선원의 사회적 정체성이 이직의사에 미치는 영향

김정만* · † 이도화

*한국해양대학교 해사수송과학부 부교수, † 동아대학교 경영학과 교수

The Influence of Seafarers' Social Identity on Turnover Intention

Jung-Man Kim* · †Do-Hwa Lee

* Division of Transportation Science, National Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

† Department of Business Administration, Dong-A University, Busan 602-760, Korea

요 약 : 이 연구는 선원의 사회적 정체성의 선행요인(사회화, 사회적지지, 조직지원인식, 조직내 지위)이 사회적 정체성을 통해 이직의사에 어떤 영향을 주는지를 실증적으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 선원 362명으로부터 회수한 설문자료를 공분산구조분석 방법으로 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 선원의 사회적 정체성이 높을수록 이직의사가 감소한다. 둘째, 선원의 사회화, 사회적지지, 조직지원인식이 높을수록 선원의 사회적 정체성이 강화된다. 셋째, 사회화와 사회적 지지는 사회적 정체성을 통해서만 이직의사를 감소시키지만, 조직지원인식은 간접적인 효과와 함께 직접적으로도 이직의사를 낮추는 역할을 한다.

핵심용어 : 이직의사, 사회적 정체성, 사회화, 사회적지지, 조직지원인식, 조직내 지위

Abstract : This study aims to empirically identify how the antecedents of seafarers' social identity(i.e., socialization, social support, perceived organizational support, status in organization) affect turnover intention via social identity. In order to achieve this objective, this study conducted covariance structure analysis on the questionnaire data collected from 362 seafarers. The main results are as follows: First of all, as social identity of seafarers increases, their turnover intention decreases. Secondly, as socialization, social support, and perceived organizational support increases, seafarers' social identity also increases. Finally, while socialization and social support decrease turnover intention only through social identity, perceived organizational support decreases turnover intention both directly and indirectly via social identity.

Key words : Turnover Intention, Social Identity, Socialization, Social Support, Perceived Organizational Support, Status in Organization

1. 서 론

우리나라의 해운과 해운관련 산업에서 선원이 차지하는 비중은 매우 높다. 역사적으로 보면, 과거의 해운 국가였던 유럽의 스페인, 포르투갈, 또는 영국이나 근대화 이후 새로운 해운의 강자로 부상했던 일본이 이제는 해운, 조선 및 연관 산업 분야에서 그 주도적 지위를 거의 잃어버리고 명맥만을 유지하고 있는 큰 이유 중 하나는 해운이나 조선 및 그 연관 산업의 주체인 선원의 감소이다. 이와 같이 해운과 해운 관련 산업분야에서 그 일선에서 근무하는 선원의 역할은 매우 중요하지만, 육상에서의 산업 발전으로 육상 일자리가 많아지고, 바다를 항해하는 고립된 선박에서 생활해야하는 등 해상 근로조건에 취약성으로 인하여 앞서 언급한 유럽 국가들이나 일본과 같이 우리나라 역시 선박 보유량은 증가하는데 반해 선박에 승선해야 할 선원의 수는 지속적으로 감소하는 추세이다. 현재 그 공백을 동남아시아의 개발도상국 선원으로 충당하고 있지만, 결과적으로 해운과 해운관련 산업에 대한 우리의 노하우는 우리가 유럽이나

일본으로부터 이전 받았듯이 점점 우리의 후발주자에게 이동해 가고 있는 실정이다. 그러나 수출주도형 우리나라 국가 경제 구조에서 그 통행로가 되는 도로에 대한 지배권을 남에게 의존하게 된다면 평상시에도 많은 비용이 발생하는 것은 물론, 비상적 상황이 발생할 경우 국가적 고립과 이에 따른 생존의 문제까지도 발생할 가능성이 있다. 따라서 우리에게 있어서 해운과 해운관련 산업에 대한 지배력의 유지와 지속적 발전은 국가의 산업적 측면에서 뿐만 아니라, 국가와 국민의 안녕 및 생존과 직결되어지는 문제이기도 하다.

이 연구는 이런 문제의식을 바탕으로 해운의 역군인 선원이 해상 선원직을 이탈하는 이직의 원인을 다루고자 한다. 구체적으로는 선행연구(김정만 · 이도화, 2011)에 의할 때, 선원들이 이직하는 주요 원인은 임금과 근로조건 만족도, 선원의 사회적 정체성, 경력비전에 대한 만족, 그 외 다수의 인구통계적 특성들로 나타났는데, 이 연구는 선원의 사회적 정체성의 선행요인이 무엇이며, 이들이 사회적 정체성을 통해 이직의사에 어떤 영향을 주는지를 실증적으로 검증하는 것을 목적으로 한다.

* 종신회원, jmkim@hhu.ac.kr 051)410-4275

† 교신저자: 종신회원, dhlee@dau.ac.kr 051)200-7484

2. 이론적 배경과 가설

2.1 이론적 배경

March & Simon(1958)에 의해 자발적 이직에 대한 연구가 시작된 이래, 수많은 학자들이 조직의 이직현상을 천착해 왔다. 이직에 대한 전통적인 연구는 크게 몇 가지 연구 흐름으로 요약된다(Mitchell & Lee, 2001). 첫째는 March & Simon의 주장과 같이 직무만족과 대안 직무에 대한 지각이 이직결정에 미치는 영향에 관한 연구이다(Price & Muller, 1986; Steers & Mowday, 1981). 둘째로는 직무불만족이 이직에 미치는 영향을 탐구한 Mobley(1977) 등의 연구가 있다. 셋째는 새로운 직무기회 및 이동성에 초점을 둔 연구이고(Carsten & Spector, 1987), 넷째는 Hom & Griffeth(1991)와 같이 상이한 연구 흐름을 통합한 연구이다(장용선 · 문형구 · 박준형, 2010).

Mitchell, Holtom, Lee, & Erez(2001)는 전통적 접근방법과 달리 조직구성원의 잔류에 영향을 미치는 조직내외의 요인을 포괄하여 사회적 관계에 초점을 둔 직무배태성(job embeddedness) 개념을 도입하였다. 직무배태성은 조직내부와 외부와의 적합성(fit), 연계(link), 희생(sacrifice)의 세가지 하위 개념으로 구성된다. 적합성은 조직내적으로는 구성원의 개인적 가치관, 경력목표, 미래 계획 등이 기업문화 및 직무요건(직무지식, 기술, 능력)과 적합한지, 그리고 조직 외적으로는 자신이 지역사회와 주위 환경과 잘 맞는지를 고려하고, 적합성이 높을수록 직업적으로나 개인적으로 그 조직에 속해 있음을 느끼게 된다는 것이다. 연계는 개인들이 조직내외부의 집단이나 타인들과 사회적, 심리적, 경제적인 측면에서 공식 혹은 비공식적으로 연결되어 있는 정도를 의미한다. 조직에서 연계정도가 높은 종업원들은 동료와의 상호작용이 활발하고, 보다 많은 팀이나 집단에 연결되어 있음을 느끼게 된다. 조직내에서의 연계뿐만 아니라 조직외부와의 연계도 구성원의 행동에 영향을 미칠 수 있다. 즉 지역사회에서 친구, 이웃과의 친목과 취미, 종교, 봉사 활동을 통해 형성된 연계는 지역사회와의 배태성을 높일 수 있다. 이러한 연계가 높아지면 조직이나 지역사회를 떠나는 것이 그만큼 수월하지 못하다. 마지막으로 희생은 종업원이 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 비용을 의미한다. 예를 들어 현 직장에서의 재직으로 인해 얻게 되는 연금, 스톡옵션 등 복지후생과 연공서열에 따른 기득권, 지역소속 단체의 혜택 등 직장내외의 효용은 직장을 떠남으로 인해 발생하는 희생수준을 높이고, 따라서 이직을 억제하는 효과를 가진다.

이 연구는 선원의 이직의사에 영향을 미치는 요인 중에서 선원으로서의 사회적 정체성에 초점을 두고 있는데, Mitchell et al.(2001)의 이론에 의할 때 이는 직무배태성 중에서 적합성 요인에 해당한다. 개인과 조직 사이의 적합성이 이직에 미치는 영향에 대해서는 상당한 연구가 진행되어 왔는데, 구체적으로 개인과 조직 사이의 적합성(person-organization fit)이 높을수록 구성원이 조직을 떠날 가능성이 낮다는 것이 확인되었다(O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Chatman, 1991;

Chan, 1996; Vilanova, Bernardin, Johnson, & Dahmus, 1994).

사회적 정체성(social identity)은 개인 정체성과 더불어 개인의 자아개념을 형성하는 요인인데, 사회적 정체성 이론에 따르면 두 단계의 인지적 과정을 통해 사회적 정체성이 형성된다(Abrams & Hogg, 2001). 개인은 먼저 자기 자신을 어떤 속성을 공유하고 있는 다른 사람들과 함께 어떤 사회집단의 범주로 분류하고(사회적 범주화: social categorization), 다음으로 그 사회집단에 유대감을 가지고 그 집단의 특성을 자기 것으로 수용함으로써(사회적 동일시: social identification) 사회적 정체성이 형성된다는 것이다. 특히 사회적 동일시가 증가할수록 개인은 그 집단에 소속한다는 사실이 자신에게 의미가 있고, 다른 구성원들과 상호연결성을 느끼고, 그 집단에 대해 애착을 가지며, 그 집단을 위해 깊이 관여하게 된다. 이와 같이 사회적 정체성이 높아지면, 사람들은 자신을 자신의 고유한 자기로서 규정하기보다 집단 특성으로 자신을 규정하며, 지각 · 가치 · 신념 · 감정 등의 중심이 개인에서 집단으로 이동하게 된다. 나아가 사회적 정체성은 외집단에 대한 차별의식과 경쟁의식을 증가시키고, 집단내 협동과 응집력에 영향을 주며, 구성원의 행동을 이해할 수 있는 중요한 개념이 된다.

2.2 연구모형과 가설 설정

먼저 선원으로서의 사회적 정체성이 이직의사와 밀접한 관련이 있다는 연구결과(김정만 · 이도화, 2011)와 사회적 요인으로서 사회화와 사회적 지지, 조직내적 요인으로서 조직지원 인식과 선원 개인의 조직내 지위가 사회적 정체성에 영향을 줄 것이라는 추론을 바탕으로 이 연구는 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.

Fig. 1 Research Model

1) 사회적 정체성과 이직의사의 관계

사회적 정체성이 조직구성원의 행동에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 아직 드문데, 어떤 집단에 대한 사회적 정체성이 높을수록 조직시민행동이 높아지고(전기호 · 이병규 · 박현준, 2010), 노조참여행동이 증가하는(박은철 · 이도화, 2011; 박래효 · 김경수, 2006) 등의 결과가 보고되었다. 아직 실증적인 연구결과 부족한 상황이지만, 이들 연구는 사회적 정체성이 높을수록 자아개념이 조직의 성공과 명성에 달려있기 때문에 구성원은 친조직적인 태도와 행위를 하는 경향이 있다는

사실을 보여준다.

이직과 관련해서는 김정만 · 이도화(2011)의 연구에서 선원의 사회적 정체성은 임금, 근로조건, 경력 비전과 함께 선원의 이직의사에 영향을 미치는 것이 확인되었다. 구체적으로는 선원의 사회적 정체성은 이직의사와 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 근거로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 사회적 정체성이 높을수록 선원의 이직의사가 감소할 것이다.

2) 사회적 정체성에 대한 영향 요인

사회화와 사회적 정체성의 관계: 사회화(socialization)란 개인이 조직생활에 적응하고 자신의 역할을 잘 수행하게 되는 과정 및 그 내용을 말한다(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994). 구체적으로 자신의 역할을 수행하는데 필요한 가치, 능력, 기대행동, 지식을 습득하여 조직구성원으로 참여하는 과정이다(Louis, 1980). 차종석(2011)은 R&D 근로자를 대상으로 한 연구에서 조직목표 및 가치에 대한 내재화, 즉 사회화가 많이 이루어질수록 이직의도를 줄어드는 것을 확인하였고, 오선민(1997)은 사회화를 통해 형성된 조직몰입은 이직의도를 낮추는 것을 확인한 바 있다.

조직 또는 집단에 대한 사회화가 이루어질 경우, 조직이나 집단에 대한 구성원들의 지식과 태도, 역량, 신념, 가치관에 변화가 이루어진다(Fisher, 1986). 이러한 변화는 집단의 요구와 전형적인 속성을 수용하는 방향으로 이루어지고, 집단원형(집단내의 가장 전형이 되는 속성)을 중심으로 사회정체화가 이루어지면 개인은 사회적 정체성을 형성하게 된다(Hogg & Abramms, 1988). 즉 어떤 집단이나 조직에 대한 사회화가 활발하게 이루어질수록 그 집단이나 조직에 대한 사회적 정체성은 높아지는 것이다. 이런 사실은 선원직에도 적용되어, 선원들이 선원사회로부터 사회화를 많이 받을수록 선원으로서의 정체성이 높아질 수 있다. 따라서 사회화가 선원의 사회적 정체성에 미치는 영향에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 2 : 사회화가 많이 이루어질수록 선원의 사회적 정체성은 증가할 것이다.

사회적 지지와 사회적 정체성의 관계: Cobb(1976)은 사회적 지지란 “개인으로 하여금 보살핌과 사랑을 받고 있다고 믿게 하고 자기 자신이 귀하고 가치 있으며 의사전달과 상호의무의 조직망(network)에 소속되어 있다고 믿게 하는 정보”라고 하였다. 다시 말해 사회적 지지를 통해 개인은 자신이 보호를 받고 있거나 애정을 받고 있다고 믿게 되고, 자신이 존경을 받음으로써 자신이 가치 있는 존재라고 느낄 수 있게 되는 것이다. 이러한 사회적 지지의 근원은 가족구성원, 직장동료, 지역 사회 구성원 등이 포함된다.

조직의 구성원들은 자신이 현재 근무하고 있는 조직이나 직

업에 대한 타인의 평가를 기초로 자신의 직업에 대한 일정한 태도를 형성하게 되는데, 직업에 대한 귀천의식이 잔존하고 있는 우리나라의 전통이나 가족과 사회에서 떨어져 근무하는 선원직에 대한 부정적 인식은 일반적으로 선원의 사회적 정체성 형성에 나쁘게 작용해 왔다고 본다. 그러나 반대로 선원 직업에 대한 가족, 친지, 이웃, 일반 사회의 평가와 인식이 좋고 생각할 경우에는 선원으로서의 가치 인식이 향상되어 선원으로서의 사회적 정체성이 강화될 것이다. 따라서 사회적 지지와 선원의 사회적 정체성 사이의 관계는 다음과 같은 가설로 설정하였다.

가설 3 : 사회적 지지가 높으면 선원의 사회적 정체성은 증가할 것이다.

조직지원인식과 사회적 정체성의 관계: 조직지원인식(perceived organizational support)은 조직구성원이 조직으로부터 자신의 공헌도를 평가받고 배려받는 정도에 대해 느끼는 전반적 믿음으로 정의된다(Eisenberger, Huntington, & Sowa, 1986). Eisenberger et al.(1986)에 따르면, 조직이 구성원의 기여도를 높게 평가하고 그들의 복지에 대해 배려할수록 호혜성의 원칙에 따라 조직에 대한 구성원의 의무감이 생겨난다고 한다. 따라서 조직으로부터 관심과 지원을 받고 있다고 생각하는 구성원은 일반적으로 이직의도가 낮고, 조직몰입, 노력, 직무수행 능력 및 혁신적 행동 등은 높아지는 것으로 나타나고 있다(김도형 · 서균석 · 김태형, 2011). 이러한 조직지원인식이 구성원의 사회적 정체성 형성에 미치는 영향에 대한 선행연구는 없다. 그러나 조직지원은 사회적 지지의 한 요소가 되기 때문에, 사회적 지지와 같은 논리로 선원의 사회적 정체성 형성에 긍정적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다. 선원의 경우에는 육상의 관리 부문이 얼마나 자신들의 노고와 공헌을 인정하고, 선원들이 자긍심을 가지고 일할 수 있도록 적극적으로 지원해줄 때 선원으로서의 사회적 정체성은 높아질 것이다. 이로써 조직지원인식과 사회적 정체성 사이의 관계는 다음의 가설로 제시된다.

가설 4 : 조직지원인식이 높을수록 선원의 사회적 정체성은 증가할 것이다.

조직내 지위와 사회적 정체성의 관계: 선원의 사회적 정체성에 영향을 미치는 마지막 요인으로, 이 연구는 선원 개인의 조직내 지위를 포함시켰다. 사람들은 그들의 집단 내에서 지위를 놓고 경쟁한다. 지위 고하에 따라 집단 내의 자원 배분과 의사결정에 미치는 영향이 다르기 때문에, 지위는 집단 내의 희소한 자원인 동시에 구성원 개인의 가치 척도이기도 하다. 기대-지위이론(expectation-status theory)에 따르면, 집단의 과제 수행에 필요한 특성-지위특성-을 많이 보유한 사람에게 높은 지위가 부여되어, 이들은 더 많고 다양한 집단활동을 하는 것, 집단에 대해 더 많은 입력과 지도를 하는 것, 집단구성

원의 생각을 평가함으로써 그들에게 영향을 주는 것, 그리고 다른 사람들의 영향력 시도를 거부하는 것 등이 허용된다 (Berger & Zelditch, 1998). 지위가 사회적 정체성에 미치는 연구 역시 아직 이루어지지 않고 있지만, 일반적으로 지위가 높아질수록 소속 집단의 핵심적이고 주도적인 가치를 대변할 가능성이 높아져서 그 집단의 사회적 정체성은 지위가 낮을 때보다 더 커질 것으로 예상할 수 있다. 그래서 조직내 지위와 사회적 정체성 사이의 관계에 대해서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 5 : 조직내 지위가 높을수록 선원의 사회적 정체성은 증가할 것이다.

3. 연구방법

3.1 자료수집 및 표본특성

가설 검증을 위해 자기기입식 설문조사를 통해 자료를 수집하였으며, 2009년 7월부터 8월 사이에 설문지 500부를 한국해양수산연수원에서 연수중인 선원 350명과 국내 모 대형선사 선원 150명을 대상으로 배부하여 이 중에서 365부를 회수(응답률: 73.0%) 하였고, 그 중 불성실 응답 3부를 제외한 362부를 통계분석에 사용하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 보면, 근무부서로는 갑판부 48.6%, 기관부 47.5%, 사주부 3.9%이고, 직위는 선장 4.9%, 기관장 16.6%, 일항기사 18.9%, 이항기사 29.1%, 삼항기사 15.4%, 직장 11.1%, 수직 2.0%, 원직 2.0%이며, 나이는 평균 40.3세, 성별은 남성 99.2%, 여성 0.8%, 혼인상태는 미혼 42.8%, 기혼 57.2%, 학력은 고졸이하 45.4%, 전문대졸 12.9%, 대졸 40.6%, 대학원졸 1.1%이다.

3.2 변수측정

사회화: 이 연구에서 사회화는 개인 주변의 선원집단이 자신에게 얼마나 영향을 끼치는지, 그리고 그 결과 선원에게 요구되는 사고방식, 지식, 경험 등을 얼마나 갖추고 있는지를 의미하는데, 이 의미를 측정하기 위해 연구자가 설문을 직접 개발하여 사용하였다. 구체적 설문은 ‘선원집단의 구성원들은 내 사고와 행동에 큰 영향을 준다’ ‘나는 선원에게 요구되는 사고방식과 마음가짐을 가지고 있다’ 등 2문항이며, 평균값이 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 나타낸다. (Cronbach's α =.63)

사회적 지지: 이 연구에서 사회적 지지는 선원 및 선원 직업에 대한 가족, 이웃, 친구, 회사 및 일반 사회 구성원들의 인식과 평가를 의미하는데, 이러한 의미를 살릴 위해 연구자가 직접 설문을 개발하여 사용하였다. 구체적 설문은 ‘내 가족은 나의 직업에 대해 자랑스럽게 생각한다’ ‘우리 사회에서는 선원에 대한 전반적인 인식이 좋다’ 등 5문항이며, 평균값이 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 나타낸다. (Cronbach's α =.81)

조직지원인식: 조직지원인식은 Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa(1986)가 개발한 설문 문항을 본 연구에 맞게 일부 수정하였는데, ‘회사는 선원들이 겪는 선상생활의 어려움을 이해하고 있다’, ‘회사는 선원들이 회사 경영에서 아주 중요한 역할을 한다는 것을 인식하고 있다’ 등 9개 문항으로 측정하였으며, 평균값이 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 나타낸다. (Cronbach's α =.93)

조직내 지위: 이 연구에서 조직내 지위는 조직구성원이 조직내에서 전문가 혹은 리더로서 인정과 존중을 받고, 얼마나 강한 발언권과 영향력을 가지고 있는가를 의미한다. 선행연구에서 조직내 지위와 관련된 설문을 찾을 수 없어서, 연구자가 직접 설문을 개발하여 사용하였다. 구체적 설문은 ‘나의 동료들은 나를 자신들의 리더로 존중해 준다’ ‘나는 우리 회사에서 발언권이 강하다’ 등 4문항이며, 평균값이 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 나타낸다. (Cronbach's α =.85)

사회적 정체성: 선행 연구(성한기, 2001; 박군석, 2002) 등에서 사회적 정체성을 집단자존심, 집단동일시 및 집단범주화로 나누어 분석하였는데, 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 ‘내가 선원임을 스스로 내세운다’, ‘내가 선원이라는 사실이 나에게 중요하다’ 등 4문항을 집단존중감 측정을 위한 문항으로, ‘나는 다른 사람들이 선원들에 대해 어떤 생각을 갖는지 관심이 많다’, ‘누군가 선원들에 대해 좋게 이야기하면 내가 칭찬받는 것 같다’ 등 4문항을 집단동일시 측정을 위한 문항으로, ‘나는 선원집단의 구성원과 잘 맞는다’, ‘나는 선원이라는 사실이 나의 이미지와 잘 어울린다’ 등 4문항을 집단범주화 측정을 위한 문항으로 하여 총 12개의 문항을 사용하였으며, 평균값이 높을수록 사회적정체성이 높음을 의미한다.

(Cronbach's α =.86)

이직의사: 본 연구에서는 이도화(2003)가 개발한 3문항(앞으로 1~2년 내 선원직을 떠날 것 같습니다?, 귀하는 선원직을 떠날 생각을 얼마나 자주 하십니까?, 귀하는 선원직을 떠나 새 직장을 구하기를 얼마나 원하십니까?)을 포함하여 6개의 문항으로 이직의사를 측정하였으며, 평균값이 높을수록 이직의사가 높은 것을 나타낸다. (Cronbach's α =.83)

3.3 분석방법

본 연구의 모형은 매개변수 구조를 가지고 있으므로 AMOS Ver. 17.0을 사용하여 공분산구조분석을 실시하였다. 공분산구조분석에서는 측정변수의 수가 증가할수록 빈약한 모형 적합성을 가져올 가능성이 커지고, 모형이 커지는 만큼 모델 설정 오류 또한 커진다고 할 수 있다. 따라서 Bentler & Chou(1987)는 20개 이상의 측정변수를 사용하지 말 것을 권고하고 있다. 이 연구에서 사용된 측정변수는 총 35개로 많은 편이므로, 이를 가급적 줄이기 위해 각 잠재변인을 측정하는 문항들을 2개 이상의 묶음으로 나누고 각각의 평균치를 해당 잠재변인을 측정하는 개별 측정치로 삼았다. 본 연구에서 설정한 분석모형은 다음 그림과 같다.

Fig. 2 Analysis Model

4. 연구결과

4.1 기술통계와 상관관계

Table 1의 기술통계 결과를 보면 이 연구의 표본 집단에서는 선원의 사회화가 중간수준보다 약간 높지만, 선원직업에 대한 사회적 지지와 선원들에 대한 조직지원인식은 중간수준보다 낮은 것으로 나타나 선원에 대한 사회적, 조직적 분위기는 다소 우호적이지 못한 것으로 나타났다. 그리고 선내에서의 자신의 사회적 지위와 선원으로서의 사회적 정체성, 이직의사는 모두 중간수준인 것으로 나타났다. 그리고 상관관계 분석결과를 보면, 예상대로 사회화, 사회적 지지, 조직지원인식, 그리고 조직내 지위는 모두 사회적 정체성과 정(+)의 상관관계가 있고, 사회적 정체성은 이직의사와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 이들 변수들이 앞서 연구모형에서 제시한 매개관계 구조 내에서 가설에 설정한 관계를 가지는지를 파악하기 위해서 공분산구조분석을 실시하였다.

Table 1 Descriptive Statistics and Correlations

	$\bar{X}$	σ	사회화	사회적 지지	조직지 원인식	조직내 지위	사회적 정체성	이직 의사
사회화	3.12	.72	(.63)					
사회적 지지	2.37	.71	.17**	(.81)				
조직지 원인식	2.58	.73	.11*	.39***	(.93)			
조직내 지위	2.97	.72	.41***	.27***	.17**	(.85)		
사회적 정체성	3.00	.68	.31***	.43***	.31***	.29***	(.86)	
이직 의사	3.00	.92	-.09	-.24***	-.31***	-.17**	-.35***	(.85)

N=353~362, (): Cronbach's α ,

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

4.2 측정모형의 타당성 검증

본 연구의 측정모형은 적합성 지수들을 볼 때 몇 개의 지표(GFI, AGFI, TLI, CFI)가 전통적 적합기준에 조금 못 미치지만, 그 차이는 미미하다. 그리고 RMR과 RMSEA가 통상적인 적합성 기준 내에 들어오기 때문에 이 측정모형은 대체로 수용할 만한 적합성을 가지는 것으로 판단된다. ($\chi^2 = 540.92(df=174)$, RMR=.05, GFI=.87, AGFI=.83, TLI=.87, CFI=.89, RMSEA=.08)(Table 3). 그리고 확인요인분석 결과에서 보는 대로 (Table 2), 개별 측정치들이 해당 잠재변인에 모두 유의하게 적재되어, 본 연구의 측정모형은 적합한 타당도를 가지는 것으로 판단된다.

Table 2 Confirmative Factor Analysis Results of Measurement Model

경로(잠재변인→측정치)	요인 적재치(λ) ^a	C. R. ^b
사회화 → 사회화1	.62 ^c	-
→ 사회화2	.75	7.03***
사회적 지지 → 사회적 지지1	.72 ^c	-
→ 사회적 지지2	.87	12.43***
→ 사회적 지지3	.62	10.49***
조직지원 → 조직지원1	.76 ^c	-
→ 조직지원2	.83	16.25***
→ 조직지원3	.87	17.02***
→ 조직지원4	.85	16.66***
→ 조직지원5	.76	14.61***
조직내 지위 → 조직내 지위1	.74 ^c	-
→ 조직내 지위2	.74	12.39***
→ 조직내 지위3	.82	12.99***
사회적 정체성 → 사회적 정체성1	.69 ^c	-
→ 사회적 정체성2	.70	11.40***
→ 사회적 정체성3	.54	9.10***
→ 사회적 정체성4	.65	10.67***
→ 사회적 정체성5	.77	12.21***
이직의사 → 이직의사1	.62 ^c	-
→ 이직의사2	.90	11.57***
→ 이직의사3	.80	11.55***

a: 표준화계수, b: C. R.(Critical Ratio)=추정치/표준오차, c: 1.0으로 고정 *** $p < .001$

4.3 구조모형의 적합성 검증

이 연구의 이론모형은 측정모형과 같이 대체로 일반적 적합성 판단기준에 근접한 것으로 보인다. ($\chi^2 = 553.394(df=178)$, RMR=.05, GFI=.87, AGFI=.83, TLI=.87, CFI=.89, RMSEA=.08) 그러나 이론모형이 우수한 적합성을 보인다 하더라도 이론모형보다 나은 모형이 있을 수 있으므로, 이론모형의 상대적 적합성을 평가하기 위해 경쟁모형(여기에서는 완화모형)을 설정하였다. 완화모형은 사회화, 사회적지지, 조직지원인식, 조직내 지위 등 독립변수가 이직의사에 대해 사

회적 정체성을 통한 간접효과 외에 직접효과를 가지는지를 파악하기 위해 두 변수 사이에 직접경로를 추가한 것이다. 이론모형과 완화모형을 비교하면 Table 3에서 보는 바와 같이 자유도 4가 감소한 완화모형의 χ^2 값이 이론모형보다 12.47이 적어져서 통계적으로 유의하게($p < .05$) 적합성이 개선되었기 때문에 완화모형이 이론모형보다 더 나은 모형인 것으로 판단된다.

Table 3 Fit Indices of Models

모형	χ^2 (df)	RMR	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
측정모형	540.92 (174)	.05	.87	.83	.87	.89	.08
이론모형	553.39 (178)	.05	.87	.83	.87	.89	.08
완화모형 ^a	540.92 (174)	.05	.87	.83	.87	.89	.08

a: 이론모형에 4개 독립변수 각각으로부터 이직의사에 이르는 직접경로 추가

4.4 가설검증

이상에서 살펴본 바와 같이 완화모형을 보다 우수한 모형으로 볼 수 있으므로 본 연구에서 제시한 가설의 지지 여부는 완화모형을 바탕으로 검증하기로 한다. 아래의 Table 4에 완화모형의 경로계수를 제시하였다.

이 연구에서 제시한 5개의 가설 중에서 가설 1(사회적 정체성 → 이직의사)은 경로계수($\beta_{21} = -.40$, C.R. = -4.33)가 유의하게 나타나서 지지되었다. 가설 2(사회화 → 사회적 정체성)는 경로계수가 통계적으로 유의하게 나타나($\gamma_{11} = .35$, C. R. = 3.89) 지지되었다. 가설 3(사회적 지지 → 사회적 정체성)과 가설 4(조직지원인식 → 사회적 정체성)도 경로계수가 유의하여($\gamma_{12} = .39$, C.R. = 5.34; $\gamma_{13} = .14$, C.R. = 2.28) 각각 지지되었다. 그러나 가설 5(조직 내 지위 → 사회적 정체성)는 경로계수가 유의하지 않아서($\gamma_{14} = .02$, C.R. = .27) 기각되었다. 그리고 원래 연구모형에 포함시키지는 않았으나 대체모형에서 추가한 직접경로 중에서는 조직지원인식 → 이직의사 경로가 유일하게 유의한

것으로 나타났다($\gamma_{23} = -.21$, C.R. = -3.18).

상기 결과로 미뤄볼 때 사회화와 사회적 지지는 사회적 정체성을 통해서 간접적으로만 이직의사에 부(-)의 영향을 미치고, 조직지원인식은 사회적 정체성을 통해 간접적으로도 이직의사에 부(-)의 영향을 미치지만 직접적으로도 이직의사에 부(-)의 영향을 주는 것으로 추정된다. 그러나 이러한 간접효과가 통계적으로 유의한지를 확인하기 위하여 Bootstrap 방법에 의해 매개효과의 유의확률을 파악하였다(Table 5). 그 결과, 매개변수인 사회적 정체성은 사회화와 사회적 지지에 대해서는 통계적으로 유의한 수준에서 매개효과를 가지고, 조직지원인식에 대해서는 한계적으로 유의한 수준에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 사회화와 사회적 지지는 매개변수인 사회적 정체성을 통해서만 이직의사에 부(-)의 영향을 주기 때문에 사회적 정체성과 이직의사에 대해 완전매개 관계를 가지고, 조직지원인식은 한계적 유의수준에서 간접효과도 가지기 때문에 부분매개 관계를 가지는 것으로 볼 수 있다.

이로써, 사회화, 사회적 지지, 조직지원인식은 그 수준이 높을수록 선원의 사회적 정체성을 높이고, 높아진 사회적 정체성은 선원의 이직의사를 감소시키되, 조직지원인식은 직접적으로도 이직의사를 낮추는 역할을 하는 것으로 볼 수 있다. 조직내 지위는 예상과 달리 선원의 사회적 정체성이나 이직의사와는 관계가 없는 것으로 파악되었다.

Table 5 Mediation Effects of Social Identity

독립변수	매개변수	종속변수	크기 ^a	p ^b
사회화	사회적 정체성	이직의사	-.14	.01
사회적 지지			-.16	.01
조직지원인식			-.06	.06
조직내 지위			-.01	.77

a: 표준화계수

b: Bias-corrected percentile method

Table 4 Path Coefficients

가설	경로	가설 방향	이론모형		완화모형		가설 채택 여부
			표준화 계수	C. R.	표준화 계수	C. R.	
1	사회적 정체성 → 이직의사 (β_{21})	-	-.47	-6.55***	-.40	-4.33***	지지
2	사회화 → 사회적 정체성(γ_{11})	+	.35	3.86***	.35	3.89***	지지
3	사회적 지지 → 사회적 정체성(γ_{12})	+	.39	5.33***	.39	5.34***	지지
4	조직지원인식 → 사회적 정체성(γ_{13})	+	.16	2.65**	.14	2.28*	지지
5	조직내 지위 → 사회적 정체성(γ_{14})	+	.03	.39	.02	.27	기각
완화 모형 추가 경로	사회화 → 이직의사				.06	.59	
	사회적 지지 → 이직의사				.04	.48	
	조직지원인식 → 이직의사				-.21	-3.18**	
	조직내 지위 → 이직의사				-.07	-.84	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

5. 토의 및 결론

이 연구는 경제발전에 따라 지속적으로 증가하고 있는 선원의 이직현상이 발생하는 원인을 사회적 정체성 관점에서 실증적으로 분석하였다. 선원들에 대한 설문자료를 공분산구조분석 방법으로 분석한 결과, 먼저 선원의 사회적 정체성이 높을수록 이직의사가 증가한다는 사실을 확인할 수 있었다. 그리고 사회적 정체성의 선행변수로 채택한 선원의 사회화, 사회적지지, 조직지원인식이 높을수록 선원의 사회적 정체성이 강화되는데 반해, 조직내 지위는 예상과 달리 사회적 정체성과 관계가 없었다. 마지막으로, 사회화와 사회적 지지는 사회적 정체성을 통해서만 이직의사를 감소시키지만, 조직지원인식은 간접적인 효과와 더불어 직접적으로도 이직의사를 낮추는 역할을 하는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 선행연구에서 사회적 정체성을 이직 및 이직의사의 선행요인으로 채택한 연구가 거의 없다는 점에서 학문적으로 의미 있는 기여를 했다고 생각한다. 실무적으로도 이 연구의 결과는 해운기업과 해운정책 당국에서 선원들의 부족사태를 줄이는 방편으로 이직문제를 다룰 때 적지 않은 시사점을 제시할 수 있다고 본다. 구체적으로 선원의 사회적 정체성이 이직의사에 상당한 영향을 미치는 만큼 선원들이 선원 직업에 대해 자긍심과 보람을 느낄 수 있는 대책 마련이 시급할 것이다. 선원 직업이 과거처럼 경제적 빈곤시기에 돈벌이 수단으로 치부되도록 둘 것이 아니라 미래 경력비전(김정만 · 이도화, 2011)을 제시해 줄 수 있는 전문직으로서의 위상을 갖추도록 교육과 홍보를 실시할 필요가 있다. 그리고 이 연구에서 나타난 바와 같이 선원의 사회화와 사회적지지, 그리고 조직지원인식을 높여서 결과적으로 선원의 사회적 정체성을 강화할 수 있는 방안의 모색이 필요하다. 선원의 사회화는 주로 주위의 선원집단에 의해 이루어지므로, 올바른 사회화를 위해 보다 조직적인 멘토링 제도의 도입 등이 필요할 것이다. 또한 선원들이 해상에서 격리되어 일하는 자신들의 노고와 국가경제에 대한 기여를 사회적으로 인정해 주는 홍보활동을 실시하여 선원들을 국가경제를 위해 헌신하는 전문직으로 인정해 주는 사회적 분위기를 조성할 필요도 있다. 나아가 조직지원인식이 선원의 사회적 정체성을 향상시킨다는 연구결과에 유념하여, 해운기업은 나름대로 선원들의 기여를 보다 적극적으로 평가해 주고 그들을 인간적으로 존중하며 경제적인 처우도 개선해 나가는 것을 게을리 말아야 할 것이다.

이상 학문적, 실무적 기여에도 불구하고, 이 연구는 몇 가지 한계점도 수반하고 있다. 첫째, 이 연구는 횡단적인 설계의 연구로서 인과관계를 확정하는데 한계가 있다. 둘째, 동일방법변량(common method variance)의 문제로 변수들 간의 관계가 실제보다 과장되게 나타났을 수 있다. 셋째, 실제 이직을 다루지 못하고 이의 대응변수로 이직의도를 사용한 문제 등이 있어서, 연구결과를 해석하는데 일정 부분 주의를 기울일 필요가 있다. 향후 연구에서는 이런 방법론상의 문제를 극복한 연구 설계가 필요하고, 현장의 관리자와 선원들을 대상으로 한

심층 그룹 인터뷰(Focus Group Interview) 등의 다양한 방법을 사용하여 이 연구의 결과를 다시 검증해 보는 노력이 필요하다고 생각한다.

후 기

이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었습니다.

참 고 문 헌

- [1] 김도형 · 서균석 · 김태형(2011). 학습동기, 경력계획 및 조직지원인식에 따른 경력정체와 이직의도간 관련성. 대한경영학회지, 24(5), 2571-2597.
- [2] 박래효 · 김경수(2006). 노동조합원의 노조특성에 대한 지각이 노동조합참여에 미치는 영향: 상대적 박탈감, 사회 정체성, 집단효능감을 중심으로. 인사 · 조직연구, 14(3), pp. 1-40
- [3] 박은철 · 이도화(2011). 근로자의 가치성향이 노조정체성과 노조참여행동에 미치는 영향. 산업경제연구, 24(1), pp. 371-390.
- [4] 오선민(1997). 사회화 관련 학습이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 비서학논총, 6, pp. 137-160.
- [5] 장용선 · 문형구 · 박준형(2010). 직무배태성, 직무탐색, 이직의도와외의 관계에 대한 연구. 한국인사관리학회추계학술대회 발표논문집.
- [6] 전기호 · 이병규 · 박헌준(2010). 사회적 네트워크, 협조적 행동, 그리고 사회적 정체성. 한국인사조직학회 춘계학술연구발표회 발표논문집.
- [7] 차종석(2011). 조직사회화의 선행요인과 이직의도의 관계: R&D 인력을 대상으로. 대한경영학회지, 24(5), pp. 2549-2569.
- [8] Abrams, D., & Hogg, M. A. (2001). Collective identity: Group membership and self-conception. In M. A. Hogg & R. S. Tindale (eds.), Blackwell handbook of social psychology: Group processes, pp. 425 - 460). Malden, MA: Blackwell.
- [9] Berger, J., & Zelditch, M., Jr. (1998). Status, power, and legitimacy: Strategies and theories. New Brunswick, NJ: Transaction.
- [10] Carsten, J. M., & Spector, P. E.(1987). Unemployment, job satisfaction and employee turnover: A meta-analytic test of Muchinsky model. Journal of Applied Psychology, 72, 374-381.
- [11] Chan, D.(1996). Cognitive misfit of problem-solving style at work: a facet of person-organization fit. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 68, pp. 194-207.

- [12] Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its contents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), pp. 730-743.
- [13] Chatman, J. A. (1991). Matching people and organization: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, pp. 459-484.
- [14] Cobb, S. (1976). Social support as a mediator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, pp. 300-314.
- [15] Eisenberger, R., Huntington, R., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500-507.
- [16] Fisher, C.(1986). Organizational socialization: An integrative review. In K. Rowland & G. Ferris (eds.), *Research in personnel and human resource management*, 4, pp. 105-109, Greenwich, CT: JAI Press.
- [17] Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-366.
- [18] Louis, M. R.(1980). Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Quarterly*, 25(2), pp. 26-51.
- [19] March, J. G., & Simon, H. A.(1958). *Organizations*. New-York: Wiley.
- [20] Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment," *Research in Organizational Behavior*, 23, pp. 189-246.
- [21] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W., Sablinsky, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), pp. 1102-1121.
- [22] Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, pp. 237-240.
- [23] O'Reilly, C. W., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, pp. 487-516.
- [24] Price, J. L., & Muller, C. W.(1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 711-722.
- [25] Steers, R. M., & Mowday, R. T.(1981). Employee turnover and postdecision accommodation process. In L. L. Cummings & B. M. Staw (eds.). *Research in Organizational behavior*, 3, pp. 235-281. Greenwich, CT: JAI Press.
- [26] Vilanova, P., Bernardin, H., Johnson, D., & Dahmus, S. (1994). The validity of a measure of job compatibility in the prediction of job performance and turnover of motion picture theater personnel. *Personnel Psychology*, 47, pp. 73-90.

원고접수일 : 2011년 12월 8일
 심사완료일 : 2011년 12월 19일
 원고채택일 : 2011년 12월 20일