한국항해항만학회지 제37권 제4호
J. Navig. Port Res. Vol. 37, No. 4 : 429-438, August 2013 (ISSN:1598-5725(Print)/ISSN:2093-8470(Online))
DOI : http://dx.doi.org/10.5394/KINPR.2013.37.4.429

선박조직 구성원의 속성신뢰가 집단응집성 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

김종태* · 조호행** · 신용존†

* 한진 SM, ** 한국해양대학교 대학원, † 한국해양대학교 해운경영학부 교수

A Study on the Effect of Swift Trust on the Cohesiveness and Organizational Effectiveness of Ship Organization

Jong-Tea Kim · Ho-Heang Cho** · † Yong-John Shin*

*Hanjin SM, 606-816, Korea
* Graduate school of Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea
† Division. of Shipping Management, Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea*

요 약 : 본 연구는 해운기업 선박조직의 특수한 환경을 고려하여 선박조직의 구성원들의 속성신뢰가 집단 구성원간의 상호호의적인 태도인 집단응집성과 조직시민행동 및 선박조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석해 보고자 하였다. 실증분석 결과, 속성신뢰가 집단응집성에 통계적으로 유의적인 정의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 집단응집성은 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 통계적으로 유의적인 정의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그리고 선박조직 구성원의 속성신뢰가 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 있어서 집단응집성이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 선박조직의 개별 구성원 태도와 행동보다는 선박단위별로 속성신뢰, 집단응집성, 조직시민행동, 직무만족 및 조직몰입의 수준을 측정하고, 이들의 영향력 관계를 분석함으로써, 선박별 인력관리 및 인간관계 측면의 관리방안을 모색하도록 하였다.

핵심용어 : 속성신뢰, 집단응집성, 조직시민행동, 조직몰입, 직무만족

Abstract : *This study set up research models and hypothesis in order to analyze those factors assuming that swift trust affects group cohesiveness, group cohesiveness affects organizational civil activities and organizational effectiveness (job satisfaction and organizational commitment) and at the same time plays as a medium for the swift trust, organizational civil activities and organizational effectiveness. Based upon these finding, variables in the ship unit are analyzed through surveys. This shows that the swift trust has statistically a meaningful and beneficial impact on group cohesiveness which has statistically a meaningful and beneficial impact on organizational civil activities and organization effectiveness. In terms of effects of crew members' the swift trust on organizational civil activities, organizational commitment, and job satisfaction, group cohesiveness has a partial medicated effect.. This paper has its significance in practically proving that the established swift trust of crew members increase group cohesiveness, the heightened group cohesiveness results in the changes of behaviors and attitudes of crew members in the seagoing vessel.*

Key words : *swift trust, group cohesiveness, organizational civil activities, organizational commitment, job satisfaction*

1. 서 론

우리나라 선박조직 구성원에 대한 연구는 대다수가 안정적인 인력확보와 유지·관리하는 방안에 대한 연구와 복리후생제도 개발 등을 통한 이직률 저감 등 구인난 해소방안들이 주류를 이루고 있다. 그러나 선박조직의 조직유효성 향상을 위한 구성원의 태도 및 행동에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 육상조직의 연구에서는 인적요인에 의해 경영성과가 크게 영향을 받는 조직을 대상으로 신뢰형성을 통한 조직유효성 증진에 대한 많은 연구가 제시되고 있다.

최근 조직유효성 차원에서 조직 관리의 새로운 패러다임으로 신뢰가 제시된 사례를 살펴보면, 신뢰는 기존의 전통적인 감독방식을 무너뜨리는 원동력으로 작용하며 경제·사회적 진보와 번영의 조건이자, 조직 구성원들을 조직에 통합시킬 수 있는 접착제로 비유된다(Shaw, 1997). 또한 사회학자들은 신뢰를 사회적 자본(social capital)이라는 개념으로 설명하기도 한다. Putman(1993)은 사회적 자본을 공동체 유지를 위한 매우 유용한 공공재로 이해하면서, "상호 간의 이익을 위한 조정과 협력을 촉진하는 연결망, 규범, 사회적 신뢰 등의 사회조직 특성"으로 정의하였다. Fukuyama (1995)는 사회적 자본

* 대표저자 : 연회원, jtkim@hanjin.com 051)460-8211
** 공동저자 : 연회원, htwocho@hanmail.net 051)320-2815
† 교신저자 : 종신회원, yjshin61@hhu.ac.kr 051)410-4382

을 “둘 이상의 개인들 간의 협력을 촉진하는 실증된 비공식적 규범으로 보고 이 규범들이 실제적 인간관계 속에서 구체화된다.”고 하였다. 그는 이러한 의미에서 신뢰를 사회적 자본과 동일한 의미로 제시하고 있다.

환경의 불확실성과 복잡성이 증가하면서, 조직 생존과 성장을 위하여 구성원의 협력에 대한 관심이 고조되고 있다. 협력은 조직성과의 중요한 결정요인이며, 성과 향상을 위해 필수불가결하다(Yilmaz et al., 2001). Smith et al.(1995)도 조직성공의 결정요인으로서 협력이 오랫동안 강조되어 왔고, 미래에도 협력이 더 중요한 역할을 수행할 것이라고 주장하였다. 협력의 주요 선행요인은 신뢰이다. 이는 신뢰연구가 조직관련 연구 분야의 중요 개념이고 조직유효성을 설명하기 위한 중요 변수임을 의미한다고 볼 수 있다(Browser et al., 2000).

선박조직의 구성원들은 선사에 고용되어 같은 회사에서 장기간 근속하는 경우도 있지만, 선박관리회사를 통해 다양한 선주기업들과 고용계약을 체결하기도 한다. 그리고 6개월 내지 8개월을 주기로 승선한 후 휴가차 교대를 하는데, 선박의 평균 1항차 기간이 2개월 정도 소요되며, 항차별로 30%의 구성원을 교체하게 되면, 선박조직 구성원들간의 동승기간은 평균 3~4개월로 매우 단기간의 교류가 이루어지는 작업팀을 구성하게 된다.

대규모 선사의 경우에 100척의 선박 운영 시 20년 이상 장기 근속자라 할지라도 같은 회사에 소속된 선원들과의 과거의 동승경험은 매우 제한적이며 또한 하선 후 재동승할 확률은 1%에 불과하고, 인력 풀 또한 매우 제한적이다. 그러므로 선박조직은 육상조직의 일시적 과업팀의 성격과 매우 유사한 형태로 과업집단이 형성되고 있다고 할 수 있으며, 구성원들 간의 신뢰관계도 속성신뢰를 중심으로 형성된다고 볼 수 있다. 선박조직의 구성원들의 신뢰형성은 시간이 경과하며 서서히 형성되는 것이 아니라 신뢰를 얼마나 빨리 형성하느냐가 중요하기 때문에 속성신뢰 형성이 필요하다. 그러나 선박조직 구성원들에 대한 속성신뢰를 형성하는 요인들에 선행연구를 찾아보기 어려운 실정이다(Kim et al., 2012).

따라서 본 연구는 속성신뢰가 선박조직 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향 그리고 선박조직의 유효성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 속성신뢰에 따른 선내 조직구성의 태도 및 행동은 집단 구성원간의 상호호의적인 태도형성을 의미하는 집단응집성과 조직 및 구성원에 대한 적극적이며 긍정적인 행동을 유발하는 조직시민행동을 중심으로 고찰하고자 한다. 그리고 선박조직의 유효성은 속성신뢰에 따른 구성원들의 행동적 유의성 지표인 조직몰입과 직무만족을 중심으로 분석해 보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 선박조직의 속성신뢰

1) 속성신뢰의 중요성

변화하는 환경에 조직이 유연하게 적응하기 위해서는, 조직은 지속적인 변화를 시도해야 한다. 그런데 이러한 변화가 성공하기 위해서는 변화적 리더십과 그에 대한 조직 구성원들의 신뢰가 존재해야 한다. 아울러 유연한 조직에서는 명령에 의한 수직적 조정보다 자발적 조정이 요구되며, 이를 위해서는 동료 간에 지식과 정보를 공유하는 것이 필요한데, 이것은 결국 동료 간에 신뢰가 전제되어야 하는 것이다. 따라서 위계적 조직으로부터 유연한 조직으로 재편될수록 구성원 간의 신뢰에 기반을 둔 협동이 중요한 셈이다. 요컨대, 분산화 되고 개인 구성원에게 많은 권한이 주어진다면 과거에 위계적 권력에 의해서 유지되어 왔던 질서를 보장하기 위해, 조직과 구성원 상호간의 신뢰, 그리고 업무 협조 등의 수평적 협력을 가능하게 해줄 개인 간의 신뢰에 대한 요구가 급격히 높아질 수밖에 없다고 여겨진다.(Cohen & Prusak, 2001)

Meyerson et al.(1996)은 제한된 기간 동안에만 존재하는 일시적 팀에서의 구성원들 간의 신뢰 문제를 다루기 위해 “속성 신뢰(swift trusts)”라는 개념을 제안하였다.

일시적 과업집단에서 단기적인 구성원간의 관계라는 특징을 볼 때, 그 집단에서 협력을 촉진할 수 있는 신뢰가 존재할 수 있는지가 문제가 된다. 신뢰는 시간의 흐름에 따라 점진적으로 형성되므로 단기적인 관계를 특징으로 하는 일시적 과업집단에서 신뢰를 형성하는 것은 어려울 수 있다. 하지만, Popa(2005)는 일시적 과업집단에서 신뢰형성을 위한 시간이 충분치 않음에도 불구하고, 신뢰를 전제로 하는 집단이라고 주장하였다. Meyerson et al.(1996)은 일시적 과업집단에서의 신뢰문제를 다루기 위하여 속성신뢰의 개념을 처음으로 제시하였고, 그것을 일시적 과업집단 구성원의 신뢰하려는 의지인 위험감수의지와 그것의 행위와 관련된 것인 지식공유로 정의하였다(Kim et al., 2012).

속성신뢰는 기존의 전통적인 신뢰와는 다른 특성을 가지고 있다. 첫째, 신뢰형성의 전제조건으로서, 기존의 전통적인 신뢰는 대면적인 관계위주에서 형성되며, 시간경과에 따른 점진적 신뢰형성을 특징으로 하는 반면 속성신뢰는 일시적 과업집단 및 가상조직에서도 형성되며(Jarvenpaa & Leidner, 1999), 신뢰형성에 시간이 걸리지 않는다는 특징이 있다. 둘째, 신뢰의 구성요소로서, 기존의 전통적인 신뢰는 인지적 신뢰, 감정적 신뢰, 신뢰적 의도, 신뢰적 믿음 등으로 구성된 반면, 속성신뢰는 위험감수의지, 지식공유 등으로 구성되어 있다. 셋째, 신뢰의 선행요인으로서 신뢰는 대면적인 관계가 강조되며, 피신뢰자의 특성(성실성, 능력, 일관성, 개방성 등), 리더십, 관계적 특성에 관심을 둔 반면, 속성신뢰는 넓은 범주의 사회구조(구성원의 사회적 연결망) 등에 관심을 둔다.(Kim, 2007)

신뢰 형성, 유지, 발전을 위하여 지속적인 관계 형성은 중요하며, 이를 제한하는 상황에서 신뢰를 가정하기는 어려울 수 있다. 하지만 최근 경영환경에서는 보다 단기적이고 유연한 조직형태를 추구하면서도 신뢰를 더욱 강조하는 신뢰의 역설 상황에 놓이게 되었다. 이러한 경영환경에서 신뢰와 관련한 연구들은 급격한 조직변화에 따른 신뢰형성 및 유지에 관심을 두고 있다.(Kramer & Cook, 2004)

2) 선박조직의 속성신뢰

속성신뢰는 일시적 과업집단에서만 나타날 수 있는데, 선박조직은 앞에서도 기술한 바와 같이, 평균 6~8개월 단위로 여러 선박에 승선하면서 항차단위(평균 2개월)로 인력교체(휴가 하선 및 대체)가 이루어지므로, 동일선박에서의 동승기간이 평균 3~4개월에 지나지 않는 일시적 과업팀의 성격을 지니고 있다고 할 수 있겠다.

또한 선박조직은 선박마다 18~25명으로 구성된 인력이 선장, 기관장, 항해사, 기관사 등 14개 이상의 각각 상이한 직책에서 다양한 기능을 수행하는 전문가들이 다양한 회사의 다양한 선박에 승선하는데, 이직률이 높고 신규인력의 유입이 많으므로, 동승 경험을 가진 사람들과의 재승선은 상당히 제한적이며 미래에 함께 일할 것이라는 전망도 제한적이다. 그러므로 선박조직은 일시적 과업팀의 특성을 지니고 있다고 볼 수 있다.

이와 같이 선박조직은 항차단위로 새로운 구성원들로 조직이 구성되는 일시적 과업팀으로 구성원들이 각자의 전문 직책에서 긴밀한 상호작용을 수행하는 것이 중요하다. 또한 선박조직은 일정기간 육상과 격리되어 선박이라는 제한된 공간에서 직무와 개인생활을 영위하여야 하므로, 구성원들간의 인간관계가 해상노동의 특수성과 제약성을 극복하고 선박조직이 유효성을 제고하는데 중요한 역할을 담당하게 된다. 이와 같이 선박조직은 과업팀이면서 생활 공동체로서 구성원 상호간에 단기간에 전문성을 기반으로 형성되는 신뢰가 매우 핵심적인 요소가 된다. 선박조직에 구성원간의 속성신뢰가 형성되면 이를 바탕으로 선박의 안전하고 경제적인 운항을 통해 조직유효성을 제고할 수 있을 것이다.

2.2 속성신뢰와 집단응집성

집단응집성이란 특정 집단의 구성원들이 집단에 남아 있으려는 열망이라 정의할 수 있다. 따라서 집단응집성이 높은 집단의 구성원들은 반대의 경우보다 동료에게 더 많은 관심을 지니고 있어서 집단의 복지에 기여하고, 목표향상과 집단의 활동에 참여하는 것에 더 많이 동기부여 되어 있다. 집단응집성은 집단의 잠재력과 활력에 기여하며, 구성원들의 집단에 소속감을 증가시킨다.(Cartwright, 1968)

많은 학자들이 집단응집성에 대한 다양한 개념을 정의를 하고 있지만, 집단응집성이 집단에 남아 있기를 원하는 정도라는 개념에는 대체로 동의하고 있다. 따라서 응집성이 높은 집단은 응집성이 낮은 집단보다 구성원들에 대해 더욱 많은 관심을 갖고 집단 활동의 참가, 집단 목표의 성취 또는 집단에 대한 공헌에 강한 동기를 가지고 있다.

특정 집단에 소속된 구성원들이 집단에 계속적으로 남아있기를 원하는 열망에는 집단자체가 지니고 있는 매력에 영향을 받게 된다. 집단응집성의 선행 요인들에 관한 연구들은 리더십이 집단에 대한 매력과 집단응집성 형성에 중요한 영향을 미친다고 보고한다. 효과적인 리더일수록 구성원들과 높은 수준의 커뮤니케이션 역량을 발휘함으로써 합의성 도출을 촉진하고 결과적으로 집단응집성을 높인다. 그리고 구성원에 대한 배려를 보이는 리더가 구성원의 집단에 대한 애착심을 높이고, 결과적으로 집단의 목표달성을 위한 집단응집성에 긍정적인 기여를 하는 것으로 보고된다.(Korsgaard et al. 1995)

구성원들이 리더가 제시하는 목표를 수용하고 목표달성을 위해 헌신하는 이유는 리더에 대한 신뢰가 바탕이 되어 있기 때문이다. 구성원들이 리더십을 발휘하는 리더를 신뢰하는 이유는 리더가 전제적인 신뢰행위를 구성원들에게 행함으로써 구성원들은 리더에 관한 긍정적인 경험지식을 축적하게 되고, 이는 구성원들에게 리더가 자신의 이익을 위해 구성원들을 희생시키거나 이용하지 않을 것이라는 신념을 형성하게 된다. 그리고 이러한 리더에 대한 신념은 구성원들에게 리더의 가치와 신념을 수용하도록 촉진하게 되고 그가 제안하는 것을 적극적으로 수용하게 만드는 것이다.(Ryu & Lee, 2009)

높은 수준의 집단응집성은 리더에 대한 신뢰를 통해 획득될 수 있는 결과이다. 즉, 리더의 관리행동이 무조건적으로 집단응집성을 높이지는 않는다는 것이다. 상사와 부하간의 신뢰는 상호작용하는 상대방의 행동을 예측할 수 있게 하고 당사자 간의 믿음을 갖도록 함으로써 집단이나 조직의 목표달성을 위한 협력과 협동행위를 높이며, 양자 간 강한 공동체의식을 통해 조직의 문제에 자율적이고 자발적으로 참여하도록 함으로써 유기적이고 탄력적인 조직운영을 가능케 한다. 따라서 상사에 대한 부하의 신뢰는 조직목표 달성을 위한 자발적이고 적극적인 행동을 유발시킬 수 있다.(Son et al., 2008)

Rho(2009)의 연구에서 조직리더들의 지원행위와 구성원들의 신뢰사이에는 서로 관계가 있으며, 조직의 헌신을 높일 수 있다고 하였으며(Bass, 1985), 집단응집성은 리더쉽과 리더쉽 유효성 간의 관계에 중요한 변수가 된다고 하였다(Dobbins & Zaccaro, 1986). 이에 따라 신뢰가 집단응집성에 직, 간접적으로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며, 이들 연구는 모두 신뢰의 형성 동기로 리더십을 전제하였다.

2.3 집단응집성과 조직시민행동 및 조직유효성

1) 집단응집성과 조직시민행동

Van Dyne et al.(1995)은 집단응집성이 강한 집단은 집단구성원끼리 서로 돕고자 하는 욕구를 증대시킬만한 강한 사회적 동질감(social identity)을 형성하기 때문에 집단응집성은 조직시민행동과 같은 구성원 간 상호 협력적이고 직무와 관련된 성과 증진에 공헌하는 조직행동의 중요한 상황적 선행변수(situational factors)로서 인식된다고 제시하였다.

George & Bettenhausen(1990)은 집단응집성은 친사회적 조직행동을 매개변수로 하여 판매성과에 영향을 끼친다고 제시하였다. 아울러, 그들은 집단응집성은 집단구성원들의 감정적 상태에 광범위한 효과를 미침으로써 조직시민행동과 관련을 갖게 된다고 주장하였다.

Isen & Baron(1991)은 구성원들끼리 돕는 행동에 관한 사회심리학적 문헌들은 긍정적인 감정적 상태(positive mood states)는 다른 사람들을 위한 이타주의 행동을 나타낼 만한

경향을 이끌어 내거나 그것과 상관관계가 있음을 보여준다고 하였다.

Kidwell et al.(1997)는 조직시민행동과 집단응집성의 관계를 설명하기 위해 사회적 교환이론(social exchange theory)에서 그 이론적 배경을 찾고 있다. 그들은 집단응집성이 높은 집단에서는 구성원들 간의 인간적 유대감이 강하여 집단응집성이 낮은 집단에서 보다 좀 더 바람직(positive)하고 빈번한(frequent) 사회적 교환관계를 유지하려고 하는 구성원들의 노력을 반영한다는 Organ을 비롯한 여러 학자들의 주장을 제시하면서, 조직시민행동이 이러한 사회적 교환의 매개체(medium) 역할을 할 수 있다고 하였다. 즉 인간적인 관계와 원활한 커뮤니케이션으로 생성된 사회적 관계의 지속에 대한 구성원들의 보답이 조직에 기여할 수 있는 자발적인 행동으로 발현되는 것이라고 볼 수 있다. 결국 그들은 집단응집성과 예의 바른 행동과 양심적 행동 등 두 가지 차원으로 측정된 조직시민행동 간의 관계를 연구한 결과 조직시민행동의 차원 중에서 예의 바른 행동(courtesy)과 집단응집성간의 대체로 유의한 상관관계를 제시하였다.

2) 집단응집성과 조직몰입 및 직무만족

집단응집성이 조직몰입의 발전에 미치는 과정은 개인이 조직 내에서 갖게 되는 조직생활의 일부로서 집단의 응집성에 대한 경험이 조직몰입에 영향을 미칠 수 있다고 주장되었다. 집단 내에서 높은 응집성에 대한 경험은 강한 행동규범의 발전으로 이어질 것이며, 이러한 규범의 설정은 조직 내에서 규범을 관장하는 체계의 발전으로 이어진다는 면에서 높은 응집성에 대한 경험은 조직몰입과 같이 조직에 대한 긍정적인 태도로 발전될 수 있는 것이다.(Steers, 1977)

또한 높은 집단응집성에 대한 경험은 집단 구성원과 보다 높은 수준의 상호작용을 촉진시키며, 집단 구성원과 보다 원활한 상호작용은 조직과 관련된 사회적 참여로 이어질 수 있다는 면에서 조직유효성에 대한 긍정적인 태도로 연결될 수 있는 것이다.

3. 연구의 설계

3.1 연구모형

본 연구의 목적은 일시적 과업집단의 성격을 가지는 선박조직에 있어서 그 속성신뢰가 결과적으로 직무태도에 있어서 어떤 결과를 가져오는지 설문조사를 실시 후, 그 결과를 분석하여 이해하는 데에 있다. 즉, 선박조직의 구성원들 간의 신뢰가 그들의 직무태도에 미치는 영향이 무엇인가를 실증 분석하여, 선박조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 개선방안을 도출해 보는 것이 본 연구의 주된 목적이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 선박조직에서의 속성신뢰의 역할을 규명하기 위하여 집단응집성을 결과변수로 선정하였고, 속성신뢰가 결과적으로 조직시민행동과 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지 검증하기 위하여, 집단응집성이 조직시민행동과 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 또한 속성신뢰가 조직시민행동과 조직유효성에 직접적으로 미치는 영향과 집단응집성을 매개로 하여 조직시민행동과 조직유효성에 어떠한 영향을 미칠 수 있는가를 비교 분석한다. 선박조직 구성원들의 속성신뢰에 따른 결과변수로 집단응집성 그리고 그에 의한 조직시민행동과 조직유효성을 채택하여 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.

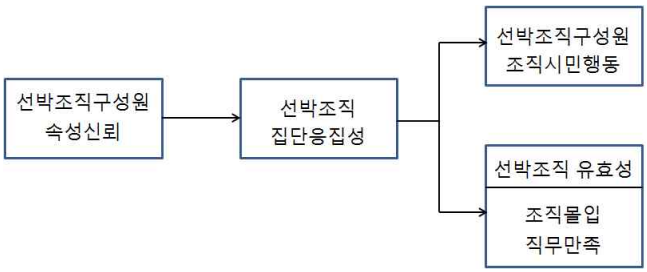

Fig. 1 Research model

3.2 연구가설

제 2장의 이론적 배경에서 논의하였듯이, 조직 내 구성원들 간에 속성신뢰가 형성되면 상호작용하는 상대방의 행동을 예측할 수 있고 믿음을 가짐으로써 조직의 목표달성을 위한 협력 및 협동행위를 촉진시키고 양자 간의 강한 공동체의식을 통해 조직의 문제에 자율적·자발적으로 참여함으로써 유기적이고 탄력적인 조직운영을 가능케 한다.(Son et al., 2008)

이를 고려하여 선박조직 구성원의 속성신뢰가 집단응집성에 미치는 영향에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 선박조직 구성원의 속성신뢰는 집단응집성에 정의 영향을 미칠 것이다.

집단응집성은 강한 사회적 동질감(social identity)을 형성시키기 때문에 조직시민행동과 같은 구성원 간 상호 협력적이고 직무와 관련된 성과 증진에 공헌하는 조직행동의 중요한 상황적 선행변수(situational factors)로 인식된다.(Van Dyne et al., 1995) 또한 집단응집성이 높은 집단에서는 구성원들 간의 인간적 유대감이 강하여 집단응집성이 낮은 집단에서 보다 좀 더 바람직(positive)하고 빈번한(frequent) 사회적 교환관계를 유지하려고 하는 구성원들의 노력을 반영한다(Organ, 1988). 이와 같은 집단응집성과 조직시민행동에 대한 선행연구의 결과는 조직시민행동이 신뢰와 관계된다는 점을 시사한다.

이를 고려하여 선박조직 구성원의 집단응집성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 2. 선박조직의 집단응집성은 조직시민행동에 정의 영향을 미칠 것이다.

집단응집성이 높은 집단의 구성원들은 반대의 경우보다 동료에게 더 많은 관심을 지니고 있어서 집단의 복지에 기여하고, 목표향상과 집단의 활동에 참여하는 것에 더 많이 동기부

여 되어 있다. 집단응집성은 집단의 잠재력과 활력에 기여하며, 구성원들의 집단에 소속감을 증가시킨다(Cartwright, 1968). 이는 결과적으로 조직유효성에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있게 한다. 이를 고려하여 선박조직 구성원의 집단응집성이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 3. 선박조직 구성원의 집단응집성은 조직유효성에 정의 영향을 미칠 것이다.

3-1 선박조직 구성원의 집단응집성은 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

3-2 선박조직 구성원의 집단응집성은 직무만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

상사와 하위자 간에 신뢰가 있을 때 하위자는 추가역할 행동을 더욱 자발적으로 나타낸다. 즉 신뢰는 조직시민행동과 관계된다.(Podsakoff, et al., 1990) Boss(1978)는 대인신뢰가 근무 집단의 조직몰입에 중요한 요인이라는 점을 주장하여 조직유효성에서 신뢰의 중요성을 강조하였다. Tan & Christy(2000)은 조직에 대하여 신뢰하고 있는 조직 구성원들은 주어진 과업을 즐겁게 수행하고 있으며, 조직에서 장기적인 경력을 쌓기 위한 노력을 경주하는 경향이 높다고 주장하면서 조직신뢰와 조직몰입과의 관계는 정의 관련성을 나타낸다고 하였다.

Seo(2003)의 연구에 따르면 종업원들이 느끼는 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 종업원이 팀과 조직에 대한 심리적인 애착심을 느낄 때에 행동으로 이어질 수 있다는 결과를 보여주었다. 자신이 소속해 있는 집단의 응집성이 높고, 자신의 상사에 대한 신뢰가 높으며, 수행하는 직무를 만족하게 되면 종업원들은 자신이 속해 있는 팀에 대한 긍정적인 태도를 형성하게 되고 이러한 팀에 대한 긍정적인 태도는 조직에 대한 애착으로 이어질 수 있으며, 이러한 조직에 대한 애착이 조직에 대한 행동 즉 조직시민행동과 자신의 직무를 충실히 수행하는 행동으로 이어질 수 있다는 것이다.

Van Dyne et al.(1995)은 집단응집성은 강한 사회적 동질감(social identity)을 형성시키기 때문에 조직시민행동과 같은 구성원 간 상호 협력적이고 직무와 관련된 성과 증진에 공헌하는 조직행동의 중요한 상황적 선행변수(situational factors)로 인식된다고 하였다. 이와 같은 선행연구를 통해 집단응집성이 속성신뢰와 조직시민행동 간의 관계에서 매개역할을 할 것으로 추론할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 이상의 선행연구들을 고려하여 속성신뢰와 조직시민행동, 조직유효성 간의 집단응집성의 매개효과에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 4. 집단응집성은 속성신뢰와 조직시민행동, 조직유효성의 관계를 매개할 것이다.

4-1 집단응집성은 속성신뢰와 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다.

4-2 집단응집성은 속성신뢰와 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

4-3 집단응집성은 속성신뢰와 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

3.2 변수의 조작적 정의

1) 속성신뢰

속성신뢰에 대한 설문문항은 각자 맡은 일을 스스로 잘 알아서 처리할 수 있다는 믿음, 각자 맡은 역할에서 다른 사람의 영향을 받지 않고 중요한 사안을 처리할 수 있는 배려, 주도적으로 업무를 할 수 있도록 맡길 때 마음이 편하다, 내가 일일이 체크할 수 없을지라도 승무원들에게 중요한 업무를 맡길 수 있다. 승선근무와 관련한 노하우의 공유, 승선근무와 관련한 아이디어의 공유 등의 8문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

2) 집단응집성

본 연구에서 집단 응집성이란 특정 집단의 구성원들이 집단에 남아있으려는 열망이라 정의내릴 수 있다. 집단 응집성은 집단의 잠재력과 활력에 기여하며, 구성원들의 집단에 소속감을 증가시킨다. 설문문항은 승무원들의 우호적인 인간관계, 통합의 정도, 협력하여 업무처리, 친밀도, 자발적인 집단활동, 상호 의존도 등의 8문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3) 조직시민행동

조직시민행동에 대한 설문문항은 이타성, 양심성, 예의성, 시민정신, 스포츠맨쉽으로 분류하였으며, 이타성에 대한 설문문항은 과다한 업무를 맡은 동료를 기꺼이 도와준다, 새 동료가 업무에 적응하도록 도움, 직무수행에 어려움을 겪는 동료를 기꺼이 도움, 대체로 주위의 동료를 돕는 편 등의 4문항을 리커트 7점 척도로 측정하였으며, 양심성에 대한 설문문항은 과외의 휴식을 취하지 않음, 자발적인 규칙과 법규의 준수, 급료가 성실한 업무수행의 대가라고 생각하고 감사히 받음, 양심적인 직원이라고 생각하고 행동 등의 4문항을 리커트 7점 척도로 측정하였다. 예의성에 대한 설문문항은 동료에 직무에 어떤 영향을 주는가를 염두에 두고 행동한다, 동료의 권리를 침해하거나 남용하지 않는다. 인간관계에서 발생되는 문제를 고려하여 행동한다, 나의 행동이 동료에게 영향을 미칠 것을 고려하여 행동 한다 등의 4가지 문항을 리커트 7점 척도로 측정하였다. 시민정신에 대한 설문문항은 회사에 중요하다고 생각되는 회의에 자발적으로 참석, 회사가 요구하는 변화에 부응하려고 노력, 회사의 간행물을 읽고 정책이나 지침을 잘 이해하려고 노력, 주위사람에게 회사의 좋은 점을 자랑 한다 등의 4문항을 리커트 7점 척도로 측정하였으며, 스포츠맨쉽에 대한 설문문항은 사소한 문제에 대해서도 불평, 회사의 부정적인 점을 지적하는데 시간을 소비함, 하찮은 일도 과장하는 경향, 회사에서 발생하는 문제점을 찾아내는 경향 등의 4문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

4) 조직유효성

직무만족도는 조직구성원이 자신의 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 정서상태로, Minnesota 대학의 MSQ에서 선정하고, Shin(1999)의 연구를 참고하여, 직무 그 자체, 급여, 승진, 동료, 그리고 회사정책에 대한 만족의 정도를 나타내는 문항, 상사에 대한 만족, 애로사항 수용 등의 10문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

조직몰입도는 조직에 대한 헌신, 희생 및 공헌의 정도를 의미하는 것으로 Mowday et al.(1979)의 OCQ에서 선정하고, Shin(1999)의 연구를 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 6문항을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

4. 실증분석

4.1 조사의 개요

본 연구는 선박의 특수한 환경을 고려하여 선박조직의 구성원들의 개인적 특성, 관계적 특성 요인들이 속성신뢰를 형성하는데 미치는 영향을 분석하여 이것이 집단응집성과 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하기 위해, 국적선을 관리하는 2개회사와 외국적 선박을 관리하는 2개회사의 150척의 선박을 대상으로 2011년 8월 1일부터 동년 8월 31일까지 약 1개월 간에 걸쳐 실시하였으며, 121척 1771명의 설문지를 접수하여 이를 대상으로 실증분석을 행하였다.

그리고 수집된 설문지의 응답자에 관한 인구·통계적 특성은 국적에 있어서는 한국이 42.5%, 필리핀이 24.9%, 인도네시아가 20.0%, 미얀마가 8.1%, 중국이 4.3%, 기타 0.2%로 한국, 필리핀, 인도네시아 선원이 주류를 이루었다. 직급에 있어서는 부원급이 53.7%, 사관급이 46.3%로 일반적인 선박조직에서의 사관 대 부원 비율과 비슷하게 나타났으며, 근무부서는 갑판부가 52.7%, 기관부가 37.5%, 사주부가 9.7%, 통신부가 0.2%로 나타나 일반적인 선박조직에서의 각 부서당 구성원 비율과 비슷하게 나타났다. 그리고 연령대에 있어서는 20대가 28.5%, 30대가 34.4%, 40대가 21.3%, 50대 이상이 15.8%로 30대가 주류를 이루었으며, 총 승선근무년수에 있어서는 3년 미만이 27.0%, 3~5년이 11.1%, 5~10년이 18.4%, 10~20년이 25.6%, 20년 이상이 17.9%로 총 승선근무년수가 3년 미만이거나 10~20년인 응답자가 주를 이루었다.

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구는 설문지의 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 공통요인분석의 주축요인 추출과 직교회전(varimax rotation) 방법을 이용한 요인분석을 실시하였다.

Table 1 Rotated Factors of swift trust and group cohesiveness

설 문 항 목	요인		추출 공통성
	1	2	
서로 끊임없이 도와준다	.837	.342	.818
통합이 잘 된다	.835	.291	.781
상호간에 우호적 관계를 유지한다	.817	.277	.744
서로 매우 친하다	.815	.250	.726
서로 협력하여 업무처리한다	.792	.306	.722
업무 후 같이 어울리기 좋아한다	.750	.297	.651
자발적으로 집단활동에 참여한다	.719	.367	.651
서로 의지할 수 있다	.612	.299	.464
승선근무관련 노하우를 동료들과 공유한다	.292	.784	.700
승선근무관련 아이디어를 동료들과 공유한다	.323	.782	.717
승선근무관련 아이디어를 공유한다	.281	.757	.652
승선근무관련 노하우를 공유한다	.284	.737	.624
맡은 역할을 처리하도록 배려한다	.282	.672	.531
승무원들이 일을 잘 처리한다고 믿는다	.298	.657	.520
주도적으로 일을 맡기는 것이 편하다	.235	.656	.485
일일이 체크않고도 중요업무를 맡길 수 있다	.210	.614	.422
회전 제곱합 적재값 분산(%)	5.427 33.921	4.780 29.878	63.80
Cronbach's α	.944	.913	

먼저 선박조직 구성원의 속성신뢰와 집단응집성에 대한 타당성 검증 결과, Table 1의 선박조직 구성원의 속성신뢰와 집단응집성의 회전된 요인행렬표에서 각 요인은 서로 구별이 가능하며, 대부분 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정된다. 따라서 요인 1은 집단응집성, 요인 2는 속성신뢰로 정의한다.

다음으로 선박조직 구성원의 조직시민행동에 대한 타당성 검증 결과, Table 2와 같이, 각 요인은 서로 구별이 가능하며, 대부분 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정되어 요인 1은 이타성, 요인 2는 스포츠맨십, 요인 3은 시민정신, 요인 4는 예의성, 그리고 요인 5는 양심성으로 확인하였다.

그리고 선박조직 구성원의 조직유효성에 대한 타당성 검증을 위하여 실시한 요인분석의 결과는 Table 3과 같으며, 각 요인은 서로 구별이 가능하며, 대부분 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정되어 요인 1은 조직몰입, 요인 2는 직무만족으로 확인하였다.

Table 2 Rotated Factors of organizational civil activities

설 문 항 목	요인					추출 공통성
	1	2	3	4	5	
직무수행 어려움 동료 돕는다	.824	-.070	.316	.112	.179	.829
과다한 업무 동료 기꺼이 돕는다	.807	-.091	.294	.140	.118	.780
새 동료 업무에 적응을 돕는다	.805	-.112	.279	.166	.152	.789
주위의 동료를 돕는 편이다	.754	-.051	.319	.133	.135	.709
회사 장점보다 단점 지적	-.084	.856	-.085	-.034	-.041	.751
하찮은 일 과장하는 경향이 있다	-.008	.845	.010	-.149	-.034	.738
사소한 문제 늘 불평하는 편이다	-.061	.748	-.011	.012	-.144	.584
회사 문제점 찾아내는 경향 있다	-.073	.667	-.018	.045	.046	.454
회사 정책,지침 잘 이해,노력한다	.382	-.003	.706	.114	.104	.668
회사 중요 회의 자발적 참석한다	.393	.007	.682	.211	.064	.668
회사 요구 변화에 부응 노력한다	.334	-.102	.681	.220	.183	.668
주위에 회사의 장점을 자랑한다	.242	-.009	.555	.154	.305	.483
동료 관계를 고려하여 행동한다	.167	-.028	.165	.879	.149	.851
동료에 미칠 영향 고려하여 행동	.197	-.051	.271	.823	.079	.798
급료 성실한 업무수행대가로 감사	.285	-.093	.294	.161	.627	.595
양심적 직원이라 생각하고 행동함	.386	-.144	.354	.202	.436	.526
회전 제곱합 적재값	3.332	2.523	2.421	1.749	.866	
분산(%)	20.82	15.77	15.13	10.93	5.409	68.06
Cronbach's α	.931	.862	.853	.897	.698	

Table 3 Rotated Factors of organizational effectiveness

설 문 항 목	요인		추출
	1	2	공통성
회사에서 계속 일하기 위해 어떠한 업무라도 기꺼이 받아들일 용의가 있다	.801	.315	.741
회사 목표, 가치 강한 신뢰감 및 수용	.799	313	.737
이 회사의 일원임을 자랑스럽게 이야기한다	.776	.353	.727
회사의 목적 달성위해 적극적으로 참여한다	.764	.356	.710
진실로 회사에 대해 깊은 애착심과 관심	.737	.387	.694
상사 배려가 깊고, 할 일, 결과 피드백 지원	.250	.789	.685
상사에 대해 만족스럽게 생각한다	.265	.776	.673
직장동료들 간 우호적인 관계 형성되어 있다	.422	.692	.658
나의 동료들에 대해 만족한다	.449	.661	.638
내가 하고 있는 일 그 자체에 만족한다	.421	.609	.549
회전 제곱합 적재값	3.700	3.111	
분산(%)	36.997	31.105	68.10
Cronbach's α			

측정한 자료의 적합성을 검증하는 두 가지 주요한 기준은 타당성(validity)과 신뢰성(reliability)이다. 본 연구에서는 신뢰성을 측정하는 대표적인 방법 중 내적 일관성을 구하여 측정하는 방법을 사용하였다. Table 1~3에서 볼 수 있는 바와 같이, 본 연구에서 크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 그 양심성이 .698로 .70에 근접하고 나머지는 모두 .7 이상이므로 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

4.3 가설검정

본 연구에서는 선박조직 단위의 속성신뢰와 집단응집성 그리고 조직몰입 및 직무만족의 관련성에 관한 가설을 검정함에 있어서 통제변수로 조사대상 각 선박조직별로 측정한 선박조직구성원들의 평균연령과 외국인 선원수를 투입하였다.

1) 가설1의 검정

본 연구의 가설 1은 속성신뢰와 집단응집성에 미치는 영향을 검증하는 것이다. Table 4에서 볼 수 있는 바와 같이, 회귀모형의 결정계수는 .565이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 56.5%임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 52.941, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의하였다. 회귀계수의 분석결과에서는 속성신뢰가 t = 11.622, p = .000 으로 나타나 집단응집성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 구성원의 속성신뢰가 집단응집성에 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 채택되었다.

Table 4 Regression result of hypothesis 1

구 분	가설 1 집단응집성	
	B	t
(상수)		4.170***
연령	-.137	-2.208
외국인선원	.091	1.491
속성신뢰	.710	11.622***
수정된 R2	.565	
F	52.941***	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

2) 가설2와 3의 검정

본 연구의 가설 2와 3은 집단응집성이 조직시민행동과 조직유효성(조직몰입 및 직무만족)에 미치는 영향을 검증하는 것이다. Table 5에서 볼 수 있는 바와 같이, 회귀모형의 결정계수는 .467, .537, .641로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력이 매우 높은 것을 알 수 있고, 모형에 대한 F값도 36.072, 47.467, 72.298로 모두 유의확률 .000으로 통계적으로 유의하였다.

조직시민행동과 조직몰입도 및 직무만족도에 대한 집단응집성의 회귀계수는 t = 10.217, 11.625, 14.463으로 모두 p = .000 으로 나타나 집단응집성이 조직시민행동과 조직몰입도 및 직무만족도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2와 3은 모두 채택되었다.

Table 5 Regression result of hypothesis 2 and 3

구 분	가설 2 조직시민행동		가설 3-1 조직몰입도		가설 3-2 직무만족도	
	B	t	B	t	B	t
(상수)		6.570***		2.078**		1.441
연령	.083	1.184	.026	.395	.060	1.038
외국인선원	-.180	-2.647***	-.080	-1.266	-.088	-1.574
집단응집성	.712	10.217***	.755	11.625***	.828	14.463***
수정된 R2	.467		.537		.641	
F	36.072***		47.467***		72.298***	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

3) 가설4의 검정

본 연구의 가설 4는 속성신뢰가 조직시민행동, 조직유효성 사이의 집단응집성의 매개효과를 분석하고자 한다. 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 방법에 따라 매개효과를 분석하였다.

속성신뢰와 조직시민행동 사이의 집단응집성의 매개효과를 검증하기 위한 회귀 분석의 결과는 Table 6과 같다. 속성신뢰와 조직시민행동·조질몰입·직무만족에 사이의 집단응집성의 매개효과분석 결과, 1단계의 속성신뢰가 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향의 회귀모형은 F = 36.725, 27.493, 35.204로 모두 p = .000에서 통계적으로 유의하였으며, 속성신뢰의 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 대한 회귀결정계수는 t = 10.310, 8.769, 10.023이고 모두 p= .000로 나타나 속성신뢰가 이들 변수들에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

2단계의 속성신뢰가 집단응집성에 미치는 영향은 가설1의 검정을 통해 속성신뢰가 매개변수인 집단응집성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그리고 3단계의 속성신뢰(독립변수)와 집단응집성(매개변수)이 종속변수인 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 검증하는 회귀모형은 F = 36.141, 38.037, 58.346으로 모두 p = .000(유의수준 1%)에서 통계적으로 유의하였다. 3단계 회귀모형에서 속성신뢰의 회귀결정계수는 조직시민행동에 대해서는 t = 4,400, p = .000 로 나타났으며, 조직몰입과 직무만족에 대해서는 t = 2.224, 2.535이고, p < .05의 수준에서 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 6 Regression result of hypothesis 4

단계	구 분	가설 4-1 조직시민행동		가설 4-2 조직몰입도		가설 4-3 직무만족도	
		B	t	B	t	B	t
1	(상수)		7.221		3.488***		3.185***
	연령	.017	.248	-.062	-.849	-.038	-.551
	외국인선원	-.120	-1.775	-.014	-.190	-.015	-.216
	속성신뢰	.694	10.310***	.630	8.769***	.682	10.023***
	수정된 R2	.472		.398		.461	
	F	36.725***		27.493***		35.204***	
2	속성신뢰가 집단응집성에 미치는 영향의 회귀분석 (Table 4 가설1의 검정결과)						
3	(상수)		5.682***		1.642		.765
	연령	.072	1.113	.021	.321	.054	.969
	외국인선원	-.157	-2.466**	-.069	-1.095	-.076	-1.391
	속성신뢰	.406	4.400***	.202	2.224**	.202	2.535**
	집단응집성	.406	4.266***	.602	6.425***	.676	8.22***
	수정된 R2	.539		.552		.657	
	F	36.141***		38.037***		58.346***	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 대한 속성신뢰의 회귀계수는 모두 1단계의 β값이 3단계의 β값보다 큰 것으로 나타났다. 이는 독립변수(속성신뢰)와 종속변수(조직시민행동, 조직몰입, 직무만족) 간의 회귀분석에서의 속성신뢰 효과가 독립변수(속성신뢰) 및 매개변수(집단응집성)와 종속변수(조직시민행동, 조직몰입, 직무만족)사이의 회귀분석의 결과로 나타나는 속성신뢰의 효과보다 크다는 것을 의미한다. 이는 집단응집성이 속성신뢰와 조직시민행동·조직몰입·직무만족 간에 부분매개 효과를 나타내고 있는 것을 의미한다. 따라서 속성신뢰와 조직시민행동·조직몰입·직무만족 사이의 집단응집성이 매개효과가 있을 것이라는 가설 4는 채택되었다.

5. 결 론

본 연구는 선박조직의 특수한 환경을 고려하여 선박조직의 구성원들의 속성신뢰가 집단 구성원간의 상호호의적인 태도인 집단응집성과 조직시민행동 및 선박조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보고자 하였다. 우선 속성신뢰, 집단응집성, 조직시민행동, 조직유효성에 대한 기존의 연구를 고찰한 후, 선박조직의 구성원간의 속성신뢰 형성이 중요시 되는 해운기업의 선박조직을 대상으로 속성신뢰와 집단응집성, 조직시민행동 및 선박조직의 유효성의 관계를 실증적으로 검증하였다.

일시적 과업집단과 같이 6~10개월 동안의 항차단위로 동승하는 선박조직 구성원간에 형성되는 속성신뢰는 집단응집성에 영향을 미치고 나아가 조직시민행동과 조직유효성(직무만족과 조직몰입)에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 것이라는 관점에서 속성신뢰와 집단응집성 및 조직시민행동, 조직유효성 사이의 관계을 규명하고, 이들 변수간의 관계에서 집단응집성이 어떤 매개역할을 하는지를 분석하기 위한 연구 모형과 가설을 설정하였다. 이를 위하여 본 연구는 분석수준을 선박조직 단위로 변수들의 분석을 실시하였으며 본 연구의 연구결과는 다음과 같다.

선박조직 구성원의 속성신뢰가 집단응집성에 미치는 영향을 분석하기 위한 가설 1의 검증 결과, 속성신뢰가 집단응집성에 통계적으로 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 선박조직 구성원의 집단응집성이 선박조직 구성원의 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위한 가설 2의 검증 결과, 집단응집성이 조직시민행동에 통계적으로 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 또한 선박조직 구성원의 집단응집성이 조직유효성에 미치는 형향을 분석하기 위한 가설 3의 검증 결과, 집단응집성이 직무만족과 직무몰입에 통계적으로 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

그리고 선박조직 구성원의 속성신뢰와 선박조직 구성원의 조직시민행동, 조직유효성 사이에 미치는 집단응집성의 매개효과를 검증하기 위한 가설 4의 검증 결과, 선박조직 구성원의 속성신뢰가 조직시민행동과 조직몰입 및 직무만족에 미치

는 영향에 있어서 집단응집성이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구는 선박조직 구성원 간에 형성되는 속성신뢰가 선박조직 구성원간의 태도와 사기에 중요한 변수임을 실증함으로써 선박조직 구성원의 인력관리에 있어서 이들의 속성신뢰 형성의 중요성(Kim et al., 2012)을 강조하고 있다.

또한 본 연구는 선박조직의 개별 구성원 태도와 행동보다는 선박단위별로 속성신뢰, 집단응집성, 조직시민행동, 직무만족 및 조직몰입의 수준을 측정하고, 이들의 영향력 관계를 분석함으로써, 선박별 인력관리 및 인간관계 측면의 관리방안을 모색하도록 하였다. 해운회사 및 선박관리회사들은 경쟁력 제고를 위하여 선박의 안전운항과 경제운항을 달성하여야 하며, 이를 위해서는 선박조직 구성원들의 수준 높은 조직시민행동과 직무만족, 조직몰입이 필요하다. 본 연구는 이러한 행동과 태도를 이끌어 내기 위하여 선박조직 구성원들 간에 속성신뢰 형성이 중요함을 제시하였으며, 속성신뢰 형성을 위한 선박조직 구성원간의 긴밀한 상호작용 및 공유가치 정립의 필요성을 강조함으로써, 향후 해운회사 및 선박관리회사의 선박조직 구성원의 인적자원관리 연구에 공헌하는 바가 클 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

[1] Bass, B. M.(1985), Leadership and Performance Beyond Expectation, New York: Free Press.

[2] Boss, R. W.(1978), "Trust and Managerial Problem Solving Revisited", Group and Organizational Studies, Vol. 3, No. 3, pp. 331-342.

[3] Browser, H. H., Schoorman, F. D. and Tan, H. H.(2000), "A Model of relational leadership: The integration of trust and leader-member exchange", Leadership Quarterly, Vol. 11, No. 2, pp. 227-250.

[4] Cartwright, D.(1968), "The Nature of Group Cohesiveness", in Cartwright, D. and Zander, A. (Eds.), Group Dynamics: Research and theory, New York: Harper & Row, Publisher, inc.

[5] Cohen, D. and Prusak, L.(2001), In Good Company: How Social Capital Makes Organization Work, Boston: Harvard Business Press.

[6] Fukuyama, F.(1995), Trust: The social virtues and the creation of prosperity, The Free Press.

[7] George, J. M. and Bettenhausen, K. (1990), "Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance and Turnover: A Group-Level Analysis in a Service Context", Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 6, pp. 698-709.

[8] Isen, A. M. and Baron, R. A.(1991), "Positive Affect as a Factor in Organizational Behavior", Research in Organizational Behavior, Vol. 13, pp.1-54.

[9] Jarvenpaa, S. L. and Leidner, D. E.(1999), "Communication and trust in global virtual teams", Organization Science, Vol. 10, pp. 791-815.

[10] Kidwell, JR., Mossholder, K. W. and Bennett, N.(1997), "Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and individuals", Journal of Management, Vol. 23, No.6, pp. 775-793.

[11] Kim, J. T., Shin, Y. J. and Kim, J. A.(2012), "A Study on the Swift Trust and Organizational Effectiveness of Ship Organization", Vol. 28, No. 3, pp. 353-384.

[12] Kim, S. D.(2007), A Study on the Relationship between Antecedents, Trust and Work Attitudes of Interpersonal Trust: Focusing on the Swift Trust in the Temporary Task Team, Ph D. diss., Sogang University.

[13] Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. and Sapienza, H. J.(1995), "Building commitment, attachment and trust in strategic decision making teams: The role of procedural justice", Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 1, pp. 60-84.

[14] Kramer, R. M. and Cook, K. S.(2004), Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches, New York: Russell Sage Foundation.

[15] Meyerson, D., Weick, K. E. and Kramer, R. M.(1996), "Swift trust and temporary groups", in R. Kramer, M. and Tyler, T. R. (Eds.), Trust in organizations: Frontiers of theory and research, pp.166-195, Thousand Oaks, CA: Sage.

[16] Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W.(1979), "The measurement of organizational commitment," Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, pp. 224-247.

[17] Organ, D. W.(1988), Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.

[18] Popa, C. L.(2005), "initial Trust Formation in Temporary Small Task Groups: Testing a Model of Swift Trust", Partial Ph D. diss., Kent State University.

[19] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R.(1990), "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors", Leadership Quarterly, Vol. 1, No. 2, pp. 107-142.

[20] Putman, R. D.(1993), Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy, Princeton University Press.

[21] Rho, S. H.(2009), An Influence og Fun Leadership on Service Effect in Hotel Business: Focus on the Mediating Effect of Follewership and Group Cohesiveness, Ph D. diss., SoJong University

[22] Ryu, S. Y. and Lee, K. M.(2009) "The Impacts of

Kunja's Leadership on Group Efficacy and Group Cohesion: The Mediating Effect of Trust in the Leader", The Korean Journal of Organization and Human Resource Management, Vol. 34, No. 4, pp. 29-59.

[23] Seo, J. H.(2003), "The influences of group cohesiveness, supervisor trust, and job satisfaction on the development of extra and in-role behavior through team commitment and organizational commitment", The Korean Journal of Human Resource Management, Vol. 27, No. 4, pp. 1-23.

[24] Shaw, R. B.(1997), Trust in the balance, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

[25] Shin, Y. J.(1999), "An Empirical Study on the Effect of Organizationl Commitment to Consciousness and Behavior of Safety Management in Coastal Shipping Enterprises", The Journal of Shipping and Logistics, Vol. 29, pp. 133-163.

[26] Smith, K. G., Carroll, S. J. and Ashford, S. J.(1995), "intra-and interorganizational cooperation: Toward a research agenda", Academy of Management journal, Vol. 38, No. 1, pp. 7-23.

[27] Son, E. I., Song, J. S. and Yang, P. S.(2008) "A Study on Mediating Effect of Trust in Supervisor on the Relationship between Self-Leadership and Innovative Behavior", Journal of the safety management and science, Vol. 10, No. 4, pp. 275-286

[28] Steers, R. M.(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment", Administrative Science Quarterly, Vol. 22, pp. 46-56.

[29] Tan, H. H., and Christy, S. F.(2000), "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization", Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 2, pp .241-260.

[30] Van Dyne, L., Cummings, L. L. and Parks, J. M.(1995), "Extra-Role Behaviors: in Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Water)", Research in Organizational Behavior, Vol. 17, pp. 215-285.

[31] Yilmaz, C. and Hunt, S.(2001), "Sales Cooperation: The influence of Relational, Task, Organizational and Personal Factors", Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 29, No. 4, pp. 335-357.

원고접수일 : 2013년 5월 3일
심사완료일 : 2013년 7월 2일
원고채택일 : 2013년 7월 9일