

해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향

이창영**

* 목포해양대학교 실습선 일등항해사

Effects of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions in Marine Officers as Mediated by Organizational Commitment

Chang-Young LEE**†

* Chief officer, Training Ship, Mokpo Maritime University, Mokpo 58628, Korea

요 약 : 해기사는 복잡적이고 다양한 역할을 수행하는 전문직으로서 해운조직 내에서 중추적 역할을 담당하고 있다. 육상근무와 달리 해상에서는 고립된 공간에서의 생활, 정해진 항해기간동안 지속적인 교대근무와 고강도의 업무 긴장감 및 스트레스, 사회적 고립감 등의 특성으로 인하여 이직의 가능성이 높아진다. 이에 본 연구에서는 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 대기업, 중소기업, 공기업 3그룹으로 나누어 각 그룹 간 차이를 구조방정식으로 확인하고자 하였다. 3그룹 간 분석 결과, 해기사의 조직몰입과 조직시민행동의 하위요인들, 그리고 이직의도의 크기를 확인하였을 때, 충성심과 이직의도가 그룹 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있었다. 조직시민행동은 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않지만, 간접효과를 확인하였을 때 충성심을 매개로 이직의도에 영향을 미치고 있었고, 관계지향 시민행동은 충성심을 매개로 하여 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다. 공기업을 제외하고, 대기업과 중소기업에서는 각각 비표준화경로계수가 -0.229 ± 0.117 과 -0.319 ± 0.068 로 통계적으로 유의하게 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과는 대기업과 중소기업 해운회사의 직원들의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직시민행동뿐만 아니라 조직몰입을 높이는 방안을 고려해야 한다는 점을 의미한다.

핵심용어 : 해기사, 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도, 분산분석, 구조방정식

Abstract : The marine officer plays a pivotal role in the shipping organization as a professional who performs a complex and diverse function. On the sea, unlike land duty, the possibility of turnover increases due to characteristics such as living in isolated spaces, continuous shift work during a set sailing period, high intensity work tension, stress, and social isolation. In this study, the impact of the organization's civic actions on the intention of turnover as a mediator of organizational immersion was divided into three groups of large companies, small and medium-sized enterprises, and public enterprises to check the differences between each category in a structural manner. Analysis showed that there were statistically significant differences between the groups in loyalty and turnover intention when the sub-factors of organizational commitment and organizational citizen behavior of the marine officer, and the size of turnover intention were included. Organization citizen behavior did not directly affect turnover intention, but when indirect effects were included, there was an effect through loyalty, and relationship-oriented organizational citizen behavior negatively affected turnover intention through loyalty. Excluding public enterprises, the non-standardization path coefficients were -0.229 ± 0.117 and -0.319 ± 0.068 , respectively, showing a statistically significant effect in large companies and SMEs. These results indicate that in order to lower the employee turnover intention in large corporations and small and medium-sized shipping companies, it is necessary to consider not only organizational citizen behavior but also measures to increase organizational commitment.

Key Words : Marine officer, Organizational citizenship behavior, Organizational commitment, Turnover intention, Analysis of variance, Structural equation

† radarmaster@mmu.ac.kr, 061-240-7451

1. 서론

최근 해운물동량 증가에 따라 해상 교통 환경이 복잡해지고 선박의 대형화, 첨단화에 따른 해운환경의 고도화와 확장은 이를 담당하는 해기사 및 선박승무원 등 해운인적자원의 역할 제고에 대한 요구를 수반하고 있으며, 그에 따라 해운조직의 효율적 운영과 목표의 성공적 달성을 위하여 여러 가지 인적 자원관리 활동을 통합적으로 이해할 필요가 생기게 되었다(Kim et al., 2013). 선원의 근로환경은 해상이라는 고립된 공간에서 이루어진다. 이로 인해 생활공간과 근무공간의 공유와 개인의 프라이버시가 침해될 가능성이 높을 뿐 아니라 육상보다 상대적으로 장시간의 고강도의 노동을 하게 되며, 사회에서 일정기간 격리되는 선상근무는 이·사회성과 이·가정성이라는 상태에 놓이게 된다. 제한된 공간의 선박에서 근무하기에 단조롭고 반복되는 일상 업무와 휴식 또한 24시간 대기과 같은 휴식으로 인해 높은 스트레스와 열악한 근무환경으로 인하여 이직의 가능성이 높아진다. 또한 육상에 비해 소수의 한정된 조직구성원들로 인하여 상급자의 영향을 많이 받게 된다. 즉, 선장, 기관장, 항해사들의 역량에 따라 근무 스트레스나 상황은 매우 차이가 많아지게 된다. 이에 해운조직의 중추적 역할을 담당하는 해기사의 직무수행에 따라 선박운항의 효율성과 선사의 경영성과가 달라질 수 있어 해기사의 역할 제고에 대한 요구가 수반된다(Kim and Jeong, 2017). 또한, 성공하지 못한 조직과 성공한 조직 간의 중요한 차이는 직무 환경 속에서 이들의 긍정적인 역할을 통한 각 조직 구성원의 마음에서 우러나오는 자율성을 통해 스스로 일하는 방법에 달려있다.

이에 어려운 해운 환경 속에서 직무환경과 조직성과를 높이기 위한 연구들은 다양한 분야와 방법으로 연구되어 왔으며, 특히, 선박에서는 조직학적 측면의 선종에 따른 화물관리, 다국적 선원과의 의사소통, 문화적 충돌 등의 문제와 경영환경측면의 해운경기 침체, 법적 규제 및 안전, 국제협약 강화 등의 어려움을 겪고 있는 상황이다(Kim et al., 2016). 하지만 현재 해기사의 인력은 부족한 실정이고, 그로인한 이들의 근로조건도 열악한 환경이다. 이에 해운산업 경쟁력 향상을 위해 해기사들의 직무환경과 조직행동에 관한 면밀한 검토를 통해 선박 안전운항을 담당하는 해기사의 긍정적인 역할을 도울 수 있는 기반이 마련되어야 한다. 특히, 다른 직종과 달리 선박에서는 공식적인 권한과 책임에 따르는 직무수행 이상으로 조직의 기능화에 기여할 수 있는 조직구성원들의 자발적인 노력과 협력의 의지가 중요성을 지니게 된다. 이에, 조직유효성을 설명할 수 있는 변수들에 있어서, 조직구성원의 개개인의 속성에 따라 이러한 관계성이 창출되는 프로세스에 대한 엄밀한 분석을 필요로 하고 있다(Leyland et al., 2002).

조직의 지속적인 발전과 성장을 위해서는 무엇보다도 조직을 위한 중요한 관건은 조직 구성원의 자발적인 행동을 유도해 내는 것이라 할 수 있으며, 조직효율성과 조직성과를 설명하는 개념은 매우 많지만, 이 중 조직 내의 구성원들이 자발적으로 수행하는 직무 외의 행동을 의미하는 조직시민행동은 조직의 거시적 경쟁력과 지속가능성을 예측하고 있기 때문에 조직시민행동은 중요한 변수로 부각되고 있다(Yoon and Lee, 2005).

최근의 해운경영환경과 해기사의 중요성을 고려할 때, 해운조직 내 해기사들을 대상으로 이들의 조직시민행동과 조직몰입을 연계하여 이들 두 변인간의 관계에서 나타나는 직무태도 변인이 어떠한 인과구조를 갖는지에 관한 연구가 필요하다.

이에, 본 연구에서는 문헌연구를 통하여 연구변인에 관한 이론적 배경을 고찰하고, 실증연구에서는 선행연구에서 연구된 변수와 척도를 토대로 연구모형을 구축하여, 이를 토대로 가설을 설정한 후, 본 연구에서 설정한 변수들의 특성이 반영될 수 있는 해기사들을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 실증 분석함으로써 가설 채택여부를 결정한다. 즉, 선행연구들에 근거하여 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로하여 이직의도에 미치는 영향을 구조방정식으로 확인하고자 하였다, 그리고 대기업, 중소기업, 공기기업의 3개 그룹으로 나누어 각 그룹간의 차이를 확인하고자 하였다.

결국 본 연구는 해기사의 조직시민행동과 조직몰입 및 이직의도로 통합적 연구모형을 구성하고, 이러한 변인들 간의 총체적 관계와 경로, 직·간접적 영향력을 검증한다는데 학문적 의의가 있으며, 특히 최근의 조직학 측면의 논의들이 구성원의 역할 외 적극적인 행동에 기반을 둔 방향으로 전개되고 있는 점에 근거하여, 해기사의 조직시민행동을 중심으로, 관련변인의 구조적 관계를 탐색하여, 일선 조직관리 현장에서 활용가능한 시사점을 도출한다는데 실무적 의의가 있다.

따라서 이러한 목적 달성을 위해 본 연구의 구성은 다음과 같다.

첫째, 서론에서는 연구를 위한 연구배경 및 연구목적을 기술한다.

둘째, 이론적 배경에서는 문헌연구와 이론적 고찰을 통해 연구의 토대를 마련하고자, 주요 연구개념 및 이론을 정리하고, 해기사의 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도에 관한 선행연구를 고찰한다.

셋째, 분석방법은 연구목적에 맞게 연구 가설을 설정하고, 연구대상과 조사절차에 관한 사항, 측정도구의 구성, 자료처리방법을 제시한다.

넷째, 분석 결과에 관한 부분으로서, 회수된 자료를 근거로 하여 실증적인 통계와 가설 검증 결과를 구조방정식 경

로분석을 중심으로 정리한다.

다섯째, 결론을 제시하고, 연구 시사점 및 한계를 서술한다.

2. 이론적 배경

2.1 조직몰입(Organizational commitment)

Becker(1960)는 몰입이라는 개념을 처음 소개하였고, 몰입은 개인이나 조직의 행동특성을 기술하기 위하여 유용한 도구였기에 이후 사회학뿐만 아니라 산업심리학이나 행동과학 등에서 널리 연구가 진행되었다. 조직몰입은 연구대상과 연구목적에 따라서 다양하게 정의를 할 수 있다(Lee, 2005). 이것은 몰입이라는 개념이 다차원적으로 구성되어 있기 때문에 가능한 것이다. 몰입에 대한 일반적인 개념은 조직에서 개인의 심리상태를 의미한다. 몰입은 외재적으로는 보상과 조직과 구성원의 가치일치 등에 의해 발생하곤 한다. 몰입은 단순히 조직에 대한 충성과는 차별화된다. 몰입은 보다 적극적인 개념으로서 조직의 발전과 존속에 대한 구성원의 적극적인 관계라 할 수 있다(Lee, 2005). 몰입의 이러한 특성은 조직발전과 조직의 성과를 개선하려는 목적으로 높은 관심과 함께 많은 연구들이 보고되고 있다. 연구들에 의하면 조직몰입이 높은 구성원은 결근률이나 이직률이 낮고, 반면 근속연수가 길고 직무성과가 높게 나타나는 특성은 조직의 인력관리와 경제적인 측면에서 의미가 있다(Pyro, 1999).

조직의 효율성 제고와 발전을 위해 조직몰입의 중요성이 인식되어 많은 연구가 진행되었음에도 이들 연구들이 다양한 척도를 통해 연구됨으로써 비교분석과 종합화의 어려움이 제기되었다. 이러한 문제가 인식되면서 보다 체계화된 명확한 측정도구의 필요성이 높아지게 되어 Allen and Meyer(1990)은 조직몰입을 다차원적 관점에서 접근하여 보다 세분화한 하위요인들을 추출하였다.

Allen and Meyer(1990)에 의하면 몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이라는 3개의 하위요인이 있다. 이를 삼원모델로 정의하였고 이를 통해 기존에 있던 다양한 조직몰입에 대한 개념들을 체계화하였다. 이들 연구자들에 의하면 정서적, 지속적, 규범적 몰입은 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 정서적 몰입은 조직에 대해 조직 구성원이 느끼는 감정적인, 심리적인 애착감이다. 구성원은 조직에 대해 행복감, 소속감, 유쾌함, 호의, 충성심이라는 다양한 심리적 정서를 느끼게 된다. 개인적으로 느끼는 이러한 정서들은 심리적 애착을 낳게 되어 조직에 대해 구성원은 자립적으로 충성심을 행사하려고 한다(Kanter, 1991). 애착심은 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하는 감정이다. 이것은 자긍심과 조직과 연계되려는 욕망이다(O'Reilly et al., 2010).

둘째, 지속적 몰입은 조직 구성원이 조직의 업무수행을

위해 투입한 노력과 시간, 조직 내 인간관계, 조직에서 습득한 기술 등에 근거하여, 조직이직 시 발생하는 비용과 손익 관계를 비교함으로써 거래를 지속하려는 것을 의미한다. 즉, 조직에 남는 것이 이직하는 것보다 얻는 이득이 손실보다 크다는 판단 하에 조직에 대해 몰입도가 높아지게 된다(Huselid and Day, 1991). 어떤 의미에서 지속적 몰입은 비자발적 몰입이라 할 수 있다. 왜냐하면 이익과 손실이라는 경제적 계산에서 나타나는 몰입이기 때문이다. 지속적 몰입은 자신의 이익과 신분유지를 위해 요구되는 최소한의 노력만을 하기에 조직성과에 부정적 영향을 미칠 수도 있다(Kook, 2009).

셋째, 규범적 몰입은 도덕적 몰입이다. 즉, 조직의 구성원은 조직에 대한 믿음에 대해 의무적으로 수행해야 한다는 내적 가치관을 가지고 있다(Wiener and Gechman, 1977). 이러한 내적 가치관에 의해 구성원은 조직에 대해 몰입을 한다. 연구들에 의하면 규범적 몰입은 앞서 두개의 몰입에 비해 개념화측정에서 일관성이 결여되어 있다(Jaros, 1991).

Kim(2005)은 이러한 원인에 대해 규범적 몰입이 가족특성이나 사회화과정과 같은 조직 외적 요소들에 의한 영향이 크기 때문으로 추정하였다.

현실적으로 조직의 구성원은 정서적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입의 한 가지만 가지기 보다는 복합적으로 가지게 되는 것이 현실이다. 따라서 몰입에 대한 연구는 이들 3가지 요소를 함께 연구하는 것이 바람직하다. 조직의 구성원은 조직에 대한 애착과 함께 조직에 있음으로써 배워온 정보들이나 지식에 대한 가치를 인식하고 있으며, 조직의 구성원으로서 당연히 해야 하는 충성심을 도덕적으로 인식할 수 있다. 즉, 조직의 구성원은 개인마다 제각기 다른 수준으로 세 가지 몰입을 가지고 있다는 것이 현실적인 판단이 된다.

2.2 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)

조직시민행동이란 조직에서 명시적으로 규정되지 않았고, 수행을 강요할 수도 없지만, 조직의 구성원이 자발적으로 자유의사에 의해 결정되는 구성원의 친사회적인 행동을 의미한다(Homans, 1974).

Organ(1988)은 조직시민행동을 다음과 같이 정의하였다. “공식적인 보상시스템에 의해 명시적으로 인정되는 것이 아니며, 모아졌을 때 조직이 효과적으로 기능하도록 촉진하는 개인적인 행동” 여기에서 명시적으로 인정되지 않는다는 것의 의미는 장기적으로는 조직의 긍정적인 운영결과로 인해 궁극적으로는 조직 구성원에게 도움이 되지만, 수행 시 바로 즉각적인 보상이 주어지는 것은 아니라는 것을 의미한다. 즉, 조직의 구성원들 개개인이 수행하는 행동들이 비록 작을지라도 모아지면 총합이나 시간적으로 장기적인 이후에 조직에 대한 유효성에 기여하게 되는 것이지만 이후 조

직시민행동의 역할 내 행동과 역할 외 행동이 명확히 구분하기 어렵다는 문제가 제기되었다.

이에 Organ(1988)은 비 보상성이라는 개념이 모호함을 인식하고 이후 개인이 공식적으로 요구받은 것이 아니지만 자발적으로 행동을 한다는 점을 강조하게 되었다. 이는 행동경제학의 사회 친화적 행동과 유사한 개념으로 인식하게 하였으며, 사회 친화적 행동이란 이타성, 공정성, 호혜성을 지향하지만 비합리적 행동을 의미한다. 여기에서 비합리적이란 고전경제학의 합리성에 대응하는 개념으로 이는 인간이 비합리적 존재임을 말하는 것이 아니라, 단지 인간이 늘 합리성에 의존하여 행동하는 것은 아님을 의미한다.

조직시민행동은 초기에 민간에서 시작되어 조직성과로 직접적으로 이어지는지 아닌지 여부에 따라 개별 성원지향 조직시민행동과 조직전체지향 조직시민행동의 2가지로 나눌 수 있다(Heo, 2017).

Organ(1988)의 조직시민행동에 대한 개념제안 이후 이를 구성하는 하위요인들에 대한 연구가 진행되었다. Organ(1988)은 시민의식, 예의성, 양심성, 이타성, 스포츠맨십을 제안하였다. Podsakoff et al.(1997)은 메타분석을 진행한 후 구성요소로 30여개를 추출하였다. 이 중에는 타인을 돕는 행동, 조직 순응, 조직충성, 개인 이니셔티브, 스포츠맨십, 자기개발, 시민가치 등이 포함된다(Ha et al., 2017). 현재까지 조직시민행동에 대한 다양한 논의가 계속되고 있다.

우리나라에서도 조직시민행동에 대한 연구가 진행되었다. Kim and Park(2008)는 정부의 경쟁력에서 조직시민행동이 도움이 된다고 하였다. 즉, 효율성만을 강조하기보다는 조직시민행동 역시 공식적인 행동에 중요하다고 하였고, Ha et al.(2017)은 조직시민행동에서 조직 관리자가 중요한 역할을 한다고 하였다. 이와 같이 조직시민행동은 직접적이고 공식적인 보상체계는 없을지라도 조직의 생산성과 효율성을 증진하는데 중요한 역할을 한다고 할 수 있다(Hong and Shin, 2018).

2.3 이직의도(Turnover Intention)

이직 의도는 이직을 하고자 하는 의도이다. 여기에서 의도란 현재 행동으로 이어지지 않는지만 어떠한 조건이나 기회가 될 경우 특정행동을 하려는 생각을 의미한다. 즉, 행동에 미치는 동기적인 요인이 내포된 개념이다(Moon, 2011). 즉, 이직 의도는 이직이라는 행동이 발생하지는 않지만 앞으로 어떠한 상황이나 조건이 되면 이직이라는 구체적인 행위로 이어지게 되는 심리상태라 할 수 있다. Vandenberg and Nelson(1999)의 연구에 의하면 이직 의도는 조직의 구성원들이 자발적으로 이직하려는 의지에 초점을 둔 것으로 직장을 옮기거나 직종을 변경하거나 미래 시점에 조직을 이직할 주관적 가능성을 스스로 측정하는 것이다. 이직 의도는 조직

구성원이 종사자가 되기를 포기하고 조직을 떠나려는 의도이다. Tett and Meyer(1993)에 의하면 조직의 구성원이 조직을 떠날 때에는 신중하고 사려 깊은 생각을 하게 되는데 이를 이직의도라 하였다.

이직이 구체적인 행동이라면 이직 의도는 이직 이전에 행동이나 태도, 사고를 의미하게 된다. 즉 이직과 이직 의도는 직업을 옮긴다는 점에서는 공통성을 가지지만, 행동여부와 생각이라는 측면에서는 구별되는 개념이 된다(Bluedorn, 1982; Brown and Peterson, 1993). 이직의도가 이직으로 반드시 이어지는 것은 아니지만, 많은 연구에 의하면 이직의도가 높은 경우 이직으로 이어지는 가능성이 높아지게 된다(Steel and Ovalle, 1984). 이직은 조직에 부정적 영향을 미치는 경우가 많으므로, 이직 의도는 이직에 대한 예측변수로서 조직의 관리차원에서 중요하게 다루어지게 된다(Dalton and Todor, 1993). 이직은 발생하기 전까지 측정하기 어려운 측면이 있기 때문에 이직의도를 이직에 대한 결과변인으로서 대체하여 측정하곤 한다(Hom et al., 1992; Griffeth et al., 2000).

이직은 자발성을 기준으로 자발적 이직과 비자발적 이직의 2가지로 나눌 수 있다(Michaels and Spector, 1982). 자발적 이직은 조직의 구성원이 스스로 이직을 하려는 것으로서 사적으로 표현되며 이는 구성원이 조직에 대해 불만이 있거나 또는 보다 나은 기회를 찾기 위해, 결혼이나 출산 또는 이사, 이민, 질병 등으로 조직을 떠나는 경우가 이에 포함된다.

이에 비해 비자발적 이직은 조직의 구성원의 의사에 상관없이 조직차원에서 고용관계가 단절되는 것이며, 이것은 조직의 구성원의 실적이 낮거나, 무능력, 결근, 규칙위반 등으로 인한 것으로서 이는 해고, 계약만료, 일시해고, 정년퇴직이 포함되는데 보통 면직이라 총칭된다(Shin, 2006; Dalton et al., 1982).

이직은 조직의 통제여부를 기준으로 회피 가능한 이직과 회피 불가능한 이직의 2가지로 나눌 수도 있다. 회피 가능한 이직은 조직이 통제 가능한 요소인 임금이나 근무환경, 복리후생, 근무시간, 작업조건, 등을 개선함으로써 조직의 구성원들의 이직의도 수준을 낮추는 것인 반면, 회피 불가능한 이직은 가정문제, 질병, 정년퇴직, 사망 등 조직이 통제하기 어려운 영역으로 인한 이직이다(Dalton et al., 1982).

Price(1977)은 통제 가능한 이직 요인들을 찾아서 관리를 하여 불필요한 이직을 방지함으로써 조직의 경쟁력을 높이는 것이 중요하다고 하였다.

이직은 조직의 관점에서 순기능적 이직과 역기능적 이직의 2가지로 나눌 수 있다. 순기능적 이직은 저평가된 구성원이 이직을 함으로써 조직전체로서는 인적 자원의 질이 향상되는 결과를 낳는 경우이다. 반면 역기능적 이직은 양질의 구성원이 조직을 이직함으로써 조직의 경쟁력이 약화되는

해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향

것이다. 이러한 경우 많은 기술과 노하우가 빠져나감으로써 생산성이 감소하게 되고, 남은 직원들의 사기가 저하되는 결과를 낳을 수 있다. 유능한 인력의 유출로 인해서 남은 직원들이 그 업무를 맡아야 하면 그 부담은 더욱 증가하게 된다. 역기능적 이직은 새로운 인력을 충원하고 교육하기까지 비용을 증가시키게 되며, 기존의 조직구성원과 신입구성원 사이에 인간관계를 새롭게 적응하는 등, 비용과 부정적 영향이 증가하게 된다(Na and Hwang, 2009).

현대사회에서 인적 자원은 조직경쟁력에서 매우 중요한 비중을 차지하고 있다. 따라서 순기능적 이직은 권장하되 역기능적 이직은 최소화하는 것이 필요하다.

2.4 중소기업과 대기업, 공기업

본 연구에서 대기업은 해상직원 300인 이상 근무하는 회사를 의미하며, 중소기업은 300인 미만 근무하는 회사이다. 그리고 공기업은 어업지도선 및 해경 등 해기면허를 소지한 공공기관 직원으로 정의한다.

해운회사는 규모를 기준으로 대형해운사와 중소해운사의 2가지로 크게 나뉠 수 있다. 대표적인 대형 해운사는 H사 등이 있으며 주로 미주와 유럽으로 정기선이 많다. 이에 비해 중소 해운사는 2017년 기준 160여개 선사가 영업을 유지하고 있으며, 동남아시아와 일본 등 상대적으로 짧은 거리를 부정기선의 주축인 벌크선 선단을 운행한다는 특징을 갖는다(Lee, 2019).

또한, 정기선과 부정기선의 차이는 중소해운사가 금융기관에서 높은 금리를 청구 받게 되는 경우와 조선 건조에서도 상대적으로 높은 부담을 지는 경우도 종종 있다. 이로 인해서 중소해운사의 선원 재고용율은 대형 해운사에 비해 상대적으로 낮을 것으로 추정되고 있다. 하지만 세계적으로 물동량이 증가하면서 해운은 물류수출입에서 더욱 중요한 역할을 하고 있다. 그리고 동남아시아와의 교역이 증가하면서 중소 해운사는 안정적인 해운 물동량 확보를 위해 역할이 커지고 있다. 대형해운사와 중소 해운사 모두 국가의 기간산업으로서 중요한 위치를 차지하고 있는 현 상황에서 안정적인 해기사를 유지하는 것은 중요하다. 따라서 해기사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 중요하다고 하겠다.

3. 연구 방법

본 연구에서는 해기사의 조직시민행동이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 이 과정에서 해기사들이 갖는 조직몰입의 매개효과를 분석하고자 한다.

결국 본 연구는 앞에서 검토한 이론적 배경 및 선행연구들에 근거하여 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개

로 이직의도에 미치는 영향을 대기업, 중소기업, 공기업의 3개 그룹으로 나누어 각 그룹간의 차이를 구조방정식으로 확인하고자 하였다.

분석방법으로는 통계에서 내적신뢰도, 평균, 상관분석은 SPSS Ver. 23.0을 이용하였고, 다중그룹 경로분석은 Mplus 8.1을 이용하여 분석하였다.

3.1 조사대상

본 연구의 조사는 설문지 최종안을 작성하기 위한 준비기간, 예비조사와 사전조사 기간 및 본 조사 기간 등을 포함 전체 2018년 1월 12일부터 3월 27일까지의 기간이 소요되었다. 설문지 대상자는 서울과 부산에 본사 또는 지사를 둔 해운기업에서 승선경험이 1년 이상인 해기사와 해기면허소지 공공기관 직원을 대상으로 설문을 하였다. 설문지는 총 550명에게 배포하고 520부를 회수하여 회수율 94% 결측치 68부를 제외하고 최종 452명을 분석하였다.

3.2 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 독립변수를 조직시민행동 하위요인으로, 매개변수를 조직몰입 하위요인으로, 종속변수를 이직의도로 구성하여 대기업, 중소기업, 공기업 3그룹의 차이를 구조방정식으로 확인하고자 Likert식 5점 척도로 측정하였다.

3.3 연구가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

1. 조직시민행동은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-1. 도전지향은 충성심에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-2. 관계지향은 충성심에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-3. 도전지향은 동일시에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-4. 관계지향은 동일시에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-5. 도전지향은 근속에 영향을 미칠 것이다.
 - 1-6. 관계지향은 근속에 영향을 미칠 것이다.
2. 조직몰입은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
 - 2-1. 충성심은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
 - 2-2. 동일시는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
 - 2-3. 근속은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
3. 조직시민행동은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
 - 3-1. 도전지향은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
 - 3-2. 관계지향은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

4. 연구 결과

4.1 인구사회학적 통계

본 연구의 대상자는 남성 443명, 여성 9명으로 총 452명이었다(Table 1). 연령대는 20대가 161명(35.6%)로 가장 많은 수를 차지하였다. 이어서 50대가 97명(21.5%), 60대 이상이 71명(15.7%), 30대가 66명(14.6%)으로 뒤를 이었다. 근무기간은 5년 미만자가 211명으로 절반 정도인 46.7%를 차지하였다. 그리고 21년 이상이 107명(23.7%)이었으며, 5~10년이 61명으로 13.5%를 차지하였다. 직급은 2항기사가 120명으로 26.5%였고, 1항기사가 88명(19.5%), 3항기사가 66명(14.6%)이었다. 기업유형은 중소기업이 가장 많은 비율로 65.3%(195명)이었다. 그리고 대기업이 131명(29.0%)이었으며, 공기업은 26명(5.8%)이었다. 고용 형태는 정규직이 절반이상인 56.6%(256명)이었고 비정규직은 43.3%(196명)이었다.

Table 1. Demographic statistics

Variable	Group	Frequency	%	variable	Group	Frequency	%	
Gender	Male	443	98.0	Education	High school graduate	162	35.8	
	Female	9	2.0		College graduate	71	15.7	
Age	20's	161	35.6		University graduation	213	47.1	
	30's	66	14.6		Graduate graduation	5	1.1	
	40's	57	12.6		Missing	1	.2	
	50's	97	21.5		Enterprise type	major company	131	29.0
	60 or more	71	15.7			Small and medium company	295	65.3
Employment period	Less than 5 years	211	46.7			Public corporation	26	5.8
	5-10 years	61	13.5		Employment type	regular workers	256	56.6
	11-15 years	37	8.2			Non-regular workers	196	43.4
	16-20 years	36	8.0	Type of work	shore based job	30	6.6	
	More than 21 years	107	23.7		seafarering	421	93.1	
Position	employees	22	4.9		Missing	1	.2	
	assistant manager	6	1.3		Marital Status	Single	223	49.3
	section chief	10	2.2	married		228	50.4	
	deputy department head	4	.9	Missing		1	.2	
	department head	6	1.3	Religion	Christian	86	19.0	
	Less than boatswain	17	3.8		Catholic	41	9.1	
	3 rd officer & engineer	66	14.6		Buddhism	77	17.0	
	2 nd officer & engineer	120	26.5		other	11	2.4	
	1 st officer & engineer	88	19.5	Atheism	237	52.4		
	Captain & chief engineer or Pilot	113	25.0	Total		452	100.0	

4.2 측정도구의 내적신뢰도

본 연구는 먼저 측정도구의 내적신뢰도를 확인하기 위하여 크론바하 알파를 구하였다(Table 2). 분석결과 조직몰입에

서는 하위요인인 충성심, 동일시의 크론바하 알파는 각각 0.724와 0.783로 일반적인 기준인 0.7 이상이였다. 근속은 0.645로 0.7에 미치지 못하였으나 본 연구에서 포함하여 분석을 하였다.

Table 2. Organizational commitment, citizen behavior, turnover intention, internal reliability

Factor	Sub-factor	Number of questions	Number	Kronbaha-Alpha
Organizational immersion	Loyalty	4	1,2,3*,11*	0.724
	Identification	4	4,6,8,10	0.783
	Longevity	3	5,7,9	0.645
Organized civic behavior	Relationship-oriented	6	1-6	0.831
	Challenge-oriented	5	7-11	0.836
Turnover intention		2	1,2	0.631

4.3 측정도구의 평균과 표준표차

본 연구의 측정도구의 평균을 대기업, 중소기업, 공기업 해운회사들 간의 차이를 분산분석으로 비교하였다(Table 3).

분석결과 조직몰입의 하위요인의 충성심에서 유의확률 $p=0.007$ 로 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 3개 그룹간의 차이를 확인하기 위하여 사후분석을 하였을 때, 공기업이 평균 3.91 ± 0.48 로 중소기업의 3.49 ± 0.62 에 비해 통계적으로 유의하게 높은 수치를 보였다. 이직의도에서는 공기업이 2.46 ± 0.89 로 중소기업의 평균 2.97 ± 0.83 에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 수치를 보였다. 이외의 변수들에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

Table 3. Average comparison of organizational commitment, civic behavior, and turnover intention of large companies, small and medium-sized enterprises, and public enterprises

	Group	Average	Standard Deviation	F	Significance probability
Loyalty	major company	3.54	0.73	4.968	.007
	Small and Medium Business	3.49	0.62		
	Public corporation	3.91	0.48		
Identification	major company	3.14	0.73	2.605	.075
	Small and Medium Business	3.12	0.68		
	Public corporation	3.44	0.53		
Longevity	major company	3.24	0.77	2.165	.116
	Small and Medium Business	3.22	0.70		
	Public corporation	2.92	0.63		
Relationship-oriented	major company	3.80	0.48	.103	.902
	Small and Medium Business	3.78	0.51		
	Public corporation	3.81	0.38		
Challenge-oriented	major company	3.48	0.58	1.202	0.302
	Small and Medium Business	3.58	0.58		
	Public corporation	3.53	0.64		
Turnover intention	major company	2.84	0.99	4.447	0.012
	Small and Medium Business	2.97	0.83		
	Public corporation	2.46	0.89		

4.4 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도 사이의 상관관계

조직몰입과 조직시민행동의 하위요인들과 이직의도 사이의 관계를 확인하기 위하여 상관분석을 하였다(Table 4). 분석결과 조직몰입에서는 충성심과 동일시 사이에 상관계수 0.603, 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보이고 있었다. 그리고 근속은 충성심과 상관계수 -0.509 ($p < 0.001$), 동일시와 -0.334($p < 0.001$)로 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 보이고 있었다. 조직시민행동의 하위요인인 관계지향과 도전지향 사이에는 상관계수 0.528($p < 0.001$)로 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 그리고 관계지향은 충성심, 동일시와 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보였으며, 도전지향도 충성심, 동일시와 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 이직 의도는 충성심, 동일시와 각각 상관계수 -0.494 ($p < 0.001$), -0.269($p < 0.001$)로 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 보였으며, 반면 근속과는 0.415($p < 0.001$)로 정(+)의 관계를 보였다.

Table 4. Correlation Analysis of Organizational Commitment, Civic Behavior, and Turnover Intention

		Loyalty	Identification	Longevity	Relationship-oriented	Challenge-oriented	Turnover intention
Loyalty	r	1					
	p						
Identification	r	0.603**	1				
	p	.000					
Longevity	r	-0.509**	-0.334**	1			
	p	.000	.000				
Relationship-oriented	r	0.380**	.313**	-0.029	1		
	p	.000	.000	.534			
Challenge-oriented	r	.265**	.305**	-0.012	.528**	1	
	p	.000	.000	.799	.000		
Turnover intention	r	-.494**	-.269**	.415**	-.155**	-.066	1
	p	.000	.000	.000	.001	.160	

4.5 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향의 경로분석

조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 대기업, 중소기업, 공기업의 3개 그룹으로 나누어서 구조방정식으로 분석하였다(Fig. 1). 분석결과 모형의 적합도를 확인하였을 때, RMSEA는 0.000, CFI는 1.000으로 우수하게 나타났다. 이어서 개별 경로를 확인하였을 때(Table 5), 분석결과 관계지향→충성심의 경로에서는 대기업과 중소기업 공기업의 3개 그룹 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 비표준화경로계수를 확인하였을 때, 공기업의 경우 0.781±0.235($p < 0.001$)였다. 이것은 공기업 근무자의 경우, 관계지향이 1만큼 증가할 때, 충성심은 0.781만큼 증가한다는 의미이다.

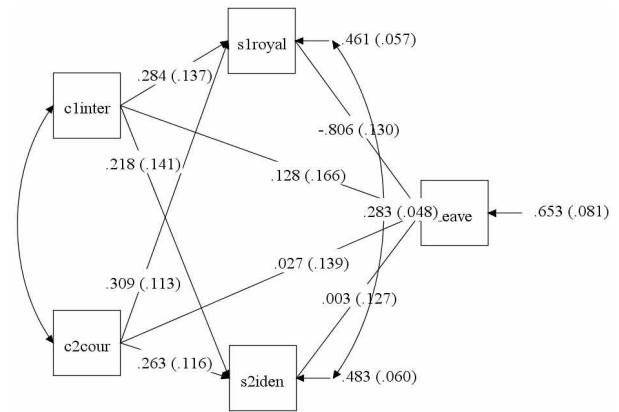


Fig 1. The Impact of Citizen Behavior on Turnover Intention through Organizational Commitment.

※c1inter: Civic action 1 Relationship-oriented, c2cour: Civic action 2 Challenge-oriented, s1loyal: Organizational commitment 1 Loyalty, s2iden: Organizational commitment 2 Identification, leave: Turnover intention

Table 5. The Impact of Citizen Behavior on Turnover Intention through Organizational Commitment

Route	Group	Unnormalized path factor	Significance probability	Standardized path coefficient	Significance probability
Relationship-oriented → Loyalty	major company	0.284±0.137	0.039	0.186±0.089	0.036
	Small and Medium Business	0.502±0.080	0.000	0.408±0.061	0.000
	Public corporation	0.781±0.235	0.001	0.614±0.157	0.000
Challenge-oriented → Loyalty	major company	0.309±0.113	0.006	0.246±0.088	0.005
	Small and Medium Business	0.027±0.070	0.704	0.025±0.065	0.704
	Public corporation	-0.163±0.140	0.245	-0.215±0.183	0.240
Relationship-oriented → Identification	major company	0.218±0.141	0.122	0.143±0.092	0.119
	Small and Medium Business	0.295±0.089	0.001	0.219±0.065	0.001
	Public corporation	0.679±0.270	0.012	0.488±0.175	0.005
Challenge-oriented → Identification	major company	0.263±0.116	0.023	0.210±0.091	0.021
	Small and Medium Business	0.249±0.078	0.001	0.210±0.065	0.001
	Public corporation	-0.012±0.161	0.939	-0.015±0.194	0.939
Relationship-oriented → Turnover intention	major company	0.128±0.166	0.439	0.062±0.081	0.439
	Small and Medium Business	-0.072±0.112	0.522	-0.044±0.068	0.522
	Public corporation	-0.031±0.534	0.953	-0.013±0.228	0.953
Challenge-oriented → Turnover intention	major company	0.027±0.139	0.846	0.016±0.082	0.846
	Small and Medium Business	0.117±0.094	0.217	0.081±0.065	0.216
	Public corporation	0.214±0.270	0.429	0.153±0.192	0.427
Loyalty → Turnover intention	major company	-0.806±0.130	0.000	-0.596±0.086	0.000
	Small and Medium Business	-0.636±0.089	0.000	-0.477±0.062	0.000
	Public corporation	-0.570±0.411	0.166	-0.309±0.218	0.156
Identification → Turnover intention	major company	0.003±0.137	0.978	0.003±0.094	0.978
	Small and Medium Business	0.086±0.080	0.280	0.071±0.065	0.280
	Public corporation	-0.477±0.358	0.183	-0.283±0.208	0.174

도전지향→충성심의 경로에서는 단지 대기업만 비표준화 경로계수가 0.309±0.113($p = 0.005$)로 통계적으로 유의한 정(+) 영향을 미치고 있었다.

의 영향을 미치고 있었다. 이것은 대기업을의 경우 도전지향이 1만큼 증가하면 충성심은 0.309만큼 증가한다는 의미이다. 이외에 중소기업과 공기업은 통계적으로 유의하지 않았다.

관계지향→동일시의 경로에서는 대기업을 통계적으로 유의하지 않았고, 반면 중소기업(0.295±0.089, p=0.001)과 공기업(0.679±0.270, p=0.005)은 통계적으로 유의한 정의 영향을 미치고 있었다. 도전지향→동일시 경로에서는 대기업을과 중소기업은 통계적으로 유의한 정의 영향을 미치고 있었으며, 공기업은 통계적으로 유의하지 않았다. 충성심→이직의도에서는 대기업을(-0.806±0.130, p<0.001)과 중소기업(-0.636±0.089, p<0.001)은 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있었으며 반면 공기업은 통계적으로 유의하지 않았다. 이것은 충성심이 1만큼 증가하면 이직 의도는 대기업을의 경우 0.806만큼 감소하며, 중소기업은 0.636만큼 감소한다는 의미이다.

조직몰입이 조직시민행동을 매개로 이직의도에 미치는 매개효과를 확인하기 위하여 간접효과를 확인하였다(Table 6).

분석결과 관계지향→ 충성심→ 이직의도의 경로에서 대기업을과 중소기업은 비표준화경로계수 -0.229±0.117(p=0.048)과 -0.319±0.068(p<0.001)로 통계적으로 유의하게 매개효과를 보이고 있었다. 즉, 대기업을과 중소기업의 경우 관계지향은 충성심을 매개로 이직의도를 감소시킨다. 하지만 공기업은 관계지향→충성심→이직의도 경로에서 충성심의 매개효과가 통계적으로 유의하지 않았다. 관계지향→동일시→이직의도의 경로와 도전지향→동일시→이직의도에서는 대기업을, 중소기업, 공기업 모두 간접효과(매개효과)가 통계적으로 유의하지 않았다. 도전지향→충성심→이직의도 경로에서는 대기업을이 비표준화경로계수가 -0.249±0.100(p=0.010)으로 통계적으로 유의하게 간접효과(매개효과)를 보이고 있었다. 하지만 중소기업과 공기업은 통계적으로 유의하지 않았다.

Table 6. Indirect effect

Route	Group	Unnormalized path factor	Significance probability	Standardized path coefficient	Significance probability
Relationship-oriented → Loyalty → Turnover intention	major company	-0.229±0.117	0.050	-0.111±0.056	0.048
	Small and Medium Business	-0.319±0.068	0.000	-0.194±0.040	0.000
	Public corporation	-0.445±0.348	0.201	-0.190±0.145	0.189
Relationship-oriented → Identification → Turnover intention	major company	0.001±0.028	0.978	0.000±0.013	0.978
	Small and Medium Business	0.025±0.025	0.305	0.015±0.015	0.304
	Public corporation	-0.324±0.275	0.239	-0.138±0.114	0.227
Challenge-oriented → Loyalty → Turnover intention	major company	-0.249±0.100	0.012	-0.147±0.057	0.010
	Small and Medium Business	-0.017±0.045	0.705	-0.012±0.031	0.705
	Public corporation	0.093±0.104	0.373	0.066±0.073	0.365
Challenge-oriented → Identification → Turnover intention	major company	0.001±0.033	0.978	0.001±0.020	0.978
	Small and Medium Business	0.021±0.021	0.307	0.015±0.015	0.306
	Public corporation	0.006±0.077	0.939	0.004±0.055	0.939

독립변수의 종속변수에 대한 설명력 또는 예측력인 R-제곱 (Table 7)은 이직의도의 경우 공기업이 0.278로 가장 높은 수치를 보였으며 이어서 대기업을이 0.228, 중소기업이 0.169였다.

Table 7. R Squared

Variable	Group	R Squared
Turnover intention	major company	0.228
	Small and Medium Business	0.169
	Public corporation	0.278
Loyalty	major company	0.097
	Small and Medium Business	0.061
	Public corporation	0.143
Identification	major company	0.090
	Small and Medium Business	0.145
	Public corporation	0.232

5. 논의 및 결론

5.1 논의 및 결과 요약

세계적으로 교역량이 지속적으로 증가하면서 해운은 세계 물동량에서 더욱 중요한 비중을 차지하게 되었다.

지속적인 국가 간 교역량의 증가로 안정적인 물동량이 필요하고 이를 위해서는 안정적인 해기사의 확보가 필요한 시점에서 그 요인에 대한 비교분석이 필요하다고 사료된다. 특히 한국은 북한과 분단 상태에서 육로를 통한 수출이 불가능하다는 점에서 해운의 물동량은 더욱 중요성을 갖게 된다. 많은 연구들은 조직몰입이 이직의도에 부(-)적 영향을 미친다고 보고하였다. Lee(2013)의 호텔 비정규직 종사원을 대상으로 한 연구에 의하면 종사원의 조직몰입은 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다.

Park(2011)는 사회복지조직에서 조직몰입이 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다. Yoon(2007)는 스포츠 조직 종사자들을 대상으로 조직몰입이 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다. 연구들에 의하면 조직몰입뿐만 아니라 조직시민행동 역시 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다. 그러나 Cho(2019)은 중소기업 종사자들을 대상으로 조직시민행동이 가설과 달리 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다고 보고하였다.

이에, 본 연구는 대기업을, 중소기업, 공기업 해운회사에 근무하는 해기사를 대상으로, 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 대기업을, 중소기업, 공기업 해운회사 해기사의 조직몰입과 조직시민행동의 하위요인들, 그리고 이직의도의 크기를 확인하였을 때, 충성심과 이직의도가 그룹 간에 통

계적으로 유의한 차이를 보이고 있었다. 충성심의 경우 가장 높은 수치는 공기업으로 $3.91+0.48$ 이었고 이어서 대기업이 $3.54+0.73$ 과 $3.49+0.62$ 를 나타내고 있었다. 즉, 상대적으로 공기업에 비해 근무환경이나 근무안정성이 열악한 사기업일수록 충성심은 낮은 수치를 보이고 있었다. 이것은 공기업에 비해 중소기업뿐만 아니라 대기업 해운회사 해기사의 충성심이 통계적으로 유의하게 낮은 수치를 보이는 것에서 알 수 있었다. 하지만 공기업에 비해 근무환경이나 근무조건이 이직의도에까지 보다 큰 영향을 미치는 것은 중소기업이었다. 이직의도의 평균비교에서 대기업은 공기업에 비해 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았지만 중소기업은 공기업에 비해 통계적으로 유의하게 높은 수치를 보이는 것에서 이러한 추론을 가능하게 한다.

Choi(2017)은 건설회사의 사무직 종사자들을 대상으로 고용형태가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 분석결과 비정규직에 비해 정규직일수록 조직시민행동과 조직몰입의 수치가 높게 나타나고 있었다. 선행연구들에서도 근무조건이 열악한 상황의 종사자일수록 이직 의도는 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

둘째, 본 연구에 의하면 조직시민행동과 조직몰입의 하위요인들 중에서 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 것은 충성심으로 나타났다. 충성심이 높을수록 이직 의도는 낮게 나타나고 있었는데, 비표준화경로계수로 확인하였을 때, 대기업이 $-0.806+0.130$ 인데 비해서, 중소기업은 $-0.636+0.089$ 로 대략 20% 정도 대기업이 높은 수치를 보이고 있었다. 즉, 대기업의 경우 충성심이 1표준편차 증가하면 이직 의도는 0.806 표준편차만큼 감소하지만, 중소기업은 0.636 표준편차만큼 감소하게 된다.

셋째, 관계지향 조직시민행동은 통계적 유의도에 근거한다면 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않는 않지만, 간접효과를 확인하였을 때 충성심을 매개로 이직의도에 영향을 미치고 있었다. 관계지향은 충성심을 매개로 하여 이직의도에 부(-)적 영향을 미치고 있었다. 공기업을 제외하고, 대기업과 중소기업에서는 각각 비표준화경로계수가 -0.229 ± 0.117 과 -0.319 ± 0.068 로 통계적으로 유의하게 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과는 대기업과 중소기업 해운회사의 직원들의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직시민행동뿐만 아니라 조직몰입을 높이는 방안을 고려해야 한다는 점을 의미한다.

특히, 대기업은 도전지향→충성심→이직의도의 경로에서도 비표준화 경로계수 $-0.249\pm 0.100(p = 0.012)$ 로 통계적으로 유의한 부(-)적 영향을 미치고 있었다. 이것은 대기업 해운회사의 직원들의 이직의도를 낮추는데 조직시민행동의 하위요인인 관계지향 뿐만 아니라 도전지향의 측면도 중요함을 의미한다.

넷째, 표준화경로계수를 비교하였을 때 관계지향이 충성심을 매개로 이직의도에 미치는 것은 -0.111 이었지만, 도전지향이 충성심을 매개로 이직의도에 미치는 영향은 -0.147 로 관계지향보다 도전지향이 보다 높은 수치를 보이고 있음을 알 수 있었다. 따라서 대기업의 경우에는 관계지향과 도전지향, 그리고 충성심을 고취시킬 필요가 있으며, 중소기업의 경우에는 관계지향과 충성심을 높일 방안을 연구하는 것이 필요하다고 사료된다.

5.2 시사점 및 한계

본 연구는 서울과 부산에 본사 또는 지사를 둔 해운기업에서 승선경험이 1년 이상인 해기사와 해기면허소지 공공기관 직원을 대상으로, 해기사의 조직시민행동이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 구조방정식으로 확인하였을 때, 중소기업 해운회사 종사자들의 이직의도를 낮추기 위해서는 열악한 근무환경과 근무조건을 개선하는 것이 필요함을 암시하고 있다. 대기업 해운회사에 비해 중소기업의 종사자들은 회사조직에 대한 충성심이 낮다. 이것은 보상적 차원에서뿐만 아니라 직무교육에서도 낮은 수준을 보이고 있기 때문일 수 있다. 향후 해기사들의 충성심에 영향을 미치는 요인들에 대한 추가연구가 필요할 것으로 사료된다. 그리고 조직시민행동은 조직몰입에서 특히 충성심을 매개로 이직의도에 영향을 미친다는 점을 보고하고 있다. 따라서 향후 조직시민행동이 충성심에 미치는 영향을 보다 세분화하여 조직시민행동의 구체적 요소들을 확인할 필요가 있다고 사료된다. 본 연구는 450여명의 제한된 수의 해기사들을 대상으로 하였다는 한계를 갖는다. 그리고 연구 대상자들은 대부분이 남성이었다고, 사기업 해운회사였다. 향후 보다 많은 수의 공기업 종사자들이 포함된 추가 연구가 필요할 것으로 사료된다. 그리고 직무별로의 차이에 대한 비교연구가 필요할 것으로 사료된다. 본 연구는 해기사들의 경우 조직시민행동이 조직몰입 중 충성심을 매개로 이직의도에 영향을 미친다는 것을 처음으로 보고하였다는 의미를 갖는다.

References

- [1] Allen, N. J. and J. P. Meyer(1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of occupational psychology*, 63(1), pp. 1-18.
- [2] Becker, H. S.(1960), Notes on the concept of commitment, *American journal of Sociology*, 66(1), pp. 32-40.
- [3] Bluedorn, A. C.(1982), A unified model of turnover from organizations, *Human relations*, 35(2), pp. 135-153.

- [4] Brown, S. P. and R. A. Peterson(1993), Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects, *Journal of marketing research*, 30(1), pp. 63-77.
- [5] Cho, H. C.(2019), A Study on the Influence of Job Placement of Small and Medium Construction Workers on Turnover Intention, *Kyungnam University of Science and Technology: Jinju*.
- [6] Choi, E. J.(2017), The effect of employment patterns on organizational citizenship behavior and job change intention. *Konkuk University: Seoul*.
- [7] Dalton, D. R. and W. D. Todor(1993), Turnover, transfer, absenteeism: An interdependent perspective, *Journal of Management*, 19(2), pp. 193-219.
- [8] Dalton, D. R., W. D. Todor, and D. M. Krackhardt(1982), Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of management Review*, 7(1), pp. 117-123.
- [9] Griffeth, R. W., P. W. Hom, and S. Gaertner(2000), A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of management*, 26(3), pp. 463-488.
- [10] Ha, M. S., J. M. Lee, J. Gong, J. H. Lee, and B. M. Lee(2017), A study on the factors shaping organizational citizenship behavior, *Korean Administrative Journal*, 29(1), pp. 109-140.
- [11] Heo, S. W.(2017), Leadership, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior: Focusing on the Moderating Effect of Organizational Culture, *Journal of the Korean Society of Policy and Science*, 21(4), pp. 151-177.
- [12] Hom, P. W., F. Caranikas-Walker, G. E. Prussia, and R. W. Griffeth(1992), A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover, *Journal of applied psychology*, 77(6), p. 890.
- [13] Homans, G. C.(1974), *Social behavior: Its elementary forms*.
- [14] Hong, S. Y. and S. H. Shin(2018), The Mathematics of Kendo Leader's Sincerity Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention of Kendo Leaders, *Journal of Korean Sports*, 16(1), pp. 127-137.
- [15] Huselid, M. A. and N. E. Day(1991), Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis, *Journal of Applied psychology*, 76(3), p. 380.
- [16] Jaros, S. J.(1991), An assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment and turnover intentions, *Journal of vocational behavior*, 1997, 51(3), pp. 319-337.
- [17] Kanter, R. M.(1991), Transcending business boundaries: 12,000 world managers view change, *Harvard Business Review*, 69(3), pp. 151-164.
- [18] Kim, B. K., J. W. Lee, and S. Y. Kim(2016), An Empirical Study on the Influence of the Choice of Competitive Strategy on Management Performance by Changes in the Business Environment of Shipping Companies, *Journal of the Korean Maritime and Port Research Society*, 40(3), pp. 129-138.
- [19] Kim, H. J.(2005), The relationship between the type of engagement and organizational effectiveness.
- [20] Kim, J. S., J. S. Moon, and G. H. Park(2013), The Influence of Job Embedness on Organizational Citizen Behavior and Moderating Effect of Integrity Leadership, *Human Resource Management Research*, 20(5), pp. 63-84.
- [21] Kim, M. G. and T. H. Park(2008), Personnel fairness and organizational civic action in the context of neoliberal personnel innovation. *The Korean Academy of Public Administration*, 42(3): pp. 261-291.
- [22] Kim, S. G. and J. Y. Jeong(2017), A Study on the Training of Seafarers in Korea for Reinforcement of Marine Power, *Journal of the Korean Society of Marine Environment and Safety*, 23(1), pp. 56-66.
- [23] Kook, S. O.(2009), The effect of the transformation leadership of the school principal and the effect of the teacher's effectiveness and organizational immersion. A Ph. D. thesis from Gongju National University Graduate School.
- [24] Lee, H. J.(2005), A Study on the leadership substitution factor between innovative leadership and organizational immersion, Master's thesis at Kyunggi University's Graduate School of Tourism.
- [25] Lee, S. H.(2013), A study on the relationship between service orientation, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of non-regular hotel employees, *Gyeonggi University Graduate School of Tourism: Suwon*.
- [26] Lee, S. J.(2019), Enhancing the competitiveness of shipping companies to facilitate the introduction of vessel big data-based monitoring systems (National Master's Thesis), Graduate School, Korea Maritime University, Busan.
- [27] Leyland, F. P., M. T. Ewing, and P. R. Berthon(2002), Proactive behavior and industrial sales force performance, *Industrial Marketing Management*, 31, pp. 639-644.

- [28] Michaels, C. E. and P. E. Spector(1982), Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model, *Journal of applied psychology*, 67(1), p. 53.
- [29] Moon, Y. J.(2011), Effects of Individual Motivation on Turnover Intention among Social Workers: Focused on the mediation effects of multiple commitment. *Social Welfare Research*, 42(2), pp. 493-523
- [30] Na, J. M. and J. S. Hwang(2009), A study on the factors influencing the turnover of local self-help center workers. *The Journal of the Korean Association of Policy Sciences* 13(3): pp. 257-286.
- [31] Organ, D. W.(1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.
- [32] O'Reilly, C. A., D. F. Caldwell, J. A. Chatman, M. Lapidz, and W. Self(2010), How leadership matters: The effects of leaders' alignment on strategy implementation, *The Leadership Quarterly*, 21(1), pp. 104-113.
- [33] Park, H. J.(2011), *The Effect of Conflict in Social Welfare Organizations on the Intensity of Organizational Immersion and Transition: Employment Satisfaction Interference and Social Support Control*, Ph.D. thesis, Graduate School of Cheongju University, Cheongju.
- [34] Podsakoff, P. M., M. Aheame, and S. B. MacKenzie(1997), Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance, *Journal of applied psychology*, 82(2), pp. 262-270.
- [35] Price, J. L. and I. S. U. Press(1977), *The Study of Turnover*: Iowa State University Press.
- [36] Pyo, Y. J.(1999), *Leadership Type, Organizational Commitment, Cohesion, and the Relationship of Turnover Intention: Focusing on Hotel Employees*, Ph.D. Thesis, Graduate School of Gyeonggi University, Suwon.
- [37] Shin, H. J.(2006), *A study on the effect of the value fit between individual organizations of NGO activists as a service on the intention of turnover. a master's thesis at Yonsei University's Graduate School of Social Welfare*.
- [38] Steel, R. P. and N. K. Ovalle(1984), A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover, *Journal of applied psychology*, 69(4), p. 673.
- [39] Tett, R. P. and J. P. Meyer(1993), Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings, *Personnel psychology*, 46(2), pp. 259-293.
- [40] Vandenberg, R. J. and J. B. Nelson(1999), Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior, *Human relations*, 52(10), pp. 1313-1336.
- [41] Wiener, Y. and A. S. Gechman(1977), Commitment: A behavioral approach to job involvement, *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), pp. 47-52.
- [42] Yoon, J. H. and J. H. Lee(2005), A Study on the Influence of Recognition of Fairness in Human Resource Management Practices on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Mountain and Landscape Research*, 13, pp. 327-358.
- [43] Yoon, S. J.(2007), *The effect of job satisfaction, organizational commitment, and job commitment of sports organization workers on the intention to change jobs*, Inha University Graduate School: Incheon.

Received : 2020. 11. 23.

Revised : 2020. 12. 14. (1st)

: 2020. 12. 22. (2nd)

Accepted : 2020. 12. 28.