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

석 사 학 위 논 문

컨설턴트 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향

– 중소기업 직무발명보상제도 컨설팅을 중심으로 –

2017년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지 식 서 비 스 & 컨 설 팅 학 과

매 니 지 먼 트 컨 설 팅 전 공

이 현 기

석 사 학 위 논 문
지도교수 정진택

컨설턴트 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향

– 중소기업 직무발명보상제도 컨설팅을 중심으로 –

A Study on the Effect of Consultant Capability on Consulting Experience : Focusing on Consulting of Job Invention Compensation System for SMEs

HANSUNG UNIVERSITY

2016년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지 식 서 비 스 & 컨 설 팅 학 과
매 니 지 먼 트 컨 설 팅 전 공
이 현 기

석 사 학 위 논 문
지도교수 정진택

컨설턴트 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향

– 중소기업 직무발명보상제도 컨설팅을 중심으로 –

A Study on the Effect of Consultant Capability on Consulting Experience : Focusing on Consulting of Job Invention Compensation System for SMEs

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2016년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지 식 서 비 스 & 컨 설 팅 학 과
매 니 지 먼 트 컨 설 팅 전 공
이 현 기

HANSUNG UNIVERSITY

이현기의 컨설팅학 석사학위논문을 인준함

2016년 12월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

HANSUNG UNIVERSITY

국 문 초 록

컨설턴트의 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향

– 중소기업 직무발명보상제도 컨설팅을 중심으로 –

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과
매니지먼트컨설팅 전공
이 현 기

본 연구는 최근 지적재산권의 중요성이 커지고 기업 내의 직무발명보상제도의 역할 또한 재조명되고 있는 상황에서 그 실태에 대한 조사에서 시작되었다. 기존 선행연구들을 살펴본 결과 대부분의 연구가 직무발명보상제도와 관련하여 기업에 대한 실태조사에 국한되어 있다는 것을 알게 되었다. 2015년 지적재산과 관련한 실태조사에서도 직무발명보상제도에 대한 부분이 있는데, 2004년에 비해 실시 기업들이 늘긴 했지만, 대기업이나 중견기업, 대학에서 70~80% 정도가 시행하고 있는 것에 비해 아직도 중소기업은 40%대에 머물고 있다는 사실이다. 여기서 본 연구자는 왜 10년 이상의 시간이 흐른 시점에 대기업이나 공공기관 및 대학은 상대적으로 많이 늘어난 것에 비해 우리나라의 대부분의 기업에 해당하고 산업의 근간이라고 할 수 있는 중소기업에서는 답보상태에 있는지에 대한 의문을 가지게 되었다. 연구자는 컨설턴트 영역에 직무발명보상제도가 적극적으로 들어간다면 아마도 중소기업에서 직무발명보상제도가 더 많이 실시 될 거라 보았다. 따라서, 본 연구는 컨설턴트들의 직무발명보상제도에 대한 이해와 실무능력을 포함하는 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의

컨설팅 경험에 미치는 영향에 관한 주제로 컨설턴트들을 대상으로 설문을 통해 검정하고자 한다. 위에서 언급한 검정과정을 통해 직무발명보상제도에 대한 컨설팅의 역량이 결국 중소기업에 대한 직무발명보상제도 컨설팅 경험에 영향을 주는 것을 확인함으로써 향후 정부가 중소기업에 대한 직무발명보상제도에 대한 컨설팅 지원 및 민간 컨설팅사의 직무발명보상제도에 대한 컨설팅을 함에 있어 당위성 및 방향에 대한 제언을 하고자 함이다.

HANSUNG UNIVERSITY

【주요어】 중소기업, 직무발명보상제도, 권리귀속, 발명진흥법, 출원보상, 등록보상, 실시보상, 지적재산권, 컨설팅, 컨설턴트 역량, 컨설팅 경험

목 차

I. 서 론 ····· 1

1.1 연구의 배경 ····· 1
1.2 연구의 목적 ····· 2
1.3 연구의 내용 및 추진방법 ····· 3

II. 이론적 고찰 ····· 5

2.1 중소기업에 있어 기술개발의 필요성 ····· 5
2.2 직무발명보상제도의 필요성 ····· 5
2.3 직무발명보상제도의 의의 및 내용 ····· 6

III. 연구설계 ····· 19

3.1 연구모형 ····· 19
3.2 연구가설의 설정 ····· 23
3.3 변수의 조작적 정의 ····· 26
3.4 조사 및 연구방법 ····· 27

IV. 연구결과 ····· 31

4.1 표본의 일반적 특성 ····· 31
4.2 분석결과 ····· 34
4.3 연구가설의 검정 결과 ····· 42

4.4 기타 실태조사 결과 ····· 47

V. 결 론 ····· 53

5.1 연구결론 및 시사점 ····· 53
5.2 한계점과 향후 연구방향 ····· 57

참고문헌 ····· 59

부 록 ····· 61

ABSTRACT ····· 67

HANSUNG UNIVERSITY

표 목 차

<표 2-1> 지적재산권 출원 실적 ····· 6
<표 3-1> 변수에 대한 조작적 정의 ····· 26
<표 3-2> 설문지 구성 및 요약 내용 ····· 29
<표 4-1> 응답자 성별 ····· 31
<표 4-2> 응답자 연령 ····· 31
<표 4-3> 응답자 학력 ····· 32
<표 4-4> 응답자 경력 ····· 32
<표 4-5> 응답자 분야 ····· 33
<표 4-6> 응답장 소속기관 ····· 33
<표 4-7> 응답자 기술자격 ····· 34
<표 4-8> KMO와 Bartlett의 검정 ····· 34
<표 4-9> 주성분분석에 의한 공통성 ····· 35
<표 4-10> 설명된 총분산 ····· 36
<표 4-11> 회전 성분 행렬 ····· 36
<표 4-12> 요인 분석 결과 ····· 37
<표 4-13> 요인분석 및 신뢰도 분석 포함 ····· 38
<표 4-14> 상관분석 기준표 ····· 40
<표 4-15> 상관분석 결과표 ····· 40
<표 4-16> 연구가설에 대한 상관분석 결과표 ····· 41
<표 4-17> H1 모형 요약 (회귀분석) ····· 42
<표 4-18> H1 분산 분석 (회귀분석) ····· 43
<표 4-19> H1 계수 (회귀분석) ····· 43
<표 4-20> H1-a 모형 요약 (회귀분석) ····· 44
<표 4-21> H1-a 분산 분석 (회귀분석) ····· 44
<표 4-22> H1-a 계수 (회귀분석) ····· 45
<표 4-23> H1-b 모형 요약 (회귀분석) ····· 45

<표 4-24> H1-b 분산 분석 (회귀분석) ····· 46
<표 4-25> H1-b 계수 (회귀분석) ····· 46
<표 4-26> 연구가설 검정 결과표 ····· 47
<표 5-1> 연구가설 단순회귀분석 결과표 ····· 53

HANSUNG UNIVERSITY

그 림 목 차

<그림 2-1> R&D선순환 구조 ····· 7
<그림 3-1> 연구모형 도출 배경 ····· 19
<그림 3-2> 연구모형 세부도식 ····· 21
<그림 3-3> 추가실태조사 모형 ····· 22
<그림 3-4> 연구가설 ····· 23
<그림 4-1> 응답자 성별 ····· 31
<그림 4-2> 응답자 연령 ····· 31
<그림 4-3> 응답자 학력 ····· 32
<그림 4-4> 응답자 경력 ····· 32
<그림 4-5> 응답자 분야 ····· 33
<그림 4-6> 응답자 소속기관 ····· 33
<그림 4-7> 응답자 기술자격 ····· 34
<그림 4-8> 연구가설 ····· 42
<그림 4-9> 도입부진 이유 ····· 48
<그림 4-10> 권리귀속 ····· 48
<그림 4-11> 활성화 방안 ····· 49
<그림 4-12> 발명유도 효과 ····· 50
<그림 4-13> 사기진작 효과 ····· 50
<그림 4-14> 기술혁신 기여 효과 ····· 51
<그림 4-15> 경영성과 기여 효과 ····· 51
<그림 4-16> 컨설팅 효과 ····· 52
<그림 4-17> 향후 추천 여부 ····· 52

Ⅰ. 서 론

1.1 연구의 배경

사회가 하루가 다르게 급변하고 있는 현실에서 기업에 있어 기술개발은 어쩜 선택이 아닌 필수과제가 되어가고 있다. 기술개발에 뒤처지는 기업은 동종업종에서 살아남기가 힘들어지고, 자체 기술이 아닌 경우 매출은 늘어도 로열티 지급을 빼면 실질적으로 이윤이 많지 않는 구조에 빠지고 만다. 이런 여건에 의해 기업의 지속성장을 위해서도 기술개발은 숙명적인 과제인 것이다. 그런 측면에서 기업 내의 발명은 더 없이 좋은 자원이 아닐 수 없다. 대기업들은 기업 내의 기술개발이 미래의 먹거리가 될 만큼 활발하게 이루어지고 있다.

오히려 중소기업은 대기업처럼 자본이 충분하거나 사업 포트폴리오에 의한 안정장치가 없다보니 하나의 주력 사업이 회사의 근간이 되는 경우가 많다. 즉, 그 분야의 끊임없는 경쟁력이 주어지지 않는다면 언제든 위험에 처할 수 있는 것이다. 결국, 중소기업이 끊임없이 주력 분야에서 경쟁력을 이어가기 위해서는 또한 연구개발이 지속적으로 행해져야 한다. 중소기업은 많은 연구 인력이 없는 상황에서 대부분의 연구나 발명이 대표님의 아이디어에서 도출된다는 한계가 있다. 중소기업에서 좀 더 활발한 발명이나 연구가 이루어질 수 있는 방안으로 대기업이나 공공기관에서 발명의 한 축을 담당하고 있는「직무발명보상제도」를 들 수 있을 것이다.

2004년 직무발명보상제도에 대한 실태조사에 비해 현재 대기업과 공공기관의 경우는 90%에 육박하는 제도 도입비율을 보이고 있다(발명정책과, 2004). 반면에, 2009년 기준 중소기업은 32.8%대에 머물렀고, 최근에도 40%대에 여전히 머물고 있는 상태이다(한국산업기술진흥협회, 2009). 본 연구자는 과연 대기업이나 공공기관, 대학교에 비해 중소기업이 직무발명보상제도도입이 낮은 이유가 무엇일까에 의문을 가지게 되었고, 그 원인을 찾고자 하였다. 이것이 본 연구를 하게 된 근본적인 배경이다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 최근 지적재산권의 중요성이 커지고 기업 내의 직무발명보상제도의 역할 또한 재조명되고 있는 상황에서 그 실태에 대한 조사에서 시작되었다. 기존 선행연구들을 살펴본 결과 대부분의 연구가 직무발명보상제도와 관련하여 제도의 내용이나 해외 사례 및 제도의 문제와 개선점 등 「제도자체」에 중점을 두거나, 제도와 관련한 기업에 있어서의 「실태조사」에 국한되어 있다는 것을 알게 되었다. 2015년 지적재산과 관련한 실태조사에서도 직무발명보상제도에 대한 부분이 있는데, 2004년에 비해 실시 기업들이 늘긴 했지만, 대기업이나 중견기업, 대학에서 70~80% 정도가 시행하고 있는 것에 비해 아직도 중소기업은 40%대에 머물고 있다는 사실이다(한국지식재산연구원, 2015). 여기서 본 연구자는 앞서 언급한 것처럼, 왜 10년 이상의 시간이 흐른 시점에 대기업이나 공공기관 및 대학은 상대적으로 많이 늘어난 것에 비해, 우리나라의 대부분의 기업에 해당하고 산업의 근간이라고 할 수 있는 중소기업에서는 제도 도입이 여전히 답보상태에 있는지에 대한 의문을 가지게 되었다. 직무발명보상제도에 대한 국가적 차원에서의 홍보와 제도개선은 최근까지도 활발하게 이루어지고 있으며, 매년 실태조사를 시행하며 노력하고 있고 그 결과로 대기업, 공공기관, 대학에서 도입율이 높아진 것을 볼 때 어느 정도 역할을 하였다 할 것이다. 결국, 나름대로 유추해 본다면 이런 노력이 중소기업현장에까지 전달이 되지 않고 있거나 이해가 부족하다고 판단하였다. 실제적으로 각종 인증이나 제도가 국가적 홍보와 컨설팅에 의해 확산이 된다는 점에서 혹시, 컨설팅자체에 원인이 있지 않을까 하는 생각에 미치게 되었다.

결론적으로 연구자는 「직무발명보상제도」와 「중소기업 제도도입」 사이에 컨설팅의 주체인 「컨설턴트의 역할」이 어느 정도 작용할거라고 결론을 내리고 그에 대한 연구모형을 만들고자 하였다. 두 주제 사이에 여러 가지 연구모형을 생각할 수 있겠지만, 이번 연구에서는 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도 컨설팅 경험에 미치는 영향으로 1차적 연구모형을 만들어보았다. 따라서, 본

연구는 「직무발명보상제도에 대한 이해와 실무능력을 포함하는 컨설턴트의 역량이 중소기업들에 대한 직무발명보상제도의 도입과 관련한 경험에 미치는 영향」을 주제로 컨설턴트들을 대상으로 설문을 통해 검정하고자 한다. 위에서 언급한 검정과정을 통해 중소기업의 직무발명보상제도에 대한 컨설팅이 실제적으로 활발하게 이루어지지 않았다는 것을 확인하고, 향후 정부의 직무발명보상제도와 관련한 컨설턴트에 대한 교육 강화 및 전문 컨설턴트 양성과 적극적인 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 지원 사업을 제안하고자 함이며 또한, 민간 컨설팅사의 직무발명보상제도에 대한 컨설팅의 당위성 부분에 대한 제안이 본 연구의 목적이다.

1.3 연구의 내용 및 추진방법

1.3.1 연구의 내용

본 연구의 내용은 서론, 이론적 고찰, 연구설계, 연구방법, 결론의 총 5개의 장으로 구성되어 있다. 서론부분은 연구의 배경 및 연구의 목적 그리고 연구의 내용에 대한 것이고, 이론적 고찰 부분은 직무발명보상제도의 이론적인 이해로 제도에 대한 정의와 세부내용에 대한 부분이다. 연구설계의 경우 연구모형, 가설설정, 변수의 조작적 정의와 설문지를 내용으로 하고 있으며, 연구방법은 분석방법, 측정요인의 신뢰도 검증 및 타당성 검증과 가설의 검정결과를 담고 있다. 마지막으로 결론은 연구결과와 시사점 그리고, 한계점과 향후 연구방향으로 이루어져 있다.

1.3.2 추진방법

본 연구는 각종 선행 연구 자료와 기관의 실태조사를 통해 처음 추진되었으며, 이후 선행 연구 자료를 통한 한계점을 도출하고 본 연구자의 연구목적 하에 컨설턴트를 상대로 한 설문을 통해 「직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에

미치는 영향에 대한 조사 및 제도에 대한 컨설턴트의 인식 실태조사」로 이루어져 있다.

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅱ. 이론적 고찰

2.1 중소기업에 있어 기술개발의 중요성

중소기업에 있어 기술혁신에 대한 중요성은 오랜 기간 동안 예측되어 왔었다. 과거와 같은 획일적이고 규격화를 강조하던 시기에는 제품이나 부품에 대한 전문화가 중요했으며, 고도 산업화 성장기에는 기술적인 것 보다는 제품 그 자체만으로 판매가 이루어지던 시기였고, 생산은 곧 판매로 이어졌다. 하지만, 현대사회에서는 다양성과 개성이 강조되면서 소비자의 욕구 및 눈높이가 높아진 것이 현실이다.

TV를 예로 든다면 흑백TV에서 컬러TV, 그리고, HD, UHD처럼 색상이나 화질적인 면에서도 같은 TV이지만 기술적인 발전 요소가 소비로 이어지고 있는 것이다. 이처럼 끊임없는 기술개발은 기업에 있어 곧 생존이 되어버린 것이 현실이다.

2.2 직무발명보상제도의 필요성

중소기업의 기술개발은 주로 대표들에 의해 이루어지는 경우가 많다. 특히, 소기업의 경우 대부분이 대표들의 아이디어에서 이루어지고 있다. 하지만, 변화하는 경제 환경에 대응하기 위해서는 이젠 한 사람의 아이디어로서는 한계를 가질 수밖에 없다. 그래서, 선진국이나 대기업의 경우는 직원들의 발명을 적극적으로 유도하고 있는 것이 현실이다. 그런 측면의 중요한 축을 형성하는 것이 '직무발명보상제도'이다. 실질적으로 2009년 중소기업기술정보진흥원에서 실시한 '중소기업 R&D인력 보상제도 운영현황 및 개선방안'이라는 보고서의 내용을 보면 다음과 같은 내용이 언급되어 있습니다(한국발명진흥회, 2013).

발명과 기술개발의 하나의 지표라고 할 수 있는 지적재산권의 출원실적과 중소기업의 직무발명보상제도의 도입여부에 따른 차이가 직무발명보상제도에 대한 실질적 의미라는 측면에서 흥미 있는 통계결과가 있는데, 내

용을 보면 아래와 같다.

〈 표 2-1 〉 지적재산권 출원실적 (연도별)(한국산업기술진흥협회, 2009)

구 분		2006 년	2007 년	2008 년
직무발명 보상제도	운영기업	3.67 건	4.50 건	5.55 건
	미운영기업	1.14 건	1.22 건	1.03 건

위의 자료에서 나타나듯이 직무발명보상제도를 도입한 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 지적재산권 출원실적이 배 이상 차이가 난다는 점에서 의미 있는 통계가 아닐 수 없다. 이 외의 자료들에서도 직무발명보상제도의 도입기업이 미도입 기업에 비해 발명이나 출원실적이 높은 것으로 나와 제도의 실효성은 어느 정도 입증이 되었다 볼 것이다.

결국, 중소기업이 변화하는 환경에서 기존 대표 혼자의 아이디어 창출에서 벗어나 다양성을 가진 직원들이 적극적인 발명과 기술개발을 위해서도 직무발명보상제도에 대한 도입 문제는 적극적으로 논의 되고 또한 실행이 되어야 한다고 본다.

2.3 직무발명보상제도의 의의 및 내용

2.3.1 직무발명보상제도의 개요(한국발명진흥회, 2013)

직무발명이란 “종업원, 법인의 임원 또는 공무원이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체의 업무 범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명’을 말한다(발명진흥법 제2조 제2호).

직무발명은 발명진흥법상의 개념으로, 특허법상 보호되어지는 ‘발명’에 국한하지 아니하고, 실용신안법상 보호 되어지는 ‘고안’ 및 디자인보호법상 보호 대상이 되는 ‘창작’을 포함하는 개념이다(발명진흥법 제2조 제1호).

직무발명에 대해 종업원등이 특허 등을 받았거나 특허 등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허 등을 받으면, 원칙적으로 사용자 등은 그 특허권 등에 대하여 통상실시권을 가지게 된다(발명진흥법 제10조 제1항).

2.3.2 직무발명보상제도의 목적 및 취지

오늘날 개인발명가에 의한 발명은 상대적으로 소수에 불과하고 기업체 등에 의한 발명이 대부분을 차지하고 있으며, 기술적 측면이 고도화될수록 기업체, 연구기관 및 대학 등에 의한 발명의 비중이 한층 더 높아지고 있는 것이 현실이다(한국발명진흥회, 2013). 따라서, 직무발명보상제도는 발명을 창출할 수 있는 기반으로 연구개발투자와 시설 등을 제공한 사용자등과 창조적인 노력에 의해 발명을 완성한 종업원등 간의 이익을 최대한 합리적으로 조정함으로써, 사용자등으로 하여금 더 적극적인 투자를 할 수 있게 유도하는 한편 종업원등에게는 실질적으로 경제적인 보상을 제공하여 창조적인 발명에 정진할 수 있도록 지원함으로써, 양측 모두가 상생하기 위한 것이다(한국발명진흥회, 2013).

즉, 직무발명보상제도는 사용자등에게는 직무발명에 대한 권리를 안정적으로 실시할 수 있는 기반을 마련하면서, 종업원등에게는 권리의 귀속 및 정당한 보상을 보장함으로써 '지식창조의 선순환 시스템'을 구축하고 산업의 기술 경쟁력을 높이며 더 나아가 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다고 이해하면 된다. 직무발명보상제도에 있어 메카니즘은 아래와 같다.

<그림 2-1> R&D 선순환 구조

2.3.3 직무발명보상제도의 중요성과 정부의 지원시책

2.3.3.1 직무발명보상제도의 중요성

직무발명보상제도에 대한 중요성을 네 가지 정도로 요약해 보면 다음과 같다. 첫째, 독점적이고 배타적인 권리 확보를 통한 기술개발 투자의 확대라는 측면이며, 둘째, 기술혁신적인 측면이고, 셋째, 기업의 성장적인 측면을 들 수 있고, 넷째, 궁극적으로는 국가산업 발전적 측면이다.

2.3.3.2 직무발명보상제도의 실시와 정부의 지원시책

정부가 직무발명보상제도가 잘 시행되도록 할 수 있는 정부지원책으로는 ① 표준이 될 수 있는 보상규정의 작성과 보급, ② 보상과 관련되는 분쟁을 미연에 예방하고 해결하기 위한 합리적인 절차규정의 작성과 보급, ③ 직무발명보상제도의 실시·운영에 관한 상담 지원 등의 내용을 포함하는 것을 들 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

정부는 직무발명보상을 실시하는 사용자등에 대해서 발명진흥법에 따라 발명의 권리화와 사업화를 적극 촉진하기 위한 조치를 먼저 시행하여야 한다(한국발명진흥회, 2013).

직무발명보상제도를 실시하는 기업에 대해 특허청 우수특허기술 사업화 촉진 지원, 중소기업청의 중소기업 기술개발 사업, 특허정보 종합컨설팅사업 대상자 선정 시 인센티브가 부여되고 있으며, 직접 찾아가는 직무발명 설명회 등이 현재 실시되고 있는 상황이다(한국발명진흥회, 2013).

또한, 직무발명보상제도의 활성화와 종업원의 직무발명을 적극 장려하기 위해 종업원등이 '직무발명으로 받는 보상금'에 대해서는 소득세가 부과되지 아니하고, 해당기업이 그 종업원 또는 종업원 외의 자에게 직무발명 보상금 상당액으로 지출한 금액은 연구개발 및 인력개발을 위한 비용으로서 세액을 공제받을 수 있게 되어 있다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.4 직무발명에 관한 발명진흥법의 주요 내용

직무발명보상제도에 대한 발명진흥법의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같은 내용을 담고 있다.

① 직무발명의 정의(법 제2조 제2호), ② 사용자의 통상실시권 및 제한(법 제10조 제1항), ③ 공무원의 직무발명(법 제10조 제2항), ④ 직무발명 외의 종업원등의 발명(법 제10조 제3항), ⑤ 종업원등의 직무발명 완성사실의 통지의무(법 제12조), ⑥ 사용자등의 직무발명에 대한 승계 여부의 통지의무(법 제13조 제1항), ⑦ 직무발명에 대한 사용자등의 승계 시점(법 제13조 제2항), ⑧ 직무발명에 대한 사용자등의 권리 승계 포기 간주(법 제13조 제3항), ⑨ 공동발명에 대한 권리의 승계(법 제14조) ⑩ 직무발명에 대한 보상(개정 법 제15조), ⑪ 출원 유보시의 보상(법 제16조), ⑫ 직무발명심의위원회의 운영 등(개정 법 제17조), ⑬ 직무발명 관련 분쟁의 조정 등(개정 법 제18조), ⑭ 비밀유지의 의무(개정 법 제19조)와 벌칙(법 제58조) 로 이루어져 있다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.5 직무발명의 성립요건

직무발명에 대한 개념을 정의하고 있는 발명진흥법 제2조 제2호에 언급된 직무발명의 요건을 분설하여 보면 다음과 같다. ① 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것이, ② 성질상 사용자등의 업무 범위에 속하고, ③ 그 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 경우 발명으로 볼 수 있다. 직무발명에 있어서 중요한 부분으로, 아래에서 성립요건 세 가지를 하나 씩 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

2.3.5.1 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것

「종업원」은 종업원, 법인의 임원, 공무원 등을 포함한다.

「직무」는 사용자의 지시, 지휘, 명령, 감독에 따라서 종업원등이 담당하는 사용자등의 업무의 일부분을 말하며, 종업원의 직무의 인정범위를 정하는 것은 종업원등의 발명이 직무발명인지 아니면 개인발명인지 그 성격을 정하는 단초로서의 역할을 할 수 있으므로 형식적으로 판단이 되어

져서는 안 되며, 개별적·구체적 사정을 고려하여 유연하게 판단하여야 할 것이다(한국발명진흥회, 2013).

「발명」 이라 함은 특허법, 실용실안법 또는 디자인보호법에 따라 보호대상이 되는 발명이나 고안 및 창작을 말한다(한국발명진흥회, 2013).

여기서 마지막으로 살펴볼 것은 「직무발명자의 결정」으로 종업원등의 직무발명에 있어 누가 발명자인지를 확정하는 것은, 권리귀속이나 보상 등에 있어서 매우 중요한 부분을 차지한다. 특히, 직무발명에 있어서 발명자주의를 취하고 있는 입장에서는 그 제도 운용상 매우 중요한 관건으로 여겨진다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.5.2 성질상 사용자들의 업무 범위에 속하는 발명

종업원등의 발명이 실제 직무발명에 해당되려면 종업원등의 발명이 그 직무에 관한 것이어야 할 뿐만 아니라, 성질상으로 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체의 업무 범위에 속하여야 하는데, 발명진흥법상에서는 사용자의 개념과 업무 범위에 대해서 별도로 명확히 규정하고 있지 않아 개별적인 해석으로 맡겨져 있는 상태이다(한국발명진흥회, 2013).

「사용자의 개념」 측면에서 사용자는 먼저 종업원을 고용하여 그 고용된 종업원으로부터 근로나 노무를 제공받는 자위에 있으며, 근로기준법 제2조 제2호의 규정에 의해 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자”를 말한다(한국발명진흥회, 2013).

「업무 범위」 에서 말하는 사용자의 업무 범위는 사용자등이 수행하는 사업의 범위로, 사용자가 자연인인지, 법인 또는 국가인지 여부에 따라 각각 다르게 해석 되어 진다(한국발명진흥회, 2013). 사용자가 자연인인 경우, 그 자연인이 추구하는 현실적 사업 내용을 중심으로 업무범위를 파악해야 한다. 사용자가 법인인 경우, 정관에 의하여 정하여진 목적 범위가 업무 범위를 판단하는데 있어 주요한 근거로서 작용 될 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.5.3 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명

「발명을 하게 된 행위」란 발명을 착상하여 발명을 완성을 실제 하기까지의 행위로서 사색적 행위(예로서 이론적 추구나 문헌 조사 등)뿐만 아니라 이것에 부수하는 육체적 활동(예로서 연구소에서의 실험이나 공장에서의 제조 작업등)을 포함하는 개념이며, 직무란 사용자의 지시, 지휘, 명령, 감독 등에 따라 종업원등이 담당하는 사용자등의 업무의 일부분을 말한다(한국발명진흥회, 2013).

'발명을 하게 된 행위가 종업원의 직무에 속하는 발명'이란 종업원이 사용자로부터 구체적으로 해당 발명을 직무로서 지시를 받아 하게 된 경우뿐만 아니라, 발명을 의도하지 아니하고 단지, 그 직무를 수행해는 과정에서 결과적으로 발명하게 된 경우에도 직무발명에 해당한다 할 것이다(한국발명진흥회, 2013).

발명을 하게 된 행위는 반드시 근무시간 중에만 이루어질 필요는 없으며, 직무발명은 종업원등이 담당하는 직무와 관련되는 발명으로, 비록 퇴근 후에 가정에서 자신의 직무와 관련된 발명을 하였더라도 직무에서 터득한 지식과 경험 및 발명완성 시까지의 사용자가 제공한 설비, 자원, 급여 등에 대한 지원을 부정할 수는 없기 때문에 비록, 발명한 장소가 근무지가 아니다 할지라도 전혀 문제시 되지 아니한다(한국발명진흥회, 2013).

「현재 또는 과거의 직무」라는 내용 중에서 '현재의 직무'에 속하는 발명에 대하여는 종업원등의 '직무'를 판단하는 것과 크게 다르지 않으나, '과거의 직무'에 속하는지 여부는 구체적으로 살펴봐야 할 필요가 있다(한국발명진흥회, 2013). '과거의 직무'란 일반적으로 동일 기업 안에서 해당 종업원이 담당했던 직무를 의미하는 것으로서 비록, 보직이 변경되어 다른 직무를 수행하던 중이라 할지라도 이전 보직상의 직무에 해당하는 발명을 한 경우에도 직무발명으로 볼 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

고용관계가 실질적으로 종료 된 후에는, 과거 종업원이었던 자가 퇴직 전 직무에 속하는 발명을 한 경우에 원칙적으로는 개인(자유)발명으로 보아야 할

것이다(한국발명진흥회, 2013). 그러나, 발명을 완성할 당시 종업원이었던 자가 그 직무에 속하는 발명을 완성하였음에도 불구하고 이를 고의로 은닉·묵비하고 있다가 퇴직을 한 후에 출원하는 경우에는 직무발명에 속한다고 보아야 할 것이다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.6 직무발명의 권리귀속

2.3.6.1 직무발명의 권리귀속에 대한 개설

종업원등의 발명이 발명진흥법상의 직무발명 성립요건을 충족하는 경우에는 그 발명에 있어서의 권리는 발명자인 종업원등에게 귀속되어짐이 원칙이므로, 다시 법규정 내지 계약이나 근무규정상의 사전계약승계규정 등에 따라 일정한 요건이 성취되지 아니하면, 사용자등에게 부여되는 통상실시권 외에 직무발명의 효과는 미미할 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

발명은 발명자의 창의적인 노력이 필수적이지만, 직무발명의 경우 개인발명과 달리 발명자(종업원)의 노력에 의해서만 이루어지는 것이 아니라 보수 또는 연구비 지급, 연구 설비·자재 제공 등 사용자의 지원이나 기여를 통하여 비로소 가능하게 되는 것으로, 직무발명의 효과를 얻으려면 그 발명에 대한 두 공헌자인 종업원과 사용자 간의 조화롭고 합리적인 이익조정이 필수적이라고 본다(한국발명진흥회, 2013).

이런 이유로 인해 직무발명의 권리귀속의 문제가 생겨나는 것이다. 이하에서는 이와 관련된 이론을 살펴보고 사전예약승계, 그리고 권리귀속절차에 있어서의 종업원과 사용자의 권리·의무를 짚어보기로 한다.

2.3.6.2 직무발명의 권리귀속에 관한 발명자주의와 사용자주의

직무발명에 있어 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권의 귀속에 관해서는 두 가지 입장이 있는데, 그 하나는 '발명자주의'이고 다른 하나는 '사용자주의' 이다.

1) 발명자주의

‘발명자주의’는 종업원의 직무발명에 있어 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권이 원칙적으로 발명자인 종업원에게 귀속된다는 입장이다(한국발명진흥회, 2013).즉, 직무발명자인 종업원의 주관적이고 개인적인 노력이나 능력 없이는 발명이 완성될 수 없다고 보며, 그러한 발명에 대한 권리를 사용자에게 귀속시키는 자체가 부당하다고 보는 논리에 기반하고 있다(한국발명진흥회, 2013). 즉, 종업원의 직무발명을 해당 종업원의 개인적인 성과로 바라보는 이론이다. 현재 우리나라와 미국, 일본의 특허법과 독일의 종업원발명법 등이 발명자주의를 취하고 있으며, 과거 영국의 경우 1977년 특허법 개정 전까지 해서 발명자주의를 취한 바 있다(한국발명진흥회, 2013).

2) 사용자주의

‘사용자주의’는 종업원에 의한 직무발명에 대해 특허를 받을 수 있는 권리나 특허권은 원칙적으로 연구시설과 자금을 직접 지원한 사용자에게 귀속된다는 입장이다(한국발명진흥회, 2013).이러한 입장에서는, 종업원이 창작한 발명은 당연히 종업원에게 주어진 임무이고 그에 따른 성과로 나타난 결과물이며, 이러한 발명을 하게 된 것은 사용자에 의한 급료나 연구자료 확보 등 물적·정신적 뒷받침이 없이는 도저히 불가능하다고 보기 때문에, 종업원에 의한 직무발명에 대한 특허를 받을 권리나 특허권은 사용자에게 귀속됨이 타당하다는 논리이다(한국발명진흥회, 2013). 즉, 종업원에 의한 직무발명을 해당 종업원의 개인적 성과가 아닌 기업 등의 조직적 성과로 본다(한국발명진흥회, 2013).

우리 법규상의 언급된 입장을 보면, 우리 특허법 제33조 제1항, “발명을 한 자 또는 그 승계인은 이법에서 정하는 바에 의하여 특허를 받을 수 있는 권리를 가진다.” 라고 규정하고 있는데, 이는 우리 법규가 ‘발명자주의’를 취하고 있다 할 것이다(한국발명진흥회, 2013).

직무발명에 대해 규율하고 있는 발명진흥법은, 종업원등의 직무발명에 대해 특허를 받을 수 있는 권리나 특허권이 원칙적으로 종업원등에게 귀

속되는지 아니면 사용자등에게 귀속되는지 그 자체에 대하여는 명확하게 명문의 규정을 두고 있지는 않다(한국발명진흥회, 2013).

3) 종업원과 사용자의 권리와 의무

종업원의 권리로는 ① 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권의 취득, ② 발명자의 인격권, ③ 정당한 보상을 받을 권리, ④ 직무발명보상규정의 작성·변경에 관한 협의권 및 동의권, ⑤ 직무발명과 관련한 심의요구권 및 조정신청권 등을 들 수 있고, 종업원의 의무로는 ① 협의에 관한 의무, ② 비밀유지에 관한 의무, ③ 직무발명 완성사실의 통지에 관한 의무 등을 들 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

사용자의 권리로는 ① 통상실시권을 가질 수 있는 권리, ② 승계취득 또는 전용실시권을 설정할 수 있는 권리, ③ 자문위원 파견 요청할 수 있는 권리, ④ 조정신청을 할 수 있는 권리 등을 들 수 있고, 사용자의 의무로는 ① 직무발명에 대한 권리의 승계 여부를 통지해야 할 의무, ② 정당한 보상을 해야 할 의무, ③ 직무발명보상규정 작성·변경시 협의 또는 동의를 얻어야 할 의무, ④ 직무발명심의위원회를 구성하여 심의토록 해야 할 의무 등을 들 수 있다(한국발명진흥회, 2013).

4) 직무발명의 사전예약승계

직무발명의 사전예약승계제도란, 종업원이 직무발명을 완성하는 경우에 그 직무발명에 대해 특허를 받을 수 있는 권리나 특허권을 사용자가 승계하기로 (또는 사용자를 위해 전용실시권을 설정하기로) 미리 사용자와 종업원 서로 간에 약정 등을 체결하고 그러한 약정 내용에 따라서 종업원에 의한 직무발명에 대한 권리를 사용자가 승계하는 것을 말한다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.7 직무발명에 대한 보상

2.3.7.1 정당한 보상을 받을 권리

종업원등은 직무발명에 있어서 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 계약이나 근무규정에 의해 사용자등에게 승계하게 하거나, 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다(발명진흥법 제15조 제1항). 또한, 사용자등이 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도, 발명자인 종업원등은 정당한 보상을 받을 권리를 가진다(발명진흥법 제16조).

보상의 종류, 보상액의 결정기준이나 산정방법 등 보상에 관한 구체적인 내용은 종업원등과 사용자등 사이의 계약이나 근무규정상의 직무발명보상규정이나 사전예약승계규정 등을 통해 정하여 지게 된다.

직무발명에 대한 보상은 '정당한 보상'이어야 하는바, 법 제15조 제6항은 사용자등이 제15조 "제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 종업원등에게 보상한 경우에는 정당한 보상을 한 것으로 본다."라고 규정하여 정당한 직무발명 보상이 무엇인지에 대해 예시하고 있다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.7.2 보상의 형태와 종류

직무발명에 대한 보상의 형태는 주로 금전적 보상인 경우가 일반적이지만, 각 기업 등이 내부 사정과 종업원등의 보상선호도 등을 종합적으로 고려하여, '금전적 보상' 또는 '비금전적 보상'(해외 연수·유학, 안식년, 학위과정 지원 등) 등 다양한 보상형태로 자율적으로 결정해 시행할 수 있다. 일반적으로 기업체에서 시행되고 있는 금전적 보상의 종류로는 발명보상, 출원보상, 등록보상, 실적보상 등이 있으며 그 에 대한 내용은 다음과 같다(한국발명진흥회, 2013).

1) 발명(제안)보상

발명보상은 종업원이 고안해낸 발명을 특허청에 출원하기 전에 받는 보상으로서 특허 출원유무에 관계없이 일종의 종업원의 아이디어와 발명적

노력에 대한 장려금적 성질을 가지는 보상이라 할 것이다(한국발명진흥회, 2013).

2) 출원보상

출원보상은 종업원의 직무발명에 있어 사용자가 그 특허 받을 수 있는 권리를 승계하여 출원함으로써 지급하는 보상이며, 특허성과 경제성이 있다고 판단하여 출원하는 것이지만 미확정된 권리에 대한 대가이기 때문에 장려금으로써의 성질을 가지고 있으며, 일단 출원 후에는 후원배제의 효과와 출원공개 시에 확대된 선원의 지위를 가질 수 있어 지급하는 보상이다(한국발명진흥회, 2013).

3) 등록보상

사용자가 승계 받은 발명이 등록 결정이 되어, 정식으로 특허 등록이 되었을 때 지급하는 보상을 말한다(한국발명진흥회, 2013).

4) 실시(실적)보상

사용자가 출원중인 발명 또는 특허등록 된 발명을 자기실시하여 이익을 얻었을 경우 지급되어지는 보상금으로 사용자가 얻은 이익의 액수에 따라 차등적으로 지급되어 진다(한국발명진흥회, 2013).

5) 처분보상

사용자가 종업원의 직무발명에 대하여 특허 받을 수 있는 권리나 특허권을 타인에게 양도하여 실시를 허락하였을 경우에 지급하는 보상으로 양도금액 또는 실시료수입액의 일정비율로 지급되어 진다(한국발명진흥회, 2013).

6) 출원유보보상

사용자가 종업원의 직무발명을 단지 노하우로 보존하는 경우 또는 공개 시 중대한 손해가 발생할까봐 우려되어 출원을 유보하는 경우에 지급하는

보상이다. 이에 대한 보상액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로 보호 되었을 때 종업원등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 한다(한국발명진흥회, 2013).

7) 기타 보상

이 외의 보상에는 출원발명의 심사청구 시에 보상하는 '심사청구보상'과 자사의 업종과 관련 있는 타인의 출원발명에 대하여 이의신청 또는 심판에 참여하여 무효로 하였을 경우 또는 자사의 특허에 대한 침해 적발 시 지급하는 '방어보상' 등이 있다(한국발명진흥회, 2013).

2.3.7.3 보상액 결정기준

1) 보상액 결정기준의 의의와 방법론

보상액에 대한 결정기준은 발명진흥법 제15조 제3항에 따라 사용자등과 종업원등 간에 협의 또는 동의 절차를 거쳐 마련되어야 하며, 이러한 절차를 거쳐서 마련된 보상액 결정기준에 따라 직무발명 보상액 등 보상의 구체적 사항이 결정되어짐으로 직무발명 보상의 정당성을 판단하는 주요한 지표로 작용되고 있다(한국발명진흥회, 2013).

보상액을 결정하는 도구적 방법론으로는, 정액법과 평가점수법, 그리고 슬라이드법이 보편적으로 사용되고 있다.

가) '정액법'은 일정액으로 지급하는 방법이며, 출원보상금이나 등록보상금 등의 결정에 주로 사용되고 지고 있다(한국발명진흥회, 2013).

나) '평가점수법'은 직무발명에 대하여 발명의 경제적 가치, 기술적 수준, 착상의 정도, 발명자의 지위 등 평가요소별로 평가를 하여 그 점수가 높은 발명에 대해서는 보상금을 높게 지급하고, 평가점수가 낮은 발명에 대해서는 보상금을 낮게 지급하는 방법이다(한국발명진흥회, 2013).

다) '슬라이드법'은 직무발명에 의하여 얻어지거나 얻게 될 이익을 기준으로 하여 일정한 산출방법에 의해 지급액을 결정하는 방법을 말한다. 대부분의 경우에 실시·처분보상금을 정하는 방법으로 주로 사용되고 있다(한국발명진흥

회, 2013).

2) 실시·처분보상액의 산정방식

실시·처분보상액에 관한 판례의 입장을 정리하면 다음과 같은 기본 산정식이 제시될 수 있다. 내용을 살펴보면 아래와 같다.

실시·처분보상액 = 직무발명으로 인한 매출액×독점기여도×실시료율×발명자보상률×발명자기여율(서울고등법원 2011.8.31. 선고 2010나72955 판결)

HANSUNG UNIVERSITY

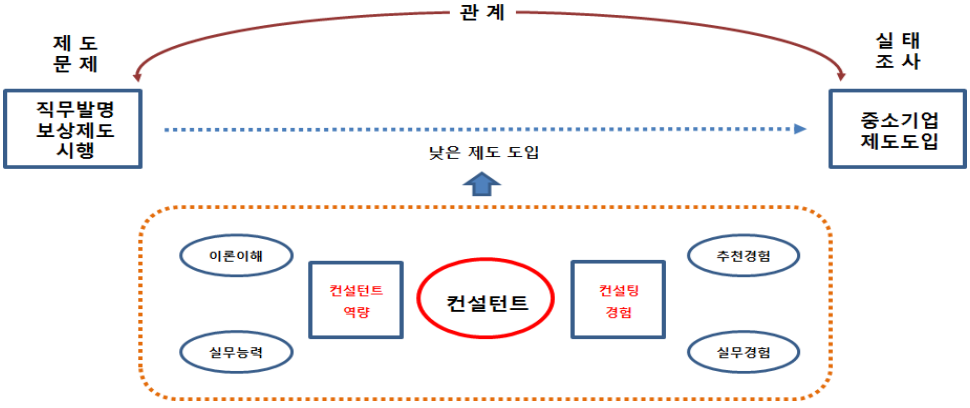
Ⅲ. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구에서는 기존 직무발명보상제도에 대한 연구가 문헌연구나 기관의 발표 통계치를 바탕으로 하는데 한계가 있었고, 또한 연구의 초점이 주로 직무발명보상제도의 이론적 측면인 개요, 운영과 보상 및 산정기준에 대한 것이었다. 실질적인 중소기업에 대한 제도적 도입이 낮은 이유에 대한 심도 있는 연구나 원인 그 개선에 대해서는 부족한 것이 현실이었다. 그런 측면에서 본 연구자는 2004년 직무발명실태조사 이후 대기업과 중견기업, 공공기관, 학교의 경우 도입비율이 현저히 늘어난 것에 비해 중소기업의 경우는 증가세가 둔한 이유를 나름대로 「컨설턴트의 중간자적 역할」에 초점을 두고 그에 관한 연구모델을 만들어 보았다.

3.1.1 연구모형 도출 배경

직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 미치는 영향에 대한 연구모형 도출 배경



< 그림 3-1 : 연구모형 도출 배경 >

위 모형에서 중요한 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다.

3.1.1.1 컨설턴트 역할에 대한 고찰

이번 연구의 목적은 직무발명보상제도의 오랜 역사에도 불구하고 중소기업의 낮은 실시율 원인을 컨설턴트의 역할에서 찾는데 있다 할 것이다. 그 배경으로는 특허청에서 실시한 2015년 지식재산 실태조사의 직무발명보상제도에 대한 부분을 근거로 한다. 내용을 살펴보면 다음과 같다. 보상규정을 보유하고 있지 않은 이유에 대해서 '필요성은 인식하고 있지만 어떻게 도입할지 모르기 때문'이라고 응답한 비율이 24.8%로 가장 높았고, '사용자의 도입의지가 전혀 없음'이 21.4%로 나타났다(특허청, 2015). 조사 결과에 따른 방안으로 언급된 것이 중소기업을 대상으로 직무발병 보상 제도에 대한 인식 제고와 정부의 정책적 지원을 통한 도입 촉진 방안의 필요성을 언급하였고 또한, 직무발명 보상규정에 대해 알리고 도입할 수 있도록 정책 홍보를 위한 방안 마련의 필요성을 역설하고 있다(특허청, 2015). 본 연구는 위 내용을 기반으로 정책을 홍보하고 알리는데 있어 현장에서 대면하는 컨설턴트의 역할이 크다고 보고 그 역할에 초점을 두고 시작하였다(특허청, 2015).

3.1.1.2 컨설턴트 역량에 대한 고찰

컨설턴트의 역량과 관련한 대부분의 선행연구나 교재에서 컨설턴트의 역량으로 지식, 기술, 태도를 언급하고 있다(신동주, 2012). 여기서는 직무발명보상제도의 특성상 컨설턴트의 역량으로 기술에 해당하는 '실무능력'과 지식에 해당하는 '이론이해'로 국한해 보았다. 직무발명과 관련한 태도부분은 추가조사로서의 실태조사부분에서 인식적인 면으로 살펴보고자 한다.

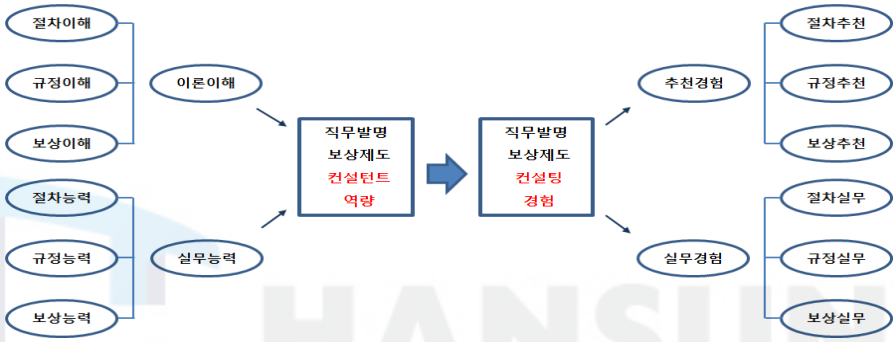
3.1.1.3 컨설팅 경험에 대한 고찰

컨설턴트의 컨설팅 경험으로 직접 컨설팅과 간접 컨설팅을 대부분 언급하고 있다. 여기서는 간접 컨설팅으로서 직무발명보상제도에 대해 단순

'추천경험'과 직접 컨설팅으로서 제도 도입 실행업무를 수행한 '실무 경험'으로 구분하고자 한다.

3.1.2 연구모형 구성요소

위에서 언급한 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 미치는 영향에 대한 연구모형의 세부도식은 다음과 같다.



< 그림 3-2 : 연구모형 세부도식 >

위 연구모형 세무도식에서 중요한 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다.

3.1.2.1 네 변수에 대한 구성요소 고찰

본 연구에 있어 변수에 대한 세부 구성요소를 결정하여야 하는데, 그 근거로서 직무발명보상제도에 대한 주요 구성요소를 분석하여 반영하였다. 본 제도와 관련한 선행연구나 교재에서 주요 목차들과 내용을 살펴보면 '절차적 측면', '규정 내용적 측면', '보상규정관련 측면'의 세 가지 측면으로 압축하여 볼 수 있다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

가) 절차적 측면의 주요 내용으로 직무발명보상제도 '도입절차'와 직무발명 '승계절차'가 있다.

나) 규정 내용적 측면의 주요 내용으로 직무발명보상제도에 대한 개요·필요성·발명진흥법의 내용·성립요건·권리귀속의 문제 등이다.

다) 보상규정관련 측면의 주요 내용으로 정당한 보상의 개념·보상의 형태와 종류·보상액 결정기준·실시보상 판례기준 등이다.

3.1.2.2 이론이해와 실무능력의 구성요소에 대한 고찰

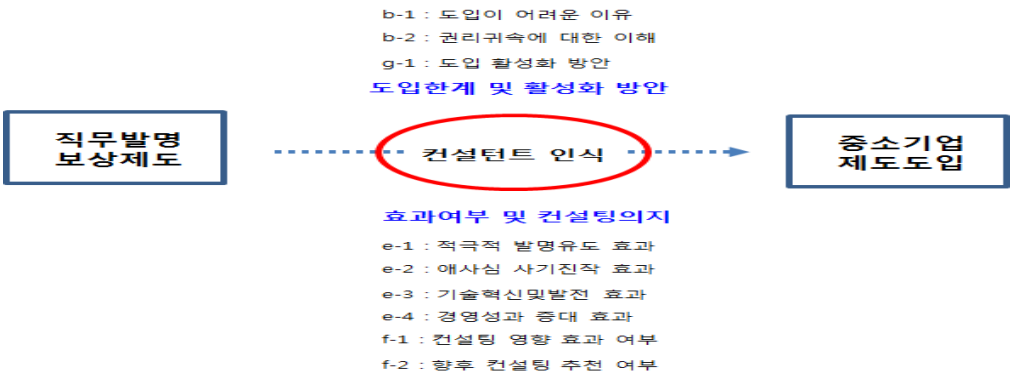
위의 세 가지 요인을 바탕으로 '이론이해'의 구성요소는 기본적인 관련 요소 지식습득을 전제로 절차이해, 규정이해, 보상이해로 하였다. 그리고, '실무능력'의 구성요소는 지식습득을 통한 이해에 그치지 않고 실행을 할 수 있는 실질적인 능력으로서 절차능력, 규정능력, 보상능력으로 하였다.

3.1.2.3 추천경험과 실무경험의 구성요소에 대한 고찰

위의 세 가지 요인을 바탕으로 '추천경험'의 구성요소는 단순히 추천정도의 경험으로서 절차추천, 규정추천, 보상추천으로 하였다. 그리고, '실무경험'의 구성요소는 단수 추천이 아닌 중소기업에 제도 도입을 위한 실질 행위를 하는 것으로 절차실무, 규정실무, 보상실무로 하였다.

3.1.3 추가 실태조사

앞선 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 컨설턴트의 컨설팅경험에 미치는 영향에 대한 본 연구모형 외에 이번 설문조사에서는 컨설턴트들이 직무발명보상제도에 대한 몇 가지 인식에 대한 조사가 함께 이루어 졌다. 그 내용은 아래의 도식과 같다.

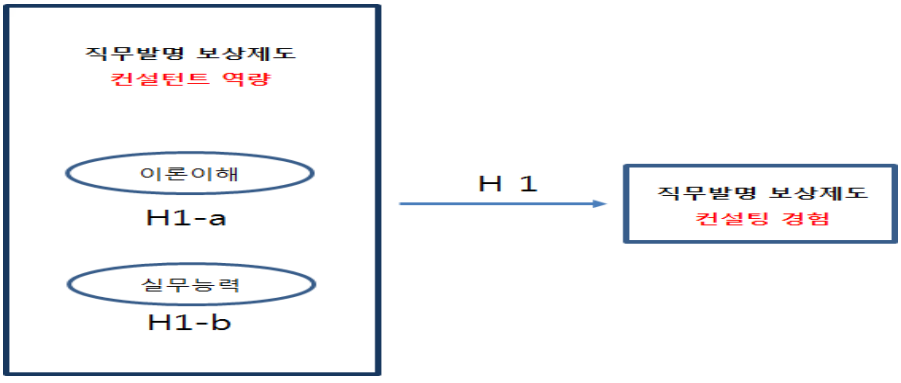


< 그림 3-3 : 추가 실태조사 모형 >

3.2 연구가설의 설정

기본적인 가설은 위에서 살펴본 연구모형에서 도출하였는데, 직무발명보상제도의 국가적 차원에서의 적극적 지원 활동에도 불구하고 중소기업 현장에서의 도입이 저조한 배경에 대한 이유 고찰이 이루어져야 한다고 본다. 그 중요한 한 가지 원인으로 컨설턴트들이 컨설팅을 함에 있어 직무발명보상제도가 빠져서라는 생각을 하게 되었다. 그렇다면, 컨설턴트들이 적극적으로 제도에 대해 컨설팅을 하지 않는 이유가 직무발명제도에 대한 역량부족, 즉 제도에 대한 이론적 내용 이해나 실무적 능력이 없어서 나타나는 결과라고 유추해 보았다. 본 연구자 또한 모르거나 이해가 부족한 부분에 대해서는 컨설팅을 하지 않거나 소극적이었던 것을 경험으로 생각하였다.

결론적으로 기본적인 가설을 컨설턴트의 제도에 대한 역량부족으로 현장에서 접하는 중소기업들에게 제도에 대한 교육이나 적극적인 추천이나 실무가 이루어지지 않는다고 보았다. 그에 따른 가설로서 아래의 연구가설을 도출하였다.



< 그림 3-4 : 연구가설 >

3.2.1 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량 측면 가설

본 연구에서는 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 관련성이 있다고 보고 그에 따른 확인을 위해 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

H1 : 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅 경험」에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 이론이해 측면 가설

본 연구에서는 직무발명보상제도와 중소기업의 직무발명보상제도 도입에 컨설턴트의 역할이 중요하다고 보고, 그 중에서 컨설턴트의 「이론이해 」측면이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅경험과 관련이 있다고 보고 그에 따른 확인을 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1-a : 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 「이론이해」정도가 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅 경험」에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 실무능력 측면 가설

본 연구에서는 직무발명보상제도와 중소기업의 직무발명보상제도 도입에 컨설턴트의 역할이 중요하다고 보고, 그 중에서 컨설턴트의 「실무능력 」측면이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅경험과 관련이 있다고 보고 그에 따른 확인을 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1-b : 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 「실무능력」정도가 중소

기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅 경험」에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 컨설턴트들의 직무발명보상제도에 대한 전반적인 인식

본 연구에서 처음에 중소기업에 있어 직무발명보상제도가 잘 시행이 되지 않고 있는 이유로 컨설턴트의 역할을 언급한 것처럼 컨설턴트 스스로가 이 제도에 대한 이해가 부족할거라고 보고 그에 따른 확인을 위해 위의 가설에 대한 내용 외에 설문을 통해 제도 관련 몇 가지 인식 정도에 대한 실태조사를 해보았다.

첫째, 직무발명보상제도가 중소기업에서 시행하는데 어려운 이유이다.

둘째, 직무발명보상제도의 근간인 부분이라고 할 수 있는 권리귀속의 문제이다.

셋째, 직무발명보상제도의 중소기업 활성화 방안으로 가장 시급한 것이 무엇인지에 대한 것이다.

넷째, 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트역량」이나 「컨설팅 경험」과 무관하게 제도가 중소기업에 미치는 효과에 대한 긍정적 인식 정도를 종업원측면과 회사측면에서 각각 물었고, 아울러 향후 활동에 있어 추천여부나 적극적 추천 및 활동이 제도 도입에 미칠 영향에 관한 것도 함께 조사하였다.

3.3 변수의 조작적 정의

가설에 따른 변수에 대한 조작적 정의와 자료수집방법 및 설문지에 대한 내용은 아래와 같다.

3.3.1 변수의 조작적 정의

기본 연구모형에 따른 변수에 대한 조작적 정의와 함께 이번 조사에서 함께 이루어진 실태조사에 대한 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

< 표 3-1 : 변수에 대한 조작적 정의 >

전 체	모 형	변수	연구변수	조작적 정의
컨설턴트의 역활	모형1	컨설턴트역량 (독립변수)	이론이해(지식)	제도의 도입절차나 규정내용이나 보상규정을 숙지하고 있는 정도
			실무능력(기술)	회사에 맞게 절차 및 규정과 보상세칙을 만들 수 있는 정도
		컨설팅경험 (종속변수)	추천경험(간접)	중소기업에 제도 도입 및 규정과 보상을 추천을 해본 정도
			실무경험(직접)	중소기업에 제도 도입절차 및 규정과 보상을 만들고 실행하는 정도
	실태 조사	제도에 대한 인식정도	직원 측면 회사 측면	직무발명보상제도가 종업원 측면에서 사용자 측면에서 긍정적인 영향을 미치는 정도
		컨설팅 향후여부	추천여부 효과여부	컨설팅의 영역으로 향후 기업컨설팅 경우 적극적으로 직무발명보상제도를 추천하고 실행할 수 있게 하는 정도
		제도도입 한계점	부진원인	직무발명보상제도를 도입하고 보상을 실시하여 직무발명이 활성화 되는 정도
		제도이해 정도	권리귀속	컨설턴트가 직무발명의 권리의 귀속주체에 대해 제대로 알고 있는 정도
		제도 활성화 방안	확산방안	향후 제도의 활성화 방안으로서의 소견을 가지고 있느냐의 정도

3.4 조사 및 연구 방법

3.4.1 자료수집

본 연구의 모집단의 대상은 중소기업을 대상으로 하는 컨설턴트로 하였으며, 표본프레임은 한성대학교 지식서비스컨설팅대학원 선후배 278명, 경영지도사 30기 341명과 그 외에 11명의 전문직 종사자를 대상으로 총 620명을 대상으로 하였다. 2016년 11월 8일부터 11월 17일까지 직무발명보상제도를 인지하고 있는 대상자를 기준으로 총 114부의 설문지가 회수되었다. 이중 결측 값이 있거나 불성실한 응답을 한 설문지 10부를 제외한 104부를 바탕으로 「직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅경험에 미치는 영향」에 대해 아래의 3.4.3 의 조사방법에 언급한 내용으로 검증을 진행하였다.

3.4.2 설문지 구성

설문지 구성은 연구가설을 검증하기 위해 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량의 정도(독립변수)를 묻는 질문과 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험(종속변수)을 묻는 질문을 핵심으로 하였다.

3.4.2.1 독립변수 질문구성

연구의 독립변수인 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」을 측정하기 위해 세부카테고리로서 '이론이해'와 '실무능력'으로 나누어 보았다. 카테고리 당 질문은 직무발명보상제도 구성의 핵심인 도입절차, 주요규정내용, 보상규정 등 3가지로 구성하였다.

'이론이해' 부문은 지식적인 측면에서 직무발명보상제도의 도입절차, 주요규정내용, 보상규정에 대해 어느 정도 이론적으로 이해를 하고 있는지를 살펴보는 것이다.

'실무능력' 부문은 지식적인 이해에서 끝나는 것이 아니라 도입절차이행

이나 주요규정내용을 만들 수 있는지, 가장 중요한 보상규정을 만들 수 있는지를 실무적인 능력이 어느 정도인지를 살펴보는 것이다.

3.4.2.2 종속변수 질문구성

연구의 종속변수인 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅의 경험」을 측정하기 위해 세부 카테고리로 서 '추천경험'과 '실무경험'으로 나누어 보았다. 카테고리 당 질문은 앞선 독립변수의 구성처럼 핵심요소인 도입절차, 주요규정내용, 보상규정 등 3가지 측면에서의 정도를 알아보는 것으로 하였다.

'추천경험' 부문은 중소기업에 대한 컨설팅 과정에서 직접 직무발명보상제도를 도입절차나 주요규정내용, 보상규정을 실제로 추천해본 경험이 있는지를 살펴보는 것이다.

'실무경험' 부문은 중소기업에 대한 컨설팅 과정에서 직무발명보상제도를 추천하는데 그치지 않고 적극적으로 알리어 실무적으로 도입절차나 주요규정내용이나 보상규정을 작성하고 적용해 보았는지를 살펴보는 것이다.

3.4.2.3 컨설턴트의 직무발명보상제도에 대한 인식 실태조사

이번 연구에서는 본 연구모형에 대한 질문을 포함하여, 기존 선행연구에서는 이루어지지 않았던, 컨설턴트들이 갖고 있는 직무발명보상제도와 관련한 주요 내용에 대한 인식 조사를 함께 해 보았다.

첫째, 직무발명보상제도가 중소기업에서 시행하는데 어려운 이유에 대한 질문이다.

둘째, 직무발명보상제도의 근간인 부분이라고 할 수 있는 권리귀속의 문제에 대한 질문이다. 이 부분은 제도에 대해 얼마나 제대로 알고 있는지, 오해를 하고 있는지 파악하기 위함이다.

셋째, 직무발명보상제도의 중소기업 활성화 방안으로 가장 시급한 것이 무엇인지에 대한 질문이다.

넷째, 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트역량」이나 「컨설팅 경험」과 무관하게 제도가 중소기업에 미치는 효과에 대한 긍정적 인식 정도를

종업원측면과 회사측면에서 각각 물었고, 아울러 향후 활동에 있어 추천 여부나 적극적 추천 및 활동이 미칠 영향에 대해 함께 물었다.

3.4.2.4 설문지 내용

설문지 내용을 변수와 요소별로 요약정리하면 아래의 표와 같다.

< 표 3-2 : 설문지 구성 및 요약 내용 >

변수		요인	문항	설문내용요약	척도
컨설턴트 역량	독립변수	이론 이해	a-1	도입절차를 어느 정도 알고 있는지 정도	Likert 5점 등간 척도
			a-2	주요규정을 어느 정도 알고 있는지 정도	
			a-3	보상규정 산정방법을 어느 정도 알고 있는지 정도	
실태 조사		수준 파악	b-1	중소기업에서 도입이 어려운 가장 큰 이유	선택 문항
			b-2	직무발명의 권리귀속에 대한 문제	
컨설턴트 역량	독립변수	실무 능력	c-1	도입절차를 어느 정도 진행할 수 있는 정도	Likert 5점 등간 척도
			c-2	주요규정을 어느 정도 진행할 수 있는 정도	
			c-3	보상규정을 어느 정도 만들 수 있는 정도	
컨설팅 경험	종속변수	추천 경험	d-1	컨설팅에서 도입절차를 추천해본 경험의 정도	
			d-2	컨설팅에서 주요내용을 추천해본 경험의 정도	
			d-3	컨설팅에서 보상규정을 추천해본 경험의 정도	
		실무 경험	d-4	컨설팅으로 도입절차를 적용해본 경험의 정도	
			d-5	컨설팅으로 주요내용을 적용해본 경험의 정도	
			d-6	컨설팅으로 보상규정을 적용해본 경험의 정도	
실태 조사		긍정 인식 정도	e-1	제도가 직원들의 적극적인 발명유도에 기여 정도	
			e-2	제도가 직원들의 애사심 및 사기진작에 기여 정도	
			e-3	제도가 회사의 기술혁신과 발전에 기여 정도	
			e-4	제도가 회사의 경영성과증대에 기여 정도	
		향후 활동	f-1	적극적인 홍보와 컨설팅이 제도 도입에 기여 정도	
			f-2	향후 컨설팅과정에서 적극 추천할 것인지의 여부	
		방안	g-1	중소기업에 대한 제도 도입 활성화 방안 선택	선택 문항
조사대상자 인구통계학적 조사			1~7	인구통계학적 조사로 조사대상자의 성별, 연령, 학력, 컨설팅 경력, 컨설팅 주요 분야, 소속기관형태, 기술관련 전문 자격보유 여부 로 구성됨.	정성 평가

3.4.3 연구 방법

본 연구에서의 모집단은 컨설턴트인데 그 중 표본프레임에서 회수된 104부의 설문을 가지고 SPSS 22.0 for Windows 통계 패키지 프로그램을 통해 아래의 연구방법 순서에 의해 검증을 실시하였다.

첫째, 회수된 설문에 대해 통계분석의 사전 작업으로 「데이터 코딩」을 실시하였다.

둘째, 수집된 표본에 대한 인구통계학적인 일반적 특성인 성별, 나이, 학력, 경력, 전문분야, 소속형태, 기술자격여부 등에 대해 「빈도분석」을 실시하였다.

셋째, 측정도구로 선정한 변수들에 대해 「요인분석」을 실시하였다. 이에 따라 변수들을 상관관계가 높은 것끼리 묶어서 변수를 단순화시켰다. 또한, 이를 통해 타당성 검정을 하였다.

넷째, 요인분석으로 추출된 요인들이 동질적인 변수들로 잘 구성되어 있는지를 파악하고, 신뢰도를 저해하는 항목이 나타난다면 이를 제거하기 위해 「신뢰도 분석」을 실시하였다.

다섯째, 본격적인 통계분석은 아니지만, 최종적으로 남은 변수들을 가지고 변수계산을 하여 새로운 변수로 저장하였다.

여섯째, 모든 연구가설에 사용되는 측정변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수들 간 관련성을 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

일곱째, 마지막으로 독립변수와 종속변수가 모두 등간척도이며, 변수 계산을 통해 나온 새로운 변수를 활용한 연구가설인 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」이 「컨설팅경험」에 미치는 영향의 인과관계를 검증하기 위해 「단순회귀분석」을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

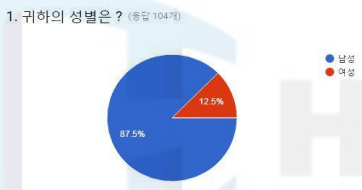
4.1 표본의 일반적 특성-(수집기간 : 2016.11.08. ~ 2016.11.17. 104부)

본 연구 조사대상의 인구통계학적 특성을 빈도분석을 통해 살펴보면, 아래와 같다.

4.1.1 성별 특성

응답자의 성별 분포를 살펴보면 남성은 87.5%, 여성은 12.5%로 남성이 많은 것으로 나타났다.

< 표 4-1 : 응답자 성별 >



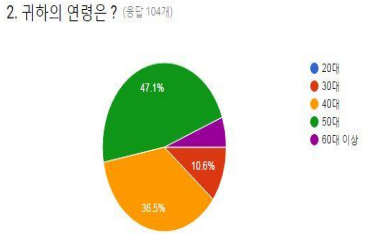
구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남성	91	87.5
	여성	13	12.5
	총계	104	100.0

< 그림 4-1 : 응답자 성별 >

4.1.2 나이 특성

응답자의 나이 분포를 살펴보면 30대가 10.6%, 40대가 36.5%, 50대가 47.1%, 60대 이상이 5.8% 로 40대와 50대가 많은 분포를 보였다.

< 표 4-2 : 응답자 연령 >



구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
연령	20대	0	00.0
	30대	11	10.6
	40대	38	36.5
	50대	49	47.1
	60대 이상	6	5.8
	총계	104	100.0

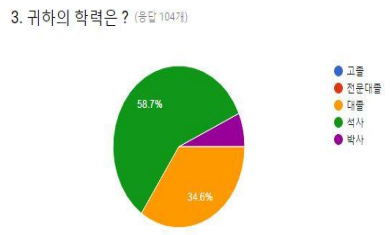
< 그림 4-2 : 응답자 연령 >

4.1.3 학력 특성

응답자의 학력 분포를 살펴보면 대학졸이 34.6%, 석사졸이 58.7%, 박사졸 6.7%로 석사졸이 비교적 많은 분포를 보였다.

< 표 4-3 : 응답자 학력 >

구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
학력	고졸	0	00.0
	전문대졸	0	00.0
	대학졸	36	34.6
	석사졸	61	58.7
	박사	7	6.7
	총계	104	100.0



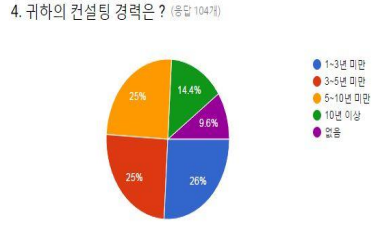
< 그림 4-3 : 응답자 학력 >

4.1.4 경력 특성

응답자의 경력 분포를 살펴보면 없음이 9.6%, 1~3년 미만 26.0%, 3~5년 미만 25.0%, 5~10년 미만 25.0%, 10년 이상 14.4%, 로 나타났다. 5년 미만이 60%정도이고 5년 이상 컨설팅경력이 40%정도를 보였다.

< 표 4-4 : 응답자 경력 >

구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
경력	없음	10	9.6
	1~3년미만	27	26.0
	3~5년미만	26	25.0
	5~10년미만	26	25.0
	10년 이상	15	14.4
	총계	104	100.0



< 그림 4-4 : 응답자 경력 >

4.1.5 전문분야 특성

응답자의 전문분야 분포를 살펴보면 마케팅분야 34.6%, 인사분야 9.6%, 재무분야 10.6%, 생산관리분야 1.9%, 기술분야 11.5%, 종합컨설팅 25.0%, 기타분야 6.7% 로 나타났다. 마케팅분야와 두 가지 이상의 분야를 컨설팅하는 종합컨설팅이 다소 높은 분포를 보였다.

< 표 4-5 : 응답자 연령 >

구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
전문분야	마케팅	36	34.6
	인사	10	9.6
	재무	11	10.6
	생산관리	2	1.9
	기술분야	12	11.5
	종합컨설팅	26	25.0
	기타분야	7	6.7
	총계	104	100.0

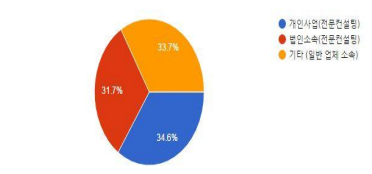
< 그림 4-5 : 응답자 분야 >

4.1.6 소속형태 특성

응답자의 소속형태 분포를 살펴보면 개인사업이 34.6%, 법인소속이 31.7%, 기타가 33.7%로 비교적 고른 분포를 보였다.

< 표4-6 : 응답자 소속기관 >

구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
소속형태	개인사업	36	34.6
	법인소속	33	31.7
	기타	35	33.7
	총계	104	100.0



< 그림 4-6 : 응답자 소속기관 >

4.1.7 기술자격여부 특성

응답자의 기술자격여부 분포를 살펴보면 없음이 69.2%, 변리사 4.8%, 기술거래사 3.8%, 기술가치평가사 7.7%, 기술평가사 14.4%, 로 나타났다. 기술관련자격이 없는 경우가 69.2%로 가장 많은 분포를 보였다.

< 표4-7 : 응답자 기술자격 >

구 분		빈도수(명)	구성비율(%)
기술자격	변리사	5	4.8
	기술거래사	4	3.8
	기술가치평가사	8	7.7
	기술평가사	15	14.4
	없음	72	69.2
	총계	104	100.0

< 그림4-7 : 응답자 기술자격 >

4.2 분석 결과

4.2.1 요인분석

4.2.1.1 KMO와 Bartlett의 검정

본 연구에서 코딩한 자료에 대한 요인분석 결과는 아래와 같다.

< 표4-8 : KMO와 Bartlett의 검정 >

표준형성 적절성의 Kaiser-meyer-Olkin 측도		.884
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	2767.652
	자유도	66
	유의확률	.000

KMO값은 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도로서 본 연구에서의 KMO의 값이 .884로 1에 가깝고 꽤 좋은 편에 속하며, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p<.05$) 로서 변수들의 선정이 상당히 좋아 요인분석을 실시하기에 타당함을 알 수 있다.

4.2.1.2 공통성 – 측정도구의 타당도 검정

공통성은 추출된 요인들에 의해서 설명되어지는 비율로서 공통성은 0.4 이하로 제거되는 요인은 없었으며, 거의 모두 0.9 이상으로 높게 나타났다. 내용은 아래의 표와 같다.

< 표4-9 : 주성분분석에 의한 공통성 >

	초기	추출
절차이해	1.000	.939
규정이해	1.000	.968
보상이해	1.000	.863
절차능력	1.000	.964
규정능력	1.000	.980
보상능력	1.000	.980
절차추천경험	1.000	.984
규정추천경험	1.000	.995
보상추천경험	1.000	.993
절차실무경험	1.000	.982
규정실무경험	1.000	.995
보상실무경험	1.000	.988

4.2.1.3 설명된 총 분산 – 측정도구의 타당도 검정

아래의 표에서 고유값 1 이상인 요인은 모두 4개임을 알 수 있다. 전체 분산에서 첫 번째 요인은 26.367%의 설명분산율을 가지고 있고, 두 번째 요인은 25.475%의 설명분산율, 세 번째 요인은 25.016%의 설명분산율, 마지막으로 네 번째 요인은 20.083%의 설명분산율을 나타내고 있다. 전체 누적 퍼센트는 96.941%로 높게 나타났다.

< 표4-10 : 설명된 총 분산 >

설명된 총 분산

구성요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	8.996	74.964	74.964	8.996	74.964	74.964	3.164	26.367	26.367
2	1.212	10.102	85.066	1.212	10.102	85.066	3.057	25.475	51.842
3	.845	7.045	92.111	.845	7.045	92.111	3.002	25.016	76.858
4	.580	4.830	96.941	.580	4.830	96.941	2.410	20.083	96.941
5	.182	1.517	98.458						
6	.056	.463	98.921						
7	.048	.400	99.320						
8	.027	.222	99.542						
9	.025	.207	99.750						
10	.021	.171	99.921						
11	.007	.061	99.981						
12	.002	.019	100.000						

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

4.2.1.4 회전 성분 행렬

베리맥스 회전법을 사용하여 6차례의 반복계산 후에 얻어진 회전 결과는 아래와 같다.

< 표4-11 : 회전 성분 행렬 >

회전 성분 행렬[a]

	구성요소			
	1	2	3	4
보상능력	.875	.249	.266	.287
규정능력	.863	.294	.265	.282
절차능력	.814	.291	.268	.382
절차추천경험	.267	.868	.321	.238
보상추천경험	.287	.859	.337	.243
규정추천경험	.288	.858	.334	.253
보상실무경험	.277	.336	.857	.255
규정실무경험	.278	.341	.856	.260
절차실무경험	.258	.334	.845	.300
규정이해	.341	.263	.357	.810
절차이해	.377	.265	.286	.803
보상이해	.527	.341	.265	.632

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석
회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스[a]
a. 6 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

연구모형이나 설문지구성에서 4개의 요인으로 설정하였는데, 위의 회전 성분 행렬에서도 총 12개의 변수가 4개의 요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있다. 이 각각의 변수들의 수치는 요인적재량이라 하며, 내림차순으로 나타내었다. 결론적으로 4개의 요인으로 잘못 적재된 항목이 없이 잘 묶여졌음을 확인할 수 있었다.

4.2.1.5 요인분석 결과

본 연구결과의 요인분석을 종합하면 다음과 같다. 본 연구의 측정변수는 순화과정을 통한 항목 제거 조정은 없었다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 사용하였고, 요인 적재치의 단순화를 위해 직각회전방식(Varimax)을 채택하였다. 본 연구에서는 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재값은 0.40 이상을 기준으로 하였다. 요인분석 결과 설명된 총 분산은 96.94% 로 나타났다. 요인의 경우 연구모형당시 설정한 4개의 요인으로 추출되었다. 추출된 4개의 요인은 최초 설정한 이론이해, 실무능력, 추천경험, 실무경험으로 명명하였다.

< 표4-12 : 요인 분석 결과 >

항 목	요인분석				
	실무능력	추천경험	실무경험	이론이해	공통성
보상능력	.875				.980
규정능력	.863				.980
절차능력	.814				.964
절차추천경험		.868			.984
보상추천경험		.859			.993
규정추천경험		.858			.995
보상실무경험			.857		.988
규정실무경험			.856		.995
절차실무경험			.845		.982
규정이해				.810	.968
절차이해				.803	.939
보상이해				.632	.863
고유값	3.164	3.057	3.002	2.410	
분살설명(%)	26.367	25.475	25.016	20.083	

4.2.2 신뢰도 분석

4.2.2.1 측정도구의 신뢰도 검정

측정도구로 사용된 설문문항들이 얼마나 일관성을 가지고 있는지를 밝히기 위해 신뢰성 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 Cronbach‘s alpha 계수를 이용하여 신뢰도를 분석하였다. Cronbach‘s alpha 계수는 0~1 사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 꼭 몇 이상이어야 한다는 기준은 없다. 일반적으로 요구되는 신뢰도계수의 값은 0.6 이상이면 측정도구의 신뢰성에 별 문제가 없다고 보면 된다. 신뢰도 분석의 결과는 Cronbach‘s alpha와 같은 신뢰도 척도를 계산한 값을 가지고 판단하였다(송지준, 2015).

< 표4-13 : 요인 분석 및 신뢰도 분석 포함 >

항 목	요인분석					신뢰도	
	실무능력	추천경험	실무경험	이론이해	공통성	항목삭제시 Cronbach의 알파	Cronbach의 알파
보상능력	.875				.980	.977	.986
규정능력	.863				.980	.974	
절차능력	.814				.964	.987	
절차추천경험		.868			.984	.998	.995
보상추천경험		.859			.993	.991	
규정추천경험		.858			.995	.990	
보상실무경험			.857		.988	.991	.994
규정실무경험			.856		.995	.986	
절차실무경험			.845		.982	.995	
규정이해				.810	.968	.892	.950
절차이해				.803	.939	.921	
보상이해				.632	.863	.965	
고유값	3.164	3.057	3.002	2.410			
분살설명(%)	26.367	25.475	25.016	20.083			

4.2.2.2 신뢰도 검정 결과 – 변수계산

본 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 대체적으로 Cronbach's alpha 값이 높게 나타났으나, 몇 몇 항목들은 제거 하면 Cronbach's alpha 값이 상승하는 것으로 나타나서 해당 항목을 제거하여 신뢰수준을 높였다. 변수계산과정을 통해 새로운 변수로 조정하였다. 내용은 아래와 같다.

첫째, 「이론이해」 항목에서는 '보상이해'를 제거하여 신뢰도를 높이고 「이론이해수정」으로 조정하였다.

둘째, 「실무능력」 항목에서는 '절차능력'를 제거하여 신뢰도를 높이고 「실무능력수정」으로 조정하였다.

셋째, 「추천경험」 항목에서는 '절차추천경험'을 제거하여 신뢰도를 높이고 「추천경험수정」으로 조정하였다.

넷째, 「실무경험」 항목에서는 '절차실무경험'을 제거하여 신뢰도를 높이고 「실무경험수정」으로 조정하였다.

조정된 값을 이용하여 「컨설턴트역량수정」과 「컨설팅경험수정」을 생성하였고 이들 조정된 변수들로 향후 상관분석과 회귀분석을 시행할 것이다.

4.2.3 상관관계 분석

4.2.3.1 상관분석

본 연구에서는 사용된 측정변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 변수간 공분산 계산을 이용한 가장 폭넓게 사용되고 있는 피어슨 상관계수를 이용하여 상관관계분석을 실시하였다.

상관관계의 정도는 0에서 ±1 사이로 나타나며, ±1에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 대체로 낮아진다. 상관관계분석에서 변수들 간의 관련성의 정도를 판단하는 기준은 아래와 같다(송지준, 2015).

< 표4-14 : 상관분석 기준표 >

상관관계 계수	상관관계 강도	상관관계 계수	상관관계 강도
± 0.9 이상	매우 높은 상관관계	± 0.2 ~ ± 0.4 미만	낮은 상관관계
± 0.7 ~ ± 0.9 미만	높은 상관관계	± 0.2 미만	상관관계 거의 없음
± 0.4 ~ ± 0.7 미만	다소 높은 상관관계		

4.2.3.2 상관관계 분석 결과

< 표4-15 : 상관분석 결과표 >

연 구 단 위	평 균	표 준 편 차	구성개념간 상관관계 (Inter-Construct Correlations)			
			이론이해 수정	실무능력 수정	추천경험 수정	실무경험 수정
이론이해 수정	2.76	1.217	1.00			
실무능력 수정	2.35	1.201	0.720 *	1.00		
추천경험 수정	2.11	1.254	0.651 *	0.648 *	1.00	
실무경험 수정	1.92	1.250	0.686 *	0.640 *	0.724 *	1.00

*. 상관이 0.01 수준에서 유의합니다.(양쪽)

4.2.3.3 상관분석 결과 해석

위의 표는 연구에서 사용된 측정변수들 간의 상관관계분석 결과를 나타낸 것이다. 결론부터 이야기 하면, 모든 변수들 간의 상관관계는 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

① 이론이해수정과 실무능력수정 간의 상관계수는 0.720으로 높은 상

관관계로 나타났다.

② 추천경험수정과 이론이해수정 간의 상관계수는 0.651로 다소 높은 상관관계로 나타났다.

③ 추천경험수정과 실무능력수정 간의 상관계수는 0.648로 다소 높은 상관관계로 나타났다.

④ 실무경험수정과 이론이해수정 간의 상관계수는 0.686으로 다소 높은 상관관계로 나타났다.

⑤ 실무경험수정과 실무능력수정 간의 상관계수는 0.640으로 다소 높은 상관관계로 나타났다.

⑥ 실무경험수정과 추천경험수정 간의 상관계수는 0.724로 높은 상관관계로 나타났다.

4.2.3.4 연구가설에 대한 상관분석 결과

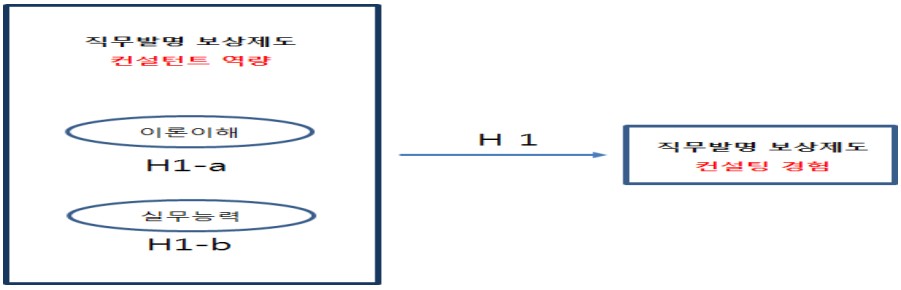
< 표4-16 : 연구가설에 대한 상관분석 결과표 >

변 수	평 균	표 준 편 차	구성개념간 상관관계	
			컨설턴트 역량 수정	컨설팅 경험 수정
컨설턴트 역량 수정	2.55	1.121	1	
컨설팅 경험 수정	2.01	1.163	0.762 *	1

*. 상관이 0.01 수준에서 유의합니다.(양쪽)

연구가설의 독립변수인 컨설턴트역량수정과 종속변수인 컨설팅경험수정 간의 상관계수가 0.762로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4.3 연구가설의 검정 결과



< 그림4-8 : 연구가설 >

4.3.1 연구가설검정 결과

4.3.1.1 H1 연구가설의 검정

본 연구의 연구가설은 위의 모형에서 나타나듯이 다음과 같다.

H1 : 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 역량이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설검증을 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 결과는 아래와 같다.

< 표4-17 : H1 모형 요약(회귀분석) >

모형 요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류
1	.762[a]	.581	.576	.757

a. 예측변수: (상수), 컨설턴트역량수정

독립변수로 컨설턴트역량수정, 종속변수로 컨설팅경험수정을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. 먼저, R = .762로 나타났다. 이는 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 나타내는 것으로 두 변수 간에는 상관관계가 높게 나타났다. R^2= .581의 수치를 보였다. R^2은 설명력으로 종속변수

가 독립변수에 의해 얼마만큼 설명되었는가를 나타내는 것으로, 여기서는 컨설턴트역량이 컨설팅경험을 58.1% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

< 표4-18 : H1 분산 분석 (회귀분석) >

분산 분석[a]

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의수준
1	회귀분석	80.832	1	80.832	141.187	.000[b]
	잔차	58.397	102	.573		
	총계	139.228	103			

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

b. 예측변수: (상수), 컨설턴트역량수정

분산분석을 살펴보면 F값이 141.187로 나타났고, 유의확률은 .000으로서 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

< 표4-19 : H1 계수 (회귀분석) >

계수[a]

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의수준
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	-.003	.185		-.015	.988
	컨설턴트역량수정	.790	.067	.762	11.882	.000

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

t값이 11.882로서 ±1.96보다 크고, 유의확률(p)은 .000으로서 p<.05이므로 본 연구가설 'H1'은 채택되었음을 보여준다. 즉, 직무발명보상제도에 대한 '컨설턴트의 역량'이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 '컨설팅경험'에 정(+)의 영향을 미친다고 할 수 있다.

H1-a 가설의 검정

H1-a : 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 「이론이해」 정도가 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

< 표4-20 : H1-a 모형 요약 (회귀분석) >

모형 요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류
1	.720[a]	.518	.513	.811

a. 예측변수: (상수), 이론이해수정

독립변수로 이론이해수정, 종속변수로 컨설팅경험수정을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. 먼저, R = .720로 나타났다. 이는 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 나타내는 것으로 두 변수 간에는 상관관계가 높게 나타났다. R^2= .518의 수치를 보였다. R^2은 설명력으로 종속변수가 독립변수에 의해 얼마만큼 설명되었는가를 나타내는 것으로, 여기서는 컨설턴트역량이 컨설팅경험을 51.8% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

< 표4-21 : H1-a 분산 분석 (회귀분석) >

분산 분석[a]

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의수준
1	회귀분석	72.108	1	72.108	109.579	.000[b]
	잔차	67.121	102	.658		
	총계	139.228	103			

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

b. 예측변수: (상수), 이론이해수정

분산분석을 살펴보면 F값이 109.579로 나타났고, 유의확률은 .000으로서 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

< 표4-22 : H1-a 계수 (회귀분석) >

계수[a]

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의수준
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	.117	.198		.590	.557
	이론이해수정	.688	.066	.720	10.468	.000

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

t값이 10.468로서 ±1.96보다 크고, 유의확률(p)은 .000으로서 p<.05이므로 가설 'H1-a'는 채택되었음을 보여준다. 즉, 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 '이론이해'정도가 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 '컨설팅경험'에 정(+)의 영향을 미친다고 할 수 있다.

4.3.1.2 H1-b 가설의 검정

H1-b : 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 「실무능력」 정도가 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 컨설팅 경험에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

< 표4-23 : H1-b 모형 요약 (회귀분석) >

모형 요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류
1	.693[a]	.481	.476	.842

a. 예측변수: (상수), 실무능력수정

독립변수로 실무능력수정, 종속변수로 컨설팅경험수정을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. 먼저, R = .693로 나타났다. 이는 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 나타내는 것으로 두 변수 간에는 상관관계가 높게 나타났다. R^2= .481의 수치를 보였다. R^2은 설명력으로 종속변수가 독립변수에 의해 얼마만큼 설명되었는가를 나타내는 것으로, 여기서는 컨설턴트역량이 컨설팅경험을 48.1% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

< 표4-24 : H1-b 분산 분석 (회귀분석) >

분산 분석[a]

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의수준
1	회귀분석	66.961	1	66.961	94.509	.000[b]
	잔차	72.268	102	.709		
	총계	139.228	103			

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

b. 예측변수: (상수), 실무능력수정

분산분석을 살펴보면 F값이 94.509로 나타났고, 유의확률은 .000으로서 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

< 표4-25 : H1-b 계수 (회귀분석) >

계수[a]

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의수준
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	.439	.182		2.415	.018
	실무능력수정	.671	.069	.693	9.722	.000

a. 종속 변수: 컨설팅경험수정

t값이 9.722로서 ±1.96보다 크고, 유의확률(p)은 .000으로서 p<.05이므로 가설 'H1-b'는 채택되었음을 보여준다. 즉, 직무발명보상제도에 대한 컨설턴트의 '실무능력'정도가 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 '컨설팅경험'에 정(+)의 영향을 미친다고 할 수 있다.

4.3.1.3 연구가설의 검정 결과 종합

위 본 연구가설 및 기타 가설에 대한 결과를 종합하면 아래의 표와 같다.

< 표4-26 : 연구가설 검정결과 표 >

가 설	종속 변수	독립변수	표준 오차	표준화 계수	t 값	유의확률	통계량	결과
H1	컨설팅 경험	컨설턴트 역량	.067	.762	**11.882**	**.000**	R=.762 R^2=.581 조정된 R^2=.576 F=141.187 p=.000	**채택**
H1-a		이론이해	.066	.720	**10.468**	**.000**	R=.720 R^2=.518 조정된 R^2=.513 F=109.579 p=.000	**채택**
H1-b		실무능력	.069	.693	**9.722**	**.000**	R=.693 R^2=.481 조정된 R^2=.476 F=94.509 p=.000	**채택**

4.4 기타 실태 조사 결과

이번 연구조사에서 본 연구가설과 함께 직무발명보상제도와 관련한 컨설턴트를 상대로 한 의미 있는 조사로서 몇 가지 제도 등 인식정도에 대한 것도 조사도 함께 이루어졌다. 아래에서는 대표적인 몇 가지에 대해 언급하고자 한다.

4.4.1 직무발명보상제도와 관련한 인식조사

4.4.1.1 중소기업에서 제도 시행이 어려운 이유에 대한 조사

< 그림4-9 : 도입 부진 이유 >

컨설턴트 중 가장 많은 이유로 얘기한 것은 40.4%가 '직무발명보상제도에 대한 내용이해 부족'을 들었고, 다음으로 34.6%가 '필요성에 대한 경영자(대표)의 인식 부족'으로 답변하였다.

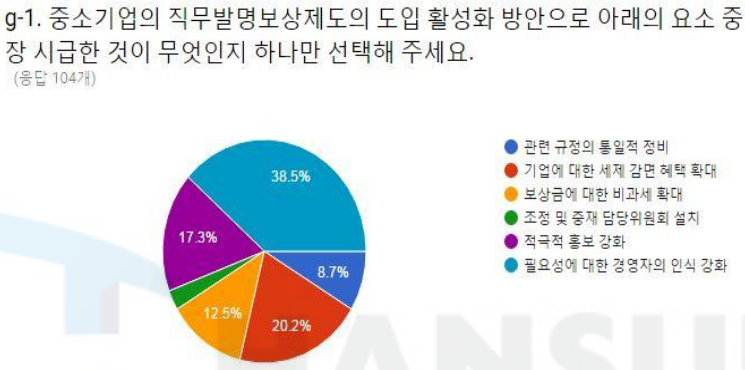
4.4.1.2 직무발명에 대한 권리귀속에 대한 조사

< 그림4-10 : 권리귀속 >

직무발명에 대한 권리귀속의 문제는 제도의 근간이라 할 것이기 때문에

컨설턴트들이 인식하고 있는 현실이 중요하다고 보았다. 조사 결과로는 '사용자(기업)와 발명자(종업원) 공유'를 72.1%가 압도적으로 선택하였다. 하지만, 한국의 현실과 발명진흥법을 미루어보면 우리는 발명자(종업원)에 대한 권리귀속을 기본으로 하고 있다. 현실과 생각의 차이를 실감할 수 있는 부분이었다.

4.4.1.3 직무발명보상제도의 중소기업 활성화 방안에 대한 조사



< 그림4-11 : 활성화 방안 >

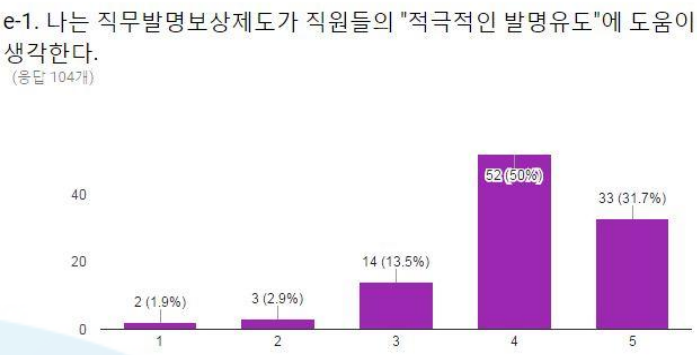
직무발명보상제도가 중소기업에 도입되고 활성화 되는데 가장 시급한 것으로 38.5%의 컨설턴트들이 '필요성에 대한 경영자의 인식 강화'를 선택하였다. 다음으로 20.2%가 '기업에 대한 세제 감면 혜택 확대', 17.3%가 '적극적 홍보 강화'를 선택하였다.

여기서의 결과를 놓고 보면 필요한 것이 제도에 대한 이해와 홍보를 위해 적극적으로 컨설팅을 하는 것인데, 이는 처음 연구자가 연구주제로 선정하였던 중소기업의 직무발명보상제도의 도입비율이 낮은 이유가 컨설팅의 저조로 보았던 것과 어느 정도 일맥상통한다 할 것이다.

4.4.2 직무발명보상제도에 대한 태도와 향후 컨설팅에 대한 인식조사

4.4.2.1 제도 효과에 대한 컨설턴트의 인식 조사

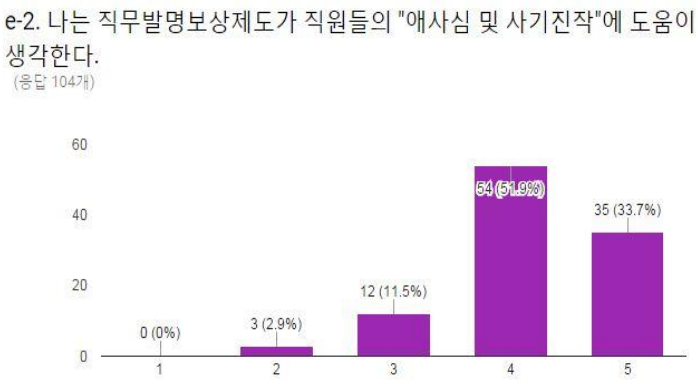
① 발명유도 효과



< 그림4-12 : 발명유도 효과 >

컨설턴트의 대부분인 81.7% 정도가 제도가 '직원들의 적극적인 발명유도'에 도움이 될 거라고 보았다.

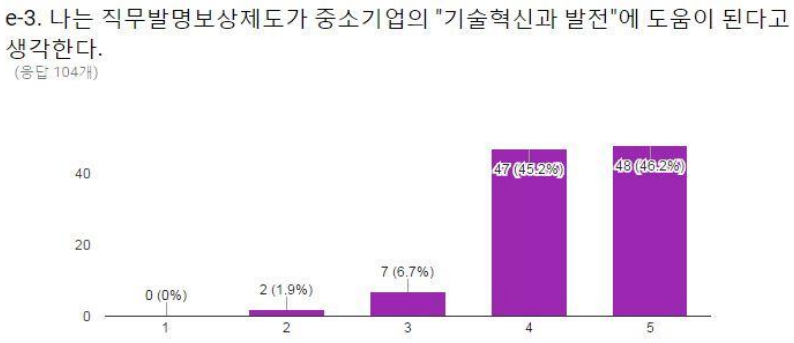
② 사기진작 효과



< 그림4-13 : 사기진작 효과 >

컨설턴트의 대부분인 85% 정도가 제도가 '직원들의 사기진작'에 도움이 될 거라고 보았다.

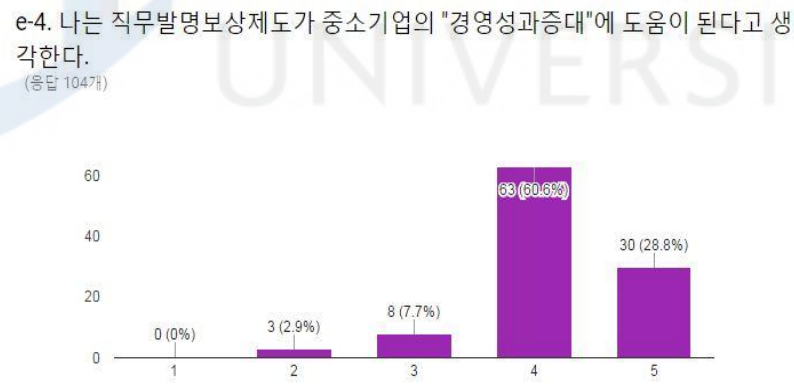
③ 기술혁신 기여 효과



< 그림4-14 : 기술혁신 기여 효과 >

컨설턴트의 대부분인 91% 정도가 제도가 '기술혁신과 발전'에 도움이 될 거라고 보았다.

④ 경영성과 기여 효과

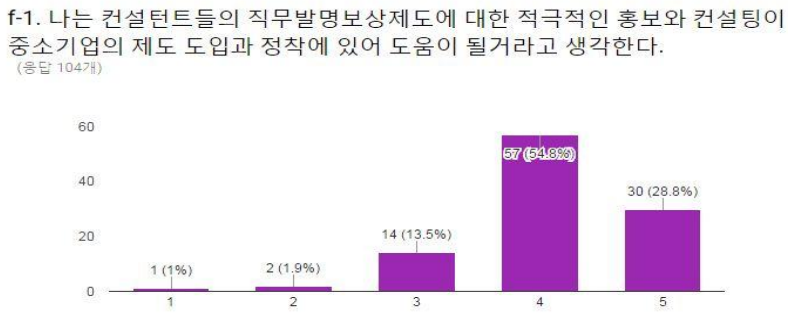


< 그림4-15 : 경영성과 기여 효과 >

컨설턴트의 대부분인 89% 정도가 제도가 '경영성과증대'에 도움이 될 거라고 보았다.

4.4.2.2 컨설턴트의 향후 활동 의향조사

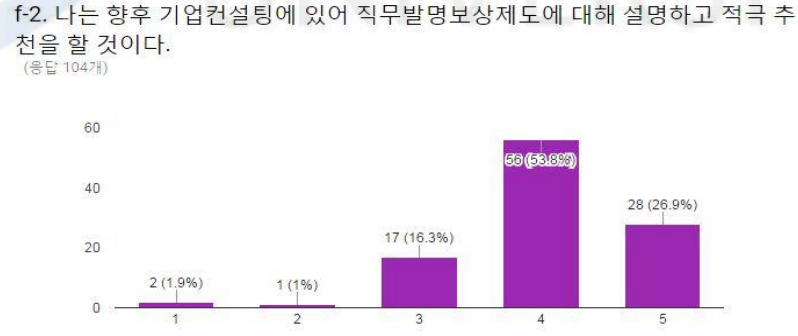
① 컨설팅이 제도 도입에 영향을 주는지에 대한 조사



< 그림4-16 : 컨설팅 효과 >

컨설턴트의 대부분인 82% 정도가 적극적인 홍보나 컨설팅이 '중소기업의 제도 도입과 정착'에 도움이 될 거라고 보았다.

② 향후 컨설팅 활동에서 추천 여부 조사



< 그림4-17 : 향후 추천 여부 >

컨설턴트의 대부분인 81% 정도가 향후 컨설팅과정에서 '직무발명보상제도를 적극 추천'할 거라고 하였다.

Ⅴ. 결론

5.1 연구결론 및 시사점

5.1.1 연구결론

5.1.1.1 연구가설 검정 결론

기존 선행연구를 기반으로 변수와 요소들을 이용한 측면에서 연구가설에 대한 신뢰성을 높이기 위해 회귀분석에 대한 심도 있는 검증을 산점도, 자기상관, 회귀분석해석, 잔차검정(이상값포함)의 순서로 실시하였고, 결과는 아래의 표를 바탕으로 해석하였으며 다음과 같다.

< 표5-1 : 연구가설 단순회귀분석 결과표 >

	B	*SE*	β	*t*	*P*
상 수	-.003	.185		-.015	.988
컨설턴트역량 수정	.790	.067	.762	11.882	.000
R^2= .581 , *F*=141.187 (*P*=.000)					
Durbin-watson=2.110(du=1.69981)					
Kolmogorov-Smirnov's p=.200>.05 표준화잔차를 이용한 등분산 확인					

연구가설에 대한 단순회귀분석의 결론을 해석해보면 다음과 같다.

직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」이 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅경험」에 미치는 영향을 알아보는 단순회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기상관에 대하여 검토한 결과 2.110(du=1.69981<d=2.30019)로 나타나 자기상관이 없이 독립적이므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합한 것으로 판단되었다.

컨설턴트의 역량이 컨설팅경험에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과, 컨

설턴트의 역량이 컨설팅경험에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.(p<.05) 컨설턴트의 역량이 높을수록 컨설팅경험에 미치는 영향이 높아지며, 컨설턴트의 역량이 컨설팅경험을 설명하는 설명력은 58.1%로 사회과학영역으로 볼 때 매우 높게 나타났다. (R^2≥0.13(사회과학) / R^2≥0.70(공학))

회귀모형의 적합도를 알아보기 위하여 잔차의 정규성과 등분산성 검정을 이용한 모형 적합도 검정(goodness-of-fit test)을 실시한 결과, 잔차가 정규성(Kolmogorov-Smirnov's p=.200>.05)과 표준화잔차를 이용한 등분산에서 모두 만족하여 회귀모형이 적합한 것으로 확인되었다.

5.1.1.2 주요 연구과제

기존 연구들이 직무발명보상제도에 대한 제도적 측면의 내용과 보상체계, 산정기준 등 이론적 조사와 실무 실태 조사에 머물고 있었는데, 본 연구는 그 중 중소기업의 제도 도입 저조에 초점을 맞추고, 그 원인으로 중간역할을 할 수 있다고 본 '컨설턴트 역할'에 주목하였다. 하지만, 직무발명보상제도와 관련하여 많은 변수들이 만들어 질 수 있어서 몇 가지로 한정하여 살펴보았다. 본 연구의 핵심 주제였던 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」과 중소기업에 대한 직무발명보상제의 「컨설팅 경험」의 관계에 관한 것으로써 네 가지 요소로 정리하면 아래와 같다.

첫째, 컨설턴트들의 직무발명보상제도에 대한 '이론적 이해정도' 부분이었다.

둘째, 컨설턴트들의 직무발명보상제도에 대한 이론을 넘어 '실무능력'을 갖추고 있는지를 살펴보았다.

셋째, 컨설턴트들이 과연 기존 컨설팅과정에서 직무발명보상제도에 대해 어느 정도 실제 '추천'을 해 보았는지를 살펴보았다.

넷째, 컨설턴트들이 과연 기존 컨설팅과정에서 직무발명보상제도에 대해 어느 정도 실제 '실무'를 해 보았는지를 살펴보았다.

다섯째, 컨설턴트들이 직무발명보상제도에 대한 기본적인 인식에 대한 실태조사로서 몇 가지 측면에서 함께 조사를 해 보았다.

5.1.1.3 주요 연구결론

본 연구를 통해 위에서 언급한 주요 5 가지 내용에 대한 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 과제의 경우 컨설턴트들이 대체적으로 직무발명보상제도의 이론적인 이해도가 매우 낮다는 것이다.

둘째, 과제의 경우 컨설턴트들이 이론적 이해정도가 낮은 만큼 실무능력도 거의 전무하였다.

셋째, 과제의 경우 변리사 등 특정 자격이 있는 경우를 제외하고는 컨설팅과정이나 독립적 주제로서 제도에 대한 추천을 하지 않고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 과제의 경우 변리사 등 특정 자격이 있는 경우를 제외하고는 컨설팅과정이나 독립적 주제로서 제대에 대한 실무를 하지 않고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 과제의 경우 기존 연구들이 제도나 실시기업에 대한 연구였던 측면에서 볼 때 컨설턴트의 직무발명보상제도와 관련한 인식에 대한 정보라는 측면에서 그 의미가 크다 할 것이다.

연구 결과를 종합해 보면, 현재 컨설턴트들의 직무발명보상제도에 대한 「컨설턴트의 역량」 차원인 이론이해와 실무능력이 매우 낮은 것으로 나타났으며, 중소기업에 대한 직무발명보상제도의 「컨설팅 경험」도 제도에 대한 추천경험이나 실질적인 실무경험 모두가 낮게 나타났다. 즉, 컨설턴트의 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향을 알 수 있었고, 낮은 컨설턴트의 역량이 결국 컨설팅 현장에서의 낮은 경험으로 나타났다고 할 수 있다.

이 연구를 미루어 예측해 볼 때 확정할 수는 없지만, 컨설턴트들이 컨설팅 과정에서 직무발명보상제도에 대한 역량이 낮아서 제대로 컨설팅을 하지 않았고, 또한, 컨설팅 과정에서 직무발명보상제도를 적극적으로 추천이나 도입하고 실행하는데 미처 신경을 쓰지 못했다고 할 수 있다. 그래서, 중소기업 CEO 들이 제대로 제도에 대한 취지와 활용도에 대한 이해가 떨

어지고 오해에 의한 실시비율이 낮은 결과를 가져 온 것 같다.

5.1.2 연구의 시사점

5.1.2.1 학문적 시사점

본 연구의 학문적 시사점을 살펴본다면 컨설턴트들에 대한 직무발명보상제도와 관련한 거의 보기 드문 연구로서, 컨설턴트들이 가지고 있는 직무발명보상제도에 대한 이론적 이해와 실무능력을 포함하는 '컨설턴트의 역량'과 실제 컨설팅과정에서의 '컨설팅경험'에 대한 연구가 이루어졌다는 것이다.

이 과정에서 몇 가지 이론적 시사점을 얻을 수 있었는데 내용은 아래와 같다.

첫째, 컨설턴트들이 변리사 등 전문자격을 소지한 사람을 제외하고 직무발명보상제도에 대한 도입 절차 내용에 대해 잘 알지 못한다는 점이다.

둘째, 컨설턴트들이 직무발명보상제도의 주요 내용이나 세칙 등에 대해 제대로 알지 못한다는 점이다.

셋째, 컨설턴트들이 직무발명보상제도의 핵심이라고 할 수 있는 보상규정이나 산정방식에 대해 제대로 알지 못한다는 점이다.

결국, 특허청, 한국발명진흥회, 직무발명제도 등의 공식 사이트를 통해 홍보를 함에도 불구하고, 중소기업을 현장에서 컨설팅하고 있는 컨설턴트들이 직무발명보상제도에 대한 이론적 숙지가 전혀 안되고 있다는 점은 시사해주는 봐가 크다 할 것이다. 향후 중소기업에 대한 제도적인 확산을 위해서도 컨설턴트들에 대한 제도의 취지와 내용 등을 알리고 교육하는 장을 많이 만들어 중소기업대표나 현장에 전달이 될 수 있도록 노력을 하여야 할 것이다.

또한, 직무발명보상제도의 주요내용을 좀 더 쉽게 표현하고 표준화하여 중소기업들이 쉽게 제도를 이해하고 도입할 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고, 좀 더 내용을 구체화하여 도입하는 회사의 자의적인 해석이 아닌 통일적인 적용을 가능하도록 좀 더 절차적인 면이나 내용을 다듬어야 할

것이다.

5.1.2.2 실증적 시사점

이번 연구에서 주목할 점은 컨설팅의 경우는 본 연구에서 드러났듯이 직무발명보상제도에 대한 이론적·실무적인 내용은 잘 모르나, 전반적으로 직무발명보상제도의 도입의 효과적인 측면에 대해서는 매우 긍정적으로 생각하고 있다는 것이다. 아울러 향후 컨설팅과정에서는 적극적으로 홍보와 도입을 권유하겠다고 하였다. 반대로 살펴본다면 직무발명보상제도의 이론적· 실무적 능력 향상을 위해 국가적 차원에서 체계적인 교육이 이루어지고, 실무실습 등이 컨설턴트들을 대상으로 하루 속히 이루어져야 한다. 아울러 역량을 갖춘 컨설턴트들을 통한 적극적인 컨설팅이 함께 이루어진다면, 중소기업대표들이 직무발명보상제도의 효과와 이점에 대한 이해가 높아질 것이고, 각 회사에 맞는 제도 도입들이 많이 이루어져 종업원 등이나 사용자 측면에서 모두가 상생하는 관계가 만들어질 것이다.

5.2 한계점과 향후 연구방향

5.2.1 한계점

본 연구는 직무발명보상제도와 관련한 기존 많은 선행연구들을 기반으로 하면서 중소기업의 제도 도입이 낮은 이유에 있어 역할이 소외되었던 컨설턴트에 대한 부분에 의미를 두고, 직무발명보상제도의 중소기업 도입에 있어서의 영향에 포커스를 두고 이루어졌다. 하지만, 이론적 측면에서 대기업, 중견기업, 중기업, 대학, 관공서 등 여러 기관들이 있으나, 중소기업에 한정하였고, 컨설턴트의 역할에만 중점을 둔 한계가 있다. 또한 요소적 측면에서도 직무발명보상제도와 관련하여 가장 중요한 논점이라고 할 수 있는 보상문제나 보상산정기준에 대해서는 이번 연구에서는 언급이 빠져서 한계가 있다고 할 것이다.

중소기업에 있어 직무발명보상제도의 도입비율이 낮은 이유가 단지 컨

설턴트들의 적극적인 컨설팅의 부재만이 아닐 수도 있다는 점에서도 한계는 있다.

5.2.2 향후 연구방향

본 연구는 기존 선행연구의 주 내용이었던 대기업, 관공서, 대학 중심의 실태조사적인 측면에서 벗어나, 답보상태에 놓여있는 중소기업의 직무발명보상제도의 도입 문제에 초점을 두었다. 2004년 조사 이후 10여년이 흐른 현 시점에서 대기업과 공공기관, 대학의 직무발명보상제도 도입과 달리 제자리걸음에 머물고 있는 중소기업의 현실적인 측면에서의 본 연구가 “왜” 라는 의문으로 시작해서 “컨설팅의 부재”라는 이유를 찾았다는 것만으로도 이번 연구의 성과는 있다 할 것이다. 그리고, 그 핵심내용에 컨설턴트의 직무발명보상제도에 대한 역량부족이 결국 컨설팅현장에서의 직무발명보상제도에 대한 컨설팅경험 수치로서 어느 정도 확인이 되었다. 더불어 기존 선행연구나 이번 인식 실태조사에서도 나타났듯이, 현재 중소기업에서 직무발명보상제도가 도입이 어려운 이유가 첫 번째로 중소기업 사장님들이 필요성에 대한 인식의 부족이 크고, 두 번째로, 컨설팅 영역적인 측면에서 적극적인 제도의 홍보와 컨설팅이 이루어지지 않았다는 것이다.

이번 연구가 컨설턴트의 직무발명보상제도에 대한 실태조사와 중소기업 제도 도입 측면에서의 컨설턴트의 역량의 영향에 국한된 연구였다면 향후 연구의 방향은 좀 더 심도 있게 들어가서 컨설턴트들이 직무발명보상제도를 적극적으로 컨설팅 하기 위해 필요한 주요요소가 무엇인지 알아보는 것이다. 더불어 향후에 중소기업 CEO를 대상으로 직무발명보상제도에 대한 컨설팅의 필요성이나, 적극적인 컨설팅이 회사에 제도 도입을 하는데 영향을 주는지에 대한 조사가 이루어진다면 좀 더 의미 있는 연구가 될 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

공아문. (2015). 「중국 직무발명제도의 현황 및 발전적 개선방안」. 충북대학교 석사학위 논문.

권명수. (2015). 「직무발명보상금 산정기준에 대한 연구」. 충남대학교 석사학위 논문.

노영호. (2011). 「기업의 직무발명실태 활성화 방안 연구」. 연세대학교 석사학위 논문.

박주혁. (2015). 「직무발명에 관한 연구:개정된 직무발명제도를 중심으로 직무발명보상금 산정기준에 대한 연구」. 연세대학교 석사학위 논문.

박희철. (2013). 「직무발명의 보상제도에 관한 연구」. 홍익대학교 석사학위 논문.

송창호. (2014). 「직무발명보상규정의 노동법적 정당성에 관한 연구」. 한남대학교 석사학위 논문.

신동주. (2012). 「컨설턴트의 역량이 컨설팅 서비스 품질과 컨설팅 성과에 미치는 영향」. 한성대학교 석사학위 논문.

양해란. (2015). 「중소기업직무발명보상제도의 효율적 운영에 대한 연구」.홍익대학교 석사학위 논문.

염일권. (2015). 「직무발명보상제도 컨설팅에 관한 연구」. 배제대학교 석사학위 논문.

오동철. (2013). 「R&D인력의 직무발명에 대한 전략적 보상에 관한 연구」. 아주대학교 석사학위 논문.

이용민. (2014). 「현행 직무발명보상제도의 문제점 및 그 해결방안에 관한 연구」. 고려대학교 석사학위 논문.

이풍우.(2010).「직무발명제도의 활성화에 관한 법적 연구」. 숭실대학교 박사학위 논문.

이후진.(2013).「직무발명제도의 연구」. 한남대학교 석사학위 논문.

전현미.(2013).「직무발명제도 개선방안 연구」. 충남대학교 석사학위 논문.

국제지식재산연수원.(2016).『2016년 직무발명 보상제도』. 특허청.

발명정책과.(2004).『직무발명보상제도 실태 조사』. 특허청.

송지준.(2015).『SPSS/AMOS통계분석방법』. 21세기사.

이일현.(2015).『EasyFlow 회귀분석』. 한나래출판사.

한국발명진흥회.(2013).『개정 직무발명보상제도 해설 및 편람』. 특허청.

한국산업기술진흥협회.(2009).「중소기업의 R&D인력 보상제도 운영현황 및 개선방안」. 중소기업기술정보진흥원.

한국지식재산연구원.(2013).『2013년도 지식재산활동 실태조사』. 특허청 무역위원회.

한국지식재산연구원.(2014).「국가 지식재산 전략 수립에 관한 연구:직무발명보상제도가 기술혁신 및 기업성과에 미치는 영향분석 연구」. 특허청.

한국지식재산연구원.(2015).『2015년도 지식재산활동 실태조사』. 특허청 무역위원회.

【 설문지 】

컨설턴트 역량이 컨설팅 경험에 미치는 영향

– 중소기업 직무발명보상제도 컨설팅을 중심으로 –

먼저 이렇게 지면으로 인사드리는 점 죄송합니다. 금번 제가 대학원 석사과정 논문준비를 위해 아래와 같이 설문을 수집하게 되었습니다. 바쁜 요즘이지만 잠시만 시간을 내어 설문에 응해 주신다면 대단히 감사하겠습니다.

본 설문지의 항목들은 각 회사의 지적재산의 중요성과 강화에 따른 중소기업의 직무발명보상제도에 관한 컨설턴트님들의 이해정도와 컨설팅 여부에 대한 조사를 목적으로 작성되었습니다. 또한, 금번 조사가 향후 저희 컨설턴트들에게 하나의 업무영역으로서 자리매김을 하는데 큰 역할을 할거라 사려되오니 적극 참여 부탁드립니다.

본 설문지의 각 질문에는 정답이 없으며, 질문을 읽고 난 후 가장 먼저 떠오르는 내용을 표기해주시면 됩니다. 설문에 대한 귀하의 응답은 본 연구에 귀중한 연구 자료가 되오니, 모든 질문에 성실히 답변해 주시길 부탁드립니다.

귀하께서 응답해주시는 모든 내용은 통계법 13조 14조에 의거하여 비밀이 보장되며, 익명으로 실시되어 작성자의 신상이나 특정조직에 관한 사항이 절대 드러나지 않습니다.

귀하의 응답내용은 오직 본 연구의 목적 이외에는 일체 사용되지 않음을 약속드립니다. 마지막으로 바쁘신 와중에 본 설문에 응해주신 것에 깊은 감사를 드리며, 귀하와 귀사의 무궁한 발전을 진심으로 기원드립니다.

2016년 11월

교　수 : 정진택 (한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 교수)
연구자 : 이현기 (한성대학교 지식서비스&컨설팅 학과 석사과정)

직무발명보상제도의 의미와 내용 : 직무발명보상제도는 기업에서 근로자가 직무와 관련된 발명을 통해 회사 이익발생에 기여한 경우 이에 상응하는 보상금을 지급하는 제도를 말함. 사업주가 근로자의 직무발명 특허권을 승계취득하거나 전용실시권을 설정할 경우 근로자는 특허법에 따라 그에 대한 정당한 보상을 받을 권리를 가짐.

1. **a-1. 나는 직무발명보상제도의 도입절차를 어느 정도 알고 있다.**
① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. **a-2. 나는 직무발명보상제도의 주요규정 내용에 대해 어느 정도 알고 있다.**
① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

3. **a-3. 나는 직무발명보상제도의 보상규정 산정방법을 어느 정도 알고 있다.**
① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. **b-1. 현행 직무발명보상제도가 중소기업에서 시행하는데 있어 어려운 이유로 가장 큰 것을 하나만 선택해 주세요.**
① 직무발명보상제도에 대한 내용 이해 부족
② 필요성에 대한 경영자의 인식 부족
③ 보상금지급에 따른 회사의 경제적 부담
④ 규정 작성의 어려움
⑤ 종업원과 사용자간의 협의 창구의 부재

5. b-2. 직무발명의 권리귀속으로 맞다고 생각하는 것을 선택해 주세요.

① 사용자(기업)

② 사용자(기업)와 발명자(종업원)공유

③ 발명자(종업원)

④ 모른다

6. c-1. 나는 직무발명보상제도의 도입절차를 어느 정도 진행할 수 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

7. c-2. 나는 직무발명보상제도의 주요규정 내용을 어느 정도 만들 수 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

8. c-3. 나는 직무발명보상제도의 보상규정을 어느 정도 만들 수 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

9. d-1. 나는 직무발명보상제도의 도입절차에 대해 기업에 추천해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

10. d-2. 나는 직무발명보상제도의 주요 내용에 대해 기업에 추천해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

11. d-3. 나는 직무발명보상제도의 보상 규정에 대해 중소기업에 추천해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

12. d-4. 나는 직무발명보상제도의 도입절차를 중소기업에 실제 적용해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

13. d-5. 나는 직무발명보상제도의 주요 규정을 중소기업에 실제 적용해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

14. d-6. 나는 직무발명보상제도의 보상 규정을 기업에 실제 적용해 본 적이 어느 정도 있다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

15. e-1. 나는 직무발명보상제도가 직원들의 "적극적인 발명유도"에 도움이 된다고 생각한다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

16. e-2. 나는 직무발명보상제도가 직원들의 "애사심 및 사기진작"에 도움이 된다고 생각한다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

17. e-3. 나는 직무발명보상제도가 중소기업의 "기술혁신과 발전"에 도움이 된다고 생각한다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

18. e-4. 나는 직무발명보상제도가 중소기업의 "경영성과증대"에 도움이 된다고 생각한다.

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

19. **f-1. 나는 컨설턷트들의 직무발명보상제도에 대한 적극적인 홍보와 컨설팅이 중소기업의 제도 도입과 정착에 있어 도움이 될 거라고 생각한다.**

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

20. **f-2. 나는 향후 기업컨설팅에 있어 직무발명보상제도에 대해 설명하고 적극 추천을 할 것이다.**

① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

21. **g-1. 중소기업의 직무발명보상제도의 도입 활성화 방안으로 아래의 요소 중 가장 시급한 것이 무엇인지 하나만 선택해 주세요.**

① 관련 규정의 통일적 정비
② 기업에 대한 세제 감면 혜택 확대
③ 보상금에 대한 비과세 확대
④ 조정 및 중재 담당위원회 설치
⑤ 적극적 홍보 강화
⑥ 필요성에 대한 경영자의 인식 강화

22. **1. 귀하의 성별은 ?**

① 남자 ② 여자

23. **2. 귀하의 연령은 ?**

① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

24. **3. 귀하의 학력은 ?**

① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 ⑤ 박사

25. **4. 귀하의 컨설팅 경력은 ?**

① 1~3년 미만 ② 3~5년 미만 ③ 5~10년 미만 ④ 10년 이상 ⑤ 없음

26. **5. 귀하의 컨설팅 주요 분야는 ?** (대표 분야 하나만 체크)

① 마케팅 분야

② 인사 분야

③ 재무 분야

④ 생산관리 분야

⑤ 기술 분야

⑥ 종합 컨설팅 (두 가지 이상 복합)

⑦ 기타 분야

27. **6. 귀하의 소속 기관의 형태는 ?**

① 개인사업(전문컨설팅)

② 법인소속(전문컨설팅)

③ 기타(일반 업체 소속)

28. **7. 귀하의 기술평가 관련 전문 자격 보유 여부는 ?** (여러 자격증 소지 시 대표적 자격증 하나만 선택)

① 변리사

② 기술거래사

③ 기술가치평가사

④ 기술평가사

⑤ 없음 (기타포함)

ABSTRACT

A Study on the Effect of Consultant Capability on Consulting Experience : Focusing on Consulting of Job Invention Compensation System for SMEs

Lee, Hyun-Gi
Major in Management Consulting
Dept. of Knowledge Service & Consulting
Graduate School of Knowledge Service Consulting
Hansung University

In this study, the importance of intellectual property right has been increased and the role of job compensation system in the company has been re - examined. As a result of examining previous researches, we found that most of the researches are limited to the researches on companies' compensation related to job invention compensation. In the actual survey on intellectual property in 2015, there is a part on the job invention compensation system. However, 70 ~ 80% of large companies, mid-sized enterprises and universities have implemented more companies than in 2004, It is the fact that they are staying in the 40% range. This researcher is concerned with the fact that at the time when more than 10 years have elapsed, the number of large corporations, public institutions, and universities has increased, compared to most companies in Korea and the question of whether they are in a state of being pushed by SMEs . The researcher believed that if the job invention

compensation system is actively entered into the consultant field, the job invention compensation system will be implemented more in the SMEs. Therefore, this study started with the questionnaire survey on the subject of the effect of consultants' understanding of job invention compensation system and competency including working ability on consulting experience of job invention compensation system for SMEs . Through the above-mentioned verification process, we confirmed that the competency of consulting on the job invention compensation system ultimately affects the system consulting experience of SMEs. As a result, the government will provide consulting support for SMEs' job invention compensation system, And to make suggestions on the merits and directions in consulting on the invention compensation system.

Keywords: Small and medium-sized enterprises(SMEs), job invention compensation scheme, rights attribution, invention promotion law, application compensation, registration compensation, implementation compensation, intellectual property rights, consulting, Consultant capability, Consulting experience