

외국인 선원 혼승선박내 선원간 문화동질성과 승선근무 내성의 차이가 조직커미트먼트에 미치는 영향에 관한 연구

이종석* · † 신용준**

*한국해양대학교 대학원 해운경영학과, **한국해양대학교 해운경영학부 조교수

A Study on the Effect of the Gap of Cultural Homogeneity and Onboard Working Tolerance between Korean and Foreign Crews on Organizational Commitment

† Jong-Seok Lee* · Yong-John Shin**

* Graduate school of shipping management Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

** Associate Professor, Division of Shipping Management, Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

요 약 : 본 연구의 목적은 외국인 혼승선박에서의 우리나라 선원과 외국인선원의 문화적 동질성과 승선근무 내성의 차이가 조직 커미트먼트에 미치는 영향을 실증적으로 검토하는데 있다. 해운산업에 있어서 외국인 선원 고용제한이 완화되어 외국인 선원이 혼승함에 따라 많은 문제점이 발생하고 있음에도 불구하고, 외국인 선원 혼승선박에서의 문화적, 환경적 영향요인과 구성원의 태도와 행동에 관한 구체적인 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 본 논문은 외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원들을 대상으로 이문화 관리와 승선근무내성 및 조직커미트먼트의 관계를 실증적으로 검증하였다. 검증결과, 우리나라 선원과 외국인 선원간의 문화적 동질성과 승선근무내성에 차이가 있으며, 문화적 동질성과 승선근무 내성이 높은 집단의 조직커미트먼트가 일부 변수간의 관계를 제외하고 모두 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과 는 외국인 선원 배치 및 교육훈련 그리고 혼승선박 조직관리에 있어서 중요한 실무적 시사점을 제공할 것으로 사료된다.

핵심용어 : 외국인선원, 혼승선박, 문화적 동질성, 승선근무내성, 조직커미트먼트

Abstract : The purpose of this study is to examine empirically the cultural problem and working attitude in the Korean vessel of combined foreign crews. Currently, the restrictions on the employment of the foreign crews are being eased in the Korean shipping industry and many problems such as misunderstanding and dissonance in working have been occurred consequently. However, specific and empirical studies regarding different culture between Korean and foreign crews working together in the vessel have not yet carried out. So this study is meaningful as exploratory research about cultural homogeneity, onboard working tolerance and organization commitment for combined foreign crews and the result of this study contributes to management of crew and vessel organization.

Key words : Foreign crews, Cultural homogeneity, Onboard working tolerance, Organization commitment

1. 서 론

우리나라는 해운산업의 국제적인 경쟁력제고를 위하여 1991년도 7월에 해운 노사가 합의하여 1991년 11월부터 외국인인력고용관리지침에 따라 선박 1척당 3명 이내의 범위에서 조선족 교포에 한정하여 외국인 선원의 고용이 가능하게 되었고, 이후 수차 개정을 거쳐서 2004년 8월에는 국제선박에 대하여 1척당 부원의 수를 6명에서 7명으로 증가시킬 뿐만 아니라 1척당 1명의 해기사를 고용시키는 것으로 노사가 합의하여 현재 시행하고 있다. 또한 2004년 10월부터 내항상선에도 외국인 선원의 선박 1척당 승선 인원의 30% 이내에서 3명까지 전

체적으로는 500명 이내의 규모에서 고용이 가능하게 되었다. 이에 따라, 2005년 12월 31일 현재 국적 외항선 612척에는 LNG선박 17척을 제외하고 전체의 97%가 넘는 595척의 선박에 2,376명의 외국인 선원이 승선하고 있으며 내항상선에도 226명의 외국인 선원이 승선하고 있다.

외국인 선원의 혼승이 증가하고 있는 상황에서 혼승선박 내의 자국선원과 외국인 선원을 대상으로 한 문화적 특성과 조직론적 주제에 관한 연구와 이들 연구주제에 대한 자국선원 및 외국인 선원간의 인식 차이에 관한 연구가 필요할 것으로 본다. 본 연구는 이러한 주제에 대한 연구가 부족한 실정에서¹⁾ 혼승선박내 외국인 선원과 우리나라선원간의 문화적 동질성

1) 외국인 선원의 문화적 동질성에 대한 연구로 정영섭(2006), 정영섭 등(2006)의 연구가 있다. 이 연구들은 외국인 선원들을 대상으로 자기효능감에 대한 문화적 동질성과 승선근무내성의 영향, 자기효능감이 조직커미트먼트에 미치는 영향을 분석하고 있다.

* 대표저자 : 정희원, whdtjr1965@hanmail.net, 051) 410-4380

† 교신저자 : 신용준(정희원), yjshin61@hhu.ac.kr 051)410-4382

을 제고시키기 위한 이문화 수용 및 적응과 승선근무 내성에 대한 차이 그리고 조직커미트먼트에 대한 연구를 수행하고자 한다.

2. 연구의 이론적 배경

타 문화권에서 온 외국인 선원이 우리나라 선박조직구성원으로 적응하는 것은 중요한 사회적 과제가 될 것이다. 외국인 선원의 혼승이 증가함에 따라, 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원의 심리적, 사회적, 문화적 적응, 정신건강 등이 선박조직의 성과를 결정하는 중요한 요소가 되므로, 이에 대한 연구가 필요한 것으로 나타나고 있다.

타 문화권으로부터 이주한 외국인 노동자의 이문화적응 스트레스는 정신건강에 악영향을 미치게 되는데, Alderete et al(1999)은 사회적 지지, 성별, 언어장벽, 법적 거주신분에 대한 염려 등의 요인이 우울수준에 영향을 미치며, 차별정도가 높을수록 우울수준이 높게 나타난다고 하였다.

Hovey and Magana(2002)는 문화적응 스트레스가 높을수록, 사회지지가 비효율적일수록, 불안수준이 높게 나타나며, Hovey and King(1996)은 문화적 적응 스트레스가 우울수준과 자살충동을 높일 수 있다고 하였다. 그런데 문화적응 스트레스를 조절하는 변수들은 개인과 이주집단의 인구사회학적, 사회적, 심리적 특성을 포함한다. 사회적 특성으로는 사회적 지지, 개인적 특성으로는 평가, 대처, 태도 등의 요인을 들 수 있다.

그런데 일정기간 육상과 단절된 선박에서 근무를 행하게 되는 선박조직에서 국적이 다른 선원들이 혼승하게 될 경우, 타국적의 선원들은 상호 문화적 영향을 미치며 생활하게 된다. 이와 같은 이질적인 문화적 배경을 가진 선원들이 서로의 상이한 문화를 이해하고 이를 얼마나 잘 수용하는가에 따라 조직분위기, 팀웍, 구성원만족도 등이 높아지고, 이에 따라 조직성과도 향상되게 될 것이다.

선박조직은 장기간 육상과 격리되며, 급변하는 기상 및 해상 상태의 직접적인 영향을 받는 불안정하고, 불안한 환경에서 그 업무를 수행하기 때문에 육상조직과는 다른 특성을 가지고 있다. 일정기간 육상과 격리되어 승선하게 됨으로써 발생하는 가족관계 및 사회관계의 단절에 따른 이가정성 및 이사회성의 심리적 문제점이 발생하게 된다. 또한 소음, 진동, 피칭과 롤링 등의 지속적 영향을 받으면서 선박이라는 제한된 공간에서 24시간 생활함으로써 피로, 근무의욕 저하, 개인생활 침해 등의 문제가 발생한다. 따라서 선박조직은 해상노동의 특수성으로 인하여 육상과 고립된 상황에서 많은 해상위험에 적절히 대처하며, 질 좋은 운송서비스를 창출하기 위하여 승선근무에 따른 제약요소들을 감내하고 극복할 수 있는 내성이 필요하다. 즉, 승선근무에 따른 이사회성과 이가정성에 대한 심리적 측면의 내성과 제한된 직무공간과 개인생활 침해에 대한 생리적 측면의 내성은 양질의 해상노동력을 계속적으로 확보, 유지하여 질 좋은 운송서비스를 창출하는데 가장 중요한

요소가 되고 있다.

이러한 선박조직의 특수성에 대한 근무 내성을 가짐으로써 선박근무에 대한 적응력을 높이고 일과 조직에 대한 만족도도 높아질 수 있다. 승선근무 내성을 높이기 위한 다양한 교육훈련과 직무적응 노력들이 이루어지고 있다. 외국인 선원 혼승선박에서도 승선근무 내성은 구성원의 태도와 직무성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용하게 되는데, 선원들이 문화적 배경과 교육훈련 정도에 따라 승선근무에 대한 내성의 차이가 있을 수 있을 것이다.

조직커미트먼트는 조직에 대한 일체감이나 소속감, 그리고 충성심을 내포하는 미래 지향적 태도를 나타내는 개념으로, 조직구성원이 조직목표달성에 공헌하고 조직을 위해 헌신함으로써 조직에 긍정적인 결과를 가져다준다. 이러한 조직커미트먼트는 조직구성원의 행동적 측면의 유효성을 나타내는 지표로 주로 사용되고 있으며, 조직과 직무에 대한 태도요인으로 조직몰입도와 직무만족도가 널리 사용되고 있다. 조직몰입은 특정한 조직 그 자체나 조직목표, 조직구성원에게 바라는 기대 등에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는 정도, 즉 한 조직에 대한 개인의 동일시(identification)와 몰입(invovement)의 상대적 정도를 말하기도 한다(김, 1999). 조직몰입도가 높은 종업원은 조직에 대한 신뢰, 일체감, 적극적 참여 등을 통하여 직무에 보다 몰입하게 되며, 조직을 위해 상당한 노력을 기울이고 목표달성에 기여하게 된다.

직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 정서 상태라고 정의하고 있다(Locke, 1976). 직무만족은 직무에 대한 일반적인 태도로서 종업원의 가치판단, 정신건강 뿐 만 아니라 결근율, 이직률, 조직성과에도 영향을 미치고 있다.

외국인 혼승선박의 이문화 수용 및 적응, 승선근무 내성의 요인들은 조직내 인간관계와 직무환경을 결정짓는 중요한 요소로써, 선박조직구성원의 조직커미트먼트에 영향을 미치게 된다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

본 논문은 외국인 선원 혼승 선박에서의 조직의 성과를 결정짓는 주요한 요인인 문화적 동질성과 승선근무 내성에 대한 우리나라 선원과 외국인 선원간의 차이를 분석한다. 또한 문화적 동질성과 승선근무 내성이 혼승선박 조직의 유효성에 미치는 영향을 검증해 보고자 한다. 문화적 동질성과 승선근무 내성은 혼승선박내 개별 구성원의 태도와 행동에 관련된 요인이므로, 조직유효성도 개인행동차원에서 측정하고 분석하는 것이 타당할 것으로 생각된다. 그래서 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성과 승선근무 내성에 따른 조직유효성의 관계를 조직몰입과 직무만족의 조직커미트먼트 차원에서 고찰해 보고자 한다.

따라서 본 연구는 이상의 논의들에서 제시된 혼승제도에 따른 문화적 차이로서 조직내 이문화 수용 및 적응과정과 선박 근무 고유의 특성으로 승선근무내성 그리고 조직커미트먼트간의 관계를 실증 분석하기 위하여 Fig.1과 같은 연구모형을 설정하였다.

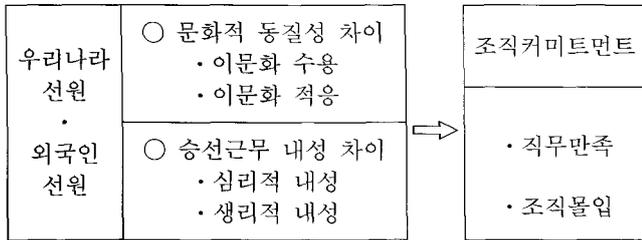


Fig. 1 The Research Model

3.2 연구가설

외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원간의 문화적 동질성의 차이를 검증하기 위하여 가설 1을 다음과 같이 설정하였다.

본 연구에서는 우리나라 선원과 외국인선원 간의 문화적 동질성을 제고하기 위한 방안으로 이문화 수용 및 이문화 적응을 설정하였다. 따라서 가설1은 문화적 동질성을 이문화 수용 및 적응에 대한 하위가설의 검증을 통해 검증하고자 한다.

가설 1 : 외국인 선원 혼승선박에서 내국인 선원과 외국인 선원의 문화적 동질성(이문화 수용 및 적응)에 차이가 있을 것이다.

외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원간의 승선근무 내성의 차이를 검증하기 위하여 가설 2를 다음과 같이 설정한다.

우리나라 선원과 외국인선원 간의 승선근무 내성을 이가정과 이사회성 등에 대한 내성을 의미하는 심리적 측면의 내성과 위험한 직무환경, 제한된 직무공간, 사생활 침해 등에 대한 내성을 의미하는 생리적 측면의 내성으로 구분하여 측정하고자 한다. 따라서 가설2는 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 하위가설의 검증을 통해 검증하도록 한다.

가설 2 : 외국인 선원 혼승선박에서 내국인 선원과 외국인 선원의 승선근무 내성(심리적 승선근무내성과 생리적 승선근무내성)에 차이가 있을 것이다.

외국인 선원 혼승선박내 문화적 동질성과 승선근무 내성은 선박조직의 성과를 결정짓는 주요한 요인으로 작용하므로, 문화적 동질성과 승선근무 내성이 선박조직의 행동적 유효성인 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설3과 4를 설정한다.

먼저 혼승선박내 이문화 수용과 이문화 적응의 문화적 동질

성이 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설3을 다음과 같이 설정한다.

본 연구에서는 조직커미트먼트를 조직몰입과 직무만족의 측면에서 분석하고자 한다. 따라서 가설3은 조직커미트먼트를 조직몰입과 직무만족 차원에서 검증하도록 한다.

가설 3 : 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성(이문화 수용 및 적응)이 높은 집단이 그렇지 않은 집단 보다 조직커미트먼트(조직몰입과 직무만족)의 수준이 높을 것이다.

그리고 혼승선박내 승선근무내성(심리적 내성과 생리적 내성)이 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설 4를 다음과 같이 설정한다.

가설4의 검증에 있어서도 조직커미트먼트를 조직몰입과 직무만족 차원에서 검증하도록 한다.

가설 4 : 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무내성(심리적 승선근무내성과 생리적 승선근무내성)이 높은 집단이 그렇지 않은 집단 보다 조직커미트먼트의 수준이 높을 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

1) 문화적 동질성

본 연구에서의 선행변수 가운데 하나인 문화적 특성으로서 문화적 동질성을 확인하기 위한 이문화 수용성과 이문화 적응성을 측정하기 위해서 이인선(2004)이 제시한 이문화 적응 스트레스와 정신건강에 관한 여러 문항을 참고하고 재구성하여 개발하여 실제 혼승선박을 대상으로 사용한 정영섭(2006)의 설문문항을 이용하였다. 이문화 수용과 관련하여 이문화 가치 존중, 이문화 이해 노력, 외국인에 대한 호의적 태도, 외국인 상대 일에 대한 긍지, 외국인과 공동작업 즐김에 대한 문항들, 그리고, 이문화 적응과 관련하여 외국인 선원 의사 이해, 외국인 선원 감정 파악, 외국인 선원 가치관 파악, 외국인 선원 태도파악에 대한 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

2) 승선근무내성

혼승선박 승선근무의 심리적 내성은 강원식 · 신용준(1994)의 연구에서 제시한 개념에 기초하여 정영섭(2006)의 연구에서 사용한 가족걱정, 가족과의 격리에 대한 괴로움, 단조로운 대인관계, 단속적 교우관계에 대한 불만, 인간관계 단절 등의 이사회성과 이가정성에 관한 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

그리고 혼승선박 승선근무의 생리적 내성은 역시 강원식 · 신용준(1994)의 연구에서 제시하고 있는 개념을 정영섭(2006)의 연구에서 사용한 사생활보호의 미흡, 선박거주시설에 대한 불만, 선박근무의 긴장, 좁은 직무공간의 답답함에 대한 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3) 조직커미트먼트

① 조직몰입도

조직몰입도는 조직에 대한 헌신, 희생 및 공헌의 정도를 의미하는 것으로 Mowday, Steers and Porter(1979)의 OCQ에서 선정하고, 신용준(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 참고하여 만든 정영섭(2006) 연구의 설문문항을 사용하였다. 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.

② 직무만족도

직무만족도는 조직구성원이 자신의 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 정서상태로, 역시 Minnesota 대학의 MSQ에서 선정하고 조직커미트먼트에 대한 신용준(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 참고하여 만든 정영섭(2006) 연구의 설문문항을 사용하였다. 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 실증분석

본 연구는 우리나라의 외국인 선원 혼승선박에 있어서 승선근무에 주요한 영향을 미치게 되는 문화차이와 해상노동의 특수 제약요인들을 감안하는데 있어서 내국인 선원과 외국인 선원들 사이에 차이가 있는지를 분석하며, 이러한 문화적 차이를 극복하기 위한 문화적 동질성 제고 노력과 승선근무 제약요인에 대한 내성이 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 5월 15일까지 약 2개월 간에 걸쳐 설문조사를 실시하였다.

조사대상의 선정은 국내 선사 중 우리나라 선원과 외국인 선원이 혼승하고 있는 선박의 우리나라 선원과 외국인 선원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 국내선사 6개 7개 해외대리점에 700부를 배포하여 560부를 회수하였고, 이 중 불성실한 응답설문지 2매를 제외한 558부의 설문지(한국인 93매, 외국인 465매)를 대상으로 실증분석을 행하였다.

4.2 신뢰성과 타당성 검증

측정한 자료의 적합성을 검증하는 두 가지 주요한 기준은 타당성(validity)과 신뢰성(reliability)이다. 먼저 신뢰성의 측정방법으로 널리 사용되고 있는 신뢰도 계수의 하나는 크론바하 알파(Cronbach's α)이다. 따라서 본 연구에서도 크론바하의 알파계수에 의한 내적일관성을 확인하는 방법으로 신뢰성을 평가하였다.

이문화 수용, 이문화 적응, 승선근무 심리적 내성, 생리적 내성, 조직몰입도, 직무만족도 등의 변수는 모두 신뢰도가 .7 이상으로 나타나 크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

본 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항들은 선행연구에 포함되었던 내용을 번역 및 참조하여 구성하였고, 이를 학계에서는 전공교수들에게, 업계에서는 1개 기업 30명의 종업원들을 대상으로 예비조사를 실시한 후에 본 조사의 설문지 항목으로 구성하였으므로 표면타당도(face validity)는 높다고 할 수 있다.

그리고 설문지의 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 각 하위인자별로 요인분석을 실시함에 있어서 직교회전 방법인 Varimax rotation을 이용하였다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 문화적 동질성에는 이문화 수용 8문항, 이문화 적응 5문항, 승선근무내성에는 승선근무 심리적 내성 5문항, 승선근무 생리적 내성 7문항, 그리고 조직커미트먼트의 조직몰입도 5문항, 직무만족도에 6문항이 각각 서로 구별이 가능한 독립요인으로 적재되어, 구성개념 타당성이 있는 것으로 확인되었다.

4.3 가설 검증

(1) 가설 1의 검증

가설 1을 검증하기 위하여, 우리나라 선원집단의 이문화 수용 및 적응과 외국인 선원집단의 이문화 수용 및 적응의 차이를 분석하였다.

Table 1 외국인 선원 혼승선박내 선원간 문화적 동질성 차이

구 분	평 균		t-값	Prob.
	외국인 선원	한국 선원		
이문화 수용	4.8424	4.5013	-2.713	.007
이문화 적응	4.2076	3.6134	-4.939	.000

분석결과 Table 1에서 보는 바와 같이, 이문화 수용은 외국인 선원집단과 우리나라 선원집단의 평균값이 각각 4.8424와 4.5013이고, $t = -2.713$, 그리고 $p = 0.007$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 그리고 이문화 적응은 외국인 선원집단과 우리나라 선원집단의 평균값이 각각 4.2076과 3.6134이고, $t = -4.939$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인

차이가 있었다.

따라서 외국인 선원 혼승선박의 외국인 선원과 우리나라 선원 간에는 이문화 수용 및 적응에 차이가 있으며, 외국인 선원의 이문화적 수용 및 적응이 우리나라 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설1은 채택되었다.

이는 우리나라 선박에 승선하기 위하여 자국을 떠나 문화가 다른 타국적의 선박에서 다른 나라 선원들과 함께 근무 및 생활을 하여야 하는 외국인 선원들의 입장에서는 이문화권의 근무상황에 적응하여야만 높은 근무성과와 보상 및 계속 승선이 보장되기 때문에, 문화적 차이를 당연한 것으로 감내하고 자신과 같이 승선하는 선원들의 이문화를 수용하고 이에 적응하려는 노력을 적극적으로 부담한 결과로 볼 수 있다. 반면에 우리나라 선원들은 이문화권의 외국인 선원들이 혼승하는 경우에, 주도적인 문화권의 소속구성원으로 외국인 선원들의 이문화를 이해하고 이에 적응하려는 입장보다는 우리나라 문화중심으로 외국인 선원들을 통합해 나가려는 경향이 강하기 때문에, 외국인 선원 집단보다 이문화 수용 및 적응 노력이 낮은 것으로 해석된다.

(2) 가설 2의 검증

가설 2를 검증하기 위하여, 우리나라 선원집단과 외국인 선원집단의 승선근무 심리적 내성과 생리적 내성의 차이를 분석하였다.

분석결과 Table 2에서 보는 바와 같이, 승선근무 심리적 내성은 우리나라 선원집단과 외국인 선원집단의 평균값이 각각 4.5339와 4.2265이고, $t = 2.398$, 그리고 $p = 0.017$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 그리고 승선근무 생리적 내성은 우리나라 선원집단과 외국인 선원집단의 평균값이 각각 4.2601과 3.8432이고, $t = 3.789$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다.

Table 2 외국인 선원 혼승선박내 선원간 승선근무 내성

구분	평균		t-값	Prob.
	외국인 선원	한국 선원		
승선근무 심리적 내성	4.2265	4.5339	2.398	.017
승선근무 생리적 내성	3.8432	4.2601	3.789	.000

따라서 외국인 선원 혼승선박의 우리나라 선원과 외국인 선원 간에는 승선근무 심리적 내성 및 생리적 내성에 차이가 있으며, 우리나라 선원의 승선근무 심리적 내성 및 생리적 내성이 외국인 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설2는 채택되었다.

이러한 결과는 우리나라의 잘 정비된 선원교육시스템과 선원들의 우수한 자질에 기인한 것으로 해석할 수 있겠다. 우리나라는 해기인력 전문 고등학교와 대학교 및 전문교육기관이 체계적으로 구축되어 선원 인력양성시스템이 잘 구비되어있으며, 이러한 교육기관에서 해상노동의 많은 제약요인을 극복하면서 한정되고 열악한 선박조직의 근무환경에 잘 적응할 수

있도록 하는 다양하고 전문적인 교육훈련을 실시하고 있기 때문에 선원들의 승선근무 내성이 높다고 볼 수 있다. 그리고 우리나라 선원들은 성실하고 책임감이 강하고 인내심이 강한 국민성을 가지고 있기 때문에, 육상과 격리되는 승선근무를 감내하여 근무성과를 높이는데 있어서 외국인 선원보다 더 뛰어난 능력을 보인다고 할 수 있다.

(3) 가설 3의 검증

가설3을 검증하기 위하여 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용 수준과 적응 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간의 조직몰입도와 직무만족도의 차이를 분석하였다. 이를 위해 이문화 수용 및 적응의 평균값을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하고, 이들 집단의 차이를 검증하였다.

Table 3 이문화 수용에 따른 조직커미트먼트 차이

구분	평균		t-값	Prob.
	이문화 수용 낮은 집단	이문화 수용 높은 집단		
조직 몰입	4.7380	5.5594	-7.223	.000
직무 만족	4.6997	5.2472	-5.402	.000

분석결과 Table 3에서 보는 바와 같이, 이문화 수용이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값이 각각 5.5594와 4.7380이고, $t = -7.223$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 또한 이문화 수용이 높은 집단과 낮은 집단의 직무만족도의 평균값은 각각 5.2472와 4.6997이고, $t = -5.402$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다.

따라서 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도와 조직몰입도에 차이가 있으며, 이문화 수용 정도가 높은 집단의 조직몰입도 및 직무만족도가 낮은 집단의 조직몰입도 및 직무만족도보다 높다는 것이 입증되었다.

Table 4 이문화 적응에 따른 조직커미트먼트 차이

구분	평균		t-값	Prob.
	이문화 적응 낮은 집단	이문화 적응 높은 집단		
조직 몰입	5.0133	5.2589	-2.067	.039
직무 만족	4.9001	5.0321	-1.269	.205

외국인 선원 혼승선박내 이문화 적응이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값은 각각 5.2589와 5.0133이고, $t = -2.067$, 그리고 $p = 0.039$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 이문화 적응이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도에 차이가 있으며, 이문화 적응 정도가 높은 집단의 조직몰입도가 낮은 집단의 조직몰입도보다 높다는 것이 입증되었다.

그런데 이문화 적응이 높은 집단과 낮은 집단의 직무만족도의 평균값은 각각 5.0321과 4.9001이고, $t = -1.269$, 그리고 $p = 0.205$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 없었다. 따라서 이문화 적응이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 직무만족도에 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러므로 가설3은 부분 채택되었다. 가설3의 검증결과, 이문화 수용 및 적응 정도가 높은 집단의 조직몰입도가 낮은 집단보다 높으며, 이문화 수용 정도가 높은 집단의 직무만족도가 낮은 집단보다 높게 나타났다. 이는 이문화 수용 및 적응 노력이 높으면 혼승선박에서 문화적 차이에 따른 문제들을 잘 극복하기 때문에, 해당 선박에 승선하는(즉, 해당기업에 근무하는) 것이 선원 개인에게 가치 있고, 의미 있으며, 계속 근무하고 싶도록 만들어서 해당 직무에 대한 만족도도 높아진다고 할 수 있다.

하지만 이문화 적응 정도와 직무만족도의 관계에 있어서는 집단간 차이를 발견할 수 없었는데, 이는 이문화 적응 노력에 의해 직무만족도가 결정되지 않으며, 다양한 직무관련 요소가 영향을 미친 결과로 판단된다.

(4) 가설 4의 검증

가설4를 검증하기 위하여 승선근무의 심리적 내성 수준과 생리적 내성 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간의 조직몰입도와 직무만족도의 차이를 분석하였다. 이를 위해 승선근무 심리적 내성과 생리적 내성의 평균값을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하고, 이들 집단의 차이를 검증하였다.

Table 5 승선근무 심리적 내성에 따른 조직커미트먼트 차이

구분	평균		t-값	Prob.
	심리적 내성 낮은 집단	심리적 내성 높은 집단		
조직 몰입도	4.7129	5.5570	-7.442	.000
직무 만족도	4.5648	5.3552	-7.994	.000

분석결과 Table 5에서 보는 바와 같이, 승선근무 심리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값이 각각 5.5570과 4.7129이고, $t = -7.442$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 또한 승선근무 심리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단의 직무만족도의 평균값은 각각 5.3552와 4.5648이고, $t = -7.994$, 그리고 $p = 0.000$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단간에는 조직몰입도와 직무만족도에 차이가 있으며, 승선근무 심리적 내성 수준이 높은 집단의 조직몰입도 및 직무만족도가 낮은 집단의 조직몰입도 및 직무만족도보다 높다는 것이 입증되었다.

이는 승선근무에 따른 이가정성과 이사회성의 제약요인을 잘 극복하는 선원들은 장기간 육상과 격리되어 근무하더라도 그들이 지각하는 직무 및 조직에의 만족과 몰입의 정도는 그렇지 않은 선원들보다 높아진다는 사실을 나타낸다고 할 수 있다.

Table 6 승선근무 생리적 내성에 따른 조직커미트먼트 차이

구분	평균		t-값	Prob.
	생리적 내성 낮은 집단	생리적 내성 높은 집단		
조직 몰입도	5.0856	5.1983	-.947	.344
직무 만족도	4.8859	5.0484	-1.565	.118

승선근무 생리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값은 각각 5.1983과 5.0856이고, $t = -0.947$, 그리고 $p = 0.344$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 없었다. 그리고 승선근무 생리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단의 직무만족도의 평균값은 각각 5.0484와 4.8859이고, $t = -1.565$, 그리고 $p = 0.118$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 없었다. 따라서 승선근무 생리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도 및 직무만족도에 차이가 없는 것으로 나타났다.

이는 대부분의 선원들이 선박이라는 제한된 직무공간에서 동료들과 일정기간 격리되어 24시간 근무 및 생활하는 근무패턴을 승선에 따른 당연한 요인으로 받아들이고 이에 적응해 나가기 때문에 조직커미트먼트에 차이가 없는 것으로 해석할 수 있겠다.

이상의 검증결과 가설4는 외국인 선원 혼승선박에서 심리적 내성에 따른 조직몰입도와 직무만족도에는 차이가 있으나, 생리적 내성에는 차이가 없는 것으로 나타나 부분 채택되었다.

5. 결론

해운산업에 있어서 외국인 선원 고용제한이 완화되고 있으며 이에 따라 많은 문제점이 발생하고 있음에도 불구하고, 외국인 선원 혼승선박의 문화적, 환경적 영향요인과 구성원의 태도와 행동에 관한 구체적인 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원의 혼승은 계속 증가할 것으로 예상되는 가운데, 본 연구는 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원을 대상으로 이문화 관리와 승선근무내성 및 조직커미트먼트에 대해 실증분석하였다.

본 연구의 연구결과는 선원 인력양성 및 교육훈련에 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있다고 생각된다. 우리나라 선원에 비해 그 수준이 낮게 나타나고 있는 외국인 선원들의 이문화 수용 및 적응과 승선근무내성을 향상시키기 위한 외국인 선원 대상의 교육프로그램이 보완되어야 할 것이다. 또한 문화적 동질성과 승선근무의 심리적 내성이 높은 집단의 조직커미트먼트가 높으므로, 선원인력의 양성을 담당하는 교육기관에서는 선원 인력 시장의 국제화 및 혼승선박의 증가 추세에 맞춰 외국인 선원의 이문화를 수용하고 이문화권의 선원을 통솔하는 데에 필요한 교육 과정을 개발하고, 커뮤니케이션의 중요성을 감안하여 외국어 사용 능력에 대한 교육 및 평가를 강화해야 할 필요가 있을 것이다.

그리고 본 연구는 외국인 선원 혼승선박을 대상으로 한 문화적, 직무환경적 특성에 대한 연구로써, 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원에 한정하지 않고 내국인 선원과 함께 실증 분석 하였다는데 연구의 의의가 있을 수 있다. 외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 자국 선원과 외국인 선원과의 상호작용 관계는 선박조직 유효성에 미치는 영향이 매우 크므로, 자국선원 및 외국 선원 모두를 대상으로 하는 연구가 필요하다. 그러나 본 연구는 주로 필리핀, 인도네시아, 베트남, 미얀마, 등의 제한된 국가의 선원들을 대상으로 설문조사하여 실증분석하고 있는바, 우리나라에 진출하고 있는 외국인 선원 전체 집단을 대표하는데 약간의 한계점을 가질 수도 있다. 따라서 향후의 연구에서는 보다 다양한 국가의 외국인 선원을 포함한 정교한 연구가 필요하다.

우리나라 국적선에는 현재 외국인 선원을 7명까지 승선시킬 수 있으며, 외국인 선원의 비중은 더 늘어날 것으로 예상되므로, 향후 연구에서는 혼승선박 내의 자국선원과 외국인 선원을 대상으로 한 문화적 특성과 조직론적 주제에 관한 연구들이 계속해서 수행되어야 할 것으로 본다.

참 고 문 헌

[1] 강원식 · 신용준(1994), “선박조직 구성원의 직무만족에 관한 연구,” 한국해운학회지, 제18호. pp. 149-179.
 [2] 김성국(1999), “국제운송 물류서비스의 지각된 서비스품질이 고객반응에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 한국해양대학교 박사학위논문.
 [3] 신용준(1994), “조직커미트먼트가 안전관리 의사 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 창원대학교 대학원.
 [4] 이인선(2004), “문화적응스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향,” 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문

[5] 정영섭(2006), “외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향, 한국해양대학교 대학원 박사학위논문.
 [6] 정영섭·신용준·배후석(2006), “혼승선박내 외국인선원의 문화적 동질성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향”, 한국항해항만학회지, 제30권 제8호, pp.643-648.
 [7] Alderete, E., Vega, W. A., Kolody, B. and S. Aguilar-Gaxiola(1999), “Depressive Symptomatology: Prevalence and Psycho-social Risk Factors among Mexican Migrant Farm-workers in California,” *Journal of Community Psychology*, 27, pp. 457-471.
 [8] Hovey, J. D. and King, C. A. (1996), “Acculturative Stress, Depression, and Suicidal Ideation among Immigrant and Second Generation Latino Adolescents,” *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 35(9), pp. 1183-1192.
 [9] Hovey, J. D. and Magana, C. G. (2002), “Exploring the Mental Health of Mexican Migrant Farm-workers in the Midwest: Psycho-social Predictors of Distress and Suggestions for Prevention and Treatment,” *Journal of Psychology*, 136(5), pp. 493-513.
 [10] Locke, E. A.(1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in Dunnette, M. D. (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally.
 [11] Mowday, R. T., Steers, R. T. and Porter, L. W.(1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 512-526

원고접수일 : 2007년 11월 7일
 원고채택일 : 2007년 12월 26일