

단위 그룹의사결정지원시스템 적용을 위한  
기반환경에 대한 연구  
(Organizational Infra survey for Adaptive Workgroup  
Decision support Susyem)

김성희, 이진우, 김상일, 이재광\*

Abstract

There are many factors which is to be considered in Workgroup Decision Support System(WGDSS) development. This paper shows the result of questionnaire analysis about the real business meeting environment in Korea.

We suggest a guideline of WGDSS development through showing the facts data which came from the real business environment area. The result of this paper will be helpful to those who develop a Group Decision Support system.

---

\*한국과학기술원 테크노 경영대학원 경영정보전공

## 1. 연구의 배경

기업체나 국가기관 등 여러 사람이 모여서 의사결정을 하여야만 하는 경우에 회의는 간과할 수 없는 의사결정의 한 과정이라고 할 수 있다. 아울러 경쟁이 치열해가는 현 환경에서 어느 개인의 의사결정에 따라 한 부서, 더 나아가서는 기업전체의 사활이 걸릴 수도 있음을 생각할 때, 의사결정의 중요성은 말할 필요도 없을 것이다. 어느 개인의 의사결정을 내려야만 하는 경우에 그 이전에 여러 사람의 의견을 수렴한다는 차원에서도 회의는 더욱 더 필요하고, 중요성 또한 더해질 것이다.

한편 기업에서는 회의로 인한 손실을 심각하게 인지하여 그에 대한 대응책을 나름대로 세우고 있다고 하지만 한계에 부딪치고 있는 것 같다. 여기에는 회의 절차에 대한 인식부족, 회의진행의 미숙, 바람직하지 못한 회의문화, 시스템 지원의 부족, 의사결정 프로세스에 대한 인지 미숙 등 여러요인이 있다고 보아진다 [김성희 외, 1995]. 이를 극복하는 한 방편으로 시스템을 지원하면서 전체 회의문화를 개혁하여 효과적이면서 효율적인 회의문화를 정착시키려는 노력이 진행되고 있다.

선진국에서 시스템으로 회의를 지원하려는 시도는 매우 발달되어 있다. 정보기술은 사람과 자원들로 구성되어 있는 사회기술이다. 정보기술은 그 나라의 문화적인 요소에 따라 다르게 반영되어야만 한다 [Ho & Taman, 1984]. 그러나 한 나라의 회의 지원시스템이 다른 여러 나라에서, 특히 한국에서 무난히 사용되어 지기에는 많은 문제점을 내포하고 있다. 그러한 많은 문제점 중에서 그 나라의 문화적 특성에서 오는 차이점을 가장 크게 지적할 수가 있는데, 한 나라의 회의 문화는 의사결정을 내리는데 더구나 시스템을 이용하여 회의를 지원하려고 하는데 있어서 중요하다고 할 수 있다 [김성희 외, 1994]. 따라서 회의지원시스템을 구현하려는 사람들은 필수적으로 그 나라의 회의문화적 요인을 먼저 파악하여 올바르게 그리고 적절하게 반영하여야 한다.

본 연구는 이러한 배경에 따라 설문조사를 바탕으로 한국 회의문화에 맞는 회의지원시스템을 구현하는데 고려해야할 요소가 무엇인지를 파악하고, 한국 기업에서의 회의의 특색을 조사한 결과를 제시하여 시스템 개발에 도움을 주고자 한다. 아울러 실제 회의에 대한 회사원 각 계층별, 성별에 따라 갖고 있는 특성을 제시하고 있다.

### 1.2 논문의 구성

본 논문의 구성으로는 2장에서 단위그룹의사결정지원시스템에 대하여 회의와 회의문화에 대한 기존의 연구 결과들을 언급하고, 회의 시스템으로의 연결과정과 기존의 회의 시스템 개발에서 고려요소 등을 소개 한다. 3장에서는 실험설계

분석 및 방법으로 설문작성 및 회수와 함께 분석 방법을 언급하고 있다. 4장에서 설문결과 분석에 대하여 실험결과 및 분석 결과를 제시하고 있다. 마지막으로 5장에서 결론을 다루는 순서로 구성되어 있다.

## 2. 단위그룹의사결정지원시스템 (Workgroup Decision Support System:WGDSS)

### 2.1 회의와 회의문화

회의는 적으면 3명에서 많으면 25명 또는 그 이상이 참여하고 일반적으로 비슷한 직급의 사람들로 이루어지며, 전적으로 참석자의 지식과 판단에 달려 있고 토론이나 의견일치를 위한 시도가 있기 마련인 특징을 가지고 있다. 회의를 정의하여보면, “ 안전에 관련있는 사람들이 집단을 이루어 목적달성을 위해 정보를 제공하고 의사결정을 하는 공간이다.” 라고 하고 있다[김성희 외, 1995]. 이와같이 회의는 어떤 목적을 위해 여러 사람이 모여서 하게 되는데 이때에 개인간의 지식차이, 계급차이, 분위기, 등에 따라 많은 차이를 나타내게 된다고 보아진다. 더구나 시스템을 사용하여 하는 회의인 경우에 그 사용하는 시스템이 어느 한 국가의 문화적 요소를 반영한 것이라면 다른 나라에서도 동일한 효과를 나타나지 않다는 것은 당연한 것이다. 한편 문화는 여러 사회학자들에 의하여 연구가 진행되어 오고 있다. 한 학자의 정의를 보면, “문화란 상징을 통해 습득되고 전달되는 사고, 감정, 반응의 형식이다.”[Geert Hofstede, 1984]. 문화는 인간집단이 만든 독특한 소산을 통해 형성되어 있고 인간의 손에 의해 구체적으로 형상화된 여러 가지가 포함된다. 문화의 중심은 전통적(즉, 역사적으로 계승되고 선택된) 관념과 이 전통적 관념에 수반되는 가치로 부터 성립되고 있다. 이와 같이 문화와 인간의 집합체와의 관계는 개성과 개인과의 관계와 같다. 개성은 개인의 특성이 상호관련적으로서 집합된 것으로 그 사람이 환경에 대해 일으키는 반응에 영향을 미치는 것으로 정의되고 있다. 이와 같이 문화적인 요소가 회의에 많은 영향을 미친다고 보아지는데 본 연구에서는 시스템을 구현하는데 이러한 회의문화 요소를 반영한 회의지원 시스템을 구현하는데 도움을 주자 한다.

### 2.2 회의지원 시스템

좁은 의미로 볼때, 회의는 결정을 위한 회의를 말하고, 넓은 의미로 볼때, 조직내에서 이루어지는 모든 형태의 회의를 의미한다[ 김성희 외, 1994. 6]. 이러한 회의를 전자적인 매개체를 이용하여 지원하는 회의지원 시스템은 조직의 회의를 지원하기 위하여 컴퓨터 및 통신을 중심으로 한 모든 종류의 정보기술을

이용하는 시스템이라고 정의할 수 있다. 본 논문에서는 일정 단위 업무에 대하여 그룹이 모여서 의사결정을 하는 회의인 경우에 지원하는 시스템을 단위 그룹 의사결정지원시스템이라고 정의 하겠다. 회의지원 시스템에 대한 기존의 연구는 매우 활발하게 진행되어오고 있는데, 1970년대 초반에 대두되고 활용 가능한 시스템들이 1980년대 후반에 들면서 그룹의사결정지원시스템이라는 이름으로 연구가 더욱 더 활기를 띠고 있다. 비교적 짧은 역사를 가지고 있는 그룹의사결정지원시스템의 연구를 연대기적으로 살펴보면 다음과 같다.

- . 1881-1984 : 그룹의사결정지원시스템을 설명하는 초기논문 (Huber, 1982; Phillips, 1982, 1984)
- . 1982-1985 : 서베이 논문과 연구일정 (Desantis & Gallupe, 1985; Huber, Kraemer etc, 1983)
- . 1982-1986 : 초기실험과 실험결과들 (Aldelman, 1984; Gallupe, 1986; Phillips, 1985; 1986)
- . 1987- : 진보된 설비의 구축 및 정식 실험 (Stefik, 1987; George etc, 1990; Watson etc, 1988)
- . 1989- : 산업계의 실제 적용 및 효과 (Chin, 1992; Vogel etc, 1989)
- . 1989- : 문화적인 요소 고려 (Park, 1990)

상기 연대기에서 보는 바와 같이 그룹의사결정시스템은 이제 막 실험실 수준에서 현장에로의 설치 운영되기 시작한 단계에서 문화적인 요소를 반영한 시스템을 개발하는 단계로 발전되고 있다는 것을 알 수 있다.

### 2.3 기존의 회의시스템 개발에서 고려요소

그룹의사결정지원시스템은 장소, 시간, 참가인원 등의 차이에 따라 여러 유형의 시스템이 있다 [김성희 외, 1994]. 1978년 Keen과 Morton은 의사결정지원시스템의 이상적인 목표는 사용자의 의사결정의 질 뿐만 아니라 만족도와 확신을 동시에 증진시키는 것이라고 주장하였다. 학자들간에 그룹의사결정지원시스템의 정의에 관하여 서로 다른 의견을 제시하고 있지만, 궁극적으로 이들이 주장하는 그룹의사결정지원시스템의 목표도 Keen과 Morton의 것과 별로 다를바가 없다. 즉, 성과(의사결정의 질의 향상, 회의 시간의 단축)와 만족(갈등의 해소, 회의 진행과정 및 결과에 대한 만족, 구성원들간의 컨센서스 향상 등)이라는 서로 상충할것 같은 목표를 동시에 달성하고자 하는 것이다. 한편 문화적인 면에서 차이점에 대한 연구도 활발히 진행되고 있는데 그룹의사결정지원시스템이 미국과 싱가포르에서의 실험결과 차이가 나타나고 있다는 연구결과가 나타나고 있다 [Ho & Raman, 1984]. 이 연구 결과를 보면, Hofstede의 의사결정에서 4가지 문화적인

요소, 즉, 개인주의(Individualism), 권력의 격차(Power Distance), 불확실성 회피(uncertainty avoidance), 남성화(Masculinity)로 구분한 것에 따라 서구 영어권 나라(예로 미국, 호주, 캐나다)에서는 개인주의 요소는 높고 권력의 격차에 대한 요소는 비교적 낮는데 반하여 동남아 영어권(예로 싱가포르, 홍콩, 필리핀)에서는 반대의 개념으로 나타나고 있다 [Ho & Tamana, 1984]. 또한 싱가포르에서는 그룹 구성원이 간접적으로 의사표현을 선호하여 그룹의사결정지원시스템을 적절하게 사용하기가 힘든것으로 나타나고 있다고 연구 결과는 보여준다. 이 연구 결과를 보더라도 의사표현에서 간접적이라고 보아지고 상사의 눈치에 의사표현 내용이 달라질 수 있는 우리 나라에서는 [김성희 외, 1995] 싱가포르의 결과가 시사하는 바가 크다고 보아진다.

많은 학자들이 그룹의사결정지원시스템 효과분석 연구 결과의 상이성을 특정 환경과 특정 업무하에서 시스템이 사용되는 차이로 설명하고 있다. 그룹의사결정지원시스템을 구성하는 각종 시설 [Mantei, 1989], 회의가 진행되는 방의 꾸밈새 [Hickling, 1990], 각종 하드웨어의 속도 [Dennis etc, 1989], 구조적 회의 진행법, 그리고 회의 진행요령 [Dennis etc, 1990, Phillips, 1986;1988] 등이 모두 회의 결과에 긍정/부정적 영향을 미치고 있다. 기존의 회의지원시스템의 개발시에 고려할 사항을 살펴보면, 베네트 [Bennett, 1983]는 의사결정지원시스템에 있어 인간과 컴퓨터간의 상호작용을 다음 세가지 질문으로 분석하고 있다 :

- . 사용자는 컴퓨터 터미날에서 무엇을 보는가?
- . 사용자는 컴퓨터 터미날을 통해 보는것에 대해 무엇을 알아야만 하는가?
- . 사용자는 시스템의 사용 목적을 달성하기 위하여 그 시스템으로 무엇을 할 수 있는가?

원래 개인의 의사결정지원시스템의 개발을 위해 제기 되었던 이러한 질문들은 그룹의사결정지원시스템의 설계에도 동일하게 적용되는데 다만 다음의 몇가지 요소들이 추가적으로 고려되어야만 한다 [김성희 외, 1994].

- . 공공화면의 설계
- . 공공 화면과 개인 화면과의 상호작용
- . 그룹 환경에서의 개인 작업 공간의 설계
- . 참석자간 인식 스타일의 차이
- . 참석자간 문화의 차이

시스템 개발자는 사용 가능한 여러 기술적 요소의 조합을 면밀히 분석하여 우리나라에 적합한 기술들을 선별해서 사용하여야 할 것이다.

### 3. 실험설계 및 분석 방법

### 3.1 실험설계

설문서 프레임워크를 작성하기 위하여 먼저 본 연구에서는 기업에서의 회의 유형을 크게 다음 4가지로 분류할 수 있다고 가정하였다[ 김성희 외, 1995].

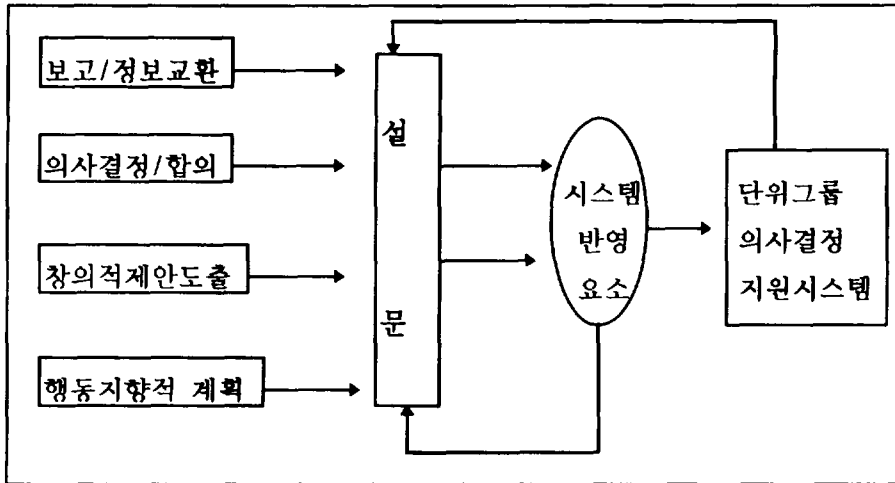
#### 1) 회의 유형

- 보고/정보교환 과업 : 업무와 관련된 상황을 보고/설명하거나 새로운 사실이나 추천안을 설명하는 일 등
- 의사결정/합의 과업 : 주어진 사실에 대해 최선의 해결방안을 찾기 위해 가능한 대안을 분석하거나 구성원이 각 대안에 대해 다른 의견 일 때 토론을 통해 한 가지 결정으로 합의하는 일 등
- 창의적 제안 도출과업 : 자유로운 아이디어 교환을 통해 창의적인 아이디어를 도출하는 회의
- 행동지향적 계획과업 : 그룹의사결정 목표를 성취하기 위한 여러 직무를 계획하는 일 등

이러한 4가지 유형을 바탕으로 하여 회의에서의 필요한 사항을 포함한 전반적인 사항을 설문서에 포함시켰다. 설문서에 포함 된 항목을 크게 11개 항목으로 하여 질문하고 있다. 11개 항목은 다음과 같다.

- 회의에 대한 기초적 질문 : 기본적인 사항으로 회의 빈도, 참여인원, 회의 시간등
- 의사결정에 관한 질문 : 회의 진행시에 발생할 수 있는 협의 의견조정, 토의 분위기 등을 포함한 의사결정과정에서 발생할 수 있는 사항
- 회의 진행에 관한 질문 : 일반적으로 회의 절차, 진행에 대한 질문
- 회의관련 정보 검색 및 저장에 관한 질문 : 회의에 필요한 정보를 습득하는 원천에 대한 질문
- 의사소통에 관련된 기술사용에 대한 인지도에 관한 질문 : 의사소통에서 기술적으로 시스템이 지원할 수 있는 사항을 파악하기 위한 질문
- 단위그룹의사결정지원시스템내에서 업무에 관련한 의사표현 방법에 관한 질문
- 단위그룹의사결정지원시스템이 업무에 영향을 미치는지에 대한 질문
- 설문서 개인 신상에 관한 질문 등으로 구성되어 있다.

[그림 3-1]에서 설문 연구 모델을 나타내고 있다.



[그림 1-1] 설문 연구 프레임워크

설문서는 총 87문항으로 구성되어 있으며 설문서 배포 및 회수 현황은 다음과 같다.

- 국내 S사 및 계열사(제조, 영업, 기획부서) : 300부 배포, 218부 회수
- 국내 J사(제조업) : 20부 배포, 16부 회수
- 국내 K사(제약회사) : 20부배포, 10부회수
- 국내 P사(건설업) : 20부배포, 15부회수
- 국내 k사(전기업) :50부배포, 35부 회수
- 정부기관 : 50부배포, 40부 회수
- 국내 A사(서비스업) :20부배포, 10부 회수 등으로 총 520부 배포에 344부 회수로 66% 회수율을 보였다.
- 배포 및 회수기간 : 1995. 10. 20-1995. 11. 31

### 3.2 분석 방법

동일한 측정을 위한 항목간의 평균적인 관계에 근거한 신뢰도 측정 방법은 내적일관성 (Internal consistency reliability)을 고려하는 것이다. 즉, 동일한 개념을 측정하기 위하여 여러개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외 시킴으로서 측정 도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 Cronbach's  $\alpha$ 를 사용한다. [표 3-1]에서 각 항목별 Cronbach's  $\alpha$ 를 나타내고 있다. 이 표에서 보듯이 설문서 대부분의 항목에 대하여 높은 수치를 보이고 있다. 대략 0.6이상인 수치에 대하여 내적타당성을 확보하고 있다고 할 수 있다. 조건에 부합되지 않은 항목에 대하여는 제외를 하고 분석을 행하였다. 분석 도구는 SPSS Windows Release 6.01을 사용하였다.

[표 3-1] 6개 항목에 대한 Cronbach's  $\alpha$  계수값

항 목 명	Cronbach's $\alpha$ 계수값
회의 전반 및 의사결정에 관한 항목	0.6880
회의 진행에 관한 항목	0.4095
회의 관련 정보 검색 및 저장에 관한 항목	0.7630
의사소통에 관련된 기술 사용에 대한 인지도에 관한 항목	0.6295
단위그룹의사결정지원시스템내에서 의사표현방법에 관한 항목	0.7935
단위그룹의사결정지원시스템이 단위그룹업무에 미치는 영향	0.8597

이 표에서 회의 진행에 관한 항목을 제외하고 분석했다. 또한 본 논문에서는 설문 결과에서 나타나고 있는 부분적 사실들과 연구자가 의미가 있다고 고려되는 부분 항목에 대한 결과만을 분석 제시하고 있다.

#### 4. 결과 및 분석

##### 4.1 실험결과

###### 1) 회의 유형에 따른 결과

[표 4-1]에서 회의 유형에 따른 발생빈도와 참여인원 등을 보여주고 있다.

[표 4-1] 회의 유형에 따른 결과

회의 유형	평균발생빈도	평균참여인원	1회 참여인원수	주기
보고/정보교환	5.44회/월	9명/회	5-7명	정기적(주)
의사결정/합의	3.69회/월	6명/회	3-5명	정기적(월)
창의적 제안도 출회의	1.96회/월	7명/회	5-7명	비정기적
행동지향적 계 획회의	2.46회/월	7명/회	3-5명	비정기적

현재 기업에서 발생하는 회의 유형 중 가장 많이 나타나는 회의는 업무보고 및 정보 교환 회의로 나타났다. 응답자중 절반이상(52%)이 월 4회 참여하는 것으로 응답하였다. 또한 응답자중 95%가 적어도 주 1회 이상 비정기적으로 부서 내 다른 사람들과 업무협의를 진행하는 것으로 나타났다. 1회 진행하는데 소요되는 시간은 30분-1시간정도로 가장 많았다.



2) 회의 전반 및 의사결정에 관한 질문

먼저 회의는 전체 일정속에서 진행되는 정기적인 회의가 대부분인데 미리 정해진 회의시간을 지키지 않는것(53%)이 문제점으로 지적된다. 이해관계의 대립 항목에 대한 사항으로 대립이 발생하면 협이가 잘 이루어지지 않는 부정적인 시각이 65%가량으로 우리나라의 기업에서 회의중에 타협하는 능력이 부족한것으로 평가 된다. 또한 회의중에 자신의 의견을 발표할 때 다른사람의 입장을 고려하여 자신의 의견을 발표하기를 주저하는 경향이 76% 높게 나타나고 있다. 상대방에 대한 인식때문에 자유로운 토의를 하지 못하는 경향이 있다는 것을 의미한다고 보아진다.

[표 4-2]에서는 개인신상에 관한 질문결과를 보여주고 있다.

[표 4-2] 항목별 응답비율

항 목	응 답 비 율
회사의 업종	무역 (21%), 금융 (0.6%), 유통 (14%), 정보통신 (34%) 제조 (11%)
직급	사원 (44%), 대리급 (30%), 과장 (18%), 차부장급 (5%), 임원 (3%)
근무년수	1년미만 (11%), 3년미만 (23%), 5년미만 (26%), 7년미만 (21%) 10년이상 (19%)
근무부서	생산 (2.5%), 영업 (37%), 연구개발 (25%), 경영지원부서 (22%) 기타 (13%)
성별	남성 (86%), 여성 (14%)

3) 회의참석자들은 회의기간 동안에 자유롭게 토의를 하느냐는 질문과 회의에 임할 때 상대방의 입장때문에 의견개진을 주저하는 경우가 있는지의 관계를 보면 t통계값이 10.73으로 두 문항간의 관계는 95%신뢰도로 유의하지 않다고 나타났다. 즉, 자유롭게 질문하는 것과 상대방의 입장 때문에 의견개진을 주저하는 경우와는 같지가 않다는 의미를 내포하고 있다. 이들 두 항목간의 상관계수는 -0.3051로 나타나 이들간의 관계는 역의 상관관계가 약간 있다고 보아진다.

4) 사장이나 임원들은 자기 개인적인 의견이나 생각으로 의사결정을 하는 경우가 많은가?라는 질문과 중간관리자들은 회의에 임할 때 상사의 의중을 좇아가는 경향이 있는가? 라는 문항간의 관계는 t통계값이 -9.49로 95%신뢰도로 유의하지 않음을 보여주고 있다. 또한 상관계수는0.5656으로 양의 상관관계를 어느정도 따른다고 보아진다.

5) 우리나라의 기업에서 회사원들은 회의결과 자료를 잘 관리하고 있는가?라는 질문항목과 보관자료를 자주 참조하는가?라는 항목에 대하여 t값은 2.13으로 95% 신뢰도로 유의하지 않아 자료의 관리상태와 찾아보는 것과는 별개의 의미로

나타났음을 알 수 있었다.

6) 입사년수에 따라 회의 참석자들은 회의 기간 동안에 자유롭게 토의를 하십니까?라는 질문항목에 대한 비교를 Cross-Tab을 이용하여 [표 4-3]에서 보여주고 있다.

[표 4-3] 근무년수별 자유토론정도

	1년미만	1년이상-3년미만	3년이상-5년미만	5년이상-7년미만	7년이상	합계
전혀자유롭지 않다	0	0	0	0.3%	0	0.3%
거의 자유롭지 않다	0.6%	2.0%	1.7%	2.9%	4.1%	11.3%
그저 그렇다	4.4%	7.0%	9.3%	4.4%	6.1%	31.1%
자유롭게 토의 한다	4.9%	13.4%	13.7%	13.1%	7.8%	52.9%
매우 자유롭다	0.6%	0.9%	2.0%	0.3%	0.6%	4.4%

이 표의 결과 회의 기간 동안에 자유롭게 토의를 하느냐에 대한 질문에 자유롭게 토의를 한다는 대답을 한 응답자 52.9%가 입사후 1년이상-3년미만이 13.4%, 3년이상-5년미만이 13.7%가 됨을 나타내고 있다.

7) 입사년수에 따라 회의에 임할 때 상대방의 입장때문에 의견개진을 주저하는 경우가 있습니까?라는 항목에 대한 분석을 [표 4-4]에서 나타내고 있다.

[표 4-4] 근무년수별 의견개진정도

	1년미만	1년이상-3년미만	3년이상-5년미만	5년이상-7년미만	7년이상	합계
전혀없다	0.3%	0	1.2%	0	0.3%	1.7%
별로 없다	3.5%	5.8%	4.9%	4.9%	3.5%	22.7%
가끔 있다	6.1%	15.1%	17.4%	13.7%	11.3%	63.7%
자주 있다	0.6%	2.0%	2.9%	2.3%	3.5%	11.3%
매우 자주 있다.	0%	0.3%	0.3%	0%	0%	0.6%

이 표에서 보면 상대방의 입장 때문에 의견개진을 주저해본 경험이 가끔 있다가 63.7%로이며, 자주 있다가 11.3%정도나 된다는 것으로 나타나고 있다.

8) 회의에 임할 때 정해진 안건이 무엇인지 사전에 모르고 가는 경우가 54%정도로 나타나고 있다.

9) 다른사람이 일정을 알고자 하는 경우가 있다가 72%정도로 나타났다.

10) 그림이나 문구가 창의적인 아이디어를 도출하는데 도움이 될 것이라고 느끼는정도가 강하게 (76%) 나타나고 있다.

## 4.2 분석결과

지금까지 분석한 결과를 정리하여 보면 다음과 같다.

- 우리나라의 회의 형태는 주로 정보 교환형태의 회의가 많다.
- 정해진 회의 시간을 지켜지지 않은 경우가 종종 있다.
- 회의 도중에 의견이 다를 경우 해결하는 능력이 모자라다. 즉, 협상력이 떨어지고 있다.
- 회의 도중에 다른사람을 의식하여 의견개진을 자유로히 하지 못한다.
- 상사의 의견에 순종하는 경향이 여전히 강하다.
- 회의 자료를 보관하지만 다음회의나 유사한 회의에 이용도가 낮다.
- 근무년수가 5년미만인 회사원이 경우 비교적 자유롭게 토의를 하고 있다.
- 그림이나 관련 문구를 시스템에 지원하여 아이디어도출에 도움을 줄 수 있다.
- 다른 사람이 일정을 알 수있거나 서로 일정계획하는 틀이 있어서 지원하여주면 효과가 있을 것이다.

는 등이 결과를 나타내고 있다.

이러한 결과를 통하여 시스템적인 요소를 제안하여 보면 시스템적을 이용한 회의를 활성화하기 위한 효율적인 시스템이 되어야 한다는 사실과 협상을 지원하여 줄 수있는 협상틀 개발이 필요로 한다고 보아진다. 상대방의 입장때문에 의견개진을 주저한 부분에 대하여는 시스템적으로 익명성이 보장되면 해결이 가능해지리라 본다.

## 5. 결 론

그룹의사결정지원시스템의 개발은 여러 가지 고려해야 할 요소가 많이 있다. 본 연구에서는 한 나라에서 개발한 시스템이 다른 나라에서도 동일하게 효과를 가져오지 않을 것이라는 생각하에서 시스템에 차이를 어떠한 요소를 고려해야 하는지를 연구하는데 그 시도를 두고 있다고 할 것이다. 의사결정을 하는 방식이나 사고 모두가 문화적인 면과 상당부분 많은 관련이 있을 것임에는 틀림없는 사실일 것이다. 본 연구에서는 기업에서의 회의 형태, 회의 참가자의 상황, 의견개진 정도, 근무년수별 자유토론 정도 등을 제시하고 시스템적으로 고려요소를 제시하고 있다. 하지만 본 연구에서는 설문 결과를 충분하게 분석하지 못한 채 결론을 맺고 있다고 보아지며 앞으로 이 부분을 더 연구 분석하여야 하겠다.

## 참고문헌

- 김성희, 박홍국, 김선옥, “한국적 그룹의사결정지원시스템/그룹웨어 개발에 관한 연구”, 한국과학재단 연구보고서, 1994.
- 김성희, 박홍국, 김선옥, “한국적 그룹의사결정지원시스템/그룹웨어 개발에 관한 연구”, 한국과학재단 연구보고서, 1995.
- 김성희, 박홍국, 김선옥, 김상일, “한국적 그룹의사결정지원시스템 개발에서 회의 문화의 영향”, ‘95 춘계 KMIS학술대회 논문집, P91-98, 1995.
- 김성희, 박홍국, 전기정, “정보기술과 의사결정”, 1994.
- 채서일, “연구방법론”, 박영사, 1987.
- Adelman, L. “Real-Time computer support for decision analysis in a Group Setting : Another Class of Decision Support systems”, *Interfaces*, 14:2, March-April 1984, pp. 75-83.
- Desantics, G. and Gallupe, R. B. “Group Decision Support Systems: A New Frontier”, *DATABASE* Winter, 1985, pp3-10.
- Gallupe, R. B. “Experimental research into group decision support systems: Practical issues and problems”, *Proceedings of the 19th Hawaii International Conference on computerized systems*, 1986.
- Geert Hofstede, “Culture’s consequences”, 1984
- Huber, G. P. “Group Decision Support Systems as Aids in the Use of Structured Group Management Techniques”, *DSS-82 Conference Proceedings*, 1982, . pp. 96-108.
- Park, H. K. “International Group Decision Support System and Intercultural Interface”, Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate school, 1990.
- Phillips, L. D. “Requisite Decision Modelling : A case study”, *Journal of operations research society*, Vol. 33, 1982, pp303-311.
- Phillips, L. D. “ Decision Support for Managers”, In H. J. Otaway and Peltu, (eds), *The Managerial challenge of New Office Technology*, Butterworhts, 1984 (a), pp. 80-98.
- Phillips, L. D. “A Theory of requisite Decision Models”, *Acta Psychologica*, 56, 1984 (b), pp. 29-48.
- Phillips, L. D. “Systems for Solutions”, *Datamation Business*, April 1985, pp. 26-29.