

혼승선박 내 외국인선원의 문화적 동질성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향

정영섭* · 신용준** · 배후석***

*법진상운 대표이사, **한국해양대학교 해운경영학과 조교수, ***경성대학교 산업개발연구소 특별연구원

The Effect of Foreign Crew's Cultural Homogeneity on the Self-efficacy and Organizational Commitment

Young-Sub Chung* · Yong-John Shin** · Hoo-Seok Pai***

*CEO, Panstar Shipping, Busan 601-839, Korea

**Assit. Prof., Dept of Maritime Management, National Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

***Special Fellow, Industrial Development Institute, Kyungsoong University, Busan 608-736, Korea

요약 : 본 연구의 일차적인 목적은 외국인 혼승선박에서의 문화적 특성이 자기효능감과 조직 커미트먼트에 미치는 영향을 실증적으로 검토하는데 있다. 현재, 해운산업에 있어서 외국인 선원 고용제한이 완화되고 있는 가운데, 혼승에 따른 많은 문제점이 발생하고 있음에도 불구하고, 외국인 선원 혼승선박의 문화적 특성이 선박구성원으로서의 자기효능감과 선박조직의 커미트먼트와 어떠한 관련성을 가지는가에 관한 구체적인 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이러한 연구문제를 해결하기 위해서 본 논문에서는, 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성 제고와 관련된 이문화 수용과 적응 등의 문화적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치며 나아가 직무만족 및 조직몰입과 같은 조직커미트먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 구조방정식모형분석을 통하여 실증적으로 검증하였다. 분석결과 연구가설이 모두 채택되어, 혼승선박 내 외국인 선원의 문화적 동질성을 제고하여 자기효능감을 높이는 것이 혼승선박조직의 조직커미트먼트를 개선하는 것이 바람직하다는 것을 보여 주고 있다. 더욱이, 혼승선박과 같은 특수 환경 조직의 유효성을 제고하기 위해서는 자기효능감에 관한 연구가 필요하며, 본 연구결과는 혼승선박 조직관리에 있어서 그 공헌도가 매우 높을 것으로 판단된다.

핵심용어 : 외국인 선원, 혼승선박, 문화적 동질성, 자기효능감, 조직커미트먼트

Abstract : The primary purpose of this study is to examine empirically the effect of foreign crew's cultural and organizational characteristics on their self-efficacy and organization commitment. Currently, the restrictions on the employment of the foreign crews are being eased in the Korean shipping industry and many problems are occurring consequently. However, specific and empirical studies on the relevancy of cultural characteristics to the crew's self-efficacy and organizational commitment on board the vessels with combined crews have not yet been carried out. To solve these problems, we examined how the cultural characteristics such as acculturation and accommodation of different culture related to the improvement of cultural homogeneity of vessels with combined crews influence on the self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment of the foreign crews through SEM analysis. According to the results, hypothesis 1 and 2 were all supported with statistical significance. To conclude, this study suggests that foreign crew's cultural homogeneity and their self-efficacy should be firstly enhanced in order to improve organizational commitment on the vessel with combined crews. Furthermore, a study on self-efficacy of crew organization is urgently needed to enhance the effectiveness of an organization in a vessel with combined crews that has special environment. The result of this study will contribute a lot to the organization management of a vessel with combined crews.

Key words : Foreign crews, Cultural homogeneity, Self-efficacy and Organizational commitment

1. 서 론

오늘날 전 세계 상선대의 65%가 혼승 제도를 도입하고 있으며 이 중 10%가 넘는 선박이 5개국 이상의 서로 다른 국적 선원을 혼승하고 있다(강, 2002). 우리 나라도 해운산업의 국제적인 경쟁력을 제고하기 위하여 외국인인력고용관리지침

및 국제선박등록법 등을 제정하여 인적자원 투입요소의 제한을 완화하고 있으며 이에 따라 외국인 선원의 고용이 증가하고 있는 실정이다. 그런데 이러한 외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성은 내국선원 승선선박의 특성과는 매우 다름에도 불구하고, 이러한 특성이 선박구성원으로서의 자기효능감과 선박조직의 커미트먼트와 어떠한 관련성을 가지는가에 관

* 대표저자 : 정영섭(정회원) captchung@panstar.biz 051)604-2000

** 중신회원, yjshin61@hhu.ac.kr 051)410-4382

*** 정회원, hspai@ks.ac.kr 051)620-4403

한 구체적인 연구는 아직 없다.

이러한 문제의 인식 하에 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성 제고와 관련된 이문화 수용과 적응 등의 문화적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치며 나아가 직무만족 및 조직몰입과 같은 조직커미트먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하고자 하는 것이 본 연구의 구체적 목적이다.

2. 연구의 이론적 배경

특히 선박조직에서 자기효능감의 연구는 시급하다고 말할 수 있다. 우선 외국인 선원 혼승선박 조직의 환경적 요인으로서 문화적 특성은 비혼승선박조직에 비해 문화적 차이, 즉 이질적 문화에 대한 수용과 적응력의 차이 등과 같은 문제점 때문에 조직관리가 더욱 어려운 것이 현실이다. 다시 말해서 혼승선박에 승선한 선원은 문화적 차이 등 환경적 요인에 의해 부정적인 지각의 가능성이 크고, 스트레스, 부적응, 이직 등의 정서적 행동적 반응을 유발하여 선박조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이와 관련하여 최근 각 조직은 인간의 신념, 태도, 감정 등이 조직유효성에 미치는 영향에 대해 많은 관심을 가지게 되면서 조직구성원들이 자발적으로 업무를 수행하면서 직무에 만족할 수 있는 프로그램을 개발하는데 중점을 두고 있다.

예컨대 선박조직과 같이 특수한 조직의 한 가지 예로서 간호조직이 있다. 간호조직은 24시간 환자의 생명과 관련된 직접업무를 담당하므로 업무의 정확성을 강요받게 되고 이런 상황을 지나치게 부정적으로 지각함으로써, 불안, 우울, 분노, 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적, 행동적 반응을 보인다. 그 결과 임상에서 간호조직개편이나 경력관리, 프리셉터십(Preceptorship) 등을 통해 간호사의 자기효능감을 증가시키기 위해 업무와 관련된 외적 환경개선방안을 제시하거나, 개인 내적 변화를 위한 여러 가지 접근방법 외에도 REBT 집단상담 프로그램 등의 도입(백, 2004) 등을 주장하고 있다.

마찬가지로 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원과 같이 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 고려한다면, 이에 대해 우선적으로 자기효능감의 연구가 선행되어야 할 것이다. 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감이다. 즉 자기효능감은 사회 인지 이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경 세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념이다(Bandura, 1986)

따라서 자기효능감은 개인적 요인(성격이나 지식, 기술) 뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성된다. 환경적 요인은 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적·지리적 여건, 과업의 귀인 등을 포함한다(전, 2004).

자기효능감을 변화시키기 위한 전략의 하나는 개인에게

과업의 속성과 복잡성 그리고 환경에 대한 정보와 이를 통제할 수 있는 방법에 대한 이해를 돕기 위한 정보를 제공하는 것(한 등, 1996) 이므로 혼승선박조직의 자기효능감 연구에는 환경적 요인으로서 그 문화적 특성이 고려되어야 할 것이다.

Early(1994)에 따르면 문화 여건에 따라 사회적 요인이 자기효능감에 작용하는 효과가 다르다고 한다. 즉, 집단적인 문화(collectivism)인 경우, 개인주의적 문화(individualism)에 비해 자기효능감을 사회인지이론으로 더 설명할 수 있다는 것이다.

이와 같이, 많은 선행연구에 의하면 자기효능감은 개인의 목표수준과 목표에 대한 몰입의 정도 그리고 행동의 선택 등 성과변수에 영향을 미친다(한, 2003; 손, 2001; 최 등 2001). 특히 기존의 자기효능감에 대한 연구를 살펴보면, 자기효능감이 높은 사람은 스트레스를 주는 사건에도 잘 적응하며 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 경험에도 적응력이 높은 것으로 나타났다(김, 2004).

결론적으로 혼승선박과 같은 특수한 환경, 예를 들어 이문화 노출에 따른 우울이나 불안, 사회·심리적 적응에 대한 과도한 스트레스 등의 근무환경을 가진 조직의 유효성을 제고하기 위해서는 선박조직의 자기효능감에 관한 연구가 매우 시급하다고 생각한다. 그리고 이에 대한 연구결과는 외국인 선원 혼승선박 조직관리에 있어서 그 공헌도가 매우 높을 것으로 판단된다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원과 같이 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 전제한다면, 무엇보다도 자기효능감의 선행요인에 대한 연구와 검토가 있어야 한다. 왜냐하면 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감 이론이기 때문이다.

이러한 선행 연구결과를 바탕으로 유추해 본다면 이 논문의 연구대상인 외국인 선원 혼승선박의 경우, 자기효능감과 관련이 있는 환경적 요인은 다양하게 나타날 것이다. 그 중에서도 문화적 특성으로 문화적 동질성의 문제가 중요한 이슈가 된다. 그런데 다양한 문화적 배경을 가진 외국인 선원들이 혼승하고 있는 선박에서의 문화적 동질성은 다양한 문화들을 상호 비교하여 그 동질성의 정도를 측정하는데 한계가 있기 때문에, 문화적 동질성을 확보하기 위한 노력의 정도인 이문화수용과 적응 중심으로 고찰하고자 한다.

따라서 본 연구는 혼승제도에 따른 선박조직 내 이문화 수용 및 적응과정, 자기효능감 그리고 행동적 유효성 차원인 조직커미트먼트(직무만족·조직몰입) 간의 구조적 관계를 분석하기 위하여 Fig. 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

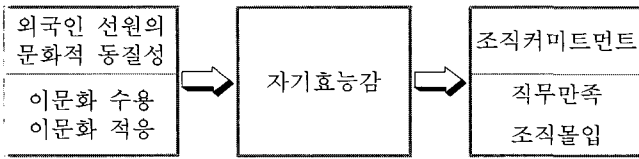


Fig. 1 The Research Model

3.2 연구가설

연구모형에 따르면 다음과 같은 가설의 설정이 가능하다.

가설 1 : 혼승선박 내 외국인선원의 문화적 동질성은 외국인 선원의 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

하위 가설 1-1 : 외국인 선원의 이문화 수용도가 높을수록 자기효능감이 높을 것이다.

하위 가설 1-2 : 외국인 선원의 이문화 적응도가 높을수록 자기효능감이 높을 것이다.

가설 2 : 혼승선박 내 외국인 선원의 자기효능감은 조직커미트먼트에 영향을 미칠 것이다.

하위 가설 2-1 : 외국인 선원의 자기효능감이 높을수록 조직몰입도가 높을 것이다.

하위 가설 2-2 : 외국인 선원의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

1) 문화적 동질성

본 연구에서의 선행변수로서 문화적 동질성의 수준을 확인하기 위한 이문화 수용성과 이문화 적응성을 측정하기 위해서 이인선(2004)이 제시한 문화적응 스트레스와 정신건강에 관한 여러 문항을 참고하고 재구성하여 여러 관점에서 개발한 문항으로서, 이문화 수용과 관련하여 이문화 가치 존중, 이문화 이해 노력, 외국인에 대한 호의적 태도, 외국인 상대 일에 대한 긍지, 외국인과 공동작업 enjoyment에 대한 문항들, 그리고, 이문화 적응과 관련하여 외국인 선원 의사 이해, 외국인 선원 감정 파악, 외국인 선원 가치관 파악, 외국인 선원 태도파악에 대한 문항에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

2) 자기효능감

본 논문에서는 Bandura의 정의를 기초로 하여, 김재근(2004)의 연구에서 개발된 여러 문항들을 재구성하여 유능한 인상과 존경의 확산, 직무수행에 필요한 지식보유, 어려운 과업 달성, 직무상 어려운 일 수행, 좋은 성과 달성, 직무관련 용어의 높은 이해도, 직무에 대한 자신감, 효율적 업무수행 방법 인지, 시간 내 과업달성, 과업완성을 위한 지속적 노력, 계획 달성 등 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3) 조직커미트먼트

조직몰입도는 조직에 대한 헌신, 희생 및 공헌의 정도를 의미하는 것으로 Mowday, Steers and Porter의 OCQ에서 선정

하고, 신용준(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 참고하여, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰 및 이의 수용, 조직목적 달성에의 적극적 참여, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 그리고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의사, 조직에 대한 애착심과 관심 등의 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

직무만족도는 조직구성원이 자신의 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 정서상태로, 역시 Minnesota 대학의 MSQ에서 선정하고 조직커미트먼트에 대한 신용준(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 참고하여, 직무 그 자체, 급여, 승진, 상사, 동료, 그리고 회사정책에 대한 만족의 정도를 나타내는 문항, 구체적으로 동료에 대한 만족, 직무의 흥미와 도전성, 상사의 배려와 좋은 피드백, 자기 직무자체에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 애로사항 건의 수용에 대한 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

4. 실증분석

4.1 실증분석개요

본 연구는 외국인 선원 혼승선박에 있어서 그 환경적 요인으로 문화적 동질성의 제고 노력에 따라 외국인 선원의 자기효능감이 어떠한 영향을 미치며, 또한 이러한 자기효능감이 선박조직구성원의 조직몰입과 직무만족과 같은 조직커미트먼트에 미치는 영향을 실증적으로 규명하기 위해, 국내선사의 외국인 선원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 본 조사를 실시하기 전에 선행연구를 기초로 작성한 예비용 설문지 30부를 2006년 3월 1일부터 동년 3월 10일까지 1개 기업을 대상으로 배포하여 사전 조사를 행한 바 있으며, 배포한 설문지의 구성 내용과 용어의 적절성 등을 검토한 결과, 설문내용의 타당성이 입증되어 2006년 3월 15일부터 동년 4월 15일까지 약 1개월 간에 걸쳐 설문조사를 실시하였다.

조사대상의 선정은 국내 선사 중 우리 나라 선원과 외국인 선원이 혼승하고 있는 선박의 외국인 선원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 6개 국내선사 및 7개 해외대리점에 700부를 배포하고 465부를 회수하여, 불성실한 응답설문지 2매를 제외한 463부의 설문지를 대상으로 실증분석을 행하였다.

4.2 신뢰성과 타당성 검증

측정변수들에 대한 신뢰성 분석결과, Cronbach α 값이 모두 0.8 이상으로 모두 높게 나타나, 본 연구의 범위 내에서 측정변수는 내적 일관성이 있는 것으로 판단되었다. 그리고 본 연구의 대부분 변수가 사회심리 및 조직행동연구에서 이용되었던 것으로 표면 타당성(face validity)은 높으며, 설문 문항의 개념 타당성을 검증하기 위하여 본 연구에서는 확인적 요인분석을 실시하였다. 그리고 확인적 요인분석과정에서 일부 설문변수의 표준회귀가중치(standardized regression weights)의

추정치(estimate)가 낮게 나타나 분석의 통계적 유의성을 저해하였으므로 구조방정식모형의 개선을 위한 접근방법에 따라 해당 문항을 선별하여 제거한 후 확인적 요인분석을 재실시하였다. 타당성분석 결과, 각각의 요인은 서로 구별이 가능하며, 구성개념 타당성이 있는 것으로 확인하였다.

4.3 가설검증

본 연구의 가설 1은 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성이 외국인 선원의 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 검증하기 위한 것이며, 가설 2는 이러한 자기효능감이 추가로 조직커밋먼트에 미치는 영향을 검증하기 위한 것이다. 본 연구가설의 검증을 위한 구조방정식 모형에 사용되는 외생변수와 내생변수는 Table 1과 같이 정의할 수 있다.

Table 1 Variables in Research Model

구분	이론변수	측정변수
외생변수	ξ_1 : 문화적 동질성	x_1 : 이문화 수용 x_2 : 이문화 적응
내생변수	η_1 : 자기효능감	y_1 : 시간 내 과업달성 y_2 : 효율적 직무수행 방법숙지 y_3 : 직무에 대한 자신감 y_4 : 직무이해 y_5 : 높은 성과 달성 y_6 : 직무장애 돌파능력 y_7 : 힘든 과업에 대한 자신감 y_8 : 직무수행을 위한 지식축적 y_9 : 동료부터의 존경
	η_2 : 조직커밋먼트	z_1 : 조직몰입 z_2 : 직무만족

실증분석과 관련하여 본 연구에서는 다음과 같은 경로 도식(path diagram)을 수립하였다. 즉, 이론변수 구조와 측정변수 구조간의 관계를 경로도식으로 나타낼 경우, 본 연구의 구조방정식 모형 경로도식은 Fig. 2와 같다.

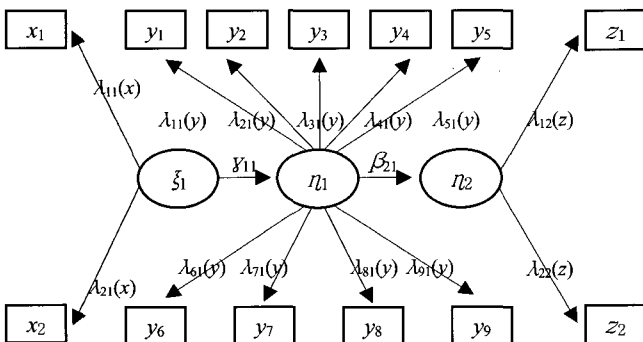


Fig. 2 The Path Diagram of This Research Model

일반적으로 공변량구조분석 프로그램인 LISREL의 경우 그 투입자료를 상관관계 매트릭스나 공변량 매트릭스를 사용하기도 하지만 구조방정식모형분석을 위한 AMOS는 원시자료를 사용한다. 마찬가지로 본 연구에서는 원시자료를 투입자료로 이용하여 분석하였다.

본 연구에서 1차 구조방정식 모형의 측정변수와 이론변수들의 모수들에 대한 회귀가중치와 표준화된 회귀가중치의 추정치는 Table 2와 같다.

Table 2 Regression Weights of SEM

문항	회귀가중치				추정치
	추정치	표준오차	C.R.값	유의확률	
γ_{11}	1.137	0.071	16.072	0.000	0.851
β_{21}	0.876	0.034	25.520	0.000	0.943
$\lambda_{11}(x)$	1.000				0.870
$\lambda_{21}(x)$	0.835	0.052	15.980	0.000	0.718
$\lambda_{11}(y)$	0.779	0.040	19.479	0.000	0.741
$\lambda_{21}(y)$	0.940	0.040	23.767	0.000	0.835
$\lambda_{31}(y)$	1.000				0.862
$\lambda_{41}(y)$	0.988	0.039	25.618	0.000	0.869
$\lambda_{51}(y)$	0.980	0.040	24.381	0.000	0.847
$\lambda_{61}(y)$	0.899	0.036	25.265	0.000	0.863
$\lambda_{71}(y)$	0.869	0.040	21.619	0.000	0.791
$\lambda_{81}(y)$	0.952	0.040	23.775	0.000	0.835
$\lambda_{91}(y)$	0.838	0.040	20.852	0.000	0.774
$\lambda_{12}(z)$	1.000				0.920
$\lambda_{22}(z)$	0.880	0.027	32.372	0.000	0.916

Table 2에서 볼 수 있는 바와 같이 구조방정식 모형의 경로 계수로서, 먼저 외국인 선원 혼승선박의 문화적 특성과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 γ_{11} 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.851(유의확률 0.000)로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있으며, 또한 양(+)의 값을 갖는 것으로 보아 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성의 정도가 클수록 자기효능감의 정도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

또한 외국인 선원 혼승선박에 있어서 선박조직구성원의 자기효능감과 조직커밋먼트와의 관계를 나타내는 경로계수 β_{21} 의 표준 회귀가중치의 추정치도 역시 0.943(유의확률 0.000)으로 상당히 높게 나타났으며 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있으며, 양(+)의 값을 갖는 것으로 보아 자기효능감의 정도가 높을수록 선박조직구성원의 조직커밋먼트의 수준도 높게 나타나 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

구조방정식 모형분석의 결과를 정밀하게 해석하기에 앞서 이론모형이 실증자료에 얼마나 잘 맞는가를 확인하여야 한다. 본 연구의 구조방정식 모형의 전반적인 적합도 분석의 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에서 χ^2 값은 324.547로 자유도 63에 비해 큰 편이며, 이에 따라 유의확률도 0.000으로 유의수준 0.05에 미치지 않는다. 그러나 이러한 χ^2 값은 측정변수의 다중 정규성을 전제로 하고 있고, 표본의 크기에 민감하기 때문에 모형의 적합도 평가를 위한 절대적인 지표라기 보다 하나의 지침으로 보며, 다른 지수들을 함께 고려하여 판단하여야 한다. 다른 지수들을 살펴보면, 절대적 적합지수 GFI는 0.902로 90% 수준을 넘어 서고, GFI의 상호배타적 지수인 원소간 평균차이(Root Mean-square Residual)가 0.062으로 나타나 유의수준 0.05에는 미치지 못하지만 본 연구의 표본크기와 측정변수의 수를

감안한다면 수용할만한 수준으로 볼 수 있다. 다시 말해서 표본의 크기를 고려한 상대적 적합지수로서 NFI는 0.942, RFI 0.928, IFI 0.953, TLI(혹은 Non-normed Fit Index: NNFI)는 0.942이며, 마찬가지로 CFI가 0.953으로 모두 높게 나타났다. 결론적으로 전체적으로 상대적 적합지수를 고려하면 모두 상당히 유의적인 결과를 보이는 것으로 판단되므로 개별 가설검증을 위한 근거가 충분하다고 생각된다.

Table 3 Fit Measures

적합척도	디폴트 모형	포화 모형	독립성
불일치 CMIN	324.547	0.000	5617.996
자유도 DF	63	0	78
유의확률 P	0.000		0.000
모수의 수 NPAR	28	91	13
불일치/자유도 CMINDF	5.152		72.026
원소간평균차이 RMR	0.062	0.000	1.379
기초적합지수 GFI	0.902	1.000	0.160
수정기본적합지수AGFI	0.859		0.020
극수정기본지수 PGFI	0.625		0.137
표준적합지수 NFI	0.942	1.000	0.000
상대적합지수 RFI	0.928		0.000
충분적합지수 IFI	0.953	1.000	0.000
터커-루이스 지수 TLI	0.942		0.000
비교적합지수 CFI	0.953	1.000	0.000

4.4 분석결과 해석

2차 수정된 구조방정식 모형의 분석결과는 본 연구의 가설 1과 2를 동시에 채택할 수 있는 근거가 된다. 즉 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성과 자기효능감 그리고 조직커미트먼트의 구조적 관계에 대한 실증적 증거를 보여주고 있다. 그러므로 본 연구의 실증분석결과에 의하면, 연구가설 1은 기각되지 않고 따라서 하위 연구가설 1-1 및 1-2가 채택된다. 이와 동시에 연구가설 2 역시 기각되지 않고 따라서 하위 연구가설 2-1과 2-2가 채택된다.

이러한 분석결과를 요약하면, 우선 가설 1과 관련하여, 첫째 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 수용의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{11}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.870(0.40 이상)으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다. 둘째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 적응의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 적응과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{21}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.718로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

또한 가설 2와 관련하여 먼저 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 조직몰입도가 높아짐을 보여주고 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서

자기효능감과 조직몰입과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{12}(z)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.920으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다. 그 다음 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 직무만족도가 높아짐을 보여주고 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서 자기효능감과 직무만족과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{22}(z)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.916으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

5. 결론

국제해운연맹(International Shipping Federation)과 발틱 국제해운동맹(BIMCO)에서는 매 5년마다 선원 인력의 공급 및 수요에 관한 동향을 조사하여 발표하고 있는데 2005년도에 보고에 의하면 전 세계적으로 부원 인력의 경우에는 수요에 비하여 공급이 충분하지만 사관 인력은 47만6,000명이 필요한 반면 공급은 46만6,000명에 그쳐 약 2%에 해당하는 1만명의 인력이 부족한 것으로 나타났으며 2015년도에는 49만9,000명이 필요할 것으로 예상되는 반면에 공급은 47만2,000명으로 그쳐 2만7,000명이 부족할 것으로 예상되고 있다.

우리나라의 경우 해양계와 수산계를 포함하여 매년 2,900여 명의 사관 인력을 양성하고 있으며 OECD 국가의 사관 인력 공급이 오히려 증가하고 있는 최근의 추세를 감안하면 앞으로 도 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원과의 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원 관리가 시급한 현실에서 혼승선박의 문화적 동질성과 자기효능감에 대한 연구가 이루어지고, 나름대로 바람직한 실증분석결과를 제시한 것은 다행스러운 일이라고 하겠다.

본 연구결과에 따라, 외국인 선원과의 혼승이 이루어지고 있는 선박에서는 외국인 선원이 승선하기 전에 먼저 승선하고자 하는 선박이 소속된 국가의 문화에 대한 이해, 자국문화와의 차이에서 발생하게 되는 문제 해결방안, 해당언어 습득, 그리고 이문화에 대한 수용 및 적응을 위한 교육훈련을 이수하도록 하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 외국인 선원을 승선시키고 이들 선원을 관리하는 선원관리 조직과 해외 외국선원양성기관들이 이들 외국인 선원을 대상으로 승선하고자 하는 선박이 속한 문화권에 대한 이해와 적응을 증진시키기 위한 교육훈련 프로그램을 개발하고, 이를 적절히 이수시키도록 하여야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 강종희(2002), “한국해운의 생존, 구조경제 달성에 달려 있다.” *Weekly Shipping & Shipbuilding Market Review*, 해운물류연구실.
- [2] 김재근(2004), “자기효능감, 학교학습동기, 사회적 지지가 자기관능감에 미치는 영향 연구,” 홍익대학교 박사학위논문.

- [3] 백혜순(2004), “인지 정서 행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과,” 가톨릭대학교 박사학위논문.
- [4] 손준상(2001), “조직특성 및 개인특성이 판매원 성과에 미치는 영향,” 마케팅과학연구, 제8집, pp.1-28.
- [5] 신용준(1994), “조직커미트먼트가 안전관리 의사 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 창원대학교 대학원.
- [6] 이인선(2004), “문화적응스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향,” 연세대학교 석사학위논문
- [7] 전현숙(2004), “기업의 서비스지향성과 조직시민행동이 종업원만족과 고객지향성에 미치는 영향,” 동아대학교 박사학위논문.
- [8] 최낙환, 박소진(2001), “구전정보 탐색동기와 자기효능감이 구전정보에 대한 의존성에 미치는 연구,” 소비자학연구, 제12권 제2호, p.55-78.
- [9] 한광현(2003), “리더 멤버 교환, 셀프 에피커시, 조직시민행동의 관계” 대한경영학회지 제37호, pp. 647-662.
- [10] 한인수, 신현교(1996), “자기효능감, 성과 및 귀인의 관련성에 관한 연구,” 충남대 경영경제연구소, 경영논집, 제12권, pp. 71-96.
- [11] Bandura, A.(1986), “*Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*”, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [12] Bandura, A.(1997), “*Self-efficacy: The Exercise of Control*”, NY: Freeman and Company.
- [13] Earley, P. C.(1994), “Self of Group? Cultural Effects of Training on Self-efficacy and Performance,” *AdministrativeScienceQuarterly*, 39(March), pp. 89-117

원고접수일 : 2006년 8월 27일

원고채택일 : 2006년 10월 24일