



선박수리업 종사자의 개인역량과 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성과에 관한 연구

이기태* · 백인흠† · 박종운*
(*부경대학교 · †목포해양대학교)

The Study about Individual's Competency, Job Satisfaction, Job Involvement and Job Performance on Ship-Repair Workers

Gee-Tae LEE* · In-Hum BACK† · Jong-Un PARK*
(*Pukyong National University · †Mokpo National Maritime University)

Abstract

In spite of consistent increase of world ship-repair demand, ship-repair business of our country is mostly operated by small enterprises. Recently, the importance of manpower resources management and personal competence has been highlighted in ship-repair business.

This study hypotheses are presented as follows. First, identify how job satisfaction, job involvement, and job performance are affected by individual competency of ship-repair workers. Second, identify how job performance is affected by job satisfaction and job involvement of ship-repair workers.

As a result of hypothesis test through regression analysis, a hypotheses between Individual competency and job satisfaction was adopted as a whole in terms of knowledge competence, skill competence and attitude competence. A hypothesis between Individual competency and job involvement was adopted in terms of knowledge competency, skill competency and attitude competency. In a hypothesis between individual competency and job performance, knowledge competency and skill competency were adopted but attitude competency was dismissed. A hypothesis between job satisfaction and performance and that between job involvement and performance were adopted.

Key words : Ship-repair workers, Individual competency, Job satisfaction, Job involvement, Job performance

I. 서론

선박수리(ship-repair)는 2천 년대 초반부터 2008년까지 해운경기 호황에 따른 신조선 발주 증가로 그 수요가 급증했다. 금융위기 이후에도 선사들의 선박수명연장, 선박공급과잉, 대형 선박사고에 따른 해양환경규제, 정기검사강화 등으로 인하여 선박수리의 수요가 지속적으로 증가하고 있다.

세계 선박수리 수요의 꾸준한 증가에도 불구하고 우리나라 선박수리는 대부분 소규모 영세기업들에 의해 운영되고 있다. 선박수리업은 3D(difficult, danger, dirty) 업종이므로 젊고 유능한 인력이 기피하고 있어 노령화가 가속되고 있고 인건비 및 재료비 상승으로 인한 가변비용의 증가로 비용절감을 위하여 대부분 하청 및 재하청을 주고 있다. 그리고 하청업체는 대부분 비정규직 또는 일

† Corresponding author : 061-240-7167, whiterih@mmu.ac.kr

용직에 의해 운영되는 인적구조이므로 성과가 높은 선박수리를 기대할 수 없는 실정이다. 이것은 국내 선박수리업이 인적자원개발에 대한 투자와 종사자의 개인역량이 부족하기 때문이다. 그러나 최근에 선박수리가 해운산업, 항만산업 등과 접목하여 새로운 일자리 창출 및 고부가가치를 높이고 있으며, 선박수리업의 경쟁력 강화 방안 측면에서 인적자원관리와 개인역량의 중요성이 부각되고 있다.

선박수리업계의 노력으로 부분적으로 발전 방향에 대한 논의는 있었지만 선박수리업 종사자의 개인역량과 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성과에 관련된 선행연구는 전무하였다.

따라서 본 연구의 목적은 선박수리업 종사자의 개인역량과 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성과에 관한 연구로 선박수리업 발전을 위한 기초 자료를 제공하는 데에 있다.

II. 이론적 고찰

1. 선박수리업

신영란·김길수·김강혁(2013)은 선박수리업을 ‘선박의 개조, 보수, 정비 등을 수행하는 산업 활동’이라고 정의하였다. 개조에는 선박의 치수나 수송능력 변경, 선종변경, 내용 연수 연장 등이 포함되며, 보수 및 정비에는 정기수리, 원형정비, 장비교체, 운항, 유지 등을 위한 제반공사 등이 포함된다고 하였다.

선박수리업은 생산과정에서 해운산업, 수산업, 방위산업 등과는 전방연쇄관계를 가지며, 기계, 철강, 전기전자, 비철금속 등과는 후방연쇄관계를 가진다. 따라서 선박수리업은 여러 연관 산업의 활성화를 유도할 수 있다. 또 선박수리업은 여러 가지 발전적 기여도가 높다. 먼저 선용품공급업, 선박유류공급업, 조선기자재산업 등의 지속적 발전에도 기여한다. 그리고 선박수리 시에 선원들의 체류에 따른 물품구매 및 관광 등의 부수적인

효과를 얻을 수 있어 지역경제에도 기여한다. 또 선박 외형의 도색, 파손부분수리, 정기부품교체 등 주로 노동 투입이 많아 고용효과도 크다 하겠다. 반면 전력, 수도 등의 사용량이 적은 작업이다. 그리고 엔진과 같은 동력장치는 선박의 주요 핵심 부품으로 대부분 제조사를 통해 수리한다.

2. 역량

역량(competency)의 개념을 보면, Boyatzis(1982)는 어떤 개인이 어떤 역할을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져오는 그 개인이 가지고 있는 내재적 특성이라고 하였다. Spencer & Spencer(1993)는 직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 내적인 특성이라고 하였다. McLagan(1997)은 직무나 역할 수행에서 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력 특성이라고 하였다. 그리고 Green(1999)은 직무목표 달성에 사용되는 측정 가능한 업무습관과 개인적인 기술이라고 하였다.

역량의 구성요인을 보면, Spencer & Spencer(1993)는 동기, 특질, 자아개념, 지식 및 기술 그리고 Mclagan(1997)은 지식(Knowledge), 기술(skill) 및 태도(attitude)로 구분하여 제시하였다.

3. 직무만족

직무만족(job satisfaction)의 개념을 보면, Locke(1976)는 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태라고 하고 개인이 직무 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정 상태라고 하였다. Smith(1955)는 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로, 직무만족과 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 감정의 총화 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도라고 하였다. Tiffin & McCormick(1974)은 직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕

구만족 차원의 함수라고 하였다. 그들은 직무만족을 태도의 일종으로 보아 조직구성원들에 의해서 유지되는 태도의 하위 구조로 인식하면서 자아충족의 감정과 직무에 대한 성취감이 만족의 정도를 좌우한다고 하였다. 그리고 McCormick & Ilgen(1980)은 태도의 한 범주로 보고 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 하나의 태도라고 하였다.

직무만족의 구성요인을 보면, Locke(1976)는 직무, 급여, 승진, 인정도, 복리후생, Poters & Lawler(1968)는 내향적 보상(성취감, 안정감, 도전감, 자아실현감)과 외향적 보상(급여, 승진), Ronan et al.(1973)은 직무내용, 수행된 실제업무, 업무에 대한 통제, 직접적인 통제, 조직과 그 관리, 승진기회, 보수와 기타 재정적 편익, 동료, 작업 환경 그리고 McCormick & Ilgen(1980)은 행동, 정보, 정서로 구분하여 제시하였다.

4. 직무몰입

직무몰입(job involvement)의 개념을 보면, French & Kahn(1962)은 자신의 직무성과와 자존감이 서로 얼마나 부합하는가에 대한 정도라고 하였다. Lodahl & Kejner(1965), Dubin(1976), Lawler(1992)는 한 개인이 자신의 일에 대하여 심리적으로 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상(self-image)에서 자신의 일이 차지하는 중요도라고 하였다. Kanungo(1982)는 자신과 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 관한 구체적인 신념을 바탕으로 현재 직무에 몰두하고 있는 정도라고 하였다. Bass(1985), Vroom(1962)은 개인의 욕구 즉 위신, 자기존중, 자율화 같은 여러 욕구를 만족시키기 위해 직무에 적극적으로 참여하는 정도를 보는 관점이라고 하였다. Jackson & Marsh(1996)은 자기의 일이 생활의 중심적 관심이 될 때, 자기의 직무에 적극적으로 참여할 때, 자기의 자존감에 대해 직무성과를 중심으로 삼을 때 그리고 직무성과를 자기의 자아개념과 일치하는 것으로 느

낄 때 직무에 몰입하게 된다고 하였다.

직무몰입의 구성요인을 보면, Hamner & Tosi(1974)는 역할갈등, 역할모호성, Rabinowitz & Hall(1977)은 개인적 특성, 상황적 특성, 개인적 특성과 상황적 특성의 상호작용의 결과, Brockner, Grover & Blonder(1988)는 내재적 통제 위치, 자기 존중감, 동기부여 및 양심성 그리고 Elloy, Everett & Flynn(1995)는 과업 자율성, 다양성, 동일성로 구분하여 제시하였다.

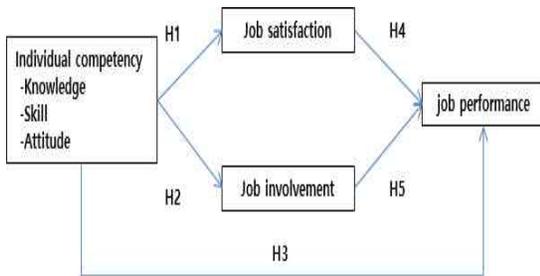
5. 직무성과

직무성과(job performance)의 개념을 보면, Sparrowe et al.(2001)은 조직생활에서 공적인 직무와 관련하여 요구되는 역할로 의무와 책임을 필요로 하며, 직무의 결과와 관련된 특성의 기대한 목표의 달성 정도라고 하였다. Miller & Friesen(1986)은 조직구성원들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 결과라고 하였다. Bolles & Moot(1972)는 조직이 행동, 생산, 적응하기 위해 조직력을 발휘하는 능력이라고 정의하고, 효율적인 조직은 유사한 타 기업보다 더 많이 산출하고, 더 나은 품질의 제품을 생산하며 조직 내부의 문제와 외부환경에 보다 적절히 대응하게 된다고 주장하였다. 그리고 박인순(2002)은 실무자들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과라고 정의하고, 조직의 역할 수행에 있어서 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념이라고 하였다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 모형

본 연구에서는 선박수리업 종사자의 개인역량이 직무만족, 직무몰입 및 직무성과에 관한 이론적 고찰과 선행연구를 바탕으로 [Fig. 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

2. 측정변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 구성한 연구모형을 토대로 가설을 검증하기 위하여 선박수리업 종사자의 독립변수로는 개인역량을 지식, 기술, 태도의 세 가지 차원으로 구성하였다. 매개변수로는 직무만족과 직무몰입 그리고 종속변수로는 직무성으로 구성하였다.

가. 개인역량

본 연구에서는 개인역량을 ‘직무에서 우수한 성과에 영향을 주는 내적인 특질’로 정의하였고, Gong Tag(2004), Choi Kyung Jin(2006), Hong Young Peo(2007), Jeon Jeong Yeon(2010), Lee Gi Suk(2010), Lee Un Young(2012)의 선행연구를 바탕으로 개인역량을 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude)의 차원으로 구성하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 선박수리업에 맞게 총 18개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

① 지식역량 : 노하우에 대한 지식, 업무지식 활용, 지식향상, 업무인식, 업무진행도, 필요지식의 인식

② 기술역량 : 지속적인 지식습득, 기술습득의 지, 기술개발 목표, 기술의 효율적 관리, 기술보유의 연계성, 핵심기술 보유 정도, 다양한 기술 보유 정도

③ 태도역량 : 의지력, 실행력, 대인서비스, 목

표지향점, 신뢰형성, 자신감, 성실성

나. 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 ‘직무에 대한 정서 상태나 감정 반응’이라고 정의하고, Kim Sung Young(2011), Lee, Sun Hee et al.(2010), Jang Hyoli Gang(2006)의 선행연구를 바탕으로 직무만족을 만족감, 성취감, 안정감, 대인관계, 경력개발, 복리후생의 요인으로 구성하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 선박수리업에 맞게 총 6개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

다. 직무몰입

본 연구에서는 직무몰입을 ‘자기 직무에 대한 몰두로 가치를 부여하는 심리적 상태’라고 정의하고, Park, Jae Hee & Lee, Chae Eun(2009), Park Wan Young(2002)의 선행연구를 바탕으로 업무몰입, 업무애착, 책임감, 팀워크지향성, 업무연계성, 완벽성의 요인으로 구분하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 선박수리업에 맞게 총 6개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

마. 직무성과

본 연구에서는 직무성과를 ‘조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과’라고 정의하고, Fiedler & Billo(1973)의 선행연구를 바탕으로 문제해결의 숙련성, 술선수범과 혁신, 위기 관리, 업무의 조직화, 행정활동수행, 관리총과의 관계, 동료직원과의 친화, 고객기대부응의 요인으로 구분하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 선박수리업에 맞게 총 8개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

3. 설문지의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설문지는 선박수리업 종사자의 개인역량, 직무만족, 직무몰

입 그리고 직무성과를 알아보기 위한 문항으로 작성되었으며, 크게 4개 부분으로 구분되어 있다.

<Table 1> Questionnaire configuration

Variable		Composition	Scale
Individual competency	Knowledge	a 1-18	7 point scale
	Skill		
	Attitude		
Job satisfaction		b 1-6	
Job involvement		c 1-6	
Job performance		d 1-8	
General characteristic	Sex	e 1-4	nominal scale
	Age		
	Employment history		
	Rank		

첫 번째에서는 개인역량에 관한 부분으로 선박수리업 종사자가 경험했던 역량을 측정하기 위해 18개의 문항으로 구성하였다.

두 번째는 직무만족에 관한 부분으로 선박수리업 종사자가 경험했던 만족을 측정하기 위해 6개의 문항으로 구성하였다.

세 번째는 직무몰입에 관한 부분으로 선박수리업 종사자가 경험했던 몰입을 측정하기 위해 6개의 문항으로 구성하였다.

네 번째는 직무성과에 관한 부분으로 선박수리업 종사자가 경험했던 성과를 측정하기 위해 8개의 문항으로 구성하였다.

다섯째는 선박수리업 응답자의 성별, 연령, 회사의 유형, 근무경력, 직위와 같은 일반문항 4개로 구성하였다. 설문지의 구성은 <Table 1>과 같다.

4. 연구 가설

위의 연구모형을 토대로 <Table 2>와 같은 가설을 설정하였다.

<Table 2> Questionnaire configuration

Division	Content of hypothesis
Hypothesis1	Job satisfaction is affected by individual competency of ship-repair worker.
Hypothesis2	Job involvement is affected by individual competency of ship-repair worker.
Hypothesis3	Job performance is affected by individual competency of ship-repair worker.
Hypothesis4	Job performance is affected by job satisfaction of ship-repair worker.
Hypothesis5	Job performance is affected by job involvement of ship-repair worker.

IV. 실증분석

1. 자료의 분석

가. 표본의 특성

2015년 기준으로 우리나라 선박수리업에 종사하고 있는 기업별로 6~10부의 설문지를 배포하여 설문을 실시하였다. 해당되는 응답자들에게 본 연구의 목적과 설문지의 목적 등을 설명하며 협조를 요청하는 내용을 포함하여 2015년 6월 19일부터 2015년 7월 20일까지 약 40군데의 업체를 직접 방문하여 총 300부의 설문지를 배포하였다. 응답의 주체는 선정된 기업에 근무하는 직원으로 선정하여 설문을 실시하였으며 배포된 설문지 총 300부 중 290부가 회수되었으며 회수율은 96.7%이다. 이중 결측값이 있거나 설문지에 불성실하게 응답한 설문지 10부를 제외하고 나머지 280부의 설문지를 본 연구의 분석에 활용하였다. 본 연구에 선택된 선박수리업체 직원 중 설문지에 응답한 응답자의 일반적인 특성은 <Table 3>과 같다.

<Table 3> Respondents characteristics

Division		Frequency	Percent (%)
Sex	man	250	89.3
	women	30	10.7
Total		280	100
Age	under 25 years	8	2.9
	26 to 35 years	20	7.1
	36 to 45 years	28	10.0
	46 to 50 years	54	19.3
	over 51 years	170	60.7
Total		280	100.0
Employment history	under 2 years	8	2.9
	2 to 5 years	14	5.0
	6 to 10 years	20	7.1
	11 to 15 years	58	20.7
	over 16 years	180	64.3
Total		280	100.0
Rank	clerk	90	32.1
	supervisor	76	27.1
	section manager	56	20.0
	general manager	42	15.0
	director	16	5.7
Total		280	100.0

나. 측정변수의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 선박수리업 종사자에 대한 각 측정변수에 대한 개념 타당성을 검토하고 측정변수들의 요인수를 결정하기 SPSS ver. 20.0을 이용하여 요인분석을 하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석(PCA)을 이용하였으며, 변수의 요인에 대한 관련성을 보다 효과적으로 확인하기 위해 요인회전 방식으로 베리맥스(varimax)를 이용하였다. KMO는 요인분석을 위한 변수선정의 측도를 나타내는 것으로 그 값이 클수록 여러 변수들 간의 연관성이 높다. KMO값이 일반적으로 0.9 이상이면 공통분산 정도는 매우 높고, 0.8~0.9이면 다소 높고, 0.7~0.8이면 약간 높고, 0.6~0.69이면 보통이다(Lee Hun Young, 2012). 요인분석모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성검정은 귀무가설 “모상관계수 행렬은 단위행렬이다”와 대립가설 “모상관계수 행렬은 단위행렬이 아니다”를 검정하는 것으로 상관행렬이 요인분석을

해 볼 가치가 있을 만큼 요인공통분산을 포함하고 있는지를 알아보는 방법이다(Lee Young Jun, 2002). 그리고 측정변수의 신뢰성을 검정하기 위하여 Cronbach's Alpha(α) 값을 활용하여 측정하였다.

① 개인역량의 타당성 및 신뢰성 검증

<Table 4>와 같이 본 연구의 독립변수인 개인역량의 KMO 값이 0.937로서 요인분석을 위한 변수 선정은 타당한 것으로 볼 수 있다. Bartlett 구형성검정치가 4,233.965이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 개인역량은 선행연구를 근거로 3개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유값 1을 기준으로 9.455, 1.671, 1.481의 고유값을 가진 3개의 요인을 추출하였다. 이 3개의 요인들은 선박수리업 종사자의 개인역량을 대표하며 요인 1은 59.033%, 요인 2는 10.445%, 요인 3은 9.257%를 설명하고 전체분산의 78.795%를 설명함으로써 선박수리업 종사자의 개인역량을 측정하는 변수들의 타당성은 확보되었다. 또, 측정변수들의 신뢰성검정 결과 3개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

요인분석 결과, 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 지식역량, 요인 2는 태도역량, 요인 3은 기술역량으로 각각 명명하였다.

② 직무만족, 직무몰입의 타당성 및 신뢰성 검증

<Table 5>와 같이 본 연구의 매개변수인 직무만족, 직무몰입의 KMO값은 0.960로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다. Bartlett 구형성검정치가 3,800.057이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기에

문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

<Table 4> Factor analysis result of individual competency

Measurement item	Factor			Community
	1 (knowledge)	2 (attitude)	3 (skill)	
Knowledge2	.862	.280	.158	.845
Knowledge1	.853	.282	.108	.818
Knowledge3	.833	.303	.208	.829
Knowledge4	.790	.273	.299	.789
Knowledge5	.754	.202	.431	.795
Knowledge6	.708	.345	.294	.707
Attitude2	.237	.859	.200	.834
Attitude1	.275	.841	.178	.815
Attitude4	.332	.773	.267	.779
Attitude3	.248	.769	.252	.708
Attitude6	.318	.720	.292	.705
Attitude7	.276	.693	.367	.691
Skill1	.188	.253	.862	.842
Skill2	.221	.278	.848	.845
Skill3	.287	.276	.828	.844
Skill4	.265	.274	.785	.762
α Coefficient	.944	.933	.929	
Characteristic value	9.455	1.671	1.481	
Dispersion (%)	59.033	10.445	9.257	
Accumulation(%)	78.735			

KMO measurement=0.937 $\chi^2=4,233.965$ df=120 p=.000

연구 설계 시 선행연구를 근거로 2개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유 값 1을 기준으로 8.773, 1.111의 고유 값을 가진 2개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 73.106%, 요인 2는 9.255%를 설명하고 전체분산의 82.361%를 설명함으로써 측정된 변수들의 타당성은 확보되었다.

또, 측정변수들의 신뢰성검정 결과 2개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 5> Factor analysis result of Factor analysis result of job satisfaction, job involvement

Measurement item	Factor		Community
	1 (satisfaction)	2 (involvement)	
Satisfaction2	.861	.371	.879
Satisfaction1	.853	.395	.884
Satisfaction3	.852	.322	.830
Satisfaction4	.827	.373	.823
Satisfaction5	.796	.476	.861
Satisfaction6	.743	.412	.722
Involvement5	.294	.874	.851
Involvement4	.344	.827	.801
Involvement1	.383	.826	.828
Involvement6	.421	.806	.827
Involvement2	.472	.761	.802
Involvement3	.470	.745	.776
α Coefficient	.959	.953	
Characteristic value	8.773	1.111	
Dispersion (%)	73.106	9.255	
Accumulation (%)	82.361		

KMO measurement=0.960 $\chi^2=3,800.057$ df=66 p=.000

요인분석 결과 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 직무만족, 요인 2는 직무몰입으로 각각 명명하였다.

③ 직무성과의 타당성 및 신뢰성 검정

<Table 6>과 같이 본 연구의 종속변수인 직무성과의 KMO 값은 0.929로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다. Bartlett 구형성검정치가 1,862.552이며 유의확률이 0.000

으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주지 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

<Table 6> Factor analysis result of job performance

Measurement item	Factor	Community
	1(performance)	
Performance6	.901	.811
Performance1	.864	.747
Performance3	.860	.740
Performance8	.851	.725
Performance4	.847	.718
Performance7	.836	.699
Performance5	.821	.673
Performance2	.801	.641
α Coefficient	.944	
Characteristic value	5.753	
Dispersion(%)	71.911	
Accumulation(%)	71.911	

KMO measurement=0.929 $\chi^2=1,862.552$ df=28
p=.000

연구 설계 시 선행연구를 근거로 1개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유 값 1을 기준으로 5.753의 고유 값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 71.911%를 설명하고 전체분산의 71.911%를 설명함으로써 측정된 변수들의 타당성은 확보되었다. 또 측정변수들의 신뢰성검정 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

2. 연구가설의 검정

가. 가설 1의 검정

가설 1 : 선박수리업 종사자의 개인역량은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 1을 검정하기 위한 다중회귀모형 1은 다음과 같다.

① 연구모형

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무만족 χ : 개인역량

χ_1 = 지식역량, χ_2 = 태도역량,

χ_3 = 기술역량

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:모수(회귀계수)

β_0 : y 절편, ε : 오차항

독립변수인 선박수리업 종사자의 개인역량 요인분석에 의한 각 요인점수와 매개변수인 직무만족의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <table 7>과 같다.

<Table 7> The result of regression analysis between individual competency and job satisfaction

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
Constant	-2.4E-16	.052		.000	1.000
Knowledge	.319	.053	.319	6.709	.000
Attitude	.287	.053	.287	5.472	.000
Skill	.232	.053	.232	4.412	.000
R ² =0.238 F=28.786 p=0.000					
a dependent variable : job satisfaction					
*p<0.1, **p<0.05					

회귀모형의 결정계수는 0.238이므로 독립변수들의 매개변수에 대한 설명력은 23.8%임을 알 수 있고, F값은 28.786이다. 선박수리업 종사자의 지식역량, 태도역량 및 기술역량이 각각 유의확률 0.000이므로 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있으므로 가설 1은 모두 채택되었다.

독립변수인 개인역량(지식역량, 태도역량, 기술역량)이 매개변수인 직무만족에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 지식역량(t=6.709, p<0.01), 태도역량(t=5.472, p<0.01), 기술역량(t=4.412, p<0.01)이 각각 직무만

족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수를 살펴보면 개인역량의 3가지 요인 중 지식역량($\beta=0.319$)이 가장 높게 나타남으로써 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

나. 가설 2의 검정

가설 2 : 선박수리업 종사자의 개인역량은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 2를 검정하기 위한 다중회귀모형 2는 다음과 같다.

② 연구모형

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무몰입 χ : 개인역량

χ_1 = 지식역량, χ_2 = 태도역량,

χ_3 = 기술역량

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:모수(회귀계수)

β_0 : y 절편, ε : 오차항

독립변수인 선박수리업 종사자의 개인역량 요인분석에 의한 각 요인점수와 매개변수인 직무몰입의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 8>과 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.173이므로 독립변수들의 매개변수에 대한 설명력은 17.3%임을 알 수 있고, F값은 19.310이다. 선박수리업 종사자의 지식역량, 태도역량 및 기술역량이 각각 유의확률 0.000이므로 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있으므로 가설 2는 모두 채택되었다.

독립변수인 개인역량(지식역량, 태도역량, 기술역량)이 매개변수인 직무몰입에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 지식역량($t=6.441, p<0.01$), 태도역량($t=3.086, p<0.01$), 기술역량($t=2.632, p<0.01$)이 각각 직무몰

입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화계수를 살펴보면 개인역량의 3가지 요인 중 지식역량($\beta=0.352$)이 가장 높게 나타남으로써 직무몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<Table 8> The result of regression analysis between individual competency and job involvement

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
Constant	1.434 E-16	.055		.000	1.000
Knowledge	.352	.055	.352	6.441	.000
Attitude	.169	.055	.169	3.086	.002
Skill	.144	.055	.144	2.632	.009
		R ² =0.173	F=19.310	p=0.000	
a dependent variable : job involvement					
*p<0.1, **p<0.05					

다. 가설 3의 검정

가설 3 : 선박수리업 종사자의 개인역량은 직무성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 3을 검정하기 위한 다중회귀모형 3은 다음과 같다.

③ 연구모형

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무성공 χ : 개인역량

χ_1 = 지식역량, χ_2 = 태도역량,

χ_3 = 기술역량

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:모수(회귀계수)

β_0 : y 절편, ε : 오차항

독립변수인 선박수리업 종사자의 개인역량 요인분석에 의한 각 요인점수와 종속변수인 직무성공의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 9>와

같다.

<Table 9> The result of regression analysis between individual competency and job performance

Division	Non-standardize d coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
Constant	-1.4E-16	.053		.000	1.000
Knowledge	.367	.053	.367	6.895	.000
Attitude	.276	.053	.276	5.188	.000
Skill	.074	.053	.074	1.392	.165
R ² =0.217 F=25.467 p=0.000					
a dependent variable : job performance					
*p<0.1, **p<0.05					

회귀모형의 결정계수는 0.217이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 21.7%임을 알 수 있고, F값은 25.467이다. 선박수리업 종사자의 개인역량에서 지식역량과 태도역량이 각각 유의확률 0.000이므로 직무성공에 유의한 영향을 미치고 있으나 기술역량은 유의한 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

독립변수인 개인역량 중에서 지식역량과 태도역량이 종속변수인 직무성공에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주지만, 반면 기술역량은 직무성공에 긍정적인 영향을 주지 않는 것을 알 수 있다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 지식역량(t=6.895, p<0.01), 태도역량(t=5.188, p<0.01)이 각각 직무성공에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그러나 기술역량은 직무성공에 유의미한 값을 가지지 않게 나타났으며, 이는 기술역량이 반드시 직무성공에 영향을 주는 것이 아니라는 점을 반영한다. 특히 개인역량 중에서 지식역량과 태도역량이 직무성공에 미치는 영향이 상당한 것을 알 수 있는데, 각각 영향력을 나타내는 베타 값이 0.367, 그리고 0.276인 것을 알 수 있다. 반면, 태도역량은 0.74로 낮게 나타났다.

라. 가설 4의 검증

가설 4 : 선박수리업 종사자의 직무만족은 직

무성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 4를 검증하기 위한 회귀모형 4는 다음과 같다.

④ 연구모형

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta\chi + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무성공 χ : 직무만족

β : 모수(회귀계수) β_0 : y절편

ε : 오차항

매개변수인 선박수리업 종사자의 직무만족 요인분석에 의한 요인점수와 종속변수인 직무성공의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 10>과 같다. 회귀모형의 결정계수는 0.138이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 13.8%임을 알 수 있고, F값은 44.641이다. 유의확률이 0.000이므로 선박수리업 종사자의 직무만족이 직무성공에 유의한 영향을 미치고 있으므로 가설 4는 채택되었다.

<Table 10> The result of regression analysis between job satisfaction and job performance

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
Constant	-6.9E-19	.056		.000	1.000
Job satisfaction	.372	.056	.372	6.681	.000
R ² =.138 F=44.641 p=0.000					
a dependent variable : job performance					
*p<0.1, **p<0.05					

매개변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 직무만족(t=6.681, p<0.01)이 직무성공에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 직무만족이 직무성공에 미치는 영향이 상당한 것을 알 수 있는데, 영향력을 나타내는 베타 값이 0.372인 것을 알 수 있다. 즉 직무만족이 높을수록 직무성공이 높아질 가능성이 있음을 시사한다.

가설 5 : 선박수리업 종사자의 직무몰입은 직무성장에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 연구가설 5를 검정하기 위한 다중회귀모형 5는 다음과 같다.

⑤ 연구모형

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta\chi + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무성과 χ : 직무몰입

β : 모수(회귀계수) β_0 : y절편

ε : 오차항

매개변수인 선박수리업 종사자의 직무몰입 요인분석에 의한 요인점수와 종속변수인 직무성과의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 11>과 같다. 회귀모형의 결정계수는 0.395이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 39.5%임을 알 수 있고, F값은 181.637이다. 유의확률이 0.000이므로 선박수리업 종사자의 직무몰입이 직무성장에 유의한 영향을 미치고 있으므로 가설 5는 채택되었다.

<Table 11> The result of regression analysis between job involvement and job performance

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
Constant	-1.9E-16	.047		.000	1.000
Job involvement	.629	.047	.629	13.477	.000
R ² =.395 F=181.637 p=0.000					
a dependent variable : job performance					
*p<0.1, **p<0.05					

매개변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 직무몰입(t=13.477, p<0.01)이 직무성장에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 직무몰입이 직무성장에 미치는 영향이 상당한 것을 알 수 있는데, 영향력을 나타내는 베타 값

이 0.629인 것을 알 수 있다. 즉 직무몰입이 높을수록 직무성고가 높아질 가능성이 있음을 시사한다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 목적은 선박수리업 종사자의 개인역량과 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성장에 관한 연구로 선박수리업 발전을 위한 기초 자료를 제공하는 데에 있다. 이러한 연구 목적을 확인하기 위하여 이론적 고찰을 통해 연구모형을 구축하고 설문지와 다섯 가지의 연구가설을 설정하였다.

첫째, 선박수리업의 종사자의 개인역량은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 선박수리업의 종사자의 개인역량은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다.

셋째, 선박수리업의 종사자의 개인역량은 직무성장에 영향을 미칠 것이다.

넷째, 선박수리업의 종사자의 직무만족은 직무성장에 영향을 미칠 것이다.

다섯째, 선박수리업의 종사자의 직무몰입은 직무성장에 영향을 미칠 것이다.

실증분석을 위해 선박수리업 종사자를 대상으로 직접 방문하여 300부를 설문조사하고 분석이 가능한 자료 280부를 활용하였다. SPSS ver. 20.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도 분석, 상관분석 및 회귀분석을 실시하였다. 이 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 요인분석 결과, 독립변수인 선박수리업 종사자의 개인역량은 지식역량, 태도역량, 기술역량의 3가지 차원으로 확인되었다. 그리고 직무만족, 직무몰입 및 직무성고는 각각 1가지 차원으로 확인되었다.

둘째, 회귀분석을 통한 가설검정 결과, 선박수리업 종사자의 개인역량과 직무만족 간의 가설은

모두 채택되었고 개인역량의 3가지 차원인 지식역량, 태도역량 및 기술역량도 모두 직무만족에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 개인역량과 직무몰입 간의 가설은 모두 채택되었고 개인역량의 3가지 차원인 지식역량, 태도역량 및 기술역량도 모두 직무몰입에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

넷째, 개인역량과 직무성과 간의 가설은 지식역량, 태도역량은 채택되었으나 기술역량이 기각되어 지식역량 및 태도역량은 직무성과에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

다섯째, 직무만족과 직무성과 간의 가설은 채택되어 직무만족이 직무성과에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

여섯째, 그리고 직무몰입과 직무성과 간의 가설은 채택되어 직무몰입이 직무성과에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

2. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 정부의 재정 지원 사업을 통하여 선박수리업 종사자의 체계적인 전문인력 확보가 필요하다. 본 연구에서 살펴본 바와 같이 개인역량이 직무성과에 매우 밀접한 영향이 있는 점을 감안하여 정부의 재정지원 사업을 통하여 체계적인 선박수리업 종사자의 인재양성이 필요하다.

둘째, 선박수리업의 작업환경 개선이 필요하다. 직무만족과 직무몰입이 직무성과에 영향을 준다는 점은 개인역량 뿐만 아니라 작업 환경과 같은 부수적인 요인들의 개선이 필요하다. 실제로 앞에서 언급한 것처럼 3D 직종으로 인식되고 있는 선박수리업은 작업환경이 매우 좋지 않은 게 현실이다. 작업 환경 개선을 통하여 직무만족과 직무몰입에 영향을 준다면, 이 또한 직무성과로 이어질 것이다. 이를 실현시키기 위한 방안으로 작업장 내의 안전 관리자 배치, 안전시설 확보, 작

업시간 준수, 작업장 위험관리 등 선진국의 기준에 준하도록 작업환경을 개선하여야 한다.

셋째, 선박수리업의 개인역량 유지를 위한 직무교육이 필요하다. 개인역량이 직무만족, 직무몰입, 그리고 직무성과에 영향을 주고, 직무만족과 직무몰입이 직무성과에 영향을 준다는 연구결과를 토대로 더욱 더 정(+)의 관계를 유지하기 위해서는 지속적인 직장 내 직무교육이 반드시 필요하다.

넷째, 본 연구는 선박수리업 종사자의 개인역량이 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향과 선박수리업 종사자의 직무만족과 직무몰입이 직무성과에 미치는 영향을 측정할 실증 연구로서 선박수리업 종사자를 대상으로 표본을 추출하였다. 따라서 선박수리를 하는 선주, 선박관리업자 등 이용자들의 인식을 측정하지는 못한 것이 한계점에서 나타나 있다. 그러므로 이에 관한 세밀한 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- Bass, J. E.(1985). The roots of Logo's educational theory: An analysis, In Logo in the schools edited by Cleborne Maddux, Haworth Press, double issue of Computers in the schools, 2.
- Bolles, R. C. & Moot, S. A.(1972). Derived Motives, Annual Review of Psychology, 23, 51~72.
- Brockner, J. · Grover, S. L. & Blonder, M. D. (1988). Predictors of survivors' job involvement following layoffs: A field study. Journal of Applied Psychology, 73(3), 436~442.
- Choi Kyung Jin(2006). A Study on Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction moderated by Individual Competency, Dankook University Graduate school, Master's theses.
- Dubin, R.(1976). Theory building in applied areas. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Elloy, D. F. · Everett, J. E. & Flynn, W. R.(1995). Multidimensional mapping of the correlates of job

- involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 27(1), 79~91.
- Fiedler, F. E. & Billo, M. W.(1973). Correlates of performance in community collage Technical Report. University of Washington.
- French, J. R. P. & Kahn, R. L.(1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1~47.
- Gong Tag(2004). A empirical study on the influences of personal job ability on personal result factor and customer satisfaction : focused on semiconductor industry, Chung-Ang University Graduate school, Master's theses.
- Green, P. C.(1999). *Building Robust Competencies: Linking human resource system to organizational strategic*, San Francisco: Jossey-Bass, Publishers, 37~55.
- Hamner, W. C. & Tosi, H. L.(1974). Relationship of role conflict and role ambiguity to job involvement measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 497~499.
- Hong Young Peo(2007). A Study on the Information Professional's Competencies and Job Satisfaction - Focused on the Human Resources of University Libraries, Hanyang University Graduate school, Master's theses.
- Jackson, J. W. & Marsh, H.(1996). Development and Validation of Scale to Measure Optimal Experience: The Flow Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 17~35.
- Jang Hyoli Gang(2006). A study on job satisfaction and involvement according to the organization culture of outsourcing staff and permanent staff, Kosin University Graduate school, Doctor's theses.
- Jeon Jeong Yeon(2010). A Study on the Effect of Family Restaurants' Core and Individual Competency on the Job Satisfaction and Organizational Commitment, Sejong University Graduate school, Doctor's theses.
- Kanungo, R.(1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, 341~349.
- Kim Sung Young(2011). The Effects of Hotel F&B Employee's Organizational Identification on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance, Kyunghee University Graduate school, Master's theses.
- Lawler, E. J.(1992). Affective attachments to nested groups: A Choice process theory, *American Sociological Review*, 57, 327~339.
- Lee Gi Suk(2010). The Effects of Employees' Personal Competency on Organizational Effectiveness in Small-medium companies, Inha University Graduate school, Master's theses.
- Lee, Sun Hee, Jeon, Ik Ki, Kwak, Jeong Hyeon(2010). A Study on Factors about Professional Job Identification of Senior Welfare Professional's, The Koran Gerontological Society, 30-2.
- Lee Un Young(2012). A Study on Individual Competency and Job Involvement : Focused of Beauty and Tourism Industry Employees, Seokyeong University Graduate school, Master's theses.
- Lee, Hun-Young(2012). *Research Methodology*, Chungnam.
- Lee, young-Jun(2002). *Understanding the Factor Analysis*, Sukjung.
- Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In Marvin Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1279~1349.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M.(1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24~33.
- McCormick, E., & Ilgen, J.(1980). *Industrial Psychology*, 7th ed, Engle wood Cliffs Prentice-Hall, 303~304.
- Mclagan, P. A.(1997). The next generation, *Training & Development*, 51(5), 40~47.
- Miller, D. & Friesen, P. H.(1986). Porter's generic strategic and performance: An empirical examination with America data, Part I: testing paper, *Organization Studies*, 7, 37~55.
- Park In Soon(2002). The impact of social welfare organizational culture on social worker's job performance, Chungnam University Graduate school, Master's theses.
- Park Wan Young(2002). A Study on the Channels through which the Job Satisfaction Affects the Job Commitment and the Organizational Commitment, Kyunghee University Graduate school, Master's theses.

- Park, Jae-Hee & Lee, Chae-Eun(2009). Effect of the Transformational Leadership on Empowerment and Organizational Citizenship Behavior for Hotel Organization, *Tourism Research Institute*, 3(1), 129~166.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968). Managerial attitudes and performance, Homewood Illinois: Irwin-Dorsey.
- Rabinowitz, S. & Hall, D. T.(1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 84.
- Ronan, W. W. · Latham, G. P. & Kinne, S. B. (1973). Effects of goal setting and supervision on worker behavior in an industrial situation, *Journal of Applied Psychology*, 58(3), 302~307.
- Smith, H. C.(1955). *Psychology of industrial behavior*, New York: McGraw-Hill book Co., 114~115.
- Sparrowe, R. T. · Liden, R. C. · Wayne, S. & Kraimer, M. L.(2001) Social Networks and the Performance of Individuals and Groups, *Academy of Management*, 44(2), 316~325.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M.(1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*, New York: Wiley.
- Sun Hee Lee · Ik Ki Jeon, & Jeong Hyeon Kwak(2010). A Study on Factors about Professional Job Identification of Senior Welfare Professional's, 30(2) *The Korean Gerontological society*, 585~597.
- Tiffin, J. & McCormick, E. J.(1974). *Industrial Psychology*, Englewood.
- Vroom, V. H.(1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance, *Personnel Psychology*, 15(2), 159~177.
- Young Ran Shin · Gil Soo Kim, & Kang Hyeok Kim(2013). A Study on Promoting Growth of Ship Repairing Industry in Busan Region, *The Korean Association of Shipping and Logistics*, 29(1), 153.
-
- Received : 08 January, 2018
 - Revised : 29 January, 2018
 - Accepted : 09 February, 2018