

해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향

지상업 · 김태수†
(부경대학교)

The Influence of Job Satisfaction Factors on Turnover of Marine Sports Employees

Sam-Up Ji · Tae-Soo KIM†
(Pukyong National University)

Abstract

The purpose of this research is to clarify the influence of job satisfaction factors on the turnover of marine sports employees and propose the methodical and scientific preliminary data suggesting the development of marine sports and policy direction. To achieve this research was conducted on 247 marine sports workers from February to March, 2013 and the findings are shown below.

Firstly, male workers showed higher satisfaction rate in social recognition and salary. Female workers showed higher satisfaction in work conditions. Married workers with related license holders negative in promotion, but workers who are 50 and older with high school diploma showed higher satisfaction.

Secondly, group of singles showed higher satisfaction rate in social recognition and peer relationship. People with related majors showed higher satisfaction in suitability, salary, peer relationship and social recognition.

Thirdly, those who show higher satisfaction in social recognition, work condition, salary, suitability, and promotion are show a lower likelihood of changing their job.

key word : Marine Sports, Job Satisfaction, Turnover

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근의 우리사회는 저 출산과 고령화 및 고학력화로 인한 경제 활동인구와 생산 활동인구의 감소가 심화되고 있으며, 글로벌 경제위기와 고용 없는 성장, 비정규직과 같은 불안정한 고용형태 등 심화된 경쟁사회에서 살아남아야 하는 사회분위기의 영향과 평생직장이라는 개념의 상실

이 가중되고 있는 실정인데(Kim, Tae-soo, Ji, Sam-up, 2014), 이에 반하여 노동시간의 단축으로 인한 여가시간의 증가로 스포츠로의 참여기회는 증대되고 있다.

건강에 대한 관심과 여가활동에 대한 시각 또한 과거의 소극적인 형태에서 각종 스포츠를 통한 스트레스 해소와 건강유지, 사회적 유대관계 증진 등의 적극적인 형태로 바뀌고 있다. 그러한 경향성에 영향 받은 우리나라의 해양스포츠는 삼

† Corresponding author : 051-629-7814 ts00100@hanmail.net

면이 바다인 접근 용이성으로 인해 그 수요가 날로 증가하고 있는 추세에 있으며(Ji, Sam-up 2003), 더욱이 최근 해양스포츠 참여인구의 증가와 더불어 해양스포츠 관련 종사자 또한 크게 증가하고 있는 추세이다.

해양스포츠는 삶의 질을 풍성하게 하는 대안일 뿐만 아니라, 부가가치 및 일자리 창출에 걸쳐 관련 산업에 미치는 경제적 효과와 중요성이 부각되고 있다. 해양스포츠와 관련한 선행연구를 살펴보면, 해양스포츠 제도(Ji, Sam-up, 2000), 해양스포츠 산업(Kim, Tae-soo, Ji, Sam-up, 2014), 해양스포츠 참여(Ji, Sam-up, Lee, Ho, 2013; Sung, Ki-Hwan, 2012), 라이프스타일(Lim, Jae-hyun, 2011; Ji, Sam-up, Lee, Jae-bin, 2009) 등의 연구는 있지만, 해양스포츠의 여름철 바다에서 이루어지는 특성을 감안한 종사자와 관련된 직장생활에서의 근무 환경이나 시간, 의사소통 및 인간관계, 급여와 인사체계 등의 만족요인 및 이직에 관한 전문적인 연구가 미미한 실정이기에 이 연구의 필요성이 있다고 사료된다. 또한 이 연구는 해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향을 구명하여 이 분야의 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하는 가운데 해양스포츠와 관련한 정책육성방향을 제시하는데 목적이 있다.

2. 연구문제

- 1) 인구통계적 특성에 따른 직장생활에서의 만족요인은 어떠한가?
- 2) 해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 조사방법 및 내용

1. 연구대상

이 연구를 위하여 2013년 2월~2013년 3월까지 부산, 경남, 전남, 경기지역의 해양스포츠 종사자

300명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이 가운데 불성실 응답자 53명을 제외한 247명의 설문지가 분석에 사용되었다. 응답자들의 인구통계적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 결과는<Table 1>과 같다.

<Table 1> The demographic characteristics

	Division	The frequency	%
Sex	male	199	80.6
	female	48	19.4
Marital status	single	129	52.2
	married	118	47.8
Age	the twenties	88	35.6
	the thirties	74	30.0
	the forties	59	23.9
	more then fifty	26	10.5
Level of Education	high school graduates	80	32.4
	two year college graduates	97	39.3
	four year university graduates	70	28.3
Major	department	81	32.8
	connection	104	42.1
	irrelevant	62	25.1
License	have	145	58.7
	non	102	41.3
Work experience	less than one year	25	10.1
	less than 1-2 years	53	21.5
	less than 2-3 years	30	12.1
	less than 3-4 years	21	8.5
	more than 4 years	118	47.8
Salary	less than 2,000,000 won	96	38.8
	2,000,000 won -2,999,999 won	75	30.4
	3,000,000 won -3,999,999 won	49	19.8
	more than 4,000,000 won	27	10.9
	facility related	91	36.8
Field	product related	79	32.0
	service industry	77	31.2
	Total	247	100

2. 조사도구

이 연구의 목적을 달성하기 위한 측정도구는

<Table 2> Factor Analysis of Job Satisfaction

	Promotion	Social recognition	Peer relationships	Salary	Suitability	Security	Job conditions	Communality	Alpha if item deleted	Cronbach α
Promotion Fairness	.829	.084	.150	.186	.138	-.038	.221	.821	.712	.844
Work-Assessment Fairness	.812	.145	.124	.257	.081	.019	.210	.813	.730	
Expectation of Promotion System Being improved	.760	.219	.190	-.033	.202	-.042	.036	.706	.885	
Proud of the occupation	.095	.866	.096	.085	.164	-.029	.049	.805	.796	.847
Occupation accomplishment	.110	.737	.272	.249	.325	.002	-.022	.798	.755	
Respected value	.342	.735	.172	.232	.069	-.086	.067	.756	.806	
Coworker's support degree	.222	.150	.808	.260	.026	-.089	.019	.802	.787	.843
The will of coworkers	.049	.164	.804	.086	.293	-.031	.131	.787	.785	
Coworker's trust on me	.208	.153	.792	.103	.259	-.009	.028	.772	.774	
Shortage of the sustenance wages	.128	-.009	.105	.807	.286	.042	-.040	.764	.796	.789
Well-paid occupation	.081	.348	.144	.744	.115	-.110	.099	.738	.655	
Satisfaction of wage rise-rate	.205	.324	.237	.689	.022	-.011	.276	.755	.676	
Occupation Reselection	.134	.149	.182	.121	.799	-.077	.126	.748	.734	.810
Boredom of the Occupation	.145	.290	.240	.117	.717	-.080	.157	.721	.707	
Occupation Skepticism	.239	.120	.230	.388	.634	-.054	.098	.689	.774	
Sense of belonging in the company	-.007	-.037	-.046	-.069	-.113	.858	-.029	.758	.533	.740
Retirement difficulty	-.034	.000	.072	.030	-.267	.796	.021	.713	.659	
Meaning of the Company on me	-.018	-.056	-.124	-.015	.211	.760	-.063	.645	.751	
Regular Working Time	.008	-.152	.024	.026	.124	.053	.844	.755	.612	.705
Uncommonness of the Overwork	.338	.097	-.003	.010	.095	-.027	.737	.677	.581	
Holiday System	.152	.263	.174	.224	.074	-.160	.671	.813	.647	
Eigen-value	2.486	2.411	2.357	2.275	2.235	2.033	1.997			
Variance(%)	11.838	11.482	11.225	10.835	10.645	9.680	9.509			

설문지이다. 문항들은 국내·외 선행연구에서 이미 신뢰성 및 타당성 검증을 실시하여 사용하였던 도구들을 참고로 일부는 이 연구에 맞게 재구성하였으며, 설문지구성은 연구대상자의 인구통계적 특성 9문항, 직장만족도(Spector, 1997; Lee, Sung-ro, 2005; Choi, Woi-sook, 2011)는 승진, 사회적 인정, 동료 및 인간관계, 임금 및 급여, 적성, 안정성, 작업환경 및 근무여건의 하위영역 전체 28문항 가운데 21문항, 이직관련(Becker, 1992; Lee, Sung-ro, 2005)은 6문항 가운데 4문항 등 전체 25문항으로 구성하였다.

3. 조사도구의 타당성 및 신뢰성

측정변수는 척도순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였으며, 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였으며, 고유값(eigen value) 1.0 이상, 요인 적재치는 .50 이상을 기준으로 하였다. 변인간의 관련성의 정도와 방향을 알아보기 위하여 상관분석을 실시한 결과, 자료의 신뢰성과 타당성에는 문제가 없는 것으로 나타났다(<Table 2~5>).

<Table 3> Factor Analysis of Turnover

	Turnover	Commonality	Alpha if item deleted	Cronbach α
Retirement intention(in better)	.894	.800	.872	.905
Turnover intention	.894	.799	.871	
Current turnover intention	.879	.772	.877	
Retirement intention(in worse)	.864	.747	.887	
Eigen-value	3.118			
Variance(%)	77.939			

<Table 4> Individual correlations between subscales

	Promotion	Social recognition	Peer relationships	Salary	Suitability	Security	Job conditions
Social recognition	.455**						
Peer relationships	.430**	.480**					
Salary	.428**	.537**	.458**				
Suitability	.465**	.520**	.538**	.509**			
Security	-.079	-.118	-.119	-.090	-.173**		
Job conditions	.419**	.222**	.242**	.316**	.341**	-.102	
Turnover	-.276**	-.354*	-.484**	-.537**	-.498**	.049**	-.412**

*p<.05, **p<.01

4. 자료처리

SPSS Ver18.0을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.
- 2) 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)과 신뢰도 검증(reliability analysis)을 실시하였으며, 하위변인간의 관계를 분석하기 위하여 Pearson의 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.
- 3) 인구통계적 특성에서의 차이를 파악하기 위하여 t-검증(t-test)과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정은 Duncan방법을 실시하였다.
- 4) 해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였으며, 사후검정은 Duncan방법을 실시하였다.
- 5) 모든 통계의 유의수준은 $\alpha = .05$ 로 설정하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 인구통계적 특성에 따른 차이

해양스포츠 종사자의 인구통계적 특성에 따른 직장만족도의 차이를 알아보기 위하여 t-검증과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과는 <Table 5>~<Table 13>과 같다.

분석결과 성별에서는 급여($t=3.788, p<.001$)와 사회인정($t=2.688, p<.05$)이 통계적 유의수준에서 남자가 여자보다 직장만족도가 높게 나타났고, 근무환경($t=-2.289, p<.05$)에서는 통계적 유의수준에서 여자가 남자보다 높게 나타났다.

결혼에서는 승진($t=3.888, p<.001$)에서 기혼이, 사회인정($t=3.006, p<.01$)과 인간관계($t=2.662, p<.01$)에서는 미혼이 통계적 유의수준에서 높게 나타났다.

연령에서는 승진($p<.001$)에서 50대 이상이 통계적 유의수준에서 높게 나타났고, 적성과 사회인정에서는 20대가 통계적 유의수준($p<.05$)에서 높게 나타났다.

자격증의 유무에서는 보수($t=5.254, p<.001$), 사회인정($t=3.803, p<.001$), 적성($t=3.374, p<.01$)에서 해당자격의 보유자들이 높게 나타났고, 승진($t=-1.988, p<.05$)과 이직($t=-4.396, p<.001$)에서 비보유자들이 높게 나타났다.

학력에서는 승진($p<.01$)에서 고졸집단, 인간관계, 사회인정, 급여, 적성에서는 전문대졸집단이 통계적 유의수준($p<.05$)에서 높게 나타났고, 근무환경($p<.05$)에서는 4년제집단이 높게 나타났으며, 이직($p<.05$)의도는 고졸집단이 높게 나타났다.

급여에서는 통계적 유의수준($p<.001$)에서 사회인정, 인간관계, 급여와 적성($p<.05$)에서 400만 원 이상이 높게 나타났고, 이직($p<.001$)은 200만 원 미만이 높게 나타났다.

전공에서는 통계적 유의수준($p<.001$)에서 사회인정, 인간관계, 보수, 적성 모두 전공자가 높았고, 승진($p<.001$)은 관련학파가 높았으며, 이직

($p<.01$)에서도 관련학파가 높게 나타났다.

종사분야에서는 인간관계($p<.001$), 급여($p<.001$), 사회인정($p<.01$), 적성($p<.01$), 근무환경($p<.05$) 모두에서 용품업의 만족도가 가장 낮게 나타났고, 이직($p<.001$)의도에서는 용품업이 가장 높게 나타났다.

경력에서는 4년 이상($p<.05$)의 만족도가 가장 높게 나타났으며, 3-4년이 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

<Table 5> Difference of Job Satisfaction / Turnover by License (Mean±S.D.)

	have (n=145)	none (n=102)	t-value	p-value
Promotion	2.913 ±.888	3.128 ±.745	-1.988	.047
Social recognition	3.349 ±.887	2.912 ±.896	3.803	.000
Peer relationships	3.683 ±.752	3.484 ±.720	2.662	.038
Salary	3.301 ±.870	2.722 ±.869	5.254	.000
Suitability	3.552 ±.877	3.190 ±.759	3.374	.001
Turnover	2.545 ±.971	3.076 ±.881	-4.396	.000

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<Table 6> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Sex (Mean±S.D.)

	male (n=199)	female (n=48)	t-value	p-value
Social recognition	3.245 ±.899	2.854 ±.922	2.688	.008
Salary	3.178 ±.831	2.583 ±1.007	3.788	.000
Job conditions	2.958 ±.845	3.270 ±.866	-2.289	.023
Turnover	2.723 ±.969	2.932 ±.960	-1.341	.181

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<Table 7> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Age (Mean±S.D.)

		Age	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Promotion		twenties(a)	2.716 ±.867	9.137 /.000	d>c,b>a
		thirties(b)	3.036 ±.776		
		forties(c)	3.12±.694		
		more then fifty(d)	3.606 ±.867		
Job Satisfaction	Social recognition	twenties(a)	3.386 ±.947	2.708 /.046	a>c,b>d
		thirties(b)	3.041 ±.886		
	forties(c)	3.085 ±.892			
	more then fifty(d)	2.988 ±.841			
Suitability		twenties(a)	3.553 ±.859	2.793 /.041	a>b,d>c
		thirties(b)	3.428 ±.875		
		forties(c)	3.147 ±.810		
		more then fifty(d)	3.397 ±.718		
Turnover		twenties(a)	2.721 ±.995	.672 /.570	-
		thirties(b)	2.743 ±.972		
		forties(c)	2.911 ±1.001		
		more then fifty(d)	2.635 ±.772		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 8> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Marital status (Mean±S.D.)

		single (n=129)	married (n=118)	t-value	p-value
Job Satisfaction	Promotion	2.808 ±.836	3.212 ±.789	-3.888	.000
	Social recognition	3.333 ±.948	2.988 ±.844	3.006	.003
	Peer relationships	3.718 ±.816	3.471 ±.635	2.662	.008
Turnover		2.744 ±1.002	2.786 ±.935	-.338	.735

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 9> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Work experience (Mean±S.D.)

		Work experience	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Job Satisfaction	Promotion	less than one year(a)	2.787±.670	2.704 /.031	e>b,c,a>d
		less than 1-2 years(b)	2.918±.803		
		less than 2-3 years(c)	2.811±1.027		
		less than 3-4 years(d)	2.762±.684		
		more than 4 years(e)	3.175±.825		
Turnover		less than one year(a)	2.690±1.061	1.995 /.096	-
		less than 1-2 years(b)	3.094±.789		
		less than 2-3 years(c)	2.658±1.010		
		less than 3-4 years(d)	2.691±1.118		
		more than 4 years(e)	2.672±.968		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 직장에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향

해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 상대적 영향을 알아보기 위하여 이직의도를 종속변수로 하고 직장만족의 하위 요인 승진, 인간관계, 보수, 사회인정, 적성, 안정성, 근무환경을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

검정결과는 <Table 14>와 같이 이직의도에 영향을 미치는 요인은 사회인정(t=-5.180, p<.001), 근무환경(t=-4.703, p<.001), 급여(t=-4.082, p<.001), 적성(t=-3.220, p<.05), 승진(t=-2.590, p<.01)으로 나타났다. 즉, 사회적 인정과 작업 및 근무환경, 그리고 급여와 적성, 승진은 모두 통계적으로 유의하게 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 p<.001에서 27.650의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R²=.447로 44.7%의 설명력을 보이고 있다. 공차한계(Tolerance)

<Table 10> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Education (Mean±S.D.)

		Age	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Job Satisfaction	Promotion	high school graduates(a)	3.283±.752	7.757/.001	a>c,b
		two year college graduates(b)	2.804±.938		
		four year university graduates(c)	2.952±.691		
	Social recognition	high school graduates(a)	2.938±.888	3.870/.022	b,c>a
		two year college graduates(b)	3.282±.969		
		four year university graduates(c)	3.276±.826		
	Peer relationships	high school graduates(a)	3.442±.632	3.999/.020	b>c,a
		two year college graduates(b)	3.753±.784		
		four year university graduates(c)	3.571±.774		
	Salary	high school graduates(a)	2.925±.729	3.152/.044	b>c,a
		two year college graduates(b)	3.237±1.054		
		four year university graduates(c)	2.976±.803		
	Suitability	high school graduates(a)	3.200±.800	3.619/.028	b>c>a
		two year college graduates(b)	3.533±.935		
		four year university graduates(c)	3.452±.736		
Job conditions	high school graduates(a)	2.825±.860	3.751/.025	c>b>a	
	two year college graduates(b)	3.048±.898			
	four year university graduates(c)	3.200±.756			
Turnover	high school graduates(a)	2.956±.977	3.501/.032	a,c>b	
	two year college graduates(b)	2.577±.990			
	four year university graduates(c)	2.804±.894			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 11> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Major (Mean±S.D.)

		Major	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Job Satisfaction	Promotion	department(a)	2.568±.878	18.610/.000	b,c>a
		connection(b)	3.237±.071		
		irrelevant(c)	3.172±.748		
	Social recognition	department(a)	3.798±.697	37.719/.000	a>c,b
		connection(b)	2.808±.842		
		irrelevant(c)	2.952±.862		
	Peer relationships	department(a)	4.025±.703	23.535/.000	a>c,b
		connection(b)	3.359±.719		
		irrelevant(c)	3.452±.562		
	Salary	department(a)	3.638±.959	31.413/.000	a>c,b
		connection(b)	2.734±.719		
		irrelevant(c)	2.860±.710		
	Suitability	department(a)	3.860±.809	20.839/.000	a>c,b
		connection(b)	3.131±.792		
		irrelevant(c)	3.253±.748		
Turnover	department(a)	2.515±1.080	7.728/.001	b>c,a	
	connection(b)	3.036±.897			
	irrelevant(c)	2.633±.821			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 12> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Salary (Mean±S.D.)

		Salary	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Job Satisfaction	Social recognition	less than 2,000,000 won(a)	2.983±.792	6.660/.000	d>c>b,a
		2,000,000 - 2,999,999 won(b)	3.031±.973		
		3,000,000 - 3,999,999 won(c)	3.483±.845		
		more than 4,000,000 won(d)	3.642±1.004		
	Peer relationships	less than 2,000,000 won(a)	3.472±.763	6.660/.000	d>c>b,a
		2,000,000 - 2,999,999 won(b)	3.556±.752		
		3,000,000 - 3,999,999 won(c)	3.701±.598		
		more than 4,000,000 won(d)	4.000±.768		
	Salary	less than 2,000,000 won(a)	2.632±.824	21.260/.000	d>c>b>a
		2,000,000 - 2,999,999 won(b)	3.084±.742		
		3,000,000 - 3,999,999 won(c)	3.442±.843		
		more than 4,000,000 won(d)	3.840±.824		
Suitability	less than 2,000,000 won(a)	3.274±.798	3.011/.031	d,c>b,a	
	2,000,000 - 2,999,999 won(b)	3.325±.854			
	3,000,000 - 3,999,999 won(c)	3.632±1.842			
	more than 4,000,000 won(d)	3.654±.922			
Turnover	less than 2,000,000 won(a)	3.096±.869	10.506/.000	a>b,c>d	
	2,000,000 - 2,999,999 won(b)	2.727±.875			
	3,000,000 - 3,999,999 won(c)	2.566±1.073			
	more than 4,000,000 won(d)	2.046±.896			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 13> Difference of Job Satisfaction / Turnover by Field (Mean±S.D.)

		Field	Mean±S.D.	F/P	Duncan
Job Satisfaction	Social recognition	facility related(a)	3.202±.919	6.380/.002	c,a>b
		product-related(b)	2.90±.925		
		service industry(c)	3.41±.834		
	Peer relationships	facility related(a)	3.766±.733	8.466/.000	a,c>b
		product-related(b)	3.329±.717		
		service industry(c)	3.684±.715		
	Salary	facility related(a)	3.355±.957	8.728/.000	a>c,b
		product-related(b)	2.819±.743		
		service industry(c)	2.965±.885		
	Suitability	facility related(a)	3.579±.865	6.222/.002	a,c>b
		product-related(b)	3.139±.819		
		service industry(c)	3.463±.801		
Job conditions	facility related(a)	3.088±.815	3.639/.028	c,a>b	
	product-related(b)	2.810±.921			
	service industry(c)	3.152±.807			
Turnover	facility related(a)	2.445±.914	8.863/.000	b>c>a	
	product related(b)	3.029±.923			
	service industry(c)	2.870±.985			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

값이 .1이상으로 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되며 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

<Table 14> Influence of Job Satisfaction factors to Turnover of Marine Sports Employees

Dep.Var.	Indep.Var.	SE	β	t-value	p-value	Tolerance
Turnover		.520		19.175	.000	
	Promotion	.070	-.157	-2.590	.010	.628
	Peer relationships	.067	.026	.413	.680	.581
	Salary	.079	-.249	-4.082	.000	.622
	Social recognition	.067	-.322	-5.180	.000	.599
	Suitability	.074	-.209	-3.220	.001	.548
	Security	.052	-.056	-1.146	.253	.965
	Job conditions	.062	-.256	-4.703	.000	.781
	R=.669 R ² =.447 Adj.R ² =.421 F=27.650 p<.001 Durbin-Watson=1.980					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 논의

이상의 연구결과에서와 같이 남자가 사회인정과 급여 등에 걸쳐 직장생활에서의 만족도가 높게 나타난 반면, 여자는 근무여건 및 환경에서 직장생활의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

해양스포츠의 특성인 여름철 또는 바다에서의 근무여건이나 환경 및 조건이 남성에 비해 여성에게는 더욱 열악함에도 불구하고, 남자보다 여자가 높게 나타났다는 결과는 선행연구(Clark, 1997)에서와 같이 여성은 승진이나 급여에 중심을 두는 남성과는 달리 일자리에 대한 기대가 낮고, 관리자와의 관계, 일의 내용이나 노동시간에 중심을 두는 여성의 차별화된 가치관에서 기인하는 것으로 해석된다.

승진과 관련해서는 기혼의 관련자격증 보유자가 승진에 대해서 부정적인 반면, 50대 관련계열의 고졸집단에서 만족도가 높게 나타났으며, 사

회적 인정과 동료 및 인간관계에서는 미혼자집단이 직장에서의 만족도가 더 높게 나타났다. 적성과 급여, 동료관계 및 인간관계와 사회적 인정에서는 전문대학의 관련학과 출신의 고소득자가 직장에서의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 미혼과 전문대졸의 해양스포츠 종사자가 직장생활에서의 만족도가 더 높다는 결과는 다른 직종의 40대 기혼의 높은 만족도를 나타내는 연구결과(Lee, Kyung-hee, Park, Hae-kyung, 2013)와의 차이점으로, 살아있는 현장인 바다에서의 일터가 대부분으로 연령이 높은 사람보다는 활동성이 강한 낮은 연령층에서 더욱 매력적인 요소로 받아들여지는 것으로 보인다.

해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인이 이직에 미치는 영향으로는 사회적인 인정과 작업 및 근무환경, 급여, 적성과 승진요인으로 나타났다. 모두가 이직에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 소득에 따른 만족요인의 선행연구(Jeon, young-jick, 2001)에서와 같이 월평균 소득이나 임금 등 급여가 종사자들이 납득할 수 있는 수준으로 월평균 소득이 높고, 사회적인 인정과 적절한 승진, 근무환경 및 여건, 그리고 직장에서의 업무가 전공과 유사하거나 일치할 때, 직장생활의 만족도가 높고, 이직에 대한 의도 또한 낮은 것으로 해석된다.

V. 결론 및 제언

해양스포츠 종사자의 직장생활에서의 만족요인과 이직에 미치는 영향을 구명하여 해양스포츠의 발전과 정책육성방향을 제시하기 위한 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하기 위하여 2013년 2월~2013년 3월까지 해양스포츠 종사자 247명을 대상으로 설문조사법을 통한 연구결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 결론

첫째, 사회인정과 급여에서 남자의 만족도가 높게 나타난 반면, 여자는 근무환경에서 만족도가 더 높은 것으로 나타났고, 승진과 관련해서는 기혼의 관련자격증 보유자가 승진에 대해서 부정적인 반면, 50대 관련계열의 고졸집단에서 만족도가 높게 나타났다.

둘째, 사회인정과 인간관계에서는 미혼자집단이 직장에서의 만족도가 더 높게 나타났고, 적성과 급여, 동료관계 및 인간관계와 사회인정에서는 전문대학 관련학과 출신의 고소득자의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

셋째, 해양스포츠 종사자의 직장생활의 만족요인인 사회인정, 근무환경, 급여, 적성, 승진의 만족도가 높으면 이직에 대한 의도가 낮은 것으로 나타났다.

2. 제언

이 연구에서 얻어진 결과를 토대로 후속 연구에서 검토되어야 할 과제를 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 해양스포츠 종사자와 관련한 지속적 연구와 해양스포츠 종사자의 근무환경 개선과 실적 시 타 해양스포츠로의 전환이나 이직이 가능할 수 있는 대처방안의 마련이 필요할 것이다.

둘째, 해양스포츠는 삶의 질을 풍성하게 하는 대안일 뿐만 아니라, 관련 산업에 미치는 경제적 영향 측면에서도 그 중요성이 부각되고 있으며, 고용창출 효과가 크고 공해 없는 고부가 가치산업이기에 국가의 전략산업으로 집중 육성하고 발전시켜야 할 것이다.

References

Becker, T. E.(1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions Worth making?, *Academy of Management Journal*, 35(1), 232~244.
 Choi, Woi-sook(2011). The Impact of Stress and Working Environment on Occupation Satisfaction and Life

Satisfaction of Skin Care Experts, Unpublished doctoral dissertation, Keimyung University, Daegu.
 Clark, A. E.(1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341~372.
 Jeon, Young-jick(2001). The Effects of Occupational Self - Confidence on Job Satisfaction of the Hotel Employees, *Tourism Research*, 15, 203~230.
 Ji, Sam-up(2000). Institutionalization for the development of marine sports in Korea, Unpublished doctoral dissertation, Dong-a University, Busan.
 Ji, Sam-up(2003). The analysis of social environmental factors for marine-sports popularization, *The Korean Alliance for Health Physical Education*, 42(6), 241~257.
 Ji, Sam-up · Lee, Ho(2013). Research on Constraints, Motivation, Perceived Value and Post-behavior of Marine Sports, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(2), 641~652.
 Ji, Sam-up · Lee, Jae-bin(2009). Study on Relationship between Degree of Satisfaction and User's Lifestyles on Base of Marine Sports, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(6), 3391~34043.
 Kim, Ok-joo(2008). The Study on Characterization of Marine Sports in the Southwestern Are, Unpublished doctoral dissertation, Chosun University, Gwangju.
 Kim, Tae-soo · Ji, Sam-up(2014). The Relationship between Occupation Satisfaction, Job Satisfaction, Job Insecurity and Turnover of Marine Sports Industry Employees, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 16(2), 899-912.
 Lee, Kyung-hee · Park, Hae-kyung(2013). The Effect of Emotional Labor on Job Satisfaction of Nurses: Mediating Role of Empowerment and Autonomy. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(4), 2117~2133.
 Lee, Sung-ro(2005). The Effect of Job Stress, Turnover of safeguard on job Satisfaction, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
 Lim, Jae-hyun(2011). Research on Constraints, Motivation, Perceived value, and Post-behavior of Maritime Sports, Unpublished doctoral dissertation, Pukyung National University, Busan.
 Liem, Ji-sook(1989). A Study on The Relationship between Occupational Satisfaction and Clothing Behavior for A group of Male Adults, Unpublished

- doctoral dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Park, Joon-cheol · Park, Jin-young(2008). The Impact of Hotel Employees' Job Stress, Job Insecurity, and Job Satisfaction on Turn over Intention, The Korea Academic Society of Tourism and Leisure, 20(2), 298~310.
- Sung, Ki-hwan(2012). The Effect of Life Satisfaction in Participation Types, Participation Motives and Leisure Flow Marine Sports, Unpublished doctoral dissertation, Pukyung National University, Busan.
- Spector, P. E.(1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences. California: SAGE Publications, Inc.
-
- 논문접수일 : 2014년 06월 03일
 - 심사완료일 : 1차 - 2014년 07월 16일
 - 게재확정일 : 2014년 07월 24일