

철도분야 정부출연연구기관의 조직문화 변화에 관한 연구

A study on change of organizational culture of government-funded research institute in railway

백승현*†

Sunghyun Baek*†

초 록 조직문화는 조직 내 직무몰입과 업무생산성에 영향을 미치는 것으로 인식된다. 이 연구는 철도분야 정부출연연구기관의 내부 조직문화 유형이 2022년과 2023년에 어떻게 변화하는지를 진단하고, 성과도출을 위해 요구되는 구성원들의 조직문화 인식현황 변화를 진단했다. 조직문화는 단기간의 일시적 조사로 판단하는 데에 그 한계가 있으며, 매년 시계열 조사를 통해 변화와 개선 현황을 살펴보고 피드백할 때 그 의미가 더욱 클 것이다. 분석결과, 이 기관의 조직문화 유형은 관계지향, 성과지향에서 높은 경향을 나타냈으며, 2022년에 대비 2023년 관계지향, 성과지향, 혁신지향성이 모두 높게 변화하였고, 위계지향성은 다소 낮아지는 경향을 보였다. R&D 기관으로서 조직특성에 부합하는 조직문화로 변화하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 구성원들의 조직문화 인식현황에서는, 업무몰입과 행복경영실천에 대한 높은 인식결과를 확인할 수 있었다. 다만, 조직갈등경향이 증가한 점, 세대간 통합경향이 다소 낮아진 점이 확인되었다. 철도분야 공공 연구성과의 지속가능한 도출을 위해, 이 기관의 조직문화 유형과 구성원 인식수준을 지속적으로 파악하고, 이를 기관운영에 반영할 수 있도록 분석한 데에 그 의의가 크다 하겠다.

주요어 : 철도연구기관, 행복경영, 조직문화, 직무몰입, 성과

1. 서 론

과학기술분야 정부출연연구기관은 국민이 체감하는 연구성과의 창출을 요구받으며, 구성원들의 성과지향성을 높이기 위한 조직문화의 중요성도 크게 인식된다.

이 연구는 2022년과 2023년의 기간 동안 철도분야 정부출연연구기관의 내부 조직문화 유형 진단과 구성원들의 조직문화 인식현황을 비교 분석하였다. 국민이 매일 이용하는 철도기술에 대한 지속가능한 연구성과 도출을 위해, 이 기관의 조직목표 달성은 지속가능해야 한다. 지속가능한 성과달성을 위해, 구성원들의 내재화된 조직문화를 정기적으로 진단하고 시계열 비교분석을 통해 기관운영 전반에 이를 반영하는 것의 의의가 크다 하겠다.

2. 연구설계 및 자료의 수집

2.1 분석의 틀

이 연구의 분석대상은 과학기술분야 정부출연연구기관의 설립·운영 및 육성에 관한 법률에 의해 설립된, 국내 유일의 철도연구기관인 한국철도기술연구원(이하 ‘철도연’)이다. 이 연구에서 분석하는 조직문화 유형은 Quinn의 경쟁가치모형에 기반[1]하여 Fig.1과 같이 적용하였다.

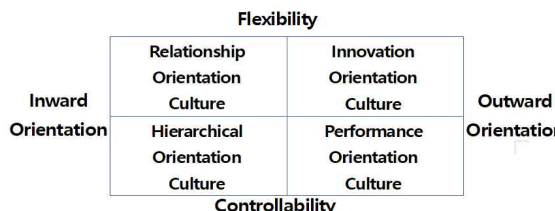


Fig. 1 Framework of analysis

또한 이 연구는 철도연 내부 구성원의 조직문화 인식현황도 분석하였다. 이를 위해, 조직갈등, 세대통합, 워크스마트, 업무몰입, 행복경영 실천, 조직문화 전반에 대한 인식을 2022년과 2023년 각각 살펴보고, 그 개선 현황분석을 통해 기관운영을 위한 시사점을 도출하였다.

2.2 자료의 수집 및 변수의 조작적 정의

이 연구는 이 연구는 철도연 정규직원 352명을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 2022년 11월 21일부터 12월 2일까지 271명으로부터 응답받았으며, 2023년 5월 22일부터 6월 2일까지 280명에게 응답받았다. 이 연구에서 조직문화 유형을 진단하기 위한 주요 변수들의 조작적 정의는 Table 1과 같다. 구성원의 조직문화 인식현황에 대한 분석을 위해서, 조직갈등, 세대통합, 워크스마트, 업무몰입, 행복경영 실천, 조직문화 전반에 대한 만족도를 직접 설문 조사하였다. 이 조작적 정의는 2022년과 2023년을 동일하게 하여, 비교가능성을 확보하였다.

Table 1. Operational definition of variables

Types	Variable	Method
Relationship	Accept new policies	Likert Scale 1~5
	Sharing information about work	
	Reflecting new opinions	
Innovation	Change and new endeavors	
	Respond Agilely to Change	
	Free suggestions of ideas	
Hierarchy	Atmosphere emphasizing hierarchy	
	Emphasis on existing practices	
	Establishment of principles	
Performance	Clear job roles and responsibilities	
	Awareness of responsibilities	
	Efforts to improve performance	

2.3 분석방법

이 연구는 철도연의 조직문화 유형, 구성원의 조직문화 인식에 대한 현황분석과 기관운영 시사점 도출에 그 목적이 있다. 이에 따라 설문조사를 통한 현황을 파악하였으며, 2022년과 2023년 진단결과를 비교하는 데 집중하였다.

3. 분석결과 및 결론

3.1 조직문화 유형진단

경쟁가치모형에 기반한 조직문화 유형에 대한 진단결과는 Fig.2와 같다. 조직문화 유형 중 '성과지향'과 '관계지향'이 2023년 4점 이상으로 매우 높게 나타났다. 철도연 조직문화 혁신 프로그램으로 추진 중인 행복경영 실천을 통한 영향때문인지, '혁신지향'도 계속 높게 확인되었다. 또

또한 '위계지향' 조직문화는 2022년보다 2023년 다소 완화된 것을 확인할 수 있었다.

과학기술분야 정부출연연구기관으로서 성과, 관계, 혁신지향이 지속 증가하고, 위계지향이 낮아진 점에서 R&D 기관에 부합하는 조직문화로 계속 변화하고 있음을 확인할 수 있었다.

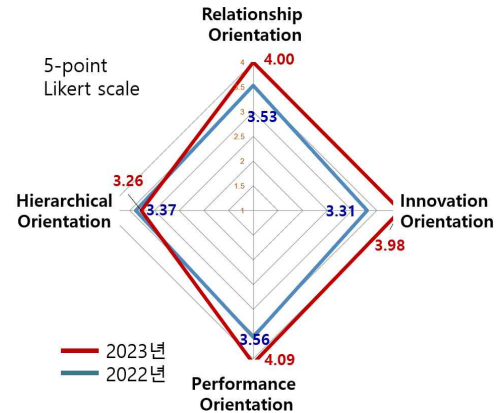


Fig. 2 Types of organizational culture

3.2 조직문화 인식유형

철도연 구성원을 대상으로 조직문화 현황의 주요사항에 대한 설문조사를 분석한 결과는 Fig.3과 같다.

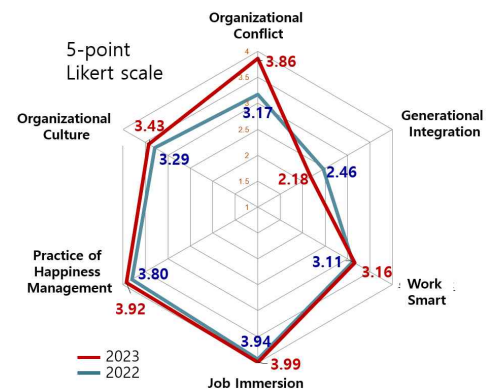


Fig. 3 Status of organizational culture

세부 항목을 살펴보면, '업무몰입'이 2022년 3.94, 2023년 3.99로 2년 연속 가장 높았으며, '세대통합'은 2년 연속 매우 낮은 수준의 응답을 나타냈고, 세대 간의 인식차이가 더 크게 벌어지는 점을 확인할 수 있었다. 다만, 조직문화 전반에 대한 만족도에서 2022년 보다 2023년에 지속적인 향상이 확인된 점에서, 이 기관 구성원들의 전반적인 조직문화 인식수준의 개선을 확인할 수 있었다. 2023년 기준으로, 조직문화진단에

대한 항목별 우선순위를 살펴보면, 업무몰입-행복경영-조직갈등-조직문화전반-워크스마트-세대통합 순으로 나타났다.

3.3 조직문화 변화를 통한 기관운영 개선방안

철도연은 2021년부터 행복경영을 핵심 경영목표로 설정하고, 조직문화에 기반한 지속가능한 국민체감 연구성과 도출을 지향하고 있다. 2021년부터 지속적인 행복경영 조직문화 개선활동을 이어왔으며, 그 성과에 기반하여 국가과학기술연구회에서 2022년 12월 28일 ‘조직문화 혁신 우수기관’으로 선정되고 기관표창을 수상하였다. 이 연구를 통해 도출된 조직문화 진단결과에 따른 기관운영 개선 시사점은 다음과 같다.

첫째, 조직문화 유형에서 성과지향성이 계속해서 높게 나타난 것은 구성원 대부분의 자기 업무인식 수준이 높고, 스스로 권한과 책임을 갖고 성과도출에 대한 의지를 갖는 조직문화가 계속되고 있음을 확인하는 증거가 되었다. 또한 관계지향성이 크게 향상된 점에서, 소통과 협력의 인식이 증가하였음을 확인할 수 있었다. 혁신지향성도 향상된 점에서 R&D 기관에 부합하는 조직문화로 지속 변화하고 있었다. 또한 위계지향성은 다소 낮게 변화된 점에서, 조직문화 혁신의 효과를 확인할 수 있었다.

둘째, 구성원의 조직문화 인식현황에서, 업무몰입이 계속해서 높게 나타난 것은 성과지향 조직문화 유형과도 연결되는 성향이다. 또한 2021년부터 지속적으로 추진하는 행복경영 조직문화에 대한 구성원들의 실천인식도 상대적으로 높게 나타났다. 다만, 워크스마트와 세대통합은 계속해서 다소 낮은 인식을 나타난 점이 아쉬웠고, 특히 세대통합은 더 악화된 점을 확인할 수 있었다. 이를 통해 세대간의 특성을 고려하여 장기적이고 반복적이며, 꾸준한 조직문화 개선활동이 중요함을 확인할 수 있었다.

참고문헌

- [1] Cameron, K. S. & Quinn, R. E.(1999), Diagnosing and Changing Organizational Culture—Based on The Competing Values Framework, Addison Wesley
- [2] Sunghyun Baek et al.(2022) “A study on diagnosing organizational culture of Government—funded Research Institute in Railway”, 2022 Spring Conference, the Korea Academia—Industrial cooperation Society
- [3] Sunghyun Baek et al.(2023) “A study on diagnosis in time series improvement of organizational culture of government—funded research institute in railway”, 2023 Spring Conference, the Korea Academia—Industrial cooperation Society

† 교신저자: 한국철도기술연구원 기획조정본부
(baeksh@krri.re.kr)

* 한국철도기술연구원 기획실