

컨테이너 선사 종사자의 직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향

- H사의 육상직과 해상직간 차이를 중심으로 -*

이원우** · 류희찬*** · 이충배****

The Effect of Job Environmental Factors on Job Satisfaction and Turnover
Intention of Container Shipping Workers -Focused on the Difference between
Land and Maritime Workers of 'H' Liner Shipping Company-

Lee Won-woo · Ryu Hee-chan · Lee Choong-bae

Abstract

The shipping industry has experienced significantly fluctuated while decline in long-term and boom in short-term period due to the continuous recession of the shipping industry since the 2010s and during the recent COVID-19 pandemic. This study aims to suggest implications for securing manpower and personnel policy by analyzing the effects of job environmental factors of a liner shipping company on job satisfaction and turnover intention and differences between land and marine workers. For the analysis, the job environmental factors of a liner shipping company were divided into work character, relational factors, personnel characters, and remuneration factors, and then structural equation model and t-test were conducted to test the relationship between job satisfaction and turnover intention. As a result of the study, it was found that job environmental factors, such as work, relationship, personnel, and remuneration, had a positive (+) effect on job satisfaction, and job satisfaction had a negative (-) effect on turnover intention. In a comparative analysis between groups such as land and sea workers, it was found that the maritime workers group had higher job satisfaction and lower turnover intention than the land workers.

Key words: Shipping Company, Job Satisfaction, Turnover Intention, Job Environment

▷ 논문접수: 2022. 03. 03. ▷ 심사완료: 2022. 03. 24. ▷ 게재확정: 2022. 03. 28.

* 『이 논문은 해양수산부 제4차 해운항만물류전문인력양성사업의 지원으로 수행된 연구임』

** 중앙대학교 글로벌물류학과 석사, 제1저자, dldnjsdn545@gmail.com

*** 중앙대학교 무역물류학과 박사과정, 공동저자, heec94@naver.com

**** 중앙대학교 국제물류학과 교수, 교신저자, cblee@cau.ac.kr

I. 서론

지난 십 수년간 이어져왔던 해운업계의 불황으로 인해 지속적인 구조조정과 외형의 축소를 겪어왔다. 이로 인해 수년의 경력을 가진 많은 해운전문인력들은 자의든 타의든 타업종으로 이직하게 되었다. 기업에서 수익을 창출하는 가장 중요한 자산 중 하나가 인적자원일 뿐만 아니라 전문인력의 양성에는 많은 시간과 투자가 선행되어야 한다(신성섭·하민호, 2021). 선사의 종사자들도 예외는 아니다.

침체기를 견뎌오던 국내 선사들은 2020년 COVID-19 팬데믹 발생으로 변화된 소비패턴과 중국의 빠른 회복세로 인한 물동량 증가, 선복 부족 등에 기인하여 해상운임의 고공행진으로 다시 한번 호황을 맞이하게 되었다. 이러한 상황 속에서 해운업계에 몸담고 있는 종사자(육상직, 해상직)들은 직무만족도에 변화가 일어나고 있다. 특히 컨테이너 정기선사 종사자의 경우에 비록 임금의 상승을 가져왔지만 글로벌 물류대란으로 폭증한 물동량과 임시선박 투입 등으로 업무의 과부하를 가져왔다. 2021년 상반기 일부 선사 종사자들은 장기간에 걸쳐 파업 결의와 노사 갈등 문제가 발생하게 되었다. 선사는 종사자의 직무만족도 고취, 합당한 처우 개선 및 보상의 필요성에 대한 사회적 관심과 공감대를 확산시키는 주요 계기가 되었다.

일반적으로 다양한 직무환경 요인을 바탕으로 높은 직무만족도는 집단 성과 및 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 반면 불만족은 이직과 직무에 대한 몰입을 저해함으로써 조직의 경제적 손실을 가져오게 된다(김성필·이준엽, 2007; 최영로, 2009; 박광표·김동철, 2019; Saari & Judge, 2004; Robbins & Judge, 2007). 이러한 결과는 선사를 대상으로 동일하게 적용시킬 수 있다. 선사 종사자의 높은 직무만족도는 안전운항과 이윤 극대화 측면에서 기업성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다.

직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는

영향에 관한 연구는 그 동안 다양한 직종 및 산업 분야에서 이루어져 왔다(Cotton & Tuttle, 1986; Freund, 2005; Rasch & Harrell, 1990; 신성섭·하민호, 2021; 오우진, 2021). 하지만 최근 글로벌 물류대란을 겪으며 국내외적으로 중요성을 인식하고 있는 해운업에서 이루어진 연구는 제한적이다. 특히 선사의 주요 업무 직종인 육상직과 해상직을 비교하여 직무환경 요인과 직무만족도 및 이직의도의 관계에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

본 연구에서는 정기선 해운선사 종사자들이 갖는 직무환경 요인들이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 분석하여 선사의 경쟁력 있는 고급 해운업 인력 확보와 인사정책에 시사점을 제시하는 데 목적이 있다.

II. 선사 종사자 현황과 이론적 고찰

1. 선사 종사자의 업무와 고용현황

선사는 사전적 의미로 선박을 소유하고 있으면서 해운사업을 영위하는 회사를 말하며 선박을 주요 운송수단으로 실무적으로 운송업을 수행하게 된다. 선사의 운영에는 해상 운행을 하는 해상직, 그리고 이러한 선박을 활용하여 영업활동 및 지원 업무를 담당하는 육상직으로 대별할 수 있다.

해상직원은 일반적으로 선사에 소속되어 있는 선원을 말한다. 선원법상 선원은 선장, 해원(海員) 및 예비원(승무 중이 아닌 자)으로 구분하고 선장은 선박의 운항 관리에 대하여 책임을 지는 선원을 말하며, 해원은 배 안에서 근무하는 선장이 아닌 선원을 말한다(정민형, 2021).

선사에서 육상직의 경우, 조직 구도와 직무분류가 컨테이너 선사, 벌크 선사, 탱커 선사별로 다소 상이하다. 화물과 관련된 영업, 고객지원, (컨테이너)기기 관리, 기획, 서비스 지원, 선박 운항 지원 등의 업무를 담당하는 조직과 회사의 전반적인 재무, 인사, 흥

보, 전략, 회계 등을 담당하는 관리지원 조직으로 구분할 수 있다.

〈표 1〉은 주요 선사인 HMM, 팬오션, 흥아해운, 대한해운의 육상과 해상 직원의 수를 나타내주고 있다.

〈표 2〉는 국내 주요 컨테이너 선사별 최근 5년간 (2016~2020년) 신규 입사자, 퇴사자의 수를 나타내

고 있는데 전체적으로 퇴사자 수가 입사자 수 보다 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 2010년 금융위기 이후에 지속된 해운업, 특히 정기선 시장의 침체의 영향을 상당히 받은 것으로 추측된다. 이로 인해 기존 해운선사에서 수년 동안 쌓아온 경력을 가진 전문인력이 축소되었음을 나타내주고 있다.

표 1. 우리나라 주요 선사의 직원 수(2021. 3Q 기준, 외국인 선원 제외)

기업명	사업 부문	성별	직원 수		합계
			기간의 정함이 없는 근로자	기간제 근로자	
HMM(주)	육상	남	695	3	698
		여	324	2	326
	해상	남	520	96	616
		여	19	1	20
	합계		827	307	1660
팬오션(주)	육상	남	253	3	256
		여	85	5	90
	해상	남	477	298	775
		여	12	1	13
	합계		827	307	1134
흥아 해운(주)	육상	남	20	-	20
		여	7	-	7
	해상	남	136	11	147
		여	-	-	-
	합계		163	11	174
대한 해운(주)	육상	남	71	-	71
		여	13	1	14
	해상	남	71	10	81
		여	-	-	-
	합계		155	11	166

자료 : 금융감독원 전자공시시스템(DART) 분기보고서를 참조하여 작성함.

표 2. 주요 선사의 연도별 입사자/퇴사자 현황

회사명	2016		2017		2018		2019		2020		합계		
	입사	퇴사	입사	퇴사	입사	퇴사	입사	퇴사	입사	퇴사	입사	퇴사	증감
HMM (구: 현대상선)	72	150	153	69	107	66	162	96	104	67	598	448	+150
팬오션	9	28	4	26	30	28	7	20	22	14	72	116	-44
고려해운	12	17	12	18	14	16	6	12	14	17	58	80	-22
흥아해운	86	103	149	137	97	128	55	205	25	57	412	630	-218
천정해운	125	124	123	132	110	119	89	90	72	80	519	545	-26
남성해운	55	53	35	70	16	41	27	34	26	28	159	226	-67

자료 : 크레딧잡 기업정보를 참조하여 작성함.

2. 직무환경 요인에 관한 선행연구

직무환경 요인은 물리적인 배치, 구성원들 간의 상호작용 방식 및 조직구성원의 고객이나 외부인에 대한 행동 등에 의한 전체적인 느낌(Luthans, 1998) 또는 보수, 근무조건, 시설환경, 업무수행, 근무자의 책임 등을 효율적으로 수행하게 하는 환경을 의미한다(박은정, 2003; 김종찬, 2012). 직무만족에 영향을 미치는 환경요인에 대한 연구는 다양한 직군에서 연구되어 왔는데 그 이유는 직무만족에 따라 기업성과 또는 이직에 직접적으로 영향을 미치기 때문이다(Bateman & Organ, 1983).

Hackman & Oldham(1975)는 5가지의 직무 특성 즉 기술의 다양성, 업무의 정체성, 자율성 그리고 환류성(feedback)은 개인의 성과에 긍정적인 역할을 한다고 주장하였다. 다양한 기술을 보유하고 있는 종사자는 복수의 개인적 역량을 활용하게 한다. 높은 업무의 정체성을 가진 종사자는 전체적으로 업무의 완성도가 높다. 자율성을 강한 직무는 책임감과 독립성을 높게 되며, 높은 환류성을 가진 직무는 작업수행에 필요한 정보를 제공하게 된다.

Herzberg(1965)가 제시한 동기-위생이론에 따르면 동기요인은 성취감, 직무자체, 인정감, 책임감 등의 내재적 직무환경으로 볼 수 있으며, 위생이론은 보수, 대인관계, 회사정책, 고용안정성 등의 외재적 직무환경에 해당된다(Moorman, 1993). Herzberg가 제안한 내재적, 외재적으로 구분된 환경요소는 이후 직무환경요소를 정의에서 대세를 이루고 있다(Knoop, 1994; Dagenais, 1998).

직무에 내재된 보상(rewards)은 직무의 경험으로부터 도출되며 개인의 성장에 기여한다. 여기에는 자신감, 개별 능력의 활용, 개인의 책임 등이다. 이에 비해 외재적인 보상에는 유형의 가치로 보수, 보조금, 상사, 동료, 하급자와의 관계 등이 포함된다(Ben-Yoav & Hartman, 1988).

Stinglhamber & Vandenberghe(2004)는 직무환경 요인을 내재적 직무환경과 외재적 직무환경으로 대

별하였다. 내재적 직무환경은 개인의 능력과 책임, 가치 등 직무에 내재되어 있는 것을 말하며, 외재적 직무환경은 직무 외적인 요인으로서 보수, 업무, 관계 등이 포함된다(Eisenberger et al., 1997).

Sanjeev(2017)은 판매와 마케팅 종사자를 대상으로 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 변수로 연령, 경험, 성별, 지위, 임금, 조직의 유형, 매출, 교육 수준, 담당부서, 외존 상태, 추가적 가족의 수입, 전문성을 활용하여 검증한 결과 대부분의 변수들에서 유의성이 존재하는 것을 입증하였다.

직무환경 요인은 조직구성원들에게 내·외부적으로 많은 영향을 미치는 중요한 요인이다. Rounds et al.(1987)는 조직구성원이 직무환경에 자신을 적응하고 조화될 수 있는 노력을 통해 조직구성원의 직무만족도 증가와 성과 향상이 이루어질 수 있다는 직업적응이론(Work Adjustment Theory)을 기반한 개인과 직무환경의 조화와 적합성을 강조하였다.

한종희(2008)는 직무환경 요인을 직무자체 보다 직무가 수행되는 물리적 조건과 관련된 것으로서 물리적 근무환경(임금수준, 직원복지, 승진기회, 근무환경)을 제시하였고 이는 Herzberg의 위생요인에 일부 포함될 수 있다고 제안하였다.

김종찬(2012)은 직무환경 요인과 직무만족도에 대한 실증 연구에서 고용, 승진, 업무, 보수의 직무환경 요인을 제시하였다. 고용의 경우, 고용 보장, 퇴직, 업무확대를 승진은 균등한 승진기회, 근무평가의 적정성, 업무는 업무량의 적정성, 업무수준의 적정성, 보수는 보수 격차와 수준을 하위 구성 항목으로 측정하였다.

백영숙·서영숙(2012)은 직무 요인, 직무환경 요인과 임파워먼트와의 관계에 대한 실증 연구에서 직무환경 요인인 관계적 요인에서의 동료와의 관계 변수는 임파워먼트에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

신성섭·하민호(2021)는 해운물류기업 종사자를 대상으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검

증하였으며, 삶의 만족의 매개효과를 분석하였다. 연구결과 직무만족과 이직의도의 관계는 삶의 만족 중심리적 안정이 경제적 안정보다 더 유의미한 결과가 도출되었다. 또한 이직의도에서는 경제적 요인보다는 개인의 심리적 안정성이 보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무환경은 직업과 조직에 따라 범위가 다양하게 나타나고 있으며 직무환경 요인에 대한 연구는 다차원적으로 진행되고 있다(Likert, 1967; Campbell et al., 1974; Anderson et al., 1977). 본 연구에서는 선사 종사자의 직무환경에 대한 세부 항목으로서 업무·관계·보수·인사 요인을 통해 직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

3. 직무만족도와 이직의도에 관한 선행연구

직무만족과 이직의도 간의 관계에 대한 연구는 여러 직종을 대상으로 활발하게 이루어져 왔으며 (Cotton & Tuttle, 1986; Rasch & Harrell, 1990; Chiu & Francesco, 2003; Kickul et al., 2002),

직무만족도는 주어진 직무환경에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 개인이 자신의 직업에 대하여 표현하는 관심과 열의로 정의할 수 있으며 이는 직업의 내외재적 측면을 포함한다(Saunders, 1982; Olson et al., 2014). 직무만족은 어떤 종사자에게는 물질적 요인에 부합될 때 다른 이들에게는 사회적 심리적 측면이 중요한 요인으로 작용한다(신성섭·하민호, 2021). 또한 직무만족은 물리적 근로조건 등의 인지적 요인뿐만 아니라 개인의 성격이나 성향이 중요한 영향을 미치게 된다(이홍직 외, 2019).

직무만족의 요인으로는 Slavitt et al.(1978)에 의해 개발된 측정요인이 많이 활용되는데 6개의 범주에 21개의 요인으로 구성되어 있다. Locke(1976)는 직무만족 영향요인을 직무자체, 임금(보수), 승진(공정성, 기회), 성과의 인정(보상), 부가급부(연급, 의료혜택 등), 작업조건(휴식시간, 작업환경 등), 감독(조직

내의 영향력), 동료 관계, 회사방침(임금, 부가급부정책 등)의 9가지 요인을 체계적으로 정리하였다 (Alderfer, 1972).

Porter & Steers(1973)는 직무만족을 내재적(intrinsic), 외재적(extrinsic) 다차원의 개념으로 구분하여 제시하였다. 내재적 만족은 책임, 다양성, 직무의 난이도, 중요성 등 직무 자체의 내재적 가치가 주는 만족감으로 설명하였으며, 외재적 만족은 승진과 보상, 작업환경 등에 따른 직무수행 결과에 비취 직무 외적으로 부여된 가치에 대한 만족감으로 정의하였다.

김상진·한진수(2006)는 직무만족의 결정요인으로 공정한 승진기회, 만족한 근무환경, 후생복지정책, 동료나 상사와의 관계, 회사의 경영방침, 업무수행 능력의 인정, 직무에 대한 자부심, 적정 임금수준을 포함하고 있다.

직무만족은 이직에 있어 가장 큰 직접적인 동기 중의 하나로 꼽히고 있다(Porter & Steers, 1973; Freund, 2005; Barak et al., 2001). 이직은 조직의 일원으로서의 활동을 그만두고 조직 밖의 다른 요인으로 이전하는 것을 말한다. 따라서 이직의도라고 함은 현 직장을 그만두겠다는 생각, 다른 직장을 찾아보겠다는 생각을 의미하며 기회가 오면 자신의 계획을 목표달성을 위해 행동으로 옮기게 된다는 의미이다(권승면 외, 2014; 오우진, 2021). 이직의도는 또한 특정기간내 개인이 직업을 변경하고자하는 확률로 정의하기도 한다(Henneberger & Souza-Poza, 2002). 이직의도를 가지게 되는 다양한 동기가 존재하지만 가장 중요한 요인으로 직무만족을 들 수 있다. 직무만족과 이직의도와 관계에 대한 다수의 연구가 이루어져 왔다(Knapp et al., 2017).

김윤영(2013)은 외항선원들의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구에서 직무만족도가 높을수록 외항선원의 이직의도가 낮게 나타나는 결론을 도출하였다. 특히, 외항선원의 경우에는 직무자체, 복리후생, 동료 관계, 직무 정체성과 같은 정신적 직무만족이 임금, 보수와 같은 전통적·물질적 직무만족 보다 더

중요시 되고 있다는 연구 결과를 제시하였다.

홍세아(2019)는 프레이트 포워드의 임파워먼트가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 대기업 프레이트 포워드 종사자의 경우, 자율성을 부여해주면 이직의도를 낮출 수 있는 것으로 나타났다. 중소기업 종사자에게는 역량의 전문성이 직무만족을 높이고 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 시사하였다.

김영훈(2012)은 공항종사자의 직무만족과 이직의도에 관한 연구에서 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 높은 공항종사자 집단은 이직의도가 낮은 것으로 나타났으며 특히, 경제보상 요인이 높은 경우 이직의도는 현저하게 낮아지는 것으로 분석되었다.

III. 연구모형 및 가설설정

1. 변수의 조작적 정의

질적연구는 구조화된 설문지에 기초한다. 연구가

설을 검증하기 위해 실제 현상에 대한 조사와 분석이 선행되어야 하며, 변수의 정의와 측정방법을 명확히 해야 한다. 본 연구에서는 선행연구를 토대로 직무환경 요인을 업무요인, 관계요인, 인사요인, 보수요인 4개의 잠재변수를 설정하였다. 업무요인은 직무를 수행하며 반복적으로 행하는 사무 활동으로부터 종사자가 느끼는 전문성, 업무 적합도, 업무량의 정도 등을 포함한다. 관계요인은 직무를 수행하면서 관계를 맺어가는 여러 동료들과의 유대관계 및 상호 신뢰의 정도로 구성할 수 있다. 인사요인은 종사자와 구성원의 업무 수행 결과 및 평가와 관련된 다양한 제도적 요인을 포함한다. 보수요인은 직무활동에 대하여 그 보상으로 종사자에게 주어지는 모든 형태의 대가와 관련된 요인으로 구성한다.

직무만족도는 현재 자신의 직무에 자부심을 가지고 장래성, 고용안전성, 보수에 만족하는 정도로 정의되어 측정된다. 이직의도는 종사자가 여러 가지 문제로 인해 현재 소속된 조직에서 다른 사업장 혹은 직업으로 자신의 소속을 바꾸려는 의도로 측정하였다. 변수의 조작적 정의와 측정변수는 <표 3>과 같다.

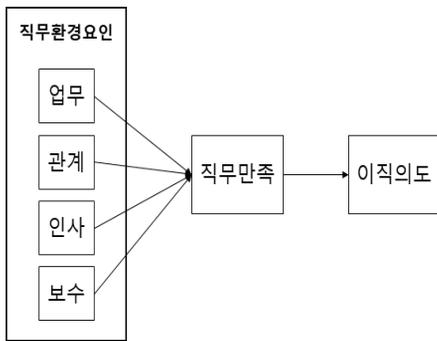
표 3. 연구의 변수와 조작적 정의

요인	조작적 정의	항목 수	참고문헌	
직무환경	업무	직무를 수행하며 반복적으로 행하는 사무활동으로부터 종사자가 느끼는 전문성, 업무 적합도, 업무량의 정도	4	Hackman & Oldham(1975), Stinglhamber & Vandenberghe(2004)
	관계	직무를 수행하면서 관계를 맺어가는 여러 동료들과의 유대관계 및 상호 신뢰의 정도	4	Eisenberger et al.(1997), 백영숙·서영숙(2012)
	인사	종사자 및 구성원의 업무 수행 결과 및 평가와 관련된 다양한 제도적 요인	3	Herzberg(1965), 한종희(2008)
	보수	직무활동에 대하여 그 보상으로 종사자에게 주어지는 모든 형태의 대가와 관련된 요인	3	Moorman(1993), Ben-Yoav & Hartman(1988)
직무만족도	현재 자신의 직무에 자부심을 가지고 장래성과 고용안전성 및 보수에 만족하는 정도	4	Porter & Steers(1973), Locke(1976)	
이직의도	종사자가 여러 가지 문제로 인해 현재 소속된 조직에서 다른 사업장 혹은 직업으로 자신의 소속을 바꾸려는 의도	4	권승면 외(2014), 정민형(2021), Mobley(1977), Steers & Mowday(1981)	

2. 연구모형 설계

본 연구에서는 정기선 해운선사 종사자들이 갖는 직무환경 요인들이 직무만족도에 미치는 영향과 그리고 이직의도와와의 관계를 검증하는 데 목적이 있다. 즉 업무, 관계, 인사, 보수의 직무환경 요인은 직무만족을 증대시킬 수 있다. 그리고 직무에 대한 만족이 증가하면 이직의도가 줄어들게 될 것이다. 이를 입증하기 위해 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정한다.

그림 1. 연구모형



3. 가설설정

본 연구는 정기선 해운선사 종사자들의 직무환경적 요인이 직무만족도 그리고 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 입증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다. 기존 연구에 따르면 종사자는 주어진 업무, 종사자가 속한 집단과의 인적관계, 기업이 추진하는 인사정책 그리고 보수 등이 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Slavitt et al., 1978; Locke, 1976; Alderfer, 1972; Herzberg et al., 1959; Gruneberg & Startup, 1978; 김상진·한진수, 2006; 신성섭·하민호, 2021). 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1-1: 업무요인은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 관계요인은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 인사요인은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4: 보수요인은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

많은 연구에서 직무만족과 종사자의 이직간에 부정적 관계를 가지는 것을 입증하였다(Mobley, 1977; Steers & Mowday, 1981; Martin, 1979; Rasch & Harrell, 1990; Dole & Schroeder, 2001). 이를 근거로 본 연구에서도 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2: 직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

IV. 실증분석

1. 자료수집 및 표본의 특성

본 연구에서는 국내 글로벌 컨테이너 선사인 A사에서 근무하는 육상직과 해상직 임의근무자를 대상으로 2021년 5월 1일부터 당일 31일에 걸쳐 200부의 설문을 배포하여 177부를 회수하였고, 그중 오류가 있는 설문을 제외하고 174부(87%)를 분석에 활용하였다. 설문 문항은 업무요인 4문항, 관계요인 4문항, 인사요인 3문항, 보수요인 3문항, 직무만족 요인 4문항, 이직의도 요인 4문항으로 총 22문항을 구성하였으며 리커트(Likert) 5점 척도를 적용하였다.

설문결과 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 소속 구분에서 육상직 101명(58%), 해상직 73명(42%)으로, 육상직과 해상직의 표본 분포가 유사하게 나타났다. 성별의 경우, 남직원이 137명(78.7%), 여직원이 37명(21.3%)으로 남직원의 표본이 많은 것으로 나타났다. 연령은 31~40의 비율이 가장 높은 비율을 차지하였고, 근무기간은 6~10년의 응답자가

가장 많은 것으로 집계되었다. 직급별 육상직의 경우, 대리 27명(15.5%)와 사원 26명(14.9%), 과장 23명(13.2%), 차장 13명(7.5%), 부장 12명(6.9%)의 순이며, 해상직의 경우에는 1항사/1기사 29명(16.7%),

3항사/3기사 24명(13.8%), 2항사/2기사 14명(8.1%), 선장/기관장 6명(3.4%)의 순으로 나타났다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 <표 4>와 같다.

표 4. 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
소속	육상	101	58	근무 기간	5년 이하	52	29.9
	해상	73	42		6~10년	55	31.6
	합계	174	100		11~15년	33	19
성별	남	137	78.7		16~20년	22	12.6
	여	37	21.3		21년 이상	12	6.9
	합계	174	100		합계	174	100
연령	30 이하	54	31	전공 해운	유관	130	74.7
	31~40	83	47.7		무관	44	25.3
	41~50	25	14.4		합계	174	100
	51 이상	12	6.9				
	합계	174	100				
구분		빈도		비율(%)			
직급	사원	26		14.9			
	대리	27		15.5			
	과장	23		13.2			
	차장	13		7.5			
	부장	12		6.9			
	3항사/3기사	24		13.8			
	2항사/2기사	14		8.1			
	1항사/1기사	29		16.7			
	선장/기관장	6		3.4			
	합계	174		100			

2. 신뢰성 및 타당성 분석

1) 신뢰성 분석

본 연구에서 수집된 설문자료는 SPSS 통계 프로그램을 사용하여 분석을 실시하였다. 측정된 항목들의 일관적인 측정여부를 확인하기 위해 신뢰성을 검증하였으며, Cronbach's Alpha 계수 값을 이용하였다.

Cronbach's Alpha 계수 값은 둘 이상의 개념에 대한 신뢰성 측정에 사용되며 계수 값의 범위는 일반적으로 0과 1사이의 값으로 나타난다. 신뢰성 평가의 경우, 절대적인 기준은 없으나 통상 계수 값이 0.8 이상의 값이면 신뢰성이 높은 것으로 해석할 수 있고 0.6 이상의 값이 제시될 경우에는 내적일관성을 포함하는 것으로 판단이 가능하다. <표 5>에서 측정

항목의 계수 값이 모두 0.7 이상의 값으로 신뢰성은 검증되었다고 볼 수 있다.

표 5. 신뢰도 및 타당성 분석결과

구분	문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	알파계수
관계요인	관계1	0.941	0.113	0.013	0.064	0.060	-0.025	0.978
	관계2	0.959	0.117	0.056	0.052	0.054	-0.064	
	관계3	0.948	0.133	0.056	0.035	0.054	-0.005	
	관계4	0.975	0.138	0.032	0.063	0.048	-0.045	
직무만족도	직무만족1	0.152	0.793	0.158	0.059	0.084	-0.116	0.908
	직무만족2	0.047	0.804	0.106	0.186	0.119	-0.086	
	직무만족3	0.181	0.847	0.140	0.223	0.102	-0.082	
	직무만족4	0.153	0.917	0.095	0.153	0.137	-0.120	
업무요인	업무1	0.094	0.142	0.787	0.030	-0.098	-0.066	0.865
	업무2	0.008	0.066	0.857	-0.006	0.059	0.027	
	업무3	0.043	0.146	0.759	0.092	0.164	0.133	
	업무4	-0.001	0.086	0.937	-0.005	-0.054	0.030	
보수요인	보수1	0.010	0.132	0.130	0.898	0.026	-0.053	0.889
	보수2	0.088	0.177	0.049	0.896	0.095	-0.067	
	보수3	0.091	0.218	-0.083	0.842	0.017	-0.092	
인사요인	인사1	0.007	0.113	0.004	0.089	0.889	-0.022	0.881
	인사2	0.039	0.133	-0.018	0.014	0.913	-0.026	
	인사3	0.141	0.115	0.068	0.027	0.853	0.081	
이직의도	이직의도1	-0.006	-0.144	0.095	0.032	-0.045	0.748	0.745
	이직의도2	-0.050	-0.179	-0.029	-0.049	0.106	0.703	
	이직의도3	-0.052	0.001	-0.042	-0.141	-0.020	0.656	
	이직의도4	0.001	-0.013	0.093	-0.027	-0.005	0.883	
Eigen Value		5.637	2.990	2.819	2.376	1.903	1.462	
% of Variance		25.623	13.593	12.813	10.801	8.648	6.645	

KMO(=0.764), Bartlett의 구형성 검정 (P=0.000)

2) 탐색적 요인분석

본 연구에서는 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며 요인분석 방법은 주성분 분석 방법(principle component analysis)을 활용하였다. 고유값의 기준은 1보다 큰 값으로 설정하였고 회전방식은 베리맥스(Verimax) 방식으로 진행하였다. 또한, KMO와 Bartlett을 이용하여 요인분석의 적합성을 확

인하였다. 본 연구에서 나타나는 KMO측도는 0.764의 값이 도출되어 양호한 것으로 판단할 수 있으며, Bartlett 검정의 유의확률은 0.000의 값으로 나타났다. 이는 탐색적 요인분석을 실시하기에 적절한 결과를 얻었다고 볼 수 있다. <표 5>에서 제시하고 있는 측정 문항에 대한 요인적재값을 보면 0.656~0.975의 값을 보여 적절한 수준의 집중타당도를 가지는 것

로 나타난다.

3) 확인적 요인분석

본 연구는 타당성을 검증하고 전체적인 모형의 적합도를 평가하기 위해 확인적 요인분석을 추가로 실시하였다. 판별타당성을 확보하기 위해 Fornell &

Lacker(1981)은 0.5 이상의 AVE 값을 제시하였다. <표 6>에서 나타난 각 잠재변수의 AVE 값은 대체로 기준치를 근접하고 있는 것으로 나타나 판별타당성이 존재한다고 볼 수 있다.

표 6. 확인적 요인분석 결과

요인		설문 항목	AVE	C.R	
직무환경	업무	업무1	업무 전문성 정도	0.642	0.874
		업무2	업무 적합성 정도		
		업무3	업무량의 비교 (동일 직종 내에서의 비교)		
		업무4	업무량의 비교 (타 직종과의 비교)		
	관계	관계1	동료들과의 상호 신뢰 및 협업의 정도	0.918	0.978
		관계2	동료들과의 유대관계(친밀도) 정도		
		관계3	업무관련 동료들과의 협업의 정도		
		관계4	동료들과의 상호 존경의 정도		
	인사	인사1	승진 관련 시기의 적절성	0.717	0.883
		인사2	근무성과 및 승진의 공정성		
		인사3	근무 성과 및 승진의 평가 일관성		
	보수	보수1	동일 직종 내에서 보수 및 임금의 적합성	0.733	0.891
보수2		타 업계와의 임금 비교 및 적합성			
보수3		경력 대비 보수의 적합성			
직무만족	직무만족1	직무 자부심 정도	0.739	0.918	
	직무만족2	직무의 고용 안정성 만족도			
	직무만족3	보수의 만족도			
	직무만족4	직무 장래성 만족도			
이직의도	이직의도1	타 업계로의 이직의도	0.469	0.768	
	이직의도2	동종업계로의 이직 의도			
	이직의도3	다른 직업의 탐색 의도			
	이직의도4	현재 회사의 평생 직장 인지 여부			

4) 상관관계 분석

신뢰성과 타당성이 검증된 변수들 간의 관련성의 정도를 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 가장 높은 양(+)의 상관관계를 나타내는 변수는 보수요인과 직무만족(0.382) 요인으로 나타났으며,

음(-)의 상관관계 변수는 직무만족 요인과 이직의도 (-0.226) 요인으로 나타났다. 또한 평균 분산 추출(AVE;average variance extracted)은 0.5 이상으로 판별타당성이 확보되었다(<표 7> 참조).

상관관계 분석 결과는 <표 7>과 같다.

표 7. 구성개념간 상관관계와 판별 타당성

구분	업무	관계	인사	보수	직무만족	이직의도
업무	.801					
관계	.101	.958				
인사	.064	.140	.847			
보수	.096	.156*	.130	.856		
직무만족	.273**	.298**	.267**	.382**	.860	
이직의도	.060	-.086	.000	-.156*	-.226**	.685

주 1) *p<0.05, **p<0.01

주 2) 대각선은 각 잠재변수의 AVE 제곱근 값

5) 연구모형의 적합도

본 연구에서는 모형의 적합성 검증을 위해 절대적합지수(x2, RMR, GFI, RMSEA)와 충분적합지수(CFI, IFI, NFI)를 활용하였다. <표 8>에서 제시하는 연구 모형의 적합도 지수를 살펴보면 x2=293.610, df=198, p=0.000이며, RMR=0.037(.05 이하), GFI=0.876(.9 이상), RMSEA=0.053(.05~.1), CFI=0.969(.9 이상), IFI=0.969(.9 이상), NFI=0.911(.9 이상)의 값으로 나타나 전체적으로 수용가능한 수준을 보이고 있다. 따라서 본 연구모형은 가설을 검증하는 데 적합한 것으로 판단할 수 있다.

표 8. 연구모형의 적합도 지수

x ²	df	p	RMR	GFI	RMSEA	CFI	IFI	NFI
293.610	198	0.000	0.037	0.876	0.053	0.969	0.969	0.911

3. 가설검증

본 논문에서는 연구가설을 검증하기 위해 경로분석을 실시하였으며 분석 결과는 <표 9>와 같다.

직무환경 요인 중 업무요인은 직무만족도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이라는 가설H1-1은 r=0.259, C.R=2.297, p=0.022의 값으로 나타나 95% 유의수준 하에서 가설이 채택되었다.

직무환경 요인 중 관계요인은 직무만족도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이라는 가설H1-2는r=0.130,

C.R=3.211, p=0.001의 값으로 나타나 99%유의수준 하에서 가설이 채택되었다.

직무환경 요인 중 인사요인은 직무만족도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이라는 가설H1-3은 r=0.190, C.R=3.150, p=0.002의 값으로 나타나 99% 유의수준 하에서 가설이 채택되었다. 직무환경 요인 중 보수요인은 직무만족도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이라는 가설H1-4는 r=0.309, C.R=3.994, p=0.000의 값으로 나타나 99% 유의수준 하에서 가설이 채택되었다.

표 9. 경로분석 결과

경로관계	Estimate	S.E.	t	p	검증결과
H1-1: 업무 → 직무만족도	0.259	0.113	2.297	0.022**	채택
H1-2: 관계 → 직무만족도	0.130	0.040	3.211	0.001***	채택
H1-3: 인사 → 직무만족도	0.190	0.060	3.150	0.002***	채택
H1-4: 보수 → 직무만족도	0.309	0.077	3.994	0.000***	채택
H2: 직무만족도 → 이직의도	-0.129	0.061	-2.129	0.033**	채택

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

직무만족도와 이직의도에 대한 분석결과, 직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다라는 가설H2는 $r=-0.129$, $C.R=-2.129$, $p=0.033$ 의 값으로 나타나 95% 유의수준 하에서 가설이 채택되었다.

4. 요인별 T-검정

연구를 위한 가설은 모두 채택되었기 때문에 육상직과 해상직 종사자 집단을 대상으로 요인간 차이를 확인하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였다. 분석 결과는 <표 10>과 같다.

분석결과, 보수 요인($t=-3.886$, $p<.01$), 직무만족($t=-2.444$, $p<.05$), 이직의도($t=3.256$, $p<.01$)요인은 99% 유의수준 하에서 육상직과 해상직 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면 업무요인, 관계요인, 인사요인은 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

해상직 종사자는 보수와 직무만족요인에서 육상직에 비해 상대적으로 만족도가 높았으나 이직의도에서는 육상직 응답자가 해상직과 비교하여 더 높은 값으로 나타났다.

표 10. 요인별 육상직과 해상직 간의 인식 차이 비교

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	t	p
업무	육상직	101	3.797	0.510	-1.280	0.202
	해상직	73	3.894	0.468		
관계	육상직	101	3.550	1.178	0.242	0.809
	해상직	73	3.507	1.102		
인사	육상직	101	2.776	0.776	-1.247	0.214
	해상직	73	2.932	0.864		
보수	육상직	101	3.017	0.659	-3.886	0.000***
	해상직	73	3.411	0.663		
직무만족	육상직	101	3.191	0.069	-2.444	0.016**
	해상직	73	3.449	0.079		
이직의도	육상직	101	1.998	0.045	3.256	0.001***
	해상직	73	1.750	0.061		

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

IV. 결론

본 연구는 정기선 해운선사 종사자를 대상으로 직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. 경로분석에 따른 가설 검증결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직무환경 요인 중 업무요인은 직무만족도에 정(+), 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무

의 전문성과 적합도가 높을수록 업무량이 동일직종 및 타직종과 비교했을 때 적정수준의 경우에 선사 종사자들의 직무만족도가 높아진다고 할 수 있다. 선사 종사자들은 운항능력과 안전한 화물적재를 위한 고도의 전문성과 기술력, 여러 업무 네트워크 유지를 요하는 직무이기 때문에 그들이 전문성을 가지고 있고 능력이 적합하다고 인지할수록 직무만족도 또한 높아진다고 해석할 수 있다. 그러므로 선사 종사자의 직무만족도를 높이기 위해서는 그들이 가지고 있는 전문성에 대한 자긍심을 고취시키며 능력과 직무 적

합성이 높아질 수 있도록 그들의 중요성에 대한 사회적 분위기 조성과 교육기회 제공이 필요할 것이다.

둘째, 직무환경 요인 중 관계요인은 직무만족도에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 동료들과의 상호 신뢰 및 유대관계(친밀도)가 높을수록 협업의 정도가 높으며, 상호 존경하는 동료와 많을수록 선사 종사자의 직무만족도는 높아지는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 사내적으로 다양한 네트워크 활동을 장려하여 선사 종사자들이 서로 상호 신뢰하며 높은 유대관계를 형성할 수 있는 사내환경을 조성하게 되면 직무만족도는 높아질 것이다.

셋째, 직무환경 요인 중 인사요인은 직무만족도에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승진 시기가 적절하고 평가가 공정하며 일관 될수록 직무만족도가 올라가는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 직무환경요인 중 보수요인은 직무만족도에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동일 업종 및 타 업종과 비교했을 때, 경력 대비 자신의 보수가 적합하다고 인지할수록 직무만족도는 높아진다고 볼 수 있다. 그러므로 선사 종사자의 직무만족도를 높이기 위해서는 동종업계 대비 적절하고 타 업계 대비 만족할 수 있는 보상과 보수가 뒷받침되어야 할 것이다.

다섯째, 직무만족도는 이직의도에 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 이를 토대로 선사 종사자의 다양한 직무환경 요인에 따른 직무만족도를 높일 수 있다면 이직의도는 낮아진다고 볼 수 있다.

여섯째, 선사의 해상직과 육상직 종사자간 비교 분석에서는 해상직이 육상직에 비해 업무만족도가 높고 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 해상직이 육상직에 비해 전문성이 높기 때문으로 추정해 볼 수 있다. 해상직은 기술적 전문성이 높고 이직할 수 있는 기업이 육상직에 비해 상대적으로 제한적인 영향에 기인된 것으로 판단된다.

참고문헌

- 권승면·박근식·우수한(2014). 해운선사 고객접점 직원의 직무가치가 종업원만족과 서비스지향성에 미치는 영향, 국제상학, 제29권 제4호, 221-244.
- 금융감독원 전자공시시스템 <https://dart.fss.or.kr/>
- 김상진·한진수(2006). 호텔의 사회자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향, 호텔경영학연구, 제15권, 제2호, 41-63.
- 김성필·이준엽(2007). 항공사 종업원이 지각하는 ‘승진장벽(glass ceiling)’이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 관광연구, 제22권 제3호, 65-87.
- 김종찬(2012). 관공별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구, 한국도서관·정보학회지, 제43권 제2호, 137-155.
- 김영훈(2012). 공항 종사자의 직무만족과 이직의도에 관한 연구: 인천국제공항 협력사 중심으로, 한국항공대학교 석사학위논문
- 김윤영(2013). 외항 선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문
- 박광표·김동철(2019). 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향, 노동정책연구, 제19권 제1호, 59-91.
- 박은정(2003). 학교운영위원회에 관한 교사들의 인식연구, 청주대학교 교육대학원 석사학위논문
- 백영숙·서영숙(2012). 보육교사의 개인요인과 직무요인, 직무환경요인이 임파워먼트에 미치는 영향, 한국영유아보육학, 72집, 359-378.
- 신성섭·하민호(2021). 해운물류기업 종사자의 직무만족과 이직의도에 관한 연구, 물류학회지, 제31권 제3호, 95-109.
- 오우진(2021). 항공사 객실승무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향의 메타분석 연구, 호텔경영학연구, 제30권 제7호, 253-267.
- 이홍직·윤수인·최순례·윤승태(2019). 임금노동자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 생명연구, 제52집, 85-107.
- 정민형(2021). 선원의 직무만족이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구 -밀레니얼 세대와 밀레니얼 이전 세대의 비교, 한국해양대학교 글로벌물류대학원 석사학위논문
- 최영로(2009). 국제물류기업의 내부마케팅이 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 실증연구

- 구, 한국향만경제학회지, 제25권 제4호, 45-62.
- 크레딧잡 <https://www.kreditjob.com/>
- 한중희(2008). 중앙부처 특채공무원의 직무만족에 관한 연구: 5급 기술직을 중심으로, 사회과학연구, 제24권 제3호, 151-175.
- 홍세아(2019). 프레이트 포워더의 임파워먼트가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향, 중앙대학교 글로벌 인적자원개발 대학원 석사학위논문.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings, *Free Press*.
- Anderson, C. R., Hellriegel, D. and Slocum Jr, J. W. (1977). Managerial response to environmentally induced stress, *Academy of Management Journal*, 20(2), 260-272.
- Barak, M. E., Nissly, J. and Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis, *Social Service Review*, 75(4), 625-661.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship", *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Ben-Yoav, O. and Hartman, K. (1988). Supervisors' competence and the learning of work values and behaviors during organizational entry, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-36.
- Campbell, B. A. and Baez, L. A. (1974). Dissociation of arousal and regulatory behaviors following lesions of the lateral hypothalamus, *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 87(1), 142-149.
- Chiu, R. K. and Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment, *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Cotton, J. and Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A Meta-Analysis and review with implications for research, *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Dagenais, F. (1998). Super's work values inventory scales as intrinsic or extrinsic constructs, *Psychological Reports*, 83, 197-198.
- Dole, C. and Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants, *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Fornell, C. D. and Lacker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers, *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Gruneberg, M. M. and Startup, R. (1978). The job satisfaction of university teachers, *The Vocational Aspect of Education*, 30(76), 75-79.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Henneberger, F. and Sousa-Poza, A. (2002). An empirical analysis of working-hours constraints in twenty-one countries, *Review of Social Economy*, 60(2), 209-242.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors, *Personnel Psychology*, 18, 393-402.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd ed., New York: John Wiley & Sons.
- Kickul, J., Lester, S. W. and Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488.
- Knapp, J. R., Smith, B. R. and Sprinkle, T. A. (2017). Is it the job or the support? examining structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 652-671.
- Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction,

- Journal of Psychology*, 128, 683-690.
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Values, *McGraw-Hill*.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior, McGraw-Hill*.
- Martin Jr, T. N. (1979). A contextual model of employee turnover intentions, *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior, *Human Relations*, 46, 759-776.
- Olson, B., Bao, Y. and Parayitam, S. (2014). Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment, *Chinese Management Studies*, 8(3), 354-374.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Rasch, R. H. and Harrell, A. (1990). The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals, *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, 9(2), 90-102.
- Robbins, S. and Judge, T. (2007). *Organizational Behaviour*, 5th ed, *Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall*.
- Rounds, J. B., Dawis, R. and Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318.
- Saari, L. M. and Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43, 395-407.
- Sanjeev, M. A. (2017). Impact of individual and employment variable on job satisfaction & turnover intention among sales and marketing professionals, *Procedia Computer Science*, 122, 55-62.
- Saunders, L. E. (1982). *Exploration of the Usefulness of "important" Work Related Needs as a Tool for Studies in Job Satisfaction*, University of Minnesota
- Slavitt D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. and Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation, *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Steers, R. M. and Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes, In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-281.
- Stinglhamber, F. and Vandenberghe, C. (2004). Favorable job conditions and perceived support: The role of organizations and supervisors 1, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1470-1493.

컨테이너 선사 종사자의 직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향

-H사의 육상직과 해상직의 차이를 중심으로-

이원우 · 류희찬 · 이충배

국문요약

2010년대 부터 지속적인 해운산업의 불황과 최근 코로나19 팬데믹 등의 영향 등으로 해운산업은 많은 부침을 겪어오면서 종사자들의 직무에 대한 인식, 만족도, 이직의도 등도 커다란 변화가 일어나고 있다. 본 연구는 정기선 해운선사 종사자들이 갖는 직무환경 요인이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향과 육상직과 해상직 종사자들간 차이를 분석함으로써 해운전문 인력 확보와 인사정책에 시사점을 제시하는 데 목적이 있다. 분석을 위해 선사 종사자의 직무환경 요인을 업무요인, 관계요인, 인사요인, 보수요인으로 구분하고 직무만족도와 이직의도 간의 관계를 검증하기 위해 구조방정식 모형과 t-검정을 실시하였다. 연구결과 직무환경 요인인 업무, 관계, 인사, 보수요인은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 집단간 비교분석에서 해상직 종사자 집단은 육상직에 비해 업무 만족도가 높고 이직의도는 낮은 것으로 나타났다.

주제어: 해운선사, 직무만족, 이직의도, 직무환경 요인