

원양어선 승무 선원의 스트레스 분석에 관한 연구

An Analysis of Job Stress and Policy
Measures for Deep-sea Fishermen

2017. 10.

이승우 · 고민규 · 김종관 · 이윤경



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

보고서 집필 내역

〈연구책임자〉

이 승 우 : 제1장, 제4장, 제5장

〈연구진〉

고 민 규 : 제4장 3절-1

〈외부 연구진〉

김 종 관(부산대학교) : 제3장 3절

이 윤 경(부산대학교) : 제2장, 제3장 1절, 2절

산·학·연·정 연구자문위원

정 찬 호 (전국원양산업노동조합 차장)

김 용 환 (부산해양수산청 사무관)

박 찬 흥 (부산해양수산청 주무관)

* 순서는 산·학·연·정 순임



요 약 · i

제1장

서 론 · 1

제1절 연구의 배경 및 필요성·····	1
제2절 연구의 목적·····	2
제3절 연구의 내용 및 방법·····	3
1. 연구 범위 및 주요 내용·····	3
2. 연구 방법·····	4

제2장

원양어선 승무 선원의 스트레스 관련 이론적 배경 · 5

제1절 원양어선 승무 선원의 스트레스에 관한 선행연구·····	5
1. 직무스트레스의 선행연구 개요·····	5
2. 원양어선 승무 선원의 스트레스에 관한 연구·····	8
제2절 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인·····	13
1. 직무스트레스 정의 및 유형·····	13
2. 직무스트레스와 조직성과·····	21

제3장

실증분석-원양어선 선원의 직무스트레스 및 만족도 조사 · 24

제1절 연구설계	24
1. 연구모형과 가설	24
2. 설문구성	25
3. 측정방법	31
제2절 실증조사 결과분석	32
1. 설문대상의 인구통계적 분석	32
2. 문항별 설문조사 결과	35
3. 상관관계 분석	49
4. 직무스트레스, 영향요인, 직무만족 간의 관계	51
제3절 실증연구 결과 및 시사점	53

제4장

원양어선 승무 선원의 스트레스의 정책적 대응방안 · 59

제1절 원양어선 선원의 복지향상 필요성과 정책방향	59
1. 원양어선 선원의 복지향상 필요성	59
2. 원양어선 선원의 복지향상의 정책방향	60
3. 원양어선 선원의 복지향상 추진과제	62
4. 원양어선 승무 선원의 스트레스 대응방안	65
제2절 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대방안	68
1. 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상의 필요성	68
2. 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대방안	69

제5장

결론 및 정책제언 · 76

제1절 결론····· 76

제2절 정책 제언····· 78



참고문헌 · 81



부록 · 87

» 표목차

〈표 2-1〉 우리나라 총 선원 취업 추이.....	10
〈표 2-2〉 Ivancevich & Matteson(1980)의 직무스트레스 통합 분류	15
〈표 2-3〉 Cooper & Marshall(1976)의 직무스트레스 통합 분류.....	15
〈표 2-4〉 한국인 직무스트레스 측정요인별 정의.....	19
〈표 3-1〉 설문조사내용	25
〈표 3-2〉 직무스트레스 문항구성 및 신뢰도	26
〈표 3-3〉 직무스트레스 영향요인 척도의 문항구성 및 신뢰도.....	27
〈표 3-4〉 직무만족 척도의 문항구성 및 신뢰도	28
〈표 3-5〉 피로 척도의 문항구성 및 신뢰도	30
〈표 3-6〉 스트레스 대처방법 척도의 문항구성 및 신뢰도	30
〈표 3-7〉 근무조건 개선방안 문항구성 및 신뢰도	31
〈표 3-8〉 설문대상의 인구통계적 특성.....	33
〈표 3-9〉 원양어선 승무 선원의 스트레스	36
〈표 3-10〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인.....	36
〈표 3-11〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인- 환산점수 적용.....	42
〈표 3-12〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 대처방안.....	45
〈표 3-13〉 원양어선 선원의 피로	46
〈표 3-14〉 원양어선 선원의 직무만족	47
〈표 3-15〉 원양어선 선원의 근로조건 개선방안	48
〈표 3-16〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 변수 상관관계 분석	49
〈표 3-17〉 직무스트레스, 영향요인, 직무만족 간의 관계.....	52
〈표 3-18〉 가설 검증결과	55

〈그림 2-1〉 스트레스 정도와 개인의 성과 : 건설적 스트레스와 파괴적 스트레스	17
〈그림 2-2〉 안전보건공단원의 직무스트레스 정의	20
〈그림 3-1〉 연구모형	24
〈그림 3-2〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인 - 물리적 환경, 직무요구	38
〈그림 3-3〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인-직무자율성, 관계갈등	39
〈그림 3-4〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인- 직무불안정, 조직체계	39
〈그림 3-5〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인- 보상부적절, 직장문화	40
〈그림 3-6〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인(고영향 요인)	41
〈그림 3-7〉 직무스트레스 요인 비교	43
〈그림 3-8〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 대처방안	45
〈그림 3-9〉 원양어선 선원의 직무만족	47
〈그림 3-10〉 원양어선 선원의 근로조건 개선방안	48

요약

원양어선 승무 선원의 스트레스 분석 및 정책적 대응방안

젊은이들이 원양어선의 승선을 회피함으로 인해 선원의 노령화가 급격하게 이루어짐에 따라 원양어업의 유지, 나아가 지속가능한 발전이 어려워지고 있다. 따라서 본 연구는 원양어선 승무 선원의 스트레스를 조사·분석하여 선원의 복지향상을 위한 정책적 제언을 도출하고자 한다. 즉 원양어선을 대상으로 직무스트레스 조사결과를 토대로 원양어선의 노동환경 개선과 선원의 복지향상을 위한 정책적 시사점을 도출하였다.

직무스트레스 영향요인 중에서 ‘물리적 환경’, ‘업무요구’, ‘조직문화’가 높은 수준으로 나타났다. 한국인 일반근로자 및 일반어선 선원의 직무스트레스 요인에 대한 비교에서도 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 정도가 대부분 높게 나타나는 것을 알 수 있었다. 원양어선 선원 직무스트레스 영향요인과 직무만족의 관계를 살펴보면 ‘물리적 환경’, ‘직무자율’, ‘관계갈등’, ‘조직체계’, ‘보상’이 직무만족에 직접적으로 유의한 영향이 나타났다. 또한 ‘물리적 환경’, ‘직무불안정성’, ‘조직체계’, ‘보상’이 직무스트레스에 직접적으로 유의한 영향력을 나타내고 있으며, 앞서 살펴본 결과와 마찬가지로 선원 직무의 특성에 따른 물리적 환경 요인과 조직 내 관리 방법 그리고 임금에 대한 불만족이 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

본 연구는 원양어선의 특이한 물리적 작업환경과 근무환경으로 인한 직무스트레스를 조사·분석 결과를 토대로 보건의료 서비스 향상, 나아가 원양어선 선원의 복지 향상을 통한 원양어업의 발전으로 정책방향의 틀을 설정하였다. 첫째, 원양어업의 지속가능한 발전 차원에서 원양어선 선원의 삶의 질 향상의 역할을 인식하여야 한다. 둘째, 원양어선의 현대화 사업은 자본생산성 향상은 물론이고 노동생산성 향상을 위하여 추진되어야 한다. 셋째, 원양어선 선원의 보건의료 서비스는 신체적 질환과 안전은 물론이고 정신적 질환을 예방하고 진료하는 체제로

제공되어야 한다. 넷째, 물리적 환경 및 가족과의 관계, 조직 내에서의 위계적 문화 등에 높은 영향을 받고 있는 원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 영향을 미치고 있어 이에 대한 관리가 원양선사와 함께 국가적 차원에서 이루어져야 한다.

이상과 같은 정책방향을 토대로 원양어선 승무 선원의 스트레스 관리를 포함한 보건의료 서비스는 선원의 보건복지 향상 차원에서 정책적으로 추진되어야 한다. 선원의 보건의료 서비스 향상을 위한 추진과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 원양어선 선원에게 적합한 근로자 지원프로그램(Employee Assistance Program)을 개발하여야 한다. 둘째, 원양어선 선원의 물리적 및 정신적 노동환경을 개선하여야 한다. 셋째, 원양어선 선원의 근로조건의 개선을 위한 복지는 소비적 복지가 아닌 생산적 복지로서 인식 전환을 위한 정책적 공론화가 필요하다. 넷째, 원양어선 선원의 보건안전 서비스에 대한 사각지대가 존재하고 있어 종합적이고 체계적인 원양어선 선원의 보건안전 서비스 시스템을 구축할 필요가 있다.

원양어업 유지·발전의 조건은 해외어장 확보, 원활한 투자를 위한 재원 확보, 노동생산성이 뛰어난 선원 확보 등이다. 노동생산성이 뛰어난 선원 확보는 지속가능한 원양어업의 발전에 매우 중요한 영향을 미친다. 따라서 원양어선 선원의 지속적 수급정책 수단으로서 선원의 복지 여건을 개선하여야 한다. 즉 원양선사와 정부가 원양어선의 물리적 노동환경 개선, 정신적 노동환경 개선, 근로조건의 제도적 개선, 보건의료 서비스 개선 등 선원의 복지 여건을 개선하기 위한 정책 추진이 필요하다.

지속가능한 원양어업 발전의 기반 조성 필요

■ 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 세 가지 축

- 연근해어업, 양식어업, 그리고 원양어업 등은 우리나라 수산물 생산의 세 가지 축으로 연안국 및 공해 어장에서 수산물을 생산하는 원양어업의 지속가능한 발전은 수산물의 원활한 수급의 토대임
- 해외어장 확보, 자본생산성과 노동생산성의 향상은 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 중요한 세 가지 요소임

- 원양어선 선원의 복지향상은 선원의 차원에서만 바라보는 편협한 관점이 아니라 지속가능한 원양어업의 발전의 관점에서 보아야 함

■ 원양어업의 인력 수급 정책수단으로서 선원의 삶의 질 향상

- 수산물의 어획은 어장의 특성을 인지할 수 있는 경험이 필요하기 때문에 선원의 승선의 지속성이 매우 중요
- 원양어선 선원의 복지향상은 원양어업의 지속가능한 발전을 위하여 원양어업 선원의 장기적이고 안정적인 수급정책을 위한 정책수단과 원양선사의 생산성 향상을 통한 수익성 제고를 위한 경영관리 차원에서 다루어져야 함

■ 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상 체계 구축 필요

- 원양어업의 조업기간이 길어 공해 혹은 연안국의 어장에서 조업 시에 안전사고가 발생할 경우에 즉시 의료기관으로부터 치료를 받는 데 한계가 있음
- 선상에서 안전사고 혹은 질환이 발생할 경우에 조업인원의 부족으로 인한 조업의 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 나머지 선원들의 노동강도가 높아져 추가적인 안전사고 및 질환이 발생할 수도 있음
- 따라서 안전사고와 질환을 예방할 수 있는 보건의료 서비스의 체계를 구축하여 원양어선 선원의 보건의료 서비스를 향상시켜야 함

직무스트레스의 정의와 영향에 대한 선행연구 결과

■ 직무스트레스의 정의

- 직무스트레스는 유해하거나 불건전한 직무나 직무환경에 대한 정서적, 인지적, 행동적, 생리적 반응패턴으로 정의(EC, 2002)
- 직무스트레스를 업무를 수행하는 데 있어 근로자가 지니고 있는 자질, 능력, 욕구가 외부환경으로부터 요구와 간격이 발생할 때 근로자 자신이 내적환경과 반응하여 발생하는 상호작용으로 정의(Lee, 2012)

- 직무스트레스는 직무수행 장소에서 직무 및 직무환경과 관련하여 경험하는 신체적, 심리적 스트레스를 통칭하는 것으로 직무와 관련된 스트레스 요인에 의해 경험하는 스트레스로 정의(최영로 외, 2015)
- 미국국립산업안전보건연구소는 직무스트레스를 ‘업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응’ 즉, 직무요구에 대한 업무자의 인식과 그 요구에 대처할 수 있는 자신의 능력에 대한 인식이 일치하지 않을 때 일어나는 심리적 상태라고 정의(NIOSH, 1999)

■ 직무스트레스는 조직성과에 부정적 영향을 미침

- 조직에서 사람들이 겪는 스트레스 요인은 정신적 고통을 주거나 신체 건강 문제를 일으킬 위험을 증가시킴(Kim & Jang, 2016)
- 이러한 직무스트레스가 갖는 내재적 위험성은 근로자 개개인의 건강수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 주고 나아가 직무만족도 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고됨(장세진 외, 2005; Kim et al., 2016)
- 또한 업무환경에서의 과도한 스트레스는 결근과 이직률을 높여 직무성과를 떨어뜨리는 동시에 이직 의도의 원인으로 작용함(한주희·강은주, 2010)
- 이코노믹리뷰지(2005)에 의하면 미국의 경우 직무스트레스로 인해 기업이 입는 성과 상의 손실이 연간 3000억 달러에 이르고, 영국의 경우에도 110억 파운드에 달함(강경수, 2016)

■ 우리나라 선원의 직무스트레스에 관한 선행연구 결과

- 부산해양수산청(2001)이 실시한 선원 대상 직업만족도 조사결과에 따르면 선원들은 ‘가족과의 격리생활’(30%), ‘낮은 임금’(29%), ‘낮은 사회적 인식’(17%), ‘장래 불안정’(14%), ‘열악한 선상생활’(10%) 등으로 직업에 대한 만족도가 낮게 나타남(김수진, 2010)
- 선원의 주된 스트레스 원인이 ‘이성(배우자, 연인)과의 관계’, ‘생활습관변화(수면, 식생활)’, ‘채무/채권문제’, ‘직장문제(실직, 해고, 상사와의 갈등)’ 및 ‘가족관계’인 것을 확인(문성배 외, 2006)

- 또한 선원은 선박 내에 24시간 생활이 구속되어 작업시간과 휴식시간의 구분이 모호하고, 만성적인 피로를 느끼는 경우가 많으며, 건강을 유지하기 힘들어 생활행태관련 질환과 사망률이 다른 직업에 비해 높게 나타나는 것으로 보고됨(김재호, 2007)
- 장준혁 외(2011)는 여객선, 벌크선, 캐미컬선 등의 선원을 대상으로 직무스트레스 결과, 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 해당되는 직무요구 영역에서 선원근로자의 직무요구도가 상대적으로 높음을 밝힘(장준혁 외, 2011)

■ 근무환경과 선원의 수급에 관한 선행연구 결과

- 선원이직의 주된 이유는 ‘가정과의 격리(27.4%)’, ‘선원임금의 하락(19.9%)’, ‘장래에 대한 불안(18%)’, ‘사회와의 격리(7.4%)’ 순으로 나타나고 있어, 가정생활과의 격리가 가장 큰 원인임을 알 수 있음(조동오, 1992; 정상윤, 2016)
- 선상노동은 해상을 항해할 때 자연환경에 완전히 노출됨으로써 항상 신체와 생명의 위험이 따르며, 의료의 혜택으로부터 격리된 생활을 할 수 밖에 없는 상황일 뿐 아니라 협소한 노동공간과 선박의 구조에 따르는 위험까지 존재하고 있음(정상윤, 2016)
- 이와 같은 노동의 특수성으로 인하여 원양어선에 승선하는 선원은 점차 감소하는 추세이며, 선원을 제때 구하지 못해 출어가 지연되는 사태가 발생하기도 함(정상윤, 2016)
- 원양어업은 어선원의 부족으로 외국인 선원의 고용이 증가하고 있는 실정인 반면, 국내에는 많은 미취업의 유휴인력이 존재하고 있는 실정임
- 원양어업의 특성과 미취업자들의 근로조건 불일치로 인해 이와 같은 문제가 발생하고 있음을 고려하여 적극적인 스트레스 관리 및 근로조건 개선이 전제될 때 인력 미수급의 문제를 해소할 수 있을 것임(정상윤, 2016)

■ 직무스트레스 요인에 관한 선행연구 결과

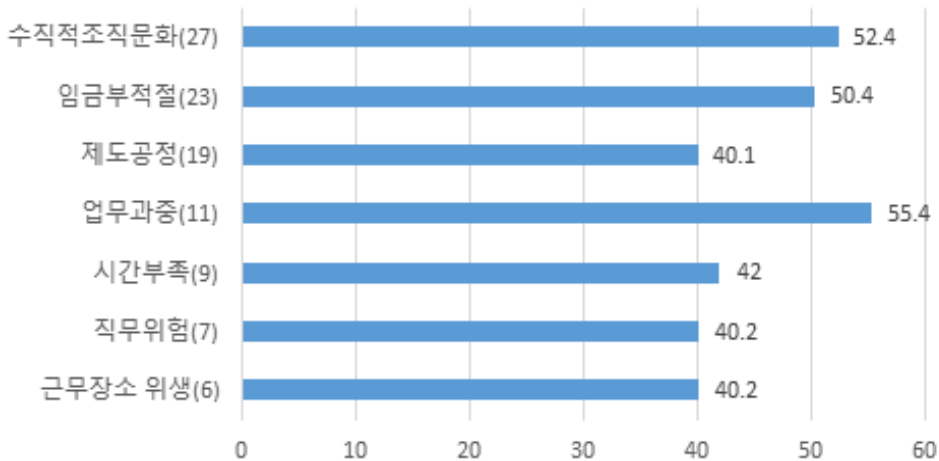
- 개인과 상호작용하는 직무관계 요소에 의해 개인의 심리적, 생리적, 행동적 상태가 변화되는 상황(송운석·이지행, 2008)에서 직무스트레스가 나타남
- 2000년대 이후에 조직의 전체적인 가치관과 개인 가치관의 차이에 따라 직무스트레스가 다르게 나타난다는 많은 연구결과들이 발표됨. 즉 직무스트레스에 영향을 미치는 요인들이 과거보다 가치 중심적인 부분에 의존하는 경향을 확인할 수 있음(류현숙, 2016)
- 스트레스 통합모델을 제시하면서 직무스트레스 요인을 역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 경력발달, 대인관계 등으로 크게 조직 내 요인과 조직 외 요인으로 구분함(Ivancevich & Matteson, 1980)
- Cooper & Marshall(1976)은 직무스트레스 요인을 총괄하여 직무 특성, 조직에서의 역할, 조직 내 관계, 경력개발, 조직분위기, 조직외부의 장애, 개인특성 등 7개 범주로 분류함
- 안전보건공단에서 발표하는 가이드(H-38-2011)인 ‘직무스트레스의 일상적 관리를 위한 관리감독자용 지침(2011)’에는 직무스트레스를 일으키는 원인을 스트레스 요인으로, 직무스트레스에 의해 일어난 심리적, 생리적, 행동적 반응을 직무스트레스 반응으로 구분하였으며(류현숙, 2016), 성격, 행동양식, 근무경력, 자존심 등에 따라 직무스트레스 반응의 크기가 달라진다고 봄
- 직무스트레스가 갖는 내재적 위험성은 근로자 개개인의 건강수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 주고 나아가 직무만족도 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고됨(장세진 외, 2005; Kim et al., 2016)

원양어선 승무 선원의 스트레스의 실증분석 결과

■ 직무스트레스 요인 분석 결과

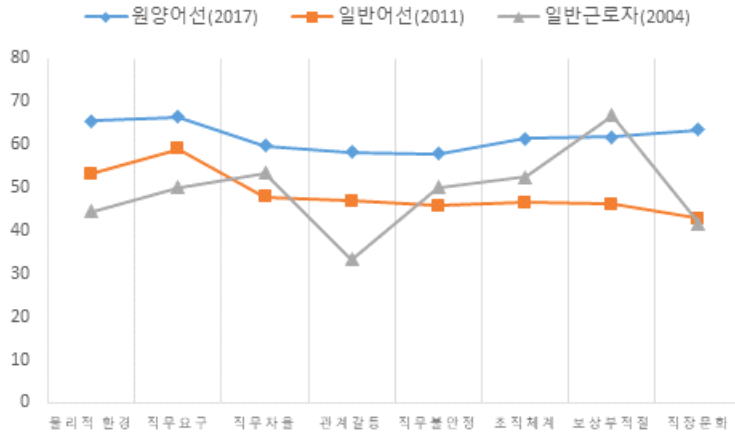
- 직무스트레스 영향요인에 대하여 세부 항목별로 살펴본 결과에 대해 ‘그렇다(‘자주 그렇다’와 ‘매우 그렇다’의 합, 즉 직무스트레스 영향요인의 정도가 높음을 의미)’로 답한 비율이 40%가 넘는 항목을 살펴보면 <그림 1>과 같음

〈그림 1〉 직무스트레스 영향요인(고영향 요인)



- 원양어선 선원들은 여러 가지 일을 동시에 수행해야한다는 업무 과중에 대한 직무스트레스 영향요인의 점수가 가장 높으며, 다음으로 수직적인 조직 문화와 임금에 대한 부적절함이 높은 점수를 보임
- 보상에 대한 부적절성, 조직 내 관리제도의 불공정성은 직무 수행에 있어 불만적인 태도를 야기할 수 있으며, 업무량, 업무시간, 안정성, 위생 등은 개인의 직무뿐 아니라 생활의 만족도에 영향을 미칠 수 있음
- 각 영향요인의 점수를 표준화하여 한국인 근로자의 직무스트레스, 일반선박 선원의 직무스트레스와 비교하여 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 정도를 보다 객관적으로 비교하기 위한 환산수식은 다음과 같음
- 각 영역별 환산점수 = (실제점수-문항 수) × 100 / (예상 가능한 최고 점수 - 문항 수)
- 환산점수에 따라 원양어선 선원, 일반선박 선원, 일반근로자(전국에서 추출한 근로자 12,631명 중 남성근로자 평균값, 장세진, 2004)의 직무스트레스 영향요인 정도를 비교한 값은 〈그림 2〉와 같음

〈그림 2〉 직무스트레스 요인 비교

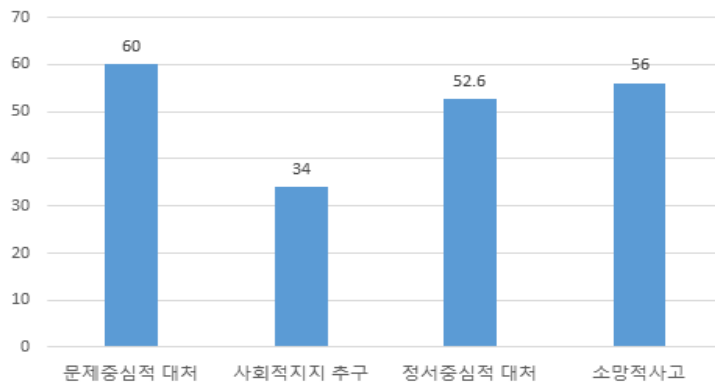


- 각 연구가 일반근로자 2004년에, 일반선박 선원은 2011년에 이루어진 것을 감안할 때 각 결과 값을 완전히 동일한 수준으로 비교하는 것은 한계가 있음
- 그림에도 선원의 경우 일반어선이나 원양어선 모두 직무요구 부문과 관계갈등 부분이 일반근로자보다 높게 나타나고 있음을 알 수 있어 선원 근로의 특성에 대해 알 수 있음

■ 직무스트레스 대처방안 분석 결과

- 〈그림 3〉은 원양어선 선원들의 스트레스에 대한 대처방안을 나타냄

〈그림 3〉 직무스트레스 대처방안



- 적극적 대처 중 문제중심적 대처는 높은 점수를 나타내고 있는 반면 사회적 지지는 상대적으로 낮은 점수를 나타냄
- 원양어선 선원의 경우 직무환경의 특수성으로 인해 가족과의 교류의 부족, 조직 내 관계 갈등, 수직적이고 위계적인 조직문화 등의 환경에서 직무를 수행하고 있어 사회적인 지지를 통한 스트레스의 해결이 쉽지 않음

■ 직무 만족 분석 결과

- <그림 4>는 직무만족에 대한 항목별 점수를 나타냄
- 업무만족, 보상 및 복리후생과 관련한 만족도가 낮은 수준으로 나타남

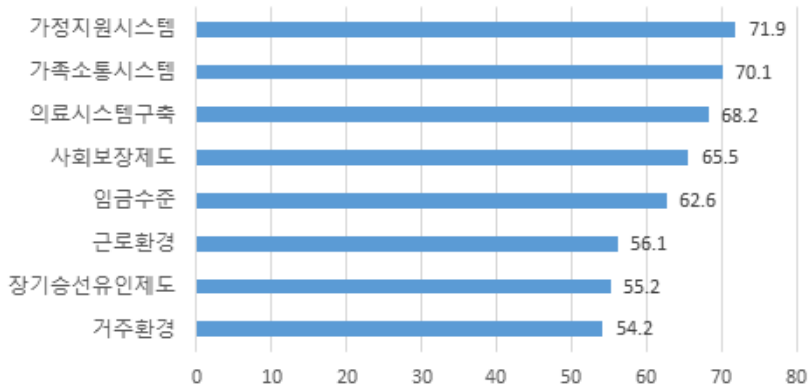
〈그림 4〉 직무만족 항목별 만족도



■ 근로조건 개선방안의 분석 결과

- 원양어선 선원들의 근로조건 중 어떤 부분의 개선이 가장 시급한지에 대한 조사결과는 <그림 5>와 같음
- 가족 및 지인과의 소통을 위한 시스템 마련과 선원의 가족관계를 위한 상담 등의 프로그램에 대한 요구가 가장 높게 나타남
- 다음으로 의료서비스에 대한 개선 또한 높은 점수를 나타내고 있는데, 업무의 위험성이 직무스트레스 요인에서 큰 점수를 나타낸 것을 볼 때 이 또한 시급한 개선이 필요함

〈그림 5〉 근로조건 개선방안



■ 직무스트레스 실증분석 결과의 시사점

- 분석결과를 바탕으로 향후 선원인력의 직무스트레스 관리 및 대처를 위한 시사점을 제시하면 다음과 같음
- 선원임금 및 근로조건 개선을 위한 방안을 강구할 필요가 있음
- 조직 내에서의 발전가능성과 선원업에 대한 변화·성장가능성이 있다는 것을 인식시켜줄 뿐만 아니라 실제로 변화가 있어야 하며, 체계적이고 장기적인 교육훈련을 통하여 스스로 성장할 수 있는 기회를 제공
- 동료 및 가족과의 인간관계 개선을 위한 다양한 프로그램을 제공할 필요가 있음
- 가족 및 다양한 인간관계에서 오랫동안 떨어져 생활함에 따라 발생할 수 있는 감정적인 고립감 및 이로 인한 가족관계에서의 문제는 개인적인 스트레스를 야기하고, 이는 곧 직무만족에 직결되는 문제이므로, 승선시간과 휴가기간 등의 조정, 선내에서의 가족과의 교류를 위한 통신장비 지원, 가족문제 해결을 위한 카운슬링 제공 등이 필요함
- 원양어선 선원의 근로상황 및 직무스트레스를 개선함으로써 선원직에 대한 직무만족도를 개선·관리하여 선원수급 문제를 겪고 있는 원양어업의 고용문제 해결을 위한 초석을 마련하여야 함

원양어선 승무 선원의 스트레스의 정책적 대응 방안

■ 원양어선 선원의 복지 향상 필요성

- 연안국 및 공해 어장에서 수산물을 생산하는 원양어업의 지속가능한 발전은 수산물의 원활한 공급의 토대
- 원양어선 선원의 복지향상은 선원의 삶의 질 향상은 물론 원양어업의 지속가능한 발전을 위해서도 매우 중요한 정책수단

■ 원양어선 선원의 복지 향상의 정책방향

- 원양어선 선원의 복지향상은 선원의 차원에서만 바라보는 편협한 관점이 아니라 지속가능한 원양어업 발전의 관점에서 보아야 함
- 노후어선의 현대화는 어로작업의 효율성 제고뿐만 아니라 어로작업의 안전성과 선상생활 환경 수준 제고와 함께 추진되어야 함
- 원양어선 선원의 복지향상은 원양어업의 지속가능한 발전을 위하여 원양어업 선원의 장기적이고 안정적인 수급정책을 위한 정책수단과 원양선사의 생산성 향상을 통한 수익성 제고를 위한 경영관리 차원에서 다루어져야 함

■ 원양어선 선원의 복지 향상 추진과제

- 원양어선 현대화 사업은 자본생산성 향상과 물리적 노동환경 개선을 통한 선원 복지 향상의 두 축으로 추진되어야 함
- 원양어업의 특성상 원양어선 승무 선원의 스트레스에 부정적 영향을 미치는 시간적 요인과 공간적 요인 등의 열악한 정신적 근무환경을 개선하여야 함
- 원양어선 선원의 불리한 근로조건을 개선할 수 있도록 원양어선 선원의 복지 차원에서 경제적 지원과 법·제도적 개선이 이루어져야 함
- 극한직업으로 인식하여 원양어선의 승선을 기피하는 경향이 있어 원양어업의 지속가능한 발전을 위하여 원양어선 선원의 복지향상 차원에서 보건의료 서비스를 제공하는 시스템을 구축하여야 함

■ 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대의 필요성과 법적 근거

- 선상에서 안전사고 혹은 질환이 발생할 경우에 조업인원의 부족으로 인한 조업의 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 나머지 선원들의 노동강도가 높아져 추가적인 안전사고 및 질환이 발생할 수도 있음
- 안전사고와 질환을 예방할 수 있는 보건의료 서비스의 체계를 구축하여 원양어선 선원의 보건의료 서비스를 향상시켜야 함
- 농어업인의 질환과 재해 등에 대한 지원에 관한 사항은 「농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발촉진에 관한 특별법」제14조, 제15조, 제15조의 2 등에서 농어업인 질환의 예방·치료 지원, 업무상 재해를 입은 농어업인에 대한 지원, 그리고 농어업인 질환 예방 등을 위한 시설의 지원 등을 규정하고 있음
- 동법 제15조의2에 의하여 해양수산부는 어업인의 원인규명과 관련 연구와 예방 및 치료 등을 위하여 2015년 경상대학교병원, 인제대학교 부산백병원, 조선대학교병원을 어업안전보건센터로 지정하여 현재 3개소를 운영하고 있음
- 정부는 관계부처 합동으로 ‘원격협진 활성화 및 원격의료 시범사업 확산 계획’에 따라 2015년 3월부터 단계적으로 다양한 원격의료 서비스를 추진하고 있음
- 해양수산부는 부산대학교 병원에 ‘해양의료연구센터’를 설립하여 원양어선에 위성통신 및 원격의료장비를 설치하여 선원과 의사 간 원격의료를 실시하고 있음

■ 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대 방안

- ‘어업안전보건센터’는 어촌에 거주하는 연근해어업, 양식어업, 그리고 마을 어업에 종사하는 어업인을 대상으로 의료 서비스를 제공하고 있으며, 어작업에 의한 육체적 질환을 중심으로 사업을 추진하고 있음
- 원양어선 선원을 ‘어업안전보건센터’의 진료 대상에 포함시키고 어업인의 질환의 예방과 진료범위를 육체적 질환으로 한정하지 않고 정신적 질환까지 범위를 확대하여 어업인의 질환에 대하여 종합적인 예방 및 진료체계를 마련

- 원양을 항해하는 선박의 선원을 대상으로 한 시범사업으로 ‘해양의료연구센터’가 시행하고 있는 원격진료는 선상에서 발생하는 안전사고와 질환에 대한 응급처치로 선원의 생명보전을 위한 안전판 역할을 함
- ‘해양의료연구센터’가 사후 보건의료 서비스체제에서 사전 보건의료 서비스를 포함한 사전 및 사후 통합 보건의료 서비스 체제로 확대하여 원양어선 선원의 보건의료 서비스 수준을 향상시켜야 함
- ‘어업안전보건센터’의 진료대상을 원양어선 선원까지 확대하고, 또한 진료 질환 범위를 정신적 질환까지 확대하여 ‘어업안전보건센터’를 운영하고, 원격진료는 ‘해양의료연구센터’가 시범 운영하는 협업 운영 시스템을 구축(1안)
- 부산대학교 병원에서 시범사업으로 운영하고 있는 ‘해양의료연구센터’와 인제대학교 백병원에서 운영하는 ‘어업안전보건센터’를 한 기관으로 통합하여 운영함(2안)

제1장

서론 ≪

제1절 연구의 배경 및 필요성

우리나라 수산물 생산의 세 축은 연근해어업, 양식어업, 그리고 원양어업 등이다. 연근해어업과 양식어업은 우리나라 어장에서 수산물을 생산하는 데 반하여 원양어업은 해외어장에서 수산물을 생산한다. 이러한 생산 여건으로 말미암아 원양어업 생산량의 불확실성은 상대적으로 크다. 어려운 환경에도 1957년 지남호가 해외어장에서 조업을 시작한 지 올해 60주년을 맞이하였다. 원양어업의 생산량은 1992년도 최고로 100만 톤에 달한 후에 점점 감소하여 2016년도에 45만 톤으로 감소하는 흥망성쇠를 경험하였다.¹⁾

1차 산업 중심의 산업구조로부터 중화학공업 중심의 2차 산업으로 전환을 시도한 경제 도약기인 1970년대를 시작으로 정부의 원양어업에 대한 적극적인 지원과 투자정책으로 인해 1990년대까지 가파른 성장을 한 원양어업은 국가경제 발전에 크게 기여하였다. 이러한 원양어업의 성장은 국민에게 단백질을 공급하는 중요한 역할과 함께 외화 획득으로 국민경제에 이바지하였다. 정부의 해외어장개발 정책 추진으로 남태평양, 북태평양과 대서양 등에서 조업하는 원양어선의 증가로 수산물 생산이 증가함에 따라 수출도 증가하였다. 원양어선이 생산한 수산물의 수출이 점점 증가하여 1970년대 초반에 우리나라 수출액의 5%에 달할 정도로 외화획득에 일익을 담당하였다. 연안국들의 해양영토 확장에 불을 붙인 국제연합의 해양법 발효와 함께 국제수산기구들이 공해에서 수산자원관리를 강화함에 따라 원양어선들의 조업구역인 해외어장이 축소되고 입어료가 인상되어

1) 정명화, KMI 동향분석, VOL.32, 2017 JUNE, p.1

원양어업회사의 경영여건은 악화되고 있어 지속가능한 원양어업의 발전이 점점 어려워지고 있다.

설상가상으로 2016년도 연근해어업의 수산물 생산량이 100만 톤에 미치지 못하여 늘어나는 수산물 소비량을 충족시키기 위한 생산정책으로서 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 원양어업 활성화 정책추진이 시급한 실정이다. 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 세 가지 정책적 축은 원양어선의 현대화, 해외어장의 안정적 확보를 위한 연안국과 국제개발 협력, 원양어선의 노동환경 개선 등이다. 원양어업의 자본생산성 향상을 위한 원양어선의 현대화와 해외어장 개발을 위한 연안국과의 국제개발협력 및 국제수산물기구 협약 이행 등을 위한 정책과 연구에 비하여 원양어선의 노동환경 개선을 위한 정책과 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다.

원양어선의 열악한 노동환경은 선원의 복지는 물론이고 원양선사의 경영성과에도 부정적 영향을 미친다. 선원의 복지향상을 위한 정책과 원양선사의 경영은 원양선사의 지속가능한 성장은 물론이고 우리나라 원양어업의 발전에도 중요한 역할을 한다. 원양어선의 경영성과 향상과 나아가 원양어업을 지속가능한 산업으로 성장시키기 위해서 원양어선의 노동환경과 이에 따른 선원의 직무스트레스 조사 연구는 매우 필요한 실정이다. 동 연구는 문재인 정부의 사람 중심의 정책, 그리고 국민의 복지 향상에 부응하는 원양어선 선원의 노동환경 개선을 통한 삶의 질 향상을 위한 정책 추진에 기반을 마련할 수 있는 시급한 현안 연구이다.

제2절 연구의 목적

수산물의 소비가 증가하는 반면에 연근해어업의 수산물 생산은 소비 증가율에 미치지 못하는 수산 환경 속에 해외어장에서 수산물을 생산하는 원양어업의 유지와 성장을 위한 정책추진은 매우 중요하다. 원양어업의 유지·성장은 원양선사의 수익성과 안정성이 전제조건이다. 원양어선의 생산성은 원양선사의 경영성과와 직결된다. 원양어선은 원양선사의 핵심 생산시스템으로서 자본생산성과 노동

생산성의 효율성은 원양선사의 수익성지표, 활동성지표, 나아가 안정성지표의 근원이다. 원양어업의 발전 대책으로서 원양어선의 자본생산성 향상을 위한 현대화 추진은 중요한 현안문제로 다루어져 왔다. 반면에 원양어선의 노동생산성 향상을 위한 정책은 상대적으로 관심이 낮다. 노동생산성 향상은 원양어선에 승선한 선원들의 사기와 동기부여와 밀접한 관계가 있다. 원양어선의 노동생산성 향상은 선원의 복지수준의 향상과 직결된다. 따라서 원양어선 노동환경의 개선을 통한 노동생산성 향상은 선원의 복지향상을 통한 원양선사의 경영성과 향상으로 원양선사가 계속 기업으로 유지·성장할 수 있다. 원양선사 선원의 복지정책은 선원은 물론이고 원양어업의 발전을 위하여 필요하다.

원양어선 직무의 위험성, 낮은 급여 수준, 실직이나 질병 또는 부상 시 보상시스템의 미흡 등으로 원양어선의 선원 확보가 어려워지고 있다. 즉 젊은이들이 원양어선의 승선을 회피함에 따라 원양어선 선원의 노령화가 급격하게 이루어져 원양어업의 유지, 나아가 지속가능한 발전이 어려워지고 있다. 따라서 본 연구는 원양어선 승무 선원의 스트레스를 조사·분석하여 선원의 복지향상을 위한 정책적 제언을 도출하고자 한다. 즉 원양어선을 대상으로 한 직무스트레스 조사결과를 토대로 원양어선의 노동환경 개선과 선원의 복지향상을 위한 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

제3절 연구의 내용 및 방법

1. 연구 범위 및 주요 내용

본 연구의 주요 목적은 원양어선 승무 선원의 스트레스 분석을 통해 스트레스를 해소할 수 있는 노동환경의 개선과 직무스트레스 예방과 치료 체계 마련을 위한 정책적 제언에 있다. 따라서 원양어선 승무 선원의 스트레스를 조사하고 직무스트레스 정도를 파악하여 그 원인과 치료 방안을 도출하기 위하여 원양어선 선원을 대상으로 설문조사·분석을 하였다.

주요 연구 내용을 살펴보면 2장에서는 직무스트레스에 관한 일반적 연구와 선원의 직무스트레스에 관한 선행연구를 토대로 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인을 분석하였다. 3장에서는 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인을 토대로 원양어선 선원을 대상으로 설문조사를 실시한 결과를 분석하였다. 4장에서는 3장의 설문조사 분석결과를 토대로 원양어선 승무 선원의 스트레스 해소와 만족도 제고 방안을 제시하고, 직무스트레스 예방과 치료를 위한 정책적 시사점을 도출하였다.

2. 연구 방법

본 연구는 직무스트레스 관련 문헌조사, 인터뷰 조사와 설문조사를 주요 연구 방법으로 활용하였다. 직무스트레스와 관련한 선행 연구를 토대로 설문조사 항목을 도출하여 설문 조사서를 작성하였다. 그리고 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인을 도출하기 위하여 관련 문헌을 조사하였다.

전국원양산업노동조합의 관련자와 부산해양수산청 노정 담당자와의 면담조사를 통하여 원양어선의 노동여건을 조사하였다. 그리고 한국해양수산연수원에서 실시하는 원양어선 승선자 대상 교육과정의 피교육생과 원양어선 승선자를 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다.

통계분석을 위해 SPSS23 프로그램을 사용하였다. 설문조사 대상에 대한 기본적인 인구통계분석을 위해 빈도분석과 기초통계분석이 사용되었으며, 직무스트레스, 직무스트레스 영향요인, 직무만족, 대처방안, 피로, 근로조건 개선 등에 대한 실태를 분석하기 위해 역시 빈도분석과 기초통계분석을 사용하였다. 또한 도구에 대한 신뢰성 및 타당성 분석을 실시하였고, 변수 간의 상관관계를 분석하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 직무스트레스와 영향요인 및 직무만족의 관계는 회귀분석을 통해 살펴보았다. 독립, 종속, 매개변수의 관계를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, R값, t값, p-value를 통해 통계적 유의성을 판단하였다.

제2장 원양어선 승무 선원의 스트레스 관련 이론적 배경 《

제1절 원양어선 승무 선원의 스트레스에 관한 선행연구

1. 직무스트레스의 선행연구 개요

직무스트레스 연구들은 우선적으로 개인의 태도나 행동의 변화에 집중하였다. 송운석 외(2008)는 개인과 상호작용하는 직무관계 요소에 의해 개인의 심리적, 생리적, 행동적 상태가 변화되는 상황에서 직무스트레스가 나타난다고 보았다. 그들은 또한 개인과 조직, 개인과 개인을 둘러싼 외부 환경이 서로 맞지 않을 경우 직무스트레스가 나타날 수 있다고 밝히고 있다.²⁾ 정지나 외(2011)는 직무수행 시, 직무환경 요소와 개인과의 상호작용에서 오는 불일치로 발생하는 심리적, 생리적 불균형 상태를 직무스트레스로 지칭했다.³⁾ 그리고 김대원 외(2003)는 조직 요구와 개인의 반응능력 간의 불균형 상태를 지각하고 환경 요구가 개인의 반응능력을 초과 하거나 혹은 양자 간의 균형상태가 파괴되는 경우 직무스트레스가 발생한다고 정의하고 있다.⁴⁾

조직에서 구성원들이 겪는 스트레스는 정신적 고통이나 신체적 건강 문제를 발생시킬 수 있다. 이와 같이 직무스트레스가 발생시킬 수 있는 내재된 위험은 근로자 개인의 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 직무만족, 직무몰입의

2) 송운석 · 이지행, 「조직연결망 내 부서 중앙성이 직무스트레스 요인과 직무만족에 미치는 영향」, 『정책분석평가학회보』, Volume: 18 Issue 3, 2008, pp. 26~27

3) 정지나 · 최낙관(2011), 「사회복지 담당공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 구조적 관계 연구」, 『한국자치행정학회보』, Volume: 25 Issue 3, p. 202

4) 김대원 · 박철민(2003), 「지방공무원의 직무스트레스와 조직몰입도 영향변인의 경로분석」, 『한국지방자치학회보』, Volume: 15 Issue 4, pp. 49~70.

저하로 인한 생산성의 저하, 산업재해의 증가 등 조직 내 손실과도 밀접한 관련이 있는 것으로 보고되었다. 정신적 고통을 주거나 신체 건강 문제를 일으킬 위험을 증가시킬 수 있다. 이러한 직무스트레스가 갖는 내재적 위험성은 근로자 개인의 건강수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 주고 나아가 직무만족도 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고되고 있다.⁵⁾ 이처럼 과도한 스트레스는 개인의 삶에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 조직성과에도 많은 영향을 미칠 수 있는데, 한주희·강은주(2010)는 직무복잡성, 역할갈등, 역할모호성에 의해 직무스트레스가 발생되고, 이렇게 발생된 직무스트레스는 구성원의 직무소진을 가져올 수 있다고 연구하였다.⁶⁾ 또한 강경수(2016)는 미국의 경우 직무스트레스로 인해 연간 3000억 달러에 이르는 재무적인 손실을 기업이 부담하는 것으로 나타나고 있다고 했다.⁷⁾

선박이라는 특수한 환경에 종사하고 있는 선원이 받는 스트레스는 육상 근로자의 스트레스에 비해 고유한 특성을 가질 수밖에 없다.⁸⁾ 특히 어선원의 경우 노동을 제공하고 임금을 받는 직업 중 근로시간에 대한 명확한 규정이 없는 거의 유일한 근로자로 이와 같은 장시간 근로시간과 높은 노동강도로 인해 그 스트레스의 강도 또한 높을 것으로 예상할 수 있다. 과도한 선원의 직업적 스트레스는 개인의 건강상의 문제를 초래할 수 있으며, 조직의 성과 및 이직에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 작업 중 안전사고를 초래할 수 있고, 선박의 충돌, 침몰, 좌초, 해양오염 등 천문학적 비용의 해양사고의 직·간접적인 원인이 될 수 있다. 따라서 선원의 스트레스에 대한 관리는 매우 중요하게 관심을 가지고 다루어져야 할 대상임을 알 수 있다.

5) Kim, J. H. et al, "The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and the Symptom Checklist-90-Revision (SCL-90-R) in Marine Officers on Board", Journal of Preventive Medicine & Public Health, Volume: 49 Issue 6, 2016.의 내용을 저자가 정리하였다.

6) 한주희·강은주, 「직무복잡성, 역할갈등 및 역할 모호성이 스트레스와 직무소진에 미치는 영향-여가활동의 참여 정도를 중심으로-」, 『직업교육연구』, Volume: 29 Issue 1, 2010.의 내용을 저자가 정리하였다.

7) 강경수, 『선거관장의 코칭리더십, 자아탄력성, 스트레스 대처능력이 상선 해기사들의 이직의도에 미치는 영향』, 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원, 2016.의 내용을 저자가 정리하였다.

8) 문성배 외, 「선원의 직업성 스트레스 및 건강도에 관한 연구」, 『한국항해항만학회 학술대회논문집』, Volume 1, 2006, p.39.

이런 상황에 따라 국내에서도 선원들의 스트레스에 대한 관심과 연구가 증가하고 있다. 부산해양수산청이 2001년 실시한 선원 대상 직업만족도 조사결과에 따르면 선원들은 ‘가족과의 격리생활’(30%), ‘낮은 임금’(29%), ‘낮은 사회적 인식’(17%), ‘장래 불안정’(14%), ‘열악한 선상생활’(10%) 등과 같은 애로사항으로 인하여 직업에 대한 만족도가 낮게 나타나고 있었다.⁹⁾ 문성배 외(2006)는 선원의 주된 스트레스 원인이 ‘이성(배우자, 연인)과의 관계’, ‘생활습관 변화(수면, 식생활)’, ‘채무/채권 문제’, ‘직장 문제(실직, 해고, 상사와의 갈등)’ 및 ‘가족관계’임을 밝혔으며, 선박 입출항이 많은 경우 불규칙한 수면과 식사 등의 문제가 복합적으로 작용하여 건강상의 장애를 유발할 수 있다고 밝혔다.¹⁰⁾ 또한 선원은 선박 내에 24시간 생활이 구속되어 작업시간과 휴식시간의 구분이 모호하고, 만성적인 피로를 느끼는 경우가 많으며, 건강을 유지하기 힘들어 생활행태 관련 질환과 사망률이 다른 직업에 비해 높게 나타나는 것으로 보고되고 있다.¹¹⁾ 여객선, 벌크선, 캐미컬선 등의 선원을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도에 대한 연구에서 직무스트레스 평가 결과 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 해당되는 직무요구 영역에서 선원근로자의 직무요구도가 상대적으로 높게 나타나고 있었다.¹²⁾ 이를 통해 선원직무의 높은 업무강도로 인해 높은 스트레스가 야기된다는 것을 알 수 있다. 근해대형선망어업 선원들의 직무만족과 이직의도에 대해 연구에서는 임금, 작업조건, 성장가능성 등에 대한 만족은 상대적으로 낮았으며 인간관계, 책임감, 성취감은 상대적으로 만족이 높았다. 인간관계와 참여감 및 승진이 선원들의 만족에 긍정적인 영향을 미쳤다. 또한 환경요인 중 고용안정성이 충족될수록 선원들에게 만족감이 높아지며, 낮은 이직의도를 나타냄을 알 수 있다.¹³⁾

9) 최성두, 「선원의 "삶의 질" 제고를 위한 사회복지행정 개선방안」, 『한국행정논집』, Volume: 18 Issue 4, 2006, p.1134.

10) 8)상개서의 내용을 저자가 정리하였다.

11) 김재호 외, 「상선승무원들의 질별실태 조사」, 『한국항해항만학회지』, Volume: 30 Issue 6, 2006, pp. 551~552.

12) 장준혁 외, 「예부선 선원들의 직무스트레스와 직무만족도 조사」, 『한국항해항만학회 2011 추계학술대회논문집』, 2011의 내용을 저자가 정리하였다.

13) 한나영 외, 「근해선망어업 선원들의 환경요인과 동기요인이 만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』, Volume: 20 Issue 1, 2013의 내용을 저자가 정리하였다.

이와 같이 다양한 관점에서 선원의 스트레스 요인 및 조직성과와의 관계 등에 대한 연구가 진행되고 있지만, 연구대상인 선원이 근무하는 선박의 종류 및 형태에 대한 구분 없이 진행되고 있으며 스트레스 관련 요인들 간의 단편적인 관계에 대해서만 살펴보고 있는 실정이다. 앞서 논의되고 있듯이 원양어업에 종사하는 선원들을 다른 일반 선원에 비해 보다 장기간의 출항시간과 이에 따른 근로시간 및 임금 등과 관련한 제반사항이 다를 수 있다. 따라서 직무스트레스 관련 요인과 이에 따른 조직성과와의 관계도 그 특수성을 고려하여 논의될 필요가 있다. 본 연구에서는 이와 같은 원양어선 선원의 근로환경의 특성에 따른 직무스트레스 요인과 직무만족 간의 관계에 초점을 두고 다양한 분석을 통하여 보다 포괄적인 점에서 스트레스 관리에 대한 대안을 모색하고자 한다.

2. 원양어선 승무 선원의 스트레스에 관한 연구

1) 원양어선 선원 직무특징과 직무스트레스¹⁴⁾

직무스트레스는 직무수행 장소에서 직무 및 직무환경과 관련하여 경험하는 신체적, 심리적 스트레스를 통칭하는 것으로 직무와 관련된 스트레스 요인에 의해 경험하는 스트레스라 할 수 있다. ¹⁵⁾ 본 연구에서는 선원의 직무스트레스에 영향을 미칠 것으로 생각되는 선원 직무의 특성 및 선박조직의 특성 등을 먼저 고찰하고 이와 관련한 선원의 직무스트레스에 대해 살펴보고자 한다.

선원이 선박에서 직무를 수행하는 동안 발생하는 가장 큰 어려움은 가족과 일정기간 떨어져서 생활을 해야한다는 것이다. 육상 근로자들은 근로시간 이외에는 가정에서 구성원으로써의 역할을 수행할 수 있으며 근로에서 오는 긴장감을 해소시킬 수 있는 기회를 가질 수 있다. 그러나 선원의 경우 근무지인 선박이 육지에 정착하기 전까지 장소를 이탈할 수 없다는 근로조건을 가지고 있다. 따라서 가정행사에 대부분 참석하지 못하며, 자녀의 교육 등 부모로서의 역할을

¹⁴⁾ 원양어선 선원의 직무특징과 직무스트레스는 정상윤, 『원양어업의 안정적인 선원수급을 위한 근로조건 개선 연구』, 부경대학교 석사학위논문. 2016의 내용을 참조하여 저자가 정리하였다.

¹⁵⁾ 최영로 · 이동해, 「도선사의 직무스트레스 관리방안에 관한 연구」, 『수산해양교육연구』, Volume: 27 Issue 3. 2015, p. 834

적극적으로 수행할 수 없다는 어려움이 있다. 선행연구에 따르면 가정과의 격리, 임금의 하락, 장래에 대한 불확실성, 사회와의 격리 등의 원인이 선원의 이직에 영향을 미치며, 있는데 그 중 가정과의 격리가 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 이와 같은 일상생활에서의 고립과 엄격한 규칙으로 인해 선상생활은 선원에게 고독감 및 소외감과 같은 정서적으로 부정적인 감정을 증가시키고 이에 따라 의욕상실과 자주성의 결여와 같은 결과를 야기할 수 있다.

또 다른 선원직무의 특성을 이해하기 위해서는 수산자본에 대한 이해가 필요하다. 수산자본은 노동력에 드는 비용을 일정하게 하고 노동시간을 많이 투자할 수록 보다 많은 이윤을 획득할 수 있다. 일반적으로 선원의 경우 지속적으로 선박에 머무르며, 선박에서 발생하는 작업을 즉시 처리해야 하는 상황이 빈번히 발생한다. 따라서 원칙적으로는 1일 8시간의 근로를 규정하고 있더라도 상황에 따라 수시로 변동되는 근로를 수행해야한다. 해상을 항해할 때는 자연환경에 완전히 노출됨으로써 항상 신체와 생명의 위험이 따르게 된다. 또한 의료의 혜택으로부터 격리된 생활을 할 수 밖에 없는 상태일 뿐 아니라 협소한 노동공간과 선박의 구조에 따르는 위험까지 존재한다.

이와 같은 노동의 특수성으로 인하여 원양어선에 승선하는 선원은 점차 감소하는 추세이다. 아래 <표 2-1>에서 살펴보면 어선 선원과 상선 선원을 합하여 우리나라 총 선원 수는 2005년부터 2013년까지 등락을 보이다가, 2014년은 2005년에 비해 88.8%에 불과해 11.29%가 감소하고 있다. 원양어선 선원의 경우 9년동안 38% 감소하여 감소폭이 많음을 알 수 있다. 이런 결과와 관련하여 과거 선행연구에 따르면 선원직을 선택한 이유로 ‘다른 직업에 비해 수입이 높다’, ‘다른 직업에 취업할 기회가 없어서’, ‘바다가 좋아서’ 등으로 나타나고 있었던 것에 비해, 최근 조사에 따르면 가장 큰 불만 요인이 육상임금에 따른 저임금인 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 임금의 저하, 사회적인 인정의 부재, 노동환경의 변화 등으로 인하여 선원직에 대한 효용감은 급격히 감소하고 있으며 이에 따라 선원직업에 종사하고 있는 인력뿐 아니라 선원이 되고자 하는 사람의 이탈 또한 증가하고 있는 실정이다.

〈표 2-1〉 우리나라 총 선원 취업 추이

구분 연도	국적선							해외 취업 선원	총계
	어선			상선			합계		
	원양 어선	연근해 어선	소계	외항 선원	내항 선원	소계			
2005	2,535	17,960	20,495	7,402	8,042	15,444	35,939	4,237	40,176
2006	2,339	17,082	19,421	7,445	7,801	15,246	34,667	4,154	38,821
2007	2,145	16,502	18,647	8,042	7,819	15,861	34,508	4,100	38,608
2008	1,897	16,375	18,272	8,673	7,845	16,518	34,790	4,212	39,002
2009	1,928	16,358	18,286	8,839	7,831	16,670	34,956	4,172	39,128
2010	1,892	15,939	17,831	9,077	8,062	17,139	34,970	3,788	38,758
2011	2,053	15,733	17,786	9,371	8,264	17,635	35,421	3,577	38,998
2012	1,981	15,797	17,778	9,308	8,269	17,577	35,355	3,551	38,906
2013	1,905	15,725	17,630	9,544	8,207	17,751	35,381	3,402	38,783
2014	1,572	15,216	16,788	8,050	7,749	15,799	32,587	3,095	35,682

자료 : 정상윤, 『원양어업의 안정적인 선원수급을 위한 근로조건 개선 연구』, 부경대학교 석사학위논문. 2016, p.15

앞서 살펴본 직무스트레스 요인에 따라 원양어선 선원의 직무를 고찰해보면 높은 물리적 환경의 위험성 및 고립성, 높은 직무강도 및 근로시간, 강한 규율과 규칙에 따른 직무자율의 부재, 원양어선 사업의 사양화로 인한 직무불안정, 폐쇄적인 조직특성 및 위계적 조직문화와 조직체제로 인한 갈등의 야기, 평균적인 임금의 하락과 보상의 불공정함의 인식, 높은 직무스트레스를 야기할 것으로 예상되는 직무환경들에 노출되어 있다. 또한 이와 같은 직무스트레스를 해소할 충분한 기회를 가지는 것도 현실적으로 불가능하다는 것을 알 수 있었다. 현재 원양어업은 어선원의 부족으로 외국인 선원의 고용이 증가하고 있는 실정인 반면, 국내에는 많은 미취업의 유타인력이 존재하고 있는 실정이다. 원양어업의 특성과 미취업자들의 근로조건에 불일치로 인해 이와 같은 문제가 발생하고 있음을 고려하여 적극적인 스트레스 관리 및 근로조건 개선이 전제될 때 인력 미수급의 문제를 해소할 수 있을 것으로 생각된다.¹⁶⁾

16) 14)상계서. pp. 61~63.

2) 원양어선 선원 직무스트레스와 조직성과

선원들은 ‘배’라는 제한적인 공간에서 통일적이고 협동적인 과업수행을 요구받으며, 장기간 단조로운 집단생활을 하게 되는 특수한 근로상황에 놓여 있다. 선내의 환경은 운항에 따른 높은 수준의 소음과 선체의 동요, 한랭과 폭염, 습도 등에 노출되어 있으며, 장시간 격리된 채 바다에서 생활하기에 가족, 친구 등과의 교류의 기회가 제약된다. 이러한 요인들로 인해 선원은 높은 스트레스 상황에 직면할 가능성이 높은 직업군이다.¹⁷⁾ 이렇게 높은 스트레스를 야기하는 근무 조건은 피로를 증가시키고 스트레스 수준을 강화시키며 건강에 부정적인 영향을 끼치고 다양한 안전사고의 원인으로 작용할 수 있다. 또한 외국인 선원의 증가로 인한 문화적 다양성의 증가는 조직 내 갈등을 야기할 수 있다. 스트레스가 증가함에 따라 선원은 자기 격리 또는 분노 표현을 포함한 수동적인 조치에 의지하는 경향이 있으며, 또한 고립된 근무 환경으로 인해 육상 근로자보다 스트레스에서 회복하는 데 더 많은 시간이 필요하다고 한다.¹⁸⁾ 선행연구에 따르면 과실, 낮은 안전 의식, 직무스트레스 및 기후 조건이 해상 사고의 주요 원인이며 따라서 선원의 직무와 관련 스트레스를 해결할 필요성이 강조되고 있다.¹⁹⁾

장준혁 외(2011)는 예부선 선원들의 직무스트레스와 직무만족도를 살펴보기 위해 ‘한국형 직무스트레스 측정도구’를 사용하여 연구를 진행하였다. 연구 결과 선원들의 스트레스 요인 중 물리적 환경과 직무요구에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직무만족 부분에서는 상사·동료와의 관계와 애사심에 대한 만족도 항목이 상대적으로 점수가 높게 나타났다. 본인의 직업이 전문직이라는 자부심과 현재 다니고 있는 직장을 택한 것에 대한 만족도가 상대적으로 높았다. 반면 급여부분은 상대적으로 만족도가 낮았다. 또한 연령과 근속연수에 따른 직무만족도 차이에 대해 조사대상자들의 연령이 높아질수록 직무자체에 대한 만족도가 높아지는 경향을 보였다. 근속연수에 따른 직무자체 만족도에서도 근속연수가 21년 이상인 그룹에서 직무자체 만족도의 점수가 높았다.²⁰⁾ 최영로

17) 12)상계서의 내용을 저자가 정리하였다.

18) 김재호, 「상선 승무원들의 건강관리 개선방안 연구」, 『한국항해항만학회지』, Volume: 37 Issue 1, 2013, pp. 29~30.

19) Chauvin, C. et al., “Human and organisational factors in maritime accidents: Analysis of collisions at sea using the HFACS”. *Accident Analysis & Prevention*, 2013, pp. 26.

외(2015)는 도선사의 직무스트레스 관리방안에 관한 연구를 위해 스트레스와 직무만족의 관계를 살펴보았다. 동료관계 갈등 요인, 의사결정 책임 요인, 감정 노동 요인, 심리적 직무요구 요인 총 네 가지 스트레스 요인 중 동료 갈등 요인과 의사결정 책임 요인이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 또한 스트레스 관리방안으로 갈등 감소 문화를 위해 비공식적 조직활동 장려, 여가 활용 프로그램의 제공 등을 제시하고 있다.²¹⁾

Thiruvassagam et al.(2015)는 선원들의 피로관리에 관한 연구에서 불리한 작업조건, 물리적 위험, 직무안정성의 부족, 위계문화, 동료관계 등으로 인한 스트레스가 피로를 야기하며, 피로의 결과 행동과 태도의 변화가 나타날 수 있음을 조사하였다. 피로를 개선하기 위해 양질의 수면, 적절한 휴식, 작업환경의 개선, 균형 잡힌 식사, 동료와의 상호관계 등을 제시하고 있다.²²⁾

Kim et al.(2016)은 해군 장교들의 직무스트레스와 직무만족, Symptom Checklist -90- Revision(정신건강상태측정지표)과의 관계를 살펴보았다. 연구결과 직무스트레스, 직무만족, 정신건강은 매우 높은 상관관계를 나타내었으며, 특히 높은 직무스트레스를 가진 사람이 강박행동이나 우울증과 같은 정신적 질환에 대한 높은 가능성을 나타내고 있었다. 따라서 스트레스 수준을 줄이기 위한 작업조건 개선과 정신 건강을 정기적으로 모니터링하는 직업 건강 시스템 도입을 주장하고 있다.²³⁾

선원들의 직무스트레스에 대한 선행연구는 다양한 측면에서 이루어지고 있지만, 상선 선원 혹은 해군 등을 주 대상으로 진행하고 있으며, 원양어선의 선원을 대상으로 하는 연구는 미흡한 상태이다. 연구 범위 또한 직무스트레스 정도와 직무만족 등으로 단순히 스트레스의 존재만을 확인하고 있다. 앞서 살펴본 것처럼 원양어선은 선원 직무의 특징 중에서도 특히나 장기간 고립된 장소에서

20) 12) 상계서의 내용을 저자가 정리하였다.

21) 15)상계서의 내용을 저자가 정리하였다.

22) Thiruvassagam, C. D, G, et al., "Seafarers Fatigue Management- An Empirical Study on Indian Seafarers". *International Journal of Management*. 2015의 내용을 저자가 정리하였다.

23) Kim, J. H, et al., "The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and the Symptom Checklist -90-Revision (SCL-90-R) in Marine Officers on Board", *Journal of Preventive Medicine & Public Health*, 2016의 내용을 저자가 정리하였다.

강도 높은 노동을 제공해야하며, 근무환경 또한 일반 상선에 비해 열악한 상황으로 나타나고 있어 직무스트레스에 관한 관리가 요구된다. 따라서 본 연구에서는 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인과 직무스트레스 평가, 직무스트레스 결과에 대한 연구가설을 도출하고, 이들 변수 간의 관계를 실증분석을 통해 살펴봄으로써 현재 국내 원양어선 선원들의 직무스트레스 현상에 대해 고찰하며, 그 관리방안을 모색하고자 한다. 우선 직무스트레스 영향요인은 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 연구²⁴⁾에 기준하여, 물리적 환경, 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정성, 조직체계, 보상, 직장문화 8가지 요인으로 분류하고 각 요인에 따른 영향을 살펴보고자 한다. 직무스트레스 평가는 현재 선원들이 인지하는 직무스트레스에 대한 정도로 보고 선원 연구에 적합한 직무스트레스 수준으로 살펴본다. 직무스트레스 결과는 직무만족, 직무자체, 인간관계, 보상, 조직에 등의 만족도 수준을 통해 전반적인 직무만족에 대해 조명한다. 이와 같이 원양어선 선원의 포괄적인 직무스트레스 관련 요인들의 관계를 살펴보고 분석함으로써 향후 직무스트레스 관리를 위한 현실적인 대응방안을 모색할 수 있을 것으로 생각한다.

제2절 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인

1. 직무스트레스 정의 및 유형²⁵⁾

조직에서 발생하는 직무스트레스(work-related stress)의 개념은 본격적인 산업화와 함께 시작되었다. 직무스트레스에 대한 학문적 관심은 1950년대부터 시작되었으며, 주로 직장의 ‘작업환경’에 초점을 두고 연구되었다. 초기에는 구성원과 직무환경의 부적합으로 직무스트레스가 발생한다고 보았다. 산업화 이후 직무스

24) 한국산업안전보건공단. 「KOSHA_H-38-2011 직무스트레스의 일상적인 관리를 위한 관리감독자용 지침」, 한국산업안전보건공단 안전보건기술지침(KOSHA GUIDE), 2011, p. 6.

25) 류현숙, 『재난안전실무자의 업무스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안』, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2016-23, 2016을 참조하여 저자가 정리하였다.

트레스에 대한 연구는 물리적인 직장 환경뿐만 아니라 직무에 대한 요구와 통제, 자원의 배분 및 개인의 심리적 요인에 관한 부분까지 그 관심이 증가하였다. 1980년대와 1990년대에는 직무를 보다 더 세부적으로 분석하는 연구들이 시작되어, 직무 자체의 고유한 특성에 따라 개인이 느끼는 만족 혹은 보상 등 개인의 감정과 반응에 초점을 두었다. 2000년대 이후에는 조직의 전체적인 가치관과 개인 가치관의 차이에 따라 직무스트레스가 다르게 나타난다는 많은 연구결과들이 발표되었다.²⁶⁾

EC(European Commission)는 직무스트레스를 유해하거나 불건전한 직무나 직무환경에 대한 정서적, 인지적, 행동적, 생리적 반응패턴으로 정의하였다.²⁷⁾ 국내 선행연구에서는 업무를 수행하는 데 있어 근로자가 지니고 있는 자질, 능력, 욕구가 외부환경으로부터 요구와 간격이 발생할 때 근로자 자신이 내적환경과 반응하여 발생하는 상호작용으로 직무스트레스를 정의하고 있다. ²⁸⁾ 이와 같은 직무스트레스에 대한 정의를 종합하여 본 연구에서는 직무스트레스를 직무수행과정에서 근로자의 능력과 외부에서의 요구 사이의 간격으로 인해 발생할 수 있는 부정적인 신체적 혹은 심리적 반응으로 정의한다.

직무스트레스를 유발하는 요인에 대한 연구를 살펴보면 Ivancevich et al.(1980)은 건강과 스트레스 관리에 대한 효과적인 방법을 도출하기 위한 연구를 수행하면서 스트레스에 대한 통합 모델을 제시하였다. 또한 직무스트레스 요인을 체계적으로 분류하여 <표 2-2>와 같이 크게 조직 내 요인과 조직 외 요인으로 나누어 연구를 진행하였다. 이와 같은 직무스트레스 요인으로 인해 발현된 구성원의 스트레스는 정서적, 행동적, 인지적, 신체적, 조직적인 역기능적 결과를 나타내게 된다.²⁹⁾

26) 24) 상계서 p.43.

27) Levi, L. "The European Commission's Guidance on work-related stress: from words to action". TUTB newsletter, 19(20), 2002, p. 13.

28) 이종윤 외, 「대학도서관 사서의 직무스트레스 측정 도구 개발」, 『한국문헌정보학회지』, Volume: 47 Issue 3. 2013, p. 183.

29) Ivancevich et al., "Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management". Organizational Dynamics, Volume: 9 Issue 2. 1980, p. 17

〈표 2-2〉 Ivancevich & Matteson(1980)의 직무스트레스 통합 분류

구분	내용	
조직 내 요인	물리적 요인	① 조명, ② 소음, ③ 온도, ④ 진동, ⑤ 공기오염
	개인수준 요인	① 역할 갈등, ② 역할 모호성, ③ 역할과다, ④ 책임감, ⑤ 경력 발달, ⑥ 기타-동료 상사
	부하와의 관계 집단 수준 요인	① 집단 응집성의 부족, ② 불충분한 집단 지원, ③ 집단 내 · 집단 갈등
	조직전체수준 요인	① 조직 풍토, ② 조직 구조, ③ 조직 영역, ④ 직무 특성, ⑤ 리더십, ⑥ 교대 근무제
조직 외 요인	① 가족, ② 이사, ③ 재정문제, ④ 인종, 계층, ⑤ 주거환경	

자료 : 박경용, 해양경찰공무원의 직무몰입 개선방안, 영남대학교 석사학위 논문, 2008, p. 27.

Cooper et al.(1976)은 직무스트레스 요인을 총괄하여 7개 범주로 분류하였다(〈표 2-3〉 참조). 연구에서는 직무에서의 스트레스 원천이 개인의 특성에 영향을 미치고 이는 신체적인 증상에 영향을 미치고 결국 질병을 유발 할 수 있다고 보았다.³⁰⁾

〈표 2-3〉 Cooper & Marshall(1976)의 직무스트레스 통합 분류

구분	내용
직무 특성	• 질적 · 양적 과도한 업무, 시간 압박, 불량한 작업조건, 오류, 과도한 의사결정
조직에서의 역할	• 질적 · 양적 과도한 책임, 의사결정 배제, 관리적 지원 결핍, 과도한 목표, 조직 경계
조직 내 관계	• 상사 · 동료 · 부하 간 관계, 책임이양, 성격 갈등
경력개발	• 탁월한 승진, 직무 안전의 결여, 사직
조직 분위기	• 장애에 대한 공포, 욕망의 좌절, 술책, 행동규약, 협의 및 의사소통의 결여, 불확실성
조직 외부의 장애	• 소속감 · 정체성의 상실, 충성심 차별, 능력감소
개인특성	• 가족 간 갈등, 성격, 변화 대응에 대한 무능, 통찰력 부족

자료 : 류현숙, 『재난안전실무자의 업무스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안』, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2016-23, 2016, p. 21.

30) Cooper et al., "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health", Journal of occupational psychology, Volume: 49 Issue 1, 1976, p. 12.

앞서 논의하였듯이 직무스트레스에 대한 연구에서는 개인의 태도나 행동의 변화에 집중하여 직무관계요소에 의해 개인의 심리적, 생리적, 행동적 상태가 변화되는 상황에서 직무스트레스가 나타난다고 보았다.³¹⁾ 또한 개인과 조직, 넓게는 개인과 개인을 둘러싼 외부 환경이 서로 맞지 않을 경우에 직무스트레스가 나타날 수도 있다. 즉 직무 수행 시, 직무환경 요소와 개인과의 상호작용에서 오는 불일치로 발생하는 심리적, 생리적 불균형 상태를 직무스트레스로 지칭했다.³²⁾ 그리고 조직 요구와 개인의 반응능력 간의 불균형 상태의 지각으로 환경 요구가 개인의 반응능력을 초과 혹은 환경의 요구를 초과하거나 양자 간의 균형 상태가 파괴되는 경우 직무스트레스가 발생한다고 보았다.³³⁾

그러나 모든 연구에서 직무스트레스가 부정적으로 다루어지는 것은 아니다. 직무관련 요구와 작업자 사이에 이루어지는 상호작용 상황으로 인해 정상적 기능으로부터 개인이 이탈하도록 만드는 정신적, 신체적 조건으로서 발생하는 스트레스는 부정적인 작용 뿐 아니라 긍정적인 작용을 나타내기도 한다. ³⁴⁾ 적당한 수준의 스트레스는 개인의 각성수준을 높이고, 개인과 조직의 성장, 융통성, 성과, 적응성 등과 깊은 연관이 있으며 창조적 행동과 문제해결을 가능하게 해준다. 그러나 지나치게 과도한 스트레스 수준에서 개인은 탈진, 불만, 신경쇠약 등 부정적인 효과가 작용하게 되어 성과의 하락을 발생시킨다. 이와 같이 스트레스로 인한 부정적인 효과는 필연적 결과가 아니라 스트레스를 잘못 관리함으로써 발생하는 것이다.³⁵⁾

Schermerhorn et al.(1994)는 이와 같은 긍정적 스트레스와 부정적 스트레스에 대해 각각 건설적 스트레스(constructive stress)와 파괴적 스트레스(destructive stress)로 구분하였다. 낮은 수준에서 중간 수준의 스트레스 강도는 건설적 스트레스에 속하며, 노력을 증가시키고 창조성과 근면성을 유도한다. 반대로 중간 수준 이상의 과도한 스트레스는 파괴적 스트레스 영역에 해당되며, 이는 결근, 이직, 실수, 사고, 불만족을 야기하며 이로 인한 성과감소로 이어질 수 있다. ³⁶⁾

31) 1) 상계서, p. 26

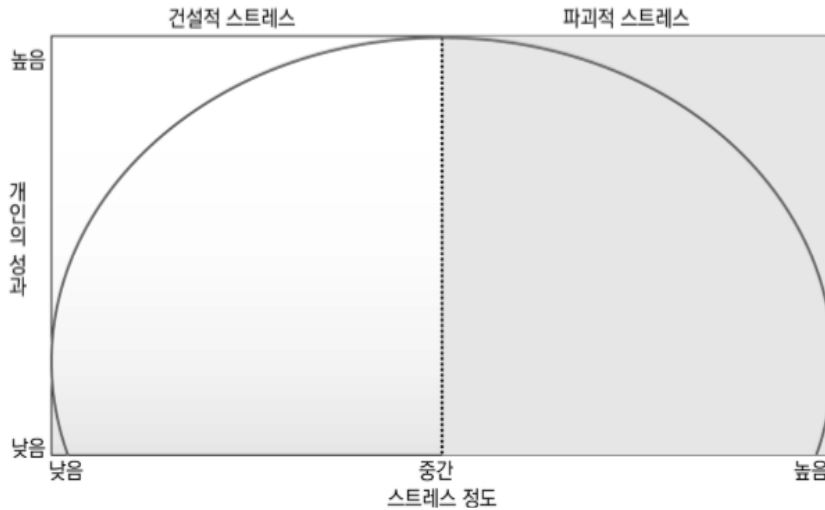
32) 2) 상계서, p. 202

33) 3) 상계서의 내용을 저자가 요약하여 정리하였다.

34) Beehr et al.. "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review", *Personnel psychology*, Volume: 31 Issue 4, 1978, p. 669

35) 24)상계서, p. 22~23의 내용을 저자가 정리하였다.

〈그림 2-1〉 스트레스 정도와 개인의 성과 : 건설적 스트레스와 파괴적 스트레스



자료 : Schermerhorn, J. R. et al., Managing Organization Behavior, John Wiley&Sons. Inc: New York, 1994. pp. 526~527.

류현숙, 『재난안전실무자의 업무스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안』, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2016-23, 2016, p. 23, 재인용.

학술연구 외에 조직 차원에서 직무스트레스에 대한 관심이 높아지면서 전 세계적으로 산업안전과 관련된 업무를 진행하는 다양한 기관에서 직무스트레스에 대한 연구를 지속하고 있다.

미국국립산업안전보건연구소(NIOSH)는 직무스트레스를 ‘업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응’으로 정의하고 있다. 이들은 직무조건을 직무스트레스의 주요한 원인으로 보고, 직무요구에 대한 업무자의 인식과 그 요구에 대처할 수 있는 자신의 능력에 대한 인식이 일치하지 않을 때 일어나는 심리적 상태를 직무스트레스로 보았다. 따라서 스트레스가 많은 근무 환경에서 근무하는 것 그 자체가 근로자의 안전과 건강에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다.³⁷⁾

³⁶⁾ Schermerhorn, J. R. et al., Managing Organization Behavior, John Wiley&Sons. Inc: New York, 1994. pp. 526~527.

한국산업안전공단은 직무스트레스를 직무요건이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적·정서적 반응이라고 정의 하고 있다.³⁸⁾ 한국산업안전공단 산업안전보건연구소는 직무스트레스에 대한 효과적인 예방·관리프로그램을 구성하고 실현하기 위해 2002년 『직무스트레스의 통합적 예방·관리 프로그램 개발』를 진행하였다. 연구를 통하여 국내 기업에서 스트레스요인을 파악하기 위한 평가방법론을 고찰하고, 이를 바탕으로 스트레스 요인 평가양식을 개발하였고, 실용성을 확인하였다.³⁹⁾ 또한 『한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화 연구』에서 우리나라 직장인들의 직무스트레스요인을 측정하기 위한 신뢰성과 타당성 있는 도구를 개발하고 이를 표준화하는 것을 목적으로 연구를 수행하였다. 연구결과 한국인의 직무스트레스 요인으로 간주될 수 있는 요인을 기존 연구와 외국의 연구결과를 검토 분석하여 총 8개의 하위 영역을 도출하였다. 이들 하위 영역에 포함된 항들은 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등이었다. 이들 영역을 대표할 수 있는 측정문항을 개발하여 한국인 직무스트레스요인을 측정할 수 있는 총 43개 문항의 표준화된 측정도구를 개발하였다 아울러 산업 현장에서 간편하게 사용할 수 있는 24개 문항으로 구성된 단축형 설문지도 개발하였다.⁴⁰⁾

37) Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J. Jnr., Scharf, F. Jnr., Sinclair, R., Grubb, P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnson, J., Hamilton, A. & Tsdale, J., STRESS,,, At Work. National Institute for Occupational Safety and Health(NIOSH), DHHS(NIOSH) Publication, (99-101), 1999, pp. 1-25. Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.

38) 한국산업안전공단, 「직무스트레스 평가관리」, 한국산업안전공단 보건분야-기술자료 보건 2005-, 2005, p. 1.

39) 우종민, 『직무스트레스의 통합적 예방·관리 프로그램 개발』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2002, p.1, 57.

40) 장세진, 『한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2004, p. 1. 2. 120

〈표 2-4〉 한국인 직무스트레스 측정요인별 정의

물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> • 직무스트레스에 영향력을 행사할 수 있는 근로자가 처해있는 일반적인 물리적인 환경을 일컫는 것 • 작업방식의 위험성, 공기 오염, 신체 부담 등
직무요구	<ul style="list-style-type: none"> • 직무에 대한 부담정도 • 시간적 압박, 업무량 증가, 업무중단, 책임감, 과도한 직무부담 등
직무자율	<ul style="list-style-type: none"> • 직무에 대한 의사결정의 권한과 직무에 대한 재량활용성의 수준 • 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등
관계갈등	<ul style="list-style-type: none"> • 회사 내 상사 및 동료 간 도움 또는 지지부족 등 대인관계 평가 • 동료지지, 상사지지, 전반적지지 등
직무불안정	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 직무 및 직업에 대한 안정성 정도 • 구직기회, 고용불안정성 등
조직체계	<ul style="list-style-type: none"> • 조직의 운영전략 및 체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 의사소통의 합리성 등
보상부적절	<ul style="list-style-type: none"> • 업무에 대하여 기대하고 있는 보상 정도가 적절한지 평가 • 존중, 내적동기, 기대부적합 등
직장문화	<ul style="list-style-type: none"> • 형식적인 합리주의를 추구하는 서양의 직장문화와 달리 한국적인 집단주의 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등이 스트레스 요인으로 작용하는지 여부

자료 : 장세진, 『한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2004, pp. 129~130.

류현숙, 『재난안전실무자의 업무스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안』, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2016-23, 2016, p. 25.

이 조사에서 국내 스트레스 원인은 한국적인 문화, 가치, 조직구조 속에서 다른 나라들과 다른 차이를 보였다. 권위주의적 한국식 문화로부터 상사의 지원 혹은 상사의 역할이 서양문화에서는 완충요인으로 작용하고 있었으나, 한국적 상황에서는 관계갈등(interpersonal conflict)으로 작용하고 있다는 것이었다.⁴¹⁾

한편, 안전보건공단에서 발표하는 가이드(H-38-2011)의 ‘직무스트레스의 일상적 관리를 위한 관리감독자용 지침(2011)’에는 직무 스트레스를 일으키는 원인을 직무 스트레스 요인, 직무 스트레스에 의해 일어난 심리적, 생리적, 행동적

41) 40) 상계서, p. 128.

반응을 직무스트레스 반응이라고 하였다. 같은 직무스트레스 요인에 직면해도 직무스트레스 반응의 크기는 사람에 따라 크게 다르며, 직무스트레스 요인으로 인해 개인차가 있지만, 급성 스트레스 반응을 일으키고, 그것들이 해결되지 않고 지속되면 결국 질병을 일으킬 수 있다고 한다.⁴²⁾

〈그림 2-2〉 안전보건공단 안전보건기술지침의 직무스트레스 정의



자료 : 한국산업안전보건공단. 「KOSHA_H-38-2011 직무스트레스의 일상적인 관리를 위한 관리감독자용 지침」, 한국 산업안전보건공단 안전보건기술지침 (KOSHA GUIDE), 2011, p. 6.

또한 ‘직무스트레스 자기관리를 위한 근로자용 지침(H-39-2011)’(2011)에서 직무스트레스 인식도를 자가 체크할 수 있도록 스트레스 요인을 제시하고 있으며, 이와 함께 근로자가 시행할 수 있는 직무스트레스 대처 방안을 제시하고 있다. 근본적으로 사업장 수준의 대응이 필요하지만, 자기관리 대처방안 역시 중요하다 고 강조하면서 우울증이 의심될 때의 대처방안뿐 아니라 긴장이완법, 호흡법, 심상훈련, 자신의 생각 변화 등 개인의 태도를 즉각적으로 바꿀 수 있는 방법을 제안한다.⁴³⁾

42) 한국산업안전보건공단. 「KOSHA_H-38-2011 직무스트레스의 일상적인 관리를 위한 관리감독자용 지침」, 한국산업안전보건공단 안전보건기술지침 (KOSHA GUIDE), 2011, p. 6.

43) 25) 상계서, pp. 26~27.

2. 직무스트레스와 조직성과

조직에 관한 대부분의 연구는 생산성과 효율성을 증진하는 방법에 대해 모색하고 있다. 이후 조직 문화와 같은 조직 내부에도 관심을 갖기 시작하면서 조직 구성원의 상태와 태도, 스트레스 등에 대한 연구 또한 증가하였다.⁴⁴⁾ 조직에서 사람들이 겪는 스트레스 요인은 정신적 고통이나 신체적 건강 문제를 일으킬 수 있다. 직무스트레스의 이러한 내재적 위험성은 근로자 개인의 건강 수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 직무만족도 및 직무몰입에 부정적인 영향을 미치고, 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등을 유발시키는 것으로 보고되고 있다.⁴⁵⁾ 본 연구에서는 직무스트레스와 관련한 조직성과 요인 중 조직몰입과 직무만족과의 관계를 살펴봄으로써 직무스트레스의 성과에 대한 영향을 살펴보고자 한다.

조직몰입을 ‘스스로 주어진 과업을 확실히 수행하는 데 그치지 않고 그 이상의 업무를 수행하려는 동기’로 정의될 수 있다.⁴⁶⁾ Allen과 Meyer(1990)는 몰입의 구성요인을 조직에 대한 개인의 감정적 애착 및 조직과 개인을 동일시하는 감정적 몰입(affective commitment), 조직을 떠남으로 발생하게 되는 물리적, 정신적 비용과 관계된 지속적 몰입(continuance commitment), 조직에 남아 있어야 하는 의무감과 태도의 규범적 몰입(normative commitment) 3가지 요소로 제시하였다.⁴⁷⁾ 조직몰입은 유형과 측정방법에 따라 조금씩 다르지만 조직 구성원이 조직에 대하여 얼마나 애착을 가지고 헌신(commitment)하는지를 가장 중심으로 보기 때문에 조직 번영과 구성원의 관심이 동일하다고 본다.⁴⁸⁾

따라서 조직에 대한 애착을 의미하는 조직몰입과 직무스트레스의 연구결과는 주로 부정적인 관계를 나타내고 있다. 직무스트레스가 조직몰입에 부정적인 영향을

44) 25) 상계서, p. 30.

45) 23) 상계서의 내용을 저자가 정리하였다.

46) March, J.G. et al., *Organizations*. Oxford, England: Wiley. 1958, p. 65.

47) Allen, N. J. et al., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, Volume: 63 Issue 1, 1990, pp. 1~18.

48) 25) 상계서, p. 29.

미친다는 연구결과가 일반적이다. 김병섭(1994)에 의하면 보상, 안정감, 공정성, 업무과다, 역할모호성, 역할갈등은 직무몰입에 직접적인 영향을 미친다고 한다. 특히, 공정성과 역할 모호성, 역할 갈등은 심리적 탈진을 발생시키는 요인으로 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.⁴⁹⁾ 이와 같은 요인들은 앞서 살펴본 직무스트레스 요인으로 볼 수 있으므로 직무스트레스가 직무몰입 및 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

또 다른 조직성과 변수인 직무만족(job satisfaction)은 '조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 갖고 있는 긍정적인 정서적 상태'로 정의될 수 있으며,⁵⁰⁾ 직무나 직무경험에 대해 가지는 긍정적 태도를 말한다.⁵¹⁾

즉, 직무만족은 개인이 직무에 대해 갖는 감정으로, 이는 태도, 가치, 신념 등 개인적 요소와 높은 관련이 있으며, 동기부여 및 근로의욕에 많은 영향을 미친다. 실제로 높은 직무만족도를 가진 사람은 낮은 이직률과 결근율을 나타내었고, 이에 따라 생산성 향상을 예상할 수 있다고 한다.⁵²⁾ 김구(2005)는 경찰공무원을 대상으로 직무스트레스와 조직몰입의 관계를 다루면서 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다고 보았다. 직무스트레스 요인과 직무만족은 유의미한 영향을 나타내었고, 직무만족은 조직몰입에 유의적 영향을 미치는 변수였다. 특히, 역할갈등, 역할모호, 역할과 부담이 증가될수록 직무만족이 낮아졌을 뿐 아니라 역할모호는 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 직무의 명확성이 직무스트레스 감소를 위해 중요한 과제임을 알 수 있었다.⁵³⁾ 최낙순·김재관(2011)은 소방공무원들이 인지하는 직무의 자율성과 중요성, 역할의 갈등, 모호성, 그리고 과부하, 조직분위기, 커뮤니케이션, 대인관계, 경력개발 등의 직무

49) 김병섭, 「공무원의 복지부동과 직무몰입도: 동기이론과 스트레스 이론을 중심으로」, 『한국행정학보』, Volume: 28 Issue 4, pp. 1279~1300.

50) Locke, E. A., The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976, p.1300.

51) 강종수. (2012). 「사회복지조직의 사회자본과 직무만족 및 조직몰입의 관계」, 『한국산학기술학회논문지』, Volume: 13 Issue 9, p. 3917.

52) 정수진·고종식, 산업 및 조직심리학. 서울: 삼우사. 1988, pp. 1~791.

53) 김구, 「경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」, 『한국사회와 행정연구』, 2015, Volume: 16 Issue 3의 내용을 저자가 정리하였다.

스트레스 요인들이 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다. 직무의 중요성, 역할의 과부하가 직무스트레스와 유의한 양의 관련성을 나타냈다. 역할 모호성은 음의 관련성을 나타내어 역할이 명확할수록 오히려 직무스트레스가 높아지는 것을 보여주었다.⁵⁴⁾

이처럼 직무만족 및 조직몰입 등의 조직성과와 직무스트레스의 관계에 대해 직접적인 영향관계가 확인됨에 따라 조직 내에서는 스트레스 관리에 많은 관심을 두고 있으며, 적극적인 스트레스 관리를 위해 다양한 영향요인 간의 관계에 대해 연구를 진행하고 있다. Hessels et al.(2017)는 스트레스에 대한 종단적 연구를 시행하였는데, 임금근로자와 비교하여 자영업자의 스트레스 수준에 기여하는 메커니즘에 대한 통찰력을 제공하였다. 종업원 유무에 관계없이 자영업자를 구별하여 연구를 실시하였으며, 연구결과 자영업자, 종업원들 모두 높은 스트레스 수준이 나타나고 있었다. 임금노동자가 자영업자보다 사고, 질병, 장애 위험이 높고, 자영업자는 높은 내적통제로 인해 업무관련 스트레스에 효과적으로 대처하고 있다고 한다.⁵⁵⁾ Attell et al.(2017)는 직장 내 심리적 고통과 관련된 질문을 통해 직장 내 괴롭힘은 직원들의 정신 건강에 부정적인 영향을 주는 것을 발견하였다. 이와 같은 스트레스 발현 시 동료의 사회적 지원은 스트레스 확산에 완충적 역할을 수행하는 데 도움이 되는 증거로 제시되고 있다. 또한 조직 내에서 소수집단에 속하는 여성과 흑인의 경우, 직장 내 왕따에 더 큰 영향을 받음을 발견하였으며, 스트레스 관리에 있어서도 조직 내 존재하는 인종 및 민족 등에 따른 차이가 존재함을 인식하는 계기가 되었다.⁵⁶⁾

54) 최낙순 · 김재관, 「소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구」, 『한국자치행정학보』, Volume: 25 Issue 3, 2011, 481~482.

55) Hessels, J. et al., "Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand". *Journal of Business Venturing*, Volume: 32 Issue 2, 2017,를 저자가 정리하였다.

56) Attell, B. K. et al., "Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process". *Social Science Research*, Volume 65, 2017을 저자가 정리하였다.

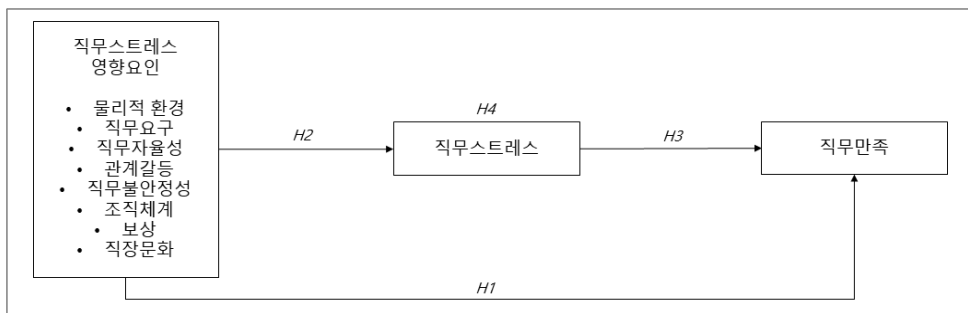
제3장 실증분석-원양어선 선원의 직무스트레스 및 만족도 조사 《

제1절 연구설계

1. 연구모형과 가설

앞서 살펴본 이론적 배경에 따라 본 연구에서는 원양어선 승무 선원의 스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 〈그림 3-1〉과 같이 직무스트레스 영향요인, 직무스트레스, 직무만족 간의 연구모형을 도출하였다.

〈그림 3-1〉 연구모형



가설 1 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미칠 것이다

가설 3 원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족은 직무스트레스에 의해 매개될 것이다.

2. 설문구성

본 연구의 설문지는 원양어선 선원들을 대상으로 직무스트레스 영향요인, 직무스트레스, 직무만족도를 조사하기 위해 기존 연구 및 실무자와의 논의를 통해 설계되었으며, 설문 응답자의 자기 보고(self-report) 방식으로 측정되었다(〈표 3-1〉 참조).

〈표 3-1〉 설문조사내용

직무스트레스 영향요인	<ul style="list-style-type: none"> • 물리적 환경 • 직무요구 • 직무자율성 • 관계갈등 • 직무불안정성 • 조직체계 • 보상 • 직장문화
직무스트레스	<ul style="list-style-type: none"> • 스트레스 인지정도
직무스트레스 결과	<ul style="list-style-type: none"> • 직무만족 • 피로
직무스트레스 대처방안	<ul style="list-style-type: none"> • 소극적 대처 • 적극적 대처
직무스트레스 관리를 위한 근무환경개선	<ul style="list-style-type: none"> • 선내 근로환경 • 선대 거주환경 • 임금수준 • 가족과의 교류 • 가정생활지원시스템 • 장기승선 유인책 • 사회보장제도 개선 • 의료서비스 구축
개인 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 연령, 교육정도, 결혼상태, 가족상태, 선박종류, 직책, 승선기간, 수입, 흡연량, 음주횟수, 음주량, 운동횟수

1) 직무스트레스

본 연구에서는 직무스트레스를 직무수행과정에서 근로자의 능력과 외부에서의 요구 사이의 간격으로 인해 발생할 수 있는 부정적인 신체적 혹은 심리적 반응으로 정의하고, 원양어선 승무 선원의 스트레스 인지정도를 직무스트레스로 측정하였다. Cohen et al.(1983)이 개발한 스트레스 척도(perceived stress scale :PSS)⁵⁷⁾를 박준호와 서영성이 번안하여 타당도와 신뢰도를 검증한 한국판 지각된 스트레스 척도⁵⁸⁾를 사용하였다. 이 척도는 현재 경험되는 스트레스 수준에 관한 매우 직업적인 질문으로 구성되어 어떤 특정집단을 위한 내용이 아니라 일반적인 성향에 관한 내용으로 이루어져있어 모든 집단에 적용할 수 있다.⁵⁹⁾ 본 연구에서는 전문가 및 실무자의 토의를 통해 원양어선 승무 선원의 스트레스에 적합하도록 일부 용어 및 문항을 수정하여 사용하였다. 설문문항은 총 5개로 부정적 지각 4요인과 긍정적 지각 1요인으로 구성되어 있으며, 5점 척도이고 ‘전혀 없었다’ 1점에서 ‘매우 자주 있었다’ 5점까지로 점수가 높을수록 스트레스가 높다는 것을 나타낸다. 본 연구에서 직무스트레스 신뢰도 계수 Cronbach’s α 는 .700이었다.

〈표 3-2〉 직무스트레스 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach’s α
직무스트레스	1~5	5	.700(4번 문항 제외)

⁵⁷⁾ Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of health and social behavior, pp. 385-396.

⁵⁸⁾ 박준호 · 서영석. (2010). 대학생을 대상으로 한 한국판 지각된 스트레스 척도 타당화 연구. 한국심리학회지, 29(3), pp. 611-629.

⁵⁹⁾ 박혜서(2013), 어선원의 자아존중감, 스트레스, 사회적 지지가 삶의 질에 미치는 영향, 석사학위논문, 제주대학교 대학원. pp. 48~50.

2) 직무스트레스 영향요인

앞서 논의하였듯이 직무스트레스는 직무와 관련된 스트레스 요인에 의해 경험하는 스트레스로 직무스트레스 요인은 조직문화적, 사회적 배경에 따라 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 직장인들에게서 발생할 수 있는 일반적이면서도 한국적인 직무스트레스 영향요인을 연구한 장세진 외(2005)의 연구에 따라 직무스트레스 영향요인을 물리적 환경, 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정성, 조직체계, 보상, 직장문화 8개 하위요인 보고 이를 분석에 사용하였다.⁶⁰⁾ 8개 하위요인은 총 42개 문항의 기본형과 24문항의 단축형의 설문지로 측정될 수 있다, 본 연구에서는 이를 원양어선 선원의 특성과 상황에 맞도록 전문가 및 실무자의 논의를 거쳐 일부 내용을 수정하여 총 22문항을 사용하였다. 각 문항은 5점 척도이고 ‘전혀 없었다’ 1점에서 ‘매우 자주 있었다’ 5점까지로 측정되었다. 긍정적인 요인에 대한 문항은 역채점하여 사용되었으며, 점수가 높을수록 스트레스 요인이 높은 것을 나타낸다. 스트레스 요인에 대한 각각의 신뢰도 분석 결과는 <표 3-3>과 같다. 본 연구에서 각 직무스트레스 요인에 대한 신뢰도 계수 Cronbach's σ 는 모두 .6 이상이였다.

〈표 3-3〉 직무스트레스 영향요인 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's σ
물리환경	6, 7, 8	3	.600
직무요구	9, 10, 11	3	.613
직무자율성	12, 13	2	.627
관계갈등	14, 15, 16	3	.649(16번 항목 제외)
직무불안정성	17, 18	2	.785
조직체계	19, 20, 21, 22	4	.664
보상	23, 24	2	.656
직장문화	25, 26, 27	3	.714

60) 장세진 외, 「한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화」, 『대한직업경영학회지』, Volume: 17 Issue 4, 2005, pp. 297-317.

3) 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 ‘조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 갖고 있는 긍정적인 정서적 상태’로 볼 수 있다.⁶¹⁾ 본 연구에서는 직무만족지표(JDI, Job Descriptive Index)를 이용하였다. JDI는 1969년 Smith, KendollHulin 이 공동으로 개발한 것으로 ① 직무만족, ② 직무자체, ③ 상사, 동료 관계, ④ 급여, 후생, ⑤ 조직애착심 등 5개 요소를 설명하고 있다. 직무만족지표는 처음 개발된 이래 지속적으로 사용되어 다양한 연구결과를 통하여 광범위한 규범적 정보가 존재하며, 타당성과 신뢰성에 대한 증거는 심리적 특성면에서 매우 성공적이라고 확인되었다.⁶²⁾ 본 연구에서는 이들의 지표를 바탕으로 전문가 및 실무자와의 토의를 거쳐 총 8개 문항을 추출하고, 일부 용어를 수정하여 연구에 사용하였다. 각 문항은 5점 척도로 구성되었으며 ‘전혀 그렇지 않다’=1, ‘매우 그렇다’=5로 측정되었으며, 부정적인 인지에 대한 두 문항은 역채점하여 분석에 사용하였다. 본 연구에서 직무만족에 대한 신뢰도 계수 Cronbach’s α 는 .823이었다.

〈표 3-4〉 직무만족 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach’s α
직무만족	42~49	8	.823(43, 44, 4번 항목 제외)

4) 스트레스 대처방법 및 피로

본 연구에서는 연구모형에 반영되지는 않았지만, 원양어선 승무 선원의 스트레스 관리에 대한 심층적인 분석과 다방면의 관리방안 모색을 위해 직무만족 이외에 직무스트레스에 대한 결과로 종업원의 대처방안 및 피로도에 대한 문항과, 선원들이 생각하는 근무조건의 실태에 대한 설문도 실시하였다.

61) 50) 상계서의 내용을 저자가 요약하여 정리하였다.

62) 김수진, 선원들의 직무스트레스와 직무만족도가 고용지원프로그램 욕구에 미치는 영향, 석사학위논문, 경성대학교 사회복지대학원, 2010. pp. 58-60.

스트레스 대처란 개인의 삶과 관련된 요구가 자신이 처한 환경 및 적응능력과 상호작용하면서 생기는 긴장, 갈등, 부담을 극복하거나 감소시키려는 과정으로⁶³⁾, 유해환경으로부터 개인을 보호하고 스트레스의 해로운 영향을 완화시켜 개인이 문제행동을 일으킬 가능성을 줄일 수 있다.⁶⁴⁾ 스트레스 대처 유형은 학자에 따라 다양하게 분류되고 있으나 일반적으로 크게 문제중심적 대처(problem-focused coping)와 정서중심적 대처(emotion-focused coping)로 분류된다. 정서중심적 대처는 회피, 최소화, 거리 두기 등과 같은 기법들을 통하여 스트레스를 일으키는 상황을 변화시키기보다는 스트레스 상황에서 발생하는 정서적 고통을 감소시키려는 노력이나 행동에 중점을 두고 있는 반면, 문제중심적 대처는 스트레스의 원인을 직접 고치고 변화시키려고 함으로써 스트레스를 해결하려고 하는 가장 적극적이고 효율적인 스트레스 대처전략이다.⁶⁵⁾ 일반적으로, 문제중심적 대처전략이 스트레스 완화에 효과적인 것으로 고려되는 반면 정서중심적 대처 전략은 부적응뿐만 아니라 정신 병리학적 문제들과 관련이 있는 것으로 나타나고 있다. 만약 스트레스 상황을 통제 가능한 것으로 평가할 때는 문제중심적 대처전략을 주로 사용하고, 상황을 통제 불가능하다고 평가할 때는 정서중심적 대처 전략을 주로 사용하는 것으로 나타났다.⁶⁶⁾ 본 연구에서는 원양어선 선원의 스트레스 대처방법에 대한 실증분석을 통하여 선원들이 직무스트레스를 어떤 관점으로 바라보고 해결하기 위해 노력하는지 고찰함으로써 선원들의 직무스트레스 관리를 위한 정보를 도출할 수 있을 것으로 생각한다. 스트레스 대처능력은 Folkman과 Lazarus(1986)⁶⁷⁾가 개발한 대처 방식 척도에 기초하여 강경수(2016)⁶⁸⁾가 재구성한 설문을 원양어선 선원에 적합하게 수정하여 10문항을 사용하였다. 각 문항은 5점척도로 구성되었으며 ‘전혀 그렇지 않다’=1,

63) Bell, J. M. (1977). Stressful life events and coping method in mental illness and illness behavior. *Nursing Research Res.*, 26(2), 136-141.

64) 이경주. (1997). 청소년의 스트레스와 사회적지지 및 행동문제. 박사학위논문, 전남대 대학원.

65) 7) 상계서의 내용을 저자가 요약하여 정리하였다.

66) 손영은. (2010). 스트레스 상황에서 판매원의 목표 지향성과 탈진감의 관계에 관한 연구 -스트레스 대처 전략의 매개적 역할을 중심으로-. 석사학위논문, 이화여자 대학교 대학원.

67) Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process : Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.

68) 7) 상계서의 내용을 저자가 요약하여 정리하였다.

‘매우 그렇다’=5로 측정되었으며, 점수가 높을수록 스트레스 대처능력이 높은 것으로 해석할 수 있다.

Thiruvassagam et al.(2015)는 피로관리의 필요성을 제시하면서 스트레스로 인해 야기된 피로는 전반적인 직무만족 및 몰입에 부정적 영향을 미치며, 의사결정능력, 신체능력 등의 저하로 종업원의 안정과 밀접한 관련이 있음을 논의하였다. 본 연구에서도 이와 같은 원양어선 선원의 피로도에 대해 조사함으로써 그들의 직무스트레스 상태를 보다 심층적으로 알 수 있을 것으로 보았다.⁶⁹⁾ 박영석(2011)⁷⁰⁾의 연구에서 사용된 7문항 중 본 연구에서는 목적에 맞도록 일부 문항을 수정하여 총 4문항을 활용하고 ‘전혀 그렇지 않다’=1, ‘매우 그렇다’=5로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스로 인한 피로도가 높은 것을 의미한다.

〈표 3-5〉 피로 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
피로	38, 39, 40, 41	4	-

〈표 3-6〉 스트레스 대처방법 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
적극적 대처(문제중심적)	28, 35, 37	3	-
적극적 대처(사회적지지)	32, 33	2	-
소극적 대처(정서중심적)	30, 31, 34	3	-
소극적 대처(소망적사고)	29, 36	2	-

69) Thiruvassagam, C. D. G. & Rengamani J., "Seafarers Fatigue Management- An Empirical Study on Indian Seafarers", International Journal of Management. Volume: 7 Issue 3, 2015, pp. 155~174.

70) 박영석, Development of Safety Psychology Coaching Program, Research Report, KOSHA, 2011.

5) 근무조건 개선방안

본 연구의 목적은 원양어선 승무 선원의 스트레스에 대한 분석을 통해 이를 관리할 정책적 대응방안을 모색하기 위한 것이므로, 현재 구성원들이 인지하고 있는 근무조건과 관련한 사항에 대한 실태조사를 실시하고자 하였다. 이와 같은 실태조사를 통해 어떤 부분에 대한 애로사항이 가장 심각한지 또 개선을 요구하는지에 대한 현실적인 답변을 얻을 수 있을 것으로 생각한다. 설문문항은 정상윤(2016)의 연구⁷¹⁾에 따라 원양어업 선원의 근무조건에 대한 문헌연구와 전문가 및 실무자와의 면담을 통해 원양어선 근로자들에게 필요한 내용으로 구성하였다. 총 8개 문항으로 구성되어 있으며 ‘전혀 그렇지 않다’=1, ‘매우 그렇다’=5로 측정되었다. 각 항목은 만족/불만족에 대한 부분을 교차로 질문하여 질문자 응답의 신뢰성을 높이하고자 했으며, 각 항목의 평균값을 통해 시급한 근로조건 개선 방향을 도출할 수 있을 것으로 생각한다.

〈표 3-7〉 근무조건 개선방안 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
근로조건 개선	50~57	8	-

3. 측정방법

본 연구는 원양어선 승무 선원의 스트레스의 영향요인, 직무스트레스, 직무스트레스 결과, 근무조건 개선방안 등에 대한 실태를 살펴보고, 검증된 직무스트레스 영향요인, 직무스트레스와 및 직무만족 간의 관계를 밝히고자 하는 것이다. 통계분석을 위해 SPSS23 프로그램이 사용되었다. 설문조사대상에 대한 기본적인 인구통계분석을 위해 빈도분석과 기초통계분석이 사용되었으며, 직무스트레스, 직무스트레스 영향요인, 직무만족, 대처방안, 피로, 근로조건 개선 등에 대한 실태를 분석하기 위해 역시 빈도분석과 기초통계 분석을 사용하였다. 또한

71) 14) 상계서, p. 49~60.

도구에 대한 신뢰성 및 타당성 분석을 실시하였고, 변수 간의 상관관계를 분석하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 직무스트레스와 영향요인 및 직무만족의 관계는 회귀분석을 통해 살펴보았다. 독립, 종속, 매개의 관계를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, R값, t값, p-value를 통해 통계적 유의성을 판단하였다.

제2절 실증조사 결과분석

1. 설문대상의 인구통계적 분석

본 연구를 위해 한국해양수산연수원에서 교육 중인 현재 승선 중, 혹은 승선 예정인 원양어선 선원 110명을 대상으로 2017년 9월 13일부터 9월 22일까지 설문을 실시하였다. 자료수집도구는 문헌연구와 전문가 및 실무자 인터뷰를 통해 개발한 구조화된 설문지이다. 수집된 설문 중 연구에 적합하지 않은 3부를 제외한 총 107부를 분석에 사용하였다.

표본으로 선정된 최종 분석대상자에 대한 인구통계적 특성은 아래 <표 3-8>과 같다.

〈표 3-8〉 설문대상의 인구통계적 특성

내용	구분	명(%)	항목	구분	명(%)
연령	20~29세	14(13.1)	연수입	2천만 원 이상~4천만 원 미만	23(21.5)
	30~39세	7(6.5)		4천만 원 이상~6천만 원 미만	57(53.3)
	40~49세	23(21.5)		6천만 원 이상~8천만 원 미만	14(13.1)
	50~59세	44(41.1)		8천만 원 이상~1억 원 미만	10(9.3)
	60세 이상~	19(17.8)		1억 원 이상~	3(2.8)
교육정도	고등학교 이하	84(78.5)	흡연량	하지 않음	35(32.7)
	대학교 이상	23(21.5)		반갑 이하	7(6.5)
결혼상태	미혼	26(24.3)		반갑 이상~1갑 이하	29(27.1)
	기혼	80(74.8)		1갑 이상~2갑 이하	32(29.9)
가족상태	없음	3(2.8)	음주횟수 (1주 기준)	2갑 이상~	4(3.7)
	부모님	23(21.5)		하지 않음	20(18.7)
	배우자	14(13.1)		1회	29(27.1)
	자녀	4(3.7)		2~3회	39(36.4)
	부모님, 배우자	0(0)		4~5회	16(15.0)
	부모님, 자녀	1(0.9)	음주량 (소주기준)	매일	3(2.8)
	배우자, 자녀	48(44.9)		마시지 않음	15(14.0)
	부모님, 배우자, 자녀	14(13.1)		반 병 미만	19(17.8)
선박종류	트롤	1(0.9)	운동횟수 (1주 기준/ 1회 30분 이상)	반 병 이상~1병 미만	39(36.4)
	연승	17(15.9)		1병 이상~2병 미만	25(23.4)
	채낚기	38(36.5)		2병 이상~	9(8.4)
	선망	27(25.2)		하지 않음	44(41.1)
	유자망	18(16.8)		1회	21(19.6)
	기타	6(5.6)		2회	27(25.2)
승선기간	1년 미만	8(7.4)		3회 이상	14(13.1)
	1년 이상~5년 미만	13(11.9)			
	5년 이상~10년 미만	11(10.1)			
	10년 이상~20년 미만	26(24.2)			
	20년 이상~30년 미만	27(24.7)			
	30년 이상~40년 미만	18(16.5)			
	40년 이상~	1(0.9)			

연령에서는 50~59세가 가장 많은 분포를 나타내고 있으며, 30~39세의 인원이 가장 적은 것으로 나타나고 있어, 젊은 인력의 원양어선 산업 기피도를 어느 정도 반영하고 있는 것으로 조사된다. 그러나 20~29세는 13.1%로 전문기술을 가진 인력의 경우 젊은 연령의 종사원 수가 적지 않음을 확인할 수 있었다. 학력에서는 고졸 이하가 78.5%로 대부분을 차지하고 있었으나 대학교 이상도 21.5%로 젊은 인력들의 학력 수준은 점차 높아지고 있는 것으로 생각할 수 있다. 결혼 및 가족 상태를 살펴보면 대부분의 선원들이 기혼 상태이며(74.8%), 배우자 및 자녀와의 가족 구성이 가장 많은 것으로 나타나고 있다(44.9%). 선행연구에서 원양어선 직무의 가장 큰 애로사항으로 가족과 분리되어 오랜 시간 단절된 생활을 한다는 문제에 대한 고려가 필요할 것으로 보인다. 선박의 종류는 채낚기(36.5%), 선망(25.2%), 유자망(16.8%), 연승(15.9%)의 순으로 선원의 수가 나타나고 있다. 승선기간은 10년 미만이 22%, 10년 이상이 78%로 장기근속자의 수가 많은 것으로 파악할 수 있다. 연수입은 4천만 원 이상에서 6천만 원 미만이 53.3%로 가장 많은 수를 나타내고 있으며, 다음으로 2천만 원 이상에서 4천만 원 미만이 21.5%로 나타나고 있다.

이외에 기존에 건강 및 스트레스와 관련한 연구에서 많이 다루어지고 있는 음주 및 흡연, 운동에 대한 실태도 살펴보기 위해 설문 시 포함시켰다. 결과를 살펴보면, 70% 정도의 인원이 흡연을 하고 있는 상황이었으며, 80%의 인원이 음주를 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 흡연량 또한 1인 1갑 이상이 33.6%를 차지하고 있다. 음주의 경우 일주일에 2~3회가 가장 많이 나타나고 있으며(36.4%), 1회 음주 시 음주량은 소주 기준 1병 이상 마시는 경우가 35% 가량 차지하고 있다. 선행연구에 의하면 스트레스는 우울 등의 부정적인 정서에 따른 정신신체적 질환의 촉발요인으로 작용하고, 또한 습관성 음주, 흡연 등 불건강한 행동양상을 초래함으로써 개인과 조직의 건강에 악영향을 미치게 된다고 한다⁷²⁾. 운동 횟수에 있어서는 40% 정도가 운동을 하고 있지 않았으며, 60% 정도가 운동을 실시하고 있었다. 1주 3회 이상 운동을 하는 경우는 13.1%로 나타나고 있다. 선행연구에 따르면 스트레스관리에서 정신건강 개선을 위한 운동 프로그램의

72) 윤숙희 외, 「직장인의 직무스트레스와 우울, 음주 및 흡연 행태」, 『보건과 사회과학』, Volume: 19, 2006, p. 32.

효과가 최근 연구를 통해서 입증되고 있으며⁷³⁾, 직업유형을 비롯한 다양한 요인에 의해서 그 차이가 나타난다. 이처럼 다양한 요인들이 원양어선 승무 선원의 스트레스 및 그 관리방안과 관련이 있을 것으로 생각하고 이들 관계를 살펴보고자 한다.

2. 문항별 설문조사 결과

원양어선 승무 선원의 스트레스, 직무스트레스 영향요인, 직무만족, 피로, 스트레스 대처방법, 근로조건에 대한 필요성 등에 관한 현황과 실태를 살펴보기 위해 각 설문문항에 대한 빈도분석과 기초통계분석을 실시하였다. 각 항목에 대한 평균값과 항목에 동의한다는 ‘그렇다’(‘자주 있었다’, ‘매우 자주 있었다’ 혹은 ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’를 합한 값)값을 이용하였다. 이를 통해 지금 현재 선원들이 느끼는 스트레스와 관련한 요인들에 대한 중요도 및 개선방안 시행에 대한 우선순위에 대한 고려가 가능할 것이다.

1) 직무스트레스

원양어선 승무 선원의 스트레스에 대한 빈도분석 결과는 <표 3-9>와 같다. 분석결과를 살펴보면 5가지 직무스트레스 인지에 대한 요소 중 스트레스에 대한 지각 및 예상치 못한 사건의 발생이 가장 높은 스트레스 요인이었으나, 대부분의 지표가 3점대로 보통 수준으로 나타나고 있다. 직무스트레스에 대한 5개 요인의 평균값 또한 3.14로 나타나 보통 수준의 직무스트레스를 경험하고 있음을 알 수 있다(3번은 역채점하여 통계 사용, ‘자신의 일이 뜻대로 진행되지 않았나요.’로 이해가능). 선행연구에 따르면 원양어선 선원의 직무 특징 및 근로 환경이 높은 직무스트레스를 나타낼 것으로 예측하였으나, 연구 결과 보통 수준으로 나타난 것은 한국인의 정서상 중심화 경향에 따라 설문 결과가 대부분 보통 이다에 집중되어 있으며, 질문 문항이 직무에 대한 대처 등으로 정서적인 부분 보다는 직무능력과 관련된 문항들로 인하여 설문 대상자들의 편향이 어느 정도

⁷³⁾ Malt, U. F., "Exercise in the treatment of major depressive disorder: still a long way to go", *Psychosomatic medicine*, Volume: 70 Issue 2, 2008, p. 263.

작용했을 것으로 생각할 수 있다. 따라서 직무스트레스 영향요인을 통해 보다 정확한 실태를 확인할 수 있을 것으로 생각된다.

〈표 3-9〉 원양어선 승무 선원의 스트레스

문항	직무스트레스	평균	그렇다(%)
직무스트레스 지각		3.14	
1	초조하거나 스트레스가 쌓인다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?	3.28	43(41.4)
2	예상하지 못한 일이 생겨서 기분 나빠진 적이 얼마나 있었나요?	3.29	36(33.6)
3	자신의 뜻대로 일이 진행된 적이 얼마나 있었나요?(R)	2.88	22(28.0)
4	중요한 일들을 통제할 수 없다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?	3.07	25(25.4)
5	어려운 일이 너무 많이 쌓여서 극복할 수 없다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?	2.94	26(24.3)

2) 직무스트레스 영향요인

직무스트레스 영향요인은 한국인의 직무스트레스 요인에 따라 8가지로 나누어 조사하였으며, 본 연구에서는 설문 대상자에게 적합하게 일부 문항을 변경하여 사용하였다. 각 문항에 대한 빈도분석과 기초통계분석을 통하여 어떤 요인이 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인 중 가장 큰 영향을 나타내고 있는지 살펴보고자 한다.

〈표 3-10〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인

문항	직무스트레스 영향요인	평균	그렇다(%)
물리적 환경		3.27	
6	근무장소가 깨끗하고 쾌적하다.(R)	3.29	33(40.2)
7	내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	3.34	43(40.2)
8	내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	3.19	39(36.4)
직무요구		3.21	
9	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	3.33	45(42.0)
10	업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.(R)	3.09	38(35.5)
11	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	3.53	55(55.4)

문항	직무스트레스 영향요인	평균	그렇다(%)
직무자율성		3.08	
12	업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정권한이 주어진다.(R)	2.79	21(19.6)
13	나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.(R)	3.19	42(39.2)
관계갈등		2.91	
14	나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.(R)	3.01	28(26.2)
15	나의 동료는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.(R)	2.71	14(13.1)
16	직장에서 내가 힘들 때 힘들다는 것을 이해해 주는 사람이 있다.(R)	3.02	33(30.8)
불안정성		2.89	
17	회사의 경영여건이 불안하여 미래가 불확실하다.	2.84	26(24.1)
18	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(구조조정 등)가 예상된다.	2.95	30(28.0)
조직체계		3.06	
19	우리 직장의 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)는 공정하고 합리적이다.(R)	3.32	44(40.1)
20	업무 수행이나 선내 생활에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.(R)	3.13	39(36.4)
21	우리 부서와 타 부서 간의 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.(R)	3.02	21(19.7)
22	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 소통의 기회가 있다.(R)	3.41	33(30.8)
보상부적절		3.08	
23	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.(R)	3.41	54(50.4)
24	나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	2.91	16(14.9)
직장문화		3.17	
25	회식 자리가 불편하다.	2.91	26(24.3)
26	기준이나 일관성이 없는 상태로 업무를 지시 받는다.	3.03	33(30.8)
27	직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	3.58	56(52.4)

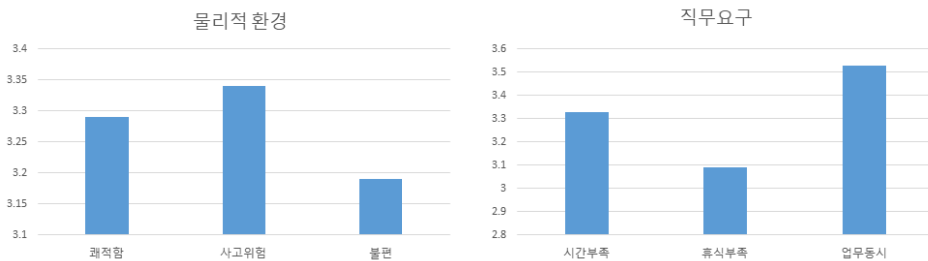
첫 번째 요인인 물리적 환경은 직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 근로자가 처해있는 일반적인 물리환경을 일컫는 것으로서 작업방식의 위험성 공기의 오염, 신체부담 등을 말한다.⁷⁴⁾ 본 연구에서는 총 3문항으로 살펴보았으며, 각 문항의 평균값과 그렇다(물리적 환경이 좋지 않다)를 통해 그 현황을 살펴보고자 한다

⁷⁴⁾ 40) 상계서, pp. 129~130.

(6번 문항은 역채점 후 통계실시. 근무장소가 쾌적하지 않다고 해석). 연구 결과는 ‘내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.’가 가장 높은 점수를 나타내고 있다.

두 번째 요인인 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 의미하며, 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 여기에 속한다.⁷⁵⁾ 본 연구에서는 업무시간에 대한 부족과 여러 가지 업무를 동시에 수행해야함에 대한 부분이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈그림 3-2〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인 - 물리적 환경, 직무요구



세 번째 요인인 직무자율성은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 수행권한 등이 이 범주에 포함된다.⁷⁶⁾ 본 연구에서는 업무수행과정에 있어서의 결정권한은 어느 정도 있는 것으로 나타나고 있으나, 업무량 또는 업무스케줄에 관련한 부분의 결정권한은 상대적으로 부족한 것으로 나타나고 있다.

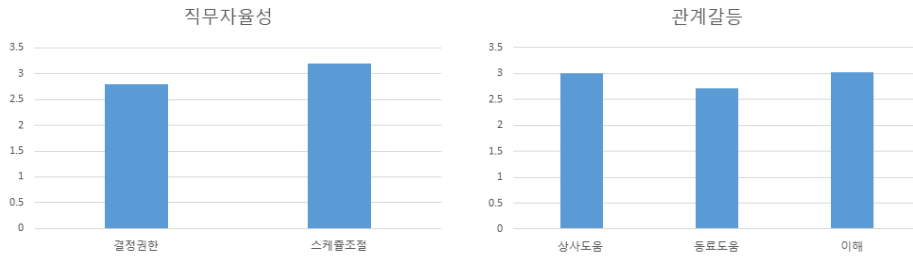
네 번째 요인인 관계갈등은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지 등이 여기에 속한다.⁷⁷⁾ 본 연구에서 관계갈등의 정도는 중간 정도로 나타나고 있으나 동료 보다는 상사와의 관계에서 보다 어려움을 겪고 있으며, 전반적으로 고충을 상담할 수 있는 여건이 부족함을 알 수 있다.

75) 40) 상계서, pp. 129~130.

76) 40) 상계서, pp. 129~130.

77) 40) 상계서, pp. 129~130.

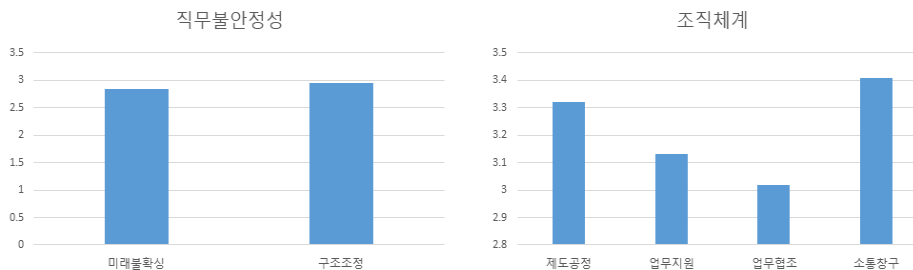
〈그림 3-3〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인-직무자율성, 관계갈등



다섯 번째 요인인 직무불안정은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용불안정성 등이 여기에 속한다.⁷⁸⁾ 본 연구에서는 직무 불안정성의 수준은 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

여섯 번째 요인인 조직체계는 조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등의 직무스트레스 요인을 평가하는 것이다.⁷⁹⁾ 본 연구에서는 직무 수행에 있어 개인의 의사를 반영할 수 있는 소통의 기회에 대한 점수가 가장 높게 나오고 있다. 또한 근무평가 및 인사제도의 공정성 및 합리성에 대한 점수가 다음으로 높은 수준이다.

〈그림 3-4〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인- 직무불안정, 조직체계



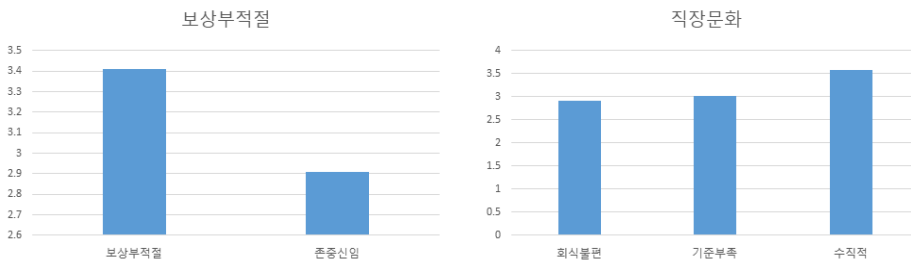
78) 40) 상계서, pp. 129~130.

79) 40) 상계서, pp. 129~130.

일곱 번째 요인인 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적 동기, 기대 부적합 등이 여기에 속한다.⁸⁰⁾ 본 연구에서는 보상에 대한 적절함에 대해서는 적절하지 않음의 점수가 높은 반면, 존중과 심입은 어느 정도 보장되고 있음을 알 수 있다.

여덟 번째 요인인 직장문화는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 다른 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등의 직장문화 특징이 스트레스요인으로 작용하는지를 평가한다.⁸¹⁾ 본 연구에서는 선행연구의 결과와 같이 선박조직이라는 조직의 특수성이 반영되어 직장 분위기가 권위적이고 수동적이라는 항목이 가장 높은 점수를 나타내고 있다.

〈그림 3-5〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인 - 보상부적절, 직장문화

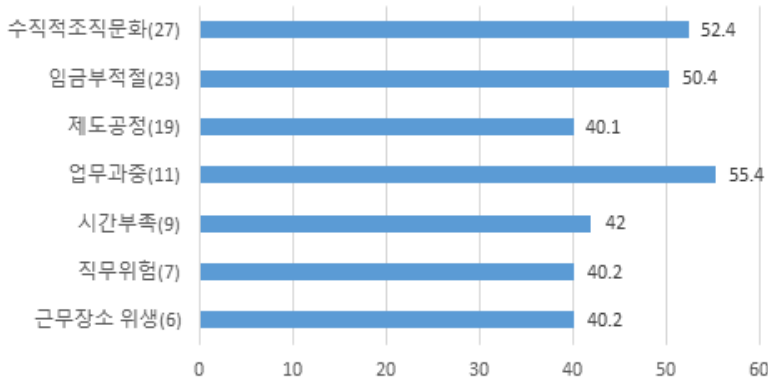


앞서 직무스트레스 영향요인에 대하여 세부 항목별로 살펴본 결과에 대해 그렇다(‘자주 그렇다’와 ‘매우 그렇다’의 합, 즉 직무스트레스 영향요인의 정도가 높음을 의미)로 답한 비율이 40%가 넘는 항목을 살펴보면 아래 〈그림 3-7〉과 같다.

80) 40) 상계서, pp. 129~130.

81) 40) 상계서, pp. 129~130.

〈그림 3-6〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인(고영향 요인)



그림의 세로축은 설문항목이며(괄호 안의 수는 설문문항의 수), 가로축은 그렇다와 매우 그렇다 항목의 유효퍼센트 값을 합한 것으로 직무스트레스 영향요인에 대한 점수를 의미한다. 결과를 살펴보면 원양어선 선원들은 여러 가지 일을 동시에 수행해야한다는 업무 과중에 대한 직무스트레스 영향요인의 점수가 가장 높으며, 다음으로 수직적인 조직문화와 임금에 대한 부적절함이 높은 점수를 보이고 있다. 앞서 살펴본 선행연구에서 밝히고 있듯이, 보상에 대한 부적절성, 조직 내 관리제도의 불공정성은 직무 수행에 있어 불만적인 태도를 야기할 수 있으며, 업무량, 업무시간, 안정성, 위생 등은 개인의 직무뿐 아니라 생활의 만족도에 영향을 미칠 수 있다. 또한 수직적이고 권위적인 조직문화를 가진 조직에서는 이와 같은 고충을 해결할 기회를 가지는 것이 쉽지 않기 때문에 더욱 큰 불만족 요인으로 작용할 수 있다.

마지막으로 각 영향요인의 점수를 표준화하여 한국인 근로자의 직무스트레스와 비교하여 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 정도를 보다 객관적으로 살펴본다. 환산수식은 다음과 같다.⁸²⁾

$$\text{각 영역별 환산점수} = (\text{실제점수} - \text{문항 수}) \times 100 / (\text{예상 가능한 최고 점수} - \text{문항 수})$$

⁸²⁾ 40) 상계서, p. 132

환산점수를 적용한 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인에 대한 결과는 〈표 3-11〉과 같다.

〈표 3-11〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 요인- 환산점수 적용

영역	원양어선 선원 환산값	한국근로자 중양값(남성)	점수의 의미
물리적 환경	65.4	44.5	참고값보다 클수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	66.4	50.1	참고값보다 클수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율성	59.8	53.4	참고값보다 클수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	58.3	33.4	참고값보다 클수록 관계갈등이 상대적으로 높다
작무불안정	57.9	50.1	참고값보다 클수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	61.4	52.4	참고값보다 클수록 조직체계상 상대적으로 불합리한 요소가 많다
보상부적절	61.7	66.7	참고값보다 클수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	63.4	41.7	참고값보다 클수록 직장문화에 상대적으로 문제가 있다

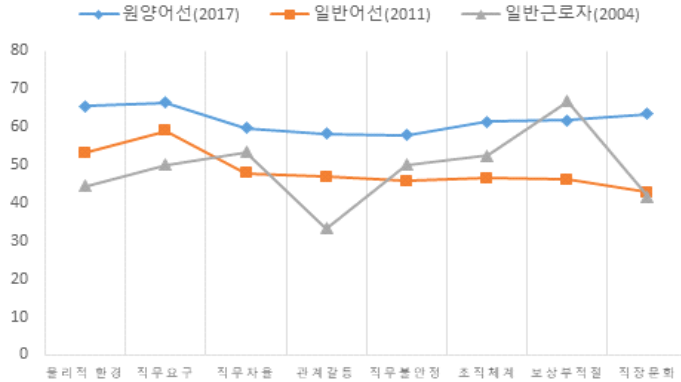
자료 : 장세진, 『한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2004, pp. 133

김대성(2006), 직무스트레스요인 측정 지침(H-42-2006), 한국산업안전공단. p. 〈별표 2〉, 재인용.

표에 제시된 8개 하부 영역별 직무스트레스 요인 한국 근로자 성별 중양값은 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 근로자 12,631명으로부터 집계된 결과이다. 이 수치는 어디까지나 상대적인 비교를 위한 하나의 참고치에 불과하며, 회사 규모가 클 경우에는 자기 회사의 전체 중양값을 상대적 기준으로 삼는 것이 더 나은 경우도 있다.⁸³⁾

⁸³⁾ 김대성(2006), 직무스트레스요인 측정 지침(H-42-2006), 한국산업안전공단. p. 23〈별표 2〉

〈그림 3-7〉 직무스트레스 요인 비교



환산점수에 따라 원양어선 선원, 일반선박 선원, 일반근로자(전국에서 추출한 근로자 12,631명 중 남성근로자 평균값)의 직무스트레스 영향요인 정도를 비교하였다. 각 연구가 일반근로자 2004년에, 일반선박 선원 2011년에 이루어진 것을 감안할 때 각 결과값을 완전히 동일한 수준으로 비교하는 것은 적합하지 않지만, 스트레스 요인에 대한 추이를 살펴보면 선원의 경우 일반어선이나 원양어선 모두 직무요구 부문과 관계갈등 부분이 일반근로자보다 높게 나타나고 있음을 알 수 있어 선원 근로의 특성에 대해 알 수 있다. 특히 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 점수는 보상부적절을 제외하고 모든 부분에서 일반근로자와 비교하여 매우 높게 나타나고 있다. 선행연구에서 나타나고 있듯이 이는 원양어선 산업의 특징적인 내용이 반영되고 있음을 알 수 있다. 원양어선 내 직무는 일반적인 직무에 비해 상대적으로 물리적 환경에 있어 위험에 노출되어 있으며, 직무요구 또한 긴박한 상황의 발생 등 예기치 못한 상황으로 인해 수시로 변경·추가 된다는 특징을 가지고 있었다. 이에 따라 연구결과에서도 물리적 환경 및 직무요구에 대한 점수가 일반근로자와 비교하여 상대적으로 높은 점수를 나타내고 있다. 또한 폐쇄적이고 위계적인 조직문화에 따라 직장문화 및 관계 갈등에 관한 점수가 일반근로자에 비해 월등히 높은 점수를 나타내고 있다. 일반어선과의 관계를 살펴보면 각 스트레스 요인의 분포가 유사하나 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 항목의 차이가 다른 요인 간의 차이보다 큰 것을 알 수

있다. 이는 앞서 살펴본 선행연구에서 알 수 있듯이 원양어업 근로의 특징과 관련하여 조직 내에서 발생하는 비합리적인 관행과 보상에 대한 부정적합의 인식이 보다 높은 수준의 직무스트레스를 야기할 수 있음을 시사한다.

3) 직무스트레스 대처방안

앞서 살펴보았듯이 스트레스 대처란 개인의 삶과 관련된 요구가 자신이 처한 환경 및 적응능력과 상호작용하면서 생기는 긴장, 갈등, 부담을 극복하거나 감소시키려는 과정을 말한다.⁸⁴⁾ 원양어선 선원들의 스트레스에 대한 대처방안을 살펴봄으로써 그들의 행동양식을 이해할 수 있고 또한 스트레스 관리를 위한 현실적인 개선방안을 제시할 수 있을 것이라 생각한다. 연구 결과 원양어선 선원들은 직무스트레스에 대한 대처방법으로 적극적 대처와 소극적 대처의 행동들을 다양하게 사용하고 있음을 알 수 있다. 특히 문제중심적 대처가 높은 수준을 나타내고 있어 스트레스 대처에 대한 적극적이고 효과적인 해결을 위해 노력하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 이와 함께 소극적 대처 또한 함께 이루어지고 있음을 알 수 있다. 선행연구에 따르면 소극적 대처는 부적응뿐만 아니라 정신병리학적 문제들과 관련이 있을 수도 있지만 상황을 통제 불가능하다고 평가할 경우 스트레스 상황에서 발생하는 정서적 고통을 감소시키려는 노력이나 행동에 중점을 둠으로써 스트레스 해소방안으로 효과가 있다고 한다.⁸⁵⁾ 원양어선 선원의 경우 대부분의 상황에 대해 스스로 통제하거나 변화시킬 수 없는 경우가 대부분이며 따라서 제시된 소극적 대처 또한 스트레스 해소를 위한 한 가지 대안으로 사용되고 있다.

적극적 대처 중 문제중심적 대처는 높은 점수를 나타내고 있는 반면 사회적 지지는 상대적으로 낮은 점수를 나타내고 있다. 이는 앞서 살펴본 스트레스 영향요인과 결부하여 해석할 수 있는데, 원양어선 선원의 경우 직무환경의 특수성으로 인해 가족과의 교류의 부족, 조직 내 관계 갈등, 수직적이고 위계적인 조직문화 등의 환경에서 직무를 수행하고 있었다. 이런 상황에서 사회적인 지지를 통한 스트레스의 해결은 쉽지 않은 방법임을 알 수 있다.

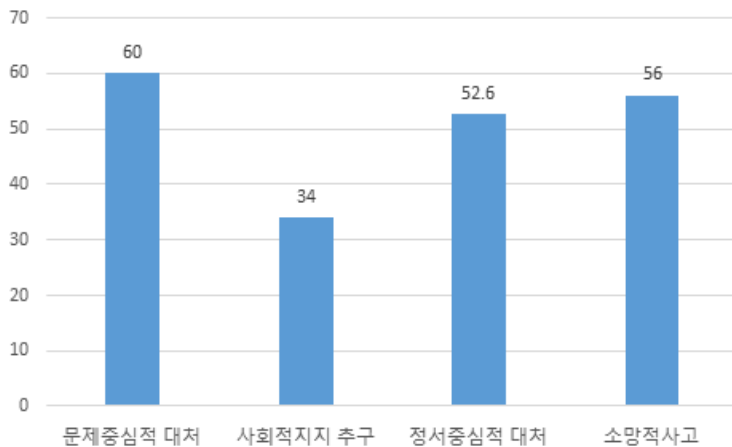
84) 63) 상계서.

85) 66) 상계서.

〈표 3-12〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 대처방안

항목	스트레스 대처방법	평균	그렇다(%)
적극적 대처(문제중심적 대처)			60
28	스트레스가 생기는 이유에 대해 혼자서 생각해본다.	3.62	65(60.8)
35	모든 것을 계획대로 행동한다.	3.27	47(43.9)
37	금지를 가지고 곳곳이 버티어 나간다.	3.63	68(63.5)
적극적 대처(사회적지지 추구)			34
32	운이 나빠서 스트레스를 받는 일이 생긴다.	3.15	34(31.7)
33	그 문제를 일으킨 사람이나 물건에 대하여 화를 낸다.	3.09	34(31.8)
소극적 대처(정서중심적 대처)			52.6
30	상대방이 마음을 바꾸도록 시도해 본다.	3.53	61(57.0)
31	직무스트레스가 생기면 누군가와 이야기 한다.	3.21	50(46.7)
34	다른 사람들의 동정과 이해를 받아들인다.	3.34	47(43.9)
소극적 대처(소망적사고)			56
29	스트레스 문제는 시간이 지나면 해결될 것이라 생각한다.	3.34	51(47.7)
36	어떻게든 기분을 풀어버린다.	3.50	61(52.0)

〈그림 3-8〉 원양어선 승무 선원의 스트레스 대처방안



4) 직무스트레스 결과

다음은 직무스트레스의 결과로 야기되는 피로 및 직무만족에 대한 분석결과를 살펴본다. 피로는 크게 신체적 피로와 정신적 피로로 구분할 수 있는데, 본 연구에서는 신체적 피로에 대한 부분을 주로 살펴보았다. 업무로 인해 건강상태가 나빠졌다는 결과가 가장 높은 점수를 나타내고 있으며, 수면 부족이나 집중력 부족 등의 상황이 어느 정도는 존재하고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 앞서 살펴본 직무스트레스 영향요인 중 물리적 환경 및 직무요구와 관련이 있음을 알 수 있다. 충분한 휴식의 부족 및 과도한 업무는 육체적인 피로를 야기할 것이고 이와 같은 피로는 우울, 사고 등의 부정적인 결과를 야기할 수도 있다.

〈표 3-13〉 원양어선 선원의 피로

항목	피로	평균	그렇다(%)
피로		3.11	38
38	나는 업무로 인해 건강이 나빠졌다.	3.40	51(47.6)
39	나는 업무수행 시 피곤해서 기기 등의 조작에 어려움을 느낀다.	2.87	26(24.1)
40	나는 업무수행의 후유증으로 잠을 잘 못자고 아침에 일찍 깬다.	3.11	41(31.8)
41	나는 업무수행의 피로로 인해 마음이 산만하고 주의집중이 어렵다.	3.11	34(21.5)

5) 직무만족

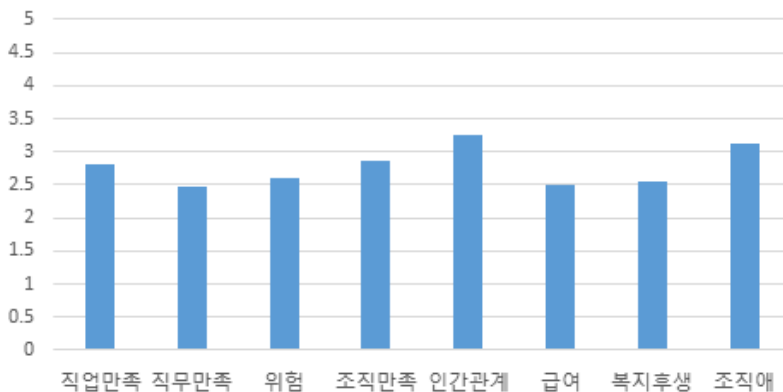
본 연구에서 직무만족은 ① 직무만족, ② 직무자체, ③ 상사, 동료 관계, ④ 급여, 후생, ⑤ 조직애착 등의 다섯 가지 요소에 대해 결과를 분석하였다. 직무만족에 관한 점수는 높을수록 직무에 만족한다는 것으로 본 연구에서 연구 중인 직무스트레스와는 부정적인 관계가 있을 것으로 예측되는 변수이다. 따라서 분석 시 직무만족에 대한 부정적인 요소는 역채점 하여 사용하였다. 따라서 아래 〈표 3-14〉의 평균점수는 직무에 만족하는 수준으로 나타낸 것이다. 그러나 다른 문항은 그렇다의 수준으로 현재의 상황을 파악하였으나 직무만족의 경우 만족하지 않는 정도에 대해 살펴보는 것이 보다 정확한 실태 분석에 도움을 줄 것이라 생각하고 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다의 유효퍼센트 합, 만족

하지 않는다)의 점수를 제시하였다. 각 항목에 대한 결과를 살펴보면 위험으로 인한 업무만족, 보상 및 복리후생과 관련한 만족도가 가장 낮은 수준으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-14〉 원양어선 선원의 직무만족

항목	직무만족	평균	그렇지않다(%)
직무만족		2.76	47.75
42	나는 선원으로서의 직업에 만족하며 흥미를 느낀다.	2.80	41(38.3)
43	업무에 따른 신체, 정신적 스트레스로 업무 수행에 불만스러운 경우도 있다. (R. 불만스럽지 않다)	2.46	59(55.1)
44	현재 직업의 위험성과 곤란성은 직무만족도에 크게 영향을 미친다. (R. 영향을 미치지 않는다)	2.60	60(56.1)
45	내가 소속한 조직은 업무수행에 적절한 환경이 갖춰져 있으며, 이에 만족한다.	2.87	34(31.8)
46	나는 상사, 동료, 부하와의 인간관계가 원만한 편이며, 직무수행 시 많은 도움을 받는 편이다.	3.26	46(43.0)
47	현재의 급여수준에 만족한다.	2.50	54(50.5)
48	회사에서 후생 및 복지에 관하여 많은 지원을 하고 있다고 생각한다.	2.55	52(48.6)
49	나는 나의 직장에 대한 강한 자부심과 충성심을 갖고 직무를 수행한다.	3.12	36(23.7)

〈그림 3-9〉 원양어선 선원의 직무만족



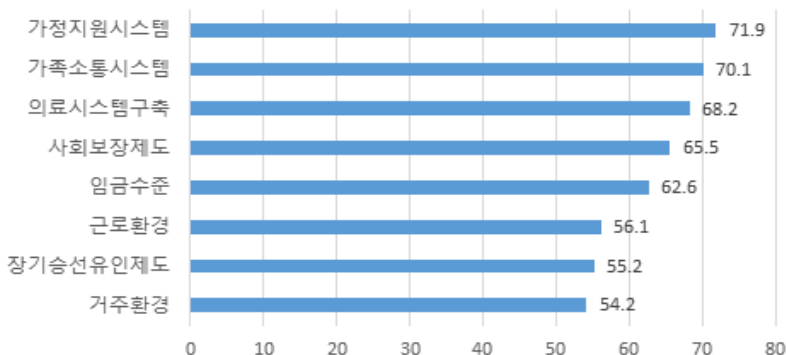
6) 근로조건 개선방안

본 연구에서는 원양어선 선원들의 근로조건 중 어떤 부분의 개선이 가장 시급한지를 살펴보기 위해 근로조건에 대한 설문을 실시하였다. 분석결과 가족 및 지인과의 소통을 위한 시스템 마련과 선원의 가족관계를 위한 상담 등의 프로그램에 대한 요구가 가장 높게 나타나고 있었다. 이는 선행연구에서 살펴보았듯이 선원들이 가장 힘들어하는 요인이 가족과의 괴리 등의 문제였음을 반영하고 있는 결과라 할 수 있다. 다음으로 의료서비스에 대한 개선 또한 높은 점수를 나타내고 있는데, 업무의 위험성이 직무스트레스 요인에서 큰 점수를 나타낸 것을 볼 때 이 또한 시급한 개선이 필요할 것으로 생각된다.

〈표 3-15〉 원양어선 선원의 근로조건 개선방안

항목	근로조건 개선방안	평균	그렇지않다(%)
50	원양어선 선원의 선내 근로환경(근무 및 휴식 시간, 근무강도 등)에 만족한다.	2.35	60(56.1)
51	원양어선 선원의 선내 거주환경(침실, 휴게실, 식사 등)에 만족한다.	2.36	58(54.2)
52	원양어선 선원의 임금수준(임금, 수당 등)에 만족한다.	2.36	67(62.6)
53	승선 중 가족이나 지인과의 소통을 위한 시스템 구축이 필요하다.(R)	3.88	75(70.1)
54	선원 가족에 대한 가족교육, 가정상담 등 건강한 가정을 위한 지원시스템 구축이 필요하다.(R)	3.93	77(71.9)
55	승선근무 예비역제도 확대 및 장기승선을 위한 유인책(장기근속수당 등)은 충분하다.	2.50	59(55.2)
56	선원퇴직연금제도 등 선원에 대한 사회보장제도에 만족한다.	2.26	70(65.5)
57	해상원격의료 서비스의 신속한 확대 구축이 필요하다고 생각한다.(R)	3.99	73(68.2)

〈그림 3-10〉 원양어선 선원의 근로조건 개선방안



3. 상관관계 분석

원양어선 승무 선원의 스트레스 관련 변수 간의 상관관계 분석결과는 <표 3-16>과 같다

<표 3-16> 원양어선 승무 선원의 스트레스 변수 상관관계 분석

항목	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
연령	3.44	1.238	1	-.150	.661**	.509**	.019	-.409**	.665**	-.124	.129	.252**	-.042	-.089	-.056	.001	-.157	.118	.186	.108	.187	-.136	-.161	-.035	-.194*
교육	1.21	.413		1	-.087	-.061	-.297**	-.134	-.275**	.275**	-.332**	-.107	-.114	.139	.023	-.024	-.151	-.113	.008	-.076	.017	.021	.026	.025	.068
결혼	1.75	.432			1	.794**	.029	-.469**	.443**	.026	.142	.316**	.097	-.041	-.108	-.027	-.113	.066	.227*	.100	.231*	-.075	-.172	.072	-.096
가족	4.28	2.422				1	.036	-.341**	.382**	.034	.010	.358**	.172	.022	-.131	.011	-.025	.037	.199*	.107	.147	-.014	-.233*	.069	-.049
선박	2.64	1.277					1	-.097	-.020	.124	.211*	.112	.082	.047	-.087	-.113	-.037	.009	-.051	-.145	-.066	-.009	.052	-.041	.071
직책	4.19	1.773						1	-.294**	-.246*	-.135	-.175	.066	-.003	.036	-.045	.293**	.088	-.194*	.192*	-.046	.212*	-.011	-.096	-.139
기간	16.7	11.21							1	.010	.151	.195*	-.035	-.009	-.073	-.011	-.186	.100	.157	.010	.076	-.213*	-.150	-.108	-.026
수입	2.19	.973								1	-.001	.109	.170	.178	-.097	-.093	-.302**	-.034	-.080	-.310**	-.380**	-.106	.100	-.120	.391**
흡연	2.65	1.311									1	.101	.068	-.235*	.071	.029	-.060	.014	.217*	-.047	-.032	.075	.137	.019	.016
음주 횟수	2.56	1.048										1	.630**	-.050	.133	.329**	.057	.076	.108	.035	.148	-.011	.073	.150	-.121
음주 량	2.94	1.148											1	.074	.123	.207*	.084	.005	-.122	.046	.054	.024	.029	.036	-.155
운동	2.10	1.095												1	-.175	-.215*	-.218*	-.201*	-.152	-.309**	-.136	-.196*	-.123	-.172	.205*
물리	3.28	.774													1	.642**	.152	.242*	.442**	.470**	.382**	.395**	.590**	.455**	-.479**
직무 요구	3.21	.803														1	.180	.259**	.393**	.402**	.300**	.291**	.461**	.513**	-.378**
직무 자율	2.99	.876															1	.325**	-.086	.357**	.243*	.296**	.068	.219*	-.165
갈등	2.91	.737																1	.183	.563**	.360**	.364**	.135	.392**	-.400**
불안	2.89	1.018																	1	.281**	.323**	.298**	.377**	.453**	-.352**
조직	3.06	.692																		1	.549**	.509**	.105	.449**	-.639**
보상	3.06	.757																			1	.399**	-.001	.448**	-.646**
문화	3.17	.805																				1	.202*	.355**	-.422**
스트 레스	3.14	.594																					1	.352**	-.164
피로	3.11	.827																						1	-.390**
직무 만족	2.77	.720																							1

주: n=107. * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

우선 인구통계적 변수 간의 상관관계 결과 중 유의미한 관계가 있는 변수들을 살펴본다. 교육수준-연령(.297**)은 양의 상관관계를 나타내는데 이는 연령에 따라 교육 수준이 높아져가고 있음을 나타낸다. 가족관계-스트레스(-.233*)는 음의 상관관계를 나타내고 있는데, 가족의 수가 의미하는 것은 가족관계의 안정성과 관련이 있음을 알 수 있다. 승선기간-음주횟수(.195*)는 양의 관계를 나타내고 있어 승선기간이 길수록 음주횟수가 증가한다는 것을 알 수 있다. 수입-직무만족(.391**)은 양의 상관관계를 나타내고 있어 보상이 직무만족과 영향이 있음을 나타낸다. 흡연-운동(-.235*)은 음의 상관관계를 나타내고 있는데, 앞서 살펴본 선행연구에 따르면 직무스트레스와 관련하여 흡연은 부정적인 행동 결과를 운동은 긍정정인 행동 원인으로 고려될 수 있다. 따라서 이 둘의 관계를 통해 운동행위와 스트레스, 흡연의 관계를 유추할 수 있다. 역시 선행연구에서 살펴보았듯이 음주는 직무스트레스와 관련이 있는 부정적인 결과 행동 중 하나도 볼 수 있는데 연구 결과 음주횟수-직무요구(.329**), 음주량-직무요구(.207*)는 양의 상관관계를 나타내고 있다.

직무스트레스 영향요인들의 관계를 살펴보면, 대부분의 변수 간 높은 상관관계를 나타내고 있음을 알 수 있다. 이 중 특히 높은 관계에 있는 요인들을 살펴보면, 물리환경의 경우 직무요구(.642**)와 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 관계갈등은 직무불안정성(.563**)과 높은 상관관계를 나타내고 있다. 조직체계는 보상(.549**) 및 직장문화(.509**)와 높은 상관관계에 있다. 공정하고 합리적인 조직체계와 임금에 대한 만족과 관계가 있음을 알 수 있으며 이는 조직 문화와의 관계 또한 높다는 것을 알 수 있다. 연구에서 독립변수로 활용되는 직무스트레스 영향요인 변수들 간 긴밀한 상관관계가 나타나고 있는 있으나 상관계수 r 값이 모두 .8 이하로 나타나고 있어 다중공선성은 나타나지 않음을 알 수 있다.

피로 및 직무만족 변수와 직무스트레스 영향요인 및 스트레스는 대부분 유의한 상관관계가 나타나고 있어 변수 간의 보다 명확한 관계를 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하도록 한다.

4. 직무스트레스, 영향요인, 직무만족 간의 관계

직무스트레스 요인, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계를 회귀분석한 결과는 <표 3-17>과 같다. 우선 ‘가설 1 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’를 검증하기 위해 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족의 관계를 살펴보았다. 분석에는 상관관계 결과 직무만족에 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각되는 연령, 연수입, 운동횟수를 통제변수로 사용하여 먼저 관계를 알아보았다. 분석결과 연수입만이 통계적으로 유의한 영향력이 나타나 연구모형에서 통제변수로 사용하였다. 회귀분석 결과 $F=15.844^{***}$ 로 모형이 타당함을 알 수 있으며, R 제곱=.595, 수정된 R 제곱=.558로 나타나 각 변수의 설명력이 높음을 알 수 있다. 물리적환경($t=-2.649^{**}$), 직무자율성($t=-1.944^{*}$), 관계갈등($t=-1.192^{*}$), 조직체계($t=-2.807^{**}$), 보상($t=-3.764^{***}$)이 직무만족에 통계적으로 유의한 양의 영향력을 나타내고 있다. 따라서 ‘가설 1 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’는 부분채택된다.

다음으로 ‘가설 2 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미칠 것이다’를 검증하였다. 분석결과 $F=10.051^{***}$ 로 모형이 타당함을 알 수 있으며, R 제곱=.483, 수정된 R 제곱=.435로 나타나 각 변수의 설명력이 높음을 알 수 있다. 물리적환경($t=5.242^{***}$), 직무불안정성($t=2.278^{**}$), 조직체계($t=2.033^{**}$), 보상($t=2.657^{***}$)이 직무만족에 통계적으로 유의한 양의 영향력을 나타내고 있다. 따라서 ‘가설 2 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미칠 것이다’는 부분채택된다.

다음으로 ‘가설 3 원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’를 검증하였다. 분석결과 $F=2.911^{***}$ 로 모형이 타당함을 알 수 있으며, R 제곱=.027, 수정된 R 제곱=.018로 나타났다. 직무스트레스는 직무만족에 $t=-1.706^{*}$ 로 통계적으로 유의한 음의 영향력을 나타내고 있다. 따라서 ‘가설 3 원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’는 채택된다.

마지막으로 ‘가설 4 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족은 직무스트레스에 의해 매개될 것이다’를 검증하였다. 분석결과 $F=14.193^{***}$ 으로 모형이 타당함을 알 수 있으며, R 제곱=.597, 수정된 R 제곱=.554로 나타나 각 변수의 설명력이 높음을 알 수 있다. 물리적환경($t=-2.669^{**}$), 직무자율성($t=-1.986^{*}$), 관계갈등($t=-1.116^{*}$), 조직체계($t=-2.855^{**}$), 보상($t=-3.770^{***}$)이 직무만족에 통계적으로 유의한 양의 영향력을 나타내고 있으나, 직무스트레스($t=-.570$)는 유의하지 않은 것으로 나타나 직무스트레스의 매개효과는 나타나지 않는 것으로 볼 수 있다. 따라서 ‘가설 4 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족은 직무스트레스에 의해 매개될 것이다’는 기각된다.

〈표 3-17〉 직무스트레스, 영향요인, 직무만족 간의 관계

종속변수	직무만족		직무스트레스		직무만족		직무만족	
	모델Ⅰ		모델Ⅱ		모델Ⅲ		모델Ⅳ	
	β	t	β	t	β	t	β	t
연수입	.153	1.645	-.031	.595			.124	1.161
물리환경	-.200	-2.649**	.438	5.242***			-.202	-2.669**
직무요구	-.026	-.296	.100	1.374			-.019	-.213
직무자율성	-.148	-1.944*	.059	1.015			-.153	-1.986*
관계갈등	-.098	-1.192*	.084	1.121			-.093	-1.116*
불안정성	-.028	-.355	.117	2.278**			-.017	-.217
조직체계	-.277	-2.807**	.195	2.033**			-.289	-2.855**
보상	-.317	-3.764***	.199	2.657***			-.330	-3.770***
직장문화	-.065	-.817	.026	.396			-.063	-.790
직무스트레스					-.164	-1.706*	-.051	-.570
F	15.844***		10.051***		2.911*		14.193***	
R 제곱	.595		.483		.027		.597	
수정된 R 제곱	.558		.435		.018		.554	

주 : n=107. * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

제3절 실증연구 결과 및 시사점

본 연구는 한국해양수산연수원에서 연수과정에 참여하고 있는 원양어선 선원(현재 승선 중 혹은 승선예정)을 대상으로 직무스트레스 영향요인과 직무스트레스 평가, 직무스트레스 결과에 대한 연구가설을 도출하고, 이들 변수 간의 관계를 실증분석을 통해 살펴봄으로써 현재 국내 원양어선 선원들의 직무스트레스 현상에 대해 고찰하며, 그 관리방안을 모색하고자 하였다. 원양어선 선원은 근로와 근로환경의 특수성으로 인해 높은 직무스트레스를 예상할 수 있으며 이들의 직무스트레스가 개인 선원의 건강뿐 아니라 직무의 결과와 조직의 성과에 많은 영향을 미칠 것이 예상됨에도 불구하고 그 동안 포괄적인 연구가 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 본 연구에서는 보다 포괄적이고 심층적인 분석을 위해 직무스트레스에 대한 결과로 연구모형에 포함된 직무만족 이외에 종업원의 스트레스 대처방안 및 피로에 대한 문항과, 선원들이 생각하는 근무조건의 실태에 대한 설문도 실시하였다. 이와 같은 연구를 통해 원양어선 선원들이 현실적으로 느끼고 있는 직무상의 스트레스 요인의 수준과 다양한 영향요인 간의 관계를 살펴보고, 직무스트레스를 해결하기 위한 방안을 모색하고자 하였다.

원양어선 선원들의 인구통계적인 특징을 살펴보면, 연령에서는 50~59세(58.9%)가 가장 많은 분포를 나타내고 있으며, 학력에서는 고졸 이하가 78.5%로 대부분을 차지하고 있었다. 대부분의 선원들이 기혼 상태이며(74.8%), 배우자 및 자녀와의 가족 구성이 가장 많은 것으로 나타나고 있다(44.9%). 승선기관 10년 이상(78%)의 장기근속자의 수가 많았으며, 직책은 통신사 및 항해사가 각각 32명(29.9%)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 연 수입은 4천만 원 이상에서 6천만 원 미만이 53.3%로 가장 많았다. 이외에 음주 및 흡연, 운동에 대한 실태에서는 원양어선 선원의 70%가 흡연을 하고 있는 상황이었으며, 80%의 인원이 음주를 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 인구통계적인 특징을 통해서 선행연구에서 살펴보았듯이 젊은 연령층의 선원에 대한 기피현상을 살펴볼 수 있으며 또한 기혼자가 대부분인 점을 고려하여 가족관계 관리를 위한 실질적인 관리방법의 개선이 필요할 것임을 알 수 있다.

원양어선 승무 선원의 스트레스 실태를 살펴보기 위해 기초통계분석을 실시하였다. 선행연구에 따르면 원양어선 선원의 직무 특징 및 근로 환경이 높은 직무스트레스를 나타낼 것으로 예측하였으나, 연구 결과 보통 수준으로 나타난 것은 한국인의 정서상 중심화 경향에 따라 설문 결과가 대부분 '보통이다'에 집중되어 있으며, 질문 문항이 직무에 대한 대처 등으로 정서적인 부분보다는 직무 능력과 관련된 문항들로 인하여 설문 대상자들의 편향이 어느 정도 작용했을 것으로 생각할 수 있다. 따라서 보다 정확한 직무스트레스 영향요인의 수준을 살펴보았다. 직무스트레스 영향요인 중에서 물리적 환경과, 업무요구, 조직문화가 높은 수준으로 나타나고 있었다. 이는 앞서 살펴보았듯이 원양어선 선원의 근로는 많은 물리적 위험에 노출되어 있으며 장시간 근로와 높은 작업강도를 요구하고 있다는 것과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 이와 같은 노동관련 요인들이 직무스트레스에 많은 영향을 미칠 것으로 생각된다. 또한 선행연구를 참조하여 한국인 일반근로자 및 일반어선 선원의 직무스트레스 요인에 대한 비교에서도 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 정도가 대부분 높게 나타나는 것을 알 수 있었다. 원양어선 내 직무는 일반적인 직무에 비해 상대적으로 물리적 환경에 있어 위험에 노출되어 있으며, 직무요구 또한 긴박한 상황의 발생 등 예기치 못한 상황으로 인해 수시로 변경·추가 된다는 특징을 가지고 있었다. 이에 따라 연구결과에서도 물리적 환경 및 직무요구에 대한 점수가 일반근로자와 비교하여 상대적으로 높은 점수를 나타내고 있다. 또한 폐쇄적이고 위계적인 조직문화에 따라 직장문화 및 관계 갈등에 관한 점수가 일반근로자에 비해 월등이 많은 점수를 나타내고 있다. 일반어선과의 관계를 살펴보면 각 스트레스 요인의 분포가 유사하나 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 항목의 차이가 다른 요인 간의 차이보다 큰 것을 알 수 있다. 이는 앞서 살펴본 선행연구에서 알 수 있듯이 원양어업 근로의 특징과 관련하여 조직 내에서 발생하는 비합리적인 관행과 보상에 대한 부정적합의 인식이 보다 높은 수준의 직무스트레스를 야기할 수 있음을 시사한다.

직무스트레스와 관련한 다양한 결과에 대해 살펴보면 원양어선 선원은 적극적 및 소극적 대처방안을 적절하게 사용하여 스트레스 관리를 하고 있었으나, 상대적으로 사회적 지지를 통한 관리가 낮게 나타나고 있다. 이는 폐쇄적이고

고립된 조직의 특성으로 인간관계를 통한 스트레스 해소가 어렵다는 것을 알 수 있다. 또한 과반수 정도의 인원이 업무로 인하여 건강이 나빠졌다고 나타나고 있으며, 수면에 대한 불만족의 응답이 높게 나타나고 있어 앞서 살펴본 직무스트레스 영향요인 중 물리적 환경 및 직무요구 등의 관리와 근로환경의 개선이 절실히 필요함을 인식할 수 있다. 보다 정확한 근로개선에 대한 필요성을 살펴보면 가족과의 관계 개선 및 유지를 위한 다양한 정책적 지원에 대한 요구가 가장 높게 나타났으며, 의료시스템 및 사회보장제도에 대한 요구도 높은 수준으로 나타나고 있다.

다음으로 각 연구모형을 검증한 결과는 <표 3-18>과 같다.

<표 3-18> 가설 검증결과

가설	내용	검증결과
1	원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다	부분채택
2	원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미칠 것이다	부분채택
3	원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
4	원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족은 직무스트레스에 의해 매개될 것이다.	기각

원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인과 직무만족의 관계를 살펴보면 물리적 환경, 직무자율, 관계갈등, 조직체계, 보상이 직무만족에 직접적으로 유의한 영향이 나타났다. 선원들은 선상에서 일정기간 동안 공동 작업을 통해 근로를 행하고, 선원의 안전과 작업의 효율성을 위해 엄격한 규율을 적용하게 된다. 이에 따라 합리적인 의사결정이 어렵고, 개개인의 특성이 존중되기 어려워 경직된 조직운영이 나타난다. 이와 같은 조직구조와 의사소통의 문제로 인하여 직무만족이 낮아지게 됨을 알 수 있다. 뿐만 아니라 장기 근로시간 및 높은 노동강도 비해 비교적 낮은 급여가 직무만족에 영향을 미치고 있다.

또한 물리적 환경, 직무불안정성, 조직체계, 보상이 직무스트레스에 직접적으로 유의한 영향력을 나타내고 있으며, 앞서 살펴본 결과와 마찬가지로 선원 직무의 특성에 따른 물리적 환경 요인과 조직 내 관리 방법 그리고 임금에 대한

불만족이 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 직무 불안정성이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치고 있다. 원양산업에서 국내 선원의 수는 점점 감소하고 있는 상황이다. 선행연구에서 나타나고 있듯이 이와 같은 선원 수의 감소는 기업의 경영여건이나 구조조정과 같은 변화에 조직 내부적인 문제에 의해 발생하기도 하지만, 그보다는 열악한 근로여건으로 인한 이탈자의 증가와 선원직에 대한 희망자의 감소로 인한 것으로 볼 수 있다. 따라서 해고 등을 통한 이직뿐 아니라 자발적인 이직과 같은 상황에서 발생하는 직무불안정성 또한 발생할 것으로 생각된다.

직무스트레스도 직무만족에 유의한 영향이 있었다. 본 연구에서 원양어선 선원들의 직무스트레스 인지정도는 보통 수준으로 나타나 그렇게 높은 수준의 상황은 아니었으나, 직무스트레스와 직무만족 간의 유의성은 확인할 수 있었다. 또한 직무만족에 대한 하위요인의 정도 중 업무에 따른 스트레스로 인한 불만과 직업위험성에 관한 만족도가 가장 낮은 수준으로 나타난 것과 함께 결과를 고려해보면, 원양어선 선원은 직무와 관련한 안전과 이로 인한 스트레스의 수준이 가장 높으며 위험한 직무를 수행하고 있지만 상대적으로 낮은 보상으로 직무불만족이 높음을 알 수 있다. 그러나 직무스트레스 영향요인과 직무만족 간에 직무스트레스의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해 직무스트레스 영향요인이 직무스트레스와 직무만족에 각각 영향을 미치고 있고, 또한 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치고 있지만, 많은 선원들이 본인이 인지하는 스트레스가 정확히 직무에서 야기되는 것인지에 대해서 인지하지는 못하고 있음을 알 수 있다.

앞서 살펴본 분석결과를 바탕으로 향후 선원인력의 직무스트레스 관리 및 대처방안을 위한 기본방향은 다음과 같다. 첫째, 임금구조 및 근로환경의 개선을 위한 방안을 모색해야한다. 지속적인 환경변화로 인해 원양어업에 대한 변화가 요구되는 시점에서 현재 시행되는 비율제 임금체제에서 기본급과 성과급 등으로 구성된 임금체제로의 개편이 필요하다. 이를 위해 근로시간에 대한 법적인 보장 노력이 선행될 필요가 있다. 원양어선 선원들의 근무환경을 개선하기 위해 선내 환경정비 시설 및 선원복지제도, 공간 확보가 우선시 되어야 한다.⁸⁶⁾ 안전하고 쾌적한 작업환경의 중요성을 모두 인지하고 유지할 수 있도록 지속적인 교

육이 필요할 것으로 생각된다. 또한 개인의 건강관리를 위한 운동시설 혹은 정신적 활동을 위한 공간이 마련될 필요가 있다. 둘째, 조직 내에서의 발전가능성과 선원업에 대한 변화·성장가능성이 있다는 것을 인식시켜줄 뿐만 아니라 실제로 변화가 있어야 하며 체계적이고 장기적인 교육훈련을 통하여 스스로 성장할 수 있는 기회를 제공해야 한다⁸⁷⁾. 셋째, 동료 및 가족과의 인간관계 개선을 위한 다양한 프로그램을 제공하여야 한다. 경직되고 폐쇄적인 조직문화 속에서 선원의 문제 해결을 위한 창구를 마련하기 힘들 수 있다. 따라서 업무의 애로사항, 조직 내부적인 불만, 개인적인 문제 등을 해결하기 위해 상사, 동료, 부하들과의 원활한 관계가 이루어지는 분위기 조성에 신경을 써야 하고 선원들에게 참여감과 소속감을 느낄 수 있는 지원이 필요하다.⁸⁸⁾ 또한 조직 내부에서의 공정성 확보를 위하여 승진, 승급에 대한 기준과 방법에 대한 명확한 규정을 설정하고 공시하는 것이 필요하다. 넷째, 가족 및 다양한 인간관계에서 오랫동안 떨어져 생활함에 따라 발생할 수 있는 감정적인 고립감 및 이로 인한 가족관계에서의 문제는 개인적인 스트레스를 야기하고, 이는 곧 직무만족에 직결되는 문제이므로, 승선시간과 휴가기간 등의 조정, 선내에서의 가족과의 교류를 위한 통신 장비 지원, 가족문제 해결을 위한 카운슬링 제공 등의 노력이 필요하다.

이와 같은 다방면의 지원과 관심을 통해 원양어선 선원의 근로상황 및 직무스트레스를 개선함으로써 선원직에 대한 직무만족도를 개선하고, 관리한다면 지속적인 선원수급 문제를 겪고 있는 원양어선 산업의 고용 문제 해결을 위한 초석을 마련할 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구는 원양어선 승무 선원의 스트레스에 대한 포괄적인 분석을 통해 현상을 고찰하고 향후 원양어선 승무 선원의 스트레스 관리를 위한 대응방안을 모색함에 그 의미가 있으나 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 한국해양수산연수원의 교육생 110명을 대상으로 이루어져 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다. 특히 기관장 및 기관사 등의 비율이 높아 다수를 차지하는 부원의 근로조건 및 상황을 정확하게 반영하고 있지 못했다. 향후 연구에서는 보다 다양

86) 13) 상계서, p. 120~124.

87) 13) 상계서, p. 120~124.

88) 13) 상계서, p. 120~124.

하고 많은 수의 연구대상을 확보하여 원양어선 승무 선원의 스트레스에 대한 보다 일반적인 결과를 도출할 필요가 있다. 둘째, 설문문항을 원양어선 선원이라는 특수한 상황에 적용하기 위해 설문개발 단계에서 전문가 논의를 거쳐 설문문항을 일부 수정·보완 사용하였으나, 설문대상자들에게 설문내용을 정확히 인지시키지 못하여 일부 문항의 신뢰도 수준이 .6으로 나타나고 있다. 연구에 사용할 만큼 신뢰성이 확보되기는 하였지만 향후 연구에서는 보다 정확한 연구결과를 도출하기 위해 정확히 선원에게 적합한 설문지 개발이 필요할 것이다. 마지막으로 직무스트레스 영향요인, 직무스트레스, 직무만족 각각의 요인에 대한 설문을 선원 개인의 인지에 의존하여 측정하였기 때문에 동일방법편의의 문제점이 야기될 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 선원들의 이직률, 실질 임금수준 등과 같은 정략적인 지표를 연구에 포함시켜 보다 객관적인 결과를 도출할 필요가 있다.

제4장

원양어선 승무 선원의 스트레스의
정책적 대응방안 《

제1절 원양어선 선원의 복지향상 필요성과 정책방향

1. 원양어선 선원의 복지향상 필요성

‘농어업인 삶의 질 향상 위원회’는 농어업인의 삶의 질을 향상시키기 위하여 5년마다 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 5개년 기본계획을 수립하여 추진하고 있다. 그 일환으로 2015년부터 2019년까지 ‘제3차 농어촌 지역개발 5개년 기본계획’을 추진하고 있다. 부문과제로 복지 및 보건의료 확충, 농어업인 소득 및 사회안전망, 교육여건 개선, 주민생활기반 확충과 발전역량 강화, 경제활동 다각화 및 일자리 창출, 문화·관광 육성, 환경·경관 보전, 농어업 작업상 재해 안전 등이다.

이와 같이 농어업인의 복지 및 보건의료 확충을 통한 농어업인의 삶의 질을 향상시키는 것이 세부과제에 포함되어 있다. 삶의 질 향상을 위한 세부과제의 대부분은 농어촌이라는 공간 단위의 사업으로 추진되고 있다. 즉 농림축산식품부와 해양수산부는 물론이고 농어업인 삶의 질과 관련 있는 사업을 추진하는 타 부처의 경우에도 농어촌 단위의 사업을 추진하고 있다. 농어업인 복지 및 보건의료 확충을 위하여 해양수산부는 2015년도부터 조선대학교병원, 인제대학교 부산백병원, 경상대학교병원 등을 어업안전보건센터로 지정하여 운영하고 있다. 동 센터는 어업인의 직업성 질환을 확인하기 위한 조사·분석 및 질환자 모니터링을 통해 어업활동과 질환과의 연관성을 파악하며 이를 사전에 예방하고 치료하기 위한 방안 모색 등 어업인의 복지강화 대응정책을 지원하고 있다. 또한 어업인의 직업성 질환 관련 정보 제공 및 예방 가이드라인 제시 등 안전보건 교육

및 홍보를 통하여 어업인의 건강증진과 국민 인식을 높이는 일을 수행하고 있다.⁸⁹⁾ 그러나 집단적으로 어촌에 거주하지 않는 원양어선의 선원은 ‘어업안전보건센터’의 보건의료 서비스의 대상에서 제외되어 있어 원양어선 승선으로 발생한 질병의 예방과 치료 서비스를 동 센터에서 받지 못하고 있는 실정이다.

연근해어업, 양식어업, 그리고 원양어업 등은 우리나라 수산물 생산의 세 가지 축이다. 특히 연안국 및 공해 어장에서 수산물을 생산하는 원양어업의 지속가능한 발전은 수산물의 원활한 공급의 토대이다. 수산물의 어획은 어장의 특성을 인지할 수 있는 경험이 필요하기 때문에 선원의 승선의 지속성이 매우 중요하다. 그러나 원양어선 선원은 연근해어업의 종사자보다 장기간 선상에서 작업하는 특수한 노동환경에서 집중적인 노동으로 작업과 관련한 신체적 질병은 물론이고 정신적 질병을 얻을 가능성이 상대적으로 높아 원양어선 선원의 지속적인 승선의 걸림돌이 되고 있다. 따라서 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상을 위한 정책 추진은 원양어선 선원의 복지향상에 중요하다. 원양어선 선원의 복지향상은 선원의 삶의 질 향상은 물론 원양어업의 지속가능한 발전을 위해서도 매우 중요한 정책수단이다.

2. 원양어선 선원의 복지향상의 정책방향

해외어장 확보, 자본생산성과 노동생산성의 향상은 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 중요한 세 가지 요소이다. 국제수산물기구 수산자원 관리에 대한 협정내용이 점점 규제를 강화하고 있으며, 연안국의 입어제한과 입어로 상승으로 해외어장에서 수산물을 어획할 수 있는 기회가 줄어들고 있다. 그리고 중소 원양선사의 자본구조는 노후화된 선박의 재투자가 녹록지 않다. 바다에서 장기간 어획작업을 하는 원양어업의 열악한 근무환경은 청장년이 원양어선 승선을 꺼리는 장애요인으로 작용하여 노동생산성 향상도 용이하지 않은 실정이다.

원양어선 선원의 복지향상은 선원의 차원에서만 바라보는 편협한 관점이 아니라 지속가능한 원양어업의 발전의 관점에서 보아야 한다. 선원의 복지향상은

89) 농어업인 삶의 질 향상 위원회, 「제3차 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 5개년 기본계획」, 2014, p.24

단기적은 물론 장기적인 비용이 발생하여 원양선사의 수익성 지표에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 특히 경영성과가 기대에 미치지 못하여 지속가능한 경영이 어려운 원양원사는 선원의 복지향상에 소요되는 고정비용과 운영비용의 증가로 선원 복지향상에 소극적일 수 있다. 원양어선의 선원은 3D 업종으로서 청장년들의 대부분이 기피한다. 따라서 장기적으로 원양어선 선원의 수급정책 수단으로서 선원의 복지향상을 다루어야 한다. 원양어선 선원 수급의 안정성은 원양선사의 계속기업으로서 유지·성장에 중요한 요소다. 원양어선 선원의 승선의 지속성은 원양어업의 특성상 어획량과 상관관계가 높다. 어장 특성에 대한 지식과 어획 경험 등에 대한 노하우는 승선 연수와 상대적으로 관계가 있다. 이와 같이 원양어선 선원의 복지향상 정책은 선원의 수급의 안정성에 영향을 미칠 뿐만 아니라 원양선사의 생산성에도 영향을 미친다. 장기간 어선에서 작업과 생활을 동시에 하는 원양어선의 선원 복지 수준은 어로작업의 안전성, 선상생활의 환경, 그리고 노동의 대가로서 임금의 적정성 등에 영향을 받는다.

원양어선의 어로작업의 안전성과 선상생활 환경 수준을 높이기 위해서는 노후어선의 현대화와 연계한 자본투자가 필요하다. 노후어선의 현대화는 어로작업의 효율성 제고뿐만 아니라 어로작업의 안전성과 선상생활 환경 수준 제고와 함께 추진되어야 한다. 즉 원양어선의 경영성과를 높이기 위하여 자본생산성과 노동생산성을 동시에 높일 때 시너지 효과를 기대할 수 있다. 또한 어로작업의 안전성이 높아지고, 선상생활 환경 수준이 개선되면 선원의 직무스트레스에 부정적 영향을 미치는 어로작업의 안전성이 높아지고 선상생활 환경 수준이 개선될 경우에 직무 만족도가 높아져 직무의 효율성의 제고를 기대할 수 있다. 원양어선 선원의 복지향상을 위한 고정비 투자와 운영비 상승으로 원양선사의 비용 증가를 수반하지만 복지향상으로 직무 만족도를 높여 자본생산성과 노동생산성을 제고할 수 있는 생산적 복지정책으로 인식하여야 한다.

따라서 원양어선 선원의 복지향상은 원양어업의 지속가능한 발전을 위한 원양어업 선원의 장기적이고 안정적인 수급정책을 위한 정책수단과 원양선사의 생산성 향상을 통한 수익성 제고를 위한 경영관리 차원에서 다루어져야 한다.

3. 원양어선 선원의 복지향상 추진과제

1) 원양어선의 물리적 노동환경 개선

배타적 경제수역을 벗어나 바다에서 조업하는 원양어업의 노동환경은 육지와 다르다. 조업을 위한 승선기간이 대부분 1년 이상이며, 조업시간도 낮에만 이루어지지 않고 밤에도 이루어져 불규칙적이다. 따라서 원양어선의 선원직은 3D 직업이다. 혹자는 극한직업이라고도 한다. 또한 국제수산기구는 수산자원관리와 희귀 동물의 보호를 위하여 원양어업의 조업에 대한 규제가 심해짐과 동시에 연안국들이 요구하는 입어료가 높아지고 있다. 이러한 조업환경의 불확실성으로 인한 경영의 불안정성으로 인하여 원양선사들의 어선의 현대화를 비롯한 자본 투자를 꺼리며 원양어선의 물리적 노동환경 수준은 어선의 노후화에 따라 점점 낮아지고 있다. 노후 원양어선의 현대화 지연으로 인하여 안전사고 발생 가능성이 높아질 뿐만 아니라 노동생산성 저하가 우려된다. 또한 선상에서 생산활동과 생활이 동시에 이루어지는 원양어선 선원의 복지수준은 원양어선의 노후화와 함께 낮아 직무스트레스가 증가할 수도 있다. 특히 어로작업의 집중적이고 반복적인 작업으로 신체적 질병 발생 가능성도 상대적으로 높은 실정이다.

원양어선 현대화 사업은 자본생산성 향상과 물리적 노동환경 개선을 통한 선원 복지향상을 두 축으로 추진되어야 한다. 원양어선의 어획작업은 완전 자동화 시스템을 구축할 수 없기 때문에 원양어선의 생산성 향상은 자본생산성 향상과 함께 노동생산성 향상을 도모하여야 한다. 노동생산성 향상은 원양어선의 노동환경 개선이 무엇보다 선결되어야 한다. 따라서 노후 원양어선 대체는 원양선사의 어업의 지속성의 전제하에서 자본생산성 향상을 위한 건조계획과 선원의 복지향상을 위한 원양어선 선원의 노동환경 개선을 위한 정부 정책 추진으로 이루어져야 한다.

2) 원양어선의 정신적 노동환경 개선

앞에서 살펴본 바와 같이 일반적으로 육체노동자는 정신노동자보다 직무스트레스가 상대적으로 낮은 편이다. 그러나 육체노동자가 정신노동자보다 스트레스 요인이 강한 노동환경에서 지속적으로 근무할 경우에 직무스트레스가 높을 수

도 있다. 높은 직무스트레스는 정신적 질병을 초래할 수도 있다. 육체노동자인 원양어선 선원은 정신 건강에 부정적 영향을 미치는 열악한 노동환경에서 근무하고 있다. 원양어선 선원은 장기간 승선으로 발생한 직무스트레스를 해소할 수 있는 노동환경이 아니기 때문에 승선 기간 동안 발생한 스트레스가 누적될 가능성이 상대적으로 높아 정신적 질환을 야기시킬 수도 있다. 넓은 의미의 직무스트레스 관리는 스트레스 예방과 스트레스 치료를 포함한다.

원양어선 선원의 근무환경은 직무스트레스의 발생시킬 수 있는 여러 가지 요인이 있다. 원양어선 선원은 시간적 요소, 공간적 요소, 인간적 요인 등의 측면에서 열악한 환경에서 근무한다. 승선에서 하선하기까지 동일한 환경에서 반복된 작업을 한다. 어획 대상 수산물의 어군발견 시에 노동을 하기 때문에 노동시간이 집중적일뿐만 아니라 불규칙적이다. 제한된 공간에서 생활과 생산활동을 동시에 하는 노동환경으로 직무스트레스를 발생시키는 공간에 계속 노출되어 있을 뿐만 아니라 제한된 사람과 대인관계를 계속하여야 함으로써 대인관계가 원만하지 않을 경우에 직무스트레스 발생 가능성은 높아질 수 있다. 원양어선 선원의 외국인 승선비율이 높아짐에 따라 문화적 갈등으로 인한 스트레스가 발생하기도 한다. 생리적 욕구의 하나인 성욕구를 해소할 수 없는 것도 스트레스 누적의 요인이 되기도 한다.

원양어업의 특성상 원양어선 승무 선원의 스트레스에 부정적 영향을 미치는 시간적 요인과 공간적 요인 등의 열악한 근무환경을 단기적으로 개선하는 것은 쉬운 일은 아니다. 반면에 인간적 요인은 선원 간의 소통은 물론 육지의 가족과 지인과의 소통의 기회를 늘릴 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요하다. 인터넷을 통한 소통기회를 제공하여 원양어선의 특성으로 발생할 수 있는 직무스트레스를 해소할 수 있는 근무환경을 개선하여야 한다.

3) 근로조건의 제도적 개선

산업의 사회적, 경제적, 문화적, 법·제도적 여건에 따라 산업 종사자의 근로조건이 상이하다. 여건은 동일한 공간이라도 시간의 변화에 따라 다를 뿐만 아니라 동일한 시대에서도 공간에 따라 다르다. 이러한 산업 여건의 변화는 산업을 태동시키기도 하고, 쇠퇴의 길로 접어들게 할 수도 있다. 산업은 유기체처럼

태동기, 성장기, 성숙기, 그리고 쇠퇴기 등의 라이프 사이클을 가질 수밖에 없다. 원양산업도 다른 산업과 동일한 라이프 사이클을 벗어날 수 없는 운명이다. 그러나 원양산업이 성숙기를 지나 쇠퇴기로 향하고 있다고 해서 방치해둘 수는 없다. 공해 혹은 연안국의 어장에서 수산물을 생산하는 원양산업은 우리나라가 국제수산물기구의 일원으로서 역할을 포기하지 않는 한 산업으로서 유지시켜야 한다. 우리나라 국민이 연간 수산물 소비를 세계에서 제일 많이 하는 나라로서 공해 또는 연안국의 어장에서 수산물 생산을 통한 수산물 수요에 대응하기 위한 산업으로서 원양산업을 유지하여야 하기 때문이다.

공해 혹은 연안국의 어장에서 수산물을 생산하는 원양어업에 종사하는 근로자의 작업환경은 열악하고, 근로조건 또한 상대적으로 열악하다. 육지에서 근무하는 근로자는 하루에 출근과 퇴근을 할 수 있다. 그러나 원양어업 종사자는 출근과 퇴근의 개념이 없을 뿐만 아니라 한 번 승선하면 하선할 때까지 선상에서 생산활동과 생활을 하여야 한다. 따라서 가정의 길흉사는 물론이고 질환이 심하지 않는 한 휴가를 내기 어려운 실정이다. 근로시간이 낮과 밤에 따라 결정되는 것이 아니라 조업활동과 연계되어 있어 조업시간이 상대적으로 불규칙할 뿐만 아니라 집중도가 높은 편이다. 또한 임금구조가 수산물 어획량에 따라 결정되는 비중이 높아 임금의 불안정성도 상대적으로 높은 실정이다. 이러한 근로조건은 원양어업의 특성상 벗어날 수 없으며, 임금의 불안정성과 근로조건의 열위 등을 반영하여 원양선사가 근로조건을 획기적으로 개선하기 어려운 실정이다. 왜냐하면 원양선사의 경영성과 또한 불안정성이 다른 업종보다 높기 때문이다. 따라서 원양어업이 수산업은 물론이고 국민의 단백질 공급원인 수산물을 공해 혹은 연안국의 어장에서 생산하는 것을 유지할 수 있는 정부의 정책적 배려가 필요하다. 즉 원양어선 선원의 불리한 근로조건을 개선할 수 있도록 원양어선 선원의 복지 차원에서 경제적 지원과 법·제도적 개선이 필요하다.

4) 보건의료 서비스의 개선

극한직업으로 인식하여 원양어선의 승선을 기피하는 경향이 있기에 원양어업의 지속가능한 발전을 위하여 원양어선 선원의 복지향상 차원에서 보건의료 서비스를 제공하는 시스템이 필요한 실정이다. 국민 1인당 수산물 소비량이 세계

1위인 우리나라가 원양어업의 수산물 생산이 줄고 있을 뿐만 아니라 배타적 경제수역에서 수산물 생산의 증가는 물론 유지가 쉽지 않은 실정이다. 따라서 해외어장에서 수산물의 지속적 생산은 국제 수산정책에서 추진하여야 할 중요한 과제이다. 따라서 원양선사의 경영개선을 통한 지속가능한 원양어업으로 유지하기 위한 정책은 물론 원양어선 선원의 복지향상, 특히 보건의료 서비스 향상을 위한 국가적 지원이 필요한 실정이다.

원양어업의 특성으로 인한 열악한 노동환경으로 육체적 혹은 정신적 질병의 발생 가능성이 높다. 그럼에도 원양어선 선원의 질병 예방과 치료는 개인적 차원에서 이루어지고 있어 어려움을 겪고 있다. 원양어선의 일부에 원격진료 시스템을 도입하고 있지만, 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상을 위하여 선원이 적극적이고 편리하게 이용할 수 있는 체계적이고 효율적인 시스템을 도입하여야 한다.

4. 원양어선 승무 선원의 스트레스 대응방안

직무스트레스는 직무와 관련된 스트레스 요인에 의해 경험하게 되는 스트레스로 개인과 상호작용하는 직무관계요소에 의해 개인이 느끼게 되는 상태의 변화로 인해 나타나거나, 개인을 둘러싼 외부환경과의 불일치로 인해 나타날 수 있다.

선원들은 ‘배’라는 한정된 생활공간에서 공동생활을 하면서 선원만의 특수한 생활 형태를 형성하고 있으며, 선원근로자들은 선상작업을 통하여 통일적이고 협동적인 과업수행을 요구받으며, 바다라는 고립적 환경에서 장기간 단조로운 집단생활로 인하여 상당한 스트레스에 노출될 수 있다. 또한 선원근로자가 경험하는 근로환경은 운항에 따른 높은 수준의 소음과 선체의 동요, 한랭과 폭염, 습도 등 외부환경에 노출되어 있으며, 장시간 격리된 채 바다에서 생활함으로써 가족, 친구 등과의 교류의 기회가 제약됨으로써 이러한 요인들 또한 스트레스로 작용할 가능성이 높은 직업군이다.⁹⁰⁾

90) 12) 상계서의 내용을 저자가 정리하였다.

직무스트레스 발생 요인과 관련한 원양어선 선원의 직무를 고찰해보면 높은 물리적 환경의 위험성 및 고립성, 높은 직무강도 및 근로시간, 강한 규율과 규칙에 따른 직무자율의 부재, 원양어선 사업의 사양화로 인한 직무불안정, 폐쇄적인 조직특성 및 위계적 조직문화와 조직체제로 인한 갈등의 야기, 평균적인 임금의 하락과 보상의 불공정함의 인식 등 높은 직무스트레스를 야기할 것으로 예상되는 직무환경에 노출되어 있다.

이런 높은 스트레스를 야기하는 근무 조건은 선원들의 피로를 증가시키고 스트레스 수준을 악화시키며 건강에 부정적인 영향을 끼치고 인위적인 실수(안전 및 해상 사고 포함)의 원인으로 작용할 수 있다. 또한 외국인 선원의 증가로 인한 문화적 다양성은 갈등을 야기할 수 있는 중요한 요소로 충돌이 불가피 해지고 스트레스가 가중되며 개인의 정신 건강 유지가 더욱 어려워지고 있다. 스트레스가 증가함에 따라 선원은 자기 격리 또는 분노 표현을 포함한 수동적인 조치에 의지하는 경향이 있다.⁹¹⁾ 또한 사회와 분리되는 독특한 근무 환경과 스트레스의 부정적인 영향이 증폭되어 선원이 육상 근로자보다 스트레스에서 회복하는 데 더 많은 시간이 필요하다고 한다.⁹²⁾

이러한 직무스트레스의 위험성은 근로자의 건강 및 삶의 질에 부정적인 영향을 줄 수 있으며, 조직에서의 직무만족도 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등의 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고되고 있다.⁹³⁾ 또한 과실, 낮은 안전 의식, 직무스트레스 및 기후 조건이 해상 사고의 주요 원인이며 따라서 선원의 직무와 관련 스트레스를 해결할 필요성이 강조되고 있다.⁹⁴⁾

선행연구에 따르면 원양어선 선원은 근로와 근로환경의 특수성으로 인해 높은 직무스트레스를 예상할 수 있으며 이들의 직무스트레스가 개인 선원의 건강뿐 아니라 직무의 결과와 조직의 성과에 많은 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

91) Kim, J. H., "A study on the improvement method for health management of seafarers". *Journal of Navigation and Port Research*, Volume: 37 Issue 1, 2013, pp. 29-34.

92) 14) 상계서, p. 4

93) 5) 상계서 p. 376.

94) Chauvin, C. et al., "Human and organisational factors in maritime accidents: Analysis of collisions at sea using the HFACS". *Accident Analysis & Prevention*, Volume: 59, p. 26.

그럼에도 불구하고 그동안 원양어선 선원에 대한 스트레스와 관련한 연구는 일부 현황에 대한 연구만 존재할 뿐 각각의 요인에 대한 영향력 및 조직성과와 관련한 포괄적인 연구가 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 본 연구는 한국해양수산연수원에서 연수과정에 참여하고 있는 원양어선 선원(현재 승선 중 혹은 승선 예정)을 대상으로 직무스트레스 영향요인과 직무스트레스 평가, 직무스트레스 결과에 대한 연구가설을 도출하고, 이들 변수 간의 관계를 실증분석을 통해 살펴봄으로써 현재 국내 원양어선 선원들의 직무스트레스 현상에 대해 고찰하며, 그 관리방안을 모색하고자 하였다.

연구 결과를 살펴보면, 직무스트레스 영향요인 중에서 물리적 환경과, 업무요구, 조직문화가 높은 수준으로 나타나고 있었다. 이는 선행연구에서 살펴보았듯이 원양어선 선원의 근로는 많은 물리적 위험에 노출되어 있으며 장시간 근로와 높은 작업강도를 요구하고 있다는 것과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 이와 같은 노동관련 요인들이 직무스트레스에 많은 영향을 미칠 것으로 생각된다. 또한 선행연구를 참조하여 한국인 일반근로자 및 일반어선 선원의 직무스트레스 요인에 대한 비교에서도 원양어선 승무 선원의 스트레스 영향요인의 정도가 대부분 높게 나타나고 있었다. 이와 같이 높은 물리적 위험, 높은 노동 강도로 인해 높은 직무스트레스가 야기되고 있으며, 폐쇄적인 근로환경 및 조직문화와 보상에 대한 불만족으로 인해 더욱 가중되고 있음을 알 수 있다. 인구통계적인 특징을 살펴보면, 기혼자가 대부분이었고 이에 따라 가족과의 괴리 또한 많은 애로사항을 야기하고 있었다. 이와 같은 높은 직무스트레스 요인은 원양어선 승무 선원의 스트레스와 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 있었고, 피로 등의 건강상의 문제점도 야기하고 있었다. 흡연율과 음주율 또한 평균적인 근로자 수준보다 높은 것으로 나타나고 있다. 이런 부정적인 상황을 나타내듯이 젊은 연령의 선원의 비중이 낮았으며 이는 선원업에 대한 기피현상을 반영한다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과를 통해 원양어선 선원들의 직무스트레스는 여러 요인에 의해 영향을 받고 있으며 이는 개인의 건강과 직무성과에 부정적인 영향을 미치며, 조직성과에 또한 부정적 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 지속적인 선원 수의 감소는 기업의 경영여건이나 구조조정과 같은 변화에 조직 내부적인 문제와 함께, 열악한 근로여건으로 인한 이탈자의 증가와 선원직에 대한 희망자의 감소로 인한 것으로

생각할 수 있다. 따라서 원양어선 산업의 장기적인 발전을 위해 선원들의 직무 스트레스 관리는 시급한 과제임을 알 수 있다.

보다 현실적인 직무스트레스 대응방안을 모색하기 위해 선원들이 현재 가장 필요로 하는 개선분야가 어떤 부분인지에 대한 설문을 실시하였다. 분석결과 가족 및 지인과의 소통을 위한 시스템 마련과 선원의 가족관계를 위한 상담 등의 프로그램에 대한 요구가 가장 높게 나타나고 있었다. 이는 선행연구에서 살펴본 바와 같이 선원들이 가장 힘들어하는 요인이 가족과의 괴리 등의 문제였음을 반영하고 있음을 알 수 있다. 다음으로 의료서비스와 사회보장제도의 개선 또한 높은 점수를 나타내고 있는데, 업무의 위험성이 직무스트레스 요인에서 큰 점수를 나타낸 것을 볼 때 이 또한 시급한 개선이 필요할 것으로 생각된다. 다음으로 임금제도 및 근로, 거주 환경 같은 문제에 대한 개선 등으로 나타나고 있는데, 이와 같은 결론을 살펴볼 때, 직무스트레스를 직접적으로 야기할 수 있는 임금 및 근로환경의 개선은 필요하긴 하지만 순위에 있어 가족관계 관리 및 의료서비스와 같은 보다 삶의 질적인 측면에서의 개선을 시급하게 원하고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 다방면의 지원과 관심을 통해 원양어선 선원의 근로상황 및 직무스트레스를 개선함으로써 선원직에 대한 직무만족도가 개선되면, 종사자 개인의 삶의 만족 향상뿐 아니라 원양어선 산업의 질적 개선이 가능할 것이며 지속적인 선원수급 문제를 겪고 있는 원양어선 산업의 고용 문제 해결을 위한 초석을 마련할 수 있을 것으로 생각한다.

제2절 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대방안

1. 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상의 필요성

원양어선 선원은 물리적 노동환경의 특성, 작업공간의 제한된 환경, 원양어선의 고유한 근로조건 등으로 도시근로자와 상선 근로자 등보다 어획 작업의 안전성이 상대적으로 낮을 뿐만 아니라 질환 발생 가능성도 높은 실정이다. 원양어

업의 조업기간이 길어 공해 혹은 연안국의 어장에서 조업 시에 안전사고가 발생할 경우에 즉시 의료기관으로부터 치료를 받는 데 한계가 있다. 또한 원양어선 선원이 조업 중에 질병이 발생할 경우에도 치료에 한계가 있다. 원양어선 선원의 보건의료 서비스는 안전사고 혹은 질환이 조업기간 중에 발생할 경우에 응급처치 서비스 향상과 함께 하선하여 승선을 준비하는 기간 동안에 치료와 예방을 위한 보건의료 서비스 향상의 차원에서 추진되어야 한다. 그러나 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상을 위한 체계가 미흡하고, 원양어선 선원들의 대부분이 질환의 증상이 나타나지 않을 경우에 질환의 예방은 물론이고 진료에 미온적이다.

선상에서 안전사고 혹은 질환이 발생할 경우에 조업인원의 부족으로 인한 조업의 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 나머지 선원들의 노동 강도가 높아져 추가적인 안전사고 및 질환이 발생할 수도 있다. 따라서 안전사고와 질환을 예방할 수 있는 보건의료 서비스의 체계를 구축하여 원양어선 선원의 보건의료 서비스를 향상시켜야 한다.

2. 원양어선 선원의 보건의료 서비스 확대방안

1) 어업인 보건의료 서비스 법적 근거

(1) 농어촌 삶의 질 향상에 따른 어업인 보건의료 서비스의 근거

농어업인 등의 삶의 질을 향상시키고 지역 간 균형발전을 도모하기 위하여 제정된 「농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발촉진에 관한 특별법」에 의하여 5년마다 ‘농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 5개년 기본계획’을 수립하고 있다. ‘활력 있는 공동체를 기반으로 누구나 살고 싶은 행복한 농어촌 구현’이라는 비전 아래 제3차 동 계획을 수립하였다. 보건·복지, 교육, 정주생활기반, 경제활동·일자리, 문화·여가, 환경·경관, 안전 등 7개 부문의 계획을 수립하였다. ‘농어촌 보건·복지 서비스 질 제고와 복지 체감도 증진’이라는 목표를 설정한 바 있다.⁹⁵⁾ 특히 농어업인의 질환과 재해 등에 대한 지원에 관한 사항은 동법 제14조, 제15조, 제15조의2 등에서 명시하고 있다. 즉 농어업인 질

환의 예방·치료 지원, 업무상 재해를 입은 농어업인에 대한 지원, 그리고 농어업인 질환 예방 등을 위한 시설의 지원 등을 규정하고 있다.

동법 제15조의2에 의하여 해양수산부는 어업인의 질환 원인규명과 관련 연구와 예방 및 치료 등을 위하여 2015년 경상대학교병원, 인제대학교 부산백병원, 조선대학교병원을 어업안전보건센터로 지정하여 현재 3개소를 운영하고 있다. 동 센터는 어업인의 직업성 질환을 확인하기 위한 조사·분석 및 질환자 모니터링을 통해 어업활동과 질환과의 연관성을 파악하며 이를 사전에 예방하고 치료하기 위한 방안 모색 등 어업인의 복지강화 대응정책 마련을 지원하고 있다. 동법 제3조제3호에서 ‘농어업인’이란 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농업인과 농촌 주민 및 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 따른 어업인과 어촌주민을 말한다’라고 정의하고 있다. 어업인이란 어업을 경영하거나 어업을 경영하는 자를 위하여 수산자원을 포획·채취하거나 양식하는 일 또는 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 소금을 생산하는 일에 종사하는 자이다. 그리고 동법에서 제3조제1호에서 어업을 수산동식물을 포획(捕獲)·채취(採取)하거나 양식하는 산업, 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 소금을 생산하는 산업이라고 정의하고 있어 원양어업에 종사하는 선원도 어업인이다. 따라서 현재 어업안전보건센터는 연근해 어업인, 양식어업인, 마을어업인 등을 대상으로 사업을 추진하고 있지만, 원양 어업인을 지원 대상으로 포함시켜 동 센터의 역할을 확대할 필요가 있다.

(2) 보건의료 기본법에 따른 원격의료 서비스의 근거

정부는 관계부처 합동으로 ‘원격협진 활성화 및 원격의료 시범사업 확산 계획’에 따라 2015년 3월부터 단계적으로 다양한 원격의료 서비스를 추진하고 있다. 동 서비스는 보건의료기본법 제44조 보건의료 시범사업에 근거하여 추진된 것이다. 즉 2015년 2월에 발표한 의료법상 가능한 ‘의료인 간 원격협진’ 활성화, 원양 선박·군부대·교정시설 등 의료사각지대 중심 원격의료 확산, 동네의 중심 원격의료 시범 확산 및 모델 다양화, 해외 환자 사전·사후 관리를 위한 원격협진

95) 농어업인 삶의 질 향상 위원회, 「제3차 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 5개년 기본계획」, p.14

활성화 등을 추진할 계획에 의한 것이다. 원양어선 선원은 물리적 제약 등으로 의료 서비스 접근이 어려운 특수지 대상으로 원격의료 서비스를 확산하는 대상으로 선정되었다. 원양어선 선원은 의료지원이 미흡하여 치료 가능한 질환의 방치로 병이 악화되는 경우가 많고 고령화에 따른 건강관리의 필요성이 증가하고 있는 현실을 인정한 것이다. 이에 따라 해양수산부는 부산대학교 병원에 ‘해양의료연구센터’를 설립하여 원양어선에 위성통신 및 원격의료장비를 설치하여 선원과 의사 간 원격의료를 실시하고 있다. 주요 원격의료 서비스는 맞춤형 건강관리서비스와 화상상담 및 응급처치 지도 등이며, 위성통신망을 이용한 해양원격의료 시스템, 의료장비 선재 탑재, 개인건강 기록 통합조회·공유 시스템 등으로 시스템을 구축하고 있다. 해양의료연구센터의 원격의료 서비스를 받는 선박은 2015년 6척, 2016년 14척으로 총 20척 중에서 원양어선은 6척이다. 2년간 원격의료 건수는 응급 4건, 처치지도 148건, 건강 상담 831건, 건강검진 17건, 의료자문 135건 등 총 1,135건이다. 의사가 화상통신 등을 통해 원양어선에 있는 환자 상태를 진단하고 처방하는 원격진료 서비스는 경증질환(소화기, 피부 등)의 진료·처방이다. 그리고 환자가 일상적인 혈압·혈당 등 자신의 건강정보를 주기적으로 자가 측정하여 이를 의사에게 전송하고, 이를 통하여 의사는 환자 건강상태를 지속적으로 관찰하고 상담·교육하는 원격모니터링은 원양어선에서 개인별 생체정보(혈압, 혈당, 소변 등)를 측정·송출하고 해양의료연구센터에서 송출된 정보를 분석하여 피드백하고 있다. 시범사업으로 추진되고 있는 동 사업은 해양수산부 선원정책과가 사업을 총괄하여 시범사업계획을 수립하고, 한국선원복지고용센터가 부산대학교 병원과 위탁관리계약을 체결하여 사업을 추진하고 있다. 그리고 원양선사는 선상의료 관리자로서 환자관리, 신체정보 측정지원 및 결과 전송, 선박 원격진료시스템 및 장비관리 등의 업무를 담당하고 있다. 원양선박, 특히 원양어선을 대상으로 원격의료 시범사업을 추진한 것은 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상을 위한 첫 걸음이다. 2015년과 2016년도의 원격의료 실적에서 보는 바와 같이 건강 상담 중심으로 서비스가 이루어지고 있으며, 응급과 처치지도가 152건의 실적을 나타내고 있어 의사의 지시대로 안전사고에 대한 대응을 할 수 있다는 것을 알 수 있다. 그럼에도 원양어선 선원의 지속적인 보건의료 서비스 향상을 위한 하선 후의 진료 및 예방을

위한 서비스체계 구축이 필요하다. 특히 신체적 질환에 대한 관심보다 낮은 정신적 질환의 예방과 진료 등이 보건의료 서비스 체계에 포함되어야 한다.

2) 원양어선 선원 보건의료 서비스 확대방안

(1) 어업안전보건센터의 진료대상 및 진료범위 확대

어업안전보건센터는 어업인의 근골격계 질환 및 위험 요인 조사, 근골격계 예방·관리 및 교육·홍보, 근골격계 질환 관리 및 어작업 보건안전 관리 지침 마련 등의 역할을 담당하고 있다. 어업안전보건센터는 연구조사 사업, 어업인 근골격계 질환 예방 매뉴얼 개발·보급은 물론이고 병원 내와 어촌현장을 방문하여 예방교육을 실시하고 있다. 또한 어업인 건강증진을 위한 정기적인 워크숍 개최, 낙후 어촌에 찾아가는 의료서비스 제공 및 어촌에 찾아가는 요통관리 서비스 등을 수행함으로써 어업인의 삶의 질 향상을 위한 활동을 하고 있다. 허리 근골격계 질환 정밀검진조사를 위하여 어업인들은 부산백병원 어업안전보건센터에 직접 내원하여 건강검진[혈액검사, 신경전도 검사, 영상 의학적 검사(골밀도검사, X-ray, CT, MRI)]를 받고 있으며, 검진 후에는 의료진이 어촌 현장을 방문하여 개인별로 검진 결과를 상담하고 예방관리교육도 실시하고 있다. 그리고 허리 근골격계 질환뿐만 아니라 안과질환에 대한 검진도 동시에 실시하여 어업인 안질환 예방에도 기여하고 있다. 정밀검진이 필요할 경우에 해양수산부의 지원으로 무료로 실시하고 있다.

이와 같이 어업안전보건센터는 어업인의 어작업에 의한 질환원인 연구와 예방을 위한 사업과 정밀검진을 통한 치료를 하고 있다. 어업인의 병원 내방은 물론이고 어촌 현장을 직접 의료진이 방문하여 검진결과를 상담하고 예방교육을 실시함으로써 어업인이 도시의 대형병원과 관계를 맺을 수 있는 기회를 만들고 있다. 어촌의 노령화로 인한 노인층이 증가함에 따라 질환을 받아들이는 소극적 진료를 적극적으로 전환시키는 역할을 하고 있다. 그러나 어업인 안전보건센터는 어촌에 거주하는 연근해어업, 양식어업, 그리고 마을어업에 종사하는 어업인을 대상으로 의료 서비스를 제공하고 있다. 그리고 어작업에 의한 육체적 질환을 중심으로 사업을 추진하고 있다.

따라서 어업안전보건센터의 업무 범위를 확대하여 어업인의 보건의료 서비스에 대한 사각지대를 감소시키는 방안을 검토하여야 한다. 먼저 원양어선 선원을 어업안전보건센터의 진료 대상에 포함시켜야 한다. 앞에서 살펴 본 바와 같이 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 어업인 정의에 따르면 어업인이란 “어업을 경영하거나 어업을 경영하는 자를 위하여 수산자원을 포획·채취하거나 양식하는 일 또는 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 소금을 생산하는 일에 종사하는 자”이다. 따라서 원양어선의 선원은 공해 혹은 연안국의 어장에서 수산자원을 포획하는 일에 종사하는 자로서 어업인에 해당한다. 그리고 어업안전보건센터의 어업인 대상 진료 질환을 육체적 질환에서 정신적 질환까지 범위를 확대하여야 한다. 어업인은 어촌에 거주하는 어업인의 상대적으로 열악한 정주환경과 제한된 공간에서 장기간 어작업을 수행하는 원양어선 선원은 육체적 질환뿐만 아니라 정신적 질환 발생 가능성이 상대적으로 높다. 따라서 어업인의 질환의 예방과 진료범위를 육체적 질환으로 한정하지 않고 정신적 질환까지 범위를 확대하여 어업인의 질환에 대하여 종합적인 예방 및 진료체계를 마련하여야 한다.

(2) 해양의료연구센터 확대 방안

원양을 항해하는 선박의 선원을 대상으로 시범사업으로 시행하고 있는 원격진료는 선상에서 발생하는 안전사고와 질환에 대한 응급처치로 선원의 생명보전을 위한 안전판 역할을 한다. 또한 건강에 관심이 있거나 질환이 의심되는 선원은 자신의 건강상태를 체크하기 위하여 자신이 측정한 건강정보를 해양의료연구센터로 전송하여 건강상태에 대한 상담하고 있다. 이와 같이 해양의료연구센터를 통한 선원의 원격진료는 선상에서 발생하는 안전사고와 질환에 대한 응급처치에 신속하게 대응할 수 있고, 선원의 건강상태를 체크할 수 있다는 차원에서 선원에게 매우 중요한 의료 서비스이다. 그러나 응급처치와 간단한 건강체크도 중요하지만, 보건의료 서비스는 지속성이 매우 중요하다. 또한 원양어선 선원의 열악한 근무환경은 육체적 질환에 대한 체크는 물론이고 정신적 질환에 대한 체크가 무엇보다 필요하다. 정신적 질환의 체크는 의사의 대면 진료가 중요한 진료이기 때문에 원격진료로는 한계가 있다. 해양의료연구센터의 기능에 원양어선 선원에 대한 원격진료뿐만 아니라 대면진료가 추가되어야 한다. 특히

원양어선 선원의 어작업의 노동 강도가 높을 뿐만 아니라 어군 형성에 따라 작업시간이 주야로 구분되지 않기 때문에 육체적 건강은 물론이고 정신적 건강의 유지가 먼저 요구된다. 특히 조업기간이 최소 1년 이상인 원양어선 선원의 경우에 하선 후에 육상에서 승선을 준비하는 기간에 건강상태를 체크할 수 있는 보건의료 시스템을 구축함으로써 선상에서 응급 상황의 발생률을 저감시켜야 한다. 따라서 해양의료연구센터가 사후 보건의료 서비스 체제에서 사전 보건 의료 서비스를 포함한 사전 및 사후 통합 보건의료 서비스 체제로 확대하여 원양어선 선원의 보건의료 서비스 수준을 향상시켜야 한다.

(3) 어업보건안전센터와 해양의료연구센터의 연계 방안

원양어업의 대내외적 환경의 악화로 인하여 지속가능한 어업으로서 원양어업의 유지·성장이 어려운 실정이다. 하지만 우리나라 수산물 공급의 중요한 축으로서 원양어업의 쇠퇴 가능성에 대한 대응 정책이 시급하다. 원양어업의 중요한 기반인 어장, 자본, 노동에 대한 정부의 정책적 대응과 함께 원양선사의 대응도 이루어져야 한다. 원양어업의 어장은 정부의 정책적 대응의 비중이 높다. 반면에 원양어업의 자본과 노동은 정부의 대응과 원양선사의 조화로운 대응이 필요하다. 특히 직업에 대한 인식의 변화로 열악한 근무환경인 원양어업에 우수한 노동력은 차치하더라도 선원의 공급이 용이하지 않은 현실을 부인할 수 없다. 따라서 원양어선에 승선하는 선원들의 복지 수준의 향상은 지속적인 선원 확보에 매우 중요하다. 노동생산성은 신체적 건강과 함께 정신적 건강의 유지가 무엇보다 필요하다. 그러나 원양어선 선원의 장기간 승선에 따른 스트레스 상승 가능성과 원양어선의 노후화 등에 따른 안전사고와 신체적 질환 발생 가능성 등을 사전에 예방하거나 안전사고와 질환 발생에 대한 대처 등이 필요하다. 앞에서 살펴본 바와 같이 원양어선 선원의 보건안전 서비스에 대한 대책이 원양어선의 근무환경에 비하여 미흡한 실정이다. 원양어선 선원의 보건안전 서비스에 대한 사각지대가 존재하고 있어 종합적이고 체계적인 원양어선 선원의 보건안전 서비스 시스템을 구축할 필요가 있다. 원양어선 선원은 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 따르면 어업인이다. 따라서 연근해 어업인, 양식 어업인, 마을 어업인 등과 함께 원양어선 선원도 어업안전보건센터의 대상 어업인으로

포함시킬 필요가 있다. 그리고 원양어업의 특성으로 상대적으로 높은 직무스트레스로 인한 원양어선 선원의 정신적 질환을 어업안전보건센터의 업무로 추가한 보건안전 서비스 체계를 재정립하여야 한다. 원양의 선상에서 발생하는 안전사고와 질환에 대한 응급 처치 등을 맡고 있는 해양의료연구센터와 업무 연계를 맺어 종합적이고 체계적인 원양어선 선원의 보건안전 서비스 시스템 구축을 위한 대안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 원양어선의 대부분은 부산 감천항을 통해 입항과 출항을 한다. 따라서 원양어선 선원의 보건안전 서비스 기관은 부산에 위치시키는 것이 바람직하다. 부산대학교 병원에 설치된 해양의료연구센터와 인제대학교 백병원에 설치된 어업안전보건센터를 협업·운영하는 어업인 보건안전 서비스 센터(가칭)를 설립하는 대안을 검토할 수 있다. 어업안전보건센터의 기능을 확대 개편하고, 해양의료연구센터와 협업하여 운영하는 것이다. 즉 어업안전보건센터의 진료대상을 원양어선 선원까지 확대하고, 또한 진료 질환 범위를 정신적 질환까지 확대하여 어업안전보건센터를 운영하고, 원격진료는 해양의료연구센터가 시범 운영하는 협업 운영 시스템을 구축한다.

둘째, 어업안전보건센터와 해양의료연구센터를 통합하여 운영하는 통합어업안전보건센터를 구축하는 것을 또 다른 대안으로 검토할 수 있다. 부산대학교 병원에서 시범사업으로 운영하고 있는 해양의료연구센터를 인제대학교 백병원에서 운영하는 어업안전보건센터를 한 기관으로 통합하여 운영함으로써 어업인의 보건의료 서비스의 수준을 향상시키고 보건안전 서비스센터의 효율적 운영을 기대할 수 있다.

제5장

결론 및 정책제언 ≪

제1절 결론

출산을 감소로 인하여 인구가 감소하고 노령화가 진전됨에 따라 생산 참여자가 줄고 있어 인구 감소에 대한 국가적 대책이 중요한 과제가 되고 있다. 어촌의 인구 감소율과 노령화율은 전국 평균보다 높아 수산업과 어촌의 유지를 위협하고 있다. 어촌의 인적자원의 육성과 유입을 위하여 수산·어촌정책에서 인적자원의 지속적인 육성과 유입이 중요한 정책수단으로 인식되고 있다. 인적자원 육성 및 유입 정책은 어업인의 삶의 질 향상과 밀접한 관계를 갖고 있다. 어업인의 삶의 질 향상을 위한 정책 대상은 보건·복지, 교육, 정주생활기반, 경제활동·일자리, 문화·여가, 환경·경관, 안전 등 다양한 분야와 관련이 있다. 특히 어업인의 작업환경은 다른 분야와 다른 점이 많을 뿐만 아니라 작업공간이 보건 의료 서비스의 제공에 지리적으로 어려움이 있다. 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 어업인 정의에 따르면 원양어선 선원도 어업인이지만, 「농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발촉진에 관한 특별법」에 따른 삶의 질 향상의 대상으로 포함한 정책 수립이 미흡한 실정이다. 원양어선의 선원은 어촌의 공간에서 거주하는 비중이 매우 낮아 어촌을 대상으로 삶의 질 향상 정책수단을 추진할 경우에 서비스 혜택에 제한이 있는 실정이다. 따라서 원양어선 선원의 삶의 질 향상을 위한 분야는 보건·복지와 안전이 주요 대상 분야이다. 어업인으로서 삶의 질 향상을 위한 원양어선 선원의 보건의료 서비스 향상에 대한 적극적인 논의가 미흡한 실정이다. 해양의료연구센터의 시범 운영을 통하여 원양어선에서 발생할 수 있는 응급질환과 안전사고에 대한 대응에 관심을 갖게 되었다. 그러나 정신적 질환의 예방 및 진료와 안전사고의 예방에 대한 대응방안 마련은 기대에 미치지 못하고 있다.

본 연구는 정신적 질환에 대한 실태조사가 어려운 실정을 감안하여 원양어선 승무 선원의 스트레스를 파악하기 위하여 설문조사를 실시한 결과 상선에 승선하는 선원과 일반인보다 직무스트레스 요인이 상대적으로 열악하다는 것을 알 수 있었다. 직무스트레스 요인은 원양어선의 물리적 근무환경과 작업 특성과 밀접한 관계가 있다. 이러한 원양어선의 열악한 근무환경으로 발생하는 정신적 질환은 물론이고 신체적 질환의 예방과 진료체계가 구축되지 않아 원양어선의 선원에 대한 보건의료 서비스가 매우 미흡한 실정이다. 이와 같은 원양어선 선원의 미흡한 보건의료 서비스는 어업인으로서 선원의 삶의 질을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 원양어선 선원의 지속적인 수급에 걸림돌로 작용하여 원양어업의 유지는 물론이고 발전에 위협 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 1인당 수산물 소비량이 세계 1위인 우리나라의 수산물 생산의 세 축 중의 하나인 원양어업의 유지·발전은 원양선사의 효율적인 경영은 물론이고 정부의 정책적 대응이 필요하다. 원양어업의 유지·발전의 조건은 해외어장 확보, 원활한 투자를 위한 재원 확보, 노동생산성이 뛰어난 선원 확보 등이다. 원양어선 선원의 지속적인 확보는 해외어장 확보와 투자재원 확보에 비하여 상대적으로 정책적 관심이 낮은 실정이다. 그러나 노동생산성이 뛰어난 선원 확보는 지속가능한 원양어업의 발전에 매우 중요한 영향을 미친다. 따라서 원양어선 선원의 지속적 수급정책 수단으로서 선원의 복지 여건을 개선하여야 한다. 즉 원양선사와 정부가 원양어선의 물리적 노동환경개선, 정신적 노동환경개선, 근로조건의 제도적 개선, 보건의료 서비스 개선 등 선원의 복지 여건을 개선하기 위한 정책 추진이 필요하다. 어업인으로서 원양어선 선원의 보건의료 서비스 개선은 농어업인 등의 삶의 질을 향상시키고 지역 간 균형발전을 도모하기 위하여 제정한 「농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발촉진에 관한 특별법」에 근거하여 추진할 수 있다. 현재 「제3차 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 5개년 기본계획」을 수립하여 추진하고 있다. 보건복지 분야의 목표는 ‘농어촌 보건·복지 서비스 질 제고와 복지 체감도 증진’이다. 특히 농어업인의 질환과 재해 등에 대한 지원에 관한 사항은 동법 제14조, 제15조, 제15조의2 등에서 명시하고 있다. 즉 농어업인 질환의 예방·치료 지원, 업무상 재해를 입은 농어업인에 대한 지원, 그리고 농어업인 질환 예방 등을 위한 시설의 지원 등을 규정에 따라 어업안전보건센터를 운영하고 있다.

그럼에도 원양어선 선원은 진료와 예방 및 교육프로그램의 대상자에 포함되어 있지 않다. 단지 정부는 관계부처 합동으로 ‘원격협진 활성화 및 원격의료 시범 사업 확산 계획’에 따라 2015년 3월부터 단계적으로 다양한 원격의료 서비스의 일환으로 물리적 제약 등으로 의료 서비스 접근이 어려운 특수지 대상으로 원격의료 서비스를 확산하는 대상으로 원양어선 선원을 포함한 바 있다. 이에 따라 해양수산부는 부산대학교 병원에 ‘해양의료연구센터’를 설립하여 원양어선에 위성통신 및 원격의료장비를 설치하여 선원과 의사 간 원격의료를 실시하고 있다. 따라서 어업안전보건센터의 기능을 확대하여 원양의 선상에서 발생하는 안전사고와 질환에 대한 응급 처치 등을 맡고 있는 해양연구의료센터와 업무 연계를 맺어 종합적이고 체계적인 원양어선 선원의 보건안전 서비스 시스템 구축하여야 한다.

제2절 정책 제언

민간기업의 투자는 물론이고 정부의 정책 투자행위는 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어의 투자 비중을 결정하는 것이다. 휴먼웨어는 하드웨어와 소프트웨어의 효율적 활용가 밀접한 관계가 있다. 따라서 레이건 정부는 ‘사람이 정책이다’라는 슬로건으로 사람 중심의 정부정책을 추진하였다. 특히 정부정책의 경우에 사람 중심의 정책 추진이 쉬운 일은 아니다. 하드웨어 투자의 결과는 단기간에 실적으로 나타나지만, 휴먼웨어 투자는 장기간에 서서히 나타날 뿐만 아니라 상대적으로 투자성과를 계량화하기 어렵다. 정부의 정책투자 사업 중에서 사람 중심의 대표적 정책은 농어업인 삶의 질 향상 관련 정책이다. 그러나 동 정책도 하드웨어 중심의 정부 투자정책에서 벗어나지 못하여 사람 중심의 서비스 정책으로 전환이 시급하다.

우리나라 수산물 생산의 세 축 중에 하나인 원양어업 발전을 위한 정책도 사람 중심의 정책수단을 추진하는 데 한계가 있다. 즉 국제기구와 주요 연안국은

수산자원의 보호를 위한 규제 중심의 아젠다를 적극적으로 발표하고 있어 해외 어장 확보가 점점 어려워지고 있다. 뿐만 아니라 노후화된 원양어선의 현대화가 시급하여 원양어선 선원의 복지 향상을 위한 정책적 대응이 기대에 미치지 못하는 실정이다. 따라서 본 연구는 원양어선의 특이한 물리적 작업환경과 근무환경으로 인한 직무스트레스를 조사·분석 결과를 토대로 보건의료 서비스 향상, 나아가 원양어선 선원의 복지 향상을 통한 원양어업의 발전으로 정책방향의 틀을 설정하였다.

첫째, 원양어업의 지속가능한 발전 차원에서 원양어선 선원의 삶의 질 향상의 역할을 인식하여야 한다.

둘째, 원양어선의 현대화 사업은 자본생산성 향상은 물론이고 노동생산성 향상을 위하여 추진되어야 한다.

셋째, 원양어선 선원의 보건의료 서비스는 신체적 질환과 안전은 물론이고 정신적 질환을 예방하고 진료하는 체제로 제공되어야 한다.

넷째, 물리적 환경 및 가족과의 관계, 조직 내에서의 위계적 문화 등에 높은 영향을 받고 있는 원양어선 승무 선원의 스트레스는 직무만족에 영향을 미치고 있어 이에 대한 관리가 원양선사와 함께 국가적 차원에서 이루어져야 한다.

이상과 같은 정책방향을 토대로 원양어선 승무 선원의 스트레스 관리를 포함한 보건의료 서비스는 선원의 보건복지 향상 차원에서 정책적으로 추진되어야 한다. 선원의 보건의료 서비스 향상을 위한 추진과제를 제시 하면 다음과 같다.

첫째, 원양어선 선원에게 적합한 근로자 지원프로그램(EAP, Employee Assistance Program)을 개발하여야 한다. 연구결과 원양어선 선원들의 경우 직무환경이 일반적인 근로자에 비해 물리적으로 위험하고, 정서적으로 고립되어 높은 스트레스 요인에 노출되어 있는 반면, 체계적인 조직차원의 지원을 받지 못하고 있음을 알 수 있었다. 대부분의 선원들이 복지시스템 및 안전관리 등에 대한 지원의 요구가 높게 나타나고 있다. 특히 EAP는 직무스트레스의 심각성과 이에 따른 업무조직의 부작용에 대한 인식하에 근로자 스트레스의 예방과 개입을 위한 적극적인 역할을 수행하고 있다.⁹⁶⁾

96) 62) 상계서의 내용을 저자가 요약하여 정리하였다.

둘째, 원양어선 선원의 물리적 및 정신적 노동환경을 개선하여야 한다. 원양어선 현대화 사업은 자본생산성 향상과 물리적 노동환경 개선을 통한 선원 복지향상의 두 축으로 추진되어야 한다. 노후 원양어선 대체는 원양선사의 어업의 지속성의 전제하에서 자본생산성 향상을 위한 건조계획과 선원의 복지향상을 위한 원양어선 선원의 노동환경 개선을 위한 정부 정책추진으로 이루어져야 한다. 선원의 정신적 질환의 원인 중의 하나인 스트레스를 줄이기 위하여 선원 간의 소통은 물론 육지의 가족과 지인과의 소통의 기회를 늘일 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요하다. 가족 및 다양한 인간관계에서 오랫동안 떨어져 생활함에 따라 발생할 수 있는 감정적인 고립감 및 이로 인한 가족관계에서의 문제를 개인적인 스트레스를 야기하고, 이는 곧 직무만족에 직결되는 문제이므로, 승선시간과 휴가기간 등의 조정, 선내에서의 가족과의 교류를 위한 통신장비 지원, 가족문제 해결을 위한 카운슬링 제공 등의 노력이 필요하다.

셋째, 원양어선 선원의 근로조건 개선을 위한 복지는 소비적 복지가 아닌 생산적 복지로서 인식 전환을 위한 정책적 공론화가 필요하다. 즉 원양어업의 특수한 작업환경에 따른 근로조건과 우리나라의 배타적 경제수역 외에서 수산물을 생산하는 역할 등에 대한 정책적 공론화를 통하여 국민과 예산당국의 이해를 이끌어내어 원양어선 선원의 복지향상 차원에서 경제적 지원과 법·제도적 개선을 적극적으로 추진하여야 한다.

넷째, 원양어선 선원의 장기간 승선에 따른 스트레스 상승 가능성과 원양어선의 노후화 등에 따른 안전사고와 신체적 질환 발생 가능성 등을 사전에 예방하거나 안전사고와 질환 발생에 대한 대처 등이 필요하다. 원양어선 선원의 보건안전 서비스에 대한 대책이 원양어선의 근무환경에 비하여 미흡한 실정이다. 원양어선 선원의 보건안전 서비스에 대한 사각지대가 존재하고 있어 종합적이고 체계적인 보건안전 서비스 시스템을 구축할 필요가 있다.

참고문헌 《

- Allen, N. J., Meyer, J. P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, Volume: 63 Issue 1, 1990, pp. 1~18.
- Attell, B. K., Brown, K. K., & Treiber, L. A., Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*. Volume 65, 2017. pp. 210~221.
- Beehr, T. A., Newman, J. E., "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review". *Personnel psychology*, Volume: 31 Issue 4, 1978, pp. 665-699.
- Chauvin, C., Lardjane, S., Morel, G., Clostermann, J. P., & Langard, B., "Human and organisational factors in maritime accidents: Analysis of collisions at sea using the HFACS". *Accident Analysis & Prevention*, Volume: 59, 2013, pp. 26-37.
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R., "A global measure of perceived stress", *Journal of health and social behavior*, 1983, pp. 385-396.
- Cooper, C. L., & Marshall, J., "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health". *Journal of occupational psychology*, Volume: 49 Issue 1, 1976, pp. 11~28.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., van der Zwan, P., "Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand". *Journal of Business Venturing*, Volume: 32 Issue 2, 2017, pp. 178~196.

- Ivancevich & Matteson(1980), "Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management". *Organizational Dynamics*, Volume: 9 Issue 2. pp. 5~25.
- Kim, J. H., "A study on the improvement method for health management of seafares". *Journal of Navigation and Port Research*, Volume: 37 Issue 1, 2013, pp. 29~34.
- Kim, J. H., Jang, S. N., "The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and the Symptom Checklist-90-Revision (SCL-90-R) in Marine Officers on Board", *Journal of Preventive Medicine & Public Health*, Volume: 49 Issue 6, 2016, pp. 376-385.
- Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer Publishing Company; 1984.
- Levi, L., "The European Commission's Guidance on work-related stress: from words to action". *TUTB newsletter*, Volume: 19 Issue 20, 2002, pp. 12~17.
- Locke, E. A., The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976.
- March, J.G., &Simon, H.A., *Organizations*. Oxford, England: Wiley, 1958.
- Malt, U. F., "Exercise in the treatment of major depressive disorder: still a long way to go", *Psychosomatic medicine*, Volume: 70 Issue 2, 2008, p. 263.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., A "three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, Volume: 1 Issue 1, 1991, pp. 61-89.
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J. Jnr., Scharf, F. Jnr., Sinclair, R., Grubb, P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnson, J., Hamilton, A. & Tsdale, J., *STRESS, At Work*. National Institute for Occupational Safety and Health(NIOSH), DHHS(NIOSH) Publication, (99-101), 1999, pp. 1-25. Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.

Schermerhorn, J. R., & Bond, M. H., "Upward and downward influence tactics in managerial networks: A comparative study of Hong Kong Chinese and Americans", *Asia Pacific Journal of Management*, Volume: 8 Issue 2, 1991, pp. 147-158.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N., *Managing Organization Behavior*, John Wiley&Sons. Inc: New York, 1994.

Thiruvasagam, C. D. G, & Rengamani J., "Seafarers Fatigue Management- An Empirical Study on Indian Seafarers", *International Journal of Management*. Volume: 7 Issue 3, 2015, pp. 155~174.

강경수, 『선기관장의 코칭리더십, 자아탄력성, 스트레스 대처능력이 상선 해기사의 이직의도에 미치는 영향』, 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원, 2016.

강종수, 「사회복지조직의 사회자본과 직무만족 및 조직몰입의 관계」, 『한국산학기술학회논문지』, 한국산학기술학회, Volume: 13 Issue 9, 2012, pp. 3915-3923.

김구, 「경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」, 『한국사회와 행정연구』, 서울행정학회, Volume: 16 Issue 3. 2005, pp. 59~87.

김대성(2006), 「직무스트레스요인 측정 지침(H-42-2006)」, 한국산업안전공단.

김대원 · 박철민(2003), 「지방공무원의 직무스트레스와 조직몰입도 영향변인의 경로 분석」, 『한국지방자치학회보』, 한국지방자치학회, Volume: 15 Issue 4, pp. 49~70.

김병섭, 「공무원의 복지부동과 직무몰입도: 동기이론과 스트레스 이론을 중심으로」, 『한국행정학회보』, Volume: 28 Issue 4. 1994, pp. 1279~1300.

김수진, 『선원들의 직무스트레스와 직무만족도가 고용지원프로그램 욕구에 미치는 영향』, 석사학위논문, 경성대학교 사회복지대학원, 2010.

김재호 · 장성록 · 문성배 · 하해동 · 양원재 · 이상우. 「상선승무원들의 질별실태 조사」, 『한국항해항만학회지』, 한국해양한만학회, Volume: 30 Issue 6, 2006, pp. 551~559.

- 김재호, 「상선 승무원들의 건강관리 개선방안 연구」, 『한국항해항만학회지』, 한국항만해양학회, Volume: 37 Issue 1, 2013, pp. 29~34.
- 문성배 · 정은석 · 하해동 · 전승환 · 김재호, 「선원의 직업성 스트레스 및 건강도에 관한 연구」, 『한국항해항만학회 학술대회논문집』, 한국해양한만학회, Volume 1, 2006, pp. 39-45.
- 류현숙, 「재난안전실무자의 업무스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안」, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2016-23, 2016, pp.1~333.
- 박영서, 「Development of Safety Psychology Coaching Program」, 『Research Report』, KOSHA, 2011.
- 박혜서, 『어선원의 자아존중감, 스트레스, 사회적 지지가 삶의 질에 미치는 영향』, 석사학위논문, 제주대학교 대학원, 2013.
- 박준호 · 서영석, 「대학생을 대상으로 한 한국판 지각된 스트레스 척도 타당화 연구」, 『한국심리학회지』, Volume 29 Issue 3, 2010, pp. 611-629.
- 손영은, 『스트레스 상황에서 판매원의 목표 지향성과 탈진감의 관계에 관한 연구 -스트레스 대처 전략의 매개적 역할을 중심으로-』, 석사학위논문, 이화여자 대학교 대학원. 2010.
- 송운석 · 이지행, 「조직연결망 내 부서 중앙성이 직무스트레스 요인과 직무만족에 미치는 영향」, 『정책분석평가학회보』, 한국정책평가학회, Volume: 18 Issue 3, 2008, pp.17~44.
- 우종민, 『직무스트레스의 통합적 예방 · 관리 프로그램 개발』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2002.
- 윤숙희, 배정미, 이소우, 안경애, 김세은, 「직장인의 직무스트레스와 우울, 음주 및 흡연 행태」, 『보건과 사회과학』, Volume: 19 Issue 31, 2006, pp. 31-50.
- 이경주, (1997). 『청소년의 스트레스와 사회적지지 및 행동문제』, 박사학위논문, 전남대 대학원.
- 이종윤 · 조현양, 「대학교서관 사서의 직무스트레스 측정 도구 개발」, 『한국문헌정보학회지』, 한국문헌정보학회, Volume: 47 Issue 3. 2013, 181-205.

- 장세진, 『한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 산업안전보건연구원, 2004, pp.1~188.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국, 「한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화」, 『대한직업환경의학회지』, 대한직업환경의학회, Volume: 17 Issue 4 . 2005, pp. 297-317.
- 장준혁 · 하옥현 · 양영훈 · 김홍태, 「예부선 선원들의 직무스트레스와 직무만족도 조사」, 『한국항해항만학회 2011 추계학술대회논문집』, 한국항해항만학회, 2011, pp.47~49.
- 정상윤, 『원양어업의 안정적인 선원수급을 위한 근로조건 개선 연구』, 부경대학교 석사학위논문, 2016.
- 정지나 · 최낙관, 「사회복지 담당공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 구조적 관계 연구」, 『한국자치행정학보』, 한국자치행정학회, Volume: 25 Issue 3, 2011, pp. 119~221.
- 최낙순 · 김재관, 「소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구」, 『한국자치행정학보』, 한국자치행정학회, Voiume: 25 Issue 3, 2011, pp. 481-502.
- 최성두, 「선원의 "삶의 질" 제고를 위한 사회복지행정 개선방안」, 『한국행정논집』, 한국정부학회, Volume: 18 Issue 4, 2006, pp. 1131-1147.
- 최영로 · 이동해, 「도선사의 직무스트레스 관리방안에 관한 연구」, 『수산해양교육연구』, 한국수산해양교육학회, Volume: 27 Issue 3. 2015, pp. 833-840.
- 한국산업안전공단, 「직무스트레스 평가관리」, 한국산업안전공단 보건분야-기술자료 보건 2005-, 2005, p. 1~17.
- 한국산업안전보건공단, 「KOSHA_H-38-2011 직무스트레스의 일상적인 관리를 위한 관리감독자용 지침」, 한국산업안전보건공단 안전보건기술지침 (KOSHA GUIDE), 2011, pp. 1~6.
- 한나영 · 박병무 · 홍재범, 「근해선망어업 선원들의 환경요인과 동기요인이 만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』, 한국인적자원관리학회, 2013, Volume: 20 Issue 1, pp.107-124.

한주희 · 강은주, 「직무복잡성, 역할갈등 및 역할 모호성이 스트레스와 직무소진에 미치는 영향 -여가활동의 참여 정도를 중심으로-」, 『직업교육연구』, 한국직업교육학회, Volume: 29 Issue 1, 2010, pp. 103-119.

부록 <<

〈원양어선 선원의 스트레스 분석 및 정책적 대응방안 설문조사서〉

들어가며

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 감사드립니다.

본 설문은 한국해양수산개발원(KMI)에서 진행하는 『원양어선 선원의 스트레스 분석 및 정책적 대응방안』에 대해 알아보고자 하는 데 목적이 있습니다. 귀하께서 응답해 주신 본 설문지는 통계법 제33조에 따라 오직 연구목적으로만 사용되며, 익명으로 통계처리 되오니 솔직하고 성의 있는 응답 부탁드립니다.

더불어 설문의 각 문항에는 정답이 없으므로, 귀하의 실제 느낌과 생각을 편하게 사실 그대로 기록해 주십시오. 설문작성 소요시간은 10분 내외입니다.

다시 한 번 귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2017년 9월

연구자 : 이승우 연구위원(한국해양수산개발원)

연락처 : 010-3558-9541

E-mail : swlee@kmi.re.kr

일반사항

※ 다음은 일반적 특성에 대한 문항입니다. 다음 중 해당되는 번호에 “V” 표기하거나 기입해 주십시오.

1. 연령: ① 20~29세 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세 ⑤ 60세 이상
2. 교육정도: ① 고등학교 졸업 이하 ② 대학교(2년제 포함) 졸업 이상
3. 결혼상태: ① 미혼 ② 기혼
4. 가족상태: ☐ 부모님 ☐ 배우자 ☐ 자녀
5. 선박종류: ① 트롤 ② 연승 ③ 채낚기 ④ 선망 ⑤ 유자망 ⑥ 기타()
6. 직책: ① 선장 ② 기관장 ③ 어로장 ④ 통신사 ⑤ 항해사 ⑥ 기관사
⑦ 부원 ⑧ 기타()
7. 총 승선기간: ()년 ()개월
8. 연 수입:
① 2천만 원~4천만 원 미만 ② 4천만 원~6천만 원 미만 ③ 6천만 원~8천만 원 미만
④ 8천만 원~1억 원 미만 ⑤ 1억 원 이상
9. 흡연량(1일 기준):
① 하지 않음 ② 반 갑 이하 ③ 반 갑~1갑 이하 ④ 1갑~2갑 이하 ⑤ 2갑 이상
10. 음주 횟수(1주 기준):
① 하지 않음 ② 1회 ③ 2~3회 ④ 4~5회 ⑤ 매일
11. 1회 음주량(소주기준):
① 마시지 않음 ② 반 병 미만 ③ 반 병~1병 미만 ④ 1병~2병 미만 ⑤ 2병 이상
12. 운동 횟수(1주 기준/ 1일 30분 이상):
① 하지 않음 ② 1회 ③ 2회 ④ 3회 이상

직무스트레스 지각, 원인 및 결과

(1~27) 다음 질문들은 직무스트레스 지각 및 원인을 파악하기 위한 질문입니다.

문 항		전혀 없었다	거의 없었다	가끔 있었다	자주 있었다	매우 자주 있었다
		1	2	3	4	5
1	초조하거나 스트레스가 쌓인다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?					
2	예상하지 못한 일이 생겨서 기분 나빠진 적이 얼마나 있었나요?					
3	자신의 뜻대로 일이 진행된 적이 얼마나 있었나요?					
4	중요한 일들을 통제할 수 없다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?					
5	어려운 일이 너무 많이 쌓여서 극복할 수 없다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?					
6	근무장소가 깨끗하고 쾌적하다.					
7	내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.					
8	내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.					
9	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.					
10	업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.					
11	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.					
12	업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정권한이 주어진다.					
13	나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.					
14	나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.					
15	나의 동료는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.					
16	직장에서 내가 힘들 때 힘들다는 것을 이해해 주는 사람이 있다.					
17	회사의 경영여건이 불안하여 미래가 불확실하다.					
18	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(구조조정 등)가 예상된다.					
19	우리 직장의 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)는 공정하고 합리적이다.					
20	업무 수행이나 선내 생활에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.					
21	우리 부서와 타 부서 간의 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.					

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
22	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 소통의 기회가 있다.					
23	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.					
24	나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.					
25	회식 자리가 불편하다.					
26	기준이나 일관성이 없는 상태로 업무를 지시 받는다.					
27	직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.					

(28~49) 다음 질문들은 직무스트레스에 대한 대처방법 및 결과를 파악하기 위한 질문입니다.

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
28	스트레스가 생기는 이유에 대해 혼자서 생각해본다.					
29	스트레스 문제는 시간이 지나면 해결될 것이라 생각한다.					
30	상대방이 마음을 바꾸도록 시도해 본다.					
31	직무스트레스가 생기면 누군가와 이야기 한다.					
32	운이 나빠서 스트레스를 받는 일이 생긴다.					
33	그 문제를 일으킨 사람이나 물건에 대하여 화를 낸다.					
34	다른 사람들의 동정과 이해를 받아들인다.					
35	모든 것을 계획대로 행동한다.					
36	어떻게든 기분을 풀어버린다.					
37	공지를 가지고 곳곳이 버티어 나간다.					
38	나는 업무로 인해 건강이 나빠졌다.					
39	나는 업무수행 시 피곤해서 기기 등의 조작에 어려움을 느낀다.					
40	나는 업무수행의 후유증으로 잠을 잘 못자고 아침에 일찍 깬다.					
41	나는 업무수행의 피로로 인해 마음이 산만하고 주의집중이 어렵다.					
42	나는 선원으로서의 직업에 만족하며 흥미를 느낀다.					

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
	1	2	3	4	5
43	업무에 따른 신체, 정신적 스트레스로 업무 수행에 불만스러운 경우도 있다.				
44	현재 직업의 위험성과 곤란성은 직무만족도에 크게 영향을 미친다.				
45	내가 소속한 조직은 업무수행에 적절한 환경이 갖춰져 있으며, 이에 만족한다.				
46	나는 상사, 동료, 부하와의 인간관계가 원만한 편이며, 직무수행 시 많은 도움을 받는 편이다.				
47	현재의 급여수준에 만족한다.				
48	회사에서 후생 및 복지에 관하여 많은 지원을 하고 있다고 생각한다.				
49	나는 나의 직장에 대한 강한 자부심과 충성심을 갖고 직무를 수행한다.				

(50~57) 다음 질문들은 직무스트레스와 관련한 근무조건 개선을 위한 질문입니다.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
	1	2	3	4	5
50	원양어선 선원의 선내 근로환경(근무 및 휴식 시간, 근무강도 등)에 만족한다.				
51	원양어선 선원의 선내 거주환경(침실, 휴게실, 식사 등)에 만족한다.				
52	원양어선 선원의 임금수준(임금, 수당 등)에 만족한다.				
53	승선 중 가족이나 지인과의 소통을 위한 시스템 구축이 필요하다.				
54	선원 가족에 대한 가족교육, 가정상담 등 건강한 가정을 위한 지원시스템 구축이 필요하다.				
55	승선근무 예비역제도 확대 및 장기승선을 위한 유인책(장기근속수당 등)은 충분하다.				
56	선원퇴직연금제도 등 선원에 대한 사회보장제도에 만족한다.				
57	해상원격의료 서비스의 신속한 확대 구축이 필요하다고 생각한다.				

58. 기타 의견이 있으면 말씀해주십시오.

()

- 끝까지 응답해주셔서 감사합니다 -

원양어선 승무 선원의 스트레스 분석에 관한 연구

• 인	쇄	2017년 10월 23일 인쇄
• 발	행	2017년 10월 25일 발행
• 발 행 인		양 창 호
• 발 행 처		한국해양수산개발원 49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)
• 연 락 처		051-797-4800 (FAX 051-797-4810)
• 등 록		1984년 8월 6일 제313-1984-1호
• 조판 · 인쇄		공감 (070-4407-6252)

판매 및 보급 : 정부간행물판매센터 Tel : 394 - 0337

정가 6,000원