

經營學碩士 學位論文

外國人 船員 混乘船舶內 船員間 文化同質性과 乘船勤務
耐性的의 差異가 組織커미트먼트에 미치는 影響에 관한 研究

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

指導教授 辛 容 尊

2007年 2月

韓國海洋大學校 大學院

海 運 經 營 學 科

이 종 석

本 論 文 을 李 鍾 錫 의 經 營 學 碩 士 學 位 論 文 으 로 認 准 함.

委 員 長 安 奇 明 印

委 員 曹 三 鉉 印

委 員 辛 容 尊 印

2006年 12月 22일

韓 國 海 洋 大 學 校 大 學 院

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성과 연구 목적	1
2. 연구방법과 범위	4
II. 연구의 이론적 배경	6
1. 이문화 관리	6
2. 승선근무내성	19
3. 조직커미트먼트	23
III. 연구의 설계	28
1. 연구 모형	28
2. 연구 가설	30
3. 변수의 조작적 정의	33
IV. 실증 분석	36
1. 조사개요 및 자료 분석	36
2. 신뢰성 및 타당성 분석	39
3. 가설 검정	44
V. 결 론	50
<input type="checkbox"/> 참고문헌	55
<input type="checkbox"/> ABSTRACT	62
<input type="checkbox"/> 부록(설문지)	65

<표차례>

<표 IV-1> 측정변수와 설문항목	37
<표 IV-2> 설문응답자의 인구·통계적 특성	38
<표 IV-3> 측정도구의 신뢰성 분석	40
<표 IV-4> 문화적 동질성에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표	41
<표 IV-5> 승선근무내성에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표	42
<표 IV-6> 조직커미트먼트에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표	43
<표 IV-7> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화적 동질성 차이	44
<표 IV-8> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 승선근무내성 차이	46
<표 IV-9> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 이문화 수용에 따른 조직커미트먼트 차이	47
<표 IV-10> 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 이문화 적응에 따른 조직커미트먼트 차이	47
<표 IV-11> 승선근무 심리적 내성에 따른 조직커미트먼트 차이	48
<표 IV-12> 승선근무 생리적 내성에 따른 조직커미트먼트 차이	48

<그림차례>

<그림 I-1> 연구의 구성 체계	5
<그림 III-1> 연구모형	29

I. 서 론

1. 연구의 필요성과 연구목적

오늘날 전세계적으로 혼승 제도를 도입하고 외국인선원의 고용이 증대하는 추세이며, 혼승제도를 도입한 10%가 넘는 선박이 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.

뿐만 아니라 1997년 8월 22일자로 국제선박등록법이 제정되었고, 2001년 6월에는 국제선박제도의 정착을 위하여 노사 양측이 합의하여 단체협약을 체결하였는데 그 내용의 주요 골자를 보면 국제선박의 경우 선박 1척당 6명을 기준으로 하여 선사별T/O제를 시행하고 추가적인 고용확대에 대해서도 전향적으로 검토한다는 것이었다.

그 결과 2004년 8월에는 국제선박에 대하여 1척당 부원의 수를 6명에서 7명으로 증가시킬 뿐만 아니라 1척당 1명의 해기사를 고용시키는 것으로 노사가 합의하여 현재 시행하고 있으며, 2004년 10월부터 내항상선에도 외국인 선원의 선박 1척당 승선 인원의 30% 이내에서 3명까지 전체적으로는 500명 이내의 규모에서 고용이 가능하게 되었다.

이에 따라, 2005년 12월 31일 현재 국적 외항선 612척에는 LNG선박

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

17척을 제외하고 전체의 97%가 넘는 595척의 선박에 2,376명의 외국인 선원이 승선하고 있으며 내항상선에도 226명의 외국인 선원이 승선하고 있다.)

우리 나라의 경우 해양계와 수산계를 포함하여 매년 2,900여명의 사관 인력을 양성하고 있으나, OECD 국가의 사관 인력 공급이 오히려 증가하고 있는 최근의 추세를 감안하면 앞으로도 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원과의 혼승선박은 계속 증가할 것으로 예상된다(정영섭, 2006). 이러한 상황에서, 외국인 선원 혼승선박 내 국내외 선원 간 문화적 차이를 고려하지 않을 수 없다. 외국인 선원의 혼승이 증가하고 있는 상황에서 외국인 선원 혼승 선박에 있어서 선원간 문화적 차이를 고려하여야 하며, 육상과 일정기간 격리되어 근무하게 되는 선박조직의 특수상황에 대한 외국인 선원의 승선근무 적응, 그리고 이들의 직무 관련 태도 및 행동에 관한 연구가 요구되고 있는 실정이다.

외국인 선원 혼승선박에서 상이한 문화적 배경을 가진 선원들간의 문화적 차이는 직무수행 및 선내 인간관계에서 많은 오해와 갈등을 야기할 수 있기 때문에, 이러한 문화적 차이를 줄이기 위한 이문화에 대한 수용 및 적응 노력이 필요하게 된다.

또한 외국인 선원이 우리나라 선박에 승선하여 근무하게 될 때, 선박 근무 고유의 특이성에 따른 이사회성, 이가정성, 한정적 근무공간, 프라이버시 침해 등의 요인들이 부정적 정서적 행동적 반응을 유발하여 선박 조직에 부정적인 영향을 미칠 수도 있게 된다. 따라서 외국인 선원 혼승선박 내 선원간 문화적 차이와 승선근무에 대한 내성이 조직성과에 미치

2) 예를 들면, 세계 선원공급 시장에서 주도적인 역할을 하고 있는 필리핀은 사관 인력 4만6,359명을 공급하고 있으나 전체적으로 차지하는 공급규모에 비하여 해기면허 취득 기회의 제한으로 인하여 사관의 공급 규모가 크게 증가하고 있지 않으며, 중국외의 경우에도 선원 인력 공급 시장에서 적극적인 역할을 하여 사관 인력 4만2,709명을 공급하고 있으나 자국적 선박의 증가율이 선원 공급 증가율을 상회하여 76개 해양대학에서 매년 1만명의 졸업생을 배출하고 있으나 국적 선원 부족 현상이 심각하여 선원의 임금이 급속도로 상승하고 있다.

는 영향도 고려하여야 한다.

이와 같이 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.

이러한 연구문제의 인식하에, 외국인 선원 혼승선박에 있어서 우리나라 선원과 외국인 선원간에 문화 차이는 어떠한지, 승선근무 내성에 차이가 있는지를 분석하고, 이러한 요인들이 직무만족과 조직몰입에는 어떠한 영향을 미치게 되는지를 실증적으로 검증하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

실제로 외국인 선원 혼승선박 조직에서는 문화적 동질성의 부족, 즉 이질적 문화에 대한 수용과 적응력의 차이 등과 같은 문제점과 선박근무 고유의 업무의 특이성과 어려움(예: 승선근무 내성의 제고—이사회성·이가정성 극복, 한정적 근무공간 적응, 프라이버시 침해 수용 등) 때문에 조직관리가 더욱 어려운 것이 현실이다.³⁾ 혼승선박내에서 이문화 노출과 승선근무에 대한 부적응으로 우울이나 불안, 사회·심리적 적응에 대한 과도한 스트레스 등의 부정적인 결과들이 나타날 수 있기 때문에, 이와 같은 근무환경하에서 조직의 유효성을 제고하기 위해서 문화적 차이와 승선근무내성에 관한 연구가 매우 시급하다. 본 연구는 이러한 주제에 대한 연구가 부족한 실정에서 혼승선박내 외국인 선원과 우리나라선원간의 문화적 동질성을 제고시키기 위한 이문화 수용 및 적응과 승선근무내성에 대한 차이 그리고 조직커미트먼트에 대한 연구를 수행하고자 한다.

3) 다시 말해서 혼승선박에 승선한 선원은 문화적 차이와 힘든 승선과업 등의 요인에 의해 부정적인 지각의 가능성이 크고, 스트레스, 부적응, 이직 등의 정서적 행동적 반응을 유발하여 선박조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2. 연구방법 및 범위

이상에서 기술한 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 국내외의 여러 이론적·실증적 문헌고찰을 통하여 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 선원간 문화적 차이와 승선근무내성의 관리에 대하여 조사하고, 직무만족과 조직몰입에 대한 연구를 검토한다. 그리고 이의 검토결과를 이론적 근거로 삼아 연구모형과 연구가설을 설정하여 설문지를 이용, 자료를 수집·분석함으로써, 그 결과를 해석하는 순서로 연구를 진행한다.

실증분석에 있어서 연구대상은 국내 해운선사에 승선하는 내·외국인 선원에 한정하였으며, 직접대면방식으로 설문조사하여 설문지의 회수율을 높이도록 하였다. 통계분석도구는 SPSSWIN(ver. 12.0)을 이용한다.

본 논문은 전체 5개의 장으로 구성되어 있다.

제 I 장에서는 서론으로서 연구의 필요성과 연구목적을 명시하고, 연구방법 및 범위를 제시하였다.

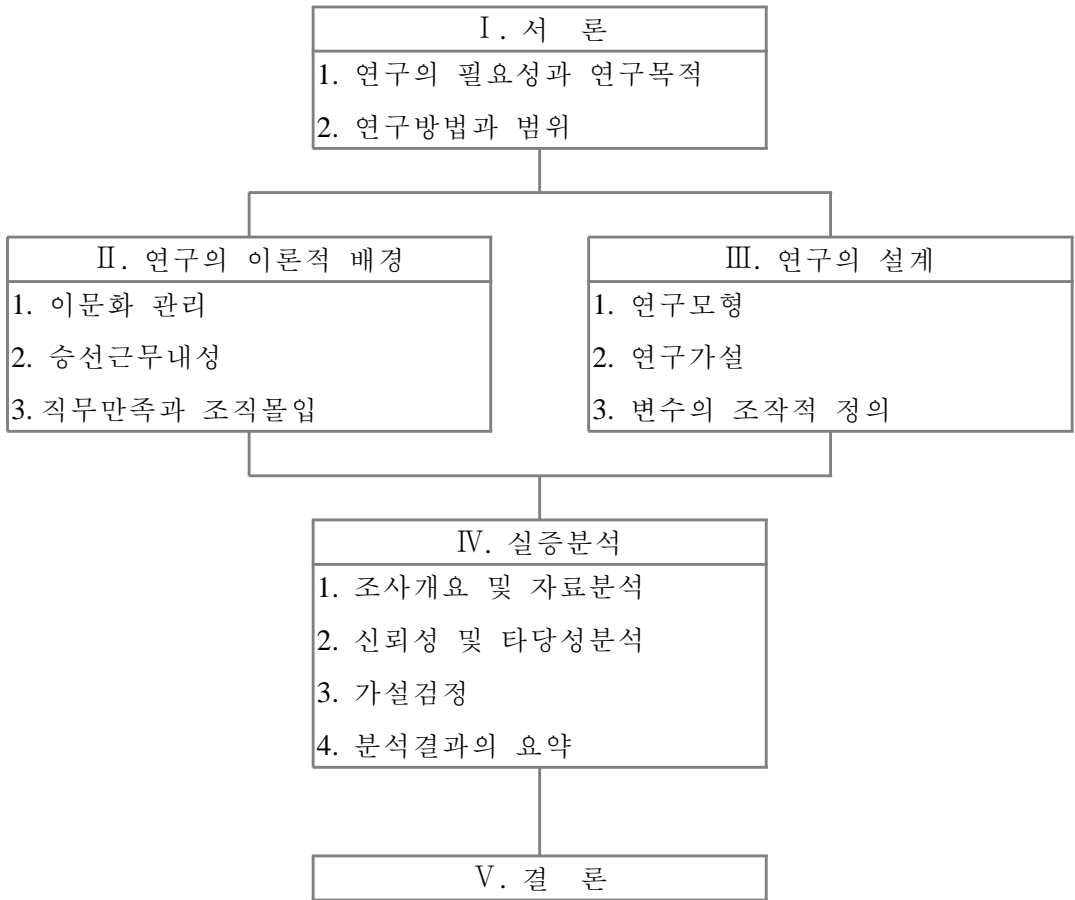
제 II 장에서는 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 외국인 선원 혼승선박에서 선원간 문화적 차이에 따른 이문화 관리와 승선근무내성에 대한 여러 선행연구를 검토하고, 이러한 요인과 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 대하여 이론적 배경을 고찰한다.

제 III 장에서는 실증분석을 위한 연구모형을 설계하고 그에 따른 가설을 설정하며 변수의 조작적 정의를 제시한다.

제 IV 장에서는 제 III 장에서 설정한 연구가설을 검증하기 위해 수집된 자료를 실증분석하고, 가설들의 검증결과를 해석한다.

끝으로 제 V 장은 본 연구의 결론부분으로서 전체적인 요약과 본 연구의 시사점 및 한계, 앞으로의 연구방향을 제시한다.

이상 서술한 본 연구의 구성 체계는 <그림 1-1>과 같다.



<그림 I -1> 연구의 구성 체계

II. 연구의 이론적 배경

1. 이문화 관리

해운업의 글로벌화는 외국인 선원 혼승선박의 증대와 외국인 선원의 고용이 증대로 나타난다. 그 결과 해운산업에 있어서 그전과는 달리 여러 가지 문제점이 많이 발생하고 있으며, 그 중 대표적인 문제가 선원들의 문화적 차이, 즉 이문화의 문제이다. 외국인 선원은 국내 노동시장의 필요에 따른 합법적인 노동인력으로서, 앞으로 한국 사회의 구성원으로 공생할 수 밖에 없다는 점을 염두에 둔다면, 해운산업의 효율적인 글로벌 경영을 위해 이문화를 능동적으로 관리할 필요가 있다. 본 연구에서는 이문화관리를 문화적 차이의 이해와 관련된 이문화수용과 적극적 이문화 관리방식으로서 이문화적응의 두 단계로 구분하여 고찰하기로 한다.

1) 문화적 차이의 이해

문화의 차이 또는 문화적 다양성이 조직에 미치는 영향력은 체계적이고 예측가능한 패턴을 가질 수 있다. 이러한 패턴을 이해함으로써, 혼승선박 선원의 태도, 사고방식, 그리고 행동을 수정해 나가는 데 도움이 될 것이다.

(1) 문화적 차이의 인식과 판단

일반적으로 한 국가의 생활방식이 다른 국가의 생활방식과 다른 경우 두 국가의 문화가 다르다고 말할 수 있다. 마찬가지로 어떤 조직의 생활

방식이 다른 조직의 생활방식과 아주 다른 경우에 두 조직의 문화에 차이가 있다고 한다. 문화적 차이는 분명히 존재하며, 이는 조직행동에도 영향을 준다.

문화의 다양성과 이러한 다양성이 조직에 미치는 영향력은 체계적이고 예측 가능한 패턴을 가지고 있다. 그리고 이러한 패턴을 이해함으로써 우리의 태도, 사고방식 그리고 행동을 수정해 나가는데 도움이 될 것이다.

문화적 차이는 분명히 존재하며, 이는 조직행동에도 영향을 준다. 그럼에도 불구하고 문화적 차이 또는 이문화에 대한 연구는 많이 부족한 편이며, 심지어 문화적 차이를 인지하는 것에 대해 부정적인 견해를 가지는 경우도 있다. 즉, 문화적 차이에 관심을 가지는 경영자 또는 관리자는 차별주의자로 간주되는 경향도 있다. 문화에 대한 이런 접근방식은 문맹과 다름없으며, 이는 문화적 차이에 대한 인식(recognition)과 판단(judging)을 혼동하기 때문이다.

경영자 또는 관리자들은 다른 문화권의 사람들이 다르게 행동하고, 이러한 행동의 차이가 조직에 많은 영향을 미친다는 것을 실감할 때 문화적 차이를 인식한다. 즉, 인식은 한 문화권의 사람보다 더 우월하거나 열등하다고 판단하는 것이 아니라 단지 다르다는 점을 안다는 것, 인정한다는 것이다.

그런데 문화적 차이로 우열을 가리는 판단은 부적절하고, 위협하고, 인종 차별적이고, 자민족중심적인 태도와 행동을 초래할 수 있다. 이와 같은 문화적 차이에 대한 판단은 문화적 차이로 인해 나타날 수 있는 문제점을 해소하고 문화적 다양성의 장점을 극대화할 수 있는 기회를 제한할 것이다.

그러나 문화적 차이를 인식하는 것은 오히려 긍정적인 태도와 행동을 가져다 줄 것이다. 본 연구에서는 이러한 문화적 차이의 인식을 문화적 동질성을 갖추기 위한 前단계 또는 기초 단계로 보고, 이문화수용이라는

일차적인 문화적 동질성에 대한 한 가지 변수로서 파악하고자 한다.

(2) 이문화 수용의 영향

문화적 차이는 대부분 그 수렴과정에서 문제가 일어난다. 다시 말해서, 조직구성원들에게 모두 동질적인 사고나 행동을 하도록 강요할 때 문제가 일어나게 마련이다. 문화적 차이 그리고 그로 인한 문화적 다양성 속에서는 의사소통과 통합이 더욱 어려워지기 마련이며 서로를 잘 이해하지 못하고, 일하는 방식도 일치되기 어려운 상황에서 모호성, 복잡성, 혼란이 고조되기도 한다. 또한, 관리자나 조직구성원들이 조직관행이나 프로세스를 한 문화에서 다른 국가나 문화로 지나치게 일반화 시키는 경우에 문제가 될 수 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. 즉 초기 연구와는 달리 문화적 차이가 조직에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 동시에 줄 수 있는 가능성을 인정하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 이 연구가 시사하는 바는 문화적 차이에 대한 인식은 자연발생적으로 생기는 것이 아니고, 이문화 수용을 위해서는 무언가 근거를 제시해 주는 것이 중요하다는 점이다. 즉 문화적 다양성에 대한 근거를 명확하게 지적해 주지 않는 한 경영자들이 문화적 문맹의 상태로 머물러 있기 쉽다는 것이다.

(3) 문화적 차이에 대한 인식유형

경영자가 문화적 다양성의 영향을 어떻게 인식하고 있는가에 따라 조직의 문화적 차이를 관리하는 접근방법이 달라질 것이다. Alder(1983)는 문화적 차이를 관리하는 전략에 따라 조직 유형을 세 가지로 구분하였다.

첫째, 이문화수용에 대해 가지는 가장 보편적인 반응은 편협한(parochial) 태도이다. 이는 문화적 다양성과 그 영향력을 인정하지 않는 것이다.

둘째, 다음으로 빈번하게 관찰되는 것이 자민족 중심적(ethnocentric) 반응이다. 이는 문화적 차이를 인정하지만 그것을 부정적으로 보고 자민족의 방식만이 우월하다고 생각하고 문화적 차이를 억제하는 태도이다.

셋째, 문화의 개념을 분명하게 알고, 문화적 차이와 그 다양성이 지니는 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 모두 인정하는 시너지적(synergistic) 반응이다. 이 경우 관리자와 조직구성원은 “우리와 다른 사람들의 방식은 다르며, 어느 한쪽이 절대적으로 나은 것은 아니다.”라고 생각한다.

외국인 선원 혼승선박의 경우, 외국인 선원 구성비가 낮았던 과거에는 선박관리자의 태도는 편협하거나 자민족 중심적이었을 수 있다. 이 경우 문화적 차이를 무시하거나 억제하는 전략을 활용하게 되고, 이는 과거에 통상적으로 활용되던 전략이다.

그러나 외국인 선원의 승선이 보편화된 현재의 시점에서는 외국인 선원 혼승선박을 문화 시너지적 조직으로 이해하여야 할 것이다. 문화적 다양성의 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 인정하는 문화적 시너지적 조직의 관리자들은 문화적 차이 자체를 관리하기보다 그 영향력을 관리하고자 할 것이다. 즉 문화적 차이를 줄이려고 하기보다 문화적 다양성의 영향력을 관리함으로써, 문제점을 최소화하고 그 잠재적 효익을 극대화하고자 하는 전략을 채택할 것이다. 이러한 접근방법에 따르면 외국인 선원 혼승 선박에서는 서로의 문화적 차이를 인식함으로써 이문화를 수용하고, 문화적 다양성의 이점을 창출할 수 있도록 조직구성원을 훈련시켜야 할 것이다.

2) 문화적 시너지의 창출

Moran and Harris(1983)는 ‘문화적 시너지 관리’라는 개념을 이용하여 이문화관리방식을 설명하고 있다. 그들은 “세계 각지의 사람들은 서로 다르다는 그 점으로 인하여 서로 더욱 성장할 수 있고, 각자가 기여하는 몫 이상의 것을 성취할 수 있다”는 점을 강조하였다.

그리고 “자신의 문화적 전통에 대한 인식을 넘어서 협력과 제휴를 통해 더 나은 것을 만들어 낼 수 있다.”고 주장하였다. 즉 문화적 시너지는 유사성에 기초를 두고 있으며, 차이점을 융합하여 더 효과적인 인간 활동과 시스템을 만들어낸다는 것이다. 문화적 다양성을 결합하여 그것으로 문제를 해결하는 데 활용할 수 있다는 것이데, 그들의 관점에 의하면, 외국인 선원 혼승선박과 같은 글로벌 조직의 관리자는 문화적 시너지를 창출할 수 있는 독특한 기회를 가지고 있는 것이다.

문화적 다양성의 영향력을 관리하는 접근방법으로서 문화적 시너지는 다른 문화권의 행동유형을 침해하지 않고, 오히려 이를 기반으로 조직의 정책, 전략, 구조, 관리관행을 수립해야 한다.

그러므로 문화적 시너지 조직으로서 외국인 선원 혼승선박에서는 조직구성원들의 서로 다른 문화를 초월하는 새로운 관리방식이나 조직형태를 창출해야 한다. 문화적 시너지적 접근방법은 글로벌 조직 속에서 문화간의 유사성과 차이점을 동시에 인식하고, 문화적 다양성을 무시하거나 제한하기보다는 이를 조직시스템의 설계와 개발의 자원으로 삼는다고 볼 수 있다.

3) 이문화 적응

(1) 이문화 적응의 개관

문화가 다른 두 사회 집단이 비교적 장시간에 걸쳐 접촉 관계에 들어갈 때 그 결과로 어느 한 쪽 또는 양쪽 성원들의 문화에 변화가 일어나

는 것을 ‘문화적응’ 또는 ‘이문화 적응’(acculturation)이라고 한다. 이 정의에서 인류학자나 사회학자들은 집단 수준에 초점을 두었으나 최근에 심리학자들을 포함한 연구자들은 직접적인 문화적 접촉에 의한 개인의 심리적인 변화에도 관심을 갖기 시작했다. Graves(1967)의 연구는 집단 속에 있는 개인들의 변화를 경험하는 현상을 심리적인 이문화 적응(psychological acculturation)이라 명명하였다.

이러한 정의를 바탕으로, 이문화 적응이란 문화충격으로 특정되어지는 처음의 혼돈 상태가 지나간 다음에 오는 새로운 환경에 대한 일반적인 심리적 안정과 적응으로 정의될 수 있다. 이문화 적응에 대한 연구는 문화충격의 개념을 소개한 연구가 분기점이 되었다. 문화충격은 새로운 문화의 관습, 언어, 규범 등에 대한 적응의 자연스러운 결과이면서 근심, 애태움과 같은 심리적 불안의 증상을 내재하고 있다. 그 후 이문화 적응은 다양하게 규정되어 왔다(이윤숙, 2005).

Black and Gregersen(1991)에 따르면 이문화 적응이란 외국인이 대상 국가에서 접하는 여러 국면에 대해 심리적 안정감을 느끼는 정도로 정의된다. 그리고 Mendenhall, Punnett, and Ricks(1995)의 연구에서는 해외파견 근로자의 이문화 적응이 직무에 대한 적응, 현지인과 상호작용에 대한 적응, 일반적인 환경에 대한 적응 등 세 가지 차원으로 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

(2) 이문화 적응의 주요 변인

일반적으로 이문화 적응을 성공적으로 수행하기 위한 변인으로서 Tung(1981)은 직무에 대한 기술적 능력, 인간관계 능력, 환경적 변수, 그리고 가족적응 등의 영역을 들고 있다. 또한 Black(1988)의 연구에 의하면 직무요인, 관계측면, 동기부여 상태, 가족상황, 언어능력, 이전의 해외 근무경험과 다양한 직무역할 경험이 이문화 적응을 촉진하는 것으로 나타났다.

한편 Dowling and Schuler(1994)는 이문화 적응을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 핵심적인 요인을 제시하고 이를 네 가지 차원으로 구분 정리하였다.

첫째, 자기 지향적 차원으로서 자부심과 자신감을 강화하는 태도와 활동에 관한 것이다. 이는 스트레스를 해소할 수 있는 능력, 기술적인 문제 해결능력 등의 요인으로 구성된다.

둘째, 타인 지향적 차원으로서 현지국과 효과적으로 상호 작용하도록 해외 파견자의 능력을 증진시키는 태도와 활동을 의미하며 타인과의 관계개선 의지, 의사소통에서의 적극성 등이 거론된다.

셋째, 인지적 차원으로서 현지의 사람들이 왜 그렇게 행동하는지를 이해하고 그 행동의 배경을 이해할 수 있는 능력을 말한다.

넷째, 문화적 역경 차원으로서 본국과 상이한 현지문화에 얼마나 잘 적응하는지를 말한다. 이러한 분류는 한 개인의 적응은 다차원적 과정이라는 인식의 중요성을 강조한 것이다.

현지에서의 이문화 적응을 저해하는 요인이 무엇인가를 규명하는 데에도 많은 학자들이 연구를 수행하였다. Black(1988)은 역할 생소성, 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하 등을 지적하면서 새로운 업무상의 역할을 수행하는데 있어서 느끼는 불확실성과 불감이 이문화 적응을 저해한다고 보았다.

외국인이 이문화 적응에 실패하는 원인 중 99.9%는 직무능력보다 문화적 문제에서 기인한다고 한다. 또한 대부분의 해외파견자들은 새로운 문화권에 들어갈 때 언어능력의 부족, 외국인과의 동화되기를 꺼리는 현지인, 본사의 엄격한 통제, 해외파견자 사회의 속박 등의 측면에서 좌절을 느끼기도 한다. 이러한 사실은 해외파견자가 현지에 적응하는 정도가 본국과 현지의 문화적 격차의 크기에 의해 부분적으로 결정된다는 점을 시사해 주고 있다.

한편 미국기업에서 해외에 파견한 근로자가 이문화 적응에 실패한 가

장 중요한 원인 중 하나로서 배우자 문제가 지적되어 있다. 해외에 근로자의 파견하는 경우 대부분의 기업들은 근로자의 현지적응과 가족의 일반적 생활적응에 대해서만 지원을 하고 있고 배우자가 본국에서 직장을 가지고 있었던 경우 상실되는 임금에 대한 보전이나 해외에서의 새로운 직장알선에 대해서는 고려하지 않고 있다고 한다.

이상에서 이문화 적응을 촉진시키는 요인과 저해요인을 살펴보았다. 요약해보면, 이문화 적응의 촉진요인으로는 개인차원에서 언어능력이나 동기부여 상태를, 직무차원에서 다양한 직무역할 경험과 직무에 대한 기술적 능력을 들고 있고 저해요인으로는 새로운 업무 역할과 관련된 문제, 문화적 문제 그리고 배우자 문제 등을 들고 있다. 이와 같은 이문화 적응 변인들은 이문화 훈련을 설계하는 데에 반드시 고려할 사항이며 나아가 해외파견자를 선발하고 관리하는 전반적인 부분에 있어서도 참고해야 할 문제들이라 여겨진다.

(3) 이문화 적응의 필요성

선원에 한정된 연구는 아니지만, 이주 노동자에 대한 외국의 선행연구 결과에 의하면, 타문화로부터 이주한 외국인 노동자는 일반적으로 높은 수준의 우울, 불안과 같은 정신건강 상의 문제를 가지고 있는 것으로 나타났다(Alderete et. al., 1999, 2000; Griffin and Soskolone, 2003; Hovey and Magana, 2000, 2002a, 2002b). 국내에 체류하는 외국인 노동자에 관한 소수의 연구에서도 외국인 노동자의 우울이나 불안 수준이 높으며, 사회·심리적 적응에 문제가 있음을 지적하고 있다(석현호 외, 2003; 정기선, 1996; 김은정, 2001; 이경매, 2003). 외국인 노동자의 사회적 적응의 문제점은 최근 관찰되는 외국인 노동자의 범죄의 급증과 같은 반사회적 행동으로도 나타난다(장준오, 2002). 김영모(1991)는 노동복지의 한 요소로 사회·심리적 서비스의 중요성을 강조하였는데, 이는 외국노동자의 경우 더 시급하게 요청되는 부분이라고 할 수 있다(김현덕, 2003).

이와 같이 혼승선박의 외국인 선원은 환경의 변화로 인한 스트레스에 취약하게 노출되어 있으며 자신의 문화와 다른 새로운 문화에 적응하면서 문화적 충격으로 인한 스트레스를 경험하게 되는데, 이를 이문화 적응 스트레스라고 한다(Berry, 1998). 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). 특히 최근 국내에서 사회적 문제가 되고 있는 외국인 노동자의 인권문제에서도 드러나듯, 단일민족 문화를 가진 우리나라에서 외국인 선원이 경험하는 차별 및 편견, 언어 갈등과 같은 사회·문화적 요인은 외국인 선원의 적응과 정신건강에 상당히 부정적인 영향을 미칠 것이라고 판단할 수 있다.

그러나 혼승선박 외국 선원은 환경의 변화로 인한 스트레스에 취약하게 노출되어 있지만, 동시에 응집력 있는 문화체계, 신념 및 가치관, 가정 내외의 지지체계와 같은 개인적, 사회적 대처 자원도 가지고 있다(Alderete et al., 1999). 외국 노동자들에 대한 기존 연구에서는 외국 노동자의 개인적, 사회적 대처 자원 중 특히 사회적 지지가 그들의 우울, 불안 수준을 낮추고 심리적 안정감이나 적응에 긍정적인 영향을 주는 중요한 보호 요인인 것으로 나타나고 있다. 특히 혼승선박의 외국인 선원에게 중요한 것은 다른 외국 노동자와 마찬가지로 새로운 환경에서 사회적 관계를 개발하는 것이다, 이는 외국인 선원을 우리나라 해운 조직의 자원에 연결시키고 이방인으로서의 지위를 극복하는 데 도움이 될 수 있다.

4) 이문화 적응 과정과 스트레스

(1) 이문화 적응 스트레스

이문화 적응(acculturation)에 관한 주요 연구는 Herskovits로부터 시작되었으며, 이후 Linton, Redfield 등 많은 학자들에 의해 연구되어 왔다(이인선, 2004). 이들은 이문화 적응을 “다른 문화를 가진 개인들의 집단이 처음으로 지속적인 접촉에 들어갈 때, 그 결과 한 집단 혹은 양 집단의 고유의 문화에 변화가 일어나는 것”이라고 정의하였다.

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). 새로운 사회로 이주한 개인은 그 사회의 문화에 적응하는 과정에서 다양한 변화를 경험하게 된다. 우선 경험하게 되는 변화는 주택, 인구밀도, 공해와 같은 물리적인 변화가 있으며, 다음, 음식의 차이로 생기는 생물학적인 변화가 있을 수 있다. 그러나 무엇보다도 가장 중요한 변화는 정치, 경제, 기술, 언어, 종교, 사회제도의 변화와 대인관계와 심리 내적인 관계의 변화로, 이러한 심리와 행동의 변화는 새로운 환경에 적응하는 개인에게 필연적으로 일어나게 된다(Berry et al, 1987).

그리고 Berry and Kim(1988)은 정신건강과 관련하여 새로운 사회로 이주한 개인이 시간이 경과함에 따라 겪게 되는 이문화 적응 과정을 다음과 같이 다섯 단계로 나누고 있다. 첫째, 접촉 이전의 시기로 이주를 결심하도록 만든 개인적, 사회적 요인이 있다(예, 사업의 실패와 좌절, 보다 나은 삶을 위한 갈구 등 개인적 동기, 전쟁의 위협, 가난, 인구과밀 등과 같은 사회적 요인). 둘째, 접촉기는 이주 초기에 해당하며 이 시기에는 새 문화와 접촉해서 문화적 변화와 행동의 변화가 시작되면서 새로운 스트레스에 직면한다. 셋째, 갈등기로 이 시기는 이주자들이 생활해

가는 과정에서 이주국가의 문화적 압력이 개인이나 이민 집단 간의 갈등을 야기하는 시기로서 정신건강에 아주 취약한 시기이다. 이 시기는 이주자는 불확실성과 혼란을 겪기 쉽다. 넷째, 위기기로 갈등기의 문제가 해결되지 않고 긴장과 갈등이 계속되면 정신건강에 문제가 유발된다. 후회와 좌절, 자살, 공격적인 행동, 가정불화, 술과 약물의 탐닉 등이 그 예이다. 이주 후의 생활의 성패는 이 시기에 결정이 된다. 다섯째, 적응기로 갈등기와 위기기를 넘기면서 문화에 적응하게 된다(이승중, 1996).

이문화 적응 스트레스란 이문화 적응 과정에서 발생하는 긴장, 즉 스트레스源을 의미하기도 하며, 스트레스원의 결과로 인한 스트레스를 의미하기도 한다. 스트레스원으로서의 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 디스트레스를 높이는 이문화 적응 스트레스원으로는 차별, 언어적 어려움, 사회적·재정적 자원의 부족, 소외감 등이 있다(Hovey and Magana, 2000).

Gil et al.(1994)도 언어 문제, 차별, 문화적 비양립성, 가족이나 문화적 자부심과 같은 보호 가치들로부터의 분리 등을 이문화 적응 스트레스원으로 보고 있다. Diaz(1999)도 이주는 한 지역에서 다른 지역으로 옮기는 것과 관련해서 많은 어려움을 유발하며, 이주와 관련된 어려움은 경제적 어려움, 가정과 친구로부터 분리되어 새로운 사회적 관계를 형성해야 한다는 두려움, 문화적 차이로 사람들로부터 받을 수 있는 부당한 대우나 차별, 새로운 환경과 새로운 사람들에게 계속 적응해야만 하는 부담감, 자녀들의 교육에 대한 염려 등이 스트레스원으로 작용한다고 보았다.

이문화적응 스트레스가 정신건강에 미치는 영향에 관한 연구에서는 이문화 적응 스트레스가 우울이나 불안과 같은 정신건강 상태에 영향을 미

치는 것으로 보고되고 있다. Alderete et al.(1999)의 연구에서는 사회적 지지, 차별, 언어장벽, 법적 거주신부에 대한 염려가 우울에 미치는 영향을 연구하였는데, 차별정도가 높을수록 우울이 높은 것으로 나타났다. Hovey and Magana(2002b)의 연구에서도 이문화 적응 스트레스가 높을수록, 사회적 지지가 비효율적일 수록 불안 수준이 높은 것으로 나타났다. 또 다른 연구는 이문화 적응 스트레스가 우울 수준과 자살충동을 높일 수 있다고 보고하고 있다(Hovey and King, 1996, 1997).

다른 한편으로 Berry(1998)는 이문화 적응 과정에 스트레스원을 두는 스트레스를 이문화 적응 스트레스라고 하였다. 스트레스원의 결과로서 이문화 적응 스트레스는 낮은 정신건강(특히 우울, 불안), 소외감과 주변화의 느낌, 정체성의 혼란과 같은 스트레스 행동을 유발한다. 여기서 이문화 적응 스트레스란 개인의 신체적, 심리적, 사회적 측면을 포함한 건강 상태에 위협을 가하는 요인으로 작용할 수 있는 상황이다.

Berry and Kim(1988)은 이문화 적응과 정신건강 간의 관계에 영향을 미치는 다양한 문화적, 심리적 요인들을 밝혀내고자 하였는데, 이들에 따르면 이문화 적응 과정에서 정신 건강상의 문제가 종종 유발되지만, 이러한 문제들은 피할 수 있으며, 이문화 적응 과정에 있는 집단 및 개인의 다양한 특성에 의존한다고 하였다. 다시 말하면, 이문화 적응은 개인의 삶의 기회와 정신건강을 향상시킬 수도 있고, 개인의 능력을 무력화할 수도 있는데, 그 결과는 이문화 적응과 스트레스간의 관계를 조절하는 다양한 변수들의 영향을 받는다는 것이다.

(2) 이문화 적응 스트레스에 영향을 미치는 요인들

개인의 이문화 적응의 결과는 지배하고 있는 사회의 성격과 이문화 적응의 집단의 유형, 이문화 적응의 양식, 개인과 집단의 인구학적, 사회적, 그리고 심리적 특성들과 같은 이문화 적응과 스트레스의 관계를 조정하

는 다른 요소들에 영향을 받는다.

그 중 첫 번째 요인은 이주국(host nation)의 특성이다. 문화의 다양성의 개념을 수용하는 다중문화적인(multicultural) 성향이 있는 국가와 단일 문화 기준을 따르는 것을 강요하는 동화적인(assimilation)성향을 가진 국가에서 사람들이 겪는 스트레스 수준은 다를 수 있다.

Murphy(1965)는 동화적인 성향이 있는 사회보다 다중문화적인 성향이 있는 사회에서 이민자들의 정신병리적인 문제가 적다는 것을 보여주었다.

두 번째 요인은 Berry 와 Kim(1987)이 간주한 이문화 적응 집단의 성격이다. 일반적으로 이문화 적응 집단은 이민자, 난민, 원주민, 민족 집단, 그리고 체류자로 구분한다. 이 집단 중에서 임의적 수준, 이동, 접촉의 영속성이 집단의 구성원의 정신 건강 상태에 영향을 끼칠 수 있다. 이문화 적응과정에서 이민자와 같은 자발적인 집단은 접촉과 변화에 대한 초기 태도가 보다 더 긍정적이기 때문에 선택의 폭이 좁은 난민이나 원주민에 비해 비교적 적은 어려움을 경험하기도 한다. 또한 접촉이 일시적인 체류자들 같은 경우에는 영속적으로 정착된 민족 집단보다 더 많은 정신병리적 문제를 가질 수 있다.

세 번째 요인은 이문화 적응의 양식이다. 이문화 적응의 양식은 4가지가 있다(Berry & Kim, 1987). 개인이 그의 모국문화와 정체성을 유지하지 않고 지배적인 문화와만 전반적인 일상생활에서 상호작용을 찾을 경우에는 동화(assimilation) 양식이 정의된다.

이와 반대로 개인의 원래 문화와 가치를 계속 이어나가고 새로운 문화의 타인과의 접촉을 거부할 때는 분리(separation)양식이 정립된다. 만약 개인의 고유문화를 계속 유지하고 타인과의 접촉도 유지하면서 지배적인 사회에도 관여할 경우 통합(integration)양식이 정의된다. 마지막으로 개인의 고유문화의 유지가 불가능하거나 관심이 없고 또 차별이나 배타주의의 이유로 타인과의 관계에 별로 관심이 없을 경우에는 소외

(marginalization) 양식이 정립된다.

네 번째 요인은 이문화 적응 과정인 개인의 인구학적, 사회적, 그리고 심리학적 특성의 다양성이다. 어떤 개인들은 이문화 적응 과정 시 낮은 수준이 이문화 적응과정 스트레스와 성공적으로 적응할 수 있는 다양한 대처 기술을 가지고 있지만, 반면 어떤 개인들은 그 스트레스를 극복하지 못하는 경우도 있어서 높은 수준의 이문화 적응적 스트레스를 경험하기도 한다. 이러한 요인들은 교육, 연령, 성별, 인지적 유형, 다중문화의 이전 경험, 그리고 접촉 경험 등이다. 높은 교육 수준은 낮은 스트레스 수준을 예측해 주고 있다. 그 이유는 교육수준이 높을수록 변화에 대처할 수 있는 개인적 자원(지적, 경제적, 사회적)이 더 많을 지도 모르며, 높은 수준의 교육은 개인이 이문화 적응 경험을 스트레스 대신 기회나 도전으로 인식하도록 하여준다고 볼 수 있다(Lazarus & Folkman, 1984).

2. 승선근무내성

선박조직은 한 항구에서 다른 항구로 선박을 운항하고 또한 선박을 적정상태로 유지하기 위한 모든 과업을 수행하는 선원들의 사회 시스템이다(Moreby, 1975). 선박조직은 해상위험의 상황 하에서 그 업무를 원활히 수행하기 위하여 기계적이고 관료적인 특성을 띄고 있다, 즉 선장의 지휘 하에 수평적으로는 전문적인 기능에 의해 갑판(deck), 기관(engine), 통신 및 司廚(radio and catering)의 3개 부서로 분화되며, 수직적으로는 사관과 부원의 엄격한 공식적 권한계층이 형성되어 있다(기회원, 1988).

현재 우리나라 국적선에는 외국인 선원을 7명까지 승선시킬 수 있는데, 외국인 선원 혼승선박에서의 자국선원의 비중이 외국인 선원에 비하여 크므로 외국인 선원 혼승에 따른 문제의 규명 및 분석에 있어서 자국선원의 인식과 태도가 중요한 요소로 작용하게 될 것이다. 다음 <표

2-1>은 외항해운업계 외국인선원고용현황이다.

<표 II-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

외국인 선원 혼승선박을 비롯한 모든 선박조직은 장기간 육상과 격리되며, 급변하는 기상 및 해상 상태의 직접적인 영향을 받는 불안정하고 불안한 환경에서 그 업무를 수행하기 때문에 다른 조직에 비해 승선근무 내성(이사회성과 이가정성, 생리적 내성 등)과 같은 특성을 가지고 있다 (강원식 · 신용준, 1994).

1) 이사회성과 이가정성

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 관계

에서 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 대인 규제가 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.

이와 더불어 선박조직은 정보에 제한에도 직면하게 된다. 오늘날의 사회 조직은 각종 매체를 통하여 대량 정보의 홍수 속에서 저마다의 기능을 수행하고 있다. 그러나 선박조직은 육상으로부터 고립되어 있으므로 선박에 도달하는 정보량은 육상에 비해 적고 정보의 흐름도 연속적이지 못하고 단속적이며 그것도 항구에 정박해 있는 동안 많은 정보가 한꺼번에 본선에 전달된다. 따라서 선박조직 구성원이 스스로 얻을 수 있는 정보는 한정되고 그 양도 적기 때문에 정보에 대해서는 항상 수동적이게 되고 소외감을 느끼게 된다(김영모, 1991). 이와 같이 선박조직에는 육상으로부터 전달되는 정보가 제한되기 때문에 선박조직 구성원의 시야가 좁아지고 정보취득에 어려움을 겪게 되어 과업수행과 관련된 의사결정의 폭이 제한되고, 기계적, 의존적으로 되며, 한 번 잘못 전달된 정보를 시정하기 쉽지 않게 되어 조직 자체가 경직화된다. 이러한 정보와 관련된 이사회성의 극복도 중요한 승선근무내성으로 파악된다.

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 선

원에 대한 사회적 지위 및 평가가 낮아지게 된다. 이를 선박조직구성원의 이가정성의 극복은 이사회성과 더불어 승선근무의 심리적 내성으로서 승선조직에 있어서 중요한 문제로 남아 있다.

2) 승선근무의 생리적 내성

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

먼저 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 작업장소도 선체 기기에 한정되며, 더욱이 거주 시설도 한정되어 있으므로 이에 의한 구성원의 직무상의 불만이 높게 나타난다.

그리고 직무장소와 개인생활 장소의 일치에 있어서, 선박은 항상 24시간 가동되어야 하므로 선박조직은 24시간 근무체제를 유지하고 있다. 따라서 선박조직 구성원은 선박이라는 직무공간에서 작업을 수행하며, 또한 동일한 공간에서 개인 생활을 영위하게 된다. 개인생활공간은 직무상의 피로를 풀기 위해 휴식을 취하고 다음의 직무수행을 위한 재충전의 장소로서 중요한 기능을 수행한다. 그러나 선박은 바다에서 장기간 운항되므로 개인생활 공간은 공간적으로 제한되며, 파도, 매멀미, 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. 또한 개인생활공간에서 주어진 휴식시간을 활용할 수 있는 여가 활용 방법이 제한되어 있으며 여가이용의 내용도 결핍되어 생활의 활력소를 제공하는 기능을 원활히 수행하지 못하고 있다. 이러한 문제점을 잘 극복함으로써 승선근무의 생리적 내성을 제고하는 것은 매우 중요한 일이 될 것이다.

선박조직은 이와 같은 해상노동의 특수 환경에 의해 직무수행 상 여러 제약을 받고 있는 바, 이에 대한 보상이 필요하다. 과거에는 육상의 다른 직무와 비교하여 월등히 높은 임금이라는 경제적 보상에 의해 이러한 제약 요인을 커버할 수 있었으나, 오늘날에는 일한 경제적 보상의 우월성이 상실되어 선원직에 대한 가치와 매력이 매우 저하되어 있다. 그러므로 해상노동의 여러 제약요인을 극복하고 양질의 해상 노동력을 계속적으로 확보, 유지하기 위해서는 이에 대한 지속적인 관심과 심도있는 연구가 절실히 요구된다고 할 것이다.

3. 조직커미트먼트

조직커미트먼트란 심리학적으로 조직에 집착 또는 애착(attachment)되어, 자아관여(ego-involvement)된 상태를 말하는 것으로 조직 충성심에 가깝다(허철부, 1990). 즉, 조직커미트먼트는 사람이 그가 속해 있는 조직에 일체감을 가지고 있는 정도와 그 조직의 과업수행에 능동적으로 참여하는 것을 말한다. 이러한 조직커미트먼트는 일반적으로 조직커미트먼트는 주로 조직에 대한 충성심과 일체감 그리고 조직구성원으로 남아 있으려는 의사를 나타내는 조직몰입도로 설명될 수 있으며, 또한 조직구성원이 그가 수행하는 직무에 대한 호의적인 태도인 직무만족도와 자신의 직무가 자신의 자아개념과 일치된다고 인식하여 그 직무에 적극적으로 참여

하고 느끼는 정도를 나타내는 직무몰입 등으로 설명될 수 있다. 본 연구에서는 인적자원관리 및 조직행동분야에서 가장 일반적으로 연구되고 있는 조직몰입과 직무만족을 중심으로 조직커미트먼트를 고찰하고자 한다.

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).

지금까지 살펴본 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.

조직몰입은 다음과 같은 세 가지 차원이 있다(Meyer and Allen, 1991).

① 정서적 몰입(affective commitment) : 종업원이 조직에 정서적으로 애착을 가지고 일체감을 가지고 몰입하는 차원.

② 지속적 몰입(continuance commitment) : 종업원이 조직을 떠나 다른 조직으로 옮길 때 발생하는 비용에 기초한 몰입의 차원.

③ 규범적 몰입(normative commitment) : 종업원이 마땅히 조직에 머물러 있어야 되겠다는 의무감에 기초한 몰입의 차원.

2) 직무만족(job satisfaction)

직무만족에 대한 연구는 산업심리를 다루는 학자들에 의해서 20세기 초부터 활발하게 진행되어 왔다. 초창기 이들은 직무만족을 직무에 대한 개인의 감정적 태도 또는 지향성이라 정의하고 직무에 대한 종업원들의 태도, 감정, 지각 등을 중점적으로 연구해 왔다. 그리고 이러한 요인들은 성과와 깊은 관계가 있다는 전제아래 연구가 진행되어 왔다. 그러나 최근에 들어서는 직무만족 그 자체만으로도 중요한 것이라고 판단되는데, 그 이유는 조직 내에서 일하고 있다는 것 자체가 인간에게 미치는 효과가 지대하며 조직과 나아가 사회전반에도 많은 영향을 미친다고 생각하기 때문이다(Schteiger, 1974)

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 호의적

인 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).

첫째로, 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 과급효과(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.

둘째로, 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. 연구모형

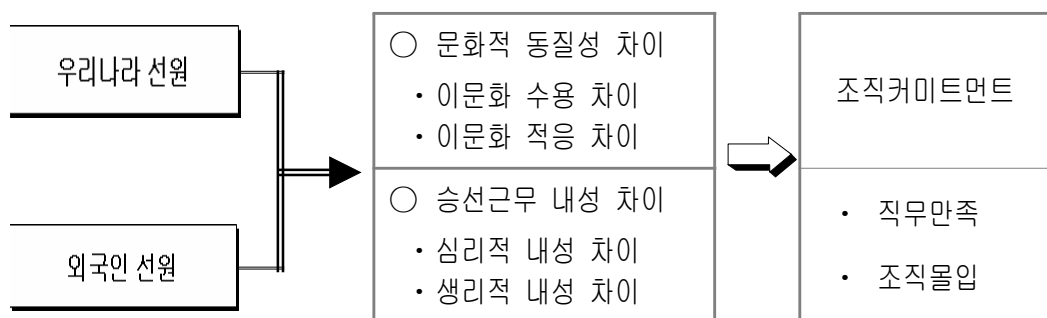
혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원의 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 전제한다면, 무엇보다도 외국인 선원의 문화적 차이와 승선근무내성 등의 요인에 대한 연구와 검토가 있어야 한다. 조직론 연구를 비롯한 여러 선행 연구결과를 바탕으로 유추해 본다면 이 논문의 연구대상인 외국인 선원 혼승선박의 경우, 문화적 차이와 같은 변인은 문화적 특성으로서 문화적 동질성의 문제, 즉 이문화수용과 적응은 중요한 이슈가 된다. 또한 선박조직 내 구성원간 승선근무의 제약요소를 극복하기 위한 승선근무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

승선 근무에 따른 이가정성, 이사회성, 제한된 직무공간, 직무공간과 개인생활 공간의 일치—개인프라이버시 침해 등의 요인은 직무불만족을 야기하고 승선근무의 지속을 어렵게 한다. 따라서 이들 제약요소를 어떻게 감내하고 극복하느냐에 따라 선박조직 구성원의 근무태도 및 행동이 달라지게 된다. 이 중 이가정성 및 이사회성의 문제는 일정 기간 육상과의 격리에 따른 가족 및 사회적 인간관계 단절의 문제를 가져오므로, 가정 및 소속집단으로부터의 고립에 따른 심리적 불안과 외로움 및 무기력함 등을 가져오게 된다. 따라서 이가정성과 이사회성에 대한 내성은 심리적 측면의 내성요인으로 고려할 수 있다.

실제적으로 선원관리 기업체에서 실시한 면접에서 선원들은 이가정성

과 이사회성의 문제를 동일차원에서 지각하고 있는 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 제한된 직무공간과 개인프라이버시 침해 등의 문제는 긴장, 운동부족, 피로누적, 휴식 부족, 건강 저해 등의 생리적 문제를 야기시키게 된다. 따라서 이들 요인에 대한 내성은 생리적 측면의 내성으로 볼 수 있다.

본 논문은 외국인 선원 혼승 선박에서의 문화적 동질성과 승선근무 내성에 대한 우리나라 선원과 외국인 선원간의 차이를 분석한다. 그런데 이들 변인들은 외국인 혼승선박 조직의 성과를 결정짓는 주요한 요인으로 작용하게 된다. 이러한 관점에서 문화적 동질성과 승선근무 내성이 혼승선박 조직의 유효성에 미치는 영향을 또한 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.



<그림 III-1> 연구모형

따라서 본 연구는 이상의 논의들에서 제시된 혼승제도에 따른 문화적

차이로서 조직내 이문화 수용 및 적응과정과 선박근무 고유의 특성으로 승선근무내성 그리고 조직커미트먼트간의 관계를 실증 분석하기 위하여 <그림 III-1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

2. 연구가설

이상 선행연구 검토결과에 근거하여 수립된 본 논문의 연구모형에 따라 외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인 선원간의 문화적 동질성의 차이를 검증하기 위하여 가설 1을 다음과 같이 설정할 수 있다.

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

본 연구에서는 외국인 혼승선박에서의 우리나라 선원과 외국인선원간의 문화적 동질성을 제고하기 위한 방안으로 이문화 수용 및 이문화 적응을 설정하였다. 따라서 우리나라 선원과 외국인 선원간의 문화적 동질성의 차이를 검증하기 위해 이문화 수용 및 적응에 대한 하위가설을 다음과 같이 설정한다.

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

가설 1-2: 외국인 선원 혼승선박에서 내국인 선원과 외국인 선원의 이문화 적응에 차이가 있을 것이다

또한 외국인 선원 혼승선박에 승선하고 있는 우리나라 선원과 외국인

선원간의 승선근무 내성의 차이를 검증하기 위하여 가설 2를 다음과 같이 설정할 수 있다.

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

본 연구에서는 외국인 혼승선박에서의 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 측정하였다. 따라서 우리나라 선원과 외국인 선원간의 승선근무 내성의 차이를 검증하기 위해 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 하위가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 2-1: 외국인 선원 혼승선박에서 내국인 선원과 외국인 선원의 심리적 승선근무내성에 차이가 있을 것이다.

가설 2-2: 외국인 선원 혼승선박에서 내국인 선원과 외국인 선원의 생리적 승선근무내성에 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 검증하고자 한다. 먼저 문화적 동질성이 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설 3을 다음과 같이 설정한다.

가설 3: 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단 보다 조직커미트먼트의 수준이 높을 것이다.

본 연구에서는 조직커미트먼트를 조기몰입과 직무만족의 측면에서 분석하고자 한다. 따라서 가설문화적 동질성에 따른 조직커미트먼트의 관계를 분석하기 조직몰입과 직무만족 차원에서 검증할 수 있도록 가설 3의 하위가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 3-1: 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 3-1-a: 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 3-1-b: 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 적응이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 3-2: 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

가설 3-2-a: 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

가설 3-2-b: 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 적응이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

또한 외국인 선원 혼승선박내 승선근무 내성이 선박조직의 행동적 유효성인 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설 4을 다음과 같이 설정한다.

가설 4: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단 보다조직커미트먼트의 수준이 높을 것이다.

외국인 선원 혼승선박에서의 승선근무 내성에 따른 조직커미트먼트의 관계를 조직몰입과 직무만족 차원에서 검증하기 위하여 가설 4의 하위 가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 4-1: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 4-1-a: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 4-1-b: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 4-2: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

가설 4-2-a: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

가설 4-2-b: 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 높을 것이다.

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 여러 관점에서 개발한 문항, 예를 들어 이문화 수용과 관련하여 이문화 가치 존중, 이문화 이해 노력, 외국인에 대한 호의적 태도, 외국인 상대 일에 대한 긍지, 외국인과 공동작업 즐거움에 대한 문항들, 그리고, 이문화 적응과 관련하여 외국인 선원 의사 이해, 외국인 선원 감정 파악, 외국인 선원 가치관 파악, 외국인 선원 태도 파악에 대한 문항에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

2) 승선근무내성

또한 혼성선박 승선근무의 심리적 내성은 강원식·신용준(1994)의 연구에서 제시하고 있는 이사회성과 이가정성 등의 문항들, 예를 들어 가족 걱정, 가족과의 격리에 대한 괴로움, 단조로운 대인관계, 단속적 교우관계에 대한 불만, 인간관계 단절을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

그리고 혼승선박 승선근무의 생리적 내성은 역시 강원식·신용준(1994)의 연구에서 제시하고 있는 한정된 직무공간에 대한 적응도와 개인프라이버시 침해에 대한 감내 등의 여러 문항, 구체적으로 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, 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, 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.

VI. 실증분석

1. 조사개요와 자료분석

본 연구는 우리나라의 외국인 선원 혼승선박에 있어서 승선근무에 주요한 영향을 미치게 되는 문화차이와 해상노동의 특수 제약요인들을 감내하는데 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 국내선사 및 7개 해외대리점 범진, 창명, 한진, 현대, SK해운, STX팬오션, Abosta Ship Management 외 6개사—에 700부를 배포하여 560부를 회수하였고, 이 중 불성실한 응답 설문지 2매를 제외한 558부의 설문지를 대상으로 실증분석을 행하였다.

본 조사에 사용된 설문지는 제 3 장의 연구모형에서 제시된 문화적 동질성에 관련하여 이문화 수용과 이문화 적응, 승선근무의 심리적 및 생

리적 내성과 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 살펴 보면 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 측정변수와 설문항목

변 수 명		설 문 문 항		비 고
		부	문 항	
문화적 동질성		I	1~20	등간척도
승선근무내성		II	1~16	등간척도
조직커미트먼트		III	1~20	등간척도
인구통계적 사 항	국적, 연령, 결혼, 직급, 승선년수, 근무부서, 상사의 국적, 타국적 선원수	IV	1~8	명목척도와 비율척도

본 연구를 위하여 수집된 설문의 응답자에 관한 특성을 정리 요약하면 <표 IV-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 설문의 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.

<표 IV-2> 설문응답자의 인구·통계적 특성

구	분	빈 도 수	비 율 (%)
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
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 10년 이상	124	22.2
	계(결측치 제외)	522	93.5
근무부서	① 갑관부	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	275	49.7
	11~20명	172	30.8
	21명 이상	68	12.3
	계(결측치 제외)	515	92.8

외국인 선원의 직속상사의 국적에 대한 응답에 있어서 주로 한국인 경우가 69.7%로 많았으며, 나머지는 일본, 유럽 등 기타 국적이었다. 혼승 선박의 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.

2. 신뢰성 및 타당성 분석

2. 1. 신뢰성 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. 알파계수는 테스트의 내적일관성, 즉 테스트 문항이 동질적인 요소로 구성되어 있는지를 알아보는 것에 초점을 두고 있다.

실증분석을 위해 사용된 측정도구의 신뢰성 분석은 아래의 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3>의 이문화 수용, 이문화 적응, 승선근무 심리적 내성, 생리적 내성, 조직몰입도, 직무만족도 등의 변수는 모두 신뢰도가 .7 이상으로 합당한 수준에 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 IV-3> 측정도구의 신뢰성 분석

변 수 명		문 항 수	Cronbach's <i>a</i>
문화적 동질성	이문화 수용	8	.885
	이문화 적응	5	.798
승선근무내성	심리적 내성	5	.791
	생리적 내성	7	.812
조직커미트먼트	조직몰입도	5	.937
	직무만족도	6	.874

2. 2. 타당성 검증

본 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항들은 선행연구에 포함되었던 내용을 번역 및 참조하여 구성하였고, 이를 학계에서는 전공 교수들에게, 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. 조사된 자료를 가지고 요인분석을 실시한 결과 일부의 변수들이 같은 하위인자별로 적재되지 않고 다른 인자에 높게 적재되는 경우가 나타나서 선명하지 못하였다. 따라서 각 인자별 내부항목들간의 상관계수가 낮거나, 또는 상이한 인자요소와의 외부항목들간의 상관계수가 높은 문항들을 선별하여 제거한 후 반복적으로 요인분석을 실시하였다.

문화적 동질성에 대한 요인분석의 결과는 <표 IV-4>에서 보는 바와 같이 2개의 요인은 모두 그 고유치가 1이상이며 전체 변량의 50.9%를

설명하고 있으므로 독립된 요인으로 간주된다. 이들의 통계적 특성을 분석해 보면 KMO의 표본적합도(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .893 로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 점검(Bartlett Test of Sphericity) = 3241.108, P = .000 으로 나타나 통계적으로 유의하였다.

<표 IV-4>에서 2개의 요인은 서로 구별이 가능하며 요인적재치가 모두 .502이상으로 각 요인의 25.2% 이상을 설명하고 있으므로 문화적 동질성들의 구성개념 타당도가 있다고 볼 수 있다. 위의 표에서 요인 1은 이문화수용, 요인 2는 이문화적응으로 확인하였다.

< 표 IV-4 > 문화적 동질성에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표

문항	FACTOR1	FACTOR2	COMMUNALITY
	이문화수용	이문화적응	
A08 외국인에 호의적 태도	.766	.041	.588
A04 타 문화의 가치와 생활방식 존중	.763	.093	.590
A05 외국인 입장에서 문화 이해	.716	.218	.561
A07 외국인 상대에 긍지	.693	.213	.525
A06 외국인과 즐겁게 일함	.666	.238	.500
A09 국적에 따라 외국인 차별 없음	.659	.066	.439
A02 다른 나라 문화에 관심	.591	.358	.477
A03 외국 문물 익히려 노력	.577	.344	.451
A14 혼승외국인 국가 TV, 라디오 시청	.110	.829	.700
A13 혼승외국인 국가 드라마, 영화 감상	.170	.717	.543
A15 혼승외국인 국가 신문, 잡지 정독	.030	.599	.360
A11 혼승외국인 사회/문화에 대해 공부	.407	.543	.460
A16 혼승외국인 행동양식 이해, 예측	.411	.502	.421
EIGEN-VALUE	4.097 (31.514%)	2.519 (19.376%)	50.9%

승선근무 내성에 대한 요인분석의 결과는 <표 IV-5>에서 보는 바와 같이 2개의 요인은 모두 그 고유치가 1 이상이고, 전체 변량의 41.7%를 설명하고 있으므로 독립된 요인으로 간주된다. 이의 통계적 특성을 분석해 보면 KMO의 표본적합도(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .864 로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 점검(Bartlett Test of Sphericity) = 2018.579 P = .000 으로 나타나 통계적으로 유의하였다.

< 표 IV-5 > 승선근무 내성에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표

문항	FACTOR1	FACTOR2	COMMUNALITY
	승선근무 생리적내성	승선근무 심리적내성	
B13 사생활이 잘 보호되지 않음	.749	.123	.577
B15 근무시간외 상사 명령에 구속	.644	.121	.430
B14 명확한 공, 사생활 구분 않됨	.593	.116	.365
B10 한정된 공간에서 항상 긴장	.528	.267	.350
B09 좁은 직무공간 24시간 근무	.520	.330	.379
B16 여가활용 제한	.511	.308	.356
B11 좁고 한정된 거주시설	.488	.327	.345
B07 부부관계, 자녀교육 문제	.097	.775	.610
B08 가족과 떨어지는 문제 극복	.181	.647	.451
B04 동창회 등 친목모임 애로	.168	.596	.383
B06 승선기간 동안 가족 걱정	.340	.556	.424
B05 가족과 떨어지는 괴로움	.344	.463	.333
EIGEN-VALUE	2.680 (22.331%)	2.321 (19.343%)	41.675%

<표 IV-5>에서 2개의 요인은 서로 구별이 가능하며 요인적재치가 모두 .463 이상으로 각 요인의 21.4% 이상을 설명하고 있으므로 승선근무

내성들의 구성개념 타당도가 있다고 볼 수 있다. 위의 표에서 요인 1은 승선근무 생리적내성, 요인 2는 승선근무 심리적 내성으로 확인하였다.

그리고 조직유효성 변수 중, 조직 커미트먼트 변수들의 요인분석 결과는 <표 IV-6>과 같다. <표 IV-6>에서 보는 바와 같이 2개의 요인은 모두 그 고유치가 1 이상이며 전체변량의 64.736%를 설명하고 있으므로 독립된 요인으로 간주된다. 이들의 통계적 특성을 분석해 보면 KMO의 표본적합도(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .939 로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 점검(Bartlett Test of Sphericity) = 4340.253 P = .000 으로 나타나 통계적으로 유의하였다.

< 표 IV-6 > 조직 커미트먼트에 대한 Varimax 회전후의 요인행렬표

문항	FACTOR1	FACTOR2	COMMUNALITY
	조직몰입	직무만족	
C02 회사 목표에 신뢰감, 수용.	.838	.349	.825
C01 회사 목적 달성에 적극적 참여.	.793	.392	.782
C05 회사에 깊은 애착심과 관심	.789	.401	.782
C04 회사의 일원임 자랑	.734	.432	.725
C03 회사 업무 기꺼이 수용	.676	.432	.644
C12 상사 만족	.407	.749	.727
C11 회사 관리정책 만족.	.375	.725	.666
C13 일 그 자체에 만족	.461	.681	.676
C07 동료 만족	.565	.578	.654
C10 승진 만족	.195	.524	.312
C08 임금 만족	.373	.433	.327
EIGEN-VALUE	3.965 (36.050%)	3.155 (28.686%)	64.736%

<표 IV-6>에서 2개의 요인은 서로 구별이 가능하며 요인적재치가 모두 .433 이상으로 각 요인의 18.74% 이상을 설명하고 있으므로 행동적 유효성 변수들의 구성개념 타당도가 있다고 볼 수 있다. 위의 표에서 요인 1은 조직몰입도로, 요인 2는 직무만족도로 확인하였다.

3. 가설검증

(1) 가설 1의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 우리나라 선원과 외국인 선원의 문화적 동질성에 차이가 있을 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여, 우리나라 선원 집단의 이문화 수용 및 적응과 외국인 선원집단의 이문화 수용 및 적응의 차이를 분석하였다.

<표IV-7> 외국인 선원 혼승선박내 선원간 문화적 동질성 차이

구분	평균		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 <표 IV-7>에서 보는 바와 같이, 가설 1-1 이문화 수용은 외국인 선원집단과 우리나라 선원집단의 평균값이 각각 4.8424와 4.5013이고, $t = -2.713$, 그리고 $p = 0.007$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 외국인 선원과 우리나라 선원 간에는 이문화 수용에 차이가 있으며, 외국인 선원의 이문화 수용이 우리

나라 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설 1-1 은 채택되었다.

그리고 가설 1-2 이문화 적용은 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 적용에 차이가 있으며, 외국인 선원의 이문화적 적용이 우리나라 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설 1-2는 채택되었다.

(2) 가설 2의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 우리나라 선원과 외국인 선원의 승선근무 내성에 차이가 있을 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여, 우리나라 선원집단과 외국인 선원집단의 승선근무 심리적 내성과 생리적 내성의 차이를 분석하였다.

분석결과 <표 IV-8>에서 보는 바와 같이, 가설 2-1 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. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 우리나라 선원과 외국인 선원 간에는 승선근무 심리적 내성에 차이가 있으며, 우리나라 선원의 승선근무 심리적 내성이 외국인 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설 2-1 은 채택되었다.

그리고 가설 2-2 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. 따라서 외국인 선원 혼승선박의 우리나라 선원과 외국인 선원 간에는 승선근무 생리적 내성에 차이가 있으며, 우리나라 선원의 승선근무 생리적 내성이 외국인 선원들보다 높다는 것이 입증되어 가설 2-2는 채택되었다.

<표IV-8> 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

(3) 가설 3의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성에 따라 조직커미트먼트에 차이가 날 것이라는 가설3을 검증하기 위하여 이문화 수용 수준과 적응 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간에 차이를 분석하였다. 이를 위해 이문화 수용 및 적응의 평균값을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하고, 이들 집단의 차이를 검증하였다.

분석결과 <표 IV-9>에서 보는 바와 같이, 가설 3-1-a의 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. 따라서 이문화 수용이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도에 차이가 있으며, 이문화 수용 정도가 높은 집단의 조직몰입도가 낮은 집단의 조직몰입도보다 높다는 것이 입증되어 가설 3-1-a는 채택되었다. 또한 가설 3-2-a의 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 이문화 수용이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 직무만족도에 차이가 있으며, 이문화 수용 정도가 높은 집단의 직무만족도가 낮은 집단의 직무만족도보다 높다는 것이 입증되어 가설 3-2-a는 채택되었다.

그리고 가설 3-1-b의 이문화 적응이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값이 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 입증되어 가설 3-1-b는 채택되었다.

<표IV-9> 외국인 선원 혼승선박내 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

<표IV-10> 외국인 선원 혼승선박내 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

그런데 가설 3-2-b의 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 나타나 가설 3-2-b는 기각되었다.

(4) 가설 4의 검증

외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 내성에 따라 조직커미트먼트에 차이가 날 것이라는 가설4를 검증하기 위하여 승선근무의 심리적 내성 수준과 생리적 내성 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간에 차이를 분석하였다. 이를 위해 승선근무 심리적 내성과 생리적 내성의 평균값을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하고, 이들 집단의 차이를 검증하였다.

<표IV-11> 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

<표IV-12> 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

분석결과 <표 IV-11>에서 보는 바와 같이, 가설 4-1-a의 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. 따라서 승선근무 심리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도에 차이가 있으며, 승선근무 심리적 내성 수준이 높은 집단의 조직몰입도가 낮은 집단의 조직몰입도보다 높다는 것이 입증되어 가설 4-1-a는 채택되었다. 또한 가설 4-2-a의 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 간에는 직무만족도에 차이가 있으며, 승선근무 심리적 내성 수준이 높은 집단의 직무만족도가 낮은 집단의 직무만족도보다 높다는 것이 입증되어 가설 4-2-a는 채택되었다.

그리고 가설 4-1-b의 승선근무 생리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단의 조직몰입도의 평균값이 각각 5.1983과 5.0856이고, $t = -0.947$, 그리고 $p = 0.344$ 이므로 통계적으로 유의적인 차이가 없었다. 따라서 승선근무 생리적 내성이 높은 집단과 낮은 집단간에는 간에는 조직몰입도에 차이가 없는 것으로 나타나 가설 4-1-b는 기각되었다. 그리고 가설 4-2-b의 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 직무만족도에 차이가 없는 것으로 나타나 가설 4-2-b는 기각되었다

V. 결 론

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.

이러한 문제점을 해결하기 위해서 본연구는 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 수용과 적응 노력, 그리고 승선근무의 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성으로서 승선근무내성에 대한 선원들의 인식을 우리나라 선원과 외국인 선원들을 대상으로 고찰하고, 이러한 요인들이 선원들의 직무만족 및 조직몰입과 같은 조직커미트먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하였다.

본 연구는 먼저 국내외의 여러 이론적·실증적 문헌고찰을 통하여 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 조직 내 이문화 수용과 적응 및 승선근무내성 관리에 대하여 조사하고, 조직커미트먼트에 연구를 검토함으로써, 논문의 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

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

그리고 조직구성원이 그가 수행하는 직무에 대한 호의적인 태도인 직무만족도와 자신의 직무가 자신의 자아개념과 일치된다고 인식하여 그 직무에 적극적으로 참여하고 느끼는 정도를 나타내는 직무몰입 등에 대

해 외국인 선원 혼승선박의 문화적 차이와 승선근무내성의 차이가 미치는 영향을 실증하기 위해, 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 차이가 작은 집단이 그렇지 않은 집단 보다 조직커미트먼트의 수준이 높을 것이라는 연구가설 3과 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무내성이 높은 집단의 조직커미트먼트의 수준이 높을 것이라는 연구가설 4를 수립하였다.

가설 검증을 위한 구체적 분석도구는 t-test를 이용하였으며, 가설 검증결과를 정리해 보면 다음과 같다.

외국인 선원 혼승선박에서 우리나라 선원과 외국인 선원간의 문화적 동질성의 차이를 검증한 가설1의 검증결과, 이문화 수용과 적응 모두에서 외국인 선원 집단이 우리나라 선원 집단보다 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 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 적응노력이 낮은 것으로 해석된다.

외국인 선원 혼승선박에서 우리나라 선원과 외국인 선원의 승선근무내성의 차이를 검증한 가설2의 검증결과 승선근무 심리적 내성 및 생리적 내성에서 우리나라 선원 집단이 외국인 선원 집단보다 높다는 것으로 나타났다. 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 높이는 데 있어서 외국인 선원보다 더 뛰어난 능력을 보인다고 할 수 있다.

그리고 외국인 선원 혼승선박에서 문화적 동질성에 따른 조직커미트먼트의 차이를 검증한 가설3의 결과, 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.

또한 외국인 선원 혼승선박에서 승선근무 내성에 따른 조직커미트먼트의 차이를 검증한 가설4의 결과, 승선근무의 심리적 내성 정도가 높은 집단의 조직몰입도 및 직무만족도가 낮은 집단보다 높게 나타났다. 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.

그러나 승선근무의 생리적 내성과 조직몰입도 및 직무만족도의 관계에 있어서는 생리적 내성 정도에 따른 집단간 차이가 나타나지 않았다. 이

는 대부분의 선원들이 선박이라는 제한된 직무공간에서 동료들과 일정기간 격리되어 24시간 근무 및 생활하는 근무 패턴을 승선에 따른 당연한 요인으로 받아들이고 이에 적응해 나가기 때문에 조직커미트먼트에 차이가 없는 것으로 해석된다

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 연구함으로써 매우 시의 적절한 연구결과를 도출하고 있다고 할 수 있다.

본 연구의 연구결과는 선원 인력양성 및 교육훈련에 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있다고 생각된다. 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 실증분석 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 제한된 국가의 선원들을 대상으로 설문조사하여 실증분석하고 있는바, 우리나라에 진출하고 있는 외국인 선원 전체집단을 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 연구에서

는 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), “국제운송 물류서비스의 지각된 서비스품질이 고객반응에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 한국해양대학교 박사학위논문.
- 기회원(1988), 「해운경영론」,
- 김영모(1991). 「사회복지학」, 한국복지정책 연구소
- 김은정(2001), “외국인 노동자의 정신건강에 관한 연구,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현덕(2003), “외국인 노동자 복지실태에 관한 연구,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 석현호, 정기선, 이정환, 이혜경, 강수돌(2003), 「외국인노동자의 일터와 삶」, 미래인력총서.
- 신용준(1994), “조직커미트먼트가 안전관리 의사 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 창원대학교 대학원.
- 신유근(1987), 「조직환경론」, 다산출판사.
- 이경매(2993). “한국거주 불법신분 조선족들의 정신건강에 미치는 영향에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위논문.
- 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.
- 허철부(1990), 「조직행동론」, 형설출판사

□ 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 .
- Alderete, E., W. A. Vega, B. Kolody and S. Aguilar-Gaxiola(2000), "Lifetime Prevalence of and Risk Factors for Psychiatric Disorders among Mexican Migrant Farm-workers in California," *Journal of Public Health*, 90, pp. 608-614.
- Anderson, L. E.(1994), "A New Look at an Old Construct: Cross-cultural Adaptation," *International Journal of Intercultural Relations*, 18, pp. 293-328.
- Balevre, P.(2001), "Professional Nursing Burnout and Irrational Thinking," *J. Nurses Staff Dev.* 17(5), pp. 264-271.
- Berry, J. W. and U. Kim(1988), *Acculturation and Mental Health* in Dasen, P., J. W. Berry, and N. Sartorius (Eds), *Cross-cultural Psychology and Health: Towards Applications*, London: Sage.
- Berry, J. W.(1998), *Cross-cultural Psychology: Research and Applications*, Cambridge University Press.
- Berry, J. W., U. Kim, T. Minde, and D. Mok(1987), "Comparative Studies of Acculturative Stress," *International Migration Review*, 21, pp. 491-511.
- Bhattacharaya, R., T. M. Devinney, and M. M. Pillutla(1998), "A Formal Model o Trust Based on Outcomes," *Academy of Management Review*, 23(3), pp. 459-472.

- Black, J. S. (1988), "Workrole Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan," *Journal of International Business Studies*, 19, 274-291.
- Black, J. S. and H. B. Gregersen (1991), "The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross Cultural Adjustment," *Journal of International Business Studies*, Third Quarter, 461-477.
- Bridges, N. A.(1994), "Meaning and Management of Attraction: Neglected Areas of Psychotherapy Training and Practice," *Psychotherapy*, 31, pp. 424-433.
- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546.
- Chatani, K.(2001), "Creating Comport: Social Support Communication and Cross-cultural Adaptation of Sojourner Women," Doctoral Dissertation, Ohio State University.
- 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.
- Copeland, J. and M. Snyder(1995), "When Counselors Confirm: A Functional Analysis," *Personality and Social Psychological Bulletin*, 21(11), pp. 1210~1220.
- Cumming, L. L. and P. Bromiley(1995), *The Organizational Trust Inventory(OTI)*, in Kramer, R. M. and T. R. Tyler (eds), *Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research*, pp. 302-331, Sage Publications.
- 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)
- Dowling, P., Schuler, R. S., & Welch, D. E. (1994), *International Dimensions of*

Human Resource Management, 2ne ed., Belmont, Calif: Wadsworth Pub. Co.

- Friedman, S. M. and C. J. Gelso(2000), “The Development of the Inventory of Counter Transference Behavior,” *Journal of Clinical Psychology*, 56(9), pp. 1221-1235.
- Gil, A., W. A. Vega, and J. Dimas(1994), “Acculturative Stress and Personal Adjustment among Hispanic Adolescent Boys,” *Journal of Community Psychology*, 22.
- Glenn M. J. and J. Smith(1995), “From Clinical Ladders to a Professional Recognition Program,” *Nursing Management*, 26(3), pp. 215-220.
- Gorman, D., M. Brough, and E. Ramirez(2003), “How Young People from Culturally and Linguistically Diverse Backgrounds Experience Mental Health: Some Insights for Mental Health Nurses,” *International Journal of Mental Health*, 12.
- Graves, T. D. (1967). Psychological acculturation in a tri-ethnic community. *Southwestern Journal of Anthropology*, 23, 337-350.
- Griffin, J. and V. Soskolone(2003), “Psychological Distress among Thai Migrant Workers in Israel,” *Social Science and Medicine*, 57.
- Hall, D. J., B. Schneider, and H. T. Nygren(1970), “Personal Factors in Organizational Identification,” *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 176-190.
- Hayes, J. A., J. E. McCracken, M. K. McClanahan, C. E. Hill, J. S. Harp, and P. Carozzoni (1998), “Therapist Perspectives on Counter Transferences: Qualitative Data in Search of a Theory,” *Journal of Counseling Psychology*, 45, pp. 468-482.
- House, J. S., D. Umberson and K. R. Landis(1988), “Structures and Processes of Social Support,” *Annual Review of Sociology*, 14, pp. 293-318.

- Hovey, J. D. and C. A. King(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.
- Hovey, J. D. and C. A. King(1997), "Suicidality among Acculturating Mexican Americans: Current Knowledge and Directions for Research," *Suicide and Life Threatening Behavior*, 30.
- 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.
- Hovey, J. D. and C. G. Magana(2002a), "Cognitive, Affective, and Physiological Expressions of Anxiety Symptomatology among Mexican migrant Farm-workers: Predictors and Generational Differences," *Community Mental Health Journal*, 38(3), pp. 223-237.
- Hovey, J. D. and C. G. Magana(2002b), "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).
- 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.
- Kennedy, K. N., J. R. Goolsby and E. J. Arnold, (2003), "Implementing Customer orientation: Extension of theory and Application," *Journal of Marketing*, Vol. 67, pp. 67-81.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer-Verlag
- Liddle, B. J.(1996), "Therapist Sexual Orientation, Gender, and Counseling Practices

- as They Relate to Ratings, of Helpfulness by Gay and Lesbian Clients,” *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), pp. 394-401.
- Locke, E. A.(1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in Dunnette, M. D. (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally.
- Luthans, F.(1997), *Organizational Behavior*, International Student Education.
- Mendenhall, M., Punnett, B. & Ricks, D. (1995), *Global management*, Cambridge, MA: Blackwell Publishers.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen(1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Moran, R. T. & Harris, P. R., *Managing Cultural Synergy*, 3rd ed. Huston, TX: Gulf Publishing Company, 1983.
- Moreby, D. H.(1975), *The Human Element in Shipping*, Seatrade Publication.
- Morris, J. H. and D. J. Moberg(1994), *Work Organizations as Contexts for Trust and Betrayal*, in Sarbin, T. R., R. M. Carney, and C. Eoyang(eds), *Citizen Espionage: Studies in Trust and Betrayal*, pp. 163-187, Greenwood Publishing Group.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers(1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press.
- Murphy, H.B.M. (1965). Migration and the major mental disorders. In M. B. Kantor (Ed.), *Mobility and mental health* Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- 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.
- Schteiger, W. A.(1974), “Can We Legislate the Humanization of Work?” in Hammer, W. C. and F. L. Schmidt (Eds), *Contemporary Problems in Personnel*, St. Clair Press, p. 504.
- Sheldon, M. E.(1971), “Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organization,” *Administrative Science Quarterly*, 16, pp. 140-145.
- Sluzki, C. E.(1992), “Disruption and Reconstruction of Networks following Migration Relocation,” *Family Systems Medicine*, 10.
- Smith, H. C., H. M. Kendall and C. L. Hallin(1969), *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*, Rand McNally, p. 6.
- Standring, G. B.(1991), “Factors to Be Considered When Preparing a Fleet Safety Policy,” *The Management of Safety in Shipping*, The Nautical Institute, pp. 25-27.
- Tung, R. L. (1981), “Selection and Training of Personnel for Overseas Assignments,” *Columbia Journal of World Business*, Spring, pp. 68-78.
- 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.

Master Thesis

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

Lee, Jong-Seok

Department of Shipping Management

Graduate School

Korea Maritime University

Advised by Professor Shin, Yong-John

ABSTRACT

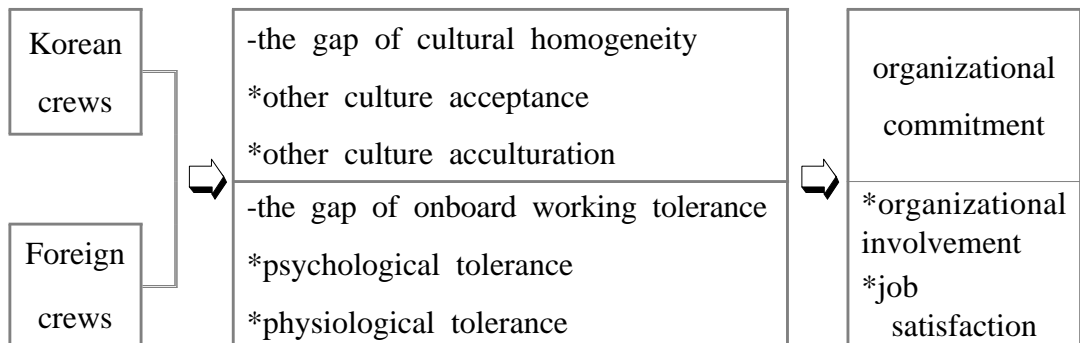
The primary purpose of this study is to examine the cultural problem and working attitude in the Korean vessel of combined foreign crews who has increased.

Different culture between Korean and foreign crews working together in the vessel bring on many misunderstanding and dissonance in working. So to solve these problems it is needed to accept and adapt other cultural characteristics.

Also many characteristics of onboard working, such as isolated from home and society, limited workspace and violation of privacy

have a bad influence to vessel organization.

This study make the research model and hypothesis through literature survey on the cultural and onboard working characteristics.



<Figure 3-1> The Research Model

The following hypotheses are set up for the research objectives.

Hypothesis 1: There will be the gap of cultural homogeneity between foreign crews and korean crews working together in the vessel.

Hypothesis 2: There will be the gap of onboard working tolerance between foreign crews and korean crews working together in the vessel.

Hypothesis 3: the group of high level in cultural homogeneity is higher than the group of low levels in organizational commitment in the Korean vessel of combined foreign crews.

Hypothesis 4: the group of high level in onboard working tolerance is higher than the group of low levels in organizational commitment in the Korean vessel of combined foreign crews.

According to the results, hypothesis 1 and 2, There is significant difference in the degree of other culture acceptance & acculturation and onboard working psychological & physiological tolerance between foreign crews and korean crews working together in the vessel.

In conclusion studies on other culture acceptance & acculturation, the foreign crews more try to ensure cultural homogeneity than korean crews but onboard working psychological & physiological tolerance of the korean crews is higher than the foreign crews.

According to the results of hypothesis 3, the high level group of other culture acceptance & acculturation is higher than the low level group in organizational commitment, but the significant relation between other culture acculturation and job satisfaction was not found.

According to the results of hypothesis 4, the high level group of onboard working psychological tolerance is higher than the low level group in organizational commitment, but the difference between high physiological tolerance group and low group in organizational commitment was proved not to be significant.

This study is meaningful as exploratory research about cultural homogeneity, onboard working tolerance and organization commitment for combined foreigner crews and the result of this study contributes on management of crew and vessel organization.

부 록(APPENDIX)

CODE NO. ()

(비) 본 조사의 내용은 통계법 제 8 조에 의거 비밀이 보장되며 통계목적 외에는 사용되지 않습니다

설 문 서

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 설문은 외국인 혼승선박의 선원들을 대상으로 승선경험과 태도를 파악하는 것을 목적으로 합니다. 이 조사는 무기명으로 실시되고, 그 결과는 통계적으로 처리되므로 개인의 응답내용은 절대 비밀이 보장됩니다. 또한 조사결과는 순수한 학술목적 이외에는 사용되지 않습니다.

평소 느끼신 대로 솔직하게 빠지는 문항 없이 대답해 주시어 해운산업의 발전에 도움이 될 수 있도록 협조 부탁드립니다.

2006 년 9월

연구자: 한국해양대학교 해운경영학과 교수 신 용 존
한국해양대학교 대학원 해운경영학과 이 종 석

*. 외국국적의 선원과 함께 승선하는 선박에서의 상황에 대한 설문에 응답하기 위하여 1) 현재 외국인 선원과 함께 승선하고 있으면, 현재의 승선선박의 상황을 대상으로 응답해 주시고, 2) 현재 승선하고 있지 않거나, 외국선원과 혼승하고 있지 않으면, 외국인 선원과 함께 승선하였던 가장 최근의 상황을 대상으로 응답해 주십시오.

1. 다음 문항은 외국문화와 외국인에 대한 귀하의 생각과 태도를 서술한 것입니다. 각 항목별로 현시점에서 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호에 0표해 주십시오.

설 문 항 목	전혀 그렇지 않다	보통 이다	매우 그렇
1. 나는 신문, TV, 잡지 등에서 외국과 관련된 기사 혹은 프로그램을 자주 보거나 시청한다.	1·····2·····3·····4·····5·····6·····7		
2. 나는 다른 나라의 문화에 관심이 많다.	1·····2·····3·····4·····5·····6·····7		
3. 나는 외국 문물을 익히기 위해 노력한다.	1·····2·····3·····4·····5·····6·····7		

4. 나는 다른 나라의 문화의 가치와 생활방식을 인정하고 존중한다. 1...2...3...4...5...6...7
5. 나는 외국인의 입장에서 그 나라의 문화를 이해하려고 노력한다. 1...2...3...4...5...6...7
6. 나는 외국인과 같이 일하는 것이 즐겁다 1...2...3...4...5...6...7
7. 나는 외국인을 상대하는 일에 긍지를 느낀다. 1...2...3...4...5...6...7
8. 나는 외국인의 국적에 관계없이 호의적인 태도를 가지고 있다. 1...2...3...4...5...6...7
9. 나는 국적에 따라 외국인을 차별하지 않는다. 1...2...3...4...5...6...7
10. 나는 우리나라 문화와 상이한 다른나라의 문화는 무시하는 편이다 1...2...3...4...5...6...7
11. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들의 사회/문화에 대해 개인적으로 많은 공부를 하였다. 1...2...3...4...5...6...7
12. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들의 사회/문화에 대해 간접적으로 접할 수 있는 기회를 많이 가졌다. 1...2...3...4...5...6...7
13. 나는 같이 승선하고 있는 외국선원 국가의 공용어로 방영되는 드라마나 영화를 자주 보았다. 1...2...3...4...5...6...7
14. 나는 같이 승선하고 있는 외국선원 국가의 공용어로 방영되는 TV와 라디오뉴스를 자주 들었다. 1...2...3...4...5...6...7
15. 나는 같이 승선하고 있는 외국선원 국가의 공용어로 발간되는 신문과 잡지를 자주 읽었다. 1...2...3...4...5...6...7
16. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들을 대하면서 그 사람들이 상황에 따라 나타내는 행동양식을 잘 예측할 수 있었다. 1...2...3...4...5...6...7
17. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들을 대하면서 그들의 태도를 잘 파악할 수 있었다. 1...2...3...4...5...6...7
18. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들을 대하면서 그들의 가치관을 잘 파악할 수 있었다. 1...2...3...4...5...6...7
19. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들을 대하면서 그들의 감정을 잘 파악할 수 있었다. 1...2...3...4...5...6...7
20. 나는 같이 승선하고 있는 외국인 선원들과 대화할 때 그들의 의사를 잘 이해할 수 있었다. 1...2...3...4...5...6...7

II. 다음 문항은 승선생활에 대한 귀하의 의견과 자기능력에 대한 설문입니다. 각 항목별로
 현재점에서 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호에 0표해 주십시오.

설 문 항 목

전혀
그렇지
않다

보통
이다

매우
그렇다

1. 승선기간동안 육상과 격리되어 여러 인간관계가 단절되는 문제

- | | |
|---|---------------------------|
| 를 느낀다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 2. 승선기간동안에 원만한 교우관계를 지속하지 못하여 불만을 느낀다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 3. 승선기간동안 대하는 사람이 한정되어 있어서 대인관계가 단조로워진다고 생각한다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 4. 승선기간동안 동창회나 계모임 등에 참석하지 못하더라도 이를 잘 극복하고 있다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 5. 승선기간동안 육상과 격리되므로 가족과 떨어지는 괴로움을 많이 느낀다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 6. 승선기간동안에 가족 걱정을 많이 하게 된다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 7. 나는 장기간 승선에 따른 부부관계 및 자녀 교육상의 문제를 잘 극복하는 편이다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 8. 나는 승선중에 가족과 떨어져 지내지는 것이 불만이지만, 이를 잘 극복하고 있다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 9. 나는 선박이라는 좁은 직무공간에서 24시간 근무하므로 답답함을 종종 느낀다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 10. 나는 공간적으로 한정되어 있고 해상위험에 노출되어 있는 선박에서 근무하므로 항상 긴장하게 된다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 11. 선박내 거주시설이 좁고 한정되어 있어서 불만이다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 12. 한정된 공간의 선박에서 24시간 근무 및 생활에 잘 적응하고 있다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 13. 나는 선박내 제한된 공간에서 근무, 휴식, 개인생활을 하므로 사생활이 잘 보호되지 않는다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 14. 나는 선박내에서는 명확한 공, 사생활의 구분이 이루어지지 않고 있다고 생각한다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 15. 나는 근무시간 이외의 시간에도 상사의 명령에 구속되게 되는 문제가 발생한다. | 1...2...3...4...5...6...7 |
| 16. 나는 개인생활 공간에서 휴식시간을 활용할 수 있는 여가활동 방법이 제한되어 있는 것이 문제다. | 1...2...3...4...5...6...7 |

III. 다음 문항은 조직몰입과 직무만족을 이해하는데 필요한 내용을 서술한 것입니다. 각 문항별로 현시점에서 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 곳에 0표해 주십시오.

- | 설 문 항 목 | 전혀
그렇지
않다 | 보통
이다 | 매우
그렇다 |
|------------------------------------|---------------------------|----------|-----------|
| 1. 나는 회사의 목적을 달성하기 위하여 적극적으로 참여한다. | 1...2...3...4...5...6...7 | | |

2. 나는 회사가 추구하는 목표나 가치에 대하여 강한 신뢰감을 가지며 이를 수용한다. 1...2...3...4...5...6...7
3. 나는 부득이한 사정이 없는 한 이 회사에서 계속 일하기 위해 어떠한 업무라도 기꺼이 받아들일 용의가 있다. 1...2...3...4...5...6...7
4. 나는 이 회사의 일원임을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다. 1...2...3...4...5...6...7
5. 나는 진실로 이 회사에 대해 깊은 애착심과 관심을 가지고 있다. 1...2...3...4...5...6...7
6. 나는 나의 직무가 흥미롭고 도전적이어서 만족스럽다고 느낀다. 1...2...3...4...5...6...7
7. 나는 나의 동료들에 대하여 만족한다. 1...2...3...4...5...6...7
8. 나는 내가 받고 있는 임금에 만족한다. 1...2...3...4...5...6...7
9. 나는 회사가 추구하는 목표나 가치에 대하여 강한 신뢰감을 갖지 못하고 이를 수용하지 않는다. 1...2...3...4...5...6...7
10. 나는 원하는 시기에 승진할 수 있으므로 만족한다. 1...2...3...4...5...6...7
11. 나는 우리 회사가 건의한 애로사항을 충분히 받아준다고 생각한다. 1...2...3...4...5...6...7
12. 나는 상사에 대하여 만족스럽게 생각한다. 1...2...3...4...5...6...7
13. 나는 내가 하고 있는 일 그 자체에 만족한다. 1...2...3...4...5...6...7
14. 우리 직장 동료들간에는 우호적인 관계가 형성되어 있다. 1...2...3...4...5...6...7
15. 나의 상사는 배려가 깊고, 내가 해야 할 일과 일한 결과 등을 계속 알려주고 도와준다. 1...2...3...4...5...6...7
16. 나는 나의 직무가 지루하고 변화가 없어 불만족스럽다. 1...2...3...4...5...6...7

IV. 다음 귀하에 대한 일반적 사항입니다. ()에 해당사항을 기재하거나 해당번호에 “0” 표해 주세요.

1. 귀하의 국적은? ()
2. 귀하의 연령은? () 세
3. 귀하의 결혼 여부는? 기혼() 미혼()
4. 귀하의 직급은? ① 부원 ② 3항사/3기사 ③ 2항사/2기사 ④ 1항사/1기사 ⑤ 선장/기관장
5. 귀하의 승선 연수는? ① 1년 미만 ② 1년 이상 ~ 3년미만 ③ 3년 이상 ~ 5년 미만
④ 5년 이상 ~ 10년 미만 ⑤ 10년이상
6. 귀하가 근무하고 있는 부서명은? ① 갑판부 ② 기관부 ③ 통신부 ④ 사주부
7. 귀하의 직속상사의 국적은 ? ()
8. 귀하가 승선한 선박에서의 귀하와 국적이 다른 외국인 선원수는 () 명

끝까지 설문에 응해 주셔서 감사합니다.