

# 선원의 인적 특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도 및 만족도에 관한 연구

이 희 상\*

\*(주)이오스 경영고문, 부경대학교 겸임교수

## 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

Hee-Sang, Lee\*

\* Management Advise, EOS/ Adjunct Professor, Pukyung University, Busan, 608-737

**요 약** : 본 연구는 개별 선원들의 다양한 복지 욕구를 충족시키는데 중요한 역할을 담당하는 해운기업의 복지후생 실태를 조사해 보기 위하여 선원의 인적 특성과 승선근무 특성에 따른 복지후생 프로그램의 이용도를 분석하고, 이들 프로그램의 만족도가 회사에 대한 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 검증하였다. 현재 승선 중인 선원 459명을 대상으로 조사 분석한 결과, 선원의 연령, 결혼여부, 직급, 승선기간, 회사 근무기간 등의 인적 특성과 승선근무 내성에 따라 복지후생 프로그램의 이용도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 해운기업의 복지후생 프로그램의 이용에 따른 만족도가 높을수록 선원의 조직몰입도와 직무만족도가 높아지는 것으로 검증되었다.

**핵심용어** : 선원 복지후생, 해운기업 복지후생 프로그램, 이용도와 만족도, 조직몰입, 직무만족

**Abstract** : This study primarily analyzed the use of shipping companies' welfare program by the characteristics of crew's demography and working condition on board, and next examined the effect of the satisfaction to the program on the organizational commitment and job satisfaction to the companies, in order to survey the shipping companies' welfare reality which has performed an influential role to meet the various welfare needs of personal crew. According to the findings in the recent survey of 459 seamen on board, there are differences among the use of the program by crew's the tolerance to work on board and personal characteristics, for example, age, marriage, position, period on board, and years of service. Moreover, the study verified the fact that the higher satisfaction to the use of those program, the higher organizational commitment and job satisfaction of crew.

**Key words** : Crew Welfare, Shipping Companies' Welfare Program, Use and Satisfaction, Organizational Commitment, Job Satisfaction

### 1. 서 론

해운기업의 생산요소 중에서 선박과 자본은 인위적으로 조달하거나 대체하는 것이 가능하다. 하지만 인적요소인 선원은 독립된 인격체로서 인위적 강제에 의해 조달되거나 대체될 수 없는 성격을 가진다(이정석, 1999). 이처럼 해운기업의 경쟁력을 결정하는 데 있어서 우수한 선원의 확보 및 유지가 매우 중요한 요소로 대두된다.

그러나 선원직은 육상의 다른 직종에 비해 노동조건이 열악하고 가정 및 사회와 일정기간 격리되는 문제점으로 기피하고 있는 실정이다. 과거에는 고임금과 해외진출 등의 이점으로 우수한 선원인력의 양성이 용이하였으나, 현재는 사회적 가치관의 변화와 임금수준의 상대적인 하락으로 선원직의 매력이 상실되어 가고 있으며, 장기 승선인원도 감소하고 있다. 이러한 상황에서 우수한 선원인력의 양성과 유지를 위해서는 체계적인 교육과 복지가 필수적으로 요구되고 있다.

그런데 이와 같이 선원확보에 있어서 매우 중요한 요소로 인식되고 있는 선원복지에 대한 연구들은 주로 선원법상의 선원 복지제도를 중심으로 한 법적, 제도적 측면에서의 사회복지 차원에서 수행되고 있다. 육상과 일정기간 격리되어 제한된 선박에서 일정기간 근무와 개인생활을 병행하는 승선근무에 따른 어려움을 실제로 감소, 완화, 지원해 줄 수 있는 복지프로그램은 개별선원의 근무상황에 맞추어서 제공되는 기업 복지가 될 것이다. 그러나 해운기업 수준에서의 선원복지에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 해운기업의 선원복지의 실태를 규명해 보기 위하여 실제 해운기업에서 제공되고 있는 복지 후생프로그램에 대한 선원들의 이용도와 만족도를 조사해 보고자 한다. 이를 위해 선원들의 개인적 특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도를 분석해 보고, 이들 프로그램에 대한 만족도가 회사 및 직무에 대한 태도에 어떠한 영향을 미치게 되는지를 실증적으로 검증해 보도록 한다.

\* 중신회원, hsl321@hanmail.net 051)740-7765

## 2. 연구의 이론적 배경

### 2.1. 기업복지의 의의

기업복지는 종업원을 대상으로 기업이 비용의 일부 혹은 전부를 부담하여 실시하는 복지후생을 말하는데, 근로복지 혹은 산업복지라고도 한다. 이는 개별 종업원의 근로에 의한 생산성과는 직접 연관되지 않은 채, 보수의 일부로서 기업이 모든 종업원을 대상으로 지급하는 급부형태로 급여, 시설, 활동, 제도, 프로그램을 총칭하는 것이다.

기업 복지는 경제적 지원을 통해 장기근속을 유도하고 우수한 인재의 이탈을 방지하며 양질의 신규 인력을 확충할 수 있어서 장기적으로 노동력을 유지시키는 기능을 한다. 그리고 기업복지의 쾌적한 노동환경과 생활조건을 제공함으로써 기업에 대한 소속감과 일체감을 형성하고 근로의욕을 고취시키며 그에 따라 생산성도 향상되는 성과를 가져다 준다. 이러한 기업복지는 노동자에게 임금을 보완해 주는 경제적 보상으로 추가적인 소득 효과를 가져다줌으로써 생활안정을 도모해 준다. 또한 기업입장에서는 국가복지의 취약한 부분을 커버해 주기 때문에 공공복지의 보완적인 기능을 담당하게 되며, 노동자들에 대한 다양한 복지서비스의 확대 및 사회복지 참여로 기업이미지를 개선시키는 역할을 담당한다.

기업복지는 다양한 형태로 제공되고 있는데, 기업이 부담하는 복지후생 프로그램의 종류는 다음과 같이 정리할 수 있다.

Table 1 Welfare programs of corporate

법정 복지	사회보장 지원	산재보험, 건강보험, 연금보험, 고용보험 등 법정 사회보장비, 기타 사회보장기금의 기부
	기본 노동조건에 의한 급부	유급휴가, 유급휴일, 상여금, 퇴직수당 등
법정 외 복지	생활지원	종업원식당, 식대지급, 통근시설, 탁아소, 유치원, 수유실 등
	금융지원	자녀학자금, 경조사비, 대부, 근로자증권저축, 종업원지주제 등
	주택지원	사택, 기숙사, 주택분양 및 택지구입 자금 지원
	의료·보건 지원 문화·체육·여가 지원	병원, 의무실, 진료소, 후생시설, 의료비 감면, 도서실, 체육관, 복지회관, 오락시설, 사내교육, 동호회, 야유회 등
	기타지원	휴게실운영, 사물함, 작업환경 개선, 취미활동 비용지원 등

자료 : 노동부(2001), 「기업체 노동비용조사 보고서」 토대로 작성

경영목적 달성을 위하여 노동자에게 제공되는 다양한 기업 복지후생 프로그램은 노동자와 사용자 모두에게 이익을 가져다 줄 수 있다. 노동자들에 대한 이익으로서는 근로의욕을 향상시켜 주며, 안정감을 향상시켜 준다는 점을 들 수 있다. 기업에 대한 불만의 원인이 감소되어 경영자와의 관계가 개선될 수 있으며, 고용의 안정과 건설적 참여의 기회가 확대되는 효과도 가져올 수 있다. 사용자에 대한 이익으로는 생산성이 향상되며, 노동자들의 불만과 이동이 감소하며, 산업재해가 감소되기도 한

다. 또한 채용 및 훈련 비용이 적어지기도 하며, 인간관계가 개선되는 효과도 있다.(이신행, 1996) 이와 같이 기업복지 후생은 노사 양측에 긍정적인 효과를 가져 오며, 국가의 사회복지를 보완하는 역할을 담당하고 있으므로, 기업복지제도의 효율성 제고를 위한 적극적인 경영활동이 요구되고 있다.

### 2.2. 기업복지에 대한 선행연구

기업복지에 대한 대부분의 연구들은 복지 프로그램의 실태와 이에 대한 종업원들의 인식과 만족 및 효과 등을 중심으로 고찰하고 있다.

김(2001)의 연구에서는 성별 등의 종업원의 인구통계적 특성과 기업규모에 따른 식사지원 등의 16개 기업복지 프로그램의 선호도, 기업복지 수준 만족도, 분배공정성 및 절차공정성 만족도, 복지종류 다양성 만족도, 복지수혜 기준 만족도, 기업복지 만족도, 직장만족도의 차이를 분석하였으며, 기업복지 수준과 다양성 및 공정성이 복지만족도와 직장만족도에 미치는 영향을 검증하였다.

문(2002)은 충청지역의 11개 기업체의 노동자를 대상으로 기업규모, 노동조합 유무, 복지다양성, 분배 및 절차 공정성 등이 기업복지 만족도에 정의 영향을 미치며, 복지만족도는 조직전념도에 영향을 미친다는 것을 실증분석 하였다. 안(2003)의 연구에서는 기업복지 만족과 조직몰입의 관계를 검증하였는데, 기업복지 만족이 정서적 몰입에 영향을 미치고, 절차공정성이 높은 집단에서 조직몰입이 높아지며, 공정성이 기업복지 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

박(2003)은 생활복지 지원(급식제도, 구매점 운영, 통근지원 및 보조비 운영, 자녀학자금지원, 가족생활지원), 공제금융지원(공제조직 운영, 신용협동조합), 주택복지지원(주거지원, 주거마련지원), 교육지원, 건강지원(의료 및 건강지원, 보건지원), 문화여가지원(문화교양시설 운영, 체육시설, 오락지원, 휴양제도 운영), 기타복지지원(기념품 지급, 사내복지기금) 등의 기업 복지후생 프로그램의 만족도에 성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 직무군, 주택소유, 결혼여부 등의 인구통계적 특성에 따른 차이를 분석하고, 이들 프로그램의 수준과 만족도가 기업복지만족도와 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

윤(2004)의 연구에서는 4개 병원조직을 대상으로 주택지원, 금융지원, 생활지원, 의료·보건 지원, 문화·체육 지원, 기타지원 등의 기업복지 프로그램에 대한 종업원의 성별, 결혼여부, 직위, 노동조합 가입여부, 연령, 경력 등에 따른 인식도 및 만족도의 차이를 분석하였다.

임(2006)은 복지 프로그램의 인식도, 만족도, 다양성, 효과에 대한 종업원의 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 근속기간, 근무직종 등의 인구통계적 특성과 회사규모에 따른 인식 차이를 조사하였다.

박(2006)의 연구에서는 인구통계적 특성 및 기업특성이 기업복지 프로그램의 선호도와 만족도에 미치는 영향과 이러한 선호도 및 만족도가 직장만족도에 미치는 영향을 부산지역 110개 기업의 종업원을 대상으로 실증분석 하였다. 이 연구에서 복지

후생프로그램은 생리적 지원(식비보조, 피복지원, 통근지원), 주거지원(사택지원, 주택자금), 의료지원(본인의료비, 가족의료비), 가족지원(경조사지원, 탁아소운영, 상담센터운영), 문화적 지원(사내후생시설, 체육시설, 휴양제도 운영, 레저취미생활), 인적자원개발지원(자녀학자금 지원, 본인학자금 지원, 자기개발 지원)의 6개 차원으로 설정하고, 성별, 결혼여부, 연령, 교육정도, 부양가족수, 직위, 근무직종, 근무연수 등의 인구통계적 특성과 회사업태와 직원규모의 기업특성에 따른 선호도 및 만족도의 차이를 분석하였다.

이상의 선행연구들은 기업복지 프로그램의 선호 및 만족도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 성별, 교육수준, 부양가족수, 결혼여부 등의 종업원 개인적 특성과 회사업종, 규모, 직무환경, 노조유무 등의 조직특성 요인이 제시되고 있다. 그리고 이러한 기업복지 만족은 직무와 조직 및 직업에 대한 호의적인 태도에 도 영향을 미친다고 한다.

### 2.3. 선원복지후생

#### 1) 승선근무 특성

선원은 선박이라는 제한된 공간에서 장기간 육상과 격리되며, 기상 및 해상 상태의 직접적인 영향을 받는 불안정하고 불안한 환경에서 업무를 수행하고 있다. 선박은 운항가동을 위해 필요한 최소한의 인원만이 승선하여 일정기간 육상과 격리되므로, 선원들은 매일 만나는 사람이 단조롭고 대화 소재가 빈곤하여 대인관계가 제한된다. 또한 육상과 일정 기간 떨어져 생활하므로, 육상에서의 인간관계가 단절되기 쉬워 생애에 걸친 교우관계가 발달하기 어렵다. 그리고 육상과 고립된 선박에 도달하는 정보량은 육상에 비해 적고, 정보의 흐름도 연속적이지 못하고 항구에 정박하는 동안 한꺼번에 누적된 정보들이 전달되기 때문에, 선원들은 정보에 대해 수동적이고 소외감을 느끼기 쉽다. 이러한 승선근무에 따른 특성을 이사회성이라고 한다.

육상과 일정기간 격리되는 선박에서의 근무는 선원의 가정생활에 있어서도 단절의 문제를 야기한다. 선원은 승선기간 중 가정생활에 있어서도 일정기간 격리되어 부부관계, 가정교육, 집안 중대사 결정 등에 있어서 가장으로서의 또는 가족 구성원으로서의 역할을 수행하지 못하게 된다. 그래서 승선 중에 가족과 떨어진 괴로움과 가족걱정 등이 발생하여 승선생활의 불만으로 작용하게 된다. 이를 이가정성이라고 한다.

그리고 선박에서의 근무는 직무 장소와 개인생활 장소가 일치되어 사생활 보장이 어렵고, 파도, 배멀미, 소음, 진동의 악조건 속에서 생활하므로 휴식 및 재충전의 역할에 지장을 초래하며, 개인생활 공간에서 주어진 휴식시간을 활용할 수 있는 여가 활용 방법이 제한되어 생활의 활력소를 제공하는 기능을 원활히 수행하고 있지 못하다.(정, 2006)

실제로 선원들은 가족과의 격리, 낮은 임금, 낮은 사회적 인식, 열악한 선상생활 등의 이유로 직업에 대한 만족도가 낮다고 하였으며, 선상생활의 염려사항으로 선원간의 인화문제, 운항안전성, 여가시설 문제, 의료시설 문제 등을 지적하고 있다.(김

수진, 2010)

#### 2) 선원복지 프로그램

선원 노동은 해상노동의 특성에 의해 여러 제약을 받고 있으므로 이에 대한 보상이 필요하다. 과거에는 육상에 비해 높은 임금의 경제적 보상이 이러한 제약요인을 커버할 수 있었으나, 이러한 임금 우월성이 상실된 오늘날에는 승선근무 제약 요인을 극복하고, 선원직에 대한 가치와 매력을 유지시킬 수 있도록 하는 복지적 배려와 복지적 보상이 필수적으로 요구되고 있다.

선원 복지에 대한 우리나라의 대부분의 연구들은 선원법상의 선원재해보상, 의료보험, 고용보험, 선원복지시설 등의 복지제도에 관한 사회적 복지를 중심으로 다루고 있다. 선원법에 의거 설립 운영되고 있는 한국선원복지고용센터에서는 선원을 위한 휴양콘도, 재활훈련, 재활스포츠, 후유증상관리, 장학사업, 무료법률구조, 결혼예식 및 장제비 지원, 선원복지카드, 서틀버스, 선원회관 이용 등의 복지프로그램을 운영하고 있다.

이러한 복지후생 제도는 선원직업에 대한 사회적 복지 차원에서 제공되어야 하는 기본적이며 강제적인 복지 프로그램으로 개별선원들의 다양한 복지 욕구를 충족시키는 데는 한계가 있다. 특히 해상노동의 제약요소를 보상하고 선원 복지의 질적 수준을 높이기 위해서는 해운기업 차원의 복지가 중요하다.

현재 해운기업들은 오랜 기간 승선할 수 있는 자격있는 유능한 선원을 확보하기 위하여 승선근무 특성을 고려한 복지후생 프로그램을 운영하고 있다. 해운기업 중 복지후생 수준이 높은 주요 외항선사들은 주부식비와 명절 등의 특별급식비 지원, 사관의 개인연금 지원, 단체상해보험, 중·고·대학 자녀 학자금 지원, 본인 및 직계가족 결혼·회갑·사망 등의 경조비, 배우자와 자녀의 동승(동승 기간 설정, 경비 지원), 승선교대 및 휴가시의 여비와 신조인수 및 입거시 출장비, 신협 및 새마을금고를 활용한 대출지원(주택구입자금대출, 가계대출), 사원임대주택 제공, 선박당 문화오락비 지급, 정복·근무복·작업복 등의 제복지급, 근속·공로·무사고·모범직원 등 포상제도, 휴양소와 콘도 운영, 선택적 복지후생(복지카드) 시행, 종합건강검진 및 정밀신체검사 등의 다양한 복지후생 프로그램들을 운영하고 있다.

## 3. 연구설계

### 3.1. 연구모형

기업복지는 종업원을 대상으로 지급되는 경제적 급부로 개별 종업원들의 복지후생 가치와 일치될 때 근로의욕 고취 및 생산성 향상의 효과를 얻을 수 있다. 복지후생에 대한 만족은 개인과 조직 간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도는 개인 간에 차이가 있을 수밖에 없기 때문에 개인을 차별화 할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다(박, 2003). 따라서 많은 선행연구에서는 종업원의 인구통계적 특성에 따른 기업 복지 프로그램의 선호도와 만족도의 관계를 다루고 있다.

선원 대상의 해운기업 복지후생 프로그램도 그 효과를 얻기 위해서는 선원들의 복지 욕구와 선박이라는 특수작업 환경의 제약 요소를 고려하여 설계되어야 할 것이다. 그러나 선원직에 대한 해운기업차원의 복지후생에 대한 연구는 거의 전무한 실정이므로, 본 연구에서는 선원의 인적특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업의 복지후생 프로그램의 선호도를 고찰해 보고자 한다.

선원의 인적특성은 김(2001), 박(2003), 윤(2004), 임(2006), 박(2006)의 연구에서 제시되었던 변인중에서 선원들의 직업적 특성을 충실히 반영해 줄 수 있는 연령, 결혼여부, 직급, 총승선기간, 회사 근속연수의 5개 변수를 설정하도록 한다. 그리고 선원의 근무환경 특성요인으로는 정(2006), 이(2007) 등의 연구에서 제시하고 있는 이가정성과 이사회성 및 이에 대한 근무내성의 요인으로 고찰해 보고자 한다.

해운기업의 복지후생 프로그램은 현재 주요 외항해운기업들에서 공통적으로 실시하고 있는 대표적인 프로그램인 학자금지원, 휴양콘도시설, 사원아파트, 상해연금지원, 경조사지원, 선택적 복지후생, 가족방선 동승과 이들을 포괄하는 전반적 복지후생으로 설정하여 분석하며, 이들 프로그램에 대한 선호도는 선원들이 이들 프로그램을 적극적으로 이용하고 있는지의 정도로 평가해 보고자 한다.

그리고 기업복지 프로그램에 대한 만족도는 종업원의 일체감과 신뢰도 및 근로의욕 제고 등의 호의적인 태도 형성을 가져오게 되는데, 김(2001), 문(2002), 안(2003), 박(2003) 등의 연구에서는 기업 복지후생만족이 직무만족, 직장만족, 조직몰입, 조직전념도 등에 영향을 미치게 된다고 하였다. 이러한 맥락에서 본 연구는 해운기업의 복지만족의 효과로서 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증해 보고자 한다.

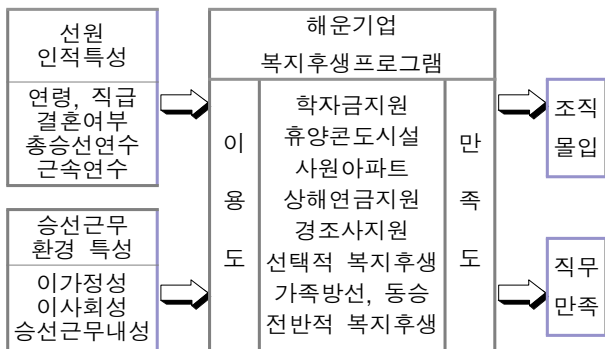


Fig. 1 The Research Model

### 3.2. 연구가설

연구모형에 따라 선원인적특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업의 복지후생 프로그램 이용도의 차이를 검증하기 위해 가설 1과 2를 다음과 같이 설정하였다.

가설 1: 선원의 인적 특성에 따라 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도에 차이가 있을 것이다.

가설 2: 선원직의 근무환경 특성은 선원의 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도에 영향을 미칠 것이다.

그리고 해운기업 복지후생 프로그램별 만족도가 선원의 회사 및 직무에 대한 태도인 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치게 되는지를 검증하기 위하여 가설3과 4를 다음과 같이 설정하였다.

가설 3: 해운기업 복지후생 만족도는 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 해운기업 복지후생 만족도는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

### 3.3. 변수의 조작적 정의

#### 3.3.1. 선원의 인구통계적 특성

본 연구에서는 기업 복지후생의 이용에 있어서 차이가 있을 것으로 예상되는 선원의 연령, 결혼여부, 직급, 총승선연수, 현 회사 근무연수의 5개 변수를 명목척도(결혼여부와 직급)와 비율척도로 측정한다.

#### 3.3.2. 선원 근무환경 특성

선원직의 근무환경 특성인 이가정성과 이사회성 그리고 승선근무 내성은 정(2006), 이(2007) 등의 설문문항을 참조하여 작성하였다. 이가정성은 승선에 따른 가족과의 이별 괴로움 및 가족 걱정의 2문항, 이사회성은 육상 인간관계 단절, 교우관계 불만, 단조로운 대인관계의 3문항, 승선근무 내성은육상 모임 참석 어려움 극복, 가족과의 이별 극복, 부부관계와 자녀문제 극복의 3문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

#### 3.3.3. 복지후생 프로그램 이용도 및 만족도

해운기업의 복지후생 프로그램의 이용도와 만족도는 학자금지원, 휴양콘도시설, 사원아파트, 상해연금지원, 경조사지원, 선택적 복지후생, 가족방선 및 동승, 전반적 복지후생에 대한 이용도와 만족도를 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다. 그런데 상해연금은 해운기업의 지원기준에 의해 지급되며, 선원의 자의적인 결정에 의해 그 이용도가 결정되는 것이 아니므로, 이용도 측정에서는 제외하고 만족도만 측정하도록 한다.

#### 3.3.4. 조직몰입도 및 직무만족도

조직몰입도와 직무만족도는 정(2006)과 이(2007) 등의 연구에서 사용한 설문문항을 참고하여 작성하였다. 조직몰입도는 조직 목표의 신뢰 및 수용, 목표달성에 적극적 참여, 조직 궁지와 애착심 등의 6문항을 리커트 7점 척도로 측정한다.

직무만족도는 직무 그 자체, 임금, 승진, 상사, 동료, 그리고 회사정책에 대한 만족의 정도를 나타내는 10문항을 리커트 7점 척도로 측정한다.

### 4. 실증분석

#### 4.1. 조사의 개요

본 연구는 국내 외항해운선사에 현재 승선하고 있는 선원을 대상으로 2011년 12월~2012년 1월까지 설문조사를 실시하였다. 총 800부의 설문지를 배포하여 총 480부를 회수하였고(회수율 60%), 이 가운데 불성실한 응답설문지 21매를 제외한 459부의 설문지(유효응답률 95.6%)를 대상으로 실증분석 하였다.

응답자의 연령은 20대 47.9%, 30대 14.1%, 40대 10.6%, 50대 이상 27.4%이며, 미혼이 47.2%, 기혼이 52.8%로 나타났다. 근무부서는 갑판부가 50.2%, 기관부가 43.1%, 사주부가 6.7%이며, 직급에 있어서는 원직급부원이 4.4%, 수직급부원이 21.4%, 3항·기사가 17.4%, 2항·기사가 19.4%, 1항·기사가 9.1%, 선장 및 기관장이 18.4%로 나타났다. 그리고 승선기간에 있어서는 1년 이하가 16.3%, 1~3년이 24.2%, 3~5년이 9.7%, 5~10년이 11.1%, 10~20년이 13.8%, 20년 이상이 24.9%이며, 회사 근무기간은 1년 이하가 24.7%, 1~3년이 21.7%, 3~12.9%, 5~10년이 8.1%, 10~20년이 22.6%, 20년 이상이 10.0%로 나타났다.

#### 4.2. 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서는 신뢰도를 측정하는 방법으로 크론바하알파(Cronbach's  $\alpha$ )계수에 의한 내적일관성을 확인하는 방법으로 신뢰성을 평가하였으며, 설문지 구성의 개념타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석에 있어 요인 추출은 주성분분석(Principle Component Analysis : PCA)법을 이용하였으며, 요인회전에 있어서는 요인들 간의 상호독립성을 검증하는데 유용한 직교회전(Varimax)법을 이용하였다.

본 연구에서 응답자의 인구통계적 특성과 해운기업의 각 복지후생 프로그램별 이용 정도 및 만족도는 단일문항으로 측정하였으므로, 이를 제외한 승선근무 특성의 이가정성과 이사회성 및 승선근무 내성 그리고 조직몰입 및 직무만족 변수의 측정도구에 대한 신뢰성 및 타당성 분석은 아래와 같다.

Table 2 Factor analysis about characteristics variables of the work on board

	이사회성	승선근무 내성	이가정성	추출공통성
단조로운 대인관계	.762	-.218	.283	.708
교우관계 불만	.735	-.198	.311	.677
육상 인간관계 단절	.719	-.217	.300	.654
가족과의 이별 극복	-.092	.800	-.082	.655
부부관계, 자녀문제 극복	-.157	.720	-.203	.584
육상 모임 격리 극복	-.218	.434	-.036	.437
가족과 이별 괴로움	.385	-.117	.743	.714
가족 걱정	.271	-.149	.719	.612
회전 제곱합 적재값	1.941	1.517	1.385	
<b>분산(%)</b>	<b>24.260</b>	<b>18.962</b>	<b>17.311</b>	<b>60.534</b>
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	.868	.604	.795	

Table 3 Factor analysis about organizational commitment and job satisfaction

	조직몰입	직무만족	추출공통성
회사 목표 가치 신뢰	.869	.267	.827
회사에 깊은 애착심	.820	.345	.791
회사 업무 기꺼이 수용	.805	.295	.736
회사 일원임을 자랑	.758	.420	.750
회사목적달성 적극	.746	.222	.606
동료관계 만족	.205	.836	.741
회사정책 만족	.283	.757	.654
일 자체 만족	.301	.687	.562
동료 만족	.325	.672	.558
회전 제곱합 적재값	3.525	2.699	
<b>분산(%)</b>	<b>39.169</b>	<b>29.992</b>	<b>69.161</b>
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	.932	.867	

#### 4.3. 가설검증

##### 1) 가설 1과 2의 검증

본 연구는 선원의 개인적 특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업의 복지후생 프로그램 이용도의 차이를 분석해 보고자 한다. 따라서 선원의 인구통계적 특성과 승선근무 특성(이가정성, 이사회성, 승선근무 내성)을 독립변수로 하고 해운선사의 복지후생 프로그램별 이용 정도를 종속변수로 하는 다중회귀모형의 분석에 의하여 가설 1과 2를 검증한다.

Table 3에 나타난 각 복지후생 프로그램별 회귀모형에 대한 F값이 모두 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한(유의수준 1%) 것으로 나타나, 선원의 인구통계적 특성과 승선근무 내성에 따라 복지후생 프로그램별 이용도에 차이가 있는 것으로 나타났다.

해운선사의 복지후생 프로그램 중에서 먼저 학자금지원 이용도는 선원 연령, 결혼여부, 총승선연수, 근무기간, 이가정성 정도에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 기혼일수록, 승선기간이 많을수록, 회사 근무기간이 길수록, 이가정성이 낮을수록 학자금지원 프로그램의 이용도가 높은 것으로 나타났다. 휴양소와 콘도는 기혼일수록, 직급이 높을수록, 승선근무내성이 높을수록 이용도가 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 사원아파트는 연령과 총승선기간이 높고, 기혼자일수록 그 이용도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 경조사지원은 결혼여부에 의해서만 이용도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 선택적 복지후생은 직급이 높을수록, 이사회성이 낮을수록 이용도가 높으며, 가족방선 및 동승은 기혼일수록, 직급이 높을수록, 이사회성 정도가 낮을수록 높은 것으로 나타났다. 또한 복지후생 프로그램의 전반적인 이용도는 승선기간이 많을수록, 승선근무 내성이 높을수록, 이사회성 정도가 낮을수록 높은 것으로 나타났다.

Table 4 Regression about the use of welfare program by the characteristics of crew's demography and work on board

	학자금지원	휴양소콘도	사원아파트	경조사지원
(상수)	-.730	-.018	.960	-.288
연령	.038**	.008	-.046**	.026
결혼여부	.675***	.649***	1.311***	1.410***
직급	-.042	.192***	-.027	-.034
총승선년수	.004**	.002	.006***	.001
근무기간	.003**	-.001	-.001	.001
이사회성	.104	-.102	-.018	-.017
이가정성	-.154**	-.094	-.055	-.094
승선근무내성	.106	.217***	.155	.096
<b>F</b>	49.110***	13.305***	10.609***	30.004***
<b>R<sup>2</sup></b>	.482	.192	.157	.359
	선택적복지후생	가족방선 동승	전반적복지후생	
(상수)	1.840	1.237	1.928	
연령	.016	.008	.022	
결혼여부	.394	.764***	.310	
직급	.214***	.186***	.072	
총승선년수	.002	.001	.003*	
근무기간	.001	-7.358E-5	.000	
이사회성	-.190**	-.195**	-.258***	
이가정성	.003	.086	.047	
승선근무내성	.119	.166	.197***	
<b>F</b>	13.619***	8.429***	21.588***	
<b>R<sup>2</sup></b>	.195	.125	.284	

\* p<.1 \*\* p<.05 \*\*\* p<.01

따라서 선원의 연령, 결혼여부, 직급, 승선기간, 회사 근속기간 등의 인적 특성과 승선근무 내성에 따라 복지후생 프로그램의 이용도에 차이가 있는 것으로 나타나 가설1과 2는 지지되었다. 그러나 승선근무 특성 요인 중 이가정성과 이사회성은 승선근무에서 이러한 애로사항에 대처하기 위해 복지후생 프로그램을 더 많이 이용할 것으로 예측하였으나, 분석 결과 이가정성 및 이사회성이 낮을수록 복지후생 이용도가 높은 것으로 나타났다. 오히려 이러한 이가정성과 이사회성을 잘 극복하여 승선근무에 대한 내성이 높은 선원들이 복지후생 프로그램을 더 잘 이용하고 있음을 볼 수 있었다. 이는 육상과 일정기간 격리되는 승선근무의 어려움이 복지후생 프로그램의 필요성을 증대시키기 보다는 복지후생 프로그램들이 승선생활의 어려움을 감소시켜 주는 역할을 수행하기 때문인 것으로 해석된다. 실제로 복지후생 프로그램들의 이용도가 이가정성 및 이사회성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 몇몇 복지후생 프로그램의 이용도가 높을수록 이가정성과 이사회성이 낮아지는 것으로 나타났다.

2) 가설 3과 4의 검정

본 연구에서는 해운기업의 선원복지후생 프로그램의 이용실태와 만족도의 효과를 검증해 보고자 한다. 그런데 선원복지후생 프로그램의 이용도와 만족도의 관계는 Table5에서 보는 바와 같이, 각 복지후생 프로그램별 이용도와 만족도의 상관관계

가 높은 것으로 나타났다. 해운기업의 복지후생 프로그램을 선원들이 많이 이용할수록 그에 대한 만족도도 높아진다는 것을 알 수 있다.

Table 5 Correlation between Use and Satisfaction of the Shipping Companies' Welfare Program

프로그램	학자금지원	휴양콘도	사원아파트	경조사지원	선택적복지후생	가족방선 동승	전반적복지후생
이용도와 만족도의 상관관계	.455***	.394**	.382**	.397**	.465***	.401***	.529***

\* p<.1 \*\* p<.05 \*\*\* p<.01

가설3과 4는 해운기업 복지후생 프로그램의 효과를 검증해보기 위한 것으로 복지후생 프로그램별 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

Table 6은 가설3과 4의 검증 결과를 나타낸 것으로, 복지후생 프로그램별 만족도가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향력을 검증하기 위한 회귀모형은 F값이 33.816과 12.480으로 모두 유의확률 0.000에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

Table 6 Regression about the organizational commitment and job satisfaction by the welfare program satisfaction

	조직몰입도	직무이용도
(상수)	3.018***	3.844
학자금지원만족	.088***	.057*
휴양콘도만족	.004	.051
사원아파트만족	.039	.096***
상해연금지원만족	.090*	.071
경조사지원만족	-.004	-.062
선택적복지후생만족	-.001	.035
가족방선 동승만족	-.12	.104***
전반적복지후생만족	.284***	.094*
<b>F</b>	33.816***	12.480***
<b>R<sup>2</sup></b>	.371	.171

\* p<.1 \*\* p<.05 \*\*\* p<.01

해운기업의 복지후생 프로그램 중에서 학자금지원 만족과 상해연금보험 만족 그리고 복지후생의 전반적 만족도는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 학자금지원 만족과 사원아파트 만족 그리고 복지후생의 전반적 만족도는 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학자금 지원 프로그램에 대한 만족도가 높아지면 조직몰입도와 직무만족도가 높아지며, 상해연금보험에 대한 만족도가 높으면 조직몰입도가 높아지고, 사원아파트에 대한 만족도와 가족방선 및 동승 만족도가 높아지면 직무만족도가 높아지게 된다. 그리고 복지

후생 프로그램에 대한 전반적인 만족도가 높아지게 되면 조직 몰입도와 직무만족도가 모두 높아지게 되는 것으로 나타났다.

## 5. 결 론

본 연구는 개별 선원들의 다양한 복지 욕구를 충족시키는데 중요한 역할을 담당하는 해운기업의 복지후생 실태를 조사해 보기 위하여 선원의 인적 특성과 승선근무 특성에 따른 복지후생 프로그램의 이용도를 분석하고, 이들 프로그램의 만족도가 회사에 대한 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 검증하였다.

현재 승선중인 선원 459명을 대상으로 조사 분석한 결과, 선원의 연령, 결혼여부, 직급, 총승선연수, 근무기간에 따라 학자금, 휴양소콘도, 사원아파트, 경조사, 가족방선 및 동승, 선택적 복지후생 등의 프로그램 이용도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 이가정성과 이사회성 및 승선근무 내성은 이들 복지후생 프로그램의 이용도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이가정성과 이사회성이 높을수록 복지후생 이용도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 가족과 육상의 사회적 관계와의 단절감을 많이 느낄수록 복지후생 프로그램의 이용도가 낮아진다는 것을 말하게 되는데, 이러한 변인들의 관련성을 논리적으로 추론해 보면 복지후생 프로그램이 이가정성과 이사회성을 줄여주는 역할을 수행한 결과라고 판단된다. 복지후생 프로그램 만족도가 이가정성 및 이사회성에 미치는 영향을 검증하기 위한 회귀분석 결과에서 복지후생 프로그램 이용도가 높을수록 이가정성 및 이사회성이 낮아지는 것으로 검증되었다. 따라서 향후 연구에서는 선원 복지후생 프로그램과 이가정성 및 이사회성의 승선근무 특성 사이의 명확한 인과관계를 규명하는 연구의 수행이 필요할 것이다.

육상과의 단절, 해상위험, 공간 및 사회관계 제한, 근무 및 개인 생활 병행 등에 따른 선내 스트레스 상황을 잘 극복하는 승선근무 내성이 높을수록 전반적인 복지후생 이용을 높이는 것으로 나타나, 승선근무 상황에 잘 적응하는 선원이 그들이 승선생활에 따른 복지욕구를 적극적으로 충족시키기 위하여 해운기업의 복지후생 프로그램을 전반적으로 잘 활용하고 있다고 볼 수 있다.

그리고 해운기업의 복지후생 프로그램의 이용에 따른 만족도가 높을수록 선원의 조직몰입도와 직무만족도가 높아지는 것으로 검증되었는데, 이는 이들 복지후생 프로그램이 선원의 근무의욕과 작업동기 및 회사에 대한 일체감과 신뢰성을 높여주는 긍정적 효과로 판단된다. 따라서 해운기업들은 선원들의 개인적 특성에 맞추어 복지욕구를 충족시키기 위한 적절한 프로그램을 제공하고, 이들 프로그램의 만족도를 제고하여 노동의욕 상승 및 생산성 향상의 경영성과를 창출하여야 할 것이다.

본 연구는 기업 차원에서 선원 복지의 문제를 규명한 연구로써 해운기업의 선원 복지후생 프로그램의 중요성을 제시한데 그 연구의 의의가 있다고 하겠다. 해운기업 복지후생에 대한 선원들의 이용선호도를 조사하고, 이들 프로그램이 선원의 조직 및 직무에 대한 태도에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석함으로써,

해운기업 복지후생의 효과를 실증적으로 검증하였다.

그러나 본 연구는 해운기업 복지후생 프로그램이 선원 만족과 경영성과에 어떻게 영향을 미치는지를 설명하고 있지는 못하다. 복지후생 프로그램이 어떤 경로로 종업원의 심리상태를 자극하고, 회사와 일에 대한 호의적인 태도 형성 및 행동 유발을 통해 조직목표 달성에 기여하게 되는지를 기술하고 있지는 못하다. 따라서 향후 연구에서는 해운기업 복지후생이 선원의 동기와 태도 및 행동에 실제적으로 어떤 영향을 미치는지를 규명하는 연구가 수행되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- [1] 김상수(2001), “근로자의 복지프로그램 선호도 및 만족도 조사를 통한 기업복지 발전방향에 관한 연구”, 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.
- [2] 김수진(2010), “선원들의 직무스트레스와 직무만족도가 고용지원프로그램 욕구에 미치는 영향”, 경성대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- [3] 노동부(2001) 「기업체 노동비용조사 보고서」, 노동부.
- [4] 문세영(2004), “인지 정서 행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과”, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- [5] 박진우(2003), “기업복지수준과 개별복지프로그램에 따른 복지만족도 조사”, 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [6] 박호득(2006), “기업복지 프로그램에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구”, 신라대학교 대학원 석사학위논문.
- [7] 안주희(2003), “조직공정성이 기업복지와 조직몰입에 미치는 조절효과에 관한연구”, 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- [8] 윤수경(2004), “기업복지에 대한 근로자 인식에 관한 연구”, 인하대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [9] 이신행(1996), 「한국의 노사관계와 기업복지」, 고도.
- [10] 이정석(1999), “우리나라 선원복지제도의 문제점과 개선방안에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [11] 이종석(2007), “외국인 혼승선박내 선우녀간 문화적 동질성과 승선근무 내성의 차이가 조직커미트먼트에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국항해항만학회지, 제31권 10호, pp. 897-903.
- [12] 임화진(2006), “기업복지제도에 관한 연구”, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [13] 정영섭(2006), “외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향”, 한국해양대학교 대학원 박사학위논문.