



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](#)

교육학박사 학위논문

해기사의 고용관계특성과
직무특성이 직무만족, 조직몰입,
조직시민행동에 미치는 영향



2025년 8월

국립부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

최 태 정

교육학박사 학위논문

해기사의 고용관계특성과
직무특성이 직무만족, 조직몰입,
조직시민행동에 미치는 영향

지도교수 원 효 헌
(공동지도교수 백 인 흠)

이 논문을 교육학박사 학위논문으로 제출함.

2025년 8월

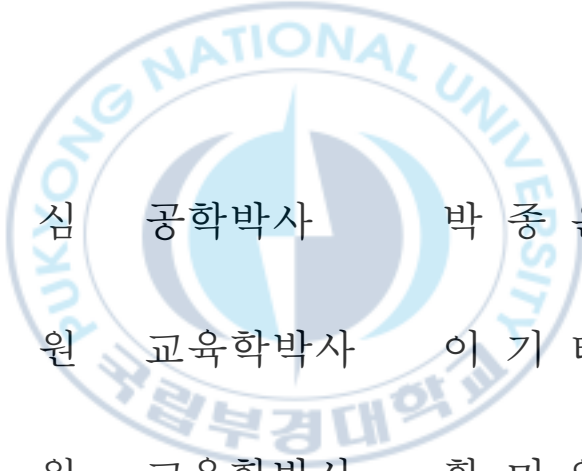
국립부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

최 태 정

최태정의 교육학박사 학위논문을 인준함

2025년 8월 22일



주 심 공학박사 박 종 운 (인)
위 원 교육학박사 이 기 태 (인)
위 원 교육학박사 황 미 영 (인)
위 원 공학박사 백 인 흠 (인)
위 원 교육학박사 원 효 현 (인)

목 차

Abstract

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
가. 연구의 필요성	1
2. 연구 문제	5
3. 용어의 정의	6
가. 해기사	6
나. 고용관계특성	6
다. 직무특성	6
라. 직무만족	7
마. 조직몰입	7
바. 조직시민행동	7
II. 이론적 배경	9
1. 해기사의 정의 및 해기인력 관리체계	9
가. 해기사의 정의	9
나. 해기사 유효 해기면허 현황	10
다. 해기사 취업 현황	11
2. 직무특성	13

가. 직무특성의 개념	13
나. 해기사의 직무 특성	15
다. 직무특성의 구성 요인	19
라. 직무특성의 선행연구	20
3. 직무만족	22
가. 직무만족의 개념	22
나. 직무만족의 구성 요인	24
다. 직무만족의 선행연구	26
4. 조직몰입	27
가. 조직몰입의 개념	27
나. 조직몰입의 구성 요인	30
다. 조직몰입의 선행연구	32
5. 조직시민행동	33
가. 조직시민행동의 개념	33
나. 조직시민행동의 구성 요인	35
다. 조직시민행동의 선행연구	37
Ⅲ. 연구 방법	39
1. 연구모형	39
2. 연구 대상	40
3. 변수 설정	42

가. 독립변수	42
나. 종속변수	43
4. 연구 절차 및 분석 방법	44
가. 연구 절차	44
나. 자료 분석 방법	45
5. 설문지 구성 및 검증	46
가. 표본설계	46
나. 설문지 구성	46
다. 측정변수의 신뢰성 및 타당성 검증	47
IV. 연구 결과	54
1. 주요 변인의 기술통계 분석	54
2. 고용관계특성에 따른 배경 변인별 차이 분석	55
가. 연령대에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과	56
나. 승선경력에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과	57
다. 고용형태에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과	59
라. 회사유형에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과	59
3. 직무특성에 따른 배경 변인별 차이분석	62
가. 연령대에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석 결과	62
나. 승선경력에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석 결과	64
다. 고용형태에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석 결과	65
라. 회사유형에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석 결과	67

4. 배경변인에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 차이 분석	69
가. 연령대에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산분석 결과	69
나. 승선경력에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치분산 분석 결과	70
다. 회사유형에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원배치분산 분석 결과	71
라. 고용형태에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원배치분산 분석 결과	72
5. 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 요인 간의 상관관계 분석	73
6. 고용관계특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 분석	74
가. 고용관계특성과 직무만족 간의 다중회귀분석 결과	74
나. 고용관계특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과	75
다. 고용관계특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과	77
7. 직무특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 분석	78
가. 직무특성과 직무만족 간의 다중회귀분석 결과	78
나. 직무특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과	80
다. 직무특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과	83
V. 결론 및 시사점	85
1. 결론	85
2. 시사점 및 연구한계	87

표 목차

〈표 II-1〉 유효 해기면허 현황	10
〈표 II-2〉 업종별 해기사 취업 현황	11
〈표 II-3〉 직책별 해기사 취업 현황	12
〈표 II-4〉 직무특성의 정의	15
〈표 II-5〉 직책별 해기사의 직무특성	17
〈표 II-6〉 직무만족의 정의	23
〈표 II-7〉 연구별 직무만족 구성 요인	25
〈표 II-8〉 연구자별 조직몰입의 정의	29
〈표 II-9〉 연구자별의 조직몰입 구성 요인	31
〈표 II-10〉 연구자별 조직시민행동의 정의	34
〈표 II-11〉 조직시민행동의 구성 요인	37
〈표 III-1〉 연구 대상의 일반적 특성	41
〈표 III-2〉 설문지 구성	47
〈표 III-3〉 고용관계특성 요인의 신뢰성 및 타당성 검정 결과	48
〈표 III-4〉 고용관계특성의 신뢰성 및 타당성 검정 결과	49
〈표 III-5〉 직무만족의 신뢰성 및 타당성 검정 결과	51
〈표 III-6〉 조직몰입의 신뢰성 및 타당성 검정 결과	52
〈표 III-7〉 조직시민행동의 신뢰성 및 타당성 검정 결과	53
〈표 IV-1〉 주요 변인의 기술 통계치	55
〈표 IV-2〉 연령대에 따른 고용관계특성의 일원 배치 분산분석 결과	56

<표 IV-3> 승선경력에 따른 고용관계특성의 일원 배치 분산분석 결과	58
<표 IV-4> 고용 형태에 따른 고용관계특성의 일원 배치 분산분석 결과	59
<표 IV-5> 회사 유형에 따른 고용관계특성의 일원 배치 분산분석 결과	61
<표 IV-6> 연령대에 따른 직무특성의 일원 배치 분산분석 결과	63
<표 IV-7> 승선경력에 따른 직무특성의 일원 배치 분산분석 결과	64
<표 IV-8> 고용 형태에 따른 직무특성의 일원 배치 비교분석 결과	66
<표 IV-9> 회사 유형에 따른 직무특성의 일원 배치 비교분석 결과	67
<표 IV-10> 연령대에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원 배치 분산분석 결과 ...	69
<표 IV-11> 승선경력에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원 배치 분산분석 결과 ..	70
<표 IV-12> 회사 유형에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원 배치 분산분석 결과 ...	71
<표 IV-13> 고용 형태에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 일원 배치 분산분석 결과 ...	72
<표 IV-14> 상관관계분석	73
<표 IV-15> 고용관계특성-직무만족 다중회귀분석 결과	75
<표 IV-16> 고용관계특성-조직몰입 다중회귀분석 결과	76
<표 IV-17> 고용관계특성-조직시민행동 다중회귀분석 결과	78
<표 IV-18> 직무특성-직무만족 다중회귀분석 결과	80
<표 IV-19> 직무 특성-조직몰입 다중회귀분석 결과	82
<표 IV-20> 직무특성-조직시민행동 다중회귀분석 결과	84

그림 목차

[그림 Ⅱ-1] 직무특성의 모형	14
[그림 Ⅲ-1] 연구모형	39
[그림 Ⅲ-2] 연구 절차 및 분석 방법	45
[참고문헌]	92
[설문지]	112



The Effects of Employment Relationship Characteristics and Job Characteristics of Marine Officer on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior

Tae-Jung, Choi

*Fisheries & Marine Human Resource Development
Graduate School Pukyong National University*

Abstract

This study analyzed how employment relationship characteristics and job characteristics of maritime officers influence job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. The conclusions of this research can be summarized as follows.

First, regarding employment relationship characteristics by age group, the 26-35 age group showed relatively higher levels in employment security, compensation fairness, participation opportunities, and colleague relationships compared to those under 26 and over 51. However, no significant differences were found in employment security, compensation fairness, participation opportunities, and colleague relationships based on sailing experience. Employment type showed no significant results for employment security, compensation fairness, and participation opportunities, but showed significant results for colleague relationships. Company type showed no significant results for compensation fairness, but significant results were found for employment security, participation opportunities, and

colleague relationships. Korean flag vessels (foreign routes) and Korean flag vessels (domestic routes) showed higher average values than overseas employment vessels.

Second, regarding job characteristics by age group, the 26–35 age group had higher average job characteristics in skill variety and autonomy compared to other age groups. For task identity and feedback, those under 25 and 26–35 age groups showed higher averages than other age groups. Based on sailing experience, no significant results were found for task identity, task significance, and autonomy, but for skill variety and feedback, those with 5 years or less experience showed higher average values than other sailing experience groups. Regarding employment type, regular employees scored higher than temporary employees in all areas of skill variety, task significance, autonomy, and feedback, except for task identity. For company type, significant results were found in all factors except skill variety. Korean flag vessels (foreign routes) showed higher average values in task identity, autonomy, and feedback, while Korean flag vessels (domestic routes) showed higher average values in task significance.

Third, analysis of job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior by age group showed that those under 25 and 26–35 age groups had higher average values in job satisfaction and organizational commitment compared to other age groups. For organizational citizenship behavior, the 26–35 age group showed higher averages than other age groups. Based on sailing experience, no significant differences were found in job commitment and organizational citizenship behavior, but job satisfaction showed significant differences between those with 5 years or less sailing experience and those with 16–20 years experience. Company type showed no significant results in job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. For job satisfaction based on employment type, regular employees showed higher averages than temporary employees, but no significant results were found for organizational commitment and organizational citizenship behavior.

Fourth, multiple regression analysis of the impact of employment relationship characteristics on job satisfaction showed significant results in all areas: employment security, compensation fairness, participation opportunities, and colleague relationships. Analysis of the impact of employment relationship characteristics on organizational commitment showed significant results for

employment security, compensation fairness, and colleague relationships, except for participation opportunities, which showed no significant results. Among maritime officers' employment relationship characteristic factors, colleague relationships appeared to be high and significantly influence job satisfaction. Analysis of the impact of employment relationship characteristics on organizational citizenship behavior showed that employment security, compensation fairness, and colleague relationships, except for participation opportunities, influenced employment relationship characteristics. Among these, colleague relationships had the greatest impact on employment relationship characteristics.

Fifth, analysis of the impact of job characteristics on job satisfaction showed no significant results for task identity and feedback, but significant results were found for skill variety, task significance, and autonomy. Among these, autonomy was the highest. Analysis of the impact of maritime officers' job characteristics on organizational commitment showed no significant results for task identity and autonomy, but significant results were found for skill variety, task significance, and feedback. Particularly, feedback was found to have a significant impact on organizational commitment. Analysis of the impact of job characteristics on organizational citizenship behavior showed significant results for skill variety, task significance, and feedback among maritime officers' job characteristics, but task identity and autonomy did not have significant effects.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

21세기 글로벌 경제의 핵심 인프라로 자리 잡은 해운산업은 세계 교역의 90% 이상을 담당하고 있다. 드류리(2024) 보고서에서 상선대는 6.3% 증가한 3920척이 증가될 것으로 전망하고 있어서 2023년에는 약 3만 5천명으로 추산하였지만 2027년이 되면 해기사 부족은 약 5만 5천명 정도가 될 것이라고 했다. 한국해운협회(2024) 보고서에서도 한국 역시 해기사 인력 공급 부족으로 해운산업이 위기에 처할 것이라고 했다. 그러므로 선원 인력 부족을 해결하기 위해 국내외 해기사 양성대책을 수립해야 할 것이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 외국인 선원고용을 통해 해기사 인력을 보완해야 된다는 주장도 있지만 이 또한 많은 현실에서 많은 어려움에 부딪치고 있는 실증이다. 2015년 선원들의 이직률을 살펴보면, 2015년에는 12.8%에 불과했던 것이 시간이 경과함에 따라 증가하여 2017년부터 2022년에는 이직률이 22% 내외였다. 시간이 갈수록 해기사들의 이직률은 지속적으로 증가하고 있어 이에 대한 대책이 시급하다. 매년 해운수산 고등학교와 대학에서 해기사 인력을 양성하고 있음에도 해기사 인력이 부족하고 이직률이 증가하고 있다. 이러한 이유는 긴 근무시간에 대비 낮은 급여와 비탄력적인 휴가사용, 가족과 사회와의 분리, 선내 공동체 생활의 불편함 등으로 선원은 복지와 근무환경 때문이라고 했다(신상훈, 2024; 정영석외, 2025; 양동복외, 2022). 그러므로 신규인력 유입과 해기사 인력양성을 위해서는 국가가 적극적으로 관심을 가지고 지속적인 정책지원이 있어야 한다.

선박이라는 특수한 환경에서 가족과 떨어져 장기간 고립된 생활과 교대근무,

및 높은 업무강도가 필요한 해기사는 다른 직업군에 비해 전문성과 책임감을 요하는 직무특성을 가지고 있다. 일반적인 육상 직업과는 완전히 구별되는 고유한 고용관계와 직무 특성을 지닌다. 이러한 특수성은 해기사의 조직 내 심리·행동적 변수에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 직무만족과 조직시민행동이 영향을 줄 것이라고 하였다(백인흠, 김명재, 2019). 해기사의 심리와 행동에 영향을 주는 요인에는 직무만족과 조직시민행동 등의 다양한 요인이 영향을 줄 수 있지만 특히, 선장의 리더십, 보상공정성, 동료관계, 기능의 다양성, 자율성, 등의 요인들도 해기사들의 직업선택이나 직무만족에 영향을 줄 것이라 본다. 즉, 고용관계 특성인 고용 안정성, 근무 형태, 계약 조건 등과 직무 특성인 직무 자율성, 역할 모호성, 업무 강도 등이 해기사 개인의 직무만족과 조직에 대한 몰입에 영향을 줄 것이다. 아울러 협동과 배려심 및 이타심을 강조하는 공동집단에 필수적으로 필요한 역량인 조직시민행동에 관한 실증적인 연구는 향후 해기사 양성기관이나 해기사들과 근무하게 될 선사들에게 교육환경과 조직환경 개선에 중요한 시사점을 줄 것이다.

기존 연구에 따르면, 해기사의 조직몰입은 선박 조직의 안정성과 성과에 직결되며, 직무만족과 긍정적 조직시민행동을 촉진하는 주요 요인으로 작용한다고 했고 해기사의 이직과도 연관이 있다고 했다(백인흠외 2024: 이창영, 2020). 그러나 해기사의 고용관계와 직무특성이 이러한 직무만족이나 조직몰입, 조직시민행동에 어떠한 영향을 주는지에 대한 구체적이고 체계적 분석은 상대적으로 부족한 실정이다. 또한 대한민국은 선원 세대교체 시기를 놓치면서 해기사 인력수급에 큰 차질을 보이고 있다.

해양수산부(2021)의 장기발전계획을 살펴보면 해운인력 저변 확대를 위한 외국인·내국인 선원의 근로조건 개선과 복지여건 확충을 위해 노력해야 한다고 강조하였다. 아울러 수요자 맞춤형 선원 인력 양성과 해기 인력 역량 강화를 통한

국적 해기사 부원 양성은 국가산업의 성장을 위한 노력이 필요하다. 또한 해기사들은 열악한 환경에서 근무를 하고 있기 때문에 환경개선도 필요하고 근로조건 개선을 위해 선사와 선주뿐 아니라 국가에서도 이들에게 도움을 줄 수 있는 방안 마련이 시급하다. 그중에서 해기사들은 배라는 특수한 환경에서 근무하고 자신의 생명을 위협하는 바다에서 선장과 기관장 선원들이 함께 일을 해야 하기 때문에 이들이 가지고 있는 개인적인 특성과 직무만족 및 직무몰입도 중요하지만 다른 사람을 배려하는 공동체 의식을 함양하는 조직시민행동은 더 필요한 역량이다(백인흠외, 2019). 조직의 지속적인 성장과 경쟁력 확보를 위해서는 구성원의 태도와 행동을 이해하고 효과적으로 관리하여 이직률을 낮추고 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 조성하는 것은 필수적이다. 특히, 고용관계특성과 직무 특성은 조직구성원의 직무만족, 조직몰입, 나아가 조직시민행동에 이르는 다양한 심리적·행동적 결과에 중대한 영향을 미치는 요인으로 주목받고 있기 때문에 해기사들의 인력수급에 도움을 주는 이러한 다양한 요인들을 연구하는 것이 필요하다. 해기사의 인력양성도 시급한 문제이지만 특수한 환경에서 근무하는 해기사들의 이직률을 낮추는 것 또한 시급한 과제이다. 이러한 문제를 해결하는 방법은 해기사들의 자존감을 높일 수 있는 다양한 교육프로그램 개발과 함께 어려운 환경에서도 서로 협업하여 극복할 수 있는 대인관계력, 자기조절력 등의 역량을 길러 주는 것도 필요하다.

이에 따라 정부와 해운산업계 및 해양수산관련 교육기관이 협력해 다양한 교육 콘텐츠 개발과 프로그램개발을 하여 인력수급에 어려움을 겪고 있는 해운산업에 도움을 주어야 할 것이다. 아울러 국가가 앞장서서 이러한 문제를 해결하기 위해 지속적인 연구지원과 해운산업계에 종사하고 있는 선주와 근로자들이 서로 협업하여 문제점을 해결해나가야 할 것이다.

그동안의 선행연구들은 해기사의 직무스트레스, 직무성과, 조직몰입, 이직요인 등 들에 관한 선행연구들은 있지만, 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 관한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 해운기업의 생산성을 높이고 동종의 다른 기업들과의 경쟁우위를 확보하기 위하여 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구하고자 한다.

본 연구의 목적은 배경변인에 따라 해기사의 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 어떻게 차이가 나는지 분석하고자 한다. 아울러 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 고용관계특성과 직무특성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지, 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다.

본 연구는 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써, 해운기업의 인적자원 관리 전략 수립과 해기사의 직업경로 설계, 조직 성과 제고에 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 한다. 아울러 해운산업 인사관리 및 조직개발에 실질적 방향성을 제시하여 향후 해운산업의 발전과 성장에 필요한 인력인 해기사를 양성하기 위해 해운기업이 나아가야할 방향을 제시하고자한다.

2. 연구문제

본 연구는 해기사 인력수급으로 많은 어려움을 겪고 있는 수산해운분야 인재를 양성하는데 유용한 정보를 제공하기 위해 연령대별, 승선경력별, 고용형태별, 회사유형별에 따라 직무특성, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 있어서 차이가 알아 보고자한다. 또한 해기사의 고용관계특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 어떠한 영향을 주는지 그리고 해기사의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 어떠한 영향을 주는지 밝혀 해기사 인력양성과 국가정책에 도움을 주고자한다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 설정된 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 우리나라 해기사의 배경변인(연령, 승선경력, 고용형태, 회사유형)에 따라 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동은 차이가 있는가?
- 연구문제2. 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 간의 상관관계는 어떠한가?
- 연구문제3. 고용관계특성은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제4. 직무특성은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직 시민행동의 관계를 규명하기 위하여 선정한 변인들의 정의는 다음과 같다.

가. 해기사

선박직원법 제2조 3항에서 해기사(marine officer)는 면허시험에 합격하고 선박에서 선장·항해사·기관장·기관사·전자기관사·통신장·통신사·운항장 및 운항사의 직무를 수행하는 사람을 의미한다. 본 연구에서 해기사는 선박 운항, 엔진, 통신 등 해상 운송에 필수적인 전문지식과 자격을 갖춘 국가공인 면허소지자를 지칭한다.

나. 고용관계특성

고용관계특성(employment relationship characteristics)은 조직구성원 개인의 욕구를 충족시키기 위해 조직이 제공하는 보수, 근로시간, 작업환경 등과 같은 물리적 조건과 함께 자아개발, 비전, 인사정책의 공정성, 감독방법 등 조직과 구성원간의 핵심적인 고용관계 내용을 의미한다(김우진, 2010). 본연구에서는 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 포함하였다.

다. 직무특성

직무특성(job characteristics)이란 특정 직무가 지니고 있는 고유한 성격, 내용,

요구되는 지식·기술·태도, 수행환경, 책임, 권한, 역할 등 직무를 구분 짓는 본질적 속성과 특성을 의미한다(Hackman & Oldham, 1980). 본 연구에서는 직무특성을 직무의 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백을 포함한다.

라. 직무만족

직무만족(job satisfaction)이란 Locke(1976)이 정의한 개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서상태를 의미한다. Smith·Organ·Near(1983)은 직무만족을 긍정적인 감정의 상태와 직무를 통해 경험하게 되는 긍정적감정과 부정적인 감정의 조화가 원인으로 작용하는 태도를 의미한다. 본 연구에서는 직무만족을 개인이 자신의 직무와 관련된 다양한 측면에 대해 느끼는 긍정적 또는 부정적 태도와 감정이다. 즉, 자신이 맡은 일, 근무 환경, 보상, 동료, 상사 등 직무와 관련된 요소에 대해 얼마나 만족스럽게 느끼는지를 나타낸다.

마. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)이란 조직의 일원으로 존재하면서 자기에 주어질 역할을 다하는 것을 의미하고, 여기에서 느끼는 혁신적이며 자발적인 행동을 일으키는 잠재적인 힘이다(Scholl, 1981). 본 연구에서 조직몰입은 배라는 특수한 환경에서 주어질 역할에 책임을 다하는 것을 의미한다.

바. 조직시민행동

조직시민행동(organizational citizenship behavior)에 대한 정의는 종사원이 조직 기능에 긍정적으로 영향을 미치는 자발적인 행동을 의미한다(Organ, 1990). 본 연구에서 조직시민행동은 조직구성원들이 자신에게 공식적으로 주어진 업무나 책임 외에, 별도의 보상이나 강제 없이 조직의 발전과 원활한 운영을 위해 자발적으로 자신이 맡은 일을 수행하는 활동을 의미한다.



II. 이론적 배경

1. 해기사의 정의 및 해기인력관리체계

가. 해기사의 정의

선박직원법(제2조 4항)에서는 제4조(면허의 직종 및 등급)에 따른 면허를 받은 사람을 해기사라고 하였다. 여기서 해기사를 선박에서 선장·항해사·기관장·기관사·전자기관사·통신장·통신사·운항장 및 운항사의 직무를 수행하는 사람이라고 하였다(선박직원법 제2조 3항). 그리고 선박직원법 제4조에서는 ① 선박직원이 되려는 사람은 해양수산부장관의 해기사 면허를 받아야 한다. ② 해양수산부장관은 제5조(면허의 요건)에 따른 요건을 갖춘 사람에게 다음 각호의 직종과 등급별로 면허를 한다. 이 경우 해양수산부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 선박의 종류, 항행구역 등에 따라 한정면허를 할 수 있다.

한국해기사협회에서는 선박의 운항, 선박 엔진의 운전, 선박통신에 관한 전문 지식을 습득하고 「국가자격시험에 합격하여 소정의 면허를 취득한 자」를 해기사라고 하였다. 해기사는 크게 항해사, 기관사, 운항사, 소형선박조종사, 통신사로 구분한다. 항해사는 그 역할과 직책에 따라 선장, 일등항해사, 이등항해사, 삼등항해사가 있으며, 기관사도 마찬가지로 기관장, 일등기관사, 이등기관사, 삼등기관사가 있다. 운항사는 항해사와 기관사의 업무를 겸할 수 있지만, 산업계의 수요가 없어 현재는 면허를 취득하고자 하는 자가 거의 없는 실정이다. 그리고 선장은 선박의 최고 책임자로서 선원법, 상법, 호적법, 선박안전법, 형사소송법, 등의 규정에 따라 선박 및 인명의 안전에 대한 책임과 지휘의 권한을 갖고 있다. 그리고 기관장은 기관부의 책임자로서 선장을 보좌하고 기관부를 통제한다.

나. 해기사 유효 해기면허 현황

2023년 12월 31일 기준으로 우리나라 유효 해기면허를 소지자는 <표 II-1>과 같이 항해사는 37,886명, 기관사는 25,312명, 운항사는 40명, 통신사는 18,484명, 소형선박 조종사는 85,372명이다. 그리고 총 유효 해기면허는 167,094명이다.

<표 II-1> 유효 해기면허 현황

구분	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급	소형선박 조종사	
합계	167,094	8,005	8,675	31,012	11,396	8,750	13,884	85,372	
항 해 사	계	37,886	4,499	4,603	10,797	3,800	5,852	8,335	-
	일반	8,998	2	-	4	2	3,073	5,917	-
	상선	23,382	4,414	4,210	7,799	3,098	2,401	1,460	-
	어선	5,506	83	393	2,994	700	378	958	-
기관사	25,312	3,408	3,748	6,884	2,825	2,898	5,549	-	
운 항 사	계	40	1	2	17	20	-	-	-
	항해전문	19	-	2	8	9	-	-	-
	기관전문	21	1	-	9	11	-	-	-
	통신전문	-	-	-	-	-	-	-	-
통 신 사	계	18,484	97	322	13,314	4,751	-	-	-
	전신급	3,066	21	82	297	2,666	-	-	-
	전자급	15,418	76	240	13,017	2,085	-	-	-
소형선박조종사	85,372	-	-	-	-	-	-	85,372	

출처: 한국선원복지고용센터(2023. 12. 31) 홈페이지

다. 해기사 취업 현황

2023년 12월 31일 기준으로 업종별 해기사 취업 현황은 <표 II-2>와 같이 국적선의 상선과 어선 그리고 해외취업선 상선과 어선으로 구분하고 있다. 취업 중인 해기사는 18,548명, 예비원 1,513명으로 총 20,061명이다. 국적선 상선에 취업 중인 해기사는 13,301명, 국적선 어선에 취업 중인 해기사는 5,205명이다. 해외취업선 상선에 취업 중인 해기사는 1,328명, 해외취업선 어선에 취업 중인 해기사는 227명으로 예비원을 모두 합해도 해기사들의 인력은 부족하다는 것을 알 수 있다.

<표 II-2> 업종별 해기사 취업 현황

구분		합계	승선원	예비원	
			해기사	해기사	
합계		20,061	18,548	1,513	
국적선	계	18,506	16,993	1,513	
	상선	소계	13,301	11,788	1,513
		외항	7,356	5,899	1,457
		내항	5,945	5,889	56
	어선	소계	5,205	5,205	-
		원양	980	980	-
		연근해	4,225	4,225	-
해취선	계	1,555	1,555	-	
	상선	1,328	1,328	-	
	어선	227	227	-	

출처: 한국선원복지고용센터(2023. 12. 31) 홈페이지

2023년 12월 31일 기준으로 직책별 우리나라 해기사의 취업 현황은 <표 II-3>

과 같이 항해사, 기관사, 통신장으로 구분한다. 승선원과 예비원으로 분류해서 살펴보면 해기사는 총 19,926명이다. 승선원은 10,117명이고 예비원은 818명으로 예비원율은 승선원과 비교하면 8.1%에 불과하다. 기관사는 8,296명이고 예비원은 695명으로 예비원율이 8.4%에 불과하고 취업 중인 통신사는 135명이다.

〈표 II-3〉 직책별 해기사 취업 현황

구분		취업자			예비원율(% (B/A))	
		계	승선원(A)	예비원(B)		
합계		19,926	18,413	1,513	8.2	
해기사	항해사	소계	10,935	10,117	818	8.1
		선 장	5,782	5,565	217	3.9
		1항사	2,912	2,655	257	9.7
		2항사	1,348	1,153	195	16.9
		3항사	893	744	149	20.0
	기관사	소계	8,991	8,296	695	8.4
		기관장	5,336	5,119	217	4.2
		1기사	2,041	1,848	193	10.4
		2기사	909	763	146	19.1
		3기사	705	566	139	24.6
	통신장(소계)		135	135	-	-

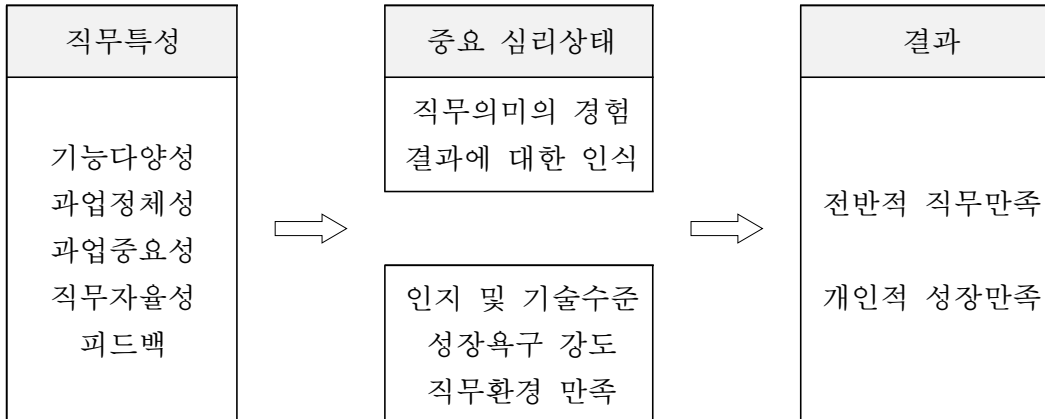
출처: 한국선원복지고용센터(2023. 12. 31) 홈페이지

2. 직무특성

가. 직무특성의 개념

직무특성(job characteristics)은 직무가 가지는 여러 가지 요소를 포함하는 것을 말하는 것으로 직무를 수행할 때 개인에게 부여되는 의무감과 책임감, 결과에 대한 인식 정도 등을 느끼게 하는 특성을 의미한다. 즉 조직구성원은 자신이 담당하고 있는 직무의 특성에 따라 흥미를 느끼고 동기가 부여되어 직무에 만족하며 성과를 높일 수 있다. 직무에 대한 불만을 느끼면 일의 성과도 달성되지 않으며 그 조직을 이탈하게 된다. 김호정(1989)과 오정형(2007)은 직무를 배정할 때 근로자들이 성취감을 느끼고 만족감 주기 위해서 직무를 어떤 근로자에게 어떻게 배정할 것인가를 결정하는 것을 직무특성이라고 하였다. 김우진(2010)은 직무에 대한 인식과 기술 수준 및 성장 욕구의 강도, 직무환경에 대한 만족의 결과를 직무특성이라고 하였으며 전체적인 직무만족, 개인적 성장 만족을 예상할 수 있는 요인들로 구성된다고 하였다. 즉 연구자마다 직무의 특성을 다르게 설명하고 있지만, 직무는 인간의 개인적인 인지적, 기술적, 정의적 환경적 업무를 등을 포괄하고 있다.

Hackman & Oldham(1980)은 직무를 수행하면서 개인에게 주어지는 직무에 대한 책임감과 의미성, 결과에 대한 인지를 느끼게 하는 것을 직무특성이라고 하였으며 구성 요인으로 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무 자율성, 피드백이라고 하였다. Hackman & Oldham(1980)이 제시하는 직무특성 모형은 직무설계를 위한 구체적인 방안으로 많은 연구자에 의해 사용되고 있으며 지지를 받고 있다. 직무특성은 심리적 상태와 직무 및 기술 수준, 전반적인 직무만족, 개인적 성장 만족을 끌어낼 수 있는 요인으로 이에 대한 구체적인 내용은 (그림 II-1)과 같다.



출처 : Hackman & Oldham(1980). Working Design, Massachusetts: Addison Wesley, 90.

[그림 II-1] 직무특성의 모형

2020년대 이후 연구들은 직무특성 모델의 현대적 적용과 확장에 초점을 두면서 디지털 전환, 원격근무, 그리고 팬데믹 이후의 업무환경 변화가 직무특성에 미치는 영향을 다루고 있다. 특히, 직무 복잡성(job complexity)과 사회적 지원(social support)이 직무특성의 중요한 요소로 부각되고 있으며, 이러한 요소들이 직원의 웰빙과 성과에 미치는 영향이 강조되고 있다.

앞의 선행연구 고찰을 통해 직무특성을 살펴본 결과, 심리상태, 인지 및 기술수준 등 다양한 요인들이 포함되어 있다는 것을 알 수 있다. 직무특성 모형과 그동안 선행연구를 기반으로 직무특성에 관한 정의가 연구자의 견해에 따라 차이가 있다는 것을 알 수 있는데 이를 요약하면 <표 II-4>와 같다.

〈표 II-4〉 직무특성의 정의

연구자	정 의
Hackman & Oldham(1980)	직무를 수행하면서 개인에게 주어지는 직무에 대한 의무감, 책임감, 결과와 상황에 대한 인지 등을 느끼게 하는 것
김호정(1989)	직무가 가지는 여러 가지 요소로 직무를 수행함에 있어 개인에게 주어지는 직무에 대한 의무감과 책임감, 그리고 결과에 대한 인식 등을 느끼게 하는 특성
오정형(2007)	직무를 배정할 때 성과를 높이고 근로자에게는 성취감과 만족감을 주기 위해서 근로자에게 어떠한 직무를 배정할 것인가를 결정하는 것
김우진(2010)	직무에 대한 인식과 기술 수준, 성장욕구의 강도, 직무환경 만족도에 대한 결과

출처 : 선행연구를 기초하여 연구자 재구성함

나. 해기사의 직무 특성

선박이라는 특수한 분야에서 일을 하는 해기사의 직무특성은 다음의 측면에서 육상근무와는 차별성이 있다.

첫째로는 해기사의 직무는 근로 제공이 이루어지는 장소가 선박이라는 직무 특성을 갖는다. 따라서 선박이 항행하는 본질적인 직무 특성이 있으므로 생활공동체, 위험공동체, 고립공동체라는 특수한 상황이 있다. 둘째, 해기사의 직무는 근로시간에 있어서 육상과 다른 직무 특성을 갖는다. 즉, 선원들은 1일 8시간, 1

주간 40시간으로 한다. 다만 육상 근로자들과 비교하면 연장근로시간이 1주일에 16시간으로 4시간이 더 많고, 항해할 때 당직일 경우는 의논하지 않아도 선박 소유자의 명령에 따라 1주일에 16시간의 연장근로를 해야 하며, 당직이 없을 때 도 1주에 4시간의 연장근무를 해야 한다. 당사자와 합의가 된 경우는 1주일에 20시간에서 32시간의 연장근로가 가능하다. 셋째, 해기사의 직무는 노동강도에 있어서 자신의 직무가 아니더라도 다른 부서의 직무에 대한 지식과 경험, 기계 등의 동력장치와 전자장비 이론, 항해계기 등의 공학적인 지식도 필요하다. 또한 항해법에 대한 법규적 지식과 경험, 돌발적이고 위기 상황에 대처할 수 있는 능력과 경험 등이 있어야 직무를 수행할 수 있다. 따라서 선원이 기본적인 업무를 수행하기 위해서는 일반근로자보다 더 종합적인 지식과 경험이 요구된다. 넷째, 해기사의 직무는 근로환경이라는 직무 특성을 갖는다. 24시간 소음·진동·온도·습도 등에 영향을 받고, 보건위생이 열악하며, 심리적으로 정신적인 스트레스를 많이 받는다. 선박이라는 제한된 직무 공간, 근무 장소와 생활 장소의 구분이 불가능함에 따른 사생활 침해, 일상생활의 단조로움, 24시간 동안 선박에서 대기하는 휴식 시간이 없는 환경 등의 특성도 갖는다. 다섯째, 해기사의 직무는 육상의 근로조건과 비교하면서 특수한 근로조건이라는 직무특성을 갖는다. 김철수(1995), 김교숙(2006), 구창희(2012) 등의 연구에서 선원노동의 노동은 육상의 노동과 다르다고 하였다.

이와 같은 해기사의 직무특성으로 인해 해운 조직의 선상 핵심 인력인 선장과 기관장, 항해사 그리고 기관사 등 해기사는 열악한 직무환경에 노출된 것으로 볼 수 있다. 해기사는 항구에서 다른 항구로 이동하기 위해서는 모든 직무를 수행하는 선상의 제한된 사회적 시스템 내에서 장기간 육상과 격리되어 있고, 급변하는 기상과 해상 상태의 직접적인 영향을 받아 불안정하고 불안한 환경에서 업무를 수행한다. 그래서 해기사의 직무수행과 관련된 의사결정의 폭이 제한되

어 있고, 의존적이고 폐쇄적이기 때문에, 한번 잘못 결정한 사항을 시정하기 어렵다.

상선 해기사의 직책 및 회사의 직무 규정에 따라 약간의 차이가 있으나 일반적으로 해기사의 직무특성은 <표 II -5>와 같다.

<표 II -5> 직책별 해기사의 직무특성

직책	구분	직무특성
	선장	<ul style="list-style-type: none"> ·선박 내 모든 업무 총괄 ·인적, 물적 자원의 확보 및 관리 ·승무원 지휘, 감독 및 선무 통제 ·선내 교육훈련 총괄 ·안전 운항 및 항해 성취 ·안전 및 해양 환경 보호 ·선내 기기 및 설비의 정비/관리 총괄 ·선내 검사 업무 총괄 및 감항성 확보 ·운송화물의 안전관리 ·비상 사고 대응조치 및 비상대응훈련 실시 ·관련기관에 대한 보고의무 및 원조 요청의 권한 ·선내안전 사고에 대한 결정과 조치의 권한 ·선박의 비치 문서, 증서 및 선원수첩 관리/유지 ·경영 시스템에 대한 선장 검토 사항의 분석 및 보고 ·기타
갑판부	일등항해사 (C/O)	<ul style="list-style-type: none"> ·선장을 보좌하고 갑판부 선임사관으로서의 업무 담당 ·선장의 명을 받아 선내 질서 및 규율 업무 ·화물의 적양하, 적부 및 관리에 대한 업무수행 ·선교 항해당직 수행 ·선체 및 갑판 보기, 항통 장비 및 주방 설비의 정비/관리 책임자 ·갑판부 본선 업무 관련 기관장 보좌 ·갑판부 선용품 및 문서관리 ·선박 밸러스트(ballast) 업무 총괄 ·선박의 적절한 복원력 확보 및 감항성 유지 ·입·출항시 선수에서 접이안 작업 지휘

		<ul style="list-style-type: none"> ·선체/무선국 검사 및 관련 협약검사 주관 ·급여 청구서 작성 및 관리 ·기타 관련 법규 및 선장으로부터 위임받은 업무수행
	이등항사 (2/O)	<ul style="list-style-type: none"> ·선장과 일등항해사 보좌 및 지시사항 수행 ·선교 항해 및 정박 당직 수행 ·항해계획 수립과 관련 업무수행 ·입·출항시 선미에서 접·이안 작업 지휘 ·적요일지(Abstract-Log) 작성과 항해 중 Noon report 작성 ·항통장비 및 항해계기 관리 ·소화설비, 안전장비 및 비품 관리 ·해도, 수로도지 및 법정 도서 유지 관리 ·선내 문서 수발신 업무 ·항해/정박 일지 및 각종 일지 관리 ·기타 관련법규 및 선장으로부터 위임받은 업무
	삼등항해사 (3/O)	<ul style="list-style-type: none"> ·선장 및 일등항해사의 보좌 및 지시사항 수행 ·선교 항해 및 정박당직 수행 ·입·출항시 선교에서 선장 보좌 및 관련 업무 수행 ·선내 의료, 위생업무 및 의약품 관리 ·선내 일반도서, 문화 및 오락기구 관리 ·입·출항 수속 업무 보좌 ·일반비품 및 사무 용품 관리 ·기타 관련 법규 및 선장으로부터 위임받은 업무
기관부	기관장 (C/E)	<ul style="list-style-type: none"> ·선장업무의 보좌 및 기관실업무 총괄 ·선박의 정비관리 및 본선 업무 책임자로서 업무 집행 ·육상지원정비 여부 검토 및 집행 ·선용품 관리 책임자 ·기관검사 수검계획, 수립 및 선내 제반 검사 업무집행 ·해양오염방지와 관련 선내 업무 총괄 ·유류의 수급 및 관리에 대한 업무 총괄 ·선박의 정비 운용 및 기관실 당직배치 운용 감독 ·선박의 제반 설비의 부적합 사항 분석 및 검토 ·운항/작업 중 사고발생시 현장조치 책임 및 응급 및 방지조치
	일등기관사 (1/E)	<ul style="list-style-type: none"> ·기관장 보좌 및 기관부 선임사관으로서의 업무담당 ·항해 또는 정박 중 당직 기관사 ·기관기기 및 설비의 정비/관리 책임자 ·주기관 및 담당기기 정비, 관리

	<ul style="list-style-type: none"> ·기관부 선용품 관리 ·기관검사 및 관련협약 검사 주관 ·윤활유 수급 및 관리 ·기관부 문서 관리 ·기타 관련 법규 및 기관장으로부터 위임받은 업무
이등기관사 (2/E)	<ul style="list-style-type: none"> ·기관장과 일등 기관사의 보좌 및 지시사항 수행 ·항해 또는 정박 중 당직 기관사 ·적요일지(Abstract-Log) 작성 ·발전기, 비상발전기 및 담당기기 정비, 관리 ·연료유의 수급 및 관리 ·기타 관련법규 및 기관장으로부터 위임받은 업무
삼등기관사 (3/E)	<ul style="list-style-type: none"> ·기관장과 일등기관사의 보좌 및 지시사항 수행 ·항해 또는 정박 중 당직기관사 ·항해 중 Noon report 작성 ·보일러 및 담당기기 정비 및 관리 ·선내 주비상 전원의 보수 및 유지 ·기관실 참고도서 및 기관일지 관리 ·기타 관련법규 및 기관장으로부터 위임받은 업무

출처 : 백인홍·권오주(2017). 해사개론, 제4판, 35-39

선행 연구의 정의 및 특성을 고려해 볼 때, 직무특성이란 직무를 수행하면서 개인에게 주어지는 직무에 대한 의무감과 책임감 및 어떤 결과에 대한 인지 등을 느끼게 되는 핵심적인 직무를 특성별로 구분한 것으로 할 수 있다.

다. 직무특성의 구성 요인

Hackman & Oldman(1980)은 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 직무특성의 요인으로서 동기부여의 중요한 심리상태를 결정하게 된다고 하였다. 직무특성 모형은 직무특성과 근로자의 욕구가 직무 태도와 서로 상관이 있고 직무특성은 작업 결과의 관계가 개인차에 의해 결정될 수 있

다는 상황론적인 특성을 설명하고 있다(전동철, 2016). 즉, 핵심 직무 차원인 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백을 제공하면 근로자들은 직무에 대한 보람을 느껴 결과적으로 성취동기가 높아지고 성과가 좋다고 하였다(전동철, 2016).

많은 연구에서 직무특성 모형의 구성요소를 5가지로 요약하였는데 그 내용은 기술이나 능력을 발휘하는 다양한 활동을 의미하는 기능다양성, 직무 자체를 과업의 일부가 아닌 전체적으로 개인이 담당하여 얼마만큼 완벽하게 수행할 수 있는 정도를 의미하는 과업정체성, 근로자가 실행하는 직무 자체가 조직 내에서의 구성원업무와 조직 밖의 사람들의 업무와 서로 어느 정도 실질적인 영향을 주는지를 의미하는 과업의 중요성, 근로자가 직무를 수행하고 실행하면서 부여된 자율과 독립성 및 재량권을 의미하는 개념인 직무자율성(autonomy)이다. 마지막으로 직무 수행자가 수행한 직무의 효과성 여부를 관련 정보와 명확하게 습득했는가에 대한 개념인 피드백이다. 즉, 근로자가 작업한 활동에 대해 얼마만큼 정확한 정보를 제공하는 것을 의미하는 것이다.

라. 직무특성의 선행연구

직무특성이론을 최초로 연구한 Turner & Lawrence(1965)는 직무특성을 측정하기 위해 과거의 문헌조사와 연역적 방법을 개념을 하여 6개의 필요과업특성(requisite task attributes, RTA)관련 지표를 발표했다. 자율성과 다양성, 요구된 상호작용과 임의의 상호작용, 책임이 요구된 지식과 기술 등의 종합적 측정 도구를 사용하여 직무특성과 종사원의 직무만족 및 출근 사이의 관계를 확인하였다. 결과 직무만족이 높을수록 결근을 하지 않았고 자율성과 다양성이 높았다.

변풍식(2006)과 정태진(2006)에서는 과업중요성을 정확하게 파악하고 자율성을 부여할 수 있는 제도적 장치를 마련하여 신뢰가 높을수록 상사와 부하의 관계가

높다고 하였다. 이러한 결과는 종업원들의 직무만족과 조직몰입을 높여 준다고 하였다. 김우진(2010)도 직무요인은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무 자율성, 피드백 등으로 나누어 연구 결과를 진행하였다. 시스템을 갖춘 문서로 만들어진 직무 기술과 업무 매뉴얼은 전체적인 업무를 수행하면서 종사원들에게 중요하다고 했다. 황찬구(2011)는 직무특성에 대한 이해도가 높을수록 직무를 잘 수행한다고 했다. 이수영(2020)은 직무특성에 추가로 연구한 감정노동과 공익성이 직무만족에 유의한 영향을 주는 특성으로 확인되었다.

이상의 선행연구들을 요약하면 직무특성의 요인들은 연구자마다 다른 요인을 설명하고 있지만, 최근 연구들은 전통적인 5개 핵심 직무특성을 기반으로 하면서도 세대 변화, 그리고 사회적 변화를 반영한 새로운 차원들을 포함하고 있다. 이들의 결과들은 주로 일반기업에 근무하는 사람들의 직무특성을 다루고 있다. 하지만 해기사를 대상으로 했거나 특수한 환경인 선박에서 근무하고 있는 해기사를 대상으로 한 연구 결과는 거의 없다. 특히 선박이라는 폐쇄적이고 고립된 환경, 장기간 승선, 국제적 업무 특성 등 해기사 직무의 특수성을 고려한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 해기사들의 직무특성을 변인으로 선택하여 해기사들의 직무특성에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 연구하여 해운산업의 인력양성에 도움을 주고자 한다.

3. 직무만족

가. 직무만족의 개념

조직구성원이 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해 만족하는 것에 대한 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 대단히 중요하다. 이러한 이유는 직무에 대한 만족 여부에 따라 조직구성원은 조직에 대하여 긍정적 또는 부정적 태도를 보이게 되므로 조직의 성과에 영향을 미치기 때문이다. 직무에 만족을 느끼는 구성원은 그 조직의 직무환경에 긍정적인 태도를 보이지만, 직무에 불만족한 구성원은 부정적인 태도를 보이게 되어 조직이나 개인 모두에게 피해를 주게 된다고 한다 (제갈돈, 2002).

직무만족에 대한 개념은 많은 연구자에 의해 다양하게 정의되고 있다. 직무(job)란 직책에 부여된 업무이므로 어떤 실체이기보다는 과업, 책임, 보상, 상호작용 등의 복잡한 상호관계를 형성하고 있다. 만족(satisfaction)이란 선택한 행동의 결과가 자신의 신념과 일치하는지 평가되는 것을 말한다.

Hoppock(1935)은 직무만족을 구성원의 생리적·심리적·환경적 상황의 결합상태라고 정의하였다. Vroom(1964)은 현재 근무하고 있는 직무 역할에 대한 개인의 감성적 방향(affective orientation)이라고 했고 Beatt & Schnerier(1981)는 직무가치를 달성하고 촉진하는 데 따른 직무의 평가로부터 결정되는 유쾌한 감성적인 상태라고 하였다. Osborn et al.(1980)은 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적, 혹은 부정적인 느낌의 정도라고 하였다. 양창삼(1982)은 직무만족이란 종업원이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도와 가치, 신념이나 욕구 등의 감성적 상태를 직무만족이라고 하였다.

선행 연구의 정의 및 특성을 고려해 볼 때, 직무만족이란 직무를 통해 개인이나 조직구성원이 만족하는 정도 또는 상태로 정의할 수 있다.

이상에서 보듯이 직무만족에 관한 정의가 연구자의 견해에 따라 차이가 있는 것을 알 수 있는데 이를 요약하면 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> 직무만족의 정의

연구자	정의
Hoppock(1935)	조직구성원의 생리적·심리적·환경적 상황의 결합상태
Smith(1955)	각 개인의 자기 직무와 관련되어 경험되는 모든 호악감의 총화 또는 이러한 호·악감정의 균형 상태에서 기인하는 태도
Vroom(1964)	사람들이 현재 종사하고 있는 직무역할에 대한 개인의 감성적 방향(affective orientation)
Tiffin & Mccomick(1965)	직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구 충족의 강도
Gilmer(1966)	자기 직무에 관계되는 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과
Porter & Lawler(1968)	구성원이 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도
Porter & Steer(1973)	개인이 직무와 직무 경험을 통하여 기쁨을 느끼는 정서 상태
Locke(1976)	개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태
Beatty & Schnerier(1981)	직무 가치를 달성하고 촉진하는 데 따른 직무의 평가로부터 결과되는 유쾌한 감정적인 상태
Osborn et al.(1980)	직무 과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대해 개인이 느끼는 긍정적, 혹은 부정적인 느낌의 정도
Price(1997)	사회체제의 구성원들이 체제 내의 조직참여자로서 느끼는 긍정적 지향
양창삼(1982)	직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태
최종태(1986)	직무만족을 종업원이 자기가 맡은 직무에 대한 직무성과에 만족하는 정도

유기현(1988)	직무만족을 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련지어 갖게 되는 감정적인 상태
신유근(1989)	직무만족을 직무에 대한 한 개인의 직무나 직무 경험 참가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
남세진·조흥식(1994)	직무만족을 직무에 대한 애착, 열의 등의 긍정적 감정 상태

출처 : 선행연구를 기초하여 연구자 재구성함

나. 직무만족의 구성 요인

직무만족 구성 요인은 다양한 관점에서 연구가 많이 이루어졌다. 조직구성원에 대한 직무만족 수준을 높이기 위해서는 이들의 자기 직무에 대한 열정을 계속 측정할 수 있는 도구가 필요하므로 직무만족은 오래전부터 조직 유효성에 중요한 지표로 인식됐고, 그 강도를 측정할 수 있는 수단으로 일찍부터 개발되어야 한다고 하였다(신유근, 1987). 직무만족 강도를 측정할 수 있는 구체적인 기법을 살펴보기 이전에 우선 측정의 기본방향에 대하여 검토하면 우리가 직무만족을 어떻게 인지하느냐에 따라 이에 대한 측정은 크게 두 방향으로 나누어질 수 있다(김홍규, 2005). 그 하나는 직무만족은 직무를 구성하는 여러 직무 사실의 복합지표(composite index)로 보는 관점이다(Cronbach, 1961). 예를 들어 직무만족을 어느 한 차원으로 볼 것이 아니라 여러 요인의 복합적인 측정으로 해야 한다는 주장이다.

단면적 만족은 종사원 자신의 직무에 따른 개별적인 단면들에 대해 가지는 각각의 느낌을 의미하는 것으로 가령, 작업요건은 만족지 않으나 임금은 마음에 들 수가 있다. 따라서 한 가지 요인에 불만족하더라도 다른 요인들은 만족한다는 주장이다.

Friendlander(1963)는 직무만족의 결정요인을 사회적·기술적 환경, 본질적 작업

측면, 발전을 통한 안정을 제시하였고 Vroom(1964)은 직무만족의 결정요인으로 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간을 제시하였다. 직무만족의 여러 측면을 측정할 수 있는 도구인 JDI(Job Descriptive Index)를 개발한 Smith et al.(1969)는 직무만족의 결정요인으로 직무 자체, 현재 급여, 승진 기회, 감독, 동료 직원을 제시하였다.

Herzberg(1966)는 위생요인과 동기요인으로 분류하여 지금에 대한 만족을 이야기했고 Alderfer(1967)는 직무만족의 결정요인으로 임금, 부가급부, 상사 존중, 동료에 의한 존중, 성장을 제시하였다. Cook et al.(1981)은 직무만족의 결정요인으로 직무 자체에서 얻는 내적 직무만족과 직무수행의 결과로 얻을 수 있는 외적 직무만족으로 제시하였다.

Barber(1986)는 직무만족의 결정요인을 직무 그 자체, 책임감, 성취감, 인정과 승진, 임금, 직무환경, 직업의 안정성, 동료와 조직 간의 의사소통 등 12개 영역으로 제시하였다. Jurgenson(1987)은 직무만족의 결정요인으로 조직에 대한 자부심, 동료관계, 작업시간, 임금, 안정감, 감독관, 작업유형, 작업조건 등 10가지를 제시하였다. Rabinowitz & Hall(1977)은 직무만족의 결정요인을 개인 특성에 따라 직무수행에 따라 그리고 상황에 따른 상호작용으로 세 가지로 제시하고 있다. 앞 선행연구자들의 결과를 직무만족 구성 요인에 따라 살펴보면 <표 II-7>과 같다.

<표 II-7> 연구별 직무만족 구성 요인

연구자	구성 요인
Friendlander(1963)	사회적·기술적 환경, 본질적 작업 측면, 발전을 통한 안정
Vroom(1964)	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간
Gilmer(1966)	안정성, 보수, 승진, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업환경, 복리후생 등
Herzberg(1966)	직무만족 요소 : 인정, 성취감, 직무 자체, 책임, 자아실현, 자신

	의 성장과 발전 직무 불만족 요소 : 작업조건, 조직의 정책과 관리, 감독, 대인관계, 임금, 지위
Wemimont(1966)	내재적 요소: 인정, 성취, 작업, 발전, 책임 외재적 요소: 봉급, 회사정책, 기술적 적합성, 대인관계, 작업조건
Alderfer(1967)	임금, 부가급부, 상사 존중, 동료에 의한 존중, 성장
Smith et al.(1969)	직무 자체, 현재 급여, 승진 기회, 감독(자), 동료 직원
Rabinowitz & Hall(1977)	개인적 특성, 상황 요인, 개인 특성과 상황 요인과의 상호작용
Cook et al.(1981)	내적 직무만족, 외적 직무만족
Barber(1986)	직무 자체, 인정, 성취감, 책임감, 승진, 임금, 직업의 안정성, 감독, 직무환경, 동료, 조직과 의사소통 등
Jurgenson(1987)	발전, 부가급부, 조직에 대한 자부심, 동료, 작업시간, 임금, 안정, 감독, 작업유형, 작업조건 등

출처 : 최태정(2015) 석사논문 수정 보완

다. 직무만족의 선행연구

직무만족과 직무만족의 결정요인을 지속해서 연구해왔다. Locke(1976)는 직무만족의 결정요인을 크게 직무 관련 특성과 개인적 특성으로 구분하였다.

Albanese & VanFleet(1983)는 직무 자체와 그 직무의 조건에 대한 총체적인 태도를 직무만족으로 하였으며, 직무 그 자체뿐만 아니라 임금, 승진 기회, 감독과 동료 등의 요인들에 의해 직무만족이 결정된다고 하였다. 또한 직무만족을 보수, 직무 차제, 감독, 동료, 직업 안정성, 승진 기회 등을 고용관계의 상황 특성과 개인 특성의 두 가지 차원에 의하여 결정된다고 하였다(Wexley & Yuki, 1984).

Ashford, Lee & Bobko(1989)은 조직의 변화가 종업원들의 직무 불안 정성에 영향을 미치고 이러한 고용불안은 직무만족과 부(-)의 관계를 갖는다고 주장하였으며 Cavanagh & Noe(1999)도 고용불안정은 직무만족 또는 조직몰입에 부(-)의 관계하고 있다고 하였다. Gaines & Jermier(1983)은 조직구성원의 대인관계가

심리적 좌절감과 갈등을 발생시킬 수 디스트레스(distress)가 있으며, 대인관계에서의 부정적인 경험은 구성원의 직무만족과 조직 전념에 부정적인 영향을 주는 주요한 요인이라 하였다. 국내연구에서도 조직구성원과 상사 간의 관계가 부정적일수록 직무만족과 조직몰입이 감소한다고 하였다.

4. 조직몰입

가. 조직몰입의 개념

조직의 목표를 달성하기 위하여 조직구성원들의 태도와 행동, 환경과 성과 등을 파악하는 연구가 수행되었다. 조직목표를 달성하기 위한 여러 가지 도덕적 용어가 사용되었는데, 그중의 하나가 조직몰입(organizational commitment)이다. 조직몰입의 연구는 1960년대 시작하여 1980년대 조직구성원들이 느끼는 고용 불안감으로 인한 구조조정 문제해결을 위한 관심 증가로 인해 더욱 확산하였다 (Wiener, 1982). 조직몰입은 조직구성원의 행동양식을 결정하는 중요변수로 조직행동 이론에서 활발히 연구되고 있으며(김맹진, 서진우, 2010), 주로 조직에 대한 심리적, 태도적 결과변수 요인을 통해 연구되고 분석되었다. 그 이유는 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 가지고 조직을 위해 헌신하려는 의사가 있는지를 보여주는 지표는 조직의 주요한 결과변수이기 때문이다(박대환, 1999).

조직몰입은 종사자를 유지해야 하고, 종사자의 성과를 높여야 하는 경영자나 조직 내에서 인간의 행동을 연구하는 학자들로부터 많은 관심을 끌어왔다(박광용, 2006; Steers, 1977). 그리고 조직몰입의 정도는 조직 관리의 효율성 정도를 나타내는 보편적인 개념이며 조직구성원의 행동을 예측할 수 있는 지표로 활용될 수 있다(이철기, 이광희, 2007). 따라서 조직몰입에 관한 연구는 연구자마다 다양한 관점에서 연구 대상이 되었다. Porter et al.(1976)은 조직을 위하여 높은

정도의 노력을 기울이려는 구성원들의 의지와 조직에 남아있고자 하는 강한 욕구, 그리고 조직의 목표 및 가치관의 수용을 조직몰입이라고 하였다.

Brown(1969)은 구성원이 의식 수준이 있고, 개인이 현재위치를 대변해주는, 예측적인 잠재성을 통해서 작업 동기와 자발적 참여도를 예측할 수 있는 것을 조직몰입이라고 하였다. Lee(1971)도 조직에 대한 소속감이나 충성심을 통하여 나타나는 것을 조직몰입이라고 하였다. Salancik(1977)은 개인의 행위로 그의 활동과 관여를 유지하여 주는 신념에 귀속되는 상태를 조직몰입이라고 하였다.

Wiener(1982)는 조직의 목표를 달성하기 위한 행동을 유발하는 내재화된 규칙적인 힘을 조직몰입이라 하였고 Mowday et al. (1982)는 특정한 조직구성원으로 남아있고자 하는 강한 욕망과 목표와 가치를 수용하는 단호한 신념을 조직몰입이라고 하였다. Allen과 Mayer(1991)는 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 헌신하고 애착심을 가지며 조직이 발전하기 위해 노력하는 의지와 욕구를 조직몰입이라고 하였다.

국내연구에서 박내희(1997)는 조직 문제와 관련된 개인과 조직의 상호작용을 분석하면서 개발된 구성 개념을 조직몰입이라고 하였고, 개인이 조직과 연계됨을 보여주는 것으로 조직의 가치관, 도덕, 목표를 내면화하는 것이라고 하였다. 이미균(2012)은 구성원들이 조직에 대해 긍정적인 태도를 보이고 행동하는 것을 조직몰입이라고 하였다. 이러한 조직몰입의 정의들은 주로 조직에 대한 신뢰와 애착, 충성심, 조직에 계속 남아있으려는 의지 등을 구성요소로 보고 있다.

선행 연구의 정의 및 특성을 고려해 볼 때, 조직몰입이란 조직의 일원으로 존재하면서 자기에게 맡은 바 임무를 다하는 것으로 정의할 수 있다.

이상의 연구에서 조직몰입에 관한 정의가 연구자의 견해에 따라 차이가 있는 것을 알 수 있는데 이를 요약하면 <표 II-8>과 같다.

〈표 II-8〉 연구자별 조직몰입의 정의

연구자	정 의
Brown(1969)	구성원 의식이 있고, 개인의 현재위치를 대변해주며, 결과변수(작업 동기, 자발적 참여도)를 예측할 수 있는 것
Lee(1971)	개인이 조직에 대한 소속감이나 충성심을 통하여 나타나는 것
Buchanan(1974)	조직에 존속하려는 강한 욕망이 있어서 조직 자체에 열성적·감정적 애착과 함께 조직을 위해 고도의 노력을 하려는 의지를 보이는 것
Porter et al.(1976)	조직을 위하여 높은 정도의 노력을 기울이려 구성원들의 의지와 조직에 남아있고자 하는 강한 욕구와 가치관 수용까지 포함
Salancik(1977)	개인의 행위로 그의 활동과 관여를 유지하여 주는 신념에 귀속되는 상태
Scholl(1981)	조직의 일원으로 존재하면서 자기에게 맡은 바 임무를 다하는 것
Wiener(1982)	조직목표를 달성하기 위한 행동을 유발하는 내재화된 규칙적인 힘
Mowday et el. (1982)	조직구성원으로 남아있고자 하는 강한 욕망, 조직의 목표와 가치를 수용하는 단호한 신념
Allen & Mayer(1991)	조직의 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 헌신하고 애착을 두며 조직의 발전을 위해 노력하는 의지와 조직의 구성원으로 남아있으려는 욕구
Grusky(1996)	전체로서의 시스템과 그 구성원과의 관계에 관한 특성
박내희(1997)	조직 문제와 관련된 개인과 조직의 상호작용을 분석하면서 개발된 구성 개념
이미균(2012)	구성원들이 조직에 대한 긍정적인 태도와 조직과 일체감을 느끼고 행동하려는 것
배준호 & 신흥철(2009)	조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구

출처 : 선행연구를 기초하여 연구자 재구성함

나. 조직몰입의 구성 요인

연구자에 따라 조직몰입에 대한 구성 요인을 다양하게 제시하고 있다. 최근 조직몰입 관련 연구 동향은 조직몰입은 하나의 단일 차원이 아니라 다차원적으로 파악할 수 있으며, 이러한 다차원은 전혀 다른 별개의 차원이 아니라 서로 밀접한 관련과 보완적 관계를 맺고 있다고 연구하였다(Ezioni, 1975).

Kanter(1968)는 조직몰입을 근속몰입(continuous commitment), 응집몰입(cohesion commitment), 통제몰입(control commitment)으로 구분하였다. 근속몰입은 조직의 구성원으로 남아있는 것이 이익이 될 것인지를 따르는 인지적 지향을 의미하고, 응집몰입은 조직에 대해 애착이나 충성심을 느끼는 정서적 일체감을 느끼는 상태의 몰입을 의미하며, 통제몰입은 조직의 목표의 가치가 자신의 것과 부합되기 때문에 투입하는 평가적 지향을 의미한다.

Staw(1977)는 조직에 남아서 조직목표를 위해 고도의 노력을 하려는 긍정적인 태도와 의사를 나타내는 태도적 몰입(attitudinal commitment)과 조직목표의 수용과는 관계없이 조직에서 물러날 수 없는 불퇴거의 과정을 의미하는 행동적 몰입(behavioral commitment)으로 나누었다. Katz & Khan(1978)은 부분적 몰입(partial inclusion)과 잠재적 몰입(potency of involvement), 우선적 몰입(priority of involvement)으로 구분하였다. 부분적 몰입은 부분적인 몰입만을 필요로 하는 것으로 개인은 여러 조직에 참여할 수 있고 부분적 책임만을 지게 되는 것이다. 잠재적 몰입은 조직구성원들이 직무 외에서 대부분의 만족을 얻은 경우이고 우선적 몰입은 다양한 집단에 속한 개인이 다양한 준거집단과 자신만의 가치체계를 가지고 있다. Allen & Mayer(1990)는 조직몰입의 구성 요인을 다차원적 접근법을 사용했다. 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 정서적 몰입(emotional commitment)과 조직원이 자기가 속한 조직을 떠나게 되면 자신에게 손해라는 생각으로 조직에 계속 남아있으려는 지속적 몰입(continuous

commitment), 조직에 남아있어야 한다는 의무감을 나타내는 규범적 몰입 (normative commitment)으로 구분하고 있다.

국내연구에서 박은옥 외(2010)는 조직몰입을 근속몰입(continuance commitment)과 감정몰입(emotional immersion)으로 나누어 설명했다. 근속몰입은 종업원과 조직 간 공헌과 유인의 상호작용 결과로 특정 조직에 구속된 것이라고 했고 감정몰입은 구성원들이 느끼는 심리적 애착심인 소속감, 유대감, 따뜻함 등이라고 했다. 이상의 연구자들이 제시한 조직몰입의 구성 요인은 <표 II-9>와 같이 정리할 수 있다.

<표 II-9> 연구자별의 조직몰입 구성 요인

연구자	구성 요인	개 념
Kanter (1968)	근속몰입	조직구성원으로 남아있는 것이 이익이 될 것인지를 따르는 인지적 성향
	응집몰입	조직에 대해 애착이나 충성심을 느끼는 정서적 일체감
	통제몰입	조직의 목표가 가치가 자신의 것과 부합되기 때문에 투입하는 평가적 지향을 의미
Staw (1977)	태도적 몰입	다양한 조직들에 의한 조직에 강한 동질성 또는 조직에 의 심취를 의미
	행위적 몰입	조직에 투자된 매몰 비용에 의해 조직에 구속된 상태를 의미
Katz & Khan (1978)	부분적 몰입	조직구성원들의 부분적 몰입만을 필요로 하는 경우로 개인은 여러 조직에 참여할 수 있고, 이로 인해 개인은 부분적 책임만을 지게 되는 것
	잠재적 몰입	조직구성원들이 직무 외에서 대부분의 만족을 얻지만, 직무 외에는 낮은 몰입을 보이고 조직 내에서는 높은 몰입을 보이는 것
Allen & Mayer(1990)	정서적 몰입	조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 것
	지속적 몰입	조직원이 자기가 속한 조직을 떠나게 되면 자신에게 손해라는 생각으로 조직에 계속 남아있으려는 것
	규범적 몰입	조직에 남아있어야 한다는 의무감을 나타내는 것

출처: 선행연구를 기초하여 연구자 재구성함

다. 조직몰입의 선행연구

직무특성과 조직몰입 간의 관계에 대한 선행연구를 분석해보면, 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류, 도전성 등 측정된 직무특성 구성 요인이 부분적으로 조직몰입과의 유의한 관계가 확인되었다. Steers(1977)는 조직몰입에 영향을 미치는 것은 개인의 특성(personal characteristics)과 직무특성(job characteristics), 작업경험(job experiences)이라고 했고, Mowday, Poter & Steers(1982)는 교환이론을 기초하여 개인적 특성, 역할 관련 특성, 구조 관련 특성 및 작업변수 등이 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 주장하였다.

Fried & Ferris(1987)는 조직몰입을 높이기 위해서는 무엇보다도 핵심 직무특성 중 기술다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 높여야 한다고 주장하였다. 배성현(2001)의 연구에서는 직무특성 요인 중 자율성과 피드백 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다 하지만 기능다양성, 과업정체성과 과업중요성은 모두 조직몰입에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 강혜경(2004)의 연구에서는 직무특성 요인 중 자율성과 피드백 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직몰입의 선행연구분석 결과 조직몰입을 위해서는 핵심 직무 특성 중 기술다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 높여야 한다고 주장하였고 조직몰입에 영향을 긍정적으로 미치는 연구도 있었고 부정적인 영향을 주는 연구들도 있었다. 그래서 본 연구에서는 배라는 특수한 환경에서 근무하는 해기사들의 조직몰입에 영향을 주는 요인들을 살펴보는 것은 해기사 인력양성에 유용한 정보가 될 것으로 보인다.

5. 조직시민행동

가. 조직시민행동의 개념

혁신과 유연성을 강조하고 있는 현대사회에서 조직 환경의 변화는 구성원의 새로운 행동을 요구하고 있고 한 조직이 지향하는 목표를 효과적으로 달성하려면 각 구성원이 자신의 담당업무를 충실히 수행해내는 것만으로는 불충분하다고 했다(정종선, 2014). 즉, 기업이 직면하는 외부환경의 변화와 불확실성이 증가하는 환경 속에서 기업이 존속하려면 조직구성원에 대한 조직시민행동의 분석이 필요하다.

Organ(1988)은 조직시민행동을 공식적 보상체계에 의해 직접 혹은 명시적으로 인정되지 않는 조직구성원의 자발적 행동으로서, 조직의 효율성에 영향을 준다고 하였다. 또한 Organ(1990)은 조직시민행동을 조직의 기능을 유지하는데 필요한 한정된 자원을 효율적으로 활용할 수 있다고 하였다. 그리고 이러한 조직시민행동은 조직의 효율성과 유효성을 높이고 조직구성원의 성과와 성공을 높여 준다고 했다.

Bateman & Organ(1983)은 조직시민행동을 조직구성원의 자발적 행동으로 개인행동이라고 했다. Smith et al.(1983)은 조직시민행동은 조직에서 규정된 직무범위에서 벗어난 조직구성원의 자유 재량적 행동으로 조직의 공식적 보상시스템에 의해 보상되지 않는 직무 외 행동이라고 했다. Graham(1986)은 조직시민행동을 조직구성원이 조직에 보여주는 모든 긍정적인 행동을 포함하는 것으로 전세계적으로 공통으로 쓰일 수 있는 개념이라고 하였다.

조직시민행동이란 조직구성원이 조직 기능에 긍정적으로 영향을 미치는 자발적인 행동이다. 또한 조직구성원의 역할에 공식적인 필요조건은 아니지만, 조직이 효과적으로 기능을 할 수 있도록 높이는 자발적인 성격의 행위로 정의할 수

있다.

조직시민행동에 대한 정의를 설명한 선행연구를 정리하면 다음 <표 II-10>과 같다.

<표 II-10> 연구자별 조직시민행동의 정의

연구자	정 의
Bateman & Organ(1983)	조직의 공식적 보상시스템에 의하여 직접적·구체적으로 인정되지 않는 자발적 행동으로 조직의 효과적인 운영에 공헌하는 개인행동
Bateman & Organ, (1983)	조직의 공식적 보상시스템에 의하여 직접적인 자발적 행동으로 조직의 추구하는 운영에 이바지하고자 하는 개인행동
Smith et al(1983)	공식적 보상은 제공되지 않으나 조직 유효성에 이바지하는 행동으로서 조직 구성원의 자발적인 행동
Graham(1986)	조직원 개인이 조직에 보여주는 모든 긍정적인 행동을 포함하는 것으로 전 세계적으로 공통으로 쓰일 수 있는 개념
김옥선(2006)	조직시민행동에 대한 정의의 다양성은 조직시민행동의 하위차원에 대한 논쟁과 불가분에 관계에 있음
김지한(2009)	조직시민행동 이외에도 조직구성원들이 조직의 효율성을 높이기 위한 자발적 행동을 다루는 이러한 개념으로는 친사회적 행동 또는 조직자발성이라는 용어도 다수 사용됨
서도원·김용순(2000)	조직에서 공식적으로 요구하지는 않으나 직원이 자발적으로 조직 기능에 긍정적인 영향을 미치는 행동
서철현(1997)	직원들의 협력과 협동을 포함하며, 역할 외 행동 또는 초월적 행동을 의미
손병욱(2016)	공식적인 담당업무도 아니고 적절한 보상도 없지만 각 구성원이 자신이 소속된 조직의 발전을 위해 자발적으로 수행하는 다양한 지원 활동들
이정인(2006)	개인의 의지에 따라 행해지는 자유 행위로서 어떤 공식적 보상을 받지 않지만, 조직이 더 효과적인 기능을 수행할 수 있도록 도움을 주는 행동
진위화(2010)	공식적인 보상이나 제재(sanction)와는 무관하게 조직구성원들이 자신의 의지에 따라 행동이 결정되는 비공식적인 기여로 구성됨

출처: 이영수(2016), 박사학위논문.

나. 조직시민행동의 구성 요인

Coleman & Borman(2000)은 조직시민행동이 나아가야 하는 목표에 대해 동료 시민성과, 직무시민성과, 조직시민성과를 제시하였고 Moorman & Blakely(1995)는 Graham(1986)이 제안한 차원들을 수정 보완하여 OCB(Organizational Citizenship Behavior)를 네 가지 차원으로 구분하였다. 첫째 차원은 사람 간의 협업과 직무와 관련하여 타인을 돕는 행동이라고 했다. 두 번째 차원은 개인의 주도적 행동(individual initiative)으로 개인이나 집단의 수행을 증가시키고 의사결정에의 폭넓은 참여를 격려하기 위해 타인과 의사소통하고 주도적으로 행동이라고 했다. 세 번째 차원은 근면 행동으로 요구되는 수준 이상으로 업무를 수행하는 것이라고 했고 네 번째 차원은 충성 행동(loyal boosterism)으로 조직의 이익을 지키고 조직의 좋은 평판에 이바지하는 것이라고 했다.

Katz & Khan(1966)은 조직시민행동에 관해 2가지 유형의 모형을 사용하였다. 첫 번째 유형인 OCB1은 조직구성원들의 의존적인 역할 내 행동과 혁신적이고 자발적인 역할 외의 행동으로 구분하였다. 이것은 시민성과가 의무역할이 수준을 넘어 조직에 혜택을 주거나 혜택을 줄 의도를 가진 자유재량의 행동을 포함한다는 것을 의미한다. 두 번째 유형인 OCB2는 역할 내 행동과 역할 외 행동으로 구분하는 것에 국한하지 않고 조직구성원의 개인적이고 긍정적이며 조직과 관련이 있는 모든 행동을 포함하는 포괄적인 개념으로 파악하는 것이다.

Organ(1988)은 조직시민행동은 이타적 행동, 양심적 행동, 예의적 행동, 참여적 행동, 정당한 행동 등의 5가지 차원으로 구성된다고 하였다. 첫째, 이타적 행동(altruism)은 조직의 과업이나 문제해결을 위해 도움을 주는 사려 깊은 행동으로 조직 전체의 능률을 높이는 행위로서 친사회적 행동이다. 둘째, 양심적인 행동(conscientiousness)은 고용 조건에 어긋나지 않는 범위 내에서 업무에 적극적으로 참여하고 청결의 유지나 향상을 위해 노력하는 행동으로 행동 대상이 사람이 아닐 수 있다는 점에서 이타주의와 구분된다. 셋째, 예의적인 행동(courtesy)은 의사결정이나 몰입에 영향을 주는 당사자들이 행동과 조직 내에서 발생하기 쉬운 문제들을 사전에 논의하고 막으려는 행동이다. 이는 문제 발생을 방지하거나 사전에 문제 발생을 막기 위한 절차를 거치는 행동으로 이타주의 행동이 이전의 문제를 가진 사람들을 돕는 행동이라는 점과 구별된다. 넷째, 참여적인 행동(civic virtue)은 회의에 참여하여 논의하고 조직의 정치적 활동에 책임지는 행동으로서 회의 참여나 사보 읽기 등을 포함한다. 다섯째, 정당한 행동(sportsmanship)은 불만, 불평, 고충 등을 자발적으로 견뎌내고 규칙이나 판정에 승복하는 행동이다. 조직구성원은 조직 생활 중에 뜻하지 않게 사소한 문제나 고충을 겪게 될 때 조직구성원이 고충을 달게 받아들임으로써 조직을 위해 건설적인 목적에 노력을 기울이는 행동이다.

즉 Organ(1988)이 제시한 5가지 구성 요인인 이타적인 행동(altruism), 양심적인 행동(conscientiousness), 예의적인 행동(courtesy), 참여적인 행동(civic virtue), 정당한 행동(sportsmanship)을 정리하면 다음 <표 II-11>과 같다.

〈표 II-11〉 조직시민행동의 구성 요인

구성 요인	내 용
이타적인 행동 (Altruism)	조직과 관련된 과업 또는 문제해결을 위해 다른 사람들에게 도움을 주는 행동
양심적인 행동 (Conscientiousness)	고용 조건에 적합한 범위 내에서 작업 활동에 성실하게 참여하고, 청결 유지 또는 개선을 위해 노력하는 행동
예의적인 행동 (Courtesy)	몰입/의사결정에 영향을 미치는 당사자들의 행동, 조직에서 발생하기 쉬운 문제들을 사전에 방지하려는 행동
참여적인 행동 (Civic virtue)	회의에 참여·논의하고, 조직의 정치적 활동에 책임을 지는 행동
정당한 행동 (Sportsmanship)	불평 또는 불만, 고충을 자발적으로 참고 규칙에 승복하는 행동

출처: Organ(1988)

다. 조직시민행동의 선행연구

조직시민행동에 대한 선행연구를 살펴보면 Podsakoff et al.(2000)은 직무 특성 모델을 기초로 하여 의무와 책임감을 촉진하는 역할은 조직시민행동을 더 많이 유발하게 된다고 하였다. 특히 기술다양성, 과업정체성, 과업 유의성, 자율성, 피드백 등의 직무특성 요인과 조직구성원의 직무만족에 영향을 주어서 조직시민 행동에 간접적으로 관련이 있을 것이라고 하였다. 신용준(2001)은 선박 업무에 종사하는 사람들을 대상으로 연구한 결과, 기술다양성, 자율성 및 피드백이 조직시민행동에 영향을 미친다고 하였다. 최수형(2006)은 대학병원의 조직문화와 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무특성의 기술다양

성, 과업 유의성, 자율성 및 피드백이 조직시민행동에 영향을 미친 것으로 나타났다. 주형철·김영환(2010)은 스포츠센터 종사자의 직무특성이론과 조직시민행동과의 관계에서 조직 신뢰의 매개효과 검증의 연구한 결과 과업중요성만이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정상열(2016)은 종사원의 조직공정성이 조직 신뢰 및 조직시민행동에 구체적으로 어떤 영향을 미치는지 분석하고 조직공정성과 조직시민행동 간의 영향 관계에서 조직신뢰도가 매개효과를 가지는지 연구한 결과 조직시민행동을 매개 역할을 한다고 하였다. 정홍술·이경근(2025)은 경영혁신이 진행 중인 소속 직원을 대상으로 구성원을 대상으로 연구한 결과 조직공정성 인식이 조직에 직접 도움이 되는 조직 차원의 조직시민행동에 미치는 영향과 경영혁신 수용에 미치는 영향을 각각 확인하여 경영자 신뢰의 매개효과를 검증하였다. 하지만 최경미·박지원(2022)은 사회적기업 종사자를 대상으로 개인과 조직의 적합성이 조직시민행동에 직접적인 영향을 주지 않는다고 보고하여 선행연구와 다른 결과를 나타냈다. 백인흠·정창섭(2024)은 해기사를 대상으로 조직몰입과 조직시민행동이 직무성과에 어떤 영향을 주는지 연구한 결과, 조직시민행동은 직무성과에 영향을 준다고 하였다.

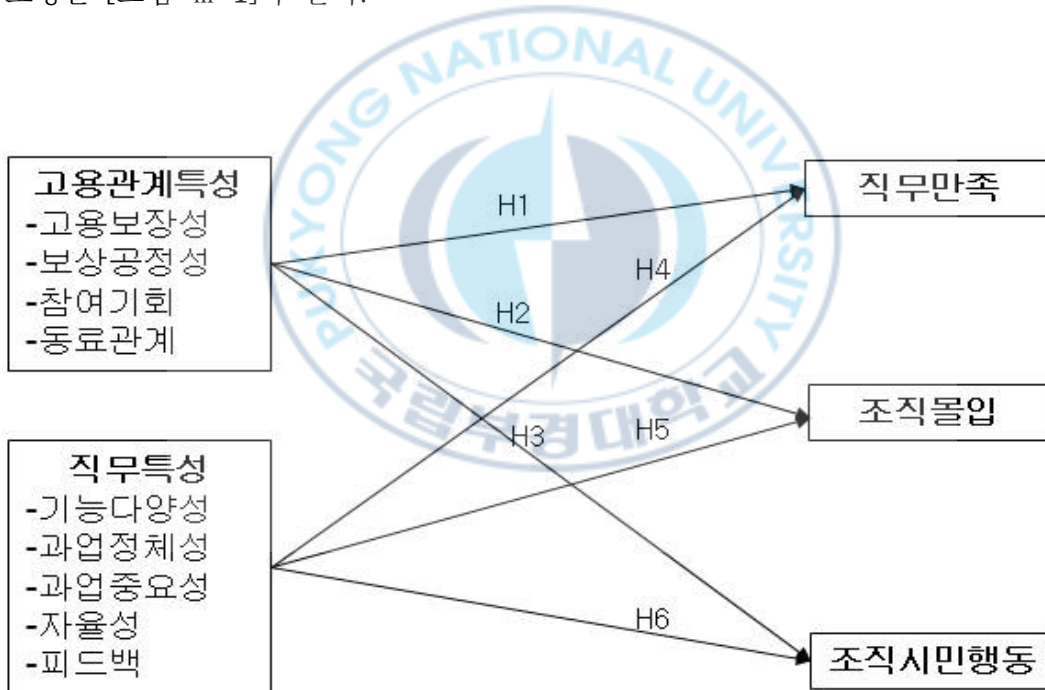
그동안의 선행연구들은 대부분 다른 산업 종사자를 대상으로 조직시민행동에 관한 연구를 하였으나 해기사 인력양성에 어려움을 겪고 있는 해기사들의 조직시민행동에 관한 연구는 잘 이루어지지 않았다.

따라서 본 연구에서는 해기사 조직시민행동의 연구를 통해 고용관계특성, 직무특성 등의 관계를 규명하여 해기사 인력양성과 해기사 교육프로그램 및 국가정책 개발에 유용한 정보를 제공할 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형

본 연구에서는 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는 알아보기 위해 연구되었다. 이론적 고찰과 선행연구 및 보고서를 바탕으로 고용관계특성과 직무특성을 독립변인으로, 직무만족과 조직몰입 및 조직시민행동을 종속변인으로 설정하였으며 구체적인 연구모형은 [그림 Ⅲ-1]과 같다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 우리나라 해기사이며, 모집단은 2025년 기준의 한국선주협회, 한국선박관리업협회, 한국해운조합 등 우리나라 상선 해기사를 고용하고 있는 선사를 대상으로 하였다. 해기사들에게 본 연구의 목적과 설문 의 하는 방법 등을 구체적으로 설명하고 협조를 요청하였으며 설문은 2025년 2월 20일부터 2025년 3월 20일까지 진행되었다. 또한 한국해양수산연수원에서 교육 중에 있는 상선 해기사와 해운기업을 방문하여 직접 설문지를 배포하였고 일부는 구글 폼을 통해 배포하였다. 배포된 설문지 총 350부 중 330부가 회수되었으며 이중 결측값이 있거나 설문에 불성실하게 응답한 설문지 20부를 제외하고 나머지 310부의 유효 설문 응답지를 본 연구의 분석에 활용하였다. 구체적인 연구 대상은 아래 <표 III-1>과 같다.



〈표 III-1〉 연구 대상의 일반적 특성

구분		빈도	백분율(%)
성별	남자	280	90.3
	여자	30	9.7
합계		310	100.0
나이	25세 이하(1)	74	23.9
	26~30세(2)	59	19.0
	31~40세(3)	54	17.4
	41~50세(4)	59	19.0
	51세 이상(5)	64	20.6
합계		310	100.0
승선경력	3년 이하	70	22.6
	4~10년	59	19.0
	11~15년	56	18.1
	16~20년	60	19.4
	21년 이상	65	21.0
합계		310	100.0
회사유형	국적 외항선	142	45.8
	국적 내항선	68	21.9
	해외 취업 선	100	32.3
합계		310	100.0
고용형태	정규직 고용	90	29.0
	기간제(계약제) 고용	220	71.0
합계		310	100.0
직책	삼등항해사/삼등기관사	87	28.1
	이등항해사/이등기관사	82	26.5
	일등항해사/일등기관사	67	21.6
	선장/기관장	74	23.9
합계		310	100.0

3. 변수 설정

본 연구에서 설정한 연구모형과 가설을 검증하기 위해 독립변수로는 고용관계 특성과 직무특성으로 사용하였고, 종속변수로는 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동으로 구성하였으며 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하였다.

가. 독립변수

1) 해기사의 고용관계특성

고용관계특성은 조직구성원 개인의 욕구를 충족시키기 위해 조직이 제공하는 보수, 근로시간, 작업환경 등과 같은 물리적 조건과 더불어 자아 개발, 비전, 인사정책의 공정성, 감독 방법 등 조직과 구성원 간의 핵심적인 고용관계 내용을 포함하여 이를 특성별로 구분한 것이다(김우진, 2010).

Sims, Szilagyi & Keller(1976)가 제시한 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계의 변수를 적용하여 이 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 본 연구에서는 리커트(Likert) 7점 척도를 구성하여 총 문항은 17항목이다.

2) 해기사의 직무특성

직무특성은 직무를 수행하면서 갖는 속성이나 특징을 의미하는 것으로 주로 직무의 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백 등을 포함한다(Hackman & Oldham, 1980).

Hackman & Oldman(1980)이 제시한 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계의 변수를 적용하여 이 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 본 연구에서는 리커트(Likert) 7점 척도를 구성하여 총 문항은 22항목이다.

나. 종속변수

1) 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태이다(Locke, 1976). 본연구에는 Kendall & Hulin(1969)이 제시한 직무만족의 변수를 적용하여 본 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 본 연구에서는 7점 척도를 구성하여 5항목이다.

2) 조직몰입

조직몰입은 조직의 일원으로 존재하면서 자기에 맡은 바 임무를 다하는 것이며, 거기에는 혁신적이며 자발적인 행동을 일으키는 잠재적인 힘이 있다고 하였으며 개인이 취할 수 있는 대안의 수가 적을수록 조직몰입은 높아진다고 하였다(Scholl, 1981).

Meyer & Allen(1991)이 제시한 조직몰입의 변수를 적용하여 본 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 그리고 7점 척도를 구성하여 6항목이다.

3) 조직시민행동

조직시민행동은 조직에 의해 공식적으로 규정되지 않았지만, 구성원이 조직 기능에 긍정적으로 영향을 미치는 자발적인 행동이다. 또한 종사원의 역할에 공식적인 필요조건은 아니지만, 조직이 효과적으로 기능을 할 수 있도록 향상하는 자발적인 성격의 행위이다(Organ, 1990).

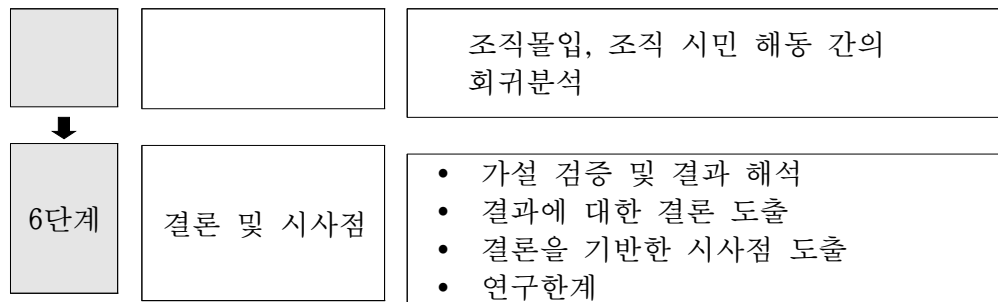
최용배(2013)가 제시한 조직시민행동의 변수를 적용하여 이 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 본 연구에서는 총 문항은 6항목이다.

4. 연구 절차 및 분석 방법

가. 연구 절차

본 연구는 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동에 어떠한 영향을 미치는지 밝혀 해기사들의 업무에 효율성을 주고 더 나아가 근무 환경을 개선하고자 하였다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 구체적인 연구 절차와 분석 방법은 아래 <그림 III-2>와 같다.

단계	수행내용	세부 내용
1단계	이론적 고찰, 선행연구 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 문헌 고찰로 영향요인 도출 • 연구모형 및 연구가설 설정
2단계	측정도구 개발 예비조사 진행	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌분석을 통해 도출된 내용을 기반으로 측정 도구 설문 문항 설문 개발, 신뢰도 검증 • 최종 설문 문항 확정
3단계	본 조사 진행	<ul style="list-style-type: none"> • 각 기관 방문 및 구글 폼 이용 • 설문 배포 및 회수
4단계	자료처리 및 통계처리	<ul style="list-style-type: none"> • 일반적인 특성에 대한 기술 통계분석 • 신뢰성 분석 • 상관관계분석
5단계	측정모형 분석 및 회귀분석 검증	<ul style="list-style-type: none"> • 배경변인별 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 차이 분석 • 고용관계특성, 직무특성이 직무만족,



[그림 III-2] 연구 절차 및 분석 방법

나. 자료 분석 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 우리나라 해기사의 실태를 조사하고, 각 변수와 변수들과의 관계를 선행연구를 통하여 조사하고, 설문조사를 통하여 실증 분석 한다. 또한, 설문조사를 분석하는 방법으로 통계분석 패키지인 SPSS 25.0을 사용하였다. 연구분석의 방법으로는 첫째, 측정 도구의 타당성 검정을 위한 요인분석, 신뢰성 검정을 위한 Cronbach's α 계수를 활용하였다. 둘째, 일반적인 현황을 분석하기 위해서 연령대별, 승선경력별, 회사유형별, 근무 형태에 따라 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며 세 집단간의 유의한 차이가 있는 것은 사후 검증 scheffe 분석을 통해 배경변인들의 결과값을 나타냈다. 셋째, 변인들 간의 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 독립변인인 고용관계특성과 직무특성이 종속변인인 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

5. 설문지 구성 및 검증

가. 표본설계

본 연구는 한국해운조합, 한국선주협회, 한국선박관리업협회 등에 등록된 해운 기업 중에서 해기사를 고용하고 있는 선사를 추출하여 해당 설문지 350부를 배포하였다. 회수된 설문지를 검토하여 불성실한 응답 40부를 제외한 310부를 본 연구에 사용하였다.

나. 설문지 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위한 설문은 해기사의 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동으로 구성되어있다.

해기사 고용관계특성을 반영한 21개의 문항과 직무특성의 구성요소 26개 문항이다. 직무만족의 구성요소를 5개 문항, 조직몰입의 구성요소를 반영한 6개의 문항 조직시민행동의 구성요소를 반영한 6개의 문항으로 구성하였다. 배경 변인별 해기사들의 특성을 알아보기 위해 성별, 연령, 회사 유형, 고용 형태, 승무 경력, 직위와 같은 일반문항 6개로 구성하였다.

전체적인 구성과 주요 변수의 문항 수는 <표 III-2>와 같이 요약하였다.

〈표 III-2〉 설문지 구성

변수명		문항 수	척도	출처
고용관계특성	고용보장성(5)	21	7점	Sims, Szilagyi & Keller(1976)
	보상공정성(4)			
	참여기회(4)			
	동료관계(4)			
직무특성	기능다양성(6)	26	7점	Hackman & Oldman(1980) 최경진(2006)
	과업정체성(3)			
	과업중요성(4)			
	자율성(5)			
	피드백(4)			
직무만족	직무만족	5	7점	Kendall & Hulin(1969)
조직몰입	조직몰입	6	7점	Meyer & Allen(1991) 이상진(2009)
조직시민행동	조직시민행동	6	7점	Podsakoff et al.(1990) 김우진(2010) 최용배(2013)
일반적 특성	성별	6		
	연령			
	회사 유형			
	고용 형태			
	승무 경력			
	직위			

다. 측정변수의 신뢰성 및 타당성 검증

1) 고용관계특성의 신뢰성 및 타당성 검증

〈표 III-3〉 고용관계특성 요인의 신뢰성 및 타당성 검정 결과

차원	요인	항목	성분				공통성	
			1	2	3	4		
독립변수	고용보장성	고용안정성2	.846	.166	.264	.302	.899	
		고용안정성4	.836	.232	.239	.278	.904	
		고용안정성1	.833	.196	.257	.316	.890	
		고용안정성5	.828	.218	.210	.313	.887	
		고용안정성3	.823	.242	.268	.287	.875	
	보상공정성	보상공정성2	.293	.241	.838	.212	.878	
		보상공정성1	.267	.252	.834	.218	.892	
		보상공정성3	.293	.315	.816	.198	.891	
		보상공정성4	.214	.413	.795	.191	.884	
	참여기회	참여기회1	.278	.175	.216	.847	.872	
		참여기회2	.333	.201	.160	.840	.882	
		참여기회4	.376	.249	.214	.785	.850	
		참여기회3	.331	.278	.222	.783	.864	
	동료관계	동료관계2	.197	.850	.204	.256	.852	
		동료관계3	.204	.838	.259	.237	.869	
		동료관계1	.208	.825	.312	.177	.867	
		동료관계4	.231	.815	.316	.163	.844	
	α계수			.969	.943	.955	.946	
	고유값			10.562	1.999	1.298	1.040	
	분산(%)			62.132	11.759	7.638	6.120	
누적(%)			87.648					

KMO 측도= 0.953 $\chi^2 = 6308.018$ df=136 p=0.000

2) 직무특성의 신뢰성 및 타당성 검정

해기사의 직무특성에 대한 개념 타당성을 검정하기 위하여 요인분석을 하였다. 요인추출 방법으로는 주성분 분석(PCA)을 이용하였으며, 변수의 요인에 대한 관련성을 보다 효과적으로 확인하기 위해 요인회전 방식으로 베리맥사(varimax)를 이용하였다. 분석 시 고유값은 1을 기준으로 하고 요인 적재치는 0.3을 기준으로 하여 그 이하인 구성 개념의 측정항목과 타당성에 저해되는 항목을 제외하였다.

요인분석 결과 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 기능다양성, 요인 2는 과업정체성, 요인 3은 과업중요성, 요인 4는 자율성, 요인 5는 피드백으로 각각 명명하였다.

<표 III-4>는 고용관계특성을 측정한 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정 결과를 나타낸 것이다.

<표 III-4> 고용관계특성의 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정항목	요 인					공통성
	1 (기능다양성)	2 (자율성)	3 (피드백)	4 (과업중요성)	5 (과업정체성)	
기능다양성1	.825	.157	.244	.233	.261	.887
기능다양성2	.817	.187	.264	.217	.260	.887
기능다양성3	.814	.212	.263	.225	.248	.890
기능다양성5	.799	.315	.261	.193	.218	.866
기능다양성4	.785	.228	.291	.228	.244	.891
기능다양성6	.783	.261	.290	.285	.171	.877
자율성2	.149	.803	.212	.238	.103	.873
자율성4	.320	.798	.168	.153	.215	.904
자율성1	.096	.790	.225	.284	.054	.905
자율성3	.241	.776	.257	.227	.068	.839
자율성3	.248	.765	.139	.120	.276	.858

피드백5	.331	.270	.808	.206	.204	.771
피드백1	.388	.246	.784	.177	.194	.745
피드백4	.330	.278	.783	.240	.182	.756
피드백2	.329	.306	.778	.223	.183	.767
과업중요성2	.205	.222	.147	.854	.126	.780
과업중요성1	.244	.158	.104	.852	.135	.783
과업중요성3	.231	.293	.217	.756	.111	.837
과업중요성4	.276	.309	.310	.682	.113	.893
과업정체성2	.277	.142	.180	.135	.870	.890
과업정체성3	.278	.177	.204	.115	.861	.890
과업정체성1	.261	.176	.140	.148	.856	.918
과업정체성4	.254	.168	.130	.127	.827	.902
α계수	.972	.923	.963	.922	.942	
고유값	12.626	2.086	1.531	1.373	1.090	
분산(%)	57.393	9.483	6.959	6.242	4.953	
누적(%)	87.846					

KMO 측도=0.946 $\chi^2=8,075.376$ $df=231$ $p=0.000$

3) 직무만족의 신뢰성 및 타당성 검정

직무만족의 요인분석 결과, 고유값 1을 기준으로 4.397의 고유값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 66.774%를 설명하고 전체분산의 87.949%를 설명함으로써 측정된 변수들의 타당성은 확보되었다. 또한, 측정변수들의 신뢰성 검정 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<표 III-5>는 직무만족을 측정된 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정 결과를 나타낸 것이다.

〈표 III-5〉 직무만족의 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정항목	요인	공통성
	(직무만족)	
직무만족5	.947	.887
직무만족1	.942	.875
직무만족4	.941	.853
직무만족2	.936	.885
직무만족3	.924	.896
α계수	.966	
고유값	4.397	
분산(%)		87.949
누적(%)		87.949

KMO 측도=0.917 $\chi^2 = 1,891.224$ df=10 p=0.000

4) 조직몰입의 신뢰성 및 타당성 검정

선행연구를 근거로 조직몰입의 요인분석 결과, 고유값 1을 기준으로 5.131의 고유값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 85.516%를 설명하고 전체분산의 85.516%를 설명함으로써 측정된 변수들의 타당성은 확보되었다. 또한, 측정 변수들의 신뢰성 검정 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

〈표 III-6〉은 조직몰입을 측정된 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정 결과를 나타낸 것이다.

〈표 III-6〉 조직몰입의 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정 항목	요 인	공통성
	(조직몰입)	
조직몰입1	.939	.883
조직몰입4	.928	.859
조직몰입2	.927	.857
조직몰입3	.926	.861
조직몰입5	.925	.856
조직몰입6	.903	.815
α계수	.966	
고유값	5.131	
분산(%)	85.516	
누적(%)	85.516	

KMO 측도=0.931 $\chi^2 = 2,241.767$ df=15 p=0.000

5) 조직시민행동의 신뢰성 및 타당성 검정

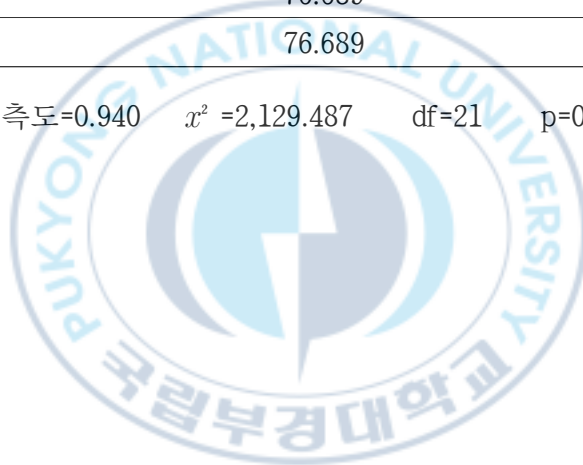
조직시민행동의 신뢰성과 타당성 분석 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

〈표 III-7〉은 조직시민행동을 측정한 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정 결과를 나타낸 것이다.

〈표 III-7〉 조직시민행동의 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정항목	요인	공통성
	(조직시민행동)	
조직시민행동3	.923	.840
조직시민행동6	.918	.822
조직시민행동1	.917	.852
조직시민행동2	.906	.815
조직시민행동4	.903	.761
조직시민행동5	.872	.843
α계수	.946	
고유값	5.368	
분산(%)	76.689	
누적(%)	76.689	

KMO 측도=0.940 $\chi^2 = 2,129.487$ df=21 p=0.000



IV. 연구결과

1. 주요변인의 기술통계 분석

본 연구의 주요변인인 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동에 대한 분포 특성을 파악하기 위해 기술통계를 산출하였다<표 IV-1>.

독립변인 중 고용관계특성의 세부 항목인 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계의 평균은 각각 2.71(SD=0.93), 2.29(SD=0.70), 2.27(SD=0.64), 2.21(SD=0.63)로 나타났다. 직무특성의 세부 항목(기능다양성, 과업정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백)의 평균은 각각 3.11(SD=1.10), 1.80(SD=0.54), 2.06(SD=0.66), 2.11(SD=0.67), 2.21(SD=0.70)로 나타났다.

종속변인인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의평균은 각각 2.76(SD=0.87), 3.52(SD=1.03), 4.00(SD=1.12)로 나타났다.

Finch & West(1997)은 측정변수들이 왜도와 첨도의 절댓값이 각각 2와 7을 넘지 않을 때, 정상 분포 가정을 충족한다고 제안하였는데, 본 연구의 왜도는 -0.099~-0.382, 첨도는 -.505~0.092로 모든 변수에서 기준치 이내로 나타났다. 이는 일변량 정규성 가정을 충족시킨다고 볼 수 있다. 따라서 모든 변수가 정상 분포 가정을 충족한다는 것을 확인하였다. 이에 대한 구체적인 연구결과는 <표 IV-1>과 같다.

〈표 IV-1〉 주요변인의 기술 통계결과 (N=310)

	변수	평균	표준 편차	최소값	최대값	왜도	첨도
고용관계 특성	고용보장성	2.715	.933	.71	4.71	-.080	-.551
	보상공정성	2.293	.709	.57	3.71	-.160	-.568
	참여기회	2.278	.642	.57	3.71	-.295	-.553
	동료관계	2.218	.633	.57	4.00	-.364	-.268
직무 특성	기능다양성	3.118	1.108	.86	5.57	.015	-.605
	과업정체성	1.806	.544	.43	2.86	-.286	-.544
	과업중요성	2.063	.660	.57	3.86	.136	-.512
	자율성	2.116	.672	.57	4.00	-.099	-.562
	피드백	2.214	.707	.57	4.00	-.161	-.242
	조직만족	2.765	.876	.71	5.00	-.170	-.242
	조직몰입	3.524	1.032	.86	5.86	-.414	-.216
	조직시민행동	4.005	1.127	1.00	7.00	-.382	.092

2. 고용관계특성에 따른 배경변인별 차이분석

해기사들의 연령대별 승선경력별, 고용형태별 회사유형에 따라 고용관계 특성이 차이가 나는지 알아보고자 하였다.

가. 연령대에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

연령대에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 5개 집단에서 평균간에 차이가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 고용관계특성의 하위 요인 중 고용보장성에서는($F = 12.631, p = .000$) 46세~50세의 평균이 36세~45세의 평균보다 더 높았고 26세~35세의 평균이 상대적으로 다른 연령대에 비해 높았다. 보상공정성에서는($F = 11.873, p = .000$) 25세 이하가 36세~45세보다 평균이 더 높았으며 26세~35세가 상대적으로 제일 평균이 높았다. 참여기회에서는($F = 20.366, p = .000$) 25세 이하가 26세~35세, 46세~50세보다 평균이 높았고 상대적으로 26세~35세의 평균이 제일 높았다. 동료관계에서는($F = 10.541, p = .000$) 26세~35세가 25세이하보다 평균이 높았고, 26세~35세가 상대적으로 평균이 제일 높았다. 고용관계특성 전체에서 보면, 51세이상의 평균보다 36세~45세, 46세~50세의 평균이 더 높았고 26세~35세 응답자의 평균이 다른 연령대보다는 상대적으로 더 높다는 것을 알 수 있다. 결과에 대한 구체적인 내용은 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 연령대에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

구분	N	N	M	SD	F	p	Scheffe
고용관계특성	25세이하 ¹⁾	74	3.811	1.288	12.361	0.000	2>4>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.454	1.101			
	36세~45세 ³⁾	54	2.955	1.261			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.566	1.108			
	51세이상 ⁵⁾	64	4.212	1.303			

보상 공정성	25세 이하 ¹⁾	74	4.216	1.111	11.873	0.000	2>1>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.788	1.108			
	36세~45세 ³⁾	54	3.481	1.302			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.885	1.163			
	51세 이상 ⁵⁾	64	3.629	1.142			
참여기회	25세 이하 ¹⁾	74	4.104	1.008	20.366	0.000	2>1>3,4
	26세~35세 ²⁾	59	4.691	0.888			
	36세~45세 ³⁾	54	3.204	1.089			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.521	1.026			
	51세 이상 ⁵⁾	64	4.297	1.001			
동료관계	25세 이하 ¹⁾	74	4.064	0.975	10.541	0.000	2>1>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.479	0.938			
	36세~45세 ³⁾	54	3.301	1.270			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.881	1.028			
	51세 이상 ⁵⁾	64	3.617	1.030			
고용관계 전체총합	25세 이하 ¹⁾	74	4.035	0.880	16.673	0.000	2>1,5>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.594	0.817			
	36세~45세 ³⁾	54	3.219	1.103			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.705	0.981			
	51세 이상 ⁵⁾	64	3.928	0.848			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 승선경력에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

승선경력에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 두 집단에서 차이가 나는 기무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 즉, 승선경력에 따라서는 고용관계특성 하위변인 중 참여기회($F = 2.401$ $p = .005$)와 동료관계에서 ($F = 3.070$ $p = .017$)에서 차이가 났다. 하지만 사후검증한 Scheffe분석에서는 승선경

력에 따라 차이가 나지 않았다. 결과에 대한 구체적인 내용은 <표 IV-3>과 같다

<표 IV-3> 승선경력에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

구분	승선경력	N	M	SD	F	p	Scheffe
고용 보장성	5년이하 ¹⁾	70	4.128	1.195	2.256	0.063	-
	6년~10년 ²⁾	59	3.620	1.558			
	11년~15년 ³⁾	56	3.525	1.259			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.720	1.285			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.929	1.176			
보상 공정성	5년이하 ¹⁾	70	4.257	1.215	1.612	0.171	-
	6년~10년 ²⁾	59	4.110	1.449			
	11년~15년 ³⁾	56	4.049	1.228			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.783	1.175			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.842	1.104			
고용 관계 특성	5년이하 ¹⁾	70	4.350	0.942	2.401	0.050*	-
	6년~10년 ²⁾	59	3.864	1.283			
	11년~15년 ³⁾	56	3.875	1.292			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.879	1.168			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.907	0.878			
동료관계	5년이하 ¹⁾	70	4.185	0.875	3.070	0.017*	-
	6년~10년 ²⁾	59	3.962	1.236			
	11년~15년 ³⁾	56	3.937	1.309			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.554	1.017			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.742	1.037			
고용관계 특성 총합	5년이하 ¹⁾	70	4.186	0.875	2.324	0.057	-
	6년~10년 ²⁾	59	3.962	1.236			
	11년~15년 ³⁾	56	3.938	1.309			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.554	1.017			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.742	1.037			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 고용형태에 따른 고용관계 특성의 일원배치 분산분석 결과

고용형태에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 두 집단에서 차이가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 고용관계 특성의 하위요인 중 동료관계($F = 9.009$ $p = .003$)에서는 정규직이 기간제 보다 평균값이 높았지만 다른 요인들에서는 차이가 나타나지 않았다. 결과에 대한 구체적인 내용은 <표 IV-4>과 같다

<표 IV-4>고용형태에 따른 고용관계 특성의 일원배치 분산분석 결과

구분	고용형태	N	M	SD	F	P	
고용 관계 특성	고용 보장성	정규직	90	3.962	1.498	1.913	0.168
		기간제	220	3.736	1.217		
	보상 공정성	정규직	90	4.091	1.361	0.510	0.476
		기간제	220	3.981	1.190		
	참여기회	정규직	90	4.136	1.197	2.213	0.138
		기간제	220	3.927	1.089		
동료관계	정규직	90	4.175	1.175	9.009	0.003	
	기간제	220	3.763	1.061			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 회사유형에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

회사유형에 따라 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성에서 차이가 있는지 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 두 집단에서 차이

가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 고용관계특성의 하위요인 중 고용보장성에서는($F = 6.329, p = .002$) 국적외향선이 해외취업선보다 평균에서 상대적으로 높았다. 보상공정성에서는($F = 2.905, p = .056$)으로 집단간에 유의한 차이가 나지 않았지만 참여기회에서는($F = 7.557, p = .001$) 국적외향선과 국적내향선이 해외취업선보다 상대적으로 평균점수가 높게 나타났다. 동료관계에서도($F = 6.181, p = .002$) 국적외향선과 국적내향선이 해외취업선보다 상대적으로 평균점수가 높게 나타났다. 회사유형전체에서도($F = 6.792, p = .001$)로 국적외향선과 국적내향선이 해외취업선보다 상대적으로 평균점수가 높게 나타났다. 결과에 대한 구체적인 내용은 <표 IV-5>와 같다.



<표 IV-5> 회사유형에 따른 고용관계특성의 일원배치 분산분석 결과

구분	회사유형	N	M	SD	F	P	Scheffe
고용 보장성	국적외항선 ¹⁾	142	4.042	1.239	6.329	0.002	1>3
	국적내항선 ²⁾	68	3.823	1.398			
	해외취업선 ³⁾	100	3.446	1.268			
보상 공정성	국적외항선 ¹⁾	142	3.994	1.166	2.905	0.056	-
	국적내항선 ²⁾	68	4.305	1.308			
	해외취업선 ³⁾	100	3.840	1.274			
회사 유형	국적외항선 ¹⁾	142	4.176	0.977	7.557	0.001	1,2>3
	국적내항선 ²⁾	68	4.110	1.231			
	해외취업선 ³⁾	100	3.637	1.172			
동료관계	국적외항선 ¹⁾	142	4.040	1.003	6.181	0.002	1,2>3
	국적내항선 ²⁾	68	4.018	1.222			
	해외취업선 ³⁾	100	3.567	1.118			
전체	국적외항선 ¹⁾	142	4.062	0.847	6.792	0.001	1,2>3
	국적내항선 ²⁾	68	4.050	1.133			
	해외취업선 ³⁾	100	3.612	1.088			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 직무특성에 따른 배경 변인별 차이분석

가. 연령대에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

연령대에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 5개 집단에서 평균간에 차이가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 직무특성의 하위요인 중 기능다양성($F = 11.145, p = .000$)에서는 25세 이하가 36세이상 보다는 평균값이 높았고 26세~35세가 상대적으로 제일 평균값이 높았다. 과업정체성에서는($F = 7.845, p = .000$)로 51세 이상이 36세~50세보다 평균이 높았고 25세이하와 26세~45세가 상대적으로 평균이 높았다. 과업중요성($F = 14.239, p = .000$)에서는 25세이하가 36세이상보다 평균적으로 높았지만 26세~35세가 상대적으로 높은 평균값을 나타냈다. 자율성($F = 5.410, p = .000$)에서는 26세~35세가 25세이하와 26세~45세보다 상대적으로 평균값이 제일 높았다. 피드백피드백($F = 17.784, p = .000$)에서는 46세~51세 이상이 36세~45세보다 평균값이 높고 25세이하 26세~35세 이하가 상대적으로 다른 연령대에 비해 평균값이 높았다. 결과에 대한 구체적인 내용은 표 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 연령대에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

구분	연령	N	M	SD	F	p	Scheffe
기능 다양성	25세 이하 ¹⁾	74	3.206	1.138	11.145	0.000	2>1>3,4,5
	26세~35세 ²⁾	59	3.791	.999			
	36세~45세 ³⁾	54	2.521	1.052			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.041	0.977			
	51세 이상 ⁵⁾	64	2.968	1.013			
과업 정체성	25세 이하 ¹⁾	74	1.869	0.509	7.845	0.000	1,2>5>3,4
	26세~35세 ²⁾	59	2.038	0.491			
	36세~45세 ³⁾	54	1.539	0.572			
	46세~50세 ⁴⁾	59	1.675	0.551			
	51세 이상 ⁵⁾	64	1.864	0.489			
과업 중요성	25세 이하 ¹⁾	74	2.123	0.617	14.239	0.000	2>1>3,4,5
	26세~35세 ²⁾	59	2.525	0.632			
	36세~45세 ³⁾	54	1.703	0.571			
	46세~50세 ⁴⁾	59	1.983	0.646			
	51세 이상 ⁵⁾	64	1.944	0.573			
직무 특성 자율성	25세 이하 ¹⁾	74	2.206	0.602	5.410	0.000	2>1,3
	26세~35세 ²⁾	59	2.351	0.579			
	36세~45세 ³⁾	54	1.812	0.751			
	46세~50세 ⁴⁾	59	2.131	0.661			
	51세 이상 ⁵⁾	64	2.038	0.681			
피드백	25세 이하 ¹⁾	74	2.328	0.657	17.784	0.000	1,2>4,5>3
	26세~35세 ²⁾	59	2.637	0.662			
	36세~45세 ³⁾	54	1.656	0.719			
	46세~50세 ⁴⁾	59	2.273	0.54			
	51세 이상 ⁵⁾	64	2.11	0.618			
전체	25세 이하 ¹⁾	74	82.135	19.431	16.403	0.000	1,2>4>3,5
	26세~35세 ²⁾	59	93.407	18.117			
	36세~45세 ³⁾	54	64.629	20.635			
	46세~50세 ⁴⁾	59	77.729	20.276			
	51세 이상 ⁵⁾	64	76.469	18.434			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 승선경력에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

승선경력에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 5개 집단에서 평균간에 차이가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 직무특성의 하위요인에서 다른 요인에서는 승선경력에 따라 차이가 나지 않았지만 기능다양성($F = 3.488, p = .008$ 과 피드백($F = 2.952, p = .020$))에서 승선경력 5년이하가 16년에서 20년에서 유의미한 차이가 있었다. 결과에 대한 구체적인 내용은 표 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 승선경력에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

구분	승선경력	N	M	SD	F	p	Scheffe
기능 다양성	5년이하 ¹⁾	70	3.479	1.037	3.488	0.008	1>4
	6년~10년 ²⁾	59	3.126	1.318			
	11년~15년 ³⁾	56	3.012	1.076			
	16년~20년 ⁴⁾	60	2.781	0.978			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.123	1.026			
직무 특성	5년이하 ¹⁾	70	1.873	0.506	1.354	0.250	-
	6년~10년 ²⁾	59	1.816	0.598			
	11년~15년 ³⁾	56	1.724	0.564			
	16년~20년 ⁴⁾	60	1.711	0.542			
	21년이상 ⁵⁾	65	1.881	0.508			
과업 중요성	5년이하 ¹⁾	70	2.206	0.61	2.051	0.087	-
	6년~10년 ²⁾	59	2.123	0.772			
	11년~15년 ³⁾	56	2.074	0.777			
	16년~20년 ⁴⁾	60	1.902	0.574			

	21년이상 ⁵⁾	65	1.993	0.529			
	5년이하 ¹⁾	70	2.241	0.559			
	6년~10년 ²⁾	59	2.162	0.679			
자율성	11년~15년 ³⁾	56	2.079	0.804	1.489	0.205	-
	16년~20년 ⁴⁾	60	1.964	0.644			
	21년이상 ⁵⁾	65	2.112	0.668			
	5년이하 ¹⁾	70	2.402	0.594			
	6년~10년 ²⁾	59	2.268	0.909			
피드백	11년~15년 ³⁾	56	2.158	0.744	2.952	0.020	1>4
	16년~20년 ⁴⁾	60	1.993	0.645			
	21년이상 ⁵⁾	65	2.215	0.578			
	5년이하 ¹⁾	70	85.414	18.501			
	6년~10년 ²⁾	59	80.474	25.242			
전체	11년~15년 ³⁾	56	77.339	23.832	2.647	0.012	1>4
	16년~20년 ⁴⁾	60	72.466	18.903			
	21년이상 ⁵⁾	65	79.277	17.865			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다. 고용형태에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

고용형태에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 직무특성의 하위요인중 과업정체성을 제외한 기능다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 모든 영역에서 정규직

이 기간제간에 유의한 차이가 났다. 즉 정규직이 기간제 보다 평균점수가 상대적으로 높은 점수를 나타내고 있다. 구체적인 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8>고용형태에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

구분	고용형태	N	M	SD	F	P	
직무 특성	기능다양성	정규직	90	3.331	1.246	4.779	0.030
		기간제	220	3.030	1.036		
	과업정체성	정규직	90	1.863	0.560	1.418	0.235
		기간제	220	1.782	0.536		
	과업중요성	정규직	90	2.207	0.692	6.220	0.013
		기간제	220	2.003	0.637		
	자율성	정규직	90	2.316	0.699	11.575	0.001
		기간제	220	2.034	0.645		
	피드백	정규직	90	2.341	0.741	4.130	0.043
		기간제	220	2.162	0.687		
	전체	정규직	90	84.422	23.276	7.787	0.006
		기간제	220	77.095	19.976		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 회사유형에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

회사유형에 따라 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성에서 차이가 있는지 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 회사유형에 따라 기능다양성을 제외한 모든 요인에서 유의한 차이가 있었다. 과업정체성($F = 4.620$, $p = .011$)로 국적외향선과 해외취업선간에 유의한 차이가 있었고 과업중요성($F = 4.385$, 0.013)에서 국적내향선과 해외취업선 간에 유의한 차이가 있었다. 자율성($F = 4.706$, $p = .010$)과 피드백($F = 3.101$, $p = 0.046$)로 국적외향선과 해외취업선에서 회사유형에 따라 유의미한 차이가 있었다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 회사유형에 따른 직무특성의 일원배치 분산분석결과

구분	회사유형	N	M	SD	F	P	Scheffe
기능 다양성	국적외향선 ¹⁾	142	3.195	1.058	3.351	0.036	-
	국적내향선 ²⁾	68	3.292	1.182			
	해외취업선 ³⁾	100	2.890	1.099			
직무 특성	국적외향선 ¹⁾	142	1.871	0.497	4.620	0.011	1>3
	국적내향선 ²⁾	68	1.867	0.549			
	해외취업선 ³⁾	100	1.671	0.583			
과업 중요성	국적외향선 ¹⁾	142	2.086	0.576	4.385	0.013	2>3
	국적내향선 ²⁾	68	2.220	0.783			
	해외취업선 ³⁾	100	1.923	0.657			

	국적외항선 ¹⁾	142	2.216	0.638			
자율성	국적내항선 ²⁾	68	2.147	0.721	4.706	0.010	1>3
	해외취업선 ³⁾	100	1.953	0.660			
	국적외항선 ¹⁾	142	2.306	0.587			
피드백	국적내항선 ²⁾	68	2.220	0.836	3.101	0.046	1>3
	해외취업선 ³⁾	100	2.078	0.752			
	국적외항선 ¹⁾	142	2.919	0.899			
전체	국적내항선 ²⁾	68	3.916	1.100	5.325	0.005	2>1,3
	해외취업선 ³⁾	100	3.505	1.052			
	국적외항선 ¹⁾	142	2.919	0.899			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



4. 배경변인에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 차이 분석

가. 연령대에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산분석 결과

연령대에 따라 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에서 차이가 있는지 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 5개 집단에서 평균간에 차이가 나는 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 직무만족($F = 18.518, p = .000$)에서는 46세~50세가 36세~45세보다 평균이 높았고 26세~35세와 25세이하가 다른 연령에 비해 상대적으로 평균이 높았다. 직무몰입($F = 9.328, p = .000$)에서는 46세~50세가 36세~45세보다 평균이 높았고 26세~35세와 25세이하가 다른 연령에 비해 상대적으로 평균이 높았다. 조직시민행동($F = 11.567, p = .000$)에서 25세이하와 46세~50세가 36세~45세보다 평균이 높았고 26세~35세가 다른 연령에 비해 상대적으로 평균이 높았다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 연령대에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치분산 분석결과

구분	연령	N	M	SD	F	p	Scheffe
직무 만족	25세이하 ¹⁾	74	2.932	0.83	18.513	0.000	2,1>4>3
	26세~35세 ²⁾	59	3.356	0.761			
	36세~45세 ³⁾	54	2.148	0.844			
	46세~50세 ⁴⁾	59	2.772	0.725			
	51세이상 ⁵⁾	64	2.544	0.783			
조직몰입	25세이하 ¹⁾	74	3.677	0.951	9.328	0.000	2,1>4>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.019	0.845			
	36세~45세 ³⁾	54	2.944	1.112			
	46세~50세 ⁴⁾	59	3.532	0.911			
	51세이상 ⁵⁾	64	3.371	1.069			

조직 시민 행동	25세 이하 ¹⁾	74	3.994	1.026	11.564	0.000	2>1,5>3
	26세~35세 ²⁾	59	4.658	0.966			
	36세~45세 ³⁾	54	3.312	1.206			
	46세~50세 ⁴⁾	59	4.075	0.96			
	51세 이상 ⁵⁾	64	3.935	1.123			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 승선경력에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산분석 결과

승선경력에 따라 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에서 차이가 있는지 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 승선경력에 따라 직무몰입과 조직 시민행동에서는 유의한 차이가 없었지만 직무만족($F = 3.928$, $p = .004$)에서는 5년이하가 다른 승선경력에 비해 16년~20년에서 상대적으로 평균이 높게 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 승선경력에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산분석 결과

구분	승선경력	N	M	SD	F	p	Scheffe
직무 만족	5년이하 ¹⁾	70	3.047	0.709	3.928	0.004	1>4
	6년~10년 ²⁾	59	2.869	1.137			
	11년~15년 ³⁾	56	2.709	0.929			
	16년~20년 ⁴⁾	60	2.483	0.749			
	21년이상 ⁵⁾	65	2.679	0.741			
직무몰입	5년이하 ¹⁾	70	3.800	0.865	2.225	0.066	-
	6년~10년 ²⁾	59	3.520	1.176			
	11년~15년 ³⁾	56	3.375	1.092			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.311	0.946			
	21년이상 ⁵⁾	65	3.553	1.040			

조직 시민행동	5년이하 ¹⁾	70	4.128	0.998	0.705	0.589	-
	6년~10년 ²⁾	59	4.024	1.366			
	11년~15년 ³⁾	56	3.887	1.256			
	16년~20년 ⁴⁾	60	3.859	1.011			
	21년이상 ⁵⁾	65	4.090	1.008			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 회사유형에 따른 직무만족도, 조직몰입, 시민행동 일원배치 분산분석 결과

회사유형에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 회사유형에 따라서는 직무만족도 조직몰입 조직시민행동에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 결과 집단간에 유의한 차이가 나지 않아 귀무가설이 채택되었고 대립가설이 기각되었다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-12> 와 같다.

<표 IV-12> 회사유형에 따른 직무만족도, 조직몰입, 시민행동 일원배치 분산분석 결과

구분	회사유형	N	M	SD	F	P	Scheffe
직무만족도	국적외향선 ¹⁾	142	2.840	0.763	2.586	0.077	-
	국적내향선 ²⁾	68	2.850	1.020			
	해외취업선 ³⁾	100	2.603	0.906			
회사유형	국적외향선 ¹⁾	142	3.591	0.956	0.917	0.401	-
	국적내향선 ²⁾	68	3.548	1.119			
	해외취업선 ³⁾	100	3.411	1.074			
조직시민행동	국적외향선 ¹⁾	142	4.067	1.052	1.511	0.222	-
	국적내향선 ²⁾	68	4.101	1.257			
	해외취업선 ³⁾	100	3.845	1.132			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 고용형태에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산 분석결과

고용형태에 따라 주요 변인의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원 배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 결과 집단간에 유의한 차이가 나타나 귀무가설이 기각되었고 대립가설이 채택되었다. 직무만족에서 정규직의 평균이 기간직보다 높게 나타났다. 하지만 조직몰입과 조직시민행동에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-13> 와 같다.

<표 IV-13>고용형태에 따라 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 일원배치 분산 분석결과

구분	고용형태	N	M	SD	F	P
직무만족	정규직	90	2.919	0.921	3.912	0.049
	기간직	220	2.703	0.851		
조직몰입	정규직	90	3.644	1.090	1.732	0.189
	기간직	220	3.474	1.005		
조직시민행동	정규직	90	4.096	1.225	0.839	0.360
	기간직	220	3.967	1.085		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. 고용관계특성, 직무특성 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 요인 간의 상관관계 분석

해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이를 분석한 상관관계 분석결과는 <표 IV-14> 다음과 같다.

<표 IV-14> 고용관계특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 간의 상관관계

관측변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
고용보장성	1											
보상공정성	.423**	1										
참여기회	.502**	.561**	1									
동료관계	.550**	.463**	.559**	1								
기능다양성	.531**	.535**	.586**	.589**	1							
과업정체성	.610**	.589**	.384**	.474**	.305**	1						
과업중요성	.498**	.547**	.467**	.412**	.608**	.411**	1					
자율성	.437**	.507**	.457**	.596**	.577**	.423**	.593**	1				
피드백	.424**	.358**	.599**	.530**	.523**	.519**	.582**	.619**	1			
조직만족도	.525**	.345**	.595**	.578**	.539**	.539**	.634**	.412**	.422**	1		
조직몰입	.692**	.580**	.726**	.524**	.519**	.519**	.587**	.566**	.502**	.404**	1	
조직시민행동	.404**	.590**	.635**	.549**	.514**	.514**	.592**	.584**	.546**	.503**	.552**	1

** 상관이 0.01 수준에서 유의

6. 고용관계특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향분석

가. 고용관계특성과 직무만족도 간의 다중회귀분석결과

해기사들의 고용관계특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 고용관계특성의 하위요인인 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 독립변인으로 하고 직무만족을 종속변인으로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였으며 분석 방법은 입력 방법을 사용하였다.

<표 IV-15>에서 나타나는 것과 같이 회귀모형의 결정계수는 0.740이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 74.00%임을 알 수 있고, F값은 217.236이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 고용관계특성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 또한, 공차 한계값이 0.3을 넘고 분산 팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)가 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 고용관계특성에서 고용보장성($t=3.470$, $p=0.001$), 보상공정성($t=5.468$, $p=0.000$), 참여기회($t=3.204$, $p=0.000$), 동료관계($t=19.766$, $p=0.000$)는 유의수준(α) 0.01에서 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화 계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 동료관계($\beta=0.476$)가 가장 높게 나타남으로써 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 보상공정성($\beta=0.235$), 고용보장성($\beta=0.155$), 참여기회($\beta=0.138$) 순으로 나타나 직무만족에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-15> 와 같다.

〈표 IV-15〉 고용관계특성과 직무만족도 간의 다중회귀분석결과

구분	비표준화 계수		표준화계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준 오차	β			공차 한계	VIF
(상수)	.184	.107		-1.727	.085		
고용보장성	.145	.042	.155	3.470	.001	.427	2.340
보상공정성	.291	.053	.235	5.468	.000	.460	2.172
참여기회	.188	.059	.138	3.204	.001	.461	2.170
동료관계	.658	.057	.476	11.606	.000	.505	1.978

$R^2 = .740$ 조정된 $R^2 = .737$ $F_{값} = 217.236$ $p = .000$

a 종속변수: 직무만족

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 고용관계특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과

해기사들의 고용관계특성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 고용관계특성의 하위요인인 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 독립변인으로 하고 조직몰입을 종속변인으로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였으며 분석 방법은 입력 방법을 사용하였다.

〈표 IV-16〉에서 나타나는 것과 같이 회귀모형의 결정계수는 0.635이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 63.53%임을 알 수 있고, $F_{값}$ 은 132.470이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 고용관계특성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 또한, 공차 한계값이 0.3을 넘고 분산 팽창계수(VIF)가 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 고용관계특성에서 고용보장성($t=3.025$, $p=0.003$), 보상공정성($t=5.358$, $p=0.000$), 동료관계($t=8.395$, $p=0.000$)는 조직몰입에 참여기회를 제외한 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화 계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 동료관계($\beta=0.409$)가 가장 높게 나타남으로써 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 보상공정성($\beta=0.273$), 고용보장성($\beta=0.160$), 참여기회($\beta=0.086$) 순으로 나타나 조직몰입에 참여기회를 제외한 나머지 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 고용관계특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준 오차	β			공차 한계	VIF
(상수)	.339	.149		2.280	.023		
고용보장성	.177	.059	.160	3.025	.003	.427	2.340
보상공정성	.398	.074	.273	5.358	.000	.460	2.172
참여기회	.139	.082	.086	1.692	.092	.461	2.170
동료관계	.665	.079	.409	8.395	.000	.505	1.978

$R^2 = .635$ $F_{값}=132.470$ $p=.000$

a 종속변수: 조직몰입

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다. 고용관계특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과

해기사들의 고용관계특성이 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 고용관계특성의 하위요인인 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 독립변인으로 하고 조직시민행동을 종속변인으로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였으며 분석 방법은 입력 방법을 사용하였다.

<표 IV-17>에서 나타나는 것과 같이 회귀모형의 결정계수는 0.660이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 66.00%임을 알 수 있고, F값은 147.785이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 고용관계특성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 또한, 공차 한계값이 0.3을 넘고 분산 팽창계수(VIF)가 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 고용관계특성에서 고용보장성($t=3.983$, $p=0.000$), 보상공정성($t=5.473$, $p=0.000$), 참여기회($t=1.415$, $p=0.158$), 동료관계($t=8.627$, $p=0.000$)는 조직시민행동에 참여기회를 제외한 고용보장성과 보상공정성, 동료관계는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 동료관계($\beta=0.405$)가 가장 높게 나타남으로써 조직시민행동에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 보상공정성($\beta=0.269$), 고용보장성($\beta=0.204$), 참여기회($\beta=0.070$) 순으로 나타나 참여기회를 제외한 나머지 요인에서 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-17>과 같다.

〈표 IV-17〉 고용관계특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준 오차	β			공차 한계	VIF
(상수)	.477	.157		3.038	.003		
고용보장성	.246	.062	.204	3.983	.000	.427	2.340
보상공정성	.428	.078	.269	5.473	.000	.460	2.172
참여기회	.122	.086	.070	1.415	.158	.461	2.170
동료관계	.721	.084	.405	8.627	.000	.505	1.978

$R^2 = .660$ $F_{값} = 147.785$ $p = .000$

a 종속변수: 조직시민행동

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

7. 직무특성이 직무만족, 조직몰입 조직시민행동에 미치는 영향 분석

가. 직무특성과 직무만족 간의 다중회귀분석 결과

해기사들의 직무특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 직무특성의 하위요인인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 독립변인으로 하고 직무만족을 종속변인으로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였으며 분석 방법은 입력 방법을 사용하였다.

〈표 IV-18〉에서 나타나는 것과 같이 회귀모형의 결정계수는 0.880이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 88.00%임을 알 수 있고, F값은 447.108이며

유의확률이 0.000이므로 해기사의 직무특성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 또한, 공차 한계값이 0.3을 넘고 분산 팽창계수(VIF)가 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 직무특성에서 기능다양성($t=5.903$, $p=0.000$), 과업정체성($t=0.360$, $p=0.719$), 과업중요성($t=3.516$, $p=0.000$), 자율성($t=23.252$, $p=0.000$), 피드백($t=-0.431$, $p=0.667$)은 직무만족에 과업정체성과 피드백을 제외한 기능다양성, 과업중요성, 자율성이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수(β)를 살펴보면 해기사의 직무특성 요인 중 자율성($\beta=0.728$)이 가장 높게 나타남으로써 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 기능다양성($\beta=0.194$), 과업중요성($\beta=0.096$), 피드백($\beta=-0.012$) 과업정체성 ($\beta=0.009$) 순으로 나타나 과업정체성과 피드백을 제외한 나머지 요인에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 직무특성과 직무만족 간의 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	.034	.073		.469	1.000		
기능다양성	.153	.026	.194	5.903	.000	1.000	2.744
과업정체성	.015	.041	.009	.360	.719	1.000	1.620
과업중요성	.127	.036	.096	3.516	.000	1.000	1.884
자율성	.015	.036	.728	23.252	.000	1.000	1.910
피드백	.902	.039	-.012	-.431	.667	1.000	2.490
R ² =.880 F값=447.108 p=.000							

a 종속변수: 직무만족

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 직무특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과

해기사의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 분석방법은 입력방법을 사용하였다. 다중회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변인에서 분산팽창계수 값이 3을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다.

해기사들의 직무특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 직무특성의 하위요인인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 독립변인으로 하고 직무만족을 종속변인으로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였다.

독립변수인 해기사 직무특성의 요인분석에 의한 각 요인점수와 종속변수인

조직몰입의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.613이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 61.3%임을 알 수 있고, F값은 96.104이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 직무특성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF 값이 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 직무특성에서 기능다양성($t=13.352$, $p=0.000$), 과업정체성($t=6.759$, $p=.110$), 과업중요성($t=8.379$, $p=.007$), 자율성($t=7.937$, $p=.111$), 피드백($t=11.061$, $p=.000$)은 유의수준(α) 0.01에서 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 기능다양성($\beta=.345$)이 가장 높게 나타남으로써 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 피드백($\beta=.289$), 과업중요성($\beta=.132$), 자율성($\beta=.079$), 과업정체성($\beta=.073$) 순으로 나타났으며 조직몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변수인 해기사 직무특성의 요인분석에 의한 각 요인점수와 종속변수인 조직몰입의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 구체적인 연구결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 직무특성과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준 오차	β			공차 한계	VIF
(상수)	.656	.154		.000	.000		
기능다양성	.321	.055	.345	13.352	.000	.364	2.744
과업정체성	.138	.086	.073	6.759	.110	.617	1.620
과업중요성	.207	.077	.132	8.379	.007	.531	1.884
자율성	.121	.081	.079	7.937	.111	.524	1.910
피드백	.422	.076	.289	11.061	.000	.402	2.490

$R^2 = .613$ $F_{값}=96.104$ $p=.000$

a 종속변수: 조직몰입

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

회귀모형의 결정계수는 0.613이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 61.3%임을 알 수 있고, F값은 96.104이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 직무특성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF 값이 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 직무특성에서 기능다양성($t=13.352$, $p=0.000$), 과업정체성($t=6.759$, $p=.110$), 과업중요성($t=8.379$, $p=.007$), 자율성($t=7.937$, $p=.111$), 피드백($t=11.061$, $p=.000$)은 유의수준(α) 0.01에서 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 기능다양성($\beta=.345$)이 가장 높게 나타남으로써 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으

로 피드백($\beta=.289$), 과업중요성(=.132), 자율성($\beta=.079$), 과업정체성(=.073) 순으로 나타났으며 조직몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다. 직무특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과

해기사들의 직무특성이 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 직무특성의 하위요인인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 독립변인으로 하고 조직시민행동을 종속변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였으며 분석 방법은 입력 방법을 사용하였다.

<표 IV-20>에서 나타나는 것과 같이 회귀모형의 결정계수는 0.662이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 66.20%임을 알 수 있고, F값은 119.262이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 직무특성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 또한, 공차 한계값이 0.3을 넘고 분산 팽창계수(VIF)가 3 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과는 <표 IV-20>과 같다.

〈표 IV-20〉 직무특성과 조직시민행동 간의 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	β	표준오차	β			공차 한계	VIF
(상수)	.825	.157		5.265	.000		
기능다양성	.369	.056	.363	6.569	.000	.364	2.744
과업정체성	.068	.088	.033	.778	.437	.617	1.620
과업중요성	.178	.078	.104	2.279	.023	.531	1.884
자율성	.131	.077	.357	6.788	.090	.402	2.490
피드백	.569	.084	.078	1.698	.000	.524	1.910
$R^2 = .662$ $F_{값} = 119.262$ $p = .000$							
a 종속변수: 조직시민행동							

*p<0.1, **p<0.05

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 직무특성에서 기능다양성(t=6.569, p=0.000), 과업중요성(t=2.279, p=0.023), 피드백(t=1.698, p=0.000), 과업정체성(t=0.778, p=0.437), 자율성(t=6.788, p=0.090)은 조직시민행동에 과업정체성과 자율성을 제외한 기능다양성, 과업중요성, 피드백은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수(β)를 살펴보면 해기사의 고용관계특성 요인 중 기능다양성($\beta=0.363$)이 가장 높게 나타남으로써 조직시민행동에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 자율성($\beta=0.357$), 과업중요성($\beta=0.104$), 피드백($\beta=0.078$), 과업정체성($\beta=0.033$) 나타나 과업정체성과 자율성을 제외한 나머지 요인에서 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 시사점

1. 결론

해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족도, 조직몰입, 조직시민행동에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 연구결과를 토대로 결론을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연령대에 따른 고용관계 특성 분석결과 26세~35세가 다른 연령대에 비해 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계에서 26세 이하와 51세이상보다 상대적으로 더 높게 나타났다. 하지만 승선경력에 따라 고용보장성, 보상공정성, 참여기회 동료관계에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 고용형태에 따라서는 고용보장성, 보상공정성, 참여기회에서는 유의한 결과가 나타나지 않았지만 동료관계에서는 유의한 결과가 나타났다. 즉 정규직이 기간제보다 동료관계에서 더 높았다. 회사 유형에 따라서는 보상공정성에서 유의한 결과가 없었지만 고용보장성, 참여기회, 동료관계에서 유의한 결과가 나타났다. 국적외향선과 국적내향선이 해외취업선보다 평균값이 높게 나타났다.

둘째, 연령대에 따른 직무특성 분석결과 기능 다양성, 자율성에서 26세~35세가 다른 연령대에 비해서 직무특성의 평균이 높았고. 과업 정체성, 피드백에서는 25세 이하, 26세~35세의 평균이 다른 연령대에 비해서 더 높았다. 승선경력에 따라서는 과업정체성, 과업중요성, 자율성에서는 유의한 결과가 나타나지 않았지만 기능다양성 피드백에서는 5년 이하가 다른 승선경력에 비해 평균값이 높았다. 고용형태에 따라서는 과업정체성을 제외한 기능다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 모든 영역에서 정규직이 기간제보다 높았다. 회사유형에서는 기능다양성을 제외한 모든 요인에서 유의한 결과가 나타났다. 과업정체성, 자율성, 피드

백에서는 국적외향선의 평균값이 높았고 과업중요성에서는 국적내향선의 평균값이 높았다.

셋째, 연령대에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 분석결과 직무만족에서는 25세이하와 26세~35세가 다른 연령대에 비해서 직무만족, 조직몰입의 평균값이 높았다. 조직시민행동에서는 26세~35세가 다른 연령대에 비해서 평균이 높았다. 승선경력에 따라서는 직무몰입과 조직시민행동에서는 유의한 차이가 없었지만 직무만족에서는 승선경력 5년 이하가 승선경력 16년~20년과 유의한 차이가 났다. 회사유형에 따라서는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에서 유의한 결과값이 나타나지 않았다. 고용형태에 따른 직무만족에서는 정규직이 기간제보다 평균이 높게 나타났지만 조직몰입과 조직시민행동에서는 유의한 결과값이 나타나지 않았다.

넷째, 고용관계 특성과 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동간의 상관계 분석결과 서로 강한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 고용관계특성이 직무만족도에 미치는 영향 다중회귀분석결과 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계에서 모두 유의한 결과가 나타났다. 고용관계특성이 조직몰입에 미치는 영향 분석 결과 참여기회를 제외한 고용보장성, 보상공정성, 동료관계는 유의한 결과가 나타났지만 참여기회는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 해기사의 고용관계 특성 요인중 동료관계가 높게 나타나 직무만족에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용관계 특성이 조직시민행동에 미치는 분석결과 참여기회를 제외한 고용보장성, 보상공정성, 동료관계가 고용관계 특성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중에서 동료관계가 고용관계 특성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여섯째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 분석결과를 살펴보면 과업정체성과 피드백에서는 유의한 결과가 없었지만 기능다양성, 과업중요성, 자율성에서

는 유의한 결과가 나타났다. 이 중에서 자율성이 가장 높았다. 해기사의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 분석결과, 과업정체성과 자율성에서는 유의한 결과가 나타났지 않았지만 기능다양성, 과업중요성, 피드백에서는 유의한 결과가 나타났다. 특히 피드백이 조직몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향분석 결과 해기사의 직무특성에서 기능다양성, 과업중요성, 피드백에서는 유의한 결과가 나타났지만 과업정체성, 자율성에서는 유의한 영향을 미치지 않았다.

이상의 내용을 요약하면 해운산업에 종사하는 해기사들은 조직 내 동료 간 신뢰와 협력문화 조성이 매우 중요함을 시사하고 자율적 업무환경조성과 효과적인 피드백 시스템 구축이 필요하다는 것을 알 수 있다. 연령이 낮을수록 승선경력이 5년 이하가 다른 집단보다 상대적으로 높은 만족도를 보이기 때문에 연령과 경력에 따라 맞춤형 동기부여와 국가의 지원정책이 요구된다. 즉 해운산업이 성장하기 위한 해기사 인력을 양성하기 위해서는 동료관계 강화, 자율성확대, 피드백 활성화 등 조직문화개선이 필요하고 직무설계를 위해서는 다양한 혁신이 필요하다는 것을 알 수 있다.

2. 시사점 및 연구한계

해기사는 특수한 직업군을 대상으로 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 연구결과를 종합하여 본 연구의 시사점을 제시하고 아울러 연구의 한계도 제시하고자 한다.

가. 시사점

첫째, 26~35세 연령대는 조직의 업무 숙련도와 조직의 적응력이 정점을 달하는 시기이다. 26세 미만은 경험이 부족하고 51세 이상은 기술변화의 적응력 저하로 상대적인 열등감을 보일 수 있다. 그래서 중간 연령층의 강점을 전 연령대에 확산하기 위한 멘토링 프로그램 도입이 필요하고 해기사 직군은 표준화된 면허 체계로 인해 경력보다 자격증 수준이 더 중요함을 시사한다. 젊은 해기사들에게는 경력개발 기회와 교육훈련을 강화하고, 중장년 해기사들에게는 경험을 활용할 수 있는 멘토링 역할과 안정적인 근무환경이 제공되어야 한다. 그리고 승진경력 평가보다는 갱신 시스템을 강화하는 것이 고용의 질 향상에 도움이 될 것이다. 정규직이 기간제보다 선박내 폐쇄적 환경에서 인간관계에서 높은 점수를 보이는 것은 당연한 결과라고 할 수 있지만 기간제 해기사의 동료관계 개선을 위한 팀빌딩 구성방식의 훈련이나 토론문화가 정착이 된다면 이러한 차이를 극복할 수 있을 것이다. 국적선박이 해외취업선보다 고용보장성과 참여기회 동료관계에서 높게 나타난 결과는 문화의 동질성이나 국적선박을 더 엄격한 규제가 주요원인으로 작용한다고 볼 수 있다. 국적외항선 노동환경 기준을 해외취업선에도 확대적용하고 다양한 모니터링 체계 구축을 통해 지속적인 노력을 해야 한다.

특히 연령과 회사 유형에 따라 영향력이 크므로, 인적자원 관리 전략은 해당 요소를 중심으로 설계되어야 한다.

둘째, 일반적으로 노동의 유연성 제고를 위해서 해기사의 직무특성과 고용관계 특성이 일정기간 또는 일시적으로 고용된 해운기업 비정규직 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동이 정규직 해기사보다 낮은 수준이라는 연구결과를 토대로 볼 때 시사점은 다음과 같다. 우선, 소속 조직에 대한 주인의식이 상대적으로 약한 비정규 해기사의 업무에 대한 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행

동을 제고시키기 위해 동일한 정책보다는 정규직 해기사와는 차별화된 직무관련 정책을 수립, 시행해 나가야 할 것이다. 다음으로는, 비정규직 해기사의 고용환경 측면에서도 정규직 해기사와 다른 관리방안을 다양하게 모색해야 할 것이다.

셋째, 해운기업 해기사의 고용관계특성 요인에서 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계가 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 결정하는데 정(+)의 유의한 영향을 미친다는 연구 결과를 토대로 볼 때 시사점은 다음과 같다. 우선, 적정인원 계획, 고용 및 이직관리정책 등 성문화된 명확한 규정과 제시 등 해운기업 해기사가 인식할 수 있는 안정적인 고용정책수행을 통해 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시켜야 한다. 다음으로는 동일 직무와 직위 등에 대한 공정한 보상시스템과 직무 간, 부서 간 교차교육(cross training) 및 팀빌딩, 취미클럽, 후견인제도 등을 통해 우호적인 동료관계를 통해 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시켜 나가야 할 것이다. 또한, 고용형태별로는 정규직 해기사에게는 고용보장성, 동료관계 및 보상공정성이 비정규직 해기사에게는 고용보장성과 동료관계가 중요한 결정요인으로 확인되었는데, 이는 해운기업 정규직 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시키기 위해서 그들에게 일관적이며 안정적인 고용정책과 공식, 비공식적으로 우호적인 동료관계 형성을 위한 정책수행이 있어야 할 것이다.

넷째, 해운기업 해기사의 직무특성 요인에서 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 결정하는데 정(+)의 유의한 영향을 미친다는 연구 결과를 토대로 볼 때 시사점은 다음과 같다. 우선, 선박 전체 업무과정 속에서 유의미한 단위직무로의 구분하여 해당 직무에 대한 중요성 인식을 통해 보다 높은 내적 동기수준을 끌어내

고 다음으로, 그들의 경력경로 계획에 부합되는 명확한 직무부여 및 수행과정과 결과에 대한 적절한 피드백을 강화하여 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시켜 나가야 할 것이다. 또한 고용형태별로는 정규직 해기사에게는 과업중요성이, 비정규직 해기사에게는 과업정체성과 피드백 경로가 중요한 결정요인으로 확인되었는데, 이는 해운기업 정규직 해기사의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시키기 위해서 비정규직 해기사에게는 모호한 역할 부여 보다는 체계적이고 성문화된 업무매뉴얼에 의한 전체적인 과업수행 단계에서의 적합한 직무구명과 권한 부여를 해야할 것이다. 해기사들이 자신의 업무성과에 대한 즉각적이고 건설적인 피드백을 받을 수 있도록 상급자 교육 프로그램을 강화하고 정기적인 성과 면담 시스템을 도입하여 지속적인 관리가 필요하다. 직무수행 과정과 결과에 대해 해당부서의 선임자, 동료, 하위자 및 외부전문가 등 다양한 경로를 통한 피드백의 강화를 통해 그들의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 수준을 제고시켜 나가야할 것이다.

다섯째, 해기사 인력의 국제경쟁력 강화를 위한 정책적 지원이 필요하고 국제해사기구(IMO)의 새로운 규정과 기준에 부합하는 교육과정 개발, 해기사 자격증 국제 상호인정 확대, 해외 해기사 교류 프로그램을 통해 한국 해기사의 국제경쟁력을 강화해야 한다. 미래에는 해기사의 근무환경의 디지털화와 스마트화를 위한 정책적 지원이 필요하다. 스마트 선박기술 발전에 따른 해기사 재교육 프로그램, 디지털 기술활용 교육, 원격 모니터링 시스템 구축 등을 통해 해기사들이 변화하는 해운환경에 적응할 수 있도록 국가가 앞서서 적극적인 지원이 필요하다.

2. 연구한계점

본 연구는 이상과 같은 시사점들을 제시할 수 있음에도 불구하고 다음과 같은 연구의 한계점을 가지고 있고 향후 연구에서는 이런 점을 보완하여 연구과제를 수행하면 좋을 것 같다.

첫째, 본 연구는 해기사만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 다른 해상 종사자나 일반 근로자들에게 일반화하는 데 한계가 있다. 향후 연구에서는 다른 해상 종사자들을 포함한 비교연구나 일반 근로자들과의 비교연구를 통해 연구결과의 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

둘째, 고용형태를 단순히 정규직과 비정규직으로 구분함으로써 복잡하고 다양한 고용형태의 특징과 그 효과를 논리전개와 분석과정에 충분히 반영하지 못했다. 특히 다양한 유형의 비정규직을 동질적인 집단으로 단일화하여 분석하고 이를 통해 도출된 결론을 일반화시키기에는 논리적인 취약점이 잠재한다고 생각된다. 따라서 향후 연구에서는 비정규직의 유형을 보다 더 세분화 하여 분류하여 이에 따른 고용형태별 특징과 그 효과분석을 시도해 볼 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 횡단적 연구로 수행되었기 때문에 변수 간의 인과관계를 명확히 규명하는 데 한계가 있다. 또한 자기보고식 설문조사에 의존하여 공통 방법편의(common method bias)의 가능성을 완전히 배제할 수 없다. 향후 연구에서는 근거이론을 기반한 심층적인 면담을 통한 현상학적 연구와 보다 객관화된 자료를 통해 연구를 해야 할 것이다. 설문문항도 해기사에 맞는 평가문항이 구안이 되면 양질의 해기사 인력양성이나 근무환경 개선에 도움이 될 것이다.

넷째, 본 연구에서는 독립변수와 종속변수 간의 직접적인 영향관계만을 분석하였으나, 실제로는 다양한 매개변수나 조절변수가 존재할 수 있다. 향후 연구에서는 매개효과와 조절효과를 포함한 보다 정교한 분석이 필요하다.

참고문헌

- 강혜경(2004). 직무특성과 통제위치가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 구창희(2012). 선원법상 선원근로자 보호의 문제점과 개선방안, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 권상철(2002). 직무특성이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 고찰, 안양과학대학논문집, 26.
- 김교숙(2006). 선원법의 문제점과 개정 방향, 해사법연구, 18(1), 119-139.
- 김기두(2011). 외식업 종사자의 고용 관계 특성이 직무만족에 미치는 영향 연구. 근로자의 고용형태를 조절효과로 하여, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동인(2007). 선원법 및 각종 노동관계법령, 판례, 행정해석까지 최대한 반영, 서울: 법률문화원, 83.
- 이창영(2018). 해기사의 심리적 자본이 선박안전운항에 미치는 영향에 관한 연구, 목포해양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김맹진·서진우(2010). 커피전문점 종사원의 서비스 지향성과 직무만족, 조직몰입 및 고객지향성 간의 다차원 관계. 대한관광경영학회, 25(4), 297-315.
- 김병섭(2000). 조직의 이해와 관리, 서울: 대영문화사, 146-148.
- 김선봉(2007). 조직행동론, 서울: 도서출판 두남, 169.
- 김옥선(2006). 조직정의 지각과 조직시민행동 간의 관계에 있어서 신뢰의 매개효과 검증, 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김용석·이용면(1999). 파견근로자와 정규근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구, 산업관계연구, 9(6), 31-53.
- 김정원(2005). 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태

- 와 조절효과 검증을 중심으로, 대한경영학회지, 18(3), 947-970;
- 김우진(2010). 호텔기업 종사원의 직무특성, 고용관계특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향, 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김우진·서원석·김정만(2009). 호텔기업 비정규종사원의 직무특성과 고용관계특성이 조직몰입에 미치는 영향, 직무만족의 조절변수 역할 검증을 중심으로, 호텔경영학연구, 18(4), 23-40.
- 김정만·이도화(2012). 직무배태성(Job Embeddedness)이 선원의 이직의사에 미치는 영향, 한국항해항만학회지, 36(10), 811-817.
- 김정원(2005A). 비정규직 선택의 자발성이 비정규직의 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과, 한국인사·조직학회, 195-219.
- 김정원(2005). 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과 검증을 중심으로, 대한경영학회지, 18(3), 947-970.
- 김정원·김태원·권중생(2004). 고용형태 및 고용관계특성과 직무몰입 간의 관계: 고용형태의 직접효과와 조절효과 검증, 인사관리연구, 28(2), 23-50.
- 김지한(2009). 조직시민행동의 영향요인에 관한 연구, 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김철수(1995). 선원법과 근로기준법의 비교연구, 한국해양대학교 사회과학연구논총, 2, 105-137.
- 김태웅(1999). 역할 및 대인관계 스트레스가 조직구성원 태도에 미치는 영향, 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태웅(1999). 역할 및 대인관계 스트레스가 조직구성원 태도에 미치는 영향, 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 김호균(2007). 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계 분석, 한국행정학보, 41(2), 69-9.

- 김호정(1989). 한국관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서의 행정문화에 관한 연구, 한국행정학보 23(2), 653-679.
- 김홍규(2005). 호텔 레스토랑 조직 시민행동과 서비스 품질 관계 연구, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 26.
- 남경숙·유영진(2016). 공정성이 비인격적 감독과 조직시민행동에 미치는 영향 : 비인격적 감독의 매개효과를 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 16(4), 324-334.
- 남세진·조홍식(1994). 도시농촌 간 사회복지전문요원의 직무수행과 직무만족에 관한 비교연구, 한국사회복지학, 24, 59-88
- 노순규(1994). 직무특성과 조직특성이 조직몰입에 미치는 영향, 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 류선영(2012). 항공사 승무원의 직무특성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 자아존중감의 조절효과, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 박내희(1997). 조직행동론. 서울: 박영사. 104-105.
- 박대환(1999). 호텔기업의 서비스 지향성에 관한 실증적 연구. 경남대학교 박사학위논문.
- 박순우·박연실·백옥현(2018). Wee프로젝트 종사자의 직무특성과 직무만족에 관한 연구, 비판사회정책, 58, 95-121.
- 박순환(2000). 인력구조조정후 잔류자들의 공정성자각과 직무태도에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박은옥·정기한·신재익(2010). 내부마케팅, 내부고객만족, 조직몰입, 조직성과 간의 관계 연구, 생산성 연구, 24(2), 199-231.
- 박지룡(2004). 주얼리산업 종업원의 직무불안정성이 조직유효성에 미치는 영향, 경성대학교 대학원 박사학위논문.

- 방하남(1999). 한국의 가계와 개인의 경제활동 실태, 한국노동패널조사 1차 자료 분석, 한국노동연구원.
- 배성현(2001). 직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계, 영남대학교 산업연구소, 산업연구, 9, 101-127.
- 배준호·신흥철(2009). 호텔 조리부서 종사원의 직무스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향: 종사원 경력의 조절 효과를 중심으로. 호텔경영학 연구, 18(3), 119-131.
- 백인흠·권오주(2007). 해사개론, 해인출판사, 13-16.
- 백종욱(2000). 해운기업에서의 선원의 직무특성과 선장의 행동특성이 결과행위에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 1, 75-106.
- 변풍식(2006). 종사원 직무특성, 사회적 교환관계와 조직 유효성 연구 -외식기업을 중심으로, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 서도원·김용순(2000). 호텔직원의 조직시민행동에 대한 직무만족, 조직몰입, 긍정성 지각의 영향에 관한 연구, 관광 품질시스템 연구, 6(3), 59-76.
- 서철현(1997). 여행상담 서비스 품질에 대한 직무관련 요인의 영향과 심리적 요인의 매개역할에 관한 연구, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 손병욱(2016). 주얼리 산업 종사원의 조직공정성 인식이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 송경용·이승일·문주호(2012). 조직공정성에 대한 구성원의 인식과 조직시민행동 및 혁신행동의 관계에서 조직지원인식의 매개효과, 산업경제연구, 25(3), 2041-2068.
- 신가영·김성국(2025). 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직정치지각과 조직신뢰의 조절효과를 중심으로, 경영논총, 33(2), 1-32.

- 신상훈·신용준(2024). 외항 상선 해기사 인력 수요 및 공급 예측에 관한 연구. 한국항해항만학회, 48(1). 7-16
- 신수식·김동원·이규용(2009). 한국고용관계론, 제3판, 박영사.
- 신용준(2001). 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 실증연구, 한국산업경제학회, 14(1), 247-62.
- 신유근(1987). 조직행동론, 다산출판사, 200.
- 양동복·김주성·이창현(2020). 해기사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 정신건강과 진로적응성의 매개효과를 중심으로 한국해양경찰학회보, 27(4), 69-98.
- 양병화·황혜연·오세진·이재일(2001). 비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 73-93.
- 양창삼(1982). 조직행동의 이해, 서울: 범문사.
- 양희숙(2006). 경남 교육행정직 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 실증적 연구, 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 오정현(2007). 직급별 직무특성이 성과급제 만족도에 미치는 영향 :공무원을 중심으로, 한국외국어대학교 대학원 석사학위논문, 8.
- 유기현(1988). 조직행동론, 서울: 무역경영사, 174.
- 유영옥(1997). 행정조직론, 서울: 학문사, 92.
- 유정은(2012). 조직시민행동과 조직시민행동의 관계에서 조직문화유형수준의 조절효과, 고려대학교 석사학위논문.
- 이계옥(2009). 직무특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향 :항공사 캐빈승무원을 대상으로, 한국항공대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미균(2012). 항공사 객실팀의 조직분위기가 고객지향성에 미치는 영향 : 조

- 직몰입의 매개효과를 중심으로. 미간행 석사학위논문. 우송대학교 대학원.
- 이상섭(2001). 교육행정 및 교육경영. 서울: 형설출판사. 127.
- 이상진(2009). 조직구성원의 직무특성과 고용관계특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 이수광(2001). 조직행동이론, 서울형설출판사, 121.
- 이수영(2020). 직무특성과 직무만족의 관계에 대한 연구. 한국농어촌공사를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용철(2012). 뷔페 레스토랑 종사원의 고용관계특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 이정인(2006). 여사직원의 직무배태성이 이직의도와 잔류의사 및 조직시민행동에 미치는 영향, 경운대학교 석사학위논문.
- 이주형(2003). 호텔 종사원의 직무특성과 조직 유효성의 관계연구, 경기대학교 박사학위논문.
- 이지우(1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개 역할, 인사-조직연구, 5(1), 87-123.
- 이창영(2020). 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향, 해양환경안전학회, 26(7). 797-797.
- 이창영(2014). Effects of The Employment Relationship Features of Food Service Companies Employees on their Job Satisfaction and Turnover Intention, Tourism and Leisure Research, 26(8), 197-215.
- 이철기·이광희(2007). 조직공정성과 조직몰입의 관계에 관한 연구: 중소기업과 대기업의 비교연구, 중소기업연구소, 29(3), 78-93.
- 이학중(1994). 조직행위론, 서울: 세경사, 166.

- 이현우·손승연·노명화(2025). 군 조직에서 상호작용 공정성이 상사지향 조직시민행동에 미치는 영향 : 상사신뢰의 매개역할과 차상위 상사 상호작용 공정성의 조절효과, 국방연구, 58(1), 65-85.
- 임혜련(2006). 고용형태에 따른 고용관계특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구: K 방송사를 중심으로, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 장태진(2006). 호텔 식음료 직원의 직무특성과 직무만족과의 관계에 영향을 미치는 조절변수의 역할, 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 장현호(2014). 호텔기업의 고용관계 특성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 : 개인특성의 조절효과를 중심으로. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 전상길·백윤정(1999). IMF시대 우리나라 금융기관의 고용안정에 대한 동태적 이해의 틀: 개념적 모델, 조직과 인사관리연구, 23(2), 189-20.
- 정상열(2016). 프랜차이즈 한식당 종사원의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향에 있어 조직신뢰의 매개효과, 관광연구저널, 30(9), 191-205.
- 정종선(2014). 조직공정성이 조직시민행동에 영향과 동료신뢰의 조절효과에 관한 연구 : 카지노 종사원 대상으로, 경기대학교 석사학위논문.
- 정영석·정대율·이상일(2025). 내항상선 해기사 수급위기와 외국인 해기사 도입에 관한 고찰, 한국환경안전학회, 31(1), 80-87.
- 정홍술·이경근(2005). 상사에 대한 신뢰 및 조직지원인식에 대한 조직공정성의 효과와 조직시민행동과의 관계, 조직과 인사관리연구, 29(2), 119-151.
- 제갈돈(2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인, 한국행정학보, 36(4), 264.
- 주형철·김영환(2010). 스포츠센터 종사자의 직무특성이론과 조직시민행동과의 관계에서 조직신뢰의 매개효과 검증, 한국체육과학회지, 19(4), 849-59.

- 진위화(2010). 조직정치가 조직시민행동과 직무 긴장에 미치는 영향 및 정서적 성향, 상사지원의 조절효과, 영남대학교 석사학위논문.
- 최병우·윤두열·조영빈(2008). 중소기업체 종업원의 공정성 지각과 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향 : 제안모델의 평가를 중심으로, 인적자원관리 연구, 15(3), 193-211.
- 최수형·조덕영·홍태호(2006). 대학병원의 조직문화와 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구, 한국인적자원관리연구, 13(4), 191-207.
- 최영호(2007). 고용관계특성이 경력몰입에 미치는 영향 : 강원지역 리조트를 중심으로, 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종태(1986). 현대 인사관리 시스템 어프로치, 서울: 박영사.
- 최태정(2015). 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 미치는 영향, 부경대학교 석사학위논문, 1.
- 한국해기사협회(<https://www.mariners.or.kr>)
- 허갑수(2005). 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구, 인적자원관리연구, 12(1), 21-46.
- 홍인기(2014). 고용관계특성과 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과와 신뢰의 조절효과, 안양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 황찬구(2011). 비정규직 조리 종사원의 직무특성 이해도가 직무유지에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- Adams, J. S.(1965). In justice in social exchange, In L, Berkwiz, Advances in Experimental Social Psychology, 2, New York: Academy Press, 267-299.
- Albanese, R. & Van Fleet, David D.(1983). Organizational Behavior: A managerial viewpoint.

- Alderfer, B.(1967), Convergent Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interview and Questionnaires, *Journal of Applied Psychology* 51(6), 509-519.
- Allen, N. J., & Meyer, J. D.(1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>.
- Angel, H., & Perry, R.(1981). An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Ashford, S. J., Cynicia, L., & Bobko, P.(1989). Content Causes and Consequences of Job Insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, New York: Freeman and Company, 37-39.
- Barber, G.(1986). Correlates of Job Satisfaction Among Human Service Workers, *Administration in Social Work*, 10(1), 25, https://doi.org/10.1300/J147v10n01_04
- Bateman, T. S. & Organ, D.W.(1983). Job Satisfaction and the Good Soldier; The relationship Between Affect and Employee Citizenship, *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Beaty, R. W. & Schnerier, C. E.(1981). *Personnel Administration: An Experimentary Skill-Building Approach*, California: Addison Wesley Publishing Co.

- Becker, H. S.(1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Blau, P. M.(1964). *Exchange and power in social life*, New York, NY: John Wiley & Sons, 115-116.
- Brown, M. E.(1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement, *Administrative Science Quarterly*, 14, 345-361.
- Buchanan, B.(1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 137-150.
- Butel, J. K.(1991). Towards Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of Conditions of Trust Inventory, *Journal of Management*, 17, 643-663.
- Cavanaugh, M. A. & Noe, R. A.(1999). Antecedents and Consequences of the New Psychological Contract, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-340.
- Coleman, V. I. & Borman, W. C. (2000). Investigating the Under lying Structure of the Citizenship Performance Domain, *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B.(1981). *The Experience of work*, Academic Press, NewYork: NY.
- Cronbach, L. J.(1961). *Essentials of psychological Testing*, 2nd ed, Haper & Row Weather Hill Inc., 24.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment.

- Academy of management journal, 29(4), 847-858.
- Dewett, T., & De Nisi, A. S.(2007). What motivates organizational citizenship behaviours?: Exploring the role of regulatory focus theory, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 241-260.
- Doctoral Thesis, Graduate School, Kyung Hee University
- Drewry.(2023). Manning annual review and forecast. Drewry Maritime Research. https://commons.wmu.se/lib_reports.
- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E.(2004). Organizational citizenship behavior in work groups: A group norms approach, *Journal of Applied Psychology*, 89, 960-974.
- Ezioni, A.(1975). *A Comparative Analysis of Organization*, New York Free Press.
- Fahr, J., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W.(1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus satisfaction, *Journal of Management*, 16, 705-21.
- Fried, T., & Ferris, G. R.(1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel psychology*, 40(2), 287-322.
- Fried, Y. & Ferris, G. R.(1987). The Validity of Job Characteristics Model: A Review and Meta-analysis, *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Friendlander, A.(1963). Underlying Sources of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 47(4), 246.
- Gaines. J. & Jermier, J. M.(1983). *Emotional Exhaustion in a High Stress*
- Gilmer, B. H.(1976). *Industrial Psychology*, New York: McGraw-Hill, 255.
- Graham, R. W.(1986). Response of mammalian communities to environmental

- changes during the late Quaternary, In Diamond, J. & Case, T. J.(Eds.),
Community Ecology, New York: Harper and Row, 300-313.
- Grusky, O.(1966). Career Mobility and Organizational Commitment,
Administrative Science Quarterly, 10, 30-45.
- Hackman & Oldham(1980). Working Design, Massachusetts : Addison Wesley,
90.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E.(1971). Employee Reactions to Job
Characteristics. Journal of Applied Psychology, 55(3).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1980). Work Redesign, Reading, Mass;
Wesley Publishing, Co.
- Herzberg, F. B.(1966), Work and the Nature of Man, World Publishing
Company.
- Herzberg, F.(1966). Work and the nature of Man, New York: World
Publishing Co., 64-71.
- Herzberg, F.(1969). Job Enrichment Pays Off, Harvard Business Review, 47(2),
61-78.
- Hong, I. K. (2014). The Influence of Employment Relationship Characteristics
and Job Characteristics on Organizational Commitment, Doctoral
dissertation, Anyang University.
- Hoppock, R.(1935), Job Satisfaction, New York: Harper.
- Jain, H. C.(1980). Worker Participation: Success and Problem, New York:
Wiley, 1-59.
- Johnson, C. D., Messe, L. A., & Crano, W. D.(1984). Predicting job
performance of low income workers: The work opinion questionnaire.

- Personnel Psychology, 37(2), 291-299.
- Jurgenson, A.(1987). Job Preferences, Journal of Applied Psychology 63(3), 267-276.
- Kanter, F. M.(1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities. American Sociological Review, 33, 499-517.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organization, New York: Wiley & Sons, 162-164.
- Katz, D., & Khan, R. L.(1978). The social psychology of organizations(2nd ed). New York: Wiley.
- Kim, J. W., Kim. T. H. & Kwon. J. S. (2004). Analysis of employment status effects on the relationship between employment relations characteristics and job involvement. Organization and HR Management Research, 8(2), 23-50.
- Kim, W. J. (2010). The effect of job characteristics and employment relationship characteristics of hotel company employees on organizational commitment and organizational citizenship behavior by sponsorship recognition.
- King, J. E.(2000). White Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological: Implication for Human Resource Management, Human Resource Management, 39, 79-92.
- Kitay, J. & Lansbury, R. D. eds.(1997), Changing Employment Relations in Australia Melbourne : Oxford University Press.
- Kochan, T. A, Lansbury, R. D & Macduffe, J. P. eds(1997). After Lean

Production : Evolving Employment Practices in the World Auto Industry, Ithaca, New York :Cornell University Press.

- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J.(2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes, In Klein K. J., & Kozlowski, S. W. J.(Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 3-10.
- Lee, J. A. & Shin, E. K. (2025). The effects of job characteristics and employment relationship characteristics on job involvement of lifelong education staff. *HRD Research*, 17(1), 223-249.
- Lee, S. M.(1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226, doi.org/10.2307/255308
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, 1036.
- Locke, R. M., Piore, M. & Kochan, T. A.(1995). Reconceptualising Comparative Industrial Relations : Lessons from International Research, *International Labour Review*, Vol. 134, 139-161.
- Loher, B. T., Noe, R. A., & Fitzgerald, M. P.(1985). A Meta-Analysis of Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289.
- Loker, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Marvin Dunnette(ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMcNally.

- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P.(2011). Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization' bottom line?, *Personnel Psychology*, 64, 559-592.
- Maslow, A. H.(1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 11, 101-108.
- Maslow, A. H.(1954). *Motivation and Personality*, New York : Haper; Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.(1959). *The Motivation to Work*, New York: Wiley, 1-59.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L.(1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction, *Journal of applied psychology*, 76(1), 127-133.
- Mayer, R. C., & Schooman, D. F.(1988). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- McAllister, D. J.(1995), Affect-and Cognition-based as Foundation for Interpersonal Corporation in Organizations, *Academy of Management Journal*, 12-25.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L.(1995). Individualism-Collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior,

- Journal of Organizational Behavior, 16(2), 127-142.
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A.(1999). The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development, *Academy of Management Review*, 24, 249-265.
- Morrison, E. W.(1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: the importance of the employee's perspective, *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Mowday, R. T, Porter, L. W & Steers, R.M.(1982). *Employee-organizational Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Near, J. P., & Miceli, M. P.(1987). Whistle-blowers in organizations: Dissidents or reformers, *Research in Organizational Behavior*, 9, 321-368.
- Nelson, N. & Horchler, K.(1987). The Trouble with Temps. *Industry Week* December, 14(4), 53-57.
- Organ, D. W.(1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior, In B. W. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Organizational Behavior* Vol.12, Greenwich, CT: JAI Press, 43-72.
- Osborn, R. N., James, G. Hunt & Lawrence R. Janch.(1980). *Organization Theory: An Integrated Approach*, N. Y.: John Wiley & Sons, 78-80.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. & Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors, *The Leadership Quarterly*, 1, 107-142
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000).

- Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J.(1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover, *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Porter, L. W. & Lawler. E. E III(1968). Management Attitudes and Performance, Richard D. Irwin, 31.
- Porter, L. W. & Steers, R. M.(1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Price, J. L.(1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558.
- Rabinowitz, S. & Hall, D. T.(1977). Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bullitin*, 84, 145-171.
- Reitz, H. J(1981). *Behavior in Organization*, Illinois: Richard D. Irwin, Inc. 201.
- Roskies, Louis, E, Guerin, C. & Fournier, C.(1993). Coping with Job Insecurity: How does Personality makea Difference, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Salancik, G. R.(1977). Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief, In Staw, B. M. & Salancik, G. R.(Eds), Chicago Clair Press, 61.
- Scarpello, V and J. P. Campbell(1983). Job Satisfaction, An All the Parts There. *Personal Psychology*, 136, 577-600.

- Scholl, R. W.(1981), Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force, *Academy of Management Review*, 6(4), 389-593.
- Sheldon M. E.(1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 555-572.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P.(1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith, H. C.(1955). *Psychology of Industrial Behavior*, New York: Auckland: Mcgraw-Hill Book Co. Inc., 114-115.
- Smith, P. C. L., Kendall, M. & Hulin, M.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Behavior*. Chicago: Baud McNally.
- Spector P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M.(1987). A Comparison of Mutiple Data Sources, *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 11-19.
- Spector, P. E, Dwyer, D. J. & Jex, S. M.(1987). A Comparison of Multiple Data Sources, *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 11.
- Spencer, D. G.(1986). Employee Voice and Employee Retention, *The Academy of Management Journal*, 29(3), 488-502.
- Staw, B.(1977). Two Sides of Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 23, 40-64. <https://doi.org/10.2307/2392433>
- Steers, R. M.(1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M.(1984). *Introduction to Organizational Behavior*. Glenview, IV,

- Scott, Foreman and Co., 430.
- Super, D. E.(1957). *The Psychology of Career*, New York: Harper & Brothers;
- Ashford, S. J. Cyncia, L. & Bobko, P.(1989). 803-829.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R.(2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification, *Academy of Management Journal*, 51, 1189-1203.; Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Pierce, J. R.(2008). Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings, *Journal of Applied Psychology*, 93, 125-139.
- Tiffin, J. & McCormick, E.J.(1965), *Industrial Psychology*, 5th(ed), Eagle-Wood Cliffs: Prentice-Hall Inc., 354.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R.(1965). *Industrial Jobs and The Worker*. Boston: Harvard Graduate School of Business.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M.(1994). Organizational Citizenship behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Van Dyne, L., L. L. Cummings & J. M. Parks(1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity(A bridge over muddied water), *RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: AN ANNUAL SERIES OF ANALYTICAL ESSAYS AND CRITICAL REVIEWS*, 17(17), 215-285.
- Van Dyne, L., & Le Pine, J. A.(1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.

Vroom, V. H.(1964). Work & Motivation, New York: John Wiley.

Wiener, Y.(1982). Commitment in Organizations: A Normative View, Academy of Management Review, 7, 418-428.



설문지

안녕하십니까?

귀사와 귀하의 건승하심을 기원합니다. 본 설문지는 “해기사의 고용관계특성과 직무특성이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향”이라는 연구를 수행하기 위하여 순수한 학술 목적으로 만들어진 것입니다. 본 조사 자료는 익명으로 통계 처리되며 통계법 제8조 및 제9조의 규정에 의거 순수한 학문연구 목적으로만 사용됩니다.

귀하의 정성 어린 응답이 본 연구에 매우 귀중한 자료가 되므로 한 항목도 빠짐없이 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다. 아울러 본 연구의 결과물을 원하시는 분은 아래의 연락처로 전화주시면 연구가 완료된 후에 보내드리도록 하겠습니다. 감사합니다.

2025년 2월

1. 고용관계 특성에 대한 설문입니다. 해당 사항에 “√” 표하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	별로 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 내가 열심히 일하면 회사가 일자리는 보장해 준다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 일의 성과가 좋으면 내 직장은 유지될 것이다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나는 현재 근무하고 있는 회사에서 해고되지는 않을 것이다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나는 갑자기 해고당하는 불명예는 없을 것이다.	1	2	3	4	5	6	7

5. 우리 회사에서의 임금은 근로자 간에 공정하게 지급되고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나와 비슷한 일을 하는 사람은 나와 비슷한 임금을 받는다.	1	2	3	4	5	6	7
7. 우리 회사의 후생 복지는 근로자 간에 공평하게 지급된다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
8. 우리 회사 감독자는 나에게 공정하게 대우한다.	1	2	3	4	5	6	7
9. 나의 일하는 능력을 다른 사람들이 공정하게 인정한다.	1	2	3	4	5	6	7
10. 우리 회사에서는 종업원들이 업무를 의논할 때 참여를 시키고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
11. 우리 회사에서는 제안제도를 시행하고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
12. 우리 회사에서는 경영자가 종업원의 고충을 들어주기 위하여 주기적으로 접촉한다.	1	2	3	4	5	6	7
13. 우리 회사에서는 경영자가 종업원의 이야기를 잘 들어 준다.	1	2	3	4	5	6	7
14. 우리 회사에서는 업무에 관한 의견을 제시할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
16. 나와 같이 일하는 사람은 나와 친밀감이 있다.	1	2	3	4	5	6	7
17. 나는 같이 일하는 사람을 좋아한다.	1	2	3	4	5	6	7
18. 나와 같이 일하는 사람은 나에게 관심이 있다.	1	2	3	4	5	6	7
19. 우리 회사에서는 동료끼리 마음이 잘 맞는다.	1	2	3	4	5	6	7
20. 우리 회사에서는 동료끼리 잘 도와준다.	1	2	3	4	5	6	7
21. 우리 회사의 동료들은 회사 분위기를 밝게 만든다.	1	2	3	4	5	6	7

2. 직무특성에 대한 설문입니다. 해당 사항에 “√” 표하여 주십시오.

문항	전혀 그렇 지 않다	그 렇 지 않 다	별 로 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 나의 직무는 다양한 지식과 기술이 필요하다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 나는 직무와 관련된 다양한 업무를 한다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나의 직무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나의 직무는 나만의 능력이 필요할 때가 많다.	1	2	3	4	5	6	7
5. 나는 다양한 일을 수행한다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나는 맡은 업무를 시작부터 끝까지 수행한다.	1	2	3	4	5	6	7
7. 나는 업무에서 나의 책임을 알고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
8. 나는 어떤 일의 한 부분만 처리하는 경우가 많다.	1	2	3	4	5	6	7
9. 나의 업무를 처리하면서 간단한 일을 반복적으로 하는 경우가 많다.	1	2	3	4	5	6	7
10. 나는 맡은 업무의 결과를 가시적으로 확인할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
11. 나는 나의 직무 전체를 수행하고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
12. 내가 하는 업무는 없어서는 안 되는 중요한 업무이다	1	2	3	4	5	6	7
13. 나의 업무는 조직의 목표와 중요한 관련성이 있다.	1	2	3	4	5	6	7

14. 나의 업무성과는 공익적으로 가치가 크다.	1	2	3	4	5	6	7
15. 나의 업무는 다른 업무들과 많이 연계되어 있다.	1	2	3	4	5	6	7
16. 내가 하는 업무는 없어서는 안 되는 업무이다.	1	2	3	4	5	6	7
17. 나의 업무는 직원들과의 논의나 검토 없이 혼자서 적절하게 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
18. 업무를 어떻게 처리할지는 내가 스스로 판단하여 결정한다.	1	2	3	4	5	6	7
19. 나의 업무에 대해 상사는 많은 재량권을 부여한다.	1	2	3	4	5	6	7
20. 나의 업무처리 속도는 내가 결정한다.	1	2	3	4	5	6	7
21. 나의 직무는 업무수행을 위해 스스로 의사결정 할 기회가 많다.	1	2	3	4	5	6	7
22. 나의 상사는 내가 일을 잘 수행하고 있는지에 대해 점검해 준다.	1	2	3	4	5	6	7
23. 나는 업무를 수행하는 과정에서 잘 처리되지 못한 부분을 쉽게 알 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
24. 수행한 업무에 대해 상사나 동료로부터 자주 평가를 받는다.	1	2	3	4	5	6	7
25. 나의 업무 결과가 실제 현장에서 효과가 어느 정도 있는지 알 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
26. 나는 내가 수행하고 있는 직무성과를 파악하고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7

3. 직무만족에 대한 설문입니다. 해당 사항에 “√” 표하여 주십시오.

문항	전혀 그렇 지 않다	그 렇 지 않다	별로 그 렇 지 않다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 나는 현재 내가 맡은 업무에 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 나는 직무에 대해 성취감을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나는 현 직장에서의 승진 기회에 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나는 현 직장의 동료들에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7
5. 나는 현재 받는 임금에 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나는 현 직장의 상사들에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7

4. 조직몰입에 대한 설문입니다. 해당 사항에 “√” 표하여 주십시오.

문항	전혀 그 렇 지 않다	그 렇 지 않다	별로 그 렇 지 않다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 나는 회사에 대해 소속감을 느끼고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 우리 회사는 나에게 개인적으로 상당한 의미를 지닌다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나는 현재 회사와 나를 동일시한다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나는 이 직장에 대해 심정적으로 애착을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
5. 나는 현재 이 회사에서 남은 인생을 보내고 싶다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나는 현재 회사의 직원으로서 긍지가 있다.	1	2	3	4	5	6	7

5. 조직시민행동에 대한 설문입니다. 해당 사항에 “√” 표하여 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 동료가 일이 많을 때 돕는다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 다른 동료 직원이 결근이나 조퇴를 하면, 그의 일을 도와준다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나는 업무와 관련한 문제에 직면한 동료 직원을 돕는데 기꺼이 시간을 할애한다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나는 상사의 일을 자발적으로 도와준다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
5. 나는 업무시간에 사적인 일로 자리를 비우거나 통화를 한다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나는 회사의 발전에 도움이 되는 제안을 한다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7

6. 다음 사항은 응답자에 관한 일반적인 사항입니다. 해당 항목에 “√” 표를 하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?
 ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은?
 ① 25세이하 ② 26~35세 ③ 36~45세 ④ 46~55세 ⑤ 56세이상

3. 귀하의 승선경력은?
 ① 5년이하 ② 6년~10년 ③ 11년~15년 ④ 16년~20년 ⑤ 21년이상

4. 귀하가 근무하고 있는 회사의 유형은?
 ① 국적 외항선 ② 국적 내항선 ③ 해외취업선

5. 귀하가 근무하고 있는 회사의 고용 형태는?
 ① 정규직 ② 기간제

6. 귀하의 직책은?
 ① 삼등항해사/삼등기관사 ② 이등항해사/이등기관사
 ③ 일등항해사/일등기관사 ④ 선장/기관장

감사의 글

조상대대로 내려온 집안의 가훈이 “배워야 산다”였습니다. 가훈을 가슴속에 새기며 준비된 자만이 모든 것을 할수있다는 신념으로 여기까지 달려온 것 같습니다. 먼저 저의 부족한 학문적 연구에 아낌없는 지지와 격려를 보내주신 존경하는 원효현 지도교수님과 본 연구가 잘 구성될 수 있도록 세부적인 부분까지 세심한 애정과 질책으로 지도해주신 백인흠 공동 지도교수님께 진심으로 감사드립니다. 또한 논문의 심사위원장을 맡아주시고 뒤에서 항상 격려해주신 박종운 교수님과 학위과정 동안 많은 가르침을 주신 황미영 교수님께도 감사의 말씀을 전합니다.

오늘의 제가 있기까지 늘 할수있다는 용기와 진취적인 생각을 일깨워 주시면서 도전정신을 가질 수 있도록 격려를 해주신 저의 삶의 터전인 (주) 그린마리타임의 최용호 회장님께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 또한 직장의 동료들에게도 표내지 않고 학업에 증진하려고 늘 마음조리며 보낸 세월들이었지만, 혹시 저도 모르게 업무상 누가되는 일이 있었다면 동료 여러분께 송구한 마음을 전하고자 합니다. 또한 항시 저에게 지대한 관심과 조언을 주신 모든 지인 여러분들께도 감사의 말씀을 전합니다. 항시 후배인 저에게 관심을 가지고 지켜보며 진보하도록 격려해주신 태성 엔지니어링(주) 이기태 사장님, 노외스트 마린 서비스(주) 배백식 사장님과 부산해양고등학교 선·후배님들께도 감사의 말을 전합니다.

끝으로 늘 곁에서 묵묵히 힘이 되어 주고 때로는 서로에게 소원하여 싸움도 했지만, 학업과 모든 일을 할 수 있도록 언제나 이해하고 내조를 해준 평생의 동반자인 아내 김영숙에게도 진심으로 감사하며 이날이 있기까지 저를 묵묵히 지켜보고 계신 부모님 및 가족, 친지들과도 이 기쁨을 나누고자 합니다.

앞으로 이 모든 분들에게 소중한 인연의 진취를 위하여 그분들의 깊은 은혜에 보답하면서 부끄럽지 않은 삶과 제가 알고 있는 지식을 사회에서 필요로 하는 곳에 공헌하면서 겸허하고 초심을 잃지 않는 자세로 열심히 보답하면서 나아가도록 지속적인 노력을 하겠으며, 한 단계 전진하는 모습을 보이도록 하겠습니다.

감사합니다.

