

물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도 비교 연구*

김영민** · 이원동***

A Comparison Study on Job Satisfaction of Logistics Employees and Students Majoring in Logistics

Kim, Young-Min · Lee, Won-Dong

Abstract

The purpose of this study is to analyze and compare the perceived job satisfaction of logistics company employees and students majoring in logistics who expect to engage in logistics occupations after graduation, and to suggest its implications in improving logistics job satisfaction.

Based on previous studies on job satisfaction for logistics and other industries, the pertinent factors to logistics job satisfaction were identified, and a survey was conducted for logistics company employees and students majoring in logistics. Additionally, frequency analysis, reliability analysis, and t-test were performed to compare the differences in logistics job satisfaction.

As a result of comparing the perceptions differences in job satisfaction between logistics company employees and students majoring in logistics, each pair of the following were significantly different: personal achievement, social achievement, job prospect, and economic satisfaction. However, there was no meaningful difference in job security and recognition from others.

Key words: Job Satisfaction, Logistics Job Satisfaction, Logistics Employee, Logistics Majored Students

▷ 논문접수: 2017. 11. 10. ▷ 심사완료: 2017. 12. 12. ▷ 게재확정: 2017. 12. 27.

* 『이 논문은 (사)한국항만경제학회 주관 2017 서산 대산항 국제포럼에서 발표된 것임』

** 서울사이버대학교 국제무역물류학과 부교수, 제1저자, young688@iscu.ac.kr

*** 장안대학교 물류경영과 교수, 교신저자, wdlee@jangan.ac.kr

I. 서론

직업만족은 개개인이 현재 수행하고 있는 역할(직무)에 대한 감정상태, 자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도, 해당 직업에서 수행하는 일에 대하여 전반적으로 만족하는 정도, 현재 몸 담고 있는 직업과 관련된 경험에 대해 만족하고 있는가를 주관적으로 평가하는 정도 등으로 정의할 수 있다(김한준·김진관, 2017, 57).

한국고용정보원의 2016년 직업만족도 조사 결과에 의하면, 법률·경찰·소방·교도 관련직의 직업만족도가 가장 높으며, 운송사무직(도로, 철도, 해상, 항공화물 운송 관련 사무직)이 포함된 경영회계사무관련직은 10위, 운전 및 운송 관련직은 14위에 머물고 있다(김한준·김진관, 2017, 59). 국제물류 또는 국내물류, 보관이나 하역 등과 직접적으로 관련된 세부 업종으로 분류되지 않아 물류 분야의 직업만족도가 어느 정도 수준인지 정확히 알 수 없다. 그러나 이러한 물류 관련 업종이 직업만족도 조사 결과의 상위 업종에 포함되지 않기 때문에 물류직업만족도는 결코 높은 수준 또는 위치에 있다고 말할 수 없다.

한진해운 사태 이후 국제물류의 중요성을 충분히 인식하면서도 불투명한 미래성 등으로 물류 분야 종사자들의 직업만족도는 감소되고 있는 상황이다. 이러한 경제상황을 지켜보고 있는 물류전공 대학생의 기대 만족도 역시 감소하고 있다. 물류분야에서 종사하고 있는 물류인들의 만족도를 조사하고, 만족도 향상을 위한 대안도 마련되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 향후 물류 관련 직종에서 근무하기를 기대하고 있는 물류전공 대학생들의 인식도 확인해 볼 필요가 있을 것이다.

물류 분야의 직업만족도에 대한 연구는 거의 진행되지 않은 실정이다. 호텔종사자, 간호사, 미용종사자, 관광통역안내사 등 여러 분야의 직업에 대한 만족도 조사는 지속적으로 이루어지고 있으나 물류

분야에서는 초기 단계에 있다. 물류업 종사자의 특정별 만족도 차이, 화물자동차운송업을 대상으로 정규직과 비정규직과 같은 고용형태에 따른 만족도 차이에 대한 연구가 진행된 정도이다. 특히 물류전공 대학생을 대상으로 물류라는 직업에 대한 인식 조사도 전혀 진행되지 못하였다.

물류기업의 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도 조사를 통하여 물류 종사자의 직업만족도를 확인할 수 있을 뿐만 아니라 물류전공 대학생이 기대하고 있는 직업만족도와 비교하면 그 차이를 확인할 수 있을 것이다. 또한 현재 물류 분야에 종사하고 있는 물류인들의 직업만족도 향상을 위한 기초 정보를 파악할 수 있을 뿐만 아니라 대학생들과의 직업만족도에 대한 인식 차이를 해소하기 위한 대안도 마련할 수 있을 것이다. 개인적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 경제적 만족 등 물류직업만족도의 세부 측정항목별로 그 수준을 비교함으로써 어느 영역에서 만족도 수준이 낮고 개선시켜야 할 것인가 하는 우선 순위도 도출할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도 차이를 비교 분석하고, 물류직업만족도 제고를 위한 시사점을 제시하고자 한다. 이와 같은 연구목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 제시하고자 한다.

〈연구문제1〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 간 물류직업만족도의 개인적 성취는 차이가 있는가?

〈연구문제2〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 간 물류직업만족도의 사회적 성취는 차이가 있는가?

〈연구문제3〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 간 물류직업만족도의 고용 보장은 차이가 있는가?

〈연구문제4〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 간 물류직업만족도의 직업 전망은 차이가 있는가?

- 〈연구문제5〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학
생 간 물류직업만족도의 타인 인정은 차
이가 있는가?
- 〈연구문제6〉 물류기업 재직자와 물류전공 대학
생 간 물류직업만족도의 경제적 만족은
차이가 있는가?

II. 선행연구

물류와 관련된 직업만족도에 대한 연구는 활발하
게 진행되지 않았다. 국내에서는 물류업 종사자의
개인 특성과 기업 특성에 따른 개인적 성취 등 직
업만족도 차이(김영민·홍의, 2016), 화물자동차운송

표 1 물류 관련 직업만족도 주요 선행연구

연구자	연구내용 및 주요 연구 결과
김영민·홍의 (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - 물류업 종사자의 연령, 직급, 경력, 종업원 수, 매출액, 근무경력별 직업 만족도 차이 분석 - 연령 및 직급에 따라 개인적 성취 차이 발생 - 경력에 따라 개인적 성취 및 사회적 성취 차이 발생 - 종업원 수에 따라 사회적 성취, 직업 전망, 경제적 만족 차이 발생 - 매출액에 따라 개인적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족 차이 발생
유현종·안승범 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - 화물자동차운송업 종사자의 고용형태에 따른 직업만족도 차이 분석 - 정규직의 만족도가 높음(보수 및 소득, 업무시간, 작업조건, 복리후생, 직업 안정성)
안우철·이충효 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - 도로화물운송업 종사자의 고용형태에 따른 직무만족 요인과 직무만족도 영향의 차이 분석 - 정규직 및 비정규직은 복지후생제도가 중요함 - 비정규직은 의사소통 및 인간관계 보다 직업의 안정성이 중요함
Goffnett et al.(2013)	<ul style="list-style-type: none"> - 물류관리자들의 직업에 관한 인식 조사 - 리더십과 업무관리 권한이 가장 중요함 - 향후 더 많은 보수를 받을 수 있을 것이라는 기대와 가능성이 중요함
Goffnett et al.(2012)	<ul style="list-style-type: none"> - SCM 업계에 종사하는 근로자들의 만족도를 저하시키는 요인 연구 - 직무만족도를 향상시키는 가장 중요한 요소는 업무에 관한 도전의식임 - 직무만족도를 저하시키는 가장 큰 요인은 과도한 업무에 따른 부담임
박정근 외 3인 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - 유통관리자의 개인적 특성과 감정 관련 변수가 다중 직업만족도에 미치는 영향 - 동료에 대한 만족도가 가장 많은 영향을 미치며, 직무, 관리, 고객, 회사정책, 급여, 승진의 순으로 나타남
Murphy and Poist(2006)	<ul style="list-style-type: none"> - 미국 물류기업의 관리자를 Junior 레벨과 Senior 레벨로 구분하여 근무 만족도와 직업에 관한 평가결과 비교 분석 - 만족스러운 직장생활을 유지하기 위해서 관리기술과 의사소통 기술이 중요함 - Junior 레벨의 관리자는 성취도와 상사의 인정이 중요하며, Senior 레벨의 관리자는 안정성이 가장 중요함
Burcher et al.(2005)	<ul style="list-style-type: none"> - 호주와 영국의 물류관리자의 직업만족도와 개선사항 연구 - 직업에 대해 자부심과 높은 만족도를 보이고 있지만, 기업 내에서 보다 나은 성과를 달성하기 위해 자기개발 및 회사의 전폭적인 지원이 필요함
Sohal and D'Netto(2004)	<ul style="list-style-type: none"> - 호주 물류관리자의 직업과 직무에 관한 인식 분석 - 근무시간은 긴 편인데 반해 급여는 기대수준에 미치지 못함
Autry and Daugherty (2003)	<ul style="list-style-type: none"> - 창고업계의 이직률을 낮출 수 있는 방안 모색 - 근로자의 장기근무를 촉진시키기 위해서는 회사와 종업원이 추구하는 목표를 일치시키는 것이 중요함

주: 김영민·홍의(2016)에서 재정리

업을 대상으로 정규직과 비정규직 등의 고용형태에 따른 직업만족도 차이(유현중·안승범, 2015; 안우철·이충효, 2015) 등의 연구가 진행되었다. 해외에서는 물류관리자의 직업에 관한 의식 조사(Goffnett et al., 2013), SCM 분야 근무자의 만족도 저하 요인 분석(Goffnett et al., 2012), 물류기업 관리자의 직업에 따른 직무만족도(Murphy and Poist, 2006), 호주와 영국의 물류관리자의 직업만족도(Burcher et al., 2005; Sohal and D'Netto, 2004), 창고업계의 이직을 감소 방안(Autry and Daugherty, 2003) 등의 연구가 진행되었다. 본 연구와 관련된 주요 선행연구의 연구내용과 연구결과를 정리하면 <표 1>과 같다.

물류와 직접 관련되지는 않지만 무용과 졸업생, 방송작가, 태권도 지도자, 관광통역 안내사, 수화통역사 등의 직업만족도와 관련된 연구들이 다양한 분야를 대상으로 지속적으로 이루어지고 있다. 본 연구의 이론적 배경이 되는 주요 선행연구 결과를 정리하면 <표 2>와 같다.

본 연구는 물류기업 재직자가 근무하면서 인지하고 있는 직업만족도와 물류전공 대학생이 향후 물류 관련 직종에 근무한다는 가정 하에 기대하고 있는 직업만족도의 차이를 분석하고자 한다. 물류와 관련된 직업만족도에 대한 연구가 일부 진행되었으나 물류 분야에 취업을 예정하고 있는 전공 대학생들이 인식하고 있는 기대 만족도에 대한 연구는 전혀 진행되지 못하였다. 대학생들이 기대하고 있는 만족도와 현 근무자들의 직업만족도 차이를 비교 분석함으로써 현재의 물류직업만족도 수준을 확인할 수 있을 뿐만 아니라 물류분야의 직업만족도를 향상시킬 수 있는 기본 정보를 얻을 수 있을 것이다. 이를 통하여 궁극적으로 물류직업만족도 제고를 위한 시사점도 마련할 수 있을 것이다. 바로 이런 측면에서 기존 물류 관련 직업만족도 연구와 차별성을 갖는다고 할 것이다.

표 2 직업만족도 관련 주요 선행연구

연구자	연구내용 및 주요 연구 결과
박현정 (2015)	- 무용과 졸업생의 취업준비과정 및 직업만족도 분석 · 직업만족도를 직무 전문성, 인간관계, 경제적 소득, 사회적 평가와 지지로 분류
최현주 (2012)	- 방송작가의 근로환경 만족도와 장래성 만족도로 직업만족도 평가 · 작가의 경력, 임금, 노동시간, 역할 스트레스에 따라 유의한 차이 발생
오상훈 (2007)	- 태권도 지도자의 안정성, 사회적 인정, 복리후생, 역할공헌 및 경제성의 직업 만족도 조사 · 연령에 따라 안정성, 사회적 인정 및 경제성 만족도에 유의한 차이 발생 · 학력에 따라 안정, 역할공헌 및 경제성에 유의한 차이 발생 · 연봉에 따라 안정성, 사회적 인정, 경제성에 유의한 차이 발생 · 경력에 따라 안정성과 역할공헌에 유의한 차이 발생
양필수 외 2인 (2007)	- 제주지역 일본어 관광통역안내사의 직업만족도 연구 · 직업만족도를 개인적 성취, 직업의 전망, 고용의 보장, 경제적 만족, 타인의 인정, 사회적 성취로 제시 · 평균 업무경력에 대해서 개인적 성취, 직업의 전망, 사회적 성취에서 유의한 차이
국미경·박은영 (2005)	- 수화통역사의 직업만족도 분석 · 직업전망, 사회적 인식, 보수, 동료관계, 안정성, 주변 자량, 기회 제공, 기술 습득 기회, 지속적 관계, 사회적 홍보, 교육이나 연수 만족, 장래성, 활동 범위, 삶의 보람 등으로 일반적 특성(성별, 종교, 연령, 교육수준), 활동 형태, 활동 상황 및 활동지원 상황 차이 발생

주: 김영민 · 홍의(2016)에서 재정리

III. 연구설계

1. 연구의 프레임워크

물류와 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도를 비교하기 위하여 운송, 보관, 하역 등 국제 및 국내 물류기업에 근무하고 있는 물류종사자와 대학에서 물류 관련 분야를 전공으로 하고 있는 대학생을 대상으로 분석하였다. 직업만족도는 내재적·외재적 요인으로 구분하지만 전체적으로 사회적 평판, 발전 가능성, 근무환경, 직업 지속성, 급여 만족, 수행 직무만족도 등으로 측정하기도 한다(김한준·김진관, 2017). 일반적으로 직업만족도는 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족 등으로 구분된다(김영민·홍의, 2016; 유현중·안승범, 2015; 안우철·이충효, 2015; 최현주, 2012; 오상훈, 2007; 양필수 외 2인, 2007; 국미경·박은영, 2005; 김용희·제미경, 1987).

본 연구에서는 다른 직종에서 직업만족도를 분석한 선행연구에 기초하여 적용하였다. 즉, 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 물류직업만족도에 대하여

물류기업 재직자와 물류전공 대학생 사이에 어떠한 인식 차이가 있는지 분석하고자 하였다. 본 연구의 프레임워크를 <그림 1>과 같이 나타내고자 한다.

2. 연구의 조사도구

본 연구의 조사도구는 물류직업만족도를 측정하기 위한 변수로서 김영민·홍의(2016)의 연구에서 사용한 지표를 동일하게 적용하였다. 즉, 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 6가지 직업만족도 측정지표로 평가하였다(김영민·홍의, 2016; 유현중·안승범, 2015; 안우철·이충효, 2015; 최현주, 2012; 오상훈, 2007; 양필수 외 2인, 2007; 국미경·박은영, 2005; 김용희·제미경, 1987).

물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도는 “매우 만족함”의 5점에서, “보통” 3점, “전혀 만족하지 않음”의 1점까지 리커트 척도로 측정하였으며, 물류전공 대학생은 “졸업 후 물류 관련 직종에 종사할 경우 기대(예상)하고 있는 직업만족도”라는 표현을 사용하여 오차를 최소화하고자 하였다.

그림 1 연구의 프레임워크

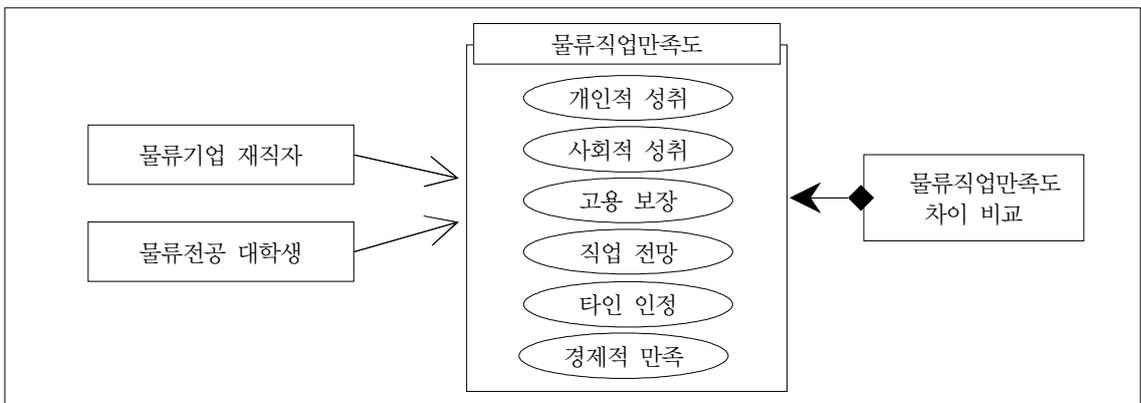


표 3 측정지표 및 관련 연구

변수	변수의 조작적 정의	측정문항	관련 연구
개인적 성취	물류라는 직업을 통하여 개인이 느끼고 있는 성취감의 정도	일할 때의 기쁨	김영민·홍의(2016) 유현중·안승범(2015) 안우철·이충효(2015) 최현주(2012) 오상훈(2007) 양필수 외 2인(2007) 국미경·박은영(2005) 김용희·제미경(1987)
		보람과 긍지	
		직업에 대한 애착과 사랑	
		지속적 직업 보유	
사회적 성취	물류라는 직업을 통하여 사회적으로 인정받고 있는 정도	사회발전 기여	
		사회적 존경도	
		사회적 인기	
고용 보장	물류라는 직업의 지속적인 고용 보장에 대한 만족의 정도	작업환경	
		근로시간	
		장기 근무 가능	
		신분 보장	
직업 전망	물류라는 직업의 장래성에 대한 만족의 정도	가치관과 일치	
		자기발전 기회	
		안정성	
		타인 추천	
		미래의 전망	
타인 인정	직장 내의 동료와의 관계 및 타인이 인정하는 만족의 정도	소속감	
		원만한 동료관계	
		기회의 공평	
경제적 만족	물류라는 직업을 통해 얻을 수 있는 경제적 보수에 대한 만족의 정도	주위칭찬과 인정	
		복리후생	
		대우의 공정성	
		경제적 보수	

3. 연구의 대상 및 분석방법

물류기업 재직자와 물류 전공 대학생의 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 물류직업만족도 차이를 비교하기 위하여 현재 물류기업에 재직하고 있는 종사자와 물류 전공 학과에 재학 중인 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 재직자의 경우, 물류기업에 근무하고 있는 종사자를 대상으로 하였으며, 대학생의 경우, 서울권 1개 대학, 경기권 1개 대학 및 호남권 1개 대학을 대상으로 하였다. 물류기업 재직자는 2016년 2~3월에, 물류 전공 대학생은 2015년 12월에 각각 설문조사를 실시하였다.

설문지는 물류기업 재직자의 경우, 이메일로 배부하고 이메일과 팩스를 통해 회수하였으며, 물류 전공 대학생의 경우, 강의실에서 직접 배부하고 회수

하였다. 회수된 설문지는 물류기업 재직자 290부, 물류전공 대학생 169부이며, 총 459부를 실증분석에 사용하였다.

물류직업만족도 차이를 분석하기 위하여 SPSS 21.0을 이용하였다. 우선 응답자의 인구통계학적 특징을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 측정문항의 신뢰성분석분석을 위하여 Cronbach's Alpha 테스트를 실시하였다. 그러나 주성분분석에 의한 요인분석을 실시하여 타당성을 확인하는 것이 일반적이지만 김영민·홍의(2016), 양필수 외 2인(2007)의 연구에서 측정문항에 대한 타당성이 검증되었기 때문에 실시하지 않았다. 그리고 물류직업만족도인 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 안정, 타인 인정 및 경제적 만족에 대하여 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 인식 차이를 확인하기 위하여 T검정(T-test)을 실시하였다.

IV. 분석 결과

1. 응답자의 인구통계학적 특성

물류기업 재직자의 경우, 남자 179명(61.7%), 여자 111명(38.3%)이며, 연령은 30세 이하 96명(33.1%), 31~40세 147명(50.7%), 41~50세 42명(14.5%) 등이다. 거주지역의 경우, 수도권 253명(87.2%), 영남권 19명(6.6%), 충청권 10명(3.4%), 호남권 6명(2.1%) 등이며, 직급별로는 사원 110명(37.9%), 대리/계장 93명(32.1%), 과장/팀장 55명(19.0%), 차장/부장 28명(9.7%), 임원 4명(1.4%)이다. 종업원 수는 300명 이하 83명(28.6%), 301~1,000명 108명(37.2%), 1,001명 이상 99명

(34.1%)이며, 매출액은 100억원 미만 32명(11.0%), 100~500억원 미만 24명(8.3%), 500~1,000억원 미만 27명(9.3%), 1,000~5,000억원 미만 109명(37.6%), 5,000~1조원 미만 21명(7.2%), 1조원 이상 77명(26.6%)이다. 근무 경력은 3년 이하 98명(33.8%), 4~5년 75명(25.9%), 6~10년 65명(22.4%), 11년 이상 52명(17.9%)이다.

물류 전공 대학생의 경우, 남자 84명(49.7%), 여자 85명(50.3%)이며, 연령은 25세 이하 152명(89.9%), 26~30세 15명 (8.9%), 31~40세와 41세 이상은 각각 1명(0.6%)이다. 재학 학년은 1학년 11명(6.5%), 2학년 21명(12.4%), 3학년 94명(55.6%), 4학년 43명(25.4%)이며, 전공은 물류 167명(98.8%), 무역 2명(1.2%)이다.

표 4 응답자의 인구통계학적 특성

	물류기업 재직자			물류 전공 대학생			
	구 분	빈도	비율(%)	구 분	빈도	비율(%)	
성 별	남 자	179	61.7	성 별	남 자	84	49.7
	여 자	111	38.3		여 자	85	50.3
연 령	30세 이하	96	33.1	연 령	25세 이하	152	89.9
	30~40세	147	50.7		26~30세	15	8.9
	41~50세	42	14.5		31~40세	1	0.6
	51세 이상	5	1.7		41세 이상	1	0.6
					41세 이상	1	0.6
거 주 지 역	수도권	253	87.2	학 년	1학년	11	6.5
	영남권	19	6.6		2학년	21	12.4
	호남권	6	2.1		3학년	94	55.6
	충청권	10	3.4		4학년	43	25.4
	기 타	2	0.7		전 공	물 류	167
사 원	110	37.9	무 역	2		1.2	
직 급	대리/계장	93	32.1	합 계			
	과장/팀장	55	19.0				
	차장/부장	28	9.7				
	임 원	4	1.4				
종업원 수	300명 이하	83	28.6				
	301~1,000명	108	37.2				
	1,001명 이상	99	34.1				
매출액	100억원 미만	32	11.0				
	100~500억원 미만	24	8.3				
	500~미만	27	9.3				
	1,000~5,000억원 미만	109	37.6				
	5,000~1조원 미만	21	7.2				
근 무 경 력	1조원 이상	77	26.6				
	1~3년 이하	98	33.8				
	4~5년 이하	75	25.9				
	6~10년	65	22.4				
	11년 이상	52	17.9				
합 계	290	100.0	합 계	169	100.0		

2. 타당성분석 및 신뢰성분석

물류기업 재직자와 물류 전공 대학생의 물류직업 만족도 차이를 비교 분석하기 위하여 물류업 뿐만 아니라 다른 직업을 대상으로 한 직업만족도와 관련된 선행연구 및 이론적 배경을 통하여 설문문항을 도출하였다. 측정 문항의 타당성을 확인하기 위하여 베리맥스(Varimax)법을 이용하여 요인분석을 실시하지만 다른 연구에서 검증된 문항의 경우 생략하는 것이 일반적이다. 본 연구에서 사용한 측정 문항의 경우, 전술한 바와 같이 김영민·홍의(2016), 양필수 외 2인(2007) 등의 연구에서 요인분석에 의한 타당성분석을 통해 이미 검증되었기 때문에 실시하지 않고 신뢰성만 확인하였다.

신뢰성분석을 위하여 측정 항목간의 내적 일관성을 검증하는 Cronbach's α 값으로 측정문항의 신뢰성을 확인하였다. α 값은 개인적 성취 .878, 사회적 성취 .860, 고용 보장 .833, 직업 전망 .788, 타인 인정 .791, 경제적 만족 .813으로서 모두 기준치인 0.6 이상으로 나타나 측정문항은 신뢰성을 충분히 확보하고 있는 것으로 확인되었다.

표 5 신뢰성분석 결과

	문항 수	Cronbach 's α
개인적 성취	4	.878
사회적 성취	3	.860
고용 보장	4	.833
직업 전망	5	.788
타인 인정	4	.791
경제적 만족	3	.813

3. 물류직업만족도 차이 분석

1) 개인적 성취

개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 직업만족도에 대해 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 인식 차이를 분석하였다.

물류직업만족도 중 개인적 성취는 $t=-3.053$, $p=.002$ 로서 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 직업만족도 인식 차이는 유의한 것으로 나타났다. 개인적 성취의 평균값을 비교해 볼 때, 물류기업 재직자 3.383, 물류전공 대학생 3.589로서 재직자보다는 물류전공 대학생들이 기대하고 있는 물류직업 만족도가 훨씬 높게 나타나고 있다. 이는 물류분야에 종사하고 있는 재직자들의 직업만족도가 상대적으로 낮다는 것을 의미하며, 결국 물류라는 직업을 통하여 얻을 수 있는 개인적 성취감은 대학생들이 인식하고 있는 것보다 낮은 실정이다.

표 6 물류직업만족도 인식 차이(개인적 성취)

	N	평균	표준 편차	t	p	
개인적 성취	물류기업 재직자	290	3.383	.718	-3.053	.002
	물류전공 대학생	169	3.589	.660		

2) 사회적 성취

물류라는 직업을 통한 사회적 성취도 측면에서 직업만족도를 볼 때, $t=-7.323$, $p=.000$ 으로서 물류기업 재직자(2.860)와 물류전공 대학생(3.408)의 직업만족도는 유의한 인식 차이를 보이고 있다. 물류전공 대학생들이 기대하고 있는 사회적 성취감에 비하여 물류 현장에서의 사회적 성취감이 상대적으로 낮다는 것을 의미한다. 물류기업 재직자의 사회적 성취감을 높이기 위해 경제분야의 사회적 발전을 위해 충분히 기여하고 있다는 자아존중감의 고취, 사회적 인정을 위한 노력이 필요하다.

표 7 물류직업만족도 인식 차이(사회적 성취)

	N	평균	표준 편차	t	p	
사회적 성취	물류기업 재직자	290	2.860	.796	-7.323	.000
	물류전공 대학생	169	3.408	.735		

3) 고용 보장

물류기업의 고용에 대한 보장은 물류기업 재직자가 느끼고 있는 것과 물류전공 대학생의 인식에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다($t=.275, p=.783$). 물류기업 재직자 3.253, 물류전공 대학생 3.232로서 물류라는 직업은 고용 보장에서 만족도가 높지 않게 나타나고 있다. 다른 업종에서도 고용 보장에 대한 불안감이 있는 것은 유사하지만 졸업 후 종사하기를 기대하고 있는 물류업종에 대해 대학생이 인식하고 있는 만족도가 현재 재직자 보다 낮은 수준이라는 것으로 비추어 볼 때 고용 보장을 위한 물류업계의 전반적인 노력이 필요하다고 할 것이다.

표 8 물류직업만족도 인식 차이(고용 보장)

		N	평균	표준 편차	t	p
고용 보장	물류기업 재직자	290	3.253	.747	.275	.783
	물류전공 대학생	169	3.232	.790		

4) 직업 전망

직업으로서 물류에 대한 전망은 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 인식은 유의한 차이를 보이고 있다($t=-4.014, p=.000$). 물류전공 대학생이 인식하고 있는 직업 전망에 대한 만족도는 3.461로서 물류기업 재직자(3.215)보다 높은 수준으로 나타나고 있다. 물류전공 대학생은 물류 관련 직종을 선호하고 있지만 물류기업에 근무하면서 그 선호도는 상대적으로 감소하고 있다는 것을 의미한다. 결국 물류직업만족도를 높이기 위해서는 직업으로서의 물류에 대한 전망을 밝게 하는 직장문화가 필요하다.

표 9 물류직업만족도 인식 차이(직업 전망)

		N	평균	표준 편차	t	p
직업 전망	물류기업 재직자	290	3.215	.641	-4.014	.000
	물류전공 대학생	169	3.461	.618		

5) 타인 인정

타인 인정에 대한 물류직업만족도는 물류기업 재직자 3.509, 물류전공 대학생 3.518로서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다($t=-.129, p=.897$). 직업 전망과 함께 물류기업 재직자 보다 물류전공 대학생의 만족도가 다소 높게 나타났다. 이는 물류라는 직업에 대한 타인의 인정 정도가 물류기업 재직자 보다 대학생들이 인식하고 있는 것이 높다는 것을 의미한다.

표 10 물류직업만족도 인식 차이(타인 인정)

		N	평균	표준 편차	t	p
타인 인정	물류기업 재직자	290	3.509	.664	-.129	.897
	물류전공 대학생	169	3.518	.658		

6) 경제적 만족

물류업종에 종사하면서 얻는 금전적 보상이라고 할 수 있는 경제적 만족에 대해서는 유의한 인식 차이를 보이고 있다($t=-3.732, p=.000$). 물류기업 재직자 3.095, 물류전공 대학생 3.379로서 대학생이 향후 근무하고자 하는 물류기업에서 기대하고 있는 경제적 만족이 재직자 보다 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 결국 재직하면서 받게 되는 경제적 대가는 상대적으로 낮다는 것을 의미한다. 즉, 물류기업에 재직하면서 느끼는 경제적 만족은 대학생이 기대하고 있는 수준을 충족하지 못한다는 것이므로

이에 대한 개선이 절실히 필요하다고 할 것이다.

V. 결론

표 11 물류직업만족도 인식 차이(경제적 만족)

		N	평균	표준 편차	t	p
경제적 만족	물류기업 재직자	290	3.095	.771	-3. 732	.000
	물류전공 대학생	169	3.379	.807		

7) 물류직업만족도 평균

추가적으로 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도 평균값은 3.325로서 물류직업만족도는 높은 수준이 아님을 확인할 수 있다. 6개의 물류직업만족도 중에서 타인 인정, 개인적 성취 및 직업 전망은 상대적으로 높으며, 고용 보장, 경제적 만족 및 사회적 성취는 낮은 수준으로 나타나 물류직업만족도 수준을 낮게 하는 주요 요인이 되고 있다. 전체적인 물류직업만족도 수준은 낮으며, 세부 만족도 역시 높은 것이 없다는 것을 고려할 때, 물류직업만족도 정도를 충분히 예상할 수 있다. 결국 물류기업 재직자이든, 물류전공 대학생이든 직업으로서의 물류에 대한 만족도를 높이기 위해서는 이에 대한 물류업계 뿐만 아니라 사회 전반의 개선 노력이 절실히 필요하다고 할 것이다.

표 12 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의
물류직업만족도 수준

물류직업만족도	평균 (재직자와 대학생)
개인적 성취	3.486
사회적 성취	3.134
고용 보장	3.242
직업 전망	3.338
타인 인정	3.514
경제적 만족	3.237
전 체	3.325

국가경제에서 물류의 중요성을 언급하면서도 정책적 측면에서는 우선 순위가 밀리는 경향이 있으며, 직업적인 측면에서 선호도가 감소되고 있다. 물류 분야의 직업만족도 분석을 통하여 실태를 파악하고, 장기적인 관점에서 대안을 마련할 필요가 있다. 특히 물류분야에 종사하기를 기대하고 있는 물류전공 대학생들이 기대하고 있는 직업만족도 수준과 현재 물류기업에 재직하고 있는 종사자들의 직업만족도 차이를 분석하여 이를 확인할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 물류기업 재직자의 직업만족도와 물류전공 대학생이 졸업 후 물류직종에 종사하기를 기대하면서 인식하고 있는 직업만족도의 차이를 비교 분석하고, 물류직업만족도 제고를 위한 시사점을 제시하고자 하였다.

물류기업을 대상으로 한 직업만족도 관련 선행연구와 다른 업종의 직업만족도에 대한 선행연구를 토대로 물류직업만족도 측정문항을 도출하고, 물류기업 재직자와 물류전공 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하여 각각 290부와 169부, 총 459부를 회수하였다. 응답자에 대한 빈도분석 및 신뢰성분석을 실시하였으며, 물류직업만족도는 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 6개 요인으로 평가하였다. 그리고 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 직업만족도 인식 차이를 비교하기 위하여 t-test를 실시하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인적 성취의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 사이에서 유의한 차이가 발생했다. 물류기업 재직자보다 물류전공 대학생이 기대하는 개인적 성취가 높게 나타났다.

둘째, 사회적 성취의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 사이에서 유의미한 차이가 나타났다. 특히 물류전공 대학생이 인식하고 있

는 기대 수준이 재직자보다 높으며, 가장 큰 차이를 보이고 있다.

셋째, 고용 보장의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있지 않다. 대체적으로 고용 보장에 대한 만족 수준이 낮은 것으로 나타났다.

넷째, 직업 전망의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 사이에서 유의한 차이를 보이고 있다. 물류전공 대학생이 기대하고 있는 만족도가 물류기업 재직자가 인식하고 있는 것보다 비교적 큰 차이로 높게 나타나고 있다.

다섯째, 타인 인정의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 간 유의미한 차이가 나타나고 있지 않는다. 타인 인정에 대해서 두 집단의 직업만족도 인식 수준은 가장 높으며, 그 차이는 가장 작게 나타났다.

여섯째, 경제적 만족의 물류직업만족도는 물류기업 재직자와 물류전공 대학생 사이에서 유의한 인식 차이가 나타나고 있다. 물류전공 대학생이 인식하고 있는 경제적 만족 수준이 물류기업 재직자가 인지하고 있는 것보다 높게 나타나고 있다.

일곱째, 물류기업 재직자와 물류전공 대학생이 인식하고 있는 물류직업만족도는 타인 인정, 개인적 성취 및 직업 전망에서 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 이에 비하여 사회적 성취, 경제적 만족 및 고용 보장에 대한 직업만족도는 낮게 나타나고 있다.

전술한 연구 결과에 기초하여 물류직업만족도 향상을 위한 시사점을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 사회적 성취, 경제적 만족 및 고용 보장에 대한 만족도 향상과 개인적 성취, 직업 전망, 타인 인정에 대한 만족도 제고 노력이 필요하다. 특히 6가지 물류직업만족도 지표 중에서 만족도 수준이 높은 것이 없고 모두 보통 수준이라는 것을 고려하여 전반적인 직업만족도 향상을 위하여 물류산업 뿐만 아니라 화주기업과의 협업 등 전반적인 노력과 제도적 지원이 절실히 필요하다.

둘째, 개인적 성취 및 타인 인정에 대한 물류직업만족도의 향상을 위해 물류기업 차원의 지원이 필요하다. 외국의 선행연구에서 나타나고 있는 것처럼 업무에 대한 도전의식이나 자부심, 추구하는 목표의 달성 등은 직업만족도 향상의 요인이 되기 때문에 물류 분야에 종사하면서 개인적인 성과를 향상시킬 수 있는 조직문화 뿐만 아니라 이에 대한 적절한 지원이 필요하다. 또한 자신의 직업에 대해 사회적으로 인정되거나 주변의 타인들이 인정해 줄 경우 만족도가 상승하는 것처럼 물류라는 직업을 통해 타인으로부터 인정받을 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 사회적 성취, 고용 보장 및 경제적 만족에 대한 물류직업만족도 저하 요인을 지속적으로 개선시켜야 한다. 물류라는 직업을 통해 사회발전에 기여하거나 사회적으로 존중될 때 사회적 성취도가 상승하므로 물류의 사회경제적 성과 및 중요성을 분명히 인식할 필요가 있다. 또한 장기적인 근무가능성이나 신분 보장 역시 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 요소이므로 평생 직업으로서의 가능성을 높여야 할 것이다. 그리고 경제적 대가인 보수 역시 만족도를 향상시킬 수 있는 직접적인 방법이 되므로 복리후생제도 개선, 공정한 대우 등을 통해 경제적 만족도를 향상시킬 필요가 있다.

넷째, 물류라는 직업에 대한 정확한 현실 인식이 필요하다. 물류현장을 인지하는 못하는 경우 상당히 편한 직업이라는 이상에 사로잡힌 경우가 많다. 물류업무는 국내외 화물을 운송하거나 하역 및 보관 등과 관련된 사무업무만을 처리하는 것으로 인식하는 경우가 많다. 그러나 화물을 취급하는 물류현장의 경우, 열악한 근무환경, 주야간 교대근무, 주말이나 야간근무 등도 빈번하게 발생하는 근무여건을 충분히 인식시킬 필요가 있다. 특히 물류는 현장을 모르고 업무를 정확히 처리할 수 없고, 고객에게 설득력있는 물류서비스의 제공이 불가능할 뿐만 아니라 이 분야에서 최고의 물류전문가가 될

수 없다는 것을 스스로 인식하여야만 한다.

본 연구는 물류직업만족도에 대한 초기 연구로서 물류기업 재직자들의 직업만족도 수준에 대한 기초 정보를 제공할 뿐만 아니라 물류 분야에 근무하기를 기대하는 물류전공 대학생의 물류직업만족도에 대한 기대 수준을 제시하고, 그 차이를 분석한 연구로서의 의미가 있다고 할 것이다. 물류기업이나 물류정책 차원에서 이를 토대로 물류직업만족도를 개선하고, 물류인으로서의 자부심을 가질 수 있는 대안을 마련하는데 도움이 될 것이다. 그러나 물류전공 대학생의 물류직업만족도는 물류직업에 대한 경험이 없는 상태에서 실제 느끼는 것이 아니라 기대하는 만족도 수준으로 평가하였기 때문에 현실과 기대의 차이를 해결하지 못한 한계점을 갖고 있다. 또한 물류산업 형태별·근무 형태별 차이 분석 뿐만 아니라 직무만족도 또는 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 요인을 도출하거나 이직의도와와의 관계, 직무성과와의 관계 등을 심도있게 연구할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 국미경·박은영(2005), 수화통역사의 직업 만족도 조사, 특수교육저널 : 이론과 실천, 제6권 제3호, 247-262.
- 김용화·제미경(1987), 취업여성의 직업만족도 연구, 한국가정관리학회지, 제5권 제2호, 11-27.
- 김영민·홍의(2016), 물류업 종사자의 직업만족도 비교 연구, 유통경영학회지, 제19권 제3호, 73-85.
- 김한준·김진관(2017), 누가 직업에 만족하는가? - 2016 직업만족도 분석, 고용이슈, 제10권 제2호, 56-60.
- 박정근·Brian M. Rutherford·유원상·이영희(2011), 유통 관리자의 개인적 특성과 감정 관련 변수가 다중직업만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 유통연구, 제16권 제4호, 95-127.
- 박현정(2015), 무용과 졸업생의 취업준비과정 및 직업만족도 분석, 무용역사기록학, 제37권, 81-99.
- 안우철·이충효(2015), 물류산업의 고용형태별 직무만족요인 비교 연구, 해운물류연구, 제87권, 691-709.
- 양필수·오상훈·강성열(2007), 제주지역 일본어 관광통역안내사의 직업만족도에 관한 연구, 호텔경영학연구, 제16권 제1호, 173-187.
- 오상훈(2007), 태권도 지도자의 직업만족도에 관한 연구, 한국스포츠리서치, 제18권 제6호, 821-830.
- 유현종·안승범(2015), 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태에 따른 직업만족도 비교 연구, 대한교통학회지, 제33권 제4호, 368-378.
- 최현주(2012), 방송작가의 직업만족도 결정요인 연구, 언론과학연구, 제12권 제2호, 572-602.
- Autry, C.W. and P.J. Daugherty(2003), Warehouse Operations Employees: Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses, *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Burcher, P.G., G.L. Lee, and A.S. Sohal(2005), A Cross Country Comparison of Careers in Logistics Management in Australia and Britain, *The International Journal of Logistics Management*, 16(2), 205-217.
- Goffnett, S.P., R.L. Cook, Z. Williams, and B.J. Gibson(2012), Understanding Satisfaction with Supply Chain Management Careers: an Exploratory Study, *The International Journal of Logistics Management*, 23(1), 135-158.
- Goffnett, S., D.R. Williams, and R. Cook(2013), Understanding the Impact of Extrinsic and Intrinsic SCM Career Choice Factors on Career Satisfaction, *Journal of Operations & Supply Chain Management*, 6(1), 122-138.
- Murphy, P.R. and R.F. Poist(2006), Skill Requirements of Contemporary Senior-and Entry-level Logistics Managers: a Comparative Analysis, *Transportation Journal*, 45(3), 46-60.
- Sohal, A.S. and B. D'Netto(2004), Incumbent Perceptions of the Logistics Profession, *International Journal of Logistics Systems and Management*, 1(1), 5-25.

물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도 비교 연구

김영민 · 이원동

국문요약

본 연구는 물류기업 재직자의 직업만족도와 졸업 후 물류직종에 종사하기를 기대하고 있는 물류전공 대학생의 직업만족도 차이를 비교 분석하고, 물류직업만족도 제고를 위한 시사점을 제시하고자 하였다.

물류기업을 대상으로 한 직업만족도 관련 선행연구와 다른 업종의 직업만족도에 대한 선행 연구를 토대로 물류직업만족도 측정문항을 도출하고, 물류기업 재직자와 물류전공 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하여 각각 290부와 169부, 총 459부를 회수하였다. 응답자에 대한 빈도분석 및 신뢰성분석을 실시하였으며, 물류직업만족도는 개인적 성취, 사회적 성취, 고용 보장, 직업 전망, 타인 인정 및 경제적 만족과 같은 6개 요인으로 평가하였다. 그리고 물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 직업만족도 인식 차이를 비교하기 위하여 t-test를 실시하였다.

물류기업 재직자와 물류전공 대학생의 물류직업만족도의 인식 차이를 비교한 결과, 개인적 성취, 사회적 성취, 직업 전망 및 경제적 만족은 물류기업의 재직자와 물류전공 대학생 간 인식 차이가 유의하게 나타났으나, 고용 보장과 타인 인정에 대해서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 개인적 성취, 사회적 성취, 직업 전망 및 경제적 만족에 대해서 물류기업 재직자가 물류라는 직업에서 인식하고 있는 것보다 물류전공 대학생이 인식(기대)하고 있는 직업만족도의 수준이 높아 그 차이가 크게 나타나고 있다. 특히 현실적으로 물류직업만족도는 사회적 성취와 직업 전망에서 물류전공 대학생이 기대하고 있는 것보다 훨씬 낮은 것으로 인식하고 있다.

주제어: 직업만족도, 물류직업만족도, 물류기업 재직자, 물류 종사자, 물류전공 대학생

