

## 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 미치는 영향

최태정 · 백인흠 · 원효현\* · 박종운  
(부경대학교)

### The Effect of Self-Efficacy of Marine Officer on Job Satisfaction and Self-Development

Tae-Jung CHOI · In-Heum BACK · Hyo-Heon WON\* · Jong-Un PARK  
(Pukyong National University)

#### Abstract

The purpose of this study was to clarify the meaning of marine officer's self-efficacy, job satisfaction, definition of self-development and factors of determination. It shows that how their self-efficacy affects job satisfaction, self-development and that how their job satisfaction affects self-development. To achieve the purpose of the research, checked the definition and factors of marine officer's duty, self-efficacy, job satisfaction and self-development. Furthermore, cultivated a research model about the factors to influence between self-efficacy and job satisfaction, self-efficacy and self-development, job satisfaction and self-development.

A result of hypothesis test by regression analysis is that 11 hypotheses were adopted among 17, and the rest of them were dismissed. The contents of hypotheses were set as follows; self-efficacy and internal job satisfaction, self-efficacy and external job satisfaction, self-efficacy and self-development, job satisfaction and self-development.

**Key words :** Marine officer, Self-efficacy, Job satisfaction, Self-development

#### 1. 서론

오늘날 대부분의 선박에서 선종에 따른 화물관리, 다국적 선원과의 혼승으로 인한 의사소통 문제와 문화의 충돌, 국제협약의 강화, 해운경기의 침체, 해기사의 부족 등으로 선박운항관리가 어려운 상황이다. 선박운항을 담당하는 해기사는 다른 직종과는 다르게 해기사의 자기효능감, 직무만족 및 자기개발에 따라 선박운항의 효율성 및 성패가 달려 있기 때문이다. 그러나 많은 연구자들이 해기사에 관한 다양한 연구를 했으나

해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 관한 연구가 이루어지지 않았다.

자기효능감은 개인이 주어진 상황에서 어떤 행동을 행하기 위해 필요한 동기와 인적자원 및 행동절차를 얼마나 잘 활용할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념이며, 실제 능력보다 자기효능감을 높게 지각할 수도 있고, 그 반대라고 믿을 수도 있다. 하지만, 이러한 차이에도 불구하고 자기효능감의 차이는 실제 수행에 영향을 미친다고 하였다(Bandura, 1986).

직무만족은 개인이 자신의 직무나 이를 통해서

\* Corresponding author : 051-629-5972, wonhyo@pknu.ac.kr

언제 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태(Locke, 1976)이며, Cook et al.(1981)은 내적직무만족, 외적직무만족, Rabinowitz & Hall(1977)은 개인적 특성, 상황요인, 개인특성과 상황요인과의 상호작용에 의해 직무만족이 결정된다고 하였다. .

지금까지 해기사 관련 스트레스, 직무성과, 이직요인 등 제 변인에 관한 연구들은 시도되었으나, 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 관계에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 이 연구에서는 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 미치는 영향을 연구하고자 한다.

이에 이 연구의 목적은 해기사의 자기효능감, 직무만족 및 자기개발의 정의 및 결정요인이 무엇인지 알아보고, 해기사의 자기효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 자기효능감이 자기개발에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 직무만족이 자기개발에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 이 연구 결과를 통해 해기사의 자기개발과 처우개선을 위한 기초자료를 제공하는 데 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 살펴보고자 한다.

첫째, 우리나라 해기사의 특성과 현황을 조사한다.

둘째, 자기효능감, 직무만족, 자기개발 등에 관한 선행연구를 실시하여 이론적 체계를 확립한다.

셋째, 확립된 이론적 체계를 통하여 연구모형을 구성하고 연구모형에 따른 가설을 설정한다.

넷째, 가설의 검증을 위하여 우리나라 해기사를 대상으로 설문조사를 실시하고, 이를 실증분석하여 가설의 채택 여부를 확인한다.

다섯째, 연구 결과를 요약하고 연구의 한계점 및 향후 과제를 제시한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 해기사의 특성과 수급 현황

#### 가. 해기사의 특성

선장은 선박의 최고 책임자로서 선원법, 상법, 호적법, 선박안전법, 형사소송법, 등의 규정에 따라 선박 및 인명의 안전에 대한 책임과 지휘의 권한을 갖고 있다. 일등 항해사는 선장을 보좌하며 선내의 규율 확립과 하급 항해사 및 선박부원의 각종 교육훈련과 안전관리, 화물의 적화를 계획 감독하고, 이등 항해사는 선내 항해계기 관리 점검 및 해도, 항해 관련도서를 관리한다. 그리고 삼등 항해사는 구급 위생 및 의료관리, 선박 소화설비 관리를 한다.

기관사는 항해 중에는 주기관 및 보조기계를 포함하여 모든 기관 장치가 최적의 상태를 유지토록 기관 장치를 정비하고 관리하는 일을 하고, 배가 정박 중에는 연료, 비품, 소모품 등을 보충하는 일을 한다. 일등 기관사는 기관장을 보좌하고 주 기관과 이에 관련된 기기를 담당하며 기관부의 인사관리 업무를 수행한다. 이등 기관사와 삼등 기관사는 연료유나 윤활유를 관리하고 발전기나 보일러를 포함한 각종 보조 기관을 각각 분담하여 담당한다. 또한 기관사는 교대로 당직업무를 수행하는데 요즘은 선박의 기관장치가 24시간 안전하게 가동되도록 무인화선박(UMA)을 지향하고 있어 당직을 할 경우 기관실에서 근무하지 않아도 된다.

2013년 12월 31일 기준으로 우리나라 유효 해기 면허를 소지하고 있는 해기사는 항해사는 34,292명, 기관사는 24,039명, 운항사는 26명, 통신사는 17,638명 그리고 소형선박조종사는 48,682명으로 총 124,677명이다.

#### 나. 취업 현황

해기사는 국적선과 해외취업선으로 구분하여 취업중인 승선원과 예비원으로 분류하고 있으며, 총 해기사는 22,728명이다. 국적선에 승선중인 해

기사는 21,585명이고 예비원은 1,143명으로 총 22,728명이다. 그리고 해외취업선에 승선중인 해기사는 2,891명이고 예비원은 86명으로 총 2,977명이다.

2013년 12월 31일 기준으로 직책별 우리나라 해기사의 취업 현황은 항해사, 기관사 및 통신장으로 구분하여 승선자와 예비원으로 분류하고 있으며, 총 해기사는 22,728명이다. 취업중인 항해사는 11,906명이고 예비원은 1,143명으로 예비원율이 9.6%이다. 취업중인 기관사는 10,055명이고 예비원은 533명으로 예비원율이 5.3%이다. 그리고 취업중인 통신사는 232명이고 예비원은 2명으로 예비원율이 0.8%이다.

## 2. 자기효능감

자기효능감(Self-Efficacy)에 대한 정의에서, Bandura(1986)은 개인이 주어진 상황에서 어떤 행동을 행하기 위해 필요한 동기와 인적자원 및 행동절차를 얼마나 잘 활용할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념이라고 하였고, Ahn Sun-ja(1997)는 자기 자신을 얼마나 유능한, 능력 있는, 효능 있는 사람이라고 생각하느냐와 같은 자신이 자신에 대해서 느끼고 있는 유능성, 효능성, 자신감을 의미한다고 하였다.

## 3. 직무만족

가. 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction)은 여러 연구자들에 의해 다양하게 정의되고 있다. 직무(job)란 직책에 부여된 업무이며 어떤 단일의 실체라기보다는 과업, 책임, 보상, 상호작용 등의 복잡한 상호관계를 형성하고 있다. 만족(satisfaction)이란 선택한 행동 대안의 결과가 자신의 신념과 일치하여 평가되어지는 것을 말한다.

Hoppock(1935)는 조직구성원의 생리적·심리적·환경적 상황의 결합상태를 직무만족이라고 정의하였다.

나. 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서는 다양한 관점의 연구가 많이 이루어졌다.

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)도 직무만족의 결정요인으로 직무자체, 현재급여, 승진기회, 감독, 동료직원을 제시하였다. Friendlander(1963)는 직무만족의 결정요인을 사회적·기술적 환경, 본질적 작업측면, 발전을 통한 안정을 제시하였다.

## 4. 자기개발

자기개발은 자기성취를 목적으로 자신의 직무수행능력이나 전문성을 신장시키기 위해 필요한 지식과 기술을 익히기 위하여 끊임없이 변화하고 발전하려는 의지이다(Ross & Broh. 2000). 본 연구에서는 자기개발의 변수를 적용하여 이 연구의 목적과 대상에 맞게 수정 사용하였다. 본 연구에서는 리커트식 7점 척도로 4항목으로 구성하였다.

## III. 연구 방법

본 연구는 각 변수들의 역할을 규명하는 것을 목적으로, 해기사의 자기효능감이 독립변수이고, 직무만족이 매개변수 그리고 자기개발은 종속변수이다.

본 연구의 대상은 우리나라 해기사이며, 모집단은 2015년 기준의 한국선주협회, 한국선박관리협회, 한국해운조합 등 우리나라 해기사를 고용하는 선사를 대상으로 하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 우리나라 해기사의 실태를 조사하고, 각 변수들과 변수들 간의 관계를 선행연구를 통하여 조사하고, 설문조사를 통하여 실증분석 한다. 또한, 설문조사를

분석하는 방법으로 통계분석 패키지인 SPSS 18.0을 사용하였다. 실증분석방법으로는 일반적인 현황을 분석하기 위한 빈도분석, 측정도구의 타당성 검정을 위한 요인분석, 신뢰성 검정을 위한 Cronbach의  $\alpha$  계수를 활용하였으며, 회귀분석을 사용하였다.

## 1. 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 설정한 연구모형과 가설을 검정하기 위해 독립변수는 자기효능감, 매개변수는 직무만족, 종속변수는 자기개발로 구성하였고, 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하여 측정하였다.

## 2. 표본 설계 및 설문지의 구성

가. 표본설계

현재 한국선주협회, 한국선박관리업협회, 한국해운조합 등에 등록된 기업 중 우리나라 해기사

를 고용하고 있는 선사를 추출하고 해당 선사별로 10~20부를 배포하였고, 회수된 설문지를 면밀히 검토하여 무성의하게 응답하였거나 응답하지 않은 부분이 많아 분석에 활용할 수 없을 것으로 판단한 설문지는 제외하고 총 260부가 분석되었다.

나. 가설 설정 및 설문 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 가설은 <Table 1>과 같고, 설문지는 해기사의 자기효능감, 직무만족, 그리고 자기개발을 알아보기 위한 문항으로 작성되었으며, 설문지의 신뢰도 분석 결과 자기효능감 0.961, 직무만족 0.947, 자기개발 0.919로 양호한 것으로 나타났다. 연구 가설은 다음과 같이 4개 부분으로 구분되어 있다.

첫 번째에서는 해기사의 자기효능감의 구성요소를 반영한 19개의 문항으로 구성 하였다.

<Table 1> Research hypothesis

Hypothesis	Contents
hypothesis 1	self-efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.
particular hypothesis 1-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.
particular hypothesis 1-2	confidence of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction
particular hypothesis 1-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.
particular hypothesis 1-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.
hypothesis 2	self-efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.
particular hypothesis 1-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.
particular hypothesis 1-2	confidence of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.
particular hypothesis 1-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.
particular hypothesis 1-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.
hypothesis 3	self-efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 3-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 3-2	confidence of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 3-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 3-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.
hypothesis 4	job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 4-1	internal job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.
particular hypothesis 4-2	external job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.

두 번째는 해기사의 직무만족의 구성요소를 반영한 14개의 문항으로 구성하였다.

세 번째는 자기개발을 측정하기 위한 부분으로 4개의 문항으로 구성하였다.

네 번째는 해기사인 응답자의 성별, 연령, 회사의 유형, 근무경력, 직위와 같은 일반문항 5개로 구성하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 가설검정

이 연구에서는 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 미치는 영향을 검정하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 이용할 때 회귀분석의 기본적인 가정이 무시되어 즉, 두 독립변수들 간의 상관관계( $r$ )가 매우 높을 때( $r=0.7$  이상) 발생되어지는 다중공선성의 문제이며, 이러한 다중공선성이 높은 독립변수들이 회귀식에 투입됨으로써 그 결과 추정된 계수가 통계적으로 무의미할 수 있다는 것이다.

이와 같은 다중공선성의 존재여부를 파악하고

처리하기 위해서는 회귀분석 전에 상관관계분석을 실행해 봄으로써 종속변수와 독립변수 및 이들 간의 상호관련 정도를 파악하는 방법과 단계적 선택방법을 이용하여 SPSS프로그램 상에서 제시되고 있는 공차한계(tolerance)나 분산확대지수(VIF)의 값을 활용하는 방법이 있으며, 측정항목의 타당성검정을 위하여 실시한 요인분석 이후에 데이터 파일에 저장된 요인점수를 이용하여 회귀분석에 활용할 경우에는 각 요인별 상관관계가 0임을 전제로 계산되었기 때문에 다중공선성의 문제는 발생되지 않으나 이는 설문지가 정교하게 설계되어 있어야 하며 타당성이 어느 정도 확보된 경우에만 적용할 수 있는 방법이다.

이 연구에서는 이러한 다중공선성의 문제를 확인하기 위해서 상관관계분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 2>와 같다.

<Table 2>에 제시된 각 변수들의 상관관계 분석결과에서 자체변수 간의 상관관계를 제외한 21개의 상관계수 중, 내적직무만족, 외적직무만족과 집단효능감, 내적직무만족과 과제난이도선호도, 자기개발과 내적직무만족이 통계적으로 유의미한 상관관계( $p<.05$ ,  $p<.01$ )를 갖는 것으로 나타났다. 그 외는 상관관계를 갖지 못하였다.

<Table 2> correlation analysis

classification	group- efficacy	confidence	preference of task difficulty	self- control efficacy	internal job satisfaction	external job satisfaction	self- development
group- efficacy	1						
confidence	.000	1					
preference of task difficulty	.000	.000	1				
self-control efficacy	.000	.000	.000	1			
internal job satisfaction	.322(**)	.124(*)	.319(**)	.095	1		
external job satisfaction	.313(**)	.090	.131(*)	.074	.000	1	
self- development	.174(**)	.076	.054	.172(*)	.221(**)	.083	1

(\*\*) a correlation coefficient is noted at level of  $p<0.01$

(\*) a correlation coefficient is noted at level of  $p<0.05$

가. 연구 가설 1의 검증

연구 가설 1 : 해기사의 자기효능감은 내적직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 1을 검증하기 위한 다중회귀모형 1은 다음과 같다.

$$\text{연구모형 1 : } \hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \beta_3 \chi_3 + \beta_4 \chi_4 + \varepsilon$$

단,  $\hat{y}_i$  : 내적직무만족

$\chi$  : 해기사의 자기효능감

$\chi_1$  = 집단효능감

$\chi_2$  = 자신감

$\chi_3$  = 과제난이도

$\chi_4$  = 자기조절효능감

$\beta_i$  : 모수(회귀계수)

$\beta_0$  : y절편  $\varepsilon$  : 오차항

독립변수인 해기사의 자기효능감 요인분석에 의한 각 요인점수와 종속변수인 내적직무만족의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 3>과 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.230이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 23%임을 알 수

있고, F값은 20.509이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 자기효능감이 내적직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 1은 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 자기효능감에서 집단효능감(t=6.078, p=0.000), 자신감(t=2.346, p=0.020), 과제난이도(t=6.021, p=0.000)는 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 고객만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수를 살펴보면 해기사의 자기효능감 요인 중 집단효능감( $\beta=0.322$ )이 가장 높게 나타남으로써 내적직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자기조절효능감(t=1.796, p=0.074)은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 내적직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것은 아니었다.

나. 연구 가설 2의 검증

연구 가설 2 : 해기사의 자기효능감은 외적직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 2를 검증하기 위한 다중회귀모형 2는 다음과 같다.

<Table 3> self-efficacy - multiple regression analysis of internal job satisfaction

classification	non-standardized coefficient		standardized coefficient	t	statistic	
	$\beta$	standard error	$\beta$		tolerance limit	VIF
(a constant number)	1.533E-16	.053		.000		
group-efficacy	.322	.053	.322	6.078**	1.000	1.000
confidence	.124	.053	.124	2.346**	1.000	1.000
preference of task difficulty	.319	.053	.319	6.021**	1.000	1.000
self-control efficacy	.095	.053	.095	1.796	1.000	1.000
R <sup>2</sup> =.230 F=20.509 p=.000						
a dependent variable : internal job satisfaction						

\*\*p <.05

$$\text{연구모형 2 : } \hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 \chi_{1i} + \beta_2 \chi_{2i} + \beta_3 \chi_{3i} + \beta_4 \chi_{4i} + \varepsilon$$

단,  $\hat{y}_i$  : 외적직무만족

$\chi$  : 해기사의 자기효능감

$\chi_1$  = 집단효능감

$\chi_2$  = 자신감

$\chi_3$  = 과제난이도

$\chi_4$  = 자기조절효능감

$\beta_i$  : 모수(회귀계수)  $\beta_0$  : y절편  $\varepsilon$  : 오차항

독립변수인 해기사의 자기효능감 요인분석에

의한 각 요인점수와 종속변수인 외적직무만족의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 4>와 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.118이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 11.8%임을 알 수 있고, F값은 9.195이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 자기효능감이 외적직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 채택되었다.

<Table 4> self-efficacy - multiple regression analysis of external job satisfaction

classification	non-standardized coefficient		standardized coefficient	t	statistic	
	$\beta$	standard error	$\beta$		tolerance limit	VIF
(a constant number)	2.734E-17	.056		.000		
group-efficacy	.313	.056	.313	5.593**	1.000	1.000
confidence	.090	.056	.090	1.611	1.000	1.000
preference of task difficulty	.131	.056	.131	2.344**	1.000	1.000
self-control efficacy	.074	.056	.074	1.324	1.000	1.000
R <sup>2</sup> =.118 F=9.195 p=.000						
a dependent variable : external job satisfaction						

\*\*p <.05

<Table 5> Self-efficacy - multiple regression analysis of self-development

classification	non-standardized coefficient		standardized coefficient	t	statistic	
	$\beta$	standard error	$\beta$		tolerance limit	VIF
(a constant number)	2.612E-16	.058		.000		
group-efficacy	.174	.058	.174	3.005**	1.000	1.000
confidence	.076	.058	.076	1.313	1.000	1.000
preference of task difficulty	.054	.058	.054	.935	1.000	1.000
self-control efficacy	.172	.058	.172	2.970**	1.000	1.000
R <sup>2</sup> =.110 F=7.349 p=.000						
a dependent variable : self-development						

\*\*p <.05

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴 보면, 해기사의 자기효능감에서 집단효능감( $t=5.593$ ,  $p=0.000$ ), 과제난이도( $t=2.344$ ,  $p=0.018$ )는 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 외적직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 해기사 자기효능감 요인 중 집단효능감( $\beta=0.5593$ )이 가장 높게 나타남으로써 외적직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 자신감( $t=1.611$ ,  $p=0.114$ )과 자기조절효능감( $t=1.324$ ,  $p=0.190$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 다. 연구 가설 3의 검정

연구 가설 3 : 해기사의 자기효능감은 자기개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구 가설 3을 검정하기 위한 다중회귀모형 3은 <Table 5>와 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.110이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 11.0%임을 알 수 있고, F값은 7.349이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 자기효능감이 자기개발에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4 이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴

보면, 해기사의 자기효능감에서 집단효능감( $t=3.005$ ,  $p=0.003$ ), 자기조절효능감( $t=2.970$ ,  $p=0.003$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 자기개발에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수를 살펴보면 해기사 자기효능감 요인 중 집단효능감( $\beta=0.3005$ )이 가장 높게 나타남으로써 자기개발에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자신감( $t=1.313$ ,  $p=0.194$ )과 과제난이도( $t=0.935$ ,  $p=0.353$ )는 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 자기개발에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 라. 가설 4의 검정

가설 4 : 직무만족은 자기개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4를 검정하기 위한 다중회귀모형 6은 다음과 같다.

$$\text{연구모형 4 : } \hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 \chi_{11} + \beta_2 \chi_2 + \varepsilon$$

단,  $\hat{y}_i$  : 자기개발  $\chi$  : 해기사의 직무만족

$\chi_1$  = 내적직무만족

$\chi_2$  = 외적직무만족

$\beta_i$  : 모수(회귀계수)  $\beta_0$  : y절편  $\varepsilon$  : 오차항

독립변수인 해기사의 직무만족 요인분석에 의한 각 요인점수와 종속변수인 자기개발의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Job satisfaction - multiple regression analysis of self-development

classification	non-standardized coefficient		standardized coefficient	t	statistic	
	$\beta$	standard error	$\beta$		tolerance limit	VIF
(a constant number)	5.640E-17	.058		.000		
internal job satisfaction	.221	.058	.221	3.794**	1.000	1.000
external job satisfaction	.083	.058	.083	1.429	1.000	1.000
R <sup>2</sup> =0.056    F=8.217    p=0.000						
a dependent variable : self-development						

\*\*p < .05



회귀모형의 결정계수는 0.056으로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 5.6%임을 알 수 있고, F값은 8.217이며 유의확률이 0.000이므로 해기사의 직무만족이 자기개발에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF 값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 해기사의 직무만족에서 내적직무만족( $t=3.794$ ,  $p=0.000$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 자기개발에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인

되었다. 표준화계수를 살펴보면 해기사의 직무만족 요인 중 내적직무만족( $\beta=0.221$ )이 가장 높게 나타남으로써 자기개발에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 외적직무만족( $t=1.429$ ,  $p=0.154$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 자기개발에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 않은 것으로 나타났다.

## 2. 가설검정 결과의 해석

상기에서 분석한 결과를 토대로 가설 검정 결과를 요약한 것은 <Table 7>과 같다.

<Table 7> Results of hypothesis test

Hypothesis	Contents	Result
hypothesis 1	self-efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.	partial adopt
particular hypothesis 1-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.	adopt
particular hypothesis 1-2	confidence of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction	adopt
particular hypothesis 1-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.	adopt
particular hypothesis 1-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on internal job satisfaction.	dismissal
hypothesis 2	self-efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.	partial adopt
particular hypothesis 1-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.	adopt
particular hypothesis 1-2	confidence of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.	dismissal
particular hypothesis 1-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.	adopt
particular hypothesis 1-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on external job satisfaction.	dismissal
hypothesis 3	self-efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.	partial adopt
particular hypothesis 3-1	group-efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.	adopt
particular hypothesis 3-2	confidence of marine officer has a positive effect on self-development.	dismissal
particular hypothesis 3-3	preference of task difficulty of marine officer has a positive effect on self-development.	dismissal
particular hypothesis 3-4	self-control efficacy of marine officer has a positive effect on self-development.	adopt
hypothesis 4	job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.	partial adopt
particular hypothesis 4-1	internal job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.	adopt
particular hypothesis 4-2	external job satisfaction of marine officer has a positive effect on self-development.	dismissal

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 선행연구를 통해 자기효능감, 직무만족 및 자기개발의 정의 및 요인을 확인하고 우리나라 해기사들의 자기효능감과 직무만족, 자기효능감과 자기개발 및 직무만족과 자기개발에 미치는 영향에 관한 연구모형을 구축하고 설문지를 구성하였다. 2015년 2월부터 3월까지 우리나라 해기사를 대상으로 직접 방문하여 280부를 수거하여 분석이 가능한 자료 260부를 활용하였다. SPSS 18.0을 이용하여 각 요인들에 대한 신뢰성, 타당성 검정과 요인분석, 회귀분석을 실시하였다.

요인분석 결과, 독립변수인 자기효능감은 집단효능감, 자신감, 과제난이선호도 및 자기조절효능감, 매개변수인 직무만족은 내적직무만족과 외적직무만족 요인 그리고 종속변수인 자기개발로 각각 구성되었다는 것을 확인할 수 있었다.

회귀분석을 통한 가설검정 결과는 해기사의 자기효능감과 내적직무만족, 자기효능감과 외적직무만족, 자기효능감과 자기개발, 직무만족과 자기개발 간의 17개 가설 중에서 11개는 채택되었으나 6개는 기각되었다.

해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 관하여 탐색적인 연구를 수행한 본 논문은 타 산업에 적용되었던 선행연구를 분석하여 해기사에 맞게 보완하여 분석결과 대부분의 가설이 채택되었다.

### 2. 제언

첫째, 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 미치는 영향뿐만 아니라 해기사의 직무태도, 충성도 등 다양한 변수들을 연구모형에서 다시 구성하여 측정한다면 우리나라 해기사를 고용하는 고객의 지속적인 관계 유지, 경쟁력 제고, 그리고 핵심역량 강화에 더욱더 실질적인 도움이 될 것이다.

둘째, 해기사 전체적으로 포괄하지 않고 회사 유형별로 다양하게 구분하여 이에 따른 차이점을 반영할 수 있는 척도에 대한 세밀한 사전 연구가 필요하다.

셋째, 해기사의 자기효능감이 직무만족과 자기개발에 관하여 탐색적으로 수행한 본 논문은 일부 가설이 기각되었으므로 전문가 집단의 Pilot Test를 통하여 세밀한 연구 설계가 필요하다.

## References

- Ahn Sun-ja (1997), The effect of self-growing program on self-esteem and self-efficacy of elementary schoolchild. Korea national graduate school of education master's thesis.
- Bandura, A.(1986), Self-Efficacy, Mechanism in Human Agency, American Psychologist, 37(1), 122~125.
- Cook, J. D. · Hepworth, S. J. · Wall, T. D., & Warr, P. B.(1981), The Experience of work, NewYork :Academic Press.
- Friendlander, A.(1963), Underlying Sources of Job Satisfaction, Journal of Applied Psychology 47(4), 246.
- Hoppock, R.(1935), Job Satisfaction, New York: Harper.
- Locke, E. A.(1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette, M. D. ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
- Rabinowitz, S. & Hall, D. T.(1977), Organizational Research on Job Involvement, Psychological Bulletin, 84, 145~171.
- Ross, C. E. & Broh, B. A.(2000), The role of self-esteem and the sense of personal control in academic achievement process, Sociology of Education, 73(4), 270~284.
- Smith, H. C.(1995), Psychology of Industrial Behavior, New York: Auckland: Mcgraw-Hill Book Co. Inc.
- Smith, P. C. L. · Kendall, M. & Hulin, M.(1969), The Measurement of Satisfaction in Work and Behavior. Chicago: Baud McNally.

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

- 
- Received : 16 July, 2015
  - Revised : 29 July, 2015
  - Accepted : 09 August, 2015