매개효과와 개인특성의 조절효과를 중신으로, 광주대학교 대학원 박사학위논문.

김헌수(2013), 전략적 인적자원관리와 기업의 재무적 성과에 관한 실증적 연구, 인하대학교 대학원 박사학위논문.

김호정(2002), 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향, 한국행정학보, 36(4), pp. 87-105.

노성여·서종석·옥영석(2016), 창업기업의 연구개발 역량과 조직유효성 간의 상호작용효과에 관한 연, 한국창업학회지, 11(4), pp.156-174.

노성여·서종석·옥영석(2016), 중소기업의 인적자원관리활동과 연구개발 역량이 조직유효성에 미치는 영향, 한국산업경영시스템학회지, 39(3),

pp.100-108.

박우성(2002), 역량중심의 인적자원관리 혁신 방안에 대한 연구, 기업경영연구, 8(1), 경희대학교 기업경영연구소, pp. 115-137.

박윤주·조철호·이은지(2013), 노인요양병원의 서비스품질방침이 조직유효성에 미치는 영향, 의료경영학연구, 7(2), 경희대학교 경영연구원, pp. 1-14.

송경렬·김종관(2011), 전략적 인적자원관리 시스템이 지적 자본과 혁신역량에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 18(3), 한국인적자원관리학회, pp. 105-127.

송병국(1996), 사회교육자의 직업소외에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

신유근(1998), 조직행위론, 다산출판사.

양동현(2008), 사람중심의 인적자원관리가 인적자원관리 성과에 미치는 영향에 관한 연구.

양석균(2010), 중소기업의 역량모델 개발 실증연구, H기업을 중심으로, 기업경영리뷰, 1(1), 공주대학교 KNU 경영컨설팅연구소, pp. 179-200.

우항준(2010), 인적자원관리 프랙티스와 IT인력의 이직의도에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문.

원종하(2007), 벤처기업의 인적자원관리가 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 벤처창업연구, 제2권 제3호, pp. 61-102.

원주순(2008), 서비스산업 종사자의 직무만족이 서비스 품질에 미치는 영향, 이화여자대학교 정책과학대학원 석사학위논문.

이민우(2009), 고성과 인적자원관리시스템이 개인의 태도 및 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.

이상구(2007), 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구,

중앙대학교 대학원 박사학위논문.
이승환(2009), 대학조직에서의 전략적 인적자원관리(SHRM) 실행과 조직성과 간의 관계에 관한 연구, 영남대학교 대학원 박사학위논문.
이영주(2008), 중소기업의 글로벌 역량 평가지표 개발 연구, 산업연구원.
이영화·임왕규(2011), 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향, 서울소재 재가노인방문요양시설의 요양보호사를 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 11(9), 한국콘텐츠학회, pp. 414-428.
이유진(2010), IT인력의 KSA가 자아효능감, 경력몰입 및 경력변경의도에 미치는 영향에 관한 연구, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
이정원(2000), R&D평가시스템의 이론적 체계 구축 및 적용방안에 관한 연구. 정책 연구, 2000(1). pp. 1-148.
이준상·김만호(2005), 사회복지사의 조직몰입 수준이 이직의도에 미치는 영향, 한국행정논집, 17(3), pp. 761-784.
이학종·양혁승(2006), 전략적 인적자원관리, 2판, 서울, 박영사.
임재옥(2010), 장기요양기관의 품질경영이 주거만족에 미치는 영향, 조직유효성의 매개효과를 중심으로, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
장영수(1996), 예산참여가 동기부여와 직무만족에 미치는 영향에 대한 실증적 연구, 원광대학교 경영학 박사학위논문.
장현춘(2014), 중소 IT 서비스 기업 소프트웨어 인력의 이직의도, 직무 배태성 및 직무만족, 인사관리 프랙티스 간의 관계에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문.
전순영(2011), 신생중소기업에서의 인적자원관리 제도화가 조직성과에 미치는 영향, 단국대학교 대학원 박사학위논문.
전인오(2012), 창업보육기업의 기술사업화에 따른 기술역량이 지원과 경영성과단계에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회논문지, 12(9), pp. 325-339.

정문성(2010). 토지 행정 조직의 조직구조와 조직 문화가 조직유효성에 미치는 영향연구, 전주대학교 대학원 박사학위논문, pp. 37.

조경호(1998), 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구, 선형구조모형의 적용, 한국행정학보, 27(4), pp. 123-156.

조선희(2012), 요양보호사의 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향, 성장욕구의 조절효과와 자아효능감의 매개효과를 중심으로, 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.

함희경(2001), 사회복지사의 역할요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 지역 사회복지관을 중심으로, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1990), The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 63, pp. 1-8.

Appelbaum, E. T., Baily, P. Berg, and A. L. Kalleberg.,(2000), Manufacturing Advantage, Why High-Performance Work Systems Pay Off, Cornell University Press.

Argyris. C.(1962), Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness, Homewood, 1II., Irwin-Dorsey, pp. 123.

Arthur, J. B.(1994), Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover, Academy of

Management Journal, 37(3), pp. 670-687.

Barnard, C. I.(1939), The Function of the Executive, Cambridge. M. A. Harvard University Press.

Barney J. B.(1995), Firm resource and sustained competitive advantage, Academy of Management Executive, vol. 9(4), pp. 99-120.

Barney, J. B. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage,"Journal of Management, Vol. 17, No. 1, pp. 99-120.

Boyatzis, R. E.(1982). The competent manager, a model for effective performance, New York, J. Wiley, pp. 20-21.

Brown, M. G. and Sevenson, R. A.(1988), Measuring R&D productivity, Research, Technology Management. 31(4), pp. 11-15.

Cameron, K. S., & Whetten, D. A.(1983), Perception of Organizational Effectiveness over Organizational Life Cycles, Administrative Science Quarterly, Vol. 26.

Campbell. J.P.(1977). On The Nature of Organizational Effectiveness, in P. S. Goodman & .Penningseds J. M., New Perspectives on Organizational Effectiveness San Francisco, Jossy-base. 36.

Caplow. T.(1964), Principles of Organization, New York, Harcount, Brace & World.

Delaney, J. T. & Huselid. M. A.(1996), The Impact of Human Resource Management Practice Management Performance, Academy of Management Journal, 39(4), pp. 949-969.

Delery, J. & Doty, D. H.(1996), Modes of Theorizing in Strategic human resource management, Configurational performance

Predictions, Academy of management Journal, 39, pp. 802-835.

Drucker, P. E.(1973), Management, Task-Responsibilities Practices, New York, Harper & Row.

Etzioni, A.(1961), The Semi-Professions and Their Organization, Teachers, Nurses, Social Workers, New York, Free Press.

Frank, F., & Hal Pickle.(1968), "Components of Effectiveness in Small Organization,"AdministrativeScienceQuarterly,Vol.13, pp. 289-30.

Georgious, P.(1973), The Goal Paradigm and Notes Toward a Counter Paradigm, Administrative Science Quarterly, Vol. 18.

Georgopolous. B. S and Tnannenbaum. A. S.(1957), A Study of Organizational Effectiveness American Sociological Review, October, pp. 540.

Haberstroh. C. J.(1965), Organization Design and Systems Analysis, form James G. March, Handbook of Organization, by rand Mcnaliy Publishing Company, Chicago, pp. 171.

Hagan, C. M., Komopaske, R., Bernardin, H. J., & Tyler, C.L.(2006). Predicting assessment center performance with 360-degree, top-down, and customer-based competency assessments, Human resource management, Fall.

Heo, M.S & Cheon, M.J.,(2009), Asia Pacific Journal of Information Systems 19-2-A Study on the Impact of Employees Person-Environment Fit and Information Systems Acceptance Factors

Hicks. H. G. and Gullet. C. R.(1976), The Management of Organizations, 3rd ed. New York McGraw Hill, pp. 352.

Holmbeck, G. N.(1997), Toward Terminological, Conceptual, and Statistical Clarity in the Study of Mediators and Moderators : Examples From the Child-Chinical and Pediatric Psychology Literatures, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65(4), 599-610.

Hoyle, R. H., and G. T. Smith('994), Formulating Clinical Research Hypotheses as Structural Equation Models : A Conceptual Overview, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 62(3), 429-40.

Huselid, M. A.(1995), The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance, Academy of Management Journal, 38(3), pp. 635-672.

Ichniowski, C., Shaw, K., & Prennushi, G.,(1997), The effects of human resource practices on manufacturing performance, A study of steel finishing lines, American Economic Review, 87(3), pp. 291-313.

Jacobs, R.(1989). "Evaluating managerial performance, The need for more innovative approaches". Paper presented at a meeting of the european foundation for management development, "Knowledge as a corporate asset, An international perspective", Barcelona.

Katz. D. and Kahn. R. L.(1978), The Social Psychology of

Organizations, New York, John Wiley & Sons, pp. 166.

Likert, R.(1958), "Measuring Organizational Performance,"Havard Business Review, MarchApril, pp. 41-50.

Likert. R.(1967), The Human Organization, Its Management and Value, New York, Mcgraw Hill, pp. 148.

Locke E. A. (1976), The Nature and Cause of Job Satisfaction, Handbook of industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand Mcnally College Publishing Company. pp. 355-377.

MacDuffie, J. P.(1995), Human resource bundles and manufacturing performance, organizational logic and flexible production system in the world auto, Industrial and Labor Relations Review, 48, pp. 197-221.

McClelland, D. C.(1973). "Testing for competence rather than intelligence", American psychologist, 28(1), pp. 1-40.

McLagan, P.(1982). "Competency models", Training and development journal, pp. 34, pp. 12, pp. 23.

Mott. P. E.(1972), The Characteristics of Effective Organizations, New York, Harper & Row, pp. 17.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers. R. M.(1982), Employee Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, N.Y. Academic Press. 1982.

Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gehart(2008), Fundamentals of Human Resource Management, 3rd ed., irwin, McGraw-Hill.

O'Reilly ,C.(1989). Corporations,Culture,and Commitment, Motivation and

Social Control in Organizations. California Management Review.31(4), pp. 9-25.

Osborn R .N. & J. R. Schemerborn & Hurt J. G. (1982), Meaning of Organizational Behavior, John Wiley and Sons, pp. 40-55.

Penrose E. T.(1959), The Theory of the Growth of the Firm, Blackwell.

Perrow, G., & Pennings, J. M.(1975), The Relevance of the Structural-Contingency Model for Organizational Effectiveness, Administrative Science Quarterly, Vol.20.

Petro, Georgiou.(1973), " The Goal Paradigm and Notes Towards a Counter Paradigm".AdministrativeScienceQuarterly,Vol.18, pp. 291-310.

Porter L.W. & Lawler E. E.(1968), Managerial Attitude and Performances, Homewood, Irwin.

Prasad, S. B.(1973), A Construct of Organizational Effectiveness, Management International Review, Vol. 13.

Price, J.L.(1972), Handbook of Organizations Measurement, Washington, Health and Company, pp. 156.

Price. J. L.(1968), Organizational Effectiveness, An Inventory of Propositions, Irwin.

Ramamoorthy, N., & Carroll, S. J.,(1998), Individualism, collectivism orientations and reactions toward alternative human resource management practices, Human Relations, 51(5), pp. 571-588.

Schein, E. H. (1980), Organizational Psychology, 3rd ed., Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

Schippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D.,

Hesketh, B. Et al.(2000). "The practice of competency modeling", Personnel psychology, 53, pp. 703-738.

Schuler, R. S.,(1989), Strategic human resource management and industrial relations, Human Relations, 42(2), pp. 157-184.

Spencer, L. & Spencer, S.(1993). Competence at work, models for superior performance, John Wiley & Sons, New York, NY.

Stanley E. S. & Ephraim Yuchtman.(1967), "A Systems Resource Approach to Organizational Effectiveness", American Sociological Review, Vol.32, pp.891-903.

Steers R. M.(1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly, vol. 22, pp. 46.

Steers, S.P. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly 22(1), pp. 46-56.

Steers. R.M.(1975). Introduction to Organization Behavior, 2nd ed Scott, Foreman and company.

Way, S. A.(2002), High performance work systems and intermediate indicators of firm performance within the U. S. small business sector. Journal of Management, 28, pp. 765-785.

Wright P. M,. & McMahan G. C. & Mcwilliams A.(1994), Human Resource and Sustained Competitive Advantage, a resource-based perspective, International Journal of Human Resource Management, 2-5, pp. 301-326.

Youndt. A. M., Snell, S. A., Dean Jr, J. W. & Lepak, D. P.(1996), HRM

, Manufacturing Strategy and Firm Performance. Academy of Management Review, 39(4), pp. 836-866.

Zahra, S. and G. George (2002), "Absorptive Capacity, A Review, Reconceptualization, and Extension," Academy of Management Review, Vol. 27, No. 2, pp. 185-203.

설 문 지

안녕하십니까?
본 설문지는 “인적자원관리 활동과 조직유효성 간 연구개발 역량의 매개효과 연구: 중소기업과 창업기업 연구개발 인력의 다중집단분석을 중심으로”를 위해 작성된 것으로 기업의 경쟁력 확보를 위한 인적자원관리방안 모색을 위한 학술적 연구의 기초자료입니다.
본 설문은 무기명으로 작성되며, 데이터는 오직 학술적 연구의 목적으로만 사용될 것입니다.
바쁘시더라도 설문에 참여해 주시면 감사하겠습니다.

20 년 월

부경대학교 대학원
기술경영협동과정

노 성 여

I. 귀사의 인적자원관리와 관련하여 회사의 현재 상태를 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호에 ✓표해 주십시오.

질문	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
1. 귀사는 장단기 인력수급계획을 잘 갖추고 있는가?	①	②	③	④	⑤
2. 귀사는 구조화된 인력 충원 프로세스를 잘 갖추고 있는가?	①	②	③	④	⑤
3. 귀사는 업무전담자(아웃소싱 포함)를 잘 보유하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
4. 귀사는 교육훈련계획이 잘 갖추어져 있는가?	①	②	③	④	⑤

5. 귀사는 교육프로그램 실행이 잘 실시되고 있는가?	①	②	③	④	⑤
6. 귀사는 교육효과분석 또는 검토가 잘 진행되고 있는가?	①	②	③	④	⑤
7. 귀사는 직원의 성과평가의 명확한 기준이 마련되어 있는가?	①	②	③	④	⑤
8. 귀사는 직원의 성과평가의 방법이 명시적으로 규정되어 있는가?	①	②	③	④	⑤
9. 귀사는 평가결과를 본인에게 잘 통보하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
10. 귀사는 임금 체계에 대해 잘 규정하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
11. 귀사는 복리후생이나 인센티브 규정, 제도가 잘 마련되어 있는가?	①	②	③	④	⑤
12. 귀사는 제안제도나 기타 유사한 제도를 잘 운영하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
13. 귀사는 경력개발을 위해 명확한 경력 경로를 마련하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
14. 귀사는 직원들의 경력개발 프로그램을 마련하고 있는가?	①	②	③	④	⑤
15. 귀사는 직무순환제를 잘 운영하고 있는가?	①	②	③	④	⑤

II. 귀사의 연구개발 역량과 관련하여 회사의 현재 상태를 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호에 ✓표해 주십시오.

질문	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
1. 우리 회사의 매출액 대비 연구개발투자의 비는 다른 회사에 비해 상대적으로 높은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 회사는 총종업원수 대비 연구개발 인력의 비율이 타사와 비교하여 높은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 회사는 오래전부터 연구개발지출이 많이 이루어져 연구개발스톡(stock)이 많이 축적되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 회사는 연구개발시설과 설비가 충분히 갖춰져 있다.	①	②	③	④	⑤

5. 우리 회사는 기술혁신을 위한 연구개발 인력의 역량은 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 회사는 연구개발과 관련된 전문적이고 독립적인 조직이 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 회사는 기술개발 트렌드에 대해 지속적으로 모니터링하고 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 회사는 외부로부터 지식과 기술을 흡수할 수 있는 능력이 충분히 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 우리 회사는 외부 기업 또는 기관과의 기술협력을 통해 신규시장에 진출한 경험이 많이 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 우리 회사는 외부 기업 또는 기관과의 기술협력을 통하여 서로 시너지 효과를 창출하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11. 외부 기업 또는 기관과의 기술협력에 의해 우리 회사는 실질적으로 많은 도움을 받은 편이다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 회사는 기술협력관계에 있는 외부 기업 또는 기관의 수가 많다.	①	②	③	④	⑤

III. 귀하의 직무에 대한 현재 상태를 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호에 ✓표해 주십시오.

질문	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
1. 내가 하고 있는 일 자체에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 하고 있는 일은 할 만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 내가 하는 일과 비교할 때 보수는 공정하다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 나의 보수에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 상사는 부하직원에 대해 공정하다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 상사는 부하직원의 의견을 충분히 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 상사는 나의 업무에 재량권을 인정한다.	①	②	③	④	⑤
8. 회사는 나에게 많은 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
9. 업무경력이 많거나 업무상 뛰어난 능력을 발휘할 경우 승진이 빠르다.	①	②	③	④	⑤

10. 나의 동료들은 하고 있는 일이 힘들거나 지연될 때 서로 도와준다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 회사생활에 충실한 편이다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 회사를 위해 요구되는 수준 이상의 노력을 기울일 의향이 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 회사에 대한 충성심이 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 회사의 장래를 진심으로 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 회사의 일원임이 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
16. 내가 하고 있는 업무에 흥미를 갖고 몰두하고 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 회사의 발전이 나의 발전과 동일하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하의 개인적인 배경에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은? ( )세

3. 귀하는 얼마나 근무하셨습니까? ( )년 ( )개월

4. 귀하의 직급은? ( )

감사합니다.