

해기직업 경로상의 행동요인 영향 분석

김영모* · 전상엽** · 황병호** · 강인철** · 정해종***

* 한국해양수산연수원 교육연구처, ** 한국해양수산연수원 교육연구처

Analysis of the Effects of Behavioral Factors on the Seafarers' Career Path

Young-Mo Kim* · Sang-Yup Jun** · Byeong-Ho Hwang** · In-Chul Kang** · Hae-Jong Jeong***

* Division of Training and Research, Korea Institute of Maritime and Fisheries Technology, Busan, 608-080, Korea

요 약 : 해기직업에 대한 안정이 없으면 인적요인에 의한 해양안전도 크게 개선되지 않을 것으로 판단된다. 따라서 해기직업 진입단계에서부터 은퇴하기까지 생애에 걸쳐 해기사의 직업경로를 개발함으로써 보다 장기적이고 안정적인 해기직업 생활과 해양안전을 확보할 수 있을 것이다. 이를 위해 해기직업 경로모델을 설정하고 해기교육기관 신입자, 해상근무자, 육상근무자 2,830명을 대상으로 설문조사를 실시하여 가설을 검증하였다. 직업경로에 따른 행동요인 분석 결과, 첫째, 해기교육기관 신입자들에게 교육환경 개선과 해기직업생활에 대한 충분한 정보를 전달하고 둘째, 소득수준과 같은 경제적 요인은 해기직업 진입자에게는 동기요인이 되지 못하며 셋째, 적정 시기에 육상근무를 위한 하선유도가 해기직업의 매력화와 파생적인 장기승선 효과를 기대할 수 있으며 넷째, 해기면허체계를 단순화시켜 조기에 상위면허를 취득함으로써 상위직책에 근무할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

핵심어 : 해기사, 직업만족, 행동요인, 경력개발, 해상안전

Abstract : *It is difficult to improve maritime safety in the aspect of human elements without seafarers' job satisfaction. Therefore, through the career development for seafarers from their entries into the job to their retirements, longer and more stable seafarers' life on board ship could be achieved together with maritime safety. This study aims at the establishment of seafarers' career path model and the verification of six hypotheses by using the questionnaire data of 2,830 respondents of students, ship officers and shore-based ex-seafarers. The results of analyses of behavior factors on the career path are as follows; first, it is important to improve educational environment and to provide seafarers with detailed information on seafarer's life; second, economic factors such as income-level and etc. do not play a role in promoting motivation of going to sea; third, the guidance to shore jobs at proper time increases seafarers' job satisfaction and induces longer stay at sea; last, it is necessary to simplify the licence system for seafarers, to allow seafarers to acquire higher class certificates, and to work at higher rank on board ships as early as possible.*

Key Words : *Seafarer, Job satisfaction, Behavior factors, Career development, Maritime safety*

1. 서 론

우리나라 해운세력은 세계 6위를 유지하고 있으나, 해양사고 발생으로 인한 경제적 손실은 연간 1,442억원에 달하고 있다(한국교통연구원, 2004). 해기직업의 매력감소는 신규 지원 인력의 감소와 기존 해기인력의 사기저하로 진행되어 해양사고의 70% 이상이 인간과실(Human error)에 의해 발생되고 있으며, 이러한 현상은 선박기술의 신뢰성 향상으로 인간과실에 의한 사고비율은 더욱 비중이 높아질 것으로 예상된다. 이

처럼 인적요인이 해상안전에 중요함에도 불구하고 지금까지 국내 학계에서는 부분적이고 단편적인 연구는 수행되었으나, 본격적인 연구 및 인적안전에 요구되는 학제적 접근은 미흡한 실정이다.

해상직업에 종사하는 해기사는 해상경력을 쌓은 후 독자적 노력에 의해 해운산업체에 근무하는 것이 주된 경로로서, 그들의 자격과 경험을 더 나은 직업생활에 활용할 수 있는 기회를 잃는 경우가 많다. 오랜 해상생활에서 해기사들이 터득한 지식과 경험은 해운산업에 한정되는 좁은 시야가 형성되었기에 선택의 한계로 해기기반 육상의 직업생활을 계획하는데 어려움을 겪고 있는 실정이다.

직업에 대한 안정이 없으면 인적요인에 의한 해양안전도 크게 개선되지 않을 것으로 판단된다. 따라서 해기직업 진입단

* 대표저자 : 정희원, ymkim@seaman.or.kr, 051-620-5763
** 정희원, syjun@seaman.or.kr, 051-620-5860
** 정희원, bhhwang@seaman.or.kr, 051-620-5828
** 정희원, ickang@seaman.or.kr, 051-620-5801
*** 비희원, krhjj@seaman.or.kr, 051-620-5410

계에서부터 은퇴하기까지 생애에 걸쳐 해기사의 직업과정을 탐구함으로써 예측 가능한 직업 활동을 통해 보다 장기적이고 안정적인 해기직업 생활을 영위하고 나아가 해양안전을 확보할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 해기직업 경로 상에 있는 집단에게 경로별 행동요인에 대한 해기직업 만족도를 분석함으로써 분석을 통한 해기직업 사회현상을 규명함으로써 해기직업의 안정을 도모함에 있다.

2. 해기직업 경로탐색 모델

2.1 해기직업의 개념

좁은 의미에서 “해기직업(海技職業)”은 선원 특히 해기사가 해상에서 선박을 관리하는 것을 말하나, 본 연구에서는 해기사 출신이 선박이나 육상의 해기관련 분야에 종사하면서 소득을 위해 경제적 활동을 하는 것으로 정의한다. 해사산업에는 해기지식을 활용할 수 있는 다양한 직종이 존재하며, 많은 해사산업체들은 경험있는 해기사의 가치를 인정하여 고용을 확대하고 있다. 이들 직종에 해기사가 아닌 다른 사람들이 직무에 종사할 수 있으나, 가장 비용경제적인 인력확보 원천은 해기사로 이미 알려져 있다(Glen et. al., 2003).

2.2 해기직업 경로상의 행동요인

해기직업 경로상에 있는 해기사가 개인적 결정요인과 환경적 결정요인에 의해 직업생활을 하게 된다. 해기직업의 경로는 해기교육기관 수학, 해상근무, 육상근무 및 은퇴로 구분하고, 개인행동 중 개인적 결정요인은 동기와 전문성으로, 환경적 결정요인은 가족, 사회집단으로 구분하였다(서, 1991, 임, 1993).

해기직업 종사자의 해상근무 활동영역은 외항선과 내항선으로 구분하였다. 그러나 해사산업체에서 해기직업의 활동영역을 분류하는 기준들이 많이 있으며(Michael Grey, 1983, Gardner and Pettit, 1996; 한국해기사협회, 2009; 한국해양대학교총동창회, 2009), 이들을 토대로 본 연구에서는 해기사가 육상에서 종사할 수 있는 직업군을 ①해운기업, ②항만물류, ③해운중개, ④보험법률, ⑤안전검사, ⑥공공기관, ⑦공무원, ⑧교육연구, ⑨일반기업체 9가지로 구분하였다.

2.3 해기직업 경로설정

본 연구에서 해기사의 직업생애 경로를 [선원 지원] → [해상 근무] → [육상 근무] → [은퇴]로 구분한다.

중등학교 학생이나 일반인이 해기교육기관에 지원하여 학내 생활을 하다가 기대치에 만족하지 못할 경우 퇴교나 해상생활을 포기할 것이며, 일단 진입과정에서 만족한 사람은 승선하여 해상 해기직업에 종사하게 될 것이다. 만약 해상근무에 만족할 경우, 은퇴까지 종신직업으로 승선생활을 하게 되나, 해상생활에 불만족할 경우 중도에 하선하여 육상근무를 하다가

은퇴를 하게 된다.

생애단계별 해기직업의 만족도는 고객만족의 개념(Parasuraman et al., 1985)에 따라 해기직업에 대한 기대와 성과 사이의 불일치의 정도로 판단할 수 있다.

해기직업의 경로설정 모델은 Fig. 1과 같다.

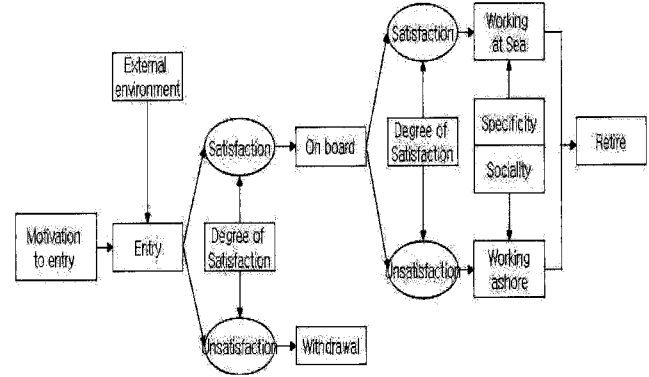


Fig. 1. Seafarer's career path model.

2.4 연구 방법

본 연구는 서술적 연구와 설문조사를 병행하였다. 표본은 해기직업 지원자 780명(해양대 404명, 해사고 224명, 연수원 152명), 해상근무자 1,047명(일반선 508명, 탱커 268명, 여객선 122명, 예부선 22명, 기타선 31명) 그리고 육상근무자 1,003명(해운회사 368명, 유관단체 338명, 공무원 236명, 교육기관 54명)을 선정하였다.

자료의 분석방법에 적용된 통계적 기법으로는 경로별로 해기직업 만족도 분석에는 일원분산분석을, 육상과 해상근무 만족도 비교분석에는 상관관계분석을 각각 실시하였으며 자료의 처리는 사회과학의 통계용 패키지인 SPCC/PC+(ver. 10.0)를 이용하였다.

3. 행동요인간 연계성 분석

해기직업 경로별 개인의 행동요인을 다시 83개 하위요인(진입자 17개, 해상근무자 35개, 육상근무자 31개)로 구분하고 집단별 인식을 조사, 분석하였다. 이들 분석결과 중 본 연구목적과 관련된 일부 요인의 집단별 연계성 분석결과는 다음과 같다.

3.1 해기직업 지원동기

Fig. 2에서 진입자는 취업용이를 제1순위로 둔 반면, 해상근무자와 육상근무자는 모두 경제적 어려움을 우선시 하고 있다. 그러나 기타 요인들은 해기직업 지원에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 이 때문에 만약 육상의 경제상황이 호전될 경우 해상근무를 지원하는 사람들은 축소될 것으로 예상된다.

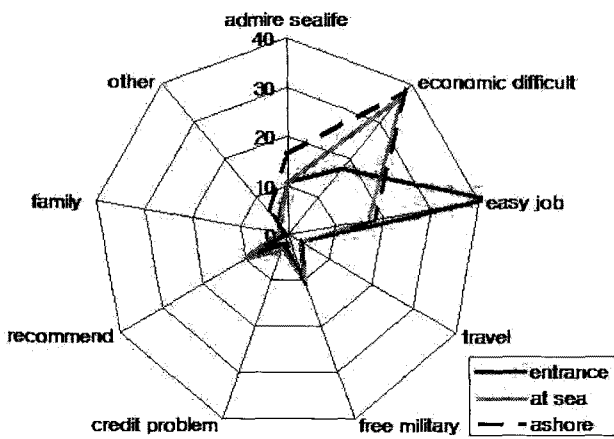


Fig. 2. Reason for entering into the work at sea.

3.2 가족 승계

해기사들의 자녀 2세에 대한 해상생활 권고는 해상직업의 만족도 평가지표로 활용 할 수 있다. Fig. 3의 분석 결과, 진입자와 육상근무자에 비해 해상근무자가 해기직업에 대한 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다. 따라서 해기사의 육상근무 기회제공이 역설적으로 해기직업의 만족도를 향상시킬 수 있음을 알 수 있다.

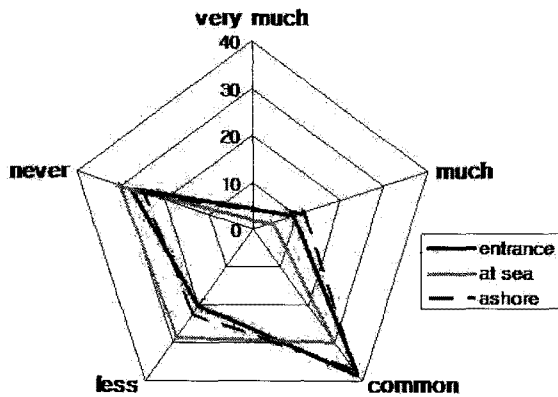


Fig. 3. Intention for career succession to Junior

3.3 희망 취득면허 급수

Fig. 4에서 어느 수준의 면허등급까지 승전할 것인지에 대한 질문에서 해기교육기관 진입자가 가장 높은 면허급수를 희망하였고, 그 다음은 해상근무자, 육상근무자 순으로 나타났다. 세부적으로는 해양/수산/일반계 대학출신은 상위면허를 선호한 반면, 기타 학교들은 하위면허를 선호하고 있고, 고령대 보다는 젊은 연령대가 상위면허를 선호하고, 승선경력이 적을 수록 높은 면허를, 면허급수가 높을수록 높은 면허를 선호하였다. 따라서 최초로 해기직업에 종사하고자 하는 사람은 해기직업에 대한 높은 기대치를 가지는 반면, 승선중인 해상근무자나 육상직업으로 전직한 해기사는 진입자와 달리 높은 면허를 필요로 하고 있지 않은 것으로 나타났다.

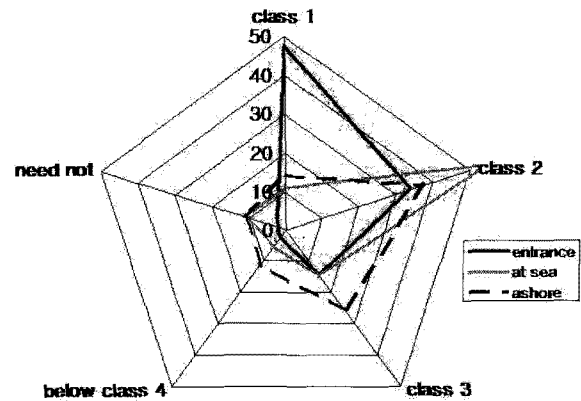


Fig. 4. Required class of licence

우리나라 해기면허체계 개편연구에서는 향후 젊은 인구의 감소와 이에 따른 해기직업 지원자의 감소 및 복잡한 해기면허체계로 상위면허 취득 전에 하선하는 문제점을 해결하기 위하여 우리나라 해기면허체계를 2단계로 단순화시켜 조기에 상급면허를 취득할 수 있도록 정책제안을 한 바 있다(해양수산부, 2007). 따라서 해기면허를 단순화시켜 조기에 상위면허를 취득하게 할 경우 해기직업의 매력화와 직업만족도를 증가시킬 수 있을 것으로 판단된다.

4. 가설검증

4.1 연구가설 설정

해기직업을 택하는 사람은 가정형편이나 취업의 곤란으로 경제적인 어려움을 겪은 사람들이 많으며, 이들이 일정기간동안 해기교육기관에서 학습하고 실습과정을 거친 후 해상근무에 임하게 된다. 해상근무 중에 취업용이나 급여수준 또는 성격적으로 해상생활에 만족하는 사람들은 장기 해상근무를 할 것이나, 그렇지 않은 사람들은 중도에 하선하여 육상생활을 선택하게 될 것이다. 한편 조기에 하선하여 육상근무를 하는 사람들은 관련 기업에 근무하는 만족도가 높을수록 과거 해상근무 생활에 대한 만족도가 높을 것으로 예상된다.

따라서 본 연구에서는 진입자 집단, 해상근무자 집단 및 육상근무자 집단을 대상으로 다음과 같은 연구가설을 수립하고 집단별 통계적 유의성을 통해 검증하고자 한다.

첫째, 해기교육기관 진입자를 대상으로 학내생활과 가계소득수준 요인으로 해기직업의 만족도를 검증한다(제1 및 제2가설).

둘째, 해상근무자를 대상으로 선내직책과 수입수준 요인으로 해기직업의 만족도를 검증한다(제3 및 제4가설).

셋째, 육상근무자를 대상으로 조기하선과 육상근무 만족도 요인으로 해기직업의 만족도를 검증한다(제5 및 제6가설).

4.2 진입자 행동요인 검증

1) 제1가설 : <학내생활에 만족할수록 장기 해상근무를 회

망할 것이다.>

유효 응답자 778명에 대한 학내 생활 만족도 응답결과에서 매우 만족하거나 만족하다고 응답한 학생은 50.3%였고, 보통이 33.0%, 불만 및 매우 불만이 16.7%로 나타났으며, 이들 집단을 대상으로 향후 선박의 어느 직책까지 승무할 것인지에 대한 결과로 장기 승선의 의사를 검증하고자 하였다.

Table 1. Result of No. 1 hypothesis(School life satisfaction vs. Working period at sea)

	Sum of squares	D.F.	Mean squares	F Ratio	F Prob.
Between groups	27.491	2	13.746	20.838	0.000
Within groups	499.350	757	0.660		
Total	526.841	759			

Table 1의 ANOVA 분석결과, 유의확률은 0.000(p<0.05)로 학내 생활만족도와 장기 승선회기간 통계적으로 유의하게 나타나 가설은 채택되었다. 즉, 해기교육기관에 진입한 학생들의 학내 생활만족도가 높을수록 상급직책(선장·기관장 및 1항사·1기사)까지 승무하기를 희망한 반면, 만족도가 낮을수록 하위직책(2항사·2기사 및 3항사·3기사)까지만 승무하기를 희망하고 있다.

2) 제2가설 : <가계의 소득수준이 낮을수록 장기 해상근무를 희망할 것이다.>

유효 응답자 720명에 대한 가정의 경제력(본인 또는 부모) 수준 응답결과에서 연봉 6천만원 이상은 7.7%, 5~6천만원은 6.4%, 4~5천만원은 17.1%, 2~4천만원은 40.7%, 2천만원 미만은 28.2%로 나타났다. 이들 집단을 대상으로 향후 선박의 어느 직책까지 승무할 것인지에 대한 결과로 장기 승선의 의사를 검증하고자 하였다.

Table 2의 ANOVA 분석결과, 유의확률은 0.882(p>0.05)로 경제력과 장기 승선회기간 통계적으로 유의하지 않게 나타나 가설은 기각되었다. 즉, 해기교육기관에 진입한 학생들의 가정 경제력이 낮거나 높은 것과 장기 승선근무 의향(상급 직책까지 근무할 것인지의 여부)과는 유의성이 없는 것으로 나타났다.

Table 2. Result of No. 2 hypothesis(Economic power vs. Working period at sea)

	Sum of squares	D.F.	Mean squares	F ratio	F Prob.
Between groups	0.802	4	0.201	0.294	0.882
Within groups	489.176	716	0.683		
Total	489.978	720			

4.3 해상근무자 행동요인 검증

1) 제3가설 : 선내 직책이 높을수록 해상생활에 만족할 것이다.

유효 응답자 910명의 선내 직책 분포는 선장·기관장이 29.9%, 1항사·1기사가 24.2%, 2항사·2기사가 25.6%, 3항사·3기사가 20.3%였으며, 이들 집단을 대상으로 해상생활의 만족도 지각과 해기사들의 자녀 2세의 해기직업 승계 의도로 현재의 해상생활에 대한 만족도 여부를 검증하고자 하였다.

Table 3의 ANOVA 분석결과, 유의확률은 모두 0.000(p<0.05)으로 선내 직책과 해상생활 만족도간에 통계적으로 유의하게 나타나 가설은 채택되었다. 즉, 선박에서 직책이 높을수록 해기사의 해상생활 만족도는 높게 나타났으며, 이런 현상은 해기사들의 자녀 2세를 해상생활에 종사시킬 것인지에 대한 유의성 여부로서 재확인할 수 있다.

Table 3. Result of No. 3 hypothesis(Ranks on board vs. Degree of satisfaction)

		Sum of squares	D.F.	Mean squares	F	F Prob.
Degree of satisfaction (Present sea life)	Between groups	33.336	3	11.112	16.382	0.000
	Within groups	611.829	902	0.678		
	Total	645.166	905			
Career succession to Junior	Between groups	32.349	3	10.783	11.212	0.000
	Within groups	838.632	872	0.962		
	Total	870.982	875			

2) 제4가설 : 소득수준이 높을수록 해상생활에 만족할 것이다.

유효 응답자 984명의 소득분포는 연봉 6천만원 이상이 26.0%, 5~6천만원은 12.6%, 4~5천만원은 19.5%, 2~4천만원은 35.2%, 2천만원 미만은 6.7%로 나타났다. 이들 5개 집단을 대상으로 해상생활의 만족도 지각과 해기사들의 자녀 2세의 해기직업 승계 의도로 현재의 해상생활에 대한 만족도 여부를 검증하였다.

Table 4. Result of No.4 hypothesis(Level of income vs. Degree of satisfaction)

		Sum of squares	D.F.	Mean squares	F	F Prob.
Degree of satisfaction (Present sea life)	Between groups	22.940	4	5.735	8.324	0.000
	Within groups	664.854	965	0.689		
	Total	687.794	969			
Career succession to Junior	Between groups	15.582	4	3.895	3.993	0.003
	Within groups	919.016	942	0.976		
	Total	934.598	946			

Table 4의 ANOVA 분석결과, 유의확률은 각각 0.000과 0.003 ($p < 0.05$)으로 현재의 소득수준과 해상생활 만족도간에 통계적으로 유의하게 나타나 가설은 채택되었다. 즉, 현재 해상근무를 하고 있는 해기사들의 소득수준이 높을수록 해상생활 만족도는 높게 나타났으며, 이런 현상은 해기사들의 자녀 2세를 해상생활에 종사시킬 것인지에 대한 유의성 여부로서 재확인할 수 있다.

4.4 육상근무자 행동요인 검증

1) 제5가설 : <조기에 하선할수록 해기직업에 대한 만족도가 높을 것이다.>

유효 응답자 990명에 대한 하선 시기 응답결과에서 승선 3년 이내에 하선이 20.7%, 4~5년이 33.7%, 6~10년이 27.6%, 11~20년이 12.9%, 21년 이상이 5.1%로 나타났다. 이들 5개 집단을 대상으로 과거 해상생활에 대한 만족도 지각과 해기사들의 자녀 2세의 해기직업 승계 의도로 해기직업생활에 대한 만족도 여부를 검증하였다.

Table 5의 ANOVA 분석결과, 유의확률은 각각 0.005과 0.015 ($p < 0.05$)으로 현재 육상근무 중인 해기사의 과거 하선시기와 과거 해상생활 만족도간에 통계적으로 유의하게 나타나 가설은 채택되었다. 즉, 현재 육상근무 중인 해기사가 과거 하선시기가 매우 빨랐던 집단(3년 이내)과 매우 늦었던 집단(11년 이상)은 만족도가 낮은 반면, 중간부근(6~10년) 집단의 만족도가 높게 나타났으며, 이런 현상은 2세를 해상생활에 종사시킬 것인지에 대한 유의성 검증에서도 유사하게 나타났다.

2) 제6가설 : <육상근무에 대한 만족도가 높을수록 해기직업에 대한 만족도가 높을 것이다.>

유효 응답자 1,001명에 대한 육상근무의 만족도와 과거 해상생활시의 직업만족도간의 상관관계를 조사하였다.

Table 5. Result of No.5 hypothesis(Disembarkation time vs. Degree of satisfaction)

		Sum of squares	D.F.	Mean squares	F	F Prob.
Degree of satisfaction (Ex-sea life)	Between groups	10.413	4	2.603	3.743	0.005
	Within groups	683.676	983	0.695		
	Total	694.089	987			
Career succession to Junior	Between groups	14.865	4	3.716	3.089	0.015
	Within groups	1,165.604	969	1.203		
	Total	1,180.469	973			

Table 6의 상관관계 분석결과, 유의확률은 0.002($p < 0.05$)로 현재 육상근무 중인 해기사의 직업만족도와 과거 해상생활 만족도간에 통계적으로 유의하게 나타나 가설은 채택되었다. 즉,

현재 육상근무 중인 해기사가 자신의 직무에 만족할수록 과거 해기사로 근무하였던 직업에 대한 만족도도 높게 나타났다.

Table 6. Result of No.6 hypothesis(Degree of satisfaction between ashore and at sea)

		Degree of satisfaction (Present sea life)	Degree of satisfaction (Present shore life)
Degree of satisfaction (Present sea life)	Pearson correlation coefficient	1	0.098
	F Prob. (1-tailed)		0.002
	N	1,000	999
Degree of satisfaction (Present shore life)	Pearson correlation coefficient	0.098	1
	F Prob. (1-tailed)	0.002	
	N	999	1,001

5. 결론

해기사의 부족현상을 해소하기 위해 해기서양성기관의 학생 정원을 증가시키고 임금인상, 승무기간의 단축 등과 같은 조치를 통해 해기사의 장기승선을 유도하고 있지만 자격있는 해기사의 부족현상은 지속되고 있다. 한편으로 육상의 해운관련 산업에서의 해기사 출신에 대한 수요는 현재나 미래에도 증가할 것으로 예상되므로 해기사의 육상전직으로 해상에서의 해기사 부족현상은 가중될 것이다.

해기직업 매력화를 통해 부족 해기인력을 확보하고자 하는 업계와 정책당국의 다양한 노력에도 불구하고 지금까지의 성과는 기대에 미치지 못하고 있는 것이 현실이다.

본 연구는 지금까지의 해기직업 종사자의 인적안전 확보와 해기인력 확보방안에 대한 접근방법을 달리하여 해기사의 육상근무에 대한 진로개발을 통해 향후 육·해상에서의 해기직업생활에 대한 예측 가능성을 높임으로써 해기직업의 만족도 향상으로 유효 해기인력을 확보할 수 있는 방법론을 찾고자 함에 있다. 이를 위해 최초로 우리나라 해기직업에 종사하는 사람들의 경로인 [교육기관 진입] → [해상근무] → [육상근무] 단계별로 소속집단에 대한 광범위한 인식조사를 실시하여 소속집단의 생활이 해기직업의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경제적 어려움을 겪고 있는 해기교육기관 신입자들이 진입시점에서 장기 해상근무에 대한 기대감을 유지시킬 수 있도록 교육환경 개선과 해기직업생활에 대한 충분한 정보가 전달될 필요가 있다. 진입자의 해기직업 정보취득은 대부분 비공식적 경로를 통해 입수되거나 정보없이 진입하는 것으로 나타났다.

둘째, 해기교육기관 지원자의 가계소득수준과 같은 경제적

요인은 해기직업 진입자에게는 동기요인이 되지 못할 수 있으며, 해상근무자에게는 장기 근무에 매우 유익한 수단이 될 수 있다.

셋째, 해기사의 적정시기 하선과 그 후의 육상근무 생활이 해상근무의 만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있으므로, 지속적인 초급 해기인력의 공급체계를 유지하면서 적정 시기에 육상근무를 위한 하선유도 내지 필요시 재승선의 직업순환을 통해 해기직업의 매력화와 파생적인 장기승선 효과를 기대할 수 있다.

넷째, 해기직업의 육상근무에 해기사의 경력이 중요하므로 선행연구(해양수산부, 2007)에서 제시된 해기면허체계를 단순화시켜 조기에 상위면허 취득과 상위직책에 근무할 수 있는 기회를 제공하여 적정시기에 해기사의 육상근무를 지원체계를 마련해야 해기직업의 만족도 향상과 해상진입인력증대 및 해상안전을 확보하게 될 것으로 판단된다.

후 기

본 연구는 국토해양부의 해양과학기술 연구개발사업의 지원을 받아 연구되었음을 알려드립니다.

참 고 문 헌

- [1] 서성한(1991), 소비자행동론, 박영사, p.123, p.365.
- [2] 임종길(1993), 선원의 직업생활의식에 관한 연구, 한국해기사협회, pp.5-7.
- [3] 한국교통연구원(2004), 2004년 교통사고비용 추정, p.12.
- [4] 한국해기사협회(2009), 해운기업·육근해기사명부, pp.11-321.
- [5] 한국해양대학교총동창회(2009), 직능·지역별인명록, pp.5-192.
- [6] 해양수산부(2007), 해기사면허체계 및 선원교육훈련 개편 연구, pp.387-389.
- [7] Gardner B. M. and S. J. Pettit(1996), "A Study of the UK economy's requirements for people with experience of working at sea, Cardiff University of Wales, pp.11-20.
- [8] Grey, Michael(1983), Changing Course, Fairplay Publications, pp.30-109.
- [9] Glen D., G. Dowden and J. McConville(2003), United Kingdom Seafarers Analysis 2002, London Metropolitan University, pp.8-9
- [10] Parasuraman A, V. A. Zeithaml and L. L. Berry(1985), "A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research," *Journal of Marketing*, Vol.49, p.34.

원고접수일 : 2009년 09월 09일

원고수정일 : 2009년 10월 07일 (1차)

: 2009년 11월 19일 (2차)

게재확정일 : 2009년 12월 24일