

# 해기사의 조직몰입과 조직시민행동이 직무 성과에 미치는 영향

백인흠 · 정창섭†

목포해양대학교(교수) · †목포해양대학교(학생)

## The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Marine Officer on Job Performance

In-Hum BAEK · Chang-Sub JEONG†

Mokpo National Maritime University(professor) · †Mokpo National Maritime University(student)

### Abstract

The purpose of this study is to provide psychological data necessary for marine officer education based on the data of the analysis results, as a study on the 'effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior on job performance'. The analysis results are as follows. As a result of factor analysis, organizational commitment was composed of three dimensions: continuous commitment, cohesion commitment, and control commitment. Organizational citizenship behavior consisted of five dimensions: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. And job performance was composed of one dimension. As a result of testing the research hypothesis that 'the organizational commitment of marine officer will affect job performance', all three dimensions were adopted and analyzed to have an effect. As a result of testing the research hypothesis that 'the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance', all five dimensions were adopted and analyzed to have an effect.

**Key words** : Organization commitment, Organizational citizenship behavior, Job performance

## I. 서론

해운업계의 경쟁이 치열해지면서 생존과 발전을 위한 전략 수립과 정책개발이 화두로 떠오르고 있다. 이러한 전략 수립에서 해기사의 조직몰입과 조직시민행동은 직무 성과에 직결되기 때문에 중요한 과제로 대두되고 있다. 해기사가 조직몰입과 조직시민행동을 취하는 것은 선박 운항 및 조직의 안전과 성과에 중요하기 때문이다.

조직몰입은 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직의 역할 그리고 조직에 대한 열렬한 애착을 가진 상태라고 하였다(Buchanam, 1974). 조직몰입

수준이 높은 조직 구성원은 구성원 간의 관계가 원만하고 혁신적인 활동을 하는 특성이 있으며 직무에 대한 태도, 이직 의도, 직무만족, 직무관여 등과 같은 성과에 영향을 미친다고 하였다(Meyer and Allen, 1991). 따라서 해기사가 조직에 몰입한다는 것은 그들이 자신의 업무에 대해 열정적으로 이행하며, 회사나 조직의 목표와 가치를 이해하고 지지한다는 것이다. 해기사의 조직몰입은 운항 중에 발생할 수 있는 예기치 못한 상황에 대비하여 조직 내의 다양한 프로세스와 절차를 이해하고 준수함으로써 선박의 안전을 유지할 수 있다. 그리고 팀원들 간의 협력과 의사

† Corresponding author : ██████████, jeongchangsub@gmail.com

소통을 촉진하며, 선박의 안전 운항에 필요한 업무를 효과적으로 수행할 수 있다. 이는 고객 만족도를 높이고 직무 성과를 향상시킬 것이다.

조직시민행동은 보상과 결부되어 있지 않은 자발적이고 헌신적인 행동이라고 하였다(Katz, 1964). 즉 조직의 이익을 위해 개인이 보상과 관계없이 자발적으로 행동하는 것을 의미한다. 해기사가 조직시민행동을 취한다는 것은 선박이라는 조직에서 안전 운항, 연료 및 에너지 절약, 의사소통과 협력, 윤리적 행동, 지속 가능한 발전 등으로 직무 성과에 직결될 것이다.

Yoon and Lee(2009)에 따르면 조직시민행동은 이 행동을 수행하는 개인의 업적평가에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고 Park et al.(2014)의 연구에 따르면 조직시민행동은 직무성과에 영향을 준다고 하였다.

본 연구의 목적은 ‘해기사의 조직몰입과 조직시민행동이 직무성과에 미치는 영향’을 검증하는 데에 있다. 이 연구를 위해 ‘해기사의 조직몰입이 조직시민행동을 통해 직무 성과에 미칠 것이다’라는 가설을 설정하였다. 이 연구 결과를 통해 해기사 교육에 필요한 심리적인 기초 자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 선행연구

#### 가. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)에 대한 개념을 보면, Kanter(1968)는 사회적 행위자가 조직을 위해 노력하고 충성을 하려는 의사라고 하였다. Morrow(1983)는 조직 구성원의 심리적 특성으로 조직에 대한 충성심, 조직에 대한 마음가짐, 조직에 대한 동일한 의식, 그리고 조직에 남아있고자 하는 강한 욕구나 집착성이라고 하였다. Bateman and Strasser(1984)는 조직에 대한 목표와 가치를 받아들이고, 조직에 대한 충성심과 노력

으로 조직에 남아있고자 하는 의지라고 하였다. Porter et al.(1974)은 특정 조직에 관여하는 개인 정체성의 강도라고 하였다. 그리고 Mowday et al.(1979)은 조직 구성원이 조직이나 조직 목표에 대해 갖는 심리적인 애착 또는 동일시 정도라고 하였다. 따라서 조직몰입은 개인이 조직에 대한 긍정적인 정서와 강한 연결을 느끼며 조직에 헌신하는 정도라고 할 수 있다.

#### 나. 조직시민행동

조직시민행동(Organizational Commitment)에 대한 개념을 보면, Bateman and Organ(1983)은 조직의 유효성이나 효율성을 증진시키는 행동이라고 하였다. Organ(1988)은 공식적인 보상 시스템에 의해서 직접적 또는 명시적으로 공인되지는 않지만, 조직 전체적으로 볼 때 효과적인 기능을 증진하는 개인들의 자유 재량적 행동이라고 하였다. Brief and Motowidlo(1986)은 조직 구성원이 조직에서 역할을 수행하는 과정에서 개인, 집단 또는 조직의 발전을 촉진하기 위한 의도에서 행하는 행동이라고 하였다. Graham(1986)은 조직 구성원이 조직에 보여주는 모든 긍정적인 행동이라고 하였다. 그리고 Somech and Ron(2007)은 공식적 직무나 적절한 보상도 없지만 자신이 속한 조직의 발전을 위해 자발적으로 수행하는 구성원들의 지원 행동이라고 하였다. 따라서 조직시민행동은 조직 내부에서의 협력적이고 긍정적인 행동이라고 할 수 있다.

#### 다. 직무성과

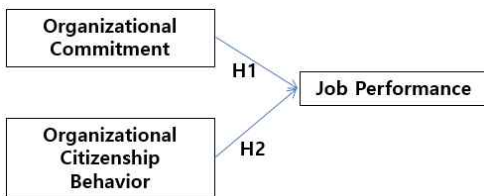
직무성과(job performance)에 대한 개념을 보면, Jamal(1984)은 개인에게 할당되어 직무를 성공적으로 달성하는 행동의 결과라고 하였고 Millar(1990)는 조직 구성원들이 조직의 목표를 달성하기 위한 노력의 결과라고 하였다. Motowidlo and Van Scotter(1994)는 조직의 목표에 직접적으로 기여하는 결과물이라고 하였고 Babin and Boles(1998)는 직무와 관련된 행동과 결과에 대한 개인의 생산성 수준이라고 하였다. Witzels

et al.(2000)은 조직 구성원들이 과업을 수행하는 정도라고 하였고 Al-Makhaita et al.(2014)은 개인에게 부여된 역할과 책임감에 대한 성과라고 하였으며 Anitha(2014)는 직무에 포함된 활동들을 개인이 수행하는 능력이라고 하였다. 따라서 직무 성과는 개인이나 조직이 특정 업무나 임무를 완수하고 달성한 결과라고 할 수 있다.

## 2. 연구 설계

### 가. 연구모형 설계

해기사의 조직몰입과 조직시민행동이 직무 성과에 미치는 영향에 관한 이론적 고찰과 선행연구를 바탕으로 [Fig. 1]과 같은 연구 모형을 설계하였다.



[Fig. 1] Research Model.

### 나. 측정변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 구성한 연구 모형 [Fig. 1]을 토대

<Table 1> Metrics and Sources of Variables

Variable	Sub-variable	Source
organizational commitment	continuance commitment	Kanter(1968)
	cohesion commitment	
	control commitment	
	altruism	
organizational citizenship behavior	conscientiousness	Organ(1988)
	sportsmanship	
	courtesy	
	civic virtue	
job performance	job performance	Van de Van and Ferry(1980)

로 가설을 검정하기 위하여 독립변수는 해기사의 조직몰입과 조직시민행동으로 하였다. 그리고 종속변수는 직무 성과로 하였다.

### (1) 조직몰입

본 연구에서는 해기사의 조직몰입을 ‘개인이 조직에 대한 긍정적인 정서와 강한 연결을 느끼며 조직에 헌신하는 정도’로 정의하였고, Kanter(1968)의 선행연구를 바탕으로 지속적 몰입(continuance commitment), 응집적 몰입(cohesion commitment), 통제적 몰입(control commitment)으로 구성하였다. 지속적 몰입은 ‘조직에 투자한 것이 조직을 떠나면 손해가 날 것임을 판단하여 조직의 성공을 위해 잔류하여 계속 노력하는 것’, 응집적 몰입은 ‘조직의 위기나 생존에 직면했을 때 조직 구성원들이 강한 유대감을 갖고서 공동으로 대처하는 상태’ 그리고 통제적 몰입은 ‘조직 가치관의 관점에서 규범 또는 자아 개념을 바람직한 방향으로 통제하는 것’으로 정의하였다.

2차에 걸친 사전 검증을 통하여 해기사의 조직몰입에 맞도록 총 15개의 문항이 선정되었다. 이를 리커트(likert) 7점 척도를 이용하여 분석하도록 하였다.

### (2) 조직시민행동

본 연구에서는 해기사의 조직시민행동을 ‘조직 내부에서의 협력적이고 긍정적인 행동’으로 정의하고, Organ(1988)의 선행연구를 바탕으로 이타적 행동(altruism), 양심적 행동(conscientiousness), 정당한 행동(sportsmanship), 신사적 행동(courtesy), 시민의식(civic virtue)으로 구성하였다. 이타적 행동은 ‘조직과 관련된 업무나 문제를 가지고 있는 사람들에게 타인을 이타적으로 도와주려는 행동’, 양심적 행동은 ‘조직이 요구하는 최소 수준 이상의 업무를 수행하는 행동으로, 시간을 준수하고 조직의 규칙, 규정, 등을 잘 따르는 행동’, 정당한 행동은 ‘조직의 문제에 대하여 불만, 불평, 험담 등을 하지 않고, 과장해서 이야기하지 않는 행동’, 신사적 행동은 ‘자신의 의사 결정이나 참여

여부에 따라 구성원들에게 영향을 받게 되는 정보를 사전에 공유하여 문제가 발생하지 않도록 예방하여 권리를 존중하는 행동’ 그리고 시민의식은 ‘조직의 의무사항이나 요구사항이 아니더라도 구성원이 조직 활동에 책임감을 가지고 참여하는 행동’으로 정의하였다.

2차에 걸친 사전 검정을 통하여 해기사의 조직 시민행동에 맞도록 총 25개의 문항이 선정되었다. 이를 리커트 7점 척도를 이용하여 분석하도록 하였다.

(3) 직무성과

본 연구에서는 해기사의 직무 성과를 ‘개인이나 조직이 특정 업무나 임무를 완수하고 달성한 결과’라고 정의하고, Van de Van and Ferry(1980)의 선행연구를 바탕으로 직무 성과의 1가지 차원으로 구성하였다. 2차에 걸친 사전 검정을 통하여 해기사의 직무 성과에 맞도록 총 6개의 문항이 선정되었다. 이를 리커트 7점 척도를 이용하여 평가되도록 하였다.

다. 설문지의 구성

본 연구의 목적을 검정하기 위하여 설문지는 해기사의 조직몰입, 조직시민행동, 직무 성과 및 일반 문항을 측정하기 위한 내용으로 작성되었으며, 다음과 같이 4개 부분으로 구분되어 있다.

첫 번째에서는 해기사의 조직몰입에 관한 부분으로 지속적 몰입, 응집적 몰입, 통제적 몰입을 측정하기 위해 15개의 문항으로 구성하였다.

두 번째는 해기사의 조직시민행동에 관한 부분으로 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 신사적 행동, 시민의식을 측정하기 위해 25개의 문항으로 구성하였다.

세 번째는 해기사의 직무 성과를 측정하기 위해 6개의 문항으로 구성하였다.

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

<Table 2> Questionnaire Configuration

	Variable	Composition
organizational commitment	continuance commitment	a 1-15
	cohesion commitment	
	control commitment	
	altruism	
organizational citizenship behavior	conscientiousness	b 1-25
	sportsmanship	
	courtesy	
	civic virtue	
job performance	job performance	c 1-6
general characteristic	age	d 1-2
	rank	

3. 연구 가설

위의 연구 모형을 토대로 <Table 3>와 같은 가설을 설정하였다.

가설(H1): 해기사의 조직몰입이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다.

가설(H2): 해기사의 조직시민행동이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 자료 분석

가. 표본의 특성

2023년 10월 1일부터 2023년 11월 30일까지 한국해양수산연수원에서 교육 중인 해기사를 대상으로 250명에게 설문지를 배포하였다. 설문 응답자들에게 본 연구의 목적, 설문 내용 등을 설명하였다. 배포된 설문지 250부에서 결측값이 있거나 설문에 불성실하게 응답한 설문지 10부를 제외하였다. 나머지 240부의 유효한 설문지를 본 연구의 분석에 사용하였다. 그리고 본 연구의 설문에 응답한 해기사의 일반적인 특성은 <Table 4>과 같다.

<Table 3> Research Hypothesis

Div.	Content of hypothesis
hypothesis (H1)	The organizational commitment of marine officer will affect job performance.
H1-1	The continuous commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.
H1-2	The cohesion commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.
H1-3	The control commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.
hypothesis (H2)	The organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.
H2-1	The altruism in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.
H2-2	The conscientiousness in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.
H2-3	The sportsmanship in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.
H2-4	The courtesy in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.
H2-5	The civic virtue in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.

나. 측정변수의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 각 측정변수(measurement variable)에 대한 개념 타당성을 검토하고 측정변수들의 요인 수를 결정하기 SPSS ver. 25.0을 이용하여 요인분석(factor analysis)을 하였다. 요인 추출 방법은 주성분분석(principal component analysis)을 이용하였으며, 측정변수의 요인에 대한 관련성을 확인하기 위해 요인 회전 방식으로 베리맥스(varimax)를 이용하였다. 그리고 측정변수의 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's

Alpha(a) 값을 이용하여 측정하였다.

<Table 4> Respondents Characteristics

Age	Frequency	Percent(%)
under 27 years	49	20.4
27 to 36 years	49	20.4
37 to 46 years	47	19.6
47 to 56 years	47	19.6
over 56 years	48	20.0
total	240	100.0
rank	frequency	percent(%)
3/O, 3/E	60	25.0
2/O, 2/E	60	25.0
C/O, 1/E	60	25.0
captain, C/E	60	25.0
total	240	100.0

(1) 조직몰입의 타당성 및 신뢰성 검증

<Table 5>와 같이 본 연구의 독립변수인 조직몰입의 KMO 값이 0.951로서 요인분석을 위한 변수 선정은 타당한 것으로 볼 수 있다.

Bartlett 구형성 검정치가 4,844.551이며 유의 확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통 요인이 존재한다.

연구 설계 시 조직몰입은 선행연구를 근거로 3가지 차원으로 구성하였다. 요인분석 결과, 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 지속적 몰입(continuance commitment), 요인 2는 응집적 몰입(cohesion commitment), 요인 3은 통제적 몰입(control commitment)으로 각각 명명하였다.

고유값 1을 기준으로 9.451, 3.921, 1.421의 고유값을 가진 3개의 요인을 추출하였다. 이 3개의 요인들은 해기사의 조직몰입을 대표하며 요인 1은 51.331%, 요인 2는 14.445%, 요인 3은 5.998%를 설명함으로써 해기사의 조직몰입을 측정할 변수들의 타당성은 확보되었다. 또, 측정변수들의 신뢰성 검증 결과, 3개 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 5> Factor analysis result of organizational commitment

Measurement item	Factor			Com.
	1	2	3	
A1-3	.884	.310	.221	.868
A1-2	.875	.301	.110	.832
A1-1	.844	.288	.113	.811
A1-4	.794	.222	.331	.782
A1-5	.771	.222	.243	.760
A2-5	.231	.882	.223	.851
A2-4	.230	.858	.160	.820
A2-2	.241	.843	.254	.822
A2-1	.283	.727	.269	.711
A2-3	.224	.710	.254	.705
A3-1	.232	.251	.875	.853
A3-5	.261	.254	.860	.844
A3-2	.211	.244	.826	.755
A3-4	.265	.201	.760	.720
A3-3	.222	.252	.725	.710
<b>α coefficient</b>	.922	.912	.913	
<b>characteristic value</b>	9.451	3.921	1.421	
<b>dispersion(%)</b>	51.331	14.445	5.998	
<b>accumulation(%)</b>	84.565			

KMO measurement=0.951  $\chi^2=4,844.551$  df=142 p=.000

-A1: continuance commitment; A2: cohesion commitment; A3: control commitment

(2) 조직시민행동의 타당성 및 신뢰성 검증

<Table 6>과 같이 본 연구의 매개변수인 조직몰입의 KMO 값은 0.938로서 요인분석을 위한 변수 선정은 바람직한 것으로 알 수 있다.

Bartlett 구형성 검정치가 4,831.335이며 유의 확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통 요인이 존재한다.

연구 설계 시 조직몰입은 선행연구를 근거로 5가지 차원으로 구성하였다. 요인분석 결과, 요인별로 적재된 항목의 특성을 고려하여 요인 1은 이타적 행동(altruism), 요인 2는 양심적 행동(conscientiousness), 요인 3은 정당한 행동(sportsmanship), 요인 4는 신사적 행동(courtesy), 요인 5는 시민의식(civic virtue)으로 각각 명명하였다.

<Table 6> Factor analysis result of organizational citizenship behavior

Measurement item	Factor					Com.
	1	2	3	4	5	
B1-2	.888	.294	.178	.156	.179	.848
B1-1	.875	.288	.149	.158	.134	.822
B1-4	.840	.288	.287	.142	.133	.810
B1-5	.815	.225	.310	.231	.178	.772
B1-3	.760	.238	.256	.170	.128	.728
B2-2	.235	.882	.257	.231	.291	.838
B2-1	.280	.852	.233	.212	.223	.810
B2-4	.254	.790	.264	.231	.239	.728
B2-3	.288	.761	.265	.218	.199	.721
B2-5	.257	.728	.250	.161	.171	.710
B3-2	.289	.241	.880	.286	.288	.846
B3-1	.254	.263	.850	.117	.158	.820
B3-4	.228	.302	.789	.108	.265	.741
B3-3	.324	.274	.771	.180	.301	.730
B3-5	.314	.222	.721	.123	.340	.712
B4-1	.230	.265	.111	.879	.121	.820
B4-5	.255	.245	.195	.849	.101	.816
B4-3	.240	.231	.123	.750	.130	.720
B4-4	.245	.237	.118	.748	.130	.714
B4-2	.131	.337	.221	.711	.101	.710
B5-3	.340	.298	.352	.235	.890	.840
B5-2	.198	.183	.322	.221	.856	.821
B5-1	.448	.199	.321	.127	.780	.725
B5-4	.340	.280	.244	.198	.775	.722
B5-5	.325	.291	.234	.188	.726	.718
<b>α coefficient</b>	.946	.942	.928	.920	.938	
<b>characteristic value</b>	11.118	3.355	1.341	1.106	.963	
<b>dispersion (%)</b>	59.025	11.047	7.556	5.501	3.521	
<b>accumulation (%)</b>	83.357					

KMO measurement=0.938  $\chi^2=4,831.335$  df=205 p=.000

-B1: altruism; B2: conscientiousness; B3: sportsmanship; B4: courtesy; B5: civic virtue;

고유값 1을 기준으로 11.118, 3.355, 1.341, 1.106, 0.963의 고유값을 가진 5개의 요인을 추출하였다. 이 5개의 요인들은 해기사의 조직시민행동을 대표하며 요인 1은 59.025%, 요인 2는 11.047%, 요인 3은 7.556%, 요인 4는 5.501%, 요인 5는 3.521%를 설명함으로써 해기사의 조직시민행동을 측정하는 변수들의 타당성은 확보되었다. 또, 측정변수들의 신뢰성 검증 결과, 5개 요인의

Cronbach's  $\alpha$  값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

(3) 직무성과의 타당성 및 신뢰성 검정

<Table 7>과 같이 본 연구의 종속변수인 직무성과의 KMO 값은 0.940으로서 요인분석을 위한 변수 선정은 바람직한 것으로 알 수 있다. Bartlett 구형성 검정치가 2,488.305이며 유의 확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha \leq 0.001$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통 요인이 존재한다.

연구 설계 시 직무 성과는 선행연구를 근거로 1가지 차원으로 요인으로 구성하였다. 요인분석 결과, 요인 1은 직무 성과(job performance)로 명명하였다.

고유값 1을 기준으로 6.441의 고유값을 가진 1개의 요인을 추출하였다. 이 1개 요인은 해기사의 직무 성과를 대표하며 요인 1은 76.451%를 설명함으로써 해기사의 직무 성과를 측정하는 변수의 타당성은 확보되었다. 또 측정변수의 신뢰성 검정 결과 1개 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.9 이상으로 나타나 측정변수의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 7> Factor analysis result of job performance

Measurement item	Factor	Com.
	1	
JP-3	.924	.895
JP-5	.895	.878
JP-4	.885	.860
JP-2	.857	.831
JP-1	.810	.793
JP-6	.788	.762
$\alpha$ coefficient	.930	
characteristic value	6.441	
dispersion(%)	76.451	
accumulation(%)	76.235	

KMO measurement=0.940  $\chi^2=2,488.305$  df=28 p=.000

-JP: job performance

2. 연구가설의 검정

본 연구에는 <Table 8>과 같이 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다. 분석 결과, 자체 변수들 간의 관계를 제외한 8개의 상관관계수 모두 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다( $p < 0.01$ ).

<Table 8> Result of Correlation Analysis

Div.	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	B5	JP
A1	1								
A2	.000	1							
A3	.000	.000	1						
B1	.000	.000	.000	1					
B2	.000	.000	.000	.000	1				
B3	.000	.000	.000	.000	.000	1			
B4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1		
B5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1	
JP	.354(**)	.282(**)	.209(**)	.261(**)	.310(**)	.207(**)	.351(**)	.364(**)	1

-(\*\*) a correlation coefficient is noted at level of  $p < 0.01$ .

가. 연구 가설 1의 검정

연구 가설 1 : 해기사의 조직몰입이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다. 연구 가설 1을 검정하기 위한 연구 모형은 다음과 같다.

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

단,  $\hat{y}_i$  : 직무성과,  $\chi$  : 조직몰입

$\chi_1$  = 지속적 몰입,  $\chi_2$  = 응집적 몰입

$\chi_3$  = 통제적 몰입,  $\alpha$  :  $y$  절편,  $\varepsilon$  : 오차항

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

독립변수인 조직몰입의 각 요인점수와 종속변수인 직무 성과의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였으며 그 결과는 <Table 9>와 같다.

<Table 9> The result of regression analysis between organizational commitment and job performance

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	$\beta$	S.E.	$\beta$		
constant	5.115E-16	.054		.000	1.000
continuance commitment	.358	.054	.358	6.458	.000**
cohesion commitment	.270	.054	.270	4.871	.000**
control commitment	.205	.054	.205	3.697	.000**

R<sup>2</sup>=0.261 F값=30.783 p=0.000

\*p<0.05, \*\*p<0.01

회귀 모형의 결정 계수는 0.261이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 26.1%임을 알 수 있고, F 값은 30.783이다. 해기사의 지속적 몰입, 응집적 몰입 및 통제적 몰입이 유의수준( $\alpha$ ) 0.01에서 각각 유의 확률 0.000이므로 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으므로 가설 1은 모두 채택되었다.

독립변수인 조직몰입(지속적 몰입, 응집적 몰입, 통제적 몰입)이 종속변수인 직무 성과에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 지속적 몰입(t=6.458), 응집적 몰입(t=4.871), 통제적 몰입(t=3.697) 순으로 나타난다. 각 독립변수의 표준화계수를 살펴보면, 지속적 몰입( $\beta$ =0.358), 응집적 몰입( $\beta$ =0.270), 통제적 몰입( $\beta$ =0.205) 순으로 나타났다. 조직몰입의 3가지 요인 중 지속적 몰입이 가장 높게 나타남으로써 직무 성과에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

나. 연구 가설 2의 검증

연구 가설 2 : 해기사의 조직시민행동이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다. 연구 가설 2를 검증하기 위한 연구 모형 다음과 같다.

$$\hat{y}_i = \alpha + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \beta_3 \chi_3 + \beta_4 \chi_4 + \beta_5 \chi_5 + \varepsilon$$

단,  $\hat{y}_i$  : 직무성과,  $\chi$  : 조직시민행동

$\chi_1$  = 이타적 행동,  $\chi_2$  = 양심적 행동

$\chi_3$  = 정당한 행동,  $\chi_4$  = 신사적 행동

$\chi_5$  = 시민의식,  $\alpha$  : y 절편,  $\varepsilon$  : 오차항

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  : 모수(회귀계수)

독립변수인 조직시민행동의 각 요인점수와 독립변수인 직무 성과의 요인점수를 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table10>과 같다.

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

Division	Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	t	P-value
	$\beta$	S.E.	$\beta$		
constant	4349E-13	.059		.000	1.000
altruism	.221	.059	.255	3.972	.000**
conscientiousness	.301	.059	.301	5.408	.000**
sportsmanship	.202	.059	.202	3.628	.000**
courtesy	.335	.059	.335	5.984	.000**
civic virtue	.363	.059	.363	6.523	.000**

R<sup>2</sup>=0.231 F=17.433 p=0.000

\*p<0.05, \*\*p<0.01

회귀 모형의 결정 계수는 0.231이므로 독립변수들의 매개변수에 대한 설명력은 23.1%임을 알 수 있고, F 값은 17.433이다. 해기사의 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 신사적 행동, 시민의식이 유의수준( $\alpha$ ) 0.01에서 각각 유의 확률 0.000이므로 직무 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으므로 가설 2는 모두 채택되었다.

독립변수인 조직시민행동(이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 신사적 행동, 시민의식)이 종



속변수인 직무 성과에 직접적인 영향을 제공할 수 있다는 점을 보여주는 결과인 셈이다. 각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면, 시민의식( $t=6.523$ ), 신사적 행동( $t=5.984$ ), 양심적 행동( $t=5.408$ ), 이타적 행동( $t=3.972$ ), 정당한 행동( $t=3.628$ ) 순으로 나타났다. 각 독립변수의 표준화 계수를 살펴보면, 시민의식( $\beta=0.363$ ), 신사적 행동( $\beta=0.335$ ), 양심적 행동( $\beta=0.301$ ), 이타적 행동( $\beta=0.255$ ), 정당한 행동( $\beta=0.202$ ) 순으로 나타났다. 조직시민행동의 5가지 요인 중 시민의식이 가장 높게 나타남으로써 직무 성과에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

### 3. 연구 가설의 검정 결과

8가지 연구 가설에 대한 검정 결과는 <Table 11>과 같이 모두 채택되었다.

## IV. 결론

이상의 분석 결과에 따른 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 요인분석 결과, 조직몰입은 지속적 몰입, 응집적 몰입, 통제적 몰입의 3가지 차원으로 구성되었다. 조직시민행동은 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 신사적 행동, 시민의식의 5가지 차원으로 구성되었다. 그리고 직무 성과는 1가지 차원으로 구성되었다.

둘째, ‘해기사의 조직몰입이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다’의 연구 가설의 검정 결과, 3가지 차원 모두 채택되어 영향이 미치는 것으로 분석되었다. 해기사의 지속적 몰입이 높으면 직무 성과에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, ‘해기사의 조직시민행동이 직무 성과에 영향을 미칠 것이다’의 연구 가설의 검정 결과, 5가지 차원 모두 채택되어 영향이 미치는 것으로 분석되었다. 해기사의 시민의식이 높으면 직무 성과에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 11> Results of Hypothesis Test

Division	Content of hypothesis	Result
hypothesis (H1)	The organizational commitment of marine officer will affect job performance.	adopt
H1-1	The continuous commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.	adopt
H1-2	The cohesion commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.	adopt
H1-3	The control commitment in the organizational commitment of marine officer will affect job performance.	adopt
hypothesis (H2)	The organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt
H2-1	The altruism in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt
H2-2	The conscientiousness in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt
H2-3	The sportsmanship in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt
H2-4	The courtesy in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt
H2-5	The civic virtue in the organizational citizenship behavior of marine officer will affect job performance.	adopt

본 연구의 분석 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구 가설의 검정 결과에서 보듯이 ‘해기사의 조직몰입과 조직시민행동이 직무 성과

에 유의한 영향을 미치는 것'으로 확인되었으므로 해기사 교육기관과 선박회사에서는 해기사에 대한 심리적인 교육이 필요하다. 그리고 팀 빌딩 활동 등의 다양한 조직 프로그램 구축을 제안한다.

둘째, 선박회사와 선박에서는 직무 성과를 달성하기 위해 해기사들에게 명령적인 조직체계가 다 조직몰입과 조직시민행동을 향상시킬 수 있는 문화가 필요하다. 공정한 보상체계의 구축과 같은 조직 문화 개선을 제안한다.

셋째, 본 연구는 한국해양수산연수원에서 교육 중인 240명의 해기사를 대상으로 표본을 추출하여 분석하였다. 표본 수를 1,000명 이상으로 하면 해기사의 세밀한 심리적 분석이 도출될 것으로 판단된다.

## References

- Al-Makhaita HM, Sabra AA and Hafez AS(2014). Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: a comparative study. *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(7), 832~837.  
<https://doi.org/10.5455/ijmsph.2014.240420142>
- Anitha J(2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308~323.  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Babin BJ and Boles JS(1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77~91.  
<https://doi.org/10.2307/1252162>
- Bateman TS and Organ DW(1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587~595.  
<https://doi.org/10.2307/255908>
- Bateman TS and Strasser S(1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95~112.  
<https://doi.org/10.5465/255959>
- Brief AP and Motowidlo SJ(1986). Prosocial Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 11(4), 710~715.  
<https://doi.org/10.2307/258391>
- Buchanan HB(1974). Building organizational commitment :The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533~546.
- Graham JW(1986). Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay. In L. L., Cummings 7 B. M. Staw(Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 8, 1~52.
- Jamal M(1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 1~21.  
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90009-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90009-6)
- Kanter RM(1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities *American Sociological Review*, 33, 499~517.  
<https://doi.org/10.2307/2092438>
- Katz D(1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, 9, 131~146.  
<https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Meyer, J. P & Allen, N. J(1991) A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61~89  
[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Millar KI(1990). Performance Appraisal of Professional Social Worker. *Journal of Administration in Social work*, 14, 65~85.  
[https://doi.org/10.1300/J147v14n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J147v14n01_05)
- Morrow PC(1983). Concept redundancy inn organizational research: the case of work commitment. *Academy of management review*, 8, 486~500.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>
- Motowidlo SJ and Van Scotter, JR(1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475~480.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Mowday RT, Steers RM and Porter LW(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224~247.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Organ DW(1988). Organizational citizenship behavior:

- It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85~97.  
<https://doi.org/10.4324/9781315799254>
- Park JH, Choi JH and Jeong YA(2014). Relationship of Personal and Organizational Value with Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Korean Corporation Management Review*, 21(4), 207~226.  
UCI : G704-002085.2014.21.4.006
- Porter LW, Steers RM, Mowday RT and Boulian PV(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603~609.  
<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Somech A and Ron I(2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38~66.  
<https://doi.org/10.1177/0013161X0629>
- Van de Van AH and Ferry DL(1980). *Measuring and Assessing Organization*, New York: Wiley & Jones. 522~542.
- Wetzels M, de Ruyter K and Bloemer J(2000). Antecedents and consequences of role stress of retail sales persons. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 7(2), 65~75.  
[https://doi.org/10.1016/S0969-6989\(99\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0969-6989(99)00011-9)
- Yoon YC and Lee KS(2009). Predictors of Organizational Citizenship Behavior and the Influence of Organizational Citizenship Behavior on Performance, *Korean Journal of Public Administration*, 47(1), 209~232
- 
- Received : 02 April, 2024
  - Revised : 09 May, 2024
  - Accepted : 21 May, 2024