

교 육 학 석 사 학 위 논 문

국가지도선에 승선하는
어업감독공무원의 인식분석
-동해어업관리단을 중심으로-



2017년 8월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

장 종 학

교 육 학 석 사 학 위 논 문

국가지도선에 승선하는
어업감독공무원의 인식분석
-동해어업관리단을 중심으로-

지 도 교 수 박 종 운
(공동지도교수 백 인 흠)

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2017년 8월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

장 종 학

장종학의 교육학석사 학위논문을 인준함

2017년 8월 25일



위원장	공학박사	정태영	(인)
위원	공학박사	백인흠	(인)
위원	공학박사	박종운	(인)

차 례

Abstract	vi
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 범위와 방법	2
가. 연구 범위	2
나. 연구 방법	3
II. 이론적 배경	4
1. 동해어업관리단의 개요	4
가. 역사 및 조직	4
나. 주요 업무	7
2. 동해어업관리단 국가어업지도선	9
가. 주요 업무	9
나. 주요 활동 해역	10
다. 주요 실적	11
라. 정원의 문제점	13
III. 연구 방법	15
1. 연구대상	15
2. 조사도구	17
가. 조사도구	17
3. 분석방법	19

IV. 연구 결과	20
1. 연구대상의 일반적 특성	20
2. 인력 실태에 대한 인식	22
가. 인력 배치의 적절성	22
나. 인력 충원의 적절성	24
다. 근무 인원의 적절성	26
라. 근무에 필요한 적절한 충원 수	28
마. 충원 시 업무 수행 능력 향상	30
2. 승진 및 보수에 대한 인식	32
가. 직급에 대한 인식	32
나. 승진 기회에 대한 인식	34
다. 승진제도 절차의 공정성	36
라. 근무평정의 공정성	38
마. 승진제도 개선의 필요성	40
바. 보수에 대한 인식	42
3. 출동 중 피로에 대한 인식	44
가. 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로 인식	44
나. 출동기간 중 사고 일어났을 때 피로 인식	46
4. 근무환경에 대한 인식	48
가. 근무환경의 쾌적성에 대한 인식	48
나. 근무 중 사고 불안감에 대한 인식	50
다. 근무하고 싶은 지도선에 대한 인식	52
라. 출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식	54
마. 지도선 개인 거주공간에 대한 인식	56
바. 지도선 공동 편의시설에 대한 인식	58
5. 직무에 대한 인식	60
가. 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식	60
나. 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식	62

다. 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료에 대한 인식	64
라. 직무 만족에 대한 인식	66
마. 직무 적성에 대한 인식	68
 V. 결론 및 제언	70
1. 결론	70
2. 제언	76
 참고 문헌	77
 부 록	78



〈표 차례〉

〈표 II-1〉 어업관리단 개편	7
〈표 II-2〉 국가어업지도선 현황	9
〈표 II-3〉 국가어업지도선 주요 활동 해역	11
〈표 II-4〉 어업지도·단속 기관 비교	11
〈표 II-5〉 중국어선 위반조업 단속 현황	12
〈표 II-6〉 관공선 승무원 정원기준 해양수산부훈령	13
〈표 II-7〉 관공선 승무정원 기준 및 현재 동해어업지도선 승선인원 비교	13
〈표 III-1〉 연구대상의 일반적 특징	16
〈표 III-2〉 설문지의 해당 문항 및 신뢰도	18
〈표 III-3〉 조사 영역 및 내용	18
〈표 IV-1〉 연구대상의 일반적 특성	21
〈표 IV-2〉 인력 배치의 적절성	23
〈표 IV-3〉 인력 충원의 적절성	25
〈표 IV-4〉 근무 인원의 적절성	27
〈표 IV-5〉 근무에 필요한 충원 수	29
〈표 IV-6〉 충원 시 업무 수행 능력 향상	31
〈표 IV-7〉 직급에 대한 인식	33
〈표 IV-8〉 승진 기회에 대한 인식	35
〈표 IV-9〉 승진제도의 절차의 공정성	37
〈표 IV-10〉 근무평정의 공정성	39
〈표 IV-11〉 승진제도의 개선의 필요성	41
〈표 IV-12〉 보수 수준에 대한 인식	43
〈표 IV-13〉 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로	45
〈표 III-14〉 출동기간 중 사고 일어났을 때 피로 인식	47

<표 IV-15> 근무환경의 쾌적성에 대한 인식	49
<표 IV-16> 근무 중 안전사고 불안감에 대한 인식	51
<표 III-17> 근무하고 싶은 지도선에 대한 인식	53
<표 IV-18> 출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식	55
<표 IV-19> 지도선 개인거주 공간에 대한 인식	57
<표 IV-20> 지도선 공동 편의시설에 대한 인식	59
<표 IV-21> 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식	61
<표 IV-22> 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식	63
<표 IV-23> 불법어업 단속 시 병원치료를 받은 경험에 대한 인식	65
<표 IV-24> 직무 만족에 대한 인식	67
<표 IV-25> 직무 적성에 대한 인식	69

그림 차례

[그림 II-1] 동해어업관리단의 조직도	5
[그림 II-2] 어업관리단 관할 해역도	6

**A Study on Ship Practician' Perception Analysis
on the Fisheries Supervisory Official: Focused on the East
Sea Fisheries Management Service**

Jong Hak Jang

*Fisheries & Marine Human Resource Development
Graduate School, Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the perception of Fisheries Supervisory Officials of Sea Fisheries Management Service in the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries and then identify problems to come up with ways to improve them.

The conclusions we have reached through analyzing the data based on the responses of Fisheries Supervisory Officials are as follows.

First, when we looked into the internal consistency between the items of the questionnaire, Cronbach alpha was 0.740, indicating that internal consistency between items was satisfactory.

Second, as a result of frequency analysis to identify the perception of Fisheries Supervisory Officials on the status of workforce, promotion and pay, fatigue while dispatched, working environment and duty,

1) it is believed that the Fishery Patrol Ship should be supplemented with 4 to 5 workforce per ship due to the shortage of staffs, and the capability of performance will be improved once it is filled in.

2) it is deemed to be necessary to improve the promotion system because of lacking impartiality in the opportunity for promotion to higher rankings and in efficiency rating.

3) since it was shown that they expressed the fatigue after illegal fishery crackdown and right after waking up during the dispatch period, we believe that shift work is necessary to improve this problem.

4) even though the working environment of the Fishery Patrol Ship was pleasant, but they felt anxiety about safety accident while on duty. The perception of the private residential space and common facilities of the Fishery Patrol Ship was 'average'. And the department that they want to work was 'a 500-ton Fishery Patrol Ship' and they seemed to have difficulties in house chores during the dispatch period, which needs to be improved.

5) most of the Fisheries Supervisory Officials have the aptitude for their duties and feel a threat to their life when they crack down on illegal fishing. Also, they usually do not go to a hospital for treatment when they get injured unless injured seriously.

Third, as a result of crossover analysis to identify whether there are any differences in perception and reliability of the status of workforce, promotion and pay, fatigue while dispatched, working environment and duty depending on the general characteristics of the Fisheries Supervisory Officials, the results of the variables test, χ^2 showed that there was a significant difference at the $p < 0.01$ or $p < 0.05$ for the working experience, occupation, and work department.

1) As a result of the analysis of the difference in the perception of the current status of the workforce, there was little difference in the perception of the working experience, work department, and occupation.

2) As a result of the analysis of the difference in the perception of the promotion and pay, there was little difference in perception on the working experience, work department, and occupation.

3) As a result of the analysis of the difference in the perception of the fatigue, while dispatched, there was little difference in perception on the working experience, work department, and occupation.

4) As a result of the crossover analysis of the difference in the perception of the working environment, there was little difference in perception on the working experience, work department, and occupation. However, it was found that there was a difference in the perception of

the common facilities of the Fishery Patrol Ship on the working experience and the work department.

5) As a result of the crossover analysis of the difference in the perception of the duty, there was little difference in perception on the working experience, work department, and occupation.

However, the experience of being injured during the illegal fishing crackdown showed that there was a difference in the perception of the occupations between 'navigation and engineering' and 'communication, cooking and medical'.



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

3면이 바다인 우리나라는 어업과 밀접한 관련성이 있는 지리적 환경을 가지고 있으며 1966년 수산청이 발족되어 현재에 이르기까지 국가어업지도선 승무원에 관한 인식 및 요구분석 연구는 전무한 실정이었다. 또한 경제수역(Exclusive Economic Zone, EEZ)이 선포되어 어업지도 단속해역도 넓어졌다. 국제적으로는 한·일 어업협정, 한·중 어업협정 체결로 인해 어업자원이 갈수록 줄어들고 있으며 불법외국어선의 증가로 아국어선의 어획량 감소 및 소득 감소로 이어지고 있는 추세이다. 이에 따라 외국어선의 감독 및 불법 외국어선 단속 등 어업감독공무원의 역할이 더욱 중요해지고 있으나 기능 및 규모적인 면에서 부족함을 엿볼 수 있다. 국가지도선 어업감독공무원은 특수한 근무환경을 가지고 있으므로 국가지도선 어업감독공무원의 인식 및 요구분석 관련 연구의 시도가 다른 연구기관들에 비하여 전무한 실정이다. 따라서 업무가 선박에서 이루어지는 특수성을 고려한 접근방식이 필요하며 이러한 근무환경의 변화 속에서 어업감독공무원의 인식 및 요구분석이 필요한 시점이다.

이 연구의 목적은 해양수산부 동해어업관리단 어업감독공무원의 인식 및 요구분석을 하여 문제점을 파악하고 개선 방안을 제시하는 데 있다.

2. 연구 범위와 방법

가. 연구 범위

이 연구는 해양수산부 동해어업관리단 어업감독공무원의 인식 및 요구 분석에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위한 것이다. 인식 및 요구분석은 그동안 여러 분야에서 활발하게 연구가 이루어져 왔으나 어업감독공무원에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 승선 근무 어업감독공무원의 인식 및 요구에 관해 연구 하고자 한다. 승선근무 어업감독공무원은 승선이라는 특수한 환경에서 근무하기 때문에 해상기상에 민감하며 어업지도단속업무, 특별사법경찰관의업무, 해상민원업무 조난선 구조 등의 업무를 수행하고 있다. 연구범위로는 해양수산부 동해어업관리단에 근무하는 어업감독공무원을 대상으로 하였으며, 2017년 2월 기준으로 연구 하였다.

나. 연구 방법

연구 방법은 해양수산부 동해어업관리단의 조직 및 일반적 현황과 국가 어업지도선 무궁화호의 개념, 조직 등에 대해서 살펴본다. 해양수산부 동해어업관리단 내부자료 등을 참고하여 문헌연구를 실시한다. 문헌연구를 실시 한 후 2017년 2월 기준으로 국가어업지도선에 승선 근무하는 어업감독공무원 291명을 대상으로 설문조사를 실시한다. 설문지는 직접 배부·회수 및 서류함 회수를 실시한다. 제주어업관리사무소는 우편배부 및 우편 회수 방법으로 실시한다. 수집된 응답 자료의 처리 및 분석에는 통계 프로그램인 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 내용을 검증하였다.

첫째, 설문지 문항 간의 내적 일관성이 양호한가를 확인하였다.

둘째, 동해어업관리단 어업감독공무원에게 일반적 특성, 인력 실태에 대한 인식, 승진 및 보수에 대한 인식, 출동 중 피로에 대한 인식, 근무환경에 대한 인식, 직무에 대한 인식을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 동해어업관리단 어업감독공무원의 일반적 특성(근무경력, 직별, 근무부서)에 따라 인력 실태에 대한 인식, 승진 및 보수에 대한 인식, 출동 중 피로에 대한 인식, 근무환경에 대한 인식, 직무에 대한 인식에 차이와 신뢰도가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시하였다.



Ⅱ. 이론적 배경

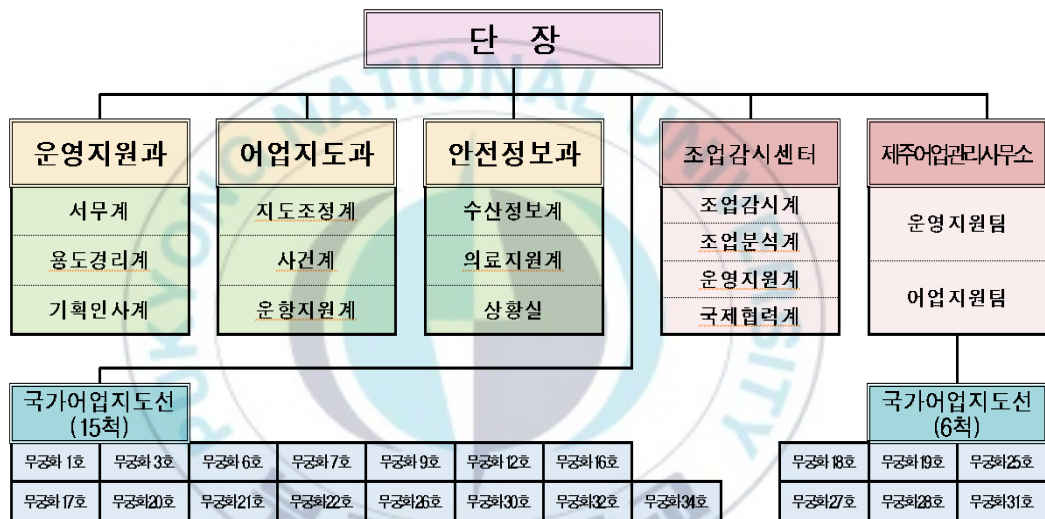
1. 동해어업관리단의 개요

가. 역사 및 조직

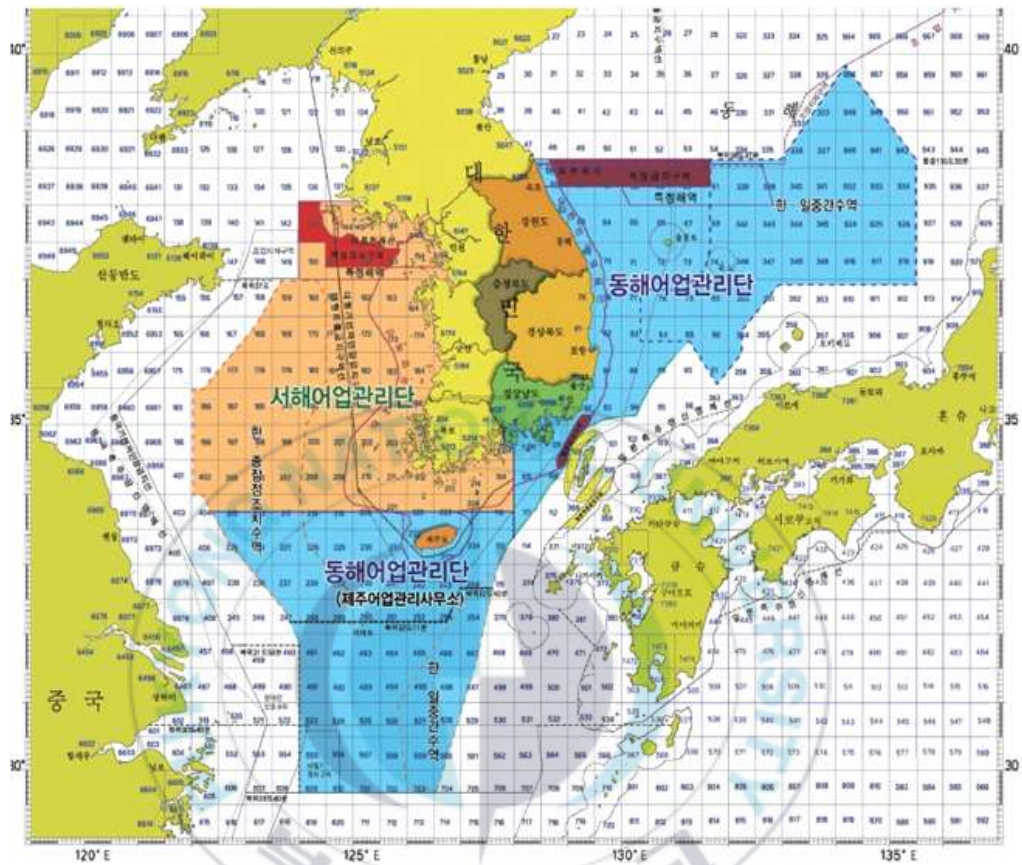
1966년 2월 수산청이 발족되어 지도과를 신설하고 어업지도선의 운영을 전담하였다. 같은 해 10월에는 한일어업협정 수행사항 및 지도선 세력이 증가함에 따라 어업지도관실을 신설하고 어업지도선 운영과 어업질서 확립 및 안전조업 지원업무를 수행하였다. 1967년 09월 어업지도선 승무원 복무규정과 어업지도선 사무분장규정이 제정되면서 어업지도선 운영체제가 정착되었다. 1968년 1월에 어업질서 확립, 수산자원 보호, 해난사고의 미연 방지, 구조기능의 강화 등 출어선의 안전조업과 원활한 어업지도를 위하여 어업지도요강을 제정하였다. 1970년 3월에 어업지도관실이 폐지됨에 따라 어업지도선의 일부를 시·도 또는 해안경찰대로 이관하여 어업지도선 운항 및 어업단속 업무를 생산국에서 담당하였다. 1991년 8월에 어업지도선 관리사무소를 신설하여 어업지도선 예산관리 및 집행, 어업지도선의 정비, 유류보급, 선수품 등의 수급, 불법어업 단속, 어업지도선 승무원 복무관리 및 교육 등을 수행하였다. 1996년 8월에 수산청과 향만청이 통합된 해양수산부로 기관 명칭이 변경되고 어업지도선 관리사무소에 관리과, 운용과, 통신과 3개과를 신설하였다.

2004년 2월에 어업지도선 관리사무소가 동·서해 어업지도사무소로 분할되었고 2008년 2월에 농림수산식품부 동해어업지도사무소로 기관의 명칭을 변경하였고 어항과 및 강릉어항사무소를 신설하였다. 2011년 6월에 농림수산식품부와 그 소속기관 직제 개정에 따라 동해어업지도 사무소에서

동해어업관리단으로 기관의 명칭을 변경하였다. 2013년 3월에 해양수산부 동해어업관리단으로 기관의 명칭을 변경하였다. 2014년 3월에 해양수산부와 그 소속기관 직제 개정에 따라 제주어업관리사무소를 신설하였다. 동해어업관리단은 [그림 II-1]과 같이 운영지원과, 어업지도과, 안전정보과, 조업감시센터 및 제주어업관리사무소로 조직되어 있으며, 국가어업지도선 21척을 보유하고 있다.



[그림 II-2] 동해어업관리단의 조직도



[그림 II-3] 어업관리단 관할 해역도

우리 배타적경제수역(EEZ)내 입어어선의 57%(2015년 기준 52천척)가 제주수역에서 이루어지고 있어 제주어업사무소를 동해어업관리단에서 분리하여 남해어업관리단으로 신설할 예정이다. <표 II-1>에서 보듯이 남해어업관리단이 신설되면 어업관리단의 기구, 정원, 지도선 및 관할해역이 조정되어 해역별 맞춤형 어업관리를 실현할 수 있을 것이다.

<표 II-1> 어업관리단 개편

		동해어업관리단	서해어업관리단	제주어업사무소
현행	기구	3과	3과	동해단 소속
	정원	268명	236명	98명
	지도선	15척	13척	6척
	관할구역	176,365km ²	136,000km ²	98,842km ²

↓(남해어업관리단 신설)

		3과	3과	2과
개편	기구	3과	3과	2과
	정원	238명	206명	158명
	지도선	13척	11척	10척
	관할구역	174,000km ²	136,000km ²	126,000km ²

출처 : 해양수산부(2016.10.20.), 보도자료

나. 주요 업무

동해어업관리단은 대한민국의 어업주권을 수호하고 해양생물 자원을 보전·관리하는 해양수산부 소속 기관이다. 주요 임무로는 국가어업지도선을 효율적으로 운용하며 우리나라 관할 수역 내에 어업 질서 확립 및 수산자원 관리, 배타적 경제수역(EEZ)내 외국인 어업 규제 및 한·일 어업협정, 한·중 어업협정 사항 수행, 원양어선의 불법어업(IUU) 방지를 위한 조업감시센터(FMC) 운영, 우리어선의 안전조업 지도 및 조업활동 지원, 수산정보 제공 등의 업무를 수행한다.

1) 운영지원과

운영지원과는 기획업무, 보안업무, 행정관리, 전산장비관리, 민원업무, 조직인사 관리, 상훈관련업무, 교육훈련, 예산편성, 운영·관리, 국유재산관리, 물품재물조사·관리 등의 업무를 수행한다.

2) 어업지도과

어업지도과는 어업질서 확립 및 어업지도·단속, 국가어업지도선 운항, 외국과의 어업협정 이행 및 수산자원 관리, 해역별·지역별·업종별 각종 어업분쟁을 신속·정확하게 조정, 어업인 교육 및 간담회 추진, 국가어업지도선 수리·검사, 장비유지·보수, 유류·청수 및 물품보급 등의 업무를 수행한다.

3) 안전정보과

안전정보과는 국가어업지도선 통신·전자장비 수리·검사, 국가지도선 통신망 운영(위성, 공중파) 및 관리에 관한 업무, 한 일 및 한 중 EEZ 출어선 관리에 관한 업무, 해양안전사고 예방업무, 해상의료지원, 도서지역 복지지원, 어업감독공무원 보건교육, 종합상황보고, 불법어업신고센터운영 EEZ내 외국어선 입·출력 관리, 한일 및 한중 EEZ 출어선 관리에 관한 업무 등을 수행한다.

4) 조업감시센터

조업감시센터는 원양해역에서 조업하는 우리나라 어선 IUU 어업 방지를 위한 조업 모니터링, 원양어선 허가사항, 입어허가권, IUU 어업 정보 등 기록 및 관리, IUU 어업 정보 수집, 분석, 경보 및 보고, IUU 어업 관련 국내외 유관기관과 정보교류 및 협력 등의 업무를 수행한다.

5) 제주어업관리사무소

제주어업관리사무소는 국가어업지도선 출동명령, 안전관리, 국내외 어선 안전조업 및 불법어업방지, 한일 및 한중 어업협정의 이행, 수산관계법령 준수 지도 및 어업인 지원 등의 업무를 수행한다.

2. 동해어업관리단 국가어업지도선

가. 주 요 업 무

국가어업지도선은 어선의 안전조업 지도, 월선·피랍 및 해난사고 방지, 불법어업 수산물 관련 법령 위반행위 단속 및 예방, 외국과의 어업협정 및 정부간 합의사항 등 수행, 긴급조난·구조어선에 대한 유류·식수·의약품 등 보급 지원, 한·중·일 EEZ수역 조업조건 및 입어절차 등 어업협정 사항 이행지도, 외국어선과의 조업분쟁 예방 및 우리어선 피랍방지 및 안전조업지도, 해양사고 예방을 위한 어업인 지원활동, 현장 어업분쟁 해소 등 기타 해양수산부장관이 지시하는 업무를 수행한다. 동해어업관리단 소속의 국가지도선은 <표 II-2>에서 보듯이 부산 15척, 제주 6척 총 21척으로 구성되어 있고 승선인원은 부산 205명, 제주 88명 총 293명이다.

<표 II-2> 국가어업지도선 현황(2016. 3월 기준)

구분	선명	건조일	총톤수 (Ton)	전장 (M)	최대속력 (Knot)	승선인원
부산	무궁화 01호	2011년 12월	1,258	63.23	17.0	16명
	무궁화 03호	1994년 11월	311	54.55	16.8	13명
	무궁화 06호	1994년 11월	311	54.55	16.8	13명
	무궁화 07호	1994년 11월	311	54.55	16.8	13명
	무궁화 09호	2010년 5월	168	41.17	30.0	10명
	무궁화 12호	1988년 11월	403	60.00	10.0	14명
	무궁화 16호	1992년 7월	499	60.00	14.9	13명
	무궁화 17호	1992년 8월	1,208	76.80	18.5	17명
	무궁화 20호	1999년 9월	499	62.00	16.4	14명
	무궁화 21호	1995년 8월	181	42.75	14.0	11명
	무궁화 22호	1993년 9월	182	41.82	14.0	11명
	무궁화 26호	2003년 9월	499	62.20	19.5	14명

	무궁화 30호	2004년 10월	499	64.24	19.5	14명
	무궁화 32호	2005년 10월	499	64.24	19.5	14명
	무궁화 34호	1998년 4월	2,180	90.25	16.9	18명
제주	무궁화 18호	1993년 8월	1,208	76.80	18.7	16명
	무궁화 19호	1996년 4월	507	60.16	17.2	14명
	무궁화 25호	2013년 8월	1,149	68.00	17.0	16명
	무궁화 27호	2003년 10월	499	58.90	19.5	14명
	무궁화 28호	2003년 9월	499	64.24	19.5	14명
	무궁화 31호	2005년 10월	499	58.90	19.5	14명

나. 주요 활동 해역

<표 II-3>에서 볼 수 있듯이, 100톤급 1척은 남해동부 및 동해남부 해역에서 어업지도 활동을 한다. 200톤급 2척은 동해중부, 동해남부 및 남해동부 해역에서 어업지도 활동을 한다. 300~400톤급 3척은 동·남해·중남부, 제주근해 및 EEZ(6~8월경에 동해 특정 해역)해역에서 어업지도 활동을 한다. 500톤급 10척은 출동해역 전역(5~9월 동해 중간 수역)에서 어업지도 활동을 한다. 그리고 1,000톤급 4척과 2,000톤급 1척은 동해 한·일 중간수역, 대화퇴 및 동해특정해역, 제주 근해 및 EEZ에서 어업지도 활동을 한다.

한편, <표 II-4>는 기관별로 총 척수, 활동 해역, 주요 업무를 보여주고 있다. 지방지도선은 93척으로 관할 지자체의 연안관할 수역에서 안전조업지도 활동을 한다. 그리고 해양경찰은 총 301척으로 연안 수역(관할 경비구역), 배타적 경제수역, 독도, 동·서해 특정해역에서 해상치안 유지, 수난구호 및 해양방제작업 등을 수행한다.

<표 II-3> 국가어업지도선 주요 활동 해역

톤급	척수	출 동 해 역
2,000톤급	1	동해 한·일 중간수역, 대화퇴 및 동해특정해역, 제주근해 및 EEZ
1,000톤급	4	
500톤급	10	출동해역 전역 (5~9월 동해 중간 수역)
300~400톤급	3	동·남해·중남부, 제주근해 및 EEZ (6~8월 동해 특정해역)
200톤급	2	동해중부, 동해남부, 남해동부
100톤급	1	남해동부, 동해남부

<표 II-4> 어업지도·단속 기관 비교

구분		척수	활동 해역	주요 업무
지도선	국가 지도선	34척	잠정조치수역, 중간수역, 동중국해 배타적 경제수역(EEZ) 연해·근해관할 수역	수산관계법령업무 안전조업지도
	지방 지도선	93척	관할 지자체 연안관할 수역	
합정	해양경찰	301척	연안 수역(관할 경비구역) 배타적 경제수역, 독도, 동·서해 특정해역	해상치안 유지 수난구호 및 해 양방제작업 등

※ 각 지자체별 지도선 보유 척수 상이 함.

국가지도선: 연간 160~180일 출동(1항차 8~12일)/육·해상 병행활동

지방지도선: 1~3일간 출동(1일 출·퇴근)/육·해상 구분활동

다. 주요 실적

<표 II-5>에서 나타났듯 2015년에 국가지도선의 중국어선 위반조업 단속 실적을 보면, 나포 척수 190척으로 적당 검거율이 559%이다. 비슷

한 성격을 지닌 해양경찰의 나포 척수는 378척으로 검거율 126%와 비교했을 때 척당 검거율이 약 4.4배이다. 이는 국가지도선에 승선하는 어업감독공무원의 사명감이 뛰어나고 전문성이 우수하기 때문인 것으로 보인다.

국가지도선 관할해역은 정부의 행정권한이 미치는 전 해역을 관할해역으로 외국과의 어업협정수행, 어업조정에 관한사항, 수산 자원의 보호·관리 등의 업무 수행한다. 국가지도선은 전문적인 어업협정 집행기관으로 어업협정 이행에 관한 중추적인 기능을 수행하며, 외국어선 어업활동에 관한 주체적인 관리·감독(임검, 승선조사, 나포)을 하며, 수산업에 대해 전문지식과 경험을 갖춘 어업감독공무원(특별사법경찰관)이 승선 하여 행정 효율성을 재고한다.

해양경찰 관할해역은 배타적권리가 미치는 해역을 관할해역으로 정해 해상의 질서유지를 위해 범죄의 예방 및 조사, 해양오염방지 등의 업무를 수행한다. 또한 해상치안을 주목적으로 우리수역에 입어하는 중국어선에 대한 불법행위를 관리, 주권적 권리행사에 관한 업무를 수행한다.

<표 II-5> 중국어선 위반조업 단속 현황(단위 : 척수)

년도	나포 척수	어업관리단		해양경찰	
		나포 척수	척당 검거율(%)	나포 척수	척당 검거율(%)
2015	568	190	559	378	126
2014	341	96	282	245	82
2013	478	188	553	299	99
2012	467	176	518	291	97
2011	534	190	559	344	114
2010	370	61	179	309	103
2009	381	15	44	366	122
2008	432	16	47	416	138
2007	494	0	0	494	164

1) 출처 : 해양수산부(2016.10.20.), 보도자료

2) 국가지도선 34척, 해양경찰 301척

라. 정원의 문제점

<표 II-6>에서 나타낸 것은 해양수산부 훈령(2013-32호, 2013.5.7)에 따른 관공선 승무원 정원기준이다. <표 II-7>에서 보듯이 관공선 승무원 정원기준과 현재 동해어업관리단의 승선인원과 비교했을 때 어업지도선에 따라 2~8명의 인원이 부족한 실정이다. 이는 해상에서 불법어업을 감시하는 어업지도선의 특성을 감안해 볼 때, 관공선 승무원 정원기준보다 인원이 부족하여 업무를 제대로 수행하지 못하거나 부상 시 적절한 조치에 어려움이 있을 것으로 보이며 또한 과도한 업무 스트레스에 시달릴 것으로 예상되는 바이다.

<표 II-6> 관공선 승무원 정원기준표(어업지도선) 해양수산부훈령

톤급	정원	갑판	기관	통신	취사	의료
1,800톤 ~ 2,500톤 미만	25	13	7	2	2	1
1,200톤 ~ 1,800톤 미만	24	12	7	2	2	1
700톤 ~ 1,200톤 미만	22	12	7	2	1	-
450톤 ~ 700톤 미만	21	12	6	2	1	-
350톤 ~ 450톤 미만	18	9	6	2	1	-
250톤 ~ 350톤 미만	16	8	5	2	1	-
150톤 ~ 250톤 미만	13	7	4	1	1	-
90톤 ~ 150톤 미만	11	6	3	1	1	-

<표 II-7> 관공선 승무정원 기준 및 현재 동해어업지도선 승선인원 비교

구분	선명	총톤수	정원	현원	부족	갑판	기관	통신	취사	의료
부	무궁화 01호	1,258톤	24	16	8	12	7	2	2	1

산						-3	-2	-1	-1	-1
	무궁화 03호	311톤	21	13	8	12	6	2	1	-
						-6	-1	-1	-	-
	무궁화 06호	311톤	16	13	3	8	5	2	1	-
						-1	-1	-1	-	-
	무궁화 07호	311톤	16	13	3	8	5	2	1	-
						-1	-1	-1	-	-
	무궁화 09호	168톤	13	10	3	7	4	1	1	-
						-2	-1	-	-	-
	무궁화 12호	403톤	18	14	4	9	6	2	1	-
						-2	-1	-1	-	-
	무궁화 16호	499톤	21	13	8	12	6	2	1	-
						-6	-1	-1	-	-
	무궁화 17호	1,208톤	24	17	7	12	7	2	2	1
						-4	-1	-1	-1	-
	무궁화 20호	499톤	21	14	4	9	6	2	1	-
						-2	-1	-1	-	-
	무궁화 21호	181톤	13	11	2	7	4	1	1	-
						-2	-	-	-	-
	무궁화 22호	182톤	13	11	2	7	4	1	1	-
						-2	-	-	-	-
	무궁화 26호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-5	-1	-1	-	-
	무궁화 30호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-5	-1	-1	-	-
	무궁화 32호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-5	-1	-1	-	-
	무궁화 34호	2,180톤	25	18	7	13	7	2	2	1
						-4	-1	-1	-	-1
제주	무궁화 18호	1,208톤	24	16	8	12	7	2	2	1
						-5	-2	-1	-	-
	무궁화 19호	507톤	21	14	8	12	6	2	1	-
						-5	-2	-1	-	-
	무궁화 25호	1,149톤	22	16	6	12	7	2	1	-
						-4	-2	-1	-	▲ 1
	무궁화 27호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-4	-2	-1	-	-
	무궁화 28호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-5	-1	-1	-	-
	무궁화 31호	499톤	21	14	7	12	6	2	1	-
						-5	-1	-1	-	-

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 2017년 2월 1일 부터 3월 31일까지 동해어업관리단 소속의 어업감독공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 280명에게 방문 조사와 인터넷 메일을 병행하여 설문조사를 실시하였으며, 회수된 설문지는 총 260부로 92.9%의 회수율을 보였다. 이 중 자료 처리과정에서 무응답 및 불성실 답변 설문지 15부는 자료로서 사용하기 어렵다고 판단되어 제외하고 총 245부를 최종 분석의 대상으로 삼았다.

<표 Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 연령대는 25세 이하가 2명(0.8%), 26~35세가 31명(12.7%), 36~45세가 72명(29.4%), 46~55세가 106명(43.4%), 56세 이상이 34명(13.9%)이다. 근무경력은 5년 미만이 22명(9.0%), 5~10년이 39명(15.9%), 11~15년이 76명(31.0%), 16~20년이 61명(24.9%), 21~25년이 42명(17.1%), 26년 이상이 5명(2.0%)이다. 직별은 항해가 123명(50.2%), 기관이 84명(34.3%), 통신이 17명(6.9%), 조리·의료가 21명(8.6%)이다. 근무부서는 100톤급 지도선은 29명(11.8%), 300톤급 지도선은 17명(6.9%), 500톤급 지도선은 145명(59.2%), 1,000톤급 지도선은 43명(17.6%), 2,000톤급 지도선은 11명(4.5%)이다. 직책은 선장이 15명(6.1%), 항해부장이 17명(6.9%), 기관 부장이 17명(6.9%), 통신부장이 17명(6.9%), 항해사가 46명(18.8%), 갑판원이 45명(18.4%), 기관사가 34명(13.9%), 기관원이 33명(13.5%), 위생·의료가 21명(8.6%)이다.

<표 III-1> 연구대상의 일반적 특징

변수	구분	빈도	퍼센트(%)
연령	25세 이하	2	0.8
	26~35세	31	12.7
	36~45세	72	29.4
	46~55세	106	43.3
	56세 이상	34	13.9
근무기간	5년 이하	22	9.0
	6~10년	39	15.9
	11~15년	76	31.0
	16~20년	61	24.9
	21~25년	42	17.1
	26년 이상	5	2.0
직별	항해	123	50.2
	기관	84	34.3
	통신	17	6.9
	조리.의료	21	8.6
근무부서	100톤급 지도선	29	11.8
	300톤급 지도선	17	6.9
	500톤급(410톤 포함)지도선	145	59.2
	1,000톤급 지도선	43	17.6
	2,000톤급 지도선	11	4.5
직책	선장	15	6.1
	항해부장	17	6.9
	기관부장	17	6.9
	통신부장	17	6.9
	항해사	46	18.8
	갑판원	45	18.4
	기관사	34	13.9
	기관원	33	13.5
	조리.의료	21	8.6
계		245	100

2. 조사도구

가. 조사도구

본 연구에서 사용된 조사도구는 동해어업관리단 어업감독공무원에 대한 인식 및 요구가 어떠한가를 조사하기 위한 설문지이다.

연구에 사용되는 설문지는 일반적 특성, 인력 실태에 대한 인식, 승진 및 보수에 대한 인식, 출동 중 피로에 대한 인식, 근무환경에 대한 인식, 직무에 대한 인식에 관한 여섯 부분으로 구성되어 있다.

동해어업관리단 어업감독공무원에 대한 인식 및 요구를 조사하기 위해 박종호(2003)의 ‘경비함정 근무자의 근무환경 개선에 관한 연구: 해양경찰의 피로 경감을 중심으로’, 최현우(2012)의 ‘함정근무 해양경찰 직무만족도 영향에 관한 연구’, 현길홍(2006)의 ‘해양경찰공무원의 직무만족에 관한 연구’ 등의 설문지를 문항을 수정·보완하여, 본 연구의 방향과 의도에 맞게 재구성하였다.

동해어업관리단 어업감독공무원 중 총 280명에게 설문조사를 요청하였다. 회수한 260개의 설문지 중 20개를 추려 신뢰도를 추출하였으며, 항목 수 29문항의 Cronbach's alpha(신뢰도)가 0.740로 문항간의 내적 일관성이 양호한 것으로 나왔다.

신뢰도의 내용은 <표 III-2>에 제시한 바와 같고, 설문조사의 영역별 조사 내용은 <표 III-3>과 같다.

<표 III-2> 설문지의 해당 문항 및 신뢰도

영역	문항수	신뢰도(Cronbach's α)
일반적 특성	5	.697
인력 실태	5	.716
승진 및 보수	6	.715
출동 중 피로	2	.817
근무환경	6	.765
직무	5	.726
계	29	.740

<표 III-3> 조사 영역 및 내용

조사 영역	조사 내용
일반적 특성	연령, 근무경력, 직별, 근무부서, 직책(5문항)
인력 실태	인력배치 적절성, 인력충원 적절성, 근무인원 적절성, 근무인원 적정 충원 수, 충원 시 업무수행능력 향상(5문항)
승진 및 보수	경력에 따른 적정직급, 승진기회, 승진절차의 공정성, 근무평정의 공정성, 승진제도 개선 필요성, 보수(6문항)
출동 중 피로	불법어업 단속 후 피로, 잠을 잔 후 피로(2문항)
직무	불법어업단속 시 생명위험, 불법어업단속 시 부상 유무, 불법어업단속 시 병원치료 유무, 직무만족, 직무적성(5문항)

3. 분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였으며, 본 연구에 사용할 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 동해어업관리단 어업감독공무원에게 일반적 특성, 인력 실태에 대한 인식, 승진 및 보수에 대한 인식, 출동 중 피로에 대한 인식, 근무환경에 대한 인식, 직무에 대한 인식을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 동해어업관리단 어업감독공무원의 일반적 특성(근무경력, 직별, 근무부서, 직책)에 따라 인력 실태에 대한 인식, 승진 및 보수에 대한 인식, 출동 중 피로에 대한 인식, 근무환경에 대한 인식, 직무에 대한 인식에 차이가 있는지에 대해 알아보기 위하여 교차분석을 통해 응답빈도를 산출하고, χ^2 검정을 실시한다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상의 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성은 <표 IV-1>과 같다. 조사대상자의 연령대는 25세 이하가 0.8%, 26~35세가 12.7%, 36~45세가 29.4%, 46~55세가 43.4%로 가장 많았고, 56세 이상이 13.9%로 나타났다. 근무경력은 5년 미만이 9.0%, 5~10년이 15.9%, 11~15년이 31.0%로 가장 많았고, 16~20년이 24.9%, 21~25년이 17.1%, 26년 이상이 2.0%로 나타났다. 직별은 항해가 50.2%로 가장 많았고, 기관이 34.3%, 통신이 6.9%, 조라·의료가 8.6%로 나타났다. 근무부서는 100톤급 지도선은 11.8%, 300톤급 지도선은 6.9%, 500톤급 지도선은 59.2%로 가장 많이 나타났고, 1,000톤급 지도선은 17.6%, 2,000톤급 지도선은 4.5%로 나타났다. 직책은 선장이 6.1%, 항해부장이 6.9%, 기관부장이 6.9%, 통신부장이 6.9%, 항해사가 18.8%로 가장 많았고, 갑판원이 18.4%, 기관사가 13.9%, 기관원이 13.5%, 조라·의료가 8.6%로 나타났다.

<표 IV-1> 연구대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
연령	25세 이하	2	0.8
	26~35세	31	12.7
	36~45세	72	29.4
	46~55세	106	43.3
	56세 이상	34	13.9
근무경력	5년 이하	22	9.0
	5~10년	39	15.9
	11~15년	76	31.0
	16~20년	61	24.9
	21~25년	42	17.1
	26년 이상	5	2.0
직별	항해	123	50.2
	기관	84	34.3
	통신	17	6.9
	조리·의료	21	8.6
근무부서	100톤급 지도선	29	11.8
	300톤급 지도선	17	6.9
	500톤급 지도선	145	59.2
	1,000톤급 지도선	43	17.6
	2,000톤급 지도선	11	4.5
직책	선장	15	6.1
	항해부장	17	6.9
	기관부장	17	6.9
	통신부장	17	6.9
	항해사	46	18.8
	갑판원	45	18.4
	기관사	34	13.9
	기관원	33	13.5
	조리·의료	21	8.6
계		245	100

2. 인력 실태에 대한 인식

가. 인력 배치의 적절성

인력 배치의 적절성은 <표 IV-2>와 같이 ‘매우 그렇다’가 2.0%, ‘그렇다’가 17.1%, ‘보통이다’가 53.9%로 가장 많았고, ‘아니다’가 22.0%, ‘전혀 아니다’가 4.9%로 나타났다. 19.1%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 53.9%로 비교적 인력 배치가 적절하게 이루어진 것으로 보인다. 그러나 26.9%의 부정적인 견해 또한 고려해 합리적이고 객관적인 인력 배치가 필요한 것으로 판단된다.

인력 배치의 적절성에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 인력 배치의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의미한 차이를 보였다.

<표 IV-2> 인력 배치의 적절성(단위: 명(%))

변수		매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	$\chi^2_{(p)}$
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	1 0.4	8 3.3	10 4.1	3 1.2	0 0.0	22 9.0
	5~10년	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	25 10.2	7 2.9	4 1.6	39 15.9
	11~15년	빈도 전체%	2 0.8	12 4.9	41 16.7	17 6.9	4 1.6	76 31.0
	16~20년	빈도 전체%	1 0.4	8 3.3	39 15.9	13 5.3	0 0.0	61 24.9
	21~25년	빈도 전체%	0 0.0	11 4.5	14 5.7	13 5.3	4 1.6	42 17.1
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0
직별	항해	빈도 전체%	4 1.6	19 7.8	66 26.9	30 12.2	4 1.6	123 50.2
	기관	빈도 전체%	1 0.4	16 6.5	43 17.6	17 6.9	7 2.9	84 34.3
	통신	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	10 4.1	4 1.6	0 0.0	17 6.9
	조라·의료	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	13 5.3	3 1.2	1 0.4	21 8.6
근부 부서	100톤	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	16 6.5	8 3.3	2 0.8	29 11.8
	300톤	빈도 전체%	2 0.8	2 0.8	4 1.6	7 2.9	2 0.8	17 6.9
	500톤	빈도 전체%	2 0.8	28 11.4	79 32.2	30 12.2	6 2.4	145 59.2
	1,000톤	빈도 전체%	0 0.0	9 3.7	25 10.2	7 2.9	2 0.8	43 17.6
	2,000톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	8 3.3	2 0.8	0 0.0	11 4.5
전체		빈도 전체%	5 2.0	42 17.1	132 53.9	54 22.0	12 4.9	245 100

*p<0.05, **p<0.01

나. 인력 충원의 적절성

인력 충원성의 적절성은 <표 IV-3>과 같이 ‘매우 그렇다’가 0.4%, ‘그렇다’가 2.9%, ‘보통이다’가 32.2%, ‘아니다’가 44.9%로 가장 많았고, ‘전혀 아니다’가 19.6%로 나타났다. 3.3%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 32.2%로 비교적 직원의 배치가 적절한 것으로 보인다. 그러나 64.5%의 부정적인 견해는 인력 충원이 필요한 것으로 판단된다. 그 이유는 관공선 배정인원보다 적당 3~4명이 부족하고 국내어선 지도단속 및 중국어선의 관리단속으로 인력충원이 절실하기 때문이다. 인력 충원의 적절성에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 인력배치의 충원성에 따른 근무경력에서 5년 미만, 16~20년 및 26년 이상은 ‘보통’에서 높은 분포를 보였고 5~10년, 11~15년 및 21~25년은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다. 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘아니다’가 가장 높게 나타났다. 특히, 고속단정에 탑승하여 직접 승선조사 및 검문검색에 투입되는 항해 및 기관부 직원들은 현장단속을 하므로 인력보강이 필요한 것으로 판단된다.

따라서 인력 충원의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘보통이다’ 보다는 ‘아니다’에서 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 인력충원의 적절성에 따른 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의미한 차이를 보였으며 근무경력에는 $p < 0.001$ 에서 유의미한 차이를 보였다.

<표 IV-3> 인력 충원의 적절성(단위: 명(%))

변수		매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	$\chi^2_{(p)}$
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	10 4.1	6 2.4	2 0.8	22 (9.0)
	5~10년	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	12 4.9	16 6.5	11 4.5	39 15.9
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	22 9.0	40 16.3	13 5.3	76 31.0
	16~20 년	빈도 전체%	1 0.0	1 0.4	25 10.2	22 9.0	12 4.9	61 24.9
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	9 3.7	23 9.4	10 4.1	42 17.1
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	2 0.8	2 0.8	0 0.0	5 2.0
직별	항해	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	36 14.7	59 24.1	25 10.2	123 50.2
	기관	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	25 10.2	38 15.5	17 6.9	84 34.3
	통신	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	10 4.1	7 2.9	0 0.0	17 6.9
	조리·의 료	빈도 전체%	1 0.4	0 0.0	9 3.7	5 2.0	6 2.4	21 8.6
근부 서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	10 4.1	16 6.5	3 1.2	29 11.8
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	2 0.8	8 3.3	6 0.8	17 6.9
	500톤	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	50 20.4	63 25.7	28 11.4	145 59.2
	1,000톤	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	14 5.7	16 6.5	10 4.1	43 17.6
	2,000톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	4 1.6	6 2.4	1 0.4	11 4.5
전체		빈도 전체%	1 0.4	7 2.9	80 32.7	109 44.5	48 19.6	245 100

*p<0.05, **p<0.01

다. 근무 인원의 적절성

근무 인원의 적절성은 <표 IV-4>와 같이 ‘매우 그렇다’가 0.8%, ‘그렇다’가 2.0%, ‘보통이다’가 19.2%, ‘아니다’가 55.9%로 가장 많았고, ‘전혀 아니다’가 22.0%로 나타났다. 2.8%가 근무 인원이 만족하였다고 했으며 ‘보통이다’가 19.2%로 비교적 근무 인원수가 적절한 것으로 보인다. 그러나 77.9%의 부정적인 견해는 근무 인원이 더 필요한 것으로 판단된다.

어업지도선의 적정 승선인원에 대한 부정적인 견해에 따라, 근무자는 현장 단속 후 쉴 시간도 없이 사건조사 및 항해당직에 임하므로 인원보충이 필요할 것으로 판단된다. 또한 여러 척의 불법어선을 검거·단속 할 시에는 선장, 기관부장, 항해부장 및 통신부장만 본선에 남아서 고속단정 및 현장 투입된 어업감독공무원 및 특별사법경찰을 지원한다.

근무인원의 적절성에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무인원의 적절성에 따른 근무경력에서 5년 미만은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였고 5~10년, 11~15년 및 21~25년 또한 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다. 근무인원의 적절성에 따른 직별에서 항해 및 기관은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였고 통신 및 조리의료는 ‘보통’에서 높은 분포를 보였다. 근무인원의 적절성에 따른 근무부서에서 100톤은 ‘보통’에서 높은 분포를 보였고, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무인원의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘적절하지 않다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 근무 인원의 적절성(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	$\chi^2_{(p)}$
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	9 3.7	11 4.5	1 0.4	22 (9.0)	38.592* (0.040)
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	7 2.9	17 6.9	13 5.3	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	10 4.1	47 19.1	18 7.3	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	2 0.8	1 0.4	16 6.5	35 14.3	7 2.9	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	5 2.0	24 9.8	13 5.3	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.0	1 0.4	4 1.6	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	20 8.2	72 29.4	31 19.7	123 50.2	24.579* (0.047)
	기관	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	21 8.6	43 17.6	17 6.9	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	2 0.8	12 4.9	1 0.4	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	1 0.4	1 0.4	5 2.0	11 4.5	3 1.2	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	18 7.3	7 2.9	29 11.8	26.579* (0.043)
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	6 2.4	7 2.9	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	2 0.8	3 1.2	30 12.2	84 34.3	26 10.6	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	10 4.1	24 9.8	9 3.7	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	2 0.8	6 2.4	3 1.2	11 4.5	
전체		빈도 전체%	2 0.8	5 2.0	47 10.2	137 55.9	54 22.0	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

라. 근무에 필요한 적절한 총원 수

근무에 필요한 적절한 총원 수는 <표 IV-5>와 같이 ‘2~3명’의 총원이 32.7%, ‘4~5명’의 총원이 49.8%로 가장 많았고, ‘6~7명’의 총원이 11.8%, ‘8~9명’의 총원이 2.4%, ‘10명 이상’의 총원이 3.3%로 나타났다. ‘4~5명’의 총원이 49.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘2~3명’의 총원이 32.7%로 나타났다. 따라서 현재의 근무 인원보다 더 총원이 필요한 것으로 보인다. 현재 어업감독공무원의 각 선박별 인원이 해양수산부훈령 제2013-32호(2013.5.7)보다 적은 인원수로 나타나 지도단속에 임하기에 어려움이 많으며, 특히 불법 중국 어선들의 저항 및 나포 시에는 많은 인력이 필요하다. 불법중국어선 쌍타망을 나포할 시에는 종선과 주선에 어업감독공무원이 각각 4~5명씩 중국어선에 승선하여 우리 해역으로 나포한다. 나포 항해시간은 짧게는 10~14시간에서 길게는 그 이상이 소요된다. 해상기상 조건 등 여러 변수에 따라 차이가 있지만 8~10명 정도의 어업감독관이 나포 차 중국어선에 승선할 시에는 본선에 남아 있는 직원 4~5명이 당직교대 없이 항해당직을 계속 수행해야 한다.

근무인원의 적절한 총원 수에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘4~5명’이 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 근무에 필요한 총원 수(단위: 명(%))

변수		2~3	4~5	6~7	8~9	10명 이상	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	8 3.3	9 3.7	2 0.8	1 0.4	2 0.8	22 (9.0)
	5~10 년	빈도 전체%	5 2.0	25 10.2	8 3.3	0 0.0	1 0.4	39 15.9
	11~15 년	빈도 전체%	29 11.8	34 13.9	6 2.4	5 2.0	2 0.8	76 31.0
	16~20 년	빈도 전체%	26 10.6	29 11.8	4 1.6	0 0.0	2 0.8	61 24.9
	21~25 년	빈도 전체%	10 4.1	24 9.8	7 2.9	0 0.0	1 0.4	42 17.1
	26년 이상	빈도 전체%	2 0.8	1 0.4	2 0.8	0 0.0	0 0.0	5 2.0
직별	항해	빈도 전체%	34 13.9	68 27.8	13 8.2	2 0.8	6 2.4	123 50.2
	기관	빈도 전체%	30 12.2	37 15.1	12 4.5	4 2.4	2 0.8	84 34.3
	통신	빈도 전체%	7 2.9	8 3.3	2 0.8	0 0.0	0 0.0	17 6.9
	조라· 의료	빈도 전체%	9 3.7	9 3.7	3 1.2	0 0.0	0 0.0	21 8.6
근부 부서	100톤	빈도 전체%	12 4.9	14 5.7	3 1.2	0 0.0	0 0.0	29 11.8
	300톤	빈도 전체%	4 1.2	11 4.5	1 0.4	0 0.0	1 0.4	17 6.9
	500톤	빈도 전체%	46 18.8	73 29.8	16 6.5	5 2.0	5 2.0	145 59.2
	1,000 톤	빈도 전체%	14 5.7	19 7.8	8 3.3	1 0.4	1 0.4	43 17.6
	2,000 톤	빈도 전체%	4 1.2	5 2.0	1 0.4	0 0.0	1 0.4	11 4.5
전체		빈도 전체%	80 32.7	112 49.8	29 11.8	6 2.4	8 3.3	245 100

*p<0.05, **p<0.01

마. 충원 시 업무 수행 능력 향상

충원 시 업무 수행 능력 향상은 <표 IV-6>과 같이 ‘매우 향상 된다’가 41.6%, ‘향상 된다’가 42.9%로 가장 높았고, ‘보통이다’가 12.7%, ‘향상되지 않는다’가 2.0%, ‘전혀 향상되지 않는다’가 0.8%로 나타났다. ‘매우 향상 된다’와 ‘향상 된다’가 84.5%로 나타났으며 ‘보통이다’가 12.7%로 나타났다. 부정적인 견해는 2.8%로 나타났다. 따라서 인원이 충원되면 업무 수행 능력이 향상될 것으로 사료된다.

적은 인력으로 어업지도단속업무와 항해당직업무를 겸해야 하는 어업감독공무원은 육체적인 업무강도와 피로도가 높다고 할 수 있다. 어업지도선 인원을 적당 4~5명 정도 충원 한다면 피로가 낮아 질 것으로 판단된다.

충원 시 업무 수행 능력 향상에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 모두 ‘향상 된다’에서 높은 분포를 보였고, 직별에서 모두 ‘향상 된다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘향상 된다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 충원 시 업무 수행 능력 향상은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘향상 된다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 충원 시 업무 수행 능력 향상(단위: 명(%))

변수			매우 향상된 다	향상 된다	보통 이다	향상 되지 않는 다	전혀 향상되 지 않는다	전체	$\chi^2_{(p)}$
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	6 2.4	12 4.9	3 1.2	1 0.4	0 0.0	22 9.0	33.161* (0.033)
	5~10 년	빈도 전체%	18 7.3	12 4.9	9 3.7	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	33 13.5	32 13.1	9 3.7	1 0.4	1 0.4	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	23 9.4	26 10.6	11 4.5	1 0.4	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	20 8.2	19 7.8	0 0.0	2 0.8	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	2 0.8	3 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	52 21.2	50 20.4	17 6.9	3 1.2	1 0.4	123 50.2	26.588* (0.042)
	기관	빈도 전체%	37 15.1	36 14.7	9 3.7	1 0.4	1 0.4	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	6 2.4	5 2.0	5 2.0	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	7 2.9	13 5.3	1 0.4	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	12 4.9	8 3.3	9 3.7	0 0.0	0 0.0	29 11.8	30.679* (0.015)
	300톤	빈도 전체%	8 3.3	6 2.4	3 1.2	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	64 26.1	62 25.3	15 6.1	2 0.8	2 0.8	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	15 6.1	22 9.0	5 2.0	1 0.4	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	3 1.2	6 2.4	0 0.0	2 0.8	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	102 41.6	104 42.4	32 13.1	5 2.0	2 0.8	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

2. 승진 및 보수에 대한 인식

가. 직 급 에 대 한 인 식

학력과 경력에 비추어 볼 때 직급에 대한 인식은 <표 IV-7>과 같이 ‘매우 만족한다’가 0.0%, ‘만족한다’가 5.3%, ‘보통이다’가 59.2%가 가장 높았고, ‘만족하지 않는다’가 27.8%, ‘전혀 만족하지 않는다’가 7.8%로 나타났다. 5.3%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 59.2%로 비교적 직급에 대한 인식이 적절한 것으로 보인다. 그러나 7.8%의 부정적인 견해는 능력에 비해 승진이 늦거나 업무 비중이 낮은 것으로 사료된다.

학력과 경력에 비추어 볼 때 직급에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’, ‘20~25’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’, ‘통신’ 및 ‘조리·의료’ 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보여 대부분의 어업감독공무원들이 자기 직급에 만족을 나타내고 있는 것으로 판단된다. 근무부서에서 100톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고, 300톤은 ‘낮다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 학력과 경력에 비추어 볼 때 직급에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 직급에 대한 인식(단위: 명(%))

변수		매 높다	우 높다	보 통 이다	낮다	매우 낮다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미 만	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	18 7.3	4 1.6	0 0.0	22 9.0
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	24 9.8	8 3.3	4 1.6	39 15.9
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	38 15.5	29 11.8	4 1.6	76 31.0
	16~20 년	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	37 15.1	16 1.5	6 2.4	61 24.9
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	25 10.2	9 3.7	5 2.0	42 17.1
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	4 01.6	1 0.4	0 0.0	5 2.0
직별	항해	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	76 31.0	34 13.9	8 3.3	123 50.2
	기관	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	49 20.0	24 9.8	9 3.7	84 34.3
	통신	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	10 4.1	1 0.4	1 0.4	17 6.9
	조 리 · 의료	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	11 4.5	8 3.3	1 0.4	21 8.6
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	20 8.2	4 1.6	3 1.2	29 11.8
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	7 2.9	8 3.3	1 0.4	17 6.9
	500톤	빈도 전체%	0 0.0	7 2.9	89 36.3	37 15.1	12 4.9	145 59.2
	1,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	21 8.6	16 6.5	3 1.2	43 17.6
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	13 5.3	146 59.6	67 27.3	19 7.8	245 100.0
전체		빈도 전체%	0 0.0	13 5.3	145 59.2	68 27.8	19 7.8	245 100

*p<0.05, **p<0.01

나. 승진 기회에 대한 인식

상위 직급으로 승진 기회에 대한 인식은 <표 IV-8>과 같이 ‘매우 높다’가 0.4%, ‘높다’가 2.0%, ‘보통이다’가 41.2%로 가장 높았고, ‘높지 않다’가 33.1%, ‘전혀 높지 않다’가 23.3%로 나타났다. 2.4%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 41.2%로 비교적 승진 기회에 대한 인식이 적절한 것으로 보인다. 그러나 56.4%의 부정적인 견해는 능력에 비해 승진이 늦거나 업무 비중이 낮은 것으로 사료된다. 이는 9급(서기보)에서 8급(서기), 8급(서기)에서 7급(주사보), 7급(주사보)에서 6급(주사), 6급(주사)에서 5급(사무관) 상위직급으로 승진할 경우, 승진 자리는 적은데 비해 승진하고자 하는 대상자가 많다는 부담감 때문으로 보인다.

상위 직급으로 승진 기회에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘16~20’, ‘21~25’ 및 ‘26년 이상’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’은 ‘보통이다’ 및 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다. 그리고 ‘11~15년’은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’ 및 ‘통신’은 ‘보통’에서 높은 분포를 보였고 ‘조리·의료’는 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 500톤 및 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고, ‘1,000톤’은 ‘보통이다’, ‘아니다’에서 높은 분포를 보였으며 300톤은 ‘아니다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 상위 직급으로 승진 기회에 대한 인식은 대부분 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으

로 나타났다.

<표 IV-8> 승진 기회에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	13 5.3	8 3.3	1 0.4	22 9.0	35.263* (0.019)
	5~10 년	빈도 전체%	1 0.4	0 0.0	13 5.3	13 5.3	12 4.9	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	25 10.2	35 14.3	15 6.1	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	27 11.0	16 6.5	17 6.9	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	21 8.6	8 3.3	11 4.5	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	58 23.7	41 16.7	21 8.6	123 50.2	24.437* (0.018)
	기관	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	30 12.2	27 12.0	26 10.6	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	1 0.4	1 0.4	8 3.3	5 2.0	2 0.8	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	6 2.4	8 3.3	7 2.9	21 8.6	
근부 부서	100 톤	빈도 전체%	1 0.4	0 0.0	15 6.1	8 3.3	5 2.0	29 11.8	26.884* (0.042)
	300 톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	4 1.6	7 2.9	5 2.0	17 6.9	
	500 톤	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	61 24.9	49 20.0	31 12.7	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	14 5.7	14 5.7	15 6.1	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	8 3.3	3 1.2	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	1 0.4	5 2.0	101 41.2	81 33.1	57 23.3	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

다. 승진제도 절차의 공정성

승진제도 절차의 공정성에 대한 인식은 <표 IV-9>와 같이 ‘매우 공정하다’가 6.9%, ‘공정하다’가 52.7%로 가장 높았고, ‘보통이다’가 29.4%, ‘공정하지 않다’가 10.6%, ‘전혀 공정하지 않다’가 0.4%로 나타났다. 59.6%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 29.4%로 비교적 승진제도 절차가 적절한 것으로 보인다. 그러나 11.0%가 승진제도의 절차에 공정성이 없다는 부정적인 견해를 나타냈다.

승진절차에서는 조직 구성원의 근무 실적·근무 수행 능력·근무 수행 태도 등을 체계적·정기적으로 평가해 인사관리에 반영하며, 승진후보자 명단을 작성하여 고득점자가 승진을 하는데 59.6%는 긍정적, 29.4%는 보통, 그리고 11.0%는 부정적인 견해를 보였으나 전체적으로는 긍정적인 견해를 나타낸 것으로 판단된다.

승진제도 절차의 공정성에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 모두 ‘공정하다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’, ‘통신’ 및 ‘조리·의료’ 모두 ‘공정하다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘공정하다’에서 높은 분포를 보였고, ‘300톤’은 ‘공정하다’, ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 승진제도 절차의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘공정하다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-9> 승진제도의 절차의 공정성(단위: 명(%))

변수		매우 공정하다	공정하다	보통이다	공정하지 않다	전혀 공정하지 않다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	17 6.9	2 0.8	0 0.0	22 9.0	33.161* (0.033)
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	18 7.3	15 6.1	6 2.4	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	4 1.6	38 15.5	26 10.6	8 3.3	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	3 1.2	34 13.9	19 7.8	4 1.6	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	6 2.4	20 8.2	9 3.7	7 2.0	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	11 4.5	63 25.7	36 14.7	12 4.9	123 50.2	21.337* (0.0328)
	기관	빈도 전체%	2 0.8	49 20.0	23 9.4	10 4.1	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	4 1.6	8 3.3	4 1.6	1 0.4	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	0 0.0	10 4.1	9 3.7	2 0.8	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	1 0.4	14 5.7	10 4.1	4 1.6	29 11.8	25.994* (0.049)
	300톤	빈도 전체%	2 0.8	5 2.0	5 2.0	4 1.6	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	13 5.3	80 32.7	39 15.9	13 5.3	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	1 0.4	23 9.4	15 6.1	4 1.6	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	8 3.3	3 1.2	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도	17	129	72	26	245	
		전체%	6.9	52.7	29.4	10.6	100	

*p<0.05, **p<0.01

라. 근무평정의 공정성

근무평정의 공정성은 <표 IV-10>과 같이 ‘매우 그렇다’가 0.4%, ‘그렇다’가 23.3%, ‘보통이다’가 62.9%로 가장 높았고, ‘아니다’가 6.9%, ‘전혀 아니다’가 6.5%로 나타났다. 23.7%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 62.9%로 비교적 근무평정이 공정한 것으로 보인다. 그러나 13.4%가 공정하지 못하다는 견해를 나타냈다.

이는 조직구성원의 근무 실적·근무 수행 능력·근무 수행 태도 등을 체계적·정기적으로 평가해 근무평정을 하고 이를 인사관리에 반영하여 대체적으로 근무평정이 공정한 것으로 판단된다.

근무평정의 공정성에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무평정의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 근무평정의 공정성(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	16 6.5	4 1.6	0 0.0	22 9.0	31.334* (0.0413)
	5~10 년	빈도 전체%	1 0.4	13 5.3	19 7.8	1 0.4	5 2.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	21 8.6	46 18.8	5 2.0	4 1.6	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	0 0.0	12 4.9	42 17.1	4 1.6	3 1.2	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	7 2.9	29 11.8	2 0.8	4 1.6	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	0 0.0	29 11.8	78 31.8	9 3.7	7 2.9	123 50.2	24.707** (0.016)
	기관	빈도 전체%	0 0.0	20 8.2	52 21.2	4 1.6	8 3.3	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	11 4.5	4 1.6	1 0.4	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	1 0.4	6 2.4	14 5.7	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	7 2.9	16 6.5	4 1.6	2 0.8	29 11.8	30.021* (0.0321)
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	10 4.1	1 0.4	2 0.8	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	1 0.4	32 13.1	93 38.0	10 4.1	9 3.7	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	11 4.5	27 11.0	2 0.8	3 1.2	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	9 3.7	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	1 0.4	57 23.3	154 62.9	17 6.9	16 6.5	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

마. 승진제도 개선의 필요성

승진제도 개선의 필요성은 <표 IV-11>과 같이 ‘매우 필요하다’가 20.0%, ‘필요하다’가 46.1%로 가장 높았고, ‘보통이다’가 29.4%, ‘필요하지 않다’가 3.7%, ‘전혀 필요하지 않다’가 0.8%로 나타났다. 66.1%가 긍정적인 견해를 보였고 ‘보통이다’가 29.4%로 비교적 승진제도가 합리적이고 객관적이라고 하였으며, 4.5%는 부정적인 견해를 나타냈다. 이는 승무원들이 승진제도 절차의 공정성, 근무평정의 공정성에 대체적으로 만족하고 있으나 승진제도에 개선이 필요하다는 견해 또한 함께 나타내고 있는 것으로 보인다.

승진제도 개선의 필요성에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘필요하다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 모두 ‘필요하다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고, 300톤, 500톤 및 2,000톤에서 ‘필요하다’에서 높은 분포를 보였으며 1,000톤은 ‘필요하다’와 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무평정의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘필요하다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 승진제도의 개선의 필요성(단위: 명(%))

변수			매우 필요하 다	필요 하다	보통 이다	필요 하지 않다	전혀 필요하 지 않다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년	빈도	3	6	10	3	0	22	38.523** (0.009)
	미만	전체%	1.2	2.4	4.1	1.2	0.0	(9.0)	
	5~10	빈도	12	14	13	0	0	39	
	년	전체%	4.9	5.7	5.3	0.0	0.0	15.9	
	11~15	빈도	17	33	23	3	0	76	
	년	전체%	6.9	13.5	9.4	1.2	0.0	31.0	
	16~20	빈도	7	37	16	1	0	61	
	년	전체%	2.9	15.1	6.5	0.4	0.0	24.9	
	21~25	빈도	10	18	10	2	2	42	
	년	전체%	4.1	7.3	4.1	0.8	0.8	17.1	
	26년	빈도	0	5	0	0	0	5	
	이상	전체%	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	
직별	향해	빈도	20	60	37	5	1	123	21.799** (0.029)
		전체%	8.2	24.5	15.1	2.0	0.4	50.2	
	기관	빈도	24	36	20	3	1	84	
		전체%	9.8	14.7	8.2	1.2	0.4	34.3	
	통신	빈도	1	8	7	1	0	17	
		전체%	0.4	3.3	2.9	0.4	0.0	6.9	
	조리·	빈도	4	9	8	0	0	21	
	의료	전체%	1.6	3.7	3.3	0.0	0.0	8.6	
근부 부서	100톤	빈도	8	5	16	0	0	29	26.998* (0.0421)
		전체%	3.3	2.0	6.5	0.0	0.0	11.8	
	300톤	빈도	6	7	4	0	0	17	
		전체%	2.4	2.9	1.6	0.0	0.0	6.9	
	500톤	빈도	26	75	36	7	1	145	
		전체%	10.6	30.6	14.7	2.9	0.4	59.2	
	1,000	빈도	8	21	11	2	1	43	
	톤	전체%	3.3	8.6	4.5	0.8	0.4	17.6	
전체	2,000	빈도	1	5	5	0	0	11	
	톤	전체%	0.4	2.0	2.0	0.0	0.0	4.5	
		빈도	49	113	72	9	2	245	
		전체%	20.0	46.1	29.4	3.7	0.8	100	

*p<0.05, **p<0.01

바. 보수에 대한 인식

보수에 대한 인식은 <표 IV-12>와 같이 ‘매우 만족하다’가 36.7%, ‘만족하다’가 47.3%로 가장 높게 나타났고, ‘보통이다’가 15.9%로 나타났다. 84.1%가 보수에 대하여 매우 만족하거나 만족함을 나타냈고, 15.9%가 보통인 것으로 나타났으며, ‘만족하지 않는다’와 ‘전혀 만족하지 않는다’는 없었다. 분석에서 대부분의 어업감독공무원들이 보수에 대하여 만족하는 것으로 나타났다.

이에 따라 비록 장시간 근무와 적정 근무인원이 부족함에도 불구하고 보수에 대하여 만족함을 나타낸 것은 근무에 대한 현실적 보상이 잘 이루어지고 있음을 보여주는 것으로 판단된다.

보수에 대하여 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘16~20년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘만족한다’에서 높은 분포를 보였고 ‘21~26년’은 ‘매우 만족한다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’ 및 ‘통신’은 ‘만족한다’에서 높은 분포를 보였고 ‘조리·의료’는 ‘매우 만족한다’에서 높은 분포를 보였다. 그리고 근무부서에서 100톤, 500톤, 및 1,000톤은 ‘만족한다’에서 높은 분포를 보였고, 300톤은 ‘매우 만족한다’에서 높은 분포를 보였으며, 2,000톤은 ‘매우 만족한다’와 ‘만족한다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 보수에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘매우 만족한다’와 ‘만족한다’에서 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별은 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-12> 보수 수준에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 만족한 다	만족 한다	보통 이다	만족 하지 않는 다	전혀 만족하 지 않는다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	9 3.7	11 4.5	2 0.8	0 0.0	0 0.0	22 (9.0)	43.607** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	16 6.5	13 5.3	10 4.1	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	26 10.6	37 15.1	13 5.3	0 0.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	20 8.2	34 13.9	7 2.9	0 0.0	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	19 7.8	16 6.5	7 2.9	0 0.0	0 0.0	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	49 20.0	52 21.2	22 9.0	0 0.0	0 0.0	123 50.2	22.933* (0.0311)
	기관	빈도 전체%	28 11.4	47 19.2	9 3.7	0 0.0	0 0.0	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	4 1.6	10 4.1	3 1.2	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	9 3.7	7 2.9	5 2.0	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	5 2.0	16 6.5	8 3.3	0 0.0	0 0.0	29 11.8	37.674** (0.002)
	300톤	빈도 전체%	9 3.7	7 2.9	1 0.4	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	52 21.2	71 29.0	22 9.0	0 0.0	0 0.0	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	20 8.2	18 7.3	5 2.0	0 0.0	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	4 1.6	4 1.6	3 1.2	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	90 36.7	116 47.3	39 15.9	0 0.0	0 0.0	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

3. 출동 중 피로에 대한 인식

가. 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로 인식

출동기간 중 불법어업 단속 후 피로에 관한 인식은 <표 IV-13>과 같이 ‘매우 그렇다’가 17.1%, ‘그렇다’가 53.1%로 가장 높게 나타났고, ‘보통이다’가 27.8%, ‘아니다’가 1.6%, ‘전혀 아니다’가 0.4%로 나타났다. 70.2%가 불법어업 단속 후 피로를 보였고 ‘보통이다’가 27.8%로 비교적 피로가 적절한 것으로 보인다. 따라서 오직 2.0%만 피로를 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 이는 불법어업 단속 시작부터 상황종료 시까지 전 직원이 긴장을 하고 있다는 뜻으로, 안전사고 없이 무사히 상황종료를 하더라도 항해당직자는 곧바로 항해당직 근무에 임해야 하므로 피로가 가중되기 때문인 것으로 보인다.

출동기간 중 불법어업 단속 후 피로에 관한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’ 및 26년 이상’은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’, ‘통신’ 및 ‘조리·의료’ 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로는 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘그렇다’가 가장 높게 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로도(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	3 1.2	15 6.1	1 0.4	0 0.0	22 (9.0)	43.607** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	9 3.7	22 9.0	8 3.3	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	13 5.3	45 18.4	18 7.3	0 0.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	10 4.1	30 12.2	21 8.6	0 0.0	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	6 2.4	26 10.6	6 2.4	3 1.2	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	29 11.8	63 25.7	29 11.8	2 0.8	0 0.0	123 50.2	20.197* (0.035)
	기관	빈도 전체%	11 4.5	46 18.8	25 10.2	1 0.4	1 0.4	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	9 3.7	7 2.9	1 0.0	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	2 0.8	11 4.5	8 3.3	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	10 4.1	11 4.5	6 2.4	2 0.8	0 0.0	29 11.8	26.767* (0.044)
	300톤	빈도 전체%	5 2.0	8 3.3	3 1.2	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	23 9.4	78 31.8	43 17.6	0 0.0	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	4 1.6	27 11.0	11 4.5	1 0.4	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	6 2.4	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	42 17.1	130 53.1	68 27.8	4 1.6	1 0.4	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

나. 출동기간 중 자고 일어났을 때 피로 인식

출동기간 중 자고 일어났을 때 피로는 <표 IV-14>와 같이 ‘매우 그렇다’가 17.1%, ‘그렇다’가 52.7%로 가장 높게 보였고, ‘보통이다’가 28.2%, ‘아니다’가 1.6%, ‘전혀 아니다’가 0.4%로 나타났다. 69.8%는 피로가 있음을 보였고 28.2%로는 비교적 피로가 보통이며, 나머지 2.0%는 피로가 없는 것으로 나타난다. 출동기간에는 24시간 바다위에 떠 있으며, 파도로 인한 롤링과 피칭이 동반되기 때문에 항상 육체적인 피로를 느낀 것으로 보인다. 따라서 승선인원 중 69.8%는 자고 일어나도 항상 피로함을 느끼며, 또한 주간단속 및 야간단속 후 항해당직도 견해야 하므로 피로가 가중된다. 그리고 기상불량 시 선체가 좌우로 움직이기에 침실에 누워 있어도 몸이 좌우로 흔들리며 잠을 자도 항상 가수면 상태이므로 피로가 높은 것으로 판단된다.

출동기간 중 자고 일어났을 때 피로에 관한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 ‘항해’, ‘기관’, ‘통신’ 및 ‘조리·의료’ 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 출동기간 중 자고 일어났을 때 피로는 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘그렇다’가 가장 높게 나타났고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력에 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-14> 출동기간 중 자고 일어났을 때 피로 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	3 1.2	15 6.1	1 0.4	0 0.0	22 (9.0)	43.607** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	9 3.7	22 9.0	8 3.3	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	13 5.3	45 18.4	18 7.3	0 0.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	10 4.1	30 12.2	21 8.6	0 0.0	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	6 2.4	26 10.6	6 2.4	3 1.2	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	29 11.8	63 25.7	29 11.8	2 0.8	0 0.0	123 50.2	19.107* (0.041)
	기관	빈도 전체%	11 15.1	46 18.8	25 10.2	1 0.4	1 0.4	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	9 3.7	7 2.9	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	조라· 의료	빈도 전체%	2 0.8	11 4.8	8 3.3	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100 톤	빈도 전체%	10 4.1	11 4.5	6 2.4	2 0.8	0 0.0	29 11.8	26.767* (0.044)
	300 톤	빈도 전체%	5 2.0	8 3.3	3 1.2	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	500 톤	빈도 전체%	23 9.4	78 31.8	43 17.6	0 0.0	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	4 1.6	27 11.0	11 4.5	1 0.4	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	6 2.4	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도	42	129	69	4	1	245	
		전체%	17.1	52.7	28.2	1.6	0.4	100	

*p<0.05, **p<0.01

4. 근무환경에 대한 인식

가. 근무환경의 쾌적성에 대한 인식

근무환경의 쾌적성에 대한 인식은 <표 IV-15>와 같이 ‘매우 그렇다’가 22.4%, ‘그렇다’가 52.9%로 가장 높게 나타났고, ‘보통이다’가 18.0%, ‘아니다’가 4.5%, ‘전혀 아니다’가 1.2%로 나타났다. 75.3%가 근무환경에 쾌적함을 느끼는 것으로 보였고 18.0%로 보통인 것으로 보인다. 그러나 5.7%는 근무환경이 쾌적하지 않다고 느낀 것으로 나타났다.

국가지도선의 근무환경은 큰 선박이 작은 선박보다 거주공간 및 편의시설이 넓어 근무환경이 좋은 편이다. 따라서 100톤, 300톤 및 500톤은 1,000톤, 2,000톤에 비해 상대적으로 근무환경의 쾌적성이 떨어진 것으로 판단된다.

근무환경의 쾌적성에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘그렇다’와 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무환경의 쾌적성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별은 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 근무환경의 쾌적성에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	14 5.7	3 1.2	2 0.8	22 (9.0)	40.917* * (0.003)
	5~10 년	빈도 전체%	3 1.2	1 0.4	15 6.1	16 6.5	4 1.6	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	11 4.5	35 14.3	20 8.2	10 4.1	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	1 0.4	4 2.4	28 11.4	21 8.6	5 2.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	18 7.3	16 6.5	5 2.0	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	4 1.6	12 4.9	55 22.3	36 14.7	16 6.5	123 50.2	20.227* (0.033)
	기관	빈도 전체%	1 0.4	7 2.9	38 15.5	28 11.4	10 4.1	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	10 4.1	6 2.4	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	10 4.1	7 2.9	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	9 3.7	11 4.5	6 2.4	29 11.8	39.471* * (0.001)
	300톤	빈도 전체%	2 0.8	0 0.0	3 1.2	8 3.3	4 1.6	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	3 1.2	8 3.3	80 32.7	42 17.1	12 4.9	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	1 0.4	9 3.7	18 7.3	11 4.5	4 1.6	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	3 1.2	5 2.0	4 1.6	11 4.5	
전체		빈도 전체%	55 22.4	132 52.9	44 18.0	11 4.5	3 1.2	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

나. 근무 중 사고 불안감에 대한 인식

근무 중 안전사고 불안감에 대한 인식은 <표 IV-16>과 같이 ‘매우 그렇다’가 22.4%, ‘그렇다’가 52.9%로 가장 높게 나타났고, ‘보통이다’가 18.0%, ‘아니다’가 4.5%, ‘전혀 아니다’가 1.2%로 나타났다. 75.3%가 근무 중 안전사고 불안감을 느끼는 것으로 보였고 18.0%가 보통인 것으로 보인다. 그러나 5.7%는 근무 중 사고 불안감을 느끼지 않은 것으로 나타났다.

어업감독공무원은 사고예방을 철저히 하지만 바다라는 특수한 환경과 기상상태에 영향을 받으면서 어업지도 단속을 하므로 근무 시 전반적으로 사고불안감이 항상 존재하는 것으로 판단된다.

근무 중 안전사고 불안감에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’과 ‘16~20년’, 그리고 ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리의료 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무 중 안전사고 불안감은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘그렇다’가 가장 높게 나타났고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 근무 중 안전사고 불안감에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	8 3.3	6 2.4	4 1.6	1 0.4	22 (9.0)	30.991* (0.046)
	5~10 년	빈도 전체%	9 3.7	25 10.2	4 1.6	1 0.4	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	17 6.9	41 16.7	14 5.7	3 1.2	1 0.4	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	12 4.9	33 13.5	14 5.7	2 0.8	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	13 5.3	21 8.6	6 2.4	1 0.4	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	42 17.1	57 23.3	20 8.2	3 1.2	1 0.4	123 50.2	26.069* (0.010)
	기관	빈도 전체%	11 4.5	52 21.2	14 5.7	5 2.0	2 0.8	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	1 0.4	11 4.5	4 1.6	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	조라· 의료	빈도 전체%	1 0.4	11 4.5	7 2.9	2 0.8	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100 톤	빈도 전체%	7 2.9	16 6.5	4 1.6	1 0.4	1 0.4	29 11.8	32.304* (0.009)
	300 톤	빈도 전체%	11 4.5	5 2.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	500 톤	빈도 전체%	23 9.4	85 34.7	29 11.8	7 2.9	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	11 4.5	23 9.4	6 2.4	2 0.8	1 0.4	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	3 1.2	2 0.8	5 2.0	1 0.4	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도	55	132	44	11	3	245	
		전체%	22.4	52.9	18.0	4.5	1.2	100	

*p<0.05, **p<0.01

다. 근무하고 싶은 지도선에 대한 인식

근무하고 싶은 부서에 대한 인식은 <표 IV-17>과 같이 ‘100톤급 지도선’이 2.4%, ‘300톤급 지도선’이 9.4%, ‘500톤급 지도선’이 46.1%로 가장 높게 나타났고, ‘1,000톤급 지도선’이 31.4%, ‘2,000톤급 지도선’이 10.6%로 나타났다. ‘500톤급 지도선’이 46.1%로 가장 높게 나타난 까닭은 대화퇴 및 동해중간 수역보다 연안 쪽에서 어업지도를 하므로 통화가 용이하기 때문인 것으로 보인다. 또한 기상악화 시 1,000톤급, 2,000톤급보다 피항 하기가 쉽다. 1,000톤급, 2,000톤급은 동해중간 수역에서 어업지도를 하므로 망망대해라고 할 수 있으며 근처에 섬이 없어 기상 악화 및 풍랑주의보 발효 시 대응하기가 쉽지 않다. 따라서 500톤급 근무를 선호하는 경향이 있는 것으로 판단된다.

근무하고 싶은 지도선에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘500톤급’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료 모두 ‘500톤급’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘500톤급’에서 높은 분포를 보였고 300톤 및 2,000톤은 ‘1,000톤급’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 근무하고 싶은 지도선은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘500톤급’이 가장 높게 나타났고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 III-17> 근무하고 싶은 지도선에 대한 인식(단위: 명(%))

변수		100톤 급	300 톤급	500 톤급	1000 톤급	2000 톤급	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	14 5.7	3 1.2	2 0.8	22 (9.0)
	5~10 년	빈도 전체%	3 1.2	1 0.4	15 6.1	16 6.5	4 1.6	39 15.9
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	11 4.5	35 14.3	20 8.2	10 4.1	76 31.0
	16~20 년	빈도 전체%	1 0.4	6 2.4	28 11.4	21 8.6	5 2.0	61 24.9
	21~25 년	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	18 7.3	16 6.5	5 2.0	42 17.1
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	5 2.0
								41.907** (0.003)
직별	항해	빈도 전체%	4 1.6	12 4.9	55 22.4	36 14.7	16 6.5	123 50.2
	기관	빈도 전체%	1 0.4	7 2.9	38 15.5	28 11.4	10 4.1	84 34.3
	통신	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	10 4.1	6 2.4	0 0.0	17 6.9
	조라· 의료	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	10 4.1	7 2.9	0 0.0	21 8.6
								33.141** (0.001)
근무 부서	100 톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	9 3.7	11 4.5	6 2.4	29 11.8
	300 톤	빈도 전체%	2 0.8	0 0.0	3 1.2	8 3.3	4 1.6	17 6.9
	500 톤	빈도 전체%	3 1.2	8 3.3	80 32.7	42 17.1	12 4.9	145 59.2
	1,000 톤	빈도 전체%	1 0.4	9 3.7	18 7.3	11 4.5	4 1.6	43 17.6
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	3 1.2	5 2.0	0 0.0	11 4.5
								38.972** (0.002)
전체		빈도	6	23	113	77	26	245
		전체%	2.4	9.4	46.1	31.4	10.6	100

*p<0.05, **p<0.01

라. 출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식

출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식은 <표 IV-18>과 같이 ‘경조사 참여’가 17.1%, ‘자녀교육’이 24.9%, ‘부모봉양’이 12.7%, ‘가족 병간호’가 7.3%, ‘가족친화’가 38.0%로 가장 높게 나타났다. 출동기간 중 가사에 참여하기 가장 어려운 경우는 가족친화, 자녀교육, 경조사 참여, 가족 병간호 순으로 나타났다. 가정을 떠나 해상 근무하는 어업감독 공무원은 사명감으로 생활하지만 근무환경 상 가사에 대한 어려움을 많이 느끼는 것으로 나타났다.

연령별로 차이를 살펴보면 근무경력 5년 미만에서는 미혼자가 많아 가족친화 4.1%, 경조사참석 2.4%, 부모봉양 1.6% 분포를 보이며, 근무경력 11~15년차는 자녀교육과 가족친화가 각각 10.2%, 12.2%로 나타났다. 선박이라는 특수한 환경에서 근무하므로 경조사 참여, 자녀교육, 부모봉양, 병간호, 가족친화 등의 어려움이 있는 것으로 판단된다.

출동기간 중 가사 어려움에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘가족친화’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료 모두 ‘가족친화’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤 모두 ‘가족친화’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 출동기간 중 가사 어려움은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 모두 ‘가족친화’가 가장 높게 나타났고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			경조사 참여	자녀 교육	부모 봉양	병간 호	가족 친화	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	6 2.4	1 0.4	4 1.6	1 0.4	10 4.1	22 (9.0)	31.551* (0.045)
	5~10 년	빈도 전체%	5 2.0	12 4.9	5 2.0	1 0.4	16 6.5	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	11 4.5	25 10.2	6 2.4	4 1.6	30 12.2	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	9 3.7	15 6.1	10 4.1	5 2.0	22 9.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	10 4.1	7 2.9	5 2.0	6 2.4	14 5.7	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	1 0.4	1 0.4	1 0.4	1 0.4	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	25 10.2	30 12.2	12 4.9	8 3.3	48 19.6	123 50.2	21.830* (0.030)
	기관	빈도 전체%	10 4.1	24 9.8	14 5.7	6 2.4	30 12.2	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	2 0.8	3 1.2	3 1.2	2 0.8	7 2.9	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	5 2.0	4 1.6	2 0.8	2 0.8	7 2.9	21 8.6	
근무 부서	100 톤	빈도 전체%	4 1.6	8 3.3	4 1.6	2 0.8	11 4.5	29 11.8	29.570* (0.021)
	300 톤	빈도 전체%	4 1.6	2 0.8	1 0.4	0 0.0	10 4.1	17 6.9	
	500 톤	빈도 전체%	27 11.0	38 15.5	19 7.8	10 4.1	51 20.8	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	7 2.9	9 3.7	7 2.9	5 2.0	15 6.1	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	0 0.0	1 0.4	6 2.4	11 4.5	
전체		빈도	42	62	31	18	93	245	
		전체%	17.1	24.9	12.7	7.3	38.0	100	

*p<0.05, **p<0.01

마. 어업 지도선 개인 거주공간에 대한 인식

지도선 개인 거주공간에 대한 인식은 <표 IV-19>와 같이 ‘매우 만족하다’가 0.0%, ‘만족하다’가 6.9%, ‘보통이다’가 44.1%로 가장 높게 나타났고, ‘만족하지 못하다’가 36.3%, ‘매우 만족하지 못하다’가 12.7%로 나타났다. 6.9%가 국가지도선 개인 거주공간에 만족함을 나타냈고, 44.1%가 보통이며, 49.0%가 불만족한 것으로 나타났다. 따라서 국가지도선 개인 거주공간에 대한 개선이 필요한 것으로 판단된다.

개인 거주공간은 보통 지도선의 톤급별로 나뉘어 선박이 클수록 거주환경이 우수하다. 개인독립 공간은 나만의 장소이며 당직 후 혼자서 휴식을 취할 수 있는 공간이다. 선박이 작을수록 개인거주 공간은 협소하며, 특히 500톤급 거주공간은 매우 협소하여 한 사람이 누울 수 있는 서랍장 겸 침대와 소형 냉장고 1대가 들어갈 공간에 그친다. 또한 옷장도 협소하여 근무복을 다 넣을 수도 없다. 따라서 신조선을 건조할 경우에 개인 거주공간을 넓힌다면 어업감독공무원의 만족도가 높아질 것으로 판단된다.

지도선 개인 거주공간에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’ 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해 및 기관은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 통신 및 조리·의료는 ‘만족하지 않는다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤은 ‘만족하지 않는다’에서 높은 분포를 보였고 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 지도선 개인 거주공간은 근무경력 및 근무부서에서 대부분 ‘보통이다’가 가장 높게 나타났고 직별에서 항해와 기관은 ‘보통이다’,

통신 및 조리·의료는 ‘만족하지 않는다’ 에서 높은 분포를 보였다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별은 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 지도선 개인거주 공간에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 만족한 다	만족 한다	보통 이다	만족 하지 않는 다	전혀 만족하 지 않는다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	12 4.9	7 2.9	2 0.8	22 (9.0)	43.607** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	15 6.1	12 4.9	9 3.7	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	27 11.0	35 14.3	9 3.7	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	32 13.1	19 7.8	6 2.4	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	17 6.9	16 6.5	5 2.0	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	5 2.0	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	0 0.0	7 2.9	55 22.4	44 18.0	17 6.9	123 50.2	30.912* (0.011)
	기관	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	42 17.1	27 11.0	11 4.5	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	4 1.6	4 1.6	7 2.9	2 0.8	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	7 2.9	11 4.5	1 0.4	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	8 3.3	9 3.7	10 4.1	29 11.8	33.509** (0.001)
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	6 2.4	4 1.6	6 2.4	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	0 0.0	9 3.7	62 25.3	61 24.9	13 5.3	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	26 10.6	12 4.9	2 0.8	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	6 2.4	3 1.2	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	0 0.0	17 6.9	108 44.1	89 36.3	31 12.7	245 100	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

바. 지도선 공동 편의시설에 대한 인식

지도선 공동 편의시설에 대한 인식은 <표 IV-19>와 같이 ‘매우 만족하다’가 0.8%, ‘만족하다’가 3.7%, ‘보통이다’가 31.8%로 가장 높게 나타났고, ‘만족하지 못하다’가 43.7%, ‘매우 만족하지 못하다’가 20.0%로 나타났다. 4.5%가 국가지도선 공동 편의시설에 만족함을 나타냈고, 31.8%가 보통이며, 48.6%가 불만족한 것으로 나타났다. 따라서 지도선 공동 편의시설에 대한 개선이 필요한 것으로 판단된다.

지도선의 공동 편의시설에 대한 인식은 31.8%, 43.7%가 보통이며 만족하지 못함을 나타내고 있다. 또한 개인거주 공간을 제외한 공동 편의시설 역시 1,000톤급과 2,000톤급이 우수하다는 걸 알 수 있다.

지도선 공동 편의시설에 관한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’, ‘11~15년’ 및 ‘16~20년’은 ‘만족하지 않는다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료는 ‘만족하지 않는다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤과 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘만족하지 않는다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 지도선 공동 편의시설은 근무경력과 근무부서에서 ‘보통이다’와 ‘만족하지 않는다’로 인식에 대한 차이가 있는 것으로 나타났고 직별에서는 ‘만족하지 않는다’로 인식에 대한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났고 근무부서는 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-20> 지도선 공동 편의시설에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 만족한 다	만족 한다	보통 이다	만족 하지 않다	전혀 만족하 지 않다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	9 3.7	9 3.7	2 0.8	22 (9.0)	32.057* (0.041)
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	11 4.5	12 4.5	15 6.1	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	17 6.9	42 17.1	14 5.7	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	21 8.6	26 10.6	10 4.1	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	17 6.9	16 6.9	42 17.1	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	3 1.2	2 0.8	0 0.0	5 2.0	
직별	향해	빈도 전체%	1 0.4	2 0.8	43 17.6	51 20.8	26 10.6	123 50.2	24.707* (0.016)
	기관	빈도 전체%	0 0.0	3 1.2	29 11.8	35 14.3	17 6.9	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	0 0.0	10 4.1	3 1.2	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	6 2.4	11 4.5	3 1.2	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	10 4.1	9 3.7	9 3.7	29 11.8	45.625** (0.000)
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	0 0.0	3 1.2	4 1.6	10 4.1	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	45 18.4	70 28.6	25 10.2	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	2 0.8	1 0.4	13 5.3	22 9.0	5 2.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	2 0.8	7 2.9	2 0.8	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	2 0.8	9 3.7	78 31.8	107 43.7	49 20.0	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

5. 직무에 대한 인식

가. 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식

불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식은 <표 IV->와 같이 ‘매우 그렇다’가 14.3%, ‘그렇다’가 63.7%로 가장 높게 나타났고, ‘보통이다’가 3.3%, ‘아니다’가 15.1%, ‘전혀 아니다’가 0.0%로 나타났다. 81.6%가 불법어업 단속 시 생명에 위협을 느꼈다고 했고, 15.1%가 느끼지 않은 것으로 나타났다. 따라서 불법어업 단속 시 직원이 생명에 위협을 느끼지 않도록 안전 및 호신장구 보완, 인력 증원, 방법 개선 등이 필요한 것으로 판단된다. 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’가 14.3%, ‘그렇다’가 63.7%로 상당히 높은 결과를 나타냈다. 어업감독공무원들은 불법어업 단속경험이 풍부하지만 불법 중국어선이 결사적으로 저항하므로 생명의 위협을 느낄 때가 있으며, 최대한 안전에 유의하여 단속할 필요가 있다.

불법어업 단속 시 생명위협에 관한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고, ‘5~10년’, ‘11~15년’ 및 ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료는 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 불법어업 단속 시 생명위협은 근무경력, 직별 및 근무부서 모두 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보여 인식에 차이가 없는 것으로 나타났다.

그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력은 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	3 1.2	15 6.1	1 0.4	0 0.0	22 (9.0)	35.927** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	9 3.7	22 9.0	8 3.3	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	13 5.3	45 18.4	18 7.3	0 0.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	10 4.1	30 12.2	21 8.6	0 0.0	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	6 2.4	26 10.6	6 2.4	3 1.2	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	29 11.8	63 25.7	29 11.8	2 0.8	0 0.0	123 50.2	20.590* (0.015)
	기관	빈도 전체%	11 4.5	46 18.8	25 10.2	1 0.4	1 0.4	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	0 0.0	9 3.7	7 2.9	1 0.0	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	2 0.8	11 4.5	8 3.3	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	10 4.1	11 4.5	6 2.4	2 0.8	0 0.0	29 11.8	21.079* (0.032)
	300톤	빈도 전체%	5 2.0	8 3.3	3 1.2	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	23 9.4	78 31.8	43 17.6	0 0.0	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	4 1.6	27 11.0	11 4.5	1 0.4	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	5 2.0	6 2.4	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	35 14.3	165 67.3	8 3.3	37 15.1	0 0.0	245 100	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

나. 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식

불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식은 <표 IV-22>와 같이 ‘있다’가 56.3%로 가장 높게 나타났고, ‘없다’가 43.7%로 나타났다. 56.3%가 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험이 있다고 했고, 15.1%가 부상 경험이 없는 것으로 나타났다. 따라서 불법어업 단속 시 직원이 부상을 당하지 않도록 안전 및 호신장구 보완, 인력 증원, 방법 개선 등이 필요한 것으로 판단된다.

해상근무는 부상을 당할 우려가 많은 환경이며, 승선조사 및 검문검색 차 불법 어선에 올라가면 바닥이 미끄러워 넘어질 우려가 존재하고 단속 중 안전사고도 빈번하다. 특히 불법어업 단속 시 어업감독공무원이 부상을 당하지 않도록 안전 및 호신장구 보완, 인력 증원, 방법 개선 등이 필요한 것으로 판단된다.

불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 5년 미만은 ‘없다’에서 높은 분포를 보였고, ‘5~10년’, ‘11~15년’ 및 ‘16~20년’, ‘21~25년’ 및 ‘26년 이상’은 ‘있다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해와 기관은 ‘있다’에서 높은 분포를 보였고 통신과 조라·의료는 ‘없다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤은 ‘있다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험은 근무경력과 근무부서에서 ‘있다’로 높은 분포를 보여 인식에 차이가 없는 것으로 나타났으나

직별은 항해와 기관은 ‘있다’, 통신과 조라·의료는 ‘없다’에서 높은 분포를 보여 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 근무경력과 근

무부서는 p<0.05에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-22> 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			있다	없다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	5 2.0	17 6.9	22 (9.0)	13.526* (0.019)
	5~10년	빈도 전체%	26 10.6	13 5.3	39 15.9	
	11~15년	빈도 전체%	46 18.8	30 12.2	76 31.0	
	16~20년	빈도 전체%	34 13.9	27 11.0	61 24.9	
	21~25년	빈도 전체%	23 9.4	19 7.8	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	4 1.6	1 0.4	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	83 33.9	40 16.3	123 50.2	28.764** (0.000)
	기관	빈도 전체%	48 19.6	36 14.7	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	4 1.6	13 5.3	17 6.9	
	조라·의료	빈도 전체%	3 1.2	18 7.3	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	21 8.6	8 3.3	29 11.8	12.021* (0.031)
	300톤	빈도 전체%	11 4.5	6 2.4	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	74 30.2	71 29.0	145 59.2	
	1,000톤	빈도 전체%	24 9.8	19 7.8	43 17.6	
	2,000톤	빈도 전체%	8 3.3	3 1.2	11 4.5	
전체		빈도 전체%	138 56.3	107 43.7	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

다. 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료에 대한 인식

불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험에 대한 인식은 <표 IV-23>과 같이 ‘있다’가 39.2%, ‘없다’가 60.8%로 가장 높게 나타났다. 39.2%가 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험이 있다고 했고, 60.8%가 병원치료를 받은 경험이 없는 것으로 나타났다. 따라서 불법어업 단속 시 직원이 부상을 입어도 경미한 부상은 자체적으로 치료를 하거나 치료를 받지 않은 것으로 판단된다.

불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 5년 미만, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’ 모두 ‘없다’에서 높은 분포를 보였고 ‘26년 이상’은 ‘있다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료 모두 ‘없다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤 모두 ‘없다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험은 근무경력, 직별 및 근무부서 모두 ‘없다’에서 높은 분포를 보여 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 불법어업 단속 시 병원치료를 받은 경험에 대한 인식(단위: 명
(단위: 명(%))

변수			있다	없다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	3 1.2	19 7.8	22 (9.0)	12.526* (0.023)
	5~10년	빈도 전체%	18 7.3	21 8.6	39 15.9	
	11~15년	빈도 전체%	31 12.7	45 18.4	76 31.0	
	16~20년	빈도 전체%	23 9.4	38 15.5	61 24.9	
	21~25년	빈도 전체%	18 7.3	24 9.8	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	3 1.2	2 0.8	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	59 24.1	64 26.1	123 50.2	17.357** (0.001)
	기관	빈도 전체%	33 13.5	51 20.8	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	1 0.4	16 6.5	17 6.9	
	조리·의료	빈도 전체%	3 1.2	18 7.3	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	18 7.3	11 4.5	29 11.8	10.520* (0.044)
	300톤	빈도 전체%	8 3.3	9 3.7	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	51 20.8	94 38.4	145 59.2	
	1,000톤	빈도 전체%	16 6.5	27 11.0	43 17.6	
	2,000톤	빈도 전체%	3 1.2	8 3.3	11 4.5	
전체		빈도 전체%	96 39.2	149 60.8	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

라. 직무 만족에 대한 인식

직무 만족에 대한 인식은 <표 IV-24>와 같이 ‘매우 그렇다’가 2.0%, ‘그렇다’가 32.2%, ‘보통이다’가 57.6%로 가장 높게 나타났고, ‘아니다’가 6.1%, ‘전혀 아니다’가 2.0%로 나타났다. 34.2%가 직무에 만족하는 것으로 나타났고 57.6%가 보통 그리고 8.1%가 직무에 만족하는 못하는 것으로 판단된다.

대부분 해기사 경력자가 임용되므로 현장 적응이 빠르며, 어업감독공무원 직무에 대한 인식은 대부분 직무에 만족을 하는 것으로 판단된다.

직무 만족에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 ‘5년 미만’, ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’ 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관 및 조리·의료는 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였고 통신은 ‘그렇다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤, 1,000톤 및 2,000톤 모두 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 직무 만족에 대한 인식은 근무경력, 직별 및 근무부서 ‘보통이다’에서 높은 분포를 보여 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-24> 직무 만족에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 그렇다	그렇 다	보통	아니 다	매우 아니다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	0 0.0	8 3.3	12 4.9	1 0.4	1 0.4	22 (9.0)	35.917* (0.012)
	5~10 년	빈도 전체%	0 0.0	12 4.9	20 8.2	5 2.0	2 0.8	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	1 0.4	23 9.4	47 19.2	5 2.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	1 0.4	24 10.2	30 12.2	3 1.2	2 0.8	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	3 1.2	10 4.1	28 11.4	1 0.4	0 0.0	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	4 1.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	3 1.2	35 14.3	75 30.6	9 3.7	1 0.4	123 50.2	21.990* (0.010)
	기관	빈도 전체%	0 0.0	30 12.2	45 18.4	5 2.0	4 1.6	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	2 0.8	8 3.3	7 2.9	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	조라· 의료	빈도 전체%	0 0.0	6 2.4	14 5.7	1 0.4	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	0 0.0	10 4.1	13 5.3	3 1.2	3 1.2	29 11.8	14.171* (0.039)
	300톤	빈도 전체%	0 0.0	7 2.9	9 3.7	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	4 1.6	47 19.2	83 33.9	10 4.1	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	1 0.4	14 5.7	26 10.6	1 0.4	1 0.4	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	0 0.0	1 0.4	10 4.1	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	5 2.0	79 32.2	141 57.6	15 6.1	5 2.0	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

마. 직무 적성에 대한 인식

직무 적성에 대한 인식은 <표 IV-25>와 같이 ‘매우 맞다’가 28.0%, ‘맞다’가 52.7%, ‘보통이다’가 17.3%, ‘맞지 않다’가 1.6%, ‘전혀 맞지 않다’가 0.4%로 나타났다. 80.7%가 직무 적성에 맞는 것으로 나타났고, 17.3%가 ‘보통이다’라고 답했으며, 2.0%가 만족하지 못한다고 하였다.

대부분의 직원들이 경력직 공무원이므로 현장 적응력도 빠르고 6개월 정도 지나면 어업감독공무원으로 직무를 수행할 수 있으므로 80.7%가 직무 적성이 높은 것으로 판단된다.

직무 적성에 대한 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과, 근무경력에서 5년 미만은 ‘매우 맞다’에서 높은 분포를 보였고 ‘5~10년’, ‘11~15년’, ‘16~20년’ 및 ‘21~25년’은 ‘맞다’에서 높은 분포를 보였다. 직별에서 항해, 기관, 통신 및 조리·의료 모두 ‘맞다’에서 높은 분포를 보였다. 근무부서에서 100톤, 300톤, 500톤 및 1,000톤은 ‘맞다’에서 높은 분포를 보였고 2,000톤은 ‘매우 맞다’에서 높은 분포를 보였다.

따라서 직무 적성에 대한 인식은 근무경력, 직별 및 근무부서별로 ‘맞다’에서 높은 분포를 보여 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력에 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-25> 직무 적성에 대한 인식(단위: 명(%))

변수			매우 맞다	맞다	보통	맞지 않다	전혀 맞지 않다	전체	χ^2 (p)
근무 경력	5년 미만	빈도 전체%	15 6.1	3 1.2	3 1.2	1 0.4	0 0.0	22 (9.0)	43.607** (0.002)
	5~10 년	빈도 전체%	8 3.3	22 9.0	9 3.7	0 0.0	0 0.0	39 15.9	
	11~15 년	빈도 전체%	18 7.3	45 18.4	13 5.3	0 0.0	0 0.0	76 31.0	
	16~20 년	빈도 전체%	21 8.6	30 12.2	10 4.1	0 0.0	0 0.0	61 24.9	
	21~25 년	빈도 전체%	6 2.4	26 10.6	6 2.4	3 1.2	1 0.4	42 17.1	
	26년 이상	빈도 전체%	1 0.4	3 1.2	1 0.4	0 0.0	0 0.0	5 2.0	
직별	항해	빈도 전체%	29 11.8	63 25.7	29 11.8	2 0.8	0 0.0	123 50.2	21.891* (0.010)
	기관	빈도 전체%	25 10.2	46 18.8	11 4.5	1 0.4	1 0.4	84 34.3	
	통신	빈도 전체%	7 2.9	9 3.7	1 0.4	0 0.0	0 0.0	17 6.9	
	조리· 의료	빈도 전체%	8 3.3	11 4.5	2 0.8	0 0.0	0 0.0	21 8.6	
근부 부서	100톤	빈도 전체%	6 2.4	11 4.5	10 4.1	2 0.8	0 0.0	29 11.8	26/767* (0.044)
	300톤	빈도 전체%	3 1.2	8 3.3	5 2.0	1 0.4	0 0.0	17 6.9	
	500톤	빈도 전체%	43 17.6	78 31.8	23 9.4	0 0.0	1 0.4	145 59.2	
	1,000 톤	빈도 전체%	11 4.5	27 11.0	4 1.6	1 0.4	0 0.0	43 17.6	
	2,000 톤	빈도 전체%	6 2.4	5 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 4.5	
전체		빈도 전체%	69 28.0	129 52.7	42 17.3	4 1.6	1 0.4	245 100	

*p<0.05, **p<0.01

V. 결론 및 제언

1. 결론

어업감독공무원으로부터 수집된 응답 자료를 통해 분석된 연구 결론은 다음과 같다.

첫째, 설문지 문항 간의 내적 일관성이 양호한가에 대해 확인한 결과, Cronbach's alpha가 0.740로 문항간의 내적 일관성이 양호한 것으로 나타났다.

둘째, 어업감독공무원의 인력 실태, 승진 및 보수, 출동 중 피로, 근무환경 및 직무에 대한 인식을 확인하기 위한 빈도분석 결과는 다음과 같다.

1) 인력 실태에 대한 인식 분석 결과, 인력 배치의 적절성은 '보통이다'가 53.9%, 인력 충원성의 적절성은 '아니다'가 44.9%, 근무 인원의 적절성은 '아니다'가 55.9%, 근무에 필요한 충원 수는 국가지도선 1척 당 '4~5명의 충원'이 49.8% 그리고 충원 시 업무 수행 능력 향상은 '향상된다'가 42.9%로 각각 가장 높게 나타났다.

2) 승진 및 보수에 대한 인식 분석 결과, 직급에 대한 인식은 '보통이다'가 59.2%, 상위 직급으로 승진 기회에 대한 인식은 '보통이다'가 41.2%, 승진제도 절차의 공정성은 '그렇다'가 52.7%, 근무평정의 공정성은 '보통이다'가 62.9%, 승진제도 개선의 필요성은 '그렇다'가 46.1% 그리고 보수에 대한 인식은 '매우 만족한다'가 36.7%, '만족한다'가 47.3%로 각각 높게 나타났다.

3) 출동 중 피로에 대한 인식의 분석 결과, 출동기간 중 불법어업 단속

후 피로에 관한 인식은 ‘그렇다’가 53.1% 그리고 출동기간 중 사고 일어났을 때 피로를 느끼는가에 대한 질문에는 ‘그렇다’가 52.7%로 각각 가장 높게 나타났다.

4) 근무환경에 대한 인식 분석 결과, 근무환경의 쾌적성에 대한 인식은 ‘그렇다’가 52.9%, 근무 중 안전사고 불안감에 대한 인식은 ‘그렇다’가 52.9%, 근무하고 싶은 부서에 대한 인식은 ‘500톤급 지도선’이 46.1%, 출동기간 중 가사 어려움에 대한 인식은 ‘가족친화’가 38.0%, 국가지도선 개인 거주공간에 대한 인식은 ‘보통이다’가 44.1% 그리고 국가지도선 공동 편의시설에 대한 인식은 ‘보통이다’가 31.8%로 각각 가장 높게 나타났다.

5) 직무에 대한 인식 분석 결과, 불법어업 단속 시 생명위협에 대한 인식은 ‘그렇다’가 63.7%, 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험에 대한 인식은 ‘있다’가 56.3%, 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험에 대한 인식은 ‘없다’가 60.8%, 직무 만족에 대한 인식은 ‘보통이다’가 57.6% 그리고 직무 적성에 대한 인식은 ‘맞다’가 52.7%로 각각 가장 높게 나타났다.

셋째, 어업감독공무원의 일반적 특징에 따라 인력 실패, 승진 및 보수, 출동 중 피로, 근무환경 및 직무에 대한 인식의 차이와 신뢰도가 있는지 확인하기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

1) 인력 실패에 대한 인식 차이의 분석 결과, 인력 배치의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의미한 차이를 보였다. 인력 충원의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘아니다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 인력충원의 적절성에 따른 직

별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의미한 차이를 보였으며 근무경력은 $p < 0.001$ 에서 유의미한 차이를 보였다. 근무 인원의 적절성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘적절하지 않다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 지도선 1척 당 근무에 필요한 적절한 총원 수는 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘4~5명’으로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 인원 총원 시 업무 수행 능력 향상은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘향상 된다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

2) 승진 및 보수에 대한 인식 차이의 분석 결과, 학력과 경력에 비추어 볼 때 직급에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 상위 직급으로 승진 기회에 대한 인식은 대부분 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 인력총원의 적절성에 따른 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 승진제도 절차의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘공정하다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 인력총원의 적절성에 따른 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 근무평정의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결

과, 근무평정의 공정성에 따른 근무경력과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 근무평정의 공정성에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘필요하다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 승진제도 개선의 필요성에 따른 근무경력과 직별은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 보수에 대한 인식은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘만족한다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력 과 근무부서는 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별은 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

3) 출동 중 피로에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해 교차분석 결과, 출동기간 중 불법어업 단속 후 피로는 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘그렇다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 출동기간 중 사고 일어났을 때의 피로는 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘그렇다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력은 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별과 근무부서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

4) 근무환경에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해 교차분석 결과, 근무환경의 쾌적성은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p < 0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별에서는 $p < 0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 근무 중 안전사고 불안감은 근무경

력, 근무부서 및 직별에서 대부분 ‘그렇다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 근무하고 싶은 지도선은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘500톤급’으로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 출동기간 중 가사 어려움은 근무경력, 근무부서 및 직별에서 ‘가족친화’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 지도선 개인 거주공간은 근무경력 및 근무부서에서 ‘보통이다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었고 직별에서 항해와 기관은 ‘보통이다’, 통신 및 조라·의료는 ‘만족하지 않는다’로 인식에 대한 차이가 있었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별은 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

지도선의 공동 편의시설은 근무경력과 근무부서에서 ‘보통이다’와 ‘만족하지 않는다’로 인식에 대한 차이가 있는 것으로 나타났고 직별에서 만족하지 않는다’로 인식에 대한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났고 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

5) 직무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해 교차분석 결과, 불법어업 단속 시 생명위협은 근무경력, 직별 및 근무부서 모두 ‘그렇다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별은 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 불법어업 단속 시 부상을 당한 경험은 근무경력

과 근무부서에서 ‘있다’로 인식에 대한 차이가 거의 없었고 직별에서 항해와 기관은 ‘있다’, 통신과 조라·의료는 ‘없다’로 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 직별은 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났고 근무경력과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 불법어업 단속 시 부상으로 병원치료를 받은 경험은 근무경력, 직별 및 근무부서 ‘없다’로 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났고 직별은 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 직무 만족에 대한 인식은 근무경력, 직별 및 근무부서 ‘보통이다’로 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 직무 적성에 대한 인식은 근무경력, 직별 및 근무부서 ‘맞다’로 인식에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 변수에 따른 χ^2 검정 결과, 근무경력, 직별 및 근무부서는 $p<0.01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 직별과 근무부서는 $p<0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다.

2. 제언

1966년 수산청이 발족되어 현재에 이르기까지 국가어업지도선 어업감독공무원에 관한 인식 및 요구분석 연구는 전무한 실정이었으나 이 연구를 통해 어업감독공무원의 보호와 어업관리단의 발전을 위해 몇 가지 제언하고자 하는 바이다.

첫째, 어업감독공무원의 인력 실태에 대한 인식 분석 결과, 지도선의 근무 인원이 부족하다는 사실을 알 수 있었다. 이에 따라 관공선 승무원기준 표(어업지도선) 대비 1척당 2~8명의 충원이 필요할 것으로 보이며 충원 시 어업감독공무원의 피로도 개선 및 업무향상에 매우 큰 도움이 될 것이다.

둘째, 공정한 어업으로 현재와 미래세대의 지속가능한 어업실현 및 수산업의 미래성장 산업화를 견인시켜줄 입체적인 단속세력 확충(국가지도선·항공기)과 국제수산물거래 변화에 능동적으로 대처하여 원양어선의 보호 및 IUU(IIIlegal, unreported and unregulated fishin) 불법어업 검색선 파견 등, 인력부족으로 인해 내수면 불법어업의 단속에 어려움을 겪고 있는 실정이며, 육상단속을 활성화 시켜 내수면 어업보호 및 부정 면세유 사용 단속을 강화해야 할 것입니다.

셋째, 현재 대형 국가지도선의 운항관리 총책임자인 선장은 4급 서기관, 선박기관 책임자 기관부장은 5급사무관이다. 향후 항해 책임자 항해부장 및 통신 책임자 통신부장을 6급 주사에서 5급 사무관으로 직급상향 조정한다면, 어업질서 및 수산부국에 온힘을 다하고 있는 직원들에게 용기를 주고 희망을 안겨 줄 수 있을 것으로 기대된다.

참고 문헌

- 기광도·박정필(2005), 경찰공무원의 직무만족 결정요인에 관한 분석, 한국 경찰연구, 4(2), 107-129.
- 김구(2005), 경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한국사회와 행정연구, 16(3), 59-87.
- 김보환(2001), 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구(비간부 경찰을 중심으로), 한국공안행정학회보, 11, 39-69.
- 노호래(2010), 불법조업 중국어선에 대한 해양경찰의 대응방안, 한국경찰 연구, 9(2), 29-58.
- 문성모(2012), 해양경찰 조직문화 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향, 조선대학교 석사학위논문.
- 민성철(2015), 지방공무원의 승진공정성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영주(2007), 경찰공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 계명대학교 박사학위논문.
- 박종호(2003), 경비함정 근무자의 근무환경 개선에 관한 연구: 해양경찰의 피로 경감을 중심으로, 목포대학교 경영행정대학원석사학위논문
- 서규하(1997), 경찰의 직무만족에 관한 실태분석과 평가, 한국공안행정학회보, 6.
- 어업지도운항 업무편람(2014), 동해어업관리단.
- 최현우(2012), 함정근무 해양경찰 직무만족도 영향에 관한 연구, 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 현길홍(2006), 해양경찰공무원의 직무만족에 관한 연구, 제주대학교 행정대학원, 석사학위논문
- 이환범·이수창(2006), 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구, 한국조직학회보, 3(2), 83-101.

부 록

동해어업관리단 어업감독 공무원에 대한 인식 및 요구에 대한 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 국가직 어업감독공무원(승선직원)의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관해 학위논문의 연구 자료를 수집하기 위한 설문조사이며, 이 연구를 통해서 여러분의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이를 향상시키는 기초자료로 사용될 예정입니다. 이 설문지는 무기명으로 처리되며 모든 문항에 솔직하게 평소에 느낀 대로 응답해 주시기 바라며, 응답한 내용은 연구의 목적으로만 사용할 것입니다. 감사합니다.

2017년 2월

부경대학교 대학원 수해양인적자원개발학과

지도교수: 박종운

공동지도교수 : 백인흠

석사과정: 장중학

I. 다음의 질문은 통계처리에 필요한 일반적 사항에 대한 질문입니다.
해당되는 항목에 $\sqrt{\quad}$ 표로 기재 해주시기 바랍니다.

I. 일반 사항

1. 귀하의 연령은?
① 25세 이하 ② 26~35세 ③ 36~45세 ④ 46~55세 ⑤ 56세 이상
2. 귀하의 신규 임용 후 현재까지 근무기간은?
① 5년 이하 ② 6년 - 10년 ③ 11년 -15년 ④ 16년 - 20년
⑤ 21-25년 ⑥ 26년 이상
3. 귀하의 직별은?
① 항해 ② 기관 ③ 통신 ④ 조리 ⑤ 의료
4. 귀하의 근무 부서는?
① 100톤급 지도선 ② 300톤급 지도선 ③ 500톤급 지도선
④ 1,000톤급 지도선 ⑤ 2,000톤급 지도선
5. 귀하의 직책은?
① 선장 ② 항해부장 ③ 기관부장 ④ 통신부장 ⑤ 항해사
⑥ 갑판원 ⑦ 기관사 ⑧ 기관원 ⑨ 위생·조리원 ⑩ 의료사

II. 인력에 관한 사항

1. 우리 조직은 합리적인 원칙과 기준에 따라 직원들을 적재적소에 배치하고 있다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

2. 귀하께서는 현재의 직장에서 인력충원이 적절하게 이루어진다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

3. 귀하께서는 직무수행에 있어서 현재 직장의 근무 인원수가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

4. 귀하의 근무부서에 인원 충원이 필요 하다면 몇 명 정도의 충원이 적절하다고 생각 하십니까?

- ① 2~3명 ② 4~5명 ③ 6~7명 ④ 8~9명 ⑤ 10명 이상

5. 귀하의 근무부서에 인력충원이 적절하게 이루어진다면 업무수행 능력이 현저히 높아질 것이라고 생각 하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

Ⅲ. 승진 및 보수에 관한 사항

1. 학력과 경력을 볼 때 귀하의 직급에 대한 의견은?

- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다 ④ 만족하지 못한다
⑤ 매우 만족하지 못한다

2. 승진제도에서 귀하가 상위 직급으로 승진할 수 있는 기회에 대하여 어떻게 생각 하십니까?

- ① 매우 높다 ② 높다 ③ 보통이다 ④ 낮다 ⑤ 매우 낮다

3. 귀하는 승진제도와 절차는 공정하게 이루어지고 있다고 생각 하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

4. 귀하는 승진에 반영되는 근무성적 평정이 공정하게 이루어지고 있다고 생각 하십니까?

- ① 매우 공정하다 ② 공정하다 ③ 보통이다 ④ 불공정하다

⑤ 매우 불공정하다

5. 귀하는 승진제도를 개선할 필요성이 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

6. 귀하는 현재의 보수 수준이 귀하의 능력이나 업무수행에 비추어 적당하다고 생각하십니까?

① 매우 적당하다 ② 적당하다 ③ 보통이다 ④ 부적당하다
⑤ 매우 부적당하다

IV. 출동 중 피로에 관한 사항

1. 나는 출동기간 중 당직근무 후 또는 불법어업 단속 후에는 녹초가 되는 것을 느낀다.

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

2. 나는 출동기간 중 자고 일어날 때 피곤함을 느낀다.

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

V. 근무 환경에 관한 사항

1. 귀하는 근무환경이 쾌적하다고 생각 하십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

2. 귀하는 직무수행 중 사고에 대한 불안감을 갖고 계십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

3. 귀하가 가장 근무하고 싶은 부서는?

① 100톤급 지도선 ② 300톤급 지도선 ③ 500톤급 지도선
④ 1,000톤급 지도선 ⑤ 2,000톤급 지도선

4. 귀하가 출동 중 가장 부재로 인한 어려운 사항은 무엇입니까?
① 경조사 참여 ② 자녀교육 ③ 부모봉양 ④ 가족 병간호 ⑤ 가족친화
6. 귀하는 국가지도선의 개인 공간(침실)에 만족하는지요?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다
8. 귀하는 국가지도선의 공동 편의시설(체력단련, 휴게실 등)에 대하여 만족하게 생각 하십니까?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

VI. 직무에 관한 사항

1. 귀하는 불법어업 단속 시 생명의 위협을 느낀 적이 있는지요?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다
2. 귀하는 불법어업 단속 시 부상을 당한 적이 있는지요?
① 있다 ② 없다
3. 귀하는 불법어업 단속 시 부상을 당해 병원치료를 받은 적이 있는지요?
① 있다 ② 없다
4. 귀하는 현재 수행하고 있는 직무(담당업무)에 만족하는지요?
① 매우 만족하다 ② 만족한다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다
5. 귀하의 직무(담당업무)가 자신의 적성에 적합하다고 생각하는지요?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다