



해기사의 심리적 자본이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향

백인흠 · 김명재†
목포해양대학교(교수)

The Effect of Psychological Capital of Marine Officer on Organizational Commitment and Job Performance

In-Hum BAEK · Myung-Jae KIM†
Mokpo National Maritime University(professor)

Abstract

The purpose of this study is to: First, identify how organization commitment is affected by psychological capital of marine officer. Second, identify how job performance is affected by psychological capital of marine officer. Third, identify how job performance is affected by organization commitment of marine officer. To confirm this purpose, three research hypotheses were set up and surveyed. The results of the factor analysis for psychological capital were categorized as hope, resiliency, optimism and self-efficacy. The results of factor analysis for organizational commitment and job performance were classified into one category each.

As a result of hypothesis test through regression analysis, a hypothesis between psychological capital and organization commitment was adopted as a whole in terms of hope, resiliency, optimism and self-efficacy. A hypothesis between psychological capital and job performance was adopted as a whole in terms of hope, resiliency, optimism and self-efficacy. A hypothesis between organization commitment and job performance was adopted.

Key words : Psychological capital, Resiliency, Self-efficacy, Organization commitment, Job performance

I. 서론

세계 주요 선사들은 세계경기의 어려움을 극복하고 선대의 경쟁력을 강화하기 위해 선박의 대형화, 적당 선원 수의 축소, 저임금 선원의 혼승 등을 하고 있어 해양사고는 증가하고 있다(Choi et al., 2015). 국제해사기구(IMO)는 각종 해양사고의 증가를 대부분 선원의 자질적인 문제로 인식하고 국제협약을 강화하고 있다. 이에 우리나라에서는 해기사 시험제도의 개편, 각종 교육과 훈련을 통해 해기사들의 자질을 함양시키려고 하

고 있으나 해양사고는 꾸준히 증가하고 있다(Rho et al., 2018).

지금까지 해기사와 관련된 연구는 주로 해기사의 시험제도 개선, 교육제도 개편, 해양사고의 저감, 진로개발 등의 분야에서 수행되었다(Lee et al., 2016; Choi et al., 2015; Park and Lee, 2008; Kim and Kwon, 2001).

선행연구에서는 시험제도의 개선과 교육제도의 개편을 통해 해기사들의 자질을 함양하는 것이 중요하다고 보았다. 본 연구에서는 이러한 선행 연구와는 달리 해기사들의 심리적인 측면에서 연

† Corresponding author : 061-240-7181, mjkim@mmu.ac.kr

구하고자 한다. 즉 해기사들의 심리적 자본, 조직 몰입 및 직무성과가 무엇인지를 파악하고, 그리고 이들 사이에 서로 어떤 영향을 미치는 검정하여 해기사가 조직에 몰입하여 직무성과를 달성할 수 있다면 의미있는 연구일 것이다.

본 연구의 목적은 해기사의 심리적 자본이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향을 검정하는 데에 있다. 이 검정 결과를 통해 해기사의 교육 제도 개편, 선박 조직 분위기 개선, 직업경로 (Carrier Path)를 확립하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 심리적 자본

심리적 자본(Psychological Capital)의 개념을 보면, Luthans and Youssef(2007)는 구성원들의 복합적인 긍정적 심리상태라고 하였다. Luthans and Avolio(2009)는 개인이 설정한 목표에 도달하기 위한 긍정적인 인사와 동기부여 상태라고 하였고 Seligman(1998)은 개인의 긍정적인 심리상태라고 하였다. Stajkovic(2006)은 조직구성원들이 심리적 자본의 구성요소에 대한 정서를 통해서 개인의 목표를 달성할 수 있다는 긍정적인 믿음이라고 하였다. 그리고 Bandura(1997)는 심리적 자본을 희망(hope), 복원력(resiliency), 낙관주의(optimism), 자기효능감(self-efficacy)으로 구분하여 제시하였다.

2. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)의 개념을 보면, O'Reilly and Chatman(1986)은 개인의 태도와 행동의지의 결합으로서 개인이 가지는 특정한 대상에 대한 가치관의 일치로 통하여 심리적인 애착 혹은 소속의 욕구를 유발시켜 특정한 대상에 정체성을 소유하고, 특정한 대상에 공헌하는 것이라고 하였다. Allen and Meyer(1990)는 심리

적, 감정적 측면인 애착감과 타산적 측면인 조직에 대한 투자, 규범적 측면인 도덕적 의무감이라고 하였고, Bartlett and Hyde(2001)은 어떤 사람이 자신을 고용한 조직을 향하여 느끼게 되는 애착의 수준이라고 하였다. 그리고 Buchanan(1974)은 조직의 목표 및 가치관, 관련된 조직의 역할, 그리고 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착이라고 하였다.

3. 직무성과

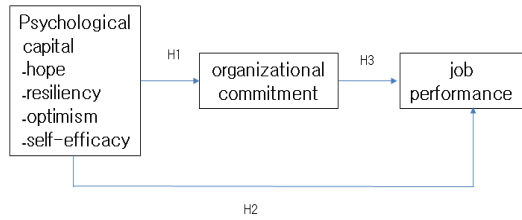
직무성과(job performance)의 개념을 보면, Miller and Friesen(1986)은 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 노력한 결과라고 하였다. Sparrowe et al.(2001)은 직무와 관련하여 기대한 목표의 달성 정도라고 하였고 Tett and Meyer(1993)는 조직구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도라고 하였다.

Blumberg and Pringle(1982)은 개인의 속성, 노력, 그리고 조직적 지원에 대한 결과라고 하였고 Millar(1988)는 조직의 목표와 연관된 역할 수행에서 담당자들의 행동을 나타내는 다차원적인 활동 개념이라 하였다. Motowildlo, Borman and Schmit(1997)는 정해진 기간 동안 개인이 행해야 하는 각각의 과업 수행에 대한 조직이 가지는 기대치의 총합이라고 하였다. 그리고 Lee et al.(2018)은 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과라고 하였다.

III. 연구 설계

1. 연구모형 설계

해기사의 심리적 자본이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 이론적 고찰과 선행연구를 바탕으로 [Fig. 1]과 같은 연구모형을 설계하였다.



[Fig. 1] Research Model

2. 측정변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 구성한 연구모형을 토대로 가설을 검증하기 위하여 독립변수로는 해기사의 심리적 자본을 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감의 네 가지 차원으로 구성하였다. 매개변수로는 조직몰입 그리고 종속변수로는 직무성과로 하였다.

가. 심리적 자본

본 연구에서는 해기사의 심리적 자본을 ‘선박 조직의 목표에 도달할 수 있다는 해기사의 긍정적인 심리상태’로 정의하였고, Bandura(1997)의 선행연구를 바탕으로 심리적 자본을 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감의 4가지 차원으로 구성하였다. 심리적 자본의 하위 요소인 희망을 ‘목표가 달성될 수 있고 계획한 대로 이루어질 것이라는 믿음’, 복원력을 ‘외부의 압력이 있었을 때 이겨내고 본래의 상태로 되돌아가려는 성질’, 낙관주의를 ‘어려움과 좌절에도 불구하고 미래는 좋아질 것이라고 믿는 신념’ 그리고 자기효능감을 ‘과업이나 과제를 마치고 목표에 도달할 수 있는 자신의 능력에 대한 자신의 평가’로 정의하였다.

2차에 걸친 사전 검정을 통하여 해기사에 맞게 총 20개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

나. 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입을 ‘해기사가 선박 조직에 가지는 애착의 정도’라고 정의하고, Allen and Meyer(1990)의 선행연구를 바탕으로 조직몰입의 1가지 차원으로 구성하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 해기사의 조직몰입에 맞게 총

6개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

다. 직무성과

본 연구에서는 직무성과를 ‘해기사가 선박 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 결과’라고 정의하고, Tseng and Fan(2011)의 선행연구를 바탕으로 직무성과의 1가지 차원으로 구성하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 해기사의 직무성과에 맞게 총 6개의 문항이 선정되었다. 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

3. 설문지의 구성

본 연구의 목적을 검증하기 위하여 설문지는 해기사의 심리적 자본, 조직몰입, 직무성과 및 일반문항을 측정하기 위한 내용으로 작성되었으며, 다음과 같이 4개 부분으로 구분되어 있다.

첫 번째에서는 심리적 자본에 관한 부분으로 희망, 복원력, 낙관주의 및 자기효능감을 측정하기 위해 20개의 문항으로 구성하였다.

두 번째는 해기사의 조직몰입을 측정하기 위해 6개의 문항으로 구성하였다.

세 번째는 해기사의 직무성과를 측정하기 위해 6개의 문항으로 구성하였다.

네 번째는 일반문항으로 해기사의 연령, 직위를 측정하기 위해 2개 문항으로 구성하였다. 설문지의 구성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Questionnaire Configuration

Variable	Composition
Psychological capital	hope resiliency optimism self-efficacy a 1-20
Organizational commitment	organizational commitment b 1-6
Job performance	job performance c 1-6
General characteristic	age rank d 1-2

4. 연구 가설

위의 연구모형을 토대로 <Table 2>와 같은 가설을 설정하였다.

<Table 2> Questionnaire configuration

Division	Content of hypothesis
Hypothesis (H1)	Organization commitment is affected by psychological capital of marine officer.
Hypothesis (H2)	Job performance is affected by psychological capital of marine officer.
Hypothesis (H3)	Job performance is affected by organization commitment of marine officer.

IV. 실증 분석

1. 자료의 분석

가. 표본의 특성

2019년 3월 20일부터 2019년 4월 20일까지 한국해양수산연수원에서 교육 중인 해기사를 대상으로 210명에게 설문지를 배포하였다. 설문 응답자들에게 본 연구의 목적과 설문지 내용 등을 충분히 설명하였다.

<Table 3> Respondents Characteristics

Age	Frequency	Percent(%)
under 27 years	60	30.0
27 to 36 years	55	27.5
37 to 46 years	30	15.0
47 to 56 years	35	17.5
over 56 years	20	10.0
total	200	100.0
rank	frequency	percent(%)
3/O, 3/E	50	25.0
2/O, 2/E	50	25.0
C/O, 1/E	50	25.0
captain, C/E	50	25.0
total	200	100.0

배포된 설문지 총 210부 중 결측값이 있거나 설문지에 불성실하게 응답한 설문지 10부를 제외하고 나머지 200부의 설문지를 본 연구의 분석에

활용하였다. 본 연구의 설문에 응답한 해기사의 일반적인 특성은 <Table 3>과 같다.

나. 측정변수의 타당성 및 신뢰성 검정

본 연구에서는 각 측정변수에 대한 개념 타당성을 검토하고 측정변수들의 요인 수를 결정하기 SPSS ver. 24.0을 이용하여 요인분석을 하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석(PCA)을 이용하였으며, 측정변수의 요인에 대한 관련성을 확인하기 위하여 요인회전 방식으로 베리맥스(varimax)를 이용하였다. 그리고 측정변수의 신뢰성을 검정하기 위하여 Cronbach's Alpha(α) 값을 활용하여 측정하였다.

(1) 심리적 자본의 타당성 및 신뢰성 검정

<Table 4>와 같이 본 연구의 독립변수인 심리적 자본의 KMO 값이 0.936으로서 요인분석을 위한 변수 선정은 타당한 것으로 볼 수 있다.

Bartlett 구형성검정치가 5,531.210이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 심리적 자본은 선행연구를 근거로 4가지 차원으로 요인으로 구성하였다. 요인분석 결과, 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 희망(hope), 요인 2는 복원력(resiliency), 요인 3은 낙관주의(optimism), 요인 4는 자기효능감(self-efficacy)으로 각각 명명하였다.

고유값 1을 기준으로 9.511, 1.770, 1.391, 1.290의 고유값을 가진 4개의 요인을 추출하였다. 이 4개의 요인들은 해기사의 심리적 자본을 대표하며 요인 1은 56.121%, 요인 2는 11.141%, 요인 3은 7.551%, 요인 4는 5.441%를 설명하고 전체분산의 80.225%를 설명함으로써 해기사의 심리적 자본을 측정하는 변수들의 타당성은 확보되었다. 또, 측정변수들의 신뢰성 검정 결과, 4개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

(2) 조직몰입의 타당성 및 신뢰성 검정

<Table 5>와 같이 본 연구의 매개변수인 조직몰입의 KMO값은 0.942로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다. Bartlett 구형성검정치가 1,952.652이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 심리적 자본은 선행연구를 근거로 1가지 차원으로 요인으로 구성하였다. 요인분석 결과, 고유값 1을 기준으로 5.812의 고유값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 70.882%를 설명하고 전체분산의 70.882%를 설명

함으로써 측정된 변수의 타당성은 확보되었다. 또, 측정변수의 신뢰성 검정 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수의 신뢰성도 확보되었다. 요인분석 결과, 요인 1은 조직몰입으로 명명하였다.

(3) 직무성과의 타당성 및 신뢰성 검정

<Table 6>과 같이 본 연구의 종속변수인 직무성과의 KMO 값은 0.952로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다. Bartlett 구형성검정치 2,353.461이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준 $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

<Table 4> Factor analysis result of psychological capital

Measurement item	Factor				Community
	1	2	3	4	
hope 2	.891	.291	.168	.031	.850
hope 1	.872	.286	.119	.058	.822
hope 3	.810	.278	.297	.112	.810
hope 5	.761	.215	.343	.201	.761
hope 4	.740	.231	.221	.071	.721
resiliency 1	.221	.878	.201	.033	.841
resiliency 5	.282	.862	.157	.102	.802
resiliency 2	.254	.787	.264	.231	.728
resiliency 3	.293	.736	.275	.223	.718
resiliency 4	.334	.714	.242	.062	.702
optimism 2	.176	.231	.868	.085	.842
optimism 5	.254	.263	.858	.015	.845
optimism 1	.218	.311	.758	.103	.761
optimism 3	.314	.264	.728	.120	.726
optimism 4	.301	.216	.708	.021	.701
self-efficacy 3	.139	.275	.051	.861	.823
self-efficacy 2	.253	.264	.091	.837	.818
self-efficacy 1	.253	.253	.133	.731	.728
self-efficacy 4	.251	.247	.107	.724	.711
self-efficacy 5	.031	.347	.212	.717	.709
α coefficient	.954	.941	.931	.913	
characteristic value	9.511	1.770	1.391	1.290	
dispersion(%)	56.121	11.142	7.551	5.441	
accumulation(%)			80.255		

KMO measurement=0.936 $\chi^2=5,531.210$ df=120 p=.000

<Table 5> Factor analysis result of organizational commitment

Measurement item	Factor 1	Community
organizational commitment 2	.898	.872
organizational commitment 3	.882	.831
organizational commitment 1	.870	.820
organizational commitment 5	.852	.798
organizational commitment 6	.832	.761
organizational commitment 4	.810	.718
α coefficient	.921	
characteristic value	5.812	
dispersion(%)	70.882	
accumulation(%)		70.882
KMO measurement=0.942 χ ² =1,952.652 df=28 p=.000		

<Table 6> Factor analysis result of job performance

Measurement item	Factor 1	Community
job performance 6	.910	.882
job performance 1	.884	.852
job performance 3	.878	.830
job performance 4	.870	.798
job performance 5	.842	.780
job performance 2	.820	.726
α coefficient	.935	
characteristic value	6.334	
dispersion(%)	75.229	
accumulation(%)		75.229
KMO measurement=0.952 χ ² =2,353.461 df=28 p=.000		

연구 설계 시 심리적 자本是 선행연구를 근거로 1가지 차원으로 요인으로 구성하였다. 요인분석 결과, 고유값 1을 기준으로 6.334의 고유값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 75.229%를 설명하고 전체분산의 75.229%를 설명함으로써 측정된 변수의 타당성은 확보되었다. 또 측정변수의 신뢰성 검정 결과 1개 요인의 Cronbach's α 값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수의 신뢰성도 확보되었다. 요인분석 결과, 요인 1은 직무성과로 명명하였다.

2. 연구가설의 검정

본 연구에는 다중회귀분석 전에 <Table 7>과 같이 상관관계분석을 실시하였다. 분석결과, 자재 변수들 간의 관계를 제외한 9개의 상관계수 모두 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(p<0.01).

<Table 7> Result of Correlation Analysis

Division	HOP	RES	OPT	SEE	ORC	JOP
HOP	1					
RES	.000	1				
OPT	.000	.000	1			
SEE	.000	.000	.000	1		
ORC	.354(**)	.190(**)	.310(**)	.271(**)	1	
JOP	.350(**)	.182(**)	.230(**)	.341(**)	.720(**)	1

- (**) a correlation coefficient is noted at level of p<0.01.
 - HOP: hope; RES: resiliency; OPT: optimism; SEE: self-efficacy; ORC: organizational commitment; JOP: job performance

가. 연구가설 1의 검정

연구가설 1 : 해기사의 심리적 자本이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 1을 검정하기 위한 연구모형은 다음과 같다.

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \beta_4\chi_4 + \varepsilon$$

단, \hat{y}_i : 조직몰입, χ : 심리적 자本

χ_1 = 희망, χ_2 = 복원력

χ_3 = 낙관주의, χ_4 = 자기효능감

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: 모수(회귀계수)

β_0 : y 절편, ε : 오차항

독립변수인 심리적 자本의 각 요인점수와 매개변수인 조직몰입의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 8>과 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.361이므로 독립변수들의 매개변수에 대한 설명력은 36.1%임을 알 수 있고, F값은 26.223이다. 해기사의 희망, 복원력, 낙관주의 및 자기효능감이 유의수준(α) 0.01에서 각각 유의확률 0.000이므로 조직몰입에 유의한

정(+)¹의 영향을 미치고 있으므로 가설 1은 모두 채택되었다.

<Table 8> The result of regression analysis between psychological capital and organizational commitment

Division	Non-standardized		Standardized	t	P-value
	coefficient	S.E.	coefficient		
	β		β		
constant	6.855E-15	.049		.000	1.000
hope	.354	.049	.354	8.712	.000**
resiliency	.190	.049	.190	4.801	.000**
optimism	.310	.049	.310	7.223	.000**
self-efficacy	.271	.049	.271	6.341	.000**

R²=0.361 F값=26.223 p=0.000

*p<0.05, **p<0.01

독립변수인 심리적 자본(희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감)이 매개변수인 조직몰입에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 희망(t=8.712), 복원력(t=4.801), 낙관주의(t=7.223), 자기효능감(t=6.341)이 유의수준(α) 0.01에서 각각 조직몰입에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 해기사의 심리적 자본이 높을수록 조직몰입이 높아질 가능성이 있음을 시사한다. 표준화계수를 살펴보면 심리적 자본의 4가지 요인 중 희망($\beta=0.354$)이 가장 높게 나타남으로써 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

나. 연구가설 2의 검정

연구가설 2 : 해기사의 심리적 자본이 직무성장에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 2를 검정하기 위한 연구모형 다음과 같다.

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

단, \hat{y}_i : 직무성과, X : 심리적 자본

X_1 = 희망, X_2 = 복원력

X_3 = 낙관주의, X_4 = 자기효능감

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: 모수(회귀계수)

β_0 : y 절편, ϵ : 오차항

<Table 9> The result of regression analysis between psychological capital and job performance

Division	Non-standardized		Standardized	t	P-value
	coefficient	S.E.	coefficient		
	β		β		
constant	6.575E-17	.055		.000	1.000
hope	.350	.049	.350	8.432	.000**
resiliency	.182	.049	.182	4.102	.000**
optimism	.230	.049	.230	6.921	.000**
self-efficacy	.341	.049	.341	7.883	.000**

R²=0.421 F=39.223 p=0.000

*p<0.05, **p<0.01

독립변수인 심리적 자본의 각 요인점수와 독립변수인 직무성과의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 9>와 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.421이므로 독립변수들의 매개변수에 대한 설명력은 42.1%임을 알 수 있고, F값은 39.223이다. 해기사의 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감이 유의수준(α) 0.01에서 각각 유의확률 0.000이므로 직무성과에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치고 있으므로 가설 2는 모두 채택되었다.

독립변수인 심리적 자본(희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감)이 종속변수인 직무성과에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 희망(t=8.432), 복원력(t=4.102), 낙관주의(t=6.921), 자기효능감(t=7.883)이 유의수준(α) 0.01에서 각각 직무성과에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 해기사의 심리적 자본이 높을수록 직무성과가 높아질 가능성이 있음을 시사한다. 표준화계수를 살펴보면 심리적 자본의 4가지 요인 중 희망($\beta=0.350$)이 가장 높게 나타남으로써 직무성과에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

다. 연구가설 3의 검정

연구가설 3 : 해기사의 조직몰입이 직무성과에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 3을 검정하기 위한 연구모형 3은 다음과 같다.

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

단, \hat{y}_i : 직무성과 χ : 조직몰입
 β : 모수(회귀계수), β_0 : y 절편
 ε : 오차항

매개변수인 조직몰입의 요인점수와 종속변수인 직무성과의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 10>과 같다.

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

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	β	S.E.	β		
constant	5.612E-17	.041		.000	1.000
organizational commitment	.720	.041	.720	16.794	.000**

R²=0.501 F=102.602 p=0.000

*p<0.05, **p<0.01

회귀모형의 결정계수는 0.501이므로 매개변수의 종속변수에 대한 설명력은 50.1%임을 알 수 있고, F값은 102.602이다. 해기사의 조직몰입이 유의수준(α) 0.01에서 유의확률이 0.000이므로 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으므로 가설 3은 채택되었다.

매개변수인 조직몰입이 종속변수인 직무성과에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 매개변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 조직몰입($t=16.794$)이 유의수준(α) 0.01에서 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 해기사의 조직몰입이 높을수록 직무성과가 높아질 가능성이 있

음을 시사한다.

3. 연구가설의 검정 결과

3가지 연구가설에 대한 검정 결과는 <Table 11>과 같이 모두 채택되었다.

<Table 11> Results of Hypothesis Test

Division	Content of hypothesis	Result
hypothesis (H1)	Organization commitment is affected by psychological capital of marine officer.	adopt
hypothesis (H2)	Job performance is affected by psychological capital of marine officer.	adopt
hypothesis (H3)	Job performance is affected by organization commitment of marine officer.	adopt

V. 결론 및 제언

이상의 분석 결과에 따른 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 요인분석 결과, 요인 적재치가 0.5 이상으로 나타나 모두 타당성이 있는 것으로 나타났다. 독립변수인 심리적 자원은 희망, 복원력, 낙관주의 및 자기효능감의 4가지 차원으로 구성되었고 매개변수인 조직몰입과 종속변수인 직무성과는 각각 1가지 차원으로 구성된 것으로 확인했다. 신뢰도 분석 결과, 독립변수인 해기사의 심리적 자원, 매개변수인 조직몰입 및 종속변수인 직무성과는 각각 Cronbach's Alpha계수가 0.9 이상으로 신뢰도가 매우 높은 것으로 나타났다. 그리고 상관관계분석 결과, 자체 변수들 간의 관계를 제외한 9개의 상관계수 모두 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($p<0.01$).

둘째, ‘해기사의 심리적 자원이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.’의 가설에서 해기사(선장, 기관장, 일등항해사, 일등기관사, 이등항해사, 이등기관사, 삼등항해사, 삼등기관사)가 희망이 높으면 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입 등 조

직몰입에 영향을 미쳤다. 다음으로 낙관주의, 자기효능감, 복원력 순으로 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입 등 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 해기사의 심리적 자본인 4가지 차원에서 희망이 높아질수록 조직몰입이 더 높아질 것으로 판단된다. 반대로 해기사의 복원력이 상대적으로 부족한 것은 본사나 선박 조직 내부에서 받는 압력이 있었을 때 이겨내는 힘이 부족한 것으로 판단된다.

셋째, ‘해기사의 심리적 자본이 직무성과에 영향을 미칠 것이다.’의 가설에서 해기사의 희망이 높으면 직무능력 향상, 직무태도 향상, 가치 향상, 업무수행 향상 등 직무성과에 영향을 미쳤다. 다음으로 자기효능감, 낙관주의, 복원력 순으로 직무능력 향상, 직무태도 향상, 가치 향상, 업무수행 향상 등 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 해기사의 4가지 차원에서 희망이 높아질수록 직무성과가 더 높아질 것으로 판단된다. 반대로 해기사의 복원력이 상대적으로 부족한 것은 본사나 선박 조직 내부에서 받는 압력이 있었을 때 이겨내는 힘이 부족한 것으로 판단된다.

넷째, ‘해기사의 조직몰입이 직무성과에 영향을 미칠 것이다.’의 가설에서 해기사의 조직몰입이 높으면 직무능력 향상, 직무태도 향상, 가치 향상, 업무수행 향상 등 직무성과에 영향을 미쳤다. 따라서 선박에서 해기사의 조직몰입이 잘 이루어지면 직무성과가 더 높아질 것으로 판단된다.

다섯째, 해기사의 심리적 자본에서 상대적으로 희망은 높으나 복원력이 낮게 나타난 것은 해기사가 되고자 하는 포부나 목표는 뚜렷하지만 선박 조직 내부 또는 외부로부터 업무적 압박이나 스트레스를 받았을 때 이겨내려는 힘이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 부족한 부분을 해결하기 위해 복원력을 회복 또는 강화할 수 있는 제반 교육이 필요하며, 선박의 고압적이고 수직적인 업무 시스템을 개선할 시점이라고 본다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구가설의 검정 결과와 같이 해기사의 심리적 자본이 조직몰입 및 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으므로 해기사 교육기관과 재교육기관에서 심리적 자본에 대한 체계적인 직무교육이 필요하다.

둘째, 선박 조직에서는 조직몰입과 직무성과를 높이기 위해 해기사들에게 명령적인 조직체계보다 희망, 복원력, 낙관주의 및 자기효능감을 향상시킬 수 있는 문화가 필요하다.

셋째, 매개변수인 조직몰입과 종속변수인 직무성과가 각각 1가지 차원으로 나타났는데 응답자의 숫자를 100명 이상으로 추가하여 다차원의 구성을 확인할 필요가 있다.

넷째, 심리적 자본이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향을 검정한 실증연구로 한국해양수산연수원에서 교육 중인 해기사를 대상으로 표본을 추출하였다. 따라서 육상에서 근무하는 해기사의 인식을 측정하지는 못한 것이 한계점에서 나타나 있다. 그러므로 이에 관한 세밀한 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- Allen N and Meyer J(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1~18.
- Bandura, A(1997). Self-efficacy: Toward a theory of behavior change, *psychological review*, 84(2), 191~215.
- Bartlett RR and Hyde JS(2001). Women, men, work, and family : An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781~796.
- Blumberg M and Pringle CD(1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*, 7, 560~569.
- Buchanan HB(1974). Building organizational commitment

- : The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533~547.
- Choi TJ, Baek IH, Won HH and Park JU(2015). The Effect of Self-Efficacy of Marine Officer on Job Satisfaction and Self-Development. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 27(4), 1137.
<http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2015.27.4.1136>
- Kim DG and Kwon KS(2001). A Study on the Improvement and Problems of Marine Officer License Examination System. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 13(1), 99~116.
- Lee BK, Kim DH Lee SD and Cho IS(2016). A Study on Advanced Seafarers' Training for Improving Abilities of Officers in Charge of a Navigational Watch who Handle Navigational Equipment: To Focus on the ECDIS. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 28(2), 323~335.
<http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2016.28.2.323>
- Lee GT, Baek IH, and Park JH(2018). The Study about Individual's Competency, Job Satisfaction, Job Involvement and Job Performance on Ship-Repair Workers. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 30(2), 542~555.
<http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2018.04.30.2.542>
- Luthans F and Avolio B(2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291~307.
- Luthans F and Youssef CM(2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321~349.
- Millar KI(1990). Performance Appraisal of Professional Social Worker, *Journal of Administration in Social work*, 14, 65~85.
- Miller D and Friesen PH(1986). Porter's generic strategic and performance: An empirical examination with America data, Part I: testing paper. *Organization Studies*, 7, 37~55.
- Motowidlo SJ, Borman WC and Schmit MJ(1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10, 71~83.
- O'Reilly C and Chatman J(1986). Organizational commitment and psychological attachment, the effect of compliance, identification and internalization on pro-social behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492~499.
- Park JU and Lee HH(2008). An Empirical Analysis on the Certificate Examination for Marine Officer. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 19(1), 19~28.
- Rho BS, Lee YH, Jang MK and Kang SY(2018). A Study on the Relation between Marine Incidents and Marine Accidents using Statistical Analysis. *The Journal of Fisheries and Mariner Sciences Education*, 30(4), 1208~1214.
<https://doi.org/10.13000/JFMSE.2018.08.30.4.1208>
- Seligman MEP(1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books, 16.
- Sparrowe RT, Liden RC, Wayne S and Kraimer ML(2001). Social Networks and the Performance of Individuals and Groups. *Academy of Management*, 44(2), 316~325.
- Stajkovic AD(2006). Development of a Core Confidence-higher Order Construct. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1208~1224.
- Tett RP and Meyer JP(1993). Job Satisfaction Organizational Commitment, Intention and Turnover, Path Analysis Based on Meta-analytic Findings. *Personal Psychology*, 46(2), 259~293.
- Tseng FC and Fan YJ(2011). Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 325~342.

-
- Received : 20 August, 2019
 - Revised : 09 September, 2019
 - Accepted : 20 September, 2019