



## 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](#)

碩士學位論文

머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성과  
직무만족도에 관한 연구

- The Study of Job Characteristics on Job Satisfaction  
in the Employees of Machine Vision Venture Firm -

2011年



한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

趙 容 均

碩士學位論文

指導教授 柳然禹

# 머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성과 직무만족도에 관한 연구

- The Study of Job Characteristics on Job Satisfaction  
in the Employees of Machine Vision Venture Firm -

2010年 12月 日

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

趙 容 均

碩士學位論文

指導教授 柳然禹

머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성과  
직무만족도에 관한 연구

- The Study of Job Characteristics on Job Satisfaction  
in the Employees of Machine Vision Venture Firm -

위 論文을 컨설팅學 碩士學位 論文으로 제출함

2010年 12月 日

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

趙 容 均

趙容均의 컨설팅學 碩士學位論文을 認准함

2010年 12月 日

審査委員長 \_\_\_\_\_ 印

審査委員 \_\_\_\_\_ 印

審査委員 \_\_\_\_\_ 印

# 목 차

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 제 1 장 서론 .....              | 1  |
| 제 1 절 연구의 목적 .....          | 1  |
| 제 2 절 연구의 범위와 구성 .....      | 2  |
| 1. 연구의 범위 .....             | 2  |
| 2. 논문의 구성 .....             | 3  |
| 제 2 장 이론적 배경 및 선행 연구 .....  | 5  |
| 제 1 절 머신비전 벤처기업의 개념 .....   | 5  |
| 1. 머신비전의 정의 .....           | 5  |
| 2. 벤처기업의 개념 .....           | 5  |
| 제 2 절 직무특성에 관한 연구 .....     | 7  |
| 1. 직무특성의 이론적 배경 .....       | 7  |
| 2. 직무특성의 모형 .....           | 9  |
| 3. 직무특성의 변수 .....           | 11 |
| 제 3 절 직무만족에 관한 연구 .....     | 12 |
| 1. 직무만족의 개념 .....           | 12 |
| 2. 직무만족에 대한 결정요인 .....      | 14 |
| 제 4 절 선행 연구의 검토 .....       | 16 |
| 1. 직무특성에 관한 선행연구 .....      | 16 |
| 2. 직무만족에 관한 선행연구 .....      | 19 |
| 3. 직무특성과 직무만족에 관한 연구 .....  | 20 |
| 제 3 장 연구모형 설정 과 조사 설계 ..... | 22 |

|                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| 제 1 절 연구모형 .....                      | 22     |
| 제 2 절 변수의 조작적 정의 .....                | 23     |
| 1. 직무특성 변수 .....                      | 23     |
| 2. 직무만족 변수 .....                      | 23     |
| 3. 인구통계학적 변수 .....                    | 25     |
| 제 3 절 연구가설 .....                      | 25     |
| 제 4 절 조사 설계 .....                     | 27     |
| 1. 조사의 목적 .....                       | 27     |
| 2. 조사 대상 선정 및 설문지 구성 .....            | 27     |
| 제 5 절 조사 도구의 검증 .....                 | 28     |
| 제 6 절 분석방법 .....                      | 29     |
| <br>제 4 장 조사결과 및 가설의 검증 .....         | <br>30 |
| 제 1 절 표본자료 분석 .....                   | 30     |
| 1. 조사대상자의 인구 통계학적 특징 .....            | 30     |
| 2. 설문 문항의 타당성 분석 결과 .....             | 32     |
| 3. 설문 문항의 내적 일관성 분석 결과 .....          | 34     |
| 제 2 절 가설의 검증 .....                    | 36     |
| 1. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 가설 검증 .....     | 36     |
| 2. 일반적 특성이 직무특성에 미치는 영향 가설 검증결과 ..... | 41     |
| 3. 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향 가설 검증결과 ..... | 50     |
| <br>제 5 장 요약 및 정책 시사점 .....           | <br>58 |
| 제 1 절 연구결과의 요약 .....                  | 58     |
| 제 2 절 연구결과의 시사점 .....                 | 59     |
| 제 3 절 한계점 및 향후 연구방향 .....             | 61     |

|                |    |
|----------------|----|
| 【참고문헌】 .....   | 62 |
| 설문지 .....      | 67 |
| ABSTRACT ..... | 71 |



## 【 표 목 차 】

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| [표 2-1] 벤처기업의 특성과 속성 .....               | 6  |
| [표 2-2] 직무특성에 관한 이론적 토대 성립과정 .....       | 8  |
| [표 2-3] 직무만족에 관한 이론적 내용정리 .....          | 13 |
| [표 2-4] 직무 특성의 선행연구 .....                | 18 |
| [표 2-5] 직무 만족의 선행연구 .....                | 21 |
| [표 3-1] 설문지 구성 .....                     | 28 |
| [표 4-1] 조사대상자의 인구통계학적 특징 .....           | 31 |
| [표 4-2] 직무특성 척도의 요인분석 결과 .....           | 32 |
| [표 4-3] 직무만족 척도의 요인분석 결과 .....           | 33 |
| [표 4-4] 측정도구 내적일관성 검증결과 .....            | 34 |
| [표 4-5] 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 .....         | 36 |
| [표 4-6] 직무특성 하위영역이 직무만족에 미치는 영향 .....    | 37 |
| [표 4-7] 직무특성 하위영역이 내적만족에 미치는 영향 .....    | 38 |
| [표 4-8] 직무특성 하위영역이 직무 자체에 미치는 영향 .....   | 39 |
| [표 4-9] 직무특성 하위영역이 외적 만족에 미치는 영향 .....   | 40 |
| [표 4-10] 가설 1의 검증결과 .....                | 41 |
| [표 4-11] 일반적 특성에 따른 직무특성 차이분석 결과 .....   | 42 |
| [표 4-12] 일반적 특성에 따른 기능 다양성 차이분석 결과 ..... | 43 |
| [표 4-13] 일반적 특성에 따른 과업정체성 차이분석 결과 .....  | 44 |
| [표 4-14] 일반적 특성에 따른 과업중요성 차이분석 결과 .....  | 46 |
| [표 4-15] 일반적 특성에 따른 자율성 차이분석 결과 .....    | 47 |
| [표 4-16] 일반적 특성에 따른 환류성 차이분석 결과 .....    | 59 |
| [표 4-17] 가설 2의 검증결과 .....                | 50 |
| [표 4-18] 일반적 특성에 따른 직무만족 차이분석 결과 .....   | 51 |
| [표 4-19] 일반적 특성에 따른 내적만족 차이분석 결과 .....   | 52 |
| [표 4-20] 일반적 특성에 따른 직무자체만족 차이분석 결과 ..... | 54 |
| [표 4-21] 일반적 특성에 따른 외적만족 차이분석 결과 .....   | 55 |
| [표 4-22] 가설 3의 검증결과 .....                | 56 |
| [표 4-23] 가설검증 결과 요약 .....                | 57 |

## 【 그림 목 차 】

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| <그림 1-1> 연구논문의 구성 체계 .....           | 3  |
| <그림 2-1> 직무특성의 모형 .....              | 10 |
| <그림 2-2> Lawler의 직무요인별 만족 결정요인 ..... | 15 |
| <그림 3-1> 연구모형 .....                  | 22 |



# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적

머신비전 벤처기업에 오랜 동안 근무해 오면서 조직 구성원들의 어떤 요인들이 실제 직무만족에 어떤 요인들이 영향을 끼치고 있는지에 대해서나 스스로 물임표를 제기해 본다. 특히, 인간은 사회적 동물이라는 명제 자체가 규정하고 있듯이, 사람은 조직이나 집단 그리고 그 구성원과의 접촉과 관계를 떠나서 사회적인 생활을 영위해 갈 수 없는 것이다.

그러므로, 우리는 어떠한 형태로든 조직 인으로서 살아가고 있으며, 어떤 조직이든지 그 조직의 목표달성을 위해서는 조직구성원에 대한 충분한 이해가 필요하며, 조직구성원들에게 어떻게 동기를 부여시킬 것이며, 조직구성원 개인의 목표를 어떻게 조직의 목표와 일치시킬 것인지를 고려해야 한다. 조직구성원들의 직무환경에 대한 만족 또는 불만족을 느끼는 여부에 따라 조직의 이탈이 심화될 뿐만 아니라 조직의 성패에 영향을 크게 미치게 된다.

개인의 욕구가 직무를 통해 만족하지 않을 경우, 작업능률이 떨어지고 직무에 대한 욕구상실로 인해, 불필요한 인력의 낭비 및 회사에 대한 성과 역시 불필요한 비용이 발생하게 된다.

직무만족에 대한 연구는 다양하게 이루어져 왔는데, 직무만족은 조직구성원들의 일과 업무환경에 대해서 갖는 태도와 인지를 말한다, 직무만족을 측정하는 도구로서는 급여, 승진기회, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 의사결정 참여, 조직에 대한 소속감 등 과 같이 직장이나 업무에 대한 종사자들의 기본을 다루는 것들이 포함 된다.

본 연구에서는 다음과 같이 연구하기로 한다.

첫째, 머신비전 벤처기업의 종사자의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 알아낸다. 특히 직무특성의 각 독립변수들이 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 수이라는 전제에서 출발 하였다,

둘째, 머신비전 벤처기업의 종사자의 인구통계학적 특성에 따라 직무특성에 긍정적인 영향을 줄 수이라는 것으로 판단하였다.

셋째, 머신비전 벤처기업의 종사자의 인구통계학적 특성에 따라 직무만족에 미치는 영향 요인을 입증하고자 하였다.

따라서, 본 연구에서는 선행 연구 조사, 문헌조사, 설문조사 등 다양한 연구 조사 방법을 활용하여 중소기업 머신비전 벤처기업종사자들의 직무특성에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있으며 어떠한 요소들이 영향을 미치고 있는가를 살펴봄으로써 중소기업 머신비전 벤처기업들의 직무만족을 높이기 위해서는 직무특성 중 어떠한 요소들을 개선을 하여 조직의 향상 방안을 도출해 내는 것을 연구 목적으로 한다.

## 제 2절 연구의 방법 및 구성

### 1. 연구의 방법

본 연구는 머신비전 벤처기업 종사자들의 직무특성과 직무만족, 일반적 특성과 관계를 연구하는 것으로 연구 대상 머신비전 벤처기업 내에 근무하는 종사자에 한정한다.

본 연구의 방법은 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 기존의 연구 성과를 비판적으로 고찰하고, 본 연구의 필요한 이론적 배경과 연구모형을 구성하였다.

둘째, 선행 연구에 고찰을 통해 직무만족의 영향 요인들을 중 본 연구에서 사용될 주요 변수를 선정하여 설문 모형을 만들고 분석 모형을 설정하였다.

셋째, 중소기업 머신비전 벤처기업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하고, 결과를 분석하고 직무만족의 영향요인을 밝히고자 하였다.

설문 대상은 머신비전 벤처기업 종사자들의 총200명 대상으로 직무만족의 영향요인을 밝히기 위한 설문조사를 하였다.

## 2. 논문의 구성

본 연구는 설문 조사를 통하여 머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성이 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인을 밝히고자 한다.

직무만족에 영향을 독립 변수로서의 직무특성은 Hackman & Oldham (1976)이 제시한 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 등 5개 변수를 이용하였다.

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론, 제2장 본연구의 이론적 배경으로 직무특성과 직무만족간의 관계에 대한 선행연구들을 요약하였다. 또한 선행연구를 통해서 연구모형을 알아보았다.

제3장에서는 이론적 배경을 토대로 연구모형을 설정하고, 이를 분석하기 위해 연구가설을 설정하고, 가설을 검증하기 위해 설문을 구성하고, 머신비전 벤처기업대상으로 설문하였다.

제4장에서는 본 연구목적의 적합한 변수를 선택하고, 신뢰도 분석, 타당성 분석, 빈도 분석, 상관관계분석, 분산분석을 통해서 직무특성과 직무만족의 일반적 특성에 미치는 영향을 평가한 설문지 결과 분석을 통해 수립한 가설을 검증하였다.

제5장은 결론으로 연구결과를 요약하고 시사점을 정리하였으며 본연구의 한계와 연구 방향을 제시하였다.

| 제 1 장 서 론    |
|--------------|
| ▶ 연구의 목적     |
| ▶ 연구의 방법과 구성 |

| 제 2 장 이론적 배경 및 선행 연구                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 머신비전 벤처기업의 개념</li> <li>▶ 직무특성에 관한 연구</li> <li>▶ 직무만족에 관한 연구</li> <li>▶ 선행 연구의 검토</li> </ul> |

| 제 3 장 연구모형 설정과 조사 설계                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 연구모형</li> <li>▶ 변수의 조작적 정의</li> <li>▶ 연구가설</li> <li>▶ 조사 설계</li> </ul> |

| 제 4 장 조사 결과 및 가설의 검증                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 표본자료 분석</li> <li>▶ 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설검증</li> <li>▶ 일반적 특성이 직무특성에 미치는 영향 가설검증</li> <li>▶ 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향 가설검증</li> </ul> |

| 제 5 장 결론                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 연구결과 및 시사점</li> <li>▶ 연구의 한계점 및 향후 연구방향</li> </ul> |

<그림1-1> 연구논문의 구성 체계

## 제 2 장 이론적 배경 및 선행 연구

### 제 1 절 머신비전 벤처기업의 개념

#### 1. 머신비전의 정의

머신비전은 인간의 시각 인식기법을 이용한 대표적인 시스템으로 획득된 영상 데이터가 제조 공정을 제어할 수 있도록 처리하는 기술이다.<sup>1)</sup>

현재 머신비전 기술은 반도체, 설비, 전자, 자동차, 각종 식품 등으로 적용분야를 확대해 나가고 있으며 머신비전 기술의 발전으로 모든 분야에 적용할 수 있는 토대로 성장하고 있다. 머신비전은 하드웨어뿐만 아니라 소프트웨어 영상 처리, 다른 말로 이미지 프로 세싱는 카메라 등을 통해 정보를 취득하여 중요성이 점차로 중요하게 되고 있는데 영상 처리 분야는 특징 추출, 영상 개선, 영상 복구, 영상 재구성, 영상 분석, 영상 인식, 영상 압축 등으로 분류할 수 있다.<sup>2)</sup>

#### 2. 벤처기업의 개념

벤처기업은 첨단기술 사업, 하이테크비즈니스, NTBF 기술집약적 신생 기업(New technology-based firm), HTSF 첨단기술 중소기업(High technology-based firm, High-tech business) 등 다양한 용어로 사용되고 있으며, 국가나 연구 관점에 따라서 다양하게 정의되고 있다.

학술적으로 명확히 정의된 개념이 없으며, 국가에 따라 정책대상으로 다양하게 사용되고 있다. 원래 미국에서는 다른 기업보다 상대적으로 사업의 위험성이 높으나 성공하면 높은 수익이 보장되는 기업으로 일반적으로 Ve 모험자본으로 부터 투자를 받은 기업을 의미한다.

1) 이윤지, 머신비전 기반을 통한 PCB 기판 검사 시스템, 2008 p1

2) 엄주진, 머신비전을 이용한 생산공정의 자동 검사시스템 개발, 2003, p1

벤처기업에 대한 첫 번째 정의는 벤처기업을 ‘소수의 핵심적인 기술 창업 인들이 기술 혁신의 개발 아이디어를 상업화 하기위해 설립한, 신기술 또는 첨단기술을 보유한 신생기업을 말한다.<sup>3)</sup>

두 번째 정의는 ‘첨단기술 새로운 아이디어를 사업화 하는데 있어서 경영의 위험성이 매우 높지만 성공할 경우 상당한 수익이 기대되는 신생기업<sup>4)</sup>, 한편, 벤처기업의 특성은 기업규모가 작으며, 연력이 짧으며, 신사업분야에 많이 종사하며, 성숙단계이전 시장을 대상으로 한다. 등으로 다음과 같은 표로 정의될 수 있다.<sup>5)</sup>

[표2-1]벤처기업의 특성 및 속성

| 벤처기업의 특성                          | 벤처기업의 속성                                                      |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| * 기업규모가 작으며, 연력이 짧다               | * 중소기업 성<br>* 지식,기술집약성<br>* 위험 부담성향<br>* 성장성(수익성)<br>* 기업가 정신 |
| * 신산업분야에 많이 종사 한다                 |                                                               |
| * 성숙단계 이전 시장을 대상으로 한다.            |                                                               |
| * 매출액 증가율과 수익성이 높다.               |                                                               |
| * 연구 개발 활동이 활발하며, 지식 기술집약적이다      |                                                               |
| * 재무구조가 약하다                       |                                                               |
| * 가격보다 신제품 개발과 품질 및 성능에 비교우위가 있다. |                                                               |

3) 권의두, 한국벤처기업의 육성방안에 관한 연구, 2001 p4

4) 홍성도, 벤처비즈니스 벤처캐피탈, 한국생산성본부, 1997

5) 최동주 외3인 중소기업활력과 벤처기업 육성 조화와 활성화를 위한 과제, 중소기업연구원, 1999, p4 -8

## 제 2 절 직무특성에 관한 연구

### 1. 직무특성의 이론적 배경

직무특성에 의한 직무설계 전략은 시기적으로 1960년대 이후 직무충실화의 필요성으로 나타난 이론이다. 직무특성모델이 나오기까지 이에 기초를 제공한 선행연구로는 Turner 와 Lawrence(1965)의 연구이고 이를 뒷받침한 연구가 1967년과 1968년에 직무설계 전략에서 직무수행자의 행동 반응을 조절하는 것이 사회문화적 요인이라고 밝힌 Blood와 Hullin의 연구이다.

Turner와 Lawrence(1965)의 연구는 그 이전까지 명확하지 않았던 직무특성에 대한 종업원의 지각을 특성화하였고, Hackman과 Lawler(1971)의 연구는 직무특성모델의 이론적 토대를 이루었다.

Turner와 Lawrence(1965)는 직무 담당자의 행동에 영향을 미치는 과업의 특성을 연구한 결과 작업자의 만족과 성과에 밀접한 관계가 있다고 생각되는 6가지 필수 과업특성을 추출하였다. 그것은 1).다양성 2).자율성 3).책임감 4). 요구된 지식과 기술 5). 선택적 상호작용 6).요구된 상호작용이다.

Turner 와 Lawrence(1965)는 11개회사, 47가지의 다른 직무에서 현장관찰과 면접을 통해 검증해본 결과 이 여섯 개의 속성차원이 서로 밀접하게 관련되어 있음을 밝혀내고, 이 여섯 개의 과업특성을 선형적으로 결합한 필요과업 속성지표 (RTA : Requisite Task Attribute Scale)를 개발하여 직무속성과 작업자의 직무만족 및 결근의 관계를 확인하였다.

이러한 결과에 대해 Turner 와 Lawrence(1965)는 충실화된 직무, 즉 높은 RTA점수를 나타내는 직무에 대해 다른 반응을 하는 것은 종업원간의 문화적 배경의 차이 때문이라고 결론지었다. 다시 말해서 직무특성에 관한 초기의 연구는 종업원의 사회, 문화적 배경과 같은 조절변수가 작용하고 있음을 지적하였다. 그리고 Hackman과 Lawler(1971)는 Turner 와

Lawrence(1965)의 연구를 바탕으로 일명 예일 직무목록이라는 직무특성측정도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 미치는 직무특성의 영향을 측정하였다. 이는 후에 직무특성에 의한 직무설계전략이론을 확립한 Hackman과 Oldham(1974)이 개발한 직무진단조사(JDS : Job Diagnostic Survey)의 모체가 되었다. 이들이 제시한 직무특성이론의 기본적 가정은 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것으로 직무자체가 작업자의 직무 동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있다는 것이다. 이러한 초기의 직무특성에 관한 연구의 흐름에 대한 성립 배경을 [ 표 2-2 ]과 같이 정리할 수 있다.

[표 2-2] 직무특성에 관한 이론적 토대 성립과정

| 연구자                         | 연구내용                                     |
|-----------------------------|------------------------------------------|
| Turner & Lawrence (1965)    | 필수과업특성을 개발하여 과업특성과 종업원 태도간의 관계에 대한 실증 연구 |
| Blood & Hulin(1967,1968)    | 직무수행원의 행동반응을 조절하는 요인에 대한 연구              |
| Hackman & Lawler(1971)      | 직무특성도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 있어 직무특성의 영향력 측정  |
| Huckman & Oldham(1974)      | 직무설계를 위한 직무특성모형 개발                       |
| Hackman & Oldham(1975)      | 직무진단조사(JDS) 개발                           |
| Oldham(1976)                | 대인관계적 조절효과를 이용한 직무특성과 내적동기 간의 연구         |
| Hackman & Oldham(1976)      | 직무진단조사를 통한 이론의 테스트, 직무설계 전략이론의 정립        |
| White(1978)                 | 직무특성모델에서의 개인차변인의 매개효과 검증                 |
| Evans, Kiggun & House(1979) | 직무특성 모형의 확장시도                            |

출처 : 최병우, 장익환(2004)

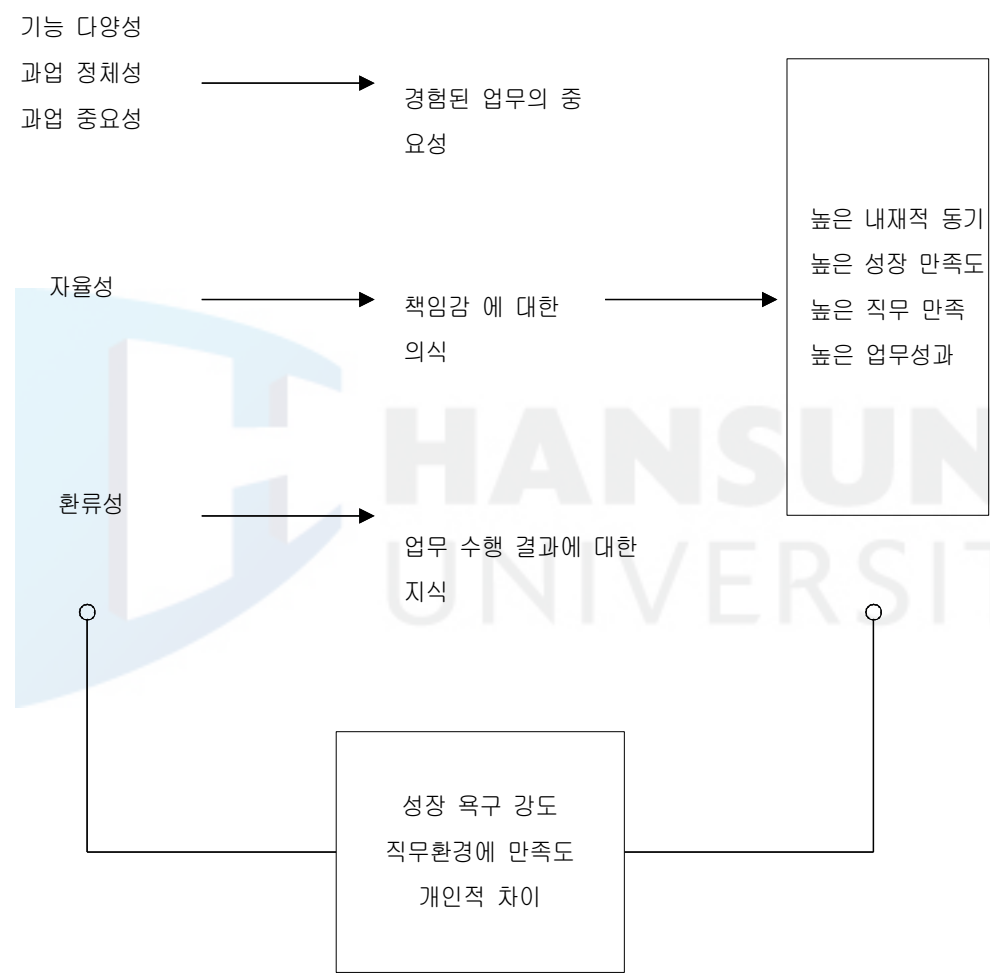
## 2. 직무특성의 모형

직무특성이론에 관한 큰 줄기이론은 Turner & Lawrence(1965) 이론과 Hackman & Oldham(1976) 이론으로 정의 할 수 있다. 먼저 필수 과업특성을 개발하여 과업특성과 종업원 태도간의 관계에 대한 실증연구로 직무특성이론의 발판을 마련한 Turner & Lawrence(1965)의 연구는 다음의 두 가지 결과를 제시함으로써 직무특성이론의 발전에 중요한 기여를 하였다. 우선, 작업자의 태도와 행동에 영향을 주는 직무특성이 측정가능하단 점이다. 직무특성을 측정할 수 있게 됨에 따라 효과적인 직무설계의 추진방법 등에 대한 본격적인 연구가 가능하게 되었다. 또한 이들은 모든 작업자들이 동일한 수준의 과업특성에 똑같이 반응하지 않는다는 점을 발견하였다. 즉, 작업자 마다 과업특성에 대한 반응은 각각 다르게 나타난다는 것을 연구를 통해 검증하였다. Hackman & Oldham 은 선행연구들의 직무특성에 관한 개념적 차원을 이용하여 보다 정교하고 검증 가능한 직무특성 모형을 개발하였는데, 그 후 이모형은 직무 재설계를 위한 지침으로써 신뢰성 있는 이론적 근거를 제공해 주었다. 이들은 직무의 질적 충실화 (직무특성)가 개인의 심리상태와 성과(산출)에 어떠한 영향을 미치는지 상호 연관시켜 정교한 직무특성이론을 제시하였다. 이 이론은 구성원의 성장 욕구 강도에 따라 직무 재설계를 통해 구성원 개인의 작업 동기를 강화하기 위한 차원에서 많이 이용되어 왔다. 이모형은 직무특성과 직무태도가 개인차에 의해 결정된다고 보고, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 제공하면 보람, 책임감 등의 심리상태를 경험하게 되고 결과적으로 이러한 심리상태가 개인의 만족 및 동기에 영향을 미친다고 보고 있다.

이러한 관계를 형상화한 Hackman & Oldham(1976) 핵심직무특성과 주요 심리 상태, 그리고 개인의 만족 및 성과간의 관계는 개인특성요인과 상황요인에 의해 조절될 것이라고 예측하였고, 대표적인 조절 변수

로서는 개인의 성장욕구강도로 제안하였다. Hackman & Oldham(1976)의 직무특성이론 모형은 다음과 같다.

|         |                |    |
|---------|----------------|----|
| 핵심 직무특성 | 직무로부터 얻는 심리 상태 | 결과 |
|---------|----------------|----|



< 그림2-1 직무특성 모형 >

### 3. 직무특성의 변수

기능 다양성이란 “직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도”라 정의 된다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면, 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고, 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다.

많은 연구들에서 사람들은 대부분 자신들의 기능을 테스트하거나 사용함으로써 환경을 탐색하거나 조작하기도 하고, 또 효과에 대한 느낌을 얻기도 한다는 사실이 밝혀졌다. 과업 정체성이란 “직무가 전체단위의 완성을 요구하는 정도를 의미하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도”를 말한다 (Hackman & Oldham, 1975). 사람들은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다.

과업 중요성이란 “직무자체가 다른 사람의 작업이나 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도”를 의미한다. 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무수행 결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 직무결과가 다른 사람들의 행복이나 건강 그리고 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때는 그렇지 못한 경우보다 자신의 직무에 대해서 더욱 관심을 갖게 되기 때문이다.

자율성이란 “직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도”를 의미한다. 직무수행자의 자율성이 높게 직무가 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업의 노력이나 창의성, 그리고 의사결정 등에 더욱 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 따라서 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대

한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 될 것이다.

환류성이란 “직무가 요구하고 있는 활동의 수행결과에 관하여 작업자가 그 효과성 여부에 대하여 직접적이고 명확한 정보를 얻을 수 있는 정도”를 말한다. 여기서 말하는 직무 피드백은 직무수행 결과에 대한 자료를 수립하거나 판정을 내리는 동료나 상사들로부터가 아닌 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

### 제 3 절 직무만족에 관한 연구

#### 1. 직무만족의 개념

직무만족의 정의 대해서는 논란도 많고 논의에 대해서는 역시 그동안 많은 학자들에 의하여 다양하게 전개되어 왔다. 직무란 직책에 부여된 업무이며 어떤 단일의 실체라기보다는 과업, 책임, 보상, 상호작용 등의 복잡한 상호관계를 형성하고 있다. 만족이란 선택한 행동대안의 결과가 자신의 신념과 일치하여 평가되어지는 것을 말한다.

직무만족은 개인의 욕구충족과 밀접한 관련이 있으며, 욕구충족의 정도는 동기부여 정도를 나타내는 지표가 된다. 동기부여는 근무의욕에 영향을 미친다. 일반적으로 직무만족은 직무를 통해 획득하거나 경험하는 욕구충족이며, 구성원 자신의 평가체제에 따라 상이하게 나타난다. 이는 곧 자기 자신의 직무에 대해 갖는 특정한 태도로서 직무에 대한 정서적인 반응이라고 볼 수 있다. 조직 내에서 구성원의 행동은 복잡한 형태로 표출된다. 자신의 직무에 만족하여 조직의 발전에 공헌하는 구성원이 있는가 하면, 직무에 관심이 없거나 불만을 느껴 조직에 적응하지 못하는 구성원도 있다. 직무에 만족을 느끼는 구성원은 그 조직의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지게 되며, 직무에 불만족한 구성원은 부정적인 태도를 갖게 되어 개인이나 조직 모두에게 피해를 주게 된다. 그래서 많은 조직연구자들은 조직구성원의 직무 태도에 관심을 가지게 되고, 그 태도가 직무만족에 어떠한 역할을 하는지 관심을 갖게 된다.

직무만족의 개념은 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다. 이 같은 현상은 주로 학자들 간에 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 관점이 서로 다르고, 직무만족의 측정을 위해서 사용하는 방법, 내용, 대상이 다르기 때문이다.

이러한 초기의 직무특성에 관한 연구의 흐름에 대한 성립 배경을 [ 표 2-3 ]과 같이 정리할 수 있다.

[표 2-3] 직무만족에 관한 이론적 내용 정리

| 연구자                          | 연구내용                                                                                         |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Price (1972)                 | 직무만족을 사회체제 구성원들의 체제 내 조직 참여자로서의 긍정적으로 지향, 긍정적인 감정 지향을 지닌 구성원은 만족을 느끼고 불만을 느낀다                |
| Locke(1976)                  | 직무만족이란 직무에 대한 정서적인 태도의 하나로써 구성원 자신이 자신의 직무나 직무경험을 평가한 결과에서 얻어지는 만족감이나 즐겁고도 긍정적인 정서 상태"라고 표현. |
| Hoppock(1936:47)             | 조직구성원 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 그리고 환경적 상황의 복합적 결합"으로 "나는 나의 직무에 만족한다." 라고 표현.     |
| Porter & Lowler(1986)        | 직무만족은 구성원이 실제로 획득한 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 가치 수준을 초과한 정도"라고 표현.                                   |
| Smith , Kendall, Hulin(1969) | 주어진 상태에서 이용 가능한 대체안과 연관하여 기대했던 지각과, 경험한 실제적 결과와의 인지적 차이"라고 정의.                               |
| Tiffin & McCormick(1965)     | "직무만족이란 직무로부터 경험했거나 유래된 욕구충족의 강도로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태"라고 표현                                |
| 신유근(1982)                    | 직무만족이란 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 태도이며, 다른 태도들과 마찬가지로 인지, 정서, 행위 경향들의 복합체로 표현                      |
| 신철우(1988)                    | 직무만족이란 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로서 어떤 개인이                                                   |

|           |                                                                                 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|
|           | 평상시의 직무나 직무경험의 평가에서 오는 긍정적인 정서 상태                                               |
| 김은화(2006) | 각 개인이 자기의 욕구와 가치 그리고 태도 및 신념 등의 수준이나 차원에 따라 자기가 현재수행하고 있는 직무와 관련하여 얻게 되는 감성적 상태 |

이상에서 살펴본 학자들의 견해를 종합하면, 직무만족이란 “조직구성원 자신이 맡은 직무에 만족하는 정도”로 개인의 심리적 기초에 바탕을 두고 있다고 할 수 있을 것이다. 즉, 자신이 수행하는 직무의 내용, 역할에 따른 욕구 충족 결과를 평가하여 얻는 기쁨, 정서 등의 ‘총체적인 감정 상태’라고 정의할 수 있다. 이때 그들이 느끼는 감정적 반응이 긍정적이면 직무만족, 부정적이면 직무불만족의 상태가 된다.

## 2. 직무만족에 대한 결정 요인

직무만족은 단일한 속성이 아니라 복합적으로 구성되어 있다. 직무만족의 결정 요인으로서 보수, 승진, 직무(일), 조직방침 및 절차, 근무조건 등 조직요인과 자신이 근무하는 부서내의 상사나 동료 등 근무부서요인 마지막으로 개인적 성취욕구나 포부 등 개인적 요인 등으로 나눌 수 있다.<sup>6)</sup>

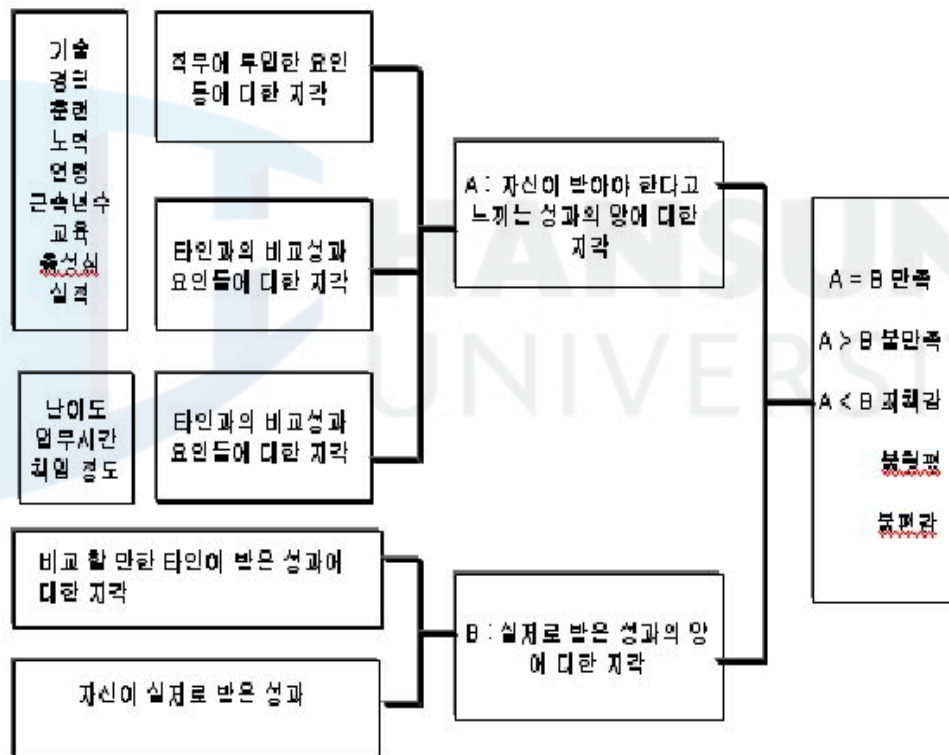
이러한 직무만족에 영향특성요인에 관해서는 연구자마다 다양한 요인기준을 제시하고 있는데 Lawer & Porter(1975)는 직무만족에 미치는 환경요인으로 직무전체와 관련하여 임금과 승진기회, 조직의 정책, 권한 및 범위, 작업환경과 관련하여 상급자의 감독스타일, 참여적 의사결정, 작업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건, 직무내용과 관련하여 직무의 범위, 역할의 모호성과 갈등을 말하며 여기서 모호성이란 업무의 범위가 불분명한 경우이며, 그리고 개인적 특성과 관련하여 연령, 재직기간, 성격, 인성 등을 제시하였으며 <그림 2-2>와 같다.<sup>7)</sup>

6) 이창현, 최창현, 새 조직론(서울:대영문화사, 1996), p151 - p152

7) 김기열, '소상공인 상담사의 직무만족과 조직몰입 요인분석을 통한 서비스향상에 관한 실증 연구', 2010, p28

Yuan Ting(1997)의 연구에서는 급여만족, 승진기회, 과업명료성, 상관 및 동료관계가 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타나기도 하였다. Milton(1973)은 직무만족의 영향요인으로 업무요인, 임금요인, 인정요인, 복지후행요인, 과업수행요인, 감독요인, 동료요인, 관리정책요인 등이 상당한 영향을 미치는 것으로 연구 보고하고 있다.

이처럼 선행연구를 살펴보면 직무만족의 결정요인은 대체로 보수, 직무, 감독, 승진, 동료로 구분할 수 있으며, 이러한 다섯 가지 차원을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 실제 수령하는 보수액수와 공평성이 지각되는 보수액. 둘째, 직무가 얼마나 흥미롭고 자기개발의 기회를 제공하는지, 그리고 직무책임의 수용정도. 셋째, 종업원에 대해 관심과 흥미를 표시하는 감독과 능력. 넷째, 상위 직으로의 승진의 가능성. 다섯째, 동료들의 친절과 실력 그리고 지원의 정도이다.<sup>8)</sup>



<그림2-2> Lawler의 직무요인별 만족결정요인

8) 민근기, 조직특성이직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 - 개인특성분석을 중심으로 - 창원대 경영대학원 박사 학위 논문, 1997, p29-p30

## 제 4 절 선행연구의 검토

### 1. 직무특성에 관한 선행 연구

본 연구에서는 변수로 설정하고 있는 직무특성에 대해서 각 연구자들이 어떤 하위 변수를 설정하고 있으며 이러한 하위 변수들을 측정하기 위하여 설문지의 신뢰성 검증을 통해 본 연구의 설문지 구성의 변수의 설정이 타당한지 조사하기 위함이다.

직무특성에 대한 연구는 Hackman과 Oldham(1980)의 연구에서 제시하고 있는 직무특성모형에 따라 5가지의 하위 변수가 가장 많이 연구되고 있다. 각각의 5개의 변수들은 과업정체성, 과업중요성, 기능다양성, 자율성, 환류성이며 본 연구에서도 5가지 직무특성의 하위변수들을 가지고 연구를 진행하였다. 이에 따라 최근 국내에서 직무특성에 관해 연구된 사례들을 살펴봄으로써 설문지 구성과 신뢰성 검증의 결과를 토대로 직무특성의 하위 변수로써 설정하고 있는 5개의 변수를 본 연구에서 사용하고 이를 실증적으로 조사하기 위해 설문지의 구성이 타당 한 것이지를 선행 연구를 통해 검증하고자 한다.

김우진(2010) “호텔기업 종사원의 직무특성, 고용관계특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직 시민 행동에 미치는 영향“에서는 특1급 호텔 종사원(N=450)을 대상으로 설문 조사에서 기능 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 5가지로 구분하여 설문지를 구성하였으며, 변수 구성의 신뢰성을 검증하기위해서 Cronbach  $\alpha$ 의 값을 조사한 결과 기능 다양성은.702, 과업정체성.803, 과업중요성.803, 자율성.721, 환류성.761 로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되었다 .따라서 김우진(2010)직무특성의 하위변수로서 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구 진행하고 있다.

정휴준(2009) “지방자치단체 문화담당공무원의 직무특성과 조직몰입, 직무만족에 관한 연구“에서는 경상북도를 선정하여 문화단체 공무원 (N=600)을 대상으로 설문 조사에서 기능 다양성, 과업정체, 과업중요성, 자율성 , 환류성 5가지로 구분하여 설문지를 구성하였으며, 변수 구성의 신뢰성을 검증하기위해서

Cronbach  $\alpha$ 의 값을 조사한 결과 기능 다양성은.723, 과업정체성.723, 과업중요성.723, 자율성 .723, 환류성.723 로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되었다 .따라서 정휴준(2009)직무특성의 하위변수로서 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구 진행하고 있다.

장연(2009)은 “중국 근로자의 직무특성과 직무 만족에 관한 관계에 관한 연구”에서 사회복지사들의 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성으로 분류하여 설문지를 구성하였으며 이에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach  $\alpha$ 의 값을 조사한 결과 기능다양성이 .826, 과업정체성이 .951, 과업중요성이 .843, 자율성이 .992, 환류성이 .885로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 나타내고 있는 것으로 분석되어 직무특성을 알아보기 위한 하위 변수들로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구를 진행하고 있다.

최정숙(2008)은 “간호사의 직무특성이 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”에서 직무특성을 나타내는 하위 변수들로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 설정하고 이를 측정할 수 있는 문항을 구성하여 신뢰성을 확인하기 위해 Cronbach  $\alpha$ 값을 조사한 결과 기능다양성이 .7810, 과업정체성이 .7620, 과업중요성이 .8070, 자율성이 .7550, 환류성이 .7670으로 높은 신뢰성을 나타내어 이들 5가지 변수를 직무특성의 하위 변수로 채택하여 연구를 진행하고 있다.

최상필(2006) “직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”에서 직무특성을 기능 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 ,환류성 5가지로 구분하여 설문지를 구성하였으며, 변수 구성의 신뢰성을 검증하기위해서 Cronbach  $\alpha$ 의 값을 조사한 결과 기능 다양성은.8126, 과업정체성.5569, 과업중요성.7285, 자율성 .7822, 환류성.7980 로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되었다 .따라서 최상필(2006)직무특성의 하위변수로서 기능 다양성, 과업정체성, 과업중요, 자율성 , 환류성을 채택하여 연구 진행하고 있다.

## 2) 선행연구 시사점

선행연구를 살펴본 결과 김우진(2010), 정휴준(2009), 장연(2009), 최상필(2006), 최정숙(2008) 등의 선행 연구 요약은 [표2-4]와 같다.

[표 2-4] 직무특성의 선행연구

| 변수   |       | 근거(선행 연구)                                                | 신뢰성 검증<br>(Cronbach $\alpha$ ) | 비고 |
|------|-------|----------------------------------------------------------|--------------------------------|----|
| 직무특성 | 기능다양성 | 김우진(2010)“호텔기업 직무특성, 고용관계특성이후원인식에의하여조직몰입,조직 시민행동에 미치는영향” | .702                           | 채택 |
|      | 과업정체성 |                                                          | .803                           |    |
|      | 과업중요성 |                                                          | .803                           |    |
|      | 자율성   |                                                          | .721                           |    |
|      | 환류성   |                                                          | .761                           |    |
|      | 기능다양성 | 정휴준(2009)“지방자치단체 문화공무원의직무특성과조직몰입,직무만족에관한연구”              | .723                           | 채택 |
|      | 과업정체성 |                                                          | .723                           |    |
|      | 과업중요성 |                                                          | .723                           |    |
|      | 자율성   |                                                          | .723                           |    |
|      | 환류성   |                                                          | .723                           |    |
|      | 기능다양성 | 장연(2009)“중국 근로자의 직무특성과 직무만족에 관한 연구”                      | .826                           | 채택 |
|      | 과업정체성 |                                                          | .951                           |    |
|      | 과업중요성 |                                                          | .843                           |    |
|      | 자율성   |                                                          | .992                           |    |
|      | 환류성   |                                                          | .885                           |    |
|      | 기능다양성 | 최정숙(2008)“간호사의 직무특성 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”                | .7810                          | 채택 |
|      | 과업정체성 |                                                          | .7620                          |    |
|      | 과업중요성 |                                                          | .8070                          |    |
|      | 자율성   |                                                          | .7550                          |    |
|      | 환류성   |                                                          | .7670                          |    |
|      | 기능다양성 | 최상필(2006)“직무특성과 임파워먼트가조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”               | .8126                          | 채택 |
|      | 과업정체성 |                                                          | .5569                          |    |
|      | 과업중요성 |                                                          | .7285                          |    |
|      | 자율성   |                                                          | .7822                          |    |
|      | 환류성   |                                                          | .7980                          |    |

위와 같은 연구자들의 최근 연구를 통해 직무특성에 관련하여 기능다양성 , 과업 정체성 , 과업 중요성 , 자율성 , 환류성 5가지 변수를 설정하여 사용하였으며 , 설문지 구성의 신뢰성이 검증되어 있는 상태이다. 우선 직무특성의 하위변수들 중 기능다양성은 설문지 1 ~ 3번 물음으로 , 과업 정체성은 4~6번 , 과업 중요성 7~9번 , 자율성 10~12번 환류성은 13~15번 물음으로 구성하여 전체 직무특성을 묻는 항목을 총 15개 항목으로 구성하였다.

## 2. 직무만족에 대한 선행연구

본 연구에서는 변수로 설정하고 있는 직무특성에 대해서 각 연구자들이 어떤 하위 변수를 설정하고 있으며 이러한 하위 변수들을 측정하기 위하여 설문지의 신뢰성 검증을 통해 본 연구의 설문지 구성의 변수의 설정이 타당한지 조사하기 위함이다.

직무만족에 대한 연구는 주로 개인적 요인, 환경적 요인, 사회적 요인의 세 가지로 구분되어서 연구되는 경우가 많으나 여기서는 좀 더 세분화된 하위 변수들을 살펴봄으로써 연구를 진행하고 있는 선행연구들을 알아보았다. 각 연구자들이 제시하고 있는 직무만족의 하위 변수들은 직무자체만족, 근무환경만족, 인정감, 승진, 보수, 복리후생, 동료관계, 상사 등이며 이에 따라 본 연구에서는 개인적 만족으로써 직무자체만족과 대표 하위변수로서 설정하고 이에 대해 연구한 각 선행연구자들의 설문지 구성과 신뢰성 검증 결과를 살펴보았다.

정휴준(2009)은 “지방자치단체 문화담당공무원의 직무특성과 조직몰입, 직무만족에 관한 연구”에서 지방자치단체 문화담당공무원들의 직무만족을 측정하기 위한 하위 변수들로 직무자체만족, 근무환경, 인정감 을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성하여 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach  $\alpha$  값을 조사한 결과 .886로 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 나타나 이를 채택하였다.

최정숙(2008)은 “간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”에서 간호사의 직무만족에 대한 하위 변수로서 직무자체만족, 근무환경

만족, 승진이나 보수와 관련된 인정감을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성한 후 이에 대한 신뢰성을 검증하기 위한 Cronbach  $\alpha$ 값을 조사하였다.

오혜경(1981,1991)은 직무만족에 관한 연구를 1981년과 1991년 두차례에 걸쳐 분석하였는데, 연구결과 10년의 시차를 두고 연구 결과에 차이가 있는 것으로 밝혀내었다. 1981년의 연구 결과 사회적인 공헌, 소속감 및 직장에 대한 자부심, 그리고 경력이 높은 만족요인으로 나타났고 승진 및 인정, 임금 및 개인적 생활, 작업조건 등이 낮은 만족요인으로 나타났다. 반면, 1991년의 연구 결과는 승진, 임금 및 개인생활, 작업 조건 등이 높은 만족요인으로, 직무자체, 소속감, 성취감, 사회적 공헌 등은 낮은 만족요인으로 나타났다.

본 연구에서는 이들 선행 연구를 바탕으로 변수를 설정하고 설문지를 구성하였다. 설문지의 구성은 크게 내적만족과 직무자체의 만족 외적만족의 요인별 구성으로 통해서, 외적 만족에 대한 설문은 17~20번으로 네 개의 설문, 직무자체만족에 대한 설문은 16,24,28~30번으로 다섯 개의 설문, 내적만족에 대한 설문은 21 ~23번과 25~27번 6개의 설문으로 구성하였다.

### 3. 직무특성과 직무만족에 대한 연구

정휴준(2009)은 “지방자치단체 문화담당 공무원의 직무특성과 조직몰입, 직무만족에 관한 연구에서 독립변수인 직무특성과 종속변수인 직무만족에 대하여 연구”한 결과 독립변의 직무특성 하위변수인 자율성, 기능다양성에서 통계적으로 유의미한 관계가 나타나 있으며, 검증 결과 자율성은  $\beta$ 값 0.283( $p<.000$ )으로 직무만족에 정(+)의 영향을 주고 있었으며, 기능다양성은  $\beta$ 값 -0.213( $p<.000$ )으로 부(-)의 영향을 주고 있었다. 이는 문화담당공무원의 직무특성 중 자율성이 높아질수록 그들의 직무만족도 올라감을 알 수 있으며 또한 문화담당공무원의 기능다양성이 높아질수록 직무만족은 낮아지는 것을 뜻하는 것이다. 변수들이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있음을 밝혀낸 바 있다.

최정숙 (2008) “간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민 행태에 미치는

영향”에서 직무특성의 하위 모든 변수들이 직무만족의 이타주의적 행동에 회귀시킨 분석결과 과업중요성과 자율성 환류성이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무만족 요인은 동료관계만이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김유경(2005)은 “예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구”에서 직무특성과 직무만족에 대하여 연구한 결과 직무특성의 하위변수인 기능다양성( $p=.000$ ), 과업정체성( $p=0.26$ ), 과업중요성( $p=.008$ ), 자율성( $p=.012$ ), 환류성( $p=.026$ )에 모든 변수들이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있음을 밝혀낸 바 있다.

선행연구를 살펴본 결과 김우진(2010), 정휴준(2009), 장연(2009), 최상필(2006)최정숙(2008) 등의 연구자들이 직무만족에 관하여 하위변수로서는 직무자체 만족, 근무환경만족(외적만족), 인정감 만족(내적만족)을 설정하여 사요하고 있었으며, 설문지의 신뢰성을 검증하였다.

본 연구에서는 이들 선행연구를 바탕으로 변수를 설정하고 설문지를 구성하도록 하였다. 각 선행 연구자들의 요약은 [표2-5]와 같다.

[표 2-5] 직무만족의 선행연구

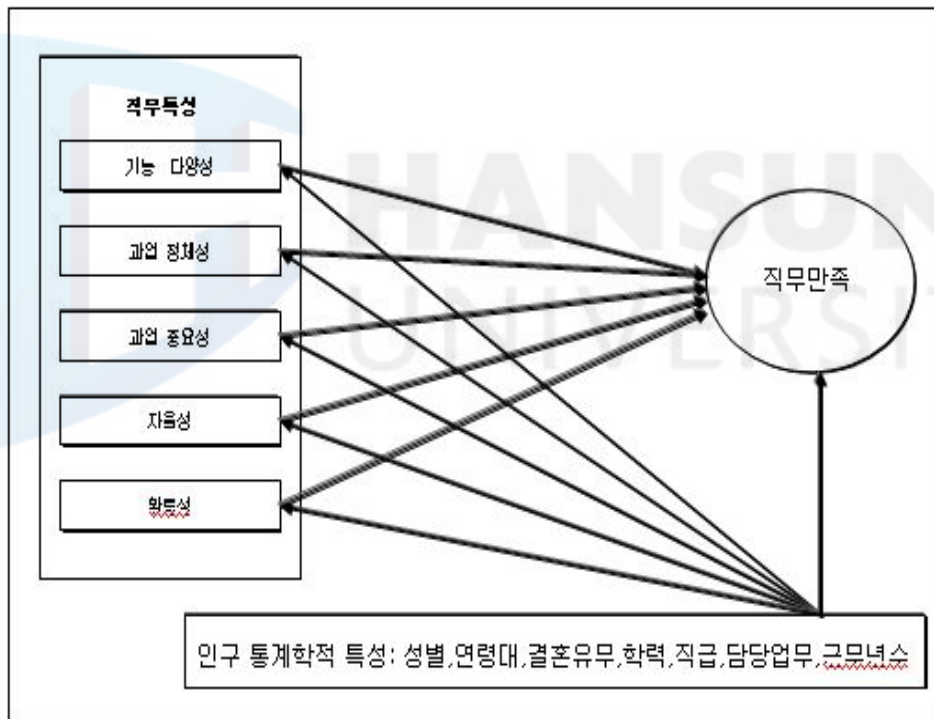
| 변수   |        | 근거(선행 연구)                                               | 신뢰성 검증<br>(Cronbach $\alpha$ ) | 비고 |
|------|--------|---------------------------------------------------------|--------------------------------|----|
| 직무만족 | 직무자체만족 | 정휴준(2009), 지방자치단체 문화<br>공무원의 직무특성과 조직몰입,<br>직무만족에 관한 연구 | 0.886                          | 채택 |
|      | 근무환경만족 |                                                         |                                |    |
|      | 인정감    |                                                         |                                |    |
|      | 직무자체만족 | 최정숙(2008) , 간호사의<br>직무특성과 직무만족이<br>조직시민행태에관한 연구         | .7600                          | 채택 |
|      | 근무환경만족 |                                                         | .880                           |    |
|      | 인정감    |                                                         | .9180                          |    |
|      | 직무자체만족 | 김유경(2005) 예술기관의<br>직무특성, 직무만족, 조직몰입에<br>관한 연구           | .8047                          | 채택 |
|      | 근무환경만족 |                                                         | .8125                          |    |
|      | 인정감    |                                                         | .8138                          |    |

## 제 3 장 연구모형 설정과 조사 설계

### 제 1 절 연구모형

본 연구는 머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성인 기능다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 환류성이 그들의 직무만족의 하위영역에 미치는 영향을 파악하고, 머신비전 벤처기업종사자들의 직무특성 하위영역 변수들 중 직무만족 사이에 유의미한 관계가 있는지를 분석하고자 한다. 또한 머신비전 벤처기업의 종사자들의 인구통계학적 특성, 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 담당업무 근무년수 7가지 요소에 따른 직무특성과 직무만족에 어떠한 차이가 있는가를 알아보하고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림3-1> 연구모형

## 제 2 절 변수의 조작적 정의

### 1. 직무특성 변수

직무특성은 객관적인 직무특성과 구성원 개인이 지각하는 직무특성으로 구분할 수 있겠으나, 많은 연구에서 종업원이 지각하는 직무특성의 정도는 객관적인 직무특성을 거의 그대로 반영하는 것으로 분석되어, 설문은 Heckman과 Oldman(1976)이 제시한 직무특성 모형과 설문을 중심으로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성의 5가지 요인으로 구분하며, 이들이 제시한 각각의 정의는 다음과 같다. 기능다양성은 직주가 종업원으로 하여금 그의 기능과 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하는 정도를 말한다. 과업정체성은 수행하는 직주가 전체 업무과정에서 단정한 부분이 아니라 전체를 완성하도록 허용된 정도를 말한다. 이는 직주가 얼마나 완전한 것이냐의 정도이다. 과업중요성은 수행하는 직주가 그 성과 여부에 따라서 많은 사람들이 영향을 받고, 조직체계 내에서 차지하는 비중이나 영향력이 큰 정도를 의미한다. 자율성은 업무를 수행함에 있어서 절차나 방법에 재량권을 가지고 있어서, 계획하고 준비하고 작업절차를 결정하는 나름대로의 의사결정을 할 자유가 주어지는 정도를 말한다. 환류성은 자신이 수행한 결과에 대해 본인 스스로 직접적이고 분명하게 알 수 있고, 상사나 동료들에게도 작업결과에 대해서 정보를 제공받을 수 있는 정도를 말한다.

### 2. 직무만족 변수

직무만족이란 위에서 살펴보았듯이 직무에 대한 태도의 하나로써, 한 개인의 직무나 직무경험을 평가하는데 발생하는 긍정적인 정서상 태라고 정의한다. 직무는 과업, 역할, 상호작용, 보상 등의 다양한 특성들로 연관되어 상화 연관되어 있으므로 직무만족의 요인 또한 다양한 차원에 의해

이루어진다. Herzberg(1959)는 위생요인과 동기요인으로 분류하여, 위생요인은 개인의 욕구를 충족시키는데 있어서 주로 개인의 불만을 방지해주는 효과들을 가져오는 것으로 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위 등의 환경요인을 말하며 불만족 요인이라고도 부른다고 하였으며, 동기요인은 직무의 내용과 관련 있으며 성취감, 인정, 책임감, 성장과 발전, 자아 24실현 등을 말하는 것으로 만족요인이라고도 부른다고 설명하였다.

Friedlander(1963)는 직무만족의 결정요인을 크게 3가지로 사회적, 기술적, 환경, 본질적 작업 측면, 발전을 통한 안정을 들고 있다. Vroom(1964)은 직무만족 요인을 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간을 들고 있으며, Gerald(1966)는 직무만족의 결정요인으로써 직무자체, 성취감, 책임감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통 등의 12가지 영역으로 분류하였다.

Alderfer(1967)는 직무만족 요소로 임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 의한 존중, 성장의 5가지 요인으로 들고 있고, Locke(1973)는 선행연구들을 바탕으로 직무만족 요인을 사상과 행위자로 구분하여 사상에는 작업 자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급부의 6가지 요인을, 행위자에는 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리 등의 6가지 요인을 포함하여 설명하고 있다.

Porter와 Steer(1983)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 조직전체요인, 직무내용요인, 직무환경요인, 개인요인으로 분류하였다. 이상과 같이 직무만족과 관련된 요인에는 직무자체의 만족, 근무환경, 급여, 복지, 인사정책, 감독, 인정, 교육훈련, 동료 등으로 종합해 볼 수 있다. 이 중 본 연구에서 사용할 변수의 정의는 다음과 같다.

직무자체만족은 승진, 직무내용, 임금, 작업내용, 작업 자체, 보상 등의 요인과 관련되는 변수로 직무자체에 느끼는 만족감을 뜻한다. 근무환경만족은 복지, 인사정책, 회사, 부하직원, 관리, 감독, 안정성, 교육 등과 관련한 요인으로 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인들이 주는 만족을 의미한다. 안정감은 책임감, 인정, 지지, 지원 등과 관련된 요인으로 외부 사람들

의 인정 또는 평가에서 오는 만족감을 의미한다.

### 3. 인구 통계학적 변수

본 연구에서는 머신비전 벤처종사자 조직 구성원들의 다양한 인구통계학적 변수들이 직무특성, 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 통계적인 차이를 검증하기위해서 인구통계학적 변수로서 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 담당업무, 근무년수를 설정하고 이를 확인하기위한 7 문항을 작성하였다.

### 제 3 절 연구가설

Hackman & Oldham(1975)의 직무특성모형에서 제시된 다섯 가지 핵심 직무특성과 직무만족의 관계에 대한 선행연구들은 대부분 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 안근석(1986)의 “직무특성과 직무만족과의 관계성”에서는 다섯 가지 핵심직무특성은 직무만족과 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 보였다. Sims & Szilagyi(1969)는 다양성은 직무자체에 대한 만족과 높은 상관관계를 보이며 피드백은 감독과 승진에 대한 만족과 높은 상관관계를 보였고 직무특성은 외재적 보상요인보다 내재적 보상요인과 관련성이 더 큰 것으로 나타났다.

Fried & Ferris(1986)는 기능다양성, 과업중요성, 자율성 및 환류성 등이 직무만족을 높이기 위해서는 무엇보다 중요하다는 것을 밝혀냈다.

이상의 연구결과를 보았을 경우 핵심직무특성과 직무만족과의 상관관계가 정도의 차이가 있을 뿐 정(+)의 관계를 보이고 있으므로 핵심직무특성은 직무만족에 영향을 미친다고 설정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무특성이 직무만족에 관하여 다음과 같이 가설을 설정하고 연구하였다.

**가설 1. 직무특성은 머신비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 1-1 직무특성의 하위영역이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2 직무특성의 하위영역이 내적 만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-3 직무특성의 하위영역이 직무자체 만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-4 직무특성의 하위영역이 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.

Wanous(1974)의 연구에서 직무다양성 및 직무정체성과 직무만족과의 관계에서 종교적 작업윤리가 관계에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 자율성과 직무만족간의 관계에서는 출신지역이 관계에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 즉, 개인적 특성이 직무특성과 직무만족도의 관계에 영향을 주는 것이라고 할 수 있다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정 할 수 있다.

**가설2. 머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성에 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 2-1 일반적 특성이 기능다양성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2 일반적 특성이 과업 정체성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-1 일반적 특성이 과업 중요성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-1 일반적 특성이 자율성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-1 일반적 특성이 환류성에 영향을 미칠 것이다.

가설 2의 선행연구에 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정 할 수 있다.

**가설3. 머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 3-1 일반적 특성이 내적 만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-2 일반적 특성이 직무 자체 만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-3 일반적 특성이 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.

## 제 4 절 조사 설계

### 1. 조사 목적

본 연구는 머신비전 벤처기업 종사자의 인구통계학적 변수로서 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 담당업무, 근무년수의 특징이 직무특성, 직무만족에 따라 어떠한 차이를 보이는가를 알아보고 이를 토대로 직무특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 밝혀내고, 직무특성의 어떤 하위영역들이 높게 떠는 낮게 나타나는 이유가 무엇인지를 밝혀, 정책적으로 개선하는 방안을 도출해 내는 것을 목적으로 하고 직무만족을 높이기 위해서는 직무특성 중 어떠한 요소를 개선해야 하며, 향상 방안을 도출해내는 것을 목적으로 한다.

### 2. 설명 대상 및 설문지 구성

본 연구에서는 기업의 머신비전벤처기업 종사자의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아보기 위하여 머신비전벤처기업 종사자를 대상으로 직무특성과, 직무만족, 일반적 사항 3개 부분으로 되어 있으며 총 200부 가운데 160부의 설문지를 회수하였다(회수율:80%). 이를 분석대상으로 하였다. 설문지의 구성은 직무특성으로 설정한 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 측정하기위해 15문항으로 구성하고 Likert의 5단계척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 직무만족과 관련한 내적 만족, 직무자체만족, 외적만족을 측정하기위해 15문항으로 구성하고 Likert의 5단계척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 인구통계학적 특성 중 성별, 연령, 결혼여부, 교육정도, 직급, 담당업무, 근무연수에 대한 7문항으로 총 37개 문항을 설문지로 구성했다. 설문지의 구성을 요약한 표는 아래와 같다.

[표3-1] 설문지 구성

| 구 분             | 측 정 변 수                   | 설 문 항 목     | 문 항 수 |
|-----------------|---------------------------|-------------|-------|
| I. 직무특성         | 기능다양성                     | 1-3         | 3     |
|                 | 과업정체성                     | 4-6         | 3     |
|                 | 과업중요성                     | 7-9         | 3     |
|                 | 자율성                       | 10-12       | 3     |
|                 | 환류성                       | 13-15       | 3     |
| II. 직무만족        | 내적만족                      | 21~23/25~27 | 6     |
|                 | 직무자체만족                    | 16,24,28~30 | 5     |
|                 | 외적 만족                     | 18~20       | 3     |
| III . 인구통계학적 특성 | 성별, 결혼유무, 학력, 직급,<br>근무연수 | 31-37       | 7     |

## 제 5 절 조사도구의 검증

설문지의 신뢰도는 측정도구의 안정성 및 일관성과 관계있으며, 신뢰성 분석이란 하나의 변수를 여러 문항으로 측정한 경우 측정도구가 내적 일치성 즉 일관성을 가지는가를 파악하는 데 사용되는 기법이다.

본 연구에서는 크론바 알파( Cronbach's  $\alpha$ ) 계수를 신뢰도 계수를 사용하였다. 일반적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하겠다.

## 제 6절 분석 방법

본 연구에서는 다음과 같이 실시하였다.

첫째, 사용된 척도의 신뢰도 검사를 위해 크론바 알파(Cronbach's  $\alpha$ )를 사용하였다.

둘째, 직무특성과 직무만족의 관계를 살펴보기 위해서 회귀분석을 사용하였다.

셋째, 일반적인 특성에 따라 머신비전 벤처기업의 종사자의 직무특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보기 위해 평균차이 검증된 t-test을 실시하였다

네째, 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준  $p < .05$  ,  $p < .01$ ,  $p < .001$ 에서 검증하였으며 수집된 자료는 데이터 코딩과정을 거쳐 Windows SPSS 18.0을 활용하여 통계처리를 하였다.



## 제 4 장 조사결과 및 가설의 검증

### 제 1 절 표본 자료 분석

#### 1. 조사대상자의 인구통계학적 특징

본 연구의 수집된 조사대상자인 머신비전 업체에 종사자들의 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 담당업무, 근무년수와 같은 인구통계학적 특성을 살펴본 결과는 아래의 표와 같다.

성별은 머신비전 벤처기업 업종에 대한 특성에 따라 남성은 91.6%, 여성은 8.4%로 설문 대상의 남성 비중이 여성에 비해 대해서 큰 차이를 나타내고 있다.

연령대에 대해서는 29세 이하가 16.8%, 30~39세가 전체의 69.5%, 40~49세 13.7%, 결혼 유무에 따른 비율은 미혼이 56.4%, 기혼이 43.6%로, 학력은 대졸 이상 66%, 대학원 이상 34% 대학졸업이상이 압도적으로 높았다. 직급은 사원이 20%, 대리급 38.9%, 과장 18.9%, 차장 11.6%, 부장이상 10.5%로 고르게 잘 분포 되어있다. 담당 업무는 기술.영업 11.6%, 연구 78.9%, 기타 9.5%순으로 머신 비전 벤처기업 업종 특성상 연구 개발의 특성이 높게 나타났다. 경력은 6년 이상 43.2%, 5년~6년미만 11.6%, 3년~4년 미만 11.6%, 2년~3년 미만 10.5%, 1년~2년 미만 14.7%, 1년 미만 8.4%로 높은 경력에 비하여 낮은 경력의 비율이 낮은 것으로 나타났다.

본 연구의 조사대상자인 머신비전 업체에 종사자들의 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 담당업무, 근무년수와 같은 인구통계학적 특성을 살펴본 결과는 아래의 표와 같다.

[표 4-1] 조사대상자의 인구통계학적 특성

| 구 분  |         | 빈 도 수 | 비 율(%) |
|------|---------|-------|--------|
| 성 별  | 남 성     | 87    | 91.6   |
|      | 여 성     | 8     | 8.4    |
| 연령대  | 29세이하   | 16    | 16.8   |
|      | 30세-39세 | 66    | 69.5   |
|      | 40세-49세 | 13    | 13.7   |
| 결 혼  | 미 혼     | 53    | 56.4   |
|      | 기 혼     | 41    | 43.6   |
| 학 력  | 대졸 이하   | 62    | 66.0   |
|      | 대학원 이상  | 32    | 34.0   |
| 직 급  | 사 원     | 19    | 20.0   |
|      | 대 리 급   | 37    | 38.9   |
|      | 차 장     | 11    | 11.6   |
|      | 과 장     | 18    | 18.9   |
|      | 부장 이상   | 10    | 10.5   |
| 업 무  | 기술·영업   | 11    | 11.6   |
|      | 연구·개발   | 75    | 78.9   |
|      | 기 타     | 9     | 9.5    |
| 근무년수 | 1년 미만   | 8     | 8.4    |
|      | 1년-2년미만 | 14    | 14.7   |
|      | 2년-3년미만 | 10    | 10.5   |
|      | 3년-4년미만 | 11    | 11.6   |
|      | 4년-6년미만 | 11    | 11.6   |
|      | 6년 이상   | 41    | 43.2   |

## 2. 설문문항의 타당성 분석 결과

### 1) 요인분석

본 연구는 독립변수인 직무특성과 종속변수인 직무만족 척도의 타당성 검정을 위하여 Varimax 회전 방법에 의한 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 고유 값이 1.0 이상인 요인을 추출하였으며, 요인적재 값(factor loading)이 .50 이상인 문항을 추출하였다.

[표 4-2] 직무특성 척도의 요인분석 결과

|       | 기능다양성  | 과업정체성  | 환류성    | 과업중요성  |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| Q2    | .869   |        |        |        |
| Q1    | .781   |        |        |        |
| Q3    | .614   |        |        |        |
| Q5    |        | .803   |        |        |
| Q6    |        | .782   |        |        |
| Q4    |        | .581   |        |        |
| Q14   |        |        | .855   |        |
| Q13   |        |        | .698   |        |
| Q8    |        |        |        | .899   |
| Q7    |        |        |        | .683   |
| 고유값   | 2.134  | 1.710  | 1.587  | 1.522  |
| 분산%   | 21.345 | 17.101 | 15.868 | 15.223 |
| 누적분산% | 21.345 | 38.446 | 54.314 | 69.537 |

직무특성 척도에 대한 요인분석 결과, 타당도가 떨어지는 5개 문항을 제외한 10개 문항으로 4개의 요인이 추출되었다. 4개 요인은 각각 기능다양성, 과업정체성, 환류성, 과업중요성 요인이었으며, 4개 요인이 전체 문항의 69.537%를 설명하는 것으로 나타났다.

[표 4-3] 직무만족 척도의 요인분석 결과

|       | 내적만족   | 직무자체만족 | 외적만족   |
|-------|--------|--------|--------|
| Q25   | .809   |        |        |
| Q21   | .788   |        |        |
| Q23   | .776   |        |        |
| Q26   | .712   |        |        |
| Q27   | .689   |        |        |
| Q22   | .608   |        |        |
| Q29   |        | .792   |        |
| Q28   |        | .788   |        |
| Q30   |        | .783   |        |
| Q16   |        | .643   |        |
| Q24   |        | .535   |        |
| Q18   |        |        | .828   |
| Q19   |        |        | .694   |
| Q20   |        |        | .692   |
| Q17   |        |        | .624   |
| 고유값   | 4.015  | 3.406  | 3.112  |
| 분산%   | 26.769 | 22.709 | 20.744 |
| 누적분산% | 26.769 | 49.478 | 70.222 |

직무만족 척도에 대한 요인분석 결과, 3개의 요인이 추출되었다. 3개 요인이 전체 문항의 70.222%를 설명하는 것으로 나타났다.

### 3. 설문문항의 내적일관성 분석결과

본 연구는 독립변수인 직무특성과 종속변수인 직무만족, 인구통계학적 변인들을 측정도구인 설문지를 통해 등간척도로써 측정함으로써 다양한 인구통계학적 변인들에 따른 직무만족의 차이와 직무특성과 직무만족의 관계 등을 통계적으로 검증하고자 한다. 이를 위해 먼저 구성된 설문 문항의 내적일관성을 파악하고자 Cronbach's  $\alpha$  분석을 실시하였다. 일반적으로 사회과학의 범주에서 Cronbach's  $\alpha$ 의 값은 최소 .50 이상이어야 하며, .60 이상이면 허용할만하고, .70 이상이면 신뢰도가 있는 것으로 파악하며, 본 연구의 설문지의 내적일관성 분석 결과는 아래와 같다.

[표 4-4] 측정도구의 내적일관성 검증결과

|      | 측정변수   | 설문지 항목 | Cronbach's $\alpha$ |      |
|------|--------|--------|---------------------|------|
| 직무특성 | 기능다양성  | 3      | .711                | .788 |
|      | 과업정체성  | 3      | .618                |      |
|      | 환류성    | 3      | .583                |      |
|      | 과업중요성  | 3      | .724                |      |
|      | 자율성    | 3      | .498                |      |
| 직무만족 | 내적만족   | 5      | .886                | .917 |
|      | 직무자체만족 | 5      | .828                |      |
|      | 외적만족   | 4      | .838                |      |

9) Nunnally, J. C.(1978), Psychometric theory(2nd ed.). New York. McCraw Hill,

위 결과에서 확인할 수 있듯이 직무특성을 측정하는 문항인 15개 문항에 대하여 내적일관성을 분석한 결과 Cronbach's  $\alpha$ 의 값이 .788로 신뢰도가 높게 나타났으며, 직무만족에 대한 설문문항 15개 문항에 대해서도 .917로 신뢰도가 매우 높게 나타나 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 하위영역에 대한 신뢰도 검정에서, 직무특성은 .583~.724, 직무만족은 .828~.838으로 나타나, 대부분 신뢰도가 높았으며, 최소 .50 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 검증되고 있다.

기능다양성에 관한 3개의 문항은 Cronbach's  $\alpha$  값이 .711로 0.6 이상의 값을 갖게 됨으로 기능다양성에 대한 신뢰성이 있다고 볼 수 있다. 과업정체성에 관한 3개의 문항은 Cronbach's  $\alpha$  값이 .618로 0.6 이상의 값을 갖게 됨으로 과업정체성에 대한 신뢰성이 있다고 볼 수 있다. 과업중요성에 관한 3개 문항은 Cronbach's  $\alpha$  값이 .724로 0.6이상의 값을 갖게 됨으로서 과업중요성에 대한 신뢰성이 있다고 볼 수 있다. 자율성에 관한 3개 문항은 Cronbach's  $\alpha$  값이 .498로 0.6이하의 값을 갖게 됨으로서 신뢰성이 있다고 볼 수 없다. 환류성에 관한 3개 문항은 Cronbach's  $\alpha$  값이 .583 환류성에 대한 신뢰성이 있다고 볼 수 있으나 계수 값이 0.6값에 가까움으로 앞서 밝혀진 다른 요인에 비해서는 신뢰성이 낮다고 볼 수 있다. 자율성에 관한 신뢰성이 확보되지 못한 이유로는 머신 비전 벤처기업 특성상 표본이 조직특성상 업무 수행에 있어 나름대로 의사결정하기보다는 의사 결정권자에 따라 업무가 수행되는 경우가 많기 때문에 자율성에 관한 신뢰성이 없는 것으로 나타났다고 판단된다.

직무특성에 관한 전체 15개 문항에 대한 Cronbach's  $\alpha$  값이 .917 으로 0.6 이상의 값을 갖고 있어 신뢰성이 있다고 볼 수 있다. 변수들에 대한 신뢰도 분석 결과 직무특성에 대한 요인인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.6 이상을 갖게 되어 신뢰성이 있다고 볼 수 있다.

연구는 머신 비전 벤처기업 종사자의 인구통계학적 변수들이 직무특성, 직무만족에 따라 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고 이를 토대로 직무특성에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 확인하여 어떤 구체적으로

어떠한 요소가 영향을 미치는지 확인해 보고자한다.

## 제 2 절 가설의 검증

### 1. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 가설검증

직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 다중 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성에 대한 검토를 한 결과, 독립변수들의 VIF 값은 1.409~2.277로 모두 10 이하로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 드러나<sup>10)</sup>, 다중 회귀분석을 실시하였다.

가설 1. 직무특성은 머신비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

전체 직무특성이 전체 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 다음과 같다.

[표 4-5] 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

| 독립변수                                 | B     | SE   | $\beta$ | t     | p    |
|--------------------------------------|-------|------|---------|-------|------|
| 상수                                   | 1.049 | .395 |         | 2.658 | .009 |
| 직무특성                                 | .631  | .111 | .508    | 5.692 | .000 |
| $R^2 = .258$ $F = 32.400$ (p = .000) |       |      |         |       |      |

10) Kutner, Nachtsheim, Neter, Applied Linear Regression Models, 4th edition, McGraw-Hill Irwin, 2004.

전체 직무특성이 전체 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무특성은 직무만족에 유의미한 수준에서 전체 직무특성이 전체 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다( $p=.000 < .001$ ).

직무특성이 높을수록( $B=.631$ ) 직무만족이 높아지는 것으로 나타났으며, 직무특성이 직무만족을 설명하는 설명력의 정도는 25.8%로 나타났다.

#### 가설 1-1. 직무특성의 하위영역이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

직무특성 하위 요인이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석한 결과는 다음과 같다.

[표 4-6] 직무특성 하위 영역이 직무만족에 미치는 영향

| 독립변수                                    | B     | SE   | $\beta$ | t     | p    |
|-----------------------------------------|-------|------|---------|-------|------|
| 상수                                      | 1.294 | .434 |         | 2.984 | .004 |
| 기능다양성                                   | .173  | .106 | .176    | 1.628 | .107 |
| 과업정체성                                   | .092  | .100 | .095    | .926  | .357 |
| 환류성                                     | .079  | .096 | .088    | .821  | .414 |
| 과업중요성                                   | .208  | .087 | .273    | 2.388 | .019 |
| $R^2 = .231$ $F = 6.749$ ( $p = .000$ ) |       |      |         |       |      |

직무특성이 직무만족 전체에 미치는 영향을 분석한 결과, 기능다양성은 ( $p=.107$ ), 과업정체성( $p=.357$ ), 환류성( $p=.414$ )은 유의미한 수준의 값을 나타내지 못해서 직무만족 전체에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 과업중요성( $p=.019$ )은 유의미한 수준에서 직무만족 전체에 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다. 자율성은 신뢰성이 없는 것으로 나타나서 분석에서 제외되었다. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 과업중

요성( $p=.019<.05$ )만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 과업중요성이 높을수록( $B=.208$ ) 직무만족이 높아지며, 직무특성이 직무만족을 설명하는 설명력은 23.1%이다.

가설 1-2. 직무특성의 하위영역이 직무만족의 내적 만족에 영향을 미칠 것이다.

직무특성 하위 요인이 직무만족의 하위 요인인 내적 만족에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석한 결과는 다음과 같다.

[표 4-7] 직무특성 하위 영역이 내적 만족에 미치는 영향

| 독립변수                                    | B     | SE   | $\beta$ | t     | p    |
|-----------------------------------------|-------|------|---------|-------|------|
| 상수                                      | 1.626 | .656 |         | 2.479 | .015 |
| 기능다양성                                   | .037  | .160 | .027    | .233  | .817 |
| 과업정체성                                   | .118  | .151 | .086    | .782  | .436 |
| 환류성                                     | .047  | .146 | .037    | .320  | .750 |
| 과업중요성                                   | .288  | .132 | .268    | 2.193 | .031 |
| $R^2 = .267$ $F = 2.962$ ( $p = .024$ ) |       |      |         |       |      |

직무특성 하위 요인이 직무만족에서 내적 만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 기능다양성은 ( $p=.817$ ), 과업정체성( $p=.436$ ), 환류성( $p=.750$ )은 유의미한 수준의 값을 나타내지 못해서 직무만족에서 내적 만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 과업중요성( $p=.031$ )은 유의미한 수준에서 직무만족에서 내적 만족에 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다. 직무특성 하위 요인이 직무만족에서 내적 만족에 미치는 영향에 대해서는 과

업중요성( $p=.031<.05$ )만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 과업중요성이 높을수록( $B=.288$ ) 전반적 만족이 높아지며, 전반적 만족에 대한 설명력은 26.7%로 나타났다.

가설 1-3. 직무특성의 하위영역이 직무만족의 하위영역 직무자체에 영향을 미칠 것이다.

직무특성 하위 요인이 직무만족의 하위 요인인 직무자체 만족에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석한 결과는 다음과 같다.

[표 4-8] 직무특성 하위 영역이 직무자체 만족에 미치는 영향

| 독립변수                                    | B     | SE   | $\beta$ | t     | p    |
|-----------------------------------------|-------|------|---------|-------|------|
| 상수                                      | 1.176 | .431 |         | 2.726 | .008 |
| 기능다양성                                   | .294  | .105 | .297    | 2.786 | .007 |
| 과업정체성                                   | .064  | .099 | .065    | .645  | .521 |
| 환류성                                     | .118  | .096 | .130    | 1.227 | .223 |
| 과업중요성                                   | .122  | .086 | .159    | 1.406 | .163 |
| $R^2 = .246$ $F = 7.328$ ( $p = .000$ ) |       |      |         |       |      |

직무특성 하위 요인이 직무자체 만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 과업정체성( $p=.521$ ), 환류성( $p=.223$ ), 과업중요성( $p=.163$ )은 유의미한 수준의 값을 나타내지 못해서 직무만족에서 직무자체 만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 기능다양성( $p=.007$ )은 유의미한 수준에서 직무만족에서 직무자체 만족에 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다.

직무특성 하위 요인이 직무자체 만족에 미치는 영향에 대해서는 기능다양성( $p=.007<.01$ )만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 기능다양성이

높을수록( $B=.294$ ) 직무자체 만족이 높아지며, 기능다양성( $\beta=.279$ )이 과업중요성( $\beta=.270$ ) 보다 일 자체 만족에 더 높은 영향을 주었다. 직무특성 하위요인이 일 자체 만족에 미치는 영향은 24.6%로 드러났다.

가설 1-4. 직무특성의 하위영역이 직무만족의 하위영역 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.

직무특성 하위 요인이 직무만족의 하위 요인인 외적 만족에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석한 결과는 다음과 같다.

[표 4-9] 직무특성 하위 영역이 외적 만족에 미치는 영향

| 독립변수                                    | B     | SE   | $\beta$ | t     | p    |
|-----------------------------------------|-------|------|---------|-------|------|
| 상수                                      | 1.294 | .334 |         | 2.984 | .004 |
| 기능다양성                                   | .173  | .106 | .176    | 1.628 | .107 |
| 과업정체성                                   | .092  | .100 | .095    | .926  | .357 |
| 환류성                                     | .079  | .096 | .088    | .821  | .414 |
| 과업중요성                                   | .208  | .087 | .273    | 2.388 | .019 |
| $R^2 = .231$ $F = 6.749$ ( $p = .000$ ) |       |      |         |       |      |

직무특성 하위 요인이 외적 만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 기능다양성( $p=.107$ ), 과업정체성( $p=.357$ ), 환류성( $p=.414$ )은 유의미한 수준의 값을 나타내지 못해서 직무만족에서 외적 만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 과업정체성( $p=.019$ )은 유의미한 수준에서 직무만족에서 직무자체 만족에 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다. 직무특성 하위요인이 외적 만족에 미치는 영향에 대해서는 과업중요성( $p=.019<.05$ )만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 과업중요성이 높을수록( $B=.208$ ) 외적

만족이 높아지며, 직무특성 하위 요인이 외적 만족에 미치는 영향은 23.1%로 드러났다. 가설 1에 대한 검증결과를 요약하면 [표 4-10]과 같다.

[표 4-10] 가설 1의 검증결과

| 가 설                                                  | 검증결과 |
|------------------------------------------------------|------|
| 가설 1. 직무특성은 머신비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.         | 부분채택 |
| 가설 1-1. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 내적 만족에 영향을 미칠 것이다.    | 부분채택 |
| 가설 1-2. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 직무 자체 만족에 영향을 미칠 것이다. | 부분채택 |
| 가설 1-3. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.    | 부분채택 |

## 2. 일반적 특성이 직무특성에 미치는 영향 가설검증

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 전체 직무특성의 차이를 분석한 결과, 성별에 대해서( $p=.261$ ), 연령대에 대해서는( $p=.123$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.088$ ), 학력에 대해서는( $p=.125$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.125$ ), 업무에 대해서는( $p=.239$ ), 근무년수에 대해서는 ( $p=.511$ )로 결과가 도출되었다.

조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 전체 직무특성의 차이를 분석한 결과, 모든 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수는 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 나타났으므로 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수는 전체 직무특성에는 영향을 미치지 못한다고 볼 수 있다. 분석한 결과는 [표 4-11]과 같다.

[표 4-11] 일반적 특성에 따른 직무특성 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.35 | 0.65 |        | .124   | .902 |
|       | 여 성     | 3.33 | 0.35 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 3.21 | 0.62 |        | .612   | .545 |
|       | 30세-39세 | 3.40 | 0.65 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.29 | 0.58 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.26 | 0.67 |        | -1.521 | .132 |
|       | 기 혼     | 3.46 | 0.58 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.25 | 0.57 |        | -.096  | .924 |
|       | 대학원 이상  | 3.28 | 0.59 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.41 | 0.76 |        | 1.525  | .202 |
|       | 대 리 급   | 3.24 | 0.60 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.11 | 0.57 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.50 | 0.55 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.64 | 0.59 |        |        |      |
| 업 무   | 기술·영업   | 3.51 | 0.78 |        | .564   | .571 |
|       | 연구·개발   | 3.32 | 0.62 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.47 | 0.35 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.95 | 0.38 |        | 2.201  | .061 |
|       | 1년-2년미만 | 3.30 | 0.66 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.20 | 0.83 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.35 | 0.70 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 3.05 | 0.57 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.37 | 0.55 |        |        |      |

가설 2-1. 검증 일반적 특성이 기능 다양성에 영향을 끼칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위요인인 기능 다양성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위영역인 기능 다양성의 차이를 분석한 결과, 성별에 대해서(  $p=.103$ ), 연령대에 대해서는

( $p=.561$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.032$ ), 학력에 대해서는( $p=.216$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.177$ ), 업무에 대해서는( $p=.878$ ), 근무년수에 대해서는 ( $p=.981$ )로 결과가 도출되었다. 일반적 특성에 따른 직무특성에 기능다양성의 차이를 분석한 결과, 결혼 여부( $p=.032<.05$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼자의 기능다양성 직무특성은 4.01로 미혼자의 3.72보다 높은 것으로 나타났다.

[표 4-12] 일반적 특성에 따른 기능다양성 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.89 | 0.64 |        | 1.646  | .103 |
|       | 여 성     | 3.50 | 0.47 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 3.92 | 0.61 |        | .581   | .561 |
|       | 30세-39세 | 3.81 | 0.64 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 4.00 | 0.68 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.72 | 0.59 |        | -2.181 | .032 |
|       | 기 혼     | 4.01 | 0.68 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.42 | 0.50 |        | -1.251 | .216 |
|       | 대학원 이상  | 3.80 | 0.60 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.86 | 0.60 |        | 1.617  | .177 |
|       | 대 리 급   | 3.77 | 0.68 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.58 | 0.79 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.98 | 0.61 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 4.20 | 0.17 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.94 | 0.57 |        | .130   | .878 |
|       | 연구.개발   | 3.87 | 0.62 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.78 | 0.93 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.83 | 0.67 |        | .145   | .981 |
|       | 1년-2년미만 | 3.83 | 0.65 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.97 | 0.66 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.76 | 0.42 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 3.79 | 0.78 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.88 | 0.67 |        |        |      |

가설 2-2. 검증 일반적 특성이 과업정체성에 영향을 끼칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위요인인 과업정체성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분석한 결과는 [표 4-13]과 같다.

[표 4-13] 일반적 특성에 따른 과업정체성 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.27 | 0.63 |        | -.779  | .438 |
|       | 여 성     | 3.46 | 0.83 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 2.98 | 0.48 |        | 2.844  | .063 |
|       | 30세-39세 | 3.38 | 0.61 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.18 | 0.87 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.32 | 0.62 |        | .692   | .491 |
|       | 기 혼     | 3.23 | 0.68 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.08 | 0.92 |        | -.866  | .390 |
|       | 대학원 이상  | 3.37 | 0.62 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.00 | 0.50 |        | 2.207  | .074 |
|       | 대 리 급   | 3.50 | 0.61 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.21 | 0.70 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.20 | 0.58 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.27 | 0.90 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.42 | 0.60 |        | 2.524  | .086 |
|       | 연구.개발   | 3.21 | 0.62 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.78 | 0.93 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 2.83 | 0.36 |        | 1.164  | .333 |
|       | 1년-2년미만 | 3.17 | 0.48 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.47 | 0.53 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.33 | 0.86 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 3.39 | 0.65 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.33 | 0.69 |        |        |      |

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다( $\alpha=.05$ ).

분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위영역인 과업정체성의 차이를 분석한 결과성별에 대해서( $p=.438$ ), 연령대에 대해서는( $p=.063$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.491$ ), 학력에 대해서는( $p=.390$ ), 직급에 대해서는( $p=.074$ ), 업무에 대해서는( $p=.086$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.333$ )로 결과가 도출되었다. .

조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 전체 직무특성의 차이를 분석한 결과, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 과업정체성의 차이를 분석한 결과, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 가설 2-3. 검증 일반적 특성이 과업중요성에 영향을 끼칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위요인인 과업중요성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위영역인 과업중요성의 차이를 분석한 결과성별에 대해서( $p=.168$ ), 연령대에 대해서는( $p=.069$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.278$ ), 학력에 대해서는( $p=.385$ ), 직급에 대해서는( $p=.194$ ), 업무에 대해서는( $p=.162$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.929$ )로 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 결과가 도출되었다.

조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위요소인 과업중요성의 차이를 분석한 결과, 모든 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 결혼 유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수는 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 나타났으므로 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수는 직무특성의 하위요소인 과업중요성에는 영향을 미치지 못한다고 볼 수 있다. 분석한 결과는 [표 4-14]와 같다.

[표 4-14] 일반적 특성에 따른 과업중요성 차이분석 결과

| 구 분  |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별  | 남 성     | 3.53 | 0.66 |        | 1.406  | .163 |
|      | 여 성     | 3.19 | 0.68 |        |        |      |
| 연령대  | 29세이하   | 3.17 | 0.64 |        | 2.757  | .069 |
|      | 30세-39세 | 3.54 | 0.61 |        |        |      |
|      | 40세-49세 | 3.69 | 0.83 |        |        |      |
| 결 혼  | 미 혼     | 3.42 | 0.64 |        | -1.091 | .278 |
|      | 기 혼     | 3.57 | 0.68 |        |        |      |
| 학 력  | 대졸 이하   | 3.54 | 0.67 |        | .873   | .385 |
|      | 대학원 이상  | 3.41 | 0.64 |        |        |      |
| 직 급  | 사 원     | 3.36 | 0.60 |        | 1.550  | .194 |
|      | 대 리 급   | 3.51 | 0.71 |        |        |      |
|      | 차 장     | 3.36 | 0.65 |        |        |      |
|      | 과 장     | 3.47 | 0.52 |        |        |      |
|      | 부장 이상   | 3.95 | 0.76 |        |        |      |
| 업 무  | 기술.영업   | 3.82 | 0.77 |        | 1.854  | .162 |
|      | 연구.개발   | 3.44 | 0.61 |        |        |      |
|      | 기 타     | 3.64 | 0.89 |        |        |      |
| 근무년수 | 1년 미만   | 3.53 | 0.70 |        | .269   | .929 |
|      | 1년-2년미만 | 3.36 | 0.59 |        |        |      |
|      | 2년-3년미만 | 3.48 | 0.63 |        |        |      |
|      | 3년-4년미만 | 3.41 | 0.77 |        |        |      |
|      | 4년-6년미만 | 3.50 | 0.46 |        |        |      |
|      | 6년 이상   | 3.57 | 0.72 |        |        |      |

가설 2-4. 검증 일반적 특성이 자율성에 영향을 끼칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위요인인 자율성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과는 [표 4-15]와 같다.

[표 4-15] 일반적 특성에 따른 자율성 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.52 | 0.69 |        | 1.398  | .165 |
|       | 여 성     | 3.17 | 0.50 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세이하   | 3.21 | 0.45 | b      | 3.596  | .031 |
|       | 30세-39세 | 3.48 | 0.72 | ab     |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.87 | 0.59 | a      |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.36 | 0.68 |        | -1.872 | .064 |
|       | 기 혼     | 3.63 | 0.65 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.41 | 0.69 |        | -1.494 | .139 |
|       | 대학원 이상  | 3.64 | 0.66 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.12 | 0.43 | c      | 3.960  | .005 |
|       | 대 리 급   | 3.41 | 0.71 | bc     |        |      |
|       | 차 장     | 3.58 | 0.79 | abc    |        |      |
|       | 과 장     | 3.69 | 0.63 | ab     |        |      |
|       | 부장 이상   | 4.03 | 0.53 | a      |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.61 | 0.88 |        | .192   | .825 |
|       | 연구.개발   | 3.48 | 0.65 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.44 | 0.78 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.29 | 0.55 |        | 1.533  | .188 |
|       | 1년-2년미만 | 3.17 | 0.39 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.53 | 0.92 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.30 | 0.55 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 3.52 | 0.72 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.67 | 0.71 |        |        |      |

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다( $\alpha=.05$ ).

일반적 특성에 따른 직무특성의 하위요소인 자율성의 차이를 분석한 결과, 분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위영역인 자율성의 차이를 분석한 결과성별에 대해서( $p=.165$ ), 연령대에 대해서는( $p=.031$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.064$ ), 학력에 대해서는( $p=.139$ ), 직급에 대해서는( $p=.005$ ), 업무에 대해서는( $p=.825$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.188$ )로 결과가 도출되었다. 인구통계학적 특성인 성별, 학력, 업무, 근무년수, 결혼여부는 직무특성의 하위요소인 자율성에 대하여 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 나타났으나 일반적 특성인 연령대( $p=.031<.05$ ), 직급( $p=.005<.01$ )에 따른 직무특성의 하위요소인 자율성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성 중 차이를 보인 연령대와 직급에 대하여 Duncan의 사후검정 결과, 연령대에서는 40대의 자율성은 3.87로 20대의 3.21보다 높았으며, 직급은 부장이상의 자율성은 4.03으로 대리 이하보다 높았고, 과장은 3.69로 사원의 3.12보다 자율성이 높게 나타났다.

#### 가설 2-5. 검증 일반적 특성이 환류성에 영향을 끼칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 직급, 업무, 근무년수, 결혼여부가 직무특성의 하위요인인 환류성에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과를 보면 조사 대상자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 하위영역인 환류성의 차이는 성별에 대해서( $p=.091$ ), 연령대에 대해서는( $p=.549$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.007$ ), 학력에 대해서는( $p=.304$ ), 직급에 대해서는( $p=.256$ ), 업무에 대해서는( $p=.144$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.309$ )로 결과가 도출되었다. 일반적 특성에 따른 환류성의 차이를 분석한 결과, 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 학력, 직급, 업무, 근무년수는 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 나타났으나 인구통계학적 특성인 결혼 여부( $p=.007<.01$ )는 직무특성의 하위요소인 환류성에 유의미한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 그래서 일반적 특성

이 환류성에 영향을 끼칠 것이라는 가설은 채택되었다. 기혼자의 환류성은 3.54로 미혼자의 3.18보다 높은 것으로 드러났다.

[표 4-16] 일반적 특성에 따른 환류성 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.44 | 0.71 |        | .019   | .985 |
|       | 여 성     | 3.44 | 0.50 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 3.25 | 0.61 |        | .737   | .482 |
|       | 30세-39세 | 3.48 | 0.69 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.46 | 0.83 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.35 | 0.75 |        | -1.467 | .146 |
|       | 기 혼     | 3.70 | 0.87 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.25 | 0.65 |        | -.491  | .625 |
|       | 대학원 이상  | 3.42 | 0.68 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.24 | 0.63 |        | 1.326  | .266 |
|       | 대 리 급   | 3.35 | 0.67 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.59 | 0.74 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.61 | 0.58 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.70 | 0.98 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.68 | 0.75 |        | 1.400  | .252 |
|       | 연구.개발   | 3.37 | 0.66 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.67 | 0.75 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.31 | 0.53 |        | 1.096  | .368 |
|       | 1년-2년미만 | 3.21 | 0.58 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.45 | 0.83 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.50 | 0.63 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 3.18 | 0.60 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.60 | 0.75 |        |        |      |

가설 2의 검증결과를 요약하면 [표 4-17]과 같다.

[표 4-17] 가설 2의 검증결과

| 가 설                                                            | 검증결과 |
|----------------------------------------------------------------|------|
| 가설 2. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성 영향을 미칠 것이다.                  | 부분채택 |
| 가설 2-1. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위영역인 기능 다양성에 영향을 미칠 것이다. | 채택   |
| 가설 2-2. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위영역인 과업 정체성에 영향을 미칠 것이다  | 채택   |
| 가설 2-3. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위영역인 과업 중요성에 영향을 미칠 것이다  | 기각   |
| 가설 2-4. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위영역인 자율성에 영향을 미칠 것이다가    | 채택   |
| 가설 2-5. 머신비전 벤처기업 종사자의 일반적 특성이 직무특성의 하위영역인 환류성에 영향을 미칠 것이다     | 채택   |

### 3. 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향 가설검증

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석을 하기 위한 분산분석으로 일반적 특성에 따른 전체 직무만족의 차이를 분석한 결과를 보면 조사 대상자 성별에 대해서(  $p=.109$ ), 연령대에 대해서는( $p=.711$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.235$ ), 학력에 대해서는( $p=.976$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.320$ ), 업무에 대해서는( $p=.015$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.049$ )로 결과가 도출되었다. 일반적 특성에 따른 전체 직무만족의 차이를 분석한 결과, 일반적 특성인 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 근무년수는 전체 직무만족에 유의미한 수준에서 차이가 나타나지 않았으나 업무( $p=.015<.05$ )에 따른 직무만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석한 결과는 [표 4-18]과 같다.

[표 4-18] 일반적 특성에 따른 직무만족 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.24 | 0.64 |        | -1.616 | .109 |
|       | 여 성     | 3.61 | 0.35 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 3.15 | 0.57 |        | .342   | .711 |
|       | 30세-39세 | 3.30 | 0.67 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.26 | 0.45 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.20 | 0.67 |        | -1.195 | .235 |
|       | 기 혼     | 3.36 | 0.58 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.19 | 0.64 |        | -.030  | .976 |
|       | 대학원 이상  | 3.20 | 0.65 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.23 | 0.60 |        | 1.192  | .320 |
|       | 대 리 급   | 3.19 | 0.67 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.10 | 0.75 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.38 | 0.56 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.60 | 0.82 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.59 | 0.58 | b      | 4.417  | .015 |
|       | 연구.개발   | 3.18 | 0.62 | c      |        |      |
|       | 기 타     | 3.77 | 0.31 | a      |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.82 | 0.45 |        | 2.330  | .049 |
|       | 1년-2년미만 | 3.06 | 0.47 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.31 | 0.58 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.33 | 0.64 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 2.94 | 0.58 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.29 | 0.67 |        |        |      |

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다( $\alpha=.05$ ).

일반적 특성 중 차이를 보인 업무에 관한 Duncan의 사후검정 결과, 기  
타가 3.77로 가장 높았으며, 연구, 개발이 3.18로 가장 낮게 나타났다.

가설 3-1. 일반적 특성이 내적 만족에 영향을 미칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 직급, 업무, 근무년수, 결혼여부가 직무만족의 하위요인인 내적만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 분석한 결과는 [표 4-19]와 같다.

[표 4-19] 일반적 특성에 따른 내적만족 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.26 | 0.88 |        |        |      |
|       | 여 성     | 4.13 | 0.52 |        | -2.716 | .008 |
| 연 령 대 | 29세이하   | 3.14 | 0.95 |        |        |      |
|       | 30세-39세 | 3.40 | 0.93 |        | .580   | .562 |
|       | 40세-49세 | 3.27 | 0.48 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.33 | 0.98 |        |        |      |
|       | 기 혼     | 3.35 | 0.78 |        | -.151  | .880 |
| 학 력   | 대졸 이하   | 3.44 | 0.85 |        |        |      |
|       | 대학원 이상  | 3.28 | 0.88 |        | .355   | .724 |
| 직 급   | 사 원     | 3.24 | 0.96 |        |        |      |
|       | 대 리 급   | 3.21 | 0.87 |        |        |      |
|       | 차 장     | 3.25 | 1.07 |        | .926   | .452 |
|       | 과 장     | 3.61 | 0.87 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.60 | 0.54 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.84 | 0.58 |        |        |      |
|       | 연구.개발   | 3.17 | 0.88 |        | 7.835  | .001 |
|       | 기 타     | 4.33 | 0.41 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 4.06 | 0.75 |        |        |      |
|       | 1년-2년미만 | 3.07 | 0.71 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.30 | 0.82 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.43 | 0.78 |        | 2.221  | .059 |
|       | 4년-6년미만 | 2.84 | 0.64 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.40 | 0.99 |        |        |      |

일반적 특성에 따른 내적만족의 차이를 분석한 결과를 보면 조사 대상자성별에 대해서(  $p=.008$ ), 연령대에 대해서는( $p=.562$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.880$ ), 학력에 대해서는( $p=.724$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.452$ ), 업무에 대해서는( $p=.001$ ), 근무년수에 대해서는 ( $p=.059$ )로 결과가 도출되었다. 일반적 특성에 따른 내적 만족의 차이를 분석한 결과, 일반적 특성인 연령대, 결혼유무, 학력, 근무년수는 전체 직무만족에 유의미한 수준에서 차이가 나타나지 않았으나 성별( $p=.008<.01$ ), 업무( $p=.001<.01$ )에 따른 직무만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성 중 차이를 보인 성별과 업무에 관한 Duncan의 사후검정 결과, 여자의 내적 만족은 4.13으로 남자의 3.26보다 높았으며, 기타가 4.33으로 가장 높았으며, 연구,개발은 3.17로 가장 낮게 나타났다.

### 가설 3-2. 일반적 특성이 직무자체 만족에 영향을 미칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 직급, 업무, 근무년수, 결혼여부가 직무만족의 하위요인인 내적만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석으로 일반적 특성에 따른 직무자체 만족의 차이를 분석한 결과를 보면 조사 대상자 성별에 대해서(  $p=.902$ ), 연령대에 대해서는( $p=.545$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.132$ ), 학력에 대해서는( $p=.924$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.202$ ), 업무에 대해서는( $p=.571$ ), 근무년수에 대해서는( $p=.061$ )로 결과가 도출되었다. 조사 대상자의 일반적 특성인 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수에 따른 직무자체 만족에 대한 차이를 분석한 결과, 유의미한 수준에서 차이가 나타나지 않았으므로 일반적 특성인 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수가 직무자체 만족에 영향을 미친다는 가설은 기각되었다고 볼 수 있다. 분석한 결과는 [표 4-20]과 같다.

[표 4-20] 일반적 특성에 따른 직무자체 만족 차이분석 결과

| 구 분  |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별  | 남 성     | 3.35 | 0.65 |        | .124   | .902 |
|      | 여 성     | 3.33 | 0.35 |        |        |      |
| 연령대  | 29세이하   | 3.21 | 0.62 |        | .612   | .545 |
|      | 30세-39세 | 3.40 | 0.65 |        |        |      |
|      | 40세-49세 | 3.29 | 0.58 |        |        |      |
| 결 혼  | 미 혼     | 3.26 | 0.67 |        | -1.521 | .132 |
|      | 기 혼     | 3.46 | 0.58 |        |        |      |
| 학 력  | 대졸 이하   | 3.25 | 0.57 |        | -.096  | .924 |
|      | 대학원 이상  | 3.28 | 0.59 |        |        |      |
| 직 급  | 사 원     | 3.41 | 0.76 |        | 1.525  | .202 |
|      | 대 리 급   | 3.24 | 0.60 |        |        |      |
|      | 차 장     | 3.11 | 0.57 |        |        |      |
|      | 과 장     | 3.50 | 0.55 |        |        |      |
|      | 부장 이상   | 3.64 | 0.59 |        |        |      |
| 업 무  | 기술.영업   | 3.51 | 0.78 |        | .564   | .571 |
|      | 연구.개발   | 3.32 | 0.62 |        |        |      |
|      | 기 타     | 3.47 | 0.35 |        |        |      |
| 근무년수 | 1년 미만   |      |      |        | 2.201  | .061 |
|      | 1년-2년미만 | 3.95 | 0.38 |        |        |      |
|      | 2년-3년미만 | 3.30 | 0.66 |        |        |      |
|      | 3년-4년미만 | 3.20 | 0.83 |        |        |      |
|      | 4년-5년미만 | 3.35 | 0.70 |        |        |      |
|      | 5년-6년미만 | 3.05 | 0.57 |        |        |      |
|      | 6년 이상   | 3.37 | 0.55 |        |        |      |

가설 3-3. 일반적 특성이 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.

머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무만족의 하위요소인 외적 만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 분산분석 결과는 [표 4-21]과 같다.

[표 4-21] 일반적 특성에 따른 외적만족 차이분석 결과

| 구 분   |         | M    | SD   | Duncan | t or F | p    |
|-------|---------|------|------|--------|--------|------|
| 성 별   | 남 성     | 3.09 | 0.72 |        | -1.083 | .282 |
|       | 여 성     | 3.38 | 0.60 |        |        |      |
| 연 령 대 | 29세 이하  | 3.10 | 0.76 |        | .137   | .872 |
|       | 30세-39세 | 3.10 | 0.74 |        |        |      |
|       | 40세-49세 | 3.21 | 0.53 |        |        |      |
| 결 혼   | 미 혼     | 3.01 | 0.75 |        | -1.645 | .103 |
|       | 기 혼     | 3.25 | 0.65 |        |        |      |
| 학 력   | 대졸 이하   | 2.88 | 0.78 |        | -.413  | .681 |
|       | 대학원 이상  | 3.04 | 0.76 |        |        |      |
| 직 급   | 사 원     | 3.04 | 0.65 |        | 1.196  | .318 |
|       | 대 리 급   | 3.12 | 0.77 |        |        |      |
|       | 차 장     | 2.95 | 0.91 |        |        |      |
|       | 과 장     | 3.04 | 0.58 |        |        |      |
|       | 부장 이상   | 3.55 | 0.48 |        |        |      |
| 업 무   | 기술.영업   | 3.41 | 0.69 |        | 2.242  | .112 |
|       | 연구.개발   | 3.04 | 0.72 |        |        |      |
|       | 기 타     | 3.50 | 0.59 |        |        |      |
| 근무년수  | 1년 미만   | 3.44 | 0.50 |        | 1.512  | .194 |
|       | 1년-2년미만 | 2.80 | 0.54 |        |        |      |
|       | 2년-3년미만 | 3.43 | 0.58 |        |        |      |
|       | 3년-4년미만 | 3.23 | 0.84 |        |        |      |
|       | 4년-6년미만 | 2.93 | 0.77 |        |        |      |
|       | 6년 이상   | 3.10 | 0.75 |        |        |      |

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다( $\alpha=.05$ ).

일반적 특성에 따른 외적만족의 차이를 분석한 결과를 보면 조사 대상자성별에 대해서(  $p=.282$ ), 연령대에 대해서는( $p=.872$ ), 결혼 유무에 대해서는( $p=.103$ ), 학력에 대해서는( $p=.681$ ), 직급에 대해서는 ( $p=.318$ ), 업무에 대해서는( $p=.112$ ), 근무년수에 대해서는 ( $p=.194$ )로 결과가 도출되었다. 조사 대상자의 일반적 특성인 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수에 따른 외적만족에 대한 차이를 분석한 결과, 유의미한 수준에서 차이가 나타나지 않았으므로 일반적 특성인 성별, 연령대, 결혼유무, 학력, 직급, 업무, 근무년수가 외적만족에 영향을 미친다는 가설은 기각되었다고 볼 수 있다. 가설 3의 검증결과를 요약하면 [표 4-22]와 같다.

[표 4-22 ] 가설 3의 검증결과

| 가 설                                           | 검증결과 |
|-----------------------------------------------|------|
| 가설 3. 머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다, | 부분채택 |
| 가설 3-1. 일반적 특성에 따른 내적만족에 영향을 미칠 것이다.          | 채택   |
| 가설 3-2. 일반적 특성에 따른 직무차체 만족에 영향을 미칠 것이다.       | 기각   |
| 가설 3-3. 일반적 특성에 따른 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.         | 기각   |

지금까지 가설1, 가설2, 가설3 에 대한 검증을 신뢰도와 타당도 분석을 거쳐 다중 회귀 분석과 t-검정 , 분산 분석 등 다양한 분석 기법을 사용하여 가설에 대한 검증을 실시하였다. 모든 가설에 대한 검증 결과를 요약하자면 아래 [표 4-23]과 같다.

[표 4-23 ] 가설 검증결과 요약

| 가 설                                                 | 검증결과 |
|-----------------------------------------------------|------|
| 가설 1.직무특성은 머신비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.         | 부분채택 |
| 가설 1-1. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 내적만족에 영향을 미칠 것이다.    | 부분채택 |
| 가설 1-2. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 직무자체 만족에 영향을 미칠 것이다. | 부분채택 |
| 가설 1-3. 직무특성 하위 영역이 직무만족 하위영역인 외적만족에 영향을 미칠 것이다.    | 부분채택 |
| 가설 2. 머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무특성에 영향을 미칠 것이다.       | 부분채택 |
| 가설 2-1.일반적 특성이 기능다양성에 영향을 미칠 것이다.                   | 부분채택 |
| 가설 2-2.일반적 특성이 과업정체성에 영향을 미칠 것이다.                   | 기각   |
| 가설 2-3.일반적 특성이 과업중요성에 영향을 미칠 것이다.                   | 기각   |
| 가설 2-4.일반적 특성이 자율성에 영향을 미칠 것이다.                     | 부분채택 |
| 가설 2-5.일반적 특성이 환류성에 영향을 미칠 것이다.                     | 부분채택 |
| 가설 3. 머신비전 벤처기업종사자의 일반적 특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다,       | 부분채택 |
| 가설 3-1.일반적 특성에 따른 내적만족에 영향을 미칠 것이다.                 | 채택   |
| 가설 3-2.일반적 특성에 따른 직무자체 만족에 영향을 미칠 것이다.              | 기각   |
| 가설 3-3.일반적 특성에 따른 외적 만족에 영향을 미칠 것이다.                | 기각   |

## 제5장 요약 및 정책 시사점

### 제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 머신비전 벤처기업 종사자들의 직무 특성과 직무만족과의 관계, 일반적 특성과 직무특성과의 관계, 일반적 특성과 직무만족과의 관계에 대해 알아보았다.

첫째는 직무특성의 5가지 변수들이 (기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성)이 직무 만족에 영향을 미칠 것이다.

직무특성은 머신비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.( $p < .001$ ) 직무특성이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났으며, 직무특성이 직무만족을 설명하는 설명력의 정도는 25.8%로 나타났다. 과업중요성과 기능다양성은 직무만족에 유의한 역영향을 미치는 것을 볼 수 있었다. 과업정체성과 환류성은 직무만족에 영향을 미치지 못하였고, 자율성은 직무만족에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성은 변수의 신뢰성에 문제가 발견되어 변수에서 자동탈락됨으로 해당 가설은 기각되었다. 일반적인 특성이 직무특성에 미치는 영향에 대한 연구결과는 분산분석으로 분석한 결과, 일반적인 특성이 기능다양성 차이분석 결과에서는 결혼여부에 따라 유의한 차이가 나타났다. 과업정체성 차이분석 결과에서는 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 과업중요성 차이분석 결과는 일반적특성에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자율성 차이분석 결과 연령대와, 직급에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 머신비전 벤처기업은 특성상 기술을 바탕으로 진행되기 때문에 인적자원이 핵심성공요인이이기 때문에 보다 인적자원 관리가 필요하다고 판단이 된다. 직무만족에 영향을 주는 직무특성의 관계를 알아보는 본 연구를 통해 머신비전 벤처기업의 대한 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째, 조직원에게 직급, 담당업무에 따른 가능한 최소한의 제약으로 최

대한 업무상 재량권을 부여하여 업무를 수행하는 조직원의 직무만족을 높여주는 인력관리 정책이 필요하다. 이는 본 연구를 통해 나타났듯이 직무 특성 중 과업 중요성과 기능다양성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고 일반적인 특성 또한 자율성에 영향을 미치는 것으로 보아 앞서 주장한 인력관리 정책과 병행하였을 경우 보다 높은 직무만족을 조직원이 느낄 수 있을 것이라고 판단이 된다.

둘째, 일반적 특성인 성별에 따른 차별화 된 인력관리 방안이 제공 되어야 하며 연령이나 결혼여부에 따른 인력관리 정책보다는 개인적 성과에 따른 학력, 직급, 경력에 따른 인력관리 정책이 더 유효하다고 판단이 되고 담당업무별 인사관리정책이 세분화가 되어야 한다.

세째, 조직원에게 작업의 일부분만을 할당하기 보다는 작은 부분이라고 하더라도 시작부터 종료까지 조직원이 책임을 갖고 일할 수 있도록 하여 업무에 대한 만족감을 느낄 수 있도록 해야 하고 지속적인 교육을 통해 업무부분을 확장하여 일을 책임지고 완수하였을 때의 만족감을 더욱 높여주도록 업무를 조정해주는 인력관리 정책이 필요하다. 이는 본 연구를 통해 나타났듯이 직무특성 중 과업중요성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나왔기 때문이다.

위와 같은 문제의식을 토대로 한 연구의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 연구결과에 따라 회사를 경영을 함에 있어 조직 구성원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 무엇인지를 제공하기위한 연구이다.

## 제 2 절 연구결과의 시사점

21세기 우리를 앞에는 매일 같이 엄청난 변화 급격히 진행되고 있으며 이러한 변화는 대단히 빠르게 진행되고 있어 사회전반에 새로운 패러다임인 변화와 혁신을 요구하고 있다. 특히, 현재 디스플레이분야인 TFT-LCD , AMOLED등의 사용이 급격히 확대되면서 이를 검사하고 측정하는 기술형 중소 머신비전 벤처기업들이 수가 증가되면서 직무특성의 하위영역이 직무만족에 영향을 미치는 것에 대한 관심들이 늘어나고 있다.

머신비전 벤처기업은 벤처기업의 특성상 기술력을 기반으로 제품차별화가 가능하며 동시에 이러한 전략적 우위를 바탕으로 시장점유율을 높여나갈 수 있는 경쟁력을 확보하고 있는 공인된 기업의 형태라고 할 수 있다. 특히, 머신비전이라는 영상처리와 관련한 하드웨어와 소프트웨어의 기술적 요소가 핵심경쟁력을 구성하는 산업의 특성상 이러한 핵심기술을 보유하고 있고 교육받은 인재 또는 기술자의 확보 및 유지가 기업의 경영상 무척이나 중요한 요소가 하나라고 할 수 있는 것이다. 점차 시장경쟁이 심화되고 경쟁업체가 늘어날수록 이러한 인력의 유출 및 기술의 유출은 자본구조가 단일화 되어 있고 취약할 수 밖에 없는 중소 벤처기업에게는 치명적일 수 밖에 없으며, 핵심경쟁력을 잃어버릴 수 있는 중요한 이슈가 되는 것이다. 따라서 머신비전벤처기업에 종사하는 종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 정확하게 파악하여 그들의 직무만족을 제고함으로써 경쟁력을 확보하는 전략적 활동이 필요한 것이다.

본 연구의 결과 도출된 과업중요성 및 기능다양성은 해당 과업을 수행함에 있어서 그 과업이 전체 기업의 성과에 미치는 영향이 크고, 중요하다는 인식이 커질수록 증가하게 된다. 따라서 해당 기술자에 대한 지속적인 관심과 피드백을 실시하여 최고경영자 또는 기업이 보유한 기술과 종사자 자신에게 전략적 가치를 부여하고 있음을 표출하는 것이 필요할 것이다. 또한 해당 분야에 대한 교육훈련을 실시함으로써 사기를 진작하고 해당 과업이 다른 과업과 맞물려 어떠한 역할을 하고 있는지를 정확하게 파악할 수 있도록 해야 하며, 이에 대한 자부심을 가질 수 있도록 해야 할 것이다. 이러한 활동들이 결국 종사자의 직무만족에 긍정적으로 작용하여 이것이 기업의 핵심경쟁력을 보호하고 발전시켜 나가는데 도움을 주는 것이다.

결국, 머신비전 벤처기업에 종사자들의 자기직무의 불확실성을 제거해주고 과업성과 및 결과에 대한 높은 수준의 만족과 내재적 동기를 높여 줄 수 있도록 업무 내외적인 다양한 측면에서의 지원체계가 마련되어야 할 것이다. 일하기 좋은 환경을 조성해 주고 충분한 보상과 만족이라는 직접적인 인센티브가 아니라 과업 중요성을 인정해주고 심리적 정신적 인센티

브가 제공될 수 있는 다양한 방안 도입이 중요하다.

### 제 3 절 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구는 연구의 결론에서 살펴본 바와 같이 연구목적에 연구 성과가 있었다. 그러나 본 연구 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

본 연구 대상들은 단 기간에 걸친 자료로 앞으로는 장기적인 대안을 위해 더 많은 연구가 필요하겠다. 본 연구의 대상이 머신 비전 벤처기업 종사자 159분이 설문에 응답하였고, 이 적은 표본수로는 본 연구결과를 일반화하기에 어렵다는 것이 한계점으로 지적할 수 있다. 직무특성과 직무만족간의 영향관계에 대해서 다양한 연구결과들이 제시되고 있으나 본 연구에서는 직무만족의 기본적인 전제를 가지고 있다는 점에서 연구의 한계가 있을 수도 있다. 지금까지의 분석 결과를 토대로 볼 때 향후 연구에 다음과 같은 점들이 반영되어야 할 것이다.

첫째, 향후 연구에서는 머신 비전 벤처기업 종사들을 표본수를 늘려 본 연구에 유의하지 않게 나온 변수들의 관계에 대해 다시 검증할 필요가 있다.

둘째, 머신 비전 벤처기업 종사들을 지역별 또는 종사들의 조직 구성원수의 직무특성이 직무만족에 영향요인이 다르게 나타날 수 있음에도 불구하고 이에 대한 연구는 제시되지 않았다.

셋째, 머신 비전 벤처기업 종사자의 직무만족에 따른 재무적 성과에 미치는 영향에 관한 연구도 많은 시사점을 제공할 것이다.

## 【참고문헌】

### 1. 국내문헌

- 권의두, 「한국벤처기업의 육성방안에 관한연구」, 원광대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001년
- 김기열, 「소상공인 상담사의 직무만족과 조직몰입 요인분석을 통한 서비스향상에 관한 실증 연구」, 건국대학교 대학원 벤처진문기술학과 박사학위논문, 2010년
- 김은화, 「개인특성별 직무만족도 차이에 관한 탐색적 연구」, 고려대학원 경영정보대학원 석사학위논문, 2006년
- 김우진, 「호텔기업 직무특성이 고용관계특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직시민 행동에 미치는 영향」, 경희대학교 대학원 박사학위논문 2010년
- 김유경, 「예술기관의 직무특성과 직무만족 및 조직몰입 관계에 관한 연구」 성균관대학교대학원 석사학위논문, 2005 ,pp50-56 2010년
- 김명환, 「우정사업 종사자의 이직의도 결정요인에 관한 연구」, 한성대학교 행정대학원 박사학위 논문, 2008, p.100.
- 김용근, 「직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 서울대학교 경영대학원 석사학위논문, 2004, p.82.
- 김정원, 「비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계 특성의 영향: 직무만족의 효과검증」, 한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구, vol.14, No.1, 2005, pp.23-35.
- 박완영, 「직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 경로에 관한 연구」, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문, 2002, p.58.
- 엄주진, 「머신비전을 이용한 ALC 생산공정의 자동검사 시스템 개발」,

단국대학교대학원:전자컴퓨터공학과 석사학위논문, 2003

민근기, 「조직특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -개인특성분석(PPA)을 중심으로」, 창원대학교 경영대학원 박사학위논문, 1997, p29-30

이윤지, 「머신비전 기반을 통한 PCB 기판 검사 시스템 개발」, 호남대학교대학원, 2009

이수화, 「직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구」, 전남대학교대학원 박사학위논문, 2006, pp.70-72

이영호, 「IT 벤처기업 종업원의 조직몰입 선행요인에 관한 연구」, 호서대학교대학원 석사학위논문, 2000, p.32.

이창현,최창현, 「새 조직론」, 대영문화사, 1996. p151-152

신유근, 「조직론」, 다산출판사, 1987.

신철우, 「조직행동론」, 문영사, 1988

정휴준, 「지방자치단체 문화공무원의 직무특성과 조직몰입, 직무만족에 관한 연구」, 한성대행정대학원 박사학위논문, 2009,

장연, 「중국 근로자의 직무특성과 직무만족에 관한 연구」,안동대학교대학원,석사학위논문, 2009,

최동주외3인, 「중소기업활력과 벤처기업 육성 조화와 활성화를 위한 과제」, 중소기업연구원, 1999. p4-8

최병우, 「중소기업에 있어 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향」, 건국대학교, 중소기업연구지, vol.26, No.3, 2004, p.54.

최경진, 「직무특성이 개인역량에 따라 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 단국대학교 석사학위 논문, 2006.

최상필, 「직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 강원도 사회복지서비스 전달자를 중심으로」, 관동대학

- 교 대학원 박사학위논문, 2006. p.76.
- 최정숙, 「간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향」, 창원대학교 행정대학원 석사학위논문, 2008. p.37.
- 홍성도, 「벤처비즈니스 벤처캐피탈」, 한국생산성본부, 1997.

## 2. 국외문헌

- Adams, J.Stacy.(1963). Toward on Understanding of Inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology. Nov.
- Bateman, T.S. & Stasser, S. (1984). a longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of Management Journal, 27.
- Blood, M. R and C. L. 1967. Hullin, Alienation, Environmental Characteristics and Worker Responses. Journal of Applied Psychology 51 (3).
- Carrell, M. r. and Dettrich, J. e> (1978). equity Theory. The Recent Literautre, Methodological Considerations, and New Directions. Academy of Management Review. April.
- Clayton. P. Alderfer, (1972). Existence, relatedness, and Growth, New York; Free Press.
- Dataquest, 2000, IT Services Market Definitions Guide, Garetner Group.
- Fried, Y. and Ferris, G. R. 1987. the Critical Psychological States: An Under-represented Component in Job Characteristics Model Research. Journal of Management 21.
- Fried, Y. and Ferris, G. R.. 1987. The Critical Psychological States: An Under-represented Component in Job Characteristics Model

- Research. Journal of Management 21.
- Hackman, J. R. and Lawler III, E. E. 1971. Employee Reaction to job characteristics. Journal of Applied Psychology 55 (3) : 259-286
- Hackman. J. R. and Oldham G, R. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology 60 (2)
- Hackman, J. r. and Oldham g, R. 1976. Motivation through the design of work : Test of a theory. Organization Behavior Human Performance 16 : 250-279
- Lawler, E. E. 1973. Motivation in Work Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston. Harvard Univ.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of job Satisfaction. in M. D. Dunnette(ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, chicao : Rand McNally.
- Locke, E. A. and Latham, g. P. (1992). A Theory of Goal Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Miller, H. E. and Ralph Katerberg. 1979. Evaluation the Mobley. Horner and Hollingsworth Model of Employee Turnover. Journal of Applied Psychology 64 (5).
- Porter, L. W and E. E. Lawer III. 1967. the Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relation, Voil.7, No.23, Oct.
- Porter, L. W and R. M. Steers. 1973. Organizational Work Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. Psychological Bulletin 80 (173) : 151-176.
- Smith, H. C., H. M. Kendal and C. L. Hallin. 1969. The Measurement of Satisfaction in work retirement, Chicago, Rand McNally. : 6
- Tiffin, J and E. J. McCormick. 1974. Industiral Psychology. Vol. 6.

Prenrice-Hall Inc. : 297-299

Turner, A. N. and Lawrence, P. R (1965). Industrial and the worker,  
Cambridge, Mass : Havard Graduates School of Business  
adminstration.

Wanous, J. P. 1973. Effect of a Realistic Job Preview on Job Lawler, E.  
E. 1973. Motivation in Work Organization and Environment:  
Managing Differentiation and Integration. Boston. Harvard  
Univ.



## 부 록

### 설문지 : 머신비전 벤처기업 종사자의 직무특성과 직무만족도에 관한 연구

#### 「 설문지 」

안녕하십니까?

본 연구는 머신비전 벤처기업 조직구성원들의 직무특성과 직무만족에 서로 어떠한 영향을 미치는가를 나타내기 위한 분석으로 연구를 하기 위한 자료를 얻는데 목적이 있습니다.

본 설문지에 귀하께서 응답하신 내용은 순수한 학문 연구목적으로만 사용되며, 익명으로 처리됩니다. 또한, 귀하의 개인정보나 귀하가 속한 조직에 관한 어떠한 정보도 노출되지 않을 것입니다.

각 질문들은 정답과 오답이 없으며, 귀하의 생각이나 느낌을 솔직히 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 응답해 주신 설문 결과는 본 연구의 귀중한 자료로 사용될 것입니다.

바쁘신 가운데서도 본 설문지에 대한 응답해 주셔서 깊이 감사드립니다.

지도교수 : 한성대학교 지식서비스 & 컨설팅 대학원 교수 유 연 우

연구자 : 한성대학교 지식서비스 & 컨설팅 대학원

매니지먼트 컨설팅 전공 석사과정 조 용 균

1. 다음은 귀하께서 수행하시는 “직무특성”에 관한 질문입니다.  
 귀하의 생각과 일치하는 항목을 선택하여 주시기 바랍니다.

| 설문 항목                                                   | 전혀<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇지<br>않다 | 보통 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|---------------------------------------------------------|---------------------|-----------|----|-----|-----------|
| 1.나의 업무는 단순하고 반복적이다.                                    |                     |           |    |     |           |
| 2.나의 업무는복잡하고 높은 수준의 기술<br>을 요구한다.                       |                     |           |    |     |           |
| 3.나의 업무는 많은 다양한 업무로 이<br>루어져 있다.                        |                     |           |    |     |           |
| 4.내가 시작한 일은 내손으로 완결되는<br>일이 많다.                         |                     |           |    |     |           |
| 5.나는 다른사람의 협조없이 업무의 전<br>과정을 마무리 할 수 있다.                |                     |           |    |     |           |
| 6.나의 업무는 전체 업무 가운데 일부<br>분에 불과하다.                       |                     |           |    |     |           |
| 7.나의 업무는 조직에서 차지하는 비중<br>이 매우 크다.                       |                     |           |    |     |           |
| 8.나의 업무는 타 부서 목표달성에 큰<br>영향을 미친다.                       |                     |           |    |     |           |
| 9.나의 업무는 발전 가능성이 크다.                                    |                     |           |    |     |           |
| 10.나는 업무수행에 독립성과 자율성이<br>많다.                            |                     |           |    |     |           |
| 11.나는 필요한 일을 스스로 찾아서 자<br>유롭게 수행한다.                     |                     |           |    |     |           |
| 12.나는 정책결정에서 상당한 재량권을<br>지닌다.                           |                     |           |    |     |           |
| 13.나는 업무수행후 내가 업무를 얼마<br>나 잘 수행했는지의 여부를 알 수 있다          |                     |           |    |     |           |
| 14.나는 타인의 도움없이 업무진행의<br>전 과정을 잘 알 수 있다.                 |                     |           |    |     |           |
| 15.나의 업무 수행에 대해 상사와 동료<br>들은 어떻게 평가하고 있는지 종종 알<br>려 준다. |                     |           |    |     |           |

Ⅱ. 다음은 귀하의 “직무만족”에 관한 질문입니다. 귀하께서 느끼시는 정도를 적절한 항목을 선택하여 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용                                     | ①               | ②         | ③        | ④   | ⑤         |
|---------------------------------------------|-----------------|-----------|----------|-----|-----------|
|                                             | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
| 16. 나는 현재의 직무에 만족한다.                        |                 |           |          |     |           |
| 17. 우리 부서원들은 담당직무에 대해 자부심<br>과 만족감을 가지고 있다. |                 |           |          |     |           |
| 18. 나는 우리조직체의 승진기회에 만족한다.                   |                 |           |          |     |           |
| 19. 나는 현재 받고 있는 급여에 만족한다.                   |                 |           |          |     |           |
| 20. 나는 우리부서의 인사배치 및 관리에<br>만족한다.            |                 |           |          |     |           |
| 21. 나는 우리 조직체의 복지제도에 만족한다.                  |                 |           |          |     |           |
| 22. 나에 대한 평가가 공정하게 이루어진다고<br>생각한다.          |                 |           |          |     |           |
| 23. 나는 우리조직체의 휴가 및 보상제도에<br>만족한다.           |                 |           |          |     |           |
| 24. 성과를 극대화하기 위해 팀간의 협조가<br>잘 이루어진다.        |                 |           |          |     |           |
| 25. 우리 조직체의 교육 훈련의 기회는 충분히<br>제공된다.         |                 |           |          |     |           |
| 26. 우리 조직체의 교육 훈련의 기회는 직무<br>수행에 도움이 된다.    |                 |           |          |     |           |
| 27. 나는 다른 사람에게 회사를 일하기 좋은<br>직장으로 추천할 것이다.  |                 |           |          |     |           |
| 28. 나는 내가 수행하는 직무에서 즐거움을<br>느낀다.            |                 |           |          |     |           |
| 29. 나는 상사와의 인간관계에 만족한다.                     |                 |           |          |     |           |
| 30. 팀간의 의사소통이 원활하게 이루어진다.                   |                 |           |          |     |           |

III. 귀하의 일반사항에 관한 내용으로 해당란에 표시를  
해주시기 바랍니다

| 문  | 항          | 세             | 부             | 내           | 용 |
|----|------------|---------------|---------------|-------------|---|
| 31 | 귀하의 성별은?   | ① 남성( )       | ② 여성( )       |             |   |
| 32 | 귀하의 연령은?   | ① 29세이하( )    | ② 30~39세( )   |             |   |
|    |            | ③ 40~49세( )   | ④ 50세이상( )    |             |   |
| 33 | 결혼 여부      | ① 미혼          | ② 기혼          |             |   |
| 34 | 귀하의 최종학력은? | ① 전문대졸( )     | ② 학사( )       | ③ 석사( )     |   |
|    |            | ④ 박사( )       |               |             |   |
| 35 | 직급?        | ① 사원( )       | ② 대리( )       |             |   |
|    |            | ③ 과장( )       | ④ 부장( )       | ⑤ 부장급이상 ( ) |   |
| 36 | 귀하의 담당업무 ? | ① 기획( )       | ② 인사/총무( )    | ③ 기술영업( )   |   |
|    |            | ④ 연구개발( )     | ⑤ 마케팅( )      | ⑥ 전산 및 정보처리 |   |
| 37 | 근무년수       | ① 1년 미만 ( )   | ② 1~2년 미만 ( ) |             |   |
|    |            | ③ 2~3년 미만 ( ) | ④ 3~4년미만 ( )  |             |   |
|    |            | ⑤ 4~6년미만( )   | ⑥ 6년 이상 ( )   |             |   |



HANSUNG  
UNIVERSITY

# ABSTRACT

## The Study on the Job Characteristics on Job Satisfaction in the Employees of Machine Vision Venture Firm

Cho Yong Guin

Major in Management Consulting

Dept.of Knowledge Service&Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung Univiersity

Machine Vision ventures coming on duty for a long time member of the organization on job satisfaction are some factors which are real factors that influence see for myself.

In this study, to study the following.

First, the machine vision ventures job characteristics on job satisfaction for staff discover the impact. Each independent variable of job characteristics, especially their positive impact on job satisfaction from the premise that Sui was,

Second, the machine vision ventures based on demographic characteristics of workers job characteristics that positively affect the numbers, were considered.

Third, machine vision, employees of venture firms based on the

demographic characteristics of the factors which affect job satisfaction was verified.

Thus, the present study previous research, literature research surveys various research methods by taking advantage of small business machine vision ventures engaged in their job according to the characteristics of job satisfaction affected the plans, and any factors affecting that by looking at the small and medium enterprises Machine Vision ventures in order to improve job satisfaction of any element of job characteristics to improve the Improvement of the organization, and thus that the study is intended.

Machine Vision Venture samples collected from workers and has allowed 160.

The conclusion follows

First, it features variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback on job satisfaction of the job characteristics have significant meaning is the diversity and functional importance of the task.

The results of this study, task significance, and functions derived in carrying out diverse tasks and the tasks that the overall impact on the performance of large companies, important to recognize that the larger increases. Therefore, the continuing interest in the technical implementation and feedback, or the chief executive held technology companies and workers to their strategic value has been given will be necessary to express. In addition to the field by providing training and morale, coupled with the task, other tasks are no role should be to determine exactly what this will do to you can be proud of. These activities ultimately positive effect on job satisfaction of employees and it protects the company's core competitiveness and will be developed that help out.

This study looked at the conclusion of the study, as was the purpose

of research. However, this study has the following limitations.

First, future research ventures engaged in the machine vision of increasing the sample size for this study comes not significant for the relationship between variables is necessary to re-validate.

Second, those engaged in machine vision ventures engaged in regional or number of members of the organization, job characteristics affect job satisfaction factors may be different in spite of this study was not presented.

Third, machine vision, according to Venture Employees' Job Satisfaction Study on the financial performance impact will provide many implications. 21st century territorial development is the point in securing One Person Knowledge Service Organization(OKSO) in the area.

Purposes of this thesis are grasping actual distributed condition of One Person Knowledge Service Organization in Seoul City, checking the factors influencing it's distribution and considering influential effects on the territorial development.

