



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 학 박사 학 위 논 문

해양스포츠산업 종사자의 직업만족도
및 직무만족도, 불안정성 지각과
이직의 관계



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

체 육 학 과

김 태 수

이 학 박사 학 위 논문

해양스포츠산업 종사자의 직업만족도
및 직무만족도, 불안정성 지각과
이직의 관계

지도교수 지 삼 업

이 논문을 이학박사 학위논문으로 제출함



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

체 육 학 과

김 태 수

金泰洙의 理學博士 學位論文을 認准함.

2013년 6월

委員長 理學博士 金圭坤



委員 體育學碩士 李泰雄



委員 理學博士 裴永勳



委員 哲學博士 文善鎬



委員 理學博士 池三業



목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	3
3. 연구 문제	3
4. 연구모형 및 연구가설	4
5. 연구의 제한점	5
6. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 해양스포츠	8
가. 해양스포츠	8
나. 해양스포츠산업	11
2. 직업만족도	13
가. 직업만족도의 개념	13
나. 직업만족도의 유형	14
다. 직업만족도의 정의	15
3. 직무만족도	16
가. 직무만족도의 정의	16
나. 직무만족도의 특징	18
4. 불안정성	18
가. 불안정성의 개념	18

나. 불안정성의 특징	19
5. 이직	19
가. 이직의 개념	19
나. 이직의 유형	20
다. 이직 의도	21
라. 이직 효과	22
III. 연구 방법	23
1. 연구대상	23
2. 조사도구	25
가. 직업만족도	26
나. 직무만족도	28
다. 불안정성	30
라. 이직	31
마. 상관분석	33
3. 연구절차	35
4. 자료처리	35
IV. 연구 결과	37
1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이	37
가. 성별에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이	37
나. 결혼에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이	40
다. 연령에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이	42
라. 학력에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이	46

마. 전공에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이.....	50
바. 자격증에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이.....	54
사. 종사기간에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이.....	57
아. 급여에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이.....	62
자. 종사분야에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이.....	66
2. 해양스포츠산업 종사자의 직업만족, 직무만족, 불안정성, 이직의 영향 관계.....	70
가. 직업만족과 이직의 영향관계.....	70
나. 직무만족과 이직의 영향관계.....	71
다. 불안정성과 이직의 영향관계.....	73
3. 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도가 이직에 미치는 영향 과 불안정성 지각의 매개관계.....	75
가. 직업만족도가 이직에 미치는 영향과 불안정성 지각의 매개분석..	75
나. 직무만족도가 이직에 미치는 영향과 불안정성 지각의 매개분석..	81
V. 논 의.....	89
1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족 도, 불안정성 지각과 이직의 차이.....	89
2. 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직 의 영향관계.....	92
VI. 결론 및 제언.....	98
1. 결론.....	98
2. 제언.....	99

참고문헌 101

부록 : 설 문 지 111



표 목 차

<표 2-1> 해양스포츠 유형별 분류.....	10
<표 3-1> 응답자의 일반적 특성에 대한 분석.....	24
<표 3-2> 측정도구의 구성 지표.....	25
<표 3-3> 직업만족도의 요인분석 및 신뢰도 분석.....	27
<표 3-4> 직무만족도의 요인분석 및 신뢰도 분석.....	29
<표 3-5> 불안정성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석.....	31
<표 3-6> 이직에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석.....	32
<표 3-7> 변인들에 대한 기초통계량.....	33
<표 3-8> 각 요인간의 상관분석.....	34
<표 4-1> 성별에 따른 직업만족의 차이분석.....	37
<표 4-2> 성별에 따른 직무만족의 차이분석.....	38
<표 4-3> 성별에 따른 불안정성의 차이분석.....	39
<표 4-4> 성별에 따른 이직의 차이분석.....	39
<표 4-5> 결혼에 따른 직업만족의 차이분석.....	40
<표 4-6> 결혼에 따른 직무만족의 차이분석.....	41
<표 4-7> 결혼에 따른 불안정성의 차이분석.....	41
<표 4-8> 결혼에 따른 이직의 차이분석.....	42
<표 4-9> 연령에 따른 직업만족의 차이분석.....	43
<표 4-10> 연령에 따른 직무만족의 차이분석.....	44
<표 4-11> 연령에 따른 불안정성의 차이분석.....	45
<표 4-12> 연령에 따른 이직의 차이분석.....	46
<표 4-13> 학력에 따른 직업만족의 차이분석.....	47
<표 4-14> 학력에 따른 직무만족의 차이분석.....	48

<표 4-15> 학력에 따른 불안정성의 차이분석	49
<표 4-16> 학력에 따른 이직의 차이분석	50
<표 4-17> 전공에 따른 직업만족의 차이분석	51
<표 4-18> 전공에 따른 직무만족의 차이분석	52
<표 4-19> 전공에 따른 불안정성의 차이분석	53
<표 4-20> 전공에 따른 이직의 차이분석	54
<표 4-21> 자격증에 따른 직업만족의 차이분석	55
<표 4-22> 자격증에 따른 직무만족의 차이분석	55
<표 4-23> 자격증에 따른 불안정성의 차이분석	56
<표 4-24> 자격증에 따른 이직의 차이분석	57
<표 4-25> 종사기간에 따른 직업만족의 차이분석	58
<표 4-26> 종사기간에 따른 직무만족의 차이분석	59
<표 4-27> 종사기간에 따른 불안정성의 차이분석	60
<표 4-28> 종사기간에 따른 이직의 차이분석	61
<표 4-29> 급여에 따른 직업만족의 차이분석	62
<표 4-30> 급여에 따른 직무만족의 차이분석	63
<표 4-31> 급여에 따른 불안정성의 차이분석	64
<표 4-32> 급여에 따른 이직의 차이분석	65
<표 4-33> 종사분야에 따른 직업만족의 차이분석	66
<표 4-34> 종사분야에 따른 직무만족의 차이분석	67
<표 4-35> 종사분야에 따른 불안정성의 차이분석	68
<표 4-36> 종사분야에 따른 이직의 차이분석	69
<표 4-37> 직업만족과 이직의 회귀분석	71
<표 4-38> 직무만족과 이직의 회귀분석	72
<표 4-39> 불안정성과 이직의 회귀분석	74

<표 4-40> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석1	76
<표 4-41> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석2	77
<표 4-42> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석3	78
<표 4-43> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석4	79
<표 4-44> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석5	80
<표 4-45> 직업만족, 이직, 불안정성 매개효과분석6	81
<표 4-46> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석1	82
<표 4-47> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석2	83
<표 4-48> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석3	84
<표 4-49> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석4	85
<표 4-50> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석5	86
<표 4-51> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석6	87
<표 4-52> 직무만족, 이직, 불안정성 매개효과분석7	88

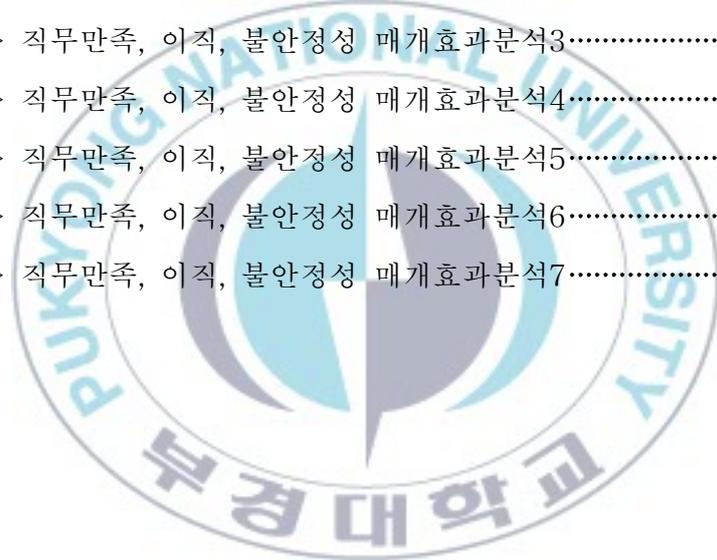


그림 목 차

<그림. 1-1> 연구모형	4
<그림. 2-1> 국내 해양스포츠 각종 전진기지 현황 및 개발계획	11
<그림. 2-2> 해양스포츠산업 분류표	12
<그림. 4-1> 직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석	76
<그림. 4-2> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석	82



The relationship between Occupation Satisfaction, Job Satisfaction, Job Insecurity and Turnover of Marine Sports Industry Employees

Tae Soo Kim

*Department of Physical Education, The Graduate School,
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this research is to clarify the relationship between the degree of occupation satisfaction, job satisfaction, job insecurity and turnover of marine sports industry employees. To achieve this, research was conducted on 309 marine sports workers from February to April, 2013 and the research outcomes are shown below.

Firstly, in terms of occupation satisfaction, men's satisfaction rate is higher than that of women regarding social recognition and salary, and married employees are more satisfied than unmarried workers. Also, people in their twenties show a higher degree of satisfaction with respect to the level of social recognition, and four year university graduates show a higher level of satisfaction than two year college graduates. In addition, regarding social recognition, suitability and salary, people who majored in marine sports and who possess related qualifications, and whose salary exceeds 3 million won

per month, show a higher degree of satisfaction. Moreover, people who have worked in the field for less than a year show higher levels of satisfaction with respect to social recognition, and facility related workers show higher satisfaction rates with respect to salary.

Secondly, in terms of job satisfaction, men show a higher satisfaction rate in terms of job conditions than women, and singles and people in their twenties show a higher satisfaction rate with regards to peer relationships and promotion prospects. Also, regarding peer relationships, promotion and job descriptions, the 4 year university graduates, 2 year college graduates and employees who possess related qualifications show higher degrees of satisfaction. In terms of promotion, people who majored in marine sports show a higher level of satisfaction regarding peer relationships, promotion, job conditions and job description, and those who worked less than 2-3 years in the field show a higher level of satisfaction with respect to promotion prospects. Regarding peer relationships and job descriptions, people who earn more than 3 million won per month and who work in facilities and services show a higher level of satisfaction in terms of peer relationships and job descriptions. In terms of promotion, people whose salary ranges from 3,000,000 won to 3,990,000 won per month show a higher level of satisfaction.

Thirdly, in terms of job insecurity, men and those who majored in marine sports show higher levels of occupation and job recognition, while people in their forties show a higher level of job recognition than those in their twenties. The same can be said for high school graduates compared to

college graduates and products workers more than facility workers. In addition, people with related qualifications, who have worked less than 2-3 years, and whose salary ranges from 3,000,000 won to 3,990,000 won per month, show a higher degree of recognition.

Fourthly, in terms of turnover, women more than men, high school graduates more than college graduates, and unqualified workers more than those who majored in the field showed a higher willingness to leave their place of work. Also, those with related qualifications and who have worked less than one year, and product-related workers show a higher level of turnover.

Lastly, in terms of occupation satisfaction, those who show higher satisfaction rates in terms of salary and suitability show a lower degree of willingness to leave the field, and in terms of job satisfaction, those who show higher satisfaction levels regarding job conditions, peer relationships and job description show a lower likelihood of changing their occupation. In terms of job insecurity, workers who have experienced job insecurity and a sense of loss show a higher willingness to leave the industry, as personal feelings of insecurity and feelings of helplessness influence the worker's willingness to change their career.

I. 서론

1. 연구의 필요성

후기산업사회는 노동시간의 단축에 따른 여가시간의 증대와 함께 개인가처분소득의 증가에 의해 풍요로운 삶을 향수(享受)할 스포츠참여의 기회가 증대되고 있다.

영국에서 토요일 및 일요일휴일제가 1850년대와 1860년대에 은행권과 섬유업계에서 세계 처음으로 도입된 이래, 법정 공휴일로 지정된 것은 1871년의 일이고, 우리나라는 그로부터 약 140년이 지난 2011년 7월부터 주 2일 휴무제가 전면 실시되었다. 게다가 2013년부터는 ‘대체휴일제’까지 검토됨에 따라 앞으로 개인의 여가시간이 한층 증대될 전망이다(지삼업, 조성민, 2013).

최근 국민들의 건강에 대한 관심이 높아지고 여가활동에 대한 시각 또한 과거와는 상당한 차이를 보이고 있다. 과거에는 주말이나 휴일을 단지 일을 마치고 집에서 휴식을 취하며 피로했던 몸의 긴장을 풀어주거나, 가족과 근교로 산책을 하는 시간으로 간주하는 경우가 많았고(고재곤, 왕석우 2005), 실제로 사람들은 일보다 여가를 중요시 하고 있다.

한편, 여가활동의 경향성 역시 과거에는 소극적인 주유(周遊)형태가 주류를 이루었다면, 최근에는 각종 스포츠를 통한 스트레스 해소와 건강유지, 사회적 유대관계 증진을 목적하는 등 적극적인 형태로 바뀌고 있다. 특히 그러한 경향성에 영향 받은 우리나라의 해양스포츠는 삼면이 바다인 접근용이성으로 인해 그 수요가 날로 증가하고 있는 추세에 있다(지삼업, 2003).

실제로 우리나라는 리아스식 해안으로 형성된 해변친수 공간(해변·강변·호반)이 풍부하기 때문에 해양스포츠 각종(해양스포츠단지, 보트계류장, 다기능어항) 전진기지 개발과 활동 공간 확보에 매우 유리한 지리적 조건을 갖추고 있고, 지구온난화에 따른 활동시즌의 확장 등 자연환경의 영향으로 최근 해양스포츠로의 참여인구가 크게 증가하고 있다. 국토해양부는 2008년 기준, 동호인은 약350만 명 수준인 것으로 추산하고 있다(지삼업, 2008).

더욱이 최근 해양스포츠 참여인구의 증가와 더불어 해양스포츠와 관련한 산업의 종사자 또한 크게 증가하는 추세에 있을 뿐만 아니라 해양스포츠는 스포츠산업으로서의 입지도 점차 강화되어가고 있다.

스포츠산업은 근대에 미국을 중심으로 관람스포츠와 참여스포츠가 각광받기 시작하면서 일반화되기 시작하였고, 현재는 미국에서 자동차와 석유산업을 앞지르는 유망산업으로 등장하고 있다(강기두, 2005).

우리나라는 자연경관이 매우 수려하고 해양스포츠산업시설의 입지에 적합한 곳이 무궁무진하게 많다. 모터보트, 세일링요트 등을 만들 수 있는 보트산업인프라도 세계 1위인 조선기술을 활용할 수 있어 산업기반이 충분히 조성되어 있다고 볼 수 있다(이진모, 2009).

해양스포츠산업은 삶의 질을 풍성하게 하는 대안일 뿐만 아니라, 부가가치 및 일자리 창출에 걸쳐 관련 산업에 미치는 경제적 효과도 그 중요성이 부각되고 있다. 미국 미시간주립대 보트산업연구소에 의하면 보트산업의 미국 내 경제효과는 2006년 기준으로 613억 달러이며, 고용효과도 48만 명으로 분석하고 있다. 2008년에 열린 '경기 보트쇼'의 경우 601억 원 규모의 계약 및 판매가 이루어졌으며, 1,650억 원의 생산유발 효과를 창출한 바 있다(대한무역투자진흥공사, 2009).

따라서 해양스포츠와 관련한 선행연구를 살펴보면, 해양스포츠 제도(지삼업, 2000), 해양스포츠 참여(성기환, 2012; 이호, 2011), 라이프스타일(임재현,

2011; 이재빈, 2010), 지역 활성화(진현민, 2011; 김민철, 2008; 김옥주, 2008), 해양관광(김성진, 2010; 이진모, 2009; 양성은, 2009; 백승현, 2006) 등의 연구는 있지만, 해양스포츠 산업관련 종사자의 직업 또는 직무와 관련한 만족도, 불안정성 및 이직에 관한 전문적인 연구가 전무한 실정이기 때문에 이 연구의 필요성이 있다고 사료된다.

2. 연구 목적

이 연구는 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각, 이직의 관계 및 영향을 구명하여 이 분야 산업발전을 위한 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하는 가운데 해양스포츠산업의 정책육성방향을 제시하는데 목적이 있다.

3. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 일반적 특성에 따른 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각, 이직의 차이는 어떠한가?
- 2) 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계는 어떠한가?
- 3) 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각이 이직에 미치는 영향은 어떠한가?

4. 연구모형 및 연구가설

해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각, 이직의 관계에 관한 연구의 모형과 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가. 연구모형

연구모형은 직업만족도와 직무만족도를 독립변인으로, 불안정성 지각은 매개변인으로, 이직을 종속변인으로 설정하였으며, 구체적인 변인들을 토대로 설정한 연구모형은 <그림. 1-1>과 같다.



<그림. 1-1> 연구모형

나. 연구가설

이 연구를 위하여 앞에서 설정한 관련변인의 연구모형을 중심으로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 일반적 특성에 따른 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각, 이직의 차이가 있을 것이다.

- 1-1. 일반적 특성에 따른 직업만족도의 차이가 있을 것이다.
- 1-2. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이가 있을 것이다.
- 1-3. 일반적 특성에 따른 불안정성 지각의 차이가 있을 것이다.
- 1-4. 일반적 특성에 따른 이직의 차이가 있을 것이다.

가설 2. 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각이 이직에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 직업만족도가 불안정성 지각에 미치는 영향이 있을 것이다.
- 2-2. 직업만족도가 이직에 미치는 영향이 있을 것이다.
- 2-3. 직무만족도가 불안정성 지각에 미치는 영향이 있을 것이다.
- 2-4. 직무만족도가 이직에 미치는 영향이 있을 것이다.
- 2-5. 불안정성 지각이 이직에 미치는 영향이 있을 것이다.

가설 3. 직업만족도 및 직무만족도는 불안정성 지각을 매개로 이직에 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 직업만족도가 이직에 영향을 미칠 때 불안정성 지각의 매개효과가 있을 것이다.
- 3-2. 직무만족도가 이직에 영향을 미칠 때 불안정성 지각의 매개효과가 있을 것이다.

5. 연구의 제한점

이 연구의 연구대상, 연구변인 등에서 나타나는 문제로 인하여 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

- 1) 이 연구의 조사 대상은 서울, 경기, 부산, 경남, 전남 지역의 해양스포츠관련 산업체 및 해양스포츠산업 종사자들로 한정하였다.
- 2) 이 연구에서 설정한 변인 이외의 다른 변인에 의해 결과가 달라질 가능성을 일부 배제할 수 없다.
- 3) 이 연구는 응답자들의 개인적 특성과 환경을 고려하지 않았기 때문에 제한적 이해와 해석이 요구된다.

6. 용어의 정의

가. 해양스포츠

해양스포츠는 자연의 물에서 동력·무동력·피견인 등의 각종 장비를 이용하여 이뤄지는 엘리트체육형 해양스포츠를 비롯하여 생활체육형 해양스포츠, 해양레크리에이션형 해양스포츠, 학교체육교육형 해양스포츠 등 4개 장르를 모두 포괄·함의하는 광의적 개념이다(지삼업, 2011).

나. 해양스포츠산업

해양스포츠산업은 항만·해운물류·수산, 조선분야를 일컫는 기존의 해양산업을 태반으로 해양과학기술·해양환경·해양스포츠·해양관광·해양정보·해양금융 등 진화한 일군(一群)의 '신(新)해양산업군(群)'에 속하는 산업을 의미한다(지삼업, 2011).

다. 직업만족

직업만족은 개인이 자신의 직업에 대하여 만족스러운 정도와 태도를 가진다고 평가하는 것으로, 부분적인 직장만족감과는 별개로 직무수행 과정과 결과 등 전체적 직업상황에 대한 총체적인 개념으로 긍정적이고 만족하는 정서 상태를 나타내는 것이다(김우영, 김응규, 2001).

라. 직무만족

직무만족은 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호의적·적대적 감정에서 야기되는 태도(Smith, Oragn, Near, 1983)로, 직무자체와 그 직무의 조건에 대한 총체적 태도를 말한다(Albanese, David & VanFleet, 1983).

마. 불안정성

불안정성은 어떤 위협에 대처하는데 아무것도 할 수 없다고 지각된 무력한 상태로, 직업 및 직무 전체 혹은 특성의 박탈을 예상할 경우의 불확실성과 모호성이라 할 수 있다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

바. 이직

이직이란 광의의 개념으로, 사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동 경로라고 할 수 있으며(Price, 1977), 협의의 개념으로, 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것이다(Molbey, 1982).

II. 이론적 배경

1. 해양스포츠

가. 해양스포츠

1) 해양스포츠의 개념

자연친화적 스포츠는 현대성의 맥락에서 그동안 객관화되고 종속되어져 온 자연과의 조화와 협동을 강조한다. 실제로 자연친화적 스포츠는 고도로 조직화되고 상업화된 현대스포츠에 대한 반발로 태동한 스포츠로서, 자연 환경에 대한 의식개혁 및 자연과 인간 간의 자유롭고 조화로운 친화관계를 유지할 필요성이 대두됨에 따라 계속 발전하고 있다(임변장, 1994).

해양스포츠의 개념은 많은 학자들이 정의하고 있는데, 김경렬(2000)은 해양스포츠를 해양에서 바람과 파도를 이용하거나 수중에서 신체를 이용하는 레크리에이션 활동으로 자연과 동화될 수 있는 자연친화적 활동이며 자연에 대한 도전정신과 호연지기를 기를 수 있는 자연친화적이며 도전적인 활동이라고 정의하면서 해양스포츠의 환경적인 측면을 강조하고 있다.

지삼엽(2003, 2006)은 해양스포츠는 바다·강·호소(湖沼)등 자연의 물에서 동력, 무동력, 피견인 등의 각종 장비(보트 등)를 이용하여 이뤄지는 엘리트체육형 해양스포츠와 생활체육형 해양스포츠를 비롯하여 해양레크리에이션형 해양스포츠, 학교체육교육형 해양스포츠 등 4개 장르를 모두 포괄·함의하는 광의적 개념과 제도의 존중, 사람과 장비의 안전이 확보되는 가운데 인간의 문화가 미치는 그 어디쯤의 공간, 즉 수직 개념은 수심 70cm~30m내외, 수평 개념은 나라 안의 경우, 해변~영해까지라고 밝혀 해양

스포츠 활동의 공간적 범위까지 정의하고 있으며, 해양스포츠는 인간이 자연의 일부임을 깨닫게 되는 계기의 마련과 자연이 종교이며 삶이게 해주는 것뿐만 아니라 높은 체육적·정서적 효과를 비롯하여 자아실현, 환경과 생태, 삶의 질, 심미적 가치 등의 항목에 더 많은 관심을 기울이게 하는 탈물질주의적 가치관 확립효과 등 여러 가지 덕목을 두루 갖추고 있는 완전 스포츠라고 밝히고 있다.

해양스포츠의 특성을 유발하는 가장 기본적인 전제로 해양이라는 자연환경에 절대적으로 의존하지만, 환경오염이나 자연과피라는 부작용으로 작용하기도 한다. 따라서 해양스포츠의 장기적인 발전과 자연환경보호 측면에서 해양스포츠의 활동입지에 대한 철저한 환경수용력 준수와 지속적인 환경보존에 대한 인식이 필요하다.

2) 해양스포츠의 유형

현대의 여가형태는 점점 다양화, 개성화, 복잡화되어가고 있다. 해양스포츠는 이러한 현대인의 욕구에 적절한 기회를 제공한다.

해양스포츠의 구분을 동력원의 형태에 따라 보드 세일링이나 세일링요트 등과 같이 바람을 이용하는 해양스포츠와 수상스키, 수상오토바이, 바나나 보트, 패러 세일링 등과 같이 동력장치를 이용하는 해양스포츠, 서핑보드와 같이 파도를 이용하는 해양스포츠로 구분하기도 하며(김경렬, 2000), 각종 장비(보트)를 통하여 이뤄지기 때문에 보트의 종류, 동력장치의 유무에 따라 동력 종목, 무동력 종목, 피견인 종목으로 각각 구분하기도 한다(지삼업, 2008).

<표 2-1> 해양스포츠 유형별 분류

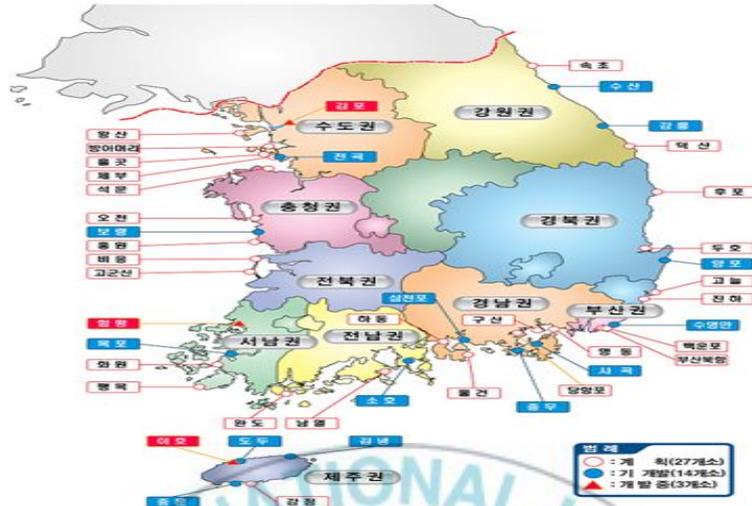
구 분	유 형
동력 해양스포츠기구	• 모터보트, 모터요트, 수상오토바이, 5마력이상 엔진장착고무보트, 호버그래프트, 스쿠터 등
무동력 해양스포츠기구	• 세일딩기·크루저요트, 해양조정, 해양카약, 해양카누, 수상자전거, 윈드서핑, 노보트
피견인 해양스포츠기구	• 수상스키 등 워터슬라이드 류, 패러세일링

출처 : 지삼업(2008) 마리나 관리론.

3) 해양스포츠의 현황

해양스포츠는 경제적 요인이나 환경적 요인으로 인해 다른 여가활동에 비해 대중적인 접근성이 제한되어 있었다. 그러나 최근에 들어 여가형태의 변화추이와 친환경적 정서로 인해 해양스포츠에 대한 관심과 참여가 늘어나고 있는 추세이다. 해양경찰청은 2011년에 406만 여명이 내수면에서 해양스포츠를 즐긴 것으로 보고하고 있다(해양경찰청, 2012). 또한 국내 GNP 수준이 3만 불 수준에 이르면서 해양스포츠가 대중화될 것으로 전망하고 있다.

정부는 이러한 해양스포츠 시대의 도래에 대비해서 전국의 해안을 10개 해양관광개발권역으로 지정하고 해양모험관광, 해양친수문화공원, 해양과학관, 해상낚시공원, 해양생태공원 등의 조성을 계획·추진하고 있으며, '마리나항만의 조성 및 관리 등에 관한 법률'이 2009년 6월 9일 신규제정으로 2019년까지 총 45개소의 해양스포츠 각종 전진기지를 확보할 계획이다<그림 2-1>.



<그림. 2-1> 국내 해양스포츠 각종 전진기지 현황 및 개발계획 출처; 국토해양부(2009),

나. 해양스포츠산업

1) 해양스포츠산업의 개념

해양스포츠산업은 해양산업을 태반으로 진화한 일군(一群)의 신종산업들인 이른바 ‘신(新)해양산업군(群)’에 속하는 산업이라고 말해도 큰 무리는 없을 듯하다. 설명을 더 보태면, 전통적 해양산업은 항만·해운물류·수산, 조선분야를 일컫는다. 그렇지만 최근의 해양산업은 전통적 해양산업뿐만 아니라 신해양산업, 즉 해양과학기술(해양바이오·해저로봇 등)·해양환경(풍력·조력발전 등)·해양스포츠(세일링요트·모터요트·제트보트·스포츠잠수·파워스키보드 등)·해양관광(스포츠형·레저형·관광/관람형)·해양정보·국제선박거래 관련 해양금융 등 이 분야 산업의 범위가 과거보다 한층 확장된 ‘신해양산업’분야까지 진화한 수준에 이르고 있다. 앞으로 해양과학기술 분야는 그 범위가 더 많이 확장될 전망이다(지삼업, 2011).

2) 해양스포츠산업의 분류

<그림. 2-2>와 같이 시설업(마리나산업 등)·용품업(보트산업 등)·서비스업(교육산업 등) 등 3개 중분류에 7개 소분류로 구성되어 있는 해양스포츠 산업은 종류가 다양하고, 특히 용품산업의 경우 그 범위도 국지적·글로벌적인 가운데 시장홍망의 영향도 서로 병렬적(並列的)으로 잇대어 있는 특징을 갖고 있기 때문에 국내 용품산업은 병렬적인 시장특성을 중심으로 선 발생학적 근거를 중심으로 내수시장을 통한 학습, 후 해외시장 개척이라는 전략 설정을 통해 활로를 찾아야 할 것으로 보고 있다(지삼업, 2011).



<그림. 2-2> 해양스포츠산업 분류표 출처; 지삼업(2011), 해양스포츠론

2. 직업만족도

가. 직업만족도의 개념

직업만족도는 조직학 분야에서 중요한 개념임에도 불구하고 가장 이론적 기반이 취약한 개념 중의 하나이다(Bussing, Bissels, Fuchs & Perrar, 1999; Sutton & Staw, 1995). 이 때문에 많은 국내외 학자들은 직업만족도를 개인이 하고 있는 일의 내용(직무)에 대해 만족하는 정도를 말하는 직무만족도와 혼용하여 사용하는 경향이 높은 것으로 파악되었다(조경호 외, 2001). Wollack, Goodale, Wijting & Smith(1971)는 직업만족도의 개념을 보다 다양한 개념들의 복합체로 정의하고 있다. 또한 직무만족, 직무관련 스트레스, 적절한 훈련, 지역사회에 대한 만족도를 직업만족의 하위 변수로 측정하고 아울러, 직업 활동 자체에 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성된다고 한다(정광호, 김태일, 2003).

또한 직업만족은 조직 구성원 개인의 직업에 대한 태도이며, 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다. 즉 직업만족이 높은 사람은 자신의 직업에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있다고 볼 수 있으며, 반대로 직업만족이 낮은 사람은 직업에 대해 부정적인 태도를 가지고 있다고 말할 수 있다(강정애 외, 2010).

직업만족에 관한 개념은 직업에 대한 개인의 태도, 감정 상태이므로 실제로 관찰될 수 있는 것이 아니고 조직구성원의 행위나 언어적 표현을 통해 추론함으로써 파악되는 것이므로, 학자들마다 그 개념을 다양하게 정의 내리고 있다. 또한 ‘만족’이라는 개념 자체가 모호성을 가지고 있으며, 직업만

족의 개념을 설명할 때 사용하는 ‘태도’나 ‘느낌’이라는 단어에서도 짐작할 수 있듯이 같은 조건과 상황 하에서도 만족도에는 개인차가 있기 때문에 직업만족에 대한 정의는 연구의 방법 및 시각에 따라 학자들마다 차이를 보이고 있다(이은정, 2009).

나. 직업만족도의 유형

직업만족은 일반적으로 크게 세 가지로 구분해 볼 수 있는데, 직업자체에 강조를 두는 개념, 직업 환경에 초점을 두는 개념, 개인적 특성요인에 강조를 두는 개념 등이다(이무근, 2006)

첫째, 직업자체에 초점을 두는 개념으로 Smith, Kendall, Julin(1969)은 직업만족이란 ‘직업에 대한 조직 구성원들의 효과적인 반응’이며, 그들의 직업 경향이 자신의 가치와 욕구에 부합될 때 더욱 만족을 느끼게 된다고 하였다. 그리고 Lock(1976)는 ‘직업만족은 자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도’라고 정의 하였으며, 개인의 가치와 직무, 그리고 환경에 대한 지각들 사이의 상호작용에 기인하는 것으로 보았다. 이러한 개념은 최근까지 대부분의 학자들에 의하여 가장 보편적으로 받아들여지고 있다.

둘째, 직업 환경에 초점을 두는 개념으로 직업만족도는 ‘자신의 직업 활동에 대해 긍정적으로 혹은 부정적으로 느끼는 정도로서 물리적이고 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이나 태도’라고 주장하였다(Schermerhorn, 2000). 또한, 직업만족에 대한 개념을 ‘조직 구성원의 욕구를 만족시키는 가장 중요한 환경요소에 대한 인식반응’이라고 하였다(Pincus & Rayfield, 1989). Serini, Toth, Wright & Emig(1997)은 직업만족도를 조직 내부 요소에 대한 평가로 제한하지 않고 직업의 사회적 평판이나 기여도 등과 같은

외부 요소를 포함해서 정의하고 있다.

셋째, 개인적 특성 요인에 강조를 두는 개념은 개인의 직업경험이나 성격 등의 특성에 주목하였다. 이는 직업만족은 ‘직업 활동을 통해서 얻어지거나 또는 경험하는 욕구 충족의 정도’라고 정의하고, 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태가 나타난다고 하였다(McComick & Tiffin, 1974; Luthans, Paul & Baker, 1981; Vecchione, 2002).

다. 직업만족도의 정의

이론적으로 직업만족(Job satisfaction)에 관한 정의는 광범위한 연구대상 및 범위로 인하여 일반화되지 못해서 만족할 만한 정의는 되어있지 않다.

학자들마다 직업만족도에 대한 정의에 있어 차이를 보이고 있지만, 대부분의 학자들은 직업만족도가 직업 활동 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도와 신념 등의 수준 및 차원에 의해 영향을 받는다고 보았다(서윤원, 2008).

Maslow(1943)는 인간의 욕구단계를 생리적 욕구, 안전·안정성의 욕구, 소속감, 사회생활의 욕구, 존경(자존심, 인정)의 욕구, 자아실현의 욕구 등의 다섯 단계로 구별하였으며, 인간의 행동은 특정시간에 가장 강하게 느끼는 욕구에 의해서 결정된다고 보았으며, ‘욕구위계설’은 직업만족도에 관한 전통적 이론주의의 하나로서 직업만족도의 차원은 근무자의 욕구체계와 관련이 있음을 밝혔다.

Bently와 Rempel(1970)은 직업만족이란 개인이 주어진 직무상황에 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 혹은 열의라고 정의하였고, Smith(1975)는 직업만족은 개인이 자신의 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 총화 또는 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고

정의하였으며, Dessler(1976)는 직업만족은 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구만족(need satisfaction)정도의 함수라고 하였다.

이와 같은 정의를 종합해 볼 때, 직업만족이란 ‘조직의 직무환경 속에서 집단목표를 성취하고자 할 때 구성원이 갖게 되는 관심, 호의, 열의와 같은 감성적 상태’라고 할 수 있으며, 김우영과 김응규(2001)는 한 개인이 자신의 직업에 대하여 만족스런 정도와 태도를 가진다고 평가하는 것으로, 부분적인 직장만족감과는 별개로 직무수행과정과 결과 등 전체적 직업상황에 대한 총체적인 개념으로 긍정적이고 만족하는 정서 상태를 나타내는 것이라고 정의한다.

3. 직무만족도

가. 직무만족도의 정의

직무만족은 조직 구성원이 직무나 직무를 구성하고 있는 여러 요소에 대하여 느끼는 감정이나 태도로서 조직효과성에 기여하는 중요한 요인으로 인식된다. 이러한 직무만족에 관한 연구는 1940년대부터 산업심리학자들에 의하여 구성원의 감정과 심리, 정서가 생산성향상에 직접적 영향을 미친다는 사실이 발견되면서 부터이다. 직무만족의 초기연구들은 직무만족이 생산성에 영향을 미친다는 견해에 의해 이 두 변수의 관계를 규명하는 연구들이 주를 이루게 되었다. 그러나 최근에 들어서는 구성원의 직무자체에 대한 만족에 초점을 두고 직무만족의 결정요인과 직무만족의 결과요인에 집중하면서 구성원의 물질적 풍요나 경제적 성장보다는 근로생활의 질을 강조하는 차원에서 연구가 이루어지고 있다(임현철, 서광렬, 2011).

직무만족은 수많은 학자들에 의해서 연구되었으나, 대부분 직무만족에 관한 서로 다른 개념의 정의와 측정방법 등으로 아직까지는 공통적으로 공감할 수 있는 직무만족의 정의는 나타나있지 않다. 그러나 일부 연구자들이 제시하는 직무만족의 정의를 살펴보면, Lock(1976)는 개인의 직무에 대한 태도로서 일반적으로 개인의 직무 또는 직무경험의 평가로부터 나타나는 긍정적 상태, 직무 그 자체와 개인적 보상, 충족, 만족 또는 불만족, 좌절 등의 물리적·심리적 만족을 직무만족으로 정의하였다.

Porter와 Lowler(1968)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라고 하였으며, Smith(1975)는 직무만족을 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 평가하여 얻어지는 유쾌한 감정적 및 정서적인 만족상태라고 하였다.

McCormick과 Ilgen(1980)은 구성원이 직무와 관련을 가지는 감정적 태도라고 할 수 있으며, 행동이나 활동이 아닌 상태로서 태도, 가치, 욕구, 신념 등과 밀접한 관계가 있는 것이라고 설명하였으며, Smith, Organ & Near(1983)도 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호의적 감정과 적대적 감정에서 야기되는 태도를 직무만족이라 하였다.

한편, Albanese, David & VanFleet(1983)은 직무만족도는 기대와 실제 경험 간의 차이로 인지됨으로써 결정되는 것이라고 하였으며, 직무만족도는 직무자체와 그 직무의 조건에 대한 총체적 태도라고 설명하였다. 또한 직무만족도는 다차원적이어서 직무 그 자체뿐만 아니라 임금, 승진기회, 감독과 동료 등의 요인들에 의해 결정된다는 점을 강조하고 있다.

이러한 연구자들의 직무만족 차원과 견해는 개인의 태도나 가치, 신념 및 욕구 등 개인적 차이와 수준에 따라 직무와 관련하여 갖게 되는 개인의 감정적 태도와 직무자체나 조건에 대한 총체적 태도로 직무만족 연구에 중요한 시사점을 제공해 주고 있다.

나. 직무만족도의 특징

직무만족의 정의에서 나타난 것과 같이 직무만족도는 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 직무만족도는 직무에 대한 정서적 반응이다. 따라서 이는 자기성찰을 통해서만 이해될 수 있다는 것이다. 그리고 둘째는 직무만족도는 원하는 것과 실제 간의 격차이기 때문에 직무만족도는 상당히 주관적인 개념으로 볼 수 있다. 이에 따라 직무만족도가 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대로 직무만족도 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다(김성국, 2001).

4. 불안정성

가. 불안정성의 개념

불안정성(Job Insecurity)은 조직에서 매우 중요한 개념임에도 불구하고, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)가 이에 대한 개념을 정립하기 전까지는 여전히 직무안정의 한 측면으로서 다루어져 왔고, 직업이나 직무 불안정성의 영향요인에 대해 개념적·실증적으로 충분히 발전시켜 오지 못했다.

초기 연구에서는 미래의 고용에 대한 일반적인 관심을 반영하는 하나의 단일차원적인 현상으로서 구성개념을 설정하고 측정하였다. 일부 학자들은 직업 및 직무와 관련한 불안정성을 정신측정학적 특성이나 이론적인 기반이 없는 측정방법을 사용하기도 하였다(Ashford, et al., 1989; Hartley, et al., 1991).

Greenhalgh & Rosenblatt(1984)은 직업불안정을 개인이 자신의 직무를 담

당하는 상태에서 느끼는 위협과 그 위협에 대해서 자신이 아무 일도 할 수 없다는 지각된 무력감의 정도, 즉 직무상실의 위협을 받는 상황에서 이러한 상황을 통제하지 못하는 무기력함에 대한 지각이라고 정의하였다.

불안정성 지각은 어떤 위협에 대처하는데 아무것도 할 수 없다고 지각된 무력한 상태로, 직업 및 직무 전체 혹은 특성의 박탈을 예상할 경우의 불확실성과 모호성이라 할 수 있다.

나. 불안정성의 특징

Lim(1996)은 근로자들은 그들의 직업에서 불확실한 미래를 가지고 있을 때 위협과 불안을 느끼며, 우울과 같은 스트레스증상이 나타난다고 하였고, Karasek(1998)은 지속적인 직업의 유형, 직업의 안정성, 지난 몇 년 동안의 실직 또는 면직유무, 현재 직업을 잃을 가능성, 향후능력 및 경력개발의 가능성, 향후 자신의 기술가치성 등의 다양한 특징을 제시하였으며, Kinnunen 등(2003)은 실직의 위협 또는 실직에 대한 불안의 통합적인 관점(The global view)과 현재 상황에서 지속적으로 고용상태를 유지하고 싶어 하지만 위협에 대해 아무것도 할 수 없다는 지각된 무기력함의 다차원적인 관점(The multidimensional view)의 두 가지 차원으로 바라보았다.

5. 이직

가. 이직의 개념

일반적으로 이직에 대한 개념 정의는 다양하게 제시되고 있지만, 크게 두 가지 개념으로 구분된다. 하나는 광의의 개념으로, 사회체계의 구성원이 경

계를 넘나드는 개인의 이동경로라고 할 수 있으며, 취직, 철회, 배치전환, 승진까지 포함하고 있다(Price, 1977). 또 하나는 협의의 개념으로, 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것이다(Molbey, 1982). 이기효(1994)는 조직구성원이 조직상의 신분에서 벗어나는 이동으로 규정하고 있으며, 이성윤(2002)은 일반적으로 이직이라고 할 때, 개인이 조직을 떠나 외부로 이동하는 것으로 정의하고 있다.

나. 이직의 유형

조직 내부에서 외부로의 이동유형은 구성원의 자발성 여부(Augustine, 1972)와 조직의 회피가능성(신유근, 1997)에 따라 다음과 같이 구분할 수 있다.

1) 자발성 여부에 따른 이직의 유형

구성원의 자발성 여부에 따라 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분하여 볼 수 있다.

자발적 이직은 구성원의 입장에서 스스로의 의사에 의한 이직을 뜻하며, 일반적으로 사직(quit or resignation)으로 표현되고, 조직에 불만이 있다거나, 보dana은 기회를 찾아서 전직(turnover)하는 경우와 결혼, 출산, 질병, 이사 등으로 이직하는 것을 말한다.

비자발적 이직은 구성원의 의사에 의한 것이 아니라, 강제되는 이직으로 면직(forced resignation)이라고도 한다. 이것은 조직구성원의 무능력, 규칙위반, 부정직, 결근, 명령불복종 등의 이유를 들어 조직외부로 방출되는 해고(discharge), 불황에 따른 일시해고(temporary lay off), 정년퇴직(retirement) 등이 포함된다.

2) 조직의 회피가능성에 따른 이직의 유형

조직의 회피가능성 여부에 따라 회피가능이직(avoidable turnover)과 회피불가이직(unavoidable turnover)으로 구분될 수 있다.

회피가능이직은 조직 혹은 사용자의 노력에 의해서 이직을 최소화할 수 있는 것이며, 회피불가이직은 불가피한 원인, 즉 질병이나 사망 등에 의한 통제가 불가능한 이직을 말한다.

대부분의 자발적 이직은 회피가능이직으로, 노력하면 막을 수 있는 이직을 의미한다.

다. 이직 의도

이직 의도는 가까운 미래에 일하고 있는 조직을 떠날 가능성에 대한 주관적인 개인평가이며 가까운 미래에 조직을 떠나려는 의식적이고 계획적인 욕구로, 철회 인지과정의 최종결과로 생각할 수 있다(Mobley, 1982; Mowday et al., 1982). 또한 이직에 대한 생각과 수동적 또는 능동적 직무탐색에 있어서 다른 직업을 찾고자하는 의도를 포함하고 있다(Tett & Meyer, 1993; Kirschenbaum & Weisberg, 1994). 즉, 이직 의도는 이직의 선행변수로서 조직의 구성원으로서의 자격을 포기하고 조직을 떠나려는 의도라 할 수 있다.

이직과 관련한 선행연구와 메타분석(meta-analysis)을 살펴보면(김성한, 1997; 서지영, 2002; 공계순, 2005), 이직과 관련된 여러 가지 변수들이 이직과 직접적으로 연결되기보다는 이직 의도에 의해 매개되는 것으로 나타날 뿐만 아니라, 이직의 과정에서 이직을 결정짓는 가장 강력한 예측변수가 되고 있음을 알 수 있다.

라. 이직 효과

1) 이직의 부정적 효과

높은 이직률은 인력관리에서 큰 재정적 손실을 가져올 뿐만 아니라 클라이언트에게 적절한 서비스를 제공함에 있어 지장을 초래할 수 있다(김성희, 2000). 이직의 부정적 효과를 구체적으로 살펴보면, 먼저 개인적 차원에서는 첫째, 선임권 및 경력에 따른 부가급여의 상실, 둘째, 새로운 직무로의 전환에 따른 스트레스, 셋째, 전직비용, 넷째, 인간관계의 종결 등이 있다. 그리고 조직적 차원에서는 첫째, 이직·채용·훈련에 따른 경제적 비용, 둘째, 생산손실, 셋째, 서비스 질의 손상, 넷째, 행정부담의 증가, 다섯째, 종사자의 사기저하 등을 들 수 있다(Molbey, 1982; 김성한, 1997).

2) 이직의 긍정적 효과

이직을 부정적으로 보는 견해가 지배적이긴 하지만, 이직이 부정적인 영향만 있는 것은 아니다. 이직의 긍정적 측면에는 개인적 차원에서 현재보다 나은 보수와 근무조건에서 일할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 또한 조직적 차원에서는 이직으로 인해 인재의 적절한 재배치를 통한 인사관리의 효율성 제고, 신규채용으로 조직의 인건비 부담감소와 질적 업무성과, 조직의 분위기 쇄신과 활성화의 계기를 마련할 수 있다(박현주, 2011).

III. 연구 방법

해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계를 구명하여 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하는 가운데 해양스포츠산업의 정책육성방향을 제시하기 위한 연구대상, 조사도구, 연구절차, 자료처리 방법은 다음과 같다.

1. 연구대상

응답자들의 인구통계적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 <표 3-1>과 같다. 분석결과를 보면, 총 응답자 400명 중 불성실 응답자 91명을 제외한 309명의 설문지가 분석에 사용되었다.

일반적 특성을 살펴보면 남자가 251명(81.2%)으로 여자 58명(18.8%)보다 많았고, 결혼유무는 미혼 165명(53.4%), 기혼 144명(46.6%), 연령별 분포는 20대가 111명(35.9%), 30대가 100명(32.4%), 40대가 67명(21.7%), 50대 이상이 31명(10.0%)의 순으로 나타났다. 학력별 분포는 전문대졸 130명(42.1%), 고졸이하 96명(31.1%), 대졸이상 83명(26.9%)의 순으로 나타났고, 학과는 전공 103명(33.3%), 관련 70명(22.7%), 무관 136명(44.0%)의 순으로 나타났으며, 자격증 소지유무로는 관련자격증 소지자가 182명(58.9%)으로 관련자격증을 갖지 않은 사람 127명(41.1%)보다 많았다. 종사기간에서는 4년 이상이 142명(46.0%), 1년~2년 미만이 67명(21.7%), 2년~3년 미만 39명(12.6%), 1년 미만 31명(10.0%), 3년~4년 미만 30명(9.7%)의 순으로 나타났고, 급여는 200만원 미만이 116명(37.5%), 200만원~299만원이 94명

(30.4%), 300만원~399만원이 66명(21.4%), 400만원 이상 33명(10.7%)의 순으로 나타났으며, 종사분야는 시설업 116명(37.5%), 용품업 98명(31.7%), 서비스업 95명(30.7%)으로 나타났다.

<표 3-1> 응답자의 일반적 특성에 대한 분석

구분		빈도수 (명)	구성비율 (%)	구분	빈도 (명)	구성비율 (%)	
성별	남자	251	81.23	자격증	유	182	58.90
	여자	58	18.77		무	127	41.10
결혼	미혼	165	53.40	종사 기간	1년 미만	31	10.03
	기혼	144	46.60		1~2년 미만	67	21.68
연령	20대	111	35.92	2~3년 미만	39	12.62	
	30대	100	32.36	3~4년 미만	30	9.71	
	40대	67	21.68	4년 이상	142	45.95	
	50대 이상	31	10.03	종사 분야	200만원 미만	116	37.54
학력	고졸	96	31.07		200~299만 원	94	30.42
	전문대졸	130	42.07		300~399만 원	66	21.36
	대졸이상	83	26.86		400만원 이상	33	10.68
전공 학과	전공	103	33.33	전체	시설업	116	37.54
	관련	70	22.65		용품업	98	31.72
	무관	136	44.01		서비스업	95	30.74
전체		309	100	전체		309	100

2. 조사도구

이 연구의 목적을 달성하기 위한 측정도구는 설문지이다. 문항들은 국내·외 선행연구에서 이미 신뢰성 및 타당성 검증을 실시하여 사용하였던 도구들 가운데 일부는 이 연구에 맞게 재구성하였다.

설문지구성은 연구대상자의 인구통계적 특성 9문항, 직업만족도 17문항, 직무만족도 20문항, 불안정성 지각 12문항, 이직 10문항 등 전체 68문항으로 구성하였다. 설문지의 응답형태는 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 응답내용은 “전혀 그렇지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “보통이다” 3점, “그렇다” 4점, “매우 그렇다” 5점을 부여하였다. 전체 설문지구성 지표는 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 측정도구의 구성 지표

구성 지표	구 성 내 용	문항
인구통계적 특성	성별, 결혼유무, 연령, 학력, 전공학과, 자격증유무, 종사기간, 급여, 종사분야	9
직업만족도	사회적 인정	8
	적성	6
	보수	3
직무만족도	동료관계	6
	승진	4
	근무조건	6
	직무내용	4
불안정성	직업불안	5
	직무불안	3
	개인불안	4
이직	조직관련	4
	직무관련	3
	개인관련	3
전 체		68

가. 직업만족도

직업만족도의 측정도구로는 Miller의 The Attitude Toward Any Occupation Scale의 총 90문항 가운데 김원옥(1984)과 임정선(1989)이 사용한 설문지와 최외숙(2011)이 사용한 측정도구를 최근의 자료와 요인부화량이 높은 문항을 수정·보완하여 사용하였으며, 사회적 인정, 적성, 보수 등 3개의 하위영역으로, 전체 19문항의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

측정변수는 척도순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증에 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주축요인추출법(principal factor method)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 요인적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 것으로, 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유값은 특정 요인에 적재된 모든 변수의 적재량을 제공하여 합한 값을 말하는 것으로, 특정 요인에 관련된 표준화된 분산(standardized variance)을 가리킨다. 일반적으로 사회과학분야에서의 요인과 문항의 선택기준인 고유값(eigen value) 1.0 이상, 요인 적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다.

<표 3-3>은 직업만족도에 대한 요인분석결과이다. 설명된 총 분산은 68.159%로 나타났다. 전체적으로 직업만족도는 선행연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었고, 이 가운데 a7, a14번은 이론구조에 적당하지 않게 적재되어 제거하였으며, 전체 19개의 문항 중 최종적으로 17개 문항을 채택하였다. 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내는 편상관지수 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 .940의 높은 수치로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 것으로 나타났고, 요인 분석모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정에서의 유의확률

은 <.000으로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났으며, 모든 요인의 Cronbach's α 값이 0.8이상으로 나와 이 연구에서 사용된 설문지는 신뢰할 수 있는 것으로 판단된다.

<표 3-3> 직업만족도의 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	요인분석				신뢰도	
	사회적 인정	적성	보수	공통성	Alpha if Item Deleted	Cronbach α
a12	.772	.340	.226	.549	.893	.914
a13	.711	.188	.092	.763	.907	
a16	.688	.199	.277	.590	.904	
a15	.637	.359	.306	.628	.900	
a11	.600	.355	.318	.495	.902	
a10	.592	.190	.329	.479	.908	
a8	.581	.285	.244	.587	.908	
a9	.563	.504	.336	.683	.900	
a3	.185	.745	.146	.611	.884	.899
a4	.333	.711	.163	.608	.881	
a5	.287	.711	.142	.644	.883	
a6	.257	.663	.347	.626	.881	
a1	.291	.657	.413	.688	.874	
a2	.312	.554	.412	.573	.887	
a18	.315	.197	.743	.690	.712	.810
a17	.346	.221	.686	.446	.697	
a19	.173	.283	.580	.638	.802	
Eigen-value	4.069	3.729	2.499			
분산설명(%)	23.937	21.936	14.702			

*삭제문항 : a7, a14

나. 직무만족도

직무만족도 검사는 Smith 외 2명(1969), Spector(1997)가 개발한 설문지를 바탕으로 Price(1977), 권오석(2002), 김은정(2002), 이승로(2005)가 사용한 측정도구를 최근의 자료와 요인부화량이 높은 문항을 수정·보완하여 사용하였으며, 근무조건, 승진, 직무내용, 동료관계의 4개 하위영역으로, 전체 21개 문항의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

측정변수는 척도순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였으며, 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석과 구성요인을 추출하기 위한 주축요인추출법(principal factor method)을 사용하였고, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다.

<표 3-4>는 직무만족도에 대한 요인분석결과이다. 설명된 총 분산은 64.898%로 나타났다. 전체적으로 직무만족도는 선행연구결과의 이론구조와 동일하게 4개의 요인으로 추출되었고, 이 가운데 b12번은 이론구조에 적당하지 않게 적재되어 제거하였으며, 전체 21개의 문항 중 최종적으로 20개의 문항을 채택하였다. KMO지수는 .901의 높은 수치로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 것으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정에서의 유의확률은 <.000으로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났다으며, 모든 요인의 Cronbach's α 값이 0.8이상이므로 이 연구에서 사용된 설문지는 신뢰할 수 있는 것으로 판단된다.

<표 3-4> 직무만족도의 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	요인분석					신뢰도	
	동료 관계	승진	근무 조건	직무 내용	공통성	Alpha if Item Deleted	Cronbach α
b20	.760	.193	.092	.243	.682	.844	.874
b21	.712	.209	.067	.238	.612	.849	
b19	.694	.119	.142	.205	.558	.854	
b17	.596	.397	.219	.242	.620	.847	
b18	.564	.176	.287	.218	.479	.857	
b16	.525	.377	.188	.117	.466	.866	
b7	.184	.809	.272	.123	.777	.804	.868
b8	.233	.805	.234	.088	.765	.810	
b10	.301	.626	.098	.174	.523	.860	
b9	.164	.621	.174	.278	.520	.847	
b4	.251	.147	.721	.120	.618	.782	.829
b2	.423	.174	.640	.136	.637	.785	
b1	.375	.158	.617	.195	.584	.788	
b6	.047	.318	.603	.092	.476	.805	
b5	-.106	.060	.590	.123	.378	.831	
b3	.185	.129	.511	.149	.334	.816	
b15	.222	.048	.174	.653	.508	.794	.818
b14	.386	.276	.213	.644	.685	.733	
b13	.224	.235	.319	.612	.582	.758	
b11	.319	.323	.102	.512	.479	.792	
Eigen-value	3.500	2.943	2.838	2.003			
분산설명(%)	17.499	14.713	14.189	10.014			

*삭제문항 : b12

다. 불안정성

불안정성을 측정하기 위해 Ashford & Bobko(1989)가 개발한 JIS(Job Insecurity Scale)척도를 바탕으로 Kinnunen 등(2003)이 사용하고, 남기섭(2006), 박준철·박진영(2008), 신보경(2011)이 사용한 측정도구를 최근의 자료와 요인부화량이 높은 문항을 수정·보완하여 사용하였으며, 직업·직무·개인불안의 3개의 하위영역으로, 모두 12문항의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

이 연구의 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주축요인추출법(principal factor method)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다.

<표 3-5>는 불안정성에 대한 요인분석결과이다. 설명된 총 분산은 64.587%로 나타났다. 전체적으로 불안정성은 선행연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었으며, KMO지수는 .775의 수치로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 적당한 것으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정에서의 유의확률은 <.000으로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났으며, 모든 요인의 Cronbach's α 값이 0.7이상으로 이 연구에서 사용된 설문지는 신뢰할 수 있는 것으로 판단된다.

<표 3-5> 불안정성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	요인분석				신뢰도	
	직업불안	개인불안	직무불안	공통성	Alpha if Item Deleted	Cronbach α
c3	.807	.098	-.146	.682	.794	.845
c2	.719	.003	.062	.520	.817	
c4	.707	-.022	.015	.500	.818	
c5	.696	-.005	-.038	.486	.819	
c1	.690	.104	-.070	.492	.820	
c11	.043	.805	-.112	.662	.661	.769
c10	-.026	.670	-.006	.450	.714	
c12	.070	.633	-.052	.408	.731	
c9	.034	.589	-.004	.348	.744	
c7	-.061	-.107	.740	.563	.627	.742
c8	-.215	-.034	.728	.577	.630	
c6	.126	-.007	.647	.434	.714	
Eigen-value	2.701	1.878	1.542			
분산설명(%)	22.510	15.650	12.853			

라. 이직

이직을 측정하기 위해 Mowdays, et. al(1982)이 개발하고, Becker(1992), 이기호(1994), 정명수(1999), 김현국(2003), 이승로(2005), 남기섭(2006)이 사용한 측정도구를 최근의 자료와 요인부화량이 높은 문항을 수정·보완하여 사용하였으며, 조직·직무·개인관련 등의 3개의 하위영역으로, 전체 10문항의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

이 연구의 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정 변수는 구성요인을 추출하기 위한 주축요인추출법(principal factor method)과

요인 적재치의 단순화를 위한 직교회전방식(varimax)을 채택하였으며, 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다.

<표 3-6>은 이직에 대한 요인분석결과이다. 설명된 총 분산은 69.21%로 나타났다. 전체적으로 불안정성은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었으며, KMO지수는 .748의 수치로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋은 것으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정에서의 유의확률은 <.000으로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났으며, 모든 요인의 Cronbach's α 값이 0.6이상으로 이 연구에서 사용된 설문지는 신뢰할 수 있는 것으로 판단된다.

<표 3-6> 이직에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	요인분석				신뢰도	
	조직관련	직무관련	개인관련	공통성	Alpha if Item Deleted	Cronbach α
d4	.864	.067	.021	.751	.875	.908
d3	.860	.089	.074	.752	.876	
d1	.831	.026	.096	.701	.881	
d2	.818	-.052	.020	.672	.890	
d6	-.003	.764	.001	.584	.605	.731
d7	.052	.670	-.033	.452	.653	
d5	.027	.637	.034	.407	.673	
d9	.064	-.046	.712	.513	.476	.648
d8	-.034	-.093	.624	.399	.555	
d10	.107	.150	.534	.319	.616	
Eigen-value	2.865	1.468	1.200			
분산설명(%)	28.652	14.861	12.001			

마. 상관분석

각 변인의 하위영역별 평균 및 표준편차는 <표 3-7>과 같이 직업만족의 하위변인 가운데 적성이 3.427로 가장 높았고, 사회적 인정, 보수의 순으로 나타났다. 직무만족의 하위변인은 직무내용이 3.624로 가장 높았고, 동료관계, 근무조건, 승진의 순으로 나타났다. 불안정성은 직무불안, 개인불안, 직업불안의 순이었으며, 이직은 개인관련, 직무관련, 조직관련의 순으로 나타났다. 변수 간의 관련성의 정도와 방향을 알아보기 위하여 상관분석을 실시한 결과 <표 3-8>과 같이 자료의 신뢰성과 타당성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-7> 변인들에 대한 기초통계량

변인	평균	표준편차	
직업만족	사회적 인정	3.255	.815
	적성	3.427	.787
	보수	3.052	.920
직무만족	동료관계	3.448	.705
	승진	3.045	.820
	근무조건	3.187	.753
	직무내용	3.624	.672
불안정성	직업불안	2.531	.758
	개인불안	2.802	.831
	직무불안	3.041	.726
이직	조직관련	2.723	.975
	직무관련	2.840	.856
	개인관련	3.369	.730

<표 3-8> 각 요인간의 상관분석

	사회 인정	적성	보수	동료 관계	승진	근무 조건	직무 내용	직업 불안	개인 불안	직무 불안
동료 관계	.672**	.657**	.505**							
승진	.563**	.516**	.461**							
근무 조건	.411**	.498**	.415**							
직무 내용	.622**	.547**	.570**							
직업 불안	-.380**	-.506**	-.342**	-.495**	-.334**	-.520**	-.465**			
개인 불안	-.121*	-.144**	-.059	-.171**	-.064	-.094	-.228**			
직무 불안	.457**	.355**	.320**	.354**	.416**	.176**	.349**			
조직 의도	-.468**	-.513**	-.566**	-.489**	-.321**	-.478**	-.479**	.549**	.048	-.157**
직무 의도	-.114*	-.120*	-.071	-.171**	-.066	-.101	-.229**	.061	.957**	-.100
개인 의도	-.024	-.064	-.103	-.001	.004	-.072	-.053	.055	-.049	-.012

**상관계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*상관계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

3. 연구절차

- 가. 문헌연구 및 논제 설정 : 2012. 03 ~ 2012. 06.
- 나. 자료수집 및 문헌연구 : 2012. 06 ~ 2012. 09.
- 다. 논문계획서 작성 : 2012. 10 ~ 2012. 11.
- 라. 설문지 조사 : 2013. 02 ~ 2013. 04.
- 마. 자료정리 및 통계처리 : 2013. 02 ~ 2013. 04.
- 바. 논문작성 : 2013. 02 ~ 2013. 05.

4. 자료처리

해양스포츠산업 종사자의 직업만족도 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계 및 영향을 알아보기 위해 다음과 같이 분석절차를 거쳤다. 먼저 해양스포츠산업 종사자를 대상으로 설문지를 배포하고 회수된 설문지 중 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료와 불성실하다고 판단되는 자료는 분석에서 제외시켰다. 설문지 자료를 엑셀에 코딩한 후 SPSS 18.0 Version과 AMOS 18.0 Version을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

- 1) 연구 대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.
- 2) 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)과 신뢰도 검증(reliability analysis)을 실시하였다.

3) 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계를 분석하기 위하여 Pearson의 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.

4) 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각, 이직의 차이를 분석하기 위하여 t-검증(t-test), 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정은 Duncan방법을 실시하였다.

5) 해양스포츠산업 종사자의 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각이 이직에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

6) 해양스포츠산업 종사자의 직업만족도, 직무만족도, 불안정성 지각이 이직에 미치는 영향에서 불안정성 지각의 매개효과를 분석하기 위하여 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling)분석에서 포화모형(saturated model)을 이용하여 검정을 실시하였다.

7) 모든 통계의 유의수준은 $\alpha = .05$ 로 설정하였다.

IV. 연구결과

1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

가. 성별에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 성별에 따른 직업만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 성별에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-1>과 같다. 분석결과, 사회적 인정 ($t=3.658, p<0.001$)과 보수($t=4.175, p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 적성에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 사회적 인정의 평균값은 남자가 3.335, 여자 2.910의 수치를 보여 남자가 0.1% 유의수준에서 더 높게 나타났으며, 보수에서도 남자와 여자의 각 평균값이 3.167, 2.552의 수치를 보여 남자가 여자보다 0.1% 유의수준에서 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-1> 성별에 따른 직업만족도의 차이분석

구분	남자(n=251)		여자(n=58)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
사회적 인정	3.335	.793	2.910	.825	3.658***	<.001
적성	3.455	.787	3.305	.778	1.313	.281
보수	3.167	.850	2.552	1.046	4.175***	<.001

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

2) 성별에 따른 직무만족도의 차이

성별에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과 <표 4-2>와 같다. 분석결과, 근무조건($t=-2.407$, $p<0.05$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 동료관계, 승진, 직무내용에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족은 근무조건에서 여자가 남자보다 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-2> 성별에 따른 직무만족도의 차이분석

구분	남자(n=251)		여자(n=58)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
동료관계	3.468	.690	3.359	.768	1.060	.290
승진	3.079	.831	2.901	.759	1.492	.137
근무조건	3.138	.750	3.399	.735	-2.407*	.017
직무내용	3.643	.694	3.539	.565	1.069	.286

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3) 성별에 따른 불안정성의 차이

성별에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과 <표 4-3>과 같다. 분석결과, 직업불안($t=2.131$, $p<0.05$), 직무불안($t=2.367$, $p<0.05$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 개인불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 직업과 직무에 대한 불안은 여자보다 남자가 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-3> 성별에 따른 불안정성의 차이분석

구분	남자(n=251)		여자(n=58)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
직업불안	2.575	.773	2.341	.662	2.131*	.034
개인불안	2.797	.857	2.823	.715	-.218	.827
직무불안	3.088	.732	2.839	.670	2.367*	.019

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 성별에 따른 이직의 차이

성별에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과 <표 4-4>와 같다. 분석결과, 조직관련(t=-2.079, p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무와 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직은 조직 관련에서 여자가 남자보다 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-4> 성별에 따른 이직의 차이분석

구분	남자(n=251)		여자(n=58)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
조직관련	2.667	.964	2.961	.999	-2.079*	.038
직무관련	2.829	.880	2.891	.745	-.498	.619
개인관련	3.352	.696	3.443	.864	-.745	.459

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

나. 결혼에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 결혼에 따른 직업만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 결혼에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-5>와 같다. 분석결과, 사회적 인정($t=3.710$, $p<0.001$)과 보수($t=1.994$, $p<0.05$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 적성에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직업만족에서 사회적 인정의 평균값은 미혼이 3.411, 기혼이 3.077, 보수의 평균값은 미혼이 3.148, 기혼이 2.942의 수치를 보여 미혼자가 기혼자보다 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-5> 결혼에 따른 직업만족도의 차이분석

구분	미혼(n=165)		기혼(n=44)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
사회적 인정	3.411	.868	3.077	.710	3.710***	<.000
적성	3.494	.802	3.350	.764	1.614	.108
보수	3.148	1.002	2.942	.807	1.994*	.047

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

2) 결혼에 따른 직무만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 결혼에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시한 결과는 <표 4-6>과 같다. 분석결과, 동료관계($t=3.163$, $p<0.01$)와 승진($t=4.255$, $p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가

있는 것으로 나타났고, 근무조건과 직무내용에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족은 동료관계와 승진에서 미혼자가 기혼자보다 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-6> 결혼에 따른 직무만족도의 차이분석

구분	미혼(n=165)		기혼(n=44)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
동료관계	3.563	.770	3.316	.598	3.163**	.002
승진	3.226	.803	2.839	.792	4.255***	<.000
근무조건	3.255	.717	3.109	.788	1.703	.090
직무내용	3.668	.710	3.573	.624	1.255	.210

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 결혼에 따른 불안정성의 차이

해양스포츠산업 종사자의 결혼에 따른 직업만족의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-7>과 같다. 분석결과, 결혼에 따른 직업만족도의 모든 하위요인에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-7> 결혼에 따른 불안정성의 차이분석

구분	미혼(n=165)		기혼(n=44)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
직업불안	2.495	.787	2.574	.723	-.915	.361
개인불안	2.800	.843	2.804	.820	-.040	.968
직무불안	3.047	.768	3.035	.678	.142	.887

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 결혼에 따른 이직의 차이

해양스포츠산업 종사자의 결혼에 따른 직업만족의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-8>과 같다. 분석결과, 결혼에 따른 직업만족도의 모든 하위요인에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-8> 결혼에 따른 이직의 차이분석

구분	미혼(n=165)		기혼(n=44)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
조직관련	2.712	1.014	2.734	.933	-.200	.842
직무관련	2.834	.864	2.847	.849	-.132	.895
개인관련	3.426	.657	3.303	.803	1.461	.145

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다. 연령에 따른 직업만족, 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 연령에 따른 직업만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 연령에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-9>와 같다. 분석결과, 사회적 인정(p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 적성과 보수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직업만족은 사회적 인정에서 20대집단이 가장 높고, 50대

이상 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-9> 연령에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	연령	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
사회적 인정	20대(a)	3.452	.910	3.840/.010*	a>b,c>d
	30대(b)	3.183	.783		
	40대(c)	3.155	.727		
	50대 이상(d)	3.004	.815		
적성	20대(a)	3.5631	.821	2.225/.085	-
	30대(b)	3.4017	.822		
	40대(c)	3.2587	.704		
	50대 이상(d)	3.3817	.653		
보수	20대(a)	3.1441	1.090	.723/.539	-
	30대(b)	3.0400	.908		
	40대(c)	2.9453	.707		
	50대 이상(d)	2.9892	.675		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 연령에 따른 직무만족도의 차이

연령에 따른 직무만족의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-10>과 같다. 분석결과, 동료관계(p<0.01)와 승진(p<0.001) 그리고 근무조건(p<0.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무내용에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직무만족은 동료관계와 승진, 근무조건에서 20대집단이 가장 높고, 30대와 40대, 50대 이상의 순으로 분석되었다.

<표 4-10> 연령에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	연령	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	20대(a)	3.646	.809	4.763/.003**	a>c,b,d
	30대(b)	3.340	.636		
	40대(c)	3.351	.660		
	50대 이상(d)	3.296	.428		
승진	20대(a)	3.313	.835	9.735/.000***	a>b,c>d
	30대(b)	3.005	.781		
	40대(c)	2.907	.684		
	50대 이상(d)	2.516	.837		
근무조건	20대(a)	3.351	.776	2.957/.003**	a>b,c>d
	30대(b)	3.120	.689		
	40대(c)	3.090	.748		
	50대 이상(d)	3.022	.805		
직무내용	20대(a)	3.728	.717	1.464/.224	-
	30대(b)	3.543	.690		
	40대(c)	3.593	.515		
	50대 이상(d)	3.581	.729		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 연령에 따른 불안정성의 차이

연령에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-11>과 같다. 분석결과, 직업불안(p<0.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 개인불안과 직무불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 불안정성은 직업불안에서 40대집단이 가장 높고, 20대집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-11> 연령에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	연령	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	20대(a)	2.368	.766	5.739/.001**	c>d,b,a
	30대(b)	2.498	.712		
	40대(c)	2.839	.790		
	50대 이상(d)	2.561	.616		
개인불안	20대(a)	2.746	.838	.902/.440	-
	30대(b)	2.878	.812		
	40대(c)	2.855	.818		
	50대 이상(d)	2.645	.899		
직무불안	20대(a)	3.123	.776	1.461/.225	-
	30대(b)	2.927	.707		
	40대(c)	3.095	.720		
	50대 이상(d)	3.000	.584		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 연령에 따른 이직의 차이

연령에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-12>와 같다. 분석결과, 개인관련(p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직관련, 직무관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 이직은 개인관련에서 20대집단이 가장 높은 것으로 분석되었다.

<표 4-12> 연령에 따른 이직의 차이분석

종속변수	연령	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	20대(a)	2.669	1.035	.679/.565	-
	30대(b)	2.705	.981		
	40대(b)	2.869	.974		
	50대 이상(d)	2.653	.715		
직무관련	20대(a)	2.772	.837	1.331/.264	-
	30대(b)	2.953	.871		
	40대(b)	2.871	.829		
	50대 이상(d)	2.656	.913		
개인관련	20대(a)	3.511	.665	2.678/.047*	a>b>d,c
	30대(b)	3.350	.682		
	40대(c)	3.224	.775		
	50대 이상(d)	3.237	.924		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

라. 학력에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 학력에 따른 직업만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 학력에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-13>과 같다. 분석결과, 사회적 인정(p<0.001)과 적성(p<0.05), 보수(p<0.01) 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직업만족은 사회적 인정과 적성, 보수에서 전문대졸이 고졸보다 높은 것으로 분석되었다.

<표 4-13> 학력에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	학력	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
사회적 인정	고졸(a)	3.004	.737	7.224/.000***	b,c>a
	전문대졸(b)	3.404	.867		
	대졸이상(c)	3.313	.754		
적성	고졸(a)	3.273	.693	3.264/.040*	b>c>a
	전문대졸(b)	3.541	.911		
	대졸이상(c)	3.427	.787		
보수	고졸(a)	2.892	.700	5.876/.003**	b>c,a
	전문대졸(b)	3.259	1.086		
	대졸(c)	2.912	.802		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 학력에 따른 직무만족도의 차이

학력에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-14>와 같다. 분석결과, 동료관계(p<0.01), 승진(p<0.01), 근무조건(p<0.05), 직무내용(p<0.01) 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직무만족은 동료관계와 승진에서 전문대졸집단이 가장 높게 나타났고, 고졸 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-14> 학력에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	학력	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	고졸이하(a)	3.283	.597	7.350/.001**	b>c,a
	전문대졸(b)	3.621	.732		
	대졸이상(c)	3.368	.726		
승진	고졸(a)	2.800	.755	7.627/.001**	b,c>a
	전문대졸(b)	3.221	.912		
	대졸이상(c)	3.054	.659		
근무조건	고졸(a)	3.012	.769	3.813/.023*	c,b>a
	전문대졸(b)	3.262	.763		
	대졸이상(c)	3.271	.689		
직무내용	고졸이하(a)	3.487	.654	3.581/.029*	b>c>a
	전문대졸(b)	3.727	.705		
	대졸이상(c)	3.621	.617		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 학력에 따른 불안정성의 차이

해양스포츠산업 종사자의 학력에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-15>와 같다. 분석결과, 직업불안(p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 개인불안과 직무불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 사후검정 결과, 고졸이하에서 높은 것으로 분석되었다.

<표 4-15> 학력에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	학력	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	고졸이하(a)	2.702	.728	3.597/.029*	a>b,c
	전문대졸(b)	2.459	.791		
	대졸이상(c)	2.448	.713		
개인불안	고졸이하(a)	2.727	.894	1.109/.331	-
	전문대졸(b)	2.789	.805		
	대졸이상(c)	2.910	.795		
직무불안	고졸이하(a)	3.010	.678	.134/.874	-
	전문대졸(b)	3.049	.778		
	대졸이상(c)	3.064	.703		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 학력에 따른 이직의 차이

학력에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-16>과 같다. 분석결과, 조직관련(p<0.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 이직은 조직관련에서 고졸집단이 가장 높게 나타났고, 전문대졸집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-16> 학력에 따른 이직의 차이분석

종속변수	학력	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	고졸이하(a)	2.945	.936	6.558/.002**	a,c>b
	전문대졸(b)	2.498	1.026		
	대졸이상(c)	2.816	.870		
직무관련	고졸이하(a)	2.760	.919	1.257/.286	-
	전문대졸(b)	2.823	.827		
	대졸이상(c)	2.960	.820		
개인관련	고졸이하(a)	3.444	.874	.926/.397	-
	전문대졸(b)	3.359	.646		
	대졸이상(c)	3.297	.669		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

마. 전공에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 전공에 따른 직업만족도의 차이

해양스포츠산업 종사자의 전공에 따른 직업만족의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-17>과 같다. 분석결과, 사회적 인정, 적성, 보수 모두에서 통계적으로 유의한(p<0.001) 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직업만족은 하위요인 모두에서 전공학과 집단이 가장 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-17> 전공에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	학과	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
사회적 인정	전공(a)	3.887	.629	69.181/.000***	a>b>c
	관련(b)	3.075	.794		
	무관(c)	2.870	.649		
적성	전공(a)	3.916	.737	37.065/.000***	a>b,c
	관련(b)	3.224	.737		
	무관(c)	3.161	.670		
보수	전공(a)	3.680	1.000	47.974/.000***	a>b,c
	관련(b)	2.852	.697		
	무관(c)	2.679	.684		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 전공에 따른 직무만족도의 차이

전공에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-18>과 같다. 분석결과, 직무만족의 하위요인 동료관계, 승진, 근무조건, 직무내용 모두에서 통계적으로 유의한(p<0.001) 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직무만족은 동료관계, 승진, 근무조건, 직무내용 모두에서 전공학과집단이 가장 높게 나타났고, 관련학과집단, 비전공집단의 순으로 분석되었다.

<표 4-18> 전공에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	전공학과	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	전공(a)	3.892	.699	38.090/.000***	a>b,c
	관련(b)	3.255	.508		
	무관(c)	3.211	.638		
승진	전공(a)	3.490	.864	26.595/.000***	a>b,c
	관련(b)	2.846	.723		
	무관(c)	2.811	.690		
근무조건	전공(a)	3.461	.708	11.120/.000***	a>b,c
	관련(b)	3.091	.684		
	무관(c)	3.028	.766		
직무내용	전공(a)	4.041	.662	36.812/.000***	a>b,c
	관련(b)	3.436	.492		
	무관(c)	3.404	.614		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 전공에 따른 불안정성의 차이

전공에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-19>와 같다. 분석결과, 직업불안(p<0.001), 직무불안(p<0.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 개인불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 불안정성은 직업불안에서 비전공집단이 가장 높게 나타났고, 전공학과집단이 가장 낮게 나타났다. 직무불안에서는 전공학과집단이 가장 높게 나타났고, 관련학과집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-19> 전공에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	학력	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	전공(a)	2.282	.891	9.257/.000***	c,b>a
	관련(b)	2.591	.647		
	무관(c)	2.690	.649		
개인불안	전공(a)	2.755	.779	.408/.665	-
	관련(b)	2.871	.821		
	무관(c)	2.802	.877		
직무불안	전공(a)	3.282	.811	9.516/.000***	a>c,b
	관련(b)	2.848	.694		
	무관(c)	2.958	.624		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 전공에 따른 이직의 차이

전공에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-20>과 같다. 분석결과, 조직관련(p<0.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 이직은 조직관련에서 비전공집단이 전공관련, 전공학과집단보다 가장 높은 것으로 분석되었다.

<표 4-20> 전공에 따른 이직의 차이분석

종속변수	전공	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	전공(a)	2.403	1.110	14.060/.000***	c>b,a
	관련(b)	2.593	.827		
	무관(c)	3.031	.841		
직무관련	전공(a)	2.790	.795	.333/.717	-
	관련(b)	2.895	.823		
	무관(c)	2.840	.918		
개인관련	전공(a)	3.434	.619	1.883/.154	-
	관련(b)	3.224	.731		
	무관(c)	3.395	.799		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

바. 자격증에 따른 직업만족, 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 자격증에 따른 직업만족의 차이

해양스포츠산업 종사자의 관련자격증 소지여부에 따른 직업만족의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-21>과 같다.

분석결과, 사회적 인정(t=4.713, p<0.001), 적성(t=3.384, p<0.001), 보수(t=6.096, p<0.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직업만족은 하위요인 모두에서 관련자격증 소지자가 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-21> 자격증에 따른 직업만족도의 차이분석

구분	유(n=182)		무(n=127)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
사회적 인정	3.429	.815	3.006	.749	4.713***	<.000
적성	3.547	.836	3.255	.677	3.384**	.001
보수	3.304	.902	2.690	.823	6.096***	<.000

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 자격증에 따른 직무만족도의 차이

관련자격증 소지여부에 따른 직업만족의 차이를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과는 <표 4-22>와 같다.

분석결과, 동료관계(t=2.231 p<0.05), 승진(t=1.998, p<0.05), 직무내용(t=4.709, p<0.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 근무조건에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족은 직무내용, 동료관계, 승진에서 관련자격증 소지자가 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-22> 자격증에 따른 직무만족도의 차이분석

구분	유(n=182)		무(n=127)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
동료관계	3.522	.721	3.341	.671	2.231*	.026
승진	3.120	.891	2.939	.695	1.998*	.047
근무조건	3.200	.771	3.168	.728	.363	.717
직무내용	3.769	.662	3.415	.632	4.709***	<.000

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 자격증에 따른 불안정성의 차이

관련자격증 소지여부에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 t-검정을 실시한 결과 <표 4-23>과 같다. 분석결과, 직무불안($t=2.441$, $p<0.05$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직업불안, 개인불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 불안정성은 직무불안에서 관련자격증의 소유자가 더 높은 것으로 분석되었다.

<표 4-23> 자격증에 따른 불안정성의 차이분석

구분	유(n=182)		무(n=127)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
직업불안	2.495	.815	2.584	.667	-1.061	.289
개인불안	2.809	.838	2.791	.824	.184	.854
직무불안	3.125	.770	2.921	.643	2.441*	.015

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4) 자격증에 따른 이직의 차이

관련자격증 소지여부에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 t-검정을 실시한 결과 <표 4-24>와 같다. 분석결과, 조직관련($t=-5.385$, $p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직은 조직관련에서 관련자격증을 소지하지 않은 종사자가 더 높게 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-24> 자격증에 따른 이직의 차이분석

구분	유(n=182)		무(n=127)		t-value	p-value
	평균	표준편차	평균	표준편차		
조직관련	2.484	.981	3.065	.862	-5.385***	<.000
직무관련	2.841	.848	2.840	.870	.008	.994
개인관련	3.359	.713	3.383	.756	-.287	.775

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

사. 종사기간에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 종사기간에 따른 직업만족의 차이

해양스포츠산업 종사자의 종사기간에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-25>와 같다. 분석결과, 사회적 인정(p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 적성과 보수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직업만족은 종사기간 1년 미만이 가장 높게 나타났고, 3년~4년 미만의 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-25> 종사기간에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	종사기간	평균	표준편차	F값/유의 확률	Duncan
사회적 인정	1년 미만(a)	3.597	.650	2.849/.024*	a>c,e>b,d
	1년~2년 미만(b)	3.095	.806		
	2년~3년 미만(c)	3.410	.942		
	3년~4년 미만(d)	3.033	.713		
	4년 이상(e)	3.254	.817		
적성	1년 미만(a)	3.640	.719	1.578/.180	-
	1년~2년 미만(b)	3.323	.770		
	2년~3년 미만(c)	3.598	.923		
	3년~4년 미만(d)	3.289	.801		
	4년 이상(e)	3.411	.758		
보수	1년 미만(a)	3.022	1.145	1.557/.186	-
	1년~2년 미만(b)	2.826	.869		
	2년~3년 미만(c)	3.205	1.072		
	3년~4년 미만(d)	3.022	.678		
	4년 이상(e)	3.129	.881		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 종사기간에 따른 직무만족도의 차이

종사기간에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-26>과 같다. 분석결과, 승진(p<0.05)과 직무내용(p<0.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 동료관계와 근무조건에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직무만족은 승진에서 종사기간 2년~3년 미만의 집단이 가장 높게 나타났고, 4년 이상 집단이 가장 낮게 나타났으며, 직무내용에서는 종사기간 2년~3년 미만의 집단이 가장 높게 나타났고, 1년~2년

미만의 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-26> 종사기간에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	종사기간	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	1년 미만(a)	3.688	.7512	1.312/.265	-
	1년~2년 미만(b)	3.378	.668		
	2년~3년 미만(c)	3.521	.889		
	3년~4년 미만(d)	3.367	.663		
	4년 이상(e)	3.424	.660		
승진	1년 미만(a)	3.226	.696	3.146/.015*	c>d,a,b>e
	1년~2년 미만(b)	3.056	.752		
	2년~3년 미만(c)	3.308	.977		
	3년~4년 미만(d)	3.233	.669		
	4년 이상(e)	2.889	.832		
근무조건	1년 미만(a)	3.409	.820	1.565/.184	-
	1년~2년 미만(b)	3.027	.665		
	2년~3년 미만(c)	3.269	.717		
	3년~4년 미만(d)	3.217	.654		
	4년 이상(e)	3.184	.786		
직무내용	1년 미만(a)	3.661	.715	3.699/.006**	c,e,a>d>b
	1년~2년 미만(b)	3.369	.585		
	2년~3년 미만(c)	3.769	.802		
	3년~4년 미만(d)	3.550	.680		
	4년 이상(e)	3.711	.634		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3) 종사기간에 따른 불안정성의 차이

종사기간에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-27>과 같다. 직업불안($p<0.05$)과 직무불안($p<0.01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 개인불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 불안정성은 직업불안에서 1년~2년 미만 집단이 가장 높고, 2년~3년 미만 집단이 가장 낮게 나타났으며, 직무불안에서는 2년~3년 미만 집단이 가장 높고, 1년~2년 미만 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-27> 종사기간에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	종사기간	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	1년 미만(a)	2.342	.825	2.457/.046*	b>e,d>a,c
	1년~2년 미만(b)	2.708	.619		
	2년~3년 미만(c)	2.292	.850		
	3년~4년 미만(d)	2.513	.823		
	4년 이상(e)	2.559	.746		
개인불안	1년 미만(a)	2.734	.793	1.000/.408	-
	1년~2년 미만(b)	2.966	.759		
	2년~3년 미만(c)	2.808	.789		
	3년~4년 미만(d)	2.842	.860		
	4년 이상(e)	2.729	.875		
직무불안	1년 미만(a)	2.893	.685	3.824/.005**	c,d>e>a,b
	1년~2년 미만(b)	2.841	.545		
	2년~3년 미만(c)	3.342	.839		
	3년~4년 미만(d)	3.211	.908		
	4년 이상(e)	3.049	.706		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4) 종사기간에 따른 이직의 차이

종사기간에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-28>과 같다. 조직관련(p<0.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 이직은 조직관련에서 1년~2년 미만의 집단이 가장 높았고, 4년 이상과 2년~3년 미만의 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-28> 종사기간에 따른 이직의 차이분석

종속변수	종사기간	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	1년 미만(a)	2.686	1.181	3.0998/.016*	b>d,a>e,c
	1년~2년 미만(b)	3.078	.757		
	2년~3년 미만(c)	2.577	.999		
	3년~4년 미만(d)	2.7333	1.120		
	4년 이상(e)	2.600	.951		
직무관련	1년 미만(a)	2.720	.808	1.279/.278	-
	1년~2년 미만(b)	3.035	.800		
	2년~3년 미만(c)	2.829	.820		
	3년~4년 미만(d)	2.878	.860		
	4년 이상(e)	2.770	.895		
개인관련	1년 미만(a)	3.624	.868	1.419/.228	-
	1년~2년 미만(b)	3.333	.646		
	2년~3년 미만(c)	3.462	.481		
	3년~4년 미만(d)	3.367	.739		
	4년 이상(e)	3.305	.782		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

아. 급여에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 급여에 따른 직업만족도의 차이

급여에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-29>와 같다. 사회적 인정($p<0.001$), 적성($p<0.01$), 보수($p<0.001$) 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직업만족은 사회적 인정에서 300만원 이상 집단이 높게 나타났고, 300만원 미만의 집단이 낮게 나타났다. 적성에서는 300~399만원 집단이 높게 나타났고, 200만원 미만집단이 낮게 나타났으며, 보수에서는 400만원 이상 집단이 가장 높게 나타났고, 200만원 미만집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-29> 급여에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	급여	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
사회적 인정	200만원 미만(a)	3.012	.698	14.996/.000***	d,c>b,a
	200~299만원(b)	3.117	.845		
	300~399만원(c)	3.625	.738		
	400만원 이상(d)	3.765	.797		
적성	200만원 미만(a)	3.262	.714	5.778/.001**	c>d,b>a
	200~299만원(b)	3.367	.761		
	300~399만원(c)	3.730	.772		
	400만원 이상(d)	3.571	.952		
보수	200만원 미만(a)	2.572	.812	31.125/.000***	d>c>b>a
	200~299만원(b)	3.050	.744		
	300~399만원(c)	3.495	.858		
	400만원 이상(d)	3.859	.878		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

2) 급여에 따른 직무만족도의 차이

급여에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-30>과 같다. 분석결과, 동료관계($p<0.001$), 승진($p<0.05$), 직무내용($p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 근무조건에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 직무만족은 동료관계에서 300만원 이상 집단이 높게 나타났고, 200만원 미만 집단이 낮게 나타났다. 승진에서는 300~399만원 집단이 높게 나타났고, 200~299만원 집단이 낮게 나타났으며, 직무내용에서는 300만원 이상 집단에서 높게 나타났고, 200만원 미만 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-30> 급여에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	급여	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	200만원 미만(a)	3.299	.692	6.745/.000***	d,c>b,a
	200~299만원(b)	3.372	.717		
	300~399만원(c)	3.646	.589		
	400만원 이상(d)	3.788	.755		
승진	200만원 미만(a)	3.013	.672	3.559/.023*	c>d,a>b
	200~299만원(b)	2.888	.845		
	300~399만원(c)	3.307	.836		
	400만원 이상(d)	3.083	1.064		
근무조건	200만원 미만(a)	3.137	.653	1.556/.200	-
	200~299만원(b)	3.108	.803		
	300~399만원(c)	3.316	.775		
	400만원 이상(d)	3.328	.864		
직무내용	200만원 미만(a)	3.353	.565	18.917/.000***	c,d>b>a
	200~299만원(b)	3.577	.708		
	300~399만원(c)	4.019	.519		
	400만원 이상(d)	3.917	.714		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3) 급여에 따른 불안정성의 차이

전공에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-31>과 같다. 분석결과, 직업불안($p<0.05$)과 직무불안($p<0.01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 개인불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 불안정성은 직업불안에서 200~299만원 집단이 높게 나타났고, 400만원 이상 집단이 낮게 나타났으며, 직무불안에서는 300~399만원 집단이 높게 나타났고, 200만원미만 집단이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-31> 급여에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	급여	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	200만원 미만(a)	2.583	.634	3.601/.014*	b,a>c>d
	200~299만원(b)	2.657	.738		
	300~399만원(c)	2.424	.884		
	400만원 이상(d)	2.206	.851		
개인불안	200만원 미만(a)	2.907	.762	1.029/.380	-
	200~299만원(b)	2.737	.888		
	300~399만원(c)	2.758	.860		
	400만원 이상(d)	2.705	.831		
직무불안	200만원 미만(a)	2.879	.654	4.477/.004**	c>e,b>a
	200~299만원(b)	3.046	.687		
	300~399만원(c)	3.273	.682		
	400만원 이상(d)	3.131	1.003		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4) 급여에 따른 이직의 차이

급여에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-32>와 같다. 분석결과, 조직관련($p < 0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검정을 실시한 결과, 이직은 조직관련에서 200만원미만 집단이 가장 높았고, 200~299만원 집단, 300~399만원 집단, 400만원 이상 집단의 순으로 낮게 나타나는 것으로 분석되었다.

<표 4-32> 급여에 따른 이직의 차이분석

종속변수	급여	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	200만원 미만(a)	3.112	.857	18.222/.000***	a>b>c>d
	200~299만원(b)	2.753	.858		
	300~399만원(c)	2.371	1.034		
	400만원 이상(d)	1.970	.903		
직무관련	200만원 미만(a)	2.954	.804	1.099/.350	-
	200~299만원(b)	2.766	.906		
	300~399만원(c)	2.773	.858		
	400만원 이상(d)	2.788	.873		
개인관련	200만원 미만(a)	3.425	.748	1.769/.153	-
	200~299만원(b)	3.362	.757		
	300~399만원(c)	3.207	.751		
	400만원 이상(d)	3.515	.472		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자. 종사분야에 따른 직업 및 직무만족, 불안정성, 이직의 차이

1) 종사분야에 따른 직업만족도의 차이

종사분야에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 4-33>과 같다. 분석결과, 사회적 인정($p<0.01$), 적성($p<0.01$), 보수($p<0.01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증을 실시한 결과, 직업만족은 사회적 인정과 적성에서는 시설업과 서비스업 집단이 높게 나타났고, 용품업 집단이 낮게 나타났으며, 보수에서는 시설업 집단이 높게 나타났고, 용품업 집단이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-33> 종사분야에 따른 직업만족도의 차이분석

종속변수	종사분야	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
사회적 인정	시설업(a)	3.314	.831	7.536/.001**	c,a>b
	용품업(b)	3.008	.780		
	서비스업(c)	3.440	.775		
적성	시설업(a)	3.553	.791	5.632/.004**	a,c>b
	용품업(b)	3.213	.756		
	서비스업(c)	3.493	.775		
보수	시설업(a)	3.270	.998	5.933/.003**	a>c,b
	용품업(b)	2.854	.739		
	서비스업(c)	2.990	.943		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

2) 종사분야에 따른 직무만족의 차이

종사분야에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-34>와 같다. 분석결과, 동료관계($p<0.001$)와 직무내용($p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 승진과 근무조건에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검증을 실시한 결과, 직무만족은 동료관계와 직무내용에서 시설업과 서비스업이 높게 나타났고, 용품업이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-34> 종사분야에 따른 직무만족도의 차이분석

종속변수	종사분야	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
동료관계	시설업(a)	3.569	.661	8.897/.000***	a,c>b
	용품업(b)	3.206	.648		
	서비스업(c)	3.5491	.757		
승진	시설업(a)	3.007	.890	1.255/.287	-
	용품업(b)	2.985	.769		
	서비스업(c)	3.155	.778		
근무조건	시설업(a)	3.213	.706	2.818/.061	-
	용품업(b)	3.048	.807		
	서비스업(c)	3.298	.735		
직무내용	시설업(a)	3.800	.650	10.414/.000***	a,c>b
	용품업(b)	3.393	.648		
	서비스업(c)	3.647	.659		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3) 종사분야에 따른 불안정성의 차이

종사분야에 따른 불안정성의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-35>와 같다. 분석결과, 직업불안($p<.01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 개인불안, 직무불안에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검증을 실시한 결과, 불안정성은 직업불안에서 용품업이 높게 나타났고, 서비스업과 시설업이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-35> 종사분야에 따른 불안정성의 차이분석

종속변수	종사분야	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
직업불안	시설업(a)	2.412	.727	6.651/.001**	b>c,a
	용품업(b)	2.757	.703		
	서비스업(c)	2.444	.804		
개인불안	시설업(a)	2.789	.837	.049/.952	-
	용품업(b)	2.796	.859		
	서비스업(c)	2.824	.803		
직무불안	시설업(a)	3.075	.769	1.473/.231	-
	용품업(b)	2.939	.734		
	서비스업(c)	3.105	.656		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4) 종사분야에 따른 이직의 차이

종사분야에 따른 이직의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과 <표 4-36>과 같다. 분석결과, 조직관련($p < 0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무관련, 개인관련에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 사후검증을 실시한 결과, 이직은 조직관련에서 용품업과 서비스업이 높게 나타났고, 시설업이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4-36> 종사분야에 따른 이직의 차이분석

종속변수	종사분야	평균	표준편차	F값/유의확률	Duncan
조직관련	시설업(a)	2.440	.918	8.302/.000***	b,c>a
	용품업(b)	2.926	.922		
	서비스업(c)	2.858	1.024		
직무관련	시설업(a)	2.825	.850	.182/.834	-
	용품업(b)	2.816	.880		
	서비스업(c)	2.884	.845		
개인관련	시설업(a)	3.362	.710	.048/.953	-
	용품업(b)	3.388	.668		
	서비스업(c)	3.358	.818		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2. 해양스포츠산업 종사자의 직업만족, 직무만족, 불안정성 지각, 이직의 영향관계

가. 직업만족과 이직의 영향관계

해양스포츠산업 종사자의 직업만족이 이직에 미치는 상대적 영향을 알아보기 위하여 이직의 하위요인 조직관련, 직무관련, 개인관련 의도를 종속변수로 하고 직업만족의 하위요인 사회적 인정, 적성, 보수를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

검정결과는 <표 4-37>과 같이 이직의 조직관련에 영향을 미치는 요인은 직업만족의 적성($t=-3.783$, $p<0.001$)과 보수($t=-6.350$, $p<0.001$)로 나타났다. 즉, 직업만족의 적성과 보수는 모두 통계적으로 유의하게 이직의 조직관련에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p<0.001$ 에서 59.757의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.370$ 으로 37.0%의 설명력을 보이고 있다. 공차한계(Tolerance) 값이 0.1 이상으로 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되며, Durbin-Watson값은 1.934로 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

<표 4-37> 해양스포츠산업 종사자의 직업만족과 이직의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	표준오차	β	t-value	p-value	공차한계
조직관련	(상수)	.208		25.161	.000	
	사회적인정	.082	-.048	-.693	.489	.439
	적성	.082	-.250	-3.783	.000***	.474
	보수	.065	-.388	-6.350	.000***	.553
	R=.608, R ² =.370, 수정된R ² =.364, F=59.757, p=.000, Durbin-Watson=1.934					
직무관련	(상수)	.228		14.625	.000	
	사회적인정	.090	-.069	-.800	.424	.439
	적성	.090	-.086	-1.048	.296	.474
	보수	.071	.024	.318	.751	.553
	R=.128 R ² =.016 수정된R ² =.007 F=1.698 p=.167 Durbin-Watson=1.906					
개인관련	(상수)	.194		18.398	.000	
	사회적인정	.077	.099	1.150	.251	.439
	적성	.077	-.054	-.649	.517	.474
	보수	.061	-.134	-1.752	.081	.553
	R=.122 R ² =.015 수정된R ² =.005 F=1.540 p=.204 Durbin-Watson=1.543					

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

나. 직무만족과 이직의 영향관계

해양스포츠산업 종사자의 직무만족이 이직에 미치는 상대적 영향을 알아보기 위하여 이직의 하위요인 조직관련, 직무관련, 개인관련을 종속변수로 하고 직무만족의 하위요인 동료관계, 승진, 근무조건, 직무내용을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

검정결과는 <표 4-38>과 같이 이직의 조직관련에 영향을 미치는 요인은 직무만족의 동료관계(t=-3.858, p<0.001)와 근무조건(t=-4.815, p<0.001), 직무내용(t=-3.388, p<0.01)으로 나타났다. 즉, 직무만족의 동료관계와 근무조

건, 직무내용은 모두 통계적으로 유의하게 이직의 조직관련에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p < 0.001$ 에서 38.617의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .328$ 로 32.8%의 설명력을 보이고, Durbin-Watson값은 1.979로 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다. 이직의 직무관련에 영향을 미치는 요인은 직무내용($t = -3.068$, $p < 0.01$)으로, 5% 유의수준에서 직무관련 의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p < 0.001$ 에서 4.897의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .048$ 로 4.8%의 설명력을 보이고, Durbin-Watson값은 1.902로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

<표 4-38> 해양스포츠산업 종사자의 직무만족과 이직의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	표준오차	β	t-value	p-value	공차한계
조직관련	(상수)	.271		21.986	.000	
	동료관계	.091	-.255	-3.858	.000***	.500
	승진	.072	.076	1.255	.211	.593
	근무조건	.075	-.277	-4.815	.000***	.658
	직무내용	.093	-.218	-3.388	.001**	.527
	R=.580 $R^2=.337$ 수정된 $R^2=.328$ F=38.617 $p < .001$ Durbin-Watson=1.979					
직무관련	(상수)	.283		13.854	.000	
	동료관계	.095	-.085	-1.084	.279	.500
	승진	.075	.103	1.433	.153	.593
	근무조건	.078	.010	.143	.886	.658
	직무내용	.098	-.235	-3.068	.002**	.527
	R=.246 $R^2=.061$ 수정된 $R^2=.048$ F=4.897 $p < .001$ Durbin-Watson=1.902					
개인관련	(상수)	3.579		14.456	.000	
	동료관계	.083	.063	.781	.436	.500
	승진	.066	.051	.694	.488	.593
	근무조건	.068	-.091	-1.289	.198	.658
	직무내용	.085	-.075	-.949	.343	.527
	R=.103 $R^2=.011$ 수정된 $R^2=-.002$ F=.811 $p = .519$ Durbin-Watson=1.552					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

다. 불안정성과 이직의 영향관계

해양스포츠산업 종사자의 불안정성이 이직에 미치는 상대적 영향을 알아보기 위하여 이직의 하위요인 조직관련, 직무관련, 개인관련 의도를 종속변수로 하고 불안정성의 하위요인 직업, 개인, 직무불안을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

검정결과는 <표 4-39>와 같이 이직의 조직관련에 미치는 영향은 불안정성의 직업불안($t=11.302$, $p<0.001$)과 직무불안($t=-2.258$, $p<0.05$)으로 통계적으로 유의하게 조직관련에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p<0.001$ 에서 46.388의 수치를 보이고 있고, 회귀식에 대한 $R^2=.313$ 으로 31.3%의 설명력을 보이고 있으며, Durbin-Watson값은 2.048로 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다. 이직의 직무관련에 영향을 미치는 변수는 불안정성의 개인불안($t=57.643$, $p<0.001$)으로 5% 유의수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p<0.001$ 에서 1123.07의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.916$ 으로 91.6%의 설명력을 보이고, Durbin-Watson값은 2.106으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

<표 4-39> 해양스포츠산업 종사자의 불안정성과 이직의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	표준오차	β	t-value	p-value	공차한계
조직관련	(상수)	.312		4.580	.000	
	직업불안	.061	.540	11.302	.000***	.987
	개인불안	.056	-.007	-.143	.886	.984
	직무불안	.064	-.108	-2.258	.025*	.982
	R=.560 R ² =.313 수정된R ² =.307 F=46.388 p<.000 Durbin-Watson=2.048					
직무관련	(상수)	.095		1.242	.215	
	직업불안	.019	-.015	-.912	.362	.987
	개인불안	.017	.959	57.643	.000***	.984
	직무불안	.020	.000	.013	.990	.982
	R=.958 R ² =.917 수정된R ² =.916 F=1123.079 p<.000 Durbin-Watson=2.106					
개인관련	(상수)	.281		12.115	.000	
	직업불안	.055	.58	1.005	.315	.987
	개인불안	.051	-.055	-.961	.337	.984
	직무불안	.058	-.012	-.210	.834	.982
	R=.078 R ² =.006 수정된R ² =-.004 F=.616 p=.605 Durbin-Watson=1.531					

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 해양스포츠산업 종사자의 직업만족도 및 직무만족도가 이직에 미치는 영향과 불안정성 지각의 매개효과

해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도가 이직에 영향을 미치는 관계에서 불안정성 지각의 매개역할을 알아보기 위하여 구조방정식모형의 포화모형(saturated model)검정을 실시하였다. 일반적으로 사용하는 구조방정식모형은 자료에 내재되어 있는 복잡한 구조를 단순화하여 설명하는 것이 목적이며, 이러한 모형은 간명모형(parsimonious model)이라고 할 수 있다. 그러나 이 연구에서의 매개효과분석에서는 포화모형(saturated model)을 사용하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 포화모형은 간명성(parsimony)의 측면에서는 모형으로서의 가치가 떨어진다고 할 수도 있겠지만, 동일한 조건하에서 매개효과의 유무를 찾아내는 것이 목적이기 때문에 이 연구의 목적을 달성하기 위한 적절한 모형이다. 포화모형에서는 모형의 식별을 위한 필요조건을 만족하지만 식별 가능한 가장 복잡한 모형 중의 하나라고 할 수 있다. 포화모형에서는 자유도가 '0'이기 때문에 모형 적합도에 관한 통계량들이 계산되지 않는다(김기영, 강현철, 2001).

가. 직업만족도가 이직에 미치는 영향과 불안정성 지각의 매개효과 분석

해양스포츠산업 종사자의 직업만족도가 이직에 미치는 영향관계에서 불안정성지각의 매개역할을 알아보기 위하여 포화모형으로 검정하였다. 분석 결과는 아래의 <그림 4-1>과 <표 4-40>~<표 4-44>에서 제시된 것과 같다.

분석결과, 해양스포츠산업 종사자의 불안정성 지각은 직업만족도가 이직 의도에 미치는 영향에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

구체적으로, 직업만족도의 하위변인 사회적 인정은 불안정성 지각의 하위 변인 직업불안을 경유하여 이직의 하위변인 조직관련에 통계적으로 ($p<0.01$) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업만족의 하위변인 적 성은 불안정성 지각의 하위변인 직업불안을 경유하여 이직의 하위변인 조 직관련에 통계적으로($p<0.01$) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 또 한 개인불안을 경유하여 직무관련에 통계적으로($p<0.01$) 유의한 영향을 미 치는 것으로 나타났다. 직업만족의 하위변인 보수는 불안정성 지각의 하위 변인 직업불안을 경유하여 이직의 하위변인 조직관련에 통계적으로 ($p<0.01$) 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.



<그림. 4-1>직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석

<표 4-40>직업만족도, 이직, 불안정성 매개효과분석-1

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
사회적 인정 → 직업 불안	-.353	-.380	.049	-7.200	***	.000	-	-.380
직업 불안 → 조직 관련	.559	.434	.062	8.961	***	.000	-	.434
사회적 인정 → 조직 관련	-.363	-.303	.058	-6.245	***	-.165	.010	-.468

* $p<0.5$, ** $p<0.1$, *** $p<0.001$

<표 4-41> 직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-2

경로			Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
								Estimate	p	
사회적 인정	→	직무 불안	.407	.457	.045	9.018	***	.000	-	.457
직무 불안	→	조직 관련	.096	.071	.076	1.364	.206	.000	-	.071
사회적 인정	→	조직 관련	-.599	-.500	.068	-8.859	***	.033	.234	-.468
사회적 인정	→	개인 불안	-.124	-.121	.058	-2.142	.032	.000	-	-.121
개인 불안	→	조직 관련	-.011	-.009	.060	-.182	.855	.000	-	-.009
사회적 인정	→	조직 관련	-.561	-.469	.061	-9.241	***	.001	.901	-.468
사회적 인정	→	직업 불안	-.353	-.380	.049	-7.200	***	.000	-	-.380
직업 불안	→	직무 관련	.024	.021	.069	.346	.730	.000	-	.021
사회적 인정	→	직무 관련	-.111	-.105	.064	-1.724	.085	-.008	.729	-.114
사회적 인정	→	직무 불안	.407	.457	.045	9.018	***	.000	-	.457
직무 불안	→	직무 관련	-.071	-.061	.075	-.953	.341	.000	-	-.061
사회적 인정	→	직무 관련	-.090	-.086	.067	-1.351	.177	-.028	.311	-.114
사회적 인정	→	개인 불안	-.124	-.121	.058	-2.142	.032	.000	-	-.121
개인 불안	→	직무 관련	.986	.958	.017	57.829	***	.000	-	.958
사회적 인정	→	직무 관련	.003	.003	.017	.154	.878	-.116	.054	-.114
사회적 인정	→	직업 불안	-.353	-.380	.049	-7.200	***	.000	-	-.380
직업 불안	→	개인 관련	.051	.053	.059	.866	.386	.000	-	.053
사회적 인정	→	개인 관련	-.003	-.003	.055	-.054	.957	-.020	.501	-.024

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-42> 직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-3

경로			Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
								Estimate	p	
사회적 인정	→	직무 불안	.407	.457	.045	9.018	***	.000	-	.457
직무 불안	→	개인 관련	-.001	-.001	.064	-.018	.986	.000	-	-.001
사회적 인정	→	개인 관련	-.021	-.023	.057	-.359	.719	-.001	.907	-.024
사회적 인정	→	개인 불안	-.124	-.121	.058	-2.142	.032	.000	-	-.121
개인 불안	→	개인 관련	-.047	-.053	.050	-.926	.355	.000	-	-.053
사회적 인정	→	개인 관련	-.027	-.030	.051	-.523	.601	.006	.305	-.024
적성	→	직업 불안	-.487	-.506	.047	-10.289	***	.000	-	-.506
직업 불안	→	조직 관련	.501	.389	.067	7.463	***	.000	-	.389
적성	→	조직 관련	-.393	-.317	.065	-6.069	***	-.197	.010	-.513
적성	→	직무 불안	.328	.355	.049	6.662	***	.000	-	.355
직무 불안	→	조직 관련	.038	.029	.070	.585	.585	.000	-	.029
적성	→	조직 관련	-.649	-.524	.065	-10.016	***	.010	.565	-.513
적성	→	개인 불안	-.152	-.144	.060	-2.556	.011	.000	-	-.144
개인 불안	→	조직 관련	-.032	-.027	.058	-.547	.585	.000	-	-.027
적성	→	조직 관련	-.642	-.517	.061	-10.475	***	.004	.562	-.513
적성	→	직업 불안	-.487	-.506	.047	-10.289	***	.000	-	-.506
직업 불안	→	직무 관련	.001	.001	.074	.012	.990	.000	-	.001
적성	→	직무 관련	-.130	-.119	.071	-1.821	.069	.000	.968	-.120

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-43> 직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-4

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
적성 → 직무 불안	.328	.355	.049	6.662	***	.000	-	.355
직무 불안 → 직무 관련	-.077	-.066	.071	-1.085	.278	.000	-	-.066
적성 → 직무 관련	-.105	-.097	.066	-1.599	.110	-.023	.243	-.120
적성 → 개인 불안	-.152	-.144	.060	-2.556	.011	.000	-	-.144
개인 불안 → 직무 관련	.988	.960	.017	57.908	***	.000	-	.960
적성 → 직무 관련	.020	.019	.018	1.121	.262	-.138	.010	-.120
적성 → 직업 불안	-.487	-.506	.047	-10.289	***	.000	-	-.506
직업 불안 → 개인 관련	.029	.030	.063	.449	.653	.000	-	.030
적성 → 개인 관련	-.046	-.049	.061	-.748	.454	-.015	.741	-.064
적성 → 직무 불안	.328	.355	.049	6.662	***	.000	-	.355
직무 불안 → 개인 관련	.013	.013	.061	.210	.834	.000	-	.013
적성 → 개인 관련	-.064	-.069	.056	-1.131	.258	.005	.833	-.064
적성 → 개인 불안	-.152	-.144	.060	-2.556	.011	.000	-	-.144
개인 불안 → 개인 관련	-.053	-.060	.050	-1.045	.296	.000	-	-.060
적성 → 개인 관련	-.068	-.073	.053	-1.271	.204	.009	.209	-.064
보수 → 직업 불안	-.282	-.342	.044	-6.396	***	.000	-	-.342
직업 불안 → 조직 관련	.518	.403	.057	9.068	***	.000	-	.403
보수 → 조직 관련	-.454	-.429	.047	-9.653	***	-.138	.010	-.566

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-44>직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-5

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
보수 → 직무 불안	.252	.320	.043	5.919	***	.000	-	.320
직무 불안 → 조직 관련	.035	.026	.067	.533	.594	.000	-	.026
보수 → 조직 관련	-.609	-.575	.052	-11.607	***	.008	.623	-.566
보수 → 개인 불안	-.054	-.059	.051	-1.044	.296	.000	-	-.059
개인 불안 → 조직 관련	.016	.014	.055	.297	.767	.000	-	.014
보수 → 조직 관련	-.599	-.566	.050	-12.027	***	-.001	.779	-.566
보수 → 직업 불안	-.282	-.342	.044	-6.396	***	.000	-	-.342
직업 불안 → 직무 관련	.047	.042	.068	.694	.488	.000	-	.042
보수 → 직무 관련	-.052	-.056	.056	-.930	.353	-.014	.517	-.071
보수 → 직무 불안	.252	.320	.043	5.919	***	.000	-	.320
직무 불안 → 직무 관련	-.101	-.086	.070	-1.439	.150	.000	-	-.086
보수 → 직무 관련	-.040	-.043	.056	-.720	.471	-.027	.096	-.071
적성 → 개인 불안	-.054	-.059	.051	-1.044	.296	.000	-	-.059
개인 불안 → 개인 관련	.985	.957	.017	58.150	***	.000	-	.957
적성 → 개인 관련	-.013	-.014	.015	-.834	.404	-.057	.316	-.071
보수 → 직업 불안	-.282	-.342	.044	-6.396	***	.000	-	-.342
직업 불안 → 조직 관련	.021	.022	.058	.361	.718	.000	-	.022
보수 → 조직 관련	-.076	-.096	.048	-1.587	.113	-.007	.776	-.103

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-45>직업만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-6

경로			Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
								Estimate	p	
보수	→	직무 불안	.252	.320	.043	5.919	***	.000	-	.320
직무 불안	→	개인 관련	.024	.024	.060	.397	.691	.000	-	.024
보수	→	개인 관련	-.088	-.111	.047	-1.852	.064	.008	.700	-.103
보수	→	개인 불안	-.054	-.059	.051	-1.044	.296	.000	-	-.059
개인 불안	→	개인 관련	-.049	-.056	.050	-.983	.325	.000	-	-.056
보수	→	개인 관련	-.084	-.106	.045	-1.878	.060	.003	.363	-.103

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

나. 직무만족도가 이직에 미치는 영향과 불안정성 지각의 매개효과 분석

해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도가 이직에 미치는 영향관계에서 불안정성지각의 매개역할을 알아보기 위하여 포화모형으로 검정하였다. 분석의 결과는 아래의 <그림 4-2>와 <표 4-46> ~<표 4-57>에서 제시된 것과 같다.

분석결과, 해양스포츠산업 종사자의 불안정성 지각은 직무만족도가 이직에 미치는 영향에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

구체적으로, 직무만족의 하위변인 근무조건은 불안정성 지각의 하위변인 직업불안을 경유하여 조직관련에 통계적으로(p<0.01) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인불안을 경유하여 직무관련에 통계적으로(p<0.05) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승진은 직업불안을 경유하여 조직

관련에 통계적으로($p < 0.01$)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무내용은 직업불안을 경유하여 조직관련에 통계적으로($p < 0.01$)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인불안을 경유하여 직무관련에 통계적으로($p < 0.01$) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료관계는 직업불안을 경유하여 조직관련에 통계적으로($p < 0.01$) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인불안을 경유하여 직무만족에 통계적으로($p < 0.015$) 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.



<그림 4-2> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석

<표 4-46> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-1

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
근무 조건 → 직업 불안	-.524	-.520	.049	-10.692	***	.000	-	-.520
직업 불안 → 조직 관련	.531	.413	.069	7.683	***	.000	-	.413
근무 조건 → 조직 관련	-.341	-.263	.070	-4.896	***	-.215	.010	-.478
근무 조건 → 직무 불안	.170	.176	.054	3.144	.002	.000	-	.176
직무 불안 → 조직 관련	-.101	-.075	.068	-1.488	.137	.000	-	-.075
근무 조건 → 조직 관련	-.602	-.464	.066	-9.161	***	-.013	.186	-.478

* $p < 0.5$, ** $p < 0.1$, *** $p < 0.001$

<표 4-47> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-2

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
근무 조건 → 개인 불안	-.104	-.094	.063	-1.657	.098	.000	-	-.094
개인 불안 → 조직 관련	.003	.003	.059	.054	.957	.000	-	.003
근무 조건 → 조직 관련	-.619	-.477	.065	-9.493	***	.000	.951	-.478
근무 조건 → 직업 불안	-.524	-.520	.049	-10.692	***	.000	-	-.520
직업 불안 → 직무 관련	.014	.012	.075	.182	.856	.000	-	.012
근무 조건 → 직무 관련	-.107	-.094	.075	-1.422	.155	-.006	.890	-.101
근무 조건 → 직무 불안	.170	.176	.054	3.144	.002	.000	-	.176
직무 불안 → 직무 관련	-.100	-.085	.068	-1.475	.140	.000	-	-.085
근무 조건 → 직무 관련	-.097	-.086	.065	-1.494	.135	-.015	.084	-.101
근무 조건 → 개인 불안	-.104	-.094	.063	-1.657	.098	.000	-	-.094
개인 불안 → 직무 관련	.985	.956	.017	57.958	***	.000	-	.956
근무 조건 → 직무 관련	-.012	-.011	.019	-.653	.514	-.090	.050	-.101
근무 조건 → 직업 불안	-.524	-.520	.049	-10.692	***	.000	-	-.520
직업 불안 → 개인 관련	.023	.024	.064	.357	.721	.000	-	.024
근무 조건 → 개인 관련	-.057	-.059	.065	-.890	.374	-.012	.778	-.072
근무 조건 → 직업 불안	-.524	-.520	.049	-10.692	***	.000	-	-.520
직업 불안 → 개인 관련	.023	.024	.064	.357	.721	.000	-	.024
근무 조건 → 개인 관련	-.057	-.059	.065	-.890	.374	-.012	.778	-.072

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-48> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-3

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
근무 조건 → 개인 불안	-.104	-.094	.063	-1.657	.098	.000	-	-.094
개인 불안 → 개인 관련	-.050	-.057	.050	-.994	.320	.000	-	-.057
근무 조건 → 개인 관련	-.075	-.077	.055	-1.349	.177	.005	.261	-.072
승진 → 직업 불안	-.309	-.334	.050	-6.222	***	.000	-	-.334
직업 불안 → 조직 관련	.641	.498	.064	10.006	***	.000	-	.498
승진 → 조직 관련	-.184	-.155	.059	-3.110	.002	-.166	.010	-.321
승진 → 직무 불안	.369	.416	.046	8.038	***	.000	-	.416
직무 불안 → 조직 관련	-.038	-.029	.080	-.482	.630	.000	-	-.029
승진 → 조직 관련	-.368	-.309	.071	-5.209	***	-.012	.636	-.321
승진 → 개인 불안	-.065	-.064	.058	-1.129	.259	.000	-	-.064
개인 불안 → 조직 관련	.032	.027	.063	.501	.617	.000	-	.027
승진 → 조직 관련	-.380	-.319	.064	-5.906	***	-.002	.752	-.321
승진 → 직업 불안	-.309	-.334	.050	-6.222	***	.000	-	-.334
직업 불안 → 직무 관련	.050	.044	.068	.731	.465	.000	-	.044
승진 → 직무 관련	-.054	-.051	.063	-.852	.394	-.015	.509	-.066
승진 → 직무 불안	.369	.416	.046	8.038	***	.000	-	.416
직무 불안 → 직무 관련	-.103	-.087	.073	-1.403	.161	.000	-	-.087
승진 → 직무 관련	-.031	-.030	.065	-.475	.635	-.036	.110	-.066

* p<0.5, ** p<0.1, *** p<0.001

<표 4-49> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-4

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
승진 → 개인 불안	-.065	-.064	.058	-1.129	.259	.000	-	-.064
개인 불안 → 직무 관련	.985	.957	.017	58.106	***	.000	-	.957
승진 → 직무 관련	-.005	-.005	.017	-.279	.780	-.061	.325	-.066
승진 → 직업 불안	-.309	-.334	.050	-6.222	***	.000	-	-.334
직업 불안 → 개인 관련	.060	.063	.058	1.040	.298	.000	-	.063
승진 → 개인 관련	.022	.025	.054	.407	.684	-.021	.335	.004
승진 → 직무 불안	.369	.416	.046	8.038	***	.000	-	.416
직무 불안 → 개인 관련	-.016	-.016	.063	-.254	.800	.000	-	-.016
승진 → 개인 관련	.009	.010	.056	.163	.870	-.007	.677	.004
승진 → 개인 불안	-.065	-.064	.058	-1.129	.259	.000	-	-.064
개인 불안 → 개인 관련	-.043	-.049	.050	-.866	.386	.000	-	-.049
승진 → 개인 관련	.000	.000	.051	.008	.994	.003	.514	.004
직무 내용 → 직업 불안	-.525	-.465	.057	-9.225	***	.000	-	-.465
직업 불안 → 조직 관련	.537	.417	.066	8.129	***	.000	-	.417
직무 내용 → 조직 관련	-.413	-.285	.074	-5.552	***	-.194	.010	-.479
직무 내용 → 직무 불안	.378	.349	.058	6.546	***	.000	-	.349
직무 불안 → 조직 관련	.015	.011	.072	.213	.831	.000	-	.011
직무 내용 → 조직 관련	-.701	-.483	.077	-9.040	***	.004	.876	-.479

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-50>직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-5

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
직무 내용 → 개인 불안	-.282	-.228	.069	-4.104	***	.000	-	-.228
개인 불안 → 조직 관련	-.076	-.065	.060	-1.264	.206	.000	-	-.065
직무 내용 → 조직 관련	-.716	-.493	.074	-9.629	***	.015	.270	-.479
직무 내용 → 직업 불안	-.525	-.465	.057	-9.225	***	.000	-	-.465
직업 불안 → 직무 관련	-.065	-.058	.071	-.926	.354	.000	-	-.058
직무 내용 → 직무 관련	-.326	-.256	.080	-4.092	***	.027	.339	-.229
직무 내용 → 직무 불안	.378	.349	.058	6.546	***	.000	-	.349
직무 불안 → 직무 관련	-.027	-.022	.070	-.380	.704	.000	-	-.022
직무 내용 → 직무 관련	-.282	-.221	.075	-3.738	***	-.008	.715	-.229
직무 내용 → 개인 불안	-.282	-.228	.069	-4.104	***	.000	-	-.228
개인 불안 → 직무 관련	.983	.955	.017	56.594	***	.000	-	.955
직무 내용 → 직무 관련	-.015	-.012	.021	-.692	.489	-.217	.010	-.229
직무 내용 → 직업 불안	-.525	-.465	.057	-9.225	***	.000	-	-.465
직업 불안 → 개인 관련	.037	.038	.062	.597	.550	.000	-	.038
직무 내용 → 개인 관련	-.038	-.035	.070	-.541	.589	-.018	.537	-.053
직무 내용 → 직무 불안	.378	.349	.058	6.546	***	.000	-	.349
직무 불안 → 개인 관련	.008	.008	.061	.126	.899	.000	-	.008
직무 내용 → 개인 관련	-.060	-.055	.066	-.910	.363	.003	.944	-.053

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-51> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-6

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
직무내용 → 개인불안	-.282	-.228	.069	-4.104	***	.000	-	-.228
개인불안 → 개인관련	-.057	-.065	.051	-1.110	.267	.000	-	-.065
직무내용 → 개인관련	-.073	-.067	.063	-1.155	.248	.015	.185	-.053
동료관계 → 직업불안	-.532	-.495	.053	-10.004	***	.000	-	-.495
직업불안 → 조직관련	.524	.407	.067	7.783	***	.000	-	.407
동료관계 → 조직관련	-.398	-.287	.072	-5.496	***	-.202	.010	-.489
동료관계 → 직무불안	.365	.354	.055	6.650	***	.000	-	.354
직무불안 → 조직관련	.025	.018	.071	.344	.731	.000	-	.018
동료관계 → 조직관련	-.685	-.495	.073	-9.324	***	.006	.609	-.489
동료관계 → 개인불안	-.202	-.171	.066	-3.050	.002	.000	-	-.171
개인불안 → 조직관련	-.044	-.037	.059	-.739	.460	.000	-	-.037
동료관계 → 조직관련	-.685	-.495	.070	-9.829	***	.006	.485	-.489
동료관계 → 직업불안	-.532	-.495	.053	-10.004	***	.000	-	-.495
직업불안 → 직무관련	-.035	-.031	.073	-.477	.633	.000	-	-.031
동료관계 → 직무관련	-.225	-.186	.078	-2.876	.004	.015	.621	-.171
동료관계 → 직무불안	.365	.354	.055	6.650	***	.000	-	.354
직무불안 → 직무관련	-.053	-.045	.071	-.751	.453	.000	-	-.045
동료관계 → 직무관련	-.188	-.155	.073	-2.577	.010	-.016	.388	-.171

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

<표 4-52> 직무만족도, 이직, 불안정성 지각 매개효과분석-7

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	p	Indirect Effects		Total Effects
						Estimate	p	
동료 관계 → 개인 불안	-.202	-.171	.066	-3.050	.002	.000	-	-.171
개인 불안 → 직무 관련	.984	.956	.017	57.323	***	.000	-	.956
동료 관계 → 직무 관련	-.008	-.007	.020	-.408	.683	-.164	.015	-.171
동료 관계 → 직업 불안	-.532	-.495	.053	-10.004	***	.000	-	-.495
직업 불안 → 개인 관련	.069	.072	.063	1.098	.272	.000	-	.072
동료 관계 → 개인 관련	.036	.035	.068	.535	.593	-.036	.297	-.001
동료 관계 → 직무 불안	.365	.354	.055	6.650	***	.000	-	.354
직무 불안 → 개인 관련	-.013	-.013	.061	-.215	.830	.000	-	-.013
동료 관계 → 개인 관련	.004	.004	.063	.067	.947	-.005	.774	-.001
동료 관계 → 개인 불안	-.202	-.171	.066	-3.050	.002	.000	-	-.171
개인 불안 → 개인 관련	-.045	-.051	.051	-.883	.377	.000	-	-.051
동료 관계 → 개인 관련	-.010	-.009	.060	-.161	.872	.009	.294	-.001

*p<0.5, **p<0.1, ***p<0.001

V. 논 의

해양스포츠산업의 발전과 정책육성방향을 제시하기 위한 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하기 위하여 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무 만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계 및 영향에 대해 알아보았다.

1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 차이

성별에서는 사회적 인정과 보수에서 남자가 여자에 비해 직업에 대한 만족도가 높게 나타났고, 근무조건에서는 여자가 남자보다 직무에 대한 만족도가 더 높았다. 또한 직업과 직무에 대한 불안정성은 남자가 여자보다 더 높게 지각하며, 이직은 조직관련 의도에서 여자가 남자에 비해 높은 것으로 나타났다.

전영산, 전영직(2001)의 연구에서 성별에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과 여성이 남성보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 김정아(2006)의 연구결과 여성이 남성보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다고 보고하여 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

결혼에서는 사회적 인정과 적성에서 미혼자가 기혼자에 비해 직업에 대한 만족도가 높았고, 승진과 동료관계에서 미혼자가 기혼자에 비해 직무에 대한 만족도가 높았으며, 불안정성과 이직에서는 기혼이나 미혼에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

심은선(2009)의 연구에서 직무만족 차이분석 결과 미혼자가 기혼자보다 높은 것으로 나타나 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

연령에서는 20대가 사회적 인정에서 직업에 대한 만족도와 동료관계, 승진, 근

무조건에서 직무에 대한 만족도, 그리고 개인관련 이직의도가 높게 나타났으며, 40대, 50대 이상, 30대, 20대 순으로 직업과 관련한 불안정성 지각이 높은 것으로 나타났다.

신보경(2011)의 연구에서 연령에 따른 고용 불안정성은 40대, 50대 이상, 30대 이하 순으로 나타나 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

학력에서는 전문대졸이 사회적 인정과 적성, 보수에서 직업에 대한 만족도가 높았고, 승진과 동료관계에서 직무에 대한 만족도가 높았으며, 이직은 조직관련 의도에서 고졸이 전문대졸보다 높게 나타났다.

이승로(2005)의 연구에서 교육수준이 높을수록 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났고, 김현식(2004)의 연구에서 학력이 높으면 업무수행 만족이 높고, 학력이 낮으면 이직성향이 높다고 보고했으며, 김남주(2010)의 연구에서 고학력(전문대졸)일수록 직업안정성과 직무만족도가 높게 나타났다고 보고하여 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

전공에서는 보수와 사회적 인정, 그리고 적성에서 전공자의 직업에 대한 만족도가 높았고, 동료관계, 직무내용, 승진과 근무조건에서 전공자의 직무에 대한 만족도가 높았다. 또한 직업에 대한 불안정성 지각은 전공자가 낮았지만, 직무에 대한 불안정성은 반면 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이직은 조직관련 의도에서 전공과 무관한 종사자가 높게 나타났다.

김남주(2010)의 연구에서 직업이 전문직으로 인식되고 있어 전공과 관련한 진학이 높아지고 있다고 보고하여 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

관련자격증의 보유에서는 사회적 인정과 적성, 보수에서 관련자격증 보유자가 직업에 대한 만족도가 높았고, 동료관계, 승진, 직무내용에서 관련자격증 보유자가 직무에 대한 만족도가 높았다. 불안정성은 직무관련에서 관련자격증 보유자가 높게 지각하는 것으로 나타났고, 이직은 조직관련 의도에서 관련자격증 비보유자가 높게 지각하는 것으로 나타났다.

종사기간에서는 사회적 인정에서 1년 미만의 종사자가 직업에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 승진에서 2년~3년 미만의 종사자와 직무내용에서는 4년 이상의 종사자가 직무에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 직업관련 불안정성은 1년~2년 미만의 종사자가, 직무관련 불안정성은 2년~3년 미만의 종사자가 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이직은 조직관련 의도에서 1년~2년 미만의 종사자에서 높게 나타났다.

임종호(1992)의 연구에서 근무 년 수에 따라 직무에 대한 만족도가 높다고 보고하였고, 김정아(2006)의 연구에서는 재직기간이 2년 미만 일 때 이직의도가 가장 높다고 보고하였으며, 정영옥(2007)의 연구에서는 1년 미만 근무자의 직무만족도가 가장 높게 나타났다고 보고하였다. 신보경(2011)의 연구에서 이직 의도는 1~2년 미만에서 가장 높은 것으로 나타났고, 진병운(2007)의 연구에서는 근무경력 10년 이상의 근무자의 직무만족도가 가장 높은 것으로 조사되어 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

급여에서는 사회적 인정, 적성, 보수에서 300만 원 이상의 급여소득자가 직업에 대한 만족도가 높게 나타났고, 동료관계, 승진, 직무내용에서 300만 원 이상의 급여소득자가 직무에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 불안정성은 직업불안에서 200~299만원의 소득자가 높게 지각하는 것으로 나타났고, 직무불안에서는 300~399만원의 소득자가 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이직은 조직관련에서 200만원 미만의 소득자가 가장 높게 나타났으며, 급여가 낮을수록 이직에 대한 의도가 높은 것으로 나타났다.

서진호(1982)는 직무만족을 위해 임금수준이 종업원들이 납득할 수 있는 수준이어야 하고, 직장의 안정성과 화목한 직장분위기 창출을 위해 복지정책의 수준향상이 필요하다고 하였고. 전영산, 전영직(2001)의 연구에서는 소득에 따른 직무만족요인의 차이검증 결과 월평균 소득이 높으면 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 이직의도도 낮은 것으로 나타났다. 이승로(2004)의 연구에서 월 소득

이 높을수록 높은 직무만족을 보이는 것으로 나타났고, 신보경(2011)의 급여에 관한 연구결과 급여가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 김혜미(2012)의 연구에서는 월평균 급여가 대부분 200만원미만(61.7%)의 월급을 받는 급여자이기에 낮은 직무몰입이 고용불안정성 및 이직의도에 영향을 미치는 요인이 되었다고 추정하였으며, 김남주(2010)는 직업안정성 연구에서 근무 시 가장 중요하게 생각하는 것과 이직요인의 공통점은 급여에 관한 문제라고 보고하여, 이 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

종사분야에서는 사회적 인정과 적성에서 시설업과 서비스업의 종사자가 용품업의 종사자에 비해 직업에 대한 만족도가 높았고, 보수에서는 시설업의 종사자가 용품업과 서비스업 종사자에 비해 직업에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 또한 동료관계와 직무내용에서 시설업과 서비스업의 종사자가 용품업 종사자에 비해 직무에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 불안정성은 용품업 종사자가 시설업과 서비스업 종사자에 비해 상대적으로 높게 지각하는 것으로 나타났다.

2. 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성과 이직의 영향관계

해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성과 이직의 영향관계를 살펴보면, 직업만족에서는 보수와 적성이 조직관련 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 보수와 적성의 만족도가 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났고, 직무만족에서는 근무조건, 동료관계, 직무내용이 조직관련 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근무조건, 동료관계, 직무내용의 만족도가 높으면 이직의도가 낮은 것으로

나타났다. 불안정성에서는 직업불안이 직업관련 이직의도에, 개인불안은 직무관련 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직업에 대한 불안감이나 상실감이 직업과 관련한 이직의도에 영향을 미치고, 개인적 불안감이나 무력감이 직무와 관련한 이직의도를 높이는 것으로 나타났다.

한도희(2010)는 직업내적만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 결정요인으로는 성별과 연령으로 연구되었고, 직업외적만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 결정요인으로는 급여로 분석되었다. 이직의사에 영향을 미치는 직업만족도 결정요인은 직업내적만족 및 직업외적만족 모두 해당하고 있는 것으로 연구되었다.

직무불안이 증가할수록 종사자는 어떤 형태로든 대처전략을 마련하게 된다. 이 중 행위적인 철회는 직무불안의 대처전략 중 하나라고 할 수 있다.

Greenhalgh & Rosenblatt(1984), Ashford, Lee & Bobko(1989)의 연구에서 직무불안을 경험하는 종업원들이 이직을 하려는 원인은 종업원들이 고용의 안정성을 걱정하는 과정에서 좀 더 안정적인 경력기회를 추구하고, 직무불안이라는 스트레스 요인을 회피하려는 경향을 보이기 때문이라고 하였고, 허용덕(2002)의 연구에서는 해고될 가능성, 조기퇴직의 압력가능성, 소속부서의 미래 불확실성, 낮은 직무로의 이동가능성이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 홍서진(2005)의 연구에서는 직무불안정성이 커져 지각하게 되면 조직에 대한 몰입, 충성심을 감소시키고, 이직을 예측할 수 있다고 하였고, 서진호(1982)의 연구에서는 조직구성원이 지각한 직무불안정성과 직무만족의 관계는 높은 정(+)의 상관관계가 나타났으며, 이는 조직 구성원들이 직무불안정성에 대한 지각이 커질수록 직무만족의 수준은 감소한다는 것을 의미한다고 하였다. Cooper & Scheider(1989)의 연구에서는 직무불안정성 인식이 직무만족에 음의 유의적인 영향을 미친다고 하였고, 오준석(2000)의 연구에서도 직무만족 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 직

무에 만족하고 있으면 이직 의도는 낮아진다는 연구결과가 나왔다. 유청열, 이경희(2003)의 연구에서 갈등의 유형 중 집단 간 갈등, 개인과 집단 간 갈등, 개인 간 갈등, 개인적 갈등 순으로 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤고, 김영철(2002)의 연구에서는 직무스트레스의 증가는 이직의도를 증가시킨다고 하였으며, 선민수(2005)는 직무만족정도가 전체 이직의도에 부(-)의 영향을 미치며, 직무만족도가 낮은 직원일수록 이직하려는 의도가 높게 나타났다고 하였다. 이승로(2005)는 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 이직의사와 직무만족과의 상관성은 종사자 자신에 대해서는 역의 관계로 반응한다고 하였고, 서은영(2005)의 연구에서는 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치며, 그 유형과 관계없이 조직구성원의 이직을 줄이기 때문에 구성원들이 좀 더 회사에 몰입할 수 있는 여건이 만들어져야 한다고 보고하였다. 남선이·남승규(2006)의 연구에서 직무만족은 인간관계요인이, 이직의도는 보상체계요인이 가장 많은 영향을 미친다고 하였으며, 그 보상체계는 급여, 승진기회, 사회적 인정으로 나타났다. 전태준(2006)의 연구에서는 조직에 몰입을 하게 되면 이직의도가 낮아지고 조직몰입이 직무만족 변수보다 이직의도에 보다 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 홍기일(2005)은 조직몰입의 요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일에 대해서 자부심과 애착이 이직의도를 저하시킨다고 보고하였다. 윤승재(2007)의 연구에서는 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종사자들의 직업만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 매우 흥미로운 결과로 스포츠조직의 종사자들은 직업에 대한 몰입이 높을수록 좀 더 나은 조건의 직장으로서의 이직을 고려하는 것임을 나타내는 결과라 할 수 있다. 심은선(2009)은 조직몰입의 근속적 몰입요인이 이직의도, 이직의사 요인에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입요인이 이직의도 잔류요

인에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도에서는 직무만족의 동료, 상사 요인이 이직의도 이직의사 요인에 영향을 미치는 것으로, 직무만족의 보수, 승진 요인이 이직의도 잔류에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김인철(2010)은 직무만족도가 높은 조직일수록 조직몰입을 높여 이직의도나 직무스트레스를 줄인다고 하였고, 박영진(2013)의 직원들의 직장만족이 직원들의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 직원들이 자기 직무에 대해서 만족을 하게 되면, 이직하지 않고 자신이 다니고 있는 직장에서 오래 근무하고 싶어 한다는 연구결과가 나왔다. 박현주(2011)는 근무경력과 직위에 따라 직무만족의 차이가 있는 것으로 나타났고, 근무경력에서는 10년 이상, 7년~10년 미만의 두 집단이 직무만족이 높았으며, 직위에 따른 이직의도의 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 개인적 갈등, 개인 간 갈등, 개인과 집단 간 갈등, 집단 간 갈등 모두 이직의도에 정(+)의 영향을 미쳤고, 이직의도에 개인적 갈등, 집단 간 갈등, 개인과 집단 간 갈등 순으로 나타났다. 또한 조직갈등이 높으면 직무만족이 떨어지고, 직무만족이 떨어지면 조직몰입이 낮아지고, 이직의도가 높아짐을 알 수 있다. 장윤정(2011)의 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 변수는 직무만족과 직업불안, 조직몰입, 급여로 나타났다고 보고하고 있다.

따라서 이상과 같은 선행연구의 결과는 이 연구의 결과에서도 일치되고 있어 그 신뢰성을 한층 강화해 주고 있다고 볼 수 있다. 특히 성별에서는 남자가 사회적 인정과 보수 등에 걸쳐 직업에 대한 만족도가 높게 나타난 반면, 여자는 근무조건에서 직무에 대한 만족도가 더 높은 것으로 밝혀져 주목되고 있다. 또한 남자는 직업과 직무에 대한 불안정성을 더 높게 지각하고 있는 반면, 여자는 이직요인 중 조직관련 의도에서 남자보다 더 높은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 남자에 비해 여자의 결혼과 출산 등으로 인한 경력의 단절, 낮은 경제활동 참여율과 종사상 낮은 지위, 실질적 경제활동수행에 미달하는 보수와

임시·일용직 등 불안정한 상태의 경제활동 때문이라 사료된다. 또한 이 연구에서 나타나는 의미 있는 결과들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 일반적인 특성과 관련해서 해양스포츠산업 종사자와 타 산업종사자의 유사점은 급여가 높고 보유한 자격증이 직업이나 직무와 일치하거나 관련 자격증을 보유했을 때 직업 및 직무에 대한 만족도가 높고, 또한 직업 및 직무에 대한 만족도가 높을수록 불안정성 지각과 이직에 대한 의도는 낮아진다는 점에서 선행연구와 결과가 일치한다. 다만, 이 연구에서 해양스포츠산업 종사자의 연령이 20대의 미혼과 전문대졸 집단에서 직업 및 직무에 대한 만족도가 높다는 점이 의미가 있다. 이는 해양스포츠산업의 특성상 제조업을 제외한 모든 분야가 '바다'라는 살아있는 현장에서 이루어지는 경우가 대부분으로, 연령이 높은 사람보다는 연령이 낮은 20대가 많다는 점이 특징이고, 학교 또는 직업교육이 전공 또는 직업과 관련성이 있을 때, 해양스포츠산업 종사자가 직업 및 직무에 대한 만족을 느끼는 것으로 사료된다. 따라서 해양스포츠관련학과에서는 실제 현장에서 필요한 자격증과 해양스포츠산업으로의 취업을 연계시켜나갈 수 있는 교육과 시스템 및 각종 프로그램개발 등의 노력이 필요하다고 하겠다.

둘째, 해양스포츠산업 종사자의 경우 스포츠산업의 시설·용품·서비스업과 동일하게 불안정성을 지각할 경우 이직의도가 높다는 것을 이 연구를 통해 알 수 있었다. 그러므로 현재 해양스포츠산업 종사자에게도 고용에 대한 안정성을 높일 수 있는 법적제도와 사회적 보장(고용보험 의무화 등), 그리고 근무환경 개선과 실직 시 해양스포츠나 해양스포츠산업 관련교육(해양스포츠관련 자격증취득, 마리나 실무자 양성과정 등)이나 프로그램 등 다양한 시스템을 통한 타 해양스포츠산업으로의 전환이나 이직이 가능할 수 있는 대처방안의 마련이 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 해양스포츠산업의 조직구성원은 타구성원에 비해 개인적인 성향이

다분하고 개인의 직업의식이나 조직태도가 극히 개인적인 행태를 보이고 있다. 이것은 심화된 경쟁사회에서 살아남아야 하는 사회분위기의 영향과 평생직장이라는 개념의 상실, 그리고 직업의 불안정성과 그러한 인식과 지각이 가중되고 있음을 알 수 있다.

스포츠는 이미 산업으로서의 입지가 점차 확대되어가는 추세이며, 스포츠 산업의 발전은 다른 여러 산업의 발전을 유발하는 개별산업으로서 중요한 위치를 차지하고 있다. 또한 해양스포츠산업은 삶의 질을 풍성하게 하는 대안일 뿐만 아니라, 관련 산업에 미치는 경제적 영향측면에서도 그 중요성이 부각되고 있으며, 고용창출 효과가 크고 공해 없는 고부가 가치산업이기에 국가의 전략산업으로 집중 육성하고 발전시켜야 할 것이다.



VI. 결론 및 제언

이 연구의 목적인 해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성지각과 이직의 관계를 구명하여 해양스포츠산업의 발전과 정책육성방향을 제시하기 위한 체계적이고 과학적인 기초자료를 제공하기 위하여 2013년 2월~2013년 4월까지 해양스포츠산업 종사자 309명을 대상으로 설문조사법을 통해 연구 검토한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 결론

첫째, 직업만족에서는 사회적 인정과 보수에서 남자가 여자보다 만족도가 높았고, 사회적 인정과 보수에서 미혼이 기혼보다 만족도가 높았으며, 사회적 인정에서 20대의 만족도가 높았다. 사회적 인정과 보수에서 전문대졸과 대학원졸의 만족도가 높았고, 사회적 인정, 적성, 보수에서 전공자와 관련자격증 보유자, 300만원 이상 급여소득자의 만족도가 높았다. 사회적 인정에서 1년 미만 종사자의 만족도가 높았으며, 사회적 인정, 적성에서 시설업과 서비스업 종사자의 만족도와 보수에서 시설업 종사자의 직업에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 직무만족에서는 근무조건에서 여자가 남자보다 만족도가 높았고, 동료관계와 승진에서 미혼과 20대의 만족도가 높았으며, 동료관계, 승진, 직무내용에서는 전문대졸과 대학원졸 그리고 관련자격증 보유자의 만족도가 높았다. 동료관계, 승진, 근무조건, 직무내용에서 전공자의 만족도가 높았고, 승진에서는 2~3년 미만의 종사자의 만족도가 높았으며, 동료관계, 직무내용에서 300만원 이상 급여소득자와 시설업과 서비스업 종사자의 만족도가 높았다. 승진에서는 300-399

만 원의 급여소득자에게서 만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 불안정성에서는 직업과 직무에서 남자와 전공집단의 지각이 높았고, 직업에서는 40대가 20대 집단보다, 고졸이하 집단이 전문대졸 집단보다, 용품업 집단이 시설업 집단보다 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 직무에서는 관련자격증 보유집단과 2~3년 미만 집단, 그리고 300~399만 원의 집단에서의 지각이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 이직에서는 조직관련 이직의도가 여자가 남자보다 높았고, 고졸이하 집단이 전문대졸 집단보다 높았으며, 비전공집단이 전공집단보다 높았다. 또한 자격증 보유집단과 1년 미만의 집단, 200만원 미만의 집단, 용품업 집단에서 높게 나타났다.

다섯째, 직업만족에서는 보수와 적성의 만족도가 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났고, 직무만족에서는 근무조건, 동료관계, 직무내용의 만족도가 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 불안정성에서는 직업에 대한 불안감이나 상실감이 직업과 관련한 이직의도에 영향을 미치고, 개인적 불안감이나 무력감이 직무와 관련한 이직의도를 높이는 것으로 나타났다.

2. 제언

이 연구를 수행하는 과정에서 나타난 몇 가지 문제점을 중심으로, 후속 연구에서 취급되어야 할 연구과제에 대하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 이 연구의 조사 대상은 국내 일부 지역의 마리나 및 해양스포츠관련 산업 및 종사자들로 한정하였기에, 후속 연구에서는 전국을 대상으로 한 다양하고 광범위한 연구가 필요할 것이다.

둘째, 연구에 있어서 구성개념 자체가 매우 복잡적이고 개인의 주관적 감정이 포함될 뿐만 아니라, 응답자들의 개인적 특성과 환경변화에 많은 차이를 보임에 따라 정확한 측정의 어려움을 겪었다. 향후 연구에서는 적합한 측정도구의 개발이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 지금까지 대부분의 연구들은 행위나 태도에 대한 연구들이었기에 향후 대안 마련의 연구가 필요할 것이다. 또한 해양스포츠산업의 조직구성원은 개인의 직업의식이나 조직태도가 극히 개인적인 행태를 보이고 있으나, 이는 해양스포츠에만 국한된 것인지 타 스포츠에서도 개인적 행태를 보이는지에 대한 비교 연구도 필요할 것이다.



참고 문헌

- 강기두(2005). **스포츠 마케팅**. 서울: 삼영사
- 강정애, 권순원, 김현아, 양혜원, 조은영, 태정원 (2010). **조직행동론**. 서울: 시그마프레스.
- 고재곤, 왕석우(2005). 레저스포츠 참여고객의 특성분석에 관한 연구 - 강원도지역을 대상으로. **한국스포츠리서치**, 16(2), 261-275.
- 공계순(2005). 아동학대예방센터 상담원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국사회복지학회 춘계학술대회**. 633-650.
- 국토해양부(2009). **국내 해양스포츠 각종 전진기기 현황 및 개발 계획**. 국토해양부.
- 권오석(2002). **호텔 종사자의 자발적 이직 결정요인에 관한 연구**. 상지대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김경렬(2000). **한국사회체육발전방향 연구**. 고려대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김기영, 강현철(2001). LISREL(SIMPLIS)을 이용한 구조방정식모형의 분석. 서울: 자유아카데미.
- 김남주(2010). **피부미용사의 직무만족도와 직업안정성 및 이직용인 분석**. 성신여자대학교 미간행 석사학위논문.
- 김민철(2008). **남해안 스포츠산업 활성화를 위한 cluster 구축방안**. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성국(2001). **조직과 인간행동**. 서울: 명경사.
- 김성진(2010). **해양관광 활성화를 위한 해안지역의 특성 및 관광요소별 중요도 분석**. 원광대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김성한(1997). 사회복지사의 이직의도 인과모형. **사회복지연구**. 10(1), 353-381.

- 김성희(2000). 사회복지사의 조직헌신과 이직의도에 관한 연구. 이화여자 대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김영철(2002). 식음료 서비스종사자의 직무 스트레스와 직업의도 연구. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김옥주(2008). 서남권지역의 해양스포츠 특성화 전략. 조선대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김우영, 김응규(2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. 중소기업연구, 23(3), 29-54.
- 김원옥(1984). 직업여성의 의복행동과 직업만족에 관한 분절적 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은정(2002). 여행사 종사원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김인철(2010). 내·외부 고객의 윤리경영 인식수준과 조직유효성 간의 관계 연구. 호남대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김정아(2006). 컨벤션산업종사자의 직무스트레스와 이직의도에 관한연구. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김현국(2003). 생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김현식(2004). 골프지도자의 자격유형과 근무형태 및 직무만족의 관계. 한국체육학회지, 43(2), 213-221.
- 김혜미(2012). 특1급 호텔 직원의 개인특성변수에 따른 임금공정성, 고용불안정성 및 이직의도의 비교연구. 세종대학교 관광대학원 미간행 석사학위논문.
- 남기섭(2006). 직무불안정성 지각과 정신적 건강, 조직성과 및 노조태도와의 관계에 관한 연구. 충남대학교 대학원 미간행 박사학위논문

- 남선이, 남선규(2006). 사회복지생활시설 종사자의 직무만족. **한국사회복지행정학**, 8(3), 1-3.
- 대한무역투자진흥공사(2009). **해외 주요국 레저보트산업 조사 : REPORT** 종합보고서. 서울: 대한무역투자진흥공사.
- 박영진(2013). **여행기업 관리자의 리더십 유형이 직장 내에서 직원들의 직업존중감과 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향**. 경희대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 박준철, 박진영(2008). 호텔종사원의 직무스트레스, 직무불안정성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **관광레저연구**, 20(2), 298-310.
- 박현주(2011). **사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향**. 청주대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 백승헌(2006). **해양스포츠관광 선택 속성에 따른 시장세분화 연구**. 조선대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 서윤원(2008). **환대산업 종사원 성과가 직업만족도, 조직몰입도 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 경력단계 조절 효과를 중심으로**. 경희대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 서은영(2005). **카지노기업의 조직문화가 조직몰입과 조직생활만족에 미치는 영향**. 대구대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 서지영(2002). **유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구**. 이화여자대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 서진호(1982). **사무원들의 직업만족도에 관한 실증적 연구**. 동국대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 선민수(2005). **호텔 종사원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 종사원 개별적 특성의 조절효과**. 경기대학교 국제문화대학원. 미간행 석사학위 논문.

- 성기환(2012). 해양스포츠의 참여형태와 참여동기 및 여가몰입이 생활만족에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 신보경(2011). 고용불안정성, 직무스트레스 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 신유근(1997). 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사.
- 심은선(2009). 직업무용수의 직무만족이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 양성은(2009). 여수지역 해양관광 촉진을 위한 해양스포츠 활성화 전략. 전남대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 오준석(2000). 사회체육지도자 양성체계 및 정책방향에 관한연구. 한국사회체육학회지, 13(1), 763-773.
- 유청렬, 이경희(2003). 조직갈등이 이직성향에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 6, 67-95.
- 윤승재(2007). 스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이기효(1994). 이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 중심으로. 성균관대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이무근(2006). 직업교육학원론(제3판). 서울: 교육과학사.
- 이성윤(2002). 노인복지기관 사회복지사의 직무만족과 이직의사간의 상관관계에 관한 연구. 단국대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이승로(2005). 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이은정(2009). 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 이재빈(2010). 라이프스타일에 따른 해양스포츠 전진기지 활성화 전략에 관

- 한 연구. 부경대학교 대학원 미간행 박사학위논문,
이진모(2009). **해양레저스포츠산업 발전전략에 관한 연구**. 한국해양대학
미간행 박사학위논문.
- 이호(2011). **해양스포츠 참여제약, 참여동기, 인지된 가치, 참여 후 행동에 관
한 연구**. 부경대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 임번장(1994). **스포츠사회학 개론**. 서울: 동화문화사.
- 임정선(1989). **성인남자의 직업만족도와 의복행동과의 상관연구**. 숙명여
자대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 임재현(2011). **해양스포츠 참가자의 라이프스타일 특성과 만족 및 선택행
동의 연관성에 관한 연구**. 부경대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 임종호(1992). **스포츠 조직에 있어서의 리더쉽 행동이 조직유효성에 미치는
영향**. 고려대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 임현철, 서광열(2011). **호텔직원의 조직후원인식, 임파워먼트, 직무만족에
관한 연구**. **관광연구저널**, 25(2), 159-174.
- 장윤정(2011). **공공, 민간 사회복지사 이직의도 결정요인 비교연구**. **노인복
지연구**, 51, 361-382.
- 전영산, 전영직(2001). **호텔종사원의 직무만족에 관한 연구**. **공주영상정보
대논문집**, 8, 443-465.
- 전영직(2001). **호텔종사원의 직업의식과 직무만족에 관한 연구**. **Tourism
Research**, 15, 203-230.
- 전태준(2006). **사회체육지도자의 전문직업적 정체성이 조직유효서에 미
치는 영향**. 연세대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 정광호, 김태일(2003). **공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교
분석: 한국노동패널연구(KLIPS) 자료를 중심으로**. **한국정책학회보**,
12(3). 1-29.

- 정명수(1999). 사회체육지도자의 직무와 조직에 대한 만족이 이직에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 정영옥(2007). 공공기관 근무자의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 조경호, 주재복(2001). 조직유형별 직업만족도 비교연구: 공공성 접근을 중심으로. 한국행정학보, 35(3), 163-182.
- 지삼엽(2000). 한국해양스포츠 진흥을 위한 제도화에 관한 연구. 동아대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 지삼엽(2003). 해양스포츠 대중화를 위한 사회적 환경요인분석. 한국체육학회지, 제42권 제6호, 241-257.
- 지삼엽(2006). 해양스포츠 자원론. 서울: 대경북스.
- 지삼엽(2007). 해양스포츠 전진기지 구축 및 활동 공간 확보를 위한 제도개선 방안, 해양수산부 '07해양관광 심포지엄 자료집', 27-72.
- 지삼엽(2008). 마리나 관리론. 서울: 대경북스. 20-21, 24, 26, 288.
- 지삼엽(2008). 마리나 조성계획과 실제. 서울: 대경북스, 251-252.
- 지삼엽(2011). 해양스포츠론. 서울 : 대경북스
- 지삼엽, 조성민(2013). 요트학교 참여자의 참여동기 및 여가만족도가 운동 지속에 미치는 영향. 수산해양교육연구, 25(1), 128-138.
- 진병운(2007). 미용사의 직무 만족도와 근무환경이 이직의도에 미치는 영향. 서경대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 진현민(2011). 서해안지역 해양스포츠관광 활성화를 위한 인프라구축 방안. 원광대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 최외숙(2011). 피부미용사의 스트레스, 근무환경이 직업만족도와 생활만족도에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 한도희(2010). 방과후 사업 종사자의 직업전문성에 관한 연구. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위논문.

- 허용덕(2002). 호텔산업의 고용환경변화에 따른 직무불안정성 인식이 조직 유효성에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 해양경찰청(2012). 해양경찰백서. 인천: 해양경찰청.
- 홍기일(2005). 골프장경기보조원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 홍서진(2005). 직무 불안정성이 조직 몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 고려대학교 대학원 미간행석사학위논문.

- Albanese, & David, D., VanFleet.(1983). *Organizational Behavior: A managerial viewpoint*. Chicago: Dryden Press.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P.(1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. 32(4), 803-829.
- Augustine, J. C.(1972). *Personnel Turnover in Handbook of Modern Personnel Administration*. New York: McGraw-Hill, 62.
- Becker, T. E.(1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions Worth making?, *Academy of Management Journal*, 35, 1, pp. 232-244.
- Bently, R. R. & Rempel, A.M(1970), *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. Indiana, University Bookstore.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs V., & Perrar, K-M.(1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relations*. 52(8), 999-1028.
- Cooper & Scheider(1989), *An analysis of survivors' reactions to layoffs based on psychological theories of justice, organization commitment, job insecurity, and corporate culture*, Ph. D dissertation, Columbia University.
- Dessler G.(1976). *Organizational Management*, Englewood Cliffs, N.J.:

Prentice-Hall.

- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), 438-448.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuvren, T.(1991). *Job insecurity: Coping with job at risk*. London: Sage.
- Karasek R.(1998). Job content questionnaire: An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3(4), 322-355
- Kinnunen U, Feldt T, Mauno S.(2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relation in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Difference*. 34, 1-6.
- Kirschenbaum, A., & Weisberg, J.(1994). Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 17-31.
- Lim VKG.(1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*. 2, 171-194.
- Lock, E. A.(1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. In Marvin. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill, 1297-1349.
- Luthans, F., Paul, R., & Baker, D.(1981). An experimental analysis of the impact of contingent reinforcement on salespersons performance behavior. *Journal of Applied Psychology*. 66(1), 214-323.
- Maslow, A.H.(1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A.H.(1943). *Motivation and personality*, New York: Harper.

- McCormick, E. J., & Tiffin, J.(1974). *Industrial Psychology(6th ed)*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- McCormick, E., & Ilgen, D.(1980). *Industrial Psychology(76th ed.)*. New Jersey, Prentice-Hall.
- Molbey, W. H.(1982). *Employee Turnover: Cause, Consequences, and Control*. M. A. Addison-Wesley.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982). Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment. *Absenteeism and Reparation*. New York: Academic Press.
- Pincus, J. D., & Rayfield, R. E.(1989). Organizational communication and job satisfaction: *A meta-research perspective*. *communication science*. 25(2), 1-12.
- Poter, L. W., & Lawler, E. E.(1968). *Managerial attitudes and performance*. Richard D. Lrwin, Inc., Homewood, IL.
- Price, J. L.(1977). *The Study of Turnover*. Ames Iowa, Iowa State University Press, 543-565.
- Schermerhorn, J. R.(2000). *Introducing management*. DS Chappell. John Wiley and Sons.
- Serini, S. A., & Toth, E. & Wright, D. K. & Emig, A. G.(1997). Watch for Falling Glass Women, Men, and Job Satisfaction in Public Relations: A Preliminary Analysis. *Journal of Public Relations Research* 9(1), 99-118.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P.(1983). Organization citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.

- Smith, H. C.(1975). *Psychology of Industrial Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin C. L.(1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy of the Study of Attitudes, Skokie. IL: *Rand McNally*. 1-3.
- Spector, P. E.(1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- Sutton, R. L., & Staw, B. M.(1995). What Theory is Not. *Administrative Science Quarterly*. 40, 371-384.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Vecchion, R. P.(2002). *Organizational Behavior: Core Concepts*(5th Eds). Australia: Thomson South-Western.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & P. C. Smith.(1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal do Applied Psychology*. 55, 331-338.

설문지

여러분 안녕하세요?

다음의 질문지는 “해양스포츠산업 종사자의 직업 및 직무만족도, 불안정성 지각과 이직의 관계”에 관한 연구로 평소에 여러분이 일상생활에서 일어나는 일들에 대해 어떻게 느끼고 생각하는지 알아보고, 그에 대한 여러분의 마음과 행동을 이해하기 위한 것입니다.

여러분의 솔직하고 진지한 대답은 이 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

여러분이 응답하신 내용은 다른 사람이 알 수 없으며, 이 연구이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

각 문항에는 맞고 틀린 답이 없습니다. 여러분이 평소에 생각한대로 솔직하게 한 문항도 빠짐없이 답해주시길 바랍니다.

협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

부경대학교 대학원 체육학과

2013년 02월

지도교수 : 지 삼 업

박사과정 : 김 태 수

I. 직업만족도에 관한 문항.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
a1	나는 현재의 일을 매우 즐기며 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
a2	나의 생활에서 지속적인 만족을 주는 것은 내 직업에 관한 일이다.	①	②	③	④	⑤
a3	다시 태어난다 해도 나는 이 직업을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
a4	내 직업이 객관적으로 좋아 보일지라도 나는 내 직업을 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
a5	내 직업에 관한 일은 나에게는 따분하다.	①	②	③	④	⑤
a6	나는 내 직업에 대해서 회의를 느낄 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
a7	전반적으로 볼 때 나는 현재의 직업에 매우 만족한다.	①	②	③	④	⑤
a8	다른 좋은 직업도 많은데 왜 사람들은 내 직업과 같은 일에 종사하는지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
a9	나의 직업은 내가 늙은 후에도 중요한 의미를 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
a10	내 직업에 대한 자부심과 긍지를 가지고 당당하게 위치를 굳혀 나간다.	①	②	③	④	⑤
a11	다른 분야의 종사자들보다 우월한 위치다.	①	②	③	④	⑤
a12	나는 내가 하는 일에서 무엇인가 이룩한다는 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
a13	내 직업을 다른 사람에게 말할 때 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
a14	내 직업은 사회적으로 좋은 평가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
a15	나는 내 직업이 우리 사회에서 가치 있는 직업이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
a16	나의 직업은 다른 사람에게 존경받는 직업이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
a17	나의 직업은 다른 직업에 비해서 보수가 좋은 직업이다.	①	②	③	④	⑤
a18	내 직업의 현재 보수 인상률에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
a19	내 직업의 수입으로는 보통생활 수준을 유지하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤

II. 직무만족도에 관한 문항.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
b1	근무시간이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
b2	휴무 정도가 적절하다.	①	②	③	④	⑤
b3	식사 시간이 규칙적이다.	①	②	③	④	⑤
b4	휴가제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
b5	잔 업무 없이 정시에 퇴근한다.	①	②	③	④	⑤
b6	업무량작업으로 인해 피곤한 경우는 드물다.	①	②	③	④	⑤
b7	승진에 반영되는 근무평가는 공정하다.	①	②	③	④	⑤
b8	승진이 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
b9	근무성과가 승진에 많은 영향을 미친다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
b10	승진제도가 좋게 개선될 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
b11	업무의 계획과 목표를 명확히 안다.	①	②	③	④	⑤
b12	현재 업무가 능력발휘에 적당하다.	①	②	③	④	⑤
b13	나의 업무가 명확하게 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
b14	현재 나의 업무를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
b15	맡겨진 업무를 잘 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
b16	상사는 제안, 불만을 성의있게 받아들이고 있다.	①	②	③	④	⑤
b17	직장상사 또는 고용주는 일에 대한 나의 능력을 정확히 평가한다.	①	②	③	④	⑤
b18	상사는 나에게 최대한으로 배려한다.	①	②	③	④	⑤
b19	업무가 어려울 때 동료들에게 의지할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
b20	동료들은 나의 의견과 인격을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
b21	나의 업무수행에 동료들의 도움이 크다.	①	②	③	④	⑤

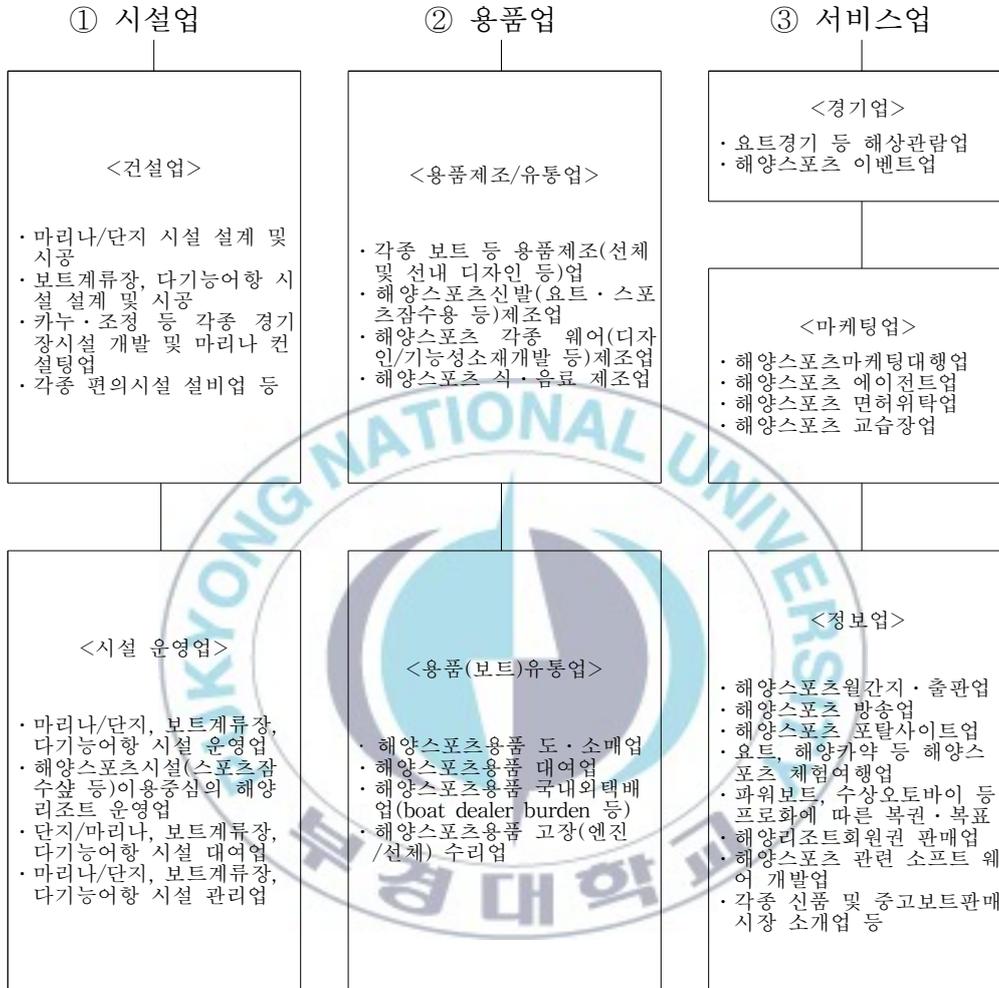
Ⅲ. 불안정성 지각에 관한 문항.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
c1	나는 회사에서 해고를 당할 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
c2	현재 내가 회사에서 받고 있는 임금이나 보상수준이 지금보다 나빠질 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
c3	내가 수행한 업무 결과에 대해 직장상사로부터 받는 관심이 줄어들고, 상사와의 관계가 나빠질 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
c4	내가 회사에서 일하는 작업시간이 일정하지 않고, 변동이 심하게 될 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
c5	내가 업무를 수행하면서 직장동료로부터 느끼는 우호적인 동료의식이 깨어질 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
c6	나는 우리 회사에서 내가 맡고 있는 업무에 영향을 줄 수 있는 어떤 사항에 대해서도 이를 통제할 수 있는 충분한 영향력과 힘을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
c7	나는 우리 회사에서 내가 맡고 있는 업무에 나쁜 영향을 줄 수 있는 일들을 막아낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
c8	나는 나에게 영향을 미치는 것들을 통제할 수 있을 만큼 우리 회사를 충분히 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
c9	나는 우리 회사와 감정적으로 연결되어 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
c10	우리 회사는 나에게 개인적으로 많은 의미를 갖는다.	①	②	③	④	⑤
c11	나는 우리 회사에 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
c12	지금 당장 회사를 떠나는 일은 나에게 매우 힘든 일이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 이직에 관한 문항.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
d1	나는 조만간 새 직장을 찾아 나설 생각을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
d2	나는 종종 우리 회사를 그만두고 싶은 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
d3	현재보다 회사의 여건이 조금이라도 나빠진다면, 나는 우리 회사를 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
d4	나는 더 좋은 조건을 제시하는 직장이 있다면 현 직장을 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
d5	나는 다른 직장을 찾기 위하여 이직하려고 시도한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
d6	나의 발전과 장래를 위하여 직장을 옮겨보고 싶은 생각을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
d7	우리 회사에 계속 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
d8	나는 특별한 사정이 없는 한 현재의 회사를 계속 다닐 것이다.	①	②	③	④	⑤
d9	나는 동료들과의 관계로 인하여 현 직장을 계속 다닐 것이다.	①	②	③	④	⑤
d10	나는 실제로 이직에 대한 계획을 세우고 있다.	①	②	③	④	④

9. 귀하가 종사하는 분야는?



- 끝까지 답변해 주셔서 감사합니다. -