

# 선원의 이직의사 결정요인

김정만\* · †이도화

\*한국해양대학교 해사수송과학부 부교수, †동아대학교 경영학과 교수

## The Determinants of Turnover Intentions of Korean Seafarers

Jung-Man Kim\* · †Do-Hwa Lee

\*Division of Transportation Science, National Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

†Department of Business Administration, Dong-A University, Busan 602-760, Korea

**요 약** : 본 연구는 근래 해운산업 현장 근로자인 우리나라 선원이 감소하는 현상에 대하여 이들의 이직의사를 결정하는 요인을 파악하고자 선원을 대상으로 실증적인 연구를 하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 선원들의 임금, 근로조건에 대한 만족이 높을수록 선원들의 이직의사는 낮다. 또한 선원들의 사회적 정체성 및 경력비전에 대한 만족도가 높을수록 선원들의 이직의사는 낮다. 이에 부가하여 인구통계특성 중에서는 선원들의 나이가 많을수록, 미혼일 경우보다는 기혼자가 이직의사는 낮은 반면, 고졸이하 선원에 비해 대졸이상 선원의 이직의사가 높은 것으로 나타났다.

**핵심용어** : 이직의사, 임금만족, 근로조건만족, 사회적 정체성, 경력비전, 소외의식, 조직지원인식, 이동성

**Abstract** : This study aimed to empirically identify the determinants of turnover intention of seafarers under the recognition that the number of seamen is decreasing. The results of regression analyses on questionnaire survey data are as follows. The more satisfied over wage and working condition, the lower the level of turnover intention of seafarers. The higher social identification and career vision, the lower the level of turnover intention of seafarers. In addition to this, older, married seamen were found to have lower turnover intention as compared to younger, unmarried ones. Lastly, four-year college graduates were, on the other hand, found to have higher turnover intention.

**Key words** : Turnover Intention, Pay satisfaction, Working condition satisfaction, Social identification, Career vision, Sense of alienation, Perceived organization support, Mobility.

## 1. 서 론

근래에 들어 국내 산업의 발전으로 육상에서의 노동 수요가 증가하여 선원직에 대한 선호도가 감소하게 되면서 우리나라의 해운과 해운 관련산업 분야의 성장에 주도적 역할을 하여 온 선원의 수가 점차적으로 감소하여 가고 있는 실정이다. Table 1의 선원수 증감현황을 보면 2006년을 최저점으로 최근 소폭 증가하는 양상을 보이기는 하나, 이는 근래 경기 불황에 따른 일시적 현상으로 보이며 선진국의 경험에 비추어 볼 때 선원들의 이직 증가 경향은 장기적으로 지속되어 나가리라고 판단된다. 그동안 우리나라와 같은 원자재 수입과 제품 수출을 기반으로 하는 산업구조에서 해운은 운송 인프라로서의 기능을 담당해 왔으며 앞으로도 그 역할은 매우 중요하다. 또한 해운인력은 직무특성상 현장에서의 지식과 숙련을 필요로 하기 때문에 인력양성에 많은 시간이 필요하므로 숙련된 인력의 유출로 인한 현장 인력부족현상은 해운 산업 전반에 걸쳐 많은 애로점을 낳고 있는 실정이다. 이직은 조직분위기의 쇠

신을 통해 조직 활성화의 요소가 될 수도 있는 반면, 신규 인력의 교육과 훈련에 많은 시간과 비용이 소요되고, 퇴직금 등의 지출이 발생되며, 잔류근로자의 통합도를 낮추고 만족도를 저하시키며 사기를 떨어뜨리는 등 부정적인 결과를 낳기도 한다(민경호, 2005). 특히 국내 해운산업의 경우 현재 해상 인력의 과반수를 차지하고 있는 해기사의 이직이 더욱 증가하고 이를 대체하여 외국 해기사 고용이 증가할 경우 선박운항의 질적 저하와 국제선대의 안정적 운송이 어려워질 수 있는 문제점도 있다고 본다.

그간 이직에 관한 일반적 연구는 많이 진행된 반면, 선원이라는 특수 직종을 대상으로 한 연구는 많지 않은 편이나, 최근 임종길(2010)에 의해 선원의 직업의식과 관련된 각종 변수에 대한 조사가 이루어진 바 있다. 선원수의 감소로 인해 우리나라 해운업이 겪고 있는 어려움을 생각할 때 선원의 이직에 대한 원인 규명을 위한 연구가 필요하며, 실무적으로나 학문적으로도 선원의 이직 결정요인에 대한 탐구가 필요한 상황이다. 이러한 관점에서 본 연구는 해운 현장에 종사하는 선원의

\* 종신회원, jmkim@hhu.ac.kr 051)410-4275

† 교신저자: 종신회원, dhlee@dau.ac.kr 051)200-7484

이직의사 결정요인이 무엇인가에 대한 개념적 모형을 설정하고, 이를 실증적으로 검증하는 것을 목적으로 한다.

Table 1 Fluctuation of seafarers size by year

연도	선원수	연도	선원수	연도	선원수
1993	28,446	1999	21,626	2005	19,387
1994	26,702	2000	20,321	2006	19,135
1995	25,068	2001	19,861	2007	19,719
1996	22,719	2002	19,869	2008	20,522
1997	21,441	2003	19,282		
1998	21,591	2004	19,311		

Source: 한국선원통계연보(Korea seafarer's statistical year book), 2000-2009. 국토해양부,

## 2. 이론적 배경과 가설

### 2.1 이론적 배경

#### 1) 이직의 개념

이직에 대하여는 연구자에 따라 많은 정의가 있는데, Price(1977)는 이직을 “사회시스템 구성체계의 경계를 넘나드는 개인의 이동”으로, Gauder(1960)는 “특정한 공장이나 사회에서의 노동자의 유출”로 정의하였으며, Herzberg(1957)는 이직을 노동이동(labor mobility)과 노동이직(labor turnover)으로 나누어 노동이동(labor mobility)을 지역간, 산업부문간, 조직간의 유출입으로, 노동이직(labor turnover)을 단일회사와 공장으로부터의 이직으로 정의하였다. 또한 이직은 광의의 이직과 협의의 이직, 자발적 이직과 비자발적 이직, 통제 가능 이직과 통제 불가능 이직으로 구분하기도 하는데, 광의의 이직이란 Herzberg의 노동이동과 유사한 개념으로 넓게는 국가간 이동까지 포함하며, Bluedorn(1978), Mobley(1982), Rose(1991) 등의 견해가 여기에 속한다. 반면 협의의 이직은 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것(Mobley, 1982)을 말한다. 이직에 관한 연구의 대부분이 협의의 이직을 대상으로 하나, 본 연구에서는 상기 이직의 개념 중 Bluedorn(1978) 등이 정의한 광의의 이직을 중심으로 선원이 선원직종에서 이탈하는 것을 이직으로 정의한다.

#### 2) 이직 영향 요인

이직에 관한 연구가 많이 진행되어 왔듯이 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구도 많이 수행되었다. 이들 선행 연구를 바탕으로 이직에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인적 요인 등으로 나누어진다. 조직전체요인에는 보상, 승진정책, 조직성격 및 경영방침, 안정성, 외부에 대한 인식도, 복리후생, 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들이 포함된다(Porter & Steers, 1973). 보상이나 승진과 같은 직접적인 요인(Porter &

Steers, 1973)과 함께 조직의 성격과 경영방침도 중요 변수인데, 조직의 성격은 개인의 가치관 혹은 직업의식과의 일치여부에 영향을 주고, 경영방침은 조직이 개인에게 부여한 책임, 종업원의 공헌도에 대한 조직의 보상을 포함하여 개인에게 영향을 주기 때문에 조직의 성격이나 경영방침도 이직에 영향을 미치게 된다(최종태, 1986). 작업환경요인은 직무와 직접 관련된 작업환경의 물리적 요인인데 종업원의 직무태도에 직접적 영향을 미친다. 이에는 감독자의 감독형태, 작업단위의 크기, 동료집단과의 상호작용 성격 등이 포함된다(Porter & Steers, 1977). 직무내용요인이란 개인이 맡은 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무와 관련된 의무와 활동을 말하는데, 개인의 욕구충족, 좌절, 내부갈등 및 불만족의 원천으로 종업원의 이직결정에 중요한 변수이다(Porter & Steers, 1973). 직무 자체에 대한 만족도, 직무의 자율성과 책임감, 과업 다양성, 과업 반복성 등이 이에 속한다. 직무 자체에 대한 만족과 이직은 역상관 관계에 있으며, 직무의 자율성과 책임감이 클수록 조직에 대한 참여와 책임의식을 강하게 느끼게 되므로 조직에서 이탈할 가능성은 줄어든다(김진국, 1982). 개인적 요인은 인구통계학적 요인과 개인특성 요인이 있는데, 인구통계학적 요인(이하 인구통계특성이라 한다)이란 연령, 근속기간, 성별, 결혼여부, 직급, 학력 등과 같은 것이며, 개인특성 요인은 개성, 지성, 적성, 능력, 흥미나 취미 등과 같은 요인을 말한다. 인구통계특성은 자발적 이직과 상당한 관련이 있으나 다른 변수들에 의해 조절되기 때문에 이직을 그 자체로 설명하기에는 불충분하다(Mobley, Griffeth, Hand, & Melgino, 1979). 연령이 높을수록 가족에 대한 책임이 증가하며 직장에서의 높은 지위 및 임금과 기술의 축적으로 이직의 가능성은 줄어든다. 근속기간의 경우도 근속기간이 길수록 직위가 안정되고 보수가 증가하며, 승진기회가 커지기 때문에 이직하는 것이 어려워진다. 부양가족의 규모도 그 규모가 커지면 남성은 이직이 쉽지 않은 반면, 여성의 경우에는 임신이나 출산, 가사노동의 증가로 인해 이직 가능성이 높아진다(Mobley, Griffeth, Hand, & Melgino, 1979). 교육수준과 이직과의 관계도 성별의 경우와 같이 항상 같은 결과를 보이지는 않는데 이는 대부분의 이직연구가 유사한 교육수준 집단을 대상으로 이루어져서 학력간 비교가 어렵기 때문으로 보인다. 성격특성의 경우는 개인의 성격이 극단적일수록 조직을 떠나려는 성향이 커진다. 이는 성격특성이 정상범위를 벗어나면 조직목표와의 거리가 멀어지게 되고, 이는 이직을 촉진하게 될 수 있는 것으로 보인다.

본 연구에서는 조직전체요인 가운데 대표적인 임금만족과, 작업환경 및 직무내용요인을 대표하여 근로조건만족을 일반적 이직의사 결정요인으로 선정하였으며, 여기에 인구통계특성을 추가하였다. 다음으로 선원직이라는 특수한 상황에 의해서 주어지는 변수들로 자기 자신이나 직업에 대하여 자신들이 생각하는 사회적 정체성, 선원직업의 장래성을 나타내는 경력비전, 장시간 육상과 격리된 해상에서 생활함으로 인해 발생하는 사회로부터의 소외의식, 선원에 대한 회사의 이해나 배

려를 의미하는 조직지원인식 및 선원직을 끝내고 다른 직업으로 이동할 때의 이동의 용이성을 선원 이직의사에 영향을 미치는 특수요인들로 보고, 이들을 독립변수로 포함시켰다.

## 2.2 연구모형과 가설

연구에서는 이직에 관한 선행연구에서 도출한 이직의사 결정의 일반적 요인들과 해상에서 근무하는 선원이라는 특수한 상황으로부터 도출된 특수요인들을 바탕으로 Fig. 1의 모형을 제시한다. 본 연구모형은 이직의사의 결정요인으로서 임금만족, 근로조건에 대한 만족도와 인구통계특성을 일반적 요인으로 분류하고, 자신의 직업에 대한 사회적 정체성, 자신이 하고 있는 업무가 향후 자신의 경력 발전에 어느 정도 도움이 되는 가하는 경력비전, 직장이나 사회로부터 개인이 느끼는 소외의식의 정도, 조직이 구성원에 대하여 얼마나 관심과 지원을 해주는가 하는 조직지원인식 및 다른 직업으로의 이동 용이성을 선원직이 갖는 특수요인으로 구분하여 독립변수로 삼고, 이직의사를 종속변수로 삼았다. 이중 선원직종에 관련된 특수요인과 이직의사와의 관련성에 대해서는 한국선원의 직업의식에 관한 연구(이태우·임종길, 1993)와 상선선원의 직업생활 의식(임종길, 2010) 등을 참고하였다.

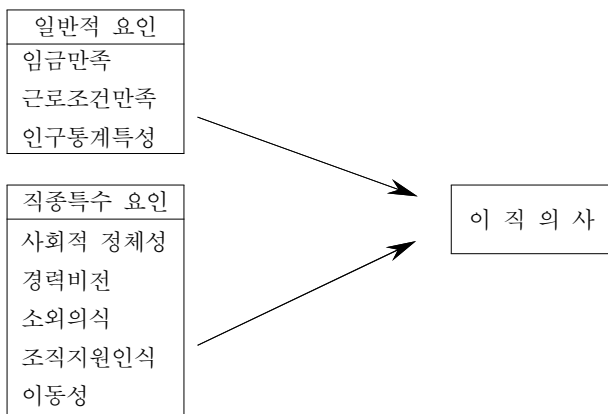


Fig. 1 Research model

### 1) 임금만족과 이직의사

임금만족이란 구성원이 받는 임금에 대한 주관적이거나 심리적 만족의 정도인데(Heneman, 1985), 많은 연구에서 임금만족과 이직의사와의 관련성은 부(-)적 관계를 보이는 것으로 나타나고 있으며(Bluedorn, 1987; Cotton & Tuttle, 1986; Mobley, 1982; Price, 1977; Price & Mueller, 1986), 추가적으로 직무만족이나 개인이 받는 외적 보상에 대한 만족과 이직은 강한 부(-)의 관계가 있음을 보여준다(Porter & Steers, 1973). 이와 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1. 임금만족이 높을수록 선원들의 이직의사가 낮을 것이다.

### 2) 근로조건만족과 이직의사

근로조건이란 종업원의 안전보건, 근로시간, 임금, 취업규칙 등 구성원이 자신의 작업장에서 근무하는데 영향을 주는 환경 조건이나 요인을 의미하는데(김식현, 2005), 24시간 소음과 진동 속에서 쇄로 건조된 선박이라는 특수 조건하에서의 근로조건과 이직의사와의 관련성은 매우 밀접하다고 보이기 때문에 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2. 근로조건만족이 높을수록 선원들의 이직의사가 낮을 것이다.

### 3) 사회적 정체성과 이직의사

사회적 정체성은 개인이 자신이 속한 직장이나 직업에 대해 스스로를 어느 정도 동일시하고 있는가를 말한다. 다시 말해서 자신의 직장이나 직업의 관점에서 자신을 규정할 때 사회적 정체성이 높다고 할 수 있다. 조직의 구성원들은 자신이 현재 근무하고 있는 조직이나 직업에 대한 타인의 평가를 기초로 자신의 직업에 대한 일정한 태도를 형성하게 되는데, 직업에 대한 귀천의식이 강한 우리나라의 전통이나 가족과 사회에서 떨어져 근무하는 선원직에 대한 인식은 사회적 정체성 형성에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 선원으로서의 사회적 정체성이 높은 개인은 선원직에 대한 자부심이 높고, 선원직 유지가 자신의 정체성 형성과 유지에 긍정적으로 작용하기 때문에 이직의사가 낮을 것이라고 판단되고 따라서 이 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 3. 사회적 정체성이 높을수록 선원들의 이직의사가 낮을 것이다.

### 4) 경력비전과 이직의사

경력비전이란 자신의 현 직업의 사회적 평가와 그 수요, 직업으로서의 매력, 처우 및 장래성을 의미한다. 일반적으로 자신의 직업이 사양 직종에 속한다고 생각할 때, 그 직업을 유지할 경우 자신의 장래 경력발전이 저해된다고 보고, 따라서 그 직업으로부터 이탈하고자 하는 의사가 강해진다고 할 수 있다. 이를 바탕으로 다음 가설을 설정하였다.

가설 4. 경력비전이 높을수록 선원들의 이직의사가 낮을 것이다.

### 5) 소외의식과 이직의사

소외감은 선박에서 근무하는 선원들에게 있어서 가장 두드러지는 부정적 특성이다. 소외의 유형(민경호, 2005) 중 선원직에서 느끼는 것은 공간소외라 할 수 있는데, 인간의 자기실현적 본능의 관점에서 볼 때 소외는 회피의 대상일 수 있고, 이는 선원직에 대한 거부반응으로 나타날 수 있을 것이다. 따라서 다음 가설을 설정한다.

가설 5. 소외의식이 높을수록 선원들의 이직의사가 높을 것이다.

#### 6) 조직지원인식과 이직의사

조직지원인식은 Eisenberger et al.(1986)이 사회교환과정을 이해하기 위해 개발한 개념으로 조직에 대한 구성원의 몰입이나 기여에 대해 조직이 이를 어떻게 수용하고, 조직이 구성원에 관심이나 배려를 보이는 것에 대해 구성원이 이를 어떻게 인식하는가 하는 것을 의미한다. 이는 사회교환이론(Blau, 1964; Eisenberger et al., 2002; Gouldner, 1960)에 근거한 개념으로 조직이 구성원의 기여도나 가치를 높게 평가하고 배려하면, 구성원은 이에 상응하는 부담감이나 의무감을 가지게 되며, 궁극적으로는 조직에 대한 헌신으로 이어진다는 것이다. 여러 실증 연구에서는 높은 조직지원인식은 구성원의 자발적 협조와 정서적 호감에도 긍정적 영향을 미치고(Hutchison & Garstks, 1996), 직무만족, 직무성과 및 조직몰입에 대해서는 긍정적 영향 요인으로 작용하며, 이직의사와는 부정적 관련이 있는 것으로 나타났다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 6. 조직지원인식이 높을수록 선원들의 이직의사가 낮을 것이다.

#### 7) 이동성과 이직의사

이직에 영향을 주는 원인 중 하나로 현재의 조직으로부터의 이직 용이성을 들 수 있는데(March & Simon, 1958), 일반적으로 다른 직종과 달리 선원직은 타 직종과의 직무내용의 차이 및 타 직종에 대한 정보수집에 있어서 많은 제약을 가지고 있을 수 있다. 그러나 부서, 학력, 나이 등 개인의 입장과 특성에 따라 이동성이 높다고 스스로 판단할 경우 이직의사는 높아진다고 할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 이동성이 높을수록 선원들의 이직의사는 높을 것이다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 자료수집 및 표본특성

가설 검증을 위해 설문조사를 실시하였으며, 2009년 7월부터 8월 사이에 설문지 500부를 한국해양수산연수원에서 연수 중인 선원 350명과 국내 모 대형선사 선원 150명을 대상으로 배부하여 365부를 회수(응답률: 73.0%) 하였고, 그 중 불성실 응답 3부를 제외한 362부를 통계분석에 사용하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 보면, 근무부서로는 갑판부 47.8%, 기관부 46.7%, 사주부 3.9%(무응답: 1.7%)이고, 직위는 선장 4.7%, 기관장 16.0%, 일항기사 18.2%, 이항기사 28.2%, 삼항기사 14.9%, 직장 10.8%, 수직 및 원직 3.8%(무응답: 3.3%)이며, 나이는 평균 40.3세, 성별은 남성 98.1%, 여성 0.8%(무응답: 1.1%), 혼인상태는 미혼 42.0%, 기혼 56.1%(무응답: 1.9%), 학

력은 고졸이하 44.8%, 전문대졸 12.7%, 대졸 40.1%, 대학원졸 1.1%(무응답: 1.4%)이다.

#### 3.2 변수측정

**임금만족:** 이 연구에서는 임금 및 복리후생수준의 만족도를 측정하기 위해 이용운(1995)이 개발한 설문에서 발췌한 ‘현재의 나의 임금수준에 대하여 만족한다’, ‘다른 기업과 비교한 나의 임금수준에 대하여 만족한다’ 등 임금수준에 관한 4문항과, ‘내가 받는 복지후생의 수준이 만족스럽다’, ‘다른 업종과 비교하여 해상직원에게 주어지는 복지후생의 내용이 만족스럽다’와 같은 복지후생수준에 관한 3개의 문항으로 구성하였으며, 응답형식은 5점 척도로 하였고(인구통계특성을 제외하고 이하 모두 동일 척도 사용) 평균값이 높을수록 임금 및 복리후생 수준에 대한 만족이 높은 것을 의미한다. (Cronbach's  $\alpha=.86$ )

**근로조건만족:** 근로조건만족을 측정하기 위한 문항은 본 연구자가 해상근로조건을 고려하여 개발하였는데, ‘나는 가족과 떨어져서 생활하여야 하는 선상 근로조건이 견디기 어렵다’, ‘협소한 공간에서 생활하는 선상 근로조건은 나에게 매우 불편하다’ 등 7개 역문항으로 구성되어 있고, 여기에서는 평균값이 높을수록 근로조건에 대한 만족이 높음을 나타낸다. (Cronbach's  $\alpha=.85$ )

**사회적 정체성:** 선행 연구(성한기, 2001; 박군석, 2002) 등에서 사회적 정체성을 집단자존심, 집단동일시 및 집단범주화로 나누어 분석하였는데, 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 ‘내가 선원임을 스스로 내세운다’, ‘내가 선원이라는 사실이 나에게 중요하다’ 등 4문항을 집단존중감 측정을 위한 문항으로, ‘나는 다른 사람들이 선원들에 대해 어떤 생각을 갖는지 관심이 많다’, ‘누군가 선원들에 대해 좋게 이야기하면 내가 칭찬 받는 것 같다’ 등 4문항을 집단동일시 측정을 위한 문항으로, ‘나는 선원집단의 구성원과 잘 맞는다’, ‘나는 선원이라는 사실이 나의 이미지와 잘 어울린다’ 등 4문항을 집단범주화 측정을 위한 문항으로 하여 총 12개의 문항을 사용하였으며, 평균값이 높을수록 사회적정체성이 높음을 의미한다. (Cronbach's  $\alpha=.86$ )

**경력비전:** 경력비전에 대한 문항은 연구를 위하여 연구자가 개발하였는데, ‘선원으로서 나 자신의 장래 성장가능성은 밝다’, ‘해운산업 전체가 앞으로도 더욱 성장할 것이다’ 등 산업의 성장성, 선원에 대한 수요와 중요성, 개인의 성장, 보상제도의 개선에 대한 12개의 문항으로 구성하였으며 평균값이 높을수록 선원직업의 장래성, 즉 경력비전이 높은 것을 의미한다. (Cronbach's  $\alpha=.87$ )

**소외의식:** 소외의식 설문은 선원 직업상 가지기 쉬운 사회적 소외의식과 관련된 항목을 본 연구자가 개발한 것으로 ‘나는 갈수록 사회 물정에 어두워지는 것 같다’, ‘가족들이 나를 필요로 하는 것이 점점 더 작아지는 것 같다’ 등 6개의 문항으로 측정하였으며, 평균값이 높을수록 소외의식이 높은 것을 의미한다. (Cronbach's  $\alpha=.84$ )

**조직지원인식:** 조직지원인식은 Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa(1986)가 개발한 설문 문항을 본 연구에 맞게 일부 수정하였는데, ‘회사는 선원들이 겪는 선상생활의 어려움을 이해하고 있다’, 회사는 선원들이 회사 경영에서 아주 중요한 역할을 한다는 것을 인식하고 있다’ 등 9개 문항으로 측정하였으며 평균값이 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 나타낸다. (Cronbach’s  $\alpha=.93$ )

**이동성:** 이동성에 관한 측정 문항은 본 연구자가 개발한 것으로 ‘나는 선원직을 그만두고 다른 직업으로 언제든지 옮겨갈 수 있다고 생각한다’, ‘나 정도의 경력을 가진 사람들이 취업할 수 있는 일자리는 많다고 생각한다’, ‘나는 노력하면 선원외의 다른 직장을 쉽게 구할 수 있다’의 3개 문항으로 측정하였으며, 평균값이 높을수록 다른 직업으로의 이동이 용이하다는 생각이 높은 것을 의미한다. (Cronbach’s  $\alpha=.72$ )

**이직의사:** 본 연구에서는 이도화(2003)가 개발한 3문항(앞으로 1~2년 내 선원직을 떠날 것 같습니다?, 귀하는 선원직을 떠날 생각을 얼마나 자주 하십니까?, 귀하는 선원직을 떠나 새 직장을 구하기를 얼마나 원하십니까?)을 포함하여 6개

의 문항으로 이직의사를 측정하였으며, 평균값이 높을수록 이직의사가 높은 것을 나타낸다. (Cronbach’s  $\alpha=.83$ )

## 4. 연구결과

### 4.1 기술통계와 상관관계

연구에 포함된 변수들의 기술통계와 상관관계는 Table 2와 같다. 먼저 기술통계를 살펴보면, 선원들의 이직의사가 높을 것이라는 일반적인 생각과 달리 중간 수준을 나타내고 있으며, 이직의사 결정요인 변수들에서는 임금만족, 근로조건만족, 조직지원인식이 중간 수준보다 낮게 나타나 각각 현재의 수준에 대한 낮은 만족도를 나타내고 있는 반면, 소외의식은 중간값보다 높게 나타나 선원들의 사회와 가정으로부터의 소외감이 큼을 알 수 있다. 경력비전과 사회적 정체성은 평균 수준을 보이고 있는데, 이는 경력비전과 사회적 정체성에 대하여 어느 정도의 만족을 나타내는 것으로 보이며, 이동성은 평균 수준보다 낮아 선원직 특성상 이동이 용이하지 않음으로 인한

Table 2 Descriptive statistics & Correlations

	$\bar{X}$	$\sigma$	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 이직의사	3.00	.92	(.83)							
2. 임금만족	2.49	.68	-.22**	(.86)						
3. 근로조건만족	2.66	.70	-.26**	.20**	(.85)					
4. 사회적정체성	2.99	.64	-.34**	.19**	.21**	(.86)				
5. 경력비전	2.93	.65	-.15**	.34**	.18**	.35**	(.87)			
6. 소외의식	3.52	.75	.19**	-.26**	-.50**	-.20**	-.32**	(.84)		
7. 조직지원인식	2.58	.73	-.31**	.47**	.22**	.30**	.38**	-.32**	(.93)	
8. 이동성	2.85	.90	.07	.19**	.03	.10	.29**	-.12*	.05	(.72)
9. 기관부	.47	.50	-.00	.08	-.13*	.01	.00	.02	.05	.14**
10. 사주부	.04	.19	-.03	.01	.06	-.01	.05	.00	.18**	-.13*
11. 일항기사	.18	.39	-.02	.04	-.01	.05	.03	.04	.03	.11*
12. 이항기사	.28	.45	.24**	-.06	-.04	-.14**	-.01	.08	-.21**	.00
13. 삼항기사	.15	.36	.06	.08	.07	.07	.19**	-.13*	-.02	.11*
14. 직장	.11	.31	-.17**	.01	.07	.08	-.03	.02	.24**	-.21**
15. 부원	.04	.19	.00	.03	.08	-.01	.03	-.06	.07	.07
16. 나이	40.3	13.5	-.33**	-.06	-.08	.08	-.25**	.09	.22**	-.25**
17. 기혼	.56	.50	-.28**	-.06	-.12*	.05	-.18**	.05	.20**	-.08
18. 전문대졸	.13	.33	-.04	.01	-.09	-.02	-.09	.06	.05	.04
19. 대졸이상	.41	.49	.30**	-.03	.01	-.07	.17**	-.02	-.19**	.23**

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
10. 사주부	-.19**									
11. 일항기사	.03	-.10								
12. 이항기사	-.14**	-.13*	-.30**							
13. 삼항기사	-.00	-.08	-.20**	-.26**						
14. 직장	-.11*	.35**	-.16**	-.22**	-.15**					
15. 부원	-.07	.26**	-.10	-.13*	-.08	-.07				
16. 나이	.19**	.16**	.03	-.38**	-.48**	.40**	.02			
17. 기혼	.09	.18**	.14**	-.32**	-.40**	.25**	.00	.72**		
18. 전문대졸	.06	-.03	.16**	-.09	-.14**	-.11*	.01	.19**	.25**	
19. 대졸이상	-.06	-.14**	.03	.36**	.22**	-.29**	-.14**	-.59**	-.41**	-.32**

N=345~362 \* p < .05, \*\* p < .01, ( ) : Cronbach’s  $\alpha$

것으로 보인다. 그리고 부서, 직위, 혼인, 학력 등 범주변수는 Dummy 변수로 치환하였는데, 각 Dummy 변수의 평균은 전체표본수에 대한 해당집단의 비율을 의미한다. 변수들 간의 상관관계를 보면, 이직의사는 이동을 제외하고 모든 변수들과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 임금만족, 근로조건만족, 조직지원인식 및 경력비전에 대하여는 부(-)의 상관관계, 사회적 정체성과 소외의식에 대하여는 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타나 이동을 제외하면 전체적으로 가설의 방향과 일치하는 것으로 판단된다.

#### 4.2 가설검증

본 연구에서는 제시된 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다(Table 3). 가설 1은 임금만족과 이직의사 사이의 관계에 관한 것인데, 연구결과를 보면 임금만족은 이직의사와 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타나, 임금만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 가설 1은 지지되었다. 임금만족과 마찬가지로 근로조건만족도 이직의사와 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타나, 근로조건만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 가설 2도 지지되었다. 가설 3은 선원으로서의 사회적 정체성이 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 예측인데, 사회적 정체성이 이직의사와 역시 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타나, 가설 3도 지지되었다고 볼 수 있다. 그리고 가설 4에서는 선원직이 장래직업으로서 비전이 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 예측을 하였는데, 경력비전과 이직의사가 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것을 보여, 가설 4도 지지되었다고 할 수 있다. 이상 이직의사와 유의한 관계를 가지는 독립변수들의 표준화 회귀계수의 크기를 살펴보면, 근로만족이 그 중에서 가장 큰 부(-)의 관계를 나타내어서 상대적으로 이직의사에 미치는 영향이 큰 것을 알 수 있다.

그 밖에 사회와 가족으로부터 느끼는 소외의식, 회사가 선원들에게 보여주는 인정과 지지를 의미하는 조직지원인식, 그리고 다른 직업으로의 이직의 용이성(이동성)은 통계적으로 유의하지 않아, 가설 5, 6, 7은 기각되었다고 판단된다. 이 중에서 소외의식과 조직지원인식은 가설과 같은 방향으로 이직의사와 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타난 바 있는데(Table 2), 이들은 상기 다른 독립변수들과의 관계로 인해 추가적인 설명력이 없기 때문인 것으로 볼 수 있다.

추가적으로 인구통계특성 중 나이는 통계적으로 유의한 수준에서 이직의도와 부(-)의 관계를 나타내고 있는데, 이는 나이가 많아질수록 다른 직업으로의 이직은 쉽지 않음을 나타내는 것으로 보이며, 혼인상태와 관련해서는 기혼자의 경우 미혼자에 비하여 한계적 수준에서 이직의사가 낮음을 보여주고 있는데, 이는 기혼자의 경우 부양가족 등으로 인해 이직이 쉽지 않다는 것을 보여준다고 할 수 있을 것이다. 마지막으로 학력에 있어서는 대졸이상의 학력을 가진 선원은 고졸이하의 선원에 비해 이직의사가 높은 것으로 나타났는데(정(+))의 상관

관계) 이는 고학력 인력일수록 선원직 이외의 직업 선택 가능성이 높고, 선원직 이외의 직업으로의 이직 욕구 또한 높기 때문이라고 볼 수 있을 것이다.

Table 3 Results of regression analyses

독립변수	표준화 계수	t	p	가설 채택 여부
임금만족	-.12	-2.13	.034	지지
근로조건만족	-.22	-4.01	.000	지지
사회적 정체성	-.18	-3.57	.000	지지
경력비전	-.12	-2.00	.047	지지
소외의식	-.04	-.62	.536	기각
조직지원인식	-.05	-.81	.419	기각
이동성	.08	1.44	.152	기각
인구통계특성				
부서: 기관부	.06	1.09	.276	
사주부	.08	1.57	.118	
직위: 일항기사	.06	1.03	.303	
이항기사	.05	.69	.494	
삼항기사	-.02	-.30	.767	
직장	.03	.50	.617	
부원	.04	.73	.466	
나이	-.22	-2.32	.021	
혼인: 기혼	-.13	-1.79	.075	
학력: 전문대졸	.03	.47	.639	
대졸이상	.13	2.01	.045	
R <sup>2</sup> = .33 (수정 R <sup>2</sup> = .29), F=8.62(p=.000)				

※ 비교집단: 부서(갑관부), 직위(선기장), 혼인(미혼), 학력(고졸이하)

## 5. 토의 및 결론

### 5.1 결과 요약

본 연구는 국가 경제의 발전에 따라 지속적인 감소 현상을 보이고 있는 우리나라 선원직 종사자에 대한 이직의사 결정요인을 알아보기 위해 수행되었으며, 회귀분석을 통한 연구결과 선원들은 임금이나 근로조건에 대하여 만족할수록 낮은 이직의사를 가지고 있으며, 사회적 정체성이나 선원으로서의 경력 비전에 대한 만족도 역시 그 수준이 높을수록 자신의 현재 직업인 선원직을 떠나려는 생각을 덜고 있는 것으로 나타났다. 그러나 선원직의 이직의사에 영향을 주는 요소라고 예측한 소외의식이나 조직지원인식, 그리고 타 직업으로의 이동 용이성은 본 연구에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 종합하면, 임금만족, 근로조건만족, 그리고 선원으로서의 장래 경력비전 등 선원의 인적자원관리와 관계된 모든 변수들이 이직의사와 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타나, 현재 선원직 처우에 대한 만족과 미래 선원직 처우에 대한 긍정적 기대가 이직의사를 줄이는 방향으로

작용하는 것을 볼 수 있다. 그리고 선원으로서의 사회적 정체성, 離家庭性을 포함하는 소외의식, 그리고 조직지원인식 등 사회심리적 변수들 중에서는 사회적 정체성만 유일하게 이직의사와 유의한 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났는데, 선원으로서의 자긍심이 위주가 되는 사회적 정체성이 이직의사의 유의한 예측변수가 됨을 입증한 것이라 하겠다. 반면에 소외의식과 조직지원인식은 임금만족, 근로조건만족, 경력비전, 그리고 사회적 정체성과 각각 유의한 부(-)와 정(+)의 상관관계가 있어서(Table 2), 이들 변수를 통제하면 이직의사에 대한 자신의 고유한 영향력은 존재하지 않음을 보여주고 있다. 다시 말하면, 선원들의 임금만족, 근로조건만족, 경력비전, 그리고 사회적 정체성 수준이 높아지면 소외의식과 조직지원인식이 따라서 낮아지거나 높아지기 때문에 이들 요인 자체로서는 이직의사에 독자적인 영향력은 미치지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

이상의 요인에 추가하여, 인구통계특성과 이직의사와의 관련성을 살펴보면, 첫째, 나이는 이직의도와 부(-)의 상관관계를 보임으로써 나이가 많을수록 이직이 쉽지 않다는 일반적 인식과 같은 연구결과를 보이고, 둘째, 혼인여부와 이직의사와의 관련성은 기혼자가 미혼자보다 이직의사가 낮다는 결과를 보여주었다. 끝으로 대졸이상의 선원은 고졸이하 선원집단에 비해 높은 이직의사를 나타냈는데, 이 결과 역시 타 직업군에서도 보여지는 일반적인 현상이라고 생각된다. 이런 결과는 상대적으로 나이가 젊고, 미혼이며, 학력이 높은 사람이 새로운 직종으로 진출하는데 유리한 조건(취업기회가 많은 하위직, 취업지역 선택의 자유, 취업에 유리한 학력 등)을 갖추고 있고 상대적으로 잘못된 직종선택에 따르는 위험부담이 적기 때문에 이직의사가 높을 수 있다는 것을 보여준다고 하겠다.

## 5.2 연구의 시사점, 한계점 및 향후 연구방향

우리나라 해운의 발전 과정에는 해방 이후 자국 선대가 거의 없는 상황에서 다른 나라 선박에 승선한 선원들의 지식과 경험이 큰 역할을 하였다. 현재에도 해운업이나 조선업에 있어서 현장에서 근무하는 선원의 역할은 중요한 한 축을 이루고 있는데, 해운업은 수입과 수출에 기반을 둔 우리나라의 경제구조에서는 도로와 같은 Infrastructure로서의 기능을 담당하고 있다. 그러나 국가 경제의 발전으로 인한 전 산업 분야의 성장은 육상 산업에서의 인력공급 부족 현상을 야기하였고, 그 결과 본 연구에서도 선원의 이직원인으로 설정했던 사회적 정체성, 소외성(이과정성), 경력개발의 제한 등과 같은 선원직이 갖는 취약성으로 인하여 우리나라 선원의 지속적인 감소가 나타나고 있으며, 이제는 해운이나 조선 관련 분야에서도 필요한 인력의 부족 현상이 발생하고 있는 실정이다. 본 연구는 이러한 국가 산업구조에서 중요한 역할을 담당하고 있는 선원의 이직요인을 실증적으로 밝힘으로써 향후 선원의 이직을 감소시키는 전략 방향을 설정하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다. 구체적으로는 임금과 선상 근로조건 개선, 선원직업에 대한 긍지 제고, 그리고 선원직종의 유망성에 대한 인식을

높일 수 있는 정책 수단이 개발될 필요가 있을 것이다.

그러나 본 연구는 횡단적인 설문조사에 의한 인과관계 확정의 문제와 모든 설문을 동일 응답자가 작성함으로써 발생하는 동일방법변량(Commom Method Variance) 문제, 그리고 실제 이직을 다루지 못하고 이에 대한 대응변수로 이직의사를 사용한 문제 등이 있어서 연구결과 해석에 일정 부분 주의를 기할 필요가 있다. 향후 연구에서는 이러한 방법론상의 한계를 극복하고, 추후 본 연구의 결과를 현장 관리자와 선원들의 해석을 통해 실제적으로 검증해 보는 노력이 또한 필요하다고 생각한다.

## 참 고 문 헌

- [1] 김석현(2005), 인사관리론. 무역경영사, 서울.
- [2] 민경호(2005), 현대인사관리, 무역경영사, 서울.
- [3] 이태우·임종길(1993). “한국선원의 직업의식에 관한 연구”, 한국항해항만학회 추계학술대회논문집, pp. 33-42.
- [4] 임종길(2010), 상선선원의 직업생활 의식, (사)한국해기사협회, 부산.
- [5] 이용운(1995), “한국근로자의 임금만족 결정요인에 관한 실증적 연구”, 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- [6] 이용운(2000), “임금만족 측정도구의 타당성 평가, - KPSQ를 중심으로 -” 한국노사관계학회: 산업관련연구. 제10권. 제1호, pp. 85-103.
- [7] 한국선원통계연보(Korea seafarer's statistical year book), 2000-2009. 국토해양부, 한국선원복지고용센터.
- [8] Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life, New York: Wiley.
- [9] Bluedorn, A. C. (1987). “A Taxonomy of Turnover”, Academy of Management Review, 3, pp. 647-651.
- [10] Cotton, J. I. and J. M. Tuttle(1986), “Employ Turnover ; A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, Academy of Management Review, 11-1, pp. 55-70.
- [11] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). “Perceived organizational support”, Journal of Applied Psychology, 71(3); pp. 500-507.
- [12] Guoldner, A. W. (1960). “The norm of reciprocity; A preliminary statement”. American Sociological Review, 25; pp. 161-178.
- [13] Heneman, H. G., III. (1985). “Pay Satisfaction”, Research in personnel and human resources management, Vol. 3, pp. 115-604.
- [14] Heneman, H. G., III. & Schwab, D. P. (1985). “Pay Satisfaction: Its multidimensional nature and measurement”, International Journal of Psychology, Vol. 20, pp. 129-141.
- [15] Hutchison, S. and Garstka, M. (1996). “Sources of

perceived organizational support; Goal setting and feedback". *Journal of Applied Social Psychology*, 26; pp. 1351-1366.

- [16] Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Cases, consequences, control*. Reading, MA; Addison-Wesley.
- [17] Porter, I. W. & Steers, R. M. (1973), "Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism", *Psychological Bulletin*, Vol. 80, pp. 151-176.
- [18] Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames; Iowa State University Press.
- [19] Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT; JAI Press.

---

원고접수일 : 2011년 2월 18일  
심사완료일 : 2011년 4월 6일  
원고채택일 : 2011년 4월 6일