

공공조직의 인적자원관리가 조직성과에 미친 영향: 테크노파크를 중심으로

나병선*
송건섭**

국문요약

이 연구는 기업지원 대표 공공조직인 테크노파크의 전략적 인적자원관리 요인이 직무만족과 직무몰입, 조직성과에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다. 이를 위해 전국 18개 테크노파크 조직구성원을 대상으로 설문조사를 실시하여 분석하였다. 연구결과, 전략적 인적자원관리의 구성요소와 직무만족 간에는 커뮤니케이션을 제외한 5개 요인이 영향을 미치고 있으며, 직무몰입 간에는 커뮤니케이션과 직무스트레스를 제외한 4개 요인이 영향을 미쳤다. 또한 직무행태와 조직성과 간 관계에서 직무만족과 직무몰입은 조직성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무만족은 직무평가와 상사리더십이 부분 매개역할을, 교육훈련, 보상제도, 직무스트레스에 대해 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무몰입은 직무평가와 상사리더십에 대해 부분매개역할을, 교육훈련, 보상제도에 대해서는 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다.

주제어: 테크노파크조직, 인적자원관리, 직무행태, 조직성과

1. 서론

조직이 양적, 질적으로 성장하게 되면서 구조, 관리과정, 시스템, 의사결정 등이 한층 복잡하게 이루어진다. 조직 구성원 규모와 조직 환경의 변화로 관리체계가 복잡해지고 새로운 직무출현 등으로 업무 상호관계에 대한 정보교류가 빈번히 이루어지면서 한편으로는 위기를 겪는 경우가 많다. 이렇수록 조직 리더의 역할이 중요해지며, 조직 구성원들이 직무스트레스를 가능한 적게 받도록 최고관리자가 리더십을 발휘해야 할 것이다(Barney, 1991). 기존의 인사관리 개념은 조직에서 인적자원을 효과적으로 관리하고 조직의 성과를 높일 수 있는 방안을 규명하는 과정에서 등장하였고, 특정한 인사제도와 조직성과 간의 관련성을 밝히는 것에 초점을 두었다면 현재의 전략적 인적자원관리의 개념은 조직의 지속적인 경쟁우위 확보에 중요한 원천이 되며, 조직성과를 극대화하는데 핵심적인 요소임을 강조하고 있다.

* 주저자

** 교신저자

조직에서 인적자원관리가 조직성과에 기여하기 위해서는 전반적인 경영과정과 잘 연계되어 그 기능이 효율적으로 발휘되어야 한다. 따라서 전략적 인적자원관리는 조직의 목적달성을 잘 반영하여 전략경영 과정과 연계되고 인적자원 간에도 조화를 이루어 전략적 목적을 효율적으로 달성시켜야 한다(Wright and McMahon, 1992, Anthony et al,1999). 전략적 인적자원관리 연구 분야의 쟁점은 조직 내 인적자원관리의 효율적 수행을 어떻게 입증할 것인가에 관한 것이다. 즉 전략적 인적자원관리의 조직에 대한 기여를 규범적 입장에서 강조할 수는 있지만, 이를 뒷받침할 이론적인 근거와 실증연구는 부족한 실정이다.

특히, 인적자원관리의 효율성은 필요한 인력을 채용하여 적재적소에 배치하고 그들의 업무능력이나 미래 잠재능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성하였을 때 극대화 될 수 있다. 현재 대다수 공공조직들은 인력관리 체제의 운영에 있어 기업 등 민간부문의 전략적 인사관리 기법들을 도입하고 있는 바, 공공조직에서 이러한 기법들이 성공을 거두기 위해서는 행정학적 관점의 접근이 필요하다. 그러나 전략적 인적자원관리에 대한 행정학적 연구가 요구되지만 이들 문제에 대한 학술적 논의가 부족한 형편이다. 공공부문에 있어서도 인적자원을 효율적으로 관리할 수 있는 방안을 모색하는 전략적 인적자원관리에 대한 연구는 조직의 지속적인 경쟁우위를 확보하는데 있어 대단히 중요하다.

본 연구는 기업지원 대표 공공기관인 테크노파크의 전략적 인적자원관리의 제 변수들을 통하여 통합적인 관점에서 이들 변수들이 직무만족과 몰입, 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 파악하는데 목적을 두고자 한다. 테크노파크는 지역 지식기반산업의 육성과 새로운 산업 창출 및 첨단 벤처기업을 발굴육성하기 위하여 설립된 공공조직이다. 테크노파크와 같은 공공조직에서 전략적 인적자원관리의 특성들, 구체적으로는 조직 구성원을 대상으로 한 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사의 리더십, 직무스트레스 등 요인들이 조직성과에 어떠한 영향을 어느 정도 미치는지를 실증적으로 연구하는 것은 중요한 의미가 있을 것으로 생각된다.

II. 이론적 배경

1. 전략적 인적자원관리의 의의

인적자원관리는 조직 구성원들이 조직의 목적달성에 자발적이고 적극적으로 공헌하게 함으로써 조직과 개인의 발전을 동시에 달성하게 하는 조직에서 사람을 다루는 철학과 이를 실현하는 제도와 기법의 총체라고 한다(Ivancevich, 1995). 노동력을 단지 생산요소의 하나로 간주하고 노동력의 효율적 활용과 통제를 강조하던 인사관리가 1980년대에 이르러 인적자원의 개발이라는 면을 강조하면서 인적자원관리(Human Resources Management: HRM)로 변모, 발전되었다. 인적자원관리는 노동력에 대한 인식이 생산요소의 하나에서 인적자원으로 인식이 전환되면서 기능적 인사관리가 더 높은 차원으로 승화되어 확대된 것이다. 이는 다시 1990년대에 이르러 경영전략과의 연계와 상

호의존성이 강조되면서 전략적 인사관리(Strategic Human Resources Management: SHRM)로 발전하게 되었다(차영덕, 2010).

전략적 인적자원관리는 초기에 인적자원관리의 하부기능으로 인식되기도 하였으나 결국 인적자원관리가 조직체의 경영전략과 잘 연계되고 내적으로 각 기능 간에 조화를 이루어 조직의 전략목적에 효율적으로 달성시키는 과정을 의미한다(Mabey & Salaman, 1995). 전략적 인적자원관리는 수직적으로 조직의 전략경영프로세스와 인적자원관리 활동을 연계시키고 수평적으로 다양한 인적자원관리 활동들 간 조정과 연계를 강조한다(Wright & McMahan, 1992). 인적자원관리의 각 하위시스템을 독립된 단위로 취급했기 때문에 인적자원관리 분야는 그 성격 면에서 오랫동안 이론화되지 못했으며, 따라서 인적자원관리의 하위시스템 전체를 고려함으로써 거시적 관점을 고려한 이론적 프레임워크가 형성될 수 있을 것이다(황호영 등, 1997). 선행연구자들이 정의한 전략적 인적자원관리의 개념을 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 전략적 인적자원관리의 정의

연구자	정의
Miller(1987)	조직구성원관리와 관련된 결정과 행동으로써 경쟁우위를 창출하고 유지하기 위한 전략수행이 되는 결정과 행동
Craft(1988)	이용 가능한 자원 및 인사정책을 조직전략에 적용시키기 위하여 이용하는 속성
Fisher(1989)	전 계층의 조직구성원의 경쟁우위를 창출하고 유지하기 위한 전략 실행과 관련된 의사결정활동
Schuler & Walker(1990)	조직의 문제 해결을 위해 참여하는 인적자원 과정과 활동
Wright & McMahan(1992)	인적자원 자본(기능, 태도)의 구성요소와 조직전략과 상호작용하는 인적자원관리활동
Schuler(1992)	사업전략에 따라 전략을 실행하기 위해 요구되는 조직구성원의 행동에 영향을 미칠 수 있는 일련의 과정이나 활동
Roger & Wright(1998)	조직의 목표를 달성할 수 있도록 계획된 인적자원관리 활동의 전개패턴
Boswell(2000)	조직성과를 높일수 있는 기법들의 결합이나 조직의 목표전략에 맞게 인적자원관리를 실행하는 활동
Dessler(2000)	조직성과 개선과 인적자원관리를 전략적 목적과 연계해 하는 활동
Ivancevich(2003)	조직 전체의 전략과 연계되어 있는 인적자원관리 활동

자료 : 김영천(2001)에서 재인용.

2. 전략적 인적자원관리의 구성요소

전략적 인적자원관리 구성요소는 조직 상황이나 상황별 특성에 따라 조직성과에 영향을 미치는 전략적 인적자원관리 요소가 달라질 수 있다. 전략적 인적자원관리의 구성요소에 관하여 Youndt, et. al.(1996)은 보편적으로 인용되는 전략적 인적자원관리의 구성요소로서 선별적채용, 교육훈련, 직무평가, 보상제도 등을 들고 이러한 요소가 조직의 생산성과의 관계를 규명하였다. Wright et al.(2001)은 전략적 인적자원관리의 구성요소를 조직구성원들의 지식·숙련·능력 등 인적자본과 조직

시민행동·자유재량, 행동·심리적 제약 등 조직구성원 관계와 행동에 관한 차원, 채용·교육훈련·보상·평가·직무설계·경험참가·인정·커뮤니케이션 등 인적자원관리 활동차원으로 분류하여 제시하였다. Pfeffer(1998)는 조직구성원들이 조직의 높은 성과를 창출해 나갈 수 있는 최상의 제도들로 고용보장, 선별적 채용, 참여적 직무설계, 조직성과에 기초한 보상, 광범위한 훈련, 지위격차 해소 그리고 정보공유 등을 제시하였다. 이러한 선행연구들을 참조하여 본 연구에서는 전략적 인적자원관리에 관한 선행연구들을 검토한 결과를 토대로 전략적 인적자원관리의 구성요소로서 교육훈련, 보상, 커뮤니케이션과 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 등 6가지로 선정하고 이들 요소가 테크노파크 구성원의 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

첫째, 교육훈련은 조직구성원의 지식, 기술, 태도 등의 변화를 통해 조직 및 직무성과를 증진시키기 위한 계획된 학습활동이다. 또한 교육훈련은 직원이 업무를 원활히 수행할 수 있도록 하는 조직의 계획된 노력이며, 교육훈련을 통하여 피 훈련자의 사고와 태도에 변화가 생기고, 성취동기와 근로의욕이 증진되어 조직 활성화가 촉진되며, 직원 능력의 질적 향상, 업무능력 향상, 이직률 감소, 이로 인한 조직의 성과 증대 등 긍정적인 효과가 나타나는 것이다. 조직차원에서 전략적 목표달성에 필요한 핵심요소는 인적자원의 경쟁력이므로 조직에 필요한 인재와 역량에 대한 규명과 함께 이를 향상시킬 수 있는 체계적인 관리가 중시되어야 한다는 것이다(김창환, 2008).

둘째, 보상이란 조직에서의 우수인력과 잘 훈련된 구성원의 조직이탈을 막고 조직에 몰입할 수 있는 환경을 조성하는데 기여하는 금전적, 비금전적 보상을 망라하는 개념이다. Belcher(1974)는 보상이란 고용계약에 있어 조직과 개인 간의 거래를 나타내며, 이러한 거래는 주로 경제적인 것으로 간주되는 것 외에 심리적, 사회적, 정치적 혹은 윤리적인 거래 등으로 다양하게 정의되고 있다. Lawler(1977)는 보상체계가 조직이 바라는 방법을 수행하는 직원에게 보상을 줌으로써 창조된다고 주장하였다. 조직에서의 보상이란 금전적 보상과 비금전적 보상으로 구분할 수 있다. 금전적 보상은 기본적인 보상으로서 임금, 복리후생 등을 들 수 있고, 비금전적 보상은 건강보험, 휴가 등을 들 수 있다.

셋째, 커뮤니케이션은 조직 구성원들이 조직목표를 달성하기 위하여 필요한 정보, 기술, 인적·물적 자원을 포함한 모든 요소를 상호 공유하는 과정이다. 커뮤니케이션은 조직의 의사결정을 촉진하는 기능 이외에도 조직구성원의 행위를 통제할 수 있고 구성원들에게 동기를 부여할 뿐 아니라 업무책임과 성과기준을 명확히 할 수 있다. 대체로 쌍방향의 효과적인 커뮤니케이션의 정도가 높을수록 조직의 효율성이 높아져서 성과가 높게 나타나며, 조직간 커뮤니케이션 강화가 직무만족에 강한 영향을 미치는 것으로 보았다(Pettit et al. 1997).

넷째, 직무평가는 조직 내에 존재하는 모든 직무들의 상대적 가치를 비교하여 등급화하는 목적을 가진다(김삼득, 2009). 조직에 있어서 직무평가 제도는 성과중심의 인사제도의 핵심 구성요소로 인식되고 이를 효과적으로 추진하기 위해서는 공정하고 설득력 있는 평가가 전제되어야 한다. 또한 조직의 경쟁력을 중대시키기 위해서는 창의적이고 도전적인 업무추진을 유발시킬 필요가 있다. 우수인력의 확보 및 유지를 위해서는 성과에 따른 보상이 뒷받침 되어야 한다. 그리고 목표달성에 따른 연계성으로 사업단위별 특성을 고려한 차별화 및 사업부서별 인사권 강화가 요구된다. 여기서 직무평가는 결과변수로서의 평가의 의미가 아닌 전략적 인적자원관리의 한 구성요소로서 직무를

평가하는데 있어서 어떠한 방법으로 공정하게 평가할 것인지에 초점을 두고 있다.

다섯째, 상사의 리더십은 조직의 목표달성에 있어서 조직 구성원들이 조직과 관련된 행동에 자발적으로 반응할 수 있도록 영향력을 행사하는 과정이다(Pettit et al. 1997). 현대 조직은 업무의 질적 향상과 전문적으로 발전된 조직과 개인의 목표달성을 위해 일할 수 있는 분위기 조성이 필요하다. 현재 상태의 유지와 조직의 목표달성만을 강조하기 보다는 구성원들이 스스로 동기유발을 할 수 있도록 미래상을 제시하고 자율성과 책임성을 갖고 일할 수 있게 힘을 북돋워 주어야 한다. Hersey & Blanchard(1982)는 리더십을 '어떤 주어진 상황에서 개인이나 집단의 활동이 목표달성을 위한 노력이 되도록 영향을 미치는 과정'으로 정의함으로써 리더십의 개념에 상황을 고려하고 있다.

여섯째, 직무스트레스란 개인이 정상적 기능으로부터 이탈하도록 생리적·신체적 조건을 변화시키거나 방해하는 직무관련 요소가 작업자와 상호작용하는 상황이라고 할 수 있다. 조직구성원의 직무스트레스는 고객과의 인적 상호작용에 영향을 미쳐 업무능률과 대고객 서비스품질의 저하를 가져오는 요인이 된다(이주형·김영철, 2002). 직무스트레스의 결과로 나타나는 조직구성원의 행동적 차원으로는 주로 질적·양적성과 저하, 직무몰입 저하, 책임감 및 창조성 감소, 조직 및 동료에 대한 관심결여, 결근 및 이직률 증가, 사고율 증가 등의 형태로 나타난다(김영철, 2001). 직무스트레스 요인들로 인해 조직구성원들은 생리적·신체적 질환으로 이어져 개인의 건강에 영향을 줄 수 있으며, 궁극적으로 구성원의 직무태도에 밀접한 관계가 있음을 제시하고 있다(Kahn & Byosiere, 1992).

3. 직무만족과 몰입, 조직성과

전략적 인적자원관리는 구성원에 의해 인식된 직무만족, 직무몰입과 같은 직무행태에 영향을 미치며(Valentine & Godkin, 2000), 직무만족과 직무몰입은 조직의 성과에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(Arthur, 1994; Nyhan, 1999). 권경득(2009)은 직무만족과 직무몰입이 조직성과에 미치는 영향연구에서 직무만족과 몰입이 조직유형에 따라 서로 다르게 나타날 수도 있다고 주장하였다. 최연택 등(2009)은 조직구성원의 성격유형, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구에서 직무만족과 직무몰입을 사용하여 행동유형에 따른 직무행태가 조직성과에 미치는 영향이 다르게 나타난다고 하였으며 조직구성원의 효과적인 인적자원관리 즉, 직무행태 관리와 조직성과의 극대화를 위한 정책 대안을 모색해야 한다고 주장하였다.

첫째, 직무만족은 조직구성원 자신이 직무에 대하여 가지고 있는 일종의 태도를 의미하며, 직무를 통하여 자신의 욕구수준이 충족되고 있다고 지각하는 호의적인 감정의 정도를 말한다(윤기열, 2003).¹⁾ 직무만족은 중요한 직무태도의 하나로서 근로자들이 이직, 결근, 조직시민행위, 스트레스,

1) 직무만족에 대해 Smith(1955)는 직무와 관련되어 경험하는 모든 감정의 총합 내지 균형 상태에서 좌우되는 태도라고 하였고, Constance & Becker(1973)는 감정적 반응(emotional response)의 차원에서 조직구성원이 종업원이 자신의 직무평가에서 얻어지는 긍정적인 감정 상태로 설명한다. 그리고 Beatty(1981)는 조직구성원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로 개인별로 직무평가에서 얻는 명쾌한 감정적 상태로 보았다. 또

조직성과 등과 밀접히 연계되어 있다는 사실을 알 수 있다. 직무만족은 조직 내 개인의 욕구와 가치기준들에 의해 형성되는데 직무만족을 측정하기 위해서는 영향요인이 무엇인가에 따라 그 중요성이 달라진다. 직무만족의 구성요인으로 Steers는 직무와 보수, 승진기회, 상사, 동료 등의 5가지 요인을 제시하고, 직무만족을 결정하는 직무만족 관련요인으로 중요성, 자율성, 다양성 등을 제시하였다. 또한 Locke(1990)는 직무의 조화, 직무환경, 임금, 승진, 감독, 동료 등의 요인을 들고 있다. 따라서 심리적이고 물질적인 만족에 대한 정서적·감정적 상태를 말하게 되며 이것이 직무수행 및 직무성과 나아가 고객만족에 영향을 미치게 될 것이다.

둘째, 직무몰입은 자기 자신과 직무를 동일시하고 자신의 이미지에 있어 직무가 자신을 표현하는 중요한 수단이며, 직무가 개인의 자기존중감에 영향을 미치는 심리적 상태라고 정의할 수 있다. 여기서 직무몰입에 대해 Lawler & Hall(1970)은 자신의 일에 대한 심리적 동일시 정도로, Kanungo(1982)는 자신과 직무 사이의 구체적인 신념, 전반적인 근로행위, 그리고 생활에서 일이 차지하는 근로몰입이라고 하였다.²⁾ 이용탁(2005)은 태도적 몰입은 내적 동기, 자기성취, 이타적 교환행동과 긍정적으로 연관함으로 교환행동의 관리에 있어서도 신뢰 통제 메커니즘에 의존한다는 것을 밝혀냈다. 즉, 태도적 몰입(Attitudinal Commitment)은 인적 구성원들 간의 감정적, 정서적 애착이라고 할 수 있는데, 서로간의 비슷한 가치관과 목표를 가지고 서로에게 만족하기 때문에 교환관계를 계속하기를 희망하는 것이다. 관계교환에 태도적 교환이 중요한 요인이 될 때, 조직에 있는 구성원들은 서로에게 호감을 가지고 상호간 관계를 지속하고자 하는 노력을 자발적으로 한다는 것이다.

셋째, 조직성과는 조직 및 그 구성원이 인적자원관리를 통하여 이끌어 낸 조직의 비 재무적 성과로 볼 수 있다. 또한 조직 차원에서 말하는 성과란 조직의 기대 혹은 목표 달성을 위한 개인의 활동 및 성취 정도라고 정의할 수 있다. 이 개념은 연구목적에 따라 다양한 조작적 정의가 가능할 뿐만 아니라, 다양한 측정 요소로 구성되는 불확정 개념이다. 이러한 조직성과는 초기에는 대부분 재무적 지표로 측정되었지만 최근에는 구성원의 조직성과를 간접적으로 평가할 수 있는 항목 사용이 증가하는 추세이다. 따라서 조직의 직무성과의 측정은 연구자의 관심에 따라 선택하여야 할 것으로 보인다.³⁾ 박천오 등(2001)은 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 연구에서 조직성과를

Locke(1976)는 자신의 직무를 자기가 평가하거나 직무 그 자체를 통하여 얻어지는 유쾌함이나 혹은 긍정적인 감정 상태로 직무만족을 정의하였다. 이는 직업, 임금, 승진, 편익, 감독, 기회, 작업조건, 동료 등의 구체적인 만족도를 총괄하는 개념으로 이해할 수 있다(윤기영, 2003).

2) 직무몰입을 단일 차원의 개념으로 접근하는 연구들(Bettencourt 1997)과 다차원적 개념으로 접근하는 연구들(Gruen, Summers & Acito, 2000)로 크게 구분할 수 있다. 전자는 몰입을 감정적 또는 태도적 요소와 같이 장기적인 관계를 유지하려는 심리상태로 설명한다. 후자는 몰입을 태도적인 측면(Attitudinal Commitment)과 행위적인 측면(Behaviour Commitment)으로 구분하여 태도적 측면은 흔히 감정몰입 혹은 심리적 애착심으로 나타나며, 행위적 측면은 동기, 충성심, 관여도, 행위적 의도와 같은 행동적 특성을 내포하고 있다.

3) 조직성과에 영향을 미치는 요인으로 Rainey & Steinbauer(1999)는 감독관청과의 관계, 이해관계자와의 관계, 조직임무의 매력, 리더십, 동기부여 등을 살펴보고, Brewer & Selden(2000)은 조직문화, 인적자본과 능력, 리더십과 감독, 직무구조, 공직동기, 개인성과, Red Tape 등을 제시했고, Friedlander & Pickle(1968)은 수익성, 직무만족도, 사회적 가치 등을 주장하고 있다(신황용·이희선, 2012 재인용)

연구함에 있어 독립변수로 직무만족, 조직몰입, 공직동기, 조직시민행동, 업무스트레스, 심리적 탈진, 성별 등을 제시하였으며, 신황용·이희선(2012)은 조직성과를 조직문화, 인적자원관리, 리더십, 조직시민행동, 공직동기, 행정개혁 노력 등을 들었다. 조직성과는 어느 하나의 요인에 의해 결정되기 보다는 환경, 전략, 조직 등 다양한 요인들이 종합적으로 나타나는 결과이며, 조직경쟁력의 원천으로 인식되어진다.

III. 연구의 설계 및 모형

1. 테크노파크조직 현황과 주요기능

테크노파크란 지역 지식기반산업의 육성과 새로운 산업창출을 위하여 산·학·연·관에 불균형하게 분포되어 있는 인적·물적 기술자원을 집적화한 산업기술단지로서 기업, 대학, 연구소, 지방자치단체, 중앙정부 등이 공동으로 참여하는 토지, 건물, 시설 등의 집합체를 말한다(테크노파크 총람, 2011).⁴⁾ 이는 연구개발과 기술의 주체인 대학과 연구소 및 기업이 집적된 공간을 지칭하는 계획적인 개발이 내포된 개념이다(권영섭·변세일, 2003). 해외선진국에서는 산업기술력이 국가경쟁력의 핵심요소라는 점을 인식하고, 1970년대부터 이와 유사한 형태의 테크노파크를 경쟁적으로 조성하기 시작하여 현재 전 세계적으로 약 2,000여개를 조성, 운영 중에 있으며, 기술혁신과 벤처기업 창업의 산실로 발전시켜 나가고 있다.⁵⁾ 우리나라에서는 1996년부터 지식경제부(당시 산업자원부) 주관으로 시범단지 조성의 필요성을 인식하고 종합과학기술심의위원회의 의결에 의해 기술하부구조 5개년 계획에 테크노파크사업을 포함하였다. 이에 따라 1996년 4월 기술하부구조확충 5개년 계획에 의해 1997년부터 테크노파크 조성사업을 추진기로 결정하였다. 이에 따라 2곳의 테크노파크를 조성하는 시범사업계획을 발표하고 14개 지방자치단체로부터 13개의 사업계획을 접수받았다(김기웅 등, 2002). 그러나 국가지원 시범 테크노파크 추진위원회는 테크노파크의 전국적인 시행을 위해 심의결과 6개의 국가지원 시범 테크노파크 사업자를 선정(송도, 안산, 충남, 광주·전남, 대구, 경북)하였고 1997년부터 지역기술혁신을 위한 본격적인 사업을 추진하게 되었다. <표 2>에서 보는 바와 같이 2012년 현재 총 18개의 테크노파크가 전국에 분포하고 있다.

테크노파크의 주요기능은 대학, 연기관, 기업 간의 유기적인 협력을 통해 기술혁신과 첨단산업

4) 테크노파크(Techno Park, TP)는 기술을 의미하는 테크놀로지(Technology)와 공간을 의미하는 파크(Park)의 합성어이다. 테크노파크는 주로 우리나라에서 사용하고 있는 용어로서 이성근 등(1995)은 테크노파크를 ‘연구개발 통합, 기업보육, 육성, 교육과 훈련 및 시험생산에 소요되는 장비를 지원하는 등의 기능을 통합하는 복합단지로서 정의하고 있다.

5) 미국의 리서치파크, 실리콘밸리, 리서치트라이앵글, 영국의 사이언스파크, 일본의 테크노폴리스와 같은 용어이며, 이성근 등(1995)는 공업 및 산업발전이 뒤떨어진 도시와 지역에 연구개발 기능을 강화하고 이곳에 기술 및 지식집약적이고 부가가치가 높은 첨단기술산업을 도입·육성하여 미래지향적인 도시를 건설하는 것으로 정의한다.

발전을 도모하고자 기술기업을 대상으로 한 창업보육, 연구개발, 교육훈련 등 기능을 수행하고 있으며, 여타 산업단지나 연구단지등과 구별되는 테크노파크의 주요 기능을 다음 몇 가지로 소개한다. 첫째, 연구개발 기능이다. 이는 대학 및 연구기관과 기업 간의 연계강화, 공동연구추진을 지원하는 기능이다. 둘째, 정보교류기능이다. 테크노파크가 중심이 되어 국내외 첨단기술동향 및 기술개발현황, 국가기술정책 등에 대한 정보를 입주기업을 중심으로 하여 제공한다. 셋째, 교육훈련기능을 들 수 있다. 테크노파크는 연구개발 성과를 확산시키고 전문기술인력의 양성, 창업교육 등을 수행한다. 넷째, 창업보육기능으로 아이디어의 기술사업화 지원, 기업가의 발굴, 기존기업에 제품개발공간과 시설 및 기술경영 등을 지원한다. 다섯째, 기술 및 행정지원기능이다. 정부기관 및 기술지원기관의 입주유도, 전시회 등을 통한 개발기술의 확산 촉진 등을 수행한다. 여섯째, 시험생산기능은 창업 및 지역기업의 시제품 생산을 지원하는 것으로 이를 위하여 고가의 생산설비를 무료 또는 저가로 제공한다. 이를 종합하면, 테크노파크는 기술혁신과 기술사업화가 원활하게 추진될 수 있도록 기반(hardware) 혹은 시스템(software)을 구축하는 기능을 수행한다고 볼 수 있다.

〈표 2〉 전국테크노파크 현황

명칭	조성년도	명칭	조성년도
송도테크노파크	1997	강원테크노파크	2003
경기테크노파크	1997	충북테크노파크	2003
대구테크노파크	1997	전북테크노파크	2003
경북테크노파크	1997	경남테크노파크	2004
충남테크노파크	1997	울산테크노파크	2004
광주테크노파크	1997	서울테크노파크	2005
부산테크노파크	2000	경기대진테크노파크	2005
포항테크노파크	2000	대전테크노파크	2008
전남테크노파크	2003	제주테크노파크	2010

자료: 테크노파크 총람, 2011

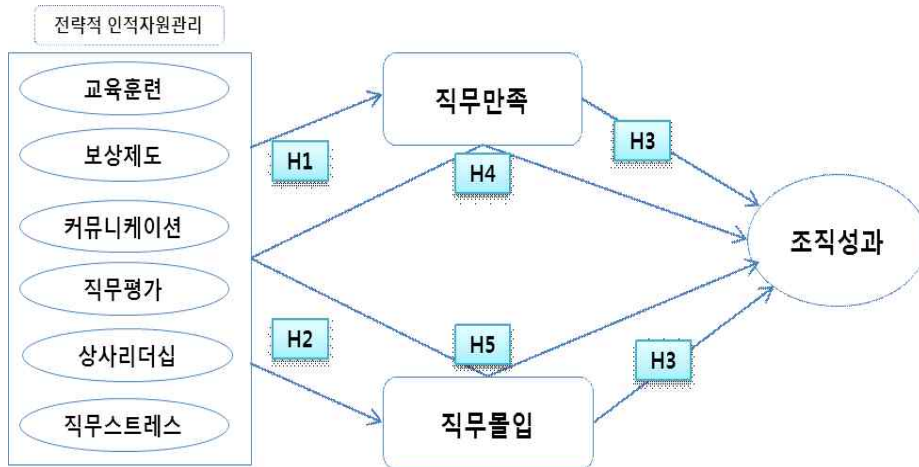
2. 연구모형 및 가설설정

본 연구는 전국 테크노파크에 재직하고 있는 구성원이 지각하는 인적자원관리의 특성이 직무행태와 조직성과에 미치는 영향을 실증분석을 통해 검증하고자 한다. 본 연구에서는 공공조직의 특성에 맞게 전략적 인적자원관리의 구성개념을 6가지 즉 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사 리더십, 직무스트레스로 분류하여 살펴보고자 하였다. Delery & Doty(1996)의 연구를 바탕으로 여러 선행연구에서 사용한 설문문항을 수정하여 사용하였다. 전략적 인적자원관리의 구성요소로서 교육훈련, 보상, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 등 6개 독립변수들을 살펴보고, 이들 변수가 매개변수인 직무만족, 직무몰입 그리고 종속변수인 조직성과에 대해 미치는 영향에 대해 살펴보고자 하였다.

전략적 인적자원관리 특성에 관한 대부분의 선행연구들은 경영자의 리더십, 보상체계, 커뮤니케

이선이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 밝히고 있다. Lucas and Maignan(1996)은 직원에 대한 경영자의 지원은 조직을 성장시키는 중요한 요인이 된다고 하였다. 최고관리자는 조직 활동의 과정에서 구성원을 계획에 참여시키고 관심을 가져주며 구성원들의 제안에 적극적인 대응을 해주는 것 등의 노력을 기울여야 한다. 이러한 최고관리층의 지원은 조직의 내부고객인 구성원들의 직무태도에 영향을 미친다고 할 수 있다(정기한, 2005). 최근 많은 연구들에 의하면 직무만족과 조직성과간의 관계는 일반적으로 강한 긍정적 영향을 준다는 주장에 일치하는 경향이 많다. 김영진(2008)은 공무원의 직무만족은 공무원의 직무성과에 정(+의) 방향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신황용·이희선(2012)의 연구에서도 직무만족이 조직성과에 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. Meyer & Allen(1991)은 직무몰입의 개념을 두 개의 독립적인 개념으로서 정서적 몰입(affective commitment)과 계속적 몰입(continuance commitment)으로 구분하여 실증적 연구를 수행하면서 정서적 몰입도가 높은 종업원이 직무만족도가 높다고 하면서 이러한 정서적 몰입도가 조직성과와 정적인 관계가 있다는 가설을 실증적으로 검증하여 확인하였다. 오계택·윤양배(2008)는 그들의 연구에서 조직성과를 주관적 평가로 규정하고 직무만족과 몰입이 주관적 평가인 조직성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 한다. 본 연구에서는 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

〈그림 1〉 연구모형



이상의 논의와 연구모형에 근거하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설1. 전략적 인적자원관리 요인(교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스)은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 전략적 인적자원관리 요인(교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스)은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 직무만족 및 직무몰입은 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설4 전략적 인사관리(교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스)는 직무만족을 매개로 하여 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설5 전략적 인사관리(교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스)는 직무몰입을 매개로 하여 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

3. 조사표본 및 변수의 정의

본 연구는 전국 테크노파크 직원 총 500명을 대상으로 2012년 4월 17일부터 5월 14일까지 설문 조사를 실시하였다. 조사에서 회수된 설문지는 총 414부이고, 그 중 분석 자료로 활용하기가 적절하지 않다고 판단되는 8부를 제외한 총 406부를 본 연구의 실증분석에 활용하였다. 질문지는 응답자의 일반적 특성 8문항, 전략적 인적자원관리의 구성요소로서 교육훈련, 커뮤니케이션, 직무스트레스 각 5문항, 보상제도, 직무평가에 각 4문항, 상사리더십 7문항으로 구성하였으며 직무만족은 4문항, 직무몰입과 조직성과는 각 5문항으로 하였다. 본 연구의 실증적 조사에 사용된 각 변수에 대하여는 선행연구들에서 사용한 문항들 중 타당성이 높은 문항과 연구자가 전국 테크노파크에 종사하는 핵심 응답자들을 면접한 결과에 따라 수정, 보완한 문항으로 구성하였다. 직무스트레스 등 6가지 차원을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다.

첫째, 독립변수인 전략적 인적자원관리 요인 중 교육훈련은 권명란이재만(2008)의 연구를 바탕으로 교육훈련 내용을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였고, 보상제도는 정기한(2005)의 연구를 바탕으로 조직의 시장지향성을 증진시킬 수 있는 직접적이며 적극적인 방법으로 이해하여 변수를 선정하였다. 커뮤니케이션은 Pettit et al.(1997)의 연구를 바탕으로 조직과 직원간의 커뮤니케이션에 의해 지원을 증대시킬 수 있고 조직 구성원들에 대한 피드백을 통해 업무에 대한 만족도를 제고시킬 수 있다는 점을 참작하여 변수를 고려하였다. 직무평가는 손승혜·최명례(2006)의 연구를 바탕으로 구성원들의 직무평가제도는 사업목표를 지원해야 하고 공정해야 한다는 측면을 고려하여 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 다섯째, 상사 리더십은 조직 구성원들이 자신의 직무에 만족하며 조직의 신념을 자신의 가치에 자연스럽게 내재화 할 수 있게 이끌어 내는 역할을 한다는 측면, 직무스트레스는 환경이 개인의 능력을 초월하는 직무를 요구하거나 개인의 욕구를 환경이 충족시켜 주지 못하는 상황에서 발생한다는 내용을 중심으로 변수를 구성하였다. 둘째, 매개 변수인 직무만족은 옥원호 외(2001), Locke(1990)의 연구를 바탕으로 구성원이 자신의 직무에 대한 평가가 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태로 정의하고 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 직무몰입은 자신의 직무에 얼마나 호의적으로 느끼는가를 바탕으로 한 자신의 직무에 대한 심리적이고 정서적인 애착으로 정의하였다. 셋째, 종속변수인 조직성과는 비재무적 성격으로 파악하고 신황용·이희선(2012)의 연구를 수정하여 사용하였다. 그리고 이러한 문항에 대해 전혀 아니다(1)에서 정말 그렇다(5)의 Likert 5점 척도로 측정하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 특성

표본의 일반적 특성은 <표 3>에서와 같이 설문에 응답한 직원의 남녀 구성비는 남자가 76.8%, 여자가 23.2%로 나타났다. 응답자의 학력비율은 학사가 68.5%, 석사가 16.7%, 박사가 8.1%, 전문학사가 6.7%로 나타났다. 연령대는 30세~40세 미만이 51.0%로 가장 많았고 그 다음이 30세 미만으로 25.1%가 응답하였다. 40세~50세 미만은 18.5%이고, 50세 이상은 5.4%로 나타났다. 50세 이상의 비율이 낮은 것은 공모적인 임원을 설문대상에서 제외하였기 때문이다. 직원의 직위는 원/담당급이 68.9%로 가장 많고, 선임/대리급이 15.0%이며 책임/과장급은 9.3%, 팀장/부장급은 6.6%로 나타났다. 근속년수는 1년~3년 미만이 50.5%로 가장 많고 1년 미만이 19.0%, 5년 이상이 15.5%, 3년~5년 미만이 15.0%로 나타났다. 근무형태상 정규직은 74.4%, 비정규직은 25.6%로 나타났다. 월 급여는 200만원~300만원 미만이 58.0%로 가장 많고 300만원~400만원 미만이 19.2%, 200만원 미만의 경우도 11.8%를 접하였다. 직원들이 수행하고 있는 과제의 수에 대한 응답에서 2과제 수행이 50.5%로 가장 많았고, 3과제 이상 수행하고 있다고 응답한 수도 11.0%에 달하였다.

<표 3> 표본의 일반적 특성

특성	구분	빈도	비율(%)	특성	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	312	76.8	직위	원급/담당	280	68.9
	여성	94	23.2		선임/대리	61	15.0
학력	전문학사	27	6.7		책임/과장	38	9.3
	학사	278	68.5		부장/팀장	27	6.6
	석사	68	16.7		근속년수	1년 미만	77
	박사	33	8.1	1년-3년		205	50.5
연령	30세미만	102	25.1	3년-5년		61	15.0
	30세-40세	207	51.0	5년 이상		63	15.5
	40세-50세	75	18.5	근무형태	정규직	302	74.4
	50세 이상	22	5.4		비정규직	104	25.6

2. 측정항목의 신뢰도 및 타당성 분석

1) 신뢰도 및 타당도 분석

사회과학에서는 Cronbach's α 계수가 0.6이상이면 구성개념별 측정항목 간 내적 일관성이 양호하다고 볼 수 있으며, 전체 문항들을 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다(Nunnally, 1967). 외생 변수에 대한 탐색적 요인분석의 결과는 <표 4>에서와 같다. 여기서 각 구성개념의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 계수가 0.6이상으로 나타났으며(.657-.898), 따라서 변수들의 내적 일관성이 대체로

양호한 것으로 볼 수 있다. 외생변수에 대한 요인분석을 실시한 결과 전략적 인적자원관리에 대한 외생변수 전체의 요인 적재치를 확인할 수 있었으며, 본 연구에서 독립변수로 선정한 전략적 인적자원관리의 구성요소 6개의 차원에 대한 총 분산비가 65.0%로 나타나 비교적 높은 설득력을 가진다고 볼 수 있다. 요인분석 결과 요인의 적재값이 낮거나 각 요인에 나타난 적재값이 혼재되어 있는 경우의 변수들을 제거하였다. 그 결과 보상제도, 직무평가는 4문항을 사용하였고, 커뮤니케이션은 5문항이 사용되었고, 직무스트레스와 교육훈련은 5문항 중에서 1문항을 제거하였으며, 상사의 리더십은 7문항 중 3문항이 제거되고 4문항이 사용되었다(부록 참조).

〈표 4〉 외생변수의 구성요소 타당성검증

항목	1	2	3	4	5	6
리더십3	.045	-.156	.087	.070	.130	.599
리더십1	-.058	.084	.143	-.012	.006	.785
리더십2	-.069	.154	.048	.048	.112	.618
리더십7	.013	.129	.104	-.012	.045	.738
교육훈련1	.026	.050	.032	-.049	.827	.126
교육훈련2	.054	-.008	.089	-.002	.826	.118
교육훈련4	-.033	.167	.295	-.006	.543	.083
교육훈련3	-.069	.062	.139	.040	.616	.007
직무평가2	-.100	.092	.796	-.003	.165	.151
직무평가1	.030	.132	.814	-.009	.130	.138
직무평가3	-.015	.128	.849	-.058	.110	.168
직무평가4	.018	.195	.639	-.012	.105	-.001
보상1	-.011	.797	.225	-.004	.017	.153
보상3	-.029	.861	.217	.016	.032	.064
보상2	-.042	.882	.131	.057	.090	.014
보상4	-.004	.866	.042	.025	.130	.031
스트레스2	.203	.088	-.067	.791	.038	.073
스트레스4	.146	.074	-.041	.849	.024	.113
스트레스3	.075	.034	.002	.841	.014	-.014
스트레스1	.312	-.133	.031	.567	-.100	-.605
커뮤니케이션1	.821	.010	.024	.158	-.019	-.026
커뮤니케이션2	.838	-.001	.024	.216	-.023	-.043
커뮤니케이션4	.841	-.029	.004	.199	-.018	-.039
커뮤니케이션5	.843	-.013	-.047	.082	.039	.040
커뮤니케이션3	.810	-.045	-.070	.044	-.010	-.014
고유치	4.776	4.238	2.271	1.898	1.589	1.478
분산비	14.601	12.508	10.858	10.055	8.273	8.255
누적분산비	14.601	27.109	37.967	48.022	56.745	65.000
크론바하 α	.657	.898	.879	.823	.703	.827

내생변수의 요인분석을 실시한 결과 직무만족과 직무몰입, 조직성과에 대한 내생변수 전체의 요인 적재치를 확인할 수 있었으며, 내생변수의 총 분산비는 70.58%로 나타나 역시 비교적 높은 설득력을 가지고 있음을 알 수 있다. 요인분석 결과에 따라 직무만족 4문항, 직무몰입 4문항, 조직성과는 3문항을 사용하였다. 내생변수에 대한 탐색적 요인분석의 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 내생변수의 구성요소 타당성 검증

항목	1	2	3
직무만족1	.786	198	181
직무만족2	.825	223	173
직무만족3	.710	269	113
직무만족4	.767	194	091
직무몰입1	310	702	070
직무몰입2	283	760	235
직무몰입4	093	824	071
직무몰입5	341	727	287
조직성과1	206	219	837
조직성과3	201	164	884
조직성과4	062	083	844
고유치	5.004	1.618	1.142
분산비	25.260	23.266	22.056
누적분산비	25.260	48.526	70.582
크론바하 α	.831	.855	.861

2) 상관관계

아래 <표 6>은 각 척도의 평균값, 표준편차, 척도간 상관관계, 신뢰도, 그리고 측정모델에 대한 평가결과와 구성개념 간 상관관계를 포함하고 있다. 구성개념 신뢰도는 상사 리더십이 .662, 직무만족이 .635로 나타났으며, 이는 Hulland(1999)가 수용 가능한 내적 일관성과 신뢰도를 위해 권고한 값 .700을 약간 모자라게 나왔을 뿐 나머지 변수들의 경우 .700을 모두 상회하였다. 또한 척도에 대한 분산의 비율을 나타내는 AVE(average variance extracted)에서 교육훈련(.551), 보상제도(.562), 커뮤니케이션(.659), 직무평가(.569), 직무스트레스(.625), 직무만족(.525), 직무몰입(.598), 조직성과(.689)등 모든 변수에서 수렴 타당성을 위한 권고치 .500을 상회하는 만족스러운 결과를 보여주고 있고 상사 리더십(.397)만은 .500에 다소 미달하는 수준을 보인다(Fornell & Larcker, 1981).

〈표 6〉 구성개념 간 상관관계

척도	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9
교육훈련	4.263	.633	1								
보상제도	2.901	.778	.213**	1							
커뮤니케이션	3.452	.961	.002	.043	1						
직무평가	3.385	.731	.284**	.382**	.035	1					
상사리더십	3.105	.673	.195**	.278**	.051	.293	1				
스트레스	3.605	.952	.200**	.065	.334**	.030	.058	1			
직무만족	3.158	.725	.247**	.357**	.011	.355**	.323**	.028	1		
직무몰입	3.647	.639	.397**	.546**	.004	.498**	.386**	.048	.526**	1	
조직성과	3.296	.884	.133**	.210**	.073	.100	.213**	.049	.366**	.383**	1
구성개념신뢰도			.811	.893	.793	.750	.662	.832	.635	.727	.821
평균분산추출값(AVE)			.551	.562	.659	.569	.397	.625	.525	.598	.689

3. 가설검증

가설1 : 전략적 인적자원관리와 직무만족관계

앞에서 제시한 6개의 전략적 인적자원관리와 직무만족 간 관계에서 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 하였으며 분석결과는 아래 <표 7>과 같다. 다중회귀모형에서 설정된 독립변수가 종속변수를 44.6%(수정된 값은 42.6%) 정도 설명하고 있으며, 그리고 추정된 회귀모형의 적합도를 검증하기 위한 F값은 $p < .001$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리 차원인 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 간의 영향관계에서 직무만족에 대한 회귀분석 결과, 직무만족에 영향을 미치는 전략적 인적자원관리 요인은 교육훈련($\beta = .281$), 직무평가($\beta = .274$), 보상제도($\beta = .218$), 상사리더십($\beta = .203$), 직무스트레스($\beta = -.093$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련 정도, 직무평가 등이 높을수록 보상제도가 충분하고, 상사의 리더십이 강할수록, 직무스트레스는 낮을수록 직무만족 수준은 높아지는 것으로 볼 수 있다.

〈표 7〉 전략적 인적자원관리와 직무만족

종속변수	독립변수	표준화 베타	t	R ² (수정된 R ²)	F
직무만족	교육훈련	.281	6.881***	.446 (.426)	22.461***
	보상제도	.218	5.287***		
	커뮤니케이션	.061	1.477		
	직무평가	.274	6.330***		
	상사리더십	.203	4.998***		
	직무스트레스	-.093	-2.255*		
통제변수	성별더미	-.040	-1.024		
	직무형태더미	-.012	-.316		
	학력	-.012	-.323		
	연령	-.022	-.439		
	직위	-.031	-.430		
	년수	-.015	-.332		
	급여	.038	.536		
	과제	.054	1.180		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001(성별dummy: 남성=1, 여성=0; 직무형태dummy: 정규직=1, 비정규직=0).
Dubin-Watson값 :1.851.

가설2 : 전략적 인적자원관리와 직무몰입관계

전략적 인적자원관리와 직무몰입 간 관계에서 직무몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀 분석을 하였으며 분석결과는 아래 <표 8>와 같다. 다중회귀모형에서 설정된 변수의 설명력은 26.1%(수정된 값은 23.4%) 정도 설명하고 있으며, 그리고 추정된 회귀모형의 적합도를 검증하기 위한 F값은 p<.001므로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직무몰입에 영향을 미치는 전략적 인적자원관리 요인에서는 설명력이 26.1%(수정된 값은 23.4%)로 나타났다. 전략적 인적자원관리의 하위요소인 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 간의 영향관계에서 직무몰입에 대한 회귀분석 결과, 직무몰입에 영향을 미치는 전략적 인적자원관리 요인은 직무평가($\beta=.214$), 상사리더십($\beta=.212$), 보상제도($\beta=.165$), 교육훈련($\beta=.145$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 교육훈련 정도가 높을수록 보상제도가 충분하고, 상사의 리더십이 강할수록, 직무평가가 공정할수록 직무몰입도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

〈표 8〉 전략적 인적자원관리와 직무몰입

종속변수	독립변수	표준화베타	t	R ² (수정된 R ²)	F
직무몰입	교육훈련	.145	3.074**	.261 (.234)	9.841***
	보상제도	.165	3.461***		
	커뮤니케이션	.014	.297		
	직무평가	.214	4.288***		
	상사리더십	.212	4.537***		
	직무스트레스	-.056	-1.168		
통제변수	성별더미	-.026	-.569		
	직무형태더미	.002	.054		
	학력	.017	.377		
	연령	.013	.224		
	직위	.089	1.067		
	년수	.030	.562		
	급여	-.127	-1.547		
	과제	.033	.628		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001(성별dummy: 남성=1, 여성=0; 직무형태dummy: 정규직=1, 비정규직=0).
Dubin-Watson값 :1.974

가설3, 4 : 직무만족과 조직성과 관계 및 매개효과

본 연구에서는 선행연구에서 제시하고 있는 전략적 인적자원관리가 직무만족과 직무몰입을 매개로 하여 조직성과에 영향을 미친다는 가설을 설정하였다. 그리고 이를 검증하기 위하여 회귀분석을 통하여 분석하였고, 경로를 그림으로 나타내고 직접 및 간접효과를 계산하여 총 효과 값을 제시하였다. 앞에서 제시한 6개의 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무만족의 매개효과가 있는지를 검증하기 위하여 회귀분석을 하였으며 분석결과는 아래 <표 9>와 같다. 조직성과에서는 직무만족($\beta=.428$)이 가장 높고, 직무평가($\beta=-.152$), 커뮤니케이션($\beta=-.098$), 상사리더십($\beta=.089$) 순으로 유의미한 영향관계를 보이고 있다. 직무만족이 높을수록, 상사의 리더십이 강할수록 조직성과는 높아지나 직무평가나 커뮤니케이션 요인은 부(-)의 관계를 보이고 있어 오히려 조직성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

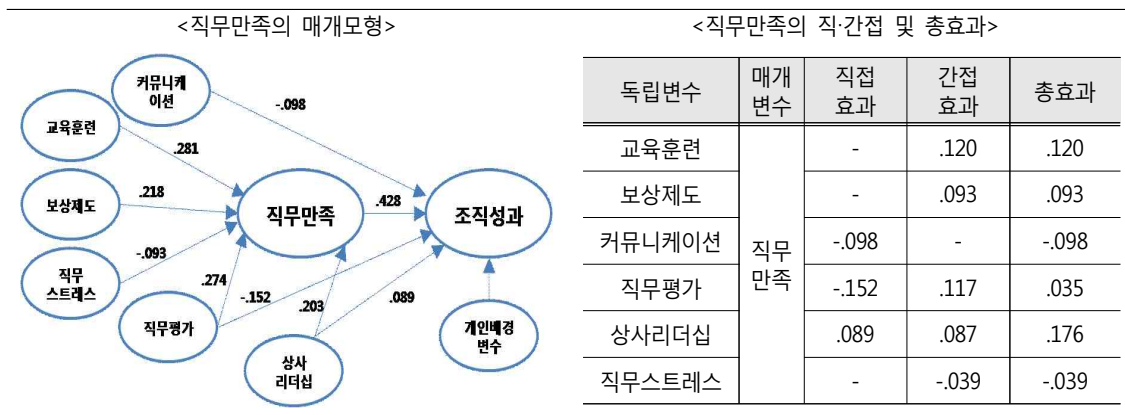
〈표 9〉 직무만족의 매개효과

종속변수	독립변수	표준화베타	t	R ² (수정된 R ²)	F
조직성과	교육훈련	-.001	-.015	.200 (.169)	6.499***
	보상제도	.008	.153		
	커뮤니케이션	-.098	-1.980*		
	직무평가	-.152	-2.784**		
	상사리더십	.089	1.771*		
	직무스트레스	.073	1.448		
	직무만족	.428	7.039***		
통제변수	성별더미	-.061	-1.284		
	직무형태더미	.049	1.076		
	학력	-.047	-1.033		
	연령	.060	1.007		
	직위	.190	2.193*		
	년수	.019	.340		
	급여	-.145	-1.689		
	과제	-.064	-1.152		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001(성별dummy: 남성=1, 여성=0; 직무형태dummy: 정규직=1, 비정규직=0).
Dubin-Watson값 :2.047

아래 <표 10>에서 보면, 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무만족은 직무평가와 상사리더십이 부분 매개역할을, 교육훈련, 보상제도, 직무스트레스에 대해 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 전략적 인적자원관리와 직무만족, 조직성과 관계



가설3, 5 : 직무몰입과 조직성과 관계 및 매개효과

전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무몰입의 매개효과가 있는지를 검증하기 위하여 회귀분석을 하였으며 분석결과는 아래 <표 11>과 같다. 회귀모형에서 설정된 변수의 설명력은 26.1%(수정된 값은 23.4%) 정도 설명하고 있으며, 그리고 추정된 회귀모형의 적합도를 검증하기 위한 F값은 $p < .001$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조직성과에 영향을 미치는 전략적 인적자원관리 요인에서는 설명력이 21.8%(수정된 값은 18.8%)로 나타났고, F분석에서 $p < .001$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리의 하위요소인 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 간의 영향관계에서 직무몰입의 매개역할에 대한 회귀분석 결과, 조직성과에 영향을 미치는 요인은 직무몰입($\beta = .403$)이 가장 높고, 직무평가($\beta = -.121$), 상사리더십($\beta = .090$) 순으로 나타났는데, 직무평가는 조직성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

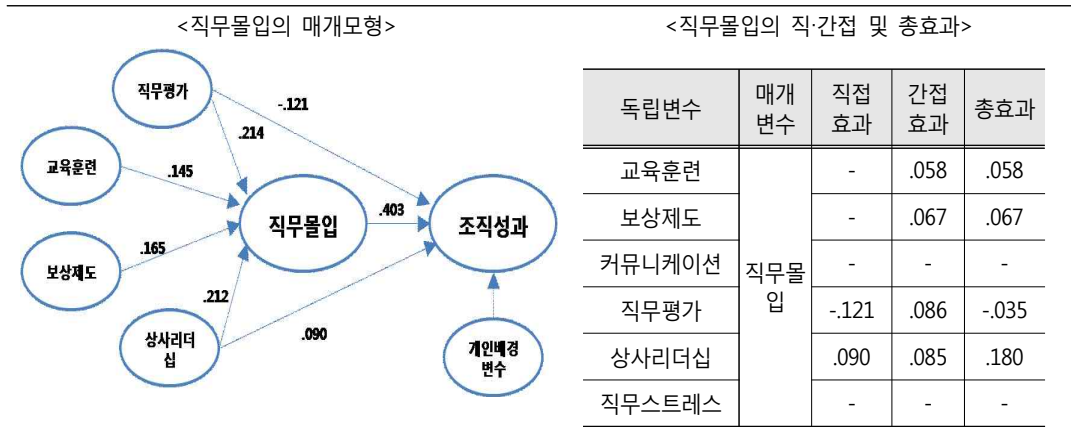
<표 11> 직무몰입의 매개효과

종속변수	독립변수	표준화베타	t	R ² (수정된 R ²)	F
조직성과	교육훈련	.061	1.243	.218 (.188)	7.266***
	보상제도	.035	.699		
	커뮤니케이션	-.078	1.243		
	직무평가	-.121	-2.303*		
	상사리더십	.090	1.824*		
	직무스트레스	.055	1.118		
	직무몰입	.403	7.740***		
통제변수	성별더미	-.067	-1.446		
	직무형태더미	.043	.954		
	학력	-.059	-1.309		
	연령	.046	.773		
	직위	.141	1.644		
	년수	.000	.005		
	급여	-.077	-.908		
	과제	-.054	-.987		

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (성별dummy: 남성=1, 여성=0; 직무형태dummy: 정규직=1, 비정규직=0)

아래 <표 12>에서 보면, 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 관계에서 직무몰입은 직무평가와 상사리더십에 대해 부분매개역할을, 교육훈련, 보상제도에 대해서는 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다.

<표 12> 전략적 인적자원관리와 직무몰입, 조직성과 관계



4. 결과종합

위에서 지역의 대표 기업지원기관인 테크노파크에서 조직구성원이 지각하는 전략적 인적자원관리의 특성들이 직무행태인 직무만족과 직무몰입, 조직성과에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 분석을 진행하였다. 그 결과 전략적 인적자원관리의 특성들, 즉 교육훈련, 보상제도, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스가 전략적 인적자원관리의 중요한 결정요인임을 확인하였고, 이들 차원이 직무행태와 조직성과에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 이상의 가설검증 결과를 요약하면 <표 13>과 같다.

i) 전략적 인적자원관리의 차원과 직무만족과의 관계에서 커뮤니케이션을 제외한 모든 차원의 전략적 인적자원관리가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1은 부분적으로 채택되었다. 이는 교육훈련이 직무만족에 중요한 영향을 끼치는 요인으로 작용한다는 권명란이재만(2008)의 연구, 상사의 리더십이 조직 구성원의 이직을 방지하고 직무만족의 전제조건으로 본 Pettit et al.(1997)의 연구, 상사의 리더십이 직무만족과의 이론적 관련성을 실증적으로 분석하여 통계적 유의성을 밝힌 여운승나영아(2011)의 연구, 직무만족은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미친다는 김명수박형권최우승(2005)의 연구에서의 결과와는 일치한다. 하지만 조직간 커뮤니케이션 강화가 직무만족에 강한 영향을 미친다고 한 Pettit et al.(1997)의 연구와는 상반되는 결과이다. 이는 테크노파크 조직의 구성원 각자가 독립적으로 일을 수행하기 때문에 특별한 커뮤니케이션이 직무만족에 영향을 주지 않는 것으로 보인다. ii) 전략적 인적자원관리의 차원과 직무몰입과의 관계에서 커뮤니케이션과 직무스트레스를 제외한 교육훈련, 보상제도, 직무평가, 상사리더십 차원의 전략적 인적자원관리가 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2는 부분 채택되었다. 직무스트레스의 방향성은 부(-)의 방향으로 나타나 어느 정도의 스트레스 감소가 직무몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상사의 리더십이 직무몰입과의 이론적 관련성을 실증적으로 분석하고 그 결과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다고 분석한 여운승나영아(2011)의 연구, 교

육과 보상, 정보공유, 직무평가가 직무몰입에 정(+)의 방향으로 유의한 영향을 미친다고 본 차용덕(2010)의 연구결과와는 어느 정도 일치한다. iii) 직무행태인 직무만족과 직무몰입은 여러 선행연구에서와 마찬가지로 조직성파에 정(+)의 방향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족 및 몰입 등은 조직성파에 중요한 영향요인이라는 박천오 외(2001)의 연구, Brewer & Selden(2000)의 연구, 권경득 외 연구(2003), 오계택·윤양배(2008)의 연구, 신황용·이희선(2012)의 연구와 대체로 일치한다. iv) 전략적 인적자원관리는 직무만족을 매개로 하여 조직성파에 영향을 미칠 것이라는 가설은 부분채택 되었다. 전략적 인적자원관리와 조직성파 간 관계에서 직무만족은 직무평가와 상사리더십이 부분 매개역할을, 교육훈련, 보상제도, 직무스트레스에 대해 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다. v) 전략적 인적자원관리는 직무몰입을 매개로 하여 조직성파에 영향을 미칠 것이라는 가설은 부분채택 되었다. 직무몰입의 매개역할은 직무평가와 상사리더십에 대해 부분매개역할을, 교육훈련, 보상제도에 대해서는 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 향후 기각된 가설에 대한 더 많은 논의가 필요할 것으로 판단된다.

〈표 13〉 가설 검증 요약

가설	가설내용	결과
가설1	전략적 인적자원관리 특성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다. (교육훈련, 보상제도, 직무평가, 상사리더십, 직무스트레스 채택, 커뮤니케이션은 기각)	부분 채택
가설2	전략적 인적자원관리 특성은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다. (교육훈련, 보상제도, 직무평가, 상사리더십, 채택, 커뮤니케이션, 직무스트레스는 기각)	부분 채택
가설3	직무만족 및 직무몰입은 조직성파에 영향을 미칠 것이다.	채택
가설4	전략적 인적자원관리는 직무만족을 매개로 하여 조직성파에 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
가설5	전략적 인적자원관리는 직무몰입을 매개로 하여 조직성파에 영향을 미칠 것이다.	부분 채택

V. 결론

조직운영에 있어 전략적 인적자원관리에 대한 중요성이 점차 커지고 있다. 본 연구는 지역 지식 기반산업의 육성과 첨단 벤처기업을 발굴 및 지원하고 있는 테크노파크에서 조직 구성원들이 지각하는 전략적 인적자원관리의 여러 구성요소들이 직무행태인 직무만족과 직무몰입, 조직성파에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다. 전략적 인적자원관리에 관하여 기업에서의 연구는 비교적 많으나 테크노파크를 포함한 넓은 의미의 공공기관에 대한 연구는 그렇지 못하다. 본 연구는 전국 테크노파크를 대상으로 전략적 인적자원관리의 차원을 살펴보았다. 기존연구에서와 마찬가지로 교육훈련 뿐만 아니라 커뮤니케이션과 상사 리더십도 조직성파에 영향을 미치고 있음을 밝혀냈다. 즉 본 연구를 통하여 조직에 있어서의 교육훈련, 보상제도, 커뮤니케이션, 직무평가, 상사 리더십, 직무스트레스 등 전략적 인적자원관리의 구성요소들이 조직성파에 미치는 중요한 결정요인임을 확인

하였고, 이들 요소들이 직무행태와 조직성과에 이르는 인과관계를 확장시켜 분석하였다.

본 연구결과에 따른 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 최근 조직은 성과를 달성하기 위하여 조직 구성원에 대한 인적자원을 전략적 관점에서 관리하고 인적 자원의 능력을 적극적으로 개발하고 이를 통해 지속가능한 경쟁우위를 가지기 위해 노력하고 있다. 이에 대한 공공기관의 노력이 더욱 절실해 보인다. 둘째, 공공기관에서 전략적 인적자원관리가 직무행태와 조직성과에 미치는 영향에 대해 연구한 논문이 많지 않다. Pfeffer(1994;1998)가 전략적 인적자원관리의 구성요소로서 참여와 권한위양, 성과급제, 고용안정, 내부승진, 교육훈련 등 16가지를 주장한 후 대부분의 연구가 이를 토대로 진행되어 왔다. 오늘날 커뮤니케이션과 상사 리더십, 직무스트레스의 중요성이 간과되는 경향이 있다. 본 연구에서는 이상의 요인들과 함께 조직에서의 교육훈련, 보상제도, 직무평가 등이 전략적 인적자원관리의 중요한 요소임을 실증분석을 통해 확인하였다. 셋째, 기존연구가 전략적 인적자원관리의 긍정적 측면만을 논의하는데 비해 본 연구에서는 직무스트레스에 대한 부정적 측면까지 동시에 살펴봄으로써, 보다 심도 있고 장기적 조직성과를 달성하기 위한 연구가 진행되었다는 점에서 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

본 연구에 따른 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 전략적 인적자원관리에 있어 교육훈련과 보상 등과 함께 다른 차원의 인적자원관리도 중요하다는 점이다. 공공기관의 인사담당자와 최고 관리자들은 여러 차원의 인적 자원관리를 위한 프로그램을 만들어 양질의 인원이 장기적으로 조직을 위해 일할 수 있도록 해야 할 것이다. 둘째, 조직의 인사관리정책에 따라서 구성원들이 직무만족 및 몰입할 수 있는 분위기를 지속적으로 조성해 나갈 때 조직성과의 극대화를 이룰 수 있다고 생각한다. 한편, 본 연구는 특수한 공공기관이라 할 수 있는 테크노파크조직 직원을 대상으로 비재무적 차원의 성과에 대한 영향을 살펴보았기에 다른 공공 조직분야에도 동일하게 적용하기에는 무리가 있다. 하지만 공공기관의 전략적 인적자원관리의 구성요소와 직무행태, 조직성과에 관한 통합적 이론적 모델을 제시하고 있다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있다. 이를 바탕으로 향후 테크노파크의 계량적 성과를 포함한 기관의 특수한 상황까지 고려한 추가적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 김명수·박형권·최우승(2005), “의식업체 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.” 「호텔관광연구」, 17, 7-19.
- 김영진(2008), “성과중심의 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구,”중부대학교 박사학위논문.
- 김영천(2001), “전략적 인적자원관리 실행과 조직유효성간의 관계 : 인적자본의 매개역할과 종업원 일치성 및 통제시스템의 조절역할,” 홍익대학교 박사학위논문.
- 김영철(2001), “직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구” 「관광경영연구」, 10, 17-41.
- 김창환(2008), “정부출연연구기관의 교육훈련 실태 및 문제점 분석,” 「한국공공관리학보」, 22(2), 125-143.
- 권경득(2009), “공직내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구,” 「한국행정논집」,

- 21(3), 795-819.
- 권명란·이재만(2008), “여행업 종업원 교육훈련이 내부환경요인과 직무만족에 미치는 영향,” 「한국콘텐츠학회논문지」, 8(4), 255-263.
- 박천오·강제상·권경득·김상목(2001), “한국여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구,” 「한국정책학회보」, 10(3), 199-224.
- 손승혜·최명례(2004), “전략적 인적자원관리를 위한 성과주의 인사제도 구현방안; A사 인사제도 재정비 사례를 중심으로,” 「한국경영정보학회 춘계학술발표대회논문집」, 35-47.
- 신황용·이희선(2012), “공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로,” 「행정논총」, 50(1), 1-35.
- 여운승·나영아(2011), “외식기업에서 상사의 리더십유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향,” 「관광연구저널」, 25(1), 271-285.
- 이용탁(2005), “기업간 거래에서 관계몰입에 영향을 미치는 요소와 관계 몰입이 관계 행동 의도에 미치는 영향,” 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주형·김영철(2002), “직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구-식음료 서비스종사자를 대상으로-,” 「관광경영연구」, 16, 217-241.
- 옥원호·김석용(2001), “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구,” 「한국행정학보」, 35(4), 355-373.
- 정기한(2005), “내부마케팅과 조직동태성이 시장지향성에 미치는 영향,” 「기업경영연구」, 20, 1-22.
- 차영덕(2010), “전략적 인적자원관리와 인사부서의 역할특성이 조직성과에 미치는 영향,” 경희대학교 박사학위논문.
- 최연택·권경득(2009), “조직구성원의 성격유형(MBTI), 직무행태 및 조직성과에 관한 연구: 행동유형을 중심으로,” 「한국인사행정학회보」, 8(3), 187-217.
- 황호영·최영균(1997), “전략적 인적자원관리를 위한 적합성 측정모형,” 「전북대학교 산업경제연구소 논문집」, 159-187.
- 권영섭·변세일(2003), “지역별 지식기반산업 육성과 지역혁신체제 구축방안-테크노파크의 성과분석을 중심으로,” 「국토연구원 연구보고서」, 17.
- Anthony, W. P., Kacmar, K. M., & Perrewe, P. L., (2002). “Human Resource Management, A Strategic Approach,” 4th Edi., Harcourt College Publishers. 44.
- Arthur, Jeffery B. (1994), "Effects of Human Resources systems on manufacturing and Turnover," *Academy of Management Journal*, 37(3), 670-687.
- Barney (1991), "Firm resources and Sustained competitive Advantage," *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Belcher, D. W.(1974), "Compensation Administration, New Jersey, Prentice-Hall.
- Bettencourt, Lance (1997), "Customer Voluntary Performance: Customer voluntary performance: Customer as partners in service delivery," *Journal of Retailing*, 73(3), 383-406.
- Dick, A. S. & Basu, K. (1994), "Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(2), 99-113.

- Delery, E. J. & Doty, D. H.(1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Test of Universalistic, Contingency and Configurational Performance," *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Ivancevich, J. M.(2003), *Human Resource Management(Int'l ed.)*. NY: McGraw-Hill.
- Kahn, R. L. & Byosiere, M.(1992), *Stress in Organization*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Ed.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology(2nd ed., 3, 571-650)*; Palo Alto, Consulting Psychologists Press, CA.
- Lawler, R.(1977), "Universalistic and Contingency Predictions of Employee Satisfaction and Conflict." *American Satisfaction Quarterly*, 24(91), 427-433.
- Locke, E. A.(1990) "Goal setting and strategy effects on complex tasks," *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 73-109.
- Lucas, B. A. & I. Maignan(1996), "Striving for Quality: the Key Role of Internal and External Customers," *Journal Marketing Focused Manage*, 1(1), 175-197.
- Mabey, C. & Salaman, G.(1995), *Strategic Human Resource Management*. Oxford. England: Blackwell publishers.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Nyhan, Ronald C. (1999), "Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organization: The Key Role of Interpersonal Trust," *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58-70.
- Pettit, J. R., D. I. Simester & B. Wernerfelt(1997), "Internal Customers and Internal Suppliers", *Journal of Marketing Research*, 33(3), 268-280.
- Pfeffer, J.(1994), *Competitive Advantage Through People*, Boston, Harvard Business school Press.
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean Jr., J. W. & Lepak, D. P.(1996), "Human Resource Management, Manufacturing Strategy and Firm Performance," *Academy of Management Journal*, 39(4), 836-866.
- Wright, P. M. & McMahan, G. C.(1992), "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Valentine, S. & Godkin, L. (2000), "Supervisor sender, Leadership style and Perceived job design," *Women in Management Review*, 15(3), 117-129.

나병선(羅炳善): 대구대학교 박사과정에 재학 중이며, 현재 경북테크노파크 단장 및 대구대학교 겸임교수로 재직 중이다. 주요관심분야는 전략적 인사관리 및 기업 및 창업지원정책 등이다. 논문으로는 “지방행정기능의 개선 방안”, “공공기관의 전략적 인적자원관리” 등이 있다(bsna@gbtp.or.kr).

송건섭(宋建燮): 현재 대구대학교 행정학과 교수로 재직 중이며 주요관심분야는 정책분석 및 평가, 방법론 등이다. 논문으로는 “지방준정부기관의 유형별 통합성과평가모형 구성과 적용”, “지방의회와 지방정치” 등이 있다(kssong@daegu.ac.kr).

부록: 테크노파크의 직원역량과 성과 조사항목

No	직무특성
1	(교육훈련)나는 직무와 관련한 교육훈련을 매년 한 차례 이상 이수한다.
2	(교육훈련)내가 소속되어 있는 TP 구성원들은 지식과 기술축적을 위해 전문세미나를 받는다.
3	(교육훈련)내가 소속되어 있는 TP 구성원들은 해당분야 대학원 진학 등 교육을 받는 편이다.
4	(교육훈련)내가 소속되어 있는 TP 구성원들은 매년 희롱 예방 등 사내교육을 받는다.
5	(교육훈련)내가 소속되어 있는 TP 구성원들은 매년 직무역량 향상을 위해 사내교육을 받는다.
1	(보상제도)내가 소속되어 있는 TP는 업무에 대한 적절한 보상정책을 가지고 있는 편이다.
2	(보상제도)내가 소속되어 있는 TP는 성과급체계가 대체로 되어 있는 편이다.
3	(보상제도)내가 소속되어 있는 TP는 동종의 다른 조직보다 보수가 낮지는 않은 편이다.
4	(보상제도)내가 소속되어 있는 TP는 복지제도가 운영되고 있다.
1	(커뮤니케이션)내가 소속되어 있는 TP는 의사소통이 잘 되는 협력적인 조직문화를 가지고 있다.
2	(커뮤니케이션)내가 소속되어 있는 TP 구성원은 나의 업무에 대해 피드백을 해준다.
3	(커뮤니케이션)내가 소속되어 있는 TP는 직원의 건의사항이 어느 정도 수렴되고 있다.
4	(커뮤니케이션)내가 소속되어 있는 TP는 주1회 이상 업무회의를 통해 정보를 주고받는다.
5	(커뮤니케이션)내가 소속되어 있는 TP는 업무 이외의 사항에 대해 의견을 주고받는다.
1	(직무평가)내가 소속되어 있는 TP의 업무성과는 공정하게 평가 반영되는 편이다.
2	(직무평가)나는 나의 성과가 어떻게 평가되는지 대체로 알고 있다.
3	(직무평가)내가 소속된 TP는 단기적 평가보다 장기적 목표달성에 의한 평가를 하는 편이다.
4	(직무평가)내가 소속되어 있는 TP의 성과평가는 대체로 신뢰할 만하다.
1	(상사리더십)내가 소속되어 있는 TP 상사들은 목표를 달성할 수 있도록 지원해준다.
2	(상사리더십)나의 상사들은 나의 불만에 대해 잘 들어준다.
3	(상사리더십)나의 상사들은 책임한계가 명확한 편이다.
4	(상사리더십)내가 소속되어 있는 TP 상사들은 담당자들에게 조언자의 역할을 한다.
5	(상사리더십)나의 상사는 내게 새로운 기술을 습득할 수 있는 업무를 잘 주는 편이다.
6	(상사리더십)나는 다른 조직원들에게 동기부여를 해주는 상사의 능력을 존경한다.
7	(상사리더십)TP 상사들은 담당자들에게 개별적 관심과 격려를 통해 업무혁신을 추구한다.
1	(직무스트레스)내가 소속되어 있는 TP는 비전이 없어 답답함을 느낄 때가 있다.
2	(직무스트레스)나는 업무량이 많아 스트레스를 느낄 때가 있다.
3	(직무스트레스)나의 판단과 상반되는 업무수행에 스트레스를 느낄 때가 있다.
4	(직무스트레스)상사의 지시나 명령이 불명확해 스트레스를 느낄 때가 있다.
5	(직무스트레스)나는 업무 이외의 일로 스트레스를 받을 때도 있다.

No	직무만족 및 몰입
1	(직무만족) 나는 TP의 근무환경에 대체로 만족한다.
2	(직무만족) 내가 소속되어 있는 TP에 대해 전반적으로 만족한다.
3	(직무만족) 나는 현재 나의 직무에 대해 대체로 만족한다.
4	(직무만족) 나는 급여가 더 올라야 된다고 생각하지만 현재의 급여에 대체로 만족한다.
1	(직무몰입) 나는 내가 소속되어 있는 TP조직에 대해 애착을 느끼는 편이다.
2	나는 내가 소속되어 있는 TP에 대해 긍지를 가지는 편이다.
3	나는 내가 소속되어 있는 TP에 대해 어느 정도 친밀감을 느낀다.
4	나는 내가 소속되어 있는 TP의 문제를 나의 문제로 생각할 때도 있다.
5	나는 내가 다니는 TP에 어느 정도 소속감을 느낀다.

No	조직성과
1	내가 소속되어 있는 TP는 작년에 비해 올해 더 많은 사업을 할 것이다.
2	내가 소속되어 있는 TP는 작년에 비해 평가등급이 더 오를 것이다.
3	내가 소속되어 있는 TP는 계속 발전 할 것이다.
4	나는 내가 소속되어 있는 TP와 성과를 공유할 것이다.

Abstract

An Analysis on Influence of Human Resources Management on Organization Performance: Focused on Technopark

Na, Byong Sun

Song, Keon Sup

This study empirically examined the effect of public institutes' Strategic Human Resources Management on organization's performance based on several theories on it. Technoparks are the public organizations designed to nurture local knowledge-based industries and high-tech venture companies and to create a new industry. Members of 18 nationwide technoparks were surveyed and were analyzed of the theoretical basis of Strategic Human Resources Management to achieve the study object. The results are summarized as follows; First, a demographic dimensions of Strategic Human Resources Management has not significantly effects on job satisfaction, job commitment and organization performance. Second, all 5 dimensions except for communication were accepted in the relationship between the factors of Strategic Human Resource Management and job satisfaction. And 4 dimensions except for communication and job stress were to have significant effects on job commitment. Third, job behavior have significantly positive effects on organization performance. Top managers and HR managers of public organizations should make an unstinted investment on activating and strengthening the organizations through various programs of Strategic Human Resources Management dimensions.

Key Words: Technopark, Human Resource Management, Organization Performance