

해사대학 학생의 자기효능감, 팀워크, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향 - 학년별 비교를 중심으로 -

이창영**

* 목포해양대학교 실습선 일등항해사

Effects of Self-Efficacy, Teamwork, and Self-Leadership on Job Satisfaction as Mediated by Career Planning: by Year of College of Maritime Sciences

Chang-Young LEE**†

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

요 약 : 해사대학 학생들은 실무를 파악할 수 있는 1년간의 승선실습을 통해 향후 자신이 근무하게 될 직종에 대한 이해도 향상 및 장기승선을 기대할 수 있다. 해사대학 재학의 만족도는 졸업 후 해운업 종사에 대한 직무만족과 이직의도에도 영향을 미칠 수 있다. 이에 각 학년별 직무만족도를 확인함으로써 향후 진로선택에 필요한 교육과정이나 요소를 분석하고 개선하고자 한다. 본 연구는 선행연구를 바탕으로 진로계획을 통해 해사대학 학생의 자기효능감, 팀워크, 자기리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 학년별 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석, 학생들이 매년 필요로 하는 요소를 실증적으로 분석하고자 하였다. 분석결과 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 자기효능감이었고, 팀워크와 자기리더십의 효과는 규모면에서 비슷한 것으로 나타났다.

핵심용어 : 해사대학, 자기효능감, 팀워크, 자기리더십, 진로계획, 직무만족, 분산분석

Abstract : Students at Maritime University can expect to improve their understanding of the jobs they will perform in the future through long-term boarding in a one-year boarding practice that allows them to understand necessary work practices. Satisfaction with attending maritime college can also affect the job satisfaction and turnover intention of shipping industry workers after graduation. Therefore, by checking job satisfaction for each year of study, we intend to analyze and improve the curriculum or factors necessary for their future career choice. Based on previous studies, this study attempted to determine the effects of self-efficacy, teamwork, and self-leadership of maritime college students on job satisfaction through career planning. .analyze the factors that affect job satisfaction by year of study, and empirically confirm the factors students need in each year. The analysis, found that self-efficacy had the greatest influence on job satisfaction, and the effects of teamwork and self-leadership were similar in size.

Key Words : College of Maritime Sciences, Self-efficacy, Teamwork, Self-leadership, Career plan, Job satisfaction, Analysis of variance

1. 서 론

남북이 대치되어 있는 상태에서 한국의 해운은 국가 기간 산업으로 인식되고 있다. 자원이 적고 인구가 많은 우리나라의 생존은 수출입에 달려 있고, 세계로 수출하는 물류를 담당하는 해운은 육해공군과 함께 제 4군이라 별칭을 받을 정도로 중요성을 인식 받고 있다. 이로 인해 국가적으로도

국민의 세금으로 4년간 국비를 지원하면서 해사대학의 재학생들을 지원하고 있다. 그리고 초급 해기사는 편입된 날로부터 5년 이내에 「선박직원법」 제4조 제2항 제1호 및 제2호에 따른 항해사 또는 기관사로서 3년간 승선 근무를 하게 되면 병역의무 혜택을 받도록 하였다. 최근 해운선박은 보다 거대화되고 있고 자동화되어 이를 운영할 수 있는 우수한 해기사는 더욱 필요한 실정이다. 하지만 국가의 지원과 관심에도 불구하고 해양대학의 초급 해기사들의 조기하선

† radarmaster@mmu.ac.kr, 061-240-7451

이 해마다 10%씩 늘고 있다.

이러한 해운환경변화와 이를 담당하는 해기사의 중요성을 고려할 때, 해사대학 재학의 만족도는 해운업 종사에 대한 직무만족과 밀접한 관련을 가진다고 할 수 있다. 해사대학 학생들은 선박에서 1년간의 실습을 통해 보다 자신의 직종에 대한 이해와 장기승선을 기대할 수 있다는 측면에서 해사대학 학생들의 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 것은 중요한 의미를 갖는다.

Yalalova and Zhang(2017)는 러시아 직장인 422명을 대상으로 자기효능감이 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였으며, 네델란드 성인 734명을 대상으로 조사한 Ablele and Spurk(2009)의 연구에서도 자기효능감은 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있었다.

Lounsbury et al.(2007)은 IT전문가 1,059명을 대상으로 조사하여 팀워크가 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미친다고 하였다. 그리고 말레이시아 직장인 242명을 대상으로 한 연구에서도 팀워크는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다(Hanaysha and Tahir, 2016).

Oh and Gong(2019)은 간호 대학생 236명을 대상으로 분석하여 자기리더십이 전공만족도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 보고하였다. 또한, 미국대학생 151명을 대상으로 한 연구에서는 자기리더십이 직무수행에 유의한 영향을 미치고 있었다.

이러한 선행연구들에 근거하여 본 연구에서는 해사대학 학생의 팀워크, 자기효능감, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 비교하고자 하였다. 이와 함께 대학교에 입학하는 1학년과 학년이 높아져가면서 실습 등을 통해 보다 학과와 관련된 해운업에 이해가 높아지는 상위학년 사이에는 자신의 직무에 대한 만족도는 달라질 수 있다.

특히, 해기사라는 직업은 해상에서 생활하기에 위험할 뿐만 아니라 24시간 대기시간과 같은 휴식시간과 소음, 진동 등에 영향을 받으며, 일정기간 사회로부터 격리되는 이·사회성, 이·가정성의 특수한 노동 환경을 가지고 있기에 승선 생활을 보다 잘 이해하게 되는 상위학년과 그렇지 않은 하위학년 사이에는 직무만족의 수준이 달라질 수 있다. 직무에 대한 만족 수준은 졸업 이후 해운업의 종사와 이직의도에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 각 학년을 분리하여 자신의 직무만족에 미치는 영향을 확인함으로써 학년별로 학교의 교육 커리큘럼이나 졸업 후 진로를 선택하는 과정에 필요한 요소들을 확인하여 개선함으로써 국가 기간산업의 핵심인 고급 해기사 확보에 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 직무만족(job satisfaction)

직무란 개인의 임무와 책임, 작업을 총칭하는 개념이다. 직무만족은 직무에 대해 개인이 지각하는 감정적, 정서적 반응이라 할 수 있다(Yoon, 2007b). 직무만족에 대한 연구는 근로자의 생산성 향상을 위해 시작되었다.

Hoppock(1935)은 직무만족을 조직의 구성원이 인식하는 생리적, 환경적, 심리적 상황을 종합한 것이라 정의하였으며 직무만족은 직무수준과 정(+)의 관계가 있다고 하였다. Price(1972)는 긍정적 감정지향을 가진 구성원이 직무만족을 높게 느끼게 된다고 하였는데 이것은 개인의 성향의 중요성을 암시한다.

Tiffin and McCormick(1965)는 직무를 통해 경험하면서 얻게 되는 욕구충족의 수준을 직무만족이라 하였다. 이외에도 많은 연구자들이 직무만족에 대해 정의하였다.

Lee(2005)는 직무만족을 직무와 관련하여 개인이 경험하는 유쾌한 감정, 정서적 상태로서 태도의 일종으로서, 행동이나 활동은 아니라고 하였다.

Kim(2015)은 직무만족이 첫째는 직무에 대한 보상, 둘째는 자기성장과 직무에 대한 정서적 감정으로 나눌 수 있다고 하였다. 즉, 직무만족은 다차원적이고 개인에 따라 다른 주관적 개념이 될 수 있으며 직장뿐만 아니라 보다 넓은 조직에 적용될 수 있는 개념으로 확장될 수 있다. 예를 들어 Hong(2009)은 직무만족을 조직 내에서 조직의 목표달성과 개인의 성장을 위해 적극적으로 교육활동에 참여하려는 마음과 태도라고 정의하였는데 이것은 학교조직으로 직무만족 개념이 적용될 수 있음을 의미한다.

직무만족은 개인에게는 조직업무에 대한 만족도나 욕구충족으로 해석될 수 있지만 조직에서는 업무의 성과를 높일 수 있는 중요한 요소가 될 수 있는데 이것은 해사대학의 학생들의 진로선택을 위한 커리큘럼의 개선 등에 응용될 수 있음을 암시한다.

2.2 자기리더십(Self leadership)

‘리더’는 고대 영어 ‘ledan’에서 유래하며 그 의미는 ‘간다(to go)’이다. 즉, 리더는 무슨 일을 먼저 행하는 자, 먼저 이루는 자, 선두자, 안내자라는 의미를 갖는다.

Bryman(1999)에 의하면 공식적으로 리더로 임명을 받으면서 리더십이 발생한다. 하지만 Bass and Bass(2009)는 집단의 구성원의 인식 속에서 기대를 받으면서 구조화, 재구조화가 일어나는 것으로 리더십을 정의하였는데 이것은 구성원들의 교류 속에서 형성되는 것을 의미한다. Lord and Mather(2002)는 “리더는 타인에 의해 인정받는 과정으로서 일정 직위로 얻어지는 것은 아니라고 하였으며, Yukl(1999)는 리더십은

구성원들의 기술과 자신감을 개발하고 동기를 부여하며, 협력적 관계를 끌어내고 유지하는 등에 영향을 미치는 과정이라 하였다.

고전적으로 리더십은 ‘영웅적’, ‘카리스마적’ 영웅을 의미하였으나 이후 변화하는 현대사회에서는 조직변화를 이룩하는 사람으로서 ‘변혁적 리더십’이 주목받게 되었다. 그리고 타인의 굴복이 아니라 처한 상황을 효과적으로 해결해 나가는 데 도움을 주는 능력, 타인의 공헌을 극대화 하는 개념으로 ‘슈퍼리더십’ 개념이 등장하였다. 또한, 셀프리더십은 슈퍼리더십의 핵심요소로서 타인이 아니라 스스로의 변화를 핵심으로 한다.

Manz and Sims Jr(1980)은 1980년대 미국기업이 국제경쟁력에서 밀리고 미국사회가 경기침체에 이르게 되자 이를 극복하는 일환으로서 관리방식을 연구하면서 셀프리더십 개념을 추출하게 되었다. 당시 젊은 노동자의 작업능률이 저하됨을 인지하고 신세대 노동자들의 특성에 맞도록 자율과 책임을 부여하고 더 높은 성과를 올리는 행동을 스스로 취하도록 하는 것이었다. 셀프리더십에서 셀프는 자아로 해석될 수 있는데 이것은 자율성을 암시한다.

Neck et al.(1995)에 의하면 셀프리더십은 과업수행을 위해서 스스로 지시하고 스스로 동기부여를 하며 스스로 목표달성을 위해 방법을 찾아나서는 것이다. Roh(2003)는 현대사회에서 적합한 리더는 스스로 이끄는 사람이라고 하였다. 다양한 연구자들의 연구를 정리하면 셀프리더십에는 자율성, 목표달성, 적극성, 자기관리, 자기지시 등이 포함된 복합적 개념이 된다.

2.3 자기효능감(Self efficacy)

자기효능감은 주어진 과제를 스스로 판단하기에 얼마나 잘 수행할 수 있는가를 신뢰하는 자신의 능력과 확신에 대한 신념의 수준이라 할 수 있다(Park, 2013).

Bandura et al.(1999)에 의하면 자기효능감은 새로운 경험과 정보를 통해 변화될 수 있다. 그리고 직접적인 경험 이외에도 대리경험이나 타인의 격려나 제안, 언어적 설득에 의해서도 영향을 받는다. 직접적 경험보다는 간접적인 경험이나 설득은 자기효능감의 개선에 보다 약한 영향을 미치게 된다.

자기효능감에 부정적으로 영향을 미치는 요소들도 있는데, 부담스러운 상황에서 정서적 흥분을 줄 때와 같은 경우가 포함된다. 많은 연구자들이 자기효능감의 하위요인에 대한 보고를 하였으며 자신감, 자기조절감, 과업도전감 등이 공통적 요소이다(Bandura, 2010).

자기조절감은 자기조절효능감, 자기조절 등으로 쓰이기도 하며 개인의 목표 달성을 위해 스스로 반응하는 능력이라 할 수 있다. 과업도전감은 과제난이도 선호라고도 하며 스스로 통제가 가능하다고 생각하는 과제의 난이도를 의미한다.

2.4 팀워크(Teamwork)

팀은 2명 이상의 구성원이 모인 것으로서 공동의 가치와 목적, 목표를 위해 상호 협조하는 소수집단으로 정의할 수 있다(Salas et al., 2005).

Hackman(1987)은 팀을 문제해결과 과업수행을 위해 상호 의존하는 집단으로 정의하였으며, Chen et al.(2008)에 의하면 팀은 경제적비용을 줄이면서 효율성을 높이기 위한 조직적 차원에서 만든 전략적 과업수행 단위라고 하였다. 이러한 측면에서 팀은 일반적인 조직과 달리 보다 전문화된 지식과 기술을 가지고 있으며, 어떠한 목표달성을 위해 개별적 능력을 효과적으로 조율한다(Blickensderfer et al., 1997).

팀제에서 팀은 팀장과 구성원으로 구성될 수 있는데, 그 구성원은 보다 능동적이고 자발적인 참여를 한다. 이를 위해 보다 다양한 환경변화에 대해 대응을 할 수 있고, 보다 큰 조직이나 기업의 성과에 큰 도움을 준다.

팀워크란 팀을 구성하는 개개인의 능력을 합한 것이다. 팀은 효율적이고 능률적으로 연합되는데 협력과 협조가 핵심요소중 하나가 된다(Robinson and Davidson, 1999).

Jung(2006)은 팀의 효과를 증대하기 위해서는 팀 내의 자원들이 기능을 원활히 할 수 있어야 한다고 하였다. Yoon(2007a)은 조직구성원들이 목표달성을 위해서는 협력적으로 행동하는 것이 필요하며 다른 조직과 달리 보다 많은 자율성이 보장되는 것이 중요하다고 하였다.

2.5 진로(경력)계획(Career plan)

진로(경력)계획이란 자신의 목표를 정하고 그것을 달성하기 위해 조직화하는 행동과정이라 할 수 있다. 즉, 경력계획은 목표설정과 목표달성 사이의 과정이다. 경력계획의 행동내용에는 경력탐색, 인식, 목표설정, 전략개발, 실행 등이 포함된다.

경력탐색(career exploration)은 다시 자기탐색과 환경탐색의 두 가지로 나뉠 수 있다. 자기탐색은 개인이 가지고 있는 재능, 흥미, 가치 등에 초점을 맞추는 것이고, 환경탐색은 특정 업무와 산업, 가정, 직업 등에 대한 정보를 추출해 나가는 것이다.

경력탐색 후에는 자연스럽게 인식을 하게 되고, 이후 목표설정으로 연결된다. 목표설정에서 행동의 동기가 부여되며 자신의 방향이 분명해진다(Greenhaus et al., 1990). 전략개발 및 실행은 목표의 실행가능성을 높이기 위한 기술과 기회를 개발하고 실행한다(Goulet and Singh, 2002).

Greenhaus et al.(1990)에 의하면 조직이 지원치 않을 때 구성원의 경력계획은 보다 효과적이게 된다고 하였다. 이러한 측면에서 조직은 보다 안정감 있는 분위기를 조성하고 지속적으로 지원을 할 필요가 있다고 하겠다.

3. 연구 방법

3.1 연구대상

본 연구의 대상은 전남에 위치한 M해양대학 해사계열에 재학 중인 학생을 대상으로 하였다. 설문은 담당자의 협조를 통한 본 연구자와 보조자의 직접 설문 등을 통하여 모집하였으며 연구의 조사는 설문지 최종안을 작성하기 위한 준비기간 및 본 조사 기간 등을 포함 2018년 4월 30일부터 5월 23일까지의 기간이 소요되었다. 설문지는 총 1,600부중 1,387부를 회수하여 회수율 87% 중 성실하게 답변하지 않은 응답지 130부를 제외하고 최종 1,257부를 분석하였다.

3.2 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구는 크게 다섯 개의 요인으로 구성되어 있으며, 자기효능감, 팀워크, 자기리더십을 독립변수로 진로(경력)계획을 매개변수로 직무만족을 종속변수로 구성하여 각 학년별로 직무만족을 위해 영향을 미치는 요소를 확인하고자 1점은 전혀 아니다 2점은 별로 아니다 3점은 보통이다 4점은 조금 그렇다 5점은 매우 그렇다 내용으로 Likert식 5점 척도인 등간척도로 측정하였다.

3.3 분석방법

본 연구는 연구변수들의 특성이 반영될 수 있는 해사대학생을 표본으로 변수에 관한 신뢰성 검증은 신뢰성 분석을 통해 크론바하 알파계수로 측정하였고, 측정도구의 평균과 표준편차를 구하였으며, 변수들의 학년별 차이를 확인하기 위하여 분산분석과 사후분석을 실시하였다. 변수들의 관계를 확인하기 위해 SPSS Ver.23.0을 이용하여 상관분석을 실시하였다. 그리고 팀워크, 자기효능감, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 Mplus Ver. 8.1을 이용하여 경로분석을 하였다.

4. 연구 결과

4.1 인구사회학적 통계

본 연구 참여자들의 인구사회학적 통계는 다음과 같았다 (Table 1). 남학생은 1,088명으로 86.6%를 차지하였으며 여학생은 167명으로 13.3%였다. 연령은 20세가 338명으로 26.9%로 가장 많은 수를 차지하였고 이어서 19세(21.6%)와 21세(21.5%)가 뒤를 이었다. 학년은 1학년이 346명(27.5%)로 가장 많았으며 이어서 2학년 3학년 4학년이 각각 337명(26.8%), 310명(24.7%), 264명(21.0%)로 비슷한 비율을 차지하고 있었다. 전공은 실습항해사가 614명(48.8%), 실습기관사가 643명(51.2%)로 비슷한 수를 차지하였다.

Table 1. Demographic statistics

Characteristics	Category	frequency	%
Gender	Male	1088	86.6
	Female	167	13.3
Age	17	1	.1
	18	88	7.0
	19	271	21.6
	20	338	26.9
	21	270	21.5
	22	205	16.3
	23	63	5.0
	24	12	1.0
	25	3	.2
	26	2	.2
	27	1	.1
	28	1	.1
	30	1	.1
33	1	.1	
School year	Freshman	346	27.5
	Sophomore	337	26.8
	Junior	310	24.7
	Senior	264	21.0
Major	Apprentice Officer	614	48.8
	Apprentice Engineer	643	51.2
Department	Navigation Science	303	24.1
	IMTS	275	21.9
	NIS	40	3.2
	DESE	510	40.6
	DMPA	80	6.4
	Maritime Mechatronics	49	3.9
Total		1257	100

IMTS: International Maritime Transportation Science;

NIS: Navigation Information Systems;

DESE: Department of Engineering and Systems Engineering;

DMPA: Department of the Maritime Police and the Agency

4.2 내적신뢰도

본 연구의 측정도구인 자기리더십, 자기효능감, 직무만족, 진로계획, 팀워크 요인들의 내적신뢰도를 확인하기 위하여 크론바하 알파를 구하였다(Table 2). 분석결과 모두 0.8 이상 0.9 이하로 양호하게 나타났다.

측정도구의 신뢰도란 측정오차와 대립되는 개념으로 신뢰도간에는 측정의 일관성, 안정성, 예측가능성, 정확성 등의 개념이 포함되어 있는 측정 문항 간의 내적 일관성을 의미하는 것이다. 크론바하 알파 값은 1에 가까울수록 신뢰도가 높다고 해석, 일반적으로 판정 기준 값으로 0.6을 사용하는 경우가 많으며 0.7 이상은 좋은 수준, 0.8 이상이면 우수한 신뢰도로 판단한다.

Table 2. Self leadership, self efficacy, job satisfaction, career planning, teamwork internal reliability

Factors	Question number	Cronbaha's Alpha
Self-Leadership	18	0.878
Self-efficacy	7	0.803
Job satisfaction	5	0.862
Career planning	3	0.808
Teamwork	4	0.835

4.3 분산분석을 통한 평균비교

분산분석을 통해서 학년별로 요인들의 평균을 비교하였다(Table 3). 분석력과 직무만족의 평균이 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있었다. 가장 높은 수치는 1학년으로 3.56 ± 0.77 이었고 가장 낮은 수치는 4학년의 3.30 ± 0.89 였다. 그리고 팀워크에서도 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 가장 큰 값은 1학년으로 평균 3.47 ± 0.86 이었으며 가장 낮은 수치는 3학년으로 3.22 ± 0.76 이었다. 이외에 자기리더십, 자기효능감, 진로계획은 $p < 0.001$ 기준으로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 하지만 자기리더십(유의확률 $p = 0.079$), 자기효능감(0.069), 진로계획(0.072)이 $p < 0.01$ 이하로 나타나서 통계적으로 주목할 만한 차이를 보이고 있었다.

Table 3. Average comparison of ANOVA

Variables	School year	Average	Standard deviation	Group	Sum of squares	F	Significance probability
Self-leadership	Freshman(a)	3.26	0.62	Intergroup	2.197	2.269	.079
	Sophomore(b)	3.18	0.54	Within a group	404.416		
	Junior(c)	3.20	0.58	Total	406.613		
	Senior(d)	3.29	0.52				
	Total	3.23	0.57				
Self-efficacy	Freshman(a)	3.32	0.66	Intergroup	2.961	2.366	0.069
	Sophomore(b)	3.32	0.61	Within a group	522.604		
	Junior(c)	3.21	0.59	Total	525.565		
	Senior(d)	3.33	0.73				
	Total	3.29	0.65				
Job satisfaction	Freshman(a)	3.56	0.77	Intergroup	13.485	7.718	
	Sophomore(b)	3.45	0.71	Within a group	729.770		.000
	Junior(c)	3.34	0.68	Total	743.255		a>c, a>d
	Senior(d)	3.30	0.89				
	Total	3.42	0.77				
Career planning	Freshman(a)	3.39	0.83	Intergroup	4.586	2.343	.072
	Sophomore(b)	3.35	0.80	Within a group	817.503		
	Junior(c)	3.25	0.73	Total	822.089		
	Senior(d)	3.41	0.87				
	Total	3.35	0.81				
Teamwork	Freshman(a)	3.47	0.86	Intergroup	12.508	6.282	
	Sophomore(b)	3.28	0.75	Within a group	831.664		.000
	Junior(c)	3.22	0.76	Total	844.172		a>b, a>c, a>d
	Senior(d)	3.25	0.89				
	Total	3.31	0.82				

4.4 상관관계

측정요인들의 상관관계를 확인하기 위하여 상관분석을 하였다(Table 4). 분석결과 자기효능감과 직무만족 사이에 상관계수가 $0.560(p < 0.001)$ 로 가장 높은 수치의 정(+)의 관계를 보이고 있었다. 또한 자기리더십과 자기효능감 사이에 상관계수 $0.507(p < 0.001)$ 로 상관계수가 0.5 이상의 수치를 보였다. 이외에 진로(경력)계획은 자기리더십(상관계수 $0.438, p < 0.001$), 자기효능감($0.446, p < 0.001$), 직무만족($0.401, p < 0.001$)과 상관계수 0.4 이상의 정(+)의 관계를 보였다.

Table 4. Correlation analysis of self leadership, self efficacy, job satisfaction, career planning, teamwork

	Self leadership	Self efficacy	Job satisfaction	Career planning	Timework
Self-Leadership	r p	1			
Self-efficacy	r p	.507** .000	1		
Job satisfaction	r p	.404** .000	.560** .000	1	
Career planning	r p	.438** .000	.446** .000	.401** .000	1
Teamwork	r p	.344** .000	.258** .000	.312** .000	.266** .000

4.5 팀워크, 자기효능감, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향의 경로분석

본 연구에서는 팀워크, 자기효능감, 자기리더십이 진로(경력)계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 학년별로 다중 경로분석으로 확인하였다(Table 5). 경로분석(Path Analysis)은 변수사이의 관계를 규명하는 방법으로서 상관계수나 공분산에 의하여 인과분석을 실시하는 것이다. 잠재변수간의 직·간접 영향력과 매개효과를 확인하기 위해 경로분석을 실시하였다.

분석결과 자기효능감→진로(경력)계획, 자기리더십→진로(경력)계획의 경로는 1학년에서 4학년까지 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 팀워크→진로(경력)계획의 경로에서는 3학년과 4학년을 제외한 1학년과 2학년만 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

이어서 팀워크→직무만족, 자기효능감→직무만족 경로는 1학년에서 4학년까지 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 그리고 진로(경력)계획→직무만족 경로에서는 4학년을 제외하고 1, 2, 3학년이 통계적으로 유의한 정(+)의 관계가 있다는 것을 확인할 수 있었다.

해사대학 학생의 자기효능감, 팀워크, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향
- 학년별 비교를 중심으로 -

또한, 팀워크가 진로(경력)계획을 매개로 직무만족에 미치는 매개효과(간접효과)를 확인하였을 때(Table 6), 3학년과 4학년은 통계적으로 유의하지 않았으나 1학년(비표준화경로계수 0.018, $p=0.050$)과 2학년(0.020, $p=0.037$)은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 자기효능감이 진로(경력)계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 확인하였을 때, 4학년을 제외하고 1학년, 2학년, 3학년 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 그리고 자기리더십이 진로(경력)계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향에서도 4학년을 제외하고 1학년 2학년 3학년이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

독립변수의 종속변수에 대한 설명력인 R-제곱(Table 7)은 진로(경력)계획에서는 1학년이 0.305로 가장 높은 수치를 보였으며 이어서 3학년(0.212)과 4학년(0.208)이 뒤를 이었고 2학년(0.195)이 가장 낮은 수치가 도출되었다. 반면 직무만족의 경우 4학년이 0.398로 가장 높은 수치를 보였으며 이어서 1학년(0.355)과 2학년(0.345)이 뒤를 이었고 3학년(0.246)이 가장 낮은 수치가 도출되었다.

Table 5. Analysis of the Effects of Teamwork, Career Planning, Self-Efficacy as mediated Self-Leadership

route	School year	Non-standardized Path Factor	Significance probability	Standardized Path Factor	Significance probability
Teamwork → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.085±0.039	0.028	0.104±0.047	0.028
	Sophomore	0.163±0.042	0.000	0.175±0.045	0.000
	Junior	0.139±0.048	0.003	0.148±0.050	0.003
	Senior	0.164±0.056	0.003	0.156±0.053	0.003
Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.107±0.047	0.022	0.119±0.052	0.022
	Sophomore	0.127±0.043	0.003	0.143±0.049	0.003
	Junior	0.223±0.053	0.000	0.234±0.055	0.000
	Senior	0.096±0.058	0.097	0.090±0.054	0.096
Self efficacy → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.458±0.062	0.000	0.384±0.050	0.000
	Sophomore	0.426±0.061	0.000	0.350±0.048	0.000
	Junior	0.364±0.069	0.000	0.290±0.054	0.000
	Senior	0.662±0.068	0.000	0.550±0.050	0.000
Self leadership → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.245±0.086	0.004	0.157±0.055	0.004
	Sophomore	0.306±0.082	0.000	0.182±0.048	0.000
	Junior	0.030±0.097	0.755	0.017±0.054	0.755
	Senior	-0.064±0.076	0.399	-0.049±0.058	0.399
Teamwork → Career planning	Freshman	0.167±0.044	0.000	0.183±0.047	0.000
	Sophomore	0.154±0.052	0.003	0.147±0.049	0.003
	Junior	0.041±0.051	0.425	0.041±0.052	0.425
	Senior	0.004±0.060	0.951	0.004±0.061	0.951
Self efficacy → Career planning	Freshman	0.288±0.070	0.000	0.217±0.052	0.000
	Sophomore	0.417±0.073	0.000	0.304±0.051	0.000
	Junior	0.410±0.071	0.000	0.311±0.051	0.000
	Senior	0.350±0.069	0.000	0.311±0.059	0.000
Self leadership → Career planning	Freshman	0.535±0.094	0.000	0.310±0.053	0.000
	Sophomore	0.305±0.102	0.003	0.160±0.053	0.002
	Junior	0.456±0.100	0.000	0.242±0.052	0.000
	Senior	0.274±0.080	0.001	0.223±0.064	0.000

Table 6. Indirect effect

route	School year	Non-standardized Path Factor	Significance probability	Standardized Path Factor	Significance probability
Teamwork → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.018±0.009	0.050	0.022±0.011	0.049
	Sophomore	0.020±0.009	0.037	0.021±0.010	0.037
	Junior	0.009±0.012	0.433	0.010±0.012	0.432
	Senior	0.000±0.006	0.951	0.000±0.005	0.951
Self efficacy → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.031±0.015	0.045	0.026±0.013	0.044
	Sophomore	0.053±0.020	0.009	0.044±0.017	0.009
	Junior	0.091±0.027	0.001	0.073±0.021	0.001
	Senior	0.034±0.021	0.115	0.028±0.018	0.113
Self leadership → Career planning → Job satisfaction	Freshman	0.057±0.027	0.034	0.037±0.017	0.033
	Sophomore	0.039±0.019	0.036	0.023±0.011	0.036
	Junior	0.102±0.033	0.002	0.057±0.018	0.002
	Senior	0.026±0.018	0.135	0.020±0.013	0.134

Table 7. R Squared

variable	School year	Non-standardized Path Factor
Career planning	Freshman	0.305
	Sophomore	0.195
	Junior	0.212
	Senior	0.208
Job satisfaction	Freshman	0.355
	Sophomore	0.345
	Junior	0.246
	Senior	0.398

본 연구에서는 팀워크, 자기효능감, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 경로분석으로 학년별로 확인하였다. 이 연구의 결과와 의미는 다음과 같이 해석될 수 있다.

첫째, 팀워크가 직무만족에 미치는 영향의 경로는 1학년이 다소 낮은 수준(비표준화경로계수 0.085)으로 도출되었지만, 전반적으로 2학년부터 4학년까지 0.139에서 0.164까지 유사한 수치가 도출되었다.

둘째, 진로계획이 직무만족에 미치는 경로를 확인하였을 때 1학년과 2학년이 각각 0.107과 0.127로 비슷한 수치였으나 3학년은 0.223으로 두 배 정도 높은 수치를 보였고 4학년은 0.096으로 급격히 낮아지고 있었다. 이러한 결과는 1학년에서 3학년까지 학년이 높아짐에 따라서 진로에 대한 계획이 직무에 만족도를 점점 높여주지만, 4학년이 되어서는 이미 진로가 결정된 상황에서 진로계획이 특별한 의미를 부여받지 못한다는 추론을 가능하게 한다. 따라서 학년별로 요구되는 진로계획이 다를 수 있어 향후 학년별로 어떠한 진로

계획의 내용이 실질적으로 필요한지에 대한 추가연구가 필요하다. 단지 해사대학의 진로계획이 졸업이후 해운회사의 취업으로 한정될 필요는 없을 것이다. 시간적으로나 공간적으로 보다 확장된 진로에 대한 정보들이 학교에서 제공된다면 학생들의 직무만족은 보다 높은 수준으로 개선될 수 있을 것이다.

셋째, 자기효능감이 직무만족에 대한 영향은 1학년과 2학년이 비표준화 경로계수가 유사한 0.4 수준으로 보인 후 3학년에서 다소 낮아지다가 4학년에서는 0.662로 높은 영향을 보이고 있었다. 일반적으로 학년이 높아지면서 해사대학에서 배우는 해운과 연관된 업무가 보다 자신에 대한 자신감과 효능감을 높여줄 수 있다. 그리고 자신의 직무에 대해 높아진 효능감은 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 간호 대학생을 대상으로 한 Kim and Ko(2020)의 연구에 의하면, 진로결정 자기효능감의 경우 3학년보다는 4학년에서 더욱 높았다.

본 연구에서도 자기효능감은 통계적으로 유의하지는 않았지만 3학년의 3.21에 비해 4학년은 3.33으로 높은 수치를 보이고 있었다. 자기효능감이 직무만족에 대한 영향을 다수의 연구들이 보고하고 있다. 우선 우리나라의 경우, Kim and Ko(2020)의 연구에서 종속변인을 진로정체감으로, 이 연구에서의 직무만족과 연관하여 해석될 수 있다. 이들의 연구에서 진로결정효능감은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 이것은 본 연구에서 자기효능감이 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것과 유사한 결과이다.

러시아의 남녀 직장인 422명을 대상으로 연구한 Yalalova and Zhang(2017)의 연구에서도 자기효능감은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 이들은 자기노력을 매개로 자기효능감이 직무만족에 미치는 간접효과에서도 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 이것은 이 연구에서 진로계획을 매개로하여 자기효능감이 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것과 유사한 결과이다. 네델란드 남녀 성인 734명을 대상으로 한 Abele and Spurk(2009)의 연구에서도 직업적인 자기효능감은 취업 7년 후 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

이러한 선행연구들과 본 연구의 일치된 결과에 근거한다면, 향후 자기효능감의 보다 상세한 구성을 통한 해사대학생을 대상으로 특화된 자기효능감의 척도 개발이 요구된다. 이를 통해서 해사대학생들의 자기 만족도를 높일 수 있는 커리큘럼과 진로안내가 가능해질 것이다.

넷째, 팀워크의 진로계획에 대한 경로에서는 1학년과 2학년이 0.167과 0.154로 낮은 수치를 보였으며 3학년과 4학년은

통계적으로 유의한 수치를 보이지 않았다. 하위학년에서는 학습하는 내용이 새롭고 동료들과의 팀워크가 보다 중요한 의미를 가질 수 있다. 하지만 학년이 높아지면서 해운과 관련된 지식이 충분히 축적된 상황에서는 팀워크와 진로계획의 관계는 보다 느슨해질 수 있다.

다섯째, 본 연구에서 팀워크는 직무만족에 4개 학년 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. Lounsbury et al.(2007)은 IT전문가 1,059명을 대상으로 팀워크가 경력만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 보고하였다. 이들의 연구에 의하면 경력만족에는 팀워크 이외에도 낙관성과 일관성, 정서적 회복력이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었는데, 여기서 낙관성은 본 연구에서 자기효능감과 관련이 있는 요소가 될 수 있다. 말레이시아에서 242명의 직장인을 대상으로 한 연구 Hanaysha and Tahir (2016)에서도 팀워크는 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 이들은 직무만족에 미치는 요인으로서 권한 부여(empowerment), 직무훈련(training), 그리고 팀워크(teamwork)를 설정하였으며 이중 가장 큰 영향을 미치는 것은 직무훈련과 권한부여였으며, 팀워크는 이들의 10분의 1 수준이었다.

본 연구에서 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 자기효능감이었고 이어서 팀워크와 자기리더십은 비슷한 크기였다. 간호 대학생 236명을 대상으로 조사한 Oh and Gong (2019)의 연구에 의하면 자기리더십은 전공만족도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 이들의 연구에 의하면 학년이 높아질수록 자기리더십은 높아지는 경향성으로 보이고 있었다. 이러한 결과는 이 연구의 결과와 유사한 결과이다. 평균 연령 27세인 151명의 미국 대학생을 분석한 연구에 의하면 자기리더십은 자기효능감을 매개로 직무수행결과에 통계적으로 영향을 미치고 있었다(Prussia et al., 1998).

여섯째, 자기효능감이 진로계획에 대한 영향에서는 1학년이 가장 낮았고 2학년과 3학년에서 높아지다가 4학년에서 다소 낮아지고 있었다. 이러한 결과는 학년이 높아지면서 학과에 대한 이해와 함께 졸업이후 해운업에 대한 보다 구체적인 정보를 통해서 자기효능감이 높아지는 것일 수 있다. 그리고 자기효능감은 직무만족에 4개 학년 모두 표준화 경로계수가 3학년 0.290에서부터 4학년 0.550까지 매우 높은 크기로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 표준화경로계수로 비교하여 보았을 때, 직무만족에 미치는 영향은 팀워크나 진로계획보다 자기효능감이 거의 2배에 달하고 있는 것으로 해석된다.

5. 결론

우리나라 대학들은 최근 학령인구 감소로 신입생을 유치하는데 많은 어려움을 겪고 있다. 해사대학 신입생 유치의 경우 관비혜택 및 비교적 높은 취업률, 산업기능요원 제도를 통한 군 대체복무 등으로 큰 어려움을 겪지는 않았지만, 잠재적 악재인 해운산업의 불황 및 선원인력시장의 환경변화가 표면화될 수 있어 요즘 해사대학도 위기적 상황에 직면해 있다고 생각된다.

이에 해사대학 재학생 1,257명을 대상으로 자기효능감, 팀워크, 자기리더십이 진로계획을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 학년별로 비교하여 해기교육과정의 문제점을 도출하고 그 해결방안을 모색하기 위한 기초연구로서, 분산분석에 의하면 1학년은 3학년과 4학년보다 직무에 만족하는 것으로 나타났다. 팀워크에서도 1학년은 2, 3, 4학년보다 높은 수준을 나타내고 있었다. 이러한 결과는 해양대학교 해사대학을 입학하는 신입생의 경우 학교졸업이후의 진로나 커리큘럼에 대한 기대가 보다 크다는 것을 암시한다. 하지만 학년이 올라가면서 기대에 미치지 못하는 현실 속에서 직무만족감이 낮아지고 동료와의 협동이 필요한 팀워크의 수준이 낮아지는 것일 수 있다. 이와 관련된 보다 심층적인 연구가 향후 필요할 것이다.

사회적 동물로서 인간은 자기스스로를 비추는 동시에 타인과의 관계를 통해서 삶을 계획하고 성공과 만족을 얻게 된다. 본 연구에 의하면 이러한 명제는 대학생들을 하는 대학생의 경우에도 적용된다고 할 수 있었다. 본 연구에서 내면적 요소는 자기효능감과 자기리더십으로 볼 수 있으며 외면적 요소는 팀워크라 할 수 있다. 이 두 가지 요소는 진로계획을 매개로하여 직무만족, 즉 대학생들의 만족에 영향을 미친다. 학년별 커리큘럼 과목별 만족도에 대한 조사와 함께 졸업이후 해운업 종사에 대한 의식조사와 이에 대한 영향요인의 분석이 필요하다. 이러한 과정은 국가 기간산업으로서 해운업의 보다 안정적인 성장과 유지, 발전을 위해 필요한 내용이다. 하지만 아직 우리나라에서는 이와 관련된 연구가 미미한 실정이다. 이 연구는 이와 관련된 연구의 필요성에 대한 실증적 기초자료가 될 수 있을 것이다.

본 연구는 해사대학 학생을 대상으로 학년별로 분석을 함으로써 각 학년별로 직무만족을 위해 영향을 미치는 요소를 분석하였고 이를 통해 학년별로 필요한 요소가 무엇인지를 실증적으로 확인한 연구이다. 향후 진전된 연구를 통해 보다 안정적이고 만족적인 해운업의 진행에 도움이 되기를 바란다.

이 연구는 전남지역 M해양대학교 해사대학 학생을 대상으로 하였다는 한계를 갖는다. 향후 보다 다양한 대학들을 통해 비교연구가 가능할 것으로 사료된다.

References

- [1] Abele, A. E. and D. Spurk(2009), The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), pp. 53-62.
- [2] Bandura, A.(2010). Self efficacy. *The Corsini encyclopedia of psychology*, pp. 1-3.
- [3] Bandura, A., W. Freeman, and R. Lightsey(1999), *Self-efficacy: The exercise of control*: Springer.
- [4] Bass, B. M. and R. Bass(2009), *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*: Simon and Schuster.
- [5] Blickensderfer, E., J. A. Cannon-Bowers, and E. Salas(1997), *Training teams to self-correct: An empirical investigation*. Paper presented at the 12th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO.
- [6] Bryman, A.(1999), *Leadership in organizations. Managing organizations: Current issues*, pp. 26-42.
- [7] Chen, C. H. V., S. J. Wang, W. C. Chang, and C. S. Hu (2008), The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4), pp. 321-328.
- [8] Goulet, L. R. and P. Singh(2002), *Career commitment: A reexamination and an extension*. *Journal of vocational behavior*, 61(1), pp. 73-91.
- [9] Greenhaus, J. H., S. Parasuraman, and W. M. Wormley(1990), Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), pp. 64-86.
- [10] Hackman, J. R.(1987), *The design of work teams*. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [11] Hanaysha, J. and P. R. Tahir(2016), Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, pp. 272-282.
- [12] Hong, H. Y.(2009), *Effects of service education and training on self-esteem, self-efficacy, and job satisfaction*. Kyung Hee University Graduate School of Tourism, Master's Degree.
- [13] Hoppock, R.(1935), *Job Satisfaction*, by Robert Hoppock: Harper and Brothers.
- [14] Jung, H. S.(2006), *The Effect of Performance Culture on Teamwork (Domestic Master's Degree Paper)*, Sungkyunkwan University, Seoul.

- [15] Kim, N. S. and Y. J. Ko(2020), Relationship between self-leadership, career decision making self-efficacy and career identity of nursing students. *Journal of Digital Convergence*, 18(1), pp. 211-218.
- [16] Kim, S. R.(2015). The Meaning of Work and Job Satisfaction of Participants in the Elderly Job Project (Domestic Master's Degree Paper), Graduate School of Humanities and Information, Korea University, Seoul. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13692589>.
- [17] Lee, J. Y.(2005), The effect of university staff communication on job satisfaction. Chung-Ang University Graduate Master's Degree Claim Paper.
- [18] Lord, R. G. and Maher, K. J.(2002), *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*: Taylor & Francis.
- [19] Lounsbury, J. W., L. Moffitt, L. W. Gibson, A. W. Drost, and M. Stevens(2007), An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*, 22(2), pp. 174-183.
- [20] Manz, C. C. and H. P. Sims Jr(1980), Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management review*, 5(3), pp. 361-367.
- [21] Neck, C. P., G. L. Stewart, C. C. and Manz(1995), Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *The journal of applied behavioral science*, 31(3), pp. 278-302.
- [22] Oh, E. J. and J. H. Gong(2019), A Study on the maturity of self-leadership, career attitude, and major satisfaction of nursing college students.
- [23] Park, H. M.(2013), Effects of self-efficacy, stress, and depression in college students on interpersonal relationships (Korean Ph.D. thesis), Kwandong University Graduate School, Gangneung. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13278917>.
- [24] Price, J.(1972), *Handbook of Organizational Measurement* (Lexington, MA: Heath).
- [25] Prussia, G. E., J. S. Anderson, and C. C. Manz(1998), Self leadership and performance outcomes: the mediating influence of self efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), pp. 523-538.
- [26] Robinson, M., and G. W. Davidson(1999), *Chambers 21st Century Dictionary*: Chambers.
- [27] Roh, Y. H.(2003), A basic study on the development of leadership training programs for elementary school children (Domestic Master's Degree), Sookmyung Women's University Graduate School, Seoul. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T9568569>.
- [28] Salas, E., D. E. Sims, and C. S. Burke(2005), Is there a “big five” in teamwork? *Small group research*, 36(5), pp. 555-599.
- [29] Tiffin, J., and E. J. McCormick(1965), *Industrial psychology*.
- [30] Yalalova, J. and L. Zhang(2017),The impact of self-efficacy on career satisfaction: evidence from Russia. *Устойчивое развитие науки и образования*(2), 141.
- [31] Yoon, J. H.(2007a), The structural relationship between self-freedom and teamwork and service quality of hotel workers. *Human Resource Management Study*, 14(1), pp. 147-164.
- [32] Yoon, J. Y.(2007b), The effect of school ethics on job satisfaction (Domestic Master's Degree), Seoul National University. Seoul. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T10941710>.
- [33] Yukl, G.(1999), An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The leadership quarterly*, 10(2), pp. 285-305.

Received : 2021. 05. 13.

Revised : 2021. 09. 28. (1st)

: 2021. 10. 21. (2nd)

Accepted : 2021. 10. 28.