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

행정학석사 학위논문

산학협력단 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

군산대 산학협력단을 중심으로

2022년 8월

서울대학교 대학원

행정학과 행정학전공

김 태 규

산학협력단 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

군산대 산학협력단을 중심으로

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함

2022년 3월

서울대학교 대학원

행정학과 행정학전공

김태규

김태규의 석사 학위논문을 인준함

2022년 6월

위 원 장 권 일 웅 (인)

부 위 원 장 김 병 조 (인)

위 원 이 수 영 (인)

[국 문 초 록]

본 논문은 산학협력단의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구한 것이다. 직무특성 등을 깊이 있게 분석하고자 군산대학교 산학협력단이라는 특정 조직을 대상으로 연구를 수행하였다. 산학협력단은 대학 내 산학협력 및 연구를 주도적으로 수행하기 위해 설립된 기관이다. 2020년 기준 358개교에서 설치되어 운영중에 있다. 산학협력단을 통해 산학연 협력이 잘 이루어질 것이라는 기대와 별개로 산학협력단의 조직성과가 잘 나타나고 있는지 우려되고 있는 것도 현실이다.

본 연구에서는 Hackman, J. and G. Oldham(1976)의 직무특성이론을 활용하여 직무만족과 조직몰입과의 관련성을 분석해 보았다. 이를 통해 조직구성원들이 산학협력단이라는 단일한 조직 하에서 일정한 성과를 거두고 있는지 파악할 수 있었다. 특히, 기존 연구와 다르게 산학협력단의 단내의 직원뿐만 아니라 산학협력단 산하에 있는 조직인 센터 및 사업단 등에 종사하는 연구원 등을 대상으로도 연구를 수행하여 산학협력단 조직 전체의 특성을 살펴보는데 용이하게 설계하였다.

본 연구에 사용한 직무특성 변수는 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백이다. 연구방법으로써 군산대 산학협력단 전체 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 총 249명 중 133부의 설문지를 확보하여 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 기본적으로 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석을 주가 되었으나, 추가적으로 설문 참여자의 기본적 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해서도 분석을 실시하였다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 응답자의 기본적 특성인 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속연수가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석해 본 결과, 응답자의 나이에 따라 직무만족과 조직몰입에 차이가 발생함을 알 수 있었다. 또한, 응답자가 임용형태에 따라서도 부분적으로 조직몰입에 차이가 발생하였다.

둘째, 직무특성이 직무만족과 조직몰입에서 어떤 영향을 미치는지 분석해 본 결과, 직무특성 중 기술다양성, 자율성, 피드백이 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있는 것을 확인할 수 있었다. 직무중요성의 경우 직무가 중요한 가치를 지닌다고 응답한 변수가 직무만족에 유의한 긍정적인 영향을 주고 있었다. 한편, 조직몰입에 미치는 영향의 경우, 직무특성 중 자율성만이 조직몰입에 유의한 긍정적인 영향을

미치는 것으로 드러났다.

본 연구를 통해 산학협력단 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대해 알 수 있었으며, 산학협력단의 직무를 설계할 때 어떠한 특성에 주안점을 두어야 하는지 파악할 수 있었다. 산학협력단의 발전을 위해서라도 조직구성원 모두가 만족하면서 조직에 소속감과 자긍심을 가지고 일할 수 있는 환경을 조성하는 일이 중요하며, 이를 위한 적절한 직무설계가 필요하다.

……

주요어 : 산학협력단, 직무특성, 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백, 직무만족, 조직몰입

학 번 : 2018-22080

목 차

제 1장 서 론 1

제 1절 연구의 목적과 필요성 1

제 2절 연구의 대상과 범위 2

1. 군산대학교 산학협력단 조직 2

2. 군산대학교 산학협력단 인적 구성 5

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 6

제 1 절 직무특성이론 개념 및 구성요소 6

제 2 절 선행연구 검토 8

1. 직무특성이론을 적용한 이론 8

2. 산학협력단 특성 및 성과에 미치는 영향 연구 14

3. 본 연구와 선행연구의 차이 19

제 3 장 연구설계 및 분석틀 20

제 1 절 연구가설 20

1. 기본적 특성과 직무만족과 조직몰입과의 영향 가설 20

2. 직무특성과 직무만족과 조직몰입과의 영향 가설 21

제 2 절 연구설계 22

1. 연구방법 22

2. 연구모형 25

제 3 절 변수의 설정 ····· 26
1. 독립변수 ····· 26
2. 종속변수 ····· 28
3. 통제변수: 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속연수 ····· 31
제 4 장 분석결과 ····· 33
제 1 절 표본분석과 응답자의 기본적 특성 ····· 33
제 2 절 주요변수 기술통계치 ····· 34
1. 분석변수 및 기술척도 ····· 34
2. 변수의 기술 통계 ····· 38
제 3 절 회귀분석 ····· 40
1. 기본적 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 분석 ····· 40
2. 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 분석 ····· 45
3. 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 심층면접 결과 ····· 53
제 5장 결 론 ····· 55
제 1 절 연구결과의 요약 ····· 55
제 2 절 연구의 시사점 및 한계점 ····· 57

[표 차례]

<표 1-1> 군산대학교 산학협력단 산하 센터 및 사업단 ····· 4
<표 1-2> 군산대학교 산학협력단 인력구성 인원표 ····· 5
<표 2-1> Hackman and Oldham(1976)의 핵심직무차원 요약 ····· 7
<표 2-2> 직무특성이론을 적용한 선행연구 및 주요 분석결과 ····· 12
<표 2-3> 산학협력단 특성 및 성과 관련 선행연구 및 주요 분석결과 ····· 17
<표 3-1> 직무특성에 대한 설문문항지 ····· 23
<표 3-2> 직무만족 및 조직몰입에 대한 설문문항지 ····· 24
<표 3-3> 군산대학교 산학협력단 부서별 배정인원 ····· 26
<표 3-4> 군산대학교 산학협력단 부서별 직무특성 ····· 28
<표 3-5> 군산대학교 산학협력단 수익표 ····· 29
<표 3-6> 군산대학교 산학협력단 연구과제 수주 규모 ····· 29
<표 3-7> 2021년 군산대학교 산학협력단 특허출원 및 기술이전 실적 ····· 30
<표 3-8> 변수의 조작적 정의 ····· 32
<표 4-1> 응답자 기본적 특성 분포표 ····· 33
<표 4-2> 변수별 신뢰도 분석 결과 ····· 35
<표 4-3> 직무특성 중 직무중요성 설문문항 변수 간 대응표본 결과 ····· 36
<표 4-4> 분석변수 및 기술척도 ····· 37
<표 4-5> 분석변수 기술적 통계 ····· 39
<표 4-6> 분석변수 상관관계 분석 ····· 40
<표 4-7> 기본적 특성이 직무만족에 미치는 영향 회귀분석표 ····· 42
<표 4-8> 기본적 특성이 조직몰입에 미치는 영향 회귀분석표 ····· 44
<표 4-9> 기본적 특성 가설 검증 결과 요약표 ····· 45
<표 4-10> 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 회귀분석표 ····· 48
<표 4-11> 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 회귀분석표 ····· 51
<표 4-12> 직무특성 가설 검증 결과 요약표 ····· 52

[그림 차례]

<그림 1-1> 군산대학교 산학협력단 조직도 ····· 3
<그림 3-1> 연구모형 ····· 25

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적과 필요성

우리나라가 과거와 달리 고부가가치 사회로 전환되면서 보다 나은 가치 혹은 경제를 크게 향상시킬 수 있는 기술수준에 대한 관심이 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 고부가가치 창출은 더 이상 산업체 고유의 영역이 되지 못한다. 어느 한 분야에서의 노력만으로는 전체를 부양할 수 없다는 인식이 커지면서 산업체와 학문 그리고 연구와의 결합이 기술 및 경제에 커다란 시너지 효과를 발생시킬 수 있다는 논의 역시 커지고 있다. 이에 따라 산·학·연이라는 고부가가치 창출을 위한 이상적인 조합에 대한 연구가 시작되었고 이중 학문과 연구를 대표하는 대학교의 역할이 중요하다는 점이 인식되었다.

대학은 이제 더 이상 학문과 교육의 중심지로써만 역할을 하는 것이 아니다. 산업 및 연구와의 결합으로 대학의 기능이 확장되고 있는 것이다. 기능 확장을 위해 우선적으로 필요한 것은 전문조직과 전문인력이다. 따라서 정부에서는 2003년 “산업 교육진흥 및 산학협력 촉진법에 관한 법률”을 발족하여 각 대학마다 산학협력 및 연구를 주도적으로 할 수 있는 기관을 설립하도록 만들었고 그 결과 2020년 기준 358개교, 전체대학의 86.7%가 대학교 내 산학협력단을 설치하여 운영 중에 있다.[1] 산학협력단은 대학 내에 있으면서 대학본부와 별도의 법인으로 세워 운영되고 있다. 그동안 대학 내에서 우후죽순으로 생겨났던 연구시설 및 연구소, 연구센터 등의 법인격을 없애고 통합하여 산학협력단에만 법인격을 형성하도록 함으로써 산학협력단이 산학협력 및 연구에 있어 독자적인 행위를 할 수 있음과 동시에 대학교 내 각 사업단, 연구소, 센터 등을 관리하고 통제하는 기능 역시 가지게 되었다.

그러나, 각 대학마다 2004~2005년 산학협력단이 설립된 이후 약 17~18여년 동안 수많은 시행착오를 겪었던 것도 사실이다. 일각에서는 산학협력단이 효율적으로 운영되고 있는지 의심하는 눈초리도 있다. 산학협력이 산·학·연에 효과적인 역할을 수행하지 못하고 대학 내 자유로운 연구 활동을 규제하는 방식을 통해 방해하는 역할

1) 산학협력단 기능 개선 방안, 2022.2. 교육부

을 수행하고 있는 것은 아닌지 의문시 하는 것이다. 이는 산학협력단이 각 사업단, 연구소 등에서 관리비용을 목적으로 간접비를 거두어가는 형태이기 때문에 더욱 그렇다. 간접비는 연구과제 예산에서 연구과제를 수행하기 위해 필요한 직접비를 제외하고 산학협력단에 일정 비율 의무적으로 납부하게 되는 비용을 말한다. 간접비는 산학협력단 회계에서 수입으로 처리되며, 이러한 간접비를 재원으로 하여 산학협력단 조직 및 인력이 운영되고 있다. 따라서 산학협력단 조직 및 인력에 대한 연구를 통해 간접비가 부당하게 집행하고 있지는 않은지 여부를 분석해 볼 필요가 있다. 그래야만 과제를 수주해 온 대학 소속 책임연구원 등이 산학협력단 조직을 믿고 연구에 전념할 수 있는 여건이 조성되기 때문이다.

이를 위해 우선적으로 살펴보아야 할 것은 산학협력단의 직무특성이다. 산학협력단 내에는 다양한 직무와 조직 구성원들이 있으며, 그 직무의 특성을 파악하기 위해 조직 구성원들이 어떠한 직무환경에 놓여 있는지와 구성원들이 수행하고 있는 직무를 스스로 어떻게 인식하고 있는지를 살펴보아야 한다. 아울러 본 논문에서는 산학협력단의 이러한 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 어떻게 연계되는지 역시 분석해 볼 예정이다. 연구대로 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 주는 지가 파악된다면 직무특성이 산학협력단의 향후 직무 설계나 조직 구성원에게 직무를 부여할 때 충분히 고려해야 할 사항이 될 수 있을 것이다. 요약하면, 일반 조직과 조직 성격 및 직무특성에서 차이가 나는 산학협력단이라는 특정 조직에서 조직 및 직무의 특성이 무엇이고, 조직 구성원들이 직무의 특성을 어떻게 인식하고 있으며, 그에 따라 직무만족과 조직몰입을 이루고 있는지 분석해 보는 것이 본 연구의 목적이다. 해당 사항을 연구하기 위해 Hackman, J. and G. Oldham(1976) 의 직무특성이론을 활용하여 분석해 볼 예정이다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

본 논문에서는 여러 대학에 걸친 포괄적인 연구를 수행하기 보다는 정밀하고 심도 깊은 분석을 위해 특정 대학의 산학협력단을 대상으로 연구를 수행할 예정으로, 군산대학교 산학협력단을 중심으로 조직과 인력 및 직무특성 등에 대해 연구한다.

1. 군산대학교 산학협력단 조직

군산대학교 산학협력단은 단내 조직으로써 산학협력단의 전략·운영 및 인사, 회계 업무를 담당하는 산학협력부가 있다. 또한, 연구 및 사업의 협약 및 정산업무를 수행하는 연구지원부, 특허 등록 및 기술 이전 등의 업무를 담당하는 기술사업화실, 연구윤리 및 감사 기능을 수행하는 연구윤리감사실 부서가 존재한다.

산학협력단 조직 경영진으로서 산학협력단장이 책임자로 있으며 부단장을 두 명 두고 있는데, 산학협력부 및 기술사업화실을 관장하는 산학협력부단장과 연구지원부를 관할하는 연구지원부단장이다. 연구윤리감사실은 공정성과 독립성 확보를 위해 산학협력단 외부 인사인 군산대학교 단과대학 교수가 실장을 맡고 있다

<그림 1-1> 군산대학교 산학협력단 조직도[2)]

한편, 군산대학교 산학협력단 산하에는 각종 센터를 연구소를 비롯하여 다양한 기관들이 있으며, 인력양성 사업을 주로 하는 사업단들도 존재한다. 2022년 기준으로 총 수는 92개가 된다. 다만, 이들 중 사업을 현재 하고 있지 않지만, 기관 명칭

2) 군산대학교 산학협력단 홈페이지(https://www.kunsan.ac.kr/sanhak)

만 남아있는 사업단 및 센터들도 다수 존재하여 규모가 실제로는 더 작다고 할 수 있다. 센터 및 사업단 목록은 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 군산대학교 산학협력단 산하 센터 및 사업단

구분	명 칭
R&D센터 (27개)	친환경분석연구센터, 차세대건설기계R&D센터, 농생명융합기술센터, 기계부품설계신뢰성기술센터, 테크숍센터, 인문정보예술융합센터, 어린이행복연구소, 전북역사문화교육연구소, 전북씨그랜트센터, 인공지능자율시스템센터, 조선해양기자재역량강화센터, 플로팅건축연구센터, 빅데이터식품안전융합연구센터, 플라즈마소재응용센터, 디지털포렌식연구센터, 해상풍력연구원, 지역재생연구센터, 전북산학연촉진센터, 새만금중소기업진흥원, 지진방재연구센터, 신재생에너지연구센터, 이노폴리스캠퍼스사업단, 새만금실전문제연구단, 차세대자동차연구센터, 소프트웨어산업진흥원, 새만금부품소재기술지원단, 태양광전문연구센터
학교기업(1개)	학교기업쓰리디프로
연구센터 및 연구소 (24개)	ICT융합조선해양연구원, 인문과학연구소, 문화사상연구소, 지역개발연구소, 법학연구소, 기초과학연구소, 해양개발연구소, 수산과학연구소, 공학연구소, 정보통신기술연구소, 환경·건설연구소, 현대미술연구소, 녹조·적조연구센터, 새만금환경연구센터, 고등기술융합연구원, 창업보육센터, 중소기업산학협력센터, 새만금종합개발연구원, 스포츠과학연구소, 현대음악연구소, 해양생물연구교육센터, 풍력기술연구센터, 가야문화연구소, 미디어연구소
인력양성 (24개)	수송기계부품설계인력양성사업단, 조선해양전문인력양성사업단, 새만금중일ME육성사업단, 새만금ICT융합인재양성사업단, 글로벌물류인력양성사업단, 인문도시센터, BK21플러스사업단, ICT특성화 취업연계형 사업단, 지식재산교육선도사업단, 사회맞춤형산학협력선도대학육성사업단, 미래형자동차R&D전문인력양성사업단, 국제다문화센터, 해양산업기술교육센터, 귀어·귀촌지원센터, 네트워크기반유체기기사업단, WISET전북지역군산대사업단, WISET호남제주권역사업단, 보건의료안전교육센터, 사회맞춤형교육과정운영사업단, 산업연계교육활성화선도대학사업단, 사회적경제지원센터, 혁신성장청년인재집중양성사업단, 지진전문인력양성사업단, 풍력발전단지통합설계고급인력양성사업단
지역협력 및 외부수탁 (6개)	새만금창의융합센터, 보령효나눔복지센터, 군산시건강가정지원센터, 군산시다문화가족지원센터, 군산시어린이급식관리지원센터, 청년센터및창업지원센터
직할센터 (회계편입시설) (9개)	박물관, 공동실험실습관, 과학영재교육원, 공학교육혁신센터, 현장실습지원센터, 창업교육센터, 기업지원센터, 생명윤리센터, 창업지원단
산학협력단 출자법인(1개)	주식회사 군산대학교 기술지주

2. 군산대학교 산학협력단 인적 구성

(1) 산학협력단 단내 인적구성

산학협력단 내부에는 대학본부에서 파견 온 공무원들을 비롯하여 산학협력단 자체 고용직원이 있다. 구성인원은 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 군산대학교 산학협력단 인력구성 인원표

구 분		인 원
일 반 직		3명
산학협력단 직원	주임행정원	6명
	일반행정원	17명
	전문위원	2명
총 인 원		28명

(2) 산학협력단 센터·사업단 인적구성

군산대 산학협력단 산하 센터 및 사업단 등의 인적구성으로는 크게 책임연구원, 선임연구원, 일반연구원, 행정직원, 기타 전문직위군인 산학협력중점교수 및 연구교수 등이 있으며, 학생 연구원도 있다. 이들 중 학생연구원은 근로자에 해당한다고 보기 어려워 분석대상에서 제외했다. 연구원들의 경우 과제 수주여부에 따라 총수의 변동성이 심하기 때문에 2022년 5월 기준 자체 내부 자료를 통해 인적 구성 현황을 확인해 본 결과 총 221명의 연구원이 등록되어 있는 것으로 확인되었다. 다만, 각 연구원들이 어떤 직위에 있는지는 확인이 어렵기 때문에, 분석 자료를 확보하기 위해 본 연구의 설문조사를 통해 설문 참여 인원에게 추가적으로 본인에 해당하는 직위를 기입하도록 하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 직무특성이론 개념 및 구성요소

직무특성(job characteristics) 이론은 조직의 구성원들이 직무에 대해 보람과 만족감을 갖고 일할 수 있도록 조직 차원에서 다양한 직무군을 설정하여 적용토록 하는 이론이다. 과거와 같이 기존 조직에서 직무를 정해놓고 조직 구성원으로 하여금 무조건적으로 그 직무에 적응하도록 만들면 조직이 조직구성원과 괴리 상태에 놓이게 되어 업무효율성이 저해된다는 점에 착안한 이론이다. 즉, 개인의 성향이나 능력 및 지향점이 각기 다른 상태에서 일방적으로 기존 조직에 적응을 강요하기보다는 개인의 특성에 맞는 조직 직무군을 설정하여 조직 구성원의 직무에의 안착과 업무동기를 향상시키는데 주안을 두는 이론이다.

직무특성이론은 Turner, Lawrence(1965)의 연구에서 직무특성이 직무성과와 만족감에 영향을 미치며, 이를 통해 직무특성을 유추해 낼 수 있다고 밝혀 직무특성이론의 시초가 되었다. 그 후, 대표적인 직무특성이론을 제시한 것은 Hackman and Oldham(1976)으로서, 이들이 제시한 직무특성이론에 따르면 직무특성과 직무에 임하는 태도, 동기, 만족도, 성과 등이 개인의 특성에 의해 결정된다고 하는 이론적으로 일종의 상황이론이라고 할 수 있다. 이러한 직무특성이론은 다섯 가지 핵심직무차원으로 구성되어 있는데, 이는 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백이다. 또한, 이러한 핵심직무차원을 개인의 주요한 심리상태와 연계시키는 바, 개인의 심리상태로써 직무에 대한 의미성, 책임감, 결과에 대한 인식 등으로 나누고 있다. 즉, 핵심직무차원의 다섯 가지 구성이 개인의 심리상태에 영향을 미치고, 이에 따라 조직의 성과를 낳는다고 보는 이론이다.

기술다양성(Skill variety)은 직무 자체가 조직 구성원에게 얼마나 다양한 역량을 요구하는지에 관한 것이다. 즉, 직무가 일률적인 것을 요구하지 않고 구성원에게 다양한 기술, 사고, 능력을 필요할수록, 구성원들에게 보다 높은 능력이 요구되며 이를 충족시키기 위해 다양한 경험과 학습을 위한 행동을 하게 될 것이다.

직무정체성(Task Identity)은 직무에 따라 전체적인 결과물을 생산해내는 과정에

관한 것이다. 구성원이 맡고 있는 직무가 조직 전체의 성과와 직접적으로 혹은 전체적으로 연관이 되어있다면, 과업 정체성 정도가 높다고 보는 것이다. 조직에서 주어진 일만 하는 것이 아니라 개인이 조직의 커다란 성과를 위해 참여하고 있다는 정체성이 주어지는 것을 의미한다.

직무중요성(Task Significance)은 조직구성원 한 개인이 맡고 있는 업무 자체가 다른 사람들에게 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 구성원 개인이 하고 있는 일 자체가 개인에게만 귀속되는 것이 아니라 다른 사람들에게 많은 영향을 주는 일이라는 점을 인식한다면, 개인은 보다 신중하고 충만한 마음으로 일에 임하게 되는 차원에서의 개념이다.

자율성(Autonomy)은 구성원들이 하는 일에 대해 스스로 찾고 알아서 할 수 있는지 등 재량이 부여된 정도를 의미한다. 즉, 독립성과 재량권 등이 부여된 상태를 의미하고, 이러한 독립성이 확보될수록 구성원은 스스로의 일에 대해 책임을 지고 노력하지 않을 수 없게 된다.

피드백(Feedback)은 구성원이 하는 일에 대해 직장 상사나 시스템 등을 통해 얼마나 환류되는지에 대한 것이다. 구성원 자신이 하고 있는 일에 대해 아무런 환류를 못 받는다면 일에 대한 흥미나 만족도가 떨어지게 되고 조직의 성과를 위해 노력할 유인일 줄어들게 될 것이다. 따라서 피드백이 얼마나 되는지도 중요한 핵심직무차원으로 볼 수 있다.

이상의 핵심직무차원을 표로 요약하면 아래와 같다.

<표 2-1> Hackman and Oldham(1976)의 핵심직무차원 요약

핵심직무차원	개 념
기술다양성 (Skill variety)	조직 구성원에게 다양한 기술, 사고, 능력 등을 요구하는 정도
직무정체성 (Task Identity)	구성원이 맡고 있는 직무가 조직 전체의 성과와 직접적, 혹은 전체적으로 연관되는지 여부
직무중요성 (Task Significance)	개인이 맡고 있는 업무가 다른 사람들에게 실질적인 영향을 미치는 정도
자율성 (Autonomy)	구성원에게 독립성과 재량권 등이 부여된 상태
피드백 (Feedback)	구성원이 하는 일에 대해 직장 내에서 얼마나 환류되는지 정도

직무특성이론은 그동안 조직이론에서 소홀히 해왔던 개인을 조직 차원에 편입시킨 이론이다. 개인이라는 존재 없이 조직의 특성과 직무군 만을 연구해온 기존 조직이론과 달리 개인의 특성을 주요한 요인으로 취급하여 조직이론 성립에 기여하도록 만들었다. 즉, 개인이 없이는 조직이 없다고 보고 조직을 실제로 움직이는 존재로써 개인의 중요성을 강조한 것이다. 그러나, 직무특성이론은 개인을 주요한 개체로 조직에 편입시켰지만 개인의 심리상태가 조직의 성과에 정확히 어떠한 영향을 미치는지에 대한 관계가 불명확하다는 한계가 있다. 또한, Morgeson, Humpjrey(2006)에 따르면 현대와 같이 복잡·다변화된 시대상에서 조직의 직무특성을 고정적으로 정의하는 것에는 한계가 있으며, 직무의 특성을 시대에 맞게 개발한 필요성이 있다고 보았다.

제 2 절 선행연구 검토

1. 직무특성이론을 적용한 이론

Hackman and Oldham(1976)의 직무특성이론을 제시한 이래로 국내외로 많은 연구가 있었다. 국내 연구를 중심으로 직무특성이 각 분야별 조직의 성과에 어떤 영향을 미치는지 연구한 결과들에 대해 살펴보도록 한다.

김민정, 최상욱(2016)은 연구직을 대상으로 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관해 연구하였다. 이 연구에서는 서울시와 세종시에 위치한 연구원을 대상으로 소속 연구원 314명에 대해 연구를 수행했으며, 그 결과 직무특성요인 중 자율성, 과업중요성, 사회적 특성이 전부 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히, 비정규직과 정규직을 나누어 분석하였으며, 정규직 연구원의 경우가 더 직무만족 및 조직몰입에 큰 영향을 미친다는 점을 밝혀냈다.

배성현(2001)은 직무특성요인과 조직몰입과의 관계를 연구하면서 상업 및 경영정보고교 교사들을 대상으로 직무특성이 직무몰입과 조직만족에 어떤 영향을 주는지 분석하였다. 그 결과, Hackman and Oldham(1976)의 핵심직무특성인 과업정체성, 기능다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백 모두 직무몰입과 높은 상관관계를 지니고 있었다. 그 중, 과업정체성, 기능다양성, 과업중요성은 직무몰입에 유의한 변수이나 영향이 낮았고, 자율성과 피드백이 영향이 강하다는 점을 분석하였다. 또한, 매개효

과를 검증하고자 직무특성요인과 조직몰입 간의 매개회귀분석을 실시하였는데, 직무특성요인들이 모두 직무몰입을 통하여 조직몰입에 이르게 하였고, 직무특성요인 자체가 조직몰입에 직접적인 영향을 주기도 한다는 분석 결과를 내놓았다. 이는, 5가지 직무특성요인이 조직몰입에 지대한 영향을 주는 것을 의미한다.

강종수(2021)는 직무특성이론을 바탕으로 대학생 자원봉사활동의 직무특성을 분석하여 이러한 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 강원도내 6개 대학에서 261명의 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 그 결과 자원봉사활동에 있어 기술다양성, 과업정체성, 피드백이 활동만족도에 유의미한 영향을 미치며, 기술다양성과 과업정체성, 과업중요성 피드백 등 4가지 요소가 지속의지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 결론적으로 자원봉사활동을 설계할 때 이러한 분석 결과를 토대로 설계함으로써 자원봉사를 통한 성과를 높이고 참여자들의 동기를 부여할 수 있음을 시사한다.

방하남, 김상욱(2009)은 성별, 연령, 교육수준, 결혼 유무 등 인적자원특성들과 물질적, 비물질적 보상을 의미하는 객관적 직무특성, 개인이 느끼는 주관적 직무특성들이 직무만족도와 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 인적자원특성들 중에서는 연령이 많거나, 교육수준이 높고, 기혼자가 미혼자보다 높은 직무만족과 조직몰입 성향을 지니는 것으로 분석되었다. 특히, 교육수준이 미치는 효과가 큰 것으로 분석되었다. 다만, 성별 차이의 경우 직무만족과 조직몰입에 유의미한 차이를 가지고 오지는 않는다고 하였다. 그리고 주관적 직무특성이 객관적 직무특성 등 다른 어떤 요인보다도 조직몰입과 직무만족도에 강한 영향을 지니고 있는 것으로 추정되었다. 마지막으로 직무만족도는 조직몰입도에 내생적 경로효과가 크고 유의미하게 드러났지만, 반대로 조직몰입도는 직무만족도에 내생적 경로효과가 유의미하게 나타나지 않고 있다고 구조모형 결과가 분석되었다.

김경수, 김인숙(1995)은 개별 사안에서 직무특성이론을 적용해 보는 것이 아니라 직무특성모형 자체의 타당성을 검증해 보는 연구를 실시하였다. 4개의 종합병원, 109개 병동에서 근무하는 간호원들을 대상으로 총 512명의 표본을 도출하여 분석하였다. 직무특성이론의 5가지 핵심직무차원을 대상으로 연구하였으며 그 결과, 직무가 구성원 개개인별로 독립적으로 할당이 되어있는 경우에는 직무특성모형이 타당하다고 나타났지만, 직무가 집단별로 할당되어 상호의존성이 강해질 경우에는 직무특성모형이 타당성이 적음이 드러났다. 따라서, 분석 수준을 고려하는 일이 직무특

성이론을 적용하는 데 꼭 필요한 일임을 역설하였다.

이덕로, 김태열(2008)은 직무특성이 개인의 창의성에 미치는 영향에 대해 분석을 해보았다. 개인의 창의성을 직무특성으로 인해 발전시킬 수 있다면 앞으로 직무를 어떻게 설계하느냐에 따라 창의성을 돋우게 할 수 있을 것이다. 창의성은 조직의 혁신이나, 경쟁력 등에 지대한 영향을 미치는 요소이다. 설문 대상을 14개 회사에서 연구개발부서에 있는 종업원으로 하였고, 특히, 상사-부하 간의 설문을 실시하여 종업원은 직무특성을 파악하고 상사의 경우, 종업원의 개인창의성 정도를 평가하도록 하였다. 총 154쌍의 상사-부하 설문을 실시하였다. 그 결과, 다섯 가지 직무특성이 개인의 창의성에 미치는 영향이 있음을 밝혀냈다. 긍정적인 영향을 미친다는 사실도 분석되었다. 또한, 직무특성들이 종업원에게 선행적 행동을 유발한고, 이러한 선행적 행동은 또한 개인의 창의성에 긍정적으로 작용한다는 사실도 밝혀냈다. 결론적으로 직무특성이 개인창의성에 긍정적 영향을 미치며, 이는 창의성 연구에 기여할 수 있음을 강조하고 있다.

박종철, 최현정(2020)은 호텔종업원을 대상으로 한 직무특성 조사를 통해 호텔기업의 핵심 직무특성이 직무재창조, 직무열의, 조직변화몰입에 정(+)의 영향을 미치는지 여부와 직무재창조가 직무열의에 미치는 영향, 그리고 직무재창조가 조직변화몰입에 미치는 영향에 대해 분석해 보았다. 그 결과, 핵심직무특성의 모든 요소가 직무재창조에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 직무재창조가 직무열의와 조직변화몰입에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 핵심직무특성이 직무열의에 미치는 영향과 핵심직무특성이 조직변화몰입에 미치는 영향의 경우 부분적으로만 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 호텔 직원을 대상으로 분석을 시도하여 호텔기업의 직무특성에 따른 효과를 살펴볼 수 있는 연구였다. 특히, 호텔직원의 직무특성이 높을수록 직무재창조가 높아지는 것으로 보아 직원들에게 자율성과 피드백을 주면서 직무에 기술적 다양성, 직무정체성, 직무중요성을 부여할수록 직원들이 더 자발적으로 직무에 임하게 되며, 자신들의 업무에 보다 집중하고 자신의 더 큰 의미를 부여함으로써 직무재창조에 이바지할 수 있음을 알 수 있었다.

배은진, 조예희, 김완민(2019)은 여성 직장인을 대상으로 한국에서의 직장생활 중 경험하는 직무특성, 직무환경이 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 여성 직장인 524명을 대상으로 설문조사를 바탕으로 분석을 시도하였다. 해당 설문조사 대상자의 구성은 사무관리직이 340명(64.9%)으로 가장 많았고, 지역별

로는 서울이 218명(41.6%), 경기가 128명(24.4%)로 가장 많았다. 나이 분포는 20대부터 60대까지 비교적 고른 분포를 나타내었다. 베은진, 조예희. 김완민(2019)은 직무특성을 기능다양성, 과업중요성, 자율성 세 개의 요소로 구분하였다. 직무특성변수 중 기능다양성, 과업중요성 및 자율성이 각각 직무만족 및 생활만족에 유의한 정(+)의 영향을 나타냈다. 그 중 특히 자율성 요소가 가장 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 생활만족에 대해서도 모든 직무특성 요소가 정(+)의 영향을 나타냈으며, 마찬가지로 자율성이 가장 큰 영향력을 지니는 것으로 분석되었다. 해당 연구는 한국에서 일하고 있는 여성 직장인을 대상으로 하고 있으며, 이들에 대한 직무특성 설계 방향에 따라 만족도가 높아질 수 있음을 시사하고 있다. 즉, 직장에서 여성인력을 충분하게 활용하기 위해서는 조직환경에 자율성 및 기능다양성, 과업중요성을 충분히 부여해야 함을 의미한다.

이선영, 이홍직(2017)은 사회복지직 공무원의 개인 및 직무의 특성, 전문직업성과 조직몰입, 그리고 우울이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 분석해 보았다. 사회복지직 공무원 296명을 대상으로 분석하였다. 개인변수는 성별, 연력, 학력과 직급, 근속기간 및 사회복지학 전공여부였고, 이들 변수 중 성별만이 유의미한 결과를 나왔는데 여성에 비해 남성의 경우가 직무만족이 더 높다는 결과가 나왔다. 여성 공무원 등이 업무에 있어 남성보다 단순한 업무를 하고 있거나 승진에 있어 남성에 비새 불이익이 있을 수 있다는 점을 시사한다. 또한, 전문직업성과 조직몰입, 그리고 우울이 각자 직무만족에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 전문직업성과 조직몰입의 경우 정(+)의 영향이, 우울의 경우 음(-)의 영향이 있는 것으로 보아 조직차원에서 전문직업성과 조직몰입을 어떻게든 살리고 우울을 없애거나 저하시키기 위한 대책 마련이 필요함을 알 수 있었다.

곽미경, 조성제(2018)은 사회복지서설 종사자들의 직무특성과 심리적 안녕감 및 조직몰입 간의 상관관계를 분석해 보았다. 경상북도 Y시에 근무하는 사회복지시설 종사자 275명이 분석대상이었다. 연구를 위한 변수로써 일반적 특성을 제외하고 직무특성에서는 권력성, 조화성, 자율성을 그리고 심리적 안녕감과 조직몰입을 두었다. 분석 결과, 직무특성 변수인 권력성, 조화성, 자율성 모두 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 드러났다. 이는, 조직몰입을 향상시키기 위해 종사자들에게 위의 요소들을 설시해 주어야 한다는 것을 의미한다. 다음으로, 직무특성과 심리적 안녕감과의 관계를 분석해 본 결과 직무특성 중 권력성, 조화성이 심리적 안녕감과 긍

정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 직무특성과 심리적 안녕감 관계에서 조직몰입이 매개효과가 있음이 드러났다. 따라서, 직무특성뿐 아니라 조직몰입을 함께 개선해 나갈 때 심리적 안녕감에 더욱 이바지할 수 있다는 사실을 나타낸다.

권태삼, 진장원(2016)은 서울메트로 전동차 승무원을 대상으로 승무원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향과 직무만족과 조직몰입의 영향을 회귀분석을 통해 분석해 보았다. 그 결과 직무특성 중 자율성과 직무환경이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 판단되었다. 반면 직무중요성의 경우에는 통계적으로 유의하다고 나오지 않았다. 특히, 자율성의 경우가 직무환경의 경우보다 큰 영향력을 미치는 것으로 드러난 바, 조직차원에선 자율성을 높이기 위한 노력이 필요함을 알 수 있었다. 한편, 직무만족과 조직몰입의 관계를 분석해 본 결과 통계적으로 유의하기는 하지만, 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나왔다. 이마저도 설명력이 매우 미약한 바, 큰 영향이 없는 것으로 드러났다. 이는, 참여자들이 직무만족이 상대적으로 떨어진다고 해도 직무의 특성상 타 직장으로 이직이 현저히 낮아, 다른 기관으로 옮기는 것을 고려하는 일이 적다는 것을 의미한다.

이상의 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 2-2> 직무특성이론을 적용한 선행연구 및 주요 분석결과

저자	논문제목	분석대상	주요 분석결과
김민정, 최상욱	연구직 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구(2016)	서울·세종 연구원 314명	-자율성, 과업중요성, 사회적 특성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석
배성현	직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계(2001)	상업·경영 정보고교교사 690명	-핵심직무특성 모두 직무몰입과 높은 상관관계 지님 -직무특성요인들이 직무몰입을 통하여 조직몰입에 이르게 매개
강종수	자원봉사활동 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 효과(2021)	강원도내 대학생 261명	-기술다양성, 과업정체성, 피드백이 활동만족도에 유의미한 영향 -기술다양성과 과업정체성, 과업중요성 피드백 등 4가지 요소가 지속의지에 유의미한 영향

방하남, 김상욱	직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석(2009)	피고용 임금근로자 470명	-연령이 많거나, 교육수준이 높고, 기혼자가 높은 직무만족과 조직몰입 성향을 지님. -주관적 직무특성이 다른 어떤 요인보다도 조직몰입과 직무만족도에 강한 영향
김경수, 김인숙	직무특성모형에 관한 연구: 분석수준을 중심으로(1995)	종합병원 간호원 512명	-직무가 구성원 개개인별로 독립적으로 할당이 되어있는 경우에만 직무특성 모형이 타당
이덕로, 김태열	직무특성이 개인창의성에 미치는 영향 -선행적 행동의 매개효과를 중심으로(2008)	연구개발부서 상사-부하 154쌍	-다섯 가지 직무특성 모두 개인창의성에 긍정적 영향 미침
박종철, 최현정	호텔직원의 핵심 직무특성, 직무재창조, 직무열의 및 조직변화몰입의 인과적 관계 연구(2020)	호텔종사직원 350명	-핵심직무특성이 직무재창조에 양(+)의 영향 미침 -핵심 직무특성이 직무열의, 조직변화몰입에 부분적으로 양(+)의 영향 미침
배은진, 조예희, 김완민	한국에서 직장생활 중 경험하는 직무특성, 직무환경이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 여성 직장인을 중심으로(2019)	여성 직장인 524명	-자율성, 기능다양성, 과업중요성 및 자율성이 직무만족 및 생활만족에 정(+)의 영향
이선영 이홍직	사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무만족에 미치는 영향(2017)	사회복지직 공무원 296명	-여성이 남성에 비해 직무만족 높음 -전문직업성, 조직몰입, 우울이 직무만족에 영향
곽미경, 조성제	Spss프로그램을 이용한 사회복지시설 종사자의 직무특성, 심리적 안녕감, 조직몰입 간의 영향관계(2018)	사회복지시설 종사자 275명	-직무특성 중 권력성, 조화성, 자율성이 조직몰입에 정(+)의 영향 -직무특성 중 권력성, 조화성이 심리적 안녕감에 정(+)의 영향
권태삼, 진장원	서울메트로 전동차 승무원의 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 상호 관련성에 관한 연구(2016)	전동차 승무원 409명	-직무특성 중 자율권, 직무환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향

2. 산학협력단 특성 및 성과에 미치는 영향 연구

김길수, 김재열(2015)은 대전·충남북 소재의 10개 4년제 대학 산학협력단 구성원 128명을 대상으로 직무특성과 조직성과간의 관계를 분석해 보았다. 분석을 위한 직무특성 변수로 기술다양성, 자율성, 피드백, 직무정체성, 직무중요성을 두었고, 특히, 조직공정성을 주요한 변수로 두어 조직성과 변수인 직무만족과 조직몰입과의 유의성을 분석해 보았다. 연구 결과, 직무특성 변수 중 기술다양성과, 피드백 변수만이 직무만족에 유의미한 영향을 미친다고 분석되었고, 자율성, 직무중요성은 관련성이 없다고 분석되었다. 직무정체성은 유의적이었으나 부정적인 영향을 미친다고 분석되어 연구에서 제외되었다. 또한, 직무특성 변수 중 기술다양성과 피드백 변수만이 조직몰입에 유의적인 긍정적 영향을 미친다고 분석되었고, 직무만족과 마찬가지로 다른 자율성은 직무중요성, 직무정체성은 유의성이 없거나 부정적 영향을 미친다고 분석되었다. 한편, 조직공정성 변수는 조직성과인 직무만족 및 조직몰입에 유의적인 긍정적 영향을 미친다고 나타났다. 해당 논문은 직무특성이 조직성과 변수에 미치는 영향뿐만 아니라 조직공정성과의 관계를 파고들면서 이들 간의 매개효과를 검증한 점에 의미가 있다.

또한, 양미경(2016)은 자료포락분석(DEA) 모형을 사용하여 175개 대학의 산학협력단 효율성을 분석하고, 대학의 규모나 지역의 위치에 따라 효율성에 미치는 영향을 분석하였다. 2013년부터 2015년까지 산학협력단의 효율성을 DEA 모형으로 분석해 본 결과 효율성 평균이 85.14%이지만. 11개 학교가 20%미만으로써 상대적으로 낮은 효율성을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 또한, 대학이 수도권에 속하는지 지방에 속하는지에 따라 효율성 평균에 차이가 발생하며, 대학이 대형인지 중소형 대학인지 규모에 따라서도 효율성 평균이 달라짐을 확인되었다. 그러나, 국공립 대학과 사립대학 여부에 따라서는 효율성 평균에 차이가 발생하지 않는다는 점도 확인되었다.

김미정, 성백춘(2021) 산학협력을 통한 핵심성과 창출 요인을 위한 모델링 연구를 수행하였다. 대학의 산학협력 성공을 위한 요인 변수를 모델링하였고, 그 결과, 대학본부, 산학협력단, 기업체에 필요한 정보를 체계적으로 구분하여 실제 상용화 가능한 플랫폼을 제공하는데 주력하였다. 실제 구현할 수 있는 응용프로그램 인터페이스 기술 및 데이터베이스, 기술·스키머 등을 상호관련성 있는 요인들로 모델링 하

였다. 이를 통해 관계형 데이터베이스를 구축하며, 세부적인 인터페이스 기술에 대한 모델링을 시도하였다. 주요 시사점으로, 대학본부와 산학협력단 간의 개방적 시스템을 통한 역할 분담이 필요하다고 보았고, 개방형 시스템에 기반한 플랫폼 및 네트워크 구축의 필요성을 역설하였다. 또한 핵심 성공요인으로 인적자원과 역량개발에 둠으로써 이를 위한 전략 수립의 필요성을 논의하였다.

황광명(2016)은 71개 대학의 산학협력단 직원 294명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 또한, 산학협력의 경영성과 자료수집을 통해 산학협력단 수익, 기술이전 실적 및 특허등록 실적을 수집하여 분석하였다. 그 결과 외부 환경 요인인 지역 경제와 BK사업 부합 여부가 높으면 기술이전건수, 해외특허 등록건수, 국내특허 등록건수가 모두 높은 것으로 분석되었다. 지역 경제 환경 및 BK사업 간의 부합여부는 산학협력의 수익도 높이는 것으로 드러났다. 이들은 대부분 서울 소재 대학들이다. 또한, 지역 경제환경 및 LINC 부합여부가 기술이전건수를 높이는 것으로 드러났다. 지역 환경에서의 산업구조의 대학 산학협력 역량이 산학협력 수익을 높였으며, 네트워크 요인도 해외특허 등록실적에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

염동기, 신현대(2013)는 자료포락분석(DEA)를 이용하여 산학협력단의 상대적 효율성을 평가한 바 있다. 46개 종합대학의 산학협력단을 대상으로 DEA 모형 중 CCR 모형과 BCC 모형 사용했으며, 이밖에 SBM 모형을 추가 활용함으로써 분석의 폭을 넓혔다. 분석 결과 가장 효율적인 기관은 지방에 있는 국공립대학의 산학협력단이었다. 이를 통해 효율적인 산학협력단과 비효율적인 산학협력단을 구분하여 전체의 약 61%인 28개 기관이 효율적인 산학협력단을 벤치마킹해야 한다고 분석하였다. 앞으로 산학협력단 조직의 문제점 및 한계를 극복할 수 있는 좋은 참고자료가 될 것으로 보고 있다.

구경영(2018)은 대학 산학협력단의 성과향상을 위한 모형정립에 관하여 연구를 한 바 있다. 산학협력성공 요인으로 법·제도적 요인, 재정적 요인, 역량강화요인을 두고 성과요인으로써 목표적 요인인 산학협력단 수익, 특허출원 및 등록 건수, 인력양성사업 실적 등을 선정하였다. AHP 분석 방법을 이용하여 우선순위를 선정하고 중요도를 분석하는 방식으로 분석을 시도하였다. 그 결과, 산학협력 영향요인의 상대적 최종 중요도에서 정부 산학협력정책의 적절성이 최우선 순위에 선정되었고, 그 다음 산학협력단을 위한 재정지원 확대와 단장의 리더십 및 구성원의 산학협력 태도 역량이 차순위 및 차차순위로 꼽혔다. 산학협력단 성공요인으로는 산학협력단

수익이 핵심적인 요인으로 꼽혔고 그 다음으로 특허출원 및 등록 건수가 우선순위로 꼽혔다.

권기석, 김석호, 김현우(2013)는 대학의 산학협력단 특성과 활동에 대해 대학유형별로 분석해 보았다. 127개 대학의 산학협력단을 대상으로 연구를 진행했으며, 0가지 유형에 따라서 산학협력단을 유형화하고 특성을 파악하였다. 그 결과, 대학 규모가 클수록 산학협력단의 규모도 커짐을 알 수 있었다. 또한, 대부분의 유형의 산학협력단에서 산학협력을 전담하고 있는 인력의 비율은 낮은 것으로 나타났다. 학력은 학사 이하의 인력이 중심이었으며, 석·박사급의 경우 전체 20% 정도에 불과하였다. 수익창출 유형을 보면, 전반적으로 외부국책과제로 인한 수익이 가장 비중이 큰 것으로 나타났다. 대형대학의 경우 기술이전이 가장 큰 수익 비율을 차지했지만, 지방 중소대학의 경우는 창업보육을 통한 수익이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 성과에 있어 관리규정 등 제도를 살펴볼 때 지방대형대학들이 산학협력활동 등에 대한 교원평가에 가장 적극적인 것으로 드러났다. 산학협력 프로그램의 인력교류의 경우, 서울대형사립대학과 중형국공립대학 간에 가장 활발하게 이루어진 것을 알 수 있었다. 마지막으로 기술이전전담부서의 규모가 대학 규모와 정(+)의 비례하고 있었으며, 특히 과학기술특화대학의 경우가 규모가 큰 것으로 분석되었다.

조현정, 전병훈(2011)은 대학 특성에 따라 산학협력역량과 산학협력성과 간의 관계에 대해 연구하였다. 202개 대학에서 산학협력 역량요인 및 성과에 대해 자료를 수집하였으며, 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 분석 결과, 대학의 기본특성이 산학협력성과에 차이를 발생시킨다는 것과 대학의 산학협력 자원역량도 산학협력성과에 긍정적인 영향이 있음을 밝혀냈다. 또한, 산학협력 교육역량은 산학협력성과에도 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 여기서 산학협력 자원역량이란 재정지원 사업지원액과 산학협력 연구비를 의미하고, 산학협력 교육역량이란 계약학과 수와 계약학과 재학생 수로 산정하였다. 성과는 특허출원 건수라는 지적재산 성과와 기술이전 건수로 측정하는 기술이전 성과, 창업성과, 산학협력수익인 산학협력 재정성과로 구분하였다. 분석 결과에서 살펴보듯이 산학협력 교육역량과 자원역량을 높일수록 기술이전·산학협력 수익이 높아지기 때문에 이러한 역량을 향상시키기 위해 노력해야 한다는 점을 알 수 있다.

임창빈, 정철영은 2000년부터 2005년까지 정부가 계획하거나 법·규정 등 제·개정한 정책을 토대로 산학협력정책의 성과를 평가하였다. 성과평가와 관련하여 선행연

구를 토대로 산출, 결과, 영향 등으로 구성된 성과평가 모형을 구성하였다. 그 결과, 산학협력정책이 본격적으로 추진된 이후 산학협력 성과가 급속히 증가한 것으로 나타났다. 대표적인 산학협력 성과는 기술이전 건수, 국내 특허 출원·등록, 산학협력 연구 등이다. 즉, 산학협력 정책의 정책효과가 높은 것으로 나타났다. 산학협력 정책의 평가에 대해서도 적절성, 만족도, 효과성 모두 좋은 평가를 받고 있었다. 산학협력정책의 결과에 대해 교수업적평가제도 개선, 재정지원사업 추진, 산학협력단 도입 및 운영 등이 주된 영향을 주는 요인으로 조사되었다. 이러한 결과를 토대로 향후 산학협력을 더욱 활성화하기 위해서 정부의 체계적 지원이 필요하고 교원들의 적극적 참여를 유인하는 유인책이 필요하며, 일관성 있는 정부의 산학협력 정책이 필요함을 역설하였다.

홍은영, 최종인(2015)은 산학협력의 장애요인을 분석하고 그 극복방안에 대하여 연구하였다. 산학협력이 경로의존성으로 인해 기업과의 연계가 더욱 활발하게 이루어지고 있으나, 거래 관련한 장벽은 더욱 증가하고 있다. 산학협력의 중요성을 감안할 때 기존 장애요인에 대한 분석 연구가 적은 실정이다. 여기서는 조직행동관점(Positive Organization Behavior, POB)에서 산학협력 장애요인 대한 극복요인을 추출하였다. 그 극복요인으로써 산학협력센터의 코디네이터에 대한 자기효능감을 고취시켜야 하며, 이를 위해 정책적 개선이 필요하다고 보았다. 코디네이터는 기관과 기관 간의 연계가 활발하고 원활하게 이루어지도록 만드는 역할을 한다. 코디네이터가 적극적으로 활동해야만 산학협력이 더욱 활성화될 수 있기 때문에 이를 위한 정책 개선이 필요하다고 보았다. 또한, 산학협력 장애를 극복하기 위해 산학협력사업에 대한 낙관주의 및 긍정적 비전을 제시해 줄 필요가 있다고 보았다. 다음으로 산학협력이 지속적으로 이루어질 수 있도록 연계 프로그램이 필요하다. 기술 보유자에 대한 적절한 보상 시스템과 기술에 대한 체계적 관리 시스템이 구축되어야 산학협력이 잘 이루어 질 수 있다고 보았다.

이상의 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 2-3> 산학협력단 특성 및 성과 관련 선행연구 및 주요 분석결과

저자	논문제목	분석대상	주요 분석결과
김길수, 김재열	대학산학협력단 조직의 직무특성이 조직성과에	대전·충남북 소재 산학협	-직무특성변수 중 기술다양성과, 피드백만이 직무만족에 유의미한 영향

	미치는 영향(2015)	력단 구성원 128명	-기술다양성과 피드백 변수만이 조직몰입에 유의미한 긍정적 영향 -조직공정성 변수는 직무만족 및 조직몰입에 긍정적 영향
양미경	산학협력단 효율성 분석에 관한 연구(2016)	175개 대학 산학협력단	-DEA 모형 분석결과 대학들 효율성 평균이 85.14%이지만. 11개 학교가 20%미만으로써 낮은 효율성 보임 -수도권, 지방 여부와 대학규모에 따라서 효율성 평균 차이 발생
김미정, 성백춘	산학협력을 통한 핵심성과 요인 창출 모델링 연구 -지방 대학의 역할 활동을 중심으로(2021)	선행연구를 통한 실태분석	-산학협력을 통한 핵심성과 창출 요인을 위한 모델링 구축 -대학본부, 산학협력단, 기업체 간 상호 관련성 있는 프로그램 및 시스템에 기반한 플랫폼 필요
황광명	대학 산학협력단의 핵심 역량요인, 네트워크 요인, 외부 환경적 요인이 경영성과에 미치는 영향(2016)	71개 산학협력단 직원 294명	-지역경제 환경, BK사업 부합정도가 특허 실적 및 산학협력단 수익에 긍정적 영향 미침 -지역경제 환경 및 LINC 사업과의 부합 여부가 기술이전건수 높임 -네트워크 요인도 해외특허 등록실적에 긍정적인 영향
염동기, 신현대	자료포락분석을 이용한 산학협력단의 상대적 효율성 평가(2015)	46개 산학협력단	-자료포락분석(DEA) 결과 가장 효율적인 기관은 지방에 있는 국공립대학의 산학협력단이며 28개 기관이 벤치마킹해야 한다고 분석
구경영	대학 산학협력단 성과향상의 모형정립에 관한 탐색적 연구(2013)	산학협력사업 담당자 및 참여연구원 등 34명	-산학협력 영향요인으로 정부 산학협력 정책의 적절성이 중요 -산학협력단 성공요인으로 산학협력단 수익이 핵심적인 요인임
권기석, 김석호, 김현우	대학유형별 산학협력단 특성과 활동에 관한 연구(2013)	127개 대학 산학협력단	-대학 규모가 클수록 산단 규모 커짐 -산학협력단 수익창출은 외부국책과제의 경우가 가장 기여도 높음 -지방대형대학들이 산학협력 교원평가에 적극적
조현정, 전병훈	대학의 특성에 따른 산학협력역량과 산학협력성과의 관계에 대한 연구(2011)	202개 대학 산학협력단	-연구중심대학과 국공립대학이 산학협력성과가 높음 -산학협력자원과 산학협력교육역량이 산학협력성과에 긍정적 영향
임창빈,	산학협력정책의 성과평가	2000년부터	-산학협력정책 추진 이후 산학협력

정철영	(2009)	2005년까지 산학협력정책	성과가 급속히 증가 -산학협력정책의 적절성, 만족도, 효과성 모두 보통 이상 평가
홍은영, 최종인	산학협력의 장애요인 및 극복방안에 관한 연구 (2015)	선행여구 및 국내외 사례검토	-산학협력센터 코디네이터의 자기효능감 고취 정책 필요 -산학협력사업의 성공에 대한 낙관주의 필요

3. 본 연구와 선행연구의 차이

직무특성이론을 활용하여 다양한 방면에서 조직몰입과 조직특성을 분석해 놓은 연구가 많았다. 특히 직무특성이론이 연구원을 대상으로 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 김민정, 최상욱(2016)의 연구는 본 논문의 연구와 비슷한 면이 없지 않다. 그러나 본 논문에서는 산학협력단이라는 단일한 조직에서 직원 및 연구원 전체가 어떠한 직무특성 환경에 놓여있으며, 이들의 직무특성이 산학협력단 전체 직무만족 및 조직몰입과의 연결되는 점을 파악하려 한다는 점에서 차이가 있다. 즉, 특정 대학인 군산대학교 산학협력단에 소속되어있는 모든 구성원의 직무특성에 따라 구성원들이 직무만족과 조직몰입을 이루고 있는지 살펴보는데 의의가 있다.

한편, 산학협력단의 특성 및 성과에 대해서도 기존 선행연구에서 다양한 방법을 통해 효율성 및 성과창출 요인을 분석해 놓았다. 다만, 기존의 연구들의 경우, 산학협력단이라는 자체 조직의 효율성을 분석하거나 해당 산학협력단이 놓여있는 환경에 따른 영향들을 분석한 연구가 다수를 차지하고 있고, 산학협력단 조직의 핵심요소이자 참여자인 조직구성원을 대상으로 한 연구 자체는 적었다.

김길수, 김재열(2015)은 직무특성이론을 활용하여 직무특성 변수와 공정성 변수를 직무만족 및 조직몰입 변수에 미치는 영향에 대해 분석해 놓았다. 다만, 단일한 산학협력단 조직에 대한 분석이 아니라 대전·충남북 소재에 있는 여러 대학교의 산학협력단 구성원을 대상으로 하였고, 산학협력단 내부 직원만을 대상으로 연구한 것으로써 본 연구와 차이가 난다. 산학협력단은 단내 직원 외에 산하 사업단·센터 등에 속해있는 연구원·행정직원 등을 포함하여 다양한 구성원이 있다. 이들을 함께 묶어 분석하면서 직무특성에 따른 조직 전체의 직무만족, 조직몰입을 살펴보고, 단내 직원과 센터·사업단에 속한 구성원들의 간 차이를 살펴보는 것에 의의가 있다.

제 3 장 연구설계 및 분석틀

제 1 절 연구가설

1. 기본적 특성이 직무만족, 조직몰입과의 영향 가설

본 연구에서는 우선적으로 산학협력단 조직 구성원이 기본적 특성이 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 분석해 본다. 기본적 특성을 파악하기 위해 군산대 산학협력단 구성원들을 대상으로 한 설문조사를 실시하고, 산학협력단의 직무만족, 조직몰입에 대해서도 설문조사를 바탕으로 분석해 본다. 구성원 각자의 기본적 특성이 각각 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것이라고 가정하여 접근한다. 여기서는 기본적 특성을 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속년수로 나누어 보았다. 나이와 성별에 따라 직무만족과 조직몰입에 차이가 발생할 것으로 보았다. 또한, 학력에 따라 업무를 맡는 정도가 달라지므로 조직성과에 영향을 미칠 것으로 가정한다. 임용형태가 연구원인지, 산학협력단 직원인지 혹은 일반 행정직원인지 아니면 교수인지 등에 따라 영향을 미칠 것으로 보이며, 근속년수에 따라서도 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 생각하여 가설을 설정하였다.

가설 1. 참여구성원의 기본적 특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.1. 나이가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.2. 성별이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.3. 학력이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.4. 임용형태가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.5. 근속년수가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 참여구성원의 기본적 특성이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.1. 나이가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.2. 성별이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.3. 학력이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.4. 임용형태가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.5. 근속년수가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다

2. 직무특성이 직무만족, 조직몰입과의 영향 가설

본 연구에서는 산학협력단 조직 구성원이 맡고 있는 직무특성이 직무만족, 조직몰입에 어떤 영향을 미치는 지 분석해 볼 것이다. 직무특성을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였으며, 마찬가지로 설문조사로 파악한 직무만족, 조직몰입을 목적변수로 두고 분석해 본다. 구성원 각자의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 가정하여 접근하였다. 따라서, 다섯 가지 핵심직무특성에 따른 영향에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 3. 직무특성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.1. 기술다양성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.2. 직무정체성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.3. 직무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.4. 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.5. 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

우선 직무특성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라 가정한다. 직무특성 중 기술다양성은 구성원이 느끼는 기술의 복잡함 정도 및 직무에 다양한 기술을 요구하는 정도이기 때문에 단순한 업무를 수행하는 것보다 복합적 업무를 수행하는 것이 구성원에게 더 큰 만족감을 줄 것으로 생각된다. 직무정체성은 조직 전체 성과와의 연결 정도로써 연결 강도가 높다고 느낄수록 만족감을 더 커질 것으로 보았다. 직무중요성은 직무에 중요한 가치가 있는지와 다른 조직 및 구성원 등에 영향을 미치는 정도로 파악할 수 있으며, 마찬가지로 높을수록 만족감이 증가할 것으로 보았다. 자율성과 피드백의 경우에도 개인에게 재량권을 주거나 성과에 대한 긍정적인 인식을 심어줄 것이므로 직무 만족감을 높일 것으로 예상한다.

가설 4. 직무특성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4.1. 기술다양성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4.2. 직무정체성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4.3. 직무중요성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4.4. 자율성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4.5. 피드백이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

가설 4는 직무특성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보는 것이다. 직무특성 중 기술다양성은 직무가 요구하는 기술의 복잡성과 관련이 있어 조직몰입에 효과적으로 작용할 것으로 보이며, 직무정체성은 직무가 조직 전체의 성과와 연관되어 있음을 인식시켜 조직몰입을 일으킬 것으로 예상하였다. 직무중요성의 경우, 참여구성원이 직면하는 직무가 중요한 일임을 인식 시킬수록 그 조직에 대한 소속감과 일할 의욕 등을 높일 것으로 생각된다. 자율성은 재량권이 주어진다는 것이고 재량권은 조직에서 자신이 뜻한 바를 지속시켜 나갈 수 있는 권한이 될 수 있어 조직몰입을 불러일으킬 것으로 생각했다. 마지막으로 피드백은 직장상사가 직무수행 결과에 대한 적절한 피드백 제공여부이며, 직장상사가 피드백을 잘 해줄수록 조직에 대한 충성도나 몰입이 더 잘 발생할 것으로 예상했다.

제 2 절 연구설계

1. 연구방법

연구방법으로 군산대 산학협력단 직원 및 사업단·센터 연구원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사에서는 각각의 산학협력단 참여자들의 기본적 특성을 파악할 수 문항과 현재 맡고 있는 직무의 특성 및 직무만족, 조직몰입과 관련된 문항으로 구성하였다. 다만, 산학협력단 산하 사업단·센터의 경우 연구원들의 변동이 많아 특정하기 어렵고 근무형태가 다양해 현황 파악이 용이하지 않다는 문제가 있었다. 이를 해결하기 위해 군산대 산학협력단 내부 직원의 도움을 받아 자체 내부 자료를 최대한 확보하였다.

기본적 특성을 파악하기 위한 설문문항으로 나이와 성별, 학력, 임용형태, 근속연수를 설시하였다. 참여자의 직무의 특성을 파악하기 위해 산학협력단의 조직 특성을 충실히 반영하여 직무특성이론의 다섯 가지 핵심요소인 직무의 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백을 파악할 수 있는 설문 문항을 구성하였다. 각 핵심요소마다 2개의 문항으로 구성하였기 때문에 직무특성에 관한 총 10개 문항으로 구성되었다. <표 3-1>과 <표 3-2>는 실제 설문을 실시했던 설문문항지를 옮겨 놓은 것이다.

<표 3-1> 직무특성에 대한 설문문항지

구분	문항	설문	전혀 그렇지 않다		<->	매우 그렇다	
기술 다양성	문항1	내 직무는 다양한 기술과 지식을 필요로 한다.	①	②	③	④	⑤
	문항2	내 직무는 판단력, 추진력 등 복합적인 능력이 요구된다.	①	②	③	④	⑤
직무 정체성	문항3	나의 업무수행 여부가 조직 전체의 성과에 영향을 준다	①	②	③	④	⑤
	문항4	나의 업무는 조직 전체의 성과에 직접적인 연관이 있다.	①	②	③	④	⑤
직무 중요성	문항5	내가 수행하는 업무는 중요한 가치가 있다	①	②	③	④	⑤
	문항6	나의 업무성과 여부는 다른 구성원에게 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
자율성	문항7	나는 업무수행에 있어 상당한 재량권을 부여받고 있다.	①	②	③	④	⑤
	문항8	나는 업무수행에 있어 독립성을 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤
피드백	문항9	나의 직속상사는 내가 수행한 결과에 대해 피드백을 제공한다.	①	②	③	④	⑤
	문항10	나의 업무 수행에 대한 결과를 어떠한 형태로든 파악할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

한편, 직무만족과 조직몰입에 대한 문항에 대해서도 각각 3문항, 4문항으로 총 7개 문항으로 설문을 구성하여 실시하였다.

.

<표 3-2> 직무만족 및 조직몰입에 대한 설문문항지

구분	문항	설문	전혀 그렇지않다		<->	매우 그렇다	
직무 만족	문항1	나는 내 업무에 상당히 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	문항2	나는 내 업무에서 즐거움을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
	문항3	나의 직무는 나에게 성장발전 기회를 준다.	①	②	③	④	⑤
조직 몰입	문항4	나는 지금 직장에서 열심히 일할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
	문항5	나는 지금 직장에서 계속 근무하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
	문항6	나는 지금 조직의 일원이라는 인식을 강하게 받는다.	①	②	③	④	⑤
	문항7	나는 지금 직장에서 일하는 것을 자랑스럽게 여긴다.	①	②	③	④	⑤

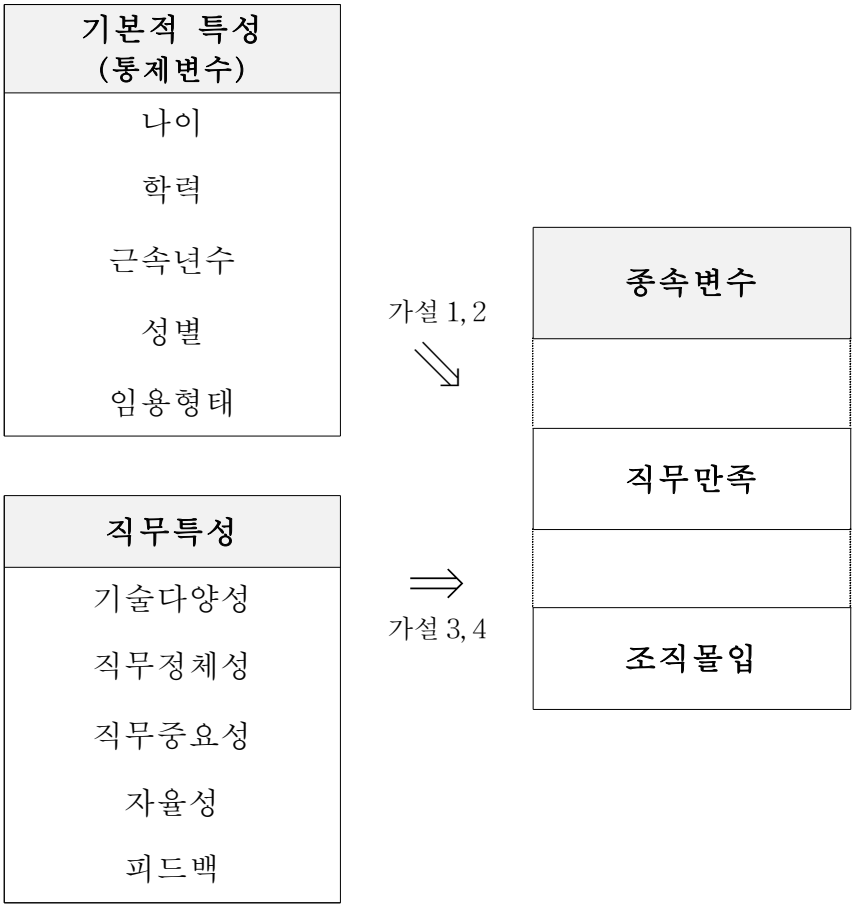
설문 대상자로는 군산대학교 산학협력단 소속 직원 및 연구원 등이다. 2022년 5월 기준으로 현재 재직 중에 있는 인원을 대상으로 분석하였다. 산학협력단 산하 센터·사업단 소속 연구원들도 분석 대상이 되며, 시스템에 등록되어있는 구성원은 산학협력단 직원 28명을 포함하여 총 249명에 달한다. 다만, 센터·사업단 소속 연구원의 경우 산학협력단에서 직접 인원을 관리하는 것이 아니라 각 센터·사업단에서 별도로 인원을 관리하고 있고 근무형태 또한 일관적이지 않으며 유동적이기 때문에 메일 주소 등의 확보에 어려움이 있었다. 실제 249명을 대상으로 설문을 돌려본 결과 총 133명의 설문지를 확보할 수 있었다.

한편, 군산대 산학협력단 주요 직군에 있는 구성원을 대상으로 심층면접을 병행 실시한다. 앞서의 설문조사만으로는 잘 드러나지 않는 직무에 대한 특성 파악 및 향후 개선사항 등을 파악하기 위한 조사에 해당한다. 이를 통해 양적 자료만이 아닌 질적 자료 역시 확보가 가능해 시사점을 이끌어내는데 도움이 될 것이다.

2. 연구모형

Hackman and Oldham(1976)이 제시한 직무특성이론을 활용하여 군산대 산학협력단의 직무특성이 조직성과에 미치는 영향을 검증하는 모형을 설계하였다. 독립변수로는 기본적 특성 변수인 나이, 학력, 근속년수, 성별, 임용형태 등 다섯 가지 변수와 직무특성이론의 핵심직무차원인 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등 다섯 가지 변수가 되며, 종속변수로는 직무만족과 조직몰입을 두었다. 기본적 특성 변수는 직무특성 변수를 독립변수로 분석할 때 통제변수로도 사용될 예정이다. 이상의 연구모형을 그림으로 정리하면 다음과 같다.

<그림 3-1> 연구모형



제 3 절 변수의 설정

1. 독립변수

앞서 살펴보았듯이, 나이·성별·학력 등 기본적 특성 변수들도 독립변수로 사용된다. 그러나 직무특성변수들을 독립변수로 삼을 때는 기본적 특성 변수들이 통제변수로 사용되기 때문에 기본적 특성 변수들에 대해서는 따로 통제변수 항목에서 다루기로 한다. 본 연구의 독립변수는 Hackman and Oldham(1976)이 제시한 핵심직무차원인 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등 다섯 가지 변수이다. 본 연구에서는 산학협력단의 특성을 감안해 변수를 정의하여 설정하였다.

(1) 기술다양성

기술다양성(Skill Variety)은 조직구성원에게 다양한 기술, 사고, 능력치 등을 요구하는 정도를 의미한다. 산학협력단에는 다양한 업무가 존재하는데 구성원들이 속해있는 부서에 따라 기술다양성을 요구하는 정도가 다르다.

<표 3-3> 군산대학교 산학협력단 부서별 배정인원

구분	부서	팀	배정인원
산학협력단 내부	산학협력부	운영지원팀, 전략기획팀, 재무회계팀,	10명
	연구지원부	연구진흥·협약팀, 연구정산1·2팀	12명
	기술사업화실	기술사업화팀	4명
	연구윤리감사실	연구윤리감사팀	2명
사업단·센터·학교기업 등			221명
총 인원			249명

군산대학교 산학협력단을 기준으로 볼 때 단내 부서인 산학협력부 및 연구지원부

등은 산학협력단 전체를 운영하고 관리하는 업무를 수행하지만 주로 행정업무 위주로 하기 때문에 기술다양성이 상대적으로 높다고 보기는 힘들다. 한편, 산학협력단 사업단·센터 등은 각종 연구과제와 관련된 업무를 수행하고 이에 대해 실험·연구 등에서 다양한 기술적 요구가 있기 때문에 기술다양성이 높을 것으로 예상한다.

(2) 직무정체성

직무정체성(Task Identity)은 구성원이 맡고 있는 직무가 조직 전체의 성과와 얼마나 직접적으로 연계되어 있는지와 관련성이 있다. 기술다양성과 마찬가지로 군산대학교 산학협력단을 살펴볼 때, 산학협력단 내부의 경우, 전체 조직 운영 및 기획·관리와 관련된 업무를 수행하기 때문에 직무정체성이 비교적 높을 것으로 예상한다. 반면, 산학협력단 산하 사업단·센터의 경우 개별 프로젝트 위주의 업무를 하고 조직 전체의 성과와 관련성은 상대적으로 약할 것으로 예상한다.

(3) 직무중요성

직무중요성(Task Significance)은 개인이 맡고 있는 업무가 다른 사람들에게 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 산학협력단 내부의 경우, 각자의 업무가 산학협력단 전반에 걸쳐 영향을 미칠 것이고, 팀으로 구성되어 있는 특징 상 타인에게 미치는 영향이 클 것이다. 산학협력단 산하 사업단·센터의 경우에도 대부분 연구직으로써 자신들의 연구가 사회에 기여하며 연구결과가 사회에 미치는 영향일 클 것으로 인식하는 등 큰 관심을 지니고 있다.(오윤정, 1996) 따라서, 직무중요성이 높다고 할 수 있다.

(4) 자율성

자율성(Autonomy)은 구성원에게 독립성과 재량권 등이 부여된 상태를 의미한다. 산학협력부 내부의 경우, 조직 전체가 함께 움직이는 구조이며, 단장을 비롯한 간부들의 직무명령에 따라 직원들이 업무를 수행하는 형태이기 때문에 자율성이 크지 않을 것으로 보인다. 한편, 산학협력단 산하 사업단·센터의 경우에는 연구책임자인

교수가 프로젝트나 사업을 진행하기는 하지만 독자적인 할당량을 통해 운영되는 경우가 대부분으로 구성원들이 가지는 자율성이 상대적으로 높을 것으로 예상한다.

(5) 피드백

피드백(Feedback)은 구성원이 하는 일에 대해 직장 내에서 얼마나 환류되는지 정도를 뜻한다. 군산대학교 산학협력단 내부 대부분의 부서에서 직장 상사가 업무 수행에 따른 결과에 민감하며 직원으로 하여금 업무를 잘할 수 있도록 독려하거나 잘못 수행한 경우 고쳐주는 등의 피드백이 잘 이루어질 것이다. 산학협력단 산하 사업단·센터의 경우에도 사업이나 프로젝트의 성공적 수행을 위해 연구책임자와 연구원 간 피드백이 잘 이루어질 것이다. 이상의 직무특성 내용을 산학협력단 내부 및 산학협력단 산하 사업단·센터로 구분하여 정리해 보면 다음과 같다.

<표 3-4> 군산대학교 산학협력단 부서별 직무특성

구 분	기술다양성	직무정체성	직무중요성	자율성	피드백
산학협력단 내부	낮음	높음	높음	낮음	높음
사업단·센터	높음	낮음	높음	높음	높음

2. 종속변수

본 논문의 종속변수는 직무만족과 조직몰입이다. 다만, 한 조직을 평가할 때는 그 조직의 외부적·객관적인 성과와 조직 구성원들의 직무만족도 등 주관적인 조직 목표 달성 여부를 동시에 고려할 필요가 있다. 군산대학교 산학협력단에 대해 체계적으로 평가·분석하기 위해 여기서는 우선 산학협력단의 외부적·객관적 조직성과를 살펴보고 다음으로 본격적으로 본 연구의 목적이자 종속변수인 조직 구성원들의 직무만족과 조직몰입에 대해 살펴보도록 한다. 객관적 성과로써 군산대 산학협력단의 산학협력 수익은 2017년 이래 대체로 증가해 온 것을 아래 <표 3-5>을 통해 확인할 수 있다. 특히 중요한 것은 간접비 수익인데 간접비가 지원기관에서 연구과제를

수주해 오면서 간접비 고시 비율만큼 산학협력단이 징수해 오는 것이며, 이를 통해 산학협력단이 운영되고 있기 때문이다.

<표 3-5> 군산대학교 산학협력단 수익표[3)]

(단위: 천원)

구 분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
간접비수익	2,551,147	2,899,512	3,786,398	4,145,118	4,031,279
운영외수익	500,163	631,440	118,690	564,320	132,664
전입 및 기부금수익	10,000	150,000	100,000	-	91,097

<표 3-6>을 보면, 군산대학교 산학협력단의 연구과제 수주 규모 역시 2019년 이래로 꾸준히 증가해 온 것을 확인할 수 있다. 연구과제 수주 규모의 경우에는 산학협력단에 소속되어있는 책임연구원들이 지원기관으로부터 직접 연구과제를 수주해 온 건수 및 지원액을 말하며, 산학협력단의 주요 조직성과로 볼 수 있다. 산학협력단 내에서도 연구과제에 대한 회계처리를 돕고 관리하면서 과제에 간접적으로 관여하고 있다.

<표 3-6> 군산대학교 산학협력단 연구과제 수주 규모

2019년도		2020년도		2021년도	
건수	지원금	건수	지원금	건수	지원금
302	26,575,107천원	308	29,151,262천원	309	30,336,935천원

한편 기술사업화 실적의 경우, 산학협력단 내 기술사업화실이라는 자체 부서에서 관리하고 있으며, 교원들의 연구 결과에 따라 발생한 특허를 등록 및 출원 업무를 하면서 특허를 외부 기업체에 판매하는 업무까지 수행하고 있다. 이러한 과정에서 산학협력단 수익을 창출하고 있기 때문에 산학협력단의 객관적 조직성과로 볼 수

3) 군산대학교 산학협력단 운영성과 보고('22.3.) 및 결산자료('22.5.)

있다. 2021년도 군산대학교 산학협력단 기술사업화 실적은 <표 3-7>와 같다.

<표 3-7> 2021년 군산대학교 산학협력단 특허출원 및 기술이전 실적

구분	특허출원 실적	기술이전 실적
실적	특허출원건수: 80건	기술이전건수 : 54건
	특허등록건수: 51건	계약금액: 5.63억원
	해외출원건수: PCT 1건 디자인 - 5건	수입금액: 4.39억원

이상과 같이 군산대 산학협력단의 외부적·객관적인 성과에 대해 살펴보았다. 다만, 본 논문에서는 앞서 살펴본 객관적 성과가 아닌 조직 구성원들이 직면하고 있는 주관적인 목표에 대해 연구할 것이다. 조직 구성원들이 조직에서 일하면서 스스로 만족감을 가지고 일하고 있는지 혹은, 조직에 몰입하면서 일에서 소속감과 자긍심을 느낄 수 있는지 여부가 중요하고, 이는 조직성과에도 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 조직의 주된 목표로 보기 때문이다. 따라서 본 논문은 종속변수로써 직무만족과 조직몰입을 둔다.

(1) 직무만족

Loke(1976)에 의하면 직무만족이란 조직 구성원들이 자신이 맡고 있는 직무나 직무를 통한 경험으로 인해 기쁘거나 긍정적인 기분을 느끼게 되는 상태를 의미한다. 본 논문에서는 Loke(1976)의 견해에 따라 직무만족을 정의하고, 그와 관련된 설문문항을 구성하였다. 설문문항은 직무만족에 대해 1) 나는 내 업무에 상당히 만족하고 있다. 2) 나는 내 업무에서 즐거움을 느끼고 있다. 3) 나의 직무는 나에게 성장발전 기회를 준다로 구성하였다. 문항 1)은 일을 하면서 오는 심리적 만족감과 관련있으며, 문항 2)는 직무에 따른 즐거움을 개인이 느끼고 있는지 정도에 대한 설문이다. 문항 3)에서 성장발전 기회를 준다는 것은 조직 구성원들이 자신의 직무 경험을 통해 무언가 배우면서 일에 대한 긍정적인 기분을 가지게 되는 것과 관련이 있어 모든 문항이 직무만족에 해당한다고 볼 수 있다.

(2) 조직몰입

조직몰입은 Dubin(1956)의 정의에 따라 직무가 생활의 모든 관심이 되는 상황이라고 정의하였고, Mowday 외(1982)는 조직몰입을 조직 구성원이 조직에 동일시하는 정도와 조직에 몰입하고 있는 상대적 강도로 정의하였다. 본 논문에서는 앞서 정의에 덧붙여 조직몰입을 조직에 대한 충성도 및 조직에 대한 소속감과 소속에 대한 자긍심으로 구분하여 접근하였다. 이러한 정의에 맞는 조직몰입에 대한 설문문항으로 구성하였으며, 설문문항은 1) 나는 지금 직장에서 열심히 일할 생각이다. 2) 나는 지금 직장에서 계속 근무하고 싶다. 3) 나는 지금 조직의 일원이라는 인식을 강하게 받는다. 4) 나는 지금 직장에서 일하는 것을 자랑스럽게 여긴다로 구성하였다. 문항 1) 및 문항 2)와 같이 현재 직장에서 열심히 일할 생각이 있고 계속 근무를 원한다는 것은 조직에 대한 충성심을 지니고 있다는 것이고, 문항 3)과 같이 조직의 일원이라는 인식과 문항 4)와 같이 조직에 소속되어 있다는 것을 자랑스럽게 여긴다는 것은 조직에 대한 소속감과 자긍심이 있음을 의미한다.

3. 통제변수: 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속연수

통제변수는 응답자들의 기본적 특성 변수가 된다. 통제변수로써 우선 나이를 둔다. 산학협력단 산하 센터·사업단의 경우 연구원들이 대학을 갓 졸업한 20대부터 과제를 책임지고 책임연구원의 경우 대학교수들이 포진하고 있는 만큼 50대 및 60대 이상이 있는 등 인적 구성이 다양하다. 이들을 통제변수로 두어 직무특성을 분석해 본다. 또한, 성별에 따른 차이가 있을 수 있기에 통제변수로 두었다. 학력의 경우에는 학사에서부터 석사과정, 석사, 박사과정, 박사 순으로 구분하여 통제한다. 연구과제를 수행하는 연구원들의 특징상 학력의 차이에 따라 맡고 있는 직무가 달라질 가능성이 크며 이에 따라 직무특성에 영향을 줄 것으로 예상되기 때문이다.

또한, 임용형태 역시 통제변수로 두는데, 임용형태는 책임연구원, 선임연구원, 일반연구원, 행정직원, 산단 직원, 기타 연구교수 및 초빙교수 등으로 구분하였다. 구성원들이 임용되어 있는 형태에 따라 직면하는 업무의 책임이나 난이도 정도에서 차이가 발생하기 때문이다. 특히, 산단 직원의 경우 연구 업무를 수행하는 것이 아니라 산학협력단에 내부조직에 속하면서 교수들이 수주해 온 연구과제를 관리하거

나 회계·인사 등 조직 전체의 운영을 담당하고 있기 때문에 직면하는 직무특성이 다른 구성원들과 명확히 차이가 난다고 볼 수 있다.

마지막으로 근속연수를 통제변수로 두었다. 특정 연구과제에 단기간에만 참여하는 연구원들이 다수 있기에 근속연수 구간을 상대적으로 짧게 구분하였다. 근속연수를 1년 미만부터 1~3년, 3~5년, 5년 이상, 무기계약직으로 구분하여 통제하였다. 무기계약직이란 근로기준법 상 2년을 초과하여 근로를 계속하고 있는 근로자에 대해 정년을 보장해 주고 있는 근로자를 의미한다. 그러나 근로기준법 상 무기계약 전환직종 예외사항으로 과제나 사업에 따라 고용되어 있는 연구원의 경우 2년을 초과하더라도 무기계약직으로 전환되지 않는다. 따라서 무기계약직의 경우 대부분 산단 직원에 해당하지만, 일부 센터·사업단에 고용되어있는 행정 직원 중에도 무기계약직에 해당하는 구성원들이 일부 있다. 이상의 내용을 표로 정리하면 아래와 같다.

<표 3-8> 변수의 조작적 정의

변수	변수명	조작적 정의
독립변수	기술다양성	직무에 다양한 기술, 사고, 능력 등을 요구하는 정도
	직무정체성	직무가 조직 전체의 성과와 직접적으로 연계 정도
	직무중요성	직무가 다른 사람들에게 실질적인 영향을 미치는 정도
	자율성	직무에 독립성과 재량권 등이 부여된 정도
	피드백	직무가 조직 내에서 환류되는지 정도
종속변수	직무만족	자신이 맡고있는 직무나 직무를 통한 경험으로 인해 기쁘거나 긍정적인 기분을 느끼는 정도
	조직몰입	조직에 대한 충성도 및 조직에 대한 소속감과 자긍심
통제변수	나이	20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상
	성별	남자, 여자
	학력	학사, 석사과정, 석사, 박사과정, 박사
	임용형태	책임연구원, 선임연구원, 일반연구원, 행정직원, 산단 직원, 기타
	근속연수	1년 미만. 1~3년, 3~5년, 5년 이상, 무기계약직

제 4 장 분석결과

제 1 절 표본분석과 응답자의 기본적 특성

실증분석을 위해 군산대학교 산학협력단 소속 구성원에게 총 249부의 설문 이메일을 발송하였고 그 중 133부의 설문지를 회수할 수 있었다. 응답률은 54.4%에 해당했다. 참여 구성원들의 나이를 살펴보면, 30대가 47명(35.3%)으로 가장 많았고 40대가 39명(29.3%), 20대가 30명(22.5%)으로 상대적으로 젊은 층이 많이 재직하고 있음을 확인할 수 있었다. 성별은 남성 66명(49.6%), 여성 67명(50.4%)으로 거의 동일한 구성비를 지니고 있었다. 학력을 살펴보면, 학사만 마친 구성원이 65명(48.9%)으로 가장 많았으나, 박사가 31명(23.3%), 석사가 21명(15.8%), 박사과정에 있는 구성원이 21명(9.8%)에 해당함으로써 전반적으로 연구와 관련된 업무를 하다보니 구성원들의 학력이 높은 것으로 나타났다.

임용형태는 센터·사업단 소속 행정직원과 일반연구원 이라고 답한 인원이 각각 34명(25.6%), 33명(24.8%)으로 가장 많았으며, 산학협력단 직원이라고 답한 비율은 20명(15.0%)으로써 산학협력단 직원 총 28명 중 20명(71.4%)이 설문에 응한 것으로 나타났다. 마지막으로, 근속연수를 살펴보면 1년 미만 근무가 47명(35.3%)에 달하였고, 1~3년 근무가 그 다음으로 많은 32명(24.1%)에 해당하였다. 산학협력단 내 연구책임자가 연구과제를 수주해 오면 해당 과제 연구비에 따라 인력이 고용되는 형태로 운영되는 측면이 많기 때문에 상대적으로 근속연수가 짧은 것으로 드러났다. 특히, 무기계약직은 14명(10.5%) 밖에 안되는 것으로 드러났는데, 무기계약직의 경우 산학협력단 내부직원이 대부분을 차지하고 있기 때문에 산학협력단 내부직원이 아닌 센터·사업단 소속 연구원들의 경우에는 무기계약직이 아닌 단기 고용 계약 형태가 많다는 점을 시사하고 있다.

이상의 내용을 표로 정리하면 아래와 같다.

<표 4-1> 응답자 기본적 특성 분포표

특성	구 분					
나이	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
	30 (22.5%)	47 (35.3%)	39 (29.3%)	13 (9.8%)	4 (3.0%)	
성별	남성	여성				
	66 (49.6%)	67 (50.4%)				
학력	학사	석사과정	석사	박사과정	박사	
	65 (48.9%)	3 (2.3%)	21 (15.8%)	13 (9.8%)	31 (23.3%)	
임용형태	책임 연구원	선임 연구원	일반 연구원	행정직원 (사업단소속)	산단직원	기타 (연구교수, 초빙교수 등)
	15 (11.3%)	11 (8.3%)	33 (24.8%)	34 (25.6%)	20 (15.0%)	20 (15.0%)
근속연수	1년 미만	1~3년	3~5년	5년 이상	무기계약직	
	47 (35.3%)	32 (24.1%)	16 (12.0%)	24 (18.0%)	14 (10.5%)	

제 2 절 주요변수 기술통계치

1. 분석변수 및 기술척도

(1) 변수의 타당성 검증

분석하고자하는 변수에 대한 신뢰가 있어야 그 분석이 의미 있는 분석이 될 수 있기 때문에 본 분석에 앞서 변수의 타당성을 위해 신뢰도를 측정해 보기로 했다.

신뢰도란 어떤 변수를 반복하여 측정하였을 경우, 얼마나 동일한 결과가 나타나는지 알아보는 것이다. 본 논문에서는 사회과학 논문에서 일반적으로 사용하는 Cronbach alpha 방법을 이용하여 살펴보았다. Cronbach alpha 계수는 0에서 1까지의 값을 가지며 1에 가까울수록 높은 신뢰도를 가진 것으로 추정된다. 변수들에 대한 신뢰도 분석 결과는 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 변수별 신뢰도 분석 결과

구분	변환변수명	설문	Cronbach alpha
기술 다양성	skill1	내 직무는 다양한 기술과 지식을 필요로 한다.	0.7459
	skill2	내 직무는 판단력, 추진력 등 복합적인 능력이 요구된다.	
직무 정체성	taskid1	나의 업무수행 여부가 조직 전체의 성과에 영향을 준다	0.9458
	taskid2	나의 업무는 조직 전체의 성과에 직접적인 연관이 있다.	
직무 중요성	tasksf1	내가 수행하는 업무는 중요한 가치가 있다	0.7442
	tasksf2	나의 업무성과 여부는 다른 구성원에게 영향을 준다.	
자율성	aut1	나는 업무수행에 있어 상당한 재량권을 부여받고 있다.	0.8264
	aut2	나는 업무수행에 있어 독립성을 지니고 있다.	
피드백	feed1	나의 직속상사는 내가 수행한 결과에 대해 피드백을 제공한다.	0.7312
	feed2	나의 업무 수행에 대한 결과를 어떠한 형태로든 파악할 수 있다.	
직무 만족	jobst1	나는 내 업무에 상당히 만족하고 있다.	0.8864
	jobst2	나는 내 업무에서 즐거움을 느끼고 있다.	
	jobst3	나의 직무는 나에게 성장발전 기회를 준다.	
조직 몰입	orgcom1	나는 지금 직장에서 열심히 일할 생각이다.	0.9219
	orgcom2	나는 지금 직장에서 계속 근무하고 싶다.	
	orgcom3	나는 지금 조직의 일원이라는 인식을 강하게 받는다.	
	orgcom4	나는 지금 직장에서 일하는 것을 자랑스럽게 여긴다.	

<표 4-2>에서 보듯이 모든 변수들이 0.7을 넘고 있으며 특히, 조직몰입 변수의 경우 0.9가 넘고 있다. Van de Ven et al.(1980)에 따르면 일반적으로 Cronbach alpha 값이 0.6이 넘으면 측정도구의 신뢰성이 문제없다고 하였기 때문에 위의 변수들 모두 해당 신뢰도를 충족하여 타당성이 있다고 할 수 있다.

(2) 변수 설정 및 기술척도

회귀분석을 실시하기 앞서 분석변수들을 정리하였다. 각 변수마다 변환변수명을 설정하여 기술척도 지표를 설정하였다. 독립변수들과 종속변수는 설문조사에서 1-5점 척도로 조사하였기 때문에 그대로 사용하였고, 통제변수들의 경우, 변수마다 설문조사에서 조사한 항목 순서대로 척도로 지정하였다.

각 독립변수들에 대한 설문 문항이 2개씩이었기 때문에 각 문항 간 독립성이 있는지 파악하기 위한 대응표본 t검정 분석을 실시하였다. 그 결과 대부분의 독립변수별 문항들 간의 차이가 유의미하지 않다는 분석 결과가 나왔지만, <표 4-3>에서 보듯이 직무중요성에서의 두 설문문항 간 차이가 유의확률 p=0.05 수준에서 유의미하다고 나온 바, 직무중요성에 대해서는 각각의 설문문항에 해당하는 두 개의 변수로 나누어 분석해 볼 필요가 있다고 생각하였다. 즉, 기본적으로 설문문항들을 합산평균 낸 변수를 사용하되 직무중요성의 경우에만 두 가지 변수로 분류하여 사용함으로써 독립변수의 총 수는 6개가 된다.

<표 4-3> 직무특성 중 직무중요성 설문문항 변수 간 대응표본 결과

Paired ttest

변수명	관측치	평균	표준오차	표준편차	[95% 신뢰구간]	
직무중요성 (중요가치)	133	4.218	0.068	0.782	4.084	4.352
직무중요성 (영향력)	133	3.970	0.078	0.904	3.815	4.125
차이	133	0.248	0.066	0.763	0.117	0.379

mean(diff) = mean(tasksf1 - tasksf2) t = 3.7511
Ho: mean(diff) = 0 degrees of freedom = 132

Ha: mean(diff) < 0 Ha: mean(diff) != 0 Ha: mean(diff) > 0
Pr(T < t) = 0.9999 Pr(|T| > |t|) = 0.0003 Pr(T > t) = 0.0001

한편, 종속변수인 직무만족과 조직몰입의 경우, 각각의 설문문항 결과들에 대해 대응표본 t검정을 실시해 본 결과 직무만족 중 첫 번째 설문에 해당하는 만족감과 세 번째 설문문항에 해당하는 성장발전 기회가 p=0.05 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 드러나지 않았지만, 나머지 변수 들 간에는 p=0.05 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입 변수의 경우에도 세 번째 설문문항인 소속감과 네 번째 설문문항인 자긍심이 p=0.05 수준에서 유의미한 차이가 나타나지 않았지만, 나머지 문항들 사이에서는 유의미한 차이가 나타난다고 드러났다. 종합적으로 각각의 종속변수 내 설문문항 결과들의 평균 차이가 유의미하게 발생하는 부분이 있고 아닌 부분도 있지만, 본 논문에서는 종속변수의 일관성 있는 분석을 위해 대해 설문문항 결과를 합산 평균 낸 값으로 설정하였다.

통제변수의 경우, 지나치게 많거나 의미가 적은 항목들 간의 분할을 피하기 위해 각각의 문항에서 유사한 항목들을 묶어서 변수로 구성하였다. 나이의 경우 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상으로 조사하였지만 표본수를 고려하여 비슷하다고 여겨지는 나이 대를 묶어 최종적으로 20대. 30대, 40대, 50대 이상으로 구성하였다. 마찬가지로 학력의 경우에도, 표본수가 많은 학사를 따로 구분하였고 표본수가 적은 석사과정을 석사와 통합시키고, 역시 표본수가 적은 박사과정을 박사와 통합시켜, 최종적으로 학사, 석사(과정포함), 박사(과정포함)로 구분하였다. 임용형태의 경우에도 비슷한 성격을 지닌 선임연구원과 일반연구원을 묶어서 구분하였고, 마지막으로 근속년수의 경우 1~3년과 3~5년을 묶어 1년 미만, 1~5년, 5년 이상, 무기계약직으로 구분하였다. 이상의 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 4-4> 분석변수 및 기술척도

구분	변수		변환변수명	기술 척도
독립변수	기술다양성		SKILL	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
	직무정체성		TASKID	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
	직무 중요성	중요가치	TASKSF1	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
		영향력	TASKSF2	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
	자율성		AUT	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
	피드백		FEED	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
종속변수	직무만족	만족감	JOBST	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
		즐거움		

		성장기회		
	조직몰입	업무의욕	ORGCOM	1-5점 척도(1=매우 낮음, 5=매우 높음)
		계속근무		
		소속감		
		자긍심		
통제 변수	나이		AGE	1(20대), 2(30대), 3(40대), 4(50대, 60대 이상)
	성별		SEX	1(남자), 0(여자)
	학력		SCHOOL	1(학사), 2(석사과정, 석사), 3(박사과정, 박사)
	임용형태		TYPE	1(책임연구원), 2(선임연구원, 일반연구원), 3(행정직원), 4(산단직원), 5(기타)
	근속년수		YEAR	1(1년미만), 2(1~3년, 3~5년), 3(5년이상), 4(무기계약직)

2. 변수의 기술 통계

(1) 변수의 평균

변수들의 기술통계치를 살펴보면 우선 기술다양성의 경우 모든 응답자가 응답을 하였으며 평균은 4.041로써 높게 조성된 것을 알 수 있다. 연구직이 많기 때문에 본인들이 생각하는 조직의 기술요구성이 높은 것으로 추정된다. 표준편차도 다른 요소들보다 적게 나타난 바, 대부분의 응답자들이 기술다양성이 높다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 직무정체성은 업무가 조직전체의 업무와 얼마나 관련되어 있는지 여부인데 평균이 5점 만점에 3.898로써 절대 값으로는 높은 편이지만 기술다양성 및 직무중요성 등에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 이는 개별 연구과제 등에 고용되어있는 인원이 많아 조직전체의 업무와 상대적으로 덜 연관지어 생각하고 있음을 의미한다. 직무중요성의 경우, 두 가지로 나누어 살펴보았는데, 자신의 직무가 중요한 가치가 있다는 응답자가 자신의 직무가 주변사람들에게 영향력이 있다고 본 응답자에 비해 상대적으로 평균치가 높은 것을 알 수 있다. 특히, 중요한 가치가 있다고 한 응답자의 평균이 전체 변수 중에 가장 높고 표준편차는 가장 작은 것으로 드러났다. 이는 많은 수의 응답자들이 스스로의 업무가 중요한 일임을 인식하고 있

음을 의미한다. 한편, 모든 변수 중에 자율성 평균이 가장 낮은 것으로 드러났지만 표준편차는 가장 높은 것으로 드러났다. 자율성의 경우, 응답자가 소속되어 있는 부서마다 부여되는 정도가 다양한데다가 대부분 충분히 부여되지 않고 있음을 알 수 있었다. 마지막으로, 피드백의 경우 평균이 4.015으로써 다른 변수들에 비해 상대적으로 높은 편으로써, 직장상사의 피드백이나 업무 결과를 통한 피드백이 상대적으로 잘 이루어지고 있음을 알 수 있었다.

한편, 종속변수인 직무만족의 경우 평균치가 3.741로 다른 직무특성 변수들에 비해 상대적으로 낮은 편에 속했다. 이는, 응답자 스스로가 생각하는 직무특성에 비해 심리적 보상을 포함한 만족감에 대해 상대적으로 약하게 느끼고 있다는 것을 의미한다. 조직몰입의 경우에도 직무만족과 평균치가 비슷하게 형성되어 있었다. 직무만족과 마찬가지로 응답자 스스로 생각하는 직무특성에 비해 조직에 덜 몰입하게 만드는 요인이 있음을 나타낸다. 다만, 조직몰입의 경우 표준편차가 모든 변수 중에 가장 큰 것으로 보아 조직몰입에 대해 다양한 이견이 있음을 알 수 있었다.

<표 4-5> 분석변수 기술적 통계

변수명	관측치	평균	표준편차	Min	Max
기술다양성	133	4.041	0.855	2	5
직무정체성	131	3.893	0.905	1	5
직무중요성(중요가치)	133	4.218	0.782	2	5
직무중요성(영향력)	133	3.970	0.904	2	5
자율성	132	3.511	0.968	1	5
피드백	133	4.015	0.832	1	5
직무만족	130	3.741	0.872	0.33	5
조직몰입	131	3.752	0.955	1.5	5

(2) 변수 간 상관관계 분석

변수 간에 어떤 관계가 있는지 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. <표 4-6>을 보면 대부분의 변수들이 $p<0.01$ 아래에서 유의하게 상관관계가 있는 것으

로 나타났다. 특히, 기술다양성의 경우 p<0.001 하에서 다른 모든 변수와 유의한 상관관계가 있었다. 또한, 직무정체성과의 상관관계 계수가 0.627로써 높다는 것을 알 수 있다. 그 밖에 직무정체성과 직무중요성(중요가치)와의 상관계수가 0.672로 높게 나왔다. 하지만, 그 밖에 대부분의 변수들 간의 상관관계 계수값이 0.5 안팎의 낮은 수준에 있으며, 특히, 성과변수인 직무만족과 조직몰입의 경우 직무특성 변수들과의 상관계수가 상대적으로 낮게 나와 본 분석에 큰 어려움은 없을 것으로 확인되었다.

<표 4-6> 분석변수 상관관계 분석

	기술다양성	직무정체성	직무중요성 (중요가치)	직무중요성 (영향력)	자율성	피드백	직무만족
기술다양성	1						
직무정체성	0.627***	1					
직무중요성 (중요가치)	0.638***	0.672***	1				
직무중요성 (영향력)	0.526***	0.586***	0.599***	1			
자율성	0.330***	0.336***	0.410***	0.420***	1		
피드백	0.459***	0.416***	0.542***	0.519***	0.557***	1	
직무만족	0.394***	0.256**	0.463***	0.312***	0.504***	0.564***	1
조직몰입	0.366***	0.266**	0.459***	0.367***	0.447***	0.437***	0.752***

유의확률 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

제 3 절 회귀분석

본 논문의 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석모형을 토대로 분석을 시도하였다.

1. 기본적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석

직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기에 앞서 설문조사에서 조사한 응답자의 기본적 특성이 미치는 영향을 우선적으로 분석해 보도록 한다.

문항에 따라 나이, 학력, 임용형태, 근속연수가 조직성과에 미치는 영향을 분석해 보았다. 해당 회귀분석에서는 기본적으로 0(여자)과 1(남자)로 구별된 성별을 제외한 나머지 기본적 특성 변수들은 범주형 변수에 해당하기 때문에 각각을 더미변수로 만들어 분석을 시도하였다. 더미변수의 비교 기준은 각 설문의 첫 번째 선택지로써 나이의 경우 20대, 학력은 학사, 임용형태는 책임연구원, 근속연수는 1년 미만이 된다. 해당 분석에서는 모형의 설명력을 높이기 위해 직무특성 변수들을 통제변수로 삼아 분석하였다.

(1) 기본적 특성이 직무만족에 미치는 영향

분석에 사용한 다중회귀분석 모형은 F 값이 6.32 이고 F값의 유의도가 0.0000에 해당하여 회귀모형이 통계적으로 유의함을 나타내고 있다. 일반적으로 통계적 설명력을 나타내는 R-squared 값이 0.5287이 되기 때문에 52.9%의 설명력을 지니고 있다고 볼 수 있다. 기본적 특성 변수들의 다중공선성 문제를 살펴보기 위해 분산팽창요인(variance inflation factor(VIF)) 값을 측정해 본 결과 모든 변수가 10 미만에 해당함으로써 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

기본적 특성은 범주형 설문문항으로 구성되었기 때문에 더미변수로 만들어 사용했다는 점을 앞서 밝힌 바 있다. 더미변수로 만들면 비교 군을 대상으로 하여 더미변수의 값을 추정하여 살펴볼 수 있다. 그렇게 하기 위해서는 우선 통계적으로 유의해야하는데 <표 4-7>의 회귀분석표를 보면 통계적으로 유의미한 확률을 지니는 것은 나이 변수임을 알 수 있다. 나이가 30대인 경우 유의확률 $p<0.001$ 수준에서 유의적인 음(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 30대의 경우가 20대에 비해 직무만족이 떨어진다고 볼 수 있다. 마찬가지로 40대의 경우 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 음(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되어 20대의 경우보다 직무만족이 떨어진다고 볼 수 있으며, 50대 이상에서도 $p<0.05$ 수준에서 20대 보다 직무만족이 떨어진다고 해석할 수 있다. 이는, 20대를 비교 군으로 하여 나이가 20대 보다 많으면 산학협력단 직무에서의 만족도가 상대적으로 덜하다고 볼 수 있으며, 20대 보다 더 많은 나이군의 경우에는 직무만족에 비중을 상대적으로 덜 두거나 직무만족을 추구하는 경향이 낮을 수 있음을 시사한다.

한편, 상대적 영향력을 의미하는 표준화계수인 Beta 계수의 절대값이 30대인 경

우가 -0.360으로 가장 크고 50대 이상이 -0.222로 가장 작은 것으로 보아, 30대인 경우가 40대 및 50대 이상보다 20대 대비 직무만족도가 더 떨어진다고 볼 수 있다.

나머지 기본적 특성 변수들의 경우 유의확률 p<0.05 수준에서 통계적으로 유의미하다고 드러나지 않았다.

<표 4-7> 기본적 특성이 직무만족에 미치는 영향 회귀분석표

Number of obs = 127	F(19, 107) = 6.32	Prob > F = 0.0000
	R-squared = 0.5287	Adj R-squared = 0.4450
		Root MSE = 0.64459

직무만족	계수	표준오차	t값	p>|t|	Beta	VIF
나이						
30대	-0.646	0.180	-3.6	0.000***	-0.360	2.28
40대	-0.438	0.206	-2.120	0.036*	-0.231	2.69
50대이상	-0.611	0.271	-2.250	0.026*	-0.222	2.21
성별						
남성	0.092	0.131	0.710	0.481	0.054	1.3
학력						
석사(과정)	-0.281	0.179	-1.570	0.120	-0.127	1.5
박사(과정)	0.208	0.189	1.100	0.274	0.112	2.36
임용형태						
선임·일반 연구원	0.185	0.232	0.790	0.429	0.101	3.69
행정직원	0.456	0.250	1.820	0.071	0.230	3.61
산단직원	0.232	0.283	0.820	0.415	0.096	3.12
기타	0.411	0.236	1.740	0.084	0.170	2.16
근속년수						
1~5년	0.054	0.144	0.380	0.707	0.030	1.47
5년이상	-0.029	0.193	-0.15	0.883	-0.012	1.57
무기계약직	-0.041	0.234	-0.17	0.862	-0.015	1.64
상수	0.682	0.436	1.56	0.121	.	

유의확률 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 기본적 특성이 조직몰입에 미치는 영향

다음으로 기본적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석해 본다. 다중회귀분석 모형의 F 값이 4.51 이고 F값의 유의도가 0.0000에 해당하여 역시 통계적으로 유의하다고 나타내고 있다. 통계적 설명력을 나타내는 R-squared 값이 0.4445로써 44.45%의 설명력을 지니고 있다고 볼 수 있다. 기본적 특성 변수들의 분산팽창요인(variance inflation factor(VIF)) 값을 측정해 본 결과 모든 변수가 10 미만에 해당함으로써 다중공선성의 문제는 생기지 않음을 알 수 있었다.

앞선 분석과 마찬가지로 기본적 특성을 더미변수로 만들어 분석해 보았다. <표 4-8>의 회귀분석표를 보면 통계적으로 유의미한 확률을 지니는 것은 앞서 기본적 특성과 직무만족 간 분석 결과와 마찬가지로 나이 변수에 해당하고 추가적으로 임용형태 중 산단 직원이 해당함을 알 수 있었다. 나이 변수의 경우 30대의 경우가 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 유의적인 음(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 30대의 경우 20대에 비해 상대적으로 조직몰입이 덜하다고 볼 수 있다. 상대적 영향력을 나타내는 Beta 계수는 -0.268 이었다. 임용형태 변수에서는 산단 직원에 해당하는 경우가 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 유의적인 양(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 표준화계수인 Beta 계수 값은 0.317이었다.

이러한 분석결과에 대한 해석을 해보면, 20대 나이의 경우 과제 및 조직에 참여한지 얼마 안 된 직원이나 연구원들이 대부분이라 아직 조직에 몰입할 수 있는 유인이 적었던 것으로 생각된다. 조직을 자신이 평생 몸담을 직장으로 여기고 계속 근무를 원하고 있을 때 비로소 조직몰입이 생겨나기 때문이다. 20대의 경우, 다른 직장이나 학업연장 등으로의 이직 유인이 많아 상대적으로 조직에 대한 충성심이나 소속감을 덜 느끼는 것으로 보인다. 한편, 산단 직원은 다른 산학협력단 산하 센터·사업단에 비해 조직의 형태가 더 갖추어져 있고, 체계적인 운영되는 조직인 산학협력단에 소속되어 있으며 정직원에 해당하는 인원이 많다. 이러한 경우에는 조직에 보다 소속감 및 자긍심을 느끼고 일할 가능성이 높다. 더구나 비교군인 책임연구원의 경우 본인 스스로가 센터장이나 사업단장 등 조직의 장인 경우가 많아서 조직몰입에 대한 특별한 유인이 없을 것으로 생각된다. 즉, 산단 직원의 경우가 더 조직몰입도가 높은 것으로 나타나고 있다. 기타 나머지 기본적 특성 변수들의 경우 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의미하다고 드러나지 않았다.

<표 4-8> 기본적 특성이 조직몰입에 미치는 영향 회귀분석표

Number of obs = 127	F(19, 107) = 4.51	Prob > F = 0.0000
	R-squared = 0.4445	Adj R-squared = 0.3458
		Root MSE = 0.77814

조직몰입	계수	표준오차	t값	p>|t|	Beta	VIF
나이						
30대	-0.534	0.221	-2.42	0.017*	-0.268	2.36
40대	-0.103	0.255	-0.40	0.688	-0.049	2.87
50대이상	-0.045	0.340	-0.13	0.895	-0.015	2.38
성별						
남성	0.135	0.158	0.85	0.397	0.070	1.31
학력						
석사(과정)	-0.411	0.220	-1.87	0.065	-0.165	1.5
박사(과정)	0.132	0.226	0.59	0.559	0.064	2.33
임용형태						
선임·일반 연구원	0.240	0.280	0.86	0.393	0.117	3.59
행정직원	0.582	0.296	1.97	0.052	0.267	3.54
산단직원	0.851	0.340	2.51	0.014*	0.317	3.08
기타	0.279	0.278	1	0.319	0.104	2.06
근속년수						
1~5년	-0.178	0.177	-1.01	0.315	-0.089	1.49
5년이상	-0.114	0.231	-0.49	0.622	-0.045	1.61
무기계약직	-0.462	0.283	-1.63	0.106	-0.151	1.65
상수	0.744	0.527	1.41	0.161		

유의확률 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

이상의 기본적 특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 가설 검증 결과 내용을 표로 나타내면 <표4-9>와 같다.

<표 4-9> 기본적 특성 가설 검증 결과 요약표

구분	가 설	채택여부
가설 1	1. 참여구성원의 기본적 특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	
	1.1. 나이가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	채택
	1.2. 성별이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
	1.3. 학력이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
	1.4. 임용형태가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
	1.5. 근속년수가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
가설 2	2. 참여구성원의 기본적 특성이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	
	2.1. 나이가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
	2.2. 성별이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
	2.3. 학력이 높을수록 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택
	2.4. 임용형태가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
	2.5. 근속년수가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	미채택

2. 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석

(1) 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

다음으로 본 논문의 본격적인 분석에 해당하는 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 대해 분석해 본다. 해당 모형은 앞서 기본적 특성이 직무만족에 미치는 영향과 같은 모형으로 당시 기본적 특성이 독립변수였다며, 여기서는 통제변수로 작용하고 직무특성 변수들이 독립변수로 사용된다. 본 분석에 사용된 다중회귀분석 모형의 F값은 6.32 이고 F값의 유의도가 0.0000에 해당하여 모형이 통계적으로 유의

함을 나타내고 있다. 통계적 설명력을 나타내는 R-squared 값이 0.5287로 52.9%의 설명력을 지니고 있다. 또한, 직무특성 변수들의 다중공선성(VIF) 값을 측정했을 때 모든 변수가 10 미만에 해당함으로써 다중공선성 문제가 없음을 알 수 있었다.

직무특성변수 역시 통계적으로 유의해야 의미가 있기 때문에 유의확률 수준을 두고 측정해 보았다. <표 4-10>를 보면 해당 분석결과를 살펴볼 수 있다. 분석 결과 통계적으로 유의한 것은 기술다양성과 직무중요성(중요가치), 자율성, 피드백이다.

기술다양성의 경우, 유의확률 $p<0.05$에서 유의하다고 나타나고 있고 표준화 계수인 Beta 값은 0.222가 된다. 즉, 직무만족과 유의적인 양(+)의 관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 가설 1.1.은 채택되었다. 구성원들이 본인들이 느끼는 직무에 대한 다양한 기술·지식을 요구하는 정도와 업무를 수행할 때 판단력·추진력 등 종합적 능력을 요구할수록 직무만족도가 높아진다는 사실이 드러났다. 이는 응답자들이 직무가 더 복합적이고, 다양할수록 직무에 더 많은 만족감과 즐거움을 느끼며 성장발전 기회를 제공해 준다고 생각한다는 것을 알 수 있다.

직무중요성(중요가치)의 경우, t값이 2.04로써 유의확률 $p<0.05$에서 유의하다고 나타났다. Beta 계수값은 0.227에 해당 한다. 분리한 직무중요성 변수 중에서 업무가 중요가치가 있다고 본 설문문항만이 통계적으로 유의미하게 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 분석결과가 나왔다. 따라서 가설 1.2. 직무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 부분적으로 채택되었다. 응답자가 직면하는 직무에 중요한 가치가 많이 있다고 생각할 경우, 응답자는 그 직무가 만족감과 즐거움 또는 성장발전 기회를 제공해 준다고 생각함을 알 수 있다. 대부분의 산학협력단 구성원이 국가 정책연구과제 등 중요한 과제를 수행하는 연구원 및 관련 행정직임을 생각해 볼 때, 참여구성원들이 업무의 중요성을 높게 인식하고 있으며, 이를 수행하면서 만족감을 획득하고 있음을 알 수 있다.

자율성은 유의확률 $p<0.01$에서 유의하다고 나왔으며 Beta 계수값은 0.264가 된다. 따라서, 가설 1.4. 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 채택되었다. 자율성의 경우, 업무수행에 있어 본인들에게 상당한 재량권과 독립성을 부여받고 있는 지 여부를 파악한 것이다. 응답자 본인에게 자율성이 주어진다고 느낄 때 직무만족이 높아지는 것으로 보아 자율성 부여가 조직성과에 중요한 역할을 하고 있다는 사실을 알 수 있다. 이는, 구성원들이 업무 및 과제 등에 참여할 때 단순히 직장상사의 지시나 규정에 따라 업무를 수행하기보다 본인들이 독립적으로 주어진 일

을 자신의 의지대로 해나갈 때 만족감이 더 높아짐을 의미한다.

마지막으로, 피드백은 유의확률 $p<0.01$에서 유의하다고 나왔으며 Beta 계수값은 0.299이다. 따라서, 가설 1.5. 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 채택되었다. 피드백은 직무특성 변수 중 Beta 계수값이 가장 높게 나왔다. 피드백은 직장 생활에서 직장상사가 수행 결과에 대해 피드백을 제공하거나 수행 결과에 대해 당사자들이 어떻게든 인지할 수 있는지 여부를 파악한 것이다. 피드백 역시 직무만족과 양(+)의 관계가 있는 것으로 나와 그만큼 직장 및 직무에서 직장상사가 관심을 가지고 결과를 함께 관리해 주는 역할이 중요함을 알 수 있다. 피드백이 잘 될수록 직무 수행자들이 직무에 대한 만족도, 즐거움, 성장발전 기회가 많이 제공된다고 느끼기 때문에 조직성과를 위해서도 적절한 피드백이 필요함을 알 수 있었다.

한편, 직무정체성의 경우, 유의확률 $p<0.5$에서 기각되었다. 직무정체성은 자신이 하고 있는 업무가 조직 전체의 성과에 영향을 주는지 여부를 파악해 본 것이다. 직무정체성이 높을수록 자신의 업무가 조직 전체와 연결되는 느낌을 지니게 하며, 개인이 조직의 한 부속품으로 여겨지지 않고 조직 안에서 중요한 역할을 수행하고 있음을 넓게 인식하고 있음을 의미한다. 직무정체성이 직무만족과의 관련성에서 기각되었다는 분석 결과는 조직 구성원이 직무에 대해 조직 전체 성과와 연결되어 있다고 느끼는 지 여부와 직무만족 간의 뚜렷한 관련이 없다는 것을 의미한다. 즉, 조직 구성원이 업무를 수행하면서 자신이 속해 있는 조직이 성공적인 결과를 낼 수 있도록 기여하고 있다고 느낀다 할지라도, 직무를 수행하면서 느끼는 즐거움, 만족감 및 성장기회 제공과는 관련성이 떨어진다고 볼 수 있다. 이는, 직무에 대한 정체성, 조직 전체 성과에 대한 기여도가 곧 직무만족을 가져다주지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 조직이 조직 구성원에게 정체성을 심어주려는 노력 자체는 조직의 객관적·외적 성과에 도움을 줄 수 있을 것이라는 가정은 변론으로 하고, 조직 구성원의 개인의 만족도, 즐거움, 성장기회 제공과는 별개로 접근해야 한다는 것을 의미한다.

<표 4-10>을 보면 직무중요성(영향력)에 대해서도 유의확률 $p<0.5$에서 기각된 사실을 확인할 수 있다. 앞서 직무중요성을 두 가지로 구분한 이래, 직무중요성(중요가치)이 직무만족에 미치는 영향이 통계적으로 유의했지만, 직무중요성(영향력)이 직무만족에 통계적으로 유의하지 않다는 것은 같은 직무중요성 내에도 차이가 발생한다는 사실을 시사한다. 직무중요성(영향력)은 직무가 다른 사람들에게 영향을 주는지 여부를 설문한 결과 나온 변수이다. 직무중요성(중요가치)이 직무 자체의 성격

을 두고 봤을 때, 직무가 사회적으로 중요성이 있는 지 여부를 파악한 것이라면 직무중요성(영향력)은 자신이 직면하고 있는 직무가 다른 사람에게 영향을 미치는 지 여부를 중점으로 살펴본 것이다. 직무중요성(영향력)이 직무만족에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않아 기각되었다는 사실은, 설문대상자들이 느끼는 자신의 직무가 다른 사람에게 어떤 영향을 주는지 여부가 직무에 대한 만족감, 즐거움, 성장기회 제공과는 관련성이 없거나 적음을 의미한다. 즉, 직무가 다른 사람들에게 영향을 미치는 중요한 일이라고 해도 그것이 개인에게 있어서는 뚜렷한 만족감을 제공해 주는 것이라고 볼 수 없기 때문에, 직무를 설계할 때 고려할 필요가 있음을 의미한다.

<표 4-10> 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 회귀분석표

Number of obs = 127 F(19, 107) = 6.32 Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.5287 Adj R-squared = 0.4450
Root MSE = 0.64459

직무만족	계수	표준오차	t값	p>|t|	Beta	VIF
기술다양성	0.223	0.102	2.19	0.031*	0.222	2.33
직무정체성	-0.098	0.098	-1	0.32	-0.103	2.39
직무중요성 (중요가치)	0.250	0.123	2.04	0.044*	0.227	2.81
직무중요성 (영향력)	-0.122	0.091	-1.34	0.182	-0.128	2.05
자율성	0.235	0.076	3.11	0.002**	0.264	1.63
피드백	0.310	0.099	3.13	0.002**	0.299	2.08
나이(2)	-0.646	0.180	-3.600	0.000***	-0.360	2.28
나이(3)	-0.438	0.206	-2.120	0.036*	-0.231	2.69
나이(4)	-0.611	0.271	-2.250	0.026*	-0.222	2.21
성별(1)	0.092	0.131	0.710	0.481	0.054	1.3
학력(2)	-0.281	0.179	-1.570	0.120	-0.127	1.5
학력(3)	0.208	0.189	1.100	0.274	0.112	2.36

임용형태(2)	0.185	0.232	0.790	0.429	0.101	3.69
임용형태(3)	0.456	0.250	1.820	0.071	0.230	3.61
임용형태(4)	0.232	0.283	0.820	0.415	0.096	3.12
임용형태(5)	0.411	0.236	1.740	0.084	0.170	2.16
근속년수(2)	0.054	0.144	0.380	0.707	0.030	1.47
근속년수(3)	-0.029	0.193	-0.15	0.883	-0.012	1.57
근속년수(4)	-0.041	0.234	-0.17	0.862	-0.015	1.64
상수	0.682	0.436	1.56	0.121		

유의확률 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향

마지막으로 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석해 본다. 앞서 기본적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석할 때 사용했던 모형과 동일한 모형으로써 다중회귀분석 모형의 F 값이 4.51 이고 F값의 유의도가 0.0000에 해당하여 역시 통계적으로 유의함을 알 수 있다. 통계적 설명력을 나타내는 R-squared 값이 0.4445로써 44.45%의 설명력을 지니고 있다.

<표 4-11>을 통해 해당 분석결과를 살펴볼 수 있다. 분석 결과 통계적으로 유의한 직무특성 변수는 자율성 하나에 해당한다. 직무중요성(중요가치)이 유의확률 p<0.05에서 근소하게 통계적으로 유의하지 않다고 나타났다. 자율성은 유의확률 p<0.05에서 조직몰입과 유의미한 양(+)의 관계에 있으며, 표준화 계수인 Beta 값은 0.217이 된다. 따라서 가설 2.4. 자율성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 채택되었다. 자율성은 업무에 있어 상당한 재량권과 독립성을 부여받은 정도이다. 응답자 스스로가 업무에 재량권과 독립성이 많다고 느낄수록 조직몰입이 더 많이 발생하고 있음을 알 수 있었다. 자율성이 개인에게 일에 대한 권한과 책임의식을 부여하고 독립적으로 일할 수 있는 환경을 제공해 주는 것이기 때문에, 이러한 환경에 놓여있는 개인으로 하여금 조직을 위해 일하려는 의욕과 헌신을 불러일으킨다는 사실을 알 수 있다. 조직몰입은 일할 의욕 및 계속근무 의지와 소속감, 소속에 대한 자긍심 등으로 구성되어 있으며, 조직몰입도가 높을수록 조직에 대한 충성심

이 증가하고 열심히 일하려는 유인이 발생하여 결과적으로 조직성과가 많이 발생하게 될 것으로 예상된다. 특히, 산학협력단의 경우 특성적으로 개별 단위 연구 및 사업 관련 업무가 많기 때문에 자율성이 많이 부여될수록 구성원들이 조직에 몰입하여 더 열심히 조직을 위해 일할 수 있는 환경이 조성될 수 있음을 알 수 있었다.

한편, 나머지 직무특성 변수인 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 피드백은 조직몰입에 미치는 영향이 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 기술다양성의 경우, 직무가 조직 구성원에게 기술적으로 복잡하고 다양한 측면을 요구하고 있다고 하더라도 곧 조직몰입으로 연결되는 것은 아님을 알 수 있었다. 기술적 요구가 많은 직무는 앞서 분석결과에서 확인할 수 있었듯이 직무에 대한 만족도를 증진시키지만 조직몰입까지 유발하는 것은 아니었다. 즉, 기술다양성은 개인적 즐거움, 만족감, 성장발전 기회를 제공할 수 있지만 조직에 대한 충성, 소속감 등을 유발한다고 볼 수는 없는 것이다. 이는 기술다양성이 개인적 차원에서 의미 있게 다가오지만 조직전체와의 관련성은 상대적으로 미흡함을 알 수 있었다.

직무정체성의 경우에도 조직몰입과의 영향이 유의미한 관계에 있다고 나타나지 않았다. 직무정체성은 조직 전체의 성과와 개인의 직무가 연결되어 있는 정도를 의미하기 때문에 직무정체성이 높으면 조직몰입을 많이 유발할 것이라고 앞서 가정했었다. 그러나 분석 결과에 따르면 조직몰입을 반드시 유발하는 것이 아니고 직무정체성이 높다고 하더라도 개인이 느끼는 조직몰입까지 발생시키는 것은 아님을 알 수 있었다. 즉, 조직 전체의 성과와 관련성이 있는 직무를 수행하더라도 조직에 대한 충성심, 소속감, 자긍심 등을 자동적으로 획득하는 것은 아니며, 조직몰입을 위해 개인이 맡게 되는 직무를 꼭 조직 전체의 성과와 연계할 필요는 없다는 사실을 시사하고 있다.

직무중요성의 경우 두 가지 직무중요성(중요가치), 직무중요성(영향력) 변수 모두 조직몰입에 미치는 영향이 유의미하게 나타나지 않았다. 직무중요성은 직무가 중요한 가치가 있다는 사실과 타인에게 영향을 주고 있다고 인식하고 있는 정도와 관련이 있다. 직무중요성이 조직몰입에 영향이 유의미하게 드러나지 않았다는 사실은 개인이 인식하기에 직무가 사회적으로 중요한 업무라고 할지라도 조직에 대한 몰입을 불러일으키는 것은 아니라는 것을 의미한다. 즉, 직무의 중요성과 별개로 조직몰입에 대해서는 다른 방식으로 접근할 필요가 있음을 의미한다. 또한, 앞서 직무가 중요가치가 있다고 인식하는 경우에 한해서 직무만족을 유발한다고 분석되었지만

조직몰입까지 유발하지 않는 것으로 드러난 바, 직무 설계시 직무만족과 조직몰입을 구분하여 접근해야 함을 시사하고 있다.

마지막으로, 피드백이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되지 않았다. 피드백은 직장상사가 혹은 업무 결과에 따라 자동적으로 수반되게끔 하여 개인에게 적절한 업무 결과의 내용이나 수정사항 등에 대해 알게 하는 것을 의미한다. 피드백에 대해서도 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 가정했지만, 그 가설은 기각되었다. 개인이 직무에 대해 적절한 피드백이 있다고 하더라도 곧 조직에 대한 소속감, 자긍심 등을 불러일으키는 것은 아니라는 의미이다. 산학협력단의 경우 특수하게 연구과제나 개별 사업 기반으로 직무가 설계되어 있는 경우가 많기 때문에 적절한 피드백이 제공되더라도 조직몰입을 불러일으키지는 않는 것으로 보인다. 즉, 자신들이 업무 결과 등에 대해 잘 알 수 있게 직무가 설계되어 있다고 하더라도, 그 업무가 조직 전체의 일이라 생각하지 않고, 개별 과제나 업무에 해당한다고 생각하여 조직몰입과 연계시켜 생각하지 않고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 4-11> 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 회귀분석표

Number of obs = 127 F(19, 107) = 4.51 Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4445 Adj R-squared = 0.3458
Root MSE = 0.77814

조직몰입	계수	표준오차	t값	p>|t|	Beta	VIF
기술다양성	0.163	0.123	1.33	0.185	0.147	2.34
직무정체성	-0.119	0.123	-0.97	0.336	-0.112	2.58
직무중요성 (중요가치)	0.290	0.148	1.96	0.053	0.237	2.83
직무중요성 (영향력)	0.020	0.109	0.19	0.852	0.019	2.06
자율성	0.214	0.092	2.34	0.021*	0.217	1.66
피드백	0.173	0.118	1.46	0.148	0.149	2.02
나이(2)	-0.534	0.221	-2.42	0.017*	-0.268	2.36
나이(3)	-0.103	0.255	-0.40	0.688	-0.049	2.87
나이(4)	-0.045	0.340	-0.13	0.895	-0.015	2.38
성별(1)	0.135	0.158	0.85	0.397	0.070	1.31
학력(2)	-0.411	0.220	-1.87	0.065	-0.165	1.5

학력(3)	0.132	0.226	0.59	0.559	0.064	2.33
임용형태(2)	0.240	0.280	0.86	0.393	0.117	3.59
임용형태(3)	0.582	0.296	1.97	0.052	0.267	3.54
임용형태(4)	0.851	0.340	2.51	0.014*	0.317	3.08
임용형태(5)	0.279	0.278	1	0.319	0.104	2.06
근속년수(2)	-0.178	0.177	-1.01	0.315	-0.089	1.49
근속년수(3)	-0.114	0.231	-0.49	0.622	-0.045	1.61
근속년수(4)	-0.462	0.283	-1.63	0.106	-0.151	1.65
상수	0.744	0.527	1.41	0.161		

유의확률 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

이상의 가설 검증 결과를 요약하면 아래와 같다.

<표 4-12> 직무특성 가설 검증 결과 요약표

구분	가 설	채택여부
가설 3	3. 직무특성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
	3.1. 기술다양성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	3.2. 직무정체성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	미채택
	3.3. 직무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
	3.4. 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	3.5. 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 4	4. 직무특성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
	4.1. 기술다양성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	미채택
	4.2. 직무정체성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	미채택
	4.3. 직무중요성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	미채택
	4.4. 자율성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	4.5. 피드백이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	미채택

3. 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 심층면접 결과

직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 기술적·회귀적 분석을 실시했었다. 그러나 실제 조직 구성원들이 직무특성과 직무만족 등에 대해 어떻게 생각하고 있는지는 기술적·회귀적 분석만으로는 확인하기 어렵기 때문에 조직 구성원을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 두 명의 면접 대상자를 선정하였는데. 선정 기준은 앞서 회귀분석에 유의하게 차이가 난다고 분석된 나이대가 다를 것과 임용형태가 산학협력단 내부에 속하는지와 센터·사업단에 속하는지의 차이다. 그 결과 30대 산학협력단 내부 면접자 한명과 20대 사업단 소속 면접자 한명을 선정하였다.

선정된 면접대상자는 모두 설문에 참여한 인원이다. 설문 진행 순서는 우선, 면접대상자에게 설문에 응한 것에 대한 간단한 소감을 물어보고 본인들이 생각할 때 본인들이 맡고 있는 직무특성이 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백을 얼마나 갖추었다고 생각하는지부터 질문을 던졌다. 또한 직무만족과 조직몰입 정도가 어떤지와 직무특성이 그 둘에 미치는 영향이 어떤 것 같은지에 대해 질문하였다. 마지막으로, 산학협력단이 앞으로 더 발전하기 위해 필요한 사항이 무엇이라고 생각하는지에 대해 질문하였다.

(1) 첫 번째 면접대상자 면접결과

첫 번째 산학협력단 내부 면접대상자는 산학협력단 산학협력부에서 업무를 수행중에 있으며, 산학협력단에 사업단을 포함하여 많은 구성원이 있다 보니 고려해야 할 부분이 많아 기술다양성이 높은 것 같다고 하였다. 또한, 본인이 하는 일이 조직 전체에 미치는 영향이 큰 것 같다며, 조직 전체의 성과에도 영향을 주는 것 같다고 응답하였다. 재량권이 있는지 여부를 물었더니 재량권이 있는지는 잘 모르겠다고 대답하였다. 대부분의 업무가 직장 상사에게로의 보고를 거쳐서 직장 상사의 검토나 명령으로 업무를 수행해야 하기 때문에 재량권이 적은 것 같다고 얘기하였다. 독립성이 갖추어진 것 같냐는 물음에도 앞서와 마찬가지의 이유로 자신 있게 그렇다고 대답하기는 어렵다는 답변을 들었다. 마지막으로 피드백이 잘 주어지냐는 질문에는 그렇다고 답변하였다. 피드백 없이 업무를 수행하기 어려운 구조라서 그렇다고 말하였다.

본격적으로 직무만족과 조직몰입에 대해 질문하였다. 첫 번째 면접대상자는 직무에 대해 대체로 만족하고 있다고 답변하였으며, 소속감 등 조직몰입도 괜찮게 이루어지고 있다고 말하였다. 어떤 직무특성이 직무만족과 조직몰입을 가져오는 것 같냐는 질문에는 대답을 머뭇거리다가 다양한 능력을 필요하다는 점이 직무만족과 조직몰입을 불러일으키는 것 같다고 대답하였다. 또한 피드백이 잘되면 조직몰입이 잘 되는 것 같다고 말하였다. 자율성은 현재 부족하다고 느끼기 때문에 직무만족과 조직몰입과는 관계가 없다고 말하였고, 직무정체성이나 직무중요성도 직무만족과 조직몰입에 도움이 된다고 답변하였다.

마지막으로, 산학협력단이 앞으로 발전하기 위해 해야 할 점이 무엇이라 생각하냐는 질문에 대해 면접대상자는 조직이 좀 더 체계적으로 운영되었으면 좋겠다고 답변하였다. 면접대상자가 느끼기에 조직의 직무가 구성원마다 편차가 심한 것 같다고 말했으며, 편차를 줄이기 위해서라도 조직의 체계가 더 잘 갖추어지면 성과가 향상될 것 같다고 말했다.

이상의 내용을 종합해 보면, 산학협력단 내부 30대 면접대상자는 직무특성 중 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 피드백이 잘 갖추어졌으며, 직무만족과 조직몰입도 높았다. 기술다양성과, 피드백이 특히 직무만족과 조직몰입을 많이 불러일으키는 것으로 분석되었다. 조직 발전을 위해 직무를 보다 체계적으로 구성하는 것이 필요함을 알 수 있었다.

(2) 두 번째 면접대상자 면접결과

두 번째 면접대상자는 산학협력단 사업단에서 업무를 수행 중이었다. 면접대상자는 사업관련 업무에 있는 많은 기술적 능력이 요구되는 것 같다고 하였다. 연구에서부터 회계까지 다양하게 알아야 일이 수행할 수 있다고 하였다. 본인이 하는 일이 조직 전체의 성과에도 영향을 주는지는 잘 모르겠다고 응답하였다. 다만, 본인이 하는 업무는 국가 연구과제로써 중요한 가치가 있다고 말하였다. 재량권이 있는지 여부에 대해서는 일정 부분에 대해서는 독립적으로 일하는 부분이 있다고 하였다. 연구책임자(교수)가 자리에 없는 경우가 많아서 본인이 알아서 일처리를 하는 경우도 종종 있다고 하였다. 마지막으로 피드백이 잘 주어지냐는 질문에는 다소 머뭇거리긴 했지만 피드백을 받으면서 업무를 하고 있다고 답변하였다.

직무만족과 조직몰입에 대해서도 질문하였다. 두 번째 면접대상자도 직무에 대해 대체로 만족하고 있다고 답변하였으며, 소속감 등 조직몰입도 잘 되고 있은 것 같다고 말하였다. 어떤 직무특성이 직무만족과 조직몰입을 가져오는 것 같냐는 질문에는 아무래도 국가적으로 중요한 업무를 수행하기 때문에 만족도와 몰입도가 높아지는 것 같다고 하였다. 독립성 있게 일하는 것도 직무만족을 높이는 것 같다고 대답하였다. 복잡하고 다양한 업무를 수행하기 때문에 배울점이 많고, 그 점에서 직무만족이 커지는 것 같다고도 답변하였다.

마지막으로, 산학협력단이 앞으로 발전하기 위해 해야 할 점이 무엇이라고 생각하는지에 대해 질문하였다. 면접대상자는 산학협력단이 산하 센터·사업단 등에 지원이 잘 이루어졌으면 좋겠다고 얘기했다. 산학협력단 규정 등을 잘 모르는 경우가 많은데 내부 직원 분들이 친절하게 가르쳐줬으면 좋겠다고 하였다. 또한 회계 등에서 미숙한 경우도 많은데 사업단 직원들을 대상으로 한 교육이 많이 있었으면 좋겠다고 답변하였다.

이상의 내용을 종합해 보면, 산학협력단 사업단 소속 20대 면접대상자는 직무특성 중 기술다양성, 직무중요성, 자율성이 잘 갖추어졌으며, 직무만족과 조직몰입이 높았다. 기술다양성과, 직무중요성, 자율성이 직무만족에 긍정적 영향을 주며, 직무중요성이 조직몰입을 많이 유발하는 것으로 분석되었다. 산학협력단 사업단에 속해 규정 등 잘 모르는 사항에 대해 산학협력단이 안내를 잘해주면 조직의 더 발전할 수 있음을 알 수 있었다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구에서는 산학협력단의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 군산대학교 산학협력단을 중심으로 분석을 시도하였다. 분석을 위해 Hackman and Oldham(1976)의 직무특성이론을 바탕으로 핵심직무특성인 기술다양성, 직무정

체성, 직무중요성, 자율성, 피드백을 독립변수로 삼고, 종속변수로써 조직성과인 직무만족과 조직몰입을 두고 분석하였다. 통제변수는 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속연수를 두었다.

본 연구의 연구결과를 요약하여 정리하면 다음과 같다.

우선, 응답자 개인의 기본적 특성인 나이, 성별, 학력, 임용형태, 근속연수 중심으로 직무만족과 조직몰입과의 관계를 분석해 보았다. 그 결과, 나이가 30대, 40대, 50대 이상일 경우 20대 보다 직무만족이 떨어지는 것으로 나타났고, 조직몰입의 경우에도 나이가 30대인 경우가 20대인 경우보다 조직몰입이 더 작은 것으로 나타났다. 임용형태가 산학협력단 내부 직원인 경우 산학협력단 산하 센터·사업단에 속한 책임연구원급 보다 조직몰입을 더 많이 하고 있는 것으로 분석되었다.

다음으로 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석해 본 결과, 직무특성 중 기술다양성, 자율성, 피드백이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무중요성의 경우 하위 항목인 직무에 중요가치가 있다고 답변한 변수가 직무만족과 유의미한 정(+)의 영향이 있는 것으로 분석되어 부분적으로만 직무만족에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 그 외에 직무중요성 중 직무가 다른 사람들에게 영향력이 있는지에 대한 변수와 직무정체성 변수는 직무만족과의 관계에서 통계적으로 유의하다고 나타나지 않았다. 이는 직무가 다양하고 요구하는 능력치가 많을수록 구성원들에게 더 많은 성장기회나 즐거움 등을 제공한다고 생각하여 직무만족이 높아짐을 의미한다. 또한, 직무가 중요한 가치가 있다고 느낄수록 직무만족도 높아지고 있었다. 구성원들에게 자율성과 피드백을 적절히 제공할수록 직무만족이 높아진다. 그러나 직무가 타인에게의 영향력이 있는지 정도와 직무가 조직 전체의 성과와 연결이 잘 되어있다고 느낀다 할지라도 개인적 차원의 만족감을 일으키는 것은 아니라는 사실을 알 수 있었다.

직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 직무특성변수 중 자율성만이 조직몰입에 유의확률 $p<0.05$에서 유의미한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 그 밖에 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 피드백은 조직몰입과의 관계에서 유의하다고 나타나지 않았다. 자율성은 개인에게 일정한 권한과 책임을 부여하면서 재량권이 생기는 것으로 자율성이 확보된 업무를 할 때 개인이 조직에 대한 충성심, 소속감, 자긍심이 높아짐을 의미한다. 한편, 기술다양성은 능력에 대한 복잡한 요구치를 의미하지만 이러한 요구 정도가 높더라도 조직에 대한 몰입을 불러일으키지 않

았다. 조직 전체의 성과와 관련 있는 직무정체성의 경우에도 그 정도가 높다고 해서 조직에 대한 몰입까지 야기하지는 않았다. 직무에 중요한 가치가 있는지와 타인에 대한 영향력이 있는지 여부로 측정된 직무정체성의 경우에도 조직몰입과 뚜렷한 상관관계가 없는 것으로 보아 단순히 직무에 중요성을 부여한다고 하더라도 조직몰입을 유발하는 것은 아님을 알 수 있었다. 마지막으로 피드백은 직장상사 등이 부하직원에게 적절하게 수행한 업무 결과 및 수정사항등을 알려주는 것으로, 이러한 피드백이 높다하더라도 개인적 프로젝트 위주로 돌아가는 산학협력단 업무 특성상 반드시 조직몰입을 불러일으키는 것은 아님을 확인할 수 있었다.

한편, 본 논문에서는 앞선 통계적·기술적 분석 결과를 보완하기 위해 참여 구성원을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 각각 다른 비교 군에 있는 두 명의 면접대상자를 선정하여 면접을 실시해본 결과, 30대 산학협력단 내부직원의 경우 직무특성 중 자율성을 제외하고 다른 요소들이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 답변하였다. 20대 산학협력단 산하 사업단 면접대상자의 경우, 기술다양성, 직무중요성, 자율성이 직무만족에 긍정적 영향을 주며, 직무중요성이 조직몰입을 유발한다고 답변하였다. 두 면접대상자는 향후 산학협력단이 발전하기 위해 조직의 체계를 다듬을 필요가 있고, 산학협력단이 산하 조직에 대해 규정 및 행정처리 방식 등에 대한 소통과 교육이 필요함을 역설하였다.

제 2 절 연구의 시사점 및 한계점

본 연구에서는 산학협력단의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 산학협력단을 중심으로 연구를 수행해 보았다. 특히 군산대 산학협력단을 특정하여 센터·사업단 등을 포함한 모든 참여구성원을 대상으로 설문조사를 실시하는 등 깊이 있는 분석을 시도하였다. 그 결과 참여구성원의 기본적 특성 중 나이 및 임용형태의 일부가 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치고 있다는 사실을 알 수 있었다. 직무특성 중에서는 기술다양성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등 다수의 요인이 직무만족에 양(+)의 영향을 미치고 있다는 사실을 발견할 수 있었다. 또한 직무특성 중 자율성이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝혀냈다.

산학협력단은 직무가 복잡·다양하며 사회적으로 중요한 업무로 구성되어 있다. 자

율성이 다소 낮게 관측되긴 하였지만 피드백이 높고, 직무정체성도 높은 편이었다. 종속변수인 직무만족과 조직몰입이 다른 변수에 비해 비교적 낮게 평가되었다는 점은 역설적으로 이를 개선할 여지가 있다는 점을 시사한다. 본 연구를 통해 분석된 바대로 산학협력단 구성원들의 자율성, 피드백 등을 개선해 나가는 방향으로 직무를 설계해 나갈 때 직무만족과 조직몰입이 더 드러날 수 있다. 아울러 심층면접 결과에서 보았듯이, 조직의 직무를 더 면밀하고 체계적으로 구성하면서, 산하 센터·사업단들에 대한 소통을 강화해 나가는 방향이 산학협력단 더 발전하는데 이바지할 수 있음을 알 수 있었다.

산학협력단은 특수 법인으로써 대학을 중심으로 산·학·연을 효율적이고 효과적으로 수행하기 위해 설립된 기관이다. 그러나 2003년 본격적으로 발족한 이래 성과에 대한 논란이 적지 않았다. 특히 산학협력단 산하 조직까지 고려할 때 조직 구성원이 다양하고 조직의 직무특성도 다양하여 전체 조직의 목표와 성과를 잘 이룰 수 있을지 우려되는 바가 있었다. 본 연구를 통해 산학협력단 조직 구성원들이 직면하고 있는 직무의 특성에 따라 직무만족과 조직몰입이 유의하게 발생함을 증명할 수 있었다. 나아가 조직 구성원들의 직무만족과 조직몰입을 통해 조직의 목표 및 성과 달성에 이바지 할 수 있을 것으로 기대한다.

한편, 본 연구에 한계점도 존재한다. 우선 산학협력단의 직무특성에 대해 직무만족과 조직몰입과의 관계에만 방점을 둔 것이 첫 번째 한계점이다. 일반적으로 조직 전체의 목표 및 성과를 이야기할 때 경제적·객관적 지표도 아울러 고려해야 한다. 다만, 본 논문에서는 참여 구성원을 대상으로 한 설문조사 결과를 토대로 분석을 시도하다 보니 경제적·객관적 분석이 미흡하고 주관적·개인적인 차원 위주의 분석이 이루어졌다는 점에서 아쉬운 점이 있다. 직무특성 뿐만 아니라 종속변수인 직무만족과 조직몰입 역시 설문에 참여한 조직 구성원들의 주관적인 생각 및 경향에 치우쳐 조사가 이루어질 수밖에 없기 때문에 객관적인 지표를 측정하기에는 분명 한계점이 있을 수밖에 없는 것이다.

또한, 군산대 산학협력단만을 대상으로 연구를 수행한 점이 두 번째 한계점으로 볼 수 있다. 전국 358개 대학에 설치되어 있는 산학협력단이 있지만 본 논문에서는 군산대학교에 설치되어 있는 하나의 산학협력단만을 대상으로 연구를 수행하였다. 그러나 군산대학교가 다른 모든 산학협력단에 대해 대표성을 지닌다고 보기 어렵다. 또한 다른 대학 산학협력단에 대해 동일한 연구를 수행했을 때 본 논문의 분석

결과와 다른 결과가 나올 가능성도 배제할 수 없는 것이다. 향후 다른 대학의 산학협력단을 다수 포함시켜 연구를 수행한다면 본 논문에 비해 표본 수도 더 많이 확보될 것이고 의미 있는 분석 결과가 나올 수 있을 것으로 기대한다.

마지막으로 본 논문에서는 산학협력단의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석이 이루어졌지만 직무만족과 조직몰입도 궁극적으로 조직 전체의 목표 및 성과와 연결되어야 의미 있게 다가올 수 있음을 생각하지 않을 수 없다. 물론 조직 구성원들이 일을 하면서 직무만족과 조직몰입이 이루어지는 것 자체로도 조직이 얼마간 성공적으로 운영되고 있다고 볼 수 있다. 그러나 조직의 궁극적인 목표와 얼마나 부합하는 지 여부도 생각해 보아야 할 문제다. 조직은 개인만을 위해 존재하는 것이 아니기 때문이다. 조직은 조직이 가지고 있거나 혹은 지향하고 있는 목표와 성과를 달성해야 한다. 즉, 조직 구성원 개인적 차원에서 직무만족과 조직몰입이 이루어진다고 할지라도 그것이 조직의 목표 및 성과와 뚜렷한 연관성이 있지 않다면 직무만족과 조직몰입의 중요성이 상대적으로 떨어질 수도 있다. 본 논문에서는 직무특성으로 인해 직무만족과 조직몰입이 발생하는 것만으로도 조직의 목표를 일정 부분 달성하고 있는 것으로 가정하고 접근하였지만, 향후 연구에서 산학협력단의 직무특성과 조직의 목표 및 성과와의 연계성이 더욱 명확히 밝혀질 수 있는 연구가 수행되기를 기대하는 바이다.

< 참 고 문 헌 >

강종수 (2012). 자원봉사활동 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 효과. 「한국콘텐츠학회논문지」 2012.2

곽미경, 조성제 (2018). Spss프로그램을 이용한 사회복지시설 종사자의 직무특성, 심리적 안녕감, 조직몰입 간의 영향관계. 「한국정보전자통신기술학회」 11(1): 54-62

권기석, 김석호, 김현우 (2013). 대학유형별 산학협력단 특성과 활동에 관한 연구. 「의결정학연구」 21(2): 61-74

권태삼, 진장원 (2016). 서울메트로 전동차 승무원의 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 상호 관련성에 관한 연구. 「한국철도학회 학술발표대회논문집」

구경영 (2018). 대학 산학협력단 성과향상의 모형정립애 관한 탐색적 연구. 「아시아문화학술원」

김경수, 김인숙 (1995). 직무특성모형에 관한 연구: 분석수준을 중심으로. 「경영학연구」 24(2): 139-166

김길수, 김재열 (2015). 대학산학협력단 조직의 직무특성이 조직성과에 미치는 영향. 「국제회계연구」 62: 133-164

김미정, 성백춘 (2021). 산학협력을 통한 핵심성과 요인 창출 모델링 연구 -지방 대학의 역할 활동을 중심으로. 「한국비즈니스연구」 5(1): 75-91

김민정, 최상욱 (2016). 연구직 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국조직학회보」 13(2): 63-92

김민철 (2006). 산학협력단 운영모델의 諸 방안 연구 제주대학교에의 적용. 「법과정책」 12(1): 45-62

박영철 (2015). 산학협력 활성화를 위한 산학협력단 운영제도의 개선. 「대학교육」 2005 9·10: 18-24

박종철, 최현정 (2020) 호텔직원의 핵심 직무특성, 직무재창조, 직무열의 및 조직변화몰입의 인과적 관계 연구, 「호텔경영학연구」 29(6) : 171-185

방하남, 김상욱 (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 「한국사회학」 43(1) : 56-88

배성현 (2001). 직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계, 「영상저널」 9:

101-127

배은진, 조예희, 김완민 (2019). 한국에서 직장생활 중 경험하는 직무특성, 직무환경이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 여성 직장인을 중심으로,「동북아문화연구」59: 127-145

서정민, 맹수석 (2018). 산학협력단 지배구조의 투명성 강화 방안.「기업법연구」32(3): 389-414

신준석, 원상봉 (2015). 산학협력단의 조직 효과성에 영향을 미치는 산학협력단장의 리더십 유형에 관한 실증연구.「한국산학기술학회논문지」16(11): 7424-7432

양미경 (2016). 산학협력단 효율성 분석에 관한 연구.「제주대석사학위논문」

염동기, 신현대 (2013). 자료포락분석을 이용한 산학협력단의 상대적 효율성 평가.「행정논총」제51권제1호: 293-319

이덕로, 김태열 (2008). 직무특성이 개인창의성에 미치는 영향 -선행적 행동의 매개효과를 중심으로.「경영학연구」37(3): 443-475

이선영, 이홍직 (2017). 사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무만족에 미치는 영향.「스트레스연구」25(3): 162-169

임창빈, 정철영 (2009). 산학협력정책의 성과평가.「한국농산업교육학회」2009.12: 241-275

오윤정 (1996). 연구개발조직의 구조적 특성과 구성원의 헌신에 관한 연구 -대기업 부설 과학기술연구소를 중심으로「이화여자대학교 석사학위논문」

조현정, 전병훈 (2011). 대학의 특성에 따른 산학협력역량과 산학협력성과의 관계에 대한 연구.「실천공학교육논문지」3(1): 120-127

황광명 (2016). 대학 산학협력단의 성과 결정요인 분석.「한국혁신학회지」11(2): 73-105

황광명 (2016). 대학 산학협력단의 핵심역량요인, 네트워크 요인, 외부 환경적 요인이 경영성과에 미치는 영향.「경영경제연구」38(2): 175-205

홍은영, 최종인 (2015) 산학협력의 장애요인 및 극복방안에 관한 연구.「한국벤처창업학회」2015.10: 185-196

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: ㅁ study of the central life interests of industrial workers. Social Problens, 3, pp.131-142

Hackman, J. and G. Oldham. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. Organization Behavior and Human Performance 16 (1): 321-348.

Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E.(2006) The work design questionnaire(WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. journal od Applied Psychology, 91(6) 1321-1339.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). Employee organization linkages: The psychology of employee commitment, absenteeism, and turnover. NY: Academic Press.

Turner, A. N. & Lawrence, P. R.(1965). Industrial job and worker: An Investigational response to task, Cambridge, Mass, Harvard University Press

Van de Ven et A. and D. Ferry.(1980). Measuring and Assessing Organizations. Wiley.

Abstract

A Study on the effects of Job Characteristics on job satisfaction and organizational commitment by the Industry-University Cooperation Foundation

- Focused on Kunsan University Industry-University Cooperation Foundation

Tae-Gyu, Kim
Major in public administration
The Graduate School of public administration
Seoul National University

This thesis is a study on the effect of job characteristics on job satisfaction and organizational commitment. of the Industry-University Cooperation Foundation. In order to analyze the job characteristics and the organizational performance in depth, a study was conducted targeting a specific organization called Kunsan University. Industry-University Cooperation Foundation is an institution established to lead industry-university cooperation and research within

universities. As of 2020, 358 univercity have installed and are operating. Apart from the expectation that industry-university-research cooperation will be successful through the Industry-Academic Cooperation Foundation, there are concerns about whether the organizational performance of the Industry-University Cooperation Foundation is showing well.

In this study, the relationship between job satisfaction and organizational commitment was analyzed using the job characteristics theory of Hackman, J. and G. Oldham(1976). Through this, it is possible to determine whether the members of the organization are achieving a certain result under a single organization called the Industry-University Cooperation Foundation. In particular, unlike existing research, research was conducted not only for the employees of the Industry-Academic Cooperation Foundation, but also for researchers working in centers and business groups, which are organizations under the Industry-University Cooperation Foundation, making it easier to review the overall performance of the Industry-University Cooperation Foundaions.

The job characteristic variables used in this study are skill diversity, job identity, job importance, autonomy, and feedback. As a research method, a survey was conducted on all members of the Kunsan University Industry-University Cooperation Foundation, and 133 questionnaires out of a total of 249 were obtained and analyzed. In this study, the main focus was on the analysis of the effects of job characteristics on job satisfaction and organizational commitment, but additionally, the effect of the basic characteristics of the survey participants on job satisfaction and organizational commitment was also analyzed.

The analysis results are as follows. First, as a result of analyzing the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the respondents' basic characteristics such as age, gender, academic background, employment type, and length of service, it was found that there was a difference in job satisfaction and organizational commitment according to the age of the respondent. Also, there was a difference in organizational commitment

among respondents depending on the type of employment.

Second, as a result of analyzing how job characteristics affect job satisfaction and organizational commitment, it was confirmed that among job characteristics, skill diversity, autonomy, and feedback had a positive effect on job satisfaction. In the case of job importance, the variable that responded that the job has an important value had a significant positive effect on job satisfaction. On the other hand, in the case of the effect on organizational commitment, only autonomy among job characteristics was found to have a significant positive effect on organizational commitment.

Through this study, it was possible to know the effect of job characteristics of the Industrial-University Cooperation Foundation on job satisfaction and organizational commitment, and it was possible to figure out which characteristics should be emphasized when designing the jobs of the Industrial-University Cooperation Foundation. For the development of the Industry-University Cooperation Foundation, it is important to create an environment where all members of the organization can work with a sense of belonging and pride while being satisfied with the organization, and appropriate job design is required for this purpose.

.....

keywords : Industry-University Cooperation Foundation, job characteristics, job identity, job importance, autonomy, and feedback, job satisfaction, organizational commitment

Student Number : 2018-22080