

육상운송업체 조직 구성원의 내·외재적 동기와 심리적 주인의식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구*

허정대** · 김현덕***

An Empirical Study on the Effect of Internal and External Motivation and Psychological Ownership of Organizational Members in a Land Transportation Company on Organizational Effectiveness

Heo, Jeong-Dae · Kim, Hyun-Deok

Abstract

This study examined the impact of internal and external motivation (enjoyment, challenge, sense of accomplishment, recognition, reward) and psychological ownership of members of a land transportation company on organizational effectiveness (job satisfaction, organizational commitment), and internal and external motivation and organizational commitment. We aim to analyze the moderating effect of psychological ownership in the relationship between effectiveness. To this end, a survey was conducted targeting employees working at land transportation companies, and the results of the analysis are summarized as follows.

First, among the intrinsic motivation factors of land transportation companies, challenge and sense of accomplishment had a significant impact on job satisfaction of organizational effectiveness, and enjoyment was confirmed to have an impact at a significant level. And only the sense of accomplishment had a significant effect on organizational commitment, while enjoyment and challenge had no effect. Second, recognition, an extrinsic motivator, had a significant effect on both job satisfaction and organizational commitment of organizational effectiveness, and compensation had an effect on job satisfaction but had no effect on organizational commitment. Third, psychological ownership had a significant effect on both job satisfaction and organizational commitment. Fourth, psychological ownership was found to have no moderating effect in the relationship between intrinsic motivation and organizational effectiveness, enjoyment in the relationship between challenge, job satisfaction, and organizational commitment, and to have a moderating effect in the relationship with a sense of accomplishment. Fifth, psychological ownership had a moderating effect in the relationship between extrinsic motivation and organizational effectiveness, recognition, compensation, and job satisfaction, but was found to have no moderating effect in the relationship with organizational commitment.

Therefore, there is a need to improve management performance by inducing organizational commitment through job satisfaction and subsequently leading to psychological ownership.

Key words: MARPOL, greenhouse gas, Clean Air Act, IMO

▷ 논문접수: 2024. 06. 06 ▷ 심사완료: 2024. 06. 25. ▷ 게재확정: 2024. 06. 28.

* 이 논문은 허정대의 박사학위청구논문을 요약 정리한 것임.

** 순천대학교 물류학과 박사 수료, 제1저자, hjdkss@daum.net

*** 순천대학교 물류학과 교수, 교신저자, hdkim@suncheon.ac.kr

I. 서론

최근 무역 및 물류 환경은 코로나19, 러시아-우크라이나 전쟁, 이스라엘-팔레스타인 전쟁 등으로 불확실성이 커지고 있다.

세계 경제의 성장으로 국가 간 재화의 이동이 확대되면서 국제 운송은 점점 복잡해지고 운송 거리는 늘어났다. 문전운송(Door to Door)이 가능한 육상운송은 운송의 시작과 끝을 담당하는 중요한 운송로이다. 육상운송 서비스를 효율적이고 안전하게 제공하기 위해서는 육상운송 시스템과 서비스 요소 간의 원활한 협력이 필요하다. 육상운송 서비스에 영향을 미치는 요인으로 교통 인프라, 규제와 법규, 연료 가격과 에너지 효율성, 기술과 자동화, 경쟁 환경과 시장 요구 변화 등 다양한 요소들이 존재한다. 세계 경제의 불확실성, 지정학적 위험, 복잡한 공급망 증가 등 다양한 위기 상황에서 인간의 풍부한 경험과 판단력은 기계가 대신할 수 없다.

기업 경영에서 인적 자원 관리의 중요성이 부각되면서 서비스사업을 중심으로 동기부여에 관한 연구가 활발히 진행되어왔다. 그러나 육상운송업체 구성원을 대상으로 한 연구는 미흡하다. 신속, 안전, 정확함이 요구되는 육상운송 서비스를 제공하는 데 있어 구성원의 동기와 역량은 운송 업무에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로, 이들의 역량 개발 및 동기 부여에 상당한 주의를 기울여야 한다. 육상운송업체의 성장과 발전을 위해서는 훌륭한 팀워크와 지속적인 교육 및 프로그램 개발을 통해 구성원들의 역량을 키울 필요가 있으며, 더불어 유능한 인적 자원을 확보하고 이들이 최대한의 능력을 발휘할 수 있는 계기가 될 수 있는 동기부여가 필요하다(이문정, 2012). 또한 주인의식을 가지고 행동하고 노력함으로써 조직 목표 달성과 연결되어야 한다(강영명, 2010).

따라서 우수한 인적 자원을 확보하고 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 조직 구성원에게 다양

한 동기를 부여하는 것은 매우 필요하다.

본 연구에서는 육상운송업체 구성원의 동기와 심리적 주인의식이 조직유효성에 미치는 영향과 각 변수 간의 관계에서 심리적 주인의식의 조절 효과를 검증하고자 실증연구를 진행하였으며, 제II장에서 연구모형 및 가설을 도출하기 위한 근거를 제시하고, 제III장에서 연구모형 설계 및 가설 설정, 제IV장에서 연구가설에 대한 검증 및 분석 결과 정리, 제V장에서 결론을 내린다.

II. 이론적 배경

내재적 동기(intrinsic motivation)는 외부의 물질적 보상이 없음에도 직무를 수행하며 느끼는 만족감이나 즐거움 등에서 비롯되는 동기로, 업무 자체로부터 즐거움을 느끼고 외부요인의 영향 없이 일 자체가 갖는 도전성과 가치에 의해 형성된 즐거움이나 성취감을 통해서 형성되며, 흥미, 즐거움, 유능감, 노력, 정열, 압박, 긴장, 선택 등은 내재적 동기를 구성하는 요소다. 또한 외재적 동기(extrinsic motivation)로 개인의 행동을 외부적인 보상이나 형식에 의해 조절되는 것으로 보았다(Deci & Ryan, 1985). 외재적 동기요인으로 보상, 인정, 승진 등으로 구성하였으며(고수일·한주희, 2005; 지계웅, 2009), 경쟁, 평가, 타인의 통제와 제약 등을 추가하여 구성하기도 한다(Amabile et al., 1994; 한영숙·현성용, 2010).

심리적 주인의식(psychological ownership)은 심리 상태가 특정 대상이 자신의 것이라는 느낌으로, 경쟁이 치열해지고 환경이 급변하는 상황에서 구성원들이 자발적으로 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있게 만드는 주요 원동력으로 인식되고 있다(곽정우·김병조, 2012). 조직 내에서 심리적 소유가 높은 직원들은 조직에 대한 애착이 더 높고, 조직의 자산을 보호하고 발전을 위해 더욱 적극적으로 행동하게 되며(Pierce et al., 2001), 더 긍정적인 태도로 조직

에 대한 충성심이 높고 조직 시민행동에도 더 많이 참여하게 된다(Van Dyne & Pierce, 2004). 또한 구성원들이 조직에 대한 심리적 연결성을 느낄수록 조직의 목표에 더욱 효과적으로 기여하고(Ashforth & Mael, 1989), 긍정적인 심리적 기후가 직원들의 직무 참여와 성과를 촉진하며(Brown & Leigh, 1996), 심리적 자기 효능감이 높을수록 자기 주도적인 행동을 보이고 조직 내에서 높은 성과를 달성하는 데 도움이 된다(Spreitzer, 1995). 조직 내에서의 심리적 조건을 만족시키는 적절한 환경이 갖춰졌을 때, 직원의 참여를 높이고 열정을 증가시키며 열정과 성과 사이의 긍정적인 관계 강화를 통해 직원들이 자기 행동에 대한 자기결정과 동기가 부여된다(Rich et al., 2010; Deci et al., 2017).

Campbell(1977)은 조직유효성을 목표 달성의 정도로 정의하며, 조직이 목표를 달성하는 데 얼마나 성공적인지에 따라 조직의 효율성을 측정한다고 설명하였다.

조직유효성을 측정하는 요인으로 고객 만족, 직무 만족, 조직몰입, 종업원 사기, 정보 시스템, 기업이미지, 자긍심, 창의성 발휘, 고객지향성, 이직 의도 등이 있다(이기섭·김경숙, 2011; 장국위, 2013; 이종민, 2016; 이석근·황정희, 2019; 윤용 등, 2023).

화물자동차운송업체와 같은 물류 조직에서 조직유효성에 영향을 미치는 요인으로, 조직 구조, 리더십, 업무 프로세스 등을 강조하고 있으며(Chauhan & Mishra, 2020), 적절한 조직 문화(Huang & Chen, 2020), 기술적 역량, 조직 문화, 리더십 등이 중요한 역할을 하며(Zhu & Jiang, 2020), 재무, 고객, 내부 프로세스, 학습 및 성장 등의 지표가 조직 효과성 평가에 사용되기도 한다(Wang et al., 2020).

III. 연구 설계

본 연구는 육상운송업체 조직 구성원의 내재적 동기(즐거움, 도전, 성취감)와 외재적 동기(인정, 보상) 그리고 심리적 주인의식이 조직유효성(직무만족, 조직몰입)에 미치는 영향 분석과 내·외재적 동기와 조직유효성 간의 관계에서 심리적 주인의식의 조절 효과를 규명하는 데 그 목적이 있다.

조직유효성을 높이기 위한 방법의 하나로 구성원의 동기가 중요해짐에 따라 조직 내부의 인적 자원 관리를 통한 내·외재적 동기와 조직유효성 간의 영향 관계를 규명하는 다양한 연구가 진행되었으며(Hackman & Oldham, 1974; Eisenberger et al., 1986; Deci & Ryan, 2008; Grant, 2008), 심리적 소유감이 높은 직원들이 직무에 대한 만족도와 조직에 대한 애착이 더 높으며, 조직 내에서 더 높은 참여와 노력을 기울일 가능성이 크다는 연구 결과가 있다(Pierce et al., 2001; Van Dyne & Pierce, 2004; 추대협·정유경, 2010;곽종우·김병조, 2012).

또한 심리적 주인의식이 내·외재적 동기와 조직유효성 간의 관계를 조절하는 역할을 강조하며 심리적 주인의식이 내·외재적 동기와 조직유효성 사이의 중재 변수로 작용할 수 있다는 연구도 확인할 수 있다(Ryan & Deci, 2000; Deci et al., 2017; Kamalesh & Muhammad, 2022; 박홍식·이재일, 2015; 김병조, 2022).

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 각 변수 간의 관계에 관한 여러 선행연구를 참조하여 총 5개의 가설과 하위가설을 도출하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였으며 연구모형은 <그림 1>과 같다.

[가설 1] “육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 구성원의 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

<가설 1-1> “육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

〈가설 1-2〉 “육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

[가설 2] “육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

〈가설 2-1〉 “육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

〈가설 2-2〉 “육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

[가설 3] “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

〈가설 3-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

〈가설 3-2〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”

[가설 4] “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-1-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 즐거움과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-1-2〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 도전과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-1-3〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 성취감과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-2〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직몰입의 관계를 조절할 것

이다.”

〈가설 4-2-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 즐거움과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 4-2-2〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 도전과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.”

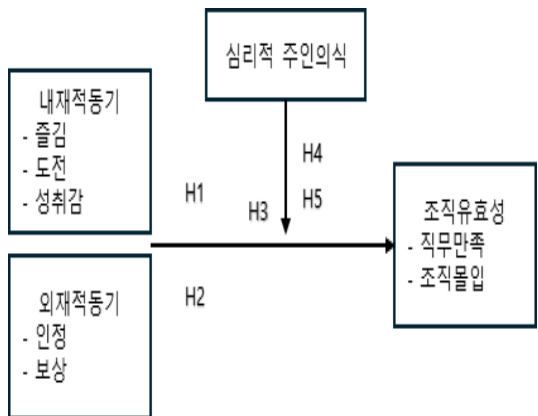
〈가설 4-2-3〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 성취감과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.”

[가설 5] “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 5-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 5-1-1〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 인정과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”

〈가설 5-1-2〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 보상과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.”



〈그림 1〉 연구모형

IV. 실증분석

선행연구를 바탕으로 작성된 설문지를 이용하여 2023년 09월 01일 ~ 2023년 10월 30일까지 조사하였으며, 조사 대상의 선정은 판단표본추출법을 이용하고, 설문조사 방법은 방문, 우편, e-mail을 통한 조사를 병행하였다. 총 500부를 배포하여 495부를 회수하였으며, 회수된 설문지 모두를 실증분석에 이용하였다.

응답자 495명 중 남자는 397명(80.2%), 여자는 98명(19.8%)으로 나타났으며, 연령별 분포는 25세 이하 12명(2.4%), 26세-35세 42명(8.5%), 36세-45세 62명(12.5%), 46세-50세 79명(16.0%), 51세 이상 300명(60.6%)로 나타났다. 그리고 학력별로는 고졸 285명(57.6%), 전문대졸 100명(20.2%), 대졸 75명(15.2%), 대학원졸 5명(1.0%), 기타 30명(6.1%)으로 나타났다.

또한 응답자들의 소속에 따른 분포는 자사 직원 126명(25.5%), 지입차주 168명(33.9%), 개별차주 201명(40.6%)로 나타났으며, 응답자들의 근무경력을 살펴보면 1년 미만인 응답자는 22명(4.4%)이었으며, 1년-3년 미만 43명(8.7%), 3년-5년 미만 36명(7.3), 5년-10년 미만 71명(18.4%), 10년 이상 303명(61.2%)로 나타나 근무경력 3년 이상의 응답자가 430명으로 전체 응답자의 82.5%로 나타났다.

자료의 신뢰성과 타당성분석을 위해 내적일관성 방법인 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰도를 측정하고 탐색적 요인분석을 통해 타당성을 분석하였으며, <표 1>은 내재적 동기와 외재적 동기의 신뢰성

및 타당성분석 결과, <표 2>는 심리적 주인의식과 종속변수인 조직유효성의 신뢰성 및 타당성분석 결과를 보여주고 있다. 각 측정변수의 신뢰도 계수의 경우 모두 Cronbach α 값이 0.7 이상으로 높게 나타나 측정변수의 신뢰성은 확인되었다고 판단하였다. 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문 문항은 선행 연구들에서 사용되었던 문항을 참고하여 조사목적에 맞게 수정해서 설문 항목을 구성하였으며, SPSS18.0을 이용한 요인분석은 요인추출 방법으로 공통요인 분석의 주성분 분석을 이용하였으며, 변수의 요인에 대한 연관성을 보다 효과적으로 규명하고 요인추출 시 요인 수 및 정보손실을 최소화하기 위하여 직교 회전(varimax rotation) 방법을 이용하였다.

탐색적 연구의 성격이 강한 본 연구의 특성을 감안하여 탐색적 요인분석을 실행하는 과정에서 보다 정직한 실증연구 결과를 얻기 위해 요인분석 결과가 선명하지 않은 경우, 공통성이 상대적으로 낮은 문항들을 선별하여 제거한 후 다시 요인분석하였다.

<표 1>의 분석 결과 KMO의 표본적합도 0.874, Bartlett의 구형성 검정치 4478.642, 유의확률값 .000으로 공통요인이 존재한다고 볼 수 있다.

따라서 요인 1을 외재적 동기 '인정'으로 명명하였고, 성취감 관련 문항이 적재된 요인 2를 내재적 동기 '성취감'으로 명명하였다.

보상 관련 문항이 적재된 요인 3을 외재적 동기 '보상'으로 명명하였고, 즐길 관련 문항이 적재된 요인 4를 내재적 동기 '즐김', 도전 관련 문항이 적재된 요인 5를 내재적 동기 '도전'으로 각각 명명하였다.

표 1. 내재적 동기와 외재적 동기에 대한 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정항목	요인					공통성
	인정	성취감	보상	즐김	도전	
외재적 동기 인정2	.825	.034	.262	.088	.145	.778
외재적 동기 인정4	.811	.047	.224	.009	.199	.750
외재적 동기 인정3	.782	.094	.177	.169	.123	.696
외재적 동기 인정1	.743	.127	.192	.333	.042	.718
내재적 동기 성취감2	.119	.886	.062	.220	.194	.890
내재적 동기 성취감1	.049	.885	.020	.227	.176	.869
내재적 동기 성취감3	.103	.837	.044	.182	.207	.788
외재적 동기 보상5	.106	.009	.834	.002	.127	.723
외재적 동기 보상3	.180	.026	.829	.088	.070	.733
외재적 동기 보상4	.239	.030	.738	.187	-.036	.638
외재적 동기 보상2	.297	.099	.561	.062	.191	.453
내재적 동기 즐김3	.182	.233	.038	.726	.064	.620
내재적 동기 즐김5	.168	.170	.125	.725	.188	.635
내재적 동기 즐김6	.354	.092	.047	.604	.311	.597
내재적 동기 즐김4	-.095	.282	.165	.526	.251	.456
내재적 동기 도전3	.177	.216	.120	.077	.838	.801
내재적 동기 도전1	.180	.189	.079	.307	.733	.706
내재적 동기 도전2	.130	.209	.119	.259	.708	.643
α계수	.873	.912	.793	.715	.803	
고유값	6.382	2.622	1.381	1.116	.992	
분산(%)	35.457	14.567	7.675	6.202	5.509	
누적(%)	69.409					
KMO측도=0.874 $\chi^2=4478.642$ df=153 p=0.000						

〈표 2〉의 분석 결과 KMO 표본적합도 .926, Bartlett의 구형성 검정치 6995.851, 유의확률값 .000으로 분석되어 통계적으로 유의적이므로 공통요인이 존재한다고 볼 수 있다.

따라서 조직몰입 관련 문항이 요인 1에 요인 적재량이 가장 크게 할당되었으며, 심리적 주인 의식 관련 문항이 요인 2, 직무만족 관련 문항이 요인 3에 할당되어, 요인 1은 '조직몰입', 요인 2

는 '심리적 주인 의식', 요인 3은 '직무만족'으로 각각 명명하였다.

〈가설 1〉 “육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 구성원의 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”를 검증하기 위하여 설정된 하위가설 〈1-1〉과 〈1-2〉의 회귀분석 결과는 〈표 3〉, 〈표 4〉와 같다.

표 2. 심리적 주인의식, 조직유효성에 대한 신뢰성 및 타당성 검정 결과

측정항목	요 인			공통성
	조직몰입	심리적 주인의식	직무만족	
조직몰입5	.844	.149	.269	.807
조직몰입3	.830	.218	.360	.866
조직몰입6	.821	.174	.246	.764
조직몰입4	.807	.266	.327	.829
조직몰입2	.771	.238	.345	.770
심리적 주인의식4	.179	.854	.165	.789
심리적 주인의식3	.180	.819	.120	.718
심리적 주인의식2	.060	.782	.270	.688
심리적 주인의식1	.150	.750	.317	.685
심리적 주인의식5	.251	.709	.223	.615
심리적 주인의식6	.370	.612	.247	.573
직무만족2	.310	.328	.790	.828
직무만족1	.341	.257	.784	.796
직무만족4	.479	.232	.713	.792
직무만족3	.433	.261	.708	.756
직무만족5	.316	.383	.703	.740
α계수	.941	.891	.926	
고유값	9.054	2.022	.939	
분산(%)	56.589	12.635	5.868	
누적(%)	75.092			
KMO측도=0.926 $\chi^2=6995.851$ $df=120$ $p=0.000$				

표 3. 가설 1-1의 검정

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.691	.478	.475	.78737	149.293	.000	1.754	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
직무만족	(상수)	1.278	.215		5.938	.000		
	즐김	.093	.050	.079	1.865	.063	.593	1.685
	도전	.111	.036	.126	3.048	.002	.623	1.606
	성취감	.519	.037	.570	14.208	.000	.663	1.509

표 4. 가설 1-2의 검정

모형	R	R 제공	수정된 R 제공	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.627	.394	.390	.95369	106.031	.000	1.634	
종속변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직몰입	(상수)	1.490	.261		5.713	.000		
	즐김	.024	.061	.018	.403	.687	.593	1.685
	도전	-.010	.044	-.010	-.219	.827	.623	1.606
	성취감	.637	.044	.622	14.403	.000	.663	1.509

〈가설 2〉 “육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 김정하기 위하여 설정된 하위가설 〈2-1〉과 〈2-2〉의 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다”를 회귀분석 결과는 〈표 5〉, 〈표 6〉과 같다.

표 5. 가설 2-1의 검정

모형	R	R 제공	수정된 R 제공	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.307	.095	.091	1.03508	25.626	.000	1.616	
종속변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
적부만족	(상수)	3.435	.222		15.454	.000		
	인정	.211	.047	.224	4.504	.000	.745	1.343
	보상	.119	.047	.126	2.528	.012	.745	1.343

표 6. 가설 2-2의 검정

모형	R	R 제공	수정된 R 제공	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.250	.063	.059	1.18343	16.426	.000	1.594	
종속변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직몰입	(상수)	3.627	.254		14.273	.000		
	인정	.255	.053	.242	4.776	.000	.745	1.343
	보상	.017	.054	.016	.323	.747	.745	1.343

〈가설 3〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식”을 검증하기 위하여 설정된 하위가설 〈3-1〉과 식은 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이 〈3-2〉의 회귀분석 결과는 〈표 7〉, 〈표 8〉과 같다.

표 7. 가설 3-1의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률
1	.649	.421	.420	.82670	358.077	.000
종속변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
직부만족	(상수)	.657	.231		2.839	.005
	심리적 주인의식	.777	.041	.649	18.923	.000

표 8. 가설 3-2의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률
1	.533	.284	.283	1.03316	195.637	.000
종속변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
조직몰입	(상수)	.929	.289		3.212	.001
	심리적 주인의식	.718	.051	.533	13.987	.000

〈가설 4〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”를 검증하기 위하여 내재적 동기 구성 요인을 독립변수로 하고, 심리적 주인의식을 조절 변수로, 그리고 조직유효성을 종속변수로 하는 위계적 회귀 분석을 이용하여 검증하였으며, 조절 효과를 회귀분석을 통해 분석하는 경우 이용하는 상호작용변수는 평균중심화한 독립변수와 조절변수를 곱하여 분석에 사용하였다.

표 9. 가설 4-1-71의 검증

모형	B	t	유의 확률	VIF	R ²	△R ²	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	2.135	8.345	.000	1.000	.206		
	즐김	.535	11.283	.000				
2	(상수)	.386	1.544	.123	1.530	.431	.225	.000
	즐김	.128	2.569	.011				
3	심리적 주인의식	.704	13.940	.000	1.530	.432	.001	.335
	(상수)	.302	1.140	.255				
	즐김	.129	2.605	.009				
	심리적 주인의식	.714	13.854	.000				
	즐김	.039	.966	.335	1.079			

a. 종속변수: 직부만족

표 10. 가설 4-1-2의 검정

모형		B	t	유의 확률	VIF	R ²	△R ²	유의확률 F변화량	Dubin- Watson
1	(상수)	3.243	20.315	.000		.206			1.731
	도전	.398	11.301	.000	1,000				
2	(상수)	.458	2,018	.044		.458	.252	.000	
	도전	.182	5,604	.000	1,242				
	심리적 주인의식	.671	15,101	.000	1,242				
3	(상수)	.427	1,850	.065		.459	.001	.463	
	도전	.180	5,513	.000	1,252				
	심리적 주인의식	.676	15,020	.000	1,273				
	도전 *심리적 주인의식	.022	.735	.463	1,026				

a. 종속변수: 직무만족

표 11. 가설 4-1-3의 검정

모형		B	t	유의 확률	VIF	R ²	△R ²	유의확률 F변화량	Dubin- Watson
1	(상수)	1.757	10,773	.000		.455			1.764
	성취감	.614	20,264	.000	1,000				
2	(상수)	.178	.870	.385		.563	.108	.000	
	성취감	.411	12,497	.000	1,464				
	심리적 주인의식	.476	10,984	.000	1,464				
3	(상수)	.069	.322	.747		.566	.003	.064**	
	성취감	.415	12,631	.000	1,472				
	심리적 주인의식	.486	11,157	.000	1,487				
	성취감 *심리적 주인의식	.050	1,859	.064**	1,046				

a. 종속변수: 직무만족

** p<0.1

하위가설 <4-1>을 검정하기 위하여 설정된 <가설 4-1-1>, <가설 4-1-2>, <가설 4-1-3>의 분석 결과는 위의 <표 9>, <표 10>, <표 11>과 같다.

하위가설 <4-2>를 검정하기 위하여 설정된 <가설 4-2-1>와 <가설 4-2-2> 그리고 <가설 4-2-3>의 분석 결과는 <표 12>, <표 13>, <표 14>와 같다.

표 12. 가설 4-2-1의 검정

모형		B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	2,501	8,253	.000		.118			1,693
	즐김	.455	8,102	.000	1,000				
2	(상수)	.803	2,547	.011		.286	.168	.000	
	즐김	.060	.954	.341	1,529				
	심리적 주인의식	.683	10,746	.000	1,529				
3	(상수)	.673	2,016	.044		.288	.002	.236	
	즐김	.063	1,001	.317	1,531				
	심리적 주인의식	.699	10,772	.000	1,592				
	즐김 *심리적 주인의식	.061	1,186	.236	1,080				

a. 종속변수: 조직몰입

표 13. 가설 4-2-2의 검정

모형		B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	3,590	18,745	.000		.096			1,687
	도전	.305	7,221	.000	1,000				
2	(상수)	.830	2,848	.005		.291	.195	.000	
	도전	.091	2,182	.030	1,241				
	심리적 주인의식	.664	11,635	.000	1,241				
3	(상수)	.754	2,544	.011		.294	.003	.155	
	도전	.086	2,048	.041	1,251				
	심리적 주인의식	.677	11,726	.000	1,273				
	도전 *심리적 주인의식	.056	1,423	.155	1,026				

a. 종속변수: 조직몰입

표 14. 가설 4-2-3의 검정

모형		B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	1,551	8,019	.000		.393			1,660
	성취감	.642	17,864	.000	1,000				
	(상수)	.371	1,424	.155					
2	성취감	.490	11,726	.000	1,464	.441	.048	.000	
	심리적 주인의식	.356	6,460	.000	1,464				
	(상수)	.156	.578	.563					
3	성취감	.499	11,993	.000	1,472	.450	.009	.004*	
	심리적 주인의식	.376	6,817	.000	1,487				
	성취감								
	심리적 주인의식	.097	2,884	.004	1,046				

a. 종속변수: 조직몰입

* p(0.05)

〈가설 5〉 “육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석에 사용된 독립변수와 조절변수, 그리고 종속변수의 측정치는

응답의 평균값을 사용하였으며, 상호작용변수는 평균중심화한 독립변수와 조절변수를 곱하여 이용하였다.

표 15. 가설 5-1-1의 검증

모형	B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	3.692	18.584	.000		.083		1.727
	인정	.270	6.662	.000	1,000			
2	(상수)	.511	2.096	.037		.425	.343	
	인정	.064	1.874	.062	1,140			
	심리적 주인의식	.748	17.109	.000	1,140			
3	(상수)	.395	1.572	.117		.429	.004	
	인정	.060	1.754	.080	1,145			
	심리적 주인의식	.769	17.062	.000	1,216			
	*심리적 주인의식 인정	.057	1.827	.068**	1,067			

a. 종속변수: 직무만족
** p<0.1

표 16. 가설 5-1-2의 검증

모형	B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin-Watson
1	(상수)	3.950	20.328	.000		.067		1.729
	보상	.226	5.459	.000	1,000			
2	(상수)	.490	1.982	.048		.423	.368	
	보상	.063	1.887	.060	1,080			
	심리적 주인의식	.755	17.740	.000	1,080			
3	(상수)	.428	1.721	.086		.426	.004	
	보상	.051	1.495	.136	1,125			
	심리적 주인의식	.773	17.718	.000	1,141			
	보상 *심리적 주인의식	.058	1.802	.072	1,077			

a. 종속변수: 직무만족
** p<0.1

하위가설 〈5-1〉을 검증하기 위하여 설정된 〈가설 5-1-1〉과 〈가설 5-1-2〉의 분석 결과는 〈표 15〉, 〈표 16〉과 같다

하위가설 〈5-2〉를 검증하기 위하여 설정된 〈가설 5-2-1〉과 〈가설 5-2-2〉의 분석 결과는 〈표 17〉, 〈표 18〉과 같다.

표 17. 가설 5-2-1의 검정

모형	B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin- Watson
1	(상수)	3.664	16.237	.000		.062		1.713
	인정	.264	5.728	.000	1.000			
2	(상수)	.757	2.487	.013		.289	.226	
	인정	.076	1.760	.079	1.141			
	심리적 주인의식	.684	12.507	.000	1.141			
3	(상수)	.648	2.060	.040		.291	.003	
	인정	.072	1.666	.096	1.146			
	심리적 주인의식	.703	12.466	.000	1.217			
	인정 *심리적 주인의식	.054	1.382	.168	1.067			

a. 종속변수: 조직몰입

표 18. 가설 5-2-2의 검정

모형	B	t	유의 확률	VIF	R2	△R2	유의확률 F변화량	Dubin- Watson
1	(상수)	4.251	19.088	.000		.019		1.708
	보상	.147	3.102	.002	1.000			
2	(상수)	.950	3.064	.002		.284	.265	
	보상	-.008	-.190	.850	1.080			
	심리적 주인의식	.721	13.496	.000	1.080			
3	(상수)	.902	2.884	.004		.286	.002	
	보상	-.018	-.408	.684	1.125			
	심리적 주인의식	.735	13.393	.000	1.141			
	보상 *심리적 주인의식	.045	1.115	.265	1.077			

a. 종속변수: 조직몰입

상기 분석 결과를 토대로 가설검정 결과를 요약하면 <표 19>와 같다.

표 19. 가설검정 결과의 요약

가설	가설 내용	결과
1	육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
1-1	육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
1-2	육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
2	육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
2-1	육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
2-2	육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
3	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
3-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
3-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
4	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
4-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 직무만족의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
4-1-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 즐거움과 직무만족의 관계를 조절할 것이다	기각
4-1-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 도전과 직무만족의 관계를 조절할 것이다	기각
4-1-3	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 성취감과 직무만족의 관계를 조절할 것이다	채택
4-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
4-2-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 즐거움과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
4-2-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 도전과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
4-2-3	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 성취감과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	채택
5	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
5-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 직무만족의 관계를 조절할 것이다	채택
5-1-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 인정과 직무만족의 관계를 조절할 것이다	채택
5-1-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 보상과 직무만족의 관계를 조절할 것이다	채택
5-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
5-2-1	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 인정과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
5-2-2	육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 보상과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각

IV. 결 론

본 연구는 전국의 육상운송업체 구성원을 대상으로 구성원들의 동기와 심리적 주인의식이 조직의 유효성에 미치는 영향에 대해 심리적 주인의식의 조절 효과를 검증하고자 전국 육상운송업체 구성원 약 495명의 설문조사 자료를 분석하였다.

가설검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 육상운송업체 구성원의 내재적 동기는 구성원의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉 독립변수인 '즐김, 도전, 성취감' 요인은 직무만족이라는 종속변수에 유의한 영향을 미쳤으며, 조직몰입이라는 종속변수에 대해서는 독립변수인 '즐김, 도전, 성취감' 요인 중 성취감 요인만이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 둘째, 육상운송업체 구성원의 외재적 동기는 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 독립변수인 '인정, 보상' 요인은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있으며, 조직몰입의 종속변수에 대해서는 '인정' 요인만 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셋째, 육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 독립변수인 '심리적 주인의식' 요인은 종속변수인 직무만족 및 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 넷째, 육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직유효성의 관계를 조절할 것인지를 확인하였으나, 심리적 주인의식은 즐김과 직무만족의 관계에서 그리고 도전과 직무만족의 관계에서 조절 역할을 하지 않는 것으로 확인되었다. 한편, 심리적 주인의식의 경우 성취감과 직무만족의 관계에서는 조절 역할이 있는 것으로 분석되었다. 즉 성취감의 경우 직무만족에 미치는 영향 정도가 높다는 것을 알 수 있었다. 다섯째, 육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직몰입의 관계를 조절할 것인지를 확인하였다. 심리적 주인의식은 '즐김'과 '도전' 요인은 '조직몰입' 관계

에서 조절 역할을 하지 않는 것으로, '성취감'의 경우 조절 역할을 하는 것으로 분석되었다. 여섯째, 육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 외재적 동기와 직무만족의 관계를 조절할 것인지를 확인하였다. 심리적 주인의식은 '인정' 및 '보상' 요인과 직무만족의 관계에서 조절 역할을 하는 것으로 분석되었다. 마지막으로, 육상운송업체 구성원의 심리적 주인의식은 '인정' 및 '보상' 요인과 조직몰입의 관계를 조절할 것인지를 확인하였다. 심리적 주인의식은 '인정' 및 '보상' 요인과 조직몰입의 관계에서 조절 역할을 하지 않는 것으로 분석되었다.

그간 선행연구에서 육상운송업체 구성원을 대상으로 한 동기와 심리적 주인의식이 조직유효성에 미치는 영향 연구는 물류산업의 중요성에도 불구하고 상대적으로 미약하였다. 이러한 측면에서 본 연구는 의미가 있다.

육상운송업체의 경쟁력 제고를 위해서 구성원에 대한 전략을 다음과 같이 제시한다. 심리적 주인의식은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미쳐 기업의 조직유효성에 긍정적 영향을 미친다는 사실은 이미 선행연구의 결과들에서도 확인되었다. 본 연구에서 확인한 사항은 기존 선행연구와 같이 육상운송업체의 구성원들도 심리적 주인의식이 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 사실을 확인하였다. 육상운송업체의 구성원은 내재적 동기 요인인 '즐김, 도전, 성취감'의 경우 직무만족에서는 상당한 영향이 있지만 조직몰입의 경우는 성취감만 영향을 가졌다. 그리고 외재적 동기요인인 '인정, 보상'의 경우 직무만족에서는 모두 영향을 미쳤지만, 조직몰입에서는 인정요인만이 직무만족에는 영향을 미쳤다.

심리적 주인의식과의 조절 관계에서 직무만족 및 조직몰입에서는 내재적 동기요인인 '성취감'만이 영향을 미쳤고, 외재적 동기요인의 경우 직무만족에서는 '인정, 보상' 요인 조절 관계 즉 영향을 미쳤으나 조직몰입의 경우는 전혀 영향을 미치지 못하였다.

따라서 직무만족을 통한 조직몰입을 유도하고 이후 심리적 주인의식으로 이끌어 경영 성과를 제고할 필요가 있다. 먼저 성취감을 고취하도록 운영전략을 구성하고 이후 구성원들이 주관적 및 객관적으로 인정받을 수 있도록 하는 인사 규정 마련이 필요하다.

본 연구는 조직 내에서 개인의 동기부여 전략 수립 및 조직유효성을 높이는 방안을 모색하는데 중요한 자료로써 심리적 주인의식의 강화를 통해 조직의 성과를 향상할 수 있음을 시사하고 있다.

위와 같은 시사점을 도출했음에도 불구하고 본 연구는 육상운송업체 구성원을 포괄하여 설문조사 하였다는 점, 직무만족과 조직몰입, 심리적 주인의식의 주된 영향 관계를 분석하지 못하였다는 점을 연구의 한계로 제시한다. 향후 연구에서는 육상운송업체의 규모와 조직 구성원의 직무를 세분화하여 조사할 필요가 있다. 또한 내·외재적 동기에 영향을 미치는 특성 중 하나인 각 개인의 성격을 사전(MBTI 등을 활용)에 조사하고 성격이 유사한 집단군을 대상으로 성격 별 내·외재적 동기를 파악하고 분석하여 데이터로 구축한 후 육상운송업체 구성원에게 활용하는 방안도 충분히 검토할 만한 가치가 있다고 생각한다.

〈참고문헌〉

- 강영명(2010). “전략적 인적자원관리관행과 조직시민행동 및 고객지향성 간의 관계에 관한 연구”. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 고수일·한주희(2005), 직무동기의 다차원적 구조, 한국경영학회, 34(5), 1339-1363.
- 곽정우·김병조(2012), 심리적 주인의식이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계 및 조직지원인식의 조절효과: 국내에 진출한 다국적기업을 대상으로, 한국국제경영관리학회, 국제경영리뷰, 16(4), 149-177.
- 김병조 (2022). “A Study on the Effects of Psychological Ownership on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Team-Member Support”, 한국무역연구, 18(3), pp.41-52.
- 박홍식·이재일 (2015). “HERZBERG 동기/위생 요인과 EVLN/냉소의 관계에 대한 심리적 주인의식의 조절효과”, 한국공공관리학보, 30(4), pp.221-248.
- 윤용·선화·허정대·김현덕(2023), 물류기업의 윤리적 경영활동이 조직유효성에 미치는 영향, 한국항만경제학회지, 39(4), 23-42.
- 이기섭·김경숙(2011), 호텔서비스 교육훈련이 조직 성과에 미치는 영향: 조직특성의 조절역할 적용, 호텔관광연구, 42, 105-117.
- 이문정(2012). “직무동기와 조직유효성의 관계에 대한 코칭과 개인-직무적합성의 조절효과”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 이석근·황정희(2019), 서비스기업 점점 직원의 사내 기업가정신이 인지적 성과에 미치는 영향: 조직유효성 매개효과 중심으로, 서비스경영학회지, 20(3), 123-148.
- 이종민(2016), 항공사 객실승무원의 자기효능감, 자기개발 동기, 조직성과 간의 관계 연구: 제약의 조절효과를 중심으로, 경기대학교, 박사학위논문.
- 장국위(2013), 윤리적 경영이 경쟁우위에 미치는 영향에 관한 연구: 중국기업을 중심으로. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 지계웅(2009), 호텔 식음료부서 직원의 직무동기와 LMX가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 호텔경영학연구, 18(2), 77-94.

- 추대협·정유경 (2010). “외식기업 직원의 심리적 주인의식과 조직유효성의 영향관계에 관한 연구”, 대한경영학회지, 23(2), pp.1119-1137.
- 한영숙·현성용(2010), 외적보상 내·외재동기, 과제유형이 문제 해결에 미치는 영향, 교육방법연구, 22(4), 21-42.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M.(1994), The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). “Social identity theory and the organization”, *Academy of Management Review*, 14(1), pp.20-39.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). “A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance”, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp.358-368.
- Campbell, J. P.(1977), On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman (Ed.), *Designing effective work groups*, Jossey-Bass, 1-31.
- Chauhan, S., & Mishra, S. K.(2020), Determinants of organizational effectiveness: A study of road transport corporations in India, *International Journal of Logistics Systems and Management*, 36(4), 521-539.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M.(1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, N.Y.: Plenum.
- Huang, Y. F., & Chen, Y. C.(2020), A study on the relationship between organizational culture and organizational effectiveness in Taiwan's logistics industry, *Journal of Applied Science and Engineering*, 23(3), 517-528.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). “Toward a theory of psychological ownership in organizations”, *Academy of Management Review*, 26(2), pp.298-310.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). “Job engagement: Antecedents and effects on job performance”, *Academy of Management Journal*, 53(3), pp.617-635.
- Spreitzer, G. M. (1995). “Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation”, *Academy of Management Journal*, 38(5), pp.1442-1465.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). “Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), pp.439-459.
- Wang, X., Zhao, S., & Liu, W.(2020), Research on the evaluation index system of logistics enterprise organizational effectiveness based on BSC method, In 2020 5th International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS 2020), 12-15.
- Zhu, L., & Jiang, Z.(2020), An empirical study on the influencing factors of the organizational effectiveness of express delivery companies in China, In *Proceedings of the 2020 5th International Conference on Education, Management Science and Economics (ICEMSE 2020)*, 250-255.

육상운송업체 조직 구성원의 내·외재적 동기와 심리적 주인의식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구

허정대 · 김현덕

국문요약

본 연구는 육상운송업체 구성원의 내·외재적 동기(즐김, 도전, 성취감, 인정, 보상)와 심리적 주인의식이 조직유효성(직무만족, 조직몰입)에 미치는 영향과, 내·외재적 동기와 조직유효성 간의 관계에서 심리적 주인의식의 조절 효과를 분석하고자 한다. 이를 위해 육상운송업체에 근무하는 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 육상운송업체의 내재적 동기요인 중 도전, 성취감은 조직유효성의 직무만족에 유의한 영향을 미쳤으며, 즐거움은 유의수준에서 영향을 미치는 것이 확인되었다. 그리고 조직몰입에는 성취감만이 유의한 영향을 미쳤으며, 즐거움과 도전은 영향을 미치지 않았다. 둘째, 외재적 동기요인인 인정은 조직유효성의 직무만족, 조직몰입 모두에 유의한 영향을 미쳤으며, 보상은 직무만족에는 영향을 미쳤으나 조직몰입에는 영향을 미치지 않았다. 셋째, 심리적 주인의식은 직무만족, 조직몰입 모두에 유의한 영향을 미쳤다. 넷째, 심리적 주인의식은 내재적 동기와 조직유효성의 관계에서 즐거움, 도전과 직무만족, 조직몰입의 관계에 조절 효과가 없으며, 성취감과 관계에서는 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 심리적 주인의식은 외재적 동기와 조직유효성의 관계에서 인정, 보상과 직무만족과의 관계에 조절 효과가 있으나, 조직몰입과의 관계에서는 조절 효과가 없는 것으로 나타났다.

따라서 직무만족을 통한 조직몰입을 유도하고 이후 심리적 주인의식으로 이끌어 경영 성과 제고의 필요가 있다.

주제어 : 내재적 동기, 외재적 동기, 심리적 주인의식, 조직유효성