



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

석사학위논문

개인 역량이 직무 만족도에 미치는 영향에
관한 실증분석

-중소기업 융합활동 중심으로-

2014년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융합기술학과

R&D 관리전공

김 제 덕



석사학위논문
지도교수 주형근

개인 역량이 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 실증분석

—중소기업 융합활동 중심으로—

The empirical analysis of the individual's capacity on the
impact of job satisfaction.

—Focused on the convergence activity of SMEs—

2014년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융합기술학과

R&D 관리전공

김 제 덕



석사학위논문
지도교수 주형근

개인 역량이 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 실증분석

—중소기업 융합활동 중심으로—

The empirical analysis of the individual's capacity on the
impact of job satisfaction.

—Focused on the convergence activity of SMEs—

위 논문을 융합기술학 석사학위 논문으로 제출함

2014년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융 합 기 술 학 과

R&D 관 리 전 공

김 제 덕



김제덕의 융합기술학 석사학위논문을 인준함

2014년 6월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

국 문 초 록

개인 역량이 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 실증분석

-중소기업 융합활동 중심으로-

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융합기술학과

R&D관리전공

김 제 덕

최근의 기업 환경은 급속한 기술융합 환경으로 변화되고 있으며, 기업의 경쟁력 제고를 위해서 급변하는 경영환경의 변화와 더불어서 근로자의 직무환경도 빠른 변화가 요구되고 있다. 따라서 근로자의 개인역량의 필요성이 강조되고 있지만 기업의 목표를 달성하기 위해서는 근로자의 직무만족에 대한 요소도 매우 중요하다고 판단되기 때문에 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 융합활동을 수행하는 중소기업과 그렇지 않는 중소기업의 근로자 대상으로 조사 및 실증분석을 실시하여 이들 간의 관련성을 연구 하였다.

본 연구는 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 실증 분석함으로써 이들 간의 관련성을 연구하고자 하는데 목적을 두고 있다.

이를 위하여 개인역량과 직무만족도에 대한 인식의 정도와 일반적 특성에 따른 개인역량의 차이, 그리고 개인역량에 따른 직무만족도에 대한 차이는 어느 정도인지를 분석 하였으며, 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해서도 실증분석을 진행 하였다.

실증분석 결과 중소기업 근로자의 개인역량에 대하여 높은 인식수준을 보여주고 있으며, 집단사이에 다양한 차이가 있었다. 그리고 중소기업 근로자의 직무에 대한 만족도를 높이기 위해서 보상에 대한 지원이 절실히 요구되고 있다고 하겠다. 그리고 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향으로는 지식

영역에서 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 급변하는 경영환경에서 기업의 목표를 달성하기 위해서 근로자의 직무만족에 대한 요소는 매우 중요하다고 할 수 있으며, 이를 위한 개인의 역량 강화에 개인은 물론 기업에서도 실질적 투자가 필요하다고 할 것이다.

【주요어】 개인역량, 직무만족도, 융합활동, 중소기업, 영향

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구의 배경	1
제2절 연구의 범위와 목적	3
2.1 연구 범위	3
2.2 연구 목적	4
제 2 장 이론적 배경	5
제1절 개인역량의 이해	5
1.1 개인역량의 개념	5
1.2 역량의 구성요소	7
제2절 직무만족의 이해	8
2.1 직무만족의 개념	8
2.2 직무만족의 중요성	13
제3절 직무만족에 미치는 영향요인	14
제4절 개인역량과 직무만족에 관한 선행연구	16
제5절 융합활동의 이해	17
5.1 융합의 개념	17
5.2 중소기업 융합의 개념	22
5.3 융합활동	24

제 3 장 연구 설계	26
제1절 연구모형	26
제2절 연구가설의 설정	27
제3절 변수의 조작적 정의 및 측정항목	29
3.1 개인역량의 특성 변수	29
3.2 직무만족도 요인 변수	30
제 4 절 분석대상 및 분석방법	32
4.1 분석대상	32
4.2 분석방법	33
제 4 장 실증분석 및 가설의 검증	35
제1절 표본의 일반적 특성	35
1.1 인구 통계적 특성 대한 표본의 특성	35
1.2 개인역량에 대한 인식	37
1.3 일반적 특성에 따른 개인역량 차이	38
1.4 직무만족도에 대한인식	46
1.5 개인역량에 따른 직무만족 차이	47
제2절 타당도, 신뢰도, 상관관계 분석	50
2.1 타당도 분석	50
2.2 신뢰도 분석	53
2.3 상관관계 분석	54
제3절 가설의 검증	55

3.1 개인역량과 동료요인	56
3.2 개인역량과 성장요인	57
3.3 개인역량과 상사요인	57
3.4 개인역량과 인정요인	58
3.5 개인역량과 보상요인	59
3.6 개인역량과 업무요인	60
3.7 가설검증 결과의 요약	61
 제 5 장 결 론	 65
제1절 연구결과의 요약	65
제2절 시사점	66
제3절 연구한계 및 향후 연구방향	67
 참고문헌	 68
 부록	 73
설문지	73
 ABSTRACT	 81

표 목 차



<표-1> 역량의 정의	6
<표-2> 개인의 내적 특성으로서 역량의 5가지 유형	7
<표-3> 직무만족의 정의	11
<표-4> 직무만족의 영향요인	15
<표-5> 융합관련 용어의 개념	18
<표-6> 복수학제 연구와 학제 간 연구의 비교	20
<표-7> 기술 융합화와 기술 복합화의 차이 비교	21
<표-8> 중소기업 융합과 유사 개념 간 비교	23
<표-9> 중소기업융합의 추진단계별 활동과 성과	25
<표 10> 설문지의 개인역량 영역	30
<표 11> 설문지의 직무만족도 영역	31
<표 12> 분석 방법	34
<표 13> 인구 통계적 특성에 대한 표본의 특성	36
<표 14> 개인역량에 대한 인식 분석	37
<표 15> 성별에 따른 개인역량의 차이 분석	38
<표 16> 연령에 따른 개인역량의 차이 분석	39
<표 17> 근속년수에 따른 개인역량의 차이 분석	40
<표 18> 직위에 따른 개인역량의 차이 분석	41
<표 19> 학력에 따른 개인역량의 차이 분석	42
<표 20> 근무 직종에 따른 개인역량의 차이 분석	43
<표 21> 업태에 따른 개인역량의 차이 분석	44
<표 22> 근로자수에 따른 개인역량의 차이 분석	45
<표 23> 직무만족도에 대한인식	47
<표 24> 개인역량에 따른 직무만족 차이 분석	49
<표 25> 요인 분석 결과(융합활동 수행그룹)	51
<표 26> 요인 분석 결과(융합활동 비 수행그룹)	52
<표 27> 신뢰성 분석 결과	53
<표 28> 상관관계 분석결과(피어슨상관계수: 융합활동 수행 그룹) ·	54
<표 29> 상관관계 분석결과(피어슨상관계수: 융합 비 수행 그룹) ·	55

<표 30> 개인역량과 동료요인 간의 회귀분석 결과	56
<표 31> 개인역량과 성장요인 간의 회귀분석 결과	57
<표 32> 개인역량과 상사요인 간의 회귀분석 결과	58
<표 33> 개인역량과 인정요인 간의 회귀분석 결과	59
<표 34> 개인역량과 보상요인 간의 회귀분석 결과	59
<표 35> 개인역량과 업무요인 간의 회귀분석 결과	60
<표 36> 가설검증결과 요약 (융합활동 수행 그룹)	62
<표 37> 가설검증결과 요약 (융합활동 비 수행 그룹)	64

그림 목 차

<그림 1> 융합기술의 전개 방향	22
<그림 2> 연구모형	26

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경

최근의 기업 환경은 나노기술, 정보통신기술, 바이오기술 등을 중심으로 급속한 기술융합 환경으로 변화가 예상되고 있다. 따라서 기업에서는 융합기술 발전의 흐름에 대응할 수 있는 인력양성의 필요가 꾸준히 제기되고 있다. (황규희, 2008: 42-47).

최근 우리 기업 상황은 구조조정의 일상화·세계화·정보화 등 초 경쟁적 시장 환경의 도래로 조직내부 혁신을 지속적으로 요구하고 있다. 따라서 기업의 생존과 지속적인 경쟁우위 확보를 위해 고성능 조직으로의 변신을 추구하고 있으며, 이에 필요한 우수한 인적자원의 확보와 그들의 역량개발 및 육성이 중요한 과제로 부각되고 있다(진주현, 2006: 1).

급격한 경영환경의 변화와 기술적인 영향으로 다양하고 새로운 조직유형과 작업방식이 등장함에 따라 기업의 경쟁력 제고를 위한 방안의 하나로 근로자의 개인역량의 필요성이 꾸준히 강조되고 있다. 경영환경의 변화로 인한 조직의 대응과정에서 조직구성원의 현재 역량뿐만 아니라 미래의 변화에 적응하고 새로운 능력을 개발할 수 있는 역량이 더욱 중요시 되고 있다. (김종표, 2006: 29-31)

현대 산업사회는 직무환경의 빠른 변화로 기업은 구성원들에게 직무성과의 강조와 지속적인 혁신 및 도전을 요구하고 있다. 이에 조직구성원은 직무를 수행함에 있어 조직의 목표와 개인의 목표를 달성하기 위해서 부단히 노력함에도 불구하고, 직무에 대해서 만족과 불만족을 느끼게 된다. 직무에 대한 만족과 불만족은 조직의 목표를 달성하는 데 중요한 문제로 직무만족에 대한 관심이 증대되고 있다(최경진, 2006).

그리고 조직구성원의 직무만족의 정도는 조직의 효과성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다. 그러므로 조직 내 구성원이 직무와 직무환경에 대하여 긍정적인 상태에 있는 것은 조직구성원은 물론 조직의 운영

발전을 위해서도 중요하다. 직무만족은 조직의 성과와 개인의 목표에 중요한 영향을 미치는 요인이므로 경영자는 종업원들의 욕구내용과 특성을 이해하고 직무 불만족 요인을 제거함으로써 유쾌한 직장생활을 유도하는 것이 무엇보다 중요하다(최경진, 2006:22-23).

산업현장에서 우수한 역량을 가지고 동기 부여된 인적자원이 더욱 중요한 경쟁우위의 원천으로 부각되고 있으며, 직무만족은 조직의 성과와 개인의 목표에 중요한 영향을 미치는 요인이므로 경영자는 종업원들의 욕구내용과 특성을 이해하고 직무 불만족 요인을 제거함으로써 유쾌한 직장생활을 유도하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 것이다(박호득, 2007:10).

이와 같이 살펴본 바로 기업의 경쟁력 제고를 위해서 급변하는 경영환경의 변화에 따른 근로자의 직무환경도 빠른 변화가 요구 되고 있다. 따라서 근로자의 개인역량의 필요성이 강조되지만 기업의 목표를 달성하기 위해서는 근로자의 직무만족에 대한 요소도 매우 중요하기 때문에 이 개인역량과 직무만족도에 관한 연구를 최근 많이 수행 하고 있지만 이 선행연구들은 일부 직종에 국한하거나 개인역량과 직무만족도와의 관계를 일반적인 직장활동을 중심으로 연구하였다.

한편, 우리는 세계경제의 글로벌화, 융합화 추세가 가속되고 있는 새로운 산업 환경에서는 개별 중소기업 차원의 기술혁신이나 경영혁신만으로는 성장에 한계가 있다. 이에 부응하기 위해서는 중소기업 자체의 기술혁신을 넘어 기업 간 융합활동을 통한 새로운 경영전략의 모색이 필요하다(양현봉, 박종복, 2011).

중소기업의 융합활동은 교류(발굴)단계, (연구)개발단계 사업화단계 시장전개단계의 과정을 거치게 되며, 중소기업은 융합활동을 통해 매출 성과, 연구효율 성과, 비용절감성과, 발굴 및 개발의 성과를 창출할 수 있다(이대훈, 유왕진, 2008).

우리나라도 이러한 환경의 중요성을 인식하여 2011년10월6일에는 전 세계 최초로 산업융합촉진법이 법으로 명시되었으며 그 이전 1994년에 중소기업융합중앙회(구 이업종교류회)가 설립되어 2014년 현재 326개 그룹과 6,996명의 회원으로 등록되어 활동을 하고 있다.(2013년12월24일기준 중소기업융합중앙

회 교류회원등록 현황 참조)

따라서 최근 세계경제의 글로벌화, 융합화 추세가 가속되고 있는 환경에서 개인역량과 직무만족도에 대한 요소가 더욱더 중요해지고 있지만 그동안 개인역량과 직무만족도의 상관관계에 대한 선행연구는 중소기업의 일반적인 업무수행자 또는 특수직종에 근무하는 근로자를 대상으로 연구한 것이 대부분이다. 따라서 최근 가속화 되고 있는 융합환경 하에 기업을 포함한 근로자도 이에 대한 적응과 기업의 경쟁력 제고를 위해서는 기존의 선행연구와 차별화된 융합환경을 기반으로 한 구체적인 연구가 필요한 시점이라고 보고 있다.

제 2 절 연구 범위와 목적

2.1 연구 범위

그 동안의 선행연구들은 중소기업의 일반적인 업무를 수행하는 근로자를 대상으로 하거나 또는 특수직종에 근무하는 근로자를 대상으로 연구가 수행되었으나, 본 연구는 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 융합활동을 수행하는 중소기업과 그렇지 않는 중소기업을 대상으로 조사 및 실증분석 하여 그 관련성을 연구하는데 목적을 두었다.

이를 위해 이 연구에서는 우선 중소기업의 융합활동과 개인의 역량, 직무만족도에 대한 이론적 고찰을 하였으며, 기존의 문헌을 통해 역량에 대해 다양한 정의를 하였으며, 분석대상을 제조업 및 지식기반서비스업 영위 중소기업 대상으로 실태조사를 실시하여 개인역량과 직무만족도의 개념을 제시하였다. 그리고 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 실증분석을 통해서 이들 간의 관련성을 분석 하였다.

2.2 연구 목적

본 연구의 목적은 최근 가속화 되고 있는 융합환경 하에서 기업 및 근로자의 경쟁력 제고를 위해서 융합활동을 수행하는 중소기업을 중심으로 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 관련성을 연구 하고자 하는 것이다.

이러한 목적을 달성하기 위한 분석내용은 아래와 같다.

첫째는 융합활동에 있어서 개인역량과 직무만족도에 대한 인식의 수준이 어느 정도인지 분석하였다.

둘째는 융합활동에 있어서 일반적 특성에 따른 개인역량의 차이가 어느 정도인지 분석하였다.

셋째는 융합활동에 있어서 개인역량에 따른 직무만족도에 대한 차이가 어느 정도인지 분석하였다.

넷째는 융합활동에 있어서 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 분석 하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 개인역량의 이해

1.1 개인역량의 개념

역량(competence)이라는 개념은 심리학영역에서 출발하여 1973년 Harvard 대학의 사회심리학자인 McClelland가 최초로 체계화한 것으로 알려져 있다.

McClelland는 기존의 적성검사나 지능검사가 개인의 삶에서 이루어지는 중요한 성취를 예언하지 못한다고 비판하면서, 인간의 능력을 측정하는 타당한 검사는 특정한 자극에 반응(respondent)하는 능력뿐 아니라 상황에 자발적(operant)으로 대처하는 능력을 측정해야 하며, 삶 속에서의 성공과 실패를 예언할 수 있고, 학습자가 배움의 과정을 통해 성장하고 변화하는 것을 반영할 수 있어야 하며, 개인의 삶 속에서 이루어지는 중요한 성취와 관련된 역량을 평가하는 것이어야 한다고 주장하였다(McClelland, 1973:7-13).

McClelland(1973, 1993)는 지능검사와 같은 인위적인 검사 상황에서 드러나는 인간의 능력보다는 구체적인 삶의 맥락에서 발현되는 인간의 능력이 성공적인 개인의 삶과 관련된 역량이며, 이러한 역량을 도출하기 위한 구체적인 방법론을 개발하기 위해 노력하였다(윤정일 외, 2007:236).

McClelland의 다음과 같은 여러 학자들에 의해 보다 체계화되고 범위가 넓어졌다. Boyatzis(1982)는 역량은 어떤 개인이 어떤 역할을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져오는 그 개인이 가지고 있는 내재적 특성 이라고 하였으며, Spencer&Spencer(1993)는 역량은 직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 내적인 특성으로 정의 하였다. 그리고 McLagan(1989)은 직무나 역할 수행에서 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력특성으로 역량에 대해 규정하였으며, Green(1999)은 역량이란 직무목표 달성에 사용되는 측정 가능한 업무습관 과 개인적인 기술로 규정하고 있다. 이처럼 다양한 학자들의 역량에 관한 정의를 살펴보면 <표-1>과 같다.

<표-1> 역량 정의

학자	정의
Klemp(1980)	직무역량은 업무에서 우수한 수행을 하거나 뛰어난 결과를 내는 사람의 특성에 기초
Boyatzis (1982)	역량은 어떤 개인이 어떤 역할을 수행함에 있어 성공적인 결과를 가져오는 그 개인이 가지고 있는 내재적 특성
McLagan (1989)	역량은 직무나 역할 수행에서 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력 특성
Fletcher (1991)	역량을 규정된 기준에 따라 직무활동을 수행하는 능력
Corbin(1993)	바람직한 목표나 성과를 달성하기 위하여 개인이 알아야 할 것 (what one should know)과 할 수 있어야 하는 것(what one should be able to do)을 포함하는 능력
Corbin(1993)	역량은 삶에서의 역할을 성공적으로 수행하도록 사용 되거나 소유하고 있는 개인의 특성에 기초
Dubious (1993)	역량은 삶에서의 역할을 성공적으로 수행하도록 사용 되거나 소유하고 있는 개인의 특성에 기초
Spencer & Spencer(1993)	역량은 직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 내적인 특성에
Strebler & Bevans(1996)	역량이란 업무영역에서 새로운 상황에 지식과 기술을 전이하는 능력을 포함하는 광범위한 개념
Schippmann (1999)	역량은 측정 가능하고, 업무와 관련되고, 개인의 행동적 특징에 기초한 특성 또는 능력
Green(1999)	직무 목표 달성에 사용되는 측정 가능한 업무습관과 개인적인 기술에 대한 증거자료

자료:김종인, 이흥민(2003), 핵심역량 핵심인재-인적자원 핵심역량모델의 개발과 역량평가, 한국능률협회, p.21 재인용

1.2 역량의 구성요소

Spencer & Spencer(1993)는 McClelland(1973), Boyatzis(1982), McLagan(1989) 등의 연구를 통합적이고 포괄적으로 받아들이고 체계적으로 재구성하여, 역량을 ‘특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성’으로 보았다. 그들은 역량의 세 가지 구성 요소로 ‘내적인 특성’, ‘원인과 관련된 것’, ‘준거에 따르는 것’을 제시하였다. 여기서 ‘내적인 특성’이란 다양한 상황에서 개인의 행동을 예측할 수 있도록 해주는 개인성격의 심층적이고 지속적인 측면을 말하고, ‘원인 관련’은 역량이 행동이나 수행의 원인으로 행동과 수행을 예측할 수 있다는 의미이며, ‘준거관련’은 역량이 어떤 사람의 우수성이나 직무능력을 구체적인 준거나 기준에 의해 예측한다는 뜻이다. 덧붙여 Spencer & Spencer(1993)는 개인의 내적인 특성으로서 역량을 <표-2>와 같이 동기, 특질, 자아개념, 지식, 기술 등 5가지 유형으로 구분하여 제시하였다(배을규; 김대영, 2007: 65-66재인용).

<표-2> 개인의 내적 특성으로서 역량의 5가지 유형

유 형	내 용
동 기 (motives)	개인이 일관되게 품고 있거나 원하는 어떤 것, 행동의 원인. 동기는 특정한 행위나 목표를 향해 행동을 “촉발시키고, 방향을 지시하며, 선택하도록” 작용한다.
특 질 (traits)	신체의 특성, 상황 또는 정보에 대한 일관적 반응성, 감정적 자기통제와 주도성은 다소 복잡한 형태의 “일관성 반응성”이라 할 수 있다.
자아개념 (self-concept)	태도, 가치관 또는 자기상(self-image)을 의미한다. 주어진 상황에서 단기적으로 나타내는 반응적 행동에 영향을 주는 요소이다.
지 식 (knowledge)	특정 분야에 대해 가지고 있는 정보, 지식은 그 사람이 무엇을 할 수 있다는 것을 말해줄 수 있을 뿐, 실제로 무엇을 할 것인지는 예측하지 못한다.
기 술 (skill)	특정 신체적 또는 정신적 과제를 수행할 수 있는 능력. 정신적 또는 인지적 기술은 분석적 사고(지식과 데이터를 처리하고, 인간관계를 규명하며, 데이터 및 계획을 조직화하는 능력)와 개념적 사고(복잡한 데이터의 패턴을 인식할 수 있는 능력)를 포함한다.

자료 : Spencer & Spencer(1993). 배을규, 김대영(2007), 재인용.

제 2 절 직무만족의 이해

2.1 직무만족의 개념

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock에 의해 시작되었으며 직무만족에 대한 관심은 Hawthorne 실험 이후에 크게 부각되기 시작하였다. Mayo와 Poethisberger등에 의해 수행된 Hawthorne공장의 실험결과는 인간을 기계로 보던 관점에서 경영의 효과를 증대시키던 종래의 과학적 관리방식으로부터 탈피하여 인간관계론적 입장에서 구성원들의 직무만족을 증대시킴으로써 직무수행을 효과적으로 달성할 수 있다는 점을 밝혔다(염미애, 2004, p15).

과학적 관리 시대를 지나 인간관계 시대에 들어오면서 종업원의 생산성은 그들의 기술이나 기능에만 달려있는 것이 아니라 작업에 대한 그들의 태도나 감정에 의해 크게 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 직무만족(job satisfaction)은 각광을 받게 되었다. 다양한 직무관련 태도 중에서 조직의 관점에서 특히 중요하고, 따라서 가장 오랜 연구의 역사를 지니고 있는 것이 개인의 직무만족이다. 물론 인간관계 시대 이전에도 산업 심리학자들이 종업원의 태도, 감정, 지각을 강조하기는 했지만 주로 성과와 개인적 변수 사이의 관계에 치중했을 뿐 조직생활의 질이나 사회 전체적인 면에서의 인식은 오히려 조직 심리학자들의 공로가 크다(양참삼, 1992).

인간이 조직 활동을 하면서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것 중에 하나가 바로 직무에 대한 만족여부이다. 직무에 대한 만족이 높은 수준의 사람은 직무환경에 대해 매우 긍정적인 태도(attitude)를 갖는 반면에 직무에 불만족하는 사람은 직무환경에 부정적인 태도를 갖는 것이 일반적이다. 따라서 조직의 생산성 향상은 조직의 인력관리와 직접적으로 관계되며, 그 중에서도 구성원의 직무만족 정도는 중요한 영향력을 미친다. 직무만족에 관한연구를 진행하기 위해서는 먼저 직무만족이 무엇을 의미하는가에 대한 명확한 개념을 규정하여야 할 것이다(김은화, 2006).

조직은 하나의 사회적 체계이며, 상호 감정을 달리한 개인들의 복합체이고, 그들 상호간의 일상적 관계에 의해서 이루어진 집단의 결합체이기 때문에, 구

성원의 근무의욕을 높여서 생산성을 향상시키기 위해서는 경영자가 근로자의 제반 욕구에 대한 올바른 인식과 직무만족을 통한 직무욕구의 참여가 현대 조직운영에 가장 중요한 요소라고 할 수 있다(정현영, 1985).

이는 인간의 심리상태가 개인의 정신적, 육체적 건강에 지대한 영향을 미칠 뿐만 아니라 더 나아가 이직, 결근, 생산성의 저하를 초래하기 때문이다(김은화, 2006).

그러나 직무만족에 관한 개념을 명확하게 정의한다는 것은 쉽지는 않다. 연구자마다 다양하게 직무만족에 대한 개념을 정의하고 있지만, 모두에게 공감할 수 있는 직무만족에 대한 정의를 확립하기는 어렵다. 따라서 본 연구의 핵심용어인 직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 고찰해 보고, 공통적인 요소를 통합해서 본 연구의 목적에 적합한 개념규정을 해보고자 한다.

Smith(1955)는 직무만족을 “각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 내지 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 태도”와 관련성이 있음을 정의하였고, Tiffin과 McCormick(1979)은 “직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족(need satisfaction)정도의 함수로서 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 태도로 나타난다”고 하였다(김은화, 2006).

Haser & Nasser(2003)는 직무만족이란 조직구성원들이 그들의 직무와 직무 환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 개념이라 할 수 있으며 이것은 조직구성원의 사기와 직무 요구를 가늠할 수 있는 척도가 된다고 하였다(안인자, 2003: 재인용).

Szilargyi & Wallace(1983: 67)는 “개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도라고 정의하면서 직무만족도는 일반적인 태도와 마찬가지로 인지, 감정, 행동경향으로 구성되어 있다”고 정의하였다. Megginson과 Chung(1981)은 직무만족을 종업원들이 그들의 욕구를 조직 중에서 충족하는 정도로 욕구를 잘 충족할 수 있다면 그들은 만족 되었다고 할 수 있다고 보았다. Spector(1997)는 직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무 자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정 이라고 정의 했다. Locke(1976)는 “개인이 자신의 일을 통해서 얻게 되는 경험을 평

가해서 나타나는 유쾌함이나 긍정적인

정서 상태”라고 정의하였고, Porter & Lawler(1968)에 의하면 “직무만족은 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하고, 실제의 보상이 정당하다고 인지되는 수준에 미달하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 규정하였다. Milton(1981)은 “직무에 대한 만족과 불만족의 결과가 종업원의 퇴행, 작업성과 등 개인적 반응, 생산성이나 태업 등 조직에 대한 반응, 정치적 안정이나 국민총생산 등 사회적 반응을 나타낸다”고 정의하였다. Yoder(1955)는 직무만족의 요소로서 직속상관의 감독의 적절성, 개인직무 자체에 대한 만족도와 친밀성, 만족할 만한 조직의 목표와 제도의 효율성, 경제적 사회심리적 보상에 대한 만족도, 육체적 정신적인 건강의 정도를 제시하고 있다. 국내의 연구로 양창삼(1982)은 직무만족은 종업원이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태라고 정의하고, 유기현(1988)은 직무만족이란 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태로 규정하고 있으며, 유종해(1988: 168)는 직무만족이란 고도의 지적, 감정적 성격을 띤 조직참여들의 근무수행의욕이라고 하였다. 유민봉(1999)은 직무만족은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 ‘호뭇하게’, ‘흡족하게’ 또는 ‘우호적’으로 느끼고 있는지의 마음 상태를 말한다고 하였다. 양훈모(2002)는 이러한 가정을 볼 때 직무만족을 정의하여 본다면 직무만족에는 급여, 동료 등 작업수행과 관련된 제반 단면에 대한 작업자의 긍정적인 느낌이 포함되어 있다. 이는 직무만족이 작업수행과 관련된 다양한 영향을 받는다는 것을 의미한다(최경진, 2006). 또한 직무만족은 개인이 자신의 현재 직장에서 누릴 수 있는 급여, 승진, 성취 등과 같은 제반 근무조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 감정적 표현이라고 할 수 있다. 즉 직무만족이란 각 개인이 자기의 욕구와 가치 그리고 태도 및 신념 등의 수준이나 차원에 따라 자기가 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 얻게 되는 감정적 상태라고 할 수 있다(김은화, 2006).

이와 같이 여러 학자들의 연구를 종합 하면, 직무만족이란 각 개인이 조직 내에서 직무를 수행해 나가는 과정과 직무에서의 역할, 직무환경, 직무 수행

의 결과에서 느끼는 욕구충족의 정도라고 할 수 있는데, 학자에 따라 직무만족의 정의를 다양한 의미로 해석하고 있으며 직무만족에 대해 연구자별로 정의한 내용을 정리하면 <표-3>과 같다.

<표-3> 직무만족의 정의

연구자	정의
Smith (1955)	각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 내지 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 태도.
Yoder (1955)	직속상관의 감독의 적절성, 개인직무 자체에 대한 만족도와 친밀성, 만족할 만한 조직목표와 제도의 효율성, 경제적, 사회·심리적 보상에 대한 만족도, 육체적·정신적인 건강의 정도.
Tiffin & McCormick (1979)	직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족(need satisfaction) 정도의 함수로서 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치 체계에 따라 상이한 태도.
Szilargyi & Wallace (1983)	개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도라고 정의하면서 직무만족도는 일반적인 태도와 마찬가지로 인지, 감정, 행동경향으로 구성.
Locke (1976)	개인이 자신의 일을 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타나는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태.
Porter & Lawler(1968)	직무만족은 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도.
Milton (1981)	직무에 대한 만족과 불만족의 결과가 종업원의 퇴행, 작업성과 등 개인적 반응, 생산성이나 태업 등 조직에 대한 반응, 정치적 안정이나 국민총생산 등 사회적 반응.

Megginson과 Chung(1981)	종업원들이 그들의 욕구를 조직 중에서 충족하는 정도.
Spector(1997)	조직구성원이 자신의 직무 자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정.
유민봉 (1999)	직무자체 내지 직무를 구성하는 요소에 대하여 얼마나 ‘흐뭇하게’, ‘흡족하게’, ‘우호적’으로 느끼고 있는지의 마음 상태.
양창삼(1982)	종업원이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태라고 정의.
유기현(1988)	타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태.
유종해(1988)	고도의 지적, 감정적 성격을 띤 조직참여들의 근무 수행의욕.
양훈모 (2002)	급여, 동료 등 작업수행과 관련된 제반 단면에 대한 작업자의 긍정적인 느낌이 포함되어 있다. 이는 직무만족이 작업수행과 관련된 다양한 영향을 받는다는 것.
김은화 (2006)	각 개인이 자기의 욕구와 가치 그리고 태도 및 신념 등의 수준이나 차원에 따라 자기가 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 얻게 되는 감정적 상태.
최경진 (2006)	급여, 동료 등 작업수행과 관련된 제반 단면에 대한 작업자의 긍정적인 느낌이 포함되어 이는 직무만족이 작업수행과 관련된 다양한 영향을 받는다.

박호득(2008, p30), 연구자 보완정리

2.2 직무만족의 중요성

조직 구성원이 자신의 조직에서 담당하고 있는 직무의 만족여부는 조직의 성과와 관련 하여 중요한 의미를 갖는다. 앞서 살펴본 것과 같이 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도이다. 따라서 다른 태도들과 마찬가지로 인지, 정서, 그리고 행위 경향들의 복합체이다. 이러한 직무만족은 동기부여나 기타의 개인 행위 변수들과 마찬가지로 성과의 선행 변수로 볼 수 있다.

조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 구속력과 일체감, 그리고 조직 관리와 운영을 평가하는 중요한 기준이 되는데 이는 직무만족이 고정된 것이 아니고 외부요인에 의해 변화되는 종속변수의 특성을 가지는 것에 기인한다.

직무 만족은 능력이나 지식 또는 기술보다 환경 의존적이다. 직무만족이 조직의 효과성에 영향을 미치고 외부의 자극에 의해 변화시킬 수 있다는 점에서 관리의 중요한 관심 분야가 되는 것이다. 따라서 현대의 인적자원관리 측면에서는 관리대상으로서가 아니라 근로자의 삶을 풍요롭게 하는 입장에서 직무만족 자체가 중요한 목표로 고려되고 있는 것이다(유민봉, 1997).

직무만족의 중요성은 조직과 관련시킬 때 더욱 분명해진다. 조직 구성원이 그 조직의 직무환경에 대하여 만족할 때 구성원 자신을 위해서는 보람을 느끼며 일하게 되고 조직에는 공헌하게 되어 그 성과가 높아지게 된다. 즉 직무만족은 조직효과를 나타내는 요소 중의 하나이며(최희선, 1974), 직무만족에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미치기 때문에 직무만족이 중요하다고 볼 수 있다(이부근, 2002). 또한 직무만족의 중요성은 직무내부의 입장에서 개인적 측면에서의 성취감과 보람을 가지며 직무외부의 입장은 조직적 측면에서 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 기준이 된다(양현숙, 1998).

직무에 만족하는 사람은 열성적이고 적극적이며 활동적인 행동을 하는 반면, 직무에 불만족한 사람은 직무를 수행하는데 소요되는 노력도 더 많이 필요하며, 더 많은 노력을 하여도 그 성과는 미흡하게 나오기 때문에 직무만족은 현대에 있어 그 중요성을 실감하게 하는 요인이 되고 있다(신유근, 1987).

이와 같이 직무만족은 조직의 성과와 개인의 목표 달성에 중요한 영향을 미치는 요인이므로 조직경영자는 종업원들의 욕구내용과 개인적인 특성을 이해하여 조직구성원들의 불만족에 대한 요인을 제거함으로써 유쾌하고 즐거운 직장생활을 유도하는 것이 무엇보다도 중요하다(박호득, 2008).

제 3 절 직무만족에 미치는 영향요인

직무만족에 대한 영향요인은 매우 다양하게 규명되고 있으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인 중에는 직무만족에 직접적인 영향을 미치고 있어 직무만족에 대한 관련성을 밝혀내는 것은 매우 중요하다. 왜냐하면 모든 직무만족의 영향요인을 충족시키고 이러한 충족을 조직 내에 확대하는 노력에는 최소의 투자로 최대의 효과를 창출해야 하는 경제적 논리가 항상 뒤따르게 되므로 경영능력이 제한적인 조직은 선별된 직무만족 요인의 충족을 바랄 것이기 때문이다.

Locke(1976)는 직무만족을 종업원 자신의 일을 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타나는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태라고 정의하고 직무만족의 영향요인으로 직무, 급여, 승진, 인정도, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료작업자 그리고 회사의 경영방침 등으로 정리하였다(Locke, 1976).

직무만족에 영향을 미치는 요인이 무엇인가 하는 것에 대한 많은 연구들이 이루어졌음에도 불구하고 이렇다 할 명쾌한 해답이 나오고 있지는 못하다. 다만 직무만족과 관련을 맺는 몇 가지 중요한 요인들을 확인할 수 있을 뿐이다. 1970년대 제시되었던 Porter & Steers의 연구와 더불어 관련 선행연구에 대한 실증적 연구를 토대로 직무만족의 결정요인에 대해 다음의 네 가지로 구분할 수 있는데 조직전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인, 개인적 요인 등이 그것이다(양미, 2004: 51-52, 재인용).(<표-4>참조)

<표-4 > 직무만족의 영향요인

영향요인	내용
직무	직무에 대한 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 직무량, 성공에 대한 가능성, 작업속도와 방법에 대한 통제
급여	급여수준, 공정성, 지급방법
승진	승진에 대한 기회, 공정성, 승진에 대한 기준
인정도	성과에 대한 평가, 작업수행에 대한 신뢰, 비판
복리후생	연금, 의료혜택, 유급휴가, 연가
작업조건	근무시간, 휴식시간, 작업설비, 온도, 통풍, 작업의 위치, 시설의 배치
감독	감독유형과 영향력, 감독기술, 인간관계 관리기술
동료작업자	경쟁, 협조성, 우호성
회사의 경영방침	종업원에 대한 관심과 임금, 복리후생 정책
조직전체 요인	한 조직의 모든 종사원에 적용되는 변수, 급여, 승진기회, 회사정책과 절차, 직무구조가 있다
작업환경 요인	표준작업을 구성하는 변수로, 감독 스타일, 참가적 의사결정, 작업표준 규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건 등이 있다.
직무내용 요인	직무범위, 역할 모호성과 역할 갈등 등이 있다.
개인적 요인	개별 종사원의 특성을 나타내는 것, 연령과 근속, 성격 등이 있다

제 4 절 개인역량과 직무 만족에 관한 선행연구

조직구성원의 개인역량이 직무만족에 미치는 영향에 관한 선행연구 결과를 살펴보면,

임성현(2003)은 “역량확대 수준이 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”에서 역량확대의 수준에 따라 직무성과 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증 하였으며, 직무 자율성이 높은 직무 특성일 수록 역량확대 수준은 직무만족에 더 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며,

공탁(2004)의 반도체 산업을 대상으로 연구한 “개인역량이 개인성과와 고객만족에 미치는 영향분석”에서는 개인역량인 지식과 기술요인이 직무만족에 일부 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 지식은 기술보다 직무만족에 높은 상관관계를 나타냈으며, 이는 실질적으로 기술적 집약이라는 반도체 산업에 기술보다는 지식이 더 많은 영향을 받고 있다고 할 수 있다고 하였다.

한상국(2005)은 “생명보험사 영업 관리자의 역량강화에 관한 연구”에서 핵심역량이란 우수한 성과를 내는 사람과 평균적 성과를 내는 사람의 업무수행 결과를 결정짓는 중요한 요소라고 하였다.

최경진(2006)의 “직무특성이 개인역량에 따라 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”에서 직무특성과 직무만족의 관계에 있어서 개인역량 중 지식과 기술이 높을수록 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난다 하였다.

진주현(2006)의 “표준역량모델 개발”에서 서비스업종이나 관리직군에서는 개인의 내재적 특성과 동기가 중요한 업무의 특성상 직원들의 업무태도를 가장 비중이 높은 평가요소로 활용하는 것으로 나타났다. 전체적으로 지식 및 기술요인의 비중이 낮게 나타났는데, 역량에 관한 일반적인 개념에서 볼 수 있듯이 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 역량들은 기초적인 업무지식이나 기술보다는 성과와 직접적으로 연결되고 새로운 가치를 창출할 수 있는 역량들이 보다 중요한 요소로 제시 하고 있다.

김은화(2006)는 “개인 특성별 직무만족도 차이에 관한 탐색적 연구”에서 직무만족 결정요인에 따라 개인 특성별 반응에 차이가 있었다. 이는 직무에 대한 불만족을 해소시키고 만족요인을 강화시키기 위해 개인차를 고려하여

해결 방안이 강구되어야 할 것 이라 고 하였다.

이영민(2006)은 “개인의 역량이 직무성과에 미치는 영향”에서 성별, 연령, 수입, 근속년수, 직위에 따라 개인역량 수준에 유의미한 차이가 있었다고 하였다.

박호득(2008)은 “중소기업 근로자의 개인역량이 직무 만족도에 미치는 영향”에서 조사대상자들의 일반적 특성, 중소기업 근로자의 개인역량에 대한 인식수준, 개인역량에서의 직무만족도의 차이, 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 실증적인 연구를 통해 분석하여 중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족에 영향을 미치는 요인이 있음을 검증하였으며 이들 간의 관련성을 파악하여 기업의 경쟁력을 높일 수 있도록 하는 프로그램 개발에 기초적 자료를 제시 하였다.

이상의 선행연구 결과를 살펴본 바와 같이 조직구성원의 개인역량이 직무만족에 미치는 영향에 직접 관계되는 연구는 많지가 않으며, 유사하게 진행된 연구도 개인역량에 대해 지식, 기술과 같은 표면적인 요소만 연구 하였다. 다만 여러 가지 척도를 가지고 특정 산업에 대한 직무만족을 측정한 연구가 일부 있지만 서로 다른 척도나 상이한 관점으로 고찰하였고, 개인역량에 대한 지식, 기술, 능력, 도덕성, 성격 등 다양한 요소의 공통점과 일반성을 도출하는 데는 한계가 있다.

제 5 절 융합활동의 이해

5.1 융합의 개념

융합의 일반적인 사전적 의미는 ‘서로 두 개 이상의 것이 모여 구별이 없게 하나로 합쳐지는 것’으로 아직까지는 융합의 정의가 명확하게 정립되지 않아 다양한 용어로 사용되고 있는 실정인데, 예를 들면 복합, 조합, 결합, 통합, 접목, 복수학제, 다학제, 학제 간, 컨버전스, 퓨전 등이 이에 해당된다 할 수 있다(<표-5> 참조).

<표-5> 융합관련 용어의 개념

구 분	개 념
컨버전스 (Convergence)	서로 다른 기술이 만나 새로운 기능을 창출하거나 기존 제품의 효율성을 증대시키는 현상, 또는 서로 다른 분야의 기술들이 특정 요구를 만족시켜 줄 수 있는 유사성을 갖게 되는 현상
퓨전 (Fusion)	여러 개의 돌파기술(breakthrough)들이 동시에 일어나면서 화학적 또는 기계적으로 결합하여 개별 요소기술들의 특성이 상실되고 새로운 특성을 갖는 기술이나 제품이 탄생하는 현상
복합 (Compound)	개별 요소기술들의 물리적인 결합으로 기존 산업의 한계를 극복해 나가는 과정에서 일어나는 기술혁신 현상. 주로 기존 시장의 유지·확대를 위한 제품·서비스를 고도화 과정에서 발생.
인티그레이션 (Integration)	특정기능을 수행하기 위해 다양한 기술을 수직 또는 수평으로 결합한 복합시스템 제품의 기술혁신 현상. 이는 개별요소 기술의 속성이 상실되지 않는다는 점에서 컨버전스와 유사(유·무선 통합, 시스템 통합)
다학제 (Multi & Interdisciplinary)	단순한 학문 간의 협업관계 정도를 넘어서 인문·사회과학, 자연과학, 미시·거시적인 접근 등을 포괄하는 총체적인 학문 영역 간 협력활동 지칭.

자료:KIET(2007), ETRI(2008), 한국IT서비스산업협회 컨버전스산업협의회(2008) 김동관. 2010 인용

그리고 융합의 개념에 대해서도 여러 의견이 다음과 같이 제시 되고 있는데 국제전기통신연합 ITU(1996)는 기존 인프라를 통해 새로운 서비스를 제공

하거나 새로운 형태의 인프라를 개발하는 것, 새로운 능력을 제공하기 위해 기존 서비스와 기술들을 향상시키는 것이라 하였으며, 과학기술부(2007)는 첨단 신기술간의 상승적 결합을 통해 미래사회 및 국가의 공통목표달성을 위한 과학기술적 한계를 극복함으로써 경제와 사회의 변화를 주도하는 기술이라 하였다. 한국전자통신연구원 ETRI(2008)는 미래 경제, 사회적 이슈 해결을 위해 다양한 학제들 간 및 이종기술 간의 결합을 통해 확보되는 혁신기술, KIET(2007)는 다른 분야에 스며들어 독특한 영역을 구현하는 기술이라 정의 하였다. Rosenberg(1963)는 다양한 산업이 각자의 기술적 문제를 해결해 나가는 과정에서 일어나는 공동 기술혁신 현상으로 정의 하였으며, 최초로 technological convergence라는 용어 사용하였다. Kodama(1995)는 여러 기술의 혁신이 동시에 일어나면서 동시에 융합하는 것이라 정의 하였으며 최초로 technological fusion이라는 용어 사용하였다.

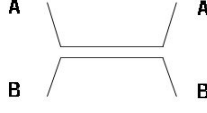
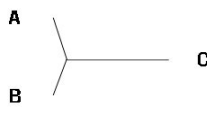
융합은 ‘서로 다른 기술이나 산업 분야 간에 효율과 성능 개선 등을 목적으로 결합됨으로써 존재하지 않았던 새로운 기능이나 서비스를 창출하는 현상’으로 정의될 수 있다고 하였다(현창희, 2008). 유수근(2008)은 복수의 독립적인 제품(서비스). 즉 둘 이상의 이종 제품, 이종 서비스 또는 이종 프로세스가 화학적으로 결합되어 전혀 새로운 하나의 제품, 하나의 서비스 또는 하나의 프로세스로 창조되는 현상, 유경만(2006)은 화학적 결합으로 인해 개별요소기술들의 특성이 상실되고 새로운 특성을 갖는 기술이 창출되는 현상이라고 정의 하였다.

융합은 과학기술 영역뿐만 아니라 인문학, 사회학 등의 학문영역에서 나아가 사회, 문화, 정치, 경제를 막론하고 전 분야에 걸쳐 요구되는 방향이지만, 기술혁신 분야에서 보다 구체적으로 나타나고 있다. 차세대 기술혁명은 IT, BT, NT 등 어느 한 분야에 국한되지 않는 신기술 간 융합이 주도할 것으로 예측되고 있다. 융합기술은 의료, 건강, 안전, 에너지, 환경문제 등 미래의 사회적 문제를 해결할 수 있는 혁신적 기술로 기대되며, 궁극적으로 산업 간, 서비스 간 융합을 유발하여 경제, 산업 전 분야에 걸쳐 막대한 변화를 초래할 것으로 전망 된다(국가과학기술위원회, 2007).

융합기술은 미래 경제, 사회적 이슈 해결을 위해 다양한 학제 및 이종기술

간의 결합을 통해 확보되는 혁신기술 이라고 하였고, 융합기술의 특징으로 융합기술은 서로 다른 분야의 공동연구인 『복수학제 연구』 보다 진일보한 개념으로, 공통의 목표를 해결하기 위해 성질이 다른 기술들 간의 화학적 결합을 뜻하는 『학제 간 연구』를 통해 도출 된다(<표-6> 참조). 복수학제 연구(Multi disciplinary Research)는 각각의 분야에서 연구를 하면서 개별적으로 기여하는 두 개 이상 학문의 연구에 공동으로 참여하는 것이다. 반면에, 학제 간 연구(Inter-disciplinary Research)는 단일 학문 분야로는 풀 수 없는 문제의 해결을 위하여 두개 이상의 학문으로부터 나오는 정보, 데이터, 기술, 도구, 관점, 개념, 이론 등을 결합하여 수행하는 방식이다.(양현봉, 2011)

<표-6> 복수학제 연구와 학제 간 연구의 비교

분류	공통	차이점	
복수학제 연구	문제 해결을 위해 개별 학문		문제가 해결된 후에 개별 학문(기술)분야 A, B에 변화 없음.
학제간 연구	(기술)분야 A, B가 사용.		문제해결과정에서 새로운 학문(기술)분야 C가 탄생.

자료: 국가과학기술위원회(2007)

융합기술은 미래사회의 수요와 경제 및 시장의 원리에 따라 개별 요소기술들의 물리적 결합에 의한 방식보다는 화학적 결합에 의한 방식에 의해 자발적으로 발생한다. 기술 복합화는 개별 요소기술들의 물리적인 결합방식은 주로 기존 산업의 한계를 극복해나가는 과정에서 일어나는 공동 기술혁신 현상이며, 기술융합화는 화학적 결합으로 인해 개별 요소기술들의 특성이 상실되면서 전혀 새로운 특성을 갖는 혁신적 기술을 창출되는 현상이다.<표-7>참조).

<표-7> 기술 융합화와 기술 복합화의 차이 비교

	산업관점	기술관점	
기술복합화	기존 제품/서비스의 고도화 $A+B=B'$ 또는 $A+B=AB$ 향상성 기존시장의 유지 및 확대 개선기술(Improving Tech.)	신기술 개발 $A+B=C$ 혁신성, 독창성 새로운 시장 형성 태동기술(Emerging Tech.)	기술융합화

자료: 국가과학기술위원회(2007)

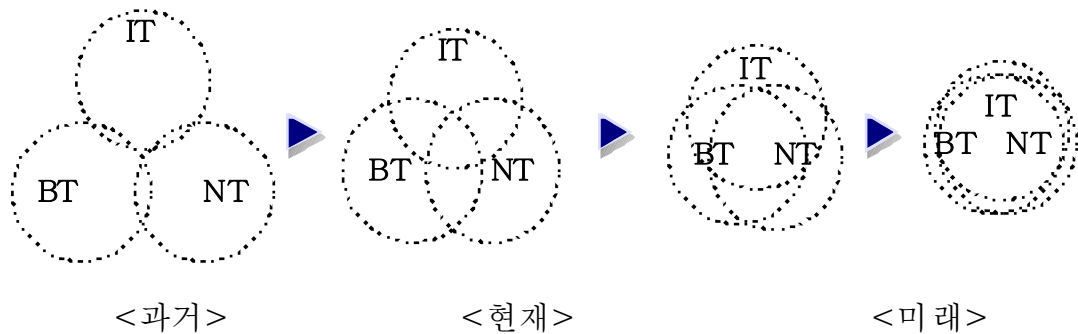
기술 차원의 융합은 서로 다른 기술요소들이 결합되어 개별 기술요소들이 상실되고, 새로운 특성을 갖는 기술과 제품이 탄생하는 현상을 일컫는다. 최근 디지털 컨버전스의 진전으로 IT(정보통신기술:Information Technology), BT(바이오기술: Bio Technology), NT(나노기술: Nano Technology), CT(문화기술: Culture Technology), ET(환경기술: Environment Technology), ST(우주항공기술: Space Technology)등 6T 기술 발전 및 융합이 가속화 되고 있다. 이 기술들은 개별 기술 자체만으로 독자적인 산업영역을 구축하고 성장 발전 할 수 있는 여지가 충분하지만 최근 급속히 발전하는 신기술 분야의 상승적인 결합으로 이종기술간 융합을 통하여 신제품과 새로운 서비스를 창출 하거나 기존 제품의 성능을 향상 시킬 수 있다. 또 이들 기술 간의 접목을 통하여 과학기술적 한계를 극복함으로써 산업 및 사회에 혁신적 변화를 가져올 수 있다.(장원익 외 2008)

융합기술은 현재 활발히 진행되고 있는 ‘동종기술 간 융합’을 넘어 보다 혁신적이고 미래의 파급효과가 큰 ‘이종기술 간 융합’으로 변화하는 추세를 보이고 있다. 동종기술 간 융합은 같은 기술 분야 내에서 주로 편의적 다기능 활용을 목적으로 하는 반면에, 이종기술 간 융합은 서로 다른 기술 분야에 걸쳐 과학기술적 문제 해결을 주된 목적으로 하고 있다.

IT, BT, NT 등을 중심으로 한 융합기술은 개별 요소기술 간의 융합 강도가 강화되는 방향으로 전개되고 있으므로, 신산업(Emerging Industry)의 경쟁력 있는 제품, 서비스가 개발되는 발원지로서 새로운 블루오션 영역을 개척함

으로써 무한한 가치창출이 가능할 것으로 기대된다(<그림-1> 참조).(양현봉 2011).

<그림-1> 융합기술의 전개 방향



자료: 국가과학기술위원회(2007)

5.2 중소기업 융합의 개념

‘중소기업 융합’이란 두 개 이상의 중소기업이 각자의 경영자원등을 효과적으로 결합하여 신기술, 신제품, 신서비스를 개발함으로써 새로운 사업 분야를 개척하는 것이라고 할 수 있다. 이때 중소기업이 서로 같은 분야의 사업을 영위하는 경우에는 서로 다른 경영자원을 조합하는 것을 의미한다. 여기서 말하는 경영자원은 설비, 기술, 개인이 갖는 지식 및 기능 그 외 사업 활동에 활용되는 제반 자원을 포함한다.

중소기업 융합은 중소기업이 안고 있는 각종 문제에 대한 정보를 상호 교환하는 것으로부터 출발하게 되므로, 이업종교류회 등 기업 간 교류의 장을 제공하는 것이 중소기업의 신사업 분야 개척의 수단으로 활용될 수 있다.

중소기업 융합은 새로운 사업 분야를 개척하는 것을 목적으로 하며, 분업등을 통해 효율성을 높이는 경쟁력 제고수단을 활용할 수는 있으나 경쟁력 제고를 위한 전략수단 자체와는 개념적으로 본질적인 차이가 있다. 경쟁력 제고를 위한 전략수단의 대표적 유형으로는 협업, 전략적 제휴, 계열, 아웃소싱 등이 있으며, 참여 기업의 경영 독립성과 위험(risk) 공유의 정도에 따라 구분

될 수 있다.

중소기업 융합은 융합의 주체, 대상, 결과에서 기술융합 및 산업융합과 차별화될 수 있다. 우선, 융합의 주체를 중소기업으로 한정하고 있어, 기술융합 또는 산업융합과 달리 그 범위가 명확하다. 융합의 대상에 기술, 지식 등 기업 차원의 경영자원을 포괄하고 있는 반면, 기술융합 및 산업융합은 학문 또는 부문 차원의 기술 또는 산업을 대상으로 보고 있다. 융합의 결과를 신사업 분야 개척으로 삼고 있는 반면, 기술융합은 경제, 사회적 수요 해결을, 산업융합은 기존산업의 혁신 또는 신산업 창출을 목적으로 하고 있다(<표-8> 참조).

<표-8> 중소기업 융합과 유사 개념 간 비교

	중소기업융합	기술융합	산업융합
주체	중소기업	제한 없음	제한 없음
대상	경영자원 (기술·지식 등)	기술·산업·학문	산업·기술
차원	기업(firm) 차원	학문(discipline)차원	부문(sector) 차원
결과	신사업분야 개척	경제·사회적 수요해결	기존산업 혁신 또는 신산업 창출

자료: 산업연구원 [양현봉, 박종복(2011) 재인용]

따라서 중소기업 융합이란 업종이 다른 중소기업이 서로 다른 경영, 기술 등을 결합하여 신기술, 신제품, 신서비스를 개발함으로써 부가가치를 제고함은 물론 새로운 분야로 사업화 능력을 높이는 것이라고 보다 현실적으로 정의할 수 있다. 이는 기술융합 및 산업융합과 뚜렷하게 차별화되는 중소기업 또는 사업차원의 전략이라고 할 수 있다.(양현봉.박종복, 2011)

5.3 융합활동

중소기업의 융합활동은 ‘교류(발굴)’단계 → ‘(연구)개발’단계 → ‘사업화’단계 → ‘시장전개’단계의 긴 과정을 거치게 된다. 교류(발굴)단계는 정보교환, 공장 상호 견학, 연찬회 등을 통한 인적교류 및 융합과제 발굴단계이다, (양현봉.박종복, 2011)

기업 간 융합교류 활동이란 업종이 다르거나 같은 업종이라도 경쟁관계가 아닌 여러 개의 기업들이 인력교류, 시장교류, 기술교류, 정보교류, 조직교류를 네트워킹 하여 연구개발과 비용절감 그리고 경쟁력을 강화하여 시장을 확대하는 것이라 할 수 있다(김왕환, 2012)

특히 융합교류 활동을 사업상 경쟁상대가 아닌 서로 다른 업종의 중소기업이 교류회를 조직하여 회원사 간의 친목을 도모함으로써 각사가 보유하고 있는 경영 노하우(Know-How), 전문기술, 인적자원, 판매력 등 경영자원을 상호교류·교환하여 기업경쟁력 향상과 신 비즈니스(New-Biz)창출을 궁극적 목적으로 하는 네트워킹 경영활동이라고 정의하고 있다(중소기업융합중앙회, 2013).

기술개발단계는 공정개선, 신기술, 신제품, 신서비스 등 공동 연구개발단계이며, 사업화단계는 연구개발의성과 등으로 신사업활동 전개단계이고, 사업전개단계는 신제품, 신기술, 신서비스 개발 등을 통한 시장진출 단계를 의미한다.

중소기업은 융합활동을 통해 매출 성과, 연구효율 성과, 비용절감 성과, 발굴 및 개발의 성과를 창출할 수 있다(이대훈, 유왕진, 2008). 매출 성과는 매출 증가, 시장 점유율 증가 및 고객만족도 증가 등의 성과로서 주로 사업화단계와 사업전개 단계에서 나타난다. 연구효율 성과는 연구개발비 감소, 연구기간 감소 및 연구 성공률 증가 등의 성과로서 주로 기술개발단계에서 나타나며, 비용절감 성과는 거래비용 감소, 구매비용 감소, 생산원가 감소 및 물류비용 절감 등의 성과로서 주로 사업화단계와 사업전개단계에서 나타난다. 아울러, 발굴 및 개발 성과는 융합과제 발굴, 융합기술 개발 및 융합제품 개발 등의 성과로서 주로 교류단계와 기술개발단계에서 나타난다(<표-9>참조)(양

현봉.박종복, 2011).

이러한 융합활동을 위해 국내 중소기업을 중심으로 한 조직으로 중소기업 융합중앙회가 회원사326개 교류그룹에 6,996개 기업을 회원으로 운영되고 있다(중소기업 융합중앙회 교류회등록 현황 2013년12월24일 기준).

<표-9> 중소기업융합의 추진단계별 활동과 성과

추진단계	융합활동	주요 성과
교류단계	- 정보교환회(간담회개최 등) - 정보수집, 아이디어 제공 - 공장견학, 연수	- 인재 네트워크 형성 - 경영자의 의식 향상 - 융합과제 발굴
개발단계	- 기술개발, 신제품 개발의 공동연구 및 업무제휴 - 공동연구시설 설치	- 히트 상품 개발 - 기술개발 비용 절감 - 위험 분산 - 기술적 과제 극복
사업화 및 사업전개 단계	- 판매 공동화 - 판매회사 설립 - 공동 수주회사 설립	- 참여그룹 회사들의 이익향상 - 참여회사의 그룹 규모 확대 - 참여그룹 회사의 기술개발 향상

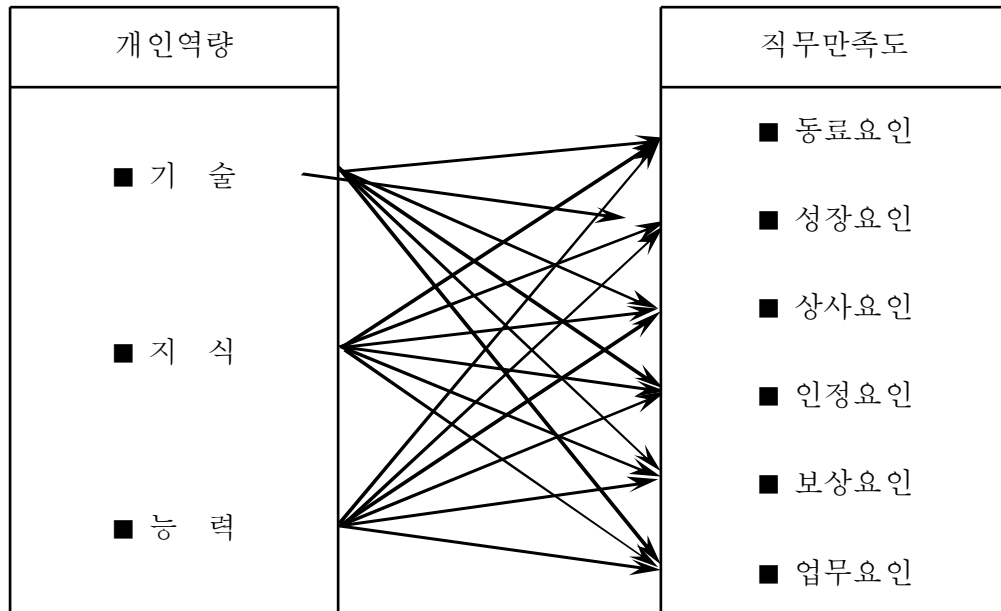
자료: 한국마케팅연구원(1992) (양현봉. 박종복:2011)재인용

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구모형

본 연구에서는 2장에서 언급한 개인의 역량과 직무만족도, 그리고 융합활동의 이론적인 배경을 기초로 융합활동을 수행하는 중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 실증분석의 목적을 달성하기 위해 문헌 연구방법과 조사연구 방법이 적용되었다. 이를 규명하기 위해서 융합활동을 수행하는 중소기업 근로자의 개인역량에 대한 범주를 기술, 지식, 능력 등 3가지 요인으로 구분 하였다. 더불어 직무만족에 대한 범주는 동료요인, 성장요인, 상사요인, 인정요인, 보상요인, 업무요인 등의 6가지 변수로 설정하여 아래의 <그림-2>와 같은 모형으로 제시하였다.

<그림-2> 연구모형



제 2 절 연구가설의 설정

제시된 연구모형에 따라 개인역량을 기술, 지식, 개인능력, 도덕성, 성격 등 3가지 요인으로 구분하였으며, 직무만족은 동료요인, 인정요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인 등 6가지 변수로 구분하여 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

[개인역량과 동료요인]

가설1. 개인역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설1-1. 기술역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 지식역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설1-3. 능력역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[개인역량과 성장요인]

가설2. 개인역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설2-1. 기술역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 지식역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설2-3. 능력역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[개인역량과 상사요인]

가설3. 개인역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설3-1. 기술역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설3-2. 지식역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설3-3. 능력역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[개인역량과 인정요인]

가설4. 개인역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설4-1. 기술역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설4-2. 지식역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설4-3. 능력역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[개인역량과 보상요인]

가설5. 개인역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설5-1. 기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설5-2. 지식역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설5-3. 능력역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[개인역량과 업무요인]

가설6. 개인역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설6-1. 기술역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설6-2. 지식역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설6-3. 능력역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의 및 측정항목

3.1 개인역량의 특성 변수

중소기업 근로자의 개인역량에 대한 인식수준을 조사하기 위한 항목은 기술역량, 지식역량, 능력역량 등 3가지 요인으로 <표-10>과 같이 구성되어 있다.

3.1.1 기술역량

기술역량은 지속적인 지식습득, 기술습득 의지, 기술개발 목표, 기술의 효율적 관리, 보유기술의 연계성, 핵심기술 보유정도, 다양한 기술 보유정도로 구분하였다.

3.1.2 지식역량

지식역량은 노하우에 대한 인식, 업무지식 활용, 지식향상, 업무인식, 업무진행도 작성, 필요한 지식의 인식으로 구분하였다.

3.1.3 능력역량

능력역량으로는 업무처리능력, 타인과의 능력 정도, 다방면의 능력 정도, 강한 성격으로 구분하였다.

개인역량 중 개인의 능력에 관한 구성요소는 이훈진(1997)의 연구를 근거로, 지식과 기술에 관한 구성요소의 반영 정도를 측정하기 위해서는 공탁(2004)의 연구를 근거로 본 연구의 목적에 맞도록 전문가의 도움을 받아 수정·보완하였고 5점 Likert 척도로 조사 하였다.

<표-10> 설문지의 개인역량 영역

구 분	설문항목 내용			문항
기술역량	b1	기술역량-1	지속적인 지식습득	7
	b2	기술역량-2	기술습득 의지	
	b3	기술역량-3	기술개발 목표	
	b4	기술역량-4	기술의 효율적 관리	
	b5	기술역량-5	보유기술과의 연계성	
	b6	기술역량-6	혁신적인 핵심기술 보유정도	
	b7	기술역량-7	다양한 기술 보유정도	
지식역량	c1	기술역량-8	노하우에 대한 인식	6
	c2	기술역량-9	업무 지식 활용	
	c3	기술역량-10	지식향상	
	c4	기술역량-11	업무인식	
	c5	기술역량-12	업무 진행도 작성	
	c6	기술역량-13	필요한 지식인식	
능력역량	d1	기술역량-14	업무처리 능력	4
	d2	기술역량-15	타인과의 능력 정도	
	d3	기술역량-16	다방면의 능력 정도	
	d4	기술역량-17	강인한 성격	

3.2 직무만족도 요인 변수

중소기업 근로자의 직무만족도를 측정하기 위한 항목은 동료요인, 인정요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인 등으로 <표-11>와 같이 구분 하

였다.

3.2.1 동료요인

동료요인은 타인기술 활용, 협동심, 상호협조, 의사소통 등 4개 문항으로 구분하였다.

3.2.2 성장요인

성장요인은 회사나 상사의 평가, 경험축적 기회, 상사나 동료의 인정, 회사에서의 능력발휘 기회, 직장생활 만족도 등 5개 문항으로 구분하였다.

3.2.3 상사요인

상사요인은 상사와의 대화, 만남, 지시나 명령에 대한 인식, 주위사람의 인정, 상사의 도움 등 4개 문항으로 구분하였다.

3.2.4 인정요인

인정요인은 능력개발에 대한 상사의 노력과 새로운 기술이나 지식 축적 기회 등에 대하여 2개 문항으로 구분하였다.

3.2.5 보상요인

보상요인은 월급으로 생활유지 정도, 타 회사와의 봉급의 수준, 동료와의 봉급수준 등 3개 문항으로 구분하였다.

3.2.6 업무요인

업무요인으로는 업무량, 업무에 대한 보람과 업무에 대한 인식 등 3개 문항으로 구분하였다.

중소기업 근로자의 직무만족도에 대한 정도를 측정하기 위해서는 김준곤(1987), 공탁(2004), 최경진(2006) 등의 연구를 근거로 하여 본 연구의 목적에 맞도록 전문가의 도움을 받아 수정·보완하여 5점 Likert척도로 조사하였다.

<표-11> 설문지의 직무만족도 영역

구 분	설문 항목 내용		문항
동료요인	e1	타인기술 활용	4
	e2	협동 심	
	e3	상호 협조	
	e4	의사소통	
성장요인	f1	회사나 상사의 평가	5
	f2	경험 축적 기회	
	f3	상사나 동료의 인정	
	f4	회사에서의 능력발휘 기회	
	f5	직장생활 만족도	
상사요인	g1	상사와 만남, 대화	4
	g2	상사의 지시나 명령	
	g3	주위 사람들의 인정	
	g4	상사의 도움	
인정요인	h1	회사에 대한 주위 사람들의 인정	4
	h2	새로운 기술이나 지식 축적 기회	
	h3	회사에서의 승진기회	
	h4	노력한 만큼의 대우	
보상요인	i1	월급	2
	i2	다른 회사의 봉급수준	
업무요인	j1	업무에 대한 인식	3
	j2	업무량	
	j3	업무에 대한 보람	

제 4 절 분석대상 및 분석방법

4.1 분석대상

개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구를 위해 융합활동을 수행하는 중소기업 근로자를 중심으로 개인역량에 대한 수준과 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 실증분석을 하는데 초점을 맞추었다. 이러한 목표

를 달성하기 위해 연구의 대상은 중소기업을 모집단으로 하여 근로자 중에서 융합활동의 수행 여부를 구분하여 개인역량과 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인구통계학적 변인을 성별, 근속년수, 연령, 근무 직종, 직위, 교육수준과 기업특성 변인으로서는 회사업태, 기업규모 등으로 구분하였으며, 설문조사는 2014년 4월부터 5월까지 설문조사를 실시하였다.

그러나 전국의 사업체의 근로자를 대상으로 데이터를 수집하기는 어렵다는 한계점과 현실적인 조사가능성의 측면을 고려하여 연구의 대상을 일부 한정하였다. 따라서 연구의 목적을 달성하기 위하여 먼저 관계문헌과 선행연구 자료를 기초로 문헌적 고찰을 수행하고 근로자를 대상으로 설문지를 작성하여 조사하였다.

4.2 분석방법

설문조사 자료는 SPSS WIN 19.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석을 위해 사용한 방법은

첫째, 설문항목의 신뢰는 내적일관성 분석(internal consistency analysis)을 통한 Cronbach's α 계수를 이용하여 검증하였고,

둘째, 설문 문항의 구성개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하여 연구의 목적과 일치하지 않는 문항은 분석에서 배제하였다.

셋째, 조사대상자의 일반적 사항에 대한 것을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며,

넷째, 개인의 일반적 특징을 나타내는 변인들과 개인역량 하위변수 간의 집단차이를 t검증과 F검증을 통해 알아보았으며,

다섯째, 개인역량 정도에 따른 직무만족에 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시하였다.

마지막으로 조직구성원의 개인역량이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 연구에 사용된 주요 통계분석기법을 요약하면 다음 <표-12>과 같다.

<표-12> 분석 방법

구 분	설문항목 내용
일반적 특성	빈도 분석
개인역량에 대한 인식	신뢰도 분석 (기술통계)
일반적 특성과 개인역량 간 차이	t검증, F검증
직무만족도에 대한 인식	신뢰도 분석
개인역량에서의 직무만족도의 차이	t검증
개인역량이 직무만족도에 미치는 영향	회귀분석

제 4 장 실증분석 및 가설의 검증

제 1 절 표본의 일반적 특성

1.1 인구 통계적 특성 대한 표본의 특성

본 연구의 표본 특성을 파악하기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 통하여 응답자의 성별, 연령, 직업, 학력 등에 대한 인구통계학적 기초자료를 융합 활동 수행 그룹과 융합활동 비 수행 그룹으로 각 100명씩 총 200명을 대상으로 분석 하였으며, 그 결과는 <표-13>과 같다.

융합활동을 수행하고 있는 응답자 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별이 남자가 75%,여자가 25%로 남성이 높은 것으로 나타났고, 연령은 50대가 35%로 많은 부분을 차지하고 있으며, 근무 직종은 전문직이 45%로 다수를 차지하고 있다. 회사 업태는 제조업이 36%, 서비스업이 62%로 응답자의 다수를 차지하고 있다. 근속년수는 5년 미만이 31%와 20년 이상이 33%로 가장 많았다. 학력은 대졸이 41%, 대학원졸업이 47%로 대다수를 차지했다. 50인 미만의 근로자수를 보유한 회사의 응답자가 53%로 가장 많았다.

융합활동을 수행하지 않는 응답자 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별이 남자가 77%,여자가 23%로 남성이 높은 것으로 나타났고, 연령은 50대가 39%로 많은 부분을 차지하고 있으며, 근무 직종은 전문직이 43%로 다수를 차지하고 있다. 회사 업태는 제조업이 39%, 서비스업이 56%로 응답자의 다수를 차지하고 있다. 근속년수는 5년 미만이 33%와 20년 이상이 36%로 가장 많았다. 학력은 대졸이 42%, 대학원졸업이 44%로 대다수를 차지했다. 50인 미만의 근로자수를 보유한 회사의 응답자가 49%로 가장 많았다.

<표-13> 인구 통계적 특성에 대한 표본의 특성

특성	구분	융합활동 (○)			융합활동 (X)		
		빈도(명)	비율(%)	누적(%)	빈도(명)	비율(%)	누적(%)
성별	남자	75	75	75	77	77	77
	여자	25	25	100	23	23	100
연령	20대	18	18	18	20	20	20
	30대	16	16	34	13	13	33
	40대	28	28	62	25	25	58
	50대	35	35	97	39	39	97
	60대	3	3	100	3	3	100
근무 직종	생산직	6	6	6	8	8	8
	사무직	25	25	31	22	22	30
	전문직	45	45	76	43	43	73
	관리직	24	24	100	27	27	100
회사 업태	제조업	36	36	36	39	39	39
	건설업	2	2	38	5	5	44
	서비스업	62	62	100	56	56	100
근속 년수	5년 미만	31	31	31	33	33	33
	5년~10년미만	15	15	46	16	16	49
	10년~15년미만	14	14	60	11	11	60
	15년~20년미만	7	7	67	4	4	64
	20년 이상	33	33	100	36	36	100
학력	고졸	6	6	6	7	7	7
	전문대졸	6	6	12	7	7	14
	대졸	41	41	53	42	42	56
	대학원졸	47	47	100	44	44	100
직위	사원	18	18	18	14	14	14
	대리	4	4	22	14	14	28
	과장	18	18	40	18	18	46
	부장	15	15	55	8	8	54
	임원	45	45	100	46	46	100
근로 자 수	50인 미만	53	53	53	49	49	49
	100인 미만	20	20	73	20	20	69
	200인 미만	10	10	83	13	13	82
	300인 미만	5	5	88	5	5	87
	300인 이상	12	12	100	13	13	100

1.2 개인역량에 대한 인식

중소기업 근로자들의 개인역량에 대한 인식수준을 조사하기 위한 항목은 기술, 지식, 능력역량 등의 3가지 변수로 구성되어 있다. 조사 대상자의 개인역량에 대한 인식의 정도를 살펴본 결과 융합활동 수행 그룹의 경우 기술역량의 평균은 5점 척도로 환산하여 3.9943, 지식역량은 평균이 4.3300으로 가장 높게 나타났으며, 능력역량은 4.0150으로 나타났다. 개인역량 전체 평균은 4.1131으로 나타나 조사대상자들이 인식하는 개인역량은 전반적으로 높은 편이었다.

융합활동 비 수행 그룹의 경우는 기술역량의 평균은 5점 척도로 환산하여 3.8643, 지식역량은 평균이 4.3083으로 가장 높게 나타났으며, 능력역량은 4.105로 나타났다. 개인역량 전체 평균은 4.0776으로 나타나 융합활동 수행 그룹과 마찬가지로 조사대상자들이 인식하는 개인역량은 전반적으로 높은 편으로 중소기업 근로자들이 개인의 역량에 대한 인식수준은 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 개인 역량의 개발에 대한 중요성이 강조 되고 있다고 보여 진다. 개인역량에 대한 인식수준의 분석결과는 다음의 <표-14>과 같다.

<표-14> 개인역량에 대한 인식 분석

변수	융합활동(○)			융합활동(X)		
	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차	N
기술역량	3.9943	.56121	100	3.8643	.65524	100
지식역량	4.3300	.56506	100	4.3083	.55625	100
능력역량	4.0150	.72806	100	4.1050	.68643	100
개인역량전체	4.1131	.53139	100	4.0776	.54087	100

1.3 일반적 특성에 따른 개인역량 차이

중소기업 근로자의 일반적 특성, 즉 성별, 근속년수, 연령, 근무직종, 직위, 교육수준, 회사업태, 근로자 수로 나누어 개인역량의 하위범주에서의 집단 간 차이를 t검증과 F검증으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

1.3.1 성별에 따른 개인역량의 차이

성별에 따른 개인역량의 하위범주에서의 차이를 살펴본 결과, 융합활동 수행 그룹과 융합활동 비 수행 그룹 모두 전체 하위범주에서 남성이 여성보다 개인역량을 인식하는 정도가 약간 높게 나타났다. 조사대상자의 성별에 따른 개인역량 차이 분석결과는 <표-15>과 같다

<표-15> 성별에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		성별	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	기술역량	남자	75	4.1390	.51880	4.975**
		여자	25	3.5600	.45535	
	지식역량	남자	75	4.5022	.45064	6.196**
		여자	25	3.8133	.56585	
	능력역량	남자	75	4.1600	.65456	3.659**
		여자	25	3.5800	.77634	
	개인역량 전체	남자	75	4.2671	.45149	5.784**
		여자	25	3.6511	.48976	
융합 활동 (X)	기술역량	남자	77	4.0223	.62874	4.897**
		여자	23	3.3354	.43204	
	지식역량	남자	77	4.4848	.44359	7.114**
		여자	23	3.7174	.48834	
	능력역량	남자	77	4.3019	.58256	6.149**
		여자	23	3.4457	.59809	
	개인역량 전체	남자	77	4.2513	.46412	7.244**
		여자	23	3.4962	.33643	

(**p<0.01)

1.3.2 연령에 따른 개인역량의 차이

연령변수에서는 집단을 ‘30세 미만’과 ‘30세 이상’으로 구분한 뒤 융합활동 유무에 따라 분석한 결과, 융합활동 수행 그룹과 융합활동 비 수행 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘30세 이상’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 연령이 많은 층 일수록 회사에서의 융합활동 유·무와 관계없이 업무를 수행함에 있어서 인정과 일에서의 보람을 느끼기 위해서는 개인의 역량강화가 무엇보다 필요함을 인식하는 정도가 많아지기 때문일 것이다. 조사 대상자의 연령에 따른 개인역량 차이 분석 결과는 <표-16>와 같다.

<표-16> 연령에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		연령	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	기술역량	30세 미만	34	3.6975	.55134	-4.089**
		30세 이상	66	4.1472	.50552	
	지식역량	30세 미만	34	3.9559	.62940	-5.381**
		30세 이상	66	4.5227	.41745	
	능력역량	30세 미만	34	3.5956	.86167	-4.523**
		30세 이상	66	4.2311	.53943	
	개인역량 전체	30세 미만	34	3.7496	.52868	-5.615**
		30세 이상	66	4.3003	.42837	
융합 활동 (X)	기술역량	30세 미만	33	3.5498	.59881	-3.562**
		30세 이상	67	4.0192	.62956	
	지식역량	30세 미만	33	3.8939	.59485	-6.114**
		30세 이상	67	4.5124	.40547	
	능력역량	30세 미만	33	3.6515	.80268	-5.214**
		30세 이상	67	4.3284	.49084	
	개인역량 전체	30세 미만	33	3.6952	.51101	-5.697**
		30세 이상	67	4.2660	.45060	

(**p<0.01)

1.3.3 근속년수에 따른 개인역량의 차이

근속년수에서는 집단구분을 ‘5년 미만’, ‘5년 이상-10년 미만’, 그리고 ‘10년 이상’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 세 집단 간 차이를 검정한 근속년수에 따른 개인역량 차이 분석 결과는 <표-17>와 같다.

<표-17> 근속년수에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		근속년수	N	평균	표준편차	F
융합 활동 (○)	기술역량	5년 미만	31	3.7696	.56264	9.687**
		5년~10년 미만	15	3.7048	.46906	
		10년 이상	54	4.2037	.50305	
	지식역량	5년 미만	31	3.8871	.64029	19.545**
		5년~10년 미만	15	4.4111	.35561	
		10년 이상	54	4.5617	.39955	
	능력역량	5년 미만	31	3.6371	.66093	17.887**
		5년~10년 미만	15	3.5500	.79170	
		10년 이상	54	4.3611	.55726	
	개인역량 전체	5년 미만	31	3.7646	.48059	20.269**
		5년~10년 미만	15	3.8886	.45662	
		10년 이상	54	4.3755	.43150	
융합 활동 (X)	기술역량	5년 미만	33	3.6623	.66989	5.452**
		5년~10년 미만	16	3.6339	.43634	
		10년 이상	51	4.0672	.64798	
	지식역량	5년 미만	33	3.8939	.61776	19.721**
		5년~10년 미만	16	4.3750	.34694	
		10년 이상	51	4.5556	.39394	
	능력역량	5년 미만	33	3.8182	.73227	11.962**
		5년~10년 미만	16	3.7500	.74162	
		10년 이상	51	4.4020	.49010	
	개인역량 전체	5년 미만	33	3.7807	.56369	13.339**
		5년~10년 미만	16	3.9228	.36686	
		10년 이상	51	4.3183	.45885	

(**p<0.01)

분석 결과 융합활동 수행그룹과 융합활동 비 수행 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘10년 이상’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 가장 높게 나타났다.

이러한 결과는 근속년수가 많을수록 회사에서의 융합활동 유.무와 관계없이 업무를 수행함에 있어서 개인의 역량강화가 무엇보다 필요함을 인식하는 정도가 많아지기 때문일 것임을 알 수 있다.

1.3.4 직위에 따른 개인역량의 차이

직위에 따른 개인역량의 차이에서는 집단구분을 ‘사원’과 ‘대리 이상’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 두 집단 간 차이를 검정한 결과 융합활동 수행 그룹과 융합활동 비 수행 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘대리 이상’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 높게 나타났다. (<표-18>참조)

<표-18> 직위에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		직위	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	기술역량	사원	18	3.5079	.47055	-4.425**
		대리 이상	82	4.1010	.52380	
	지식역량	사원	18	3.5556	.52394	-8.364**
		대리 이상	82	4.5000	.41243	
	능력역량	사원	18	3.6944	.56592	-2.098**
		대리 이상	82	4.0854	.74351	
	개인역량 전체	사원	18	3.5860	.46113	-5.229**
		대리 이상	82	4.2288	.47456	
융합 활동 (X)	기술역량	사원	20	3.4857	.59065	-3.004**
		대리 이상	80	3.9589	.63936	
	지식역량	사원	20	3.6000	.50841	-8.244**
		대리 이상	80	4.4854	.40842	
	능력역량	사원	20	3.7375	.73213	-2.765**
		대리 이상	80	4.1969	.64716	
	개인역량 전체	사원	20	3.5853	.53861	-5.093**
		대리 이상	80	4.2007	.46916	

(** $p < 0.01$)

이러한 결과는 직위가 높은 층 일수록 회사에서의 융합활동 유.무와 관계없이

이 업무를 수행함에 있어서 인정과 일에서의 보람을 느끼기 위해서는 개인의 역량강화가 무엇보다 필요함을 인식하는 정도가 많아지기 때문일 것임을 알 수 있다.

1.3.5 학력에 따른 개인역량의 차이

학력에 따른 개인역량의 차이에서는 집단구분을 ‘고졸 이하’와 ‘전문대졸 이상’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 두 집단 간 차이를 검정한 결과 융합활동 수행 그룹의 경우와 융합활동을 수행하지 않는 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘전문대졸 이상’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 회사에서의 융합활동을 수행함에 있어서 인정과 일에서의 보람을 느끼기 위해서는 개인의 역량강화가 무엇보다 필요함을 인식하고 있음을 알 수 있다.(<표-18>참조)

<표-19> 학력에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		학력	N	평균	표준편차	t
융 합 활 동 (○)	기술역량	고졸 이하	6	3.4286	.25555	-2.621**
		전문대졸 이상	94	4.0304	.55659	
	지식역량	고졸 이하	6	3.4444	.52352	-4.294**
		전문대졸 이상	94	4.3865	.52090	
	능력역량	고졸 이하	6	3.6667	.34157	-1.212
		전문대졸 이상	94	4.0372	.74140	
	개인역량 전체	고졸 이하	6	3.5132	.33918	-2.962**
		전문대졸 이상	94	4.1514	.51934	
융 합 활 동 (X)	기술역량	고졸 이하	7	3.2653	.20912	-2.578**
		전문대졸 이상	93	3.9094	.65560	
	지식역량	고졸 이하	7	3.5238	.52200	-4.179**
		전문대졸 이상	93	4.3674	.51462	
	능력역량	고졸 이하	7	3.6786	.53452	-1.721**
		전문대졸 이상	93	4.1371	.68813	
	개인역량 전체	고졸 이하	7	3.4538	.35247	-3.321**
		전문대졸 이상	93	4.1246	.52426	

(*p<.05)

1.3.6 근무 직종에 따른 개인역량의 차이

근무 직종에서는 집단구분을 ‘생산직’, ‘사무.영업직’, 그리고 ‘전문.관리직’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 세 집단 간 차이를 검정한 근무직종에 따른 개인역량 차이 분석 결과는 <표-20>과 같다.

분석 결과 융합활동 수행 그룹의 경우는 모든 하위범주에서 ‘사무.영업직’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 가장 높게 나타났다. 반면 융합활동을 수행하지 않는 그룹의 경우는 모든 하위범주에서 ‘전문.관리직’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 가장 높게 나타났으며 융합활동 수행 그룹과 융합활동 비 수행 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘생산직’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 가장 낮게 나타났다.

<표-20> 근무 직종에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		근무직종	N	평균	표준편차	F
융합 활동 (○)	기술역량	생산직	6	3.2857	.22131	5.565 **
		사무.영업직	25	4.0514	.46635	
		전문.관리직	69	4.0352	.57531	
	지식역량	생산직	6	3.9444	.82102	1.693
		사무.영업직	25	4.4133	.53602	
		전문.관리직	69	4.3333	.54608	
	능력역량	생산직	6	3.5833	.25820	1.135
		사무.영업직	25	4.0600	.52182	
		전문.관리직	69	4.0362	.80813	
	개인역량 전체	생산직	6	3.6045	.42237	3.102 **
		사무.영업직	25	4.1749	.44582	
		전문.관리직	69	4.1349	.55058	
융합 활동 (X)	기술역량	생산직	8	3.4286	.43866	2.628
		사무.영업직	22	3.7662	.52451	
		전문.관리직	70	3.9449	.69361	
	지식역량	생산직	8	3.8542	.74768	3.045
		사무.영업직	22	4.3712	.55856	
		전문.관리직	70	4.3405	.51580	

	능력역량	생산직	8	3.5625	.32043	3.491 **
		사무.영업직	22	4.0114	.43286	
		전문.관리직	70	4.1964	.75047	
	개인역량 전체	생산직	8	3.6103	.48806	3.769 **
		사무.영업직	22	4.0374	.44745	
		전문.관리직	70	4.1437	.55169	

(**p<0.01)

1.3.7 회사업태에 따른 개인역량의 차이

업태에 따른 개인역량의 차이에서는 집단구분을 ‘제조업’과 ‘비 제조업’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 두 집단 간 차이를 검정한 결과 융합활동 수행 그룹의 경우와 융합활동을 수행하지 않는 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘제조업’ 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 제조업을 업태로 하는 중소기업에서는 융합활동 유.무와 관계없이 업무를 수행함에 있어서 인정과 일에서의 보람을 느끼기 위해서는 개인의 역량 강화가 무엇보다 필요함을 인식하는 정도가 높다고 볼 수 있다.(<표-21>참조)

<표 21> 업태에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		업태	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	기술역량	제조업	36	4.0397	.53301	0.65
		비 제조업	64	3.9688	.57901	
	지식역량	제조업	36	4.3889	.56625	0.78
		비 제조업	64	4.2969	.56614	
	능력역량	제조업	36	4.0764	.76490	0.63
		비 제조업	64	3.9805	.71033	
	개인역량 전체	제조업	36	4.1683	.47475	0.65
		비 제조업	64	4.0820	.56196	

융합 활동 (X)	기술역량	제조업	39	4.1099	.59488	3.127
		비 제조업	61	3.7073	.64809	**
	지식역량	제조업	39	4.3632	.59342	0.788
		비 제조업	61	4.2732	.53319	
	능력역량	제조업	39	4.1538	.70854	0.567
		비 제조업	61	4.0738	.67599	
	개인역량 전체	제조업	39	4.2097	.52575	1.98
		비 제조업	61	3.9932	.53764	**

(**p<0.01)

1.3.8 근로자수에 따른 개인역량의 차이

근로자 수에 따른 개인역량의 차이에서는 집단구분을 ‘100인 미만’과 ‘100인 이상’ 집단으로 구분하여 개인역량 하위범주에서 두 집단 간 차이를 검정한 결과 융합활동 수행 그룹의 경우와 융합활동을 수행하지 않는 그룹 모두 모든 하위범주에서 ‘100인 이상’의 집단이 개인역량을 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 100인 이상의 중소기업에서 융합활동을 수행함에 있어서 개인의 역량강화가 무엇보다 필요함을 인식하고 있음을 알 수 있다. (<표-22>참조)

<표 22> 근로자수에 따른 개인역량의 차이 분석

구분		근로자수	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	기술역량	100인 미만	73	3.9863	.56902	-0.233
		100인 이상	27	4.0159	.54949	
	지식역량	100인 미만	73	4.3174	.57879	-0.366
		100인 이상	27	4.3642	.53517	
	능력역량	100인 미만	73	4.0240	.78192	0.202
		100인 이상	27	3.9907	.56959	
	개인역량 전체	100인 미만	73	4.1092	.54657	-0.120
		100인 이상	27	4.0159	.54949	

		100인 이상	27	4.1236	.49777	
융합활동 (X)	기술역량	100인 미만	69	3.7971	.65346	-1.54
		100인 이상	31	4.0138	.64455	
	지식역량	100인 미만	69	4.2802	.55387	-0.753
		100인 이상	31	4.371	.56554	
	능력역량	100인 미만	69	4.0942	.76589	-0.234
		100인 이상	31	4.1290	.47377	
	개인역량 전체	100인 미만	69	4.0375	.54532	-1.108
		100인 이상	31	4.1670	.52856	

1.4 직무만족도에 대한 인식

중소기업 근로자들의 직무만족도에 대한 인식수준을 조사하기 위하여 동료요인, 성장요인, 상사요인, 인정요인, 보상요인, 업무요인 등 6개 하위범주로 구성되어 있다. 조사대상자의 직무만족에 대한 인식의 정도를 살펴본 결과 융합활동 수행 그룹의 경우 직무만족의 평균은 5점 척도로 환산하여 3.5313, 동료요인 평균은 3.6450으로 나타났으며, 성장요인은 3.7260으로 가장 높게 나타났다. 상사요인은 3.5325, 인정요인은 3.6075, 업무요인은 3.6267로 전체 평균 보다 높게 나왔으며, 보상요인은 3.0500으로 모든 변수 중에서 가장 낮게 나왔다.

융합활동 비 수행 그룹의 경우는 기술역량의 평균은 5점 척도로 환산하여 3.6645, 동료요인 평균은 3.8175로 가장 높게 나왔으며, 성장요인은 3.7640으로, 업무요인은 3.7533으로 전체평균 보다 높게 나왔으며, 전체평균보다 낮게 나온 변수요인은 상사요인이 3.5700, 인정요인이 3.6745로 나왔으며, 그중 보상요인이 3.2000으로 모든 변수 중에서 가장 낮게 나왔으며 이는 융합활동 그룹과 비 활동 그룹 모두 공통적인 현상으로 분석 되었다. 그리고 융합활동 그룹은 성장요인을 직무만족의 가장 큰 요인으로 설문 하였으며, 융합활동 비 그룹은 동료요인을 가장 큰 요인으로 설문한 결과를 보면 융합활동 유무에

다른 직무만족도에 대한 인식 차이를 알 수 있었으며, 직무만족도에 대한 인식수준의 분석결과는 다음의 <표-23>과 같다.

<표 23> 직무만족도에 대한인식

변수	융합활동(○)			융합활동(X)		
	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N
동료요인	3.6450	.83800	100	3.8175	.70340	100
성장요인	3.7260	.70016	100	3.7640	.69943	100
상사요인	3.5325	.63926	100	3.5700	.65142	100
인정요인	3.6075	.70644	100	3.6475	.72483	100
보상요인	3.0500	.91701	100	3.2000	.87617	100
업무요인	3.6267	.67383	100	3.7533	.70531	100
직무만족 전체	3.5313	.57524	100	3.6645	.60543	100

1.5 개인역량에 따른 직무만족 차이

개인역량 정도에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 개인역량 전체 평균 점수를 기준으로 ‘개인역량 저집단’과 ‘개인역량 고집단’으로 구분한 뒤 집단 간 직무만족도의 하위범주에서의 차이를 분석 하였다. 분석결과 융합활동 그룹과 비 활동 그룹 모두 공통적으로 ‘개인역량 고집단’이 ‘개인역량 저집단’보다 모든 직무만족도 하위범주에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 모든 하위범주에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

구체적으로는 융합활동을 수행하는 그룹은 동료요인이 $t=-2.1729$ ($p<0.001$)로, 성장요인은 $t=-8.052$ ($p<0.001$)로, 상사요인은 $t=-5.428$ ($p<0.001$), 인정요인은 $t=-5.334$ ($p<0.001$), 보상요인은 $t=-4.067$ ($p<0.001$), 그리고 업무요인 $t=-10.140$ ($p<0.001$)으로 나타났다. 융합활동을 수행하지

않는 그룹의 경우는 동료요인이 $t=-7.523$ ($p<0.001$), 성장요인은 $t=-12.935$ ($p<0.001$), 상사요인은 $t=-7.477$ ($p<0.001$), 인정요인은 $t=-6.18$ ($p<0.001$), 보상요인은 $t=-4.72$ ($p<0.001$), 그리고 업무요인은 $t=-8.205$ ($p<0.001$)로 나타났다. 이러한 결과는 개인역량이 높은 집단일수록 직무만족도가 높은 것을 의미하므로 기업측면에서 개인역량을 높이는 일이 근로자 개인을 위한 것만이 아니라 개인과 기업 모두에게 긍정적인 결과를 가져오는 것임을 주지 할 필요가 있다.

개인역량이 높은 집단일수록 직무만족의 모든 하위범주에서 통계적으로 상당한 유의미성을 가진다는 것은 시사 하는바가 참으로 크다고 할 수 있을 것이다. 또한 당연한 결과이지만 직무만족도 전체에서도 집단 간 유의한 차이를 보여 개인역량 정도가 높을수록 동료요인, 인정요인, 성장요인, 후생복지요인, 보상요인, 상사요인, 그리고 업무요인에서 만족도가 높음을 보여주었다.

이와 같은 연구 분석결과는 공탁(2004)의 연구결과와 홍용표(2007)의 선행 연구, 최경진(2006)의 선행연구와 비슷하게 나타났다. 공탁은 개인역량인 지식과 기술의 학습도, 지식인지도, 기술보유도 등이 개인성과인 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 규정하였다. 최경진도 직무특성과 직무만족에 있어 개인역량 중 지식과 기술이 높을수록 직무만족에 상대적 효과가 큰 것으로 나타났다. 홍용표도 개인역량이 높을수록, 인성수준이 높을수록 직무만족도가 높다고 제시되고 있다. 개인역량 정도에 따른 직무만족 차이 분석결과는 <표-24>에 제시되었다.

<표-24> 개인역량에 따른 직무만족 차이 분석

구분		개인역량 정도	N	평균	표준편차	t
융합 활동 (○)	동료요인	저집단	45	3.4000	.60161	-2.729**
		고집단	55	3.8455	.94953	
	성장요인	저집단	45	3.2400	.56343	-8.052**
		고집단	55	4.1236	.53123	
	상사요인	저집단	45	3.1944	.52193	-5.428**
		고집단	55	3.8091	.59505	
	인정요인	저집단	45	3.2389	.58133	-5.334**
		고집단	55	3.9091	.65857	
	보상요인	저집단	45	2.6667	.73855	-4.067**
		고집단	55	3.3636	.93519	
	업무요인	저집단	45	3.0963	.45849	-10.140**
		고집단	55	4.0606	.48471	
	직무만족도	저집단	45	3.1394	.41681	-7.809**
		고집단	55	3.8519	.48207	
융합 활동 (X)	동료요인	저집단	46	3.3587	.49344	-7.523**
		고집단	54	4.2083	.61573	
	성장요인	저집단	46	3.1652	.46438	-12.935**
		고집단	54	4.2741	.39295	
	상사요인	저집단	46	3.1467	.54154	-7.477**
		고집단	54	3.9306	.50567	
	인정요인	저집단	46	3.2337	.41966	-6.18**
		고집단	54	4.0000	.74606	
	보상요인	저집단	46	2.7935	.79286	-4.72**
		고집단	54	3.5463	.79662	
	업무요인	저집단	46	3.2681	.62309	-8.205**
		고집단	54	4.1667	.47029	
	직무만족도	저집단	46	3.1897	.39035	-10.497**
		고집단	54	4.069	.43926	

(**p<0.01)

제 2 절 타당도, 신뢰도, 상관관계 분석

2.1 타당도 분석

타당도란 측정도구가 측정하고자 하는 개념을 정확히 측정하였는가를 나타내는 개념이다.

본 연구에서는 실험이나 연구에서 실제 측정하고자 하는 것을 알 수 있는 내적 타당도를 확보하기 위해 내적타당성의 세부적 유형을 통해 타당도를 확보하고자 하였다. 따라서 측정도구 자체가 측정하고자 하는 속성이나 개념을 측정할 수 있도록 되어 있는가를 평가하는 내용타당도를 확보하였다.

또한 연구에 사용된 측정도구의 개념타당도를 검증하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는데 목적이 있는 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하여 요인을 추출하였다. 그리고 Kaiser 정규화가 있는 베리맥스 방법에 의해 회전하였으며 이러한 요인분석으로 검증한 독립변수인 개인역량 변수의 회전된 요인 행렬표는 <표-25>와 <표-26>과 같이 요인분석(confirmatory factor analysis)을 하였다.

각 측정항목은 요인 적재값(factor loading)이 0.4 이상으로 각 요인에 적재되었으며, 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되었는지를 확인할 수 있는 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)값은 융합활동 수행 그룹이 0.810으로 융합활동을 수행하지 않는 그룹의 0.85보다 약간 낮게 나타내고 있으며 두 그룹 모두 변수의 타당성을 확보하였다고 할 수 있다.

여기서 KMO = 0.9 이상: 매우 좋음.

0.7~0.8 :이상이면 좋음.

0.6 이상: 보통.

0.5 이하: 바람직하지 못함을 뜻한다.

<표-25> 요인 분석 결과(융합활동 수행그룹)

구 분	요인 적재값(factor loading)		
	융합활동(○)		
	기술 역량	지식 역량	능력 역량
개인역량 8	.766	.291	.264
개인역량 5	.751	－.112	.114
개인역량11	.730	.343	.051
개인역량10	.696	.415	.088
개인역량13	.653	.514	－.092
개인역량12	.610	.267	.237
개인역량 4	.512	.473	.237
개인역량 2	.282	.794	.180
개인역량 1	.272	.726	.143
개인역량14	.122	.684	.396
개인역량 3	.147	.661	.334
개인역량 9	.540	.637	.073
개인역량16	.040	.292	.873
개인역량17	.140	.018	.866
개인역량 7	.338	.138	.780
개인역량15	.010	.336	.754
개인역량 6	.415	.469	.472
고유값	7.824	2.289	1.210
분산비(%)	46.025	13.463	7.116
누적(%)	46.025	59.487	66.6.3
KMO	0.810		
요인추출방법: 주성분분석. 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.			

<표-26> 요인 분석 결과(융합활동 비 수행그룹)

구 분	요인 적재값(factor loading)		
	융합활동(X)		
	기술 역량	지식 역량	능력 역량
개인역량 5	.902	.151	.218
개인역량 4	.898	.241	.224
개인역량 2	.834	.185	.131
개인역량 3	.760	.391	.103
개인역량 1	.669	.360	.139
개인역량 7	.659	.333	.361
개인역량 6	.536	.301	.388
개인역량13	-.016	.812	-.048
개인역량10	.362	.710	.215
개인역량 9	.233	.693	.364
개인역량11	.345	.692	-.028
개인역량 8	.460	.668	.137
개인역량12	.275	.539	.361
개인역량17	.140	.153	.933
개인역량15	.115	.092	.925
개인역량16	.518	-.098	.596
개인역량14	.413	.338	.547
고유값	8.428	1.930	1.520
분산비(%)	49.574	11.356	8.940
누적(%)	49.574	60.929	69.869
KMO	0.85		
요인추출방법: 주성분분석. 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.			

2.2 신뢰도 분석

신뢰도(reliability)는 측정(measure)의 오류 발생이 없는 정도로 연구 대상에 대해 반복 측정했을 때 결과가 얼마나 일관성 있게 나타나는가를 판단하는 개념이다. 신뢰도를 측정하기 위한 방법은 일반적으로 Cronbach's α 계수를 이용한 내적일관성방법(Internal Consistency method)이 많이 이용되고 있으며, Nunnally(1978)에 의하면 0.7이상이면 신뢰도가 있는 것으로 인정하고 있다. 본 연구에서는 내적일관성을 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 이용하였으며 <표-27>과 같이 융합활동 수행 그룹과 융합활동을 수행하지 않는 그룹 모두 0.7이상으로 높은 신뢰도를 나타내기 때문에 신뢰도를 확보하였다고 할 수 있다.

<표-27> 신뢰도 분석 결과

변인			문 항 수	척도형태	신뢰도 계수 (Cronbach's α)	
					융합활동 (○)	융합활동 (X)
독립 변수	개인 역량	기술역량	7	리커드 5점 척도	.853	.867
		지식역량	6	리커드 5점 척도	.911	.894
		능력역량	4	리커드 5점 척도	.938	.925
종속 변수	직무 만족	동료요인	4	리커드 5점 척도	.909	.919
		성장요인	5	리커드 5점 척도	.872	.911
		상사요인	4	리커드 5점 척도	.871	.911
		인정요인	4	리커드 5점 척도	.925	.916
		보상요인	2	리커드 5점 척도	.976	.956
		업무요인	3	리커드 5점 척도	.858	.915

2.3 상관관계 분석

융합활동 수행 그룹과 융합활동을 수행하지 않는 그룹 각각에 대해 개인역량과 직무만족간의 상관관계를 피어슨상관계수의 분석을 통해 확인 한 결과 변수 간 평균값(R)이 통계적으로 유의한 것으로 나타나 개인역량과 직무만족간의 회귀분석이 가능하다고 판단된다.

융합활동 수행 그룹의 경우 분석결과 <표-28>과 같이 기술역량과 동료요인이, 능력역량과 동료요인 그리고 동료요인과 보상요인이 상관관계를 갖지 못 하였으며, 지식역량과 동료요인 그리고 능력역량과 상사요인이 $p < 0.05$ 범위 내에서 정(+)의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났으며, 그 외는 모두 $p < 0.01$ 범위 내에서 정(+)의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표-28> 상관관계 분석결과(피어슨상관계수: 융합활동 수행 그룹)

	기술 역량	지식 역량	능력 역량	동료 요인	성장 요인	상사 요인	인정 요인	보상 요인	업무 요인
기술 역량	1								
지식 역량	.764 **	1							
능력 역량	.663 **	.426 **	1						
동료 요인	.121	.215*	.048	1					
성장 요인	.662 **	.637 **	.503 **	.407 **	1				
상사 요인	.456 **	.550 **	.247 *	.658 **	.724 **	1			
인정 요인	.378 **	.403 **	.277 **	.773 **	.712 **	.783 **	1		
보상 요인	.445 **	.419 **	.509 **	-.034	.531 **	.331 **	.278 **	1	
업무 요인	.670 **	.658 **	.593 **	.334 **	.726 **	.693 **	.593 **	.614 **	1
**. 상관계수는0.01 수준(양쪽)에서 유의함. *. 상관계수는0.05 수준(양쪽)에서 유의함.									

또한 융합활동 비 수행 그룹의 경우 분석결과 <표-29>과 같이 모두 $p < 0.01$ 범위 내에서 정(+)의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표-29> 상관관계 분석결과(피어슨상관계수: 융합 비 수행 그룹)

	기술 역량	지식 역량	능력 역량	동료 요인	성장 요인	상사 요인	인정 요인	보상 요인	업무 요인
기술 역량	1								
지식 역량	.679 **	1							
능력 역량	.589 **	.501 **	1						
동료 요인	.455 **	.511 **	.400 **	1					
성장 요인	.647 **	.692 **	.584 **	.735 **	1				
상사 요인	.467 **	.578 **	.349 **	.721 **	.782 **	1			
인정 요인	.344 **	.448 **	.366 **	.739 **	.721 **	.819 **	1		
보상 요인	.341 **	.529 **	.399 **	.316 **	.500 **	.431 **	.319 **	1	
업무 요인	.458 **	.596 **	.414 **	.689 **	.734 **	.769 **	.730 **	.440 **	1
**. 상관계수는0.01 수준(양쪽)에서 유의함. *. 상관계수는0.05 수준(양쪽)에서 유의함.									

제 3 절 가설의 검증

본 연구에서는 개인역량이 직무만족에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 개인역량의 하위변수들인 기술역량, 지식역량, 능력역량이 직무만족도의 하위변수들인 동료요인, 성장요인, 상사요인, 인정요인, 보상요인, 업무요인에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보기 위해 개인역량 특성요인을 독립변수로 하고 직무만족도 영향 요인의 하위변수를 종속변수로 하는 다중회귀모형의 분

석에 의하여 가설을 검증하였다. 다중회귀분석에서 독립변수끼리 0.9이상의 높은 상관관계가 존재한다면 다중공선성(Multi-Collinearity)이 발생할 가능성이 높다. 다중회귀 분석에서 독립변수들 간에 존재할 수 있는 다중공선성의 문제를 확인하기 위해 각 모수추정치에 대한 허용도(공차한계)가 0.1이하이면 심각한 다중공선성이 존재한다고 간주 되는데, 본 연구에서 공차한계가 0.2이상을 나타내고 있어서 다중공선성 문제가 없다고 해석 되었다.

3.1 개인역량과 동료요인

‘가설1. 개인역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’에서 ‘가설 1-1 기술역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 <표-30>의 분석결과와 같이 $\beta = -.091$, $t = -.481$, $p = .632$ 로 동료요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

‘가설1-2. 지식역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’도 $\beta = .291$, $t = 1.863$, $p = .066$ 으로 동료요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

‘가설1-3. 능력역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’도 $\beta = -.016$, $t = -.116$, $p = .908$ 로 동료요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표-30> 개인역량과 동료요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
1	상수	2.388		3.520	.001		
	기술역량	-.136	-.091	-.481	.632	.276	3.620
	지식역량	.432	.291	1.863	.066	.404	2.476
	능력역량	-.018	-.016	-.116	.908	.544	1.838
	R=.226, R ² =.051, 수정된 R ² =.021 F=1.717 p=.169 Durbin-Watson=1.913 종속변수 : 동료요인						

3.2 개인역량과 성장요인

‘가설2. 개인역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’에서 ‘가설 2-1 기술역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 <표-31>의 분석결과와 같이 $\beta=.289$, $t=2.093$, $p=.039$ 로 성장요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 2-2 지식역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 $\beta=.346$, $t=3.031$, $p=.003$ 으로 성장요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 2-3 능력역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 $\beta=.163$, $t=1.660$, $p=.100$ 으로 성장요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 31> 개인역량과 성장요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
2	상수	-.203		-.491	.624		
	기술역량	.361	.289	2.093	.039*	.276	3.620
	지식역량	.429	.346	3.031	.003**	.404	2.476
	능력역량	.157	.163	1.660	.100	.544	1.838
	R=.703, $R^2=.494$, 수정된 $R^2=.478$ F=31.244 p=.000 Durbin-Watson=2.271 종속변수 : 성장요인						

*p < 0.05, **p < 0.01

3.3 개인역량과 상사요인

‘가설3. 개인역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’에서 ‘가설 3-1 기술역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 <표-32>의 분석결과와 같이 $\beta=.109$, $t=.673$, $p=.502$ 로 상사요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

‘가설 3-2 지식역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 는 $\beta=.479$, $t=3.584$, $p=.001$ 로 상사요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 3-3 능력역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 는 $\beta=-.029$, $t=-.253$, $p=.801$ 로 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 32> 개인역량과 상사요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
3	상수	.791		1.788	.077		
	기술역량	.124	.109	.673	.502	.276	3.620
	지식역량	.542	.479	3.584	.001**	.404	2.476
	능력역량	-.026	-.029	-.253	.801	.544	1.838
	R=.553, R ² =.06, 수정된 R ² =.285 F=14.127 p=.000 Durbin-Watson=1.942 종속변수 : 상사요인						

**p < 0.01

3.4 개인역량과 인정요인

‘가설4. 개인역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 에서 ‘가설 4-1 기술역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 는 <표-33>의 분석결과와 같이 $\beta=.098$, $t=.557$, $p=.579$ 로 인정요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

‘가설 4-2 지식역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 는 $\beta=.290$, $t=1.993$, $p=.049$ 로 인정요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 4-3 능력역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 는 $\beta=-.088$, $t=-.703$, $p=.484$ 로 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표-33> 개인역량과 인정요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
4	상수	1.201		2.256	.026		
	기술역량	.123	.098	.557	.579	.276	3.620
	지식역량	.363	.290	1.993	.049*	.404	2.476
	능력역량	.086	.088	.703	.484	.544	1.838
	R=.422, R^2 =.178, 수정된 R^2 =.153 F=6.943 p=.000 Durbin-Watson=1.800 종속변수 : 인정요인						

*p < 0.05

3.5 개인역량과 보상요인

‘가설5. 개인역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’에서 ‘가설 5-1 기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 <표-34>의 분석결과와 같이 $\beta = -.044$, $t = -.274$, $p = .785$ 로 보상요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 34> 개인역량과 보상요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
5	상수	-.719		-1.136	.259		
	기술역량	-.072	-.044	-.274	.785	.276	3.620
	지식역량	.444	.273	2.050	.043*	.404	2.476
	능력역량	.532	.422	3.676	.000**	.544	1.838
	R=.557, R^2 =.310, 수정된 R^2 =.289 F=14.391 p=.000 Durbin-Watson=1.932 종속변수 : 보상요인						

*p < 0.05, **p < 0.01

‘가설 5-2 지식역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것

이다.’는 $\beta=.273$, $t=2.050$, $p=.043$ 으로 보상요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 5-3 능력역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 $\beta=-.422$, $t=-3.676$, $p=.000$ 으로 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.6 개인역량과 업무요인

‘가설6. 개인역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’에서 ‘가설 6-1 기술역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 <표-35>의 분석결과와 같이 $\beta=.135$, $t=1.045$, $p=.298$ 로 업무요인에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

‘가설 6-2 지식역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 $\beta=.416$, $t=3.900$, $p=.000$ 으로 업무요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘가설 6-3 능력역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 $\beta=.326$, $t=3.549$, $p=.001$ 로 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 35> 개인역량과 업무요인 간의 회귀분석 결과

가설	독립변수	표준오차	표준화 계수(β)	t값	유의확률 (p값)	공선성 통계량	
						공차 한계	VIF
6	상수	-.383		-1.030	.306		
	기술역량	.162	.135	1.045	.298	.276	3.620
	지식역량	.496	.416	3.900	.000**	.404	2.476
	능력역량	.302	.326	3.549	.001**	.544	1.838
	R=.747, R ² =.558, 수정된 R ² =.544 F=40.421 p=.000 Durbin-Watson=2.462 종속변수 : 업무요인						

*p < 0.05, **p < 0.01

3.7 가설검증 결과의 요약

융합활동 수행 그룹에 대해 개인역량이 직무만족도간의 관계를 검증한 결과 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 개인역량 특성 중 기술역량, 지식역량, 능력역량 모두 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었다.

둘째, 가설 2에서 개인역량 특성 중 기술역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었으며, 지식역량, 능력역량은 채택되었다.

셋째, 가설 3에서 개인역량 특성 중 기술역량과 능력역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었으며, 지식역량은 채택되었다.

넷째, 가설 4에서 개인역량 특성 중 기술역량과 능력역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었으며, 지식역량은 채택되었다.

다섯째, 가설 5에서 개인역량 특성 중 기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었으며, 지식역량과 능력역량은 채택되었다.

여섯째, 가설 6에서 개인역량 특성 중 기술역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각되었으며, 지식역량과 능력역량은 채택되었으며, 아래의 <표-36>과 같이 정리하였다.

<표-36> 가설검증결과 요약(융합활동 수행 그룹)

	가설	표준화 계수 (β)	t 값	유의 확률 (p 값)	결과
1-1	기술역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.091	-.481	.632	기각
1-2	지식역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.291	1.863	.066	기각
1-3	능력역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.016	-.116	.908	기각
2-1	기술역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.289	2.093	.039	기각
2-2	지식역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.346	3.031	.003	채택
2-3	능력역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.163	1.660	.100	채택
3-1	기술역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.109	.673	.502	기각
3-2	지식역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.479	3.584	.001	채택
3-3	능력역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.029	-.253	.801	기각
4-1	기술역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.098	.557	.579	기각
4-2	지식역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.290	1.993	.049	채택
4-3	능력역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.088	.703	.484	기각
5-1	기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.044	-.274	.785	기각
5-2	지식역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.273	2.050	.043	채택
5-3	능력역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.422	3.676	.000	채택
6-1	기술역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.135	1.045	.298	기각
6-2	지식역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.416	3.900	.000	채택
6-3	능력역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.326	3.549	.001	채택

또한 융합활동 비 수행 그룹에 대해 개인역량이 직무만족도간의 관계를 검증한 결과 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 개인역량 특성 중 기술역량, 능력역량 모두 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각 되었으며, 지식역량은 채택 되었다.

둘째, 가설 2에서 개인역량 특성 중 기술역량, 지식역량, 능력역량 모두 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나와 채택 되었다.

셋째, 가설 3에서 개인역량 특성 중 기술역량, 능력역량 모두 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각 되었으며, 지식역량은 채택 되었다.

넷째, 가설 4에서 개인역량 특성 중 기술역량, 능력역량 모두 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각 되었으며, 지식역량은 채택 되었다.

다섯째, 가설 5에서 개인역량 특성 중 기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각 되었으며, 지식역량과 능력역량은 채택 되었다.

여섯째, 가설 6에서 개인역량 특성 중 기술역량, 능력역량 모두 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나와 기각 되었다. 지식역량은 채택 되었다. 이를 아래의 <표-37>과 같이 정리하였다.

<표-37>가설검증결과 요약 (융합활동 비 수행 그룹)

	가설	표준화 계수 (β)	t값	유의 확률 (p값)	결과
1-1	기술역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.132	1.043	.300	기각
1-2	지식역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.347	2.932	.004	채택
1-3	능력역량은 동료요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.148	1.376	.172	기각
2-1	기술역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.215	2.186	.031	채택
2-2	지식역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.422	4.589	.000	채택
2-3	능력역량은 성장요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.246	2.945	.004	채택
3-1	기술역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.120	.982	.329	기각
3-2	지식역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.476	4.165	.000	채택
3-3	능력역량은 상사요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.040	.385	.701	기각
4-1	기술역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.016	-.118	.907	기각
4-2	지식역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.361	2.910	.004	채택
4-3	능력역량은 인정요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.194	1.723	.088	기각
5-1	기술역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-.139	-1.108	.270	기각
5-2	지식역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.510	4.356	.000	채택
5-3	능력역량은 보상요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.226	2.125	.036	채택
6-1	기술역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.031	.259	.796	기각
6-2	지식역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.503	4.507	.000	채택
6-3	능력역량은 업무요인 측면의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	.144	1.416	.160	기각

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 결과의 요약

본 연구에서는 최근 세계경제의 글로벌화, 융합화 추세가 가속되고 있는 환경에서 개인역량과 직무만족도에 대한 요소가 더욱더 중요해지고 있지만 그동안 개인역량과 직무만족도의 상관관계에 대한 선행연구는 중소기업의 일반적인 업무수행자 또는 특수직종에 근무하는 근로자를 대상으로 연구한 것이 대부분으로 최근 가속화 되고 있는 융합환경 하에 기업을 포함한 근로자도 이러한 환경에 대한 적응과 기업의 경쟁력 제고를 위해서는 융합환경을 기반으로 한 구체적인 연구가 필요한 시점이라고 보고 융합활동 수행중인 중소기업 근로자를 중심으로 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향을 연구 하였다.

이를 위하여 본 연구는 개인역량과 직무만족도에 대한 인식의 정도와 일반적 특성에 따른 개인역량의 차이와 개인역량에 따른 직무만족도에 대한 차이가 어느 정도인지를 분석 하였으며, 이들을 근거로 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 실증 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인역량 중에서는 지식역량에 대해 높은 인식 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직무만족에 대한 인식도 전반적으로 높게 나타났지만, 보상요인에 대해서는 공통적으로 전체평균 보다 낮게 나타났다

셋째, 개인역량에 따른 직무만족도에 대한 차이에 있어서 개인역량이 높은 집단일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족도에 영향을 미치는 개인역량 중에서는 공통적으로 지식역량이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 융합활동 수행 중소기업 근로자가 그렇지 않은 근로자 보다 능력역량이 업무요인 측면의 직무만족에 유의했으며, 융합활동을 수행하지 않는 중소기업 근로자의 경우는 지식역량이 동료요인 측면으로, 기술역량이 성장요인 측면으로 유의한 것으로 나타났다.

제 2 절 시사점

최근의 기업 환경이 급속한 기술융합 환경으로 변화됨에 따라 국내 기업들이 융합활동에 관심을 갖고 있으며, 기업의 경쟁력 제고를 위해서 급변하는 경영환경의 변화와 더불어 근로자의 직무환경도 빠른 변화가 요구 되고 있다.

이에 따라 근로자의 개인역량에 대한 필요성과 인식이 높아지고 있으며 더불어 기업의 목표를 달성하기 위해서 근로자의 직무만족에 대한 요소도 매우 중요하다고 판단되고 있기 때문에 본 연구는 융합활동을 수행하는 중소기업과 융합활동을 수행하지 않는 중소기업 근로자를 대상으로 개인역량이 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 실증 분석을 통해 검증하였다는 점에 의의를 둔다.

따라서 본 연구 결과를 통해서 시사하는 바는 최근 우리나라 중소기업의 근로자가 느끼는 직무만족에 대한 요인이 지식역량 중심으로 영향을 미치고 있다고 설명될 수 있다. 이는 지식을 기반으로 하는 업무형태의 비중이 높아지고 있다는 의미이며 직무만족에 미치는 변수는 개인과 관련된 변인이기 보다는 업무와 관련된 변인이라고 보이기 때문에 중소기업 근로자의 개인역량 향상을 위해 기업에서의 차별화된 교육지원이 필요하며, 근로자의 직무만족을 위해 보상요인과 관련한 기업의 정책적인 차원에서의 적극적인 지원과 투자가 필요 할 것 이라는 점이다.

제 3 절 연구한계 및 향후 연구방향

본 연구는 개인역량과 직무만족도에 대한 인식의 정도와 일반적 특성에 따른 개인역량의 차이, 그리고 개인역량에 따른 직무만족도에 대한 차이와 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 실증분석을 실시함에 있어서 융합활동을 수행하는 그룹과 그렇지 않는 그룹으로 구분 하여 그 차이를 확인하였다.

하지만 본 연구의 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 이를 지적하고 연구방향

을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 표본의 특성을 고려하면 각 특성 의 빈도가 편중되어 조사되었기 때문에 일반화를 시키기에는 한계가 있다. 특히 분석결과에 있어서 지식역량이 직무만족에 많은 영향을 미친 것도 조사대상이 서비스업에 많이 치우쳐 조사대상자들이 지식역량을 개인역량의 중요 하위변수로 인식한 결과일 수도 있다. 따라서 향후의 연구는 고른 산포를 갖춘 자료를 확보하여 보다 정확한 실증분석을 실시하면 일반화가 가능할 것이다.

둘째, 본 연구에서 융합활동의 수행 여부에 따른 구분만 하였기 때문에 향후 연구에서는 융합활동의 단계인 교류단계, 개발단계, 사업화단계, 사업전개 단계별로 세분화하여 연구가 이루어진다면 융합활동 환경에서의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여도 일반화가 가능할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 공 탁(2004). 개인역량이 개인성과와 고객만족에 미치는 영향분석. 석사학위 논문. 중앙대학교.
- 국가과학기술위원회(2007,4) 「국가융합기술 발전 기본방침」 ,
- 김왕환(2012). 이업종 기업 교류 비즈니스모형에 관한 연구, 박사학위논문. 배재대학교
- 김은화(2006). 개인특성별 직무만족도 차이에 관한 탐색적 연구. 석사학위논문. 고려대학교.
- 김종표(2006). 기업교육론. 양서원.
- 김준곤(1987). 직무만족의 측정과 영향을 미치는 변인. 효성여자대학교 논문집, 35, 227-258.
- 박호득(2007) 중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향」 석사학위논문 동의대학교
- 배을규 외(2007). 기업체 인적자원개발 담당자의 역량 모형 개발. 직업 교육 연구, 26, 63-87.
- 신유근(1987). 조직론. 다산출판사.
- 안인자(2003).사서교사의 직무분석을 통한양성기관의 교육과정개발에 관한 연구, 한국문헌정보학회지37(3),79-95.
- 양 미(2004). 항공사 공항근무자의 직무특성에 따른 직무만족 연구. 석사학위 논문. 경기대학교.
- 양참삼(1992). 조직이론. 박영사.
- _____(1982). 조직 행동의 이해, 범무사
- 양현봉.박종복(2011) 중소기업 융합활동실태 및 활성화방안. 산업연구원 연구 보고서
- 양현숙(1998). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 동신대학교 석사학위논문

- 양훈모(2002). 조직행동의 이해. 박영사.
- 유기현(1988). 무역경영사
- 유경만(2006), 융합기술분야 연구개발 활성화를 위한 정책 제언, 한국과학기술기획평가원
- 유민봉(1999). 인사행정론. 문영사.
- 유수근(2008), IT기반 융합산업 정책 방향", 한국통신학회, 제25권, 제11호
- 유중해(1988). 현대조직관리. 박영사
- 윤정일 외(2007). 인간 능력으로서의 역량에 대한 고찰 : 역량의 특성과 차원. 교육학연구. 45(3), 233-259.
- 이대훈, 유왕진(2008). "실증분석을 통한 중소벤처기업의 이업종교류 활성화 방안에 관한 연구", 경영컨설팅연구, 제8권 제3호, 2008년 9월, pp. 323~351.
- 이부군(2002). 유아교육기관에서 원장의 지도성 유형이 교사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이영민(2006). 개인의 역량이 직무성공에 미치는 영향. 석사학위논문. 건국대학교.
- 이훈진(1997). 편집증과 자기개념 및 귀인양식. 박사학위논문. 서울대학교.
- 임성현(2003). 역량확대수준이 직무만족·직무몰입 그리고 직무성공에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 석사학위논문. 연세대학교.
- 장원익(2008), "IT기반 융합기술(의료, IT융합 중심)사업화 동향", 전자통신동향분석, 제23권, 제5호
- 진주현(2006). 표준역량모델 개발. 석사학위논문. 성신여자대학교.
- 최경진(2006). 직무특성이 개인역량에 따라 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 단국대학교.
- 한상국(2005). 생명보험사 영업관리자의 역량강화에 관한 연구. 석사학위논문. 중앙대학교.
- 홍용표(2007). 정보관리 인력의 역량과 직무만족간의 관계연구. 석사학위논문. 한양대학교.
- 황규희(2008). 『IT기반 융합촉진을 위한 전문인력양성방안』, 정보와통신

현창희, “ IT 기반 융합정책 방향”, 「전자통신동향분석」, 제23권, 제2호, 2008a, pp. 1~12. 국가과학기술위원회, 「국가융합기술 발전 기본방침」, 제23회 상정안건, 2007. 4.

2. 국외문헌

- Green, P. C.(1999). Building robust competencies: Linking human resource system to organizational strategic, San Francisco: Jossey-Bass.
- Locke, E. A.(1976). The nature and courses of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand McNally. 288-130.
- McClelland, D. C.(1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, Jan. pp. 1-14.
- McLagan, P. A.(1989). Models for HRD practice. Training & Development. 43(9), 45-59.
- Milton, C. R.(1981). Human behavior in organization. Englewood Cliffs: Prentice-Hill Inc.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968). Managerial Attitudes and Performance, Richard D. Irwin. 31.
- Porter, L. W., & Steers. R. M.(1973). Organizational work personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin. 151-176.
- Rosenberg, Nathan(1963), "Technological Chang in the Machine Tool Industry, 1840-1910" ,Journal of Economic History, Vol. 23, No.4
- Smith, H. C.(1955). Psychology of industrial behavior(New York : McGraw-Hill book Co.). 114-115.
- Spencer & Spencer.(1993). Competency at work.
- Szilargyi, A. D., & Wallace, M. J.(1983). Organizational behavior and performance, Scott : Foresman and Co. 67.
- Tiffin, J., & McCormick. E. J.(1979). Industrial psychology, 6th(ed).(London : Georgy Allen & Unwin). 298.

Yoder, D.(1955). Personnel management and industrial relations. 5th.
New York, McGraw-Hill co. Inc. 547

[부 록]

[설문지]

안녕 하십니까?

본 설문은 중소기업의 근로자를 대상으로 개인역량이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증분석을 위해 연구하는 것입니다.

본 설문을 통해 수집된 귀사의 소중한 정보에 대하여는 비밀을 유지하고, 통계 목적으로만 활용될 것이며 개별적인 조사결과는 알려지지 않습니다.(통계법 제 3조)

귀하께서 성의 있게 답변하신 내용들은 모두 귀중한 연구 자료로 활용 되며, 본 연구에 크게 도움이 되오니 잠시만 시간을 내시어 응답해 주시면 대단히 감사 하겠습니다

- 지도교수: 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 주형근
- 연 구 자: 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
융합기술학과 김제덕
- 전 화: 010-3667-7064
- E-mail : jdkim@araytech.com

I. 다음은 응답자의 개인적인 사항에 관한 내용입니다.
해당란에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

a. 인구통계학적 특성에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은? __①남자 __②여자

2. 귀하의 연령은?

__①20대 __②30대 __③40대 __④50대 __⑤60대

3. 귀하의 근무직종은?

__①생산직 __②사무직 __③영업직 __④전문직
__⑤관리직 __⑥기타()

4. 귀하가 근무하는 회사의 업태는?

__①제조업 __②건설업 __③금융보험업 __④운수업
__⑤도소매업 __⑥서비스업 __⑦기타()

5. 귀하는 융합활동을 하고 있습니까?

(융합활동: 교류(발굴)단계, (연구)개발단계, 사업화단계,
시장전개단계를 포함하는 활동)

__①예 __②아니오

6. 귀하의 교육수준은?

__①중졸이하 __②고졸 __③전문대졸 __④대졸 __⑤대학원졸

7. 귀하의 직위는?

__①사원 __②대리 __③과장 __④부장 __⑤이사

8. 귀하의 근속년수는?

__①5년 미만

__②5년 이상~10년 미만

__③10년 이상~15년 미만

__④15년 이상~20년 미만

__⑤20년 이상

9. 귀하가 근무하는 회사의 근로자 수는?

__①49명 이하

__②50명 이상~99명 이하

__③100명 이상~199명 이하

__④200명 이상~299명 이하

__⑤300명 이상

Ⅱ. 다음은 개인역량에 관한 사항입니다. 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 것 하나에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

b. 개인역량에 관한 내용 중 기술역량에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	나는 업무에 필요한 지식습득을 지속적으로 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 기술습득 의지가 높다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 기술개발 목표가 명확하다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 기술 및 도입기술을 효율적으로 관리한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 보유기술과 업무와의 연계성이 높다	①	②	③	④	⑤
6	나는 혁신적인 핵심기술을 보유하고 있다	①	②	③	④	⑤
7	나는 다양한 기술을 충분히 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤

c. 개인역량에 관한 내용 중 지식역량에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
8	나는 나의 노하우가 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 지금하고 있는 업무에 지식을 활용하고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 일을 통하여 지식을 향상시킬 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내가 하는 업무를 정확하게 설명할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 부서 내 업무의 진행도를 그릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 나의 업무에서 가장 핵심적으로 필요한 지식이 무엇인지를 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

d 개인역량에 관한 내용 중 능력역량에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
14	나는 어떤 일이든 잘 해낼 수 있다	①	②	③	④	⑤
15	나는 다른 사람들만큼 능력이 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 다방면에 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
17	어떠한 상황에서도 나 자신을 잘 가꾸어 나갈 수 있는 강인한 성격을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 직무만족에 관한 질문입니다. 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 것 하나에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

e. 직무만족에 관한 내용 중 동료요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 업무를 잘 수행하기 위하여 동료들의 지식과 기술을 활용하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	당신은 동료들 간의 협동심에 대하여 어떻게 생각 하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	당신은 일이 힘들거나 어려울 때 동료 간의 협조에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	당신은 구성원들 간에 이루어지는 의사소통에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

f. 직무 만족에 관한 내용 중 성장요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 회사에서의 능력발휘 기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	당신은 사원들의 능력개발을 위한 상사의 노력에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	당신의 능력에 대한 회사나 상사의 평가에 대해서 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	당신은 회사에 근무하면서 경험을 쌓을 기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
5	전반적으로 볼 때 현재의 직장생활을 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

g. 직무 만족에 관한 내용 중 상사요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 상사와의 만남이나 대화에 대해 어떻게 생각 하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	당신은 상사의 지시나 명령에 대하여 어떻게 생각 하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	당신의 일을 계획하고 실천하는데 있어서 상사가 도와주는 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	당신의 업무수행능력에 대한 상사나 동료의 인정에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤



h. 직무만족에 관한 내용 중 인정요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 회사에 대한 주위 사람들의 인정에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	당신은 업무를 통하여 새로운 기술이나 지식을 쌓을 기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	당신은 회사에서의 승진기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	당신은 회사에서 노력한 만큼의 대우를 해 주는 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

i. 직무만족에 관한 내용 중 보상요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 월급으로 생활을 유지하는 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	다른 회사의 봉급 수준과 비교하여 당신의 월급이 어떻다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤



j. 직무 만족에 관한 내용 중 업무요인에 관한 사항입니다.

번호	내 용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1	당신은 지금 하고 있는 업무에 대하여 어떻게 생각 하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	당신은 현재의 업무량에 대해서 어떻게 생각 하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	당신은 업무 자체에 대한 즐거움이나 보람이 어떻다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤



ABSTRACT

The empirical analysis of the individual's capacity on the
impact of job satisfaction.

—Focused on the convergence activity of SMEs—

Kim, Je-Deok

Major in R&D management

Dept. of Convergence Technology

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

Corporate environment of recent, is changing the convergence environment of rapid technological, in order to improve competitiveness of companies, rapid change is also required duties environment of workers due to changes in the business environment that changes rapidly have.

Therefore, the need for personal abilities of workers is emphasized, but It is determined to achieve the goals of the company, the elements of the job satisfaction of workers is very important.

So, we empirical research and analysis for studying the relationship due to the presence or absence of convergence activity of SMEs the influence of the competence of individuals give to job satisfaction.

The purpose of this study was to demonstrate the effect of analyzing competence individuals have on job satisfaction, to study the relationship

between them.

For this reason, the difference in the ability of individuals in accordance with the general characteristics and differences in perceptions of job satisfaction and the ability of the individual, to analyze the differences in job satisfaction in accordance with the individual's ability, the ability of individuals to job satisfaction was subjected to empirical analysis also impact.

The results of empirical analysis, it is a high level of consciousness to the personal competence of workers in SMEs, there were various differences even among the population. And, in order to increase the level of satisfaction with the duties of workers in SMEs, support for compensation is desperately needed.

I found that the ability of individuals to affect job satisfaction in the area of knowledge in job satisfaction. In the end, in order to achieve the goal of corporate management a rapidly changing environment, factors of job satisfaction of workers is very important. Therefore, I will personally, of course, also in the company, that it is necessary to invest a substantial strengthening of individual competence.

【Keyword】 Personal capacities, Job satisfaction, convergence activity, SMEs, competence.