

선원 개인적 특성과 승선근무 특성에 따른 선원직업의식에 관한 연구

신용주* · 임성주** · 나달라 수하*** · † 신용준

*하팍로이드해운(주) 상무, **한국해양대학교 대학원, † 한국대학교 해운경영학부 교수

A Study on the Professional Consciousness of Crew based on the Characteristics of Demography and On-board Working

Yong-Joo Shin* · Seong-Ju Im** · Nadhilla Suha*** · † Yong-John Shin

*Director, Hapag-Lloyd (Korea) Ltd., Busan 48939, Korea

**Graduate School, Korea Maritime and Ocean University, Busan 49112, Korea

† Professor, Div. of Shipping Management, Korea Maritime and Ocean University, Busan 49112, Korea

요 약 : 이 연구는 선원의 개인적 특성(연령, 결혼여부, 국적)과 승선 경력(총승선기간, 현회사 승선기간, 선내 근무부서와 직급), 승선근무 보상(선원 복지후생만족도), 승선근무 내성(이가정성 및 이사회성) 그리고 외국인 선원과의 혼승 문제(이문화 수용 및 적응) 등의 승선근무 특성들에 따라 선원직업의식 수준에 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다. 분석결과, 선원의 연령이 높을수록, 기혼집단보다 미혼집단에서, 국적은 필리핀, 인도네시아, 미얀마, 중국, 한국 순으로 직업의식 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 선내 직급에서는 외국인 선원의 직장급 부원의 직업의식이 원직급 부원과 수직급 부원 그리고 3항·기사 직급보다 높게 나타났다. 승선근무 특성에서는 복지후생만족도가 높아지면 선원직업의식이 높아지며, 이가정성과 이사회성은 선원직업의식에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 선원과의 혼승에 따른 이문화 수용성은 선원직업의식에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않지만, 이문화 적응성은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구는 선원들이 자신의 직업에 대한 매력과 자부심 및 긍지를 가지고 승선근무를 지속할 수 있도록 하는 선원직업의식의 중요성을 강조하고, 선원직업의식의 제고방안을 제시하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

핵심용어 : 선원직업의식, 선원 개인적 특성, 선원 국적, 승선근무 특성, 혼승 특성

Abstract : This study examined the significance of the crew's professional consciousness and sought to clarify the differences in the professional consciousness of crew by considering biographical characteristics of the crew and onboard working situations, which were expected to influence the professional consciousness of crew. The empirical analysis showed the crew's individual characteristics such as age, marital status, position in ship organization and nationality significantly influenced professional consciousness. The comparison in the differences of professional consciousness level among crew's nationalities showed that the professional consciousness of Filipino crew was the highest, and in the descending order of Indonesia, Myanmar, Chinese, and South Korea. The analysis results of other variables of on-board working characteristics showed that as crew's satisfaction of welfare increased, crew's professional consciousness increased, whereas the feeling of isolation from home and society had a statistically significant negative (-) impact on crew's professional consciousness. Furthermore, the analysis of multinational crew manning characteristics stated that cross-cultural acceptance did not have a statistically significant impact on the crew's professional consciousness, while cross-cultural adaptability had a statistically significant impact. This study emphasize the importance of the crew's professional consciousness and suggest how to enhance it, which allows crew to continue their career with the charm and pride of their profession.

Key words : Crew's Professional Consciousness, Crew Individual Characteristics, Nationality, On-board Working Characteristics, Multinational Crew Manning Characteristics

1. 서 론

운기업 경영능력 제고 등에 중요한 역할을 담당하여 해운산업 성장과 발전에 크게 기여하여 왔다.

우리나라 선원은 해외취업을 통한 외화가득 뿐만 아니라 선박운항기술 향상, 항로에 적합한 선박의 배선, 선박관리, 해

하지만 1980년대 이후 국내에서 육상직 임금의 급격한 상승과 국민소득 수준의 증가 및 삶의 질 향상에 따라 해상직 임금

† Corresponding author : 종신회원, yjshin61@kmou.ac.kr 051)410-4382

* 정회원, shinyj@hlag.com 051)603-0500

** 정회원, forceisj@seaman.or.kr 051)620-5723

*** 정회원, nadhila03@gmail.com 051)410-4382

(㉠) 이 논문은 대표저자의 석사논문을 바탕으로 추가 연구하여 작성하였으며, "선원의 개인적 특성과 승선근무 및 혼승 특성에 따른 선원직업의식에 관한 연구"란 제목으로 "2018 한국해양과학기술협의회 공동학술대회(제주 국제컨벤션센터, 2018.5.24.-25, pp.141-143)"에 발표되었음.

수준이 상대적으로 하락하게 되고 일정기간 가정 및 사회와 격리되어 해상에서 근무생활을 하여야 하는 선원직업의 매력 이 점차 떨어져서 승선을 기피하는 현상이 나타나고 있다.

1980년대 후반 국내의 선원수가 감소하기 시작한 이후, 1990년대 초반에 나타난 선원들의 직업의식은 매우 부정적으로 나타났고, 일 자체에 대한 만족도는 높으나 긍지를 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 선원직업에 대한 사회적 인식이 나빠졌고 선원 직업의 특수성을 고려한 기대 수입보다 낮은 임금에 대한 불만(83.3%)이 많이 표출되고 있어 선원직업에 대한 매력의 상실과 선원직업과 관련하여 장래성에 대한 부정적 인식이 많은 것을 알 수 있다(KMOA, 1993; 2010).

직업의식은 직무중사자 개인의 가치와 신념, 직업에 대한 기대, 개인의 근무 상황, 직무 역량, 직무경험, 보상수준, 직무 환경 등에 의해 달라지는데, 선원 개인의 선원직업의식은 직무태도와 직무관련 행동에 영향을 미치게 되어, 선박조직 및 해운기업의 성과와 조직 유효성을 결정짓는 중요 요인으로 작용하게 된다.

따라서 전문직업인으로서의 선원직업에 대한 확고한 직업 의식의 배양과 정립은 우수한 자질과 태도 및 능력을 갖춘 선원의 확보를 통해 해운산업의 발전과 국가 해양력 유지를 위해서 매우 중요한 사항으로 인식되고 있다.

선원을 대상으로 하는 직업의식에 대한 연구는 매우 부족하며, 선원의 근무조건과 선내생활 및 인사노무 제도 등에 대한 만족도를 측정하는 직업생활의식 수준 조사에 관한 일부 연구들((KMOA, 1993; 2010; 2015)이 제시되고 있다.

이 연구는 이러한 상황에서 선원직업의식 수준을 진단하고 이를 결정짓는데 중요한 영향을 미치게 되는 선원의 개인적 특성과 승선근무 특성의 관계를 분석해 보고자 한다. 선원직업의식 수준에 영향을 미치게 될 것으로 예상되는 선원의 연령, 결혼, 국적 등의 속인적 요인에 따른 선원직업의식 수준의 차이를 규명하고, 육상과 일정기간 격리되어 선박조직에서 근무함에 따라 발생하는 이가정성과 이사회성 그리고 이에 대한 복지후생 측면의 보상이 선원직업의식에 어떠한 영향을 미치는지를 고찰해 보고자 한다.

그리고 현재 대부분의 선박에서는 자국 선원이 부족하여 외국인 선원과의 혼승이 전 세계적으로 일반화되고 있다. 이러한 상황에서 외국인선원의 가치와 생활관습 등의 문화에 대한 이해와 수용 및 적응이 매우 중요하므로, 이문화 수용 및 적응을 혼승 특성요인으로 설정하여 이에 따른 선원직업의식의 차이를 외향 상선을 대상으로 측정하여 분석해 보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 선원직업의식의 의미

직업의식은 개인이 가지고 있는 직업에 대한 태도와 직업에 대한 의견 및 직업에 대한 가치를 포함하며, 유래되는 사상

에 의해 형성된, 직업에 대한 관습 및 습관을 포함한다. 또한 직업의식은 일에 대한 신념체계와 가치를 형성하도록 하며, 다양한 신념체계로 구성된 태도로서 일에 대하여 반복되는 행동 습관이라고 할 수 있다.

개인마다 일을 하고 직업을 가지는 의미와 목적이 다르기 때문에 직업적 태도 즉, 직업의식은 개인의 업무만족도 및 업무성과, 조직생활에 커다란 영향을 미칠 수 있다. 개인의 삶에 있어서 직업이 가지는 의미는 다양하며, 그 의미가 다양한 만큼 개인의 삶과 성과에 서로 다른 영향을 미칠 수 있다(Rosso et al., 2010).

직업의식은 직업 가치 및 직업에 대한 태도 등 직업 전반에 관한 사고와 견해로 볼 수 있으므로, 선원직업의식은 선원이 자기 직업에 대하여 가지는 의식으로 한정하여 선원직업에 가치와 선원직업에 대한 태도 등 선원직업 일반에 관한 사고와 태도로 정의할 수 있을 것이다. 선원직업의식은 우수한 선원을 양성하고, 이들 선원이 자신의 직업에 긍지를 가지고 장기적으로 근무할 수 있도록 하는 가치 신념체계로써 중요한 역할을 하게 된다.

직업의식은 절대적인 것이 아니라 연령과 시대에 따라 다양한 양상으로 변화하는 것으로 시대적 가치관의 변화에 따라 동시에 변화될 수 있는 유동적인 것으로 파악되며, 직업의식이 시대적 상황에 따라 변화할 수 있다는 사실은 사회적으로도 중요한 의미를 갖는다(Van Fleet and Albness, 1982).

국내에서 선원직업에 대하여 과거에는 고소득 직종, 외화 획득 및 해외에서 국위를 선양하는 국제 전문 직업으로 인식되었다. 그러나 현재는 육상과 격리되는 극한 직업으로 인식되고 있다. 또한 국민소득 증가와 국가 경제력 증대에 따라 선원직업에 대한 사회적 인식 및 매력도가 떨어지고 있다. 1980년대 후반 국내의 선원수가 감소하기 시작한 이후, 1990년대 초반에 나타난 선원들의 직업의식은 매우 부정적으로 나타났다. 선원직업의식 조사 결과 선원들의 업무 자체에 대한 만족도는 높으나 선원직업에 대한 긍지를 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 또한 선원직업에 만족도가 저하되고 승선근무에 대한 선호도가 떨어져 선원직업 대한 사회적 인식이 나빠졌다(KMOA, 1993).

Super and Bohn(1970)의 연구에서는 직업의식의 결정요인으로 지능, 적성, 흥미, 가치관, 욕구, 사회경제적 지위, 교육정도, 가정환경, 병역의무, 시민권, 인권, 종교, 성별의 차이, 경제환경, 경제호황 및 불황 여부, 일반적 유행, 기술적 혁신, 전쟁, 자연재해 등의 요인을 제시하였다.

직업의식은 이와 같이 개인의 성별, 종교, 교육수준, 적성, 흥미, 가치관 등의 개인적 특성과 경제환경, 경제상황, 기술혁신 등의 경제적 요인들에 의해 영향을 받게 된다.

선원들의 직업의식 수준은 선원직업에의 진입 시기와 동기 및 개인 근무 상황 등에 차이를 가져올 것으로 예상되는 연령, 결혼여부, 국적 등에 따라 상이하게 나타날 것이다.

따라서 이 연구에서는 선원직업의식 수준에 영향을 미치게

될 것으로 예상되는 선원의 개인적 특성과 선원직업의식 수준 사이의 관계에 대한 가설 1을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1 선원의 연령, 결혼여부, 국적 등의 개인적 특성에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다.

2.2 선원의 승선근무 특성과 선원직업의식

선원은 선박을 운항하고 그 가치를 유지 및 관리하는 업무를 수행하며 화물 및 여객의 해상운송을 수행하여 경제적 가치를 창출하는 해운기업의 핵심인력으로 본사와 떨어져서 해상에서 활동하고, 그 근무 장소가 선박이라는 특수한 공간이기 때문에 여타 조직과는 다른 특수성을 고려해야 한다(Kang et al., 1997).

선원은 일정기간 선박에 승선하여 육상과 격리된 해상에서 근무하게 된다. 선원은 승선근무자로서 육상의 일반근로자와 같이 근무가 끝나면 가정이나 사회로 돌아가 자유롭게 개인적인 생활을 누릴 수 없고, 배를 벗어날 수 없는 공간적인 제약과 공동생활을 유지하기 위한 일정한 질서의 틀 속에 구속되어 있게 된다. 20명 내외의 인원이 승선하고 있는 선박에서는 다른 조직보다 대인접촉의 범위가 좁고, 승선근무로 인해 육상과 접촉하는 기회가 적으며, 선내 승무원 중에서도 한정된 자 이외에는 다른 구성원들과의 개인 접촉이 많지 않으므로 인간관계는 수동적이며 그에 따른 소외감은 높을 수밖에 없다(Lee, 2012b).

또한 선박에서의 근무는 직무를 수행하는 장소와 개인생활을 영위하는 장소가 중첩되어 사생활 보장이 어렵다. 그리고 선박이라는 제한된 공간에서 생활하면서 과도에 의한 흔들림과 배멀미 및 선박의 소음과 진동의 악조건을 견뎌야 한다. 이러한 근무상황은 근무시간 이후 휴식 및 재충전에 지장을 초래하기도 한다(Chung, 2006).

선원이 승선근무 특성에 따른 제약요인을 잘 극복하고 그 직무를 원활히 수행하기 위해서는 선원직이 대규모 투자 자산인 선박을 운항하여 세계교역의 근간이 되는 글로벌 해상운송을 담당하는 전문직업인이라는 직업상의 가치와 의미를 인식하여 직업상의 긍지를 가지도록 하는 직업의식의 배양이 중요하다.

직업능력개발원(2006; 2010; 2014)의 직업의식 설문조사에서는 경제적 보상, 쾌적한 근무환경, 고용 안정성, 일의 흥미, 능력발휘, 시간여유, 자아실현, 자유 재량권, 사회적 인정, 승진 기회, 사회적 기여 등의 요인에 따라 직업의식이 달라진다고 하였다. 이와 같이 직업의식은 직업에 대한 기대, 개인의 근무 상황, 직무 역량, 직무경험, 보상수준, 직무환경 등에 따라 달라진다고 할 수 있다.

선원은 승선근무를 통해 직무 경력을 쌓아가게 되는데, 이러한 직무상의 경력은 선원들에게 전문직업인으로서 가치와 매력 그리고 자긍심을 고취시켜 주게 되어 강한 직업의식을

가지게 할 것이다.

선원의 조기하선을 억제하고 일정 수준의 한국선원을 유지하기 위해서는 선원의 장기승선을 위한 우대 제도를 마련하고 장기 승선자의 자긍심의 고취를 위한 지원 제도를 운영할 필요가 있다. 예전에는 육상근무에 비해 높은 임금이라는 경제적 보상 때문에 승선근무에 대한 제약요인이 크게 문제시되지 않았으나, 임금에 대한 우월성이 상실된 현재에는 승선근무의 제약요인을 극복하고, 선원직업에 대한 가치와 매력을 유지 및 제고시킬 수 있도록 하는 복지적 배려와 보상이 필수적으로 요구되고 있다. 선원에 대한 복지후생은 승선근무의 특수 환경에 대한 보상으로 중요한 역할을 하여 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. Cho(2014)의 연구에서는 선원복지프로그램에 대한 만족도가 선원의 자기효능감을 매개로 선원직업의식에 영향을 미친다고 하였다.

선박에서는 최소한의 인원이 승선하여 일정기간 육상과 격리되어 생활하기 때문에 이사회성의 문제가 발생한다. 이사회성은 사회적 접촉을 차단당하고, 집단 활동보다는 고립되어 혼자 일하고 활동하게 되거나, 수줍어하고, 비사회적인 성질이라고 할 수 있다. 이사회성은 사회에서 구성원들과의 적절한 인간관계를 형성하지 못하게 하므로, 사회적응을 더디게 하고 원만한 대인관계를 형성하지 못하게 하는 원인이 된다. 육상의 인간관계가 단절되는 이사회성은 선원들의 직업에 대한 만족 및 매력도를 저하시키고, 장기 승선을 제약하는 요소로 작용하기도 한다.

선박조직의 구성원은 가정생활의 단절이라는 특수성 때문에 부부관계 및 가정교육의 문제 또는 집안의 중대한 문제에 대한 결정 등에 있어서 가장으로서 또는 가족구성원으로서의 역할을 수행하지 못하게 된다. 따라서 가족과 떨어진 외로움과 가족에 대한 걱정과 염려 등이 생기게 되며, 이러한 이가정성의 요인이 승선생활의 불만으로 작용하게 된다.(Kang and Shin, 1994)

이러한 선박조직구성원의 이가정성의 극복에 대한 문제는 이사회성의 문제와 더불어 승선근무의 제약요인으로서 승선조직의 관리에 있어서 해결되지 않는 중요한 문제로 남아 있다. 사회 및 가족과 떨어진 상태에서 근무를 수행해야 하는 고립된 환경에서 근무하는 선원들의 직업에 대한 불만족은 조직생활에 적응하지 못하게 하고 선원에 대한 사회적 지위 및 평가가 낮아지게 한다(Chung, 2006).

그래서 대다수의 선원들은 이사회성과 이가정성의 문제로 장기 승선을 꺼려하는 경향이 있다. 승선근무의 특수한 근무 환경에 잘 적응하지 못하여 이사회성과 이가정성에 대한 내성이 약하게 되면 선원직업의식에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다.

따라서 이 연구는 선원의 승선경력, 복지후생, 이사회성 및 이가정성 등의 승선근무특성에 따른 선원직업의식의 차이를 분석하기 위하여 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2 선원의 승선근무 특성에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다

가설 2-1 선원의 승선근무 경력에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다

가설 2-2 선원의 복지후생만족도에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다

가설 2-3 승선근무상의 이가정성 인식 정도에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다

가설 2-4 승선근무상의 이사회성 인식 정도에 따라 선원직업의식 수준이 달라질 것이다

을 다음과 같이 설정하였다

가설 2-5 혼승선박에서의 이문화 수용성에 따라 선원 직업의식 수준이 달라질 것이다

가설 2-6 혼승선박에서의 이문화 적응성에 따라 선원 직업의식 수준이 달라질 것이다

3. 연구의 설계

3.1 연구모형

선행연구 검토결과에 따라, 선원직업의식 수준에 영향을 미치게 될 것으로 예상되는 선원의 개인적 특성과 선박조직에서의 승선근무 특성 요인을 고려하여 이에 따른 선원직업의식의 차이를 규명해 보고자 한다.

선원직업의식 수준에 영향을 미치게 될 것으로 예상되는 선원의 개인적 특성은 선원의 연령과 결혼여부 및 국적을 조사하였고 승선근무 특성으로는 총 승선기간과 현재 근무회사의 승선기간을 분류하였다. 선내직급은 원직급 부원, 수직급 부원, 직장급 부원, 3항·기사, 2항·기사, 1항·기사, 기관장, 선장의 8개 집단으로 분류하여 조사하였다. 그리고 가정 및 사회와의 일정 기간 격리되어 승선근무하기 때문에 발생하는 이가정성과 이사회성, 외국인 선원과의 혼승에 의해 제기되는 이문화 수용 및 적응 등을 승선근무 특성요인으로 고려하였다.

이상의 논의에 따라 이 연구는 선원의 개인특성과 승선근무 특성이 선원 개개인의 선원직업의식에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 Fig. 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

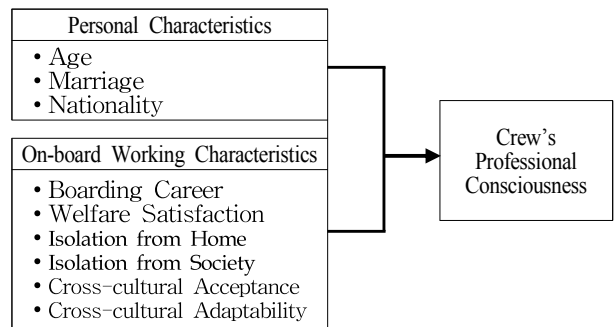


Fig. 1 Research model

3.2 변수의 조작적 정의

3.2.1 선원의 개인적 특성

선원의 직업의식 수준에 영향을 미치는 개인특성으로는 선원의 연령, 결혼여부, 국적 등이 고려될 수 있다. 이 연구는 선원의 연령을 현재의 나이로 측정하고, 결혼여부는 미혼과 기혼으로 구분하여 측정하며, 국적은 설문대상 선박에 승선하고

그런데 한국의 해운환경은 국내 선원만으로는 해운업을 지탱할 수 없게 변화하였으며, 이러한 시대적 변화에 대처하기 위하여 1992년에 외국인 선원고용제도를 도입하였다. 이에 따라 한국의 해운기업에서는 다양한 국적의 선원들이 취업하여 그 수가 지속적으로 증가하고 있다.

다양한 국적 선원의 혼승은 해운기업의 선원관리에 있어 과거와는 다른 여러 가지 문제점들을 발생시키고 있다. 그 중 대표적인 문제가 선원들 간의 문화적 차이에 따른 이문화 문제라고 할 수 있다(Lee, 2007).

외국인 선원 혼승선박에서 발생하게 되는 문제는 타문화에 대한 이해의 부족으로 문화의 차이를 쉽게 받아들이지 못한 데에서 발생한다고 볼 수 있다. 서로 다른 문화적 배경을 가진 외국 선원들과의 문화적 차이는 직무수행과 선박 조직 내 인간관계에서 여러 가지 오해와 갈등을 유발하게 되며, 이는 기업의 생산성에 부정적인 영향을 미치게 된다.

선박 조직 내 다양한 문화의 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 인정하는 문화적 시너지적 관점에서 조직의 관리자들은 문화적 차이 자체를 관리하기보다 그 영향력의 관리를 통하여 외국인 혼승선박 조직 구성원들이 이문화를 수용하고 다양한 문화의 이로운 점을 창출해낼 수 있도록 선박 조직구성원들을 훈련하여야 할 것이다(Lee, 2007).

인간은 상이한 문화 환경에서 행동규범이 다른 상황에 직면하게 되면 스트레스를 많이 받게 되는데 이문화 적응은 외국문화에서의 생활이나 업무를 적응해 나가는 과정(Black, 1988; Black et al., 1991)으로 이문화 속에서 발생하는 사건들의 인과관계를 이해하고 나아가 바람직한 보상을 얻기 위해서 필요한 행동을 익히는 것과 관련이 있다고 할 수 있다.

그러므로 혼승 선박에서는 국적이 다른 선원들간에 상이한 문화적 특성을 인정하여 수용하고 상대방 문화를 이해하고 이에 상호 적응하는 노력이 필요하다. 이러한 이문화 수용 및 적응에 의해 혼승 선박에서의 문화적 충돌과 갈등이 해소되어 선원직업이 계속 근무할 가치가 있는 매력적인 직업으로 인식하는 데에 긍정적 영향을 미치게 될 것이다.

따라서 이 연구는 외국인 선원과의 혼승에 따른 이문화 수용 및 적응과 선원직업의식의 관계에 대한 연구가설 2-5와 6

있는 선원의 국적을 한국, 필리핀, 인도네시아, 미얀마, 중국 등으로 구분하여 측정하도록 한다.

3.2.2 승선근무 특성

선원들의 승선근무에 따른 특성은 승선근무 경력, 승선근무의 보상에 대한 인식으로서의 복지후생 만족도, 그리고 육상과 일정기간 격리되어 선박이라는 제한된 공간에서 근무함으로써 발생하게 되는 이가정성과 이사회성 등의 요인이 고려된다.

1) 승선근무 경력

선원은 승선근무를 통해 직무 경력을 쌓아가게 되는데, 선박조직에서 어떠한 직무를 얼마나 오랫동안 담당하느냐에 따라 근무경력에 차이가 있게 되며, 이러한 근무경력은 직업의식 수준에도 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 이 연구는 선원 직업의식 수준과 관련이 있는 승선근무경력 변인으로 선박조직내의 근무부서와 직급, 총승선기간과 현회사 근무기간을 설정하였다. 선박조직에서의 근무부서는 갑판부, 기관부, 사주부로 분류하여 측정하고, 직급은 선박조직내의 원직급부원, 수직급 부원, 직장급 부원, 3 항·기사, 2 항·기사, 1 항·기사, 기관장, 선장으로 분류하여 측정하도록 한다. 승선근무 경력으로서의 현재까지의 총승선기간과 현회사 근무기간을 월단위로 측정하도록 한다.

2) 선원 복지후생 만족

선원복지후생 만족은 해운기업 및 선원법상의 사회복지프로그램에 대해 선원들이 지각하는 만족의 정도로 Lee(2012a)와 Cho(2014) 등의 연구를 바탕으로 회사의 학자금지원제도, 휴양콘도시설, 사원아파트제도, 상해연금지원제도, 경조사지원, 선택적 복지후생제도, 가족방선 및 동승제도, 전반적인 복지후생에 대한 만족도와 선원제해보상제도, 선원근해보험제도, 국민건강보험제도, 고용보험의 실업급여와 고용안정사업 및 직업능력개발사업, 그리고 이용하는 선원복지시설 등의 선원 사회복지제도에 대한 만족도 16 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3) 이사회성

이사회성에 대한 조작적 정의는 Kang and Shin(1994), Chung(2006) 등의 연구를 바탕으로 사회로 부터의 고립 및 방관, 사회적 접촉의 기피, 집단 활동보다는 고립되어 혼자 일하고 활동하게 되거나, 수줍어하고, 비사회적이고 비활동적인 특징을 이사회성이라 정의하여 단조로운 대인관계, 인간관계 단절의 문제, 원만하지 않는 교우관계에서 오는 불만, 모임의 불참에 대한 극복정도 등의 4가지 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

4) 이가정성

이가정성에 대한 조작적 정의는 Kang and Shin(1994), Chung(2006) 등의 연구를 바탕으로 인간의 기본적인 삶의 터전인 가정으로부터 다양한 원인들에 의해 분리된 상태를 이가정성이라 정의하여 승선기간동안의 가족 걱정, 가족과 떨어지는 괴로움, 부부관계 및 자녀 교육상 문제에서 극복정도

(reverse), 가족과 떨어져 지내는 것의 극복정도(reverse) 등의 4가지 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

5) 이문화 수용성

이문화 수용성에 대한 조작적 정의는 Berry and Kim(1988), Chung(2006), Lee(2007) 등의 연구를 바탕으로 서로 다른 문화에 대한 차이를 이해하고 포용하며, 이를 수용하는 정도를 이문화 수용성이라 정의하며, 다른 나라의 문화에 대한 관심, 외국인과 함께 일하는 것에 대한 즐거움, 외국과 관련된 기사 혹은 프로그램을 자주 시청하는 여부, 타 문화의 가치와 생활방식을 인정하고 존중하는 정도, 국적에 관계없이 외국인에 대해 호의적인 태도, 외국인을 상대하는 일에 대한 긍지 등의 6가지 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

6) 이문화 적응성

이문화 적응성에 대한 조작적 정의는 Black(1998), Black et al.(1991), Lee(1997), Hong(2004), Chung(2006), Lee(2007) 등의 연구를 바탕으로 외국문화의 생활이나 업무를 적응해나가는 정도와 노력의 정도를 이문화 적응성이라 정의하여, 혼승하고 있는 외국인 선원들의 사회문화에 대해 공부한 정도, 혼승하고 있는 외국인 선원의 상황에 따라 나타내는 행동양식을 예측하는 정도, 혼승하고 있는 외국인 선원의 가치관을 이해하는 정도, 혼승하고 있는 외국인 선원의 감정을 파악하는 정도, 혼승하고 있는 외국인 선원의 태도를 잘 파악하는 정도, 혼승하고 있는 외국인 선원과 대화 시 그들의 의사를 이해하는 정도의 6가지 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3.2.3 선원직업의식

선원직업의식은 선원이 자기 직업에 대하여 가지는 가치인식과 태도로 선원직업에 대한 사회적 인식과 매력 및 만족의 정도로 정의하고, KMOA(1993; 2010)와 Cho(2014)의 연구결과를 바탕으로 하여 선원 직업에 대한 긍지, 매력, 사회적 인식, 직업생활 만족, 장래성, 배우자의 호의적 감정, 자녀로부터의 존경과 긍지, 자녀의 선원직업에 찬성, 가족의 호응 등 10 문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

4. 실증분석

4.1 수집된 자료의 특성 분석

이 연구는 선원의 개인적 특성과 승선근무 특성 그리고 외국인 선원과의 혼승특성 등에 따라 선원직업에 대한 매력과 긍지 등을 나타내는 직업의식 수준에 차이가 있는지를 규명해 보기 위하여 선원의 승선근무 특성과 선원직업에 대하여 전반적인 조사를 실시한 2013년의 설문조사 결과를 이용하였다.¹⁾ 이 연구의 실증분석 데이터는 이가정성과 이사회성 그리고 외국인 선원과의 혼승에 따른 이문화 수용 및 적응 등의 문제가 선원관리에 있어서 중요한 요인으로 대두되고 있는 외항 대형상선 104척에 승선 중인 1,474명의 선원 설문응답과 하선하여

보수교육 중인 선원 501명의 설문응답을 합하여 총 1,975명의 응답결과를 사용하였다.

설문응답 선원의 인구·통계적 특성을 정리 요약하면 Table 1과 같다.

Table 1 Demographic characteristics of crew respondent

Item		Freq	%	Item	Freq.	%		
Age	①Below 20 years old	20	633	32.1	Job Position	①Deckhands & Oiler	217	12.0
	②30 years old	502	25.4	②Able Seafarer Deck & Engine		372	20.6	
	③40 years old	360	18.2	③Boatswain & No. 1 Oiler		215	11.9	
	④Above 50 years old	480	24.3	④Third Officer & Engineer		278	15.4	
	Total	1975	100.0	⑤Second Officer & Engineer		255	14.1	
Marriage	①Married	1071	57.1	Terms of on-board working	①Below 1years	523	26.5	
	②Unmarried	805	42.9		②1~3 years	571	28.9	
	Total	1876	100.0		③3~5 years	222	11.2	
	Department	①Deck Depart.	983		53.1	④Above 5 years	659	33.4
② Engine Depart.		754	40.8	Total	1975	100.0		
③ Catering Depart.		113	6.1	Nationality	①Korea	964	50.2	
Total		1850	100.0		②Philippines	619	32.2	
Terms of on-board working	①Below 3years	550	27.8		③Indonesia	121	6.3	
	②3~7 years	387	19.6		④Myanmar	179	9.3	
	③7~15 years	427	21.6		⑤China	38	2.0	
	④Above 15 years	611	30.9	Total	1921	100.0		
	Total	1975	100.0					

4.2 타당성 및 신뢰성 검증

이 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항은 여러 선행연구에서 다루어진 내용을 참조하여 설문항목을 구성하였으므로, 일단 표면 타당도(face validity)는 높다고 할 수 있다.

선원 복지만족, 이가정성과 이사회성, 이문화 수용 및 적응, 그리고 선원직업의식에 대한 요인분석의 결과는 Table 2와 같다. Table 2의 통계량을 분석해 보면 KMO의 표본적합도는 .932로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 검정통계량은 21183.603, 유의확률 P = .000으로 나타나 통계적으로도 유의적임을 알 수 있었다.

요인분석의 결과 Table 2와 같은 요인적재량 행렬을 얻을 수 있다. 요인적재량은 요인과 변수의 상관계수(표준화된 회귀계수)로서 각 변수(설문항목)는 요인적재량이 가장 큰 요인에 할당되는 것으로 해석한다. 회전된 요인행렬표에서 각 요인은 서로 구별이 가능하며, 대부분의 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정된다. 따라서 요인1은 선원

복지만족, 요인2는 이문화 적응성, 요인3은 선원직업의식, 요인4는 이문화 수용성, 요인5는 이사회성, 요인6은 이가정성으로 확인한다.

이 연구는 측정도구의 신뢰성 분석을 위하여 크론바하 알파(Cronbach Alpha)계수를 이용하여 분석한 결과, 선원복지만족 .936, 이가정성 .722, 이사회성 .869, 이문화 수용성 .754, 이문화 적응성 .915, 선원직업의식 .908로 나타나, 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

Table 2 Factor analysis result of on-board working characteristics and crew's professional consciousness

Items	factor						commonality
	1	2	3	4	5	6	
I am satisfied with flexible benefit plan	.851	.107	.174	.00	-.063	.029	.771
I am satisfied with overall welfare plan	.841	.103	.203	.09	-.067	.065	.777
I am satisfied with group accident insurance and personal pension	.822	.073	.136	.08	-.025	.060	.711
I am satisfied with family event grants	.781	.105	.117	.11	-.044	.129	.667
I am satisfied with crew working accident insurance	.749	.116	.238	.11	-.071	.073	.655
I am satisfied with crew accident compensation system	.746	.127	.235	.11	-.066	.072	.649
I am satisfied with rest center and membership resort	.733	.104	.164	.07	-.063	.066	.590
I am satisfied with employee apartment	.659	.074	.192	.02	-.044	.123	.495
I am satisfied with family visiting & boarding ship program	.649	.090	.119	.12	.013	.184	.492
I am satisfied with children education expenses aid	.589	.145	.050	.10	.040	.116	.397
I understand foreign crew's attitudes	.157	.867	.192	.23	.023	.124	.885
I understand foreign crew's values	.174	.824	.228	.27	.013	.057	.841
I understand foreign crew's emotion	.140	.788	.212	.30	.025	.138	.799
I predict well foreign crew's behavior pattern	.152	.778	.170	.25	.006	.107	.733
I understand foreign crew's intention	.120	.594	.267	.36	.088	.083	.583
I study the society and culture of foreign crew	.168	.484	.185	.29	.064	.027	.391
My job is still attractive.	.208	.181	.805	.11	-.074	.160	.769
The prospects of my job is promising.	.243	.135	.782	.16	-.043	.049	.720
My job brings satisfaction of life.	.294	.188	.710	.14	-.066	.195	.689
The social awareness of my job is positive	.274	.237	.630	.00	-.063	.108	.548
I feel proud of my job.	.181	.287	.620	.22	-.069	.247	.616
I positively approve of my child's crew job	.273	.191	.566	.11	-.099	.028	.456
I am happy to work with foreigners.	.135	.336	.231	.73	-.010	-.061	.721
I respect cultural values and lifestyle of other countries.	.086	.243	.021	.66	.081	.210	.565
I feel proud of dealing with foreigners.	.192	.363	.281	.64	.001	-.039	.668
I am favorable to foreigners regardless of nationality.	.129	.341	.060	.62	.050	.208	.573
I am interested in other cultures.	.101	.293	.130	.51	.100	.092	.399
I feel disconnected from the land and isolated from human relationship while on board.	-.034	-.005	-.081	.05	.851	.026	.735
I feel dissatisfaction of disconnected friendship while on board.	-.066	.029	-.042	.00	.804	-.119	.671
I feel monotonous interpersonal relationship while on board.	-.082	.023	-.128	.10	.787	.057	.658
I overcome frustration of living separated from family while on board.	.200	.195	.272	.18	-.005	.624	.476
I overcome problems of marital relationship and child education due to long-term on boaring working.	.240	.130	.291	.14	-.049	.541	.576
Eigenvalue	6.288	4.182	3.768	2.842	.000	1.101	
Cum Pet (%)	19.649	13.057	11.774	8.86	5.323	4.403	3.35
Cronbach's alpha	.936	.915	.908	.75	.869	.722	

4.3 가설의 검증

4.3.1 가설 1 및 가설 2-1의 검증

먼저 선원 개인적 특성(가설 1)과 승선근무상의 경력 특성(가설 2-1)을 중심으로 연령과 결혼여부 및 국적의 개인적 특

1) 이 설문조사는 이 연구의 저자가 기획하고 설문조사에 참여하여 선원의 직업의식, 자기효능감, 복지후생만족도, 이가정성 및 이사회성, 이문화 수용 및 적응, 집단갈등, 집단응집성, 직무만족과 조직몰입, 커뮤니케이션, 인구통계적 특성 등을 측정하였으며, 이러한 자료를 활용하여 Cho(2014), Heo et al.(2014), Son et al.(2014) 등의 연구가 수행되었음. 선원 직업의 궁지, 사회적 인식, 매력, 장래성, 생활 만족, 자녀 선원직 찬성, 가족 반응 등의 직업의식 수준은 한국해기사협회의 2009년과 2014년의 5년 단위의 조사에서 0.7% 차이로 크게 변화하지 않으므로(KMOA, 2010; 2015), 2013년의 설문 자료를 이 연구의 통계분석에 활용하였음.

성과 선내 직급 및 부서, 총승선기간과 현회사 근무기간 등의 선원 인구통계적 특성변수에 따른 선원직업의식의 차이를 분석하였다. 선원의 인구 통계적 특성에 따른 선원직업의식의 차이를 검증하기 위한 회귀분석의 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에서 보는 바와 같이, 모형에 대한 F값은 24.888, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의하였다. 회귀계수의 분석결과에서 연령이 $t = -4.529$, $p = .0004$, 결혼여부가 $t = -6.999$, $p = .000$, 직급이 $t = -6.015$, $p = .000$, 총승선기간이 $t = 1.694$, $p = .090$, 현회사 근무기간이 $t = -1.512$, $p = .131$, 근무부서가 $t = -1.174$, $p = .241$, 그리고 국적이 $t = 3.082$, $p = .002$ 로 나타났다.

선원의 연령, 결혼여부, 직급 및 국적이 선원직업의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 총승선기간과 현회사 근무기간 그리고 근무부서는 선원직업의식에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 3 The impact of the characteristics of biography and on-board working on crew's professional consciousness

	B	t	p
α	6.921	25.476	.000
Age	-.021	-4.529	.000
Marital Status	-.588	-6.999	.000
Position	-.108	-6.015	.000
Total boarding period	.001	1.694	.090
Company working period	-.001	-1.512	.131
Working department	-.048	-1.174	.241
Nationality	.086	3.082	.002
R2		.096	
F		24.888	
p		.000	

선원 연령이 증가함에 따라 선원직업의식 수준은 낮아지는 것으로 나타나 젊은 층의 선원들이 나이가 많은 선원들보다 자신의 직업에 대한 매력과 긍지, 주위로부터의 인정, 호의적인 평가 등을 보다 높게 인식하고 있다고 할 수 있다.

선원직업에 진출하여 자신의 직업 경력을 쌓아가고 있는 젊은 연령층의 선원들은 현재의 직업에서 자신의 직업가치를 실현시키기 위해 노력하므로, 높은 직업의식을 가지게 될 것이다. 그러나 나이가 들어감에 따라 가정 및 육상의 사회적 관계와의 단절에서 오는 소외감과 외로움을 더 느끼게 되고 선원직업에 대한 낮은 사회인식을 더욱 체감하게 되어 직업의식이 점차 낮아지게 되는 것으로 볼 수 있다.

선원의 결혼여부, 직급, 국적 변수들도 선원직업의식에 유의한 차이를 나타내고 있는데, 이들 변수들은 모두 명목적으로 측정된 변수이므로, 이들 변수들의 측정항목별 선원직업의식의 차이를 검증하기 위하여 t-테스트와 분산분석을 실시하였다.

먼저, 선원직업의식에 있어서 가장 의미 있는 차이가 있을

것으로 예상되는 선원의 국적에 따른 선원직업의식의 차이를 검증하기 위하여 설문 응답 선원의 국적을 한국, 필리핀, 인도네시아, 미얀마, 중국 등으로 분류하여 이들 국적별 선원직업의식의 차이를 분석하였다.

Table 4 The ANOVA of crew's professional consciousness by nationality

	SS	df	MS	F	p	
Between	639.457	4	159.864	112.403	.000	
Within	2608.385	1834	1.422			
Total	3247.843	1838				
Post-Hoc test	Mean	Gap of Mean				
		Korea	Philippines	Indonesia	Myanmar	China
Korea	4.4512		1.30187**	.82420**	.79322**	.40662
Philippines	5.7531	-1.30187**		-.47766**	-.50864**	-.89524**
Indonesia	5.2754	-.82420**	.47766**		-.03098	-.41758
Myanmar	5.2444	-.79322**	.50864**	.03098		-.38660
China	4.8578	-.40662	.89524**	.41758	.38660	

* $p < .05$ ** $p < .01$

Table 4에서 보는 바와 같이, 선원 국적별 선원직업의식은 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 선원국적별 선원직업의식 차이를 개별 비교한 결과, 한국 선원의 선원직업의식이 필리핀, 인도네시아, 미얀마, 중국 선원에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 한국에서는 선원임금 수준의 육상 직종과의 차이가 줄어들었고, 장기 승선에 따른 가정 및 사회관계의 단절과 해상보다는 육상 직업을 선호하는 직업가치에 따라 선원직업에 대한 사회인식이 낮아서 직업의식이 다른 나라 선원에 비해 낮은 것으로 볼 수 있다.

반면에 필리핀 선원의 선원직업의식은 한국, 인도네시아, 미얀마, 중국 선원에 비해 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 필리핀 선원은 영어를 공식어로 사용하기 때문에 한국 선박에 승선하여서 의사소통에 문제가 없으며, 다른 나라 국적의 선원에 비해 임금도 상대적으로 높고, 부원에서 하급 사관으로 승진하고 나아가 선장과 기관장으로 계속 승진해 가고 있으므로, 다른 나라 국적의 선원에 비해 선원직업의식이 더 높은 것으로 해석된다.

인도네시아와 미얀마 선원의 선원직업의식은 해외의 다른 나라 선박에 승선하여 자국의 타 직업에 비해 상대적으로 높은 임금을 받고 있기 때문에 선원직업에 대한 직업의식이 높은 것으로 볼 수 있다. 그러나 중국선원은 해상직종보다 육상 직종을 우대하는 대륙문화의 전통으로 필리핀, 인도네시아, 미얀마 선원보다 직업의식이 낮은 것으로 해석된다.

다음으로 결혼여부에 있어서 기혼집단과 미혼집단 사이의 선원직업의식 차이를 살펴보기 위하여 t-테스트를 실시하였다. 기혼집단과 미혼집단의 선원직업의식의 평균값이 각각 5.1404, 4.8264, $t = 4.977$, 그리고 $p = .000$ 이므로 통계적으로 유

의적인 차이가 있었으며, 기혼집단의 선원직업의식이 더 높은 것으로 나타났다(Table 5). 기혼자 선원집단은 가장으로서 가족의 생계와 가정의 행복과 안정을 위해 현재의 직업을 안정적으로 유지하려고 노력하므로 선원직업에 대한 매력 및 긍지의 정도가 높아진다고 할 수 있는데, 개인중심의 생활을 영위하기 때문에 타 직업으로의 전직이 보다 용이한 미혼자 집단보다 상대적으로 직업의식이 더 높은 것으로 해석된다.

Table 5 T-test of crew's professional consciousness between unmarried and married

Group	Mean	t	P
Married	5.1404	4,977	.000
Unmarried	4.8264		

선원의 직급별 차이에 따른 선원직업의식의 차이를 검정하기 위하여 분산분석 결과, $p < .01$ 에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그런데도 이러한 차이는 선원직급별 한국인 선원과 외국인 선원의 표본 차이가 크게 나타난 결과(Table 6)로 보여진다. 특정 직급에 한국인 선원의 비중이 크면 해당 직급의 선원직업의식이 전반적으로 낮게 나타나며, 반대로, 외국인 선원의 비중이 높으면 해당 직급의 직업의식 수준이 높게 나타나게 된다.

따라서 선원 직급별 선원직업의식 수준의 차이는 한국인 선원그룹과 외국인 선원 그룹으로 분리하여 검정해 보았다. 한국인 선원의 직급별 선원직업의식의 차이 검정결과, 직급별 선원직업의식 수준 차이는 없는 것으로 나타났으며, 원직급 부원에서 선장까지 모두 8개 직급간의 상호개별 비교에 있어서도 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 전혀 나타나지 않았다. 한국인 선원들은 선박조직에서 각 직급별 정해진 업무를 수행하는 과정에서 부원에서 해기사 및 선·기장들이 모두 전문직업인으로서 유사한 수준의 직업의식을 가지고 있다고 해석할 수 있다.

외국인 선원의 직급별 선원직업의식 수준 차이를 검정한 결과 직급별 선원직업의식 수준은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 원직급 부원에서 1항·기사 6개 직급간의 상호개별 비교²⁾에 있어서는 직장급 부원의 선원 직업의식이 원직급 부원, 수직급 부원 그리고 3항·기사 직급의 직업의식보다 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 외국인 직장급 선원은 한국 국적선박에 취업하여 자국의 타 직업보다 높은 임금을 받고 있으며, 부원 중에서는 가장 최상위 직무에서 직무권한을 행사할 수 있고, 현재의 근무경력을 통해 해기사로 진출할 수 있으므로 직업에 대한 자부심과 긍지가 매우 높다고 할 수 있다. 반면에 하급 부원 및 3항·기사는 현재의 선원직에 적응해 나가는 단계이며 보수

도 타 직급에 비해 낮으므로, 자기 직업에 대한 확신 및 장래성을 나타내는 직업의식 수준이 근무경력이 오래된 직장급 부원에 비해 상대적으로 낮다고 할 수 있겠다.

Table 6 The number and professional consciousness level of Korean and foreign crew by position

Position	Korean crew		Foreign crew		Total	
	Num ber	professional consciousness	Num ber	professional consciousness	Num ber	professional consciousness
Deckhands & Oiler	10	4.4167	190	5.4868	200	5.4370
Able Seafarer Deck & Engine	26	4.3526	332	5.5562	358	5.4703
Boatswain & No. 1 Oiler	110	4.4667	101	5.8119	211	5.1106
Third Officer & Engineer	158	4.2722	98	5.5119	256	4.7516
Second Officer & Engineer	160	4.3656	87	5.5958	247	4.7989
Chief Officer & First Engineer	181	4.4880	51	5.6569	232	4.7450
Chief Engineer	118	4.4562	4	-	122	4.4877
Captain	106	4.7610	5	-	111	4.8185

4.3.2 가설 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6의 검정

승선근무 특성으로 복지후생만족, 이가정성 및 이사회성, 혼승 외국인 선원에 대한 이문화 수용성과 이문화 적응성에 따른 선원직업의식의 차이를 회귀분석을 통해 검정하였다.

Table 7 The impact of on-board working characteristics on crew's professional consciousness

	B	t	p
α	2.631	9.787	.000
Welfare Satisfaction	.267	9.916	.000
Isolation from Home	-.257	-8.799	.000
Isolation from Society	-.113	-5.158	.000
Cross-cultural Acceptance	.067	1.511	.131
Cross-cultural Adaptability	.381	8.505	.000
R2	.468		
F	157.393		
p	.000		

Table 7에서 보는 바와 같이, 회귀모형에 대한 F값은 157.393, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의하였다. 회귀계수의 분석결과에서 복지후생만족이 $t = 9.916$, $p = .000$ 으로 나타나 복지후생만족이 선원직업의식에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 복지후생만족도가 높을수록 선원직업의식 수준이 높아진다는 것을 알 수 있다. 선원의 복지후생 프로그램이 잘 설계, 운영되어 이에 대한 선원의 만족도가 높아진다는 것은 복지후생이 승선근무에 따른 어려움과 문제점을 덜어주고 이를 잘 극복하도록 작용하여 선원 직업에 대한 매력과 긍지를 높여주게 되어 결과적으로 직업의

2) 조사대상 표본에서 외국인 선장과 기관장은 5명과 4명으로 나타나, 전체 외국인 표본의 0.5%에 지나지 않아서 집단별 차이 검정이 곤란한 것으로 나타났다. 따라서 외국인 선원 표본에서 선장과 기관장 직급을 제외하고 직급별 선원직업의식 수준의 차이를 검정하였다.

식을 높이게 되는 것으로 해석할 수 있겠다.

그리고 승선근무에 따른 대표적인 제약요인인 이가정성과 이사회성의 회귀계수는 각각 $t = -8.799$, $p = .000$ 와 $t = -5.158$, $p = .000$ 으로 나타나 이가정성과 이사회성이 선원직업의식에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이가정성과 이사회성을 높게 인식할수록 선원직업의식 수준이 낮아진다는 것을 알 수 있다. 승선근무의 주요특성인 이가정성과 이사회성은 일정기간 육상의 가정생활과 육상의 사회적 인간관계를 단절시키므로, 이러한 승선근무패턴은 선원직업에 대한 매력과 선호도를 감소시키게 된다. 선원 중에서 이러한 이가정성과 이사회성의 승선근무상의 제약요인을 높게 지각할수록 선원직업의식은 저하되게 될 것이다.

다음으로 외국인 선원과의 혼승에 있어서 중요한 요인으로 인식되는 이문화 수용성과 적응성의 회귀계수는 각각 $t = 1.511$, $p = .131$ 과 $t = 8.505$, $p = .000$ 으로 나타나 이문화 수용성은 선원직업의식에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않으며, 이문화 적응성은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 선원과 선박이라는 한정된 공간에서 일정기간 동안 외국인 선원과 같이 근무 및 생활하기 위해서는 외국인 선원의 상이한 문화에 대한 이해와 이에 대한 적응이 필요하다. 그런데 외국문화에 대한 이해 및 수용만으로는 실제적인 혼승선박에서의 직무 수행상의 문제들을 잘 해결하여 직업에 대한 매력과 긍지를 높이기 어려우며, 외국인 선원과 직접적인 접촉과 상호교류를 통해서 외국문화에 잘 대응해 나갈 수 있을 때 혼승선박에서 발생할 수 있는 제반 문제들을 잘 해결하여 선원직업의식 수준을 높일 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 이문화 수용성은 선원직업의식에 유의한 영향을 미치지 않지만, 이문화 적응성은 그 수준이 높을수록 선원직업의식을 높이기 때문에 선원들이 외국인 선원의 상이한 문화에 쉽게 적응하기 위한 노력과 회사의 지원이 필요하다.

5. 결 론

이 연구는 선원의 개인적 및 승선근무 특성에 따라 선원직업의식 수준에 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다.

실증분석 결과, 선원의 개인적 특성에 따른 선원직업의식의 차이는 선원의 연령, 결혼여부, 직급 그리고 국적이 선원직업의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선원 연령이 증가함에 따라 선원 직업의식 수준이 낮아지며, 기혼집단이 미혼집단보다 직업의식 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 선내직급에 있어서는 한국인 선원과 외국인 선원의 직급별 비중에 차이가 큰 것으로 나타나 한국인 선원과 외국인 선원 집단을 별도로 분리하여 분석한 결과 외국인 선원의 직장급 부원의 직업의식이 원직급 부원과 수직급 부원 그리고 3항·기사 직급보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 선원 국적이 있어서는 외국인 선원의 직업의식 수준이 한국인 선원

보다 높은 것으로 나타났고, 외국인 선원 중에서 필리핀 선원의 직업의식이 가장 높았으며, 다음으로 인도네시아와 미얀마 그리고 중국 선원 순으로 직업의식이 높은 것으로 나타났다.

승선근무특성의 복지후생만족에 따른 직업의식 차이는 복지후생이 승선근무의 어려움을 잘 극복할 수 있도록 하는 보상과 지원 역할을 하게 되어 이에 대한 만족도가 높아지게 되면 선원직업의식이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 승선근무 특성에 따른 제약요인인 이가정성과 이사회성은 선원직업의식에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선원 중에서 이가정성과 이사회성의 승선근무상의 제약요인을 높게 지각할수록 승선근무를 지속하기가 어렵고 선원직업에 대한 매력도도 저하되기 때문에 직업의식이 저하되는 것으로 해석된다.

다음으로 외국인 선원과의 혼승에서 있어서 중요한 요인으로 인식되는 이문화 수용성과 적응성의 분석결과는 이문화 수용성은 선원직업의식에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이문화 적응성은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 선원과의 혼승에서 이문화에 대한 이해와 수용보다는 적극적으로 이문화에 적응하는 노력은 외국인 선원과의 상호 협조적 관계에서 선내 직무를 잘 수행할 수 있도록 하기 때문에 선원직업이 가치 있고 의미 있는 직업으로 인식하여 선원 직업의식을 높은 수준으로 유지시켜 줄 것이다.

이 연구는 선원들이 자신의 직업에 대한 매력과 자부심 및 긍지를 가지고 승선근무를 지속할 수 있도록 하는 직업에 대한 가장 기본적인 가치 및 태도인 선원직업의식의 중요성을 강조하고 이를 체계적으로 고찰하였다는데 점에서 연구의 의의가 크다고 할 수 있다.

선원의 개인적 특성과 승선근무 특성에 따른 선원 직업의식 수준의 차이를 검정함으로써, 향후 선원 인력을 확보, 개발, 유지에 있어서 선원의 연령과 결혼여부, 국적 등의 개인적 특성과 승선기간 및 직급 등의 승선 경력을 고려하여 이러한 특성에 적합한 인적자원 관리 활동을 수행하여야 함을 시사하고 있다.

특히 이 연구는 선원 복지후생 만족도와 이가정성 및 이사회성의 내성이 선원직업의식에 유의한 긍정적인 영향을 미친다는 것을 규명함으로써, 승선근무상의 어려움을 극복하고 선원직의 매력도를 향상시켜 선원의 직업안정성을 증대시키는 방안을 제시하는데 기여할 수 있을 것으로 생각한다. 또한 혼승선박에서의 이문화 적응을 통한 직업의식 제고 방안을 제시하여 외국인 선원과의 혼승에 따른 문제들을 줄이고 선원의 직업가치 증대에 기여하게 될 것이다.

선원 직업의식을 제고하기 위해서는 먼저 고가의 선박을 제어·운항하여 국가 해운산업 및 경제 발전에 기여하는 전문직업인으로서의 긍지와 자부심을 가지도록 선원직업에 대한 사회적 인식을 호의적으로 전환시키기 위한 홍보활동을 강화하여야 할 것이다. 또한 육상 직종보다 상대적으로 높은 임금 수

준, 부원에서 해기사 및 선·기장으로의 단일승진 경로, 가족 지원의 다양한 복지후생 프로그램 등을 강조하여 선원직업의 긍정적 가치를 증대시켜야 할 것이다. 그리고 선원의 장기승진을 유지하기 위하여 고용기간을 탄력적으로 운영하고, 유급휴가를 확대하고, 임금 보상을 증대하며, 직업안정과 노후 보장을 위한 사회보장복지를 강화하는 정책적 노력이 필요하다.

그런데 이 연구의 설문조사는 이가정성과 이사회성 그리고 이문화 수용 및 적응 등의 승선근무 특성요인에 주목하여 이러한 특성이 잘 반영되고 있는 대형 국적외항선에 승선하는 선원을 위주로 약 2,000명의 응답 표본을 확보하였지만, 내항선박 등 소형선박에 근무하는 선원들의 직업의식에 대한 인식이 적극적으로 반영되지 못한 문제점이 있을 수 있다. 또한 설문대상에 있어서 대다수 선원들의 국적이 한국·필리핀으로 치우쳐 있는 점에서 다양한 국적의 선원을 대상으로 하는 조사가 미흡하다고 할 수 있다.

따라서 향후 연구에서는 선원의 연구대상 범위를 확대하여 내항선원과 한국 선박에 승선하고 있는 모든 국적의 선원들을 포함하는 연구가 수행될 필요가 있다.

이 연구의 분석결과들은 뛰어난 자질과 능력을 가진 우수한 선원인력을 확보하기 위한 선원직업의식 수준 제고방안을 수립하는데 있어서 주요한 자료로 활용될 것이다.

References

- [1] Berry, J. W., and Kim, U. C.(1988), "Acculturation and Mental Health", In P. Darsen, J. W. Berry, & N. Sartorius(eds.), Health and Cross-Cultural Psychology: Towards Applications(pp. 207-236), London. Sage.
- [2] Black, J. S.(1988), "Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan", Journal of International Business Studies, 19(2), pp. 277-294.
- [3] Black, J. S., Mendenhall, M., and Oddou, G.(1991), "Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives", Academy of management review, pp. 291-317.
- [4] Cho, H. H.(2014), "The Effect of Seamen's Satisfaction to Welfare Programs on Their Self Efficacy and Professional Consciousness", Graduate School of Korea Maritime University.
- [5] Chung, Y. S.(2006), "The Effect of Foreign Crew's Cultural and Organizational Characteristics on Their Self-efficacy and Organizational Commitment", Graduate School of Korea Maritime University.
- [6] Heo, K. Y., Kim, J. P. and Shin, Y. J.(2014), "A Study on the Effects of the Type of Mixed Manning and the Ratio of Foreign Crew, the Acceptance and Adaptation of Cross-Culture to the Group Cohesiveness, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Ship Organizations", Journal of Navigation and Port Research, Vol. 30, No. 3, pp. 59-87.
- [7] Hong, J. J.(2004) "A Study on Psychosocial Adaption of Youth in Mongolian Migrant Worker's Family", Graduate School of Ewha Womans University.
- [8] Kang, W. S., Lee, H. S., and Shin, Y. J.(1997), "An Empirical Study on the Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness of Shipping Enterprise", The Journal of Korean Association of Shipping Studies, Vol. 24, pp. 75-111.
- [9] Kang, W. S. and Shin, Y. J.(1994), "A Study on the Job Satisfaction of Ship Organization Member", The Journal of Korean Association of Shipping Studies, Vol. 18, pp. 149-179.
- [10] KMOA (1993, 2010, 2015), The Occupational Consciousness of Merchant Seamen, Korea Marine Officers Association.
- [11] KRIVET (2006, 2010, 2014), The Vocational Consciousness and Ethics of Korean, Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- [12] Lee, H. S.(2012a), "A Study on the Use and Satisfaction of the Shipping Companies' Welfare Program by the Characteristics of Crew's Demography and Working Condition on Board", Journal of Navigation and Port Research, Vol. 36. No. 3, pp. 149-155.
- [13] Lee, J. S.(2007), "A Study on the Effect of the Gap of Cultural Homogeneity and Onboard Working Tolerance between Korean and Foreign Crews on Organizational Commitment", Graduate school of Korea Maritime University.
- [14] Lee, J. S.(2012b), "The Impact of Communication and Conflict on Cohesiveness and Organizational Effectiveness in ship Organization", Graduate school of Korea Maritime University.
- [15] Lee, S. R.(1997), "A Study of Acculturative Stress among North Korean derectors Residing in South Korea", The Korea Journal of Youth Counseling, 5(1), pp. 209-247.
- [16] Rosso, B. D., Dekas, K. H. and Wrzesniewski, A.(2010), "On the meaning of work: A theoretical integration and review", Research in Organizational Behavior, 30, pp. 91 - 127.
- [17] Son, J. Y., Shin, Y. J. and Lee, J. K.(2014), "The Impact of Leader's Communication Style on the Conflict and Job Attitude in Ship Organization", Journal of Korea

Port Economic Association, Vol. 30, No. 3, pp. 59-87.

- [18] Super, D. E. and Bohn, M. J. Jr.(1970), Occupational Psychology, Wadsworth Publishing.
- [19] Van Fleet, D. D. and Albness, R.(1982), "Organizational Behavior; A Managerial Viewpoint", The Dryden Press, p. 107.

Received 9 May 2018
Revised 30 August 2018
Accepted 30 August 2018

