

# 漁船員의 職業滿足과 離職意圖에 影響을 미치는 諸要因에 관한 研究\*

黃 淳 哲\*\* · 崔 正 銳\*\*\*

## A Study on the Determinants of Fishermen's Work Satisfaction and Turnover Intention

Wang, Soon - Chul · Choe, Jung - Yoon

目 次

- I. 서 론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 연구결과

- V. 결 론
- 참고문헌
- Abstract

### I. 서 론

최근 어업의 경우, 근로자들이 어업 종사를 기피하는 경향이 늘고 있다. 또한 어업 종사자수는 해마다 줄어 들고 있어 이러한 현상은 어업의 존립 문제와도 깊은 관계가 있다.

특히 최근에 이르러 사람들이 어로작업을 기피하는 현상은 과연 그 이유가 무엇인가에 대해서는 여러 가지 요인이 지적되고 있다. 그러나 어로종사원으로서의 작업에 내재되어 있는 특성을 구체적으로 분석하면서 그것이 수산업 자체의 산업적 특성과 어떠한 관계에서 어로직업이 기피되고 있는가에 대한 깊이 있는 분석은 행해진 바가 없다.

지금까지 한국의 어업 역사는 매우 오래 되었으며, 60년대 이후는 해외어장 진출이 활발해지면서 우리나라는 세계수산강국으로까지 발전하였으나 실제 어업 생산의 주체인 어업노동자 곧 선상의 어선원 직무 그 자체에 대한 본질적 측면의 연구는 소홀히 하였으며, 다른 산업종사자의 직업과 그것이 실제로 어떠한 면에서 특수성을 나타내며, 특수성이 존재하는 경우 그 자체는 과연 무엇을 의미하는

\* 이 논문은 1996년도 부경대학교 대학원(수산경영학과) 전기 박사학위논문 일부이다.

\*\* 부산여자전문대학 무역과 부교수

\*\*\* 부경대학교 수산경영학과 교수

것인가에 대한 비교분석적 연구성과는 사실상 찾아보기 어렵다.

어선원의 직무특성은 장수호 교수가 지적한 노동의 불규칙성, 성과의 불확실성, 작업환경의 위험성과 「월」(Wall)과 「셰리」(Shere) 등이 지적한 사회와의 격리, 가족과의 격리 등 5가지로 요약된다.

또한 어선작업도 역시 직무의 한 유형임으로 「해크만」(Hackman) 등이 제시한 직무의 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 과업자율성, 피드백 등의 5가지 직무특성에 따라 직무만족이 달라질 수 있다.

직무만족은 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분하여 연구되어 왔는데 그러나 더욱 중요한 것은 어선원의 직업만족이다. 어선근로자의 직무와 어선원직업에 대해서는 「폴낙」(Pollnac)과 「포기」(Poggie) 및 「아포슬」(Apostle) 등의 연구 외에는 거의 없는 실정이다. 이들이 제시한 어선원의 직업만족지표 중에서 일반적 직무에서의 만족지표와 유사한 내용을 제외한 어선원직무에서만 고유하게 나타나는 만족지표로서 가족에게 어로권유, 평생어로종사, 최초기대만족 등이 있다.

이와 같은 직무특성, 어선원직무특성, 직무만족, 어선원직무만족 등이 어선원의 노동가치관, 사전적직무인지 및 이직의도 등과 어떤 관계가 있는지를 분석하기 위한 연구모형을 설정하고 분석하였다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 직무만족과 이직의도

#### 1) 직무특성과 직무만족

##### (1) 직무특성에 관한 논의

전문화원리에 기반을 둔 조직의 직무설계는 업무능률성에 목표를 둔 것으로서 가능한 한 하나의 직무를 세분화하고 세분화된 직무에다 인간을 합치시켜 짧은 훈련기간, 짧은 작업주기, 작업자의 신속한 대체가능성 등을 확보함으로써 조직의 목표를 효과적으로 달성하려는 관리수단이다. 그러나 이러한 전문화원리나 직무의 지나친 세분은 작업자의 잠재적 능력을 충분히 발휘하는 데는 실패하였을 뿐만 아니라 피로와 긴장, 이직과 결근, 그리고 태만을 증가시켜 오히려 장기적 효율성을 감소시키고 드디어는 작업자들을 노동으로부터 소외시키게 되었다는 것이 행동과학자들의 일반적인 견해이다.

이러한 문제점을 해결하기 위한 연구가 노동을 인간에 합치시키기 위한 한 기법으로서 「드러커」(Drucker)<sup>1)</sup>와 「맥그리거」(McGregor)<sup>2)</sup>의 목표관리이론, 「로울러」 등(Lawler & Hackman)<sup>3)</sup>의 직무충실화이론이 제기되었다. 이것은 전통적인 직무확대개념에다 「허즈버그」(Herzberg)의 동기부여이론을 첨가시킨 것이다.

직무성과와 관련한 직무만족에 대하여 「포 - 터」와 「로울러」(Porter & Lawler)<sup>4)</sup>는 다음과 같은 두

1) Drucker, P. F.(1954), *The Practice of Management*, New York, Harper & Row, p. 136.

2) McGregor, D.(1960), *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw - Hill, p. 119.

3) Hackman, J. R. & Lawler, E. E.(1971), Employee Reaction to Job Characteristics, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55. pp. 256 - 285.

가지 보상행태로 나누었다. 즉 성과에 따른 외재적보상과 직무자체가 갖는 내재적보상이 그것이며, 이 두 보상에 의해 근로자들은 내재적만족과 외재적만족을 동시에 추구해 나갈 수 있다는 것이다.

내재적만족이란 ① 직무성취도에 따른 성취감, ② 직무와 능력에 따른 직무적합성, ③ 상사나 조직으로부터 받는 인정, ④ 수행직무의 책임량에 따른 책임감, ⑤ 직무수행에 의한 능력의 개발과 인간적인 성장의 가능성을 향한 성장감 등의 보상요인을 말한다. 그리고 외재적보상이란 ① 조직이 시행하는 정책, ② 상사의 감독방법, ③ 작업장이나 작업량, 작업시간 등의 작업조건, ④ 동료와의 인간관계에 따른 대인관계, ⑤ 임금수준 등의 보상요인이다.

전통적 직무설계이론은 직무만족을 외재적보상이나 내재적보상 어느 한쪽 측면만을 강조한데 반해서, 현대적 직무설계이론에서는 양쪽 모두를 직무만족의 대상으로 한다. 즉 직무만족은 어떤 자극이나 보상에 의한 인간의 심리상태에 따라서 근로자의 욕구가 어떻게 충족되는가에 관심을 둔 것으로서 결과적으로 「근로생활의 질」(QWL)이 향상되는 것을 만족으로 보고 있다.

최근의 경영학연구들에서는 동기, 만족 및 과업수행의 결정요소가 되는 직무설계에 관심을 높이고 있다. 산업심리학자들은 이러한 관점에서 직무의 가장 기초적 구성요소를 분석·추출하고 그 복합적 과정을 연구하기 시작하였는데, 대표적인 것으로는 「해크만」과 「올드햄」(Hackman & Oldham)이 연구한 직무특성이론이 있다. 「해크만」과 「올드햄」(Hackman & Oldham)은 여러가지로 다양한 직종과 직무에서 공통적으로 나타나는 핵심직무특성을 다음과 같이 정의하고 있다<sup>5)</sup>.

a) 기술다양성(skill variety)

작업수행에 있어서 상이한 활동을 요구하는 정도로서, 근로자가 작업을 수행하는 과정에서 여러가지 상이한 기술과 능력을 활용하는 정도를 말한다.

b) 과업정체성(task identity)

종료된 작업에서 개인의 노력의 결과가 전체완성도에 차지하는 정도를 말한다. 가시적인 성과로서, 작업자가 자신의 작업 흔적을 확인할 수 있는 정도 즉 자신이 수행한 작업의 범위를 확인할 수 있는 작업특성을 말한다.

c) 과업중요성(task significance)

조직의 외부나 내부의 환경에 대응하여 수행할 수 있는 직무자체가 갖고 있는 실질적인 영향력이나 중요성의 정도를 말한다.

d) 자율성(autonomy)

작업계획과 작업수행의 과정에서 근로자에게 주어진 실질적인 작업수행의 자주성, 독립성, 재량권 등이 허용되는 직무범위를 말한다.

4) Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968), *Managerial Attitude and Performance*, Homewood, I11., Irwin, pp. 164 - 166.

5) Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 159 - 170.

e) 피드백(feedback)

자기의 직무성취효과를 얻는데 필요한 직접적이고 분명한 정보, 다시 말해 직무수행과정 그 자체에서 근로자에게 제공되는 정보제공도를 말한다.

(2) 직무특성과 직무만족

「해크만」등(Hackman et al.)은 근로자들은 동일한 직무에 대하여도 개인에 따라서는 서로 상이하게 인식하며, 그리고 주관적으로 그들의 직무를 재정의한다고 하였다<sup>6)</sup>. 「해크만」(Hackman)은 직무가 근로자의 행동에 영향을 주는데 있어서 ① 직무가 어떻게 해서 근로자의 행동에 영향을 주는가 ② 직무특성이 개개인과 상호작용하여 근로자의 사고와 행동에 차이가 나게 하는 기제(mechanism)는 무엇인가를 설명하기 위하여 직무와 직무수행자와의 관계모형을 제시하면서 다음과 같은 설명을 추가하고 있다<sup>7)</sup>.

「개개인의 퍼스넬리티는 직무에 대한 주관적인 재정의에서부터 최종성과에 이르기까지 직무의 전 과정과 각 단계마다 상이한 차원으로 나타난다. 직무인식에 대한 근로자들의 이와같은 영향력 때문에 조직은 직무설계를 통하여 근로자의 태도와 행동에 변화를 주고자 하는 것이다. 이것은 객관적인 직무특성 - 인식된 직무특성 - 작업태도 - 행동의 과정에서 근로자의 직무인식은 자신의 퍼스넬리티에 따라서 객관적인 직무특성을 주관적 직무특성으로 재구성하여 새로운 작업태도와 행동으로 나타난다.」

그리하여 근로자의 직무인식 결정요인은 직무 그 자체의 객관적인 구성요소에만 지배되는 것이 아니라 근로자 자신의 인격적 개인차에 의해서도 크게 영향을 받는다고 하는 것이 「해크만」(Hackman)의 견해이다. 또 그는 직무특성과 근로자의 직무반응과의 관계는 근로자의 욕구상태에 따른다고 보고 있다<sup>8)</sup>. 그리고 근로자의 성장욕구강도(growth needs strength)가 핵심직무특성과 각종 성과간의 관계를 조절(moderate)하는 것으로 모형화하고 있다. 즉 높은 성장욕구를 가진 사람일수록 직무범위 즉 핵심직무특성(기술다양성, 자율성, 정체성, 중요성, 피드백)과 동기, 만족, 성과, 출근율, 저이직률 간에는 정(正)의 상관관계가 있고, 반대로 성장욕구가 낮은 사람은 핵심직무특성과 적응에 있어서 낮은 성과와 높은 이직률 및 결근율과 정(正)의 상관관계가 있다는 것을 제시한 바가 있다.

2) 노동가치관과 직무만족

개인의 환경적응 과정은 자신의 가치관의 적응과정을 포함한다. 가치관과 직무만족과의 관계는 단순한 것이 아니다. 양자의 상호관계를 분명히 하기 위해서는 어떠한 적합한 설명변수가 나타나야 한다. 근로자의 노동시장과 같은 환경조건과 개인의 「퍼스넬리티」에 의해서 직업선택 및 가치관은 서로 영향을 받는다고 할 수 있다. 사회적, 경제적, 인구통계적 변수가 개인의 직업선택을 제한하며, 또 개인의 가치관이나 태도가 그들 자신들의 목표와 행동을 제한한다는 것은 의심할 여지가 없다.

6) Hackman, J. R. & Lawler, E. E.(1971), op. cit.

7) Hackman, J. R.(1969), Nature of the Tasks as a Determiner of Job Behavior, *Personnel Psychology*, Vol. 22, pp. 435 - 444.

8) Lawler, E. E., Hackman, J. R. (1971) op. cit.

「아지리스」(Argyris)는 개인은 자아성장과 자아실현에 적합한 기회를 허용하는 그와 같은 직무를 원한다고 주장하고 있으며<sup>9)</sup>, 「스트라우스」(Strauss)는 근로자의 작업지향을 두가지로 나누어 첫째, 노동을 도구적으로 인식하거나 다른 목적에 대한 수단으로 생각하는 사람(도구적 작업지향, instrumental work orientation)과 둘째, 직무활동을 통한 성취욕구와 자아실현욕구의 실현을 높게 평가하는 사람(의의적 작업지향, expressive work orientation)으로 구분하고 있다<sup>10)</sup>.

노동가치관 척도로서 가장 많이 사용되는 것은 「울락」 등(Wollack et al.)이 개발한 SWV(Survey of Work Value)이다. 이들이 개발한 SWV란 노동가치관과 관련성이 깊은 노동의 내면적 측면을 반영하는 청교도윤리의 3가지 만족차원을 말한다. 즉 ① 노동에 대한 보람(pride in work), ② 직무몰입(job involvement), ③ 활동선호(activity preference) 등으로 제시된 내용이 「울락」(S. Wollack)등이 말한 SWV를 구성한다. 한편 그는 노동의 외재적 측면으로서 전통적 윤리와 관련이 깊은 ① 소득에 대한 태도(attitude toward earnings), ② 사회적 지위(social status of job)를 선택하였으며, 내재적 - 외재적 측면의 구분이 곤란한 사항으로서 근로자의 상향이동추구욕(upward striving)을 추가하여 이와 같은 변수를 현대산업사회에 있어서 노동가치관 척도로 제시하였다<sup>11)</sup>.

### 3) 직무만족과 이직의도

근로자의 이직문제(turnover)는 모든 조직이 안고 있는 매우 중요한 조직관리상의 과제이다. 이 문제에 대해서 초기의 연구들은 이직의 예측과 통제에 관심을 두었으나 최근에는 이직에 대한 포괄적인 이론의 개발에 더 많은 관심을 갖게 되었다.

근로자의 이직문제는 근본적으로 직무불만족과 관련이 있다. 이에 대한 「홈」 등(Hom et al.)의 연구에 의하면 최근 70년대 이후 20여년 동안의 많은 연구에서 이직은 직무불만족으로부터 일어나기 시작한다고 하였다<sup>12)</sup>. 그러나 직무만족이 중간수준인 사람들의 이직의도와 그것이 상위수준에 있는 사람들의 이직의도가 비슷하게 나타났다는데 문제가 있다. 이것은 이직의도를 감소시키는데 있어서 반드시 직무만족의 수준을 높이는 것만이 중요하지 않다는 것을 시사한다. 그렇지만 직무만족의 결여는 이직의사를 급격히 증가시키게 되는데, 이것은 내재적 직무만족 즉 「허즈버그」의 동기요인을 충족시키는 직무만족은 이직의사를 감소시킨다고 보는 「와이즈버그」의 주장과 일치한다<sup>13)</sup>. 이러한 견해들은 결국 직무만족과 이직의사간의 관계를 조절하는 다른 요인이 존재한다는 사실이다.

9) Argyris, C.(1973), Personality and Organization Theory revised, *Administration Science Quarterly*. Vol. 18. pp. 141 - 167.

10) Strauss, G.(1974), Job Satisfaction, Motivation and Job Redesign, *Organizational Behavior ; Research and Issues*, Madison, Wisconsin, Industrial Research Association, pp. 19 - 50.

11) Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., and Smith, P. C.(1971); Development of the Survey of Work Values, *Journal of Psychology*, vol. 55, pp. 331 - 338.

12) Hom, P. W., Caranikas W, F., Prussia G. E, & Griffith, R. W.(1992), A Meta - analysis Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, pp. 890 - 909.

13) Weisberg, J. & Kirshenbaum, A.(1991), Employee Turnover Intention. *The International Journal of Human Resource Management*, December, Vol. 2, pp. 359 - 375.

『직무만족-이직』의 예측은 근로자의 기질적 요인에 따라서 설명하는 것이 더 의미가 있을 것이다<sup>14)</sup>. 즉 기질적 요인과 직무만족간의 상호작용에 따라서 이직을 예측할 수 있는데, 특정수준의 직무 불만족을 표시하는 ‘적극적 성향’의 사람들은 같은 수준의 직무만족을 표시하는 ‘소극적 성향’의 사람들보다 그들이 직무에 더 불만족하기 때문에 이직을 더 빨리 결심하게 된다는 것이다. 이것은 일반적으로 기질적 요인면에서 소극적성향의 근로자들보다 적극적성향의 근로자들이 직무만족과 이직과의 관계에 있어서 상관관계가 더 높게 나타난다는 뜻이다.

## 2. 어선원의 직무특성

### 1) 어선원 직무의 특성

#### (1) 노동의 불규칙성

어업노동은 육상에서의 일반적인 노동과는 달리 노동시간이 일정하게 확립되어 있지 않다. 또 어업노동은 수계에서의 노동이기 때문에 육상에서의 노동과 비교할 때 자연환경의 제약을 더 많이 받으며 어로작업노동 이외에 선원노동도 견해야 하는 제약도 있다. 또한 어로시기가 연중을 통해 계속되지 못하고 산란기에는 어로작업을 할 수 없으며, 금어기가 아니라도 천후, 해황 및 어황의 조건과 어선, 어구의 불량에 따라서도 노동이 장시간 중단되기도 한다.

어업노동의 대상이 수계에 서식하는 생물자원은 거의 대부분이 속영력을 가지며 해류, 수온, 산란, 먹이 등을 따라 계절적으로 회유·이동하기 때문에 그에 따라서 노동의 장소도 불규칙하게 변동하며, 이동하여야 한다. 또 때로는 어군형성이 안되어 노동성고가 급감하기도 한다.

어선원의 노동은 이와 같이 계절적 제약 외에도 어로행정에 의한 제약도 많이 받고 있다. 어업노동을 항해일과 조업일로 구분하여 볼 때, 항해일의 노동시간은 매우 짧고 조업일의 노동시간은 집중적으로 길어질 수도 있다. 어업노동의 이러한 불규칙성 때문에 어로성고는 육상기업의 작업의 일관적 성과와 같은 결과가 나타나지 않는 것이 특징이다. 그리하여 어로작업의 성과는 항상 불확실하게 나타나 보수도 불안정하게 지급되는 특성을 나타낸다.

#### (2) 작업환경의 위험성

어로작업을 주된 직무로 하는 어선원 직무는 수계가 가지는 자연적 조건과 기상조건, 그리고 선상작업이 갖는 여러가지 제약 요인으로 인하여 위험성이 대단히 높다. 이러한 자연적 요인과 물리적 요인에 따른 어로작업의 위험성은 어르설비의 손실과 생산의 손실은 물론, 인명의 피해까지도 빈번히 발생시킨다. 그러나 육상작업에서의 산업재해 발생률보다 어선의 사고발생률이 매우 낮은데도 불구하고 해상사고에 대한 위험을 더 심각하게 여기는 것은 해상사고 발생의 경우는 주위의 도움을 기대할 수 없는 상황에서 대형사고로 연결되는 경우가 많기 때문에 근로자들은 심리적인 부담감을 더 크게 느끼게 되는 것 같다.

14) Weitz, J.(1952), A Neglected Concept in the Study of Job Satisfaction, *Personnel Psychology*, Vol. 5, pp. 201 - 205.

(3) 임금형태의 특수성

어선원 직무에 대한 대가로서 지급되는 임금형태는 특수한 임금형태로서 일종의 집단성과급제도를 택하고 있으며, 이것을 우리나라 어업에서는 깃가림제<sup>15)</sup>라 하고 있다. 이 제도는 일단 작업현장에 대해서는 선주의 통제범위를 벗어나기 때문에, 어업과 같이 경영본부와 작업현장이 동떨어져 존재하는 특수한 산업에서는 깃가림제와 같은 특수한 집단성과급제도를 쉽게 볼 수 있다. 1항차의 항해기간이 길어질수록 즉 육지에서 먼 작업장일수록 깃가림제 형태는 더욱 뚜렷이 나타난다.

이러한 임금형태에서 임금분배액과 분배비율은 어선내에서도 직위에 따라서 현저한 차이가 있다. 또한 깃가림제 임금에 지배되고 있는 어선원의 임금지급형태는 대체로 불확실하고, 최근의 임금수준을 수평적으로 비교할 때 타 직종의 근로자보다 낮은 임금이 지급되고 있는 실정이다.

(4) 사회집단과의 격리

어선원 직무의 가장 두드러진 특징의 하나는 어선원이 사회로부터 고립된 상태에서 해상과 선상에서 직무를 수행하고 있는 점이다. 사회적 동물로서 사회적 공동체와 더불어 상호작용을 하면서 살아가는 것이 인간이라면 사회속에서의 인간의 행위는 그가 속한 여러 유형의 집단들에 의해서 일상의 생활과 감정이 지배되는 것이 일반적이다.

인간은 본능적으로 사회인으로서 이와 같은 집단생활을 추구하게 마련이다. 그런데 어선원은 일반 사회와 격리되어 계속적으로 선내에서 구속적 생활을 해야 한다. 이것은 어선원이 인간으로서 부정적인 상태에서 생활하고 있다는 것과 같은 의미로 이해할 수 있을 것이다.

어선원 직무의 이러한 고립성 때문에 어선원 직업에 대한 사회적 평판은 대개 부정적이다. 자신의 직업에 대한 사회적 평판이 좋지 않다는 것은 어선원으로 하여금 자신의 직업에 대한 긍지를 갖지 못하게 하고, 또 만족감도 얻지 못하는 중요한 한 요인이 된다. 「월」(Wall)은 이러한 것이 해상생활로부터 선원을 이탈하도록 유인하는 중요요인이라고 지적한다<sup>16)</sup>.

(5) 가족과의 격리

어선원의 가장 큰 고통의 하나는 가족과 일정기간 격리된 생활을 함으로써 가족의 일원으로서의 역할수행이 어렵다는 것이다. 가족과 격리된 생활은 형벌적 고통을 느끼게 하는 것으로서 심지어 「셰러」(Shere)는 이러한 상황을 가리켜 선박을 ‘물에 떠 있는 감옥’ (floating prison)이라고까지 비유하기도 한다<sup>17)</sup>.

따라서 최근의 어선원 직무 기피현상은 가정 - 노동의 관계에서 이해할 수 있다. 어선원의 이직행

15) 깃가림제란 선주와 선원, 선원과선원간의 어업성과에 대한 비율분배로서 어로작업에서 발달한 독특한 성과급 분배제도이다. 도중경비(노사공통경비)를 누가 부담하느냐에 따라서 성과분배비율이 달라지기도 하는데, 최근에는 이것이 일종의 기본급인 고정급부 깃가림제로 발전하고 있다. 세계 각국에서도 어로 작업에서의 임금은 성과급 제도로 발달하여 왔다(장수호, 수산경영학, 부산, 천학사, 1987).

16) Wall, M. R.(1980), "Job Satisfaction and Personality of Merchant Navy Officers", *Maritime Policy and Management*, Vol. 7, No. 3, p. 159.

17) Shere, M.(1973), *Shipping out ; A Social Study of the American Seamen*, Cambridge, Maryland, Cornell Maritime Press. p. 11.

동에 가장 큰 원인은 이와같은 사회 및 가족과 격리된 상태에서 수행되는 직무의 고립성 때문이다<sup>18)</sup>. 또한 선원부인들의 적지 않은 수가 이혼을 고려하고 있으며, 자녀가 선원이 되려고 하면 적극 만류하겠다는 보고도 있다<sup>19)</sup>. 또 전국 5개 수산고등학교 승선관련학과 재학생들의 36.4%만이 승선을 희망할 뿐 절반 이상의 학생들이 승선을 기피하고 있다<sup>20)</sup>는 보고도 있다.

노동역할과 가정역할은 쌍방향적 영향이 있다. 한 사람의 작업관련의 문제와 책임이 그 사람의 가정관련 의무의 이행에 간섭하기 시작하면 이러한 미충족된 가정의무는 그 사람의 노동에서 기능에까지 간섭하기 시작할 것이다. 즉 직무스트레스가 직접적으로 또 正방향으로 노동 ⇒ 가정 갈등에 관련되고, 다시 가정 스트레스는 또 직접적으로 正의 방향으로 가정 ⇒ 노동 갈등에까지 관련된다<sup>21)</sup>.

## 2) 어선원의 직업만족

### (1) 「포기」와 「폴낙」의 연구

어선원의 직무만족은 결과적으로 어선원의 직업만족으로 연결된다.

어선원의 직업만족에 대한 선행연구는 사실상 알려진 것이 거의 없다. 다만 사회인류학적인 관점에서 지역공동체에 기반을 둔 연구로서 1979년의 「포 - 기」와 「폴낙」(Poggie & Pollnac)의 연구와<sup>22)</sup> 1985년의 「아포슬」 등(Apostle, Kasdan, & Hanson)의 연구가<sup>23)</sup> 있을 정도이다. 더우기 이들의 연구 대상이 된 지역이 미국과 캐나다 동부연안에 산발적으로 흩어져 있는 육로로는 거의 접근하기 힘든 어촌공동체들이다. 또한 이 지역의 주민들 대부분이 영·불·독일계와 극소수의 스페인계로서 혈통이 다르고 이주한 시기도 서로 달라서, 이들을 대상으로 한 연구결과를 한국의 어선원들에게 적용하기에는 상당한 수정이 필요할 것이다.

어민직업만족과 어촌공동체의 예측에 대한 연구에서 「폴낙」과 「포 - 기」(1978, 1979)등은 어부들과의 면담을 근거로 하여 어촌공동체의 삶의 한 방식으로서의 어업에 대한 상대적 만족을 파악하고 또 각 항구의 사회 경제적 상황들이 이러한 어민들의 직업만족에 어떠한 영향을 주는가를 이해하려고 하였다.

「폴낙」과 「포기」는 '독립성', '노동의 질', '소득', '항해기간', '선상생활', '가정에서 떠나 있는 해상체류시간' 등 6가지 만족요인을 찾아내었으며, 이들은 또한 한 사람이 '전 생애에 걸쳐서 어업

18) 부산일보, 1992년 5월 6일.

19) 동아일보, 1995년 4월 18일.

20) 부산일보, 1995년 2월 20일.

21) Greenhaus, J. H. Beutell, N. J.(1985), Sources of Conflict between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 76 - 88.

22) Poggie, J. & Pollnac, R. (1978), *Social Desirability of Work and Management among Fishermen in Two New England Ports*. Anthropology Working Paper No. 25. International Center for Marine Resource Development, Kingston, RI.

Pollnac, R. & Poggie, J.(1979), *The Structure of Job Satisfaction among New England Fishermen*, Anthropology Working Paper No.31, International Center for Marine Resource Development, Kingston, RI. 이들은 주로 사회학적, 인류학적인 관점에서 어촌공동체를 연구의 주 대상으로 하고 있다.

23) Apostle, R., Kasdan, L., & Hanson, A.(1985), Work Satisfaction and Community Attachment among Fishermen in Southwest Nova Scotia, *Canadian Journal of Fisheries and Aquatic Science*, Vol. 42.



에 종사할 것인가', '젊은 이에게 어로종사를 권할 것인가' 그리고 '어업에 있어서 최초의 기대가 만족되었는가' 라는 설문을 통하여 어업자의 직업만족지표를 개발하였다. 그리고 또한 이들은 '인종', '연안의 새우잡이 이외의 것', '어렸을(early) 때부터 어로종사' 등의 반복되는 변수를 찾아내었는데, 그 중에서 소득, 시간, 모험의 3가지 직업요인이 직업만족의 중요한 결정인자임을 발견하였다. 그러나 이를 지지할 수 있는 명백한 증거가 부족하기 때문에 결정적인 결론은 내리지 못하고 있다.

## (2) 「아포슬」등의 어선원에 대한 직업만족도 조사

직업만족과 공동체에 대한 애착의 정도를 설정하기 위한 1985년의 「아포슬」 등(Apostle et al.)의 연구에서는 어업에 대한 강한 애착, 높은 직업만족, 혈족과 공동체에 대한 강한 유대관계 등의 특징을 비교하여 어업의 고용기회 제공과 어촌마을에 장기정착을 유도하는 혈족관계가 직업만족과 공동체 애착을 형성한다고 보았다.

「아포슬」 등(Apostle et al.)이 찾아낸 어선원의 직업만족 요인은 '독립성'(independence), '노동의 질'(work quality), '소득'(earnings), '항해기간'(time/ trip), '모험심'(adventure), 폐적한 '선상생활'(offshore), '가족과의 시간/가정에서 떠나있는 시간'(time/family), '작업동료집단'(crowding) 등 8가지 내용이다.

이들이 조사한 지역의 어민들은 그들의 직업을 어떠한 다른 직업보다 더 좋은 것으로 생각하고 있다. 그것은 이 지역의 어부들은 해양관련산업의 타 분야에 속하는 근로자들보다 상당히 더 만족하고 있다는 것을 말해준다. 「아포슬」 등이 찾아낸 직업만족의 주 결정요인은 '독립성' 요인과 '소득' 요인이다. 특수한 직업만족 항목에 대한 유의성계수는 직무만족 연구에서의 일반적 유형과 궤를 같이하고 있는데, 그것은 직업만족의 주 예측요소는 직업의 '사회적 지위', '시골/도시 근무', '신앙' 과 같은 일반적인 구조적 고찰과는 반대로 직업관련 특수성이라는 점이다.

그러나 직업만족 하나만 가지고는 어업에 대한 애착의 정도를 다 설명할 수는 없다. 어업이라고 하는 직업에의 잔류 또는 이직의 결정은 대체직업의 취업기회, 혈연관계, 지역연대감 등과 같은 다른 요소와도 관련되어 있기 때문이다. 이들의 직업만족은 이들이 살고 있는 공동체로 인해서 높게 나타나고 있는 면이 강하다. '진실로 이곳에 소속되어 있다' 또는 '그런대로 이곳에 소속되어 있다' 고 느끼는 사람들일수록 어민직업에 '매우 만족' 또는 '상당히 만족' 하고 있기 때문이다.

공동체 통합의 한 척도는 각 구성원들간의 상호작용의 정도와 문화 및 직업의 동질성이다. 이것은 특히 해양자원에 대한 실질적 의존성과 혈족과 이웃들간의 연계에 의존하여 어업에 참여하고 있는, 어업이 지배적인 직업인 곳에서는 특히 중요하다. 비교적 어업규모가 소규모이고 대부분의 사람들이 그들의 전 생애를 같은 방식으로 살아가는 이와 같은 어촌공동체에 있어서 또 많은 구성원들은 혈족 관계를 유지하고 있고, 그들과 상호작용을 하며, 그리고 혈족은 아니더라도 이웃들과도 빈번하게 또 강하게 상호작용을 하고 있다. 이것은 타 지역으로부터 '더 좋은 직업을 제공' 받는다 하더라도 현거주지에 그대로 남아 있겠다는 매우 강하고 충만된 소속감에서 잘 나타난다. 이들에게서 '더 좋은 직업'(better job)이란 소득보다는 정서적 결합이 가능한 직업을 지칭한다. 그러므로 가족공동체 지역

에서 이탈하였을 때의 정서적 손실이 이들에게는 더 큰 부담이 되는 것으로 생각한 것이다<sup>24)</sup>.

### 3. 노동시장과 직업선택

#### 1) 사전적 직무인지

모든 조직은 개인과 조직간의 결합과정에 끊임없이 연루되어 있다. 한편에서는 개인에 관한 것으로서, 조직의 신입자는 중요한 심리적 욕구와 함께 기술, 능력, 지식과 같은 개인적인 재능을 발휘하기를 원하고, 다른 한편에서는 조직관련사항으로서 조직은 그 자체의 풍토적 특성과 함께 직무수행에 요구되는 다양한 재능과 조직충성심을 개인에게 요구한다. 그러므로 신입자가 조직에 입직하는 과정에서 일어나는 중요한 두개의 결합과정이 있는데, 그것은 i) 조직이 요구하는 재능에 따르는 개인적 재능과 ii) 직무에서의 욕구충족 가능성에 따르는 개인적 욕구 등이다. 사람과 직무는 시간에 따라 변화하며, 그리고 또 고용, 동기부여, 이탈, 해고 등과 같은 끊임없는 노동력 이동현상이 일어나기 때문에 개인과 조직을 결합하는 이러한 일반적인 과정은 계속된다.

이러한 관점에서 「와너스」(Wanous)는 1973년에 직무실체예고(realistic job preview)와 입직 이후의 직무잔류 사이를 중재하는 심리적 과정이 무엇인가를 밝히기 위한 연구를 하였다<sup>25)</sup>. 이 연구에서 그는 사전의 직무기대에 대한 실체예고의 효과와 그것의 직무수용에 대한 효과와의 차이를 찾아내고자 한 것이다.

「와너스」(Wanous)의 연구결론은 직무실체예고가 정보에 따라서 사전 직무기대를 창조하고 있다는 것이다. 실제로 사전직무기대는 높은 직무잔류와 직무잔류에 대한 더욱 적극적인 태도와 관련된 것으로 알려졌다. 그러나 직무수용이 직무예고에 의해서 어떻게 영향을 받는지에 대해서는 여전히 불분명하다.

#### 2) 이직과 노동시장 인지

자발적 이직의 연구에서 가장 많이 나타나는 연구주제는 대체직무의 유효성이 근로자의 이직의도와 이직행동에 영향을 준다는 연구과제의 분석이다. 예를 들면 「마-취」 등(March et al.)은 거의 모든 조건하에서 전직에 대한 가장 정확한 단 한개의 예측도구는 경제상태이다. 그렇기 때문에 직무기회가 충분할 때는 자발적 이직이동이 높게 나타나고, 반대로 직무기회가 귀할 때는 자발적 이직이동이 적을 것이라고 가정하였다<sup>26)</sup>. 이러한 관점은 경제학의 관점과 일치한다. 일반적 노동시장 조건은 이동용이성 인지를 통하여 자발적 이직에 영향을 주는데, 그것은 이직에 영향을 주는 이동희망성과 상호작용을 한다는 것이다. 특정요인(예, 불만족)이 근로자로 하여금 대체직무를 찾도록 할 것이고, 또다른 타요인(예, 매력적인 직무대체기회의 인지)은 근로자로 하여금 대체취업을 고려할 것이다. 경제적 노동시장요인(예, 실업률)이 노동시장인지를 통하여 간접적으로 이직에 영향을 준다는 것은

24) 「최정윤」 교수는 어촌의 지역공동체, 가족공동체에 있어서 한국사회에서도 이와 비슷한 현상이 존재 하고 있음을 연구한 바가 있다(어촌의 사회경제적 조건에 관한 연구, 해양문화연구, 제1권, 1985).

25) Wanous, J. P.(1973) ; Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitude and Job Survival, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 58, pp. 327 - 332.

26) March, J. G. & Simon, H. A.(1958), *Organizations*, New York, Wiley.

「모블리」(Mobley)의 연구에서도 밝힌 바가 있다<sup>27)</sup>.

결국 일반적인 노동시장 조건과 노동시장인지 모두가 자발적 이직에 관련된다. 그러나 노동시장인이 지가 불완전한 정보를 근거로 하였다면, 미비한 노동시장 조건에도 불구하고 근로자는 아마도 더 높은 곳으로의 이동을 용이하게 생각할 것이고 그 결과는 이직의사에 영향을 미칠 것이다. 그러나 별로 마음에 들지 않는 일반적 노동시장 조건이 수 많은 대체취업의 기회를 제한하기 때문에 근로자들이 실제로 이직하는 일은 거의 없을 것이다.

### 3) 직업선택요인

작업관련 가치관과 선호도의 측정에 대한 연구의 미진함을 보완하기 위하여 1987년에 「프라이어」(Pryor)는 자신이 개발한 작업관련선호척도를 이용하여 직업선호와 직업가치관을 평가하는 직무선호요인 3가지를 제시하였다<sup>28)</sup>.

첫째 요인은, 삶의 장과 방식에서 고용이 갖는 효과(life style), 및 노동에서 얻는 금전적 보상(money) 등에 대한 '비노동 지향' (nonwork orientation)이다. 비노동지향은 '비직무지향' (non-job oriented)<sup>29)</sup>, 또는 '도구적 작업지향' (instuumental work orientation)개념과<sup>30)</sup> 유사하다.

두번째 요인은, 노동을 통하여 새로운 것을 개발(creativity)하고, 기술·능력을 발휘할 수 있는 자기발전(self-developpment)을 꾀하는 요인이다. 이것은 추종보다는 특권 또는 선도, 단순한 작업수행보다는 혁신을 의미하는 것으로서 '독립성/다양성'<sup>31)</sup>, '자아표현' (self-expression)<sup>32)</sup>, '자율' (autonomy)<sup>33)</sup> 등과 유사하다.

세째 요인은, 이타주의(altruism), 동료와의 친교(co-workers), 및 안정(security)에 대한 인간의 관심(people concern)이다. 이것은 고립과 소외위험으로부터의 회피를 강조하는 의미가 될 것이다.

한편 「슈와브」 등(Sehwab et al)도 역시 구직의사 결정의 개인특성적 요인을 검정하여 구직평가 모델을 개발하였는데, 이들의 모델에서 구직의도는 두개의 핵심적인 개인차 요인 즉 한 개인의 금전적 욕구와 그의 자존심의 함수라고 제안하였다<sup>34)</sup>. 금전적 욕구가 클수록, 그리고 자존심이 강할 수록

27) Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M.(1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol. 86, pp. 493 - 522.

28) Pryor, R. G.(1987), Differences among Differences ; In search of general work preferences dimension, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp. 426 - 433.

29) Dubin, R. & Champoux, J. E.(1975), Worker's Central Life Interests and Personality Characteristics, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 6, pp. 165 - 174.

30) Beynon, H. & Blackburn, R. M.(1972) *Perception of Work : Variations within a factory*(Cambridge Papers in sociology No. 3), Cambridge University Press, London.

31) O'Conner, J. P. et al.(1961), A Factor Analysis of Work Values, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 8, pp. 263 - 267.

32) Hendrix, V. L. et al.(1968), Factor Dimensions and Reliability of the Work Values Inventory. *Vocational Guidance Quaterly*, Vol. 17, pp. 269 - 274.

33) Lofquist, L. H. et al.(1978), Values as Second - order Need in the Theory of Work Adjustemnt. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, pp. 12 - 19.

34) Schwab, D. et al.(1987), Theories and Research on Job Search and Choice. in K. Rowland & G. Ferries (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*. JAI Press, Greenwich, CT., Vol. 5. pp. 129 - 166.

그 사람은 새로운 직무를 더 열심히 찾는다는 것이다.

구직의사 결정의 개인특성적 요인으로서 금전적 욕구와 자존심은 각각 직무만족, 조직몰입, 및 직무안정성을 초월하여 구직행동에 유의한 영향을 미친다. 이때의 자존심 영역은 과업 자존심, 사회적으로 영향을 받는 자존심, 그리고 만성적 자존심을 포함한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구모형

이상과 같은 이론적 토대 위에서 어선원들의 직무만족과 이직에 영향을 미치는 제요인에 관한 연구모형을 <그림 Ⅲ - 1>과 같이 설정한다.

#### 2. 가설설정

<그림 Ⅲ - 1>의 연구모형을 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1; 어선원들은 내면적 노동가치관이 높을수록 자신의 직무에 대한 만족감의 수준도 높을 것이다.

노동에서의 궁극적 목적이 일을 통한 자아실현이기 때문에 내재적보상을 더 중시하는 가치관이 만족수준을 더 높일 수 있다고 본다.

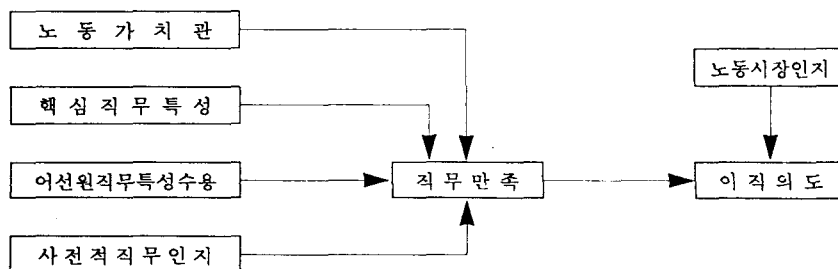
가설 2; 어선원들은 외면적 노동가치관이 높을수록 자신의 직무에 대한 만족감은 저하할 것이다.

어선원직무의 외재적보상이 낮다고 보기 때문에 외재적보상을 중시하는 가치관은 만족수준을 저하시킬 것으로 본다.

가설 3; 어선원들의 직무는 충실화의 수준이 높을수록 그들이 담당하는 직무에서의 만족수준은 높아질 것이다.

직무특성이론에 의하면 핵심직무특성이 강하게 나타나는 직무에서 작업자는 더 큰 만족을 느낀다고 하였다.

가설 4; 어선원들은 어로직무특성에 대한 수용도가 높을수록 직무만족수준은 높아질 것이다.



<그림 Ⅲ - 1> 어선원의 직무만족과 이직의도의 제영향요인에 관한 연구모델

어선원직무의 특성을 이해하고 이를 긍정적으로 수용할수록 만족수준이 더 높아질 것이기 때문이다.

가설 5 ; 어선원들은 어로직무에 대한 사전적 인지범위가 넓을수록 직무만족 수준도 높아질 것이다. 직무에 대한 사전적인지는 자신과 직무와의 결합을 더 강하게 하여 만족수준을 더 증가시킬 것이기 때문이다.

가설 6 ; 어선원들의 직무만족수준이 높을수록 이직의도는 감퇴될 것이다.

어떤 한 직무에서 만족을 느낀다면, 사람들은 만족한 상태를 계속해서 유지하려고 할 것이기 때문이다.

가설 7 ; 어선원들이 다른 직업에 대한 취업기회를 긍정적으로 인지할수록 어선원 직무로부터의 이직의도는 높아질 것이다.

어선원의 수가 감소하고 있다는 사실은 어선원직무에서 만족을 못 느끼고 그래서 보다 나은 취업의 기회만 있으면 떠나가려고 할 것이기 때문이다.

### 3. 조사설계

#### 1) 표본의 구성

이상의 모델에서 설정한 가설입증을 위하여 근해어업과 원양어업에 승선하는 어선근로자를 대상으로 설문조사에 의한 실증조사를 실시하였다.

먼저 조사지역을 근해어업 어선원에 대해서는 동해, 남해, 서해로 나누고 원양어업에 대해서는 부산지역만을 대상으로 하여 각 지역의 항구에 소재한 각종 수산업관련 노동조합과 수산기업의 협조를 얻어 설문지를 우편으로 발송하고 우편으로 회수하였다.

조사 표본의 특성은 <표 Ⅲ - 1>과 같다.

<표 Ⅲ - 1> 표본의 특성

연령	빈도	%	1항차기간	빈도	%
24세 이하			1 일	7	3.1
25~34세	40	17.5	2~ 5일	47	20.5
35~44세	91	39.7	6~15일	81	35.4
45~54세	73	31.9	16~30일	24	10.5
55세 이상	24	10.9	30~60일	37	16.2
			60일 이상	33	14.2
계	229	100.0	계	229	100.0
직종	빈도	%	최초어선취업연령	빈도	%
항해·갑판직	135	59.0	18세 이하	26	11.4
기관직	56	24.5	19~21세	70	30.6
통신직	12	5.2	22~25세	62	27.1
기타	26	11.4	26~30세	47	20.5
			30세 이상	24	10.5
계	229	100.0	계	229	100.0

수산경영론집

<표 III - 1> 계속

년평균 조업기간	빈 도	%	직 위	빈 도	%
3개월 미만			선 장	44	19.2
3~ 6개월	41	17.9	사 관 급	45	19.7
7~10개월	107	46.7	준 사 관 급	40	17.5
11개월 이상	81	35.4	선 원	100	43.7
계	229	100.0	계	229	100.0
교 육 내 용	빈 도	%	월평균어로소득	빈 도	%
수 산 계	43	18.8	70만원 이하	59	25.8
기 타	186	81.2	70~100만원	77	33.6
계	229	100.0	100~150만원	63	27.5
지 역	빈 도	%	150~200만원	14	6.1
부 산	16	8.1	200~250만원	6	2.6
서 해	48	21.0	250만원 이상	10	4.4
남 해	33	14.4			
동 해	101	44.1			
원 양	31	13.5			
계	229	100.0	계	229	100.0

(조사기간 : 1995. 7~1995. 10)

2) 변수의 정의

(1) 직무특성

어선원직무와 일반직무를 동일선상에서 비교하기 위하여 일반적으로 제시된 직무의 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 다섯가지의 내용을 포함한 직무특성을 설문으로 제시하였다. 이러한 직무특성에 대하여 어선원들을 대상으로 조사한 설문문항은 다섯 문항이다. 이것을 리커트형 5점 척도에 의해 측정된 결과 신뢰도(Cronbach's Alpha)는 0.76으로 나타났다.

(2) 어선원직무특성의 수용

어선원 직무특성은 어업경영의 특수성에서<sup>35)</sup> 노동의 불규칙성, 성과의 불확실성, 작업환경의 위험성 등으로 요약된다. 여기에다 어로작업에서 독특하게 나타나는 「월」(Wall)과 「쉐리」(Shere) 등이 지적한 특성으로서 사회와의 격리, 가족과의 격리 등을 포함시켜 5가지로 제시하였다<sup>36)</sup>. 이러한 어선원의 직무상의 특성을 직무만족에 대응시키기 위하여 이것을 어선원직무특성의 수용으로 변수화하였다. 어선원직무특성의 수용이란 노동의 불규칙성, 성과의 불확실성, 작업환경의 위험성, 그리고 사회와의 격리 및 가족과의 격리 등의 어선원직무특성을 이해하여 이를 크게 문제삼지 않고 수용하는 정도를 말한다. 이것의 측정결과 신뢰도는 0.60으로 나타났다.

(3) 어선원의 노동가치관

노동가치관을 구성하는 항목으로는 직무몰입, 활동선호와 소득에 대한 태도, 직무의 사회적 지위,

35) 장수호 (1987), 수산경영학, 부산, 진학사. pp. 35 - 40.

36) 본논문 I - 2, pp. 10 - 12.

상향이동추구 등이다. 본 연구에서는 앞의 두개 항목 곧 직무몰입과 활동선호, 즉 노동에 내재하는 측면을 강조하는 내면적 노동가치관, 뒤의 세 항목인 소득에 대한 태도, 직무의 사회적 지위 및 상향이동추구 즉 노동에 외재하는 측면을 강조하는 외면적 노동가치관으로 분류하였으며, 이것의 측정결과 신뢰도는 각각 0.47과 0.60으로 나타났다.

(4) 어선원의 사전적 직무인지

어선원의 사전적 직무인지란 어선원 직업을 선택하기 이전에 이미 그 직무에 대한 일의 내용과 특성 등을 사전에 알고 있는 지식을 말한다. 본 연구에서는 어선원 직무에 대한 입직전의 인지 1개 항목을 설문하여 사전적직무인지의 정도를 측정하였다

(5) 어선원의 직무만족

직무만족은 직무자체에 대한 긍정적인 감정상태를 가리키는데, 일반적으로 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분하여 연구되어 왔다. 내재적 직무만족 요인은 성취감, 직무의 능력 적합성, 인정감, 책임감, 성장 등이며, 외재적 직무만족 요인으로는 조직의 정책, 감독방법, 작업조건, 대인관계, 임금 등이 있다. 본 연구에서는 어선원을 상대로 내재적 직무만족 및 외재적 직무만족을 각각의 다섯 문항으로 조사하여 측정하였는데, 신뢰도는 0.73과 0.62로 높게 나타났다.

(6) 노동시장인지 노동시장인지는 노동시장의 조건에 대한 인지수준의 정도로서 취업기회인지, 대체직무이용가능성, 이동용이성 등의 항목으로 구성된다. 본 연구에서는 연구의 내용상 신규입직자의 직업선택보다는 현재 어선원 근로자의 새로운 직업을 찾는 이직의도에 미치는 영향을 조사할 수밖에 없었다.

(7) 어선원의 이직의도

어선원의 이직의도는 현재의 직무에 만족하지 못하여 새로운 직업을 탐색하는 예비적 이직 단계와 가까운 시일 안에 반드시 새로운 직업을 구하여 현재의 직무에서 떠나가겠다는 이직결심 단계로 구분하여 조사하였다.

(8) 기타변수들에 대한 정의

기타 본 연구에서는 인구통계적 특성, 및 직업선택요인 등을 함께 조사하였다. 직업선택요인 중에서 사회적정보 요인들과 직무특성적 요인들은 본 연구의 타 변수들과 중복되는 것이 많아서 주로 개인특성관련 요인에서 선택기준을 변수화하였다. 조사항목은 「슈와브」 등(Schwab et al.)이 개발한 직업선택기준인 금전적 보상, 과업자존심, 사회적 자존심, 만성적 자존심과 「프라이어」(Pryor)가 개발한 직업선택기준인 비노동지향, 자유, 인간에 대한 관심 및 비자발적취업 등 8항목으로 측정하였다. 이들 기준은 8항목 중에서 하나를 선택하는 것이 아니고 각각의 항목에 대한 점수를 부여하도록 하였기 때문에 그대로 사용하여도 큰 모순은 없을 것으로 생각한다.

3) 설문지의 구성

어선원을 대상으로 조사한 설문지의 구성과 설문내용을 <표 Ⅲ - 2>에 요약하였다.

<표 Ⅲ - 2> 설문지의 구성과 설문내용의 요약

변 수		항 목 내 용	변 수		항 목 내 용
직 무 만 족	내재적 직무만족	직무보람	노동가치관	외 면 적 노동가치관	소득에 대한 태도
		직무적합			직무의 사회적 지위
		인 정 감			상향 이동 추구
		책 임 감		사전적 직무인지	직무인지도
		성 장 감		이 직 의 도	타직업고려
	외재적 직무만족	회사정책	직업선택요인	이직결정	
		감독방법		금 전	
		작업조건		과업 자존심	
		동 료		사회적 자존심	
	어선원 직무만족	임 금		만성적 자존심	
		항해기간		비노동 지향	
		여가활동		자 유	
		가족에게 어로권유		인간에의 관심	
		평생 어로종사		비자발적 취업	
	직 무 특 성	최초기대만족		취업기회 인지	
기술다양성		대체직무이용가능성			
과업정체성		취업용이성			
과업중요성		연 령			
과업자율성		교육내용			
어선원 직무특성 수용	피 드 백	인구통계적 특성		어선 첫취업연령	
	노동불규칙성		1항차기간		
	성과불확실성		직 종		
	환경 위험성		직 위		
	사회격리		어선월소득		
노동가치관	내 면 적 노동가치관		가족격리	연간조업일수	
			직무몰입		
			활동선호		

#### Ⅳ. 연구 결과

##### 1. 기초분석

###### 1) 각 변수에 대한 기초통계분석

각 변수의 5점척도에 따른 각 변수에 대한 기초통계 분석결과는 <표 Ⅳ - 1>과 같다.



<표 IV-1>에서 보면 어선원들은 직무의 내재적만족과 관련된 항목 중에서 5점척도의 중위수인 3.00과 비교할 때 '인정감' (3.14)과, '직무보람' (3.09)에 더 높은 반응을 나타내었으나 '성장감' (2.83)에 대해서는 낮게 나타났다. 또 어선원들은 외재적만족과 관련된 항목 중 '동료와의 관계' (3.30)는 상당히 높고 '회사정책' (2.48)에 대해서는 아주 낮게 나타났다.

어선원직무만족 조건에 대한 '항해기간' (2.93)문항에 대해서는 상대적으로 더 높았고, 그리고 '가족에게 어로권유' (1.71)의 질문에 대해서는 아주 낮았다. 따라서 전반적으로 '어선원 직무만족' (2.31)은 매우 낮다.

그러나 어선원들의 '내재적 직무만족' (3.09)은 상대적으로 높게 나타났는데, 이것을 '내면적 노동가치관' (3.54) 및 '직무특성' (3.50)의 높은 평균과 함께 관련지위 생각해 보면 어선원들의 노동에 대한 자세는 상당히 진지한 면이 있다고 볼 수 있다. 그러나 '외면적 노동가치관' (3.68)도 또한 더 높게 나타나서 '어선원 직무특성 수용' (3.15)이 상대적으로 매우 낮고 '이직의도' (3.85)가 더 높게 나타난 것 같다.

<표 IV-1> 각 변수의 평균분석

항 목		평균	STD	항 목		평균	STD		
직 무 만 족  (2.67 0.72)	내 재 적 직무만족 (3.00 0.84)	직무보람	3.09	1.19	내 면 적 노동가치관 (3.54 0.93)	직무몰입	3.77	1.14	
		직무적합	2.97	1.24		활동선호	3.31	1.16	
		인정감	3.14	1.27		외 면 적 노동가치관 (3.86 0.91)	소득에 대한 태도	3.81	1.13
		책임감	2.95	1.12			직무의 사회적 지위	3.65	1.26
		성장감	2.83	1.25			상향이동추구	3.57	1.28
	외 재 적 직무만족 (2.70 0.72)	회사정책	2.48	1.11	핵심직무특성 (3.50 0.87)	기술다양성	3.68	1.18	
		감독방법	2.69	1.15		과업정체성	3.53	1.17	
		작업조건	2.51	1.12		과업중요성	3.61	1.21	
		동료 임금	3.30	1.15		과업자율성	3.14	1.31	
			2.53	1.19		피드백	3.55	1.18	
어 선 원 직무만족 (2.31 0.74)	항해기간	2.93	1.18	어선원 직무특성 수용 (3.75 0.71)	노동불규칙성	2.65	1.17		
	여가활동	2.34	1.28		성과불확실성	3.41	1.23		
	가족에게 어로권유	1.71	1.10		환경 위험성	2.75	1.28		
	평생어로종사	2.16	1.26		사회격리	3.45	1.11		
	최초기대만족	2.42	1.05		가족격리	3.51	0.98		
노동시장인지 (2.65 1.05)	취업기회인지 대체직무이용가능성 취업용이성	2.38	1.32	직업선택 기준	금전	2.95	1.31		
		2.74	1.37		과업 자존심	3.33	1.21		
		2.82	1.29		사회적 자존심	3.89	1.29		
이 직 의 도 (3.85 1.10)	타직업고려 이직결정	3.93	1.17		만성적 자존심	3.37	1.09		
					비노동 지향	2.82	1.23		
					자유	2.82	1.21		
					인간에의 관심	2.69	1.19		
					비자발적 취업	3.37	1.25		
					사무적 직무인지	2.91	1.23		
					직무인지도				

결론적으로 어선원들은 자신들의 직무자체에 대하여 별로 만족을 못 느끼고 또 어선원이라고 하는 직업에 대해서도 만족을 못 느끼고 있는 것으로 해석된다.

어선원들은 직무의 핵심특성에서 '기술다양성' (3.68)은 매우 높으나 '과업자율성' (3.14)은 아주 낮다. 전체적으로 볼 때 어로작업에서는 핵심직무특성이 상당히 강하다고 볼 수 있으며 그렇기 때문에 어선근로자들은 내재적 직무만족에 대해서는 상대적으로 높게 나타났다고 본다.

어선원 직무특성 수용 항목에서는 '가족격리' (3.51)가 제일 높고, 다음은 '사회격리' (3.45), '성과불확실성' (3.41)으로 나타났다. 그러나 '환경위험성' (2.75), '노동불규칙성' (2.65)은 상당히 낮은 수준이었다. 이러한 결과는 어선원의 직무만족항목에서 '항해기간'이 제일 높은 것과 함께 고려하여 본다면 어선원들은 '가족격리', '사회격리' 및 '성과불확실성' 등의 직무특성에 대해서는 그런대로 수용하여 참을 수 있지만 '환경위험성', '노동불규칙성' 등은 수용하기 힘든 것으로 해석된다.

노동가치관에 있어서 어선원들은 '내면적 노동가치관' (3.54)보다 그들의 '외면적 노동가치관' (3.68)에 더 높은 관심을 보인 것으로 나타났다. 그 중에서도 소득을 더 중요하게 생각하는 '소득에 대한 태도' (3.81)가 가장 높고, 다음은 '직무의 사회적 지위' (3.65)이다. '상향이동추구' (3.57)에 대한 가치관도 상당히 높다. 노동의 내면가치관에서는 '직무몰입' (3.77)이 매우 높고 '활동선호' (3.31)는 상대적으로 노동가치관 항목들 중에서 가장 낮았다. 이러한 결과로 미루어 보아 어선원들은 자신의 직무에 대한 태도는 매우 진지함을 보이고 있는 것으로 짐작할 수 있으나 그러나 직무 그 자체보다는 외재적보상을 더 중요시하는 외면적가치관이 매우 강하게 나타났다.

어선원들의 이직의도(3.85)는 매우 높게 나타났다. 이직의도가 실제로 이직행동으로 연결되고 있는지는 알 수 없지만 많은 면접조사에 의하면 선원근로자들이 어선원 외의 다른 직업을 희망하고 있는 것은 사실이다. 어떤 사람이든 자신의 직업에 대해 완벽하게 만족할 수는 없는 것이며, 이직을 전혀 고려하지 않는 경우도 드물겠지만 어선원의 경우는 직무만족도와 이직의도간의 격차가 너무 크게 벌어지고 있다는 것이 문제이다.

## 2) 직무만족 및 이직의도에 대한 각 요인의 집단간차이 분석

집단간차이에 대한 분석은 연령, 교육내용, 어선취업연령, 1항차 기간, 직종, 직위, 월소득, 연간 조업기간 등의 집단에 대해서 ANOVA분석을 실시하였다<sup>37)</sup>.

연령의 차이는 직무만족, 어선원 직무특성 수용, 이직의도 등에서는 유의성이 나타나지 않았다. 즉 이러한 요인들은 세대간에 차이가 없다는 것을 의미한다.

### ① 직무만족

내재적 직무만족에서는 '직종', '직위', '월소득', '연간 조업기간'에서 유의한 차이가 있었다. 이러한 항목들은 내재적 직무만족의 측정항목들이나 직무특성의 측정항목들과 관련이 있기 때문이라고 생각된다.

내재적 직무만족이 가장 높은 경우는 '기관' (3.16)직종, '사관' (3.35)직위, 월소득이 '150만원이

37) 자세한 분석결과는 황순철 본 논문의 부록을 참조하기 바람.

상' (3.39), 연간조업기간은 '3~6개월' (3.22)로 나타났고, 가장 낮은 경우는 '통신, 기타' (2.75)직종, '선원' (2.84)직위, 월소득 '70만원이하' (2.75), 연간조업기간 '11~12개월' (2.39)로 나타났다.

외재적 직무만족에서는 '1항차기간', '연간조업기간' 에서 유의한 차이가 있었다. 만족의 평균이 가장 높은 경우는 1항차기간 '16~30일' (3.09), 연간조업기간 '3~6개월' (2.97)로 나타나고, 가장 낮은 경우는 1항차기간 '60일이상' (2.56), 연간조업기간 '11~12개월' (2.61)로 나타났다.

어선원 직무만족에서는 '교육내용', '월소득', '연간조업기간' 에서 유의한 차이가 있었다. 만족의 평균이 가장 높은 경우는 '수산계' (2.72)학교 출신<sup>38)</sup>, 월소득 '70~100만원' (2.66), 연간조업기간 '3~6개월' (2.79)로 나타나고, 만족이 가장 낮은 경우는 '기타' (2.47)학교 출신, 월소득 '70만원이하' (2.32), 연간조업기간 '7~10개월' (2.46)과 '원양' (2.27)어업으로 나타났다.

전반적인 직무만족에서 볼 때 '수산계' (2.88)학교 출신, 월소득 '100~150만원' (2.82), 연간조업기간 '3~6개월' (2.99)의 경우에서 평균이 가장 높고, '기타' (2.71)학교, 월소득 '70만원이하' (2.56), 연간조업기간 '11~12개월' (2.62), '원양' (2.49)어업에서 가장 낮은 평균이 나타났다.

직무만족을 증가시키기 위해서는 우선은 현실적으로 가능할 것 같은 것은 승진기회의 확대와 임금의 상승이다. 그것은 장기적인 항해에 대한 현실적인 보상이기도 하다.

### ② 어선원 직무특성수용

어선원 직무특성수용에서는 '1항차기간', '연간조업기간' 에서만 유의한 차이가 있었다. 1항차기간이 '2~5일' (3.43)인 경우의 평균이 가장 높고 '60일이상' (2.87)이 가장 낮다. 연간조업기간의 경우는 '3~6개월' (3.30)이 가장 높고 '11~12개월' (2.97)이 가장 낮다. '원양' (2.75)어업의 평균이 낮게 나타났다.

이것은 '1항차기간' 이 짧고, '연간조업기간' 이 짧은 경우에 어선원 직무특성을 많이 수용하고 있다는 의미인데 아마도 '가족격리', '사회격리' 라는 어선원 직무특성과 관련이 있는 것 같다. 1항차기간이 길고 연간조업기간이 긴 직무에 종사하는 사람들에게는 '가족격리' 와 '사회격리' 를 수용할 수 있는 별도의 보상이 주어져야 할 것 같다.

### ③ 이직의도

이직의도에서 집단별로 유의한 차이가 많이 나타나지 않은 것은 인구통계적 분류집단 대부분의 어선원들이 이직의도를 다 갖고 있는 것 같다.

평균이 가장 높은 집단은 어선 첫취업연령 '19~21세' (4.14), '18세 이하' (4.0?), 연간조업기간 '7~10개월' (4.03)로 나타났다. 「폴낙」과 「포기」의 연구에서는 '어렸을 때(early)부터의 어로종사' 가 어선원으로서의 직업만족이 더 클 것으로 추측하였는데 본 연구에서는 반대로 나타났다. 어선원이라는 직업 자체에 만족을 못 느끼고 있는 것 같다.

그러나 평균이 낮은 집단은 어선첫취업연령 '30세이상' (3.27), 연간조업기간 '11~12개월' (3.55)로 나타났다. 이 경우는 어선취업이 30세 이후인 것으로 보아 아마도 이들은 지금까지 자기가 경험한

38) 이 점에 관해서는 '94 수산과학 심포지움' (부산수산대학교, 해양과학공동연구소·수산과학 연구소 주최) 「최정윤」 '수산인력 문제와 경영체 육성대책', 참조.

직업 중에서는 그래도 어선원직업이 좀 더 나은 것으로 인식하고 있는 것 같다. 그렇기 때문에 연간 조업기간이 10개월 이하인 사람들보다 이직의도가 더 낮게 나타난 것으로 추측된다. 직업에 대한 만족은 낮지만 그래도 새로운 직업보다는 현재의 직업을 유지하기로 체념하고 있는 것 같다.

2. 가설의 검정

가설검정을 위하여 상관분석과 회귀분석을 시행하였다.

<표 IV-2>는 각 요인 변수간의 상관관계를 나타낸 것이다.

1) 노동가치관과 직무만족

① 내면적 노동가치관과 직무만족

내면적 노동가치관과 직무만족간에는 비교적 높은 상관관계( $r=0.35$ )가 나타났다. 직무만족의 내용을 세분화하여 내면적 노동가치관과 비교하면 다음과 같다.

내면적 노동가치관과 내재적 직무만족간의 상관관계( $r=0.41$ )가 가장 높고, 다음은 내면적 노동가치관과 외재적 직무만족( $r=0.26$ )으로 나타나며, 내면적 노동가치관과 어선원 직무만족간의 상관관계( $r=0.16$ )는 매우 낮았다. 따라서 상관관계분석에서는 가설 1이 확인되었다.

어선원들은 일 그 자체에 대해서는 어느 정도 만족을 느끼고 있는 것 같으나 어선원 직무에 대한 만족은 상대적으로 크게 느끼지 못하고 있다는 것이 된다.

<표 IV-2> 각 요인간 상관관계

	사전적 직무인적지	내면적 노동가치관	외면적 노동가치관	노동가치관	직무특성	어선원 직무특성수용	내재적 직무만족	외재적 직무만족	어선원 직무만족	직무만족	이직의도	노동시장인지
사전적 직무인지												
내면적 노동가치관	.15*											
외면적 노동가치관	.06	.40***										
노동가치관	.13	.84***	.83***									
직무특성	.23***	.39***	.34***	.44***								
어선원직무 특성수용	.14*	.43***	.23***	.40***	.34***							
내재적 직무만족	.12	.41***	.30***	.43***	.37***	.50***						
외재적 직무만족	.05	.26***	.04	.18**	.16*	.44***	.50***					
어선원 직무만족	.11	.16*	-.06	.06	.04	.49***	.34***	.55***				
직무만족	.12	.35***	.13*	.29***	.24***	.60***	.79***	.84***	.77***			
이직의도	.14*	.03	.31***	.20**	.21**	-.04	.01	-.15*	-.30***			
노동시장인지	-.06	.05	-.13	-.05	.14*	.24***	.13*	.23***	.26***	.25***	-.21**	

\*\*\*p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

② 외면적 노동가치관과 직무만족

외면적 노동가치관과 직무만족간에는 상관관계가  $r=0.13$ 으로서 아주 낮다. 직무만족을 세분화하여 비교해 보아도 외면적 노동가치관과 내재적 직무만족간에는  $r=0.30$ 의 상관관계가 나타났으나 외재적 직무만족 및 어선원 직무만족과는 상관관계가 나타나지 않았다. 따라서 가설 2는 성립되지 않는다.

노동을 수단적, 도구적으로 생각할 때, 우리나라 어선원들은 현재 어선원직무에 대하여는 만족을 느끼지 못하고 있는 것 같다. 결국 노동가치관은 내재적 직무만족과는 상당히 높은 상관관계( $r=0.43$ )가 있지만 외재적 직무만족과는 상대적으로 매우 낮은 상관관계( $r=0.18$ )를 갖고 있으며 어선원 직무만족과는 상관관계가 나타나지 않았다. 전체적으로 볼 때, 노동가치관과 직무만족과는  $r=0.29(p<0.01)$ 의 낮은 상관관계를 갖는 것이다.

2) 직무특성과 직무만족

핵심직무 특성은 내재적 직무만족과는 비교적 높은 상관관계( $r=0.37$ )가 나타났고 외재적 직무만족과는 반대로 매우 낮은 상관관계( $r=0.16$ )를 갖고 있으며, 어선원 직무만족과는 상관관계가 나타나지 않았다. 직무특성이 내재적 직무만족 및 외재적 직무만족과의 상관관계에 있어서는 가설 3이 확인되어 선행연구와 일치한다. 그러나 어선원 직무만족에 대해서는 어선원들의 직무충실화 문제와는 관련이 없는 것으로 나타났다.

① 어선원 직무특성의 수용과 직무만족

어선원 직무특성의 수용은 직무만족과 매우 높은 상관관계( $r=0.60$ )가 나타났다. 직무만족을 세분화하여 비교해 보아도 어선원 직무특성의 수용과 내재적 직무만족간에는  $r=0.50$ , 어선원 직무특성의 수용과 외재적 직무만족간에는  $r=0.44$ , 어선원 직무특성의 수용과 어선원 직무만족은  $r=0.49$ 로서 높은 상관관계가 나타났다. 따라서 가설 4는 확인되었다. 직무만족을 더 높게 하기 위해서는 어선원 직무특성 수용의 정도를 높이는 데 필요한 노력과 연구가 필요하다고 할 수 있다. 또한 직무만족의 내용전체를 볼 때, 내재적, 외재적, 어선원 직무만족 각각의 하위변수들에 있어서도 만족도를 높이기 위한 연구가 필요함을 시사하고 있다.

② 사전적 직무인지와 직무만족

사전적 직무인지와 직무만족간에는  $p<0.1$ 에서  $r=0.12$  정도의 상관관계만 나타났다. 내재적 직무만족( $r=0.12, p<0.1$ ), 어선원 직무만족( $r=0.11, p<0.1$ )에 대해서도 같은 결과가 나타났다. 외재적 직무만족과는 전혀 상관관계가 없었다. 따라서 가설 5는 기각된다.

③ 직무만족과 이직의도

직무만족과 이직의도와의 상관관계는 負의 관계( $r=-0.17$ )로 나타났다. 특히 어선원 직무만족과 이직의도간의 負의 관계( $r=-0.30$ )가 더 크게 나타났다. 외재적 직무만족과 이직의도간에도 負의 관계( $r=-0.15$ )가 나타났다. 따라서 가설 6은 확인되었다. 그러나 내재적 직무만족과 이직의도간에는 상관관계가 나타나지 않았다. 그러므로 내재적 직무만족을 크게 느끼는 어선원들에 있어서는 이직

의도가 감소될 것으로 해석된다. 그런데 이직의도에서 이해하기 어려운 현상이 나타났다. 직무만족/핵심직무특성의 관계가 正의 관계이고 직무만족/이직의도간의 관계가 負의 관계라면, 직무특성/이직의도간의 관계도 분명히 負의 관계로 나타나야 하는데, 본 연구조사에서는 正의 관계로 나타났다.

이것은 현재의 어선원들은 입직 전의 어선원 직무에 대한 인지가 낮았고(평균 2.91) 또 비자발적취업(평균 3.37)이 많았기 때문이라고 생각된다.

④ 노동시장인지와 이직의도

본 조사에서 다른 직업을 구할 수 있으리라는 노동시장인지와 그의 이직의도간에는 약하지만 負의 상관관계( $r = -0.21$ )가 나타났다. 따라서 가설 7은 기각되었다. 이것은 노동시장인지가 상당히 낮게(평균 2.15) 나타난 사실에서도 어선원들은 자기자신과 관련된 노동시장을 부정적으로 보고 있는 것으로 해석된다.

3) 어선원의 직무만족과 이직의도

직무만족과 이직의도에 대한 영향요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀분석의 목적은 회귀방정식의 도출과 그 회귀방정식의 예측력의 검증뿐만 아니라 회귀식을 구성하고 있는 독립변수들 중에서 어느 변수가 가장 중요한 영향을 미치는가의 여부를 검증하는 데 있다. 그리고 변수의 유의성은 각 독립변수가 도입됨으로서 종속변수의 변화에 대한 설명력이 개선되는 정도에 달려 있다. 회귀분석은 이직의도에 영향을 미치는 독립변수들이 직무만족의 영향에 따라서 어떻게 변화하여 이직의도에 영향을 미치는지를 확인하기 위한 것이다.

다중회귀분석은 독립변수를 모두 동시에 투입하는 enter 방식을 취하였다. 그리고 종속변수에 대한 각 독립변수의 중요도를 설명하기 위해서 회귀계수를 표준화하여 회귀계수의 상대적인 중요도를 나타내는 모수추정치를 이용하였다.

(1) 어선원 직무만족의 영향요인

어선원의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 설명하기에 앞서 먼저 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 직무만족을 종속변수로 하고 제 요인변수를 독립변수로 한 회귀분석의 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3>의 회귀분석은 직무만족에 영향이 큰 요인을 확인하기 위한 것이었다. 그러나 <표

<표 IV-3> 직무만족에 대한 영향요인  
(종속변수 : 직무만족)

독립변수	beta	p.
핵심직무특성	.0130	.7646
어선원직무특성수용	.4732	.0001
내면적 노동가치관	.0840	.0479
외면적 노동가치관	-.0376	.3458
사전적 직무인지	.0111	.6846
R <sup>2</sup> =.3749      F= 26.744      p<.0001		

IV-2>에서의 상관이 있는 변수들 중에서 어선원 직무특성수용 및 내면적 노동가치관만이 직무만족에 결정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 어선원의 이직의도 영향요인

<표 IV-4>의 회귀분석은 노동가치관, 직무특성, 어선직무특성수용, 사전적직무인지 등의 요인들이 직무만족을 매개로 하였을 때에 이직

의도에 어떠한 영향을 미치는가를 확인하기 위한 것이다.

이를 확인하기 위하여 이직의도를 종속변수로 하고 직무만족을 제외한 전체요인을 독립변수로 하여 회귀분석을 하였다. 다음에는 이직의도를 종속변수로 하고 직무만족을 포함한 전체요인을 독립변수로 하여 회귀분석을 하였다.

1차분석은 직무만족에 관계없이 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 변수들의 역할을 확인하기 위한 것이었다. 이직의도에 正의 영향을 미치는 요인 즉 이직의도를 더 강하게 하는 요인은 외면적 노동가치관, 핵심직무 특성이고, 負의 영향을 미치는 요인 즉 이직의도를 감소시키는 요인은 노동시장인지와 내면적 노동가치관이다.

2차분석은 직무만족을 매개하였을 때 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위한 것이었다. 직무만족과 노동시장인지는 負의 영향이 있고, 핵심직무특성, 외면적 노동가치관 및 사전적 직무인지는 正의 영향이 있었다.

본 회귀분석에서, 노동시장인지는 직무만족여부에 관계없이 이직의도를 감소시키는 요인으로 나타났다. 그러나 핵심직무 특성은 집단간차이 분석에서의 첫 어선취업연령 '19~22세' 에서도 나타나고 상관분석에서도 나타난 결과와 같이 핵심직무 특성이 강하게 나타나서 직무에 만족은 하고 있지만 떠나고 싶어한다는 의미가 된다. 그것은 외면적 노동가치관 때문이라고 생각된다.

사전적 직무인지는 직무만족을 매개로 하였을 때는 이직의도를 증가시키는 요인으로 나타났다. 어선원직무에서 사전에 기대하였던 만족을 느끼지 못했기 때문에 이직의도를 갖게 되었다고 생각된다. 내면적 노동가치관은 이직의도를 감소시키는 요인이었는데 직무만족을 매개하여도 이직의도를 감소시키는 요인으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 각 요인의 이직의도에 대한 효과

이 직 요 인 (종속변수: 이직의도)			이 직 요 인 (종속변수: 이직의도)		
독 립 변 수	beta	p	독 립 변 수	beta	p
노동시장인지	-.1718	.0129	노동시장인지	-.1275	.0612
핵심직무특성	.2459	.0072	핵심직무특성	.1935	.0338
어선원직무특성수용	-.1466	.1850	어선원직무특성수용	.0756	.5458
내면적 노동가치관	-.1503	.0867	내면적노동가치관	-.1431	.0988
외면적 노동가치관	.3496	.0001	외면적노동가치관	.3088	.0003
사전적 직무인지	.0895	.1158	사전적직무인지	.1119	.0453
F=8.000 p<.0001 R <sup>2</sup> =.1778			내재적 직무만족	-.0013	.9900
			외재적 직무만족	.0004	.9973
			어선원 직무만족	-.4143	.0004
			F=17.190 p<.0001 R <sup>2</sup> =.2480		

(3) 직업선택 기준에 대한 분석

직업선택의 기준이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다.

<표 IV - 5>에서 보면 전체적으로 어선원들은 자존심이 상당히 강하다. 그 중에서도 특히 사회적 자존심(3.89)이 가장 높다. 과업자존심(3.33)과 만성적 자존심(3.37)도 상당히 높다. 그러나 비자발적 취업(3.37)도 상당히 높기 때문에 이들의 자존심이 어선원 직무를 통해 얼마나 채워졌는지는 현재로서는 알 수가 없다.

‘금전보상’(2.95)에 의한 직업선택도 외재적 직무만족의 ‘임금만족’(2.53)과 비교하면 상당히 높은 편이다. 어선원들은 금전보상에 대한 기대가 채워지지 않았다는 결과가 된다. ‘인간에의 관심’(2.69)이 가장 낮은 기준이었는데도 외재적 직무만족의 ‘동료’(3.30)와 비교하면 사전의 기대가 충분히 충족되고 있음을 알 수 있다.

ANOVA분석에서 보면, ‘19~21세’에 어선원취업을 한 사람들의 금전보상(3.17)에 대한 기대와 과업자존심(3.61)이 가장 높게 나타났다. 그리고 금전보상과 과업자존심은 ‘기관’(각각 3.25, 3.73) 직종과 ‘사관’(각각 3.82, 3.96)직위 및 월소득 ‘100~150만원’(각각 3.35, 3.70)의 경우에도 가장 높게 나타나고 있다.

이러한 기준들이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 검토하기 위하여 다중회귀분석을 해 보았다.

<표 IV - 5>에서 보면, 직무만족에 대한 영향은 ‘자유’(p<0.00)와 ‘인간에의 관심’(p<0.09) 2 항목 뿐이었다. 이직의도에 대한 영향은 ‘과업자존심’(p<0.01)이 상당한 正의 효과를 갖고 있었고, 또한 만성적자존심(p<0.01)도 正의 효과가 크게 나타났다.

<표 IV - 5> 직업선택요인의 효과

종속변수	직 무 만 족		이 직 의 도	
	Beta	p	Beta	p
금전보상	.07381	.3225	-.09322	.2099
과업자존심	-.03977	.6074	.23976	.0021
사회적 자존심	-.09318	.1895	.01598	.8212
만성적 자존심	.09811	.1961	.20098	.0083
비노동지향	-1.713E-03	.9807	-.05348	.4479
자 유	.23612	.0020	-.04718	.5387
인간에의 관심	.12777	.0874	.01165	.8758
직무만족			-.18406	.0064
R <sup>2</sup> =.12767 F=4.62050 p<.0001			R <sup>2</sup> =.14268 F=4.57681 p<.0000	



### 3. 조사결과에 대한 해석

#### 1) 어선원의 직무만족

일반적으로 직무만족은 노동가치관 및 직무특성과 관련이 있다. 이것은 본 연구에서도 확인되었다. 내면적 노동가치관, 외면적 노동가치관 및 직무특성 등이 직무만족과 관련이 있었다. 그러나 어선원 직무만족 즉 어선원의 직업만족에 있어서는 내면적 노동가치관만이 약간의 관련이 있었고 외면적 노동가치관과 직무특성은 유의한 관계가 나타나지 않았다. 이것은 어선원 자신들이 어선원 직업에 대해서 큰 만족을 못 느끼고 있다는 증거이다.

어선원들에 대한 내재적, 외재적 직무만족수준을 높여서 자신의 직업에 대한 긍지를 느낄 수 있도록 하는 방안의 연구가 필요하게 된다.

#### 2) 어선원의 이직의도

어선원들의 이직의도는 전체적으로 대단히 높게 나타났다. 이것은 인구통계적 변수에 따른 일정한 유형도 없이 전체표본에서 일률적으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 보아 어선원들은 현재 자신들의 직업에 대해 만족도 못 느끼고, 긍지(자존심)도 못 가지며, 또 미래에 대한 희망(성장감)도 없기 때문이라고 생각할 수도 있다. 이직의도 결정요인중에서 어선원직무만족의 영향(-)이 매우 큰 것으로 보아 이와 같은 해석이 가능하다.

#### 3) 핵심직무 특성

일반적으로 핵심직무특성은 직무만족과 正의 상관관계가 있는 것으로 잘 알려져 있다.

본 연구에서도 핵심직무특성은 내·외재적 직무만족과 正의 상관관계가 나타남으로써 기존의 연구결과와 일관된 결과가 나타났다. 어로작업에서도 핵심직무특성은 강하게 나타났다. 그러나 어선원에게 있어서는 핵심직무특성이 어선원 직무만족을 강하게 불러 일으키지는 않는다.

핵심직무특성이 직무만족과는 正의 상관관계가 있지만 회귀분석의 결과에서 보면, 적어도 어선원에 있어서는 직무만족의 결정에 유의한 영향이 나타나지 않는 반면 이직의도에 대해서는 더 큰 正의 영향이 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과로 그 원인을 명확히 밝힐 수는 없었지만 어선원 스스로가 어선원직무에 대해서 자부심을 느끼지 못하고 있는 것으로 해석된다.

#### 4) 어선원 직무특성의 수용

모든 직무에는 이러한 핵심직무특성 이외에도 그 직무에 고유하게 나타나는 특성이 있게 마련이다. 그 고유한 특성이 직무만족과는 어떻게 연결되는지는 정확하게 연구된 것이 별로 없다.

그렇기 때문에 본 연구에서는 어선원직무특성을 핵심직무특성과 함께 직무만족에 관련시키기 위하여 어선원 직무특성의 수용의 의미로 설문을 작성하여 측정하였다. 이러한 설문내용이 직무만족에 대한 핵심직무특성의 역할과 같은 방식으로 작용을 하였는지는 모르지만 내재적·외재적 직무만족에 대해서는 어선원 직무특성의 수용성이 핵심직무특성보다 더 높은 상관관계가 나타났다. 결과적으로 어선원 직무특성수용이 외재적 직무만족보다 내재적 직무만족에 상관이 더 높게 나타난 것이다.

그리고 어선원 직무특성 수용이 직무만족에 상관이 있지만 그러나 회귀분석의 결과에서 보면 이직 의도에 대해서는 負의 영향이 있는 것으로 나타나지는 않았다. 이러한 결과도 역시 어선원직무에 대한 어선원 스스로가 자부심을 못 느끼고 있는 것으로 해석할 수 밖에 없었다.

#### 5) 어선원의 노동가치관

노동가치관에 있어서는 가설 1에서 확인된 바와 같이 일반적으로 알고 있는 사실과 같았다. 진심으로 일에 몰두했을 때 돌아오는 내재적 보상에 대한 만족은 자아실현적 의미에 있어서 가장 중요한 것이며, 그 만족이 외재적 만족보다 훨씬 더 큰 것이다. 근로자들은 외재적 보상-외재적 만족을 더 추구하게 될 때는 더 큰 외재적 만족이 있는 곳으로 언제든지 떠나버리게 된다. 본 연구조사에서도 이러한 사실이 확인되었다.

외재적 노동가치관이 외재적 직무만족과 상관관계가 나타나지 않은 점에 새로운 의문이 생긴다.

#### 6) 사전적 직무인지

사전적 직무인지는 가설 5가 기각된 바와 같이 직무만족에는 유의성이 없었으나 이직의도에는 正의 영향이 나타났다. 직무인지와 관련되는 타 요인과의 상관관계도 매우 낮다. 이것은 비자발적 취업으로 설명이 가능할 것 같다. 통계표를 제시하지는 않았지만 본 연구조사 설문문의 각 변수의 값에 대한 빈도분석에서 비자발적 취업자가 49.8%인데 대해, 적극적인 자발적 취업자는 27.1%에 불과하였다. 추상적인 직무인지 위에서 비자발적으로 취업했던 어선원들이 구체적으로 직무의 정체성을 인지하게 되면서부터 강한 이직의도를 나타나게 된 것 같다.

#### 7) 노동시장인지

본 연구의 기본적인 전제는 근로자들은 직무에 만족하면 그 직무에 잔류하고 만족하지 못하면 이직의도에 따라서 떠나거나 떠날 준비를 할 것으로 생각하였다. 그리고 노동시장을 긍정적으로 생각할수록 이직의도가 강하게 나타날 것으로 가정하였다. 현재의 한국사회는 다른 산업분야뿐만 아니라 어업 자체에서도 외국인 근로자를 필요로 할만큼 노동력이 부족한 상태에 있다. 그런데도 노동시장 인지가 직무만족에 正의 영향을 미치고 이직의도에는 負의 영향을 미치는 것으로 나타난 사실을 이해하기 위해서는 새로운 관점에서의 추가적인 연구가 필요하게 되었다.

어선원들이 일반적으로 노동시장을 부정적으로 보고, 체념하고 있는 것 같다. 물론 한국사회 전체의 노동시장과 근로자가 거주하고 있는 지역사회의 노동시장이 다를 것이란 점은 이해를 할 수 있다.

## V. 결 론

### 1. 연구결과의 요약

본 연구는 어선원의 QWL을 향상시키고 수산업의 지속적 발전을 위해 어선원을 원활하게 확보, 유지하기 위한 방안 탐색에 궁극적 목표를 두고 진행되었다. 그리하여 어선원의 내면적인 문제에 우선

적으로 관심을 가지면서 그들의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 제 요인을 파악하여 그러한 요인들의 영향력을 확인하려는 것을 연구의 주된 과제로 삼았다.

어선원의 직무만족을 설명해 줄 수 있는 변수로서 노동가치관, 직무특성, 어선원직무특성수용성, 사전적직무인지로 설정하고, 어선원의 이직의도는 직무불만족과 노동시장인지에 의해서 영향을 받을 것이라는 가정하에 연구모형을 설정하였으며, 총 62개의 설문에 의해 조사분석을 한 연구의 결과는 다음과 같다.

어선원 직무만족에 正의 영향을 미치는 요인은 어선원직무특성수용과 내면적 노동가치관으로 나타났다. 이러한 요인들의 하위변수 중에서 유의성 있는 영향력을 보인 변수는 어업의 성과불확실성수용, 사회적 자존심(-), 사회적인 격리, 노동불규칙성, 활동선호, 환경위험성 등으로 나타났다.

직무만족을 매개로 하여 어선원의 이직의도에 正의 영향을 미치는 요인은 외면적 노동가치관, 핵심직무특성, 사전적 직무인지 등으로 나타났고, 負의 영향을 미치는 요인으로는 노동시장인지, 내면적 노동가치관 및 어선원직무만족으로 밝혀졌다. 이러한 요인들의 하위변수 중에서 유의한 영향력 항목은 비자발적 취업, 직무인지, 취업기회인지, 피드백, 상하이동추구 등이었다. 한편 이러한 변수 모두는 어선원의 이직의도를 유발시키는 변수로 나타났고, 가족에 대한 어로권유, 작업조건, 임금, 평생어로종사 등은 이직의도를 감소시키는 변수로 나타났다.

전체적으로 볼 때, 어선원들은 외면적 노동가치관을 강하게 갖고 있기 때문에 금전보상에 대한 욕구나 자존심도 매우 높다고 말할 수 있다. 현재의 어선원들은 어선원 직무로부터 이러한 욕구나 자존심이 충족되지 못하기 때문에 그들은 자신들의 고유직무에서는 만족을 한다 하더라도 곧 떠나고 싶어하는 것이다.

그리하여 어선원들은 자신들이 어선원으로서의 직업 그 자체를 상당히 부정적인 것으로 생각하고 있다고 해석할 수가 있었다. 이들은 미래에 대한 희망도 별로 없고 자존심도 지켜지지 않기 때문에 이직의도가 강하게 나타난다면 어선원들은 직무만족의 여부에 관계없이 그러한 직무에서의 특성이 강하게 나타날수록, 즉 어선원직업의 정체성(identity)을 확인하면 할수록 어업으로부터 떠나려는 이직의도는 더 강하게 나타날 것으로 해석된다.

## 2. 연구결과의 의미

본 연구를 통해서 어선원의 직무만족을 증가시키는 요인은 물론, 그것을 감소시키는 요인에 이르기까지 확인하였으며, 또 어선원의 이직의도를 감소시키는 요인과 그것을 촉진시키는 요인도 확인하였다.

그러나 그것만이 문제해결의 방안이 아님을 알게 되었다. 당근과 채찍만으로는 문제가 해결되지는 않는다는 점이다. 근로자들은 직업 그 자체에 대한 긍지, 또는 자부심이 낮은 경우의 직무만족과 이직의도는 경제적인 방법만으로는 해결할 수 없는 문제인 것으로 나타났다. 전통적인 노동가치관 위에서 산업사회로 전환하는 한국의 현대사회에서는 모든 가치의 기준을 성과(결과)위주로만 평가해 온 외형적 성장의 결과 때문이라고 생각된다. 결국은 삶에 대한 가치관의 문제로 돌아간다.

그러나 흥미있는 사실은 본 연구분석에서도 나타난 바와 같이 '1항차기간' 과 '년간조업기간' 이 짧고 '월소득 150만원 이상' 의 경우에는 직무에 만족을 느끼면서 어로작업에 임하는 어선원들도 아직은 많이 있다고 하는 것이다. 그리고 아직도 직무만족을 높일 수 있는 영향요인에 내면적 노동가치관이 기능하고 있다는 사실이다. 어선원들의 이직을 감소시키는 요인에는 작업조건과 임금과 같은 당장 개선할 수 있는 요인도 발견되고 있다.

특히 본 연구에서 확인한 가장 중요한 사실은 직무만족을 증진시키기 위해서는 어선원직무특성 수용의 정도를 높이기 위한 연구가 절실히 필요하다는 사실이었다. 어선원들은 여러가지 인간적 자존심들이 충족되지 못함으로써 어선원 직무로부터 이직의도를 갖는 것이라고 한다면 그러한 자존심을 충족시켜 주는 방법에 대하여 기업이 탐색하고 대응시켜 나가야 할 과제라고 생각된다. 최소한의 원인요인을 찾았으면 이제는 그 요인을 응용하고 활용하는 일은 기업이 해결해야 할 과제인 것이다.

한편, 이러한 연구결과는 기피직종으로 취급되는 다른 산업분야의 직무에 대해서도 응용될 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 동아일보, 1995년 4월 18일.  
 부산일보, 1992년 5월 6일, 1995년 2월 20일.  
 장수호(1987), 수산경영학, 친학사, 1980.  
 최정윤(1985) 어촌의 사회경제적 조건에 관한 연구, 해양문화연구, 제1권.  
 최정윤(1994), 수산인력문제와 경영체 육성대책. '94 수산과학 심포지움'(부산수산대학교, 해양과학공동연구소/수산과학 연구소 주최).  
 Apostle, R., Kasdan, L. & Hanson, A.(1985), Work Satisfaction and Community Attachment among Fishermen in Southwest Nova Scotia, Canadian Journal of Fisheries and Aquatic Science, Vol. 42.  
 Argyris, C.(1973), Personality and Organization Theory revised, Administration Science Quarterly, Vol. 18.  
 Beynon, H. & Blackburn, R. M.(1972) Perception of Work : Variations within a factory(Cambridge Papers in sociology No. 3), Cambridge University Press, London.  
 Drucker, P. F.(1954), The Practice of Management, New York, Harper & Row.  
 Dubin, R. & Champoux, J. E.(1975), Worker's Central Life Interests and Personality Characteristics, Journal of Vocational Behavior, Vol. 6.  
 Greenhaus, J. H. Beutell, N. J.(1985), Sources of Conflict between Work and Family Roles, Academy of Management Review, Vol. 10.  
 Hackman, J. R. & Lawler, E. E.(1971), Employee Reaction to Job Characteristics, Journal of Applied Psychology, Vol. 55.  
 Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975), Development of the Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, Vol. 60.  
 Hackman, J. R.(1969), Nature of the Tasks as a Determiner of Job Behavior, Personnel Psychology, Vol. 22.  
 Hendrix, V. L. et al.(1968), Factor Dimensions and Reliability of the Work Values Inventory. Vocational Guidance Quarterly, Vol. 17.  
 Hom, P. W., Caranikas W, F., Prussia G. E, & Griffeth, R. W.(1992), A Meta - analysis Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover, Journal of Applied Psychology, Vol. 17.

- Lofquist, L. H. et al.(1978), Values as Second - order Need in the Theory of Work Adjustemnt. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12.
- March, J. G. & Simon, H. A.(1958), *Organizations*, New York, Wiley.
- McGregor, D.(1960). *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw - Hill.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M.(1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol. 86.
- O'Conner, J. P. et al.(1961), A Factor Analysis of Work Values, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 8.
- Poggie, J. & Pollnac, R. (1978), *Social Desirability of Work and Management among Fishermen in Two New England Ports*. Anthropology Working Paper No. 25. International Center for Marine Resource Development, Kingston, RI.
- Pollnac, R. & Poggie, J. (1979), *The Structure of Job Satisfaction among New England Fishermen*, Anthrology Working Paper No. 31, International Center for Marine Resource Development, Kingston, RI.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968), *Managerial Attitude and Performance*, Homewood, I11., Irwin.
- Pryor, R. G.(1987), Differences among Differences ; In search of general work preferences dimension, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72.
- Schwab, D. et al.(1987), Theories and Research on Job Search and Choice. in K. Rowland & G. Ferries(Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*. JAI Press, Greenwich, CT., Vol. 5.
- Shere, M.(1973), *Shipping out ; A Social Study of the American Seamen*, Cambridge, Maryland, Cornell Maritime Press.
- Strauss, G.(1974), Job Satisfaction, Motivation and Job Redesign, *Organizational Behavior ; Research and Issues*, Madison, Wisconsin, Industrial Research Association.
- Wall, M. R.(1980), "Job Satisfaction and Personality of Merchant Navy Officers", *Maritime Policy and Management*, Vol. 7.
- Wanous, J. P.(1973) ; Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitude and Job Survival. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 58.
- Weisberg, J. & Kirshenbaum, A.(1991), Employee Turnover Intention, *The International Journal of Human Resource Management*, December, Vol. 2.
- Weitz, J.(1952), A Neglected Concept in the Study of Job Satisfaction, *Personnel Psychology*, Vol. 5
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., and Smith, P. C.(1971) ; Development of the Survey of Work Values, *Journal of Psychology*, Vol. 55.

## **A Study on the Determinants of Fishermen's Work Satisfaction and Turnover Intention**

Whang, Soon - Chul · Choe, Jung - Yoon

### **Abstract**

The sustained economic growth cannot be expected without the balanced development in all the realms of industries. Korea has recorded the continuous high growth rate of economy, but it is now facing some difficulties in keeping the normal economic growth, because industrial workers do not like to work in some fields, the typical one of which is the fishery works. This thesis aims at studying the determinants of fishermen's job satisfaction(FJS) and the determinants of affecting the fishermen's turnover intention(FTI) to obtain and maintain the man power for fishing boats. This study assumes that the determinants which affect FJS are fishermen's work values, job characteristics, the attitude of accepting their fishery work, and that the determinants which affect FTI are FJS and their perceptions of labor market.

This study concerns two kinds of Job satisfaction : one is an intrinsic satisfaction which comes directly from the work itself, and the other is an extrinsic satisfaction comes from the compensation for the work, but in this study "Pollnac's work satisfaction factor" is added as an additional determinant of FJS.

There is a difference in job satisfactions between the individuals who have different work values. Some feel more satisfaction than the others, which can be explained by the internal work values which assume the work is only a means for another objective of life. This study applies Hackman and Oldham's studies to the job characteristics that a worker's job satisfaction is positively related to the core job characteristics of the job. In addition, this study transformed their studies into variables.

A job enrichment to reduce the simplicity of a work and make it more valueable can increase a job satisfaction, but an existing organization has limitation in redesigning the job for its enrichment. A reasonable answer about this matter can be obtained from the workers' subjective perceptions to highly regard the objective job characteristics. Worker's previews of fishery work also affect their job satisfaction because they are already informed of the details and characteristics of the job that they have to carry out. A Job dissatisfaction causes their intention to leave jobs owing to general perceptions prevailing in labor markets.

The following conclusions were obtained after the hypothesis built up by the abovementioned theories had been tested by ANOVA test and correlation analysis and multiregression analysis.

1. The attitude of accepting the FJC and their intrinsic work values are the positive factors which affect FJS. The attitude of accepting the FJC is proved to be more correlated to the intrinsic and extrinsic satisfaction than the core job characteristics, but is not proved whether these factors are negatively correlated to the FTI. This result shows that the fishermen are not proud of their jobs. The internal work values which attached greater importance to the intrinsic compensation confirmed that the intrinsic satisfaction is most important in the meaning of self-actualization.

2. The core job characteristics are the factors which positively affect the FTI, and fishermen's perceptions of the labor market internal work values, and job satisfaction are the factors which negatively affect the FTI. The negative correlation coefficient of the FTI is higher than the coefficient of other satisfaction to the FTI.

This study has newly found out the fact from the sample that the core job characteristics give more positive influence to the FTI. The workers who have external work looking for the extrinsic satisfaction will always seek their new job values which give them more extrinsic satisfaction even though they are satisfied with the present job.

In general fishermen's external work values shown in this sample are very strong. Their desires for monetary compensation and their social pride are also strong. So they want to leave their job because their job cannot satisfy their monetary desires and social pride. Their dissatisfaction with fishery work shows that job satisfaction is low and the intention to leave their job is strong.