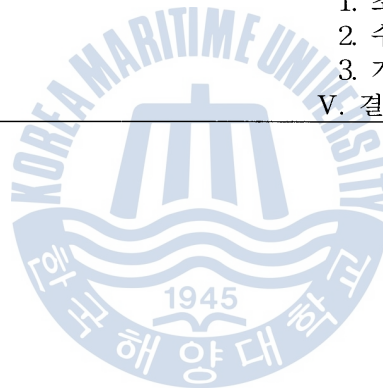


外國人 混乘船舶內 船員間 文化同質性과 乘船勤務耐性 및 組織커미트먼트의 差異

신 용 준* · 이 종 석**

《目 次》

I. 서론	1. 연구가설
II. 연구의 이론적 배경	2. 변수의 조작적 정의
1. 외국인 선원 고용 현황	VI. 실증분석
2. 문화동질성	1. 조사의 개요
3. 승선근무내성	2. 수집된 자료의 분석
4. 조직커미트먼트	3. 가설의 검증
III. 연구의 설계	V. 결론



I. 서론

오늘날 해운기업은 전세계적으로 혼승 제도를 도입하고 있으며, 그에 따라 외국인선원의 고용이 증대하는 추세이다. 특히 혼승 제도를 도입한 선박 가운데 10% 이상이 5개국 이상의 서로 다른 국적 선원을 혼승시키고 있는 실정이다. 우리나라의 경우에 있어서도 1991년도 7월에 해운 노사가 합의하여 1991년 11월부터 외국인인력고용관리지침에 따라 1척당 3명 이내의 범위에서 조선족 교포에 한정하여 외국인 선원의 고용이 가능하게 되었고, 이후 수차 개정을 거쳐서 1995년 11월 이후부터는 외국인 선원의 국적에 대한 제한을 두지 않고 1척당 6명까지 그 범위를 확대하여¹⁾ 현재에 이르고 있다. 특히 해양계와 수산계를 포함하여 매년 2,900여명의 사관 인력을 양성하고 있는 우리나라의 경우, OECD 국가의 사관 인력 공급이

* 한국해양대학교 해운경영학부 조교수

** 한국해양대학교 대학원 해운경영학과

1) 외항상선 선원정책협의회 노사합의문 및 부속합의서, 95년 3월 31일

오히려 증가하고 있는 최근의 추세를 감안하면 앞으로도 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원과의 혼승선박은 계속 증가할 것으로 예상된다(정영섭, 2006).

외국인 선원의 혼승이 증가하고 있는 상황에서 외국인 선원 혼승선박에 있어서 선원간 문화적 차이가 고려되어야 하며, 뿐만 아니라 육상과 일정기간 격리되어 근무하게 되는 선박 조직의 특수상황에 대한 외국인 선원의 승선근무 적응, 그리고 이들의 직무 관련 태도 및 행동에 관한 연구가 요구된다고 볼 수 있다.

외국인 선원 혼승선박에서 상이한 문화적 배경을 가진 선원들 간의 문화적 차이는 직무수행 및 선내 인간관계에서 많은 오해와 갈등을 야기할 수 있으므로, 이러한 문화적 차이를 줄이고 문화적 동질성을 확보하기 위한 이문화 수용 및 적응 노력이 필요하게 된다.

또한 외국인 선원이 우리나라 선박에 승선하게 될 때는 육상과 일정기간 격리되어 선박이라는 제한된 직무공간에서 해상노동을 수행하여야 하는 선박조직의 직무환경적 요인들이 외국인 선원의 직무수행과정에 중요한 영향을 미치게 된다. 외국인 선원 혼승선박 내 선원들은 이러한 승선근무에 따른 부정적 환경요인을 잘 극복하고 이에 적응할 수 있는 내성이 필요하게 된다.

외국인 혼승선박의 이러한 문화적 요인과 직무환경적 요인은 선원의 직무태도와 행동에 영향을 미치게 되고, 이는 최종적으로 선박조직의 성과에 영향을 미치게 된다. 따라서 외국인 혼승선박에서의 문화적 요인과 직무환경적 요인, 그리고 직무관련 태도 및 행동에 대한 연구들이 필요하다.

이러한 연구문제의 인식 하에, 본 연구는 외국인 선원 혼승선박에 있어서 선원간의 문화적 동질성과 승선근무 내성 및 직무관련 태도로써 조직커미트먼트의 차이를 조사해 보고자 한다. 외국인 선원 혼승선박을 대상으로 문화적 차이와 승선근무 내성 및 조직커미트먼트에 대한 탐색적 연구로 이들 요인에 대한 국적별 차이를 중심으로 분석해 보고자 한다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 외국인 선원 고용 현황

현재 우리나라 국적선에는 외국인 선원을 7명까지 승선시킬 수 있는데, 외항해운업계의 외국인 선원 고용현황을 살펴보면, <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 외항해운업계 외국인선원고용현황

구분	중국	필리핀	미얀마	인도네시아	베트남	인도	계	증가율
1992년	354						354	
1993년	338						338	-4.52
1994년	316						316	-6.51
1995년	400	23					423	33.86
1996년	258	377	153	79			867	104.96
1997년	109	690	217	122			1138	31.26
1998년	174	467	255	46			942	-17.22
1999년	336	423	150	125			1034	9.77
2000년	480	380	204	181			1245	20.41
2001년	519	368	174	207	6		1274	2.33
2002년	544	522	330	224			1620	27.16
2003년	678	521	357	248	12	6	1822	12.47
2004년	763	547	455	258	24		2047	12.35
2005년	696	784	501	304	30		2315	13.10

자료 : 해운연보, 한국선주협회(2006), p.208 재작성

<표 2-1>에서 보는 바와 같이, 외국인 선원의 고용은 매년 증가하여 2005년말 현재 우리나라 외항선에 2315명이 승선하고 있다. 중국선원의 진출이 가장 빨리 이루어졌으며, 2005년말 기준으로 약700명이 우리나라 외항선박에 승선하고 있다. 필리핀 선원의 국적외항선에의 승선은 1995년부터 이루어졌는데, 2005년말 현재 784명으로 외국인 선원중 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 미얀마와 인도네시아 선원은 1996년부터 진출하여 2005년말 기준으로 각각 약500명과 300명의 선원이 승선하고 있다. 베트남 선원은 2001년을 기점으로 우리나라 외항선에 승선하기 시작하여 현재는 그 수가 매년 급속히 증가하고 있는 실정이다.

2. 문화동질성

본 연구에서는 외국인 선원 혼승선박에서의 문화적 차이를 극복하고 문화적 동질성을 확보하기 위한 방안으로 이문화수용과 적극적 이문화 관리방식으로서 이문화적응을 중심으로 고찰하기로 한다.

1) 이문화 수용

문화의 차이 또는 문화적 다양성은 조직행동에 긍정적인 영향을 미치기도 하고 부정적인 영향을 미치기도 한다. 문화적 차이로 우열을 가리거나, 인종차별적 관리나, 자민족중심적인 태도를 취하는 등의 부정적인 결과를 초래할 수도 있고, 문화적 차이를 인정하고 문화적

다양성의 장점을 극대화하여 문화적 시너지 효과를 거둘 수도 있다.

Alder(1983)는 이문화수용의 영향을 파악하기 위한 연구에서, 문화적 차이가 조직에 이익이 될 수도 있고 반대로 문제가 되어 불이익이 될 수도 있다는 점을 발견하였다. 문화적 차이에 대한 인식은 자연발생적으로 생기는 것이 아니고, 이문화 수용을 위해서는 무언가 근거를 제시해 주는 것이 중요하다고 하였다.

외국인 선원인 우리나라 선박에 승선하기 시작한 초기단계에서는 우리나라 선원 및 사관들이 승선 외국인들의 문화에 대하여 편협하거나 자민족 중심적인 반응을 보이고, 문화적 차이를 무시하거나 억제하는 수용태도를 나타내었다. 그러나 외국인 선원의 승선이 보편화된 현재의 시점에서는 외국인 선원도 선박조직의 한 구성원으로 인식하고, 그들의 문화도 문화시너지적 관점에서 이해하고 수용하여야 할 것이다. 다양한 문화를 적극적으로 수용하여, 문화적 차이를 줄이려고 하기보다 문화적 다양성의 영향력을 관리함으로써, 문제점을 최소화하고 그 잠재적 효익을 극대화하고자 하는 전략을 채택하여야 한다. 따라서 외국인 선원 혼승선박에서는 서로의 문화적 차이를 인식함으로써 이문화를 수용하고, 문화적 다양성의 이점을 창출할 수 있도록 조직구성원을 훈련시켜야 한다.

2) 이문화 적응

문화가 다른 두 사회 집단이 비교적 장시간에 걸쳐 접촉 관계에 들어갈 때 그 결과로 어느 한 쪽 또는 양쪽 성원들의 문화에 변화가 일어나는 것을 ‘문화적응’ 또는 ‘이문화 적응’(acculturation)이라고 한다. 이문화 적응이란 문화충격으로 특정되어지는 처음의 혼돈 상태가 지나간 다음에 오는 새로운 환경에 대한 일반적인 심리적 안정과 적응으로 정의될 수 있다.

이문화 적응의 과정은 개인의 특성과 이주자의 본국과 이주국가의 사회경제적, 정치적 상황에 따라, 또한 이주자와 이주국가 사회의 상호작용으로 서로 영향을 주고 받으면서 역동적으로 일어난다. 즉, 이주자는 자신의 고유한 문화에 따른 특성을 유지하면서도 새로운 사회의 특성을 배워나가게 된다. 따라서 이론적으로 이문화 적응과정 중의 변화는 접촉하는 두 집단 모두에게 일어날 수 있으나, 실제 한 집단이 다른 집단의 지배를 받게 되며 더 많은 문화적 영향을 받게 된다(Berry, 1980).

이문화 적응과정에서는 스트레스가 발생하게 되는데, 이는 이문화 적응 과정에서 발생하는 긴장, 즉 스트레스源을 의미하기도 하며, 스트레스원의 결과로 인한 스트레스를 의미하기도 한다. 스트레스源으로서의 이문화 적응 스트레스란 이주국가와의 접촉에서 발생하는 긴장을 말한다. 이주자들은 새로운 주류 사회의 가치, 관습, 사회적 기준과 고유 문화의 전통적인

가치, 관습, 사회적 기준의 영향에서 갈등을 느끼게 되며, 이문화 적응 스트레스가 높을수록 높은 우울과 불안을 겪게 된다. 새로운 환경에의 이문화 적응 과정에서 심리적 스트레스를 높이는 이문화 적응 스트레스원으로는 차별, 언어적 어려움, 사회적·재정적 자원의 부족, 소외감 등이 있다(Hovey and Magana, 2000).

혼승선박의 외국인 선원도 환경의 변화로 인한 스트레스에 취약하게 노출되어 자신의 문화와 다른 새로운 문화에 적응하면서 문화적 충격으로 인한 스트레스를 경험하게 된다. 외국인 선원은 혼승 과정에서 새로운 사회 환경으로 적응하면서 원래의 사회적 지지의 상실, 경제적 목표를 달성해야 한다는 압박감 등 사회적 스트레스 요인을 경험하며, 이는 외국 선원의 우울 수준을 높이는 위험요인으로 작용한다(Vega et. al., 1987). 외국인 선원이 경험하는 차별 및 편견, 언어 갈등과 같은 사회·문화적 요인은 외국인 선원의 적응과 정신건강에 상당히 부정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

따라서 외국인 선원의 이문화에 대한 적응이 혼승선박의 조직유효성을 결정하는데 중요한 요소로 작용하게 된다.

3. 승선근무내성

1) 승선근무의 심리적 내성

먼저 선박조직은 대면접촉의 제한이라는 특수성이 있다. 선박조직은 선박을 운항가동하기 위하여 필요한 최소한의 인원만이 승선하여 일정 기간 육상과 격리되므로 개별 구성원이 서로 직무 및 직무 외적인 관계에서 상호작용할 수 있는 사람의 수가 한정되어 있다. 따라서 선박조직의 구성원은 매일 만나는 사람이 단조롭고 대화 소재가 빈곤하여 대인관계에 어려움이 발생하게 되고 육상과 일정 기간 떨어져 생활하므로 육상에서의 인간관계가 단절되기 쉬워 생애에 걸친 교우관계가 발달하기 어렵다. 또한 선박조직은 엄격한 계층조직으로 대인규제가 강화되고 대인적 교류관계의 확장이 제한되므로 조직자체가 폐쇄적으로 되기 쉽다. 이를 일컬어 선박조직구성원의 이사회성이라고 할 수 있을 것이며, 이의 극복이 승선근무의 내성으로 표출된다고 볼 수 있다.

그리고 선박조직은 가정생활의 단절이라는 특수성도 있다. 선박조직은 일정 기간 동안 육상과 격리되므로 조직구성원은 가정생활에 있어서도 일정 기간 격리된다. 이에 따라 부부관계, 가정교육 문제, 집안의 중대사항 결정 등에 있어서 가장으로서의 또는 가족의 구성원으로서의 역할을 수행하지 못하게 된다. 그래서 승선 중에는 가족과 떨어진 괴로움과 가족 걱정 등이 발생하여, 이것이 승선생활의 불만으로 작용하게 되어 선원에 대한 사회적 지위

및 평가가 낮아지게 된다.

선박조직의 외형적 특성 가운데 하나가 제한된 직무공간과 직무장소와 개인생활 장소의 일치라는 점이다. 이는 선박조직구성원의 생리적 상태에 많은 영향을 미치게 된다.

선박이라는 좁은 직무공간에서 과업을 수행하는 선박조직구성원은 직무공간에서 답답함을 느끼며, 24시간 가동되는 기관과 각종 장비에서 발생하는 소음과 진동 등으로 인하여 항상 긴장하게 되고, 좁은 직무공간으로 인하여 운동량이 부족하기 쉽고 위생에 있어서도 많은 악조건이 작용하게 된다. 이와 같이 선박은 그 공간적 확장이 제한되고 작업 장소도 선체 기기에 한정되며, 더욱이 거주 시설도 한정되어 있으므로 이에 의한 구성원의 직무상의 불만이 높게 나타난다.

선박조직 구성원은 선박이라는 직무공간에서 작업을 수행하며, 또한 동일한 공간에서 개인 생활을 영위하게 된다. 선박은 바다에서 장기간 운항되므로 개인생활 공간은 공간적으로 제한되며, 과도, 매덜미, 소음, 진동의 악조건 속에서 이루어지므로 휴식 및 재충전의 공간으로서의 역할에 지장을 초래하게 된다. 그리고 선박조직은 직무공간과 개인생활공간의 일치로 명확한 공·사생활의 구분이 이루어지지 않고, 근무시간 이외의 시간도 직장에 구속되게 되며, 항상 8시간 3교대의 상시근무체제에 의해 직무를 수행하므로 주야간 및 식사 시간의 변경에 따른 근무의욕저하의 문제가 발생할 수 있다.(강원식·신용준, 1994)

선박조직은 이와 같은 해상노동의 특수 환경에 의해 직무수행 상 여러 제약을 받고 있는데, 이러한 환경적 제약요인을 얼마만큼 잘 극복하고 적응하느냐에 따라 선원의 일에 대한 만족과 계속 승진의사가 결정된다. 따라서 선원 직무에 대한 긍정적인 태도와 적극적인 동기 그리고 이에 따른 높은 성과와 만족은 선박조직의 직무환경적 제약요소에 대해 어느정도 내성을 가지고 있느냐에 좌우된다고 할 수 있다. 따라서 외국인 혼승선박에 있어서도 선원들의 승선근무에 대한 내성이 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소로 작용하므로 이에 대한 연구가 필요하다.

4. 조직커미트먼트

조직커미트먼트는 사람이 그가 속해 있는 조직에 일체감을 가지고 있는 정도와 그 조직의 과업수행에 능동적으로 참여하는 것을 말하는 것으로, 조직에 대한 충성심과 일체감 그리고 조직구성원으로 남아 있으려는 의사를 나타내는 조직몰입도와 조직구성원이 그가 수행하는 직무에 대한 호의적인 태도인 직무만족도로 설명될 수 있다.(신용준, 1999)

1) 조직몰입(organizational involvement)

조직몰입은 지금까지 여러 관점에서 연구되어 왔고, 학자들마다 그 정의가 다양한데, 이를 시대적 흐름에 따라 정리하여 보면 다음과 같다.

Sheldon(1971)은 조직몰입은 개인의 주체성을 조직에 연계하거나 애착심을 갖게 하는 태도 또는 경향이라 하였고, Hrebiniak and Alutto(1972)는 투자에 있어서 개인과 조직간의 거래의 결과로 생기는 구조적 현상으로 정의하고 있다.

Wiener and Geshman(1977)은 몰입의 대상과 관련하여 공식적이고 규범적인 기대를 초월하는 차원에서 사회적으로 허용되는 행위라고 정의하며, Mowday, Porter and Steers(1982)는 조직몰입을 특정한 조직의 구성원으로 남아 있고자 하는 강한 욕망, 조직을 위해 기꺼이 높은 수준의 노력을 경주하는 정도, 조직의 목표와 가치를 수용하는 단호한 신념으로 정의하고 있으며, Rusbelt and Farrell(1983)은 개인이 만족하든지, 불만족하든지 간에 직무에 심리적으로 결속하려고 하며 그 직무를 고수하려는 성향이라 개념화하고 있다. 또한 Buchanan(1974)은 조직몰입을 조직목표와 가치에 대한 정서로 보며, Hall(1970)등은 조직의 목표와 개인의 목표가 점진적으로 통합하거나 일치되는 과정으로 조직몰입을 정의하고 있다. 다른 표현을 빌리자면, 특정한 조직 그 자체나 그 조직의 목표, 조직구성원에게 바라는 기대 등에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도, 즉 한 조직에 대한 개인의 동일시(identification)와 몰입(involvement)의 상대적 정도를 말하기도 한다(김성국, 1999).

이와 같이 조직몰입에 대한 정의에는 개념적으로 조직이 추구하고 있는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 의욕의 요소가 담겨져 있다.

2) 직무만족(job satisfaction)

직무만족이란 직무에 대한 개인의 일반적 태도로써 “자신의 직무 또는 직무 경험을 평가하여 생기는 유쾌하거나 긍정적 감정 상태(pleasurable or positive emotional state)” 로 정의될 수 있다. Smith(1969)는 “직무만족, 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 호의적인 감정과 악의적인 감정의 총화, 또는 이와 같은 감정의 균형상태에서 기인되는 태도”라고 정의하여 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다. 또한 Quinn(1973)은 직무만족이란 어떤 특별한 직무내용 즉, 보상, 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도라고 하고 있다.

그리고 Constance and Becker(1973)는 직무만족이란 감정적 반응이기 때문에 종업원이 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태라고 정의하였다.

한편 Poter and Lawler(1968)는 직무만족을 “실제로 얻은 보상이 정당하다고 지각되는 수준을 충족하거나 초월하는 것”으로 보고 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 정의하였고, Locke(1976)는 직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태라고 정의하고 있다.

직무만족이 왜 중요한 요인인가 하는 것은 다음과 같이 설명될 수 있다(신유근, 1987).

첫째, 직무만족을 조직구성원의 측면에서 살펴보면, 그것이 인간의 가치판단에 중요하기 때문이다. 사람들은 수면을 제외하고는 대부분 일을 하기 때문에 여기서 만족을 얻는다는 것은 곧 삶의 만족을 뜻한다. 따라서 이러한 관점에서 살펴본다면 조직은 구성원 모두가 직무현장에서 만족을 느끼도록 배려해 주어야 할 사회적 책임을 지니고 있다고 할 수 있다.

또한 직무만족은 인간의 정신건강상 중요하다. 사람은 어떠한 일에 불만족일 때 파급효과(spill-over effect)를 일으켜 다른 분야의 생활에도 불만족하게 된다. 때로는 직무에서 불만족을 다른 생활에서 찾으려는 일종의 보상효과(compensation effect)가 있기도 하지만, 대부분의 경우 직무에 불만족인 사람은 다른 데서도 불만족을 느끼게 될 것이다. 그리고 직무만족은 신체적인 여건과 스트레스와도 관련되기 때문에 중요하다.

둘째, 조직의 입장에서 보면 직무만족이 직무성과를 유발하기 때문에 중요하다. 직무에 긍정적인 반응을 지닌 사람은 조직을 호의적으로 인식하게 되어 일종의 홍보효과를 가져올 수 있다. 그리고 직무만족은 조직내부의 보다 원만한 인간관계를 형성하며, 이직률과 결근율 등의 감소를 가져와 결과적으로 생산성을 향상시키는 요인으로 작용하기 때문에 중요한 것이다.

조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해서 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 가진다. 직무에 어떻게 만족하느냐에 따라 구성원은 조직에 대하여 긍정적일 수 있고 부정적일 수도 있으며 이는 곧 조직의 성과에 영향을 미치게 되기 때문이다.

III. 연구설계

1. 연구가설

혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원의 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적

반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 전제한다면, 무엇보다도 외국인 선원의 문화적 차이와 승선근무내성 등의 요인에 대한 연구와 검토가 있어야 한다. 조직론 연구를 비롯한 여러 선행 연구결과를 바탕으로 유추해 본다면 이 논문의 연구대상인 외국인 선원 혼승선박의 경우, 문화적 차이와 같은 변인은 문화적 특성으로서 문화동질성의 문제, 즉 이문화수용과 적용은 중요한 이슈가 된다. 또한 선박조직 내 구성원 간 승선근무의 제약요소를 극복하기 위한 승선근무 내성 역시 중요한 요인으로 볼 수 있다. 특히 승선에 따른 이사회성, 이가정성을 극복하고, 제한된 직무공간과 프라이버시의 침해를 감내해야 하는 선박조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 제고하는 것은 선박의 조직관리에 있어서 아무리 강조해도 지나치지 않은 주제라고 할 수 있다.

이러한 연구주제에 따르면 우선적으로 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 문화동질성의 차이에 대한 인식이 중요하므로 이에 대한 연구가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 1: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 문화동질성에 차이가 있을 것이다.

이 논문에서는 외국인 혼승선박에서 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 문화동질성을 제고하기 위한 접근방법으로서의 이문화 관리를 이문화 수용과 이문화 적용으로 구분하였다. 따라서 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 문화동질성의 차이를 검증하기 위해 이문화 수용 및 적용에 대한 하위가설을 각각 설정한다.

가설 1-1: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 이문화 수용에 차이가 있을 것이다.

가설 1-2: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 이문화 적용에 차이가 있을 것이다.

또한 외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 승선근무내성의 차이를 검증하기 위하여 연구가설을 다음과 같이 설정할 수 있다.

가설 2: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 승선근무 내성에 차이가 있을 것이다.

이 논문에서는 외국인 혼승선박에서의 우리나라 선원과 외국인선원 간의 승선근무내성을 이가정과 이사회성 등에 대한 내성을 의미하는 심리적 측면의 내성과 위험한 직무환경, 제한된 직무공간, 사생활 침해 등에 대한 내성을 의미하는 생리적 측면의 내성으로 구분하여

측정하였다. 따라서 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 승선근무내성의 차이를 검증하기 위해 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 하위가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 2-1: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 간 승선근무의 심리적 내성에 차이가 있을 것이다.

가설 2-2: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 간 승선근무의 생리적 내성에 차이가 있을 것이다.

외국인 선원 혼승선박 내 문화동질성과 승선근무 내성은 선박조직의 성과를 결정짓는 주요한 요인으로 작용할 것이며, 이는 우리나라 선원과 외국인 선원들 간의 선박조직의 행동적 유효성인 조직커미트먼트의 차이가 있을 것이다. 이러한 차이를 검증하기 위하여 연구가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 3: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 간 조직커미트먼트에 차이가 있을 것이다.

본 연구에서는 조직커미트먼트를 조직몰입과 직무만족의 측면에서 분석하고자 한다. 따라서 조직커미트먼트를 조직몰입과 직무만족 차원에서 검증할 수 있도록 가설 3의 하위가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 3-1: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 간 조직몰입에 차이가 있을 것이다.

가설 3-2: 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 간 직무만족에 차이가 있을 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

1) 문화동질성

이 연구에서 주요 변수인 문화적 특성으로서 문화동질성을 확인하기 위한 이문화 수용과 이문화 적응을 측정하기 위해서 이인선(2004)이 제시한 이문화 적응 스트레스와 정신건강에 관한 여러 문항을 참고하고 재구성한 문항을 이용하였다.

이문화 수용을 측정하기 위하여, ①이문화 가치 존중, ②이문화 이해 노력, ③외국인에 대한 호의적 태도, ④외국인을 상대하는 일에 대한 긍지, ⑤외국인과 공동작업 즐거움에 대한 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

이문화 적응을 측정하기 위하여, ①외국인 선원 의사 이해, ②외국인 선원 감정 파악, ③외국인 선원 가치관 파악, ④외국인 선원 태도파악에 대한 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

2) 승선근무내성

이 연구에서 혼승선박 승선근무의 내성을 측정하기 위해서 강원식·신용존(1994)의 연구에서 제시하고 있는 이사회성 및 이가정성 등의 문항과 한정된 직무공간에 대한 적응도와 개인프라이버시 침해에 대한 감내 등의 여러 문항들을 이용하였다.

혼승선박 승선근무의 심리적 내성을 측정하기 위하여, ①가족걱정, ②가족과의 격리에 대한 괴로움, ③단조로운 대인관계, ④단속적 교우관계에 대한 불만, ⑤인간관계 단절에 대한 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

혼승선박 승선근무의 생리적 내성을 측정하기 위하여, ①사생활보호의 미흡, ②선박거주시설에 대한 불만, ③선박근무의 긴장, ④좁은 직무공간의 답답함에 대한 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

3) 조직커미트먼트

이 연구에서 조직커미트먼트에 대해서 조직몰입과 직무만족으로 한정하고, 조직몰입을 측정하기 위해서 Mowday, Steers and Porter(1979)의 OCQ에서 선정하고 신용존(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 이용하였고, 직무만족을 측정하기 위하여 Minnesota 대학의 MSQ에서 선정하고 신용존(1999)의 연구에서 사용한 설문문항을 참고한 여러 문항을 이용하였다.

조직몰입을 측정하기 위하여, ①조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 이의 수용, ②조직목적 달성에의 적극적 참여, ③조직을 위해 애쓰려는 의사, ④조직의 구성원으로 남아 있으려는 의사, ⑤조직에 대한 애착심과 관심 등의 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

직무만족을 측정하기 위하여, ①동료에 대한 만족, ②직무의 흥미와 도전성, ③상사의 배려와 좋은 피드백, ④자기 직무자체에 대한 만족, ⑤상사에 대한 만족, ⑥에로사항 건의 수용에 대한 문항을 제시하고 이에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

VI. 실증분석

1. 조사의 개요

본 연구는 우리나라의 외국인 선원 혼승선박에 있어서 승선근무에 주요한 영향을 미치게 되는 문화차이와 해상노동의 특수 제약요인들을 감내하고 이에 따라 조직커미트먼트에 있어서 내국인 선원과 외국인 선원들 사이에 차이가 있는지를 조사하고자 하는 것이다.

따라서 내·외국인 선원의 문화적 차이를 극복하기 위한 문화동질성 제고 노력과 승선근무 제약요인에 대한 내성, 그리고 선박조직구성원의 조직몰입과 직무만족과 같은 조직커미트먼트의 선원그룹 간 차이를 실증적으로 규명하기 위해, 국내선사의 우리나라 선원과 외국인 선원들을 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 동안에 걸쳐 설문조사를 실시하였다.

국내 선사 중 우리나라 선원과 외국인 선원들이 혼승하고 있는 선박의 우리나라 선원과 외국인 선원들을 조사대상으로 하였으며, 설문지는 국내선사—6개 국내선사 및 7개 해외대리점 범진, 창명, 한진, 현대, SK해운, STX팬오션, Abosta Ship Management 외 6개사—에 700부를 배포하여 560부를 회수하였고, 이 중 불성실한 응답설문지 2매를 제외한 558부의 설문지를 대상으로 실증분석을 행하였다.

본 조사에 사용된 설문지는 문화동질성에 관련하여 이문화 수용과 이문화 적응, 승선근무의 심리적 및 생리적 내성, 그리고 조직커미트먼트의 조직몰입과 직무만족에 대한 조작적 정의를 기초로 설문문항을 구성하였으며, 각 설문 문항은 7점 척도로 되어 있다. 본 논문의 부록에 있는 설문지의 문항과 변수들 간의 관계를 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 측정변수와 설문항목

변 수 명		설 문 문 항		비 고
		부	문 항	
문화동질성		I	1~20	등간척도
승선근무내성		II	1~16	등간척도
조직커미트먼트		III	1~20	등간척도
인구통계적 사항	국적, 연령, 결혼, 직급, 승선연수, 근무부서, 상사의 국적, 타국적 원수	IV	1~8	명목척도와 비율척도

2. 수집된 자료의 분석

본 연구를 위하여 수집된 설문지의 응답자에 관한 특성을 정리· 요약하면 <표 4-2>와 같다. 먼저 설문응답자의 국적은 필리핀이 35.7%로 가장 많았으며, 인도네시아 24.6%, 베트남 19.4% 순으로 나타났다. 연령별로 보면 30대가 44.4%이며 그 다음이 20대 30.1%로서 주로 젊은 층의 응답이 많았다. 또한 결혼 여부와 관련하여 기혼자가 62.4%, 미혼자가 34.8%로 응답자의 과반수를 넘는 기혼자가 훨씬 많이 응답하였으므로 본 설문지의 이가정성 극복의 설문문항에 대한 충실한 응답이 예상된다. 그리고 직급은 부원 및 3항사(3기사) 등 하급선원의 응답수가 많았으며, 승선년수와 관련하여 5년~10년 미만의 경력선원이 24.9%로 많은 편이었고 그 외 1년 미만 16.5%, 1년~3년 미만 13.8% 등 골고루 응답한 것을 알 수 있다. 응답자의 주된 근무부서는 갑판부로 57.3%였으며, 기관부도 33.5%였다. 외국인 선원의 직속 상사의 국적에 대한 응답에 있어서 주로 한국인 경우가 69.7%로 조사되었으며, 나머지는 일본, 유럽 등 기타 국적이었다. 혼승선박의 외국인 선원과 국적이 다른 타국적 선원의 수는 주로 10명 이하로 응답한 경우가 49.7%로 가장 많았다. 참고로 전체 응답자의 타국적 선원수는 평균 13.25명으로 조사되었다.

<표 4-2> 설문응답자의 인구·통계적 특성

구	분	빈도수	비율 (%)
국적	한국	93	16.7
	필리핀	199	35.7
	인도네시아	137	24.6
	베트남	108	19.4
	미얀마	8	1.4
	무응답	13	2.3
	계	558	100.0
연령	20대	168	30.1
	30대	248	44.4
	40대	103	18.5
	50대 이상	26	4.8
	무응답	13	2.2
	계	558	100.0
결혼	기혼	348	62.4
	미혼	194	34.8
	무응답	16	2.9
	계	558	100.0

구	분	빈도수	비율 (%)
직급	① 부원	116	20.8
	② 3항사, 3기사	246	44.1
	③ 2항사, 2기사	36	6.5
	④ 1항사, 1기사	75	13.4
	⑤ 선장, 기관장	53	9.5
	계(결측치 제외)	526	94.3
승선년수	① 1년 미만	92	16.5
	② 1년 ~3년 미만	77	13.8
	③ 3년 ~5년 미만	90	16.1
	④ 5년 ~ 10년 미만	139	24.9
	⑤ 10년이상	124	22.2
	계(결측치 제외)	522	93.5
근무부서	① 갑판부	320	57.3
	② 기관부	187	33.5
	③ 통신부	1	.2
	④ 사주부	28	5.0
	계(결측치 제외)	536	96.1
직속상사 국적	한국	354	63.4
	기타	204	36.7
	계	558	100.0
타국적 선원수	10명 이하	275	49.7
	11~20명	172	30.8
	21명 이상	68	12.3
	계(결측치 제외)	515	92.8

측정한 자료의 적합성을 검증하는 두 가지 주요한 기준은 신뢰성(reliability)과 타당성(validity)이다. 이 논문에서는 크론바하의 알파(Cronbach's α) 계수에 의한 내적일관성을 확인하는 방법으로 신뢰성을 평가하였다. 신뢰성 분석 결과, 이문화 수용, 이문화 적응, 승선근무의 심리적 내성, 승선근무의 생리적 내성, 조직몰입, 그리고 직무만족 등 6개 변수는 모두 신뢰도가 .7 이상으로 측정되었다. 따라서 본 연구에서 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없다고 볼 수 있다.

본 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항들은 선행연구에 포함되었던 내용을 번역, 참조하여 구성하였고, 이를 학계에서는 전공교수들에게, 해운업계에서는 1개 회사 30명의 선원들을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 후에 본 조사의 설문지 항목을 구성하였으므로 표면타당도는 높다고 할 수 있으며, 설문지의 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 각 하위인자별로 요인분석을 실시하였다.

요인분석은 주축요인추출과 직교회전 방법인 배리맥스회전방식(varimax rotation)을 이용하였다. 요인분석 결과, 각 요인은 모두 고유치가 1 이상이었으며 전체 변량의 상당부분을 설명하고 있으므로 독립된 요인으로 간주되었다. 따라서 각각의 요인은 서로 구별이 가능하

며 요인적재치가 모두 통계적으로 유의하고 각 요인별로 설명력이 크므로 문화동질성, 승선 근무내성 및 조직커미트먼트의 구성개념 타당도가 있다고 볼 수 있다. 그러므로 이문화 수용과 이문화 적응은 문화동질성의 요인으로, 심리적 내성과 생리적 내성은 승선근무내성의 요인으로, 직무만족과 조직몰입은 조직커미트먼트의 요인으로 각각 확인되었다.

3. 가설의 검증

1) 가설 1의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 문화동질성에 차이가 있을 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여, 국적별로 선원집단의 이문화 수용 및 이문화 적응의 차이를 일원배치 분산 분석을 통하여 분석하였다. 분석에 앞서 기술통계량을 살펴보면 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화동질성의 기술통계량

		N	평균	표준 편차	표준 오차	평균에 대한 95% 신뢰구간		최소 값	최대 값
						하한값	상한값		
이 문 화 수 용	한 국	93	4.5220	.97478	.10108	4.3213	4.7228	1.00	6.40
	미안마	8	4.6000	.60474	.21381	4.0944	5.1056	4.20	6.00
	필리핀	199	4.6284	1.40303	.09946	4.4323	4.8245	1.00	7.00
	인도네시아	136	4.9196	.94055	.08065	4.7601	5.0791	2.20	7.00
	베트남	108	5.4454	1.01821	.09798	5.2511	5.6396	3.00	7.00
	합 계	544	4.8448	1.19028	.05103	4.7445	4.9450	1.00	7.00
이 문 화 적 응	한 국	93	4.2814	1.04474	.10833	4.0662	4.4965	1.00	6.25
	미안마	8	4.6250	.44320	.15670	4.2545	4.9955	4.00	5.25
	필리핀	199	4.2391	1.35150	.09581	4.0502	4.4280	1.00	7.00
	인도네시아	137	4.5657	.87712	.07494	4.4175	4.7139	2.00	6.50
	베트남	108	4.9059	1.33032	.12801	4.6521	5.1596	1.00	7.00
	합 계	545	4.4662	1.20760	.05173	4.3646	4.5678	1.00	7.00

그리고 분산분석의 결과는 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화동질성 차이

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
이문화수용	집단 간	59.202	4	14.801	11.234	.000***

	집단 내	710.098	539	1.317		
	합계	769.300	543			
이문화적응	집단 간	35.874	4	8.969	6.394	.000***
	집단 내	757.441	540	1.403		
	합계	793.315	544			

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

<표 4-4>에서 보는 바와 같이, 가설 1-1을 검증하기 위한 분산분석에서 이문화 수용의 F값은 11.234이며 유의확률 .000이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 국적별로 선원 간에는 이문화 수용에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 1-1은 채택되었다.

그리고 가설 1-2를 검증하기 위한 분산분석에서 이문화 적응의 F값은 6.394이며 유의확률 .000이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 국적별로 선원 간에는 이문화 적응에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 1-2는 채택되었다.

외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화동질성 차이의 사후검증으로서 실시한 Tucky 검증 결과는 다음 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화동질성 차이의 사후검증(Tucky 검증)

구분	문화동질성의 국적별 평균값					집단간 차이
	한 국	미얀마	필리핀	인도네시아	베트남	
이문화 수용						베트남>한국*** 베트남>필리핀*** 베트남>인도네시아***
	4.5220	4.6000	4.6284	4.9196	5.4454	
이문화 적응						베트남>한국*** 베트남>필리핀***
	4.2814	4.6250	4.2391	4.5657	4.9059	

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

2) 가설 2의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 승선근무내성에 차이가 있을 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여, 국적별로 선원집단의 승선근무 심리적 내성과 생리적 내성의 차이를 일원배치 분산분석을 통하여 분석하였다. 분석에 앞서 기술통계량을 살펴보면 <표 4-6>과

같다.

<표 4-6> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 승선근무내성의 기술통계량

		N	평균	표준 편차	표준 오차	평균에 대한 95% 신뢰구간		최소 값	최대값
						하한값	상한값		
심리적 내성	한 국	93	4.2796	.87235	.09046	4.0999	4.4592	2.00	6.20
	미얀마	8	3.8250	.42003	.14850	3.4738	4.1762	3.00	4.40
	필리핀	199	3.6791	1.11583	.07910	3.5232	3.8351	1.00	7.00
	인도네시아	137	4.0001	1.19059	.10172	3.7990	4.2013	1.00	6.80
	베트남	108	3.9727	1.18992	.11450	3.7457	4.1997	1.00	6.80
	합 계	545	3.9226	1.12367	.04813	3.8281	4.0171	1.00	7.00
생리적 내성	한 국	93	4.2563	.88082	.09134	4.0749	4.4377	1.33	6.75
	미얀마	8	4.3125	.43814	.15490	3.9462	4.6788	3.75	5.00
	필리핀	199	3.6441	1.14174	.08094	3.4844	3.8037	1.00	7.00
	인도네시아	135	3.9759	.96661	.08233	3.8131	4.1388	1.00	6.25
	베트남	108	3.7222	1.15672	.11131	3.5016	3.9429	1.00	6.75
	합 계	543	3.8568	1.07470	.04612	3.7662	3.9474	1.00	7.00

그리고 분산분석의 결과는 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 승선근무내성 차이

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
심리적 내성	집단 간	24.816	4	6.204	5.060	.001***
	집단 내	662.054	540	1.226		
	합계	686.870	544			
생리적 내성	집단 간	29.381	4	7.345	6.624	.000***
	집단 내	596.618	538	1.109		
	합계	625.999	542			

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

<표 4-7>에서 보는 바와 같이, 가설 2-1을 검증하기 위한 분산분석에서 심리적 내성의 F값은 5.060이며 유의확률 .001이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 국적별로 선원 간에는 심리적 내성에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 2-1은 채택되었다.

그리고 가설 2-2를 검증하기 위한 분산분석에서 생리적 내성의 F값은 6.624이며 유의확률

.000이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승 선박의 국적별로 선원 간에는 생리적 내성에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 2-2는 채택되었다.

외국인 선원 혼승선박 내 선원간 승선근무내성 차이의 사후검증으로서 실시한 Tucky 검증 결과는 다음 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 승선근무내성 차이의 사후검증(Tucky 검증)

구분	승선근무내성의 국적별 평균값					집단간 차이
심리적 내성	한국	미얀마	필리핀	인도네시아	베트남	한국>필리핀***
	4.2796	3.8250	3.6791	4.0001	3.9727	
생리적 내성	한국	미얀마	필리핀	인도네시아	베트남	한국>필리핀*** 한국>베트남*** 인도네시아>필리핀**
	4.2563	4.3125	3.6441	3.9759	3.7222	

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

3) 가설 3의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 조직커밋먼트에 차이가 있을 것이라는 가설 3을 검증하기 위하여, 국적별로 선원집단의 조직몰입과 직무만족의 차이를 일원배치 분산분석을 통하여 분석하였다. 분석에 앞서 기술통계량을 살펴보면 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 조직커밋먼트의 기술통계량

	N	평균	표준 편차	표준 오차	평균에 대한 95% 신뢰구간		최소값	최대값	
					하한값	상한값			
조직몰입	한국	91	5.0044	1.09056	.11432	4.7773	5.2315	2.20	7.00
	미얀마	8	4.6250	.31053	.10979	4.3654	4.8846	4.20	5.00
	필리핀	197	5.0472	1.76133	.12549	4.7997	5.2947	1.00	7.00
	인도네시아	137	5.0009	1.01334	.08658	4.8296	5.1721	2.60	7.00
	베트남	108	5.6944	1.17980	.11353	5.4694	5.9195	1.80	7.00
	합계	541	5.1512	1.39153	.05983	5.0337	5.2688	1.00	7.00

직무만족	한 국	91	4.8634	.88679	.09296	4.6787	5.0481	2.50	7.00
	미얀마	8	5.6458	.99777	.35276	4.8117	6.4800	4.17	6.67
	필리핀	197	4.8279	1.56687	.11163	4.6078	5.0481	1.00	7.00
	인도네시아	137	4.8417	.86501	.07390	4.6956	4.9879	2.67	7.00
	베트남	108	5.4535	1.00011	.09624	5.2628	5.6443	3.17	7.00
	합 계	541	4.9744	1.22011	.05246	4.8713	5.0774	1.00	7.00

그리고 분산분석의 결과는 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 조직커미트먼트 차이

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
조직몰입	집단 간	41.276	4	10.319	5.507	.000***
	집단 내	1004.354	536	1.874		
	합계	1045.630	540			
직무만족	집단 간	36.162	4	9.040	6.312	.000***
	집단 내	767.724	536	1.432		
	합계	803.886	540			

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

<표 4-10>에서 보는 바와 같이, 가설 3-1을 검증하기 위한 분산분석에서 조직몰입의 F값은 5.507이며 유의확률 .000이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 국적별로 선원 간에는 조직몰입에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 3-1은 채택되었다.

그리고 가설 3-2를 검증하기 위한 분산분석에서 직무만족의 F값은 6.312이며 유의확률 .000이므로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 국적별로 선원 간에는 직무만족에 차이가 있다는 것이 입증되어 가설 3-2는 채택되었다.

외국인 선원 혼승선박 내 선원간 조직커미트먼트 차이의 사후검증으로서 실시한 Tucky 검증 결과는 다음 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 조직커미트먼트 차이의 사후검증(Tucky 검증)

구분	조직커미트먼트의 국적별 평균값					집단간 차이
	한국	미얀마	필리핀	인도네시아	베트남	
조직 몰입	5.0044	4.6250	5.0472	5.0009	5.6944	베트남>한국*** 베트남>필리핀*** 베트남>인도네시아***
	4.8634	5.6458	4.8279	4.8417	5.4535	베트남>한국*** 베트남>필리핀*** 베트남>인도네시아***

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

V. 결론

해운산업에 있어서 외국인 선원 고용제한이 완화되어 외국인 선원 혼승선박이 늘고 있는 추세에 있다. 이에 따라 선박관리에 있어서 많은 문제점이 발생하고 있음에도 불구하고, 외국인 선원 혼승선박의 문화적, 환경적 영향요인과 선박구성원의 태도와 행동에 관한 구체적인 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다.

이러한 문제점을 해결하기 위해서 본 연구는 외국인 선원 혼승선박의 문화동질성 제고를 위한 이문화 수용과 적응 노력, 승선근무의 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성으로서 승선근무내성, 그리고 조직커미트먼트에 대한 선원들의 인식을 우리나라 선원과 외국인 선원들을 대상으로 조사하였다.

구체적으로 본 연구에서는 혼승선박 내 우리나라 선원과 외국인 선원 집단간의 문화동질성 노력의 차이와 조직적 특성으로서 승선근무내성의 차이, 그리고 조직커미트먼트의 차이를 검증하기 위하여 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 집단간 문화수용 및 적응에 차이가 있을 것이라는 연구가설 1과, 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 집단간 승선근무내성에 차이가 있을 것이라는 연구가설 2, 그리고 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원 집단간 조직커미트먼트에 차이가 있을 것이라는 연구가설 3을 수립하였다.

가설 검증을 위한 구체적 분석도구는 일원배치 분산분석을 이용하였으며, 가설 검증결과를 정리해 보면 다음과 같다.

외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원간의 문화동질성의 차이를 검증한 가설 1의 검증결과, 이문화 수용과 적응 모두에서 외국인 선원 집단이 우리나라 선원 집단보다 대체로 높은

것으로 나타났다. 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 상대적으로 이문화 수용 및 적응 노력이 낮은 것으로 나타났다. 이는 우리나라 선원들이 이문화권의 외국인 선원들과 혼승하는 경우에 주도적인 문화권의 소속구성원으로 외국인 선원들의 이문화를 이해하고 이에 적응하려는 입장보다는 우리나라 문화중심으로 외국인 선원들을 통합해 나가려는 경향이 강하기 때문인 것으로 해석된다. 특히 베트남 선원들의 이문화 수용 및 이문화 적응 정도가 가장 높게 나타났는데, 이는 한국해운과 문화에 대해 전문교육을 받은 우수한 베트남 선원들이 우리나라 선박에 진출하여 높은 근무성과와 이에 따른 경제적 보상을 얻고 있기 때문인 것으로 판단된다.

외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 승선근무 내성의 차이를 검증한 가설 2의 검증결과, 승선근무 심리적 내성 및 생리적 내성에서 우리나라 선원 집단이 외국인 선원 집단보다 대체로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라의 잘 정비된 선원교육시스템과 선원들의 우수한 자질에 기인한 것으로 해석할 수 있을 것이다. 우리나라는 해기인력 전문 고등학교와 대학교 및 전문교육기관이 체계적으로 구축되어 선원 인력양성시스템이 잘 구비되어 있다. 따라서 해상노동의 많은 제약요인을 극복하면서 한정되고 열악한 선박조직의 근무환경에 잘 적응할 수 있도록 이러한 교육기관에서 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 높이는 데 있어서 외국인 선원보다 더 뛰어난 능력을 보인다고 할 수 있다.

그리고 외국인 선원 혼승선박에서 국적별 선원의 조직커미트먼트의 차이를 검증한 가설 3의 검증 결과, 조직몰입과 직무만족에서 베트남 선원 집단이 다른 국적의 선원 집단보다 대체로 높은 것으로 나타났다. 그렇지만 우리나라 선원 집단과 베트남을 제외한 다른 국적의 선원집단과의 사이에는 별로 차이가 없는 것으로 분석되었다. 이와 같이 조직커미트먼트에 대한 분석결과는 그 해석이 매우 곤란하다. 그런데 문화동질성에 관한 가설 1의 검증결과에 비추어 볼 때, 베트남 선원집단의 경우, 이문화 수용 및 적응 노력이 특히 높아서 혼승선박에서 문화적 차이에 따른 문제들을 잘 극복하기 때문에, 해당 선박에 승선하는 것이 선원 개인에게 가치가 있고 의미가 있으며 계속 근무하고 싶도록 만들어서 조직몰입과 직무만족이 특히

높은 것으로 볼 수도 있을 것이다.

그렇다면 승선근무내성이 특히 높은 우리나라 선원과 베트남을 제외한 다른 국적의 선원 간에는 조직몰입 및 직무만족의 관계에 있어서 집단간 차이가 나타나지 않은 이유도 어느 정도 설명이 가능할 것이다. 즉, 대부분의 선원들이 선박이라는 제한된 직무공간에서 동료들과 일정기간 격리되어 24시간 근무 및 생활하는 근무 패턴을 승선에 따른 당연한 요인으로 받아들이고 이에 적응해 나가기 때문에 국적에 상관없이 선원이라면 조직커미트먼트에 차이가 없어야 하는 것으로 해석할 수도 있을 것이다.

이상 검토한 바와 같이 이 논문은 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원을 대상으로 문화동질성, 승선근무내성 및 조직커미트먼트에 대해 조사함으로써, 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원의 혼승이 계속 증가할 것으로 예상되는 현재 상황에 맞추어, 매우 시의적절한 연구결과를 보여주고 있다. 아울러 이 논문의 연구결과는 선원 인력양성 및 교육훈련에 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있다고 생각된다. 즉, 선원인력의 양성을 담당하는 교육기관은 선원 인력 시장의 국제화 및 혼승선박의 증가 추세에 맞추어, 외국인 선원의 이문화를 수용하고 이문화권의 선원을 통솔하는 데 필요한 교육 과정을 개발하고, 커뮤니케이션의 중요성을 감안하여 외국어 사용 능력에 대한 교육 및 평가를 강화해야 할 필요가 있음을 보여주고 있다.

이 논문은 제한된 국가의 선원들을 대상으로 설문 조사하여 실증 분석한 바, 우리나라에 진출하고 있는 외국인 선원 전체집단을 대표하기 힘들다는 일반화의 한계점을 가지고 있다. 향후의 연구에서는 보다 다양한 국가의 외국인 선원을 포함한 정교한 연구가 필요할 것이다. 우리나라 국적선에는 현재 외국인 선원을 7명까지 승선시킬 수 있으며, 외국인 선원의 비중은 더 늘어날 것으로 예상되므로, 앞으로도 혼승선박 내의 자국선원과 외국인 선원을 대상으로 한 문화적 특성과 조직론적 주제에 관한 연구들이 계속해서 수행되어야 할 것으로 본다.

참고문헌

□ 국내문헌

- 강원식·신용준(1994), “선박조직 구성원의 직무만족에 관한 연구,” 한국해운학회지, 제18호 pp. 149-179.
- 김성국(1999), 「조직과 인간행동」, 명경사.
- 김은정(2001), “외국인 노동자의 정신건강에 관한 연구,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현덕(2003), “외국인 노동자 복지실태에 관한 연구,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신용준(1999), “조직커미트먼트가 안전관리 의사 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 창원대학교 대학원.
- 신유근(1987), 「조직행위론」, 다산출판사.
- 이승중(1996), “문화이입과정 스트레스와 유학생의 신념체계 및 사회적 지지와의 관계,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이인선(2004), “문화적응스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향,” 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 장준오(2002), 「불법외국인 노동자의 실태와 문제점」, 한국형사정책연구원.
- 정기선(1996), “국내 외국인 노동자의 사회심리적 적응,” 한국사회학회 후기 사회학대회 발표문 요약집, 한국사회학회.
- 정영섭(2006), “외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향, 한국해양대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국선주협회(2006), 「해운연보」, 한국선주협회

□ 외국문헌

- Alder, N. J. (1983), “Cross-Cultural Management: The Ostrich and the Trend,” *Academy of Management Review*, 8(2), pp. 226-232.
- Alderete, E., W. A. Vega, B. Kolody 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 .
- Anderson, L. E.(1994), “A New Look at an Old Construct: Cross-cultural Adaptation,” *International Journal of Intercultural Relations*, 18, pp. 293-328.

- Berry, J. W.(1980), "Acculturation as varieties of adaption." In A. Padilla(Ed.)*tve Stress, Acculturation , Theory, Models and Some New Findings*, Washington: AAAs.
- Berry, J. W., U. Kim, T. Minde, and D. Mok(1987), "Comparative Studies of Acculturative Stress," *International Migration Review*, 21, pp. 491-511.
- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546.
- Constance, N. A. and M. J. Becker(1973), "Job Satisfaction and Performance, An Empirical Test of Some Theoretical Propositions," *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(2), p. 268.
- Diaz, J. O. P.(1999), "Acculturation and Disaster-induced Stress in Migrant Population: Special Needs and Recommendations for Interventions," *Migration World Magazine*, 27(1/2)
- Hall, D. J., B. Schneider, and H. T. Nygren(1970), "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 176-190.
- Hovey, J. D. and C. G. Magana(2000), "Acculturative Stress, Anxiety, and Depression among Mexican Immigrant Farm-workers in the Midwest Unites States," *Journal of Immigrant Health*, 2(3), pp. 119-135.
- Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto(1997), "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 17, pp. 555-573.
- Locke, E. A.(1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in Dunnette, M. D. (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally.
- Moreby, D. H.(1975), *The Human Element in Shipping*, Seatrade Publication.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers(1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press.
- Poter, L. W. and E. E. Lawler, III(1968), *Managerial Attitude and Performances*, Homewood, Iowa.
- Quinn R. P. and T. W. Magine(1973), "Evaluation Weighted Model of Measuring Job Satisfaction: A Cinderella Story," *Organizational Behavior and Human Performance*, 10 (1), p. 2.
- Rusbelt, C. E. and D. Farrell(1983), "A Longitudinal Test of the Investment Model: The

Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variation in Reward, Cost, Alternatives, and Involvements,” *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 430-438.

Sheldon, M. E.(1971), “Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organization,” *Administrative Science Quarterly*, 16, pp. 140-145.

Vega, W., B. Kolody, and J. R. Valle(1987), “Migration and Mental Health: An Empirical Test of Depression Risk Factors among Mexican Women,” *International Migration Review*, 21, pp. 512 - 530.

Wiener, Y. and A. S. Geshman(1977), “Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement,” *Journal of Vocational Behavior*, 10, pp. 45-50.



