

선박조직문화가 선원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

신해미*, 노창균**, 이창영***

The Effect of Characteristics of Ship Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention of Sailors

Shin, Hae-Mi · Noh Cang Gyun · Lee Chang Young

Abstract

Organizational culture represents values and beliefs that members share and is a factor that influences the behavior of organizational members. Understanding organizational culture is a source of competitive advantage to increase the rate of success and efficient management of the organization. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and the turnover intention of sailors.

To achieve its purpose, the study was developed by examining the properties to be used for the demonstration and the purpose of the study, and verifying the hypothesis through empirical analysis. Empirical analysis showed that developmental, rational, and group cultures among organizational culture have a significant impact on job satisfaction. When the organizational culture has a group culture and an extrinsic factor to job satisfaction, it has a negative effect on turnover intention.

This implies that the shipping company needs to foster organizational culture to feel like growing for Sailors themselves and to improve relationship and cooperation with other sailors rather than trying to control strongly. The shipping company will need to educate members and manage its organizational culture consistently for improving the organizational culture.

Key words: Organizational Culture, Developmental Culture, Rational Culture, Group Culture, Job Satisfaction, Turnover intention

▷ 논문접수: 2017. 08. 01. ▷ 심사완료: 2017. 09. 25. ▷ 게재확정: 2017. 09. 29.

* 목포해양대학교 대학원(제1저자, haemi515@nate.com)

**목포해양대학교 국제해사수송과학부 교수(cknoh@mmu.ac.kr)

***목포해양대학교 대학원(radarmaster@mmu.ac.kr)

I. 서론

오늘날 해운기업의 환경은 국제적인 경제 침체와 정치적 요인 등으로 매우 복잡하고 그 변화가 심화되고 있다. 그렇기 때문에 이 변화를 해운기업의 조직이 얼마나 수용할 수 있는지에 따라 기업 경쟁력이 결정될 것이다.

해운기업의 조직은 육상부문과 해상부문으로 나누어져 있는데 해상부문의 조직을 선박조직이라고 할 수 있다. 선박의 자동화와 고가화로 인적과실에 의한 해난사고 발생 시, 피해보상이 증대함에 따라 해상인력은 선박과 더불어 해운기업의 흥망을 좌우할 수 있는 핵심요소라고 할 수 있다. 그러나 선원의 수는 지속적으로 감소하는 추세이고 해기사들의 직책별·승무경력별 구성을 보면, 선장과 기관장이 가장 많은 비중을 점하고 있는 역피라미드 구조형으로 나타나 장기적 선원공급에 적신호를 보이고 있다(박용안, 2016). 전문적인 지식과 경험이 필요한 해운산업분야에서 현재 당면하고 있는 해운인력의 감소는 해양산업 전반에 걸친 인적자원부족 문제로 연결될 수 있기 때문에, 선원부족에 대한 문제 해결을 위해 다양한 연구와 정책수립이 필요한 시점이다.

1980년대부터 경영학, 행정학 등에서 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 이직의도에 중요한 요인으로 등장하게 되었는데, Smircich (1983)는 조직문화는 구성원에게 일체감을 제공하며, 체계의 안정성을 높여 구성원의 만족도와 생산성 향상에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 조직문화는 조직의 효율적 관리와 조직의 성과 향상에 있어서 중요한 부분이다.

구성원의 직무만족도는 어느 조직이든 인적자원 관리에 있어서 중요한 부분이고, 구성원들이 자신의 직무에 만족도가 높으면 업무를 적극적으로 수행하고, 결근과 이직이 줄어들어 기업의 손실을 줄일 수 있다(정희영·성미혜, 2014)

한의진(2015)는 항공사 객실승무원의 조직문화, 조직몰입, 직무만족 간의 인과관계를 파악하기 위한 실증연구에서 항공사의 조직문화가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 최영로·김영덕(2017)은 직무만족이 종업원의 이직의도에 영향을 미친다고 하였고, 최영로(2009)는 내부마케팅의 구성요소들과 직무만족, 조직몰입이 종업원의 이직의도에 영향을 미친다고 하였다.

조직문화가 구성원들이 직무만족, 조직몰입 등의 조직성과와 이직의도에 영향을 주는 중요한 변수임에도 불구하고, 선박조직문화에 관한 연구는 매우 미흡한 상황이다.

따라서 본 연구에서는 육상과 일정기간 격리되는 해상노동의 업무 특성을 가진 선박조직문화가 선원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향관계를 검증하는데 연구의 목적을 두고 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 선행연구 및 문헌고찰 후 연구의 실증에 사용될 속성을 도출하였고, 실증분석을 통해 가설을 검증하는 방법으로 연구를 전개하였다.

II. 이론적 배경

1. 조직문화

사회에는 문화가 있고 개인에게는 개성이 있듯이, 모두가 속해 있는 조직에도 각기 독특한 문화적 특성을 지닌 조직문화가 있다. 그리고 사회를 이해하려면 그 사회의 문화를 알아야하고, 개인을 이해하려면 그 개인의 성격을 알아야 하는 것과 같이 조직을 이해하려면 그 조직의 문화를 알아야 한다(이학중, 1999). 문화란 사회의 구성원들이 공통적으로 가지고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습 그리고 지식과 기술을 포함하는 거시적이고, 종합적

인 개념으로 구성원의 행동 형성에 영향을 미치는 중요한 요소이다(Parsons, 1973).

Thomas et al.(1990)은 문화가 조직 구성원들의 행위를 이해하고 변화시키는 중요한 도구라고 하였다. 결국 문화란 어떤 사회의 구성원들이 집단적으로 공유하는 가치관과 신념, 습성 등의 복합적인 총체로 구성원들에게 영향을 미치는 하나의 거시적인 기제인 셈이다.

이러한 거시적인 사회·문화적 개념을 미시적인 조직 수준에 적용시킨 것이 조직문화의 개념이다. Sathe(1983)는 조직문화란 사회 구성원들이 보편적으로 공유하고 있는 일련의 중요한 이해로서 공유된 사상, 언어, 행동 및 감정으로 해석된다고 하였다. Schein(1985)은 조직문화를 조직체 또는 조직 내 여러 집단이 내·외적인 환경과의 적응 및 통합 과정에서 적용되는 기본 가정으로서 조직구성원들의 가치관, 사고방식 그리고 행동을 지배하는 근본 요소로 정의하였다. 조직구성원들은 대개 조직의 내외적으로 발생하는 문제를 해결하는 과정에서 상당수의 중요한 경험을 공유하고, 이러한 공동의 경험들은 시간이 지남에 따라 그들을 둘러싼 세계와 그 속에서 공동의 견해를 갖도록 유도한다(이학중, 1999).

즉, 조직문화란 조직이 끊임없이 변화하는 환경에 대처하기 위하여 이러한 변화에 조직이 적응해 나가는 과정에서 특유하게 형성된 기본적인 가치체계로, 구성원들의 행동과 사고를 지배하고, 조직구조와 상호작용하는 것으로 그 조직을 고유하게 특징짓는 것이라고 할 수 있다.

조직문화의 중요성이 강조되는 것은 조직문화가 조직성과와 밀접한 관련성이 있기 때문이다. Smircich(1983)는 조직문화의 중요한 기능으로 구성원에게 일체감을 제공하고, 체계의 안정성을 높여주고, 자신보다 더 큰 헌신과 조직행위를 유도하고 형성시

키는 감지도구로 작용한다고 하였다. Schein(1985) 또한 조직문화는 조직이 외부에 적응하기 위한 구성원간의 합의 도출과정에 역할을 하며, 집단의 존속과 적응을 지속하기 위한 능력을 보장하기 위한 내부 과정의 통합기능을 수행하고, 불안을 감소시키는 역할을 한다고 하였다. Mintzberg (1983)는 조직문화가 조직 구성원들에게 일체감을 갖게 하고, 조직 내에서 자신의 존재가치와 언행의 기준을 다 같이 공유하고 있는 신념과 가치판단을 통해 스스로 알게 함으로써 조직의 목표달성을 촉진한다고 하였다. 백기복(1994)은 조직문화는 조직의 성패를 결정하는 전략의 수립과 진행과정에 영향을 미치고 경쟁력의 원천이 되는 무형의 경쟁자원이라고 하였다. 그래서 좋은 조직문화를 갖는 것은 신제품 개발이나 신시장 개척 이상의 중요한 의미를 갖게 되며, 이를 통해 일시적으로 유지되는 상대적 우위가 아닌 지속적인 경쟁력 우위를 확보할 수 있다고 하였다.

2. 조직문화유형

조직문화를 유형화하는 이유는 문화를 구분해서 이들에 대한 가치를 판단하려는 의도보다 조직의 공통적 특성과 문제를 중심으로 조직문화를 고찰하려는 편의성 때문이다. 비록 유형분류가 현실을 너무 단순화하여 조직의 다양한 측면을 모두 반영할 수는 없지만 조직문화의 유형 분류를 통하여 조직이론의 기초와 가설 검증이 가능해진다(강홍구, 2001).

Harrison(1972)은 조직의 문화적 특성이 조직의 이념적 지향에 따라 달리 형성된다고 보고, 조직문화를 권력지향형, 역할지향형, 과업지향형, 인간지향형으로 분류하였다. Quchi (1981)는 거래비용의 관점에서 거래비용을 처리하는 방법을 기준으로 시장문화, 관료제문화, 동료문화 등 세 가지 유형을 제시하였다.

Jones(1983)는 사회집단의 구성원들 사이의 교환 혹은 거래를 통제하기 위하여 발전된 제도적 장치에서 조직문화가 생긴다고 주장하면서 그 특성에 따라 조직문화의 유형을 생산문화, 관료적 문화, 전문적 문화로 구분하였다.

Reimann&Weiner(1988)는 가치관의 초점(기능적 가치관과 우월적 가치관)과 가치관의 원천(카리스마적 리더와 조직의 전통)이라는 두 가지 차원에 기초하여 조직문화를 4개의 유형인 전략적 문화, 기업가적 문화, 배타적 문화, 국수주의적 문화로 분류하였다.

Quinn&McGrath(1985)은 경쟁가치모형을 이용하여 조직문화유형을 안정성, 통제, 질서를 나타내는 관점과 신속성과 재량을 나타내는 관점 그리고 조직의 적응행동을 나타내는 내적인 관심과 외적인 관심의 차원에 따라 나누어 집단문화, 발전문화, 합리문화, 위계문화로 구분하였다.

본 연구는 환경변화에 반응을 보이는 조직문화가 좋은 성과를 낼 수 있다는 적응문화관점에서 Quinn&McGrath의 경쟁가치모형에 입각하여 선박조직문화를 분류하고자 한다. 이는 경쟁가치모형이 조직문화적 특성과 프로필을 이해하는 유용한 모형이 되고 있을 뿐만 아니라 조직문화를 독립변수화함으로써 다양한 조직관리 특성과의 인과관계분석에 적용할 수 있기 때문이다. 즉, 다소 추상적이고 포괄적인 조직문화의 개념을 구체적이고 검증 가능한 독립변수로 전환하여 계량적 분석방법을 적용할 수 있다는 것이다(이창길, 2006).

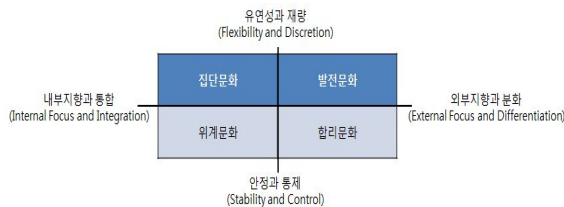


그림 1. 경쟁가치모형의 조직문화

자료: Cameron & Quinn(2006: pp.35)의 재구성

경쟁가치모형에 의한 조직문화유형은 그림 1과 같이 4가지로 분류된다. 집단문화는 유연성과 재량, 내적인 관심과 통합을 강조하는 가치를 지닌 문화이고, 발전문화는 유연성과 재량, 외적인 관심과 분화를 강조하는 문화이고, 위계문화는 내적인 관심과 통합, 안정성과 통제를 강조한다. 그리고 합리문화는 외적인 관심과 분화, 안정성과 통제를 중시하는 가치를 지닌 문화이다.

3. 선박조직특성

해운기업은 선박이란 생산도구를 이용하여 서비스를 생산하는 서비스 산업이기 때문에 일반 생산 조직과는 다른 점이 있으며, 조직이 담당해야 하는 부분이 지상에서 해상에 이르기까지 전 운송에 관련된다. 해운기업은 조직이 육상부문과 해상부문으로 나누어져 있는데 해상부문의 조직을 선박조직이라 할 수 있다. 선박조직은 기업의 자본 내지 자산 규모, 정기선 운항 또는 부정기선 운항 등의 운항 형태 또는 경영정책에 따라 상당한 차이가 있다. 해운기업의 선박조직은 각기 개별적인 경제단위로 독자적인 항해와 영업활동을 수행하고 있으며, 육상의 관리조직은 이를 지원·관리하고 있다. 선박조직의 업무는 선장을 비롯한 선원에 의해서 이루어지는 서비스 생산 활동으로써, 항해와 선박관리 및 항만관리 등에 관한 것이다.

선박조직의 특성은 다른 조직보다 대인 접촉의 범위가 좁고, 승선기간으로 인해 육상과 접촉하는 기회가 적으며, 선내 승무원 중에서도 한정된 자 이외에는 다른 구성원들과의 개인 접촉이 많지 않으므로 인간관계는 수동적이며 그에 따른 소외감을 높을 수밖에 없다는 것이다(이종석, 2012). 또한 폐쇄적이고 열악한 환경에서 오는 스트레스가 높고 근무시간 외에도 바다 위에 있음으로써 활동에 많

은 제약이 있으며, 특수한 근로환경에서 오는 해상의 신체적, 기계적 위험은 전반적인 사기저하의 문제를 발생하게 한다. 이러한 사기저하는 업무의 역할에 효율성을 저하시키고 조직의 성과에도 부정적 영향을 미친다.

해운기업의 선박조직은 명확히 정의된 업무분장체계를 이루고 있고, 선박운항과 관련한 업무는 해기품질과 해상노동의 안전성을 확보하기 위하여 ISM code나 IMO의 협약들에 의해 업무 프로세스가 엄격한 표준을 준수하도록 되어 있다(손장윤 외, 2014). 이렇게 명확히 정의된 업무분장체계에 따라 업무를 수행하다 보면 각 구성원이 담당업무를 당연히 제대로 수행하고 있다는 것으로 인식하여 업무관련 의사소통이 부족해지기 쉬운 구조적 특징이 나타날 수 있고, 선박조직 구성원간의 의사소통 문제는 신뢰와 협력을 저하시키며 갈등을 유발하게 되고, 구성원의 동기, 사기, 조직 및 직무에 대한 태도 등에 부정적 영향을 미치게 된다(이종석, 2012).

또한 선박조직의 구성원들은 선사에 고용되어 같은 회사에서 장기간 근무하는 경우도 있지만, 선박관리회사를 통해 다양한 선주기업들과 고용계약을 하고, 그 구성원이 6~12개월 정도 승선하기 때문에, 집단구성원 전체가 일정 간격을 두고 수시로 교체되므로 인적구성상의 지속성이 없는 특성을 가지고 있다.

4. 직무만족

직무만족은 자신의 일이나 직업 및 직업세계에서 매우 중요한 의미를 가지고 있는데, 조직성과를 예측하는데 있어서 중요한 지표가 될 뿐만 아니라, 개인의 욕구와 조직의 목표를 통합하는데 중요한 역할을 한다. 김상진·한진수(2006)은 직무만족이 높은 구성원은 직무활동에 긍정적으로 접근하고, 조직

에 대해 호의적이며, 외부에 자신이 속한 조직을 홍보하며, 조직 내에서 원만한 인간관계를 형성한다고 하였다.

직무만족에 대한 연구는 산업 심리학자를 중심으로 오랜 시간 연구가 진행되어 왔으며, 연구자마다 다양한 정의를 내리고 있다. Hoppk (1935)은 직무만족의 정의를 ‘노동자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적 그리고 환경적 상황의 결합’ 이라고 정의 내리고 있다. McCormick&Tiffin(1974)는 ‘직무를 통해 얻거나 또는 경험하려는 욕구 만족 차원의 함수’ 라고 정의하였는데, 직무만족을 태도의 일종으로 보아 조직구성원들에 의해서 유지되는 태도의 하위구조로 인식하면서 자아 충족의 감정과 직무에 대한 성취감이 만족의 정도를 좌우한다고 하였다. Lawler(1992)는 보상측면을 강조하였는데, 직무만족의 개념을 ‘실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 정도 수준을 초과한 정도’ 라고 하였다. 서동수(2001)는 ‘직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 감정적·정서적 만족 상태’ 라고 정의하였다. 즉, 직무만족은 조직구성원들이 자신의 직무에 대해서 느끼는 만족에 대한 긍정적인 감정의 표현이라고 할 수 있고, 이러한 감정은 주관적인 것으로 사람마다 그 느낌의 종류와 정도는 다양하기 때문에 직무만족의 구성요소 또한 매우 다양하다.

직무만족은 크게 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분되는데 내재적 만족은 개인이 감정, 신념, 태도 등과 같은 심리적 상태로부터 비롯되는 것이며, 외재적 만족은 내재적 만족과 보상, 작업환경, 승진 등 직무수행의 결과에 따라 얻어지는 보상가치에 대한 만족을 의미한다(Poter&Steers, 1979).

Herzberg는 직무만족의 영향요인으로 동기요인과 위생요인을 제시하였다. 동기요인은 조직구성원들의 직무만족요인으로 작용하는 직무상의 성취, 직무성

취에 대한 인정, 직무내용 자체, 책임감, 승진 등이며 위생요인은 조직구성원들에게 직무 불만족요인으로 작용하는 조직체의 조직과 관리, 감독, 작업조건, 보수, 대인관계 등이다. 허즈버그는 주로 업무의 내용 자체와 관련 있는 동기요인이 직원들의 높은 생산성과 큰 만족에 기여하며, 충분한 임금, 직업 안정성, 친근한 상사 등의 부재는 불만족을 야기하지만, 이러한 요인이 있다고 해서 직원들이 더욱 동기부여가 되는 것이 아니고 단지 일하는 환경에 대한 만족감을 줄 뿐이라고 하였다(김일형, 2009).

한편, 선원의 직무만족과 관련한 선행연구를 살펴보면 연령, 결혼여부, 자녀존재여부, 근속연수, 부서, 선내지위 등의 인구통계학적 요인은 선원의 직무만족에 유의한 영향을 미치고, 선원의 직무만족 정도는 이직의도에 유의한 영향을 미친다고 하였다(김윤영, 2013).

벡사이드이론(Betsside Theory)에 의하면 연령이 많거나 근무년수가 긴 사람이 직무만족과 조직에 대한 몰입이 크다고 하였는데, 이는 근무년수가 길어질수록 조직을 위한 투자 요소가 많아지므로 현재의 조직으로부터 받는 혜택 역시 상대적으로 많아지고 개인이 이직하게 되면 과거의 조직으로부터 받던 유무형의 혜택을 새로운 조직으로부터 제공받지 못하게 되기 때문에 이 혜택을 유지하기 위해 계속해서 애착을 느끼는 것이라고 설명하였다.

본 연구에선 허즈버그의 동기요인과 위생요인을 기본으로 하여 직무만족 구성요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 나누고, 내재적 요인은 직무상의 성취와 인정, 직무내용 자체, 책임감, 승진 등으로, 외재적 요인은 조직구성원들 조직체의 조직과 관리, 감독, 작업조건, 보수, 대인관계 등으로 나누어하여 연구하였다.

5. 이직의도

이직이란 근로자와 사용자 사이에 체결된 근로관계의 종료, 즉 근로자와 회사 간의 관계가 끊어지는 것을 의미한다. 평생직장으로서의 인식이 강했던 과거에는 한번 직장에 들어가면 큰 변동이 없는 한, 한 회사에서 정년을 맞는다는 것을 당연한 것으로 받아들이는 경향이 있었으나, 최근 우리나라의 고용환경변화는 자발적이든 비자발적이든 종업원들의 이직이 과거와 달리 매우 활발하게 이루어지고 있다(박성수 외, 2007).

이직에 관한 정의는 연구자마다 다양하지만 주로 광의의 정의와 협의의 정의로 구분된다. 전자는 '사회 시스템의 구성원이 여러 경계를 넘나드는 개인의 이동 정도' 라고 할 수 있으며, 조직 내의 모든 이동인 입직(accession), 이탈(withdrawal), 전환(transfer) 등이 포함되어 있는데, 이는 이직의 동적인 측면을 강조하며 조직을 떠나는 행위뿐만 아니라 조직에 진입하는 행위도 여기에 해당된다. 그리고 후자는 '조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 조직의 구성원 자격을 스스로 종결하는 것' 을 말한다(Mobley, 1982).

이직의 유형은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류할 수 있는데, 자발적 이직은 구성원 스스로의 의사에 의한 이직으로, 첫째는 개인적인 요인으로, 구성원 개인이 가정, 개인감정, 다른 직업의 기회 등 개인 자신의 적성이 맞지 않아 회사를 그만 두는 협의의 사직을 말한다. 둘째는 조직적 요인으로 구성원이 조직의 임금 제도, 근무 환경, 리더에 대한 불만 등으로 적응을 하지 못하는 것이다. 이러한 조직적 요인으로 구성원이 이직을 하게 될 경우, 긍정적인 해결책을 찾아야 한다. 만약 조직 요인과 관련한 문제가 원만하게 해결되지 못한다면 기업은 인재 유지의 어려움은 물론 기업의 성과에

도 문제가 발생할 수 있을 것이다(Ferguson, 1986).

적정수준의 이직은 조직을 활성화시킴으로써 인적자원관리에 통풍역할을 하고, 조직의 규모가 커질 수록 나타나기 쉬운 승진정체와 같은 문제들도 해결할 수 있을 뿐 아니라, 근속년수가 장기화됨에 따라 상대적으로 높아지는 인건비 부담을 감소시킬 수 있는 기회도 제공하지만 부정적 효과도 지니고 있다. 이직에 따른 훈련과 신규 직원의 채용에 관한 비용, 생산성의 손실, 직원의 사기와 조직의 이미지 저하 등 종업원의 이직은 기업의 경쟁력 유지에 상당한 손실이 될 수 있다.

조직 구성원들의 이직의도는 주어진 업무에 대한 성취감을 떨어뜨려 결과적으로 조직의 발전에 부정적인 영향을 미친다. 따라서 구성원의 이직 관리는 인적자원관리 측면에서 매우 중요하다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

본 연구의 목적은 선박조직문화가 선원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향관계를 살펴보는 것이다. 이와 같은 본 연구의 목적을 달성하기 위하여, 이론적 고찰을 토대로 다음과 같은 연구 모형을 설정하였다.

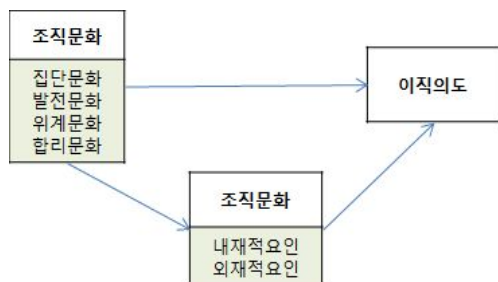


그림 2. 연구모형

조직문화에 대한 이해는 궁극적으로 조직성과를 향상시키는데 있어서 조직문화 요소를 어떻게 활용할 것인지에 대한 관심으로 이어지기 때문에 조직문화와 직무만족의 관련성을 파악하고자 하는 연구들이 수행되어 왔다.

Schneider(1990)는 조직문화에 따라 조직 내 인적자원의 관리인 채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등이 변하며 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 김호정(2004)은 집단문화가 직무만족에 정(+의) 영향을 미친다고 평가하였고, 이성규(2006)은 경찰의 조직문화와 직무만족에 대한 연구에서 조직문화유형이 전반적인 직무만족에 정(+의) 영향을 미치고, Herzberg가 제시한 동기요인과 위생요인의 직무만족에도 조직문화유형이 영향을 미치는 것으로 나타났다 하겠다.

이를 고려하여 조직문화유형이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 조직문화는 선원의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

- 1.1. 합리문화는 선원의 직무만족 내재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.2. 발전문화는 선원의 직무만족 내재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.3. 위계문화는 선원의 직무만족 내재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.4. 집단문화는 선원의 직무만족 내재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.5. 합리문화는 선원의 직무만족 외재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.6. 발전문화는 선원의 직무만족 외재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1.7. 위계문화는 선원의 직무만족 외재적요인에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

1.8. 집단문화는 선원의 직무만족 외재적요인에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

Dick *et al.*(2004)은 조직 동일시는 조직 사이에 운명공동체 의식을 강화함으로써 이직 의도로 감소시킨다고 하였다. 서인덕 · 도재욱(2007)은 조직중심 문화의 인식 정도가 높을수록 조직몰입이 높고 이직의도가 낮으며, 이들 관련성간에 조직 동일시의 매개효과가 존재한다고 하였다. 임혁·윤성호·최윤정(2002)은 정신보건사회복지사의 이직의도는 집단문화와 개발문화가 높을 때 감소하며, 위계문화가 높을 때에는 높아진다고 하였다. 본 연구에서는 집단문화, 발전문화, 합리문화는 이직의도와 부(-)의 상관관계에 있을 것으로 가정하고, 위계문화와 이직의도는 정(+)²의 상관관계에 있을 것으로 가정하여 이를 검정하고자 하였다.

가설 2. 조직문화는 선원의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

- 2.1. 합리문화는 선원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 2.2. 발전문화는 선원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 2.3. 위계문화는 선원의 이직의도에 정(+)³의 영향을 미칠 것이다.
- 2.4. 집단문화는 선원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

직무만족은 조직 구성원들의 모든 이직과 관련된 이론에서 중요한 역할을 하고 있고, 핵심적인 예측 변수로 사용되고 있다. 박재관 · 이준엽(2009)는 항공사 지상직 근무자와 객실 승무원 대상으로 한 연구에서 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였고, 임소희(2002)는 직무만

족과 이직 성향에 대한 연구를 통해 이직 성향과 직무만족은 부(-)의 상관관계가 있으며, 급여, 복리후생, 근무환경 순으로 높은 상관관계를 나타낸다고 하였고 그 외 많은 선행연구에서 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 고려하여 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무만족은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

- 3.1. 직무만족 내재적요인은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 3.2. 직무만족 외재적요인은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2. 조사도구

선박조직문화는 경쟁가치모형에 입각하여 집단문화, 발전문화, 합리문화, 위계문화로 나누었으며, 집단문화는 신축성과 재량, 내적인 관심과 통합을 강조하는 가치를 지닌 문화이고, 발전문화는 신축성과 재량, 외적인 관심과 분화를 강조하는 문화이며, 위계문화는 내적인 관심과 통합, 안정성과 통제를 강조한다. 그리고 합리문화는 외적인 관심과 분화, 안정성과 통제를 중시하는 가치를 지닌 문화이다.

본 연구에서는 이러한 네 가지 조직문화의 유형을 파악하기 위해 Quinn&McGrath(1985)을 바탕으로 도윤경(2002), 정우진 · 남승현 · 권상수(2011)가 사용한 설문문항을 수정하여 각 조직문화유형 요인 별로 4개의 문항으로 구성하였다.

직무만족은 미네소타 직무만족 설문지(MSQ)를 연구목적에 맞게 재구성하여 직무만족 내재적요인 12문항, 외재적요인 8문항으로 구성하였고, 조직문화와 직무만족도 척도는 Likert 5단계 평정척도로 구성하였다.

이직의도는 ‘나는 종종 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.’, ‘내년쯤에는 적극적으로 새 직장을 찾을 생각이다.’ 이렇게 2문항으로 구성하였다.

3. 실증조사의 설계

본 연구의 설문은 한국해양수산연수원에서 교육 중인 선원과 목포 입출항 선박 선원을 대상으로 2015년 5월 18일부터 2015년 6월 17일까지 약 1개월에 걸쳐 설문지 250부를 배포 회수하여 불성실한 응답 24부를 제외한 226부를 최종분석에 사용하였다.

본 연구의 자료 분석은 두 단계로 수행되었다. 먼저 자료에 대한 일반적이고 전체적인 경향을 알아보기 위해서 일반사항에 대한 빈도분석을 시행하였고, 측정항목의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 신뢰도 분석과 요인분석을 이용하였으며 척도의 신

뢰도 검증을 위해서 크론바하 알파 계수 (Cronbach's α)를 사용하였다. 두 번째 가설검증을 위해 선박조직문화와 직무만족, 이직의도의 변수 간 영향 관계를 파악하기 위한 다중 회귀 분석을 수행하였다.

본 연구 자료의 통계분석을 위해서는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 응답자의 일반적 특성

설문에 응답한 226명의 응답자에 대한 일반적 현황은 연령, 승선기간, 근무부서, 직급, 학력, 고용형태로 구분하여 조사하였다. 응답자의 일반적 특성에 대한 자세한 사항은 다음의 표 1과 같다.

표 1. 표본의 일반적 특성

구분		빈도	백분율	구분		빈도	백분율
연령	25세미만	35	15.5	승선 기간	1년 미만	12	5.3
	25~30세	42	18.6		1년 이상 ~3년 미만	46	20.4
	31~39세	33	14.6		3년 이상~5년 미만	31	13.7
	40~49세	31	13.7		5년 이상 ~10년 미만	35	15.5
	50세 이상	85	37.6		10년 이상	102	45.1
근무 부서	갑판부	125	55.3		학력	고졸	82
	기관부	92	40.7	전문대졸		39	17.3
	사주부	9	4.0	대학졸업		92	40.7
직급	부원	19	8.4	대학원이상		13	5.8
	3항기사	48	21.2	고용 형태	정규직	107	47.3
	2항기사	46	20.4		비정규직	119	52.7
	1항기사	50	22.1	결혼 여부	미혼	107	47.3
	선기장	63	27.9		기혼	119	52.7

2. 요인분석 및 신뢰도 분석

본 연구의 실증에 사용된 선박조직의 조직문화유형, 직무만족, 이직의도 각각의 측정 항목에 대한 항후 분석 적용을 위한 축약을 위하여 요인분석을 수행하였다.

요인분석은 많은 변수를 사용하여 측정된 자료를 바탕으로 요약된 정보를 얻어 내려는 노력의 일환으로 사용되는 방법으로 다수 변수들 간의 상관관계를 분석하여 변수들의 바탕을 이루는 공통 차원들을 통해 이 변수들을 설명하는 통계 기법으로, 다수의 변수들에 대한 정보 손실을 최소화하면서 소수의 요인들로 축약하는 것이 그 목적이다.

본 연구는 탐색적 요인분석의 요인 추출 모델로서 요인 수를 최소화하고 정보의 손실을 최소화하기 위해 주성분 요인 분석(Principal Components Analysis)을 이용하였고, 회전방식은 하나의 요인에 높게 적재하는 변수의 수를 줄여 요인의 해석에 중점을 둔 Varimax 직각 회전 방식을 사용하였다. 요인 추출 방식으로 고유값(Eigenvalue)은 1이상, 분산의 60% 이상을 설명해 주는 요인까지 요인 추출의 기준으로 하였으며, 간 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타내주는 요인 적재량은 0.4 이상의 경우를 유의한 것으로 판단하였다.

한편, 연구의 실증을 위하여 설문서에 사용된 변수들에 대한 내적 일관성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 수행하였다. 신뢰도 분석은 한 대상을 유사한 측정 도구로 여러 번 측정하거나 한 가지 측정도구로 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 산출하는 정도와 관련된 방법으로, 일관성 있는 결과가 산출될수록 척도의 신뢰성이 높아지게 된다. 척도의 신뢰성을 평가하는 방법으로 가장 많이 사용되는 방법이 내적 일관성에 의한 방법이며, 항목들 간의 상관관계로서 평가되며 항목들 간의 상관

계수가 높을수록 내적 일관성이 높게 나타난다. 내적 일관성에 의한 척도의 신뢰성 평가 방법은 Cronbach's α 계수를 이용하는 것이다. 신뢰도 분석의 해석을 위해 본 연구에 사용된 각각의 변수에 대한 Cronbach's α 계수를 평가함으로써 신뢰도 분석을 수행하였으며, Cronbach's α 계수가 0.6 이상을 넘어서면 신뢰성이 있는 것으로 통계적으로 검증된다.

조직문화유형에 대한 측정 항목 16개에 대한 탐색적 요인분석의 수행 결과, 선행연구와 마찬가지로 총 4개의 요인이 추출되었으며, 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 합리문화, 발전문화, 위계문화, 집단문화로 명명하였다. 이중 문항 5번, 문항 10번은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 합리문화는 4개의 문항 중 최종적으로 4개 문항을 모두 채택하였으며, 발전문화와 집단문화는 4개의 문항 중 1개의 문항을 제거하고 총 3문항, 위계문화는 4개의 문항 중 4개 문항 모두 채택하였다. 척도 순화과정을 통하여 일부 항목을 제거한 후 요인 분석에서 설명된 총 분산 설명력은 70.301%를 나타내었다.

표본 적합도를 판단하는 KMO는 .845 로 나타났으며, 요인분석을 위한 측정 항목 간의 상관행렬에 대한 단위행렬 여부를 검증하는 Bartlett의 구형성 검정결과 근사 카이제곱은 1535.259로 자유도 91, 유의확률 .000로 나타나 수집된 데이터와 측정 항목은 요인분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다.

또한, Cronbach's α 계수는 합리문화 0.849, 발전문화 0.787, 위계문화 0.813, 집단문화 0.787로 기준치인 0.6 보다 높게 나타나고 있어서 내적 일관성이 있는 것으로 평가되어 측정 항목에 대한 신뢰도를 확보하고 있는 것으로 분석되었다.

표 2. 조직문화에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인명	요인변수	요인적재량	Cronbach's α
합리문화	실적위주의 평가	.882	.849
	목표달성 위주의 행동	.833	
	생산성과 효율성의 중시	.700	
	계획수립과 목표설정의 강조	.626	
발전문화	새로운 것에 대한 도전	.854	.787
	창의성, 혁신성의 강조	.740	
	구성원들의 직관과 통찰력 중시	.615	
위계문화	문서화, 책임, 정보 관리를 강조	.829	.813
	안정성과 일관성을 중시	.764	
	업무수행 시 정해진 규칙과 규율의 엄격한 준수	.726	
	엄격한 결재과정을 통한 전체의 통솔과 통제	.673	
집단문화	조직의 사기와 응집성 중시	.811	.787
	구성원의 친화와 참여 강조	.736	
	구성원의 상호협조 및 신뢰감이 높음	.587	

표 3. 직무만족에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인명	요인변수	요인적재량	Cronbach's α
내재적요인	내 능력을 활용할 수 있다는 것에 대해	.787	.814
	일을 통해 얻는 성취감에 대해	.772	
	내 업무수행능력을 인정받는 정도에 대해	.752	
	때때로 다양한 일을 할 수 있다는 것에 대해	.687	
	업무상 혼자 독립적으로 일 할 수 있는 것에 대해	.611	
외재적요인	내 업무량에 비교한 급여수준	.772	.780
	상사가 부하직원을 대하는 방식	.735	
	근무환경	.702	
	상사의 의사결정 능력에 대해	.665	
	조직이 정책을 시행하는 방식에 대해	.572	

직무만족에 대한 측정 항목 20개에 대한 탐색적 요인분석 결과, 선행이론과 같이 요인분석이 이루어지지 않아 2개의 요인으로 묶고, 적재값이 0.4이하인 것과 잘못 적재된 변수 10개 문항을 제거하고 최종적으로 10개 문항을 분석에 이용하였다. 요인1은 '내재적요인', 요인2는 '외재적요인'이라는 요인 명을 붙였다.

표본 적합도를 판단하는 KMO는 .824로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 근사카이제곱은 812.897로 자유도 45, 유의확률 .000로 나타나 요인분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다.

또한, Cronbach's α 계수는 내재적요인 .814, 외재적 요인 .780으로 기준치인 0.6 보다 높게 나타나고 있어서 측정 항목에 대한 신뢰도를 확보하고

있는 것으로 분석되었다.

3. 상관관계분석

본 논문에서 가설 검정 전에 검정하고자하는 변수들 간의 관련성의 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 표 4는 모든 변수들 간의 상관관계분석 결과를 나타낸 것이다. 모든 변수들 간에 상관계수는 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 회귀분석

본 연구의 가설은 선박조직의 조직문화유형, 직무만족, 이직의도 간의 영향 관계를 파악하고자 설정되었으며, 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 적용하였다.

회귀분석에 사용된 모수 추정법은 잔차들의 제곱합을 최소로 하는 최소 제곱법을 사용하였다. 한편, 본 연구에서는 가설 검증을 실시함에 앞서 각각의 회귀 모형의 적합성에 대하여 잔차의 플롯을 확인하여 진단하였다. 그 결과,

본 연구에서 사용된 모든 회귀 분석의 모형에서 등분산성의 가정이 충족되었으며, 또한 Durbin-Watson 통계량이 2에 가깝게 나타나고 있어 회귀 모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

그리고 다중 공선성 진단결과, 모든 독립 변수에서 VIF 통계량이 10이하로 나타나고 모든 독립 변수의 허용치가 0.1이상으로 나타났다. 회귀분석에서는 독립변수 간에 상관관계가 존재하는지 아닌지가 매우 중요한 사항인데, 이는 공차한계(Tolerance)값을 기준으로 판단하는데, 공차한계(Tolerance)값이 0.1 이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다.

본 연구에서는 공차한계(Tolerance)값이 0.1이상으로 나타나 회귀분석에 다중 공선성이 발생되지 않은 것으로 평가되었다. 즉, 본 연구의 가설 검증

을 위한 회귀모형은 매우 적합한 것으로 평가되었으며, 이후에 제시되는 분석 결과는 설명력과 영향력에 대한 통계적 검증 결과만을 제시하였다.

1) 가설1의 검증

‘조직문화는 선원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 라는 가설 1과 하위가설을 검정하기 위하여 조직문화유형의 하위요인인 ‘합리문화’, ‘발전문화’, ‘위계문화’, ‘집단문화’를 독립 변수로 투입하고 직무만족의 하위 요인인 ‘내재적요인’ 과 ‘외재적요인’ 을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 수행하였다.

조직문화와 직무만족(내재적요인)에 대한 다중회귀분석의 결과, 도출된 회귀식의 설명력을 나타내는 R^2 는 .257로 나타나 독립변수인 조직문화유형에 대하여 25.7%의 설명력을 보이고 있다. 그러나 다중회귀분석의 경우 독립 변수의 수가 증가함에 따라 값이 커지는 경향이 있기 때문에 수정된 R^2 로 모형의 적합도를 판단하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 가설에 대한 회귀분석에서 수정된 R^2 는 .243로 나타나 독립 변수인 조직문화유형이 종속변수인 직무만족을 24.3% 설명하는 것을 설명하는 것으로 최종 판단할 수 있다. F값은 19.063이며 유의확률이 0.000이므로 조직문화가 선원의 직무만족 내재적요인에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 그리고 조직문화와 직무만족의 외재적 요인에 대한 분석에서는 회귀모형은 F값이 $p = .000$ 에서 27.338의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .331$ 으로 33.1%의 설명력을 보이고 있어, 조직문화가 선원의 직무만족 외재적요인에도 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 하위가설 1.1.의 검정결과 $t=2.979$, $p=0.003$ 으로 나타나 합리문화는 직무만족 내재적요인에 영향을 미치는 것으로 분석되어 하위가설 1.1.은 채택되었으며, 하위가설 1.2.의 검정 결과 $t=3.596$, $p=0.000$ 으로 나타나 발전문

화가 직무만족 내재적요인에 영향을 미치는 것으로 나타나 하위가설 1.2.도 채택되었다. 그러나 하위가설 1.3.과 1.4.는 검정 결과 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않아 기각되었다. 하위가설 1.5.의 검정결과 $t=-0.435$, $p=0.664$ 로 나타나 합리문화는 직무만족 외재적요인에 정(+의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 하위가설 1.5.는 기각되었다. 하위가설 1.6.의 검정결과 $t=4.683$, $p=0.000$ 으로 나타나 발전문화는 직무만족 외재적요인에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나 하위가설 1.6.은 채택되었으며, 하위가설 1.7.은 $t=1.371$, $p=0.172$ 로 나타나 위계문화는 직무만족 외재적요인에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 하위가설 1.7.은 기각되었다. 하위가설 1.8.의 검정결과 $t=3.260$, $t=0.001$ 로 나타나 집단문화는 직무만족 외재적요인에 정(+의 영향을 미치는 것으로 분석되어 하위가설 1.8.은 채택되었다.

박경미(2012)은 농협의 조직문화에서 집단문화, 개발문화, 합리문화가 직무만족에 유의한 정(+의 영향을 미친다고 하였고, 박성배·김영갑·김동규(2009)는 태권도 조직의 조직문화는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다 하였고. 본 연구의 가설 검증 결과 선박조직문화는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 기존연구결과와 비교해 보면 조직의 특성에 따라 조직문화와 직무만족간의 영향관계가 다르게 나타날 수 있다는 것을 알 수 있다.

2) 가설2의 검증

‘조직문화는 선원의 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.’ 라는 가설 2와 하위가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 검정결과, $R^2 = .093$ 로 나타났으며, F값은 12.867이며 유의확률이 0.000이므로 조직문화가 선원의 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 하위

가설의 경우 하위가설 2.4.의 검정결과만이 $t=-2.549$, $p=0.011$ 로 나타나 집단문화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되어 채택되었고, 나머지 하위가설은 기각되었다.

표 5. 조직문화가 직무만족에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	표준 오차	β	t값	유의 확률	공차 한계
내재적 요인	상수	.198		9.041	.000	
	합리문화	.055	.213	2.979	.003**	.658
	발전문화	.055	.283	3.596	.000**	.524
	위계문화	.057	.092	1.284	.201	.653
	집단문화	.061	.035	.434	.665	.524
	R=.506, R ² =.257, 수정된 R ² =.243 F=19.063, p=.000, Durbin-Watson=1.940					
외재적 요인	상수	.205		5.755	.000	
	합리문화	.056	-.029	-.435	.664	.658
	발전문화	.057	.349	4.683	.000**	.545
	위계문화	.059	.093	1.371	.172	.653
	집단문화	.063	.048	3.260	.001**	.524
	R=.575, R ² =.331, 수정된 R ² =.319 F=27.338, p=.000, Durbin-Watson=2.138					

*p<0.05, **p<0.01

표 6. 조직문화유형이 이직의도에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	표준 오차	β	t값	유의 확률	공차 한계
이직 의도	상수	.353		12.867	.000	
	합리문화	.097	-.048	-.613	.540	.658
	발전문화	.099	-.091	-1.043	.298	.545
	위계문화	.101	.022	.282	.779	.653
	집단문화	.109	-.225	-2.549	.011*	.524
	R=.305, R ² =.093, 수정된 R ² =.077 F=5.672, p=.000, Durbin-Watson=1.941					

*p<0.05, **p<0.01

임혁·윤성호·도재욱(2007)은 정신보건사회복지사의 이직의도는 집단문화와 개발문화가 높을 때 감소하며, 위계문화가 높을 때에는 높아진다고 하였

다. 본 연구의 검증결과는 선행연구와 같이 집단문화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다지만, 위계문화와의 관계에서는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 따라서 선박조직문화의 위계적 특성은 선원의 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 판단된다.

3)가설3의 검증

선원의 직무만족은 이직의도에 영향을 미칠 것이다' 라는 가설 3과 하위가설의 검증결과 R²는 0.180으로 나타났으며, F값은 24.522이며 유의확률이 0.000으로 나타나 선원의 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 하위가설 3.1.의 검증결과 t=-0.335, p=0.738로 분석되어 직무만족 내재적요인은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 하위가설 3.1.

은 기각되었다. 하위가설 3.2.의 검증결과 t=-5.644, p=0.000으로 나타나 직무만족 외재적요인은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 하위가설 3.2.는 채택되었다.

표 7. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	표준 오차	β	t값	유의 확률	공차 한계
이 직 의 사	상수	.343		14.846	.000	
	내재적요인	.117	-.024	-.335	.738	.694
	외재적요인	.108	-.411	-5.644	.000	
R=.425, R ² =.180, 수정된 R ² =.173 F=24.522, p=.000, Durbin-Watson=1.984						

* p<0.05, ** p<0.01

표 8. 가설검정결과의 요약

가설. 1	조직문화는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
1.1	합리적문화는 직무만족(내재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1.2	발전적문화는 직무만족(내재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1.3	위계적문화는 직무만족(내재적요인)에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1.4	집단적문화는 직무만족(내재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1.5	합리적문화는 직무만족(외재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1.6	발전적문화는 직무만족(외재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1.7	위계적문화는 직무만족(외재적요인)에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1.8	집단적문화는 직무만족(외재적요인)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설. 2	조직문화는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
2.1	합리적문화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2.2	발전적문화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2.3	위계적문화는 이직의도에 부(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2.4	집단적문화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설. 3	선원의 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3.1	선원의 직무만족(내재적요소)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3.2	선원의 직무만족(외재적요소)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택

V. 결론

조직문화는 조직구성원들의 가치관, 사고방식 그리고 행동을 지배하는 근본 요소라고 할 수 있다. 조직은 변화하는 내·외적인 환경에 대처하여 그 조직을 유지, 발전시키기 위한 적응 과정에서 그 조직만의 기본적인 가치체계를 형성하게 되는데, 이렇게 형성된 조직문화는 구성원들의 행동과 사고를 지배하고 조직구조와 상호작용하여 그 조직을 고유하게 특징짓게 한다. 다양하게 형성된 조직문화를 단순히 몇 개의 유형으로 나누어 고찰하는 것은 조직의 다양한 측면을 모두 반영하지 못하는 오류를 범할 수 있지만, 조직문화를 유형화하는 이유는 조직의 공통적 특성과 문제를 중심으로 조직문화를 고찰하고, 조직이론의 기초와 가설 검증이 가능하게 하기 때문이다.

본 연구에서는 다양한 조직문화유형에 대한 이론 중에서 환경변화에 반응을 보이는 조직문화가 좋은 성과를 낼 수 있다는 적응 문화 관점의 Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치모형을 사용하여 선박조직문화와 직무만족, 이직의도의 영향 관계에 대해 분석하였다.

경쟁가치모형에 의한 조직문화유형은 유연성과 재량, 내적인 관심과 통합을 강조하는 가치를 지닌 집단문화, 유연성과 재량, 외적인 관심과 분화를 강조하는 발전문화, 내적인 관심과 통합, 안정성과 통제를 강조하는 위계문화, 그리고 외적인 관심과 분화, 안정성과 통제를 중시하는 합리문화로 나누어진 다. 직무만족은 구성요소에 따라 내재적요인과 외재적요인으로 나누어 본 연구에 사용하였다. 내재적요인으로는 직무상의 성취와 인정, 직무내용 자체, 책임감, 승진 등으로, 외재적요인은 조직구성원들 조직체의 조직과 관리, 감독, 작업조건, 보수, 대인관계 등으로 나누고 선행연구를 통한 설문용 제 구성하여 설문분석에 사용하였다.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 조직

문화와 선원의 직무만족 및 이직의도 간의 영향 관계를 파악하여 선원의 직무만족도 향상과 선원의 이직문제 해결을 위한 정책 방향에 도움이 되고자 진행하였다. 조직문화가 선원의 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과는 합리문화와 발전문화가 직무만족 내재적요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 발전문화와 집단문화가 직무만족 외재적요인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직문화와 이직의도 간의 영향 관계 분석 결과 집단문화가 선원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무만족과 이직의도와 영향 관계에선 직무만족 외재적요인이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 선박조직문화에 관한 연구가 미흡한 상황에서 조직문화와 선원 직무만족, 이직의도의 영향관계를 실증적으로 확인했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

우선, 조직문화 중에서 합리문화, 발전문화, 집단문화가 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인했다. 즉, 구성원들에게 공식조직과 절차에 의해 안전하고 확실한 업무처리를 강조하기 위해 해운회사가 선원을 강력하게 통제하려고 하기 보다는 선원이 직무를 통해 보람을 느끼고 스스로가 성장한다고 느낄 수 있는 문화를 조성하는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 또한 직무만족 외재적요인 뿐만 아니라 집단문화도 선원의 이직의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있었으므로, 선원부족 문제 해결을 위해 급여, 근무환경 개선 등을 위한 노력과 함께 다른 선원들과의 유대감과 협동을 향상시킬 수 있는 문화를 조성해야 한다는 조직문화의 개선 또한 필요하다는 것을 의미한다.

새로운 조직문화 형성에는 조직의 리더가 기여하는 부분이 상당히 크므로, 선박조직의 리더라 할 수 있는 선기관장의 역할이 중요하므로 해운기업은

인적자원관리차원에서 조직의 문화를 개발하고 변화시켜 나갈 수 있도록 조직구성원을 대상으로 교육을 하고, 조직문화를 지속적으로 관리·개발시켜나 가야 할 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 한계점은 다음과 같다. 첫째, 선박조직문화를 기존의 선행연구를 바탕으로 요인분석을 통해 조직문화유형을 결정하는 것은 선박조직문화가 갖는 독특한 문화를 반영하지 못할 수 있는 한계점이 있으므로, 향후 선행연구의 조직문화를 표본으로 선박단위의 주류문화유형을 개발하는 것이 필요하다.

둘째, 선박조직문화, 선원의 직무만족과 이직의도의 관계를 살펴보기 위해 가설을 설정하고 이를 검증하였으나, 자료수집방법에서 설문지를 이용한 양적인 측정에만 의존하였으므로 이를 보완하기 위한 인터뷰, 현장조사 등과 같은 정성적인 측정방법이 보완되어야 할 것이다.

참고문헌

김상진·한진수(2006), 호텔의 사회자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향, 호텔경영학연구, 제15집 제2호, 41-63.

김일형(2009), 학교장의 정서적 지능 및 직무역량이 리더구성원 교환관계를 LMX를 매개로 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 홍익대학교 박사학위논문

김윤영(2013), 외항선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구, 중앙대학교 석사학위논문

강홍구(2001), 조직문화가 의료사회 산업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대 박사학위 논문

김호정(2004), 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교, 한국행정학보, 제38집 제3호, 49-67.

도윤경(2002), 조직유효성 결정요인으로서의 공정성과 조직문화, 개인특성 및 상사에 대한 신뢰에 관계 연구, 배제대학교, 박사학위논문

박경미(2012), 농협외의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입, 직무성과를 중심으로, 한국협동조합연구, 제30집 제1호, 1-27.

박성배·김영갑·김동규(2009), 태권도조직의 리더쉽, 조직문화, 조직몰입, 직무만족의 인적관계, 한국체육학회지, 제48집 제4호, 353-366.

박재관·이준엽(2009), 항공사 종사원의 직무특성 및 구성원 간 관계가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향: 외항사 지상직 근무원과 객실 승무원의 차이, 한국항공경영학회지, 제7집 제54호, 55-72.

박용안(2016), 한국선원의 승선과 이직에 대한 패널자료 구축과 활용방안, 한국항공만경제학회지, 제33집 제4호, 149-163.

임소희(2000), 항공사 객실 승무원의 직무만족과 이직성향에 관한 연구, 인하대학교 석사학위논문

임혁·윤성호·최윤정(2008), 조직문화가 정신보건사회복지사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 한국정신보건사회복지학회, 11, 247-267.

이성규(2006), 경찰의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 동국대학교, 박사학위논문

이학중(1999), 조직개발론, 범문사

이창길(2006), 조직문화가 직무만족, 직무몰입 그리고 조직몰입에 미치는 영향: 혁신지향문화와 관계지향문화의 차별화를 중심으로, 한국행정학회 하계학술대회 발표논문집, 855-870

이종석(2012), 선박조직의 커뮤니케이션과 갈등이 집단 응집성 및 조직유효성에 미치는 영향, 한국해양대학교 박사학위논문

한의진(2015), 항공사 객실승무원이 인식하는 조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향, 관광레저연구, 제27권 제8호, 317-333.

손장윤·신용준·이정경(2014), 선박조직에서 리더의 커뮤니케이션 스타일이 갈등 및 직무태도에 미치는 영향, 한국항공만경제학회, 제30집 제3호, 59-87.

서동수(2001), 관광호텔의 Front Desk Agent의 직무만족에 관한 실증연구, 관광경영연구, 78-95.

서인덕·도재욱(2007), 조직문화 지각이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 있어서 조직 동일시의 매

- 개효과, 한국인적자원관리학회, 제 14집 제2호, 77-97.
- 정우진·남승현·권상수(2011), 리조트형 스포츠시설업체의 조직문화, 동기부여, 조직몰입, 직무만족의 구조적 관계, 한국사회체육학회지, 제43호, 435-449.
- 정희영·성미혜(2014), 응급실 간호사의 업무환경, 직무만족 및 이직의도 간의 관계, 동서간호학연구지, 제20집 제1호, 29-36.
- 최영로·김현덕(2017), 물류기업의 서비스지향적 노력이 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 한국항만경제학회지, 제33집 제2호, 33-52.
- 최영로(2009), 국제물류기업의 내부마케팅이 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 실증연구, 한국항만경제학회지, 제25집 제4호, 45-62.
- Dick, R. V., O. Christ, J. Stellmacher, U. Wagner, O. Ahlswede, C. Grubba, M. Haupmeister, C. Hoheld, K. Moltzen, and P. A. Tissington(2004), Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organization and job satisfaction, *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Ferguson, W. F.(1986), Distinguishing Voluntary from Involuntary Nurse Turnover, *Nursing Management*, 17(2), 4.
- Harrison, J. R.(1972), Understanding your organizational culture, *Harvard Business Review*, May-June, 119-128.
- Hoppok, R.(1935), Job Satisfaction, *New York, Harper&Row*
- Jones, G. R.(1983), Transaction Cost, Property Right and Organizational Culture, *An Exchange Perspective*, 454-467.
- Lawler, E. E.(1992), Affective Attachment to Nested Groups, *American Sociological Review*, 57(3), 327-333.
- Mintzberg, H.(1983), Power in and around Organizations, *Englewood cliffs, NJ*.
- McCormic, E. J. and Tiffin, J.(1974), Industrial Psychology, *Englewood Cliffs, Prentice- Hall*, 6, 298-299.
- Mobley, W. H.(1982), Turnover: Cause, Consequence and Control, Reading Mass, Addison-Wesley Publishing Co, 10-11.
- Pettigrew, A. M.(1979), On Studying Organizational Culture, *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Parson, T.(1973), culture and social system revised, The idea of culture in social science, London, *Cambridge University Press*, 33-46.
- Quchi, W.(1981), Theory Z, *Reading, Mass, Addison-Wesley Publishing*.
- Quinn, R. E. and M. R. McGrath(1985), Organizational Culture, *Beverly Hills, Sage Publications*
- Quinn, R. E. and J. R. Kimberly(1984), Managerial Organizational Transitions, *Homewood II, Dow Hones-Irwin*.
- Reimann, B. C. and Y. Wiener(1988), Corporate Culture: Avoiding the Elitist Trap, *Business Horizons*, 2, 36-44.
- Smircich, L.(1983), Concept of cltural & organizational analysis, *Administrative Science Quartely*, 28(3), 344-345.
- Sathe, V.(1983), Implication of Corporate Culture, *A Manager' s Guide to Action*.
- Schein, E. H.(1985), Organizational Culture and Leadership, *A dynamic View*, NY, Jossey-Bass
- Schneider, B.(1990), Organizational climate and Culture, San Francisco, *Jossey-Bass Inc. Publishers*
- Thomas, C., M. Ward, and A. Kumiega(1990), Measuring&interpreting organizational culture, *JONA*, 20(6), 17-24.

선박조직문화가 선원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

신해미 · 노창균 · 이창영

국문요약

조직문화란 조직구성원들이 공유하는 가치와 신념으로 조직구성원의 행동에 지배적인 영향을 미치는 요소이다. 조직문화에 대한 이해는 조직의 효율적 관리와 성공 가능성을 높이는 경쟁력의 원천이다. 본 연구는 선행연구를 바탕으로 선박조직문화와 선원의 직무만족 및 이직의도간의 영향관계를 파악하여 선원의 직무만족도 향상과 선원의 이직문제를 해결하기 위한 정책 방향에 도움이 되고자 진행하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 선행 연구 및 문헌고찰 후 연구의 실증에 사용될 속성을 도출하고, 다중회귀분석을 통한 실증분석을 통해 가설을 검증하는 방법으로 연구를 전개하였다. 가설검증결과 선박조직문화와 직무만족 간의 관계에서는 발전문화, 집단문화, 합리문화가 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 나타났고, 선박조직문화가 집단문화일 때 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족 외재적요인은 선원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 관계는 선원을 강력하게 통제하는 것보다 선원이 직무를 통해 보람과 스스로 성장한다고 느끼고, 다른 선원들과 유대감과 협동을 향상시킬 수 있는 조직문화를 조성하는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 해운기업은 조직구성원을 대상으로 조직문화 개선을 위한 교육을 하고 조직문화를 지속적으로 관리·개발시켜 나가야 할 것이다.

주제어: 선박조직문화, 발전문화, 집단문화, 합리문화, 직무만족, 이직의도