

經營學博士 學位論文

外國人 船員 混乘船舶의 文化 · 組織的 特性이
自己效能感과 組織커미트먼트에 미치는 影響

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

指導教授 辛 容 尊

2006年 8月

韓國海洋大學校 大學院

海 運 經 營 學 科

鄭 榮 燮

經營學博士 學位論文

外國人 船員 混乘船舶의 文化 · 組織的 特性이
自己效能感과 組織커미트먼트에 미치는 影響

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

指導教授 辛 容 尊

2006年 8月

韓國海洋大學校 大學院

海 運 經 營 學 科

鄭 榮 燮

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성과 연구 목적	1
2. 연구방법과 범위	6
II. 연구의 이론적 배경	9
1. 혼승선박조직의 문화·조직적 특성	9
2. 자기효능감	29
3. 조직커미트먼트	40
III. 연구설계	44
1. 연구모형	44
2. 연구가설	48
3. 변수의 조작적 정의	50
VI. 실증 분석	53
1. 조사개요 및 자료 분석	53
2. 신뢰성 및 타당성 분석	56
3. 가설 검정	65
4. 분석결과의 해석	73
V. 결 론	77
□참고문헌	82
□부록(설문지)	97
□ABSTRACT	103

<표 차례>

<표 4-1> 측정변수와 설문항목	54
<표 4-2> 설문응답자의 인구·통계적 특성	55
<표 4-3> 측정도구의 신뢰성 분석	56
<표 4-4> 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 타당성 분석	58
<표 4-5> 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 타당성 분석의 적합도	59
<표 4-6> 커뮤니케이션과 리더십 신뢰에 대한 타당성 분석	60
<표 4-7> 커뮤니케이션과 리더십 신뢰에 대한 타당성 분석의 적합도	61
<표 4-8> 승선근무의 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 타당성 분석	62
<표 4-9> 승선근무의 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 타당성 분석의 적합도 ..	62
<표 4-10> 자기효능감과 조직커미트먼트에 대한 타당성 분석	63
<표 4-11> 자기효능감과 조직커미트먼트에 대한 타당성 분석의 적합도	64
<표 4-12> 구조방정식 모형의 측정변수 정의	66
<표 4-13> 1차 구조방정식모형의 경로계수	68
<표 4-14> 1차 구조방정식모형분석의 적합도	69
<표 4-15> 2차 수정된 구조방정식 모형의 경로계수	71
<표 4-16> 2차 수정된 구조방정식모형분석의 적합도	72

<그림 차례>

<그림 1-1> 연구의 구성 체계	8
<그림 2-1> 효능기대와 결과기대의 차이	31
<그림 2-2> 인간행동에 대한 이해	32
<그림 2-3> 접근과 회피동기의 위계적 모형	38
<그림 2-4> 목표-자기효능감 혼합모형- Locke and Lantham Model	39
<그림 3-1> 연구모형	48
<그림 4-1> 연구모형의 경로도식	67
<그림 4-2> 2차 수정 구조방정식모형의 경로도식	70

I. 서론

1. 연구의 필요성과 연구목적

21세기 한국해운이 생존하기 위해서는 구조적으로 최적화된 산업구조로 바뀌어야 한다. 즉, 투입요소, 설비, 기술 등 자원사용을 구조적으로 최적화함으로써 효율을 높여야 한다. 그런데 오늘날 해운산업은 투입요소 가운데 설비나 기술의 경우, 전세계적으로 국가 간 또는 선사 간에 동질화 된지 오래이다. 즉, 급유, 선용품, 선식 등 투입요소들은 국제간 이동이 자유로운 외항해운에 있어서 이들 요소에 대한 구조적 최적화가 가능하다. 그러므로 현대해운에 있어서 구조적 최적화 달성의 걸림돌은 인적투입요소의 제한이라고 볼 수 있다.

일반 제조업체의 경우 생산기지의 현지화나 개도국으로의 이전 등을 통해 인적투입요소에 대한 구조적 최적화를 달성하고 있다. 그러나 유독 해운산업만은 편의치적을 예외로 하면 인적투입요소의 최적화가 국가간 천차만별이다. 상당수 선진 해운국들이 제2선적제도를 도입한 이면에는 이와 같은 인적투입요소의 최적화가 자리하고 있다. 실제 노르웨이, 영국, 네덜란드 등이 제2선적제도를 도입하고 이에 따라 인적투입요소 제한을 완화함으로써 자국 해운산업을 재건한 것으로 평가받는다.

프랑스도 자국 해운산업을 다시 일으키기 위해 최근 제2차적선에 대한 인적투입요소 제한을 완화하는 법령을 채택한 바 있다. 즉 프랑스 정부는 역외등록제도가 시행되고 있는 프랑스령 Kergulen 島에 치적된 선박에 대해 외국인 선원 고용을 확대할 수 있도록 선원고용개혁에 관한 법령을 제정한 것이다. 이 법령에 따르면 Kergulen 치적선은 선주와 노조 또는 관련 선원이 직접 선원고용계약을 체결할 수 있다. 따라서 새 법령이 발효되

면 현재 선박별로 35%로 규정된 프랑스 국적 선원 의무고용 비율이 선대단위로 변경된다. 또한 프랑스 국적 선원이 부족할 때는 EU 국가 선원을 자유롭게 고용할 수 있다. 특히 신규 선박에 대해서는 선장 및 일등항해사를 제외하고 선원고용 제한이 완전 자유화된다. 그리고 이러한 개혁의 대가로 프랑스 선주는 사내 노조 전임자 허용과 노조 지원 및 선원 임금인상을 허용할 방침이다. 한편 프랑스의 이와 같은 고용개혁은 해운산업의 구조경제 달성에 매우 긍정적인 것으로 밝혀지고 있다.

실례로 영국 Cardiff 대학 선원국제연구센터(The Seafarers International Research Centre)가 지난 3년에 걸쳐 외국인 선원과의 혼승 선박에 대한 실태조사를 실시한 결과 혼승 제도가 많은 이점이 있다고 발표했다. 대학 연구팀은 총 14척 242명의 선원과 10개 선사의 선원관리자를 직접 면담했고 또한 북유럽 지역에 기항하는 선박에 승선한 141명의 선원과 인도 및 필리핀 선원가족 131명에 대해서도 면담조사가 이루어졌다. 그 결과 외국인 선원들이 매우 활동적이고 동시에 혼승선박이 상당히 성공적으로 운항되고 있음을 밝히고 있다. 보고서에 따르면 혼승선박은 비용절감 뿐만 아니라 다국적 선원이 혼승할 수록 선원간 일체감이 제고되는 것으로 나타난다. 참고로 오늘날 전 세계 상선대의 65%가 혼승 제도를 도입하고 있으며 이 중 10%가 넘는 선박이 5개국 이상의 서로 다른 국적 선원을 혼승하고 있다(강종희, 2002).

이러한 현상은 결국 선원의 혼승 제도가 해운에 있어서 인적자원 투입요소에 대한 구조적 최적화 실현의 유일한 접근방법임을 입증하는 것이다. 따라서 우리나라 해운산업이 국제경쟁력을 제고하고 장기적으로 성장하기 위해서는 인적자원 투입요소에 대한 제한을 적극 완화해 나갈 필요가 있다.

우리 나라도 해운산업의 국제적인 경쟁력을 제고하기 위하여 외국인인력고용관리지침 및 국제선박등록법 등을 제정하여 인적자원 투입요소의 제한을 완화하고 있으며 이에 따라 외국인 선원의 고용이 증가하고 있는데 이러한 외국인 선원 혼승 선박의 문화 조

직적 특성은 내국선원 승선선박의 것과는 매우 다름에도 불구하고, 이러한 특성이 선박 구성원으로서의 자기효능감과 선박조직의 커미트먼트와 어떠한 관련성을 가지는가에 관한 구체적인 연구는 아직 없다.

이러한 문제의 인식하에 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성 제고와 관련된 이문화 수용과 적응 등의 문화적 특성과 그리고 승선근무의 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치며 나아가 직무 만족 및 조직몰입과 같은 조직커미트먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하고자 하는 것이 본 연구의 구체적 목적이다.

특히 선박조직에서 자기효능감의 연구는 시급하다고 말할 수 있다. 우선 외국인 선원 혼승선박 조직의 환경적 요인으로서 문화적 조직적 특성은 그렇지 않은 선박조직에 비해 문화적 동질성의 부족, 즉 이질적 문화에 대한 수용과 적응력의 차이 등과 같은 문제점과 선박근무 고유의 업무의 특이성과 어려움(예: 원활한 커뮤니케이션의 요구, 리더십을 긍정적으로 인지, 승선근무 내성의 제고—이사회성·이가정성 극복, 한정적 근무공간 적응, 프라이버시 침해 수용 등) 때문에 조직관리가 더욱 어려운 것이 현실이다.

다시 말해서 혼승선박에 승선한 선원은 문화적 차이와 힘든 승선과업 등 환경적 요인에 의해 부정적인 지각의 가능성이 크고, 스트레스, 부적응, 이직 등의 정서적 행동적 반응을 유발하여 선박조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이와 관련하여 최근 각 조직은 인간의 신념, 태도, 감정 등이 조직유효성에 미치는 영향에 대해 많은 관심을 가지게 되면서 조직구성원들이 자발적으로 업무를 수행하면서 직무에 만족할 수 있는 프로그램을 개발하는 데 중점을 두고 있다(신철우, 1998).

예컨대 선박조직과 같이 특수한 조직의 한 가지 예로서 간호조직이 있다. 간호조직은 24시간 환자의 생명과 관련된 직접업무를 담당하므로 업무의 정확성을 강요받게 되고 이런 상황을 지나치게 부정적으로 지각함으로써, 불안, 우울, 분노, 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보인다(Mabbett, 1989; 이지순,

2000; Balevre, 2001). 그 결과 임상에서 간호조직개편 이나 경력관리 (Glenn and Smith, 1995), 프리셉터 십(아주대병원, 2001; 양남영, 2003) 등을 통해 간호사의 자기효능감을 증가시키기 위해 업무와 관련된 외적 환경개선방안을 제시하거나, 개인 내적 변화를 위한 여러 가지 접근방법(김혜정, 2000; 주후남 2001; 정혜진, 2002; 우혜종·박경숙, 2002) 외에도 REBT 집단상담 프로그램 등의 도입(백혜순, 2004) 등을 주장하고 있다.

이와 같이 조직구성원의 자기효능감은 근무상황과 조직특성에 의해 영향을 받게 된다. 즉 간호조직에서와 마찬가지로 선박조직에서도 일정기간 육상과 격리되며 해상위험에 노출된 선박이라는 제한된 직무공간에서 24시간 근무와 생활을 병행하게 되는 승선근무의 특성이 영향을 미치게 된다. 그리고 간호조직의 자기효능감 제고에 경력관리, 프리셉터 십, 집단상담 프로그램 등이 효과적인데 반해, 선박조직에서는 강력한 선장의 리더십 하에 승선근무 및 승선생활이 영위되며, 제한된 선박 내에서 24시간 근무 및 개인생활이 일정기간 지속되므로 리더십 및 구성원 간 커뮤니케이션 등의 조직특성이 자기효능감에 영향을 미치게 된다.

그리고 본 연구에서처럼 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원과 같이 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박 조직을 고려한다면, 이에 대해 우선적으로 자기효능감의 연구가 선행되어야 할 것이다. 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감이다. 즉 자기효능감은 사회 인지 이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경 세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념이다 (Kennedy, Goolsby and Arnold, 2003)

따라서 자기효능감은 개인적 요인(성격이나 지식, 기술) 뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성된다. 환경적 요인은 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적 지리적 여건, 과업의 귀인 등을 포함한다(전현숙, 2004). 또한 자기효능감은 성취감, 대리경험, 설득, 신체적 정서적 상태를 통하여 강화된다.

자기효능감을 변화시키기 위한 전략의 하나는 개인에게 과업의 속성과 복잡성 그리고 환경에 대한 정보와 이를 통제할 수 있는 방법에 대한 이해를 돕기 위한 정보를 제공하는 것(한인수·신현교, 1996) 이므로 혼승선박조직의 자기효능감 연구에는 환경적 요인으로서 그 문화·조직적 특성이 고려되어야 할 것이다.

Early(1994)에 따르면 문화 여건에 따라 사회적 요인이 자기효능감에 작용하는 효과가 다르다고 한다. 즉, 집단적인 문화(collectivism)인 경우, 개인주의적 문화(individualism)에 비해 자기효능감을 사회인지이론으로 더 설명할 수 있다는 것이다. 또한 조직특성에 따라 자기효능감도 달라진다고 하는데, 선박조직에서는 원활한 커뮤니케이션, 리더십 인지 등의 요인과 승선에 따른 이사회성·이가정성, 한정적 근무공간, 프라이버시 침해 등의 문제를 고려하여야 할 것이다.

이와 같이, 많은 선행연구에 의하면 자기효능감은 개인의 목표수준과 목표에 대한 몰입의 정도 그리고 행동의 선택 등 성과변수에 영향을 미친다(Locke et. al., 1984; 한광현, 2003; 손준상, 2001; 최낙환·박소진, 2001). 특히 기존의 자기효능감에 대한 연구를 살펴보면, 자기효능감이 높은 사람은 스트레스를 주는 사건에도 잘 적응하며 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 경험에도 적응력이 높은 것으로 나타났다(김재근, 2004).

결론적으로 혼승선박과 같은 특수한 환경, 예를 들어 이문화 노출에 따른 우울이나 불안, 사회·심리적 적응에 대한 과도한 스트레스 등의 근무환경을 가진 조직의 유효성을 제고하기 위해서는 선박조직의 자기효능감에 관한 연구가 매우 시급하며, 이러한 주제에 대한 연구가 전무한 실정에서 본 연구의 시도는 시의적절하며 이 연구결과는 외국인 선원 혼승선박 조직관리에 있어서 그 공헌도가 매우 높을 것으로 판단된다.

2. 연구방법 및 범위

이상에서 기술한 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 국내외의 여러 이론적·실증적 문헌고찰을 통하여 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 조직 내 이문화 수용과 적응 및 커뮤니케이션, 리더십, 승선근무내성 관리에 대하여 조사하고, 자기효능감과 조직커미트먼트에 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 외국인 선원에 한정하였으며, 직접대면방식으로 설문조사하여 설문지의 회수율을 높이도록 하였다. 통계분석도구는 SPSSWIN 12.0과 AMOS를 이용한다.

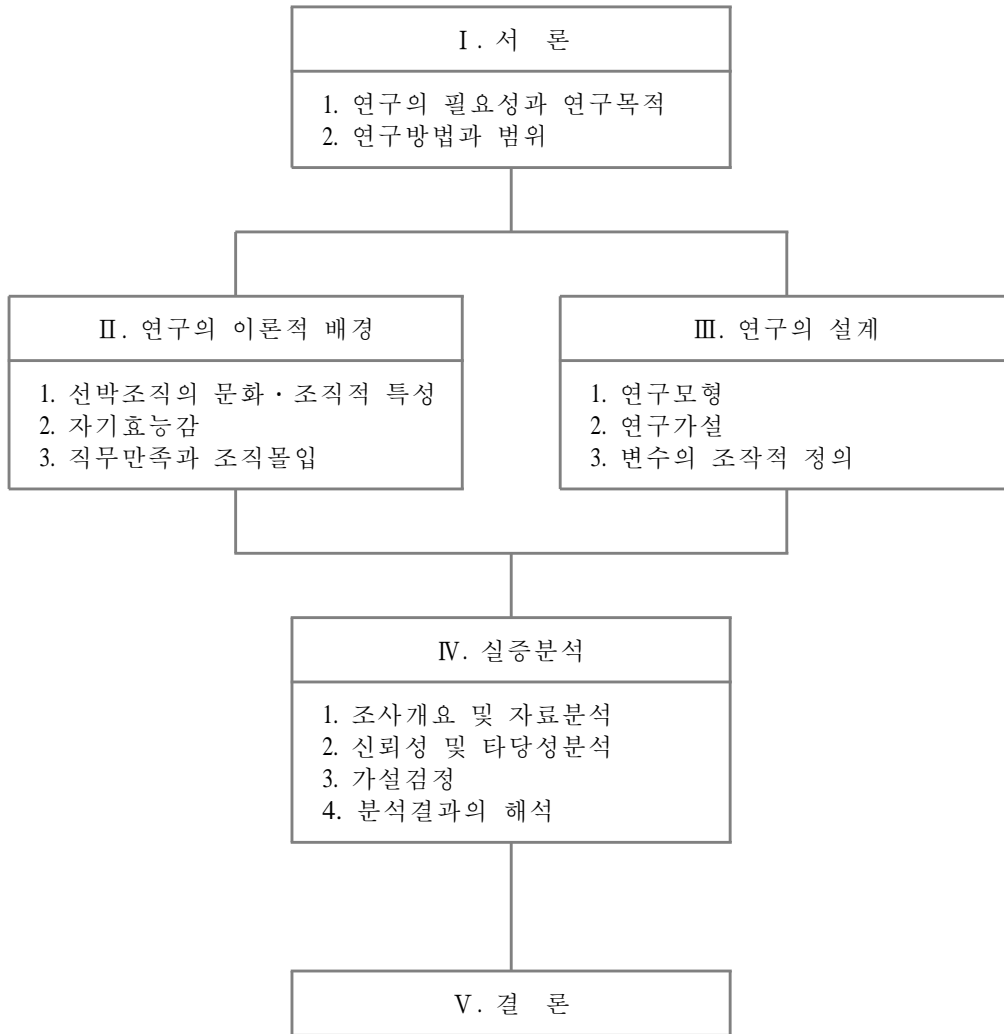
본 연구가설은 여러 변수간의 경로관계를 파악하기 위한 가설이 될 것이다. 이러한 변수 간 관계를 동시에 검증할 수 있는 분석기법으로서 구조방정식모형(SEM: structure equation model)분석이 개발되어 있다. 구조방정식모형은 구조모형과 측정모형으로 이루어져 있고, 이 2개의 모형이 서로간의 관계를 이루어서 영향력과 연관성을 하나의 관계식으로 설정되어 분석을 이루는 분석기법을 구조방정식모형분석이라고 한다. 일반 다변량 통계분석이나 회귀분석과 같은 하나의 모형에서는 하나의 결과를 형태로 진행이 되어드는데 반해 구조방정식 모형은 일련의 반응변수들 간의 관계를 동시에 보여주고, 검토 및 검정을 할 수 있다는 점에서 다변량 통계기법이나 회귀분석의 단점을 보완해주는 일종의 확장성을 가진 분석방법이라고 할 수 있을 것이다. 즉, 하나의 반응변수는 또 다른 설명변수가 될 수 있고, 이러한 이원적인 개념의 모형이 동시에 이루어져 서로간의 효과를 비교하고 모형이 성장하는 과정과 형태를 살펴 볼 수 있는 장점이 구조방정식 모형을 부각시키는 점일 것이다.

본 논문은 전체 5개의 장으로 구성되어 있다.

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

제시하였다. 제Ⅱ장에서는 이론적 배경으로서 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성에 대해 사례조사하고, 이러한 환경적 요인과 자기효능감(self efficacy) 그리고 직무만족 및 조직몰입 등 조직커미트먼트와의 구조적 관계에 대한 여러 선행연구를 검토하여 이론적 토대를 마련한다. 제Ⅲ장에서는 실증분석을 위한 연구모형을 설계하고 그에 따른 가설을 설정하며 변수의 조작적 정의를 제시한다. 제Ⅳ장에서는 제Ⅲ장에서 설정한 연구가설을 검증하기 위해 수집된 자료를 실증분석하고, 가설들의 검증결과를 해석한다. 끝으로 제Ⅴ장은 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 1-1> 연구의 구성 체계

II. 연구의 이론적 배경

1. 혼승선박조직의 문화 · 조직적 특성

이미 지적인 바와 같이 오늘날 전세계 여러 나라 선박에서 혼승 제도를 도입하고 있으며 이 중 10%가 넘는 선박이 5개국 이상의 서로 다른 국적 선원을 혼승하고 있다. 우리나라 해운의 경우에도 1991년도 7월에 노사가 합의하여 1991년 11월부터 외국인인력 고용관리지침에 따라 1척당 3명 이내의 범위에서 조선족 교포에 한정하여 외국인 선원의 고용이 가능하게 되었으며 이후 몇 차례의 개정을 거쳐서 1995년 11월 이후부터는 외국인 선원의 국적에 대한 제한 없이 1척당 6명까지 그 범위를 확대하여 현재에 이르고 있다.

또한, 1997년 8월 22일자로 국제선박등록법이 제정되었으며 2001년 6월에는 국제선박 제도의 정착을 위하여 노사 양측의 합의하여 단체협약을 체결하였는데 그 내용의 주요 골자를 보면 국제선박의 경우 선박 1척당 6명을 기준으로 하여 선사별TO제를 시행하고 추가적인 고용확대에 대해서도 전향적으로 검토한다는 것이었다.

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 승선인원의 30%이내에서 3명까지 전체적으로는 500명 이내의 규모에서 고용이 가능하게 되었다.

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

이렇게 해운산업에 있어서 인적자원 투입요소에 대한 제한이 완화됨에 따라서 외국인 선원의 고용에 따른 문제점이 많이 발생하고 있으나 외국인 선원은 국내 노동시장의 필요에 따른 합법적인 노동인력으로서, 앞으로 한국 사회의 구성원으로 공생하게 되었다.

따라서 타문화권에서 온 외국인 선원이 우리나라 선박조직원구성원으로 건강하게 적응하는 것은 중요한 사회적 과제가 될 것이다. 이는 국내선박에 고용되어 있는 외국인 선원에 대한 연구도 외국인 노동자의 심리적, 사회적, 문화적 적응, 정신건강 등에 관한 연구가 필요함을 시사하는 것이다.

특히 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 문화적응 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 우리 나라에서 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 보호요인인 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. 외국 노동자에 관한 기존의 많은 연구들에서 그들이 형성하는 자국민과의 사회적 관계, 이주국의 구성원과의 사회적 관계를 이문화 수용과 적응을 도울 수 있는 중요한 요인으로 보고 있다.

1. 1. 이문화 수용과 적응

(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 결과한 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, 다른 특성을 유지하면서도 새로운 사회의 특성을 배워나가게 된다. 따라서 이론적으로 문화적응과정 중의 변화는 접

촉하는 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).

Berry and Kim(1988)은 정신건강과 관련하여 새로운 사회로 이주한 개인이 시간이 경과함에 따라 겪게 되는 문화적응 과정을 다음과 같이 다섯 단계로 나누고 있다. 첫째, 접촉 이전의 시기로 이주를 결심하도록 만든 개인적, 사회적인 요인이 있다(예, 사업의 실패와 좌절, 보다 나은 삶을 위한 갈구 등 개인적 동기, 전쟁의 위협, 가난, 인구과밀 등과 같은 사회적인 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, 위기로 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 위기를 넘기면서 문화에 적응하게 된다(이승중, 1996).

(2) 이문화 적응 스트레스와 정신건강

이미 논의한 바와 같이 이문화 적응은 이주 적응에서 가장 중요한 요소이다. 즉, 대부분의 이주자는 만성적인 문화적응 스트레스를 경험하게 되며, 이러한 스트레스가 적절히 해결되지 않을 때에는 정신건강상의 문제를 갖게 될 위험이 매우 높은 것이다.

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, 문화적응 스트레스가 높을수록 높은 우울과 불안을 겪게 된다. 새로운 환경에의 문화적응 과정에서 심리적 디스트레스를 높이는 문화적응 스트레스원으로는 차별, 언어적 어려움, 사회적·재정적 자원의 부족, 소외감 등이 있다(Hovey and Magana, 2000).

Gil et al.(1994)도 언어 문제, 차별, 문화적 다양성, 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 사람들로 부터 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 문화적응 스트레스가 우울이나 불안과 같은 정신건강 상태에 영향을 미치는 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 문화적응 스트레스가 높을수록, 사회적 지지가 비효율적일 수록 불안 수준이 높은 것으로 나타났다. 또 다른 연구는 문화적응 스트레스가 우울 수준과 자살충동을 높일 수 있다고 보고하고 있다(Hovey and King, 1996, 1997).

다른 한편으로 Berry(1998)는 문화적응 과정에 스트레스원을 두는 스트레스를 문화적응 스트레스라고 하였다. 스트레스원의 결과로서 문화적응 스트레스는 낮은 정신건강(특

히 우울, 불안), 소외감과 주변화의 느낌, 정체성의 혼란과 같은 스트레스 행동을 유발한다. 여기서 문화적응 스트레스란 개인의 신체적, 심리적, 사회적 측면을 포함한 건강 상태에 위협을 가하는 요인으로 작용할 수 있는 상황이다. 앞에서 논의한 바와 같이 새로운 문화에 적응해야 하는 개인은 기존의 사회적 질서와 문화적 표준을 상실하면서 변화로 인한 심리적 부적응을 경험하게 된다. 문화적응 과정에서 개인이 경험하는 가장 큰 결과는 사회적 분리와 개인적인 위기이다. 집단적 차원에서 보면 이전의 권한이나 문화, 복지를 더 이상 누릴 수 없고, 개인적 차원에서는 적대감, 불확실성, 정체성의 혼란, 우울 등이 발생할 수 있다. 성공적인 적응도 일어날 수 있지만, 반대로 이러한 변화들이 문화적응 과정에서 부정적인 결과를 유발하기도 한다.

Berry and Kim(1988)은 문화적응과 정신건강 간의 관계에 영향을 미치는 다양한 문화적, 심리적 요인들을 밝혀내고자 하였는데, 이들에 따르면 문화적응 과정에서 정신 건강상의 문제가 종종 유발되지만, 이러한 문제들은 피할 수 있으며, 문화적응 과정에 있는 집단 및 개인의 다양한 특성에 의존한다고 하였다. 다시 말하면, 문화적응은 개인의 삶의 기회와 정신건강을 향상시킬 수도 있고, 개인의 능력을 무력화할 수도 있는데, 그 결과는 문화적응과 스트레스간의 관계를 조절하는 다양한 변수들의 영향을 받는다는 것이다. 문화적응과 스트레스를 조절하는 변수들은 개인과 이주 집단의 인구사회학적, 사회적, 심리적 특성을 포함한다. 사회적 특성으로는 사회적 지지들이, 개인의 특성으로는 평가, 대처, 태도 등이 문화적응 스트레스의 수준에 영향을 미칠 수 있다.

(3) 이문화 적응과 사회적 관계

사회적 관계는 사회적 관계망, 사회 통합, 사회적 지지, 사회적 유대, 사회 활동 등의 용어와 유사하게 사용되어 왔는데, 이들은 모두 본질적으로 사회적 관계의 존재, 수, 빈도를 가리킨다. House et. al.(1988)은 사회적 관계를 사회적 통합, 사회적 관계망, 사회적 지지를 포괄하는 용어로 정의하고, 사회적 관계의 구조와 이러한 구조를 통해 일어나는 사회적 과정으로 구분하고 있다. 사회적 관계의 구조적 요소인 사회적 통합은 사회적 관계의 유형과 접촉빈도를 가리키며, 개인의 사회통합 혹은 소외(isolation) 정도는 그가 다른 사람들과 가지고 있는 관계의 수 혹은 그 사람들과의 상호작용의 빈도로 측정될 수

있다. 또 다른 구조적 요소의 사회적 관계망은 관계 체질과 특징짓는 구조적 특성을 의미한다. 이러한 구조들을 통하여 일어나는 사회적 과정은 사회적 관계의 질적인 측면을 의미하는 사회적 지지, 관계에서 발생하는 요구와 갈등, 사회적 규정 혹은 통제가 있다고 보았다.

사회적 관계에 관한 연구들은 두 가지 문제에 크게 초점을 맞추어 왔다. 첫째는 사회적 관계의 구조와 질이 건강에 미치는 영향, 둘째는 사회적 관계가 스트레스와 건강 간에 가지는 완충효과 혹은 주효과이다. 이주자에 대한 선행연구들에 따르면, 타문화에 노출되는 경험은 이전의 친숙했던 본 문화에서의 사회적 상호작용을 상실케 함에 따라 긴장, 결핍, 혼란, 혼돈, 좌절, 불안, 무기력감 등을 유발하며, 이주자는 이전의 사회적 관계망의 상실로 인해 사회적으로 소외되기 쉽다. 따라서 이주자가 새로운 환경에서 사회적 관계를 형성하는 것은 매우 중요하며, 이는 이주자를 지역사회 자원에 연결시키고 이방인으로서의 지위를 극복하도록 도울 수 있다.

이주에 관한 다수의 기존 연구들에서 사회적 관계는 이주자의 적응을 촉진시키는 중요한 기능을 한다는 결과를 보이고 있다(Adelman, 1988; Anderson, 1994; Searle and Ward, 1990; Sluzki, 1992; Ward, 1996; Ward and Kennedy, 1994; Ying and Liese, 1994). 예를 들어, Griffin and Soskolne(2003)는 이스라엘에 체류하는 태국 이주노동자들이 직장 동료와 형성하고 있는 사회적 관계의 질의 조절효과를 살펴보았는데, 연구결과 낮은 사회적 관계는 심리적 건강과 유의미한 관계를 보였다. Kuo and Tsai(1986)의 연구에서는 마음을 터놓고 얘기를 나눌 수 있는 친구들의 수가 아시아 집단의 우울을 낮추는 가장 중요한 사회적지지 요인이라고 하였다. 특히, 자국민 및 이주국가의 구성원과의 사회적 관계가 이주자의 적응을 돕는 가장 중요한 사회적 관계로 여겨지고 있다.

사회적 관계가 이주자의 적응에 미치는 영향에 관해서는 다음과 같은 두 가지 이론적 틀로 접근할 수 있다(Searle and Ward, 1990). 스트레스-대처(stress-coping) 모델에서는 성격, 사회적 지지와 같은 개인의 특성이 타문화에의 적응을 조절할 수 있다고 본다. 연구자들은 사회적 지지가 스트레스의 심리적 영향의 완화하는 역할을 한다는 데는 일치하

나, 자국인과 이주국가의 구성원 중 더 효과적인 사회적 지원이 무엇인지에 대해서는 일치하지 않는 연구결과들을 보이고 있다. 사회학습(social learning) 모델은 이주국가 구성원들과의 접촉, 타문화의 경험, 훈련을 통해 문화적으로 적절한 기술과 행동을 습득하는 것이 적응을 촉진한다고 보기 때문에, 특히 이주국가 구성원들과의 관계가 새로운 문화의 기술을 습득하는 데 결정적인 요인이라고 강조한다. 따라서 사회학습 모델에서는 혼승선박 외국인 선원이 타문화에서 겪게 되는 문제들은 대부분 이들이 일상적인 사회적 접촉이나 상황들을 처리하는데 어려움을 겪기 때문에 발생한다고 보게 된다. 이주국가의 구성원들은 외국인 선원이 사회적 기술을 습득하는 것을 도움으로써 외국인 선원의 적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것이다.

가. 자국인과의 사회적 관계

이주자가 타문화에서 처음 친구를 만들거나 이미 형성된 사회집단 안에 편입되는 것은 매우 어렵다(Gorman et. al., 2003). 따라서 외국인 선원은 언어 장벽과 문화적 차이를 경험하기 때문에, 자국인 공동체에 편입하거나 자국인과의 사회적 관계를 형성하는 것을 이들의 적응을 도울 수 있는 중요한 지원이 될 수 있다.

그러나 자국인과의 관계가 적응에 긍정적인 영향을 미치는지 부정적인 영향을 미치는지에 대해서는 기존 연구들은 일치하지 않는 결과들을 보이고 있다. 일단의 연구들은 자국인과의 관계가 사회적 지지를 제공하는데 매우 중요한 역할을 한다고 본다. 특히 문화적 충격을 최소화함으로써 적응 과정의 초기 단계에서 핵심적인 역할을 하며(Beiser, 1990), 점진적으로 적응해 나가도록 돕는다고 본다(Dorais, 1991).

자국인과의 관계가 이주자의 적응에 미치는 긍정적인 영향은 다음과 같이 볼 수 있다(Chatani, 2001). 첫째, 자국인의 지지망은 이주자가 자국어를 사용하고 자신에게 친밀한 가치와 신념체계를 유지하도록 해 준다. 심리적, 행동적으로 적응해야하는 필요를 최소화하기 때문에, 자국인의 지지망은 심리적 안전감과 소속감을 제공하여 불안과 무기력감이 감소시킨다(Church, 1982; Kim, 1987). 둘째, 자국인의 지지망은 자신의 경험을 나누고 비교할 수 있는 준거 집단(reference group) 역할을 한다(Brislin, 1981; Church, 1982). 셋째,

자국민은 비슷한 상황을 겪었기 때문에 문제와 어려움을 더 잘 이해할 수 있고 따라서 서로에게 감정을 표출할 수 있는 기회를 제공한다(Adelman, 1988; Albrecht and Adelman, 1987). 예를 들어, Berry et. al.(1987)의 연구에서는 가까운 한국인 친구들과 지지망을 가지고 있는 한국인 이주자가 스트레스를 덜 경험하는 것으로 나타났다. Sykes and Eden(1987)의 연구에서도 자국민은 가장 중요한 정서적 지지를 제공하는 지지원인 것으로 나타났다.

다른 한편으로 광범위하게 혹은 배타적으로 자국민의 지지체계에 의존하는 것은 이주 국민들과의 접촉을 제한하고 언어와 문화 장벽을 강화하기 때문에 이주자들의 장기적인 적응에서는 역기능을 할 수 있다고 여겨진다(Chatani, 2001). 예를 들어, 캐나다로 이주한 베트남 난민들의 적응을 분석한 Montgomery(1996)의 연구에서 자국민과의 사회적 관계망에 덜 참여할수록 오히려 캐나다에서의 삶에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. AmaraSingham(1980)은 미국에서 임시 거주하는 두 명의 인디언 여성 배우자들을 연구한 결과, 자국민과 배타적으로 강한 관계를 형성한 배우자는 사회 환경과 분리되어 소규모의 사회관계망을 가지는 것으로 나타났다. 반면 자국민과 초기 접촉을 가지지 못했지만, 미국인들과 사회적 관계를 지닌 배우자는 초기에는 더 많은 스트레스와 실망을 경험하지만, 지역 사회 환경에 더 많이 참여하게 하는 것으로 나타났다.

나. 이주국가의 구성원과의 사회적 관계

이주국가의 구성원과의 긍정적인 사회적 관계의 발달은 새로운 문화 환경에 적응하는데 있어 매우 중요한 요인이다. 이주국가의 구성원들과의 접촉은 다음과 같이 이주자에게 관찰, 참여, 의사소통을 통해 문화를 배울 수 있는 기회를 제공한다(Chatani, 2001). 첫째, 이주국가의 구성원은 이주자에게 의사소통 행동을 더 잘 해석하도록 도와줌으로써 불안감을 줄일 수 있다(Gudykunst and Hammer, 1988). 둘째, 이주국가의 구성원은 이주자들이 문화적 지식과 기술을 배울 수 있도록 피드백을 제공함으로써 이주국가 구성원들과의 사회적 관계를 발달시킬 수 있도록 도울 수 있다(Furnham and Bochner, 1986; Kim, 1987). 셋째, 이주국가의 구성원은 이주자들이 새로운 사회의 다양한 삶의 측면을 배우도록 지역 사회 안내자의 역할을 할 수 있다(AmaraSingham, 1980; Furnham and Bochner,

1986). 그러므로 이주국가의 구성원들과의 교체는 이주자들이 새로운 문제를 이해하고 이주 사회에 통합할 수 있도록 돕고 문화적인 적응을 촉진시킬 수 있다(Ying and Lisese, 1994). 그러나 이처럼 이주국가의 구성원들과의 관계가 이주자의 사회참여와 사회적 기술 발달을 도울 수 있음에도 불구하고, 기존연구들에서는 임시 체류하는 이주자와 이주 국가들의 구성원들 간에는 접촉이 매우 적은 것으로 나타나고 있다(Searle and Ward, 1990).

많은 연구들이 이주자와 이주국가의 구성원들과의 관계를 연구하였는데, 예를 들어 Klineberg and Hull(1979)은 이주국가의 구성원들과의 사회적 상호작용은 외국 학생들의 적응과 만족도를 높인다는 것을 발견했다. Searle and Ward(1990)은 이주국가 구성원들과의 접촉의 양과 만족도가 뉴질랜드에 거주하는 외국인 학생들의 우울을 낮춘다는 것을 발견했다. Ward and Kennedy(1993)도 이주국가 구성원들과의 접촉의 양이 많을수록 사회 문화적 적응상의 문제를 덜 경험한다는 결과를 보였다. Furnham and Bochner(1986)는 특정한 적응의 영역에서는 자국민과의 관계보다 이주국가 구성원들과의 관계가 더 효과적이라는 결과를 보이고 있다.

1. 2. 커뮤니케이션과 리더십 신뢰

(1) 커뮤니케이션의 중요성

인간은 다른 사람과 더불어 살아왔고 혼자서는 단 한순간도 살 수 없다. 이 처럼 누군가와 살아가는 공동체가 조직이고 그 조직 속에서 함께 살기 위해 상호작용하는 수단이 커뮤니케이션이다. 인간은 태어나면서부터 조직의 한 구성원으로서 관계를 맺고 있으며, 일찍 사회를 구성하고 그 안에서 삶을 영위하여 왔다. 이와 같이 조직 안에서 개인이 모여 집합을 이루며 삶의 목표와 가치를 추구하는 인간이 조직을 떠나서 산다는 것은 상상도 할 수 없는 일이다. 특히 오늘날과 같은 문명을 이룬 것은 조직을 통하여 가능한 것이었고 개인이 혼자서 이룰 수 없는 일들을 조직을 통해서 이룰 수 있는 것이 많다. 특히 현대 사회로 올수록 이러한 비율이 더 높아지고 있는 것은 두 말할 필요도 없는 일이다.

조직을 두 사람 이상이 모여 공동의 목표를 달성하기 위해 상호작용하는 유기체라고 할 때 이러한 상호작용은 커뮤니케이션이라는 수단을 통해서만 가능하며 커뮤니케이션 없이는 경영기능도, 대인관계도 유지할 수 없다. 즉, 인간을 인간답게 하고 다른 사람과 더불어 살아가는데 필수적인 것이 바로 커뮤니케이션(홍순이·홍용기, 1997)이다.

그러므로 조직을 움직이는 것은 구성원 개개인인 인간이고 인간을 움직이는 것은 커뮤니케이션이라 할 수 있다. 조직 커뮤니케이션은 집단, 조직, 사회의 기능 수행에 있어서 중요한 과정이므로 사회체계나 조직을 이해하는 데 가장 필수적인 것이며, 어떠한 조직이론체계에서도 커뮤니케이션은 중요한 위치를 차지한다.

또 Luthans(1992)는 평범한 사람의 삶 중 커뮤니케이션 활동이 3/4(70-80%)을 차지한다고 했으며, 효과적인 관리자들도 조직의 유효성과 부하들의 만족을 유도하기 위해 관리자 자신의 하루 시간 중 44%를 커뮤니케이션으로 보내고 있다고 했다. 그러므로 조직구성원으로서의 거의 모든 생활은 타인과의 커뮤니케이션을 통해 가능하고, 활동하는 거의 모든 시간에는 커뮤니케이션을 하고 있는 것이다.

그리고 자신의 일에 만족도가 높은 조직구성원들이 자존감과 자신감이 높으며, 사회적 관계에 적극적으로 참여하고 타부서와도 의견교환이나 우호적인 관계를 유지하며, 조직 목표와 발전에도 관심을 가지는 것을 쉽게 볼 수 있어, 조직구성원들이 그들의 조직 내에서 느끼는 직무만족은 고객과 조직구성원 자신을 위해 매우 중요하다고 할 수 있다. 또, 조직 구성원의 직무만족은 효율적인 조직 관리와 목표를 달성하는 데에도 필수적이다. 그리고 이러한 직무만족은, 조직 커뮤니케이션에 대한 만족과 관계가 있음을 여러 연구와 문헌에서 지적하고 있다. 그러나, 일반기업이나 은행, 호텔, 병원 등의 조직을 중심으로 조직 커뮤니케이션과 직무만족과의 관계에 관한 중요성이 인지되어 있고, 연구 또한 많이 시도되고 있으나 선박조직을 대상으로 한 연구는 매우 부족한 실정이며, 본 연구에서처럼 외국인 선원홍승선박의 커뮤니케이션을 다룬 연구는 전무하다고 할 것이다.

(2) 리더십에 대한 신뢰

최근 조직행동과 조직이론분야에서의 신뢰에 관한 연구들은 대인간(Halgeson, 1994; Writeman, 1991), 부문간(Zander 1994), 조직간(Bradach and Eccles, 1989; Gambetta, 1988; Granobetter, 1985; Hosmer, 1995), 사회관계 네트워크(Lawis and Weigert, 1985)에서의 연구를 통해 신뢰가 개인유효성과 조직유효성을 유지하는 데 중요한 요인임을 밝혀냈다(Cummings and Bromiley, 1995).

또한, 조직구성원간의 신뢰는 복잡한 시스템의 효율성을 높이는 효과가 있다고 하였으며(Penning and Woiceshyn, 1987; Leventhal, Seabright and Fichman, 1992), 조직 내의 신뢰 관계는 조직구성원을 통제하는 메커니즘과 거래비용 및 감시·감독의 비용 대안(Bradach and Eccles, 1989; Cummings and Bromiley, 1992; Etzioni, 1988), 경영이념과 경영철학의 핵심요인(Miles and Creed, 1995; Sitkin and Roth, 1993), 네트워크 조직의 필수 요소(Miles and Creed, 1995; Miles and Snow, 1992; Powel, 1990)인 것으로 파악되고 있다(이재연, 2002).

그리고 사전적 의미에서의 신뢰(trust)란 어떤 사람이나 사물의 정직함, 언행일치, 약속의 이행, 거짓이 아닐 것이라는 기대, 어떤 일(또는 역할)을 제대로 수행할 수 있으리라는 기대를 의미한다. 또는 부족한 정보만으로도 사람들이 원활하게 활동할 수 있게 하는 믿음을 의미한다(Morris and Moberg, 1994; Bhattacharya, Devinney and Pillutla, 1998).

신뢰에 대한 정의는 크게 세 가지 관점으로 볼 수 있다.

첫째, 신뢰는 기대(expectation)와 관련된 개념으로 신뢰는 한 개인이 다른 개인이나 집단이 구두나 문서로 작성한 약속을 믿을 수 있을 것이라는 것에 대한 일반화된 기대(generalized expectation)이다.

이와 같은 기대에 대한 개념을 사용하여 Gambetta(1988)는 신뢰를 특정인이 타인이나 집단이 특정행위를 수행할 것이라고 믿는 기대의 주관적 확률 수준이라고 정의하면서 우리가 누군가를 신뢰한다는 것은 그가 우리에게 이익이 되거나 적어도 해로운 행동은 하지 않으리라는 기대가 높다는 것을 의미하는 것이라고 하고 있다.

Fukuyama(1996)는 신뢰를 어떤 공동체 내에서 그 공동체의 다른 구성원들이 보편적인 규범에 기초하여 규칙적이고 정직하며 협동적인 행동을 할 것이라는 기대로 정의하고 있다.

둘째, 신뢰에 대한 정의는 위험(risk)과 관련하여 찾아볼 수 있다. Luhmann(1988)은 신뢰란 기본적으로 위험을 감수하는 것으로 어떤 상황에서 다른 사람으로부터 손해를 볼 가능성이 있지만 그를 선택한다는 것이라고 하였고, 확신은 위험이 없는 상태로 대안에 대한 고려를 하지 않고 행동하는 것을 확신이라고 하면서 위험의 개념을 사용하여 신뢰와 확신(confidence)을 구분하고 있다. Johnson-George and Swap(1982)는 위험을 기꺼이 받아들이고자 하는 의지가 모든 신뢰 상황에 공통적으로 적용될 수 있는 특징 중의 하나라고 주장하였다. 마지막으로 신뢰는 개인의 퍼스널리티와 관련된 개념으로 다른 사람을 잘 믿는 개인의 성향 또는 기본적인 지향성으로 정의하고 있다(Barder, 1993; Lewis and Weight, 1985).

가. 리더십 신뢰의 중요성

전문화와 분화의 원리는 조직의 효율성과 유효성의 달성에 엄청난 진전을 가져왔지만 오늘날의 조직 환경의 불확실성에 대처하기 위해서는 더 많은 협력과 의존을 해야 하는 상황을 초래하였다(Tjosvold, 1986). 따라서 서로 기능적으로 의존하는 구성원들은 불확실성의 대응방법으로써 구성원들 간의 신뢰가 있어야 한다(Morris and Moberg, 1994).

실제로 최근의 조직구성원들의 구성과 관련된 최근의 연구는 조직에서의 신뢰의 필요성과 중요성을 다루고 있다(Mayer et. al., 1995). 과거에 비해 이질적이고 다양한 경험과 가치를 지닌 세대들이 함께 작업을 하는 조직구성원들은 보다 효과적으로 협력하기 위해서 신뢰가 필요하다.

실질적으로 권한이 부여된 작업자에 대한 의존은 통제 메커니즘이 축소·제거되고 참여적 경영과 팀제의 도입으로 상호작용이 증대됨에 따라 신뢰의 필요성이 높아진 것이다(Wellins, Byham and Willson, 1991). 신뢰가 감시감독의 역할을 대신하게 됨으로써 작

업자사의 신뢰와 그 형성요인에 관한 이해를 통해, 개인들의 유사성만이 아닌 다른 사회적 수단을 통해 작업자들 사이의 응집력과 협력의 촉진을 가능케 할 수 있는 메커니즘을 마련할 수 있을 것이다. 따라서, 경영환경이 복잡하고 불확실 할수록 조직을 유지·발전시키기 위해 조직 구성원들의 조직과 리더십에 대한 신뢰가 중요하다.

이러한 신뢰의 중요성은 크게 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 신뢰는 조직이 높은 성과를 달성하도록 촉진한다. 신뢰관계가 잘 형성되어 있는 조직에서 일하는 사람들은 개방적인 커뮤니케이션을 통한 정보교환과 공유가 활발하며, 서로에 대한 신뢰가 잘 형성되어 있지 않은 조직에서 일하는 사람들보다 더 효과적으로 문제를 해결하게 됨으로써 조직유효성을 제고시킬 수 있다. 경영 및 조직 환경의 복잡성과 불확실성 그리고 상호 작용 등을 고려할 때, 구성원들 간의 협력적인 작업은 상당히 중요하다.

불확실성과 복잡성 하에서의 상호작용과 협력은 구성원들 간의 신뢰가 존재하는 곳에서만 이루어질 수 있다. 모든 경제적 행위 자체가 본질적으로 사회적 관계의 연결망 속에 자리매김 되어 있기 때문에 복잡한 체계 내 행위들의 효율성은 상호의존적인 구성원들이 효과적으로 함께 협력하여 일할 때에만 가능하다(Granovetter, 1985). 특히 신뢰는 상호작용하는 상대방의 행동을 예측할 수 있게 하고 당사자 간에 믿음을 갖도록 함으로써 집단이나 조직의 목표달성을 위한 협력과 협동행위를 높인다(Burt and Knez, 1995; Tyler and Kramer, 1995).

둘째, 신뢰는 조직의 장기적인 안정성과 구성원의 행복을 달성하는 데 있어서 정감을 주지만 신뢰가 형성되어 있지 않으면 사람들은 불안과 정체성에 대한 자신감을 잃게 되고, 결국 그 조직은 붕괴하게 될 것이다.

셋째, 신뢰는 조직구성원들이 가난 공동체 의식 또는 조직에 대한 일체감을 갖고 조직의 운영문제에 자율적이고 자발적으로 참여하도록 함으로써 공식적인 규정과 절차위주의 조직운영으로부터 벗어나 유기적이고 인간중심적인 탄력적 조직운영을 가능하게 한

다. 따라서 구성원들 상호간에 상대방의 권한과 역할을 자발적으로 인정하고 수용하도록 한다(Tyler and Degeoy, 1995). 따라서 조직구성원이 조직과 상사 그리고 동료에 대해 신뢰하면 조직의 목표를 달성하기 위해 행사하는 권한을 자발적이고 적극적으로 수용하여 일을 처리할 수 있다(Graham, 1991).

나. 리더십 신뢰의 연구 관점

신뢰의 개념은 심리학, 사회학, 정치학, 경제학, 인류학, 역사학, 사회생물학 등의 영역에서 연구되어 왔다(Gambetta, 1988; Lewicki and Bunker, 1996; Worchel, 1979). 그렇지만 연구자 자신의 분야 고유의 렌즈와 필터로 신뢰에 접근해 왔으며, 이러한 신뢰에 대한 다양한 관점들의 통합이나 신뢰가 가지는 핵심적 역할 및 본질의 규명에 대한 노력은 부족한 상황이다.

Worchel(1979)은 이러한 다양한 연구 경향들을 세 가지 관점으로 분류·설명하고 있다. 이에 따라 각 세 가지 관점에 대해 살펴보면 다음과 같다.

① 퍼스널리티 이론 관점(The views of personality theories)

신뢰를 개인적 퍼스널리티 차이와 그러한 퍼스널리티를 형성하는 사회적 상황요인에 초점을 두는 접근 방법이다. 따라서 이 수준에서의 신뢰는 퍼스널리티를 기초로 개인의 축정신·사회학적인 발달(psycho-social development)에 근원을 두고 있는 느낌이나 기대를 강조한다.

Rotter(1967, 1972)는 신뢰를 개인적인 속성이 만들어 내는 내적인 인지를 주도한다는 것에 기초하여 신뢰자가 피신뢰자의 속성에 대해 평가하는 것으로 보았다.

이러한 관점에서 신뢰란 “모든 상황에 공통적으로 적용될 수 있는 위험들을 기꺼이 감수하고자 하는 자발적 의지”(Johnson-George and Swap, 1982)라고 하였으며, Butler(1991)는 신뢰와 관련하여 신뢰받는(또는 신뢰받지 못하는) 사람과 관련된 개인특징과 신뢰의 다차원적인 속성을 강조하였다.

② 경제학적인 관점(The views of economies)

Williamson(1975)은 감시와 통제에 대한 대안으로 신뢰가 필요하다고 하면서, 신뢰를 인지적인 계산구조가 내재된 개념으로 파악하였다. 계산성(calculativeness)이 없는 신뢰란 거의 존재하지 않으며, 의도적으로 계산성을 억제하려는 것 역시 계산적인 것이라고 하고 있다(Williamson, 1993). 즉, 누군가를 신뢰한다는 배경 뒤에는 그를 신뢰함으로써 생기는 개인적 이익에 대한 인지적인 계산이 깔려있다고 보는 것이다. 이는 신뢰에 내포되어 있는 위험을 방지하는 제도적인 안전장치가 마련되어 있을 때, 상대방을 신뢰하면 개인적인 이익을 얻을 확률이 높을 때, 또는 상대방을 규제할 수 있는 통제기제가 있을 때, 서로 신뢰할 수 있다는 계산성을 강조한 측면에서 신뢰를 파악하고 있다.

결국 Williamson(1993)은 경제학적인 거래의 관점에서 계산성이 완전히 배제된 신뢰란 존재하지 않는다고 주장한다. John(1984)은 협상, 정보수집 및 처리, 계약과정상의 협상비용 등을 거래비용으로 정의하며, 조직 내의 거래차원에서 신뢰를 연구하였다.

③ 사회-심리적 관점(The views of social psychologies)

사회-심리적 관점에서의 신뢰는 개인 간 그리고 집단수준에서 신뢰를 형성하거나 파괴하는 개인들 사이의 개인 간 거래에 초점을 둔다. 따라서 신뢰는 ‘거래 상대측의 기대, 그 기대에 대한 가정과 그에 입각한 행위와 관련된 위험, 그리고 믿음의 유지와 발전을 촉진하거나 방해하는 상황들’로 설명된다.

Luthman(1979)은 신뢰를 핵심적인 주제로 다룬 연구는 사회학 분야에서는 흔하게 찾아볼 수 없다고 하고 있다. Lewis and Weigert(1985)는 개인 특성에 중점을 둔 퍼스널리티 이론 관점에서의 신뢰 연수를 극복하고자 사회학적인 관점에서 관계의 속성에 중점을 둔 신뢰연구를 제안하였다. 그들은 사회학적 개념으로 신뢰를 설명하였는데, 이들은 신뢰의 인지적, 정서적, 행위적 요인들이 어떻게 결합되어 어떤 식의 효과를 발휘하는지에 관해 연구하였다.

퍼스널리티 이론 관점에서 심리학자들은 신뢰를 개인들 간에 존재하는 하나의 심리적 사건으로 규정하였고, 신뢰연구는 신뢰를 개인의 심리적 상태로 바라보고 개인을 대상으로 연구하였다. 그러나, 사회학적 관점에서의 신뢰연구는 신뢰를 개인이 아니라 집합적인 단위(collective units)의 자산으로서 간주되어야 한다고 주장하고 있다. 즉, 사회학적 관계에서의 신뢰연구는 개개인 하나에 초점을 맞춘 것이기보다 개인 간의 쌍, 집단, 조직 등의 사람들 간의 관계에 초점을 맞춘 개념이다(Lewis and Weigert, 1985).

Deutsch(1973)은 상대방을 신뢰하여 발생하는 위험을 떠안음으로써 생기는 두려움보다는 그로 인해 무엇이 기대되어질 수 있는가를 찾으려 하는데 기초하여 신뢰를 설명하고 있다. 신뢰가 일반적으로 사회적 관계 내에서 꼭 필요한 것이라는 데는 의심의 여지가 없지만, 여기에는 위험과 피해가능성(vulnerability)이라는 피할 수 없는 요인을 포함하고 있다. 만약 우리가 신뢰 이외에 다른 여타 기능적인 대안을 가지고 있다면 구태여 이러한 위험을 받아들이지 않으려 할 것이다. 따라서 신뢰 이외의 다른 대안들이 유용하지 못한지를 이해하기 위해서는 조직생활의 복잡성을 감소시키는 신뢰의 사회적 기능을 고려해 볼 필요가 있다(Luthman, 1979).

다. 부하의 리더십에 대한 신뢰 성향

신뢰연구의 연구방법 중 하나인 퍼스널리티 이론 관점은 신뢰하려는 속성에서의 개인적 퍼스널리티 차이와 그러한 속성을 형성하는 사회적 상황요인에 초점을 두고 있다. 다른 사람들에 비해 비교적 쉽게 타인을 신뢰하는 경향의 사람들이 현실적으로 존재한다는 사실은 신뢰자의 신뢰성향에 따라 신뢰관계가 다르게 발전할 수 있음을 의미한다. 신뢰자의 특성, 즉 신뢰 성향은 한 사람이 다른 사람을 신뢰하는데 영향을 미치는 요인 중의 하나라 할 수 있다(Ferris, Senner, and Burterfield, 1973; Mayer, David, and Schoorman, 1995).

개인이 취하는 일반적인 신뢰에 관한 연구는 사회심리학 분야를 위시한 선행연구자들에 의해 많이 이루어져 왔다. 신뢰성향 연구의 중요성은 다음과 같이 설명되어질 수 있다. 신뢰에 대한 이전의 연구(Blau, 1964; Rempel, Holmes, and Zanna, 1985; Zand, 1972)

에서는 시간의 경과에 따라 대인간의 신뢰가 증가함을 가정하고 있다.

Rotter(1967)는 개인간의 신뢰를 ‘다른 개인 또는 집단의 말과 약속, 입으로 말하여지거나 쓰여진 표현들이 믿을만하다고 생각하는 어떤 개인 또는 집단의 기대’로 정의하고 있다. Rotter(1980)는 또한 이후 연구들을 통하여, 다양한 이슈와 영역들에 걸쳐서 타인을 잘 믿는 사람의 특성을 조사한 결과, 일반적으로 다른 사람을 잘 믿는 사람들이 거짓말이나 속임수, 도둑질을 덜 하려 한다는 점에서 더욱 신뢰받으며 덜 불행해하고 친구나 동료들에게 보다 선호됨을 보이고 있다.

Dasgupta(1988)도 자신이 고안한 대인 신뢰 척도 중 ‘만일 내가 역사에 빠질 경우, 나는 사람들이 나를 구하려 올 것이라고 믿는가?’ 와 같은 문항에서 나타나듯, 타인에 대한 일반화된 기대로 신뢰를 파악하고 있다. 유사하게, Ferris, Senner and Burterfield(1973)도 역시 신뢰를 주변 환경과 상호 작용하는 사람들의 퍼스널리티 특성으로서 정의하고 있다. Kramer and Tyler(1996)의 연구에서는 타인을 신뢰하는 사람들은 집단내의 다른 성원의 행위와 관계없이 협력을 지속적으로 추구하는 것으로 나타났다.

신뢰에 대한 이러한 접근은 신뢰연구에 있어서 유의미성을 지닌다는 점은 최근의 연구결과를 통해서도 지지되고 있다. Conlon and Mayer(1994)는 Rotter의 신뢰척도를 사용하여 다른 사람을 신뢰하고자 하는 마음상태가 일하는 사람의 행동, 성과와 유의하게 연관됨을 발견하였으며, 기타 다른 선행연구자들 또한 성향적 신뢰요인이 조직연구에서 주목하는 여러 주요 행위들과 관련됨을 보여주고 있다(Moore, Shaffer, Pollak, and Tayler-Lemcke, 1987; Sabatelli, Buck, and Dreyer, 1983).

1. 3. 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 특성

을 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).

이와 같은 선박조직은 장기간 육상과 격리되며, 급변하는 기상 및 해상 상태의 직접적인 영향을 받는 불안정하고 불안한 환경에서 그 업무를 수행하기 때문에 다른 조직에 비해 다음과 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 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 대인 규제가 강화되고 대인적 교류관계의 확장이 제한되므로 조직 자체가 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 분선에 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 피로감과 가족 걱정 등이 발생하여, 이것이 승선생활의 불만으로 작용하게 되어 선원에 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 작업 장소도 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, 과도, 매벌미, 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.

2. 자기효능감

2. 1. 자기효능감의 의의

자기효능감을 간략히 정의하면 자기의 능력에 대한 확신, 또는 자신감이라고 할 수 있다. 자기효능감(self-efficacy)은 Bandura(1977, 1984, 1997)가 제시한 개념으로써 이는 개인의 능력에 대한 신념을 가리키는 것이라 할 수 있다. 자기효능감은 자기에 대한 개인이 갖고 있는 개념이라는 점에서 자기개념과 밀접히 관련된다. 그러나 자기개념(self-concept)은 자기 자신에 대한 종합적인 개념이라고 할 수 있는 반면, 자기효능감은 자기 개념의

일부라고 할 수 있다. 또한 자기효능감은 자기존중감(self-esteem)과 유사하지만 동일한 개념은 아니다. 자기존중감이 자기 가치에 대한 평가라면 자기효능감은 자기 능력에 대한 평가이기 때문이다.

즉 자기효능감이란 특정 상황에서 특정행동을 얼마나 잘 수행할 수 있는가에 대한 신념이다. 이와 같이 자기효능감은 결과를 유발하는 행위를 할 수 있느냐는 자신감과 관련되어 있다. 따라서 자기효능감이 높은 사람은 자신이 실제로 할 수 있는 수준을 설정하고, 자신의 수행능력을 믿고 스트레스 상황에서 문제 중심의 해결책을 사용함으로써 불안이나 우울의 수준이 낮다. 반면 자기효능감이 낮은 사람은 자신이 실제로 할 수 있는 수준을 능가하는 목표수준을 설정하는 경향이 있어서, 이런 높은 기준의 설정과 자기효능감과의 차이는 결국 부정적인 정서를 유발하고 자기비하적 경향을 띄게 된다(홍혜영, 1995).

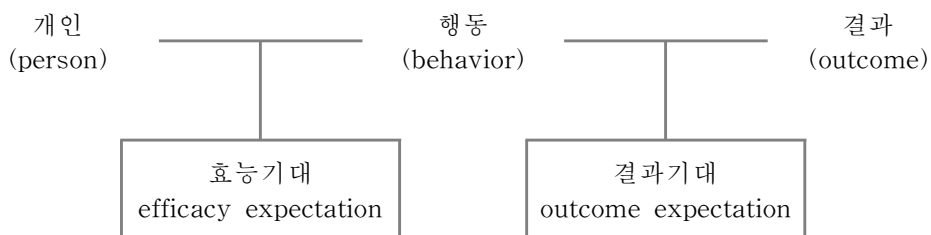
이처럼 자기효능감은 많은 맥락에서 행동 예측과 수행을 잘 할 수 있도록 하는 것으로 알려졌다(Bandura, 1977, 1984, 1997; Schunk, 1990). Bandura는 다양한 처리에 의해 발생하는 행동의 변화를 설명 예언하기 위해 인지적인 관점의 하나로 자기효능감이론을 처음으로 제시하였다. 또한 자기효능감을 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 신념으로 정의하고, 이를 수준(level), 강도(strength), 일반화(generality)의 세 차원에서 측정하였다.

여기서 수준이란 어려움이 증가되는 상황에서도 주어진 과업을 해 낼수 있다는 신념을 설명하는 정도를 의미한다. 동일한 과제라고 할지라도 쉬운 수준에서는 자기효능감이 가질 수 있으나 어려운 수준에서는 자기효능감이 낮아진다. 그러므로 수준의 차원은 과제의 난이도와 관련된다. 강도는 자애를 극복하고 행동을 유지하려는 힘이다. 예컨대 특정 과제에 대해서는 반복된 실패에도 불구하고 계속 유지되지만, 다른 과제에 대한 자기효능감은 쉽게 저하된다. 이러한 현상을 통해 자기효능감 강도에서의 차이를 알 수 있다. 일반화는 자기효능감의 적용 정도를 의미한다. 일반 과제에 대해서는 자기효능감이 유사하거나 혹은 자기효능감을 높여주지만 특정 과제에 대해서는 그렇지 못한 경우도 있다.

전통적인 학습이론에서는 인간의 행동을 환경적 자극이나 강화로부터 유래하는 수동적인 산물로 이해하고자 했다면, Bandura는 개인과 환경의 상호작용에서 개인의 인지과

정을 중시하였다. 즉 개인이 행동을 해낼 수 있다는 기대, 다시 말해서 효능기대에 의해 행동이 유발되고 지속되며 변화한다는 시각이다. 이러한 관점에서는 개인이 가지고 있는 행동 수행 가능성에 대한 기대가 행동변화를 유발하는 중요한 역할을 한다고 본다.

자기효능감에 따르면 행동에 영향을 미치는 두 가지의 기대 차이가 있는데 자기효능감의 조작적 정의는 이들 두 가지의 결과기대와 효능기대의 차이를 설명함으로써 알 수 있다. Bandura(1977)는 결과기대와 효능기대의 차이를 다음 <그림 2-1>과 같이 제시하였다.



<그림 2-1> 효능기대와 결과기대의 차이(Bandura, 1977, p. 191)

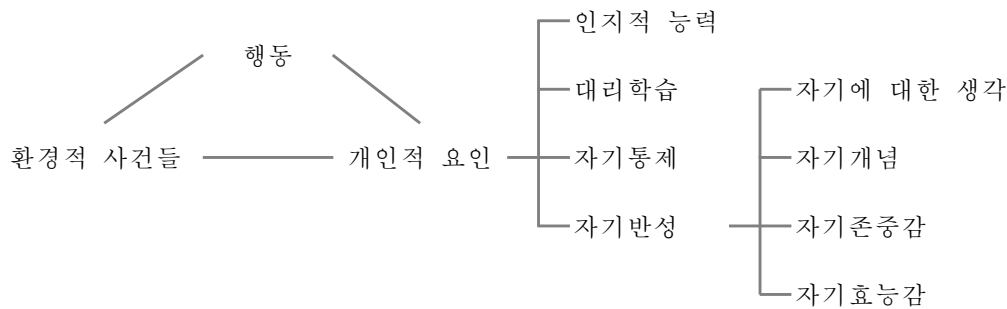
<그림 2-1>에 의하면 결과기대는 어떤 행동이 어떤 결과를 초래한지에 대한 예상과 인과적 평가이며, 효능기대는 그러한 결과를 초래하는 행동이 얼마나 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인의 내적 신념이다. 기대가치이론(expectancy value theory)에서는 행동이 특정 결과를 가져올 것이라는 기대가 높을수록, 개인이 그 결과에 두는 가치가 높을수록 행동 수행 가능성이 증가하는 것으로 설명한다.

Bandura(1977)는 특정 행동이 특정 결과를 유발할 것이라고 비록 개인이 기대한다고 할지라도, 자기가 실제로 그 행동을 잘 할 수 있다고 평가하지 않으면 그러한 행동을 하지 않게 되는 점을 지적하고 있다.

이 두 가지 기대는 상반된 것이 아니고 상호 연관되어 있지만, 결국 결과기대보다 효능기대가 행동 예측에 있어서 더 중요한 요인으로 확인된다. 이는 결과기대가 효능기대에 매우 의존적이어서 일단 효능기대가 결정된 후에는 결과기대가 행동에 대한 예측을

증가시키지 못해서라고 본다. 따라서 효능기대가 더욱 중요한 요인임을 알 수 있다.

또한 Bandura(1984)는 인간의 행동을 개인, 환경, 행동의 세 요인의 상호작용으로 보고, 이 세 요인이 서로의 결정인자로 작용한다는 상호결정론(reciprocal determinism)을 주장하였다. Bandura(1984)는 상호결정론을 다음 <그림 2-2>와 같이 제시하였다.



<그림 2-2> 인간행동에 대한 이해(Bandura, 1984, p. 231)

<그림 2-2>에 따르면 개인적 요인으로 인간이 갖추고 있는 능력을 인지적 능력, 대리 학습능력, 자기통제 능력, 자기반성 능력의 네 가지로 접근하였다. 여기에서 인지적 (cognitive) 능력은 정보를 처리하고 아는 능력이며, 대리학습 능력은 다른 사람의 행위와 그들의 행위 결과를 관찰함으로써 학습하는 능력을 의미한다. 그리고 자기통제 능력은 자기의 내적 표준과 행위의 결과에 대한 자기평가를 통하여 자신에게 동기를 주고 자신을 통제하는 것을 포함하며, 자기반성 능력은 자신의 경험을 반성하고 분석하며 사고 과정에 대해 생각하는 것을 뜻한다. 자기반성 능력에는 자기에 대한 생각(self-thought), 자기개념, 자기존중감 그리고 자기효능감의 네 가지가 포함되는데, 이 중에서 자기효능감이 인간의 행위에 영향력이 가장 큰 것으로 보았다.

이후 자기효능감은 여러 분야의 연구에서 다루어졌는데, 특히 카운셀링과 관련된 몇몇 연구에서 상담훈련에 있어서 자기효능감이 중요하다는 연구결과를 보고하였고(Johnson, Baker and Kopala, 1989), 자기효능감이 상담수행수준, 자기개념, 문제해결 평가와 각각 정의 상관이 있음을 입증하고 있다(Larson et al., 1992). 또한 Liddle(1996)은 자기효능감이 낮은 상담자에게 불안한 감정에 의해 유발된 수행불안이 있음을 발견하였으며,

Larson(1992)이 자기효능감은 교육수준, 상담년수, 슈퍼비전을 받은 경험이 증가함에 따라 증가하는 것으로 나타났다. 즉 자기효능감은 개인의 경험수준과 경력에 상관이 있는 것으로 보여진다.

국내의 다른 연구에서도 보면 자기효능감이 높은 사람은 도전적이고 구체적인 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 행동 실행과 주의를 기울이고, 또한 어려움이 닦쳤을 때 자기효능감이 낮은 사람에 비해 과제를 지속하고 해결하려는 능력이 뛰어나다는 결과를 보이고 있다(최철한, 1997)

특히 주의해서 보아야 할 연구로서 Toth(1994)의 연구가 있다. 그는 Larson(1992)과 마찬가지로 자기효능감 요인을 가장 적절하게 측정하는 설문지를 개발하였는데, 그 가운데 문화적 차이를 다루는 능력의 하위요인에서도 자기효능감이 높은 상담자는 자기효능감이 낮은 상담자에 비해 문화적 차이에 대한 구체적 목표설정과 문화적 차이의 어려움에도 상담수행을 무난히 할 수 있음이 이 연구결과로 입증되었다.

2. 2. 사회인지이론과 자기효능감

사회인지 이론에서 인간은 개인 자신과 자신의 행동, 환경 등과 역동적으로 상호작용하면서 학습한다고 가정하고 있다. 개인 요인 중에서도 자기효능감은 다른 어떤 개인 특성보다도 중심적이며 설득력이 높다(Bandura, 1989)고 한다. 인간의 사고 또는 지식이 행동으로 표출되기 위해서는 동기가 유발되어야 하는데, 동기 유발시키는 요인으로서 자기효능감은 개인의 행동에 많은 영향을 미치고 있다. 여러 가지 연구 관점에서 자기효능감, 자아개념, 기대가치 등과 같은 개인의 기대가 행동의 촉발, 방향성, 노력의 양, 지속력 등에 영향을 줄 수 있다는 점을 지지하고 있다(Bandura, 1986; Weiner, 1980; Schunk, 1991a; Pajares, 1996).

사회인지이론에서는 동기유발 요인으로서 자기효능감을 가장 중요하게 여긴다. Bandura(1986, 1998)는 자기 효능감이란 “수행 기준에 도달하기 위해 요구되는 일련의 행위들을 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단”이라고 개념을 정의하였으며,

Schunk(1989)는 학습 상황에서 학습에 대한 자기효능감이란 “이미 소유하고 있는 지식과 기술들을 효과적으로 적용하고 새로운 인지 기술을 학습할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음”이라고 하였다.

“수행 상황을 조정할 수 있는 자신의 실행 능력에 대한 인지적 판단 또는 믿음”인 자기효능감에 대하여 Bandura(1986, 1997)는 그 기능과 효과를 다음의 세 가지로 제시하였다. 첫째, 자기효능감은 행동 선택에 영향을 준다. 개인은 일상생활 속에서 어떤 행동을 할 것인가를 결정해야 하는 선택의 연속 상황에 속에 있다. 자신의 능력에 대한 판단 여부가 무슨 행동을 선택할 것인가에 영향을 미칠 것이다. 예를 들어, 자기가 감당할 수 없다고 믿는 과제나 상황에 처해 있을 때 개인은 그 과제를 피하려고 할 것이지만, 자신이 능히 해낼 수 있다고 믿는 과제는 기꺼이 하려고 한다. 결과적으로, 자신의 능력에 대한 정확한 판단이 행동 결정에 중요한 영향을 미치게 되는 것이다.

둘째, 자기효능감은 노력의 양과 지속력에 영향을 미친다. 효능감 판단은 개인이 과제에 얼마나 많은 노력을 할 것이며 또한 어려움에 봉착하였을 때 얼마나 오랫동안 지속할 것인지에 영향을 미친다. 예를 들어, 자신의 능력을 의심하는 사람은 어려움에 직면하였을 때 노력하지 않거나 쉽게 포기해 버릴 것이다. 반면, 효능감이 높은 사람은 과제를 숙달하기 위해 더 많이 노력하고 더 오랫동안 지속한다(Bandura and Cervone, 1993; Schunk, 1984). 인지적 노력은 동기를 나타내는 적절한 지표이다(Corno and Mandinach, 1983).

셋째, 지각된 자기효능감은 사고의 형태와 감정적 반응에 영향을 준다. 자신을 비효능적인 사람으로 판단하는 사람은 자신의 부족한 점에 집착적으로 생각하는 경향이 있으며, 어떤 어려운 상황에 대해 사실보다 더 과장하여 어려운 상황으로 지각하는 경향이 있다(Meichenbaum, 1977). 이와 반대로 자기효능감이 높은 사람은 상황의 요구에 노력하고 주의를 집중한다. 또한, 지각된 자기효능감이 높은 상황의 요구에 노력하고 주의를 집중한다. 또한, 지각된 자기효능감은 인과적 사고를 하게 한다.(Collins, 1982) 어려운 문제를 해결할 때 효능감이 높은 사람은 실패의 원인을 노력 부족으로 귀인시킨다.

2. 3. 자기효능감의 판단

Bandura(1986)는 개인이 자기효능감을 판단하는 네 가지의 단서인 실제수행, 대리경험, 타인의 설득, 생리적 지표 등을 통하여 자신의 능력에 대한 믿음을 형성해 간다고 하였다(Schunk, 1991b).

첫째, 실제수행 경험은 자기효능감을 판단함에 있어 가장 신뢰성이 있고 영향력이 있는 정보를 제공해준다. 과거에 성공하였던 경험은 자기효능감을 높여주고 반복적으로 실패를 맛보게 되면 효능감이 낮아진다. 처음부터 실패하거나 노력 부족도 아니고 혐오스러운 외적 환경의 영향력이 없을 경우에도 불구하고 실패를 하게 되면 자기효능감은 더 낮아지게 된다. 그러나 반복적으로 성공을 경험하여 자기효능감이 강하게 발달할 때 가끔 겪게 되는 실패는 자신의 능력 판단에 많은 영향을 미치지 않는다. 자기의 능력을 확신하는 사람들은 상황적 요인, 불충분한 노력, 빈약한 전략 등으로 실패의 원인을 귀인시키는 경향이 있다.

둘째, 다른 사람을 관찰함으로써 얻는 대리 경험은 자신의 효능감을 판단하는 정보를 제공하여 준다. 자기와 여러 모로 비슷한 타인들은 자신의 능력을 비교하기 위한 최고의 기준이 된다. 자기와 능력 면에서 비슷한 타인이 과제를 수행하는 것을 관찰하는 것은 그로 하여금 자신도 그 과제를 수행할 수 있을 것이라는 정보를 제공해준다(Schunk, 1989). 대리 정보가 민감하게 사용되는 몇 가지 상황이 있다. 하나는 선행경험이 없어서 자신의 능력을 불확실하게 알고 있는 경우이다. 자신의 능력을 알 수 없기 때문에 자기와 비슷한 모델의 수행결과에 따라 자신의 수행 결과를 예상하게 되는 것이다. 다른 하나는 능력평가의 준거가 애매모호한 경우이다. 대부분의 수행은 자신의 능력에 대한 정보를 충분히 제공해주지 못하기 때문에 타인이 수행한 결과들을 통하여 자기효능감을 측정하는 것이다.

셋째, 개인은 의미 있는 다른 사람의 언어적 제안이나 권고, 격려 등의 언어적 설득을

통해 자기효능감에 대한 정보를 얻기도 한다. 의미 있는 다른 사람이 긍정적인 말로 설득을 하게 되면 자기가 과제를 달성할 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿게 된다. 이런 설득을 받은 사람은 자기의 능력을 의심하는 사람보다 더 많이 지속적으로 노력하는 경향이 있다. 이런 언어적 설득이 결과적으로 성공적인 결과를 가져오게 되면 전략 사용빈도와 효능감을 높여줄 것이다. 그러나 비현실적으로 높게만 설득한 상황에서는 결국 실패하게 되면 그는 설득자를 불신하게 될 것이며 자기효능감도 손상될 것이다.

넷째, 개인은 자신의 생리적 지표들을 통하여 자기에 대한 효능감 정보를 얻는다. 각 성상태가 높으면 수행을 쇠퇴시키기 때문에 개인인 혐오스러운 각성에 의해 당황하지 않을 때, 성공할 수 있을 것이라고 기대한다. 각성 외에도 피로, 두통, 괴로움 같은 비효능성을 나타내는 신체적인 지표들을 통해서도 자기효능감에 대한 정보를 얻는다.

이 네 가지의 단서들을 통해 얻은 정보들이 자동적으로 효능감에 영향을 주는 것은 아니다. 개인은 이 정보들을 인지적으로 평가한다(Bandura, 1986). 효능감 평가는 하나의 추론 과정이다. 이 추론의 과정에서 개인은 지각된 능력, 과제 곤란도, 노력의 투입량, 외부로부터 받은 도움의 양, 성공과 실패의 수와 형태, 모델과의 유사성, 설득자의 신뢰도 등과 같은 개인적 요인과 상황적 요인등을 함께 고려하여 최종적으로 자신의 능력을 판단한다(Bandura, 1997).

2. 4. 자기효능감 이론

Bandura(1977)가 자기효능감을 소개한 이후, 사회인지 이론에서 자기효능감은 성취 관련 상황에서의 중요한 변수로 취급되어 왔다. 이미 기술한 바와 같이, Bandura(1997)는 “자기효능감을 목표 달성에 도달하기 위한 행동의 실질적 과정을 통제하고 조직화하는 능력에 대한 개인적 판단”으로 정의하고 있다.

유사 요인들과의 혼돈과 차별성을 밝히는 논의가 거듭되어 가면서, 자기효능감은 수행 능력에 대한 개인적 신념이라는 골자는 유지하면서 특히 주어진 과제 요구를 완수하기

위한 능력에 대한 판단으로 그 개념적 의미를 좁혀가고 있다. 최근에 와서는 영역 특수적인 것에서 더욱 세분화하여 과제 특수적인 개념으로 보는 경향이 우세한 실정이다 (Pajares and Miller, 1994; Pajares, 1996). 이러한 개념의 효용성은 계속적으로 검증되어가고 있다. 이러한 정의에 입각하여 자기효능감을 제한적 의미로 보는 연구가 등장하고는 있으나(Stevens, 2000), 본 연구에서는 안정적인 동기적 신념 변수로서 자기효능감을 취급하고 있으므로, 과제 특수적인 상황에 입각한 연구의 특징을 벗어난다. 따라서 영역 특수적인 또 보다 안정적인 성향변수로서의 개념을 빌어오는 것이 적절하다고 판단된다.

현재까지 대부분의 연구에서는 가장 일반화된 정의에 가까운 ‘지각된 능력’ 혹은 ‘능력기대’(competence expectancy)라는 의미로 자기효능감의 개념을 정의한다. 능력 관련 기대요소는 동기관련문헌에서 다양하게 개념화되는 경향이 있으나, 기본적인 핵심은 과제를 수행할 수 있는가에 관한 스스로에 대한 믿음이고 수행에 대한 책임감을 의미한다. 이러한 의미에서 자기효능감은 ‘과제를 과연 잘 할 수 있을 것인가’에 대한 반응으로 구성되어 있다고 볼 수 있다.

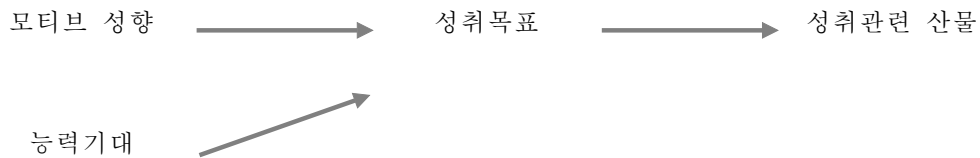
(1) 자기효능감의 동기적 효과

여러 선행연구에서 자기효능감과 활동선택, 노력수준, 지속성, 정서반응과 같은 동기의 주요지표와의 관계가 일관성 있게 보고되고 있다. 자기효능감 수준이 높은 사람들은 보다 자발적으로, 보다 열심히 학습하며, 능력에 대한 의심을 하기보다는 어려움에 직면했을 때에도 덜 부정적인 정서적 반응을 보인다는 것이 관련 연구들의 일관된 결론이다 (Bandura, 1997, 1977)

(2) 자기효능감과 목표지향성의 관계

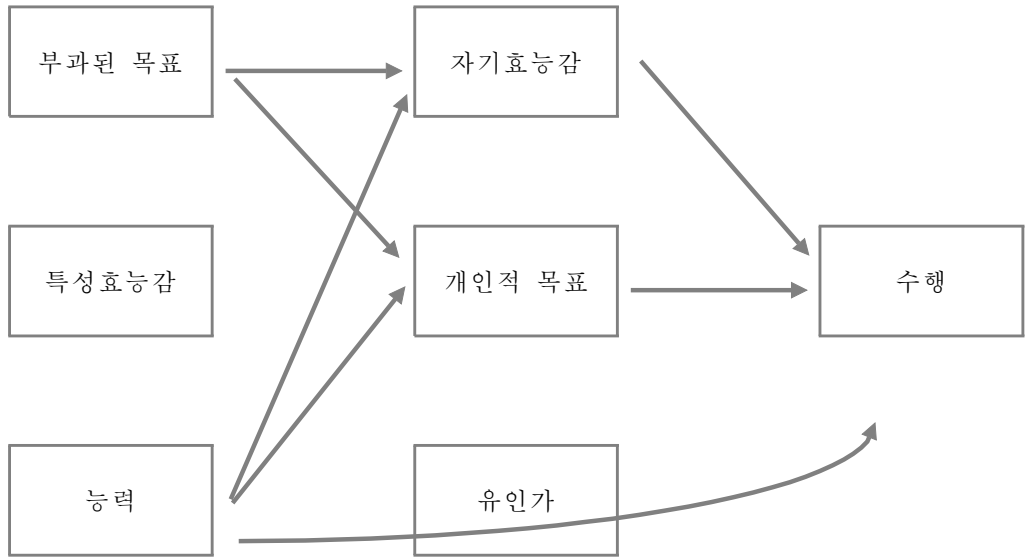
자기효능감과 목표지향성의 관계를 분석하는 연구들은 두 변인들의 관계 추정을 하는데 있어서 자기효능감이 목표지향성의 선행요인이 되는 것에 대체적인 합의를 이루고 있다. Kulka(1972)와 Meyer(1987)는 성취동기에서 모티브 성향을 대체할 수 있는 것으로서 능력기대(competency expectancy)를 제안하였다. 이것은 개인 성향변수가 목표지향성과의 관계에서 목표지향성의 선행요인으로 검증된 연구(Dart, 1994)에 비추어 볼 때, 타당

한 것으로 생각된다. 동시에 자기효능감의 목표지향성 결정요인으로서의 역할을 인정하는 것이다. 이때, 능력기대의 수행결과에 대한 효과는 모티브 성향과 다르게 고유한 경로를 갖고, 목표선택에 고유한 설명변수를 갖는다(Elliot and Church, 1997). 따라서 경로분석시 동시적 효과추정도 가능할 것이다.



<그림 2-3> 접근과 회피동기의 위계적 모형(Elliot and Church, 1997, p. 220)

그 밖에도 Early and Lituchy(1991)의 연구에서는 자기효능감이 수행수준에 영향력을 발휘하는 과정에서 개인적 목표가 중재역할을 한다는 것이 지지되었다. 이들은 위계적 회귀분석과 경로분석을 통해 자기효능감이 목표의 선행적 요인으로서의 역할을 한다는 것을 입증하였는데, 이러한 결론은 Locke and Lantham(1990)의 입장과도 일치하는 것이라고 볼 수 있다.



<그림 2-4> 목표-자기효능감 혼합모형- Locke and Lantham Model (Early and Lituchy, 1991, p.82)

특히 자기효능감은 전통적인 목표이론에서 통합되어 온 수행목표를 수행회피목표와 수행접근목표로 분화하는 근거가 되는 요인으로 추론되기도 한다(Dweck and Leggett, 1988). 이것은 수행목표를 접근양식과 회피양식으로 나누는데 있어서 자기효능감의 역할이 결정적이라는 것을 의미한다고 할 수 있다. Pajares 등(2000)은 성취동기와 자아 관련 신념의 관계를 부각시킨 연구를 통해 이러한 결론을 지지하였다. 이같은 연구들은 자기효능감이 목표지향성의 수행에 대한 효과를 증대한다는 것을 밝힘으로써 자기효능감의 선행적 역할을 인정하고 있다.

(3) 자기효능감의 자기조절과정 역할

Locke and Lantham(1990)의 연구는 자기효능감과 개인적 목표가 수행에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. Schunk(1981)는 기술습득에 있어서 자기효능감이 수행에 대한 직접 효과를 가짐을 밝히기도 하였다. 자기효능감이 수행에 영향력을 발휘하는 메커니즘은 다양하게 설명될 수 있다. 자기효능감은 과제상황에 주의를 기울이게 하

고(Bandura, 1986), 인과적 사고를 형성시킨다. 이 때, 자기효능감이 높은 사람들은 실패를 내적 원인에 귀인시킨다. 따라서 새로운 전략의 개발이나 노력을 배가하는 식의 대응을 한다(Early and Lituchy, 1991). 자기효능감은 이와 같이 학습자의 인지 혹은 노력을 조율하는 자기조절학습과정에서의 역할이 중시되고 있다(Paris and Oka, 1986; Schunk, 1985).

Pintrich and DeGroot(1990)의 연구에서도 자기효능감은 높은 수준의 인지 전략, 상위인지 전략, 지속성과 관련이 있는 것으로 보고되었다. 특히 Schunk(1981)는 지속성에 대한 지각된 자기효능감의 효과에 대한 경로분석을 통하여 자기효능감이 지속성을 증진시킴으로 인하여 성취수준을 향상시킨다는 것을 보여주었다. 이 때 지속성 유지는 노력에 대한 통제행위로서 자원관리의 전략의 활용으로 이해될 수 있다. 따라서 자기효능감이 과제 지속성이라는 자원관리전략 요소를 통해 성취수준에 영향을 미치는 간접 효과가 있음을 보여주는 것이다.

Zimmerman and Martinez-pons(1990)의 연구에서는 자기효능감과 학습전략 사용 간에 16~18%의 공변량을 갖는 것으로 밝혀지기도 하였다. 결국 자기효능감은 학습행동에 대하여 영향력을 발휘할 때 직접적인 동시에, 학습전략을 통한 간접적인 경로를 통하여 수행 촉진적 역할을 하는 것으로 판단된다.

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 조

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

3. 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(involve)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.

3. 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 호의적인 감정과 악의적인 감정의 총화, 또는 이와 같은 감정의 균

형상 상태에서 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 Constance와 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, 이직

률과 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

이미 제2장 연구의 이론적 배경에서 기술하였듯이 자기효능감을 간략히 정의하면 자기능력에 대한 확신이라고 할 수 있다. 자기효능감은 사회학습 이론에서 처음으로 제시된 개념으로 이는 개인이 어떤 행동이나 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 가르킨다. 자기효능감은 많은 맥락에서 행동예측과 수행을 잘 할 수 있도록 하는 것으로 알려졌다(Bandura, 1977, 1984, 1997; Schunk, 1990). 특히 Bandura(1984)는 인간의 행동을 개인, 환경, 행동의 세 요인의 상호작용으로 보고, 이 세 요인이 서로의 결정인자로 작용한다는 상호결정론을 주장하였으며, 그 후 Bandura(1997)는 개인과 환경의 상호작용에서 개인의 인지과정을 중요시하여 사회학습 이론을 사회인지 이론으로 발전시켰다.

즉, Bandura의 사회인지 이론은 인간은 개인 자신과 자신의 행동, 환경과 역동적으로 상호작용하면서 학습한다고 가정한다. 개인 요인 중에서도 자기효능감은 어떤 개인 특성보다 중심적이며 설득력이 높다. 즉 인간의 사고 또는 지식이 행동으로 표출되기 위해서 동기유발이 필요한데, 동기유발요인으로 자기효능감은 개인의 행동에 많은 영향을 미치고 있다(김영상, 2001).

다시 말해서, Bandura(1989)의 인간행동에 대한 이해에서 개인 요인으로 인간이 갖추고 있는 능력을 인지적 능력, 대리학습 능력, 자기통제 능력, 자기 반성 능력의 네 가지로 접근하였다. 그 가운데 자기반성능력에는 자기에 대한 생각, 자기 개념, 자기존중감, 자기효능감의 네 가지가 포함되는데 이 중에서 자기효능감이 인간 행위에 가장 영향력이 큰 것으로 보았다(황인호, 2004)는 점에 주의하여야 할 것이다.

예를 들어, 자기효능감 이론을 상담에 접목한 연구가 많이 있는데(Johnson, Baker and Kopala, 1989; Larson et. al., 1992; Liddle, 1996; 최철한, 1997; 황인호, 2004), 특히 Toth(1994)의 연구는 자기효능감을 결정하는 한 가지 하위요인으로서 문화적 차이를 다루는 능력에서의 자기효능감이 높은 상담자는 그렇지 않은 상담자에 비해 문화적 차이에 대한 구체적 목표설정과 문화적 차이의 어려움에도 불구하고 상담수행을 무난히 할 수 있음을 입증하였다.

이미 서술한 바와 같이 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원과 같이 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 전제한다면, 무엇보다도 자기효능감의 선행요인에 대한 연구와 검토가 있어야 한다. 왜냐하면 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감 이론이기 때문이다. 즉 자기효능감은 사회 인지 이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경 세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념이며, 따라서 자기효능감은 개인적 요인(성격이나 지식, 기술)뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성되는 것으로 판단된다. 이러한 환경적 요인에는 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적·지리적 여건, 과업의 귀인 등이 포함된다(전현숙, 2004)고 한다.

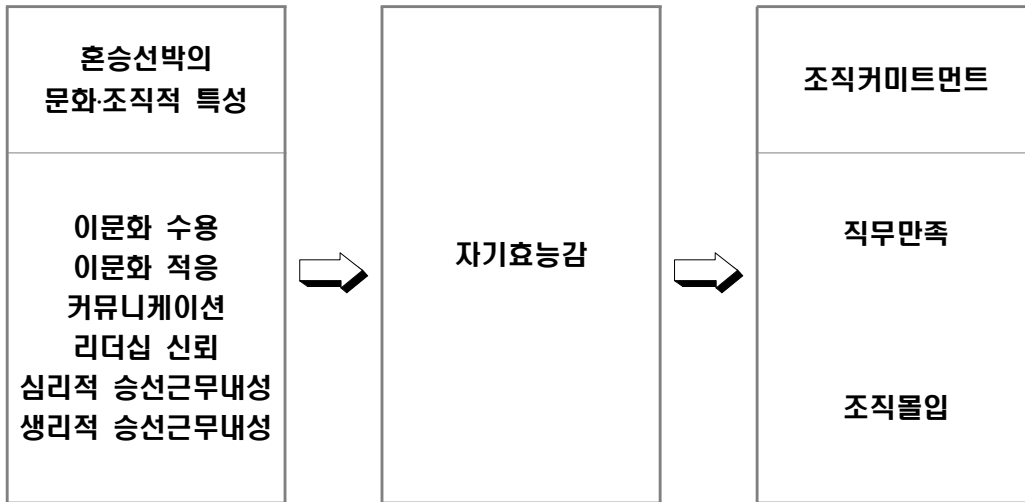
이러한 선행 연구결과를 바탕으로 유추해 본다면 이 논문의 연구대상인 외국인 선원 혼승선박의 경우, 자기효능감과 관련이 있는 환경적 요인은 다양하게 나타날 것이다. 그 중에서도 문화적 특성으로 문화적 동질성의 문제, 즉 이문화수용과 적응은 중요한 이슈가 된다. 또한 선박조직 내 구성원간의 상호작용관계에서 자기효능감에 많은 영향을 미치게 되는 리더십 및 커뮤니케이션과 같은 조직적 특성과 승선근무의 제약요소를 극복하기 위한 승선근무 내성 역시 환경적 요인으로 볼 수 있다. 특히 승선에 따른 이사회성, 이가정성을 극복하고, 제한된 직무공간과 프라이버시의 침해를 감내해야 하는 선박

조직구성원의 자기효능감을 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 이가정성과 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.

따라서 본 연구는 이상의 논의들에서 제시된 혼승제도에 따른 조직내 이문화 수용 및 적응과정과 선박고유의 조직적 특성, 자기효능감 그리고 조직커밋먼트(직무만족·조직몰입) 간의 구조적 관계를 분석하기 위하여 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 3-1> 연구모형

2. 연구가설

이상 선행연구 검토결과에 근거하여 수립된 본 논문의 연구모형에 따르면, 본 연구에서도 혼승선박의 문화·조직적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 검증하기 위하여 가설 1을 다음과 같이 설정할 수 있다.

가설 1: 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성은 외국인 선원의 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

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

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

하위 가설 1-3: 외국인 선원의 선박조직 내 커뮤니케이션이 원활할수록 자기효능감이 높을 것이다.

하위 가설 1-4: 외국인 선원의 리더십 신뢰에 대해 긍정적일수록 자기효능감이 높을 것이다.

하위 가설 1-5: 외국인 선원의 승선근무 심리적 내성이 높을수록 자기효능감이 높을 것이다.

하위 가설 1-6: 외국인 선원의 승선근무 생리적 내성이 높을수록 자기효능감이 높을 것이다.

앞의 장에서 기술한 바와 같이 조직커미트먼트란 심리학적으로 조직에 집착 또는 애착되어, 자아 관여된 상태를 말하는 것으로 조직 충성심에 가깝다. 즉, 조직커미트먼트는 사람이 그가 속해 있는 조직에 일체감을 가지고 있는 정도와 그 조직의 과업수행에 능동적으로 참여하는 것을 말한다. 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 참여하고 느끼는 정도를 나타내는 직무몰입 등으로 설명될 수 있다.

구체적으로 특수한 조직의 연구에서 자기효능감은 직무만족 또는 조직몰입 등 조직유효성변수에 직간접적으로 영향을 미치는 것으로 실증되고 있다.(예: 김남경, 2001; 백혜순, 2004; 황인호, 2004; 전현숙, 2004) 따라서 본 연구에서도 다음과 같은 연구가설 2를 수립할 수 있을 것이다.

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

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

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

3. 변수의 조작적 정의

3. 1. 문화·조직적 특성

본 연구에서의 선행변수 가운데 하나인 문화적 특성으로서 문화적 동질성을 확인하기 위한 이문화 수용성과 이문화 적응성을 측정하기 위해서 이인선(2004)이 제시한 문화적응 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 태도파악에 대한 문항에 대하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

혼성선박에 있어서 원활한 커뮤니케이션의 정도는 현재까지 가장 널리 쓰이는 Downs et. al.(1973)이 개발한 도구로서 조직전망, 조직 통합성, 개인 피드백, 상급자와의 커뮤니케이션, 하급자와의 커뮤니케이션, 미디어의 질, 수평적 커뮤니케이션 그리고 조직풍토에 대한 만족 등의 문항들을 재구성하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다. 그리고 혼성선박 내 리더십에 대한 신뢰는 Clark and Payne(1997)와 Schindler and Thomas(1993)의 연구에서 상사의 신뢰속성으로 능력, 충성심 또는 선의, 성실성, 일관성 및 개방성의 다섯 가지 요인 가운데 충성심과 성실성 그리고 선의에 관하여 Clark and Payne(1997)가 개발한 문항 중 일부를 재구성한 문항과 상사의 공정성은 Niehoff and Moorman(1993)이 개발한 문항, 그리고 상사에 대한 부하의 신뢰를 묻는 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

또한 혼성선박 승선근무의 심리적 내성은 강원식·신용준(1994)의 연구에서 제시하고 있는 이사회성과 이가정성 등의 문항들, 예를 들어 가족걱정, 가족과의 격리에 대한 괴로움, 단조로운 대인관계, 단속적 교우관계에 대한 불만, 인간관계 단절을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다. 그리고 혼성선박 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. 2. 자기효능감

자기효능감의 원천으로써 Bandura는 자기효능감이 성공경험, 대리적 경험, 언어적 설득, 생리적 상태와 같은 네 가지 요소에 의해서 영향을 받아 형성된다고 보았다. 본 논문에서도 Bandura의 정의를 기초로 하여, 일반적으로 자기효능감도 수행 수준을 예측할 수 있는 동기변인으로 볼 수 있다. 즉 일반적 자기효능감이 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호의 세 가지 하위요인으로 구성되었다고 가설화한 김아영(1997)의 견해를 수용할 수 있을 것이다. 특히 “자기효능감이란 학습자가 수행을 위해 요구되는 행위를 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단”이라고 개념화하며 그 하위요인인 ‘과제난이도 선호’는 ‘주어진 과제를 성공적으로 수행해 낼 수 있을 지에 관한 스스로의 확신이며, 자신의 능력에 비하여 쉬운 과제보다는 노력을 투자하면 성취할 수 있다고 판단되는 어려운 과제를 더 선호한다.’라고 개념화하여, 김재근(2004)의 연구에서 개발된 여러 문항들을 재구성하여 유능한 인상과 존경의 확신, 직무수행에 필요한 지식보유, 어려운 과업 달성, 직무상 어려운 일 수행, 좋은 성과 달성, 직무관련 용어의 높은 이해도, 직무에 대한 자신감, 효율적 업무수행 방법 인지, 시간 내 과업달성, 과업완성을 위한 지속적 노력, 계획달성 등 문항들을 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다.

3. 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 외국인 선원 혼승선박에 있어서 그 환경적 요인으로 문화적 동질성의 제고 노력과 선박조직 고유의 특성에 따라 외국인 선원의 자기효능감이 어떠한 영향을 미치며, 또한 이러한 자기효능감이 선박조직구성원의 조직몰입과 직무만족과 같은 조직커미트먼트에 미치는 영향을 실증적으로 규명하기 위해, 국내선사의 외국인 선원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 본 조사를 실시하기 전에 선행연구를 기초로 작성한 예비용 설문지 30부를 2005년 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 2005년 3월 15일부터 동년 4월 15일까지 약 1개월 간에 걸쳐 설문조사를 실시하였다.

조사대상의 선정은 국내 선사 중 우리 나라 선원과 외국인 선원이 혼승하고 있는 선박의 외국인 선원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 6개 국내선사 및 7개 해외대리점—범진상운, 창명해운, 한진해운, 현대상선, SK해운, STX팬오션, Abosta Ship Management 외 6개사—에 700부를 배포하여 465부를 회수하였고, 이 중 불성실한 응답설문지 2매를 제외한 463부의 설문지를 대상으로 실증분석을 행하였다.

본 조사에 사용된 설문지는 제 3 장의 연구모형에서 제시된 문화적 동질성에 관련하여 이문화 수용과 이문화 적응, 선박조직의 커뮤니케이션과 리더십 그리고 승선근무 내성 등 혼승선박의 문화·조직적 특성과 자기효능감, 조직커미트먼트에 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	
문화적 동질성		I	1~20	등간척도
커뮤니케이션과 리더십		II	1~15	등간척도
승진근무내성		III	1~16	등간척도
자기효능감		III	17~32	등간척도
조직커미트먼트		IV	1~20	등간척도
인구통계적 사항	국적, 연령, 결혼, 직급, 승선년수, 근무부서, 상사의 국적, 타국적 선원수	V	1~8	명목척도와 비율척도

본 연구를 위하여 수집된 설문의 응답자에 관한 특성을 정리 요약하면 <표 4-2>와 같다. 먼저 설문응답자의 국적은 필리핀이 43.0%로 가장 많았으며, 인도네시아 29.6%, 베트남 23.3% 순으로 나타났다. 연령별로 보면 30대가 49.7%이며 그 다음이 20대 30.9%로서 주로 젊은 층의 응답이 많았다. 또한 결혼 여부와 관련하여 기혼자가 62.9%, 미혼자가 34.8%로 응답자의 과반수를 넘는 기혼자가 훨씬 많이 응답하였으므로 본 설문의 이 가정성 극복의 설문문항에 대한 충실한 응답이 예상된다. 그리고 직급은 부원 및 3항사(3기사) 등 하급선원의 응답수가 많았으며, 승선년수와 관련하여 5년~10년 미만의 경력선원이 28.7%로 많은 편이었고 그 외 1년 미만 20.7%, 1년~3년 미만 14.7% 등 골고루 응답한 것을 알 수 있다. 응답자의 주된 근무부서는 갑판부로 59.3%였으며, 기관부도 34.7%였다.

외국인 선원의 직속상사의 국적에 대한 응답에 있어서 주로 한국인 경우가 59.0%로 많았으며, 나머지는 일본, 유럽 등 기타 국적이었다. 혼승선박의 외국인 선원과 국적이 다른 타국적 선원의 수는 주로 10명 이하로 응답한 경우가 49.1%로 가장 많았다. 참고로 전체 응답자의 타국적 선원수는 평균 13.25명으로 조사되었다.

<표 4-2> 설문응답자의 인구·통계적 특성

구	분	빈 도 수	비 율 (%)
국적	필리핀	199	43.0
	인도네시아	137	29.6
	베트남	108	23.3
	미얀마 외 기타	19	4.1
	계	463	100.0
연령	20대	143	30.9
	30대	230	49.7
	40대	74	16.0
	50대 이상	16	3.4
	계	463	100.0
결혼	기혼	291	62.9
	미혼	161	34.8
	무응답	11	2.4
	계	463	100.0
직급	① 부원	115	25.8
	② 3항사, 3기사	237	53.1
	③ 2항사, 2기사	30	6.7
	④ 1항사, 1기사	45	10.1
	⑤ 선장, 기관장	19	4.3
	계(결측치 제외)	446	100.0
승선년수	① 1년 미만	90	20.7
	② 1년 ~3년 미만	64	14.7
	③ 3년 ~5년 미만	78	17.9
	④ 5년 ~ 10년 미만	125	28.7
	⑤ 10년 이상	78	17.9
	계(결측치 제외)	435	100.0
근무부서	① 갑판부	265	59.3
	② 기관부	155	34.7
	③ 통신부	1	.2
	④ 사주부	26	5.8
	계(결측치 제외)	447	100.0
직속상사 국적	한국	273	59.0
	기타	190	41.0
	계	463	100.0
타국적 선원수	10명	212	49.1
	11~20명	152	35.2
	21명 이상	68	15.7
	계(결측치 제외)	432	100.0

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 4-3>과 같다.

<표 4-3> 측정도구의 신뢰성 분석

변 수 명		문 항 수	Cronbach's α
문화적 동질성	이문화 수용	5	.854
	이문화 적응	4	.890
조직적 특성	커뮤니케이션 노력	6	.915
	리더십 신뢰	3	.830
승선근무내성	심리적 내성	5	.798
	생리적 내성	4	.745
자기효능감		11	.952
조직커미트먼트	조직몰입	5	.934
	직무만족	6	.917

본 연구에서 크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

2. 2. 타당성 검증

본 연구에서의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항은 다른 선행연구에서 이미 개발된 설문지의 내용을 참조하여 본 조사의 설문지 항목을 구성하였으므로 표면적 타당성(face validity)은 높을 것이다.

그리고 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 본 연구에서는 확인적 요인분석(confirmative factor analysis)을 실시하였다. 과거 구성개념 타당성을 검증하기 위해서, 많은 실증 연구에서 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 경우 여러 가지 수많은 항목들을 비슷한 항목들로 줄이기 위해서 아이겐밸류(eigenvalue)를 기준으로 묶여지는데, 주로 배리맥스(varimax) 기법이 사용된다. 기존의 통계분석 패키지인 SPSS 나 SAS 등을 이용하여 요인분석을 할 경우, 탐색적 요인분석 방법이 사용되었다고 말할 수 있다. 그런데, 이 경우 한 가지 매우 중요한 사실은 요인분석을 하기 전에 어떤 항목들이 서로 묶인다고 데이터 분석을 하기 전까진 알 수 없다는 것이다. 다시 말해서 탐색적 요인분석은, 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않은 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 가진 분석방법으로, 연구모형에 대한 아무런 기존의 이론적인 구성이나 사전지식이 없는 상태에서 요인이나 개념을 추출해내는 분석방법이라고 할 수 있다. 즉, 관찰변수들의 상호관계를 설명하는 잠재요인을 평가하거나 주어진 자료의 여러 측면을 탐색하여 자료에 대한 가치있는 특성과 정보를 얻어서 결과를 요약, 기술하여 의미있는 해석을 하는 방법이다.

이에 반해서 확인적 요인분석 방법은 요인분석 후 요인들이 이렇게 저렇게 묶이는 것이 아니라 데이터 분석 전에 이미 이론적인 배경을 바탕으로 잠재변수를 구성하는 항목들이 지정이 되어 있는 것이다. 이 점이 탐색적 요인분석과 다른 가장 중요한 점이라고 할 수 있다. 즉 항목들이 요인분석에 관계없이 이미 정해진 상태로 모델이 만들어지고 그 상황에서 분석이 진행되는 것이다. 다시 말해서 기존 연구의 이론이나 경험적 연구결과로부터 분석대상이 되는 변수에 대한 사전지식이나 이론적 결과를 가지고 있어 그 내용을 가설형식으로 모형화하기 위해 분석하는 방법이 바로 확인적 요인분석이라고 할

수 있다. 그러므로 본 연구와 같은 실증연구에서 설문 타당성을 검증하기 위해서는 확인적 요인분석을 적용하는 것이 합리적인 태도라 할 것이다. 물론 탐색적 요인분석이나 확인적 요인분석은 수학적 모형은 같지만 탐색의 용도와 확인적 용도 때문에 분석시에 사용되는 소프트웨어가 다르다. 확인적 요인분석은 구조방정식모형분석(statistical equation modeling)을 위한 통계소프트웨어만 가능하다. 그러나 확인적 요인분석의 소프트웨어를 가지고도 탐색적 요인분석은 가능하다(이순목, 2000).

본 연구에서는 확인적 요인분석을 위하여 구조방정식모형분석에서 사용되는 통계패키지인 AMOS를 이용하였다. 그리고 확인적 요인분석과정에서 일부 설문변수의 표준회귀가중치(standardized regression weights)의 추정치(estimate)가 낮게 나타나 분석의 통계적 유의성을 저해하였으므로 구조방정식모형의 개선을 위한 접근방법에 따라 해당 문항을 선별하여 제거한 후 반복적으로 요인분석을 실시하였다.

(1) 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 타당성 검증

혼승선박 조직에서의 외국인 선원들의 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 설문문항에 대한 타당성 분석의 결과는 다음 표<4-4>와 같다.

<표 4-4> 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 타당성 분석

문항	회귀가중치				표준회귀가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의확률	추정치
I 08 외국인에 대한 호의적 태도	1.136	0.073	15.459	0.000	0.772
I 07 외국인 상대 일에 대한 긍지	1.155	0.078	14.870	0.000	0.741
I 06 외국인과 공동작업 즐김	1.098	0.075	14.614	0.000	0.728
I 05 이문화 이해 노력	0.915	0.064	14.260	0.000	0.710
I 04 이문화 가치 존중	1.000				0.729
I 20 외국인 선원 의사 이해	0.913	0.050	18.256	0.000	0.755
I 19 외국인 선원 감정 파악	0.959	0.046	20.630	0.000	0.824
I 18 외국인 선원 가치관 파악	1.005	0.046	21.911	0.000	0.861
I 17 외국인 선원 태도파악	1.000				0.836

표에서 보는 바와 같이 전체 문항의 회귀가중치(regression weights)의 통계량 t-값은 모두 크고 그에 따른 유의확률 P는 0.000으로 모두 유의적이다. 그리고 전체 문항의 표준 회귀가중치의 추정치가 0.70 이상으로 모두 높으므로(0.40 이상) 구성개념 타당성이 있다고 볼 수 있다. 이 표에서 요인 1은 이문화 수용, 요인 2는 이문화 적응으로 확인되었다.

그리고 확인적 요인분석의 통계적 적합성 여부의 결과는 다음 표<4-5>에서 볼 수 있는 바와 같이, 절대적 적합지수의 하나인 GFI(Goodness of Fit Index)가 .946으로 일반적 기준인 .90 이상이므로 분석이 적합하다고 볼 수 있다.

<표 4-5> 이문화 수용과 이문화 적응에 대한 타당성 분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치 자유도	116.230	0.000	2302.645	CMIN DF
유의확률	0.000	0	36	P
모수의 수	19	45	9	NPAR
불일치/자유도	4.470		63.962	CMINDF
원소간평균차이	0.084	0.000	1.001	RMR
기본적합지수	0.946	1.000	0.323	GFI
수정기본적합지수	0.907		0.154	AGFI
극수정기본적합지수	0.547		0.258	PGFI
기준적합지수	0.950	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.930		0.000	RFI
증분적합지수	0.960	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.945		0.000	TLI
비교적합지수	0.960	1.000	0.000	CFI
극비	0.722	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.686	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.693	0.000	0.000	PCFI

(2) 커뮤니케이션과 리더십 신뢰에 대한 타당성 검증

혼승선박 조직에서 외국인 선원들의 커뮤니케이션의 원활한 정도와 리더십의 인정 및 신뢰에 대한 설문 문항에 대한 타당성 분석의 결과는 다음 표<4-6>과 같다.

<표 4-6> 커뮤니케이션과 리더십 신뢰에 대한 타당성 분석

문항	회귀가중치				표준회귀 가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의 확률	추정치
Ⅱ 10 사관·부원의 상의 원활	1.017	0.056	18.105	0.000	0.774
Ⅱ 09 선장 지시사항 하달 원활	1.024	0.060	17.172	0.000	0.742
Ⅱ 05 과업 및 정책의 충분한 접수	1.015	0.050	20.386	0.000	0.849
Ⅱ 04 방침·계획의 적절한 전달	1.062	0.050	21.042	0.000	0.870
Ⅱ 03 상사의 조언 충분	1.037	0.054	19.342	0.000	0.815
Ⅱ 01 의사소통으로 목표달성 노력	1.000				0.785
Ⅱ 15 직속상사 지지	1.127	0.067	16.795	0.000	0.761
Ⅱ 14 직속상사에 대한 충성심	1.085	0.059	18.300	0.000	0.822
Ⅱ 13 직속상사의 성실성 신뢰	1.000				0.788

표에서 보는 바와 같이 전체 문항의 회귀가중치의 통계량 t-값은 모두 크고 그에 따른 유의확률 P는 0.000으로 모두 유의적이다. 그리고 전체 문항의 표준회귀가중치의 추정치가 0.70 이상으로 모두 높으므로(0.40 이상) 구성개념 타당성이 있다고 볼 수 있다. 이 표에서 요인 1은 원활한 커뮤니케이션, 요인 2는 리더십의 신뢰로 확인되었다.

그리고 확인적 요인분석의 통계적 적합성 여부의 결과는 다음 표<4-7>에서 볼 수 있는 바와 같이, 절대적 적합지수의 하나인 GFI가 .944로 일반적 기준인 .90 이상이므로 분석이 적합하다고 볼 수 있다.

<표 4-7> 커뮤니케이션과 리더십 신뢰에 대한 타당성 분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치	129.192	0.000	2872.009	CMIN
자유도	26	0	36	DF
유의확률	0.000		0.000	P
모수의 수	19	45	9	NPAR
불일치/자유도	4.969		79.778	CMINDF
원소간평균차이	0.090	0.000	1.385	RMR
기본적합지수	0.944	1.000	0.253	GFI
수정기본적합지수	0.902		0.067	AGFI
극수정기본적합지수	0.545		0.203	PGFI
기준적합지수	0.955	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.938		0.000	RFI
증분적합지수	0.964	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.950		0.000	TLI
비교적합지수	0.964	1.000	0.000	CFI
극비	0.722	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.690	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.696	0.000	0.000	PCFI

(3) 승선근무의 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 타당성 분석

혼승선박 조직에서 외국인 선원들의 이사회성 및 이가정성 극복, 한정된 직무공간에의 적응과 프라이버시 감수 등에 대한 설문 문항에 대한 타당성 분석의 결과는 다음 표 <4-8>과 같다.

표에서 보는 바와 같이 전체 문항의 회귀가중치의 통계량 t-값은 모두 크고 그에 따른 유의확률 P는 0.000으로 모두 유의적이다. 그리고 전체 문항의 표준회귀가중치의 추정치가 전반적으로 모두 높으므로(0.40 이상) 구성개념 타당성이 있다고 볼 수 있다. 이 표에서 요인 1은 승선근무의 심리적 내성, 요인 2는 생리적 내성으로 확인되었다.

<표 4-8> 승선근무의 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 타당성 분석

문항	회귀가중치				표준회귀가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의확률	추정치
Ⅲ06 가족걱정	0.985	0.097	10.139	0.000	0.587
Ⅲ05 가족과의 격리에 대한 괴로움	1.047	0.102	10.264	0.000	0.596
Ⅲ03 단조로운 대인관계	1.388	0.115	12.113	0.000	0.760
Ⅲ02 단속적 교우관계에 대한 불만	1.251	0.105	11.940	0.000	0.742
Ⅲ01 인간관계 단절	1.000				0.607
Ⅲ13 사생활보호의 미흡	0.918	0.082	11.183	0.000	0.618
Ⅲ11 선박거주시설에 대한 불만	0.880	0.079	11.085	0.000	0.612
Ⅲ10 선박근무의 긴장	0.959	0.078	12.297	0.000	0.696
Ⅲ09 좁은 직무공간의 답답함	1.000				0.692

그리고 확인적 요인분석의 통계적 적합성 여부의 결과는 다음 표<4-9>에서 볼 수 있는 바와 같이, 절대적 적합지수의 하나인 GFI가 .907로 일반적 기준인 .90 이상이므로 분석이 적합하다고 볼 수 있다.

<표 4-9> 승선근무의 심리적 내성과 생리적 내성에 대한 타당성 분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치	209.439	0.000	1457.681	CMIN
자유도	26	0	36	DF
유의확률	0.000		0.000	P
모수의 수	19	45	9	NPAR
불일치/자유도	8.055		40.491	CMINDF
원소간평균차이	0.143	0.000	0.799	RMR
기본적합지수	0.907	1.000	0.441	GFI
수정기본적합지수	0.839		0.301	AGFI
극수정기본적합지수	0.524		0.353	PGFI
기준적합지수	0.856	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.801		0.000	RFI
증분적합지수	0.872	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.821		0.000	TLI
비교적합지수	0.871	1.000	0.000	CFI
극비	0.722	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.618	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.629	0.000	0.000	PCFI

(4) 자기효능감과 조직커미트먼트에 대한 타당성 검증

혼승선박 조직에서의 외국인 선원들의 자기효능감과 조직커미트먼트—조직몰입과 직무만족—에 관한 설문문항에 대하여 실시한 타당성 분석의 결과는 다음 표<4-10>과 같다.

<표 4-10> 자기효능감과 조직커미트먼트에 대한 타당성 분석

문항	회귀가중치				표준회귀가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의확률	추정치
IV05 애착과 관심	1.004	0.037	27.062	0.000	0.873
IV04 조직에 대한 자긍심	0.996	0.038	26.049	0.000	0.857
IV03 조직업무 수용	0.914	0.041	22.570	0.000	0.796
IV02 조직목표와 가치에 대한 신뢰	1.036	0.037	28.150	0.000	0.889
IV01 적극적인 참여	1.000				0.886
III30 유능한 인상과 존경의 확신	1.009	0.062	16.384	0.000	0.767
III29 직무수행에 필요한 지식보유	1.156	0.065	17.883	0.000	0.836
III28 어려운 과업 달성	1.056	0.062	16.907	0.000	0.791
III27 직무상 어려운 일 수행	1.099	0.059	18.594	0.000	0.868
III26 좋은 성과 달성	1.191	0.066	18.145	0.000	0.848
III25 직무관련 용어의 높은 이해도	1.194	0.064	18.522	0.000	0.865
III24 직무에 대한 자신감	1.213	0.066	18.448	0.000	0.862
III23 효율적 업무수행 방법 인지	1.134	0.064	17.758	0.000	0.830
III22 시간 내 과업달성	0.957	0.060	16.013	0.000	0.750
III21 과업완성을 위한 지속적 노력	0.964	0.064	14.955	0.000	0.702
III20 계획달성 자신	1.000				0.715
IV07 동료에 대한 만족	1.122	0.061	18.268	0.000	0.799
IV06 직무의 흥미와 도전성	1.191	0.062	19.117	0.000	0.830
IV15 상사의 배려와 좋은 피드백	1.121	0.061	18.343	0.000	0.802
IV13 자기 직무자체에 대한 만족	1.211	0.064	19.061	0.000	0.828
IV12 상사에 대한 만족	1.087	0.059	18.419	0.000	0.805
IV11 애로사항 건의 수용	1.000				0.762

표에서 보는 바와 같이 전체 문항의 회귀가중치(regression weights)의 통계량 t-값은 모두 크고 그에 따른 유의확률 P는 0.000으로 모두 유의적이다. 그리고 전체 문항의 표준

회귀가중치의 추정치가 0.70 이상으로 모두 높으므로(0.40 이상) 구성개념 타당성이 있다고 볼 수 있다. 이 표에서 요인 1은 조직몰입, 요인 2는 자기효능감, 그리고 요인 3은 직무만족으로 확인되었다.

그리고 확인적 요인분석의 통계적 적합성 여부의 결과는 다음 표<4-11>에서 볼 수 있는 바와 같이, 절대적 적합지수의 하나인 GFI가 .857로 일반적 기준인 .90에 미치지 못하나, 표본수에 비해 측정문항이 많다는 점을 고려하면 적합성이 있다고 볼 수 있다. 다시 말해서 <표 4-11>에서 볼 수 있는 바와 같이 상대적 적합성을 나타내는 NFI, RFI, IFI, TLI 그리고 CFI 모두 .90 이상이므로 분석이 적합하다고 볼 수 있다.

<표 4-11> 자기효능감과 조직커미트먼트에 대한 타당성 분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치	848.995	0.000	9761.933	CMIN
자유도	206	0	231	DF
유의확률	0.000		0.000	P
모수의 수	47	253	22	NPAR
불일치/자유도	4.121		42.259	CMINDF
원소간평균차이	0.087	0.000	1.476	RMR
기본적합지수	0.857	1.000	0.108	GFI
수정기본적합지수	0.825		0.023	AGFI
극수정기본적합지수	0.698		0.099	PGFI
기준적합지수	0.913	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.902		0.000	RFI
증분적합지수	0.933	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.924		0.000	TLI
비교적합지수	0.933	1.000	0.000	CFI
극비	0.892	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.814	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.832	0.000	0.000	PCFI

3. 가설검증

본 논문의 가설 1은 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 검증하기 위한 것이며, 가설 2는 이러한 자기효능감이 추가로 조직커미트먼트에 미치는 영향을 검증하기 위한 것이다. 이러한 변수 간 관계를 동시에 검증할 수 있는 분석기법으로서 구조방정식모형(structural equation model)분석이 개발되어 있다. 구조방정식 모형은 구조모형과 측정모형으로 이루어져 있고, 이 두 개의 모형이 서로 간의 관계를 이루어서 영향력과 연관성을 하나의 관계식으로 설정되어 분석을 이루는 분석기법을 구조방정식 모형 분석이라고 한다. 일반 다변량 통계분석이나 회귀분석과 같은 하나의 모형에서는 하나의 결과 형태로 진행이 되어드는데 반해 구조방정식 모형은 일련의 반응변수들 간의 관계를 동시에 보여주고, 검토 및 검증 할 수 있다는 점에서 다변량 통계기법이나 회귀분석의 단점을 보완해주는 일종의 확장성을 가진 분석방법이라고 할 수 있을 것이다. 본 연구가설의 검증을 위한 구조방정식 모형에 사용되는 외생변수와 내생변수는 <표 4-12>와 같이 정의할 수 있다.

<표 4-12> 구조방정식 모형의 측정변수 정의

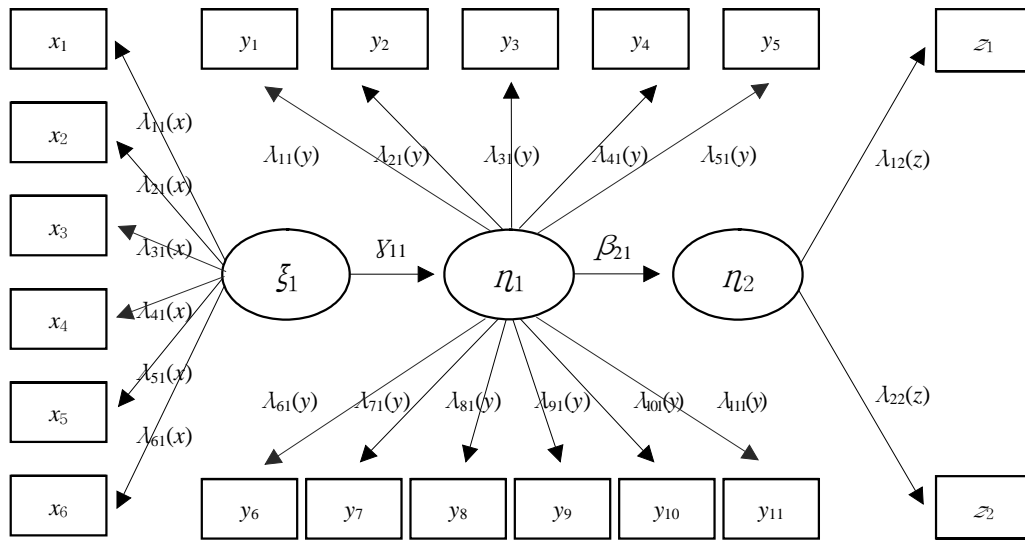
구분	이론변수	측정변수
외생변수	ξ_1 : 문화·조직적 특성	x_1 : 이문화 수용 x_2 : 이문화 적응 x_3 : 커뮤니케이션 x_4 : 리더십 신뢰 x_5 : 승선근무 심리적 내성 x_6 : 승선근무 생리적 내성
내생변수	η_1 : 자기효능감	y_1 : 계획달성능력 y_2 : 성공추구 y_3 : 시간 내 과업달성 y_4 : 효율적 직무수행 방법숙지 y_5 : 직무에 대한 자신감 y_6 : 직무이해 y_7 : 높은 성과 달성 y_8 : 직무장애 돌파능력 y_9 : 힘든 과업에 대한 자신감 y_{10} : 직무수행을 위한 지식축적 y_{11} : 동료부터의 존경
	η_2 : 조직커미트먼트	z_1 : 조직몰입 z_2 : 직무만족

실증분석과 관련하여 주의할 점 가운데 하나는 연구자가 너무 많은 변수를 사용하여 구조방정식모형을 수립하는 것이다. 실제로 구조방정식모형에서 너무 많은 잠재변수와 관측변수의 사용으로 인해 모형의 적합도나 경로 간의 관계의 결과치가 좋지 않게 나오는 사례가 허다하다. 실제로 보통 구조방정식 모형에서 잠재변수가 7~9개 이상이 되고 관측변수의 수가 많아지면 많아질수록 모형의 적합도가 떨어지기 마련이다.

이러한 방법을 해결하기 위해서 만들어 진 방법이 Anderson and Gerbing (1988)에 의한 고안된 Two-step approach 라고 할 수 있다. 이 방법은 일단 변수들 간의 확인적 요인분석 방법을 실시해서 설명력이 낮은 변수를 제거한 후에, 다시 그 변수들의 평균값 등을 이용하여, 단일 항목(single item)으로 만든 다음 이 단일 항목간의 경로 분석을 실시하는 방법이다. 특히 이 방법은 모형이 클 경우 매우 유용한 방법이라고 할 수 있다.

물론 주의해야 될 점으로 여러 변수들을 하나의 단일 항목으로 만들 경우 이론적으로

이 변수들이 하나의 변수로 될 수 있는지, 신뢰도는 어떤지, 그리고 확인적 요인분석 결과는 어떤지에 따라 신중히 결정해야 할 것이다. 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 일차적인 경로 도식(path diagram)을 수립하였다. 이들 이론변수 구조와 측정변수 구조간의 관계를 경로도식으로 나타낼 경우, 본 연구의 구조방정식 모형 경로도식은 <그림 4-1>과 같다.



<그림 4-1> 연구모형의 경로도식

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

본 연구에서 1차 구조방정식 모형의 측정변수와 이론변수들의 모수들에 대한 회귀가중치와 표준화된 회귀가중치의 추정치는 <표 4-13>과 같다.

<표 4-13> 1차 구조방정식 모형의 경로계수

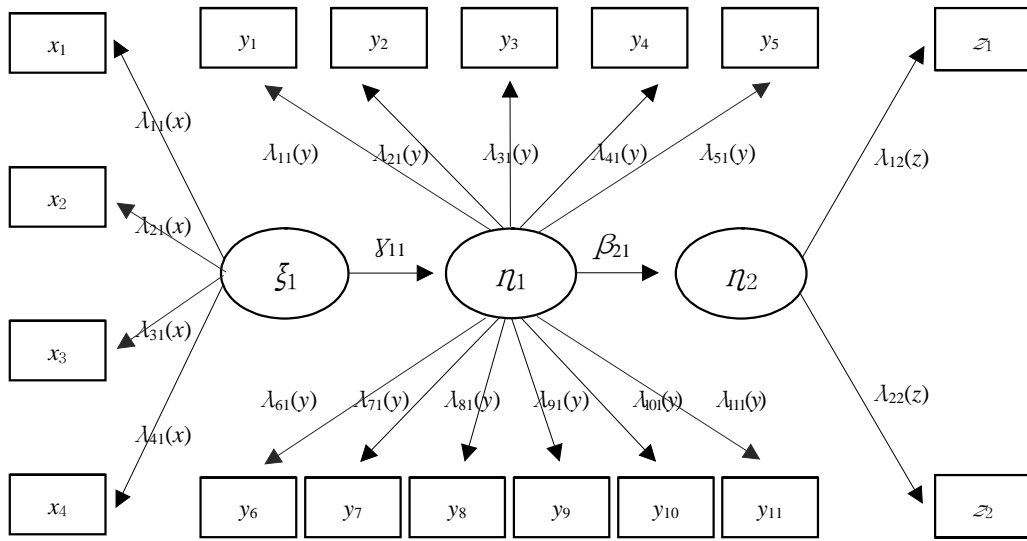
문항	회귀가중치				표준회귀가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의확률	추정치
γ_{11}	1.139	0.071	16.050	0.000	0.938
β_{21}	1.070	0.056	19.107	0.000	0.956
$\lambda_{11}(x)$	1.000				0.795
$\lambda_{21}(x)$	0.814	0.056	14.479	0.000	0.640
$\lambda_{31}(x)$	1.185	0.056	20.998	0.000	0.857
$\lambda_{41}(x)$	1.219	0.059	20.576	0.000	0.844
$\lambda_{51}(x)$	-0.166	0.057	-2.918	0.004	-0.140
$\lambda_{61}(x)$	-0.117	0.054	-2.177	0.029	-0.105
$\lambda_{11}(y)$	1.000				0.721
$\lambda_{21}(y)$	0.961	0.063	15.170	0.000	0.705
$\lambda_{31}(y)$	0.953	0.059	16.231	0.000	0.752
$\lambda_{41}(y)$	1.118	0.063	17.871	0.000	0.825
$\lambda_{51}(y)$	1.205	0.064	18.723	0.000	0.862
$\lambda_{61}(y)$	1.182	0.063	18.733	0.000	0.863
$\lambda_{71}(y)$	1.173	0.064	18.241	0.000	0.841
$\lambda_{81}(y)$	1.080	0.058	18.673	0.000	0.860
$\lambda_{91}(y)$	1.036	0.061	16.908	0.000	0.782
$\lambda_{101}(y)$	1.137	0.063	17.944	0.000	0.828
$\lambda_{111}(y)$	1.009	0.060	16.693	0.000	0.773
$\lambda_{12}(z)$	1.000				0.920
$\lambda_{22}(z)$	0.880	0.027	32.900	0.000	0.915

<표 4-13>에서 볼 수 있는 바와 같이, 대부분 경로계수의 회귀가중치 통계량 t-값은 매우 크고 따라서 모두 통계적으로 유의하다. 그러나 경로계수 $\lambda_{51}(x)$ 와 $\lambda_{61}(x)$ 의 경우 통계적 유의성은 각각 0.004와 0.029로 확인되지만 다른 경로계수에 비해 회귀가중치의 통계량이 각각 -2.918과 -2.177로 상대적으로 작은 편이다. 이는 표준회귀가중치의 추정치에서도 확인되는데, 다른 대부분의 경로계수는 그 값이 0.70이상($\lambda_{21}(x)$ 의 경우만 0.640)인데 비해 0.140과 0.195로 매우 조금 작은 것을 알 수 있다. 이러한 경로계수를 포함하는 구조방정식모형은 그 적합도가 낮을 수 밖에 없으므로 가설검증의 요건을 충족시키기 어렵다(<표 4-14> 참조).

<표 4-14> 1차 구조방정식모형분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치	950.818	0.000	7776.077	CMIN
자유도	150	0	171	DF
유의확률	0.000		0.000	P
모수의 수	40	190	19	NPAR
불일치/자유도	6.339		45.474	CMINDF
원소간평균차이	0.097	0.000	1.219	RMR
기본적합지수	0.822	1.000	0.143	GFI
수정기본적합지수	0.774		0.048	AGFI
극수정기본적합지수	0.649		0.129	PGFI
기준적합지수	0.878	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.861		0.000	RFI
증분적합지수	0.895	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.880		0.000	TLI
비교적합지수	0.895	1.000	0.000	CFI
극비	0.877	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.770	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.785	0.000	0.000	PCFI

그러므로 통계적 적합도가 의심되는 경로계수 $\lambda_{51}(x)$ 와 $\lambda_{61}(x)$ 를 제외한 2차 수정된 구조방정식모형의 수립이 요구된다. 이 경우 이론변수 구조와 측정변수 구조간의 관계를 경로도식으로 나타낼 경우, 본 연구의 구조방정식 모형 경로도식은 <그림 4-2>와 같이 수정가능하다.



<그림 4-2> 2차 수정 구조방정식모형의 경로도식

본 연구에서 2차 수정된 구조방정식 모형의 측정변수와 이론변수들의 모수들에 대한 회귀가중치와 표준화된 회귀가중치의 추정치는 <표 4-15>와 같다.

<표 4-15>에서 볼 수 있는 바와 같이 구조방정식 모형의 경로계수로서, 먼저 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 γ_{11} 의 표준 회귀가중치의 추정치는 0.937(유의확률 0.000)로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있으며, 또한 양(+)의 값을 갖는 것으로 보아 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성의 정도가 클수록 자기효능감의 정도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

또한 외국인 선원 혼승선박에 있어서 선박조직구성원의 자기효능감과 조직커미트먼트와의 관계를 나타내는 경로계수 β_{21} 의 표준 회귀가중치의 추정치도 역시 0.956(유의확률 0.000)으로 상당히 높게 나타났으며 유의수준 1%에서 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있으며, 양(+)의 값을 갖는 것으로 보아 자기효능감의 정도가 높을수록 선박조직구성원의 조직커미트먼트의 수준도 높게 나타나 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-15> 2차 수정된 구조방정식 모형의 경로계수

문항	회귀가중치				표준회귀가중치
	추정치	표준오차	t-값	유의확률	추정치
γ_{11}	1.140	0.071	15.993	0.000	0.937
β_{21}	1.071	0.056	19.093	0.000	0.956
$\lambda_{11}(x)$	1.000				0.793
$\lambda_{21}(x)$	0.812	0.057	14.362	0.000	0.637
$\lambda_{31}(x)$	1.192	0.057	21.007	0.000	0.860
$\lambda_{41}(x)$	1.224	0.060	20.539	0.000	0.846
$\lambda_{11}(y)$	1.000				0.720
$\lambda_{21}(y)$	0.961	0.063	15.153	0.000	0.704
$\lambda_{31}(y)$	0.953	0.059	16.217	0.000	0.752
$\lambda_{41}(y)$	1.119	0.063	17.858	0.000	0.825
$\lambda_{51}(y)$	1.206	0.064	18.707	0.000	0.862
$\lambda_{61}(y)$	1.183	0.063	18.722	0.000	0.863
$\lambda_{71}(y)$	1.174	0.064	18.225	0.000	0.841
$\lambda_{81}(y)$	1.081	0.058	18.657	0.000	0.860
$\lambda_{91}(y)$	1.036	0.061	16.890	0.000	0.782
$\lambda_{101}(y)$	1.138	0.063	17.930	0.000	0.828
$\lambda_{111}(y)$	1.010	0.061	16.684	0.000	0.773
$\lambda_{12}(z)$	1.000				0.920
$\lambda_{22}(z)$	0.880	0.027	32.908	0.000	0.915

그리고 나서 구조방정식 모형분석의 결과를 정밀하게 해석하기에 앞서 이론모형이 실증자료에 얼마나 잘 맞는가를 확인하여야 한다. 본 연구의 2차 수정된 구조방정식 모형의 전반적인 적합도 분석의 결과는 <표 4-16>과 같다.

다음 <표 4-16>에서 χ^2 값은 630.884로 자유도117에 비해 큰 편¹⁾이며, 이에 따라 유의확률도 0.000으로 유의수준 0.05에 미치지 않는다. 그러나 이러한 χ^2 값은 측정변수의 다중 정규성을 전제로 하고 있고, 표본의 크기에 민감하기 때문에 모형의 적합도 평가를 위한 절대적인 지표라기 보다 하나의 지침으로 보며, 다른 지수들을 함께 고려하여 판단하여야 한다. 다른 지수들을 살펴보면, 절대적 적합지수 GFI는 0.858로 90% 수준에 모자

1) χ^2 값은 자유도에 비해 작을 경우(보통 유의확률 $p > .05$ 혹은 그 이상) 제안모형은 실증 자료에 적합한 것으로 판정한다.

라기 때문에 높다고 말할 수 없다. 그렇지만 GFI의 상호배타적 지수인 원소간 평균차이 (Root Mean-square Residual)가 0.080으로 나타나 유의수준 0.05에는 미치지 못하지만 본 연구의 표본크기와 측정변수의 수를 감안한다면 수용할만한 수준으로 볼 수 있다. 다시 말해서 표본의 크기를 고려한 상대적 적합지수로서 NFI는 0.915, RFI 0.901, IFI 0.930, TLI(혹은 Non-normed Fit Index: NNFI)는 0.918이며, 마찬가지로 CFI가 0.930으로 모두 높게 나타났다. 결론적으로 전체적으로 상대적 적합지수를 고려하면 모두 유의적인 결과를 보이는 것으로 판단되므로 개별 가설검증을 위한 근거가 충분하다고 생각된다.

<표 4-16> 2차 수정된 구조방정식모형분석의 적합도

적합척도	디폴트 모형	포화	독립성	약어
불일치 자유도	630.884	0.000	7443.559	CMIN DF
유의확률	117	0	136	P
모수의 수	0.000	153	17	NPAR
불일치/자유도	36		54.732	CMINDF
원소간평균차이	5.392			
기본적합지수	0.080	0.000	1.354	RMR
수정기본적합지수	0.858	1.000	0.132	GFI
극수정기본적합지수	0.814		0.023	AGFI
	0.656		0.117	PGFI
기준적합지수	0.915	1.000	0.000	NFI
상대적합지수	0.901		0.000	RFI
충분적합지수	0.930	1.000	0.000	IFI
터커-루이스 지수	0.918		0.000	TLI
비교적합지수	0.930	1.000	0.000	CFI
극비	0.860	0.000	1.000	PRATIO
극수정기준적합지수	0.787	0.000	0.000	PNFI
극수정비교적합지수	0.800	0.000	0.000	PCFI

4. 분석결과의 해석

2차 수정된 구조방정식 모형의 분석결과는 본 연구의 가설 1과 2를 동시에 채택할 수 있는 근거가 된다. 즉 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성과 자기효능감 그리고 조직커미트먼트의 구조적 관계에 대한 실증적 증거를 보여주고 있다. 그러므로 본 연구의 실증분석결과에 의하면, 연구가설 1은 기각되지 않고 따라서 하위 연구가설 1-1, 1-2, 1-3 및 1-4가 기각되지 않는다. 이와 동시에 연구가설 2 역시 기각되지 않고 따라서 하위 연구가설 2-1과 2-2가 기각되지 않는다.

이러한 분석결과를 요약하면, 우선 가설 1과 관련하여, 첫째 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 수용의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 수용과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{11}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.793(0.40 이상)으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

둘째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 적응의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에서 이문화 적응과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{21}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.637로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

셋째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 원활한 커뮤니케이션 노력의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서 커뮤니케이션과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{31}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.860으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다. 넷째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 리더십 신뢰의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서 리더십과 자기효능감과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{41}(x)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.846으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

또한 가설 2와 관련하여 먼저 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 조직몰입도가 높아짐을 보여주고 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서 자기효능감과 조직몰입과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{12}(z)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.920으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다. 그 다음 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 직무만족도가 높아짐을 보여주고 알 수 있다. 즉 외국인 선원 혼승선박에 있어서 자기효능감과 직무만족과의 관계에 대한 경로계수 $\lambda_{22}(z)$ 의 표준회귀가중치의 추정치는 0.920으로 통계적으로 유의적인 결과를 보이고 있기 때문이다.

다만 본 논문의 연구모형을 토대로 수립한 하위 연구가설 1-5와 1-6은 1차 구조방정식 모형의 적합도를 확보하지 못해 가설을 기각할 수 밖에 없었다. 이러한 결과를 보이는 원인은 일차적으로 승선근무내성에 대한 설문문항의 조작적 정의에는 문제가 없으나—이는 앞에서의 타당성검증에서 확인되었다—다른 변수와 비교해 볼 때 구조적 관계의 연관성이 상대적으로 조금 낮기 때문인 것으로 판단되며, 보다 많은 표본의 수집 등에 의해 이러한 문제점이 극복될 수도 있을 것이다. 다시 말해서, 가설검증 전에 실행한 설문 타당성검증에서 승선근무내성의 설문문항의 통계량이 다른 설문문항에 비해 상대적으로 낮게 나타났다는 것이 한 가지 시그널이 될 수 있을 것이다. 물론 다른 연구에서라면 그 정도의 통계량으로서도 충분히 유의적인 분석결과를 보여줄 수도 있을 것으로 판단된다. 그러나 많은 연구자가 지적하고 있듯이 구조방정식모형분석은 매우 민감한 분석도구이므로 상당히 세밀한 연구설계가 요구된다.

그리고 승선근무 내성은 육상과 일정기간 격리되어 제한된 직무공간에서 24시간 근무하게 되는 선박조직에서 나타나게 되는 고유한 특성으로 선박에 승선하게 되는 선원은 누구나 겪게 되는 애로 및 고충요인이며, 이를 극복하여야 만 원활한 승선근무를 수행할 수 있게 된다. 따라서 대부분의 선박조직구성원들은 이러한 승선근무 내성요인에 대하여 당연히 극복하여야 하는 요인으로 받아들이고 있기 때문에, 승선근무 내성 설문문항에 대한 응답결과가 개인별 차이를 크게 나타내지 않고 있다. 즉 승선근무 내성에 관한 각

설문문항의 표준편차가 다른 변수의 설문문항들에 비하여 작게 나타나고 있다. 이러한 응답결과의 분포상의 문제도 또한 승선근무 내성과 자기효능감의 관계를 명확히 검증할 수 없게 된 하나의 요인으로 고려할 수 있을 것으로 사료된다.

결과적으로 본 연구와 같이 복잡한 다변량분석으로서 구조방정식모형분석의 경우, 높은 통계적 유의성을 기대하기 어렵다는 점에 비추어 볼 때, 논문의 분석결과는 일부 하위가설이 채택되지 않았지만 바람직한 연구성과를 보여주고 있다고 결론을 내릴 수 있을 것이다.

이상의 가설 검증 결과는 외국인 혼승선박의 관리에 있어서 선박구성원들을 적극적으로 동기유발시키는 방안을 제시하고 있다고 볼 수 있다. 자기 효능감은 자신의 능력에 대한 신념이므로 동기유발 요인으로 가장 중요하게 인식되고 있는데, 본 연구의 가설검증 결과 이러한 자기효능감을 제고시키기 위해서는 외국인과의 혼승에서 나타나는 문화적 차이를 극복할 수 있는 이문화 적응 및 수용 노력과 선박조직 구성원간의 상호작용을 촉진시키는 원활한 커뮤니케이션과 리더십 신뢰 등이 필요한 것으로 나타났다.

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

또한 혼승 외국인 선원의 자기효능감 증대를 위해서는 선박조직 내 구성원간의 커뮤니케이션 개선과 리더십에 대한 신뢰 제고가 필요하므로, 이에 대한 훈련 및 지원이 이루어져야 할 것이다. 즉, 외국인 선원과의 혼승이 이루어지고 있는 선박의 선주기업은 이들 선박에 승선하는 자국의 사관 및 부원들에게 외국인 선원과의 의사소통을 개선시

키고 선내 정보를 공유할 수 있도록 하는 교육을 실시하고, 선장 및 사관들의 리더십 훈련에서도 외국인 선원의 관리능력 향상을 위한 교육과 이를 지원하기 위한 시스템의 개선이 이루어져야 할 것이다.

자국 선원에 대하여 외국인 선원 입장에서의 의사소통 및 정보전달, 피드백, 호의적 태도 및 동료의식 배양 등을 정기적인 교육훈련 과정에 포함시켜 이를 학습하도록 하고, 회사의 관리시스템에 혼승 외국인의 모국어를 활용한 정보 제공, 외국인 선원과의 선내 인간관계에 관한 주기적인 보고와 육상지원 등의 제도를 보완하도록 한다. 그리고 혼승 외국인 선원의 리더십 신뢰를 제고시키기 위하여 선장 및 사관의 사내 및 선원교육 전문기관에서의 정기교육에 있어서 외국선원에 대한 배려, 정기상담, 애로사항 해결 등의 능력을 배양하도록 하는 교육과정의 보완이 이루어져야 할 것이며, 이러한 외국선원 관리능력을 또한 인사평가에도 반영하여야 할 것이다.

V. 결 론

해운산업에 있어서 외국인 선원 고용제한이 완화되고 있으며 이에 따라 많은 문제점이 발생하고 있음에도 불구하고, 외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 선박구성원으로서의 자기효능감과 선박조직의 커미트먼트와 어떠한 관련성을 가지는가에 관한 구체적인 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 외국인 선원 혼승선박의 문화적 동질성 제고와 관련된 이문화 수용과 적응 등의 문화적 특성과 그리고 승선근무의 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치며 나아가 직무만족 및 조직몰입과 같은 조직 커미트먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증되어야 한다.

이러한 연구의 구체적 목적을 달성하기 위해서 본 연구는 먼저 국내외의 여러 이론적·실증적 문헌고찰을 통하여 해운산업의 선원 혼승제도의 확산에 따른 조직 내 이문화 수용과 적응 및 커뮤니케이션, 리더십 신뢰, 승선근무내성 관리에 대하여 조사하고, 자기효능감과 조직커미트먼트에 연구를 검토함으로써, 논문의 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

구체적으로 본 연구에서는 혼승선박의 문화·조직적 특성이 외국인 선원의 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 검증하기 위하여 “외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성은 외국인 선원의 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.”라는 연구가설 1과, 특수한 조직의 연구에서 자기효능감은 직무만족 또는 조직몰입 등 조직 유효성변수에 직간접적으로 영향을 미치는 것으로 실증되고 있으므로, “혼승선박 외국인 선원의 자기효능감은 조직커미트먼트에 영향을 미칠 것이다.”라는 연구가설 2를 수립하였다.

가설 검증을 위한 분석도구는 구조방정식모형분석을 이용하였으며, 구조방정식 모형분석은 일반 다변량 통계분석이나 회귀분석과 같은 하나의 모형에서는 하나의 결과를 형

대로 진행이 되어서는 반해 일련의 반응변수들 간의 관계를 동시에 보여준다는 점이 큰 장점이라고 할 수 있다. 다시 말해서 구조적 관계에서 하나의 반응변수는 또 다른 설명변수가 될 수 있고, 이러한 이원적인 개념의 모형이 동시에 이루어져 서로 간의 효과를 비교하고 모형을 개선하여 그 결과를 보여줌으로써 탁월한 통계기법이라고 말할 수 있다.

본 논문에서의 구조방정식모형의 분석결과는 본 연구의 가설 1과 2를 동시에 채택할 수 있는 근거를 제시하고 있다. 즉 분석결과는 상당한 통계적 유의성을 보여주고 있으며, 따라서 하위 연구가설 1-1, 1-2, 1-3 및 1-4가 채택되고, 동시에 하위 연구가설 2-1과 2-2도 채택되었다.

이러한 분석결과를 요약하면, 우선 가설 1과 관련하여 첫째 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 수용의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 둘째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 문화적 동질성 제고를 위한 이문화 적응의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 셋째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 원활한 커뮤니케이션 노력의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다. 넷째, 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 리더십 신뢰의 정도가 클수록 자기효능감이 증대됨을 알 수 있다.

또한 가설 2와 관련하여 먼저 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 조직몰입도가 높아짐을 보여주고 알 수 있다. 그 다음 외국인 선원 혼승선박에서 선박조직구성원의 자기효능감의 정도가 클수록 직무만족도가 높아짐을 보여주고 알 수 있다.

다만 본 논문의 연구모형을 토대로 수립한 하위 연구가설 1-5와 1-6은 1차 구조방정식 모형의 적합도를 확보하지 못해 가설을 기각할 수 밖에 없었다. 이러한 결과를 보이는 원인은 일차적으로 승선근무내성에 대한 설문문항의 조작적 정의에는 문제가 없으나, 다른 변수와 비교해 볼 때 구조적 관계의 연관성이 상대적으로 조금 낮기 때문인 것으로

판단된다. 이러한 문제점은 보다 많은 표본의 수집 등에 의해 극복될 수도 있을 것이다. 이는 향후 연구의 한 가지 시사점이 될 수도 있다.

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

세계 선원공급 시장에서 주도적인 역할을 하고 있는 필리핀은 사관 인력 4만6,359명을 공급하고 있으나 전체적으로 차지하는 공급규모에 비하여 해기면허 습득 기회의 제한으로 인하여 사관의 공급 규모가 크게 증가하고 있지 않으며 중국의 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.

우리나라의 경우 해양계와 수산계를 포함하여 매년 2,900여명의 사관 인력을 양성하고 있으며 OECD 국가의 사관 인력 공급이 오히려 증가하고 있는 최근의 추세를 감안하면 앞으로도 국적선박의 선복량 증가와 함께 외국인 선원과의 혼승선박은 계속 증가할 것으로 예상되므로, 본 연구에서처럼 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원 관리가 시급한 현실에서 우선적으로 자기효능감에 대한 연구가 이루어지고, 나름대로 바람직한 실증 분석결과를 제시한 것은 다행스러운 일이라고 하겠다.

앞서 지적한 바와 같이 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감이다. 그러므로 자기효능감을 변화시키기 위한 한

가지 전략으로서 개인에게 과업의 속성과 복잡성 그리고 환경에 대한 정보와 이를 통제할 수 있는 방법에 대한 이해를 돕기 위한 정보를 제공하는 것이라면, 본 연구 결과는 앞으로의 선박관리에 도움을 주고 어렵고 힘든 근무환경을 가진 혼승선박조직의 유효성을 제고하기 위해서 매우 필요하리라 본다.

또한, 해기 인력의 양성을 담당하는 교육기관에서도, 선원 인력 시장의 국제화 및 혼승선박의 증가 추세에 맞춰 외국인 선원의 이문화화를 수용하고 적응하며 이문화권의 선원을 통솔하는 데에 필요한 교육 과정을 추가로 신설하고 커뮤니케이션의 중요성을 감안하여 외국어 사용 능력에 대한 교육 및 평가를 강화해야 할 필요성을 제시하였다.

새삼 이러한 주제에 대한 연구가 전무한 실정에서 본 연구는 매우 시의성이 있으며, 그 연구 결과는 외국인 선원 혼승선박 조직관리에 있어서 그 공헌도가 매우 높을 것으로 판단된다.

하지만 본 연구는 외국인 선원 혼승선박을 대상으로 한 문화·조직적 특성과 자기효능감에 대한 탐색적 연구로써, 혼승선박에 승선하고 있는 외국인 선원에 한정하여 실증 분석 하였다는데 연구의 한계점이 있을 수 있다. 외국인 선원 혼승선박에서의 문화적, 조직적 특성은 승선하고 있는 자국 선원과 외국인 선원과의 상호작용 관계에서 발생하고 있으므로, 문화·조직적 특성에 따른 자기효능감에 대한 연구는 자국선원 및 외국 선원 모두를 대상으로 하는 연구가 필요할 것이다.

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. 따라서 향후 연구에서는 혼승선박 내의 자국선원과 외국인 선원을 대상으로 한 문화적 특성과 조직론적 주제에 관한 연구와 이들 연구주제에 대한 자국선원 및 외국인 선원간의 인식 차이에 관한 연구들이 계속해서 수행되어야 할 것으로 본다.

그리고 본 연구에서 설정한 승선근무 내성에 관한 변수들은 선박조직에 대한 연구에 있어서 매우 중요한 요소로 고려되고 있지만, 본 연구에서는 승선근무 내성과 타 변수와의 구조적 관계의 연관성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 승선근무 내성에 대한 응답자들의 인식 차이가 미미한 것으로 나타난 결과로, 승선근무 내성에 따른 선박조직의 문제를 정확히 진단하고 분석하지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 승선근무 내성을 보다 세밀히 측정할 수 있는 측정도구를 개발하여 승선근무 내성과 타 조직론적 변수와의 관련성을 규명하는 연구가 수행되어야 할 것이다.

참고문헌

□ 국내문헌

강원식·신용준(1994), “선박조직 구성원의 직무만족에 관한 연구,” 한국해운학회지, 제18호. pp. 149-179.

강종희(2002), “한국해운의 생존, 구조경제 달성에 달려 있다.” *Weekly Shipping and Shipbuilding Market Review*, 제104호, p.1 해운물류연구실.
http://www.kmi.re.kr/data_center/weekinfo/infort-body.asp?page=17

권희경(1999), “상담자 태도 및 저항에 대한 개입이 저항감소와 상담지속에 미치는 영향,” 고려대학교 대학원 박사학위논문.

김남경(2001), “개인성향 목표지향성 학습전략간의 인과관계분석,” 고려대 대학원 박사학위논문.

김남규(2000), “직업에 대한 자아효능감과 결과 기대감이 초등학생의 진로흥미에 미치는 영향,” 건국대학교 대학원 박사학위논문.

김성국(1999), “국제운송 물류서비스의 지각된 서비스품질이 고객반응에 미치는 영향에 관한 실증 연구”, 한국해양대학교 박사학위논문.

김순진(1998), “내담자의 대상관계 수준. 작업동맹 및 상담 중의 의사소통방식의 관계,” 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김영란(1999), “상담 단계별 상담자 공감과 내담자 체험 및 상담성과와의 관계,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김영모(1991), 「사회복지학」, 한국복지정책연구소.

김영상(2001), “의지조정 및 감정조정전략의 적용이 학업성취와 자기효능감에 미치는 영향,” 고려대 대학원 박사학위논문.

김원중(1993), “상담자 자기 개방이 관찰자의 상담평가에 미치는 영향,” 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김은정(2001), “외국인 노동자의 정신건강에 관한 연구,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.

- 김재근(2004), “자기효능감, 학교학습동기, 사회적 지지가 자기존중감에 미치는 영향 연구,” 홍익대 대학원 박사학위논문.
- 김현덕(2003), “외국인 노동자 복지실태에 관한 연구,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜정(2000), “심상요법이 간호사의 스트레스에 미치는 효과,” 가톨릭대학교 대학원.
- 김희수(2001), “REBT를 중심으로 한 진로 집단 상담 프로그램이 대학생의 자기효능감, 대인관계능력, 진로태도 성숙, 의사결정 유형에 미치는 효과,” 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 류태모(1994), “조직의 구조유형, 구조형태 및 유효성에 관한 실증연구”, 계명대학교 박사학위논문.
- 박정혜(2003), “임상간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜진(2003), “자기애, 자기효능감, 자의식 및 우울간의 관계,” 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 백혜순(2004), “인지정서행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과,” 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 석현호, 정기선, 이정환, 이혜경, 강수돌(2003), 「외국인노동자의 일터와 삶」, 미래인력총서.
- 손준상(2001), “조직특성 및 개인특성이 판매원 성과에 미치는 영향,” 마케팅과학연구, 제8집, pp.1-28.
- 송명자(1996), “지능, 자아효능감에 따른 학습속도와 전이효과에 관한 연구,” 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 신영희(1994), “스트레스, 자기효능감 및 사회적 지지가 대처와 부적응에 미치는 영향,” 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 신용준(1994), “조직커미트먼트가 안전관리 의사 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 창원대학교 대학원.
- 신철우(1998), 「조직행동론」, 서울: 문영사
- 아주대병원(2001), 「임상간호교육과 프리셉터쉽」, 수원: 아주대학교병원 간호부.
- 양남영(2003), “프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 영향,” 가톨릭대학교 대학원.
- 우혜종·박경숙(2002), “근이완요법이 간호사의 업무스트레스 정도와 기분 및 정서상태에 미치는 영향,” 성인간호학회지, 14(1), pp. 45-52.
- 이경매(2003), “한국거주 불법신분 조선족들의 정신건강 및 삶의 질에 관한 연구,” 연세대학교 대학원

- 원 석사학위논문.
- 이명경(1999), “중심내용 파악 전략교육이 중심내용 파악 수준과 자아효능감에 미치는 영향,” 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이승중(1996), “문화이입과정 스트레스와 유학생의 신념체계 및 사회적 지지와의 관계,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이옥용(1993), “해난사고 예방을 위한 위험관리의 필요성에 대한 소고”, 한국해운학회지, 제17호, 한국해운학회, pp. 263-286.
- 이옥용(1995) “해운기업의 선박안전관리에 영향을 미치는 요인에 관한 실증연구”, 한국해양대학교 박사학위논문.
- 이옥용 · 민성규(1994), “해난사고예방을 위한 해상안전활동방안에 관한 소고”, 한국해운학회지, 제18호, 한국해운학회, pp. 181-203.
- 이인선(2004), “문화적응스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향,” 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 이재연(2002), “조직내 리더에 대한 신뢰에 관한 연구,” 성균관대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이지순(2000), “생동성(Vitality)에 관한 문헌고찰,” 선린대학논문집, 21권 별책, pp. 23-41.
- 장준오(2002), 「불법외국인 노동자의 실태와 문제점」, 한국형사정책연구원.
- 전현숙(2004), “기업의 서비스지향성과 조직시민행동이 종업원만족과 고객지향성에 미치는 영향,” 동아대 대학원 박사학위논문.
- 정기선(1996), “국내 외국인 노동자의 사회심리적 적응,” 한국사회학회 후기 사회학대회 발표문 요약집, 한국사회학회.
- 정채기(1991), “자아개념. 자아정체감 및 내외 통제성이 진로 결정에 미치는 영향,” 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 정혜진(2002), “ 집단현실요법이 임상간호사의 자아존중감에 미치는 영향,” 경상대학교 대학원.
- 주후남(2001), “현실요법 집단상담이 간호사의 스트레스 대처와 직무만족에 미치는 효과,” 경상대학교 대학원.
- 차정은(1997), “일반적 자기효능감 척도개발을 위한 일 연구,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최낙환 · 박소진(2001), “구전정보 탐색동기와 자기효능감이 구전정보에 대한 의존성에 미치는 연

- 구,” 소비자학연구, 제12권 제2호, pp.55-78.
- 최재수(1993), “해난사고의 성격변화에 따른 국제적인 대응자세의 변화와 이의 국내적 수용에 관한 연구, 한국해운학회지, 제16호, 한국해운학회, pp. 379-403.
- 한광현(2003), “리더 멤버 교환, 셀프 에피커시, 조직시민행동의 관계,” 대한경영학회지 제37호, pp. 647-662.
- 한인수 · 신현교(1996), “자기효능감, 성과 및 귀인의 관련성에 관한 연구,” 충남대 경영경제연구소, 경영논집, 제 12권, pp. 71-96.
- 한창희(1993), “확증적 요인분석을 통한 다측면 구조분석의 문제점,” 마케팅연구, 제8권 1호.
- 홍수현 · 최해립(2001), “상담 초기단계에서 상담자의 자기 효능감 및 상태불안이 상담협력관계에 미치는 영향,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 13(1), 31~49.
- 홍순이 · 홍용기(1997), 「커뮤니케이션론」, 한울출판사.
- 황인호(2004), “상담자의 자기효능감과 역전이행동 및 상담협력관계가 상담만족도에 미치는 영향,” 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 황준오(1998), “농업고등학교 교사의 자아효능감과 직무 만족과의 관계분석,” 서울대학교 대학원 석사학위논문.

□ 외국문헌

- Adelman, M. B.(1988), “Cross-cultural Adjustment: A Theoretical Perspective on Social Support,” *International Journal of Intercultural Relations*, 12.
- Ajzen, I. and M. Fishbein(1970), “The Prediction of Behavior from Attitudinal and Normative Variables,” *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, pp. 466-467.
- Albrecht, T. L. and M. B. Adelman(1987), *Communicating Social Support: A theoretical Perspective*, in Albrecht, T. L. and M. B. Adelman (Eds), *Communicating Social Support*, Newbury, CA: Sage.
- 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(4).
- 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(4).
- AmaraSingham, L. R.(1980), *Making Friends in a New Culture: South Asian Women in Boston, Massachusetts*, in Coelho, G. V. and P. I. Ahmed (Eds), *Uprooting and Development: Dilemmas of Coping with Modernization*, New York: Plenum Press.
- Anderson, J. C. and D. W. Gerbing(1988), *Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach Psychological Bulletin*; Washington.
- Anderson, L. E.(1994), “A New Look at an Old Construct: Cross-cultural Adaptation,” *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3).
- Angle, H. and J. Perry(1981), “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, 26, pp. 1-14.
- Balevre, P.(2001), “Professional Nursing Burnout and Irrational Thinking,” *J. Nurses Staff Dev.* 17(5), pp. 264-271.
- Bandura, A. and D. H. Schunk(1981), “Cultivating Competence, Self-efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-motivation,” *Journal of Personality Social Psychology*, 41, pp. 586-598.
- Bandura, A.(1977), “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change,” *Psychological Review*, 84, pp. 191-215.
- Bandura, A.(1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A.(1997), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, NY: Freeman and Company.
- Bateman, T. S. and S. Strasser(1984), “A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment,” *Academy of Management Journal*, 27, pp. 94-97.
- Becker, H. S.(1960), “Notes on the Concept of Commitment,” *American Journal of Sociology*, 66, pp. 710-725.

- Beiser, M.(1990), "Refugee Mental Health Adaptation: The Canadian Experience," Paper Presented at *Refugee Policy: A Comparison of Canada and the USA Conference*, May 27-30, Toronto: Center for Refugee Studies and Refugee Policy Group, York University.
- 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.
- 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.
- Bordin, E. S.(1979), "The Generalizability of the Psychoanalytic Concept of the Working Alliance," *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 16, pp. 252-260.
- Bowan, V.(1993), "Preparation for Group Therapy: The Effects of Preparer and Modality on Group Process and Individual Functioning," *The Journal for in Group Work*, 18(2), pp. 67-79.
- Bridges, N. A.(1994), "Meaning and Management of Attraction: Neglected Areas of Psychotherapy Training and Practice," *Psychotherapy*, 31, pp. 424-433.
- Brief, A. P. and Motowildo(1986), "Pro-social Organizational Behaviors," *Academy of Management Review*, 11, pp. 710-725.
- Brislin, R. W.(1981), *Cross-Cultural Encounters: Face to Face Interaction*, New York: Pergamon Press.
- Brown, R. D.(1970), "Experienced and Inexperienced Counselor's First Impression of Clients and Case Outcomes: Are First Impression Lasting," *Journal of Counseling Psychology*, 17(6), 550~558.
- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546.

- Carkhuff, R. R.(1969), *Helping and Human: A Primer for Lay and Professional Helpers, Selection and Training I*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Chatani, K.(2001), "Creating Comport: Social Support Communication and Cross-cultural Adaptation of Sojourner Women," Doctoral Dissertation, Ohio State University.
- Cherrington, D. J.(1989), *Organizational Behavior*, Allyn and Bacon.
- Church, A. T.(1982), "Sojourner Adjustment," *Psychological Bulletin*, 91.
- Codrington, W. A.(1991), "Role of the Marine Superintendent in Promoting Safe Operation Practices," *The Management of Safety in Shipping*, The Nautical Institute, pp. 178-181.
- 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)
- Dorais, L. J.(1991), "Refugee Adaptation and Community Structure: The Indochinese in Quebec City, Canada," *International Migration Review*, 27(1/2).
- Downs, C. W., M. Hazen, J. Quiggins, and J. Medeley(1973), "An Empirical and Theoretical Investigation of Communication Satisfaction," Paper Presented at the Annual Meeting of the Speech Communication Association, New York.
- Earley. P. Christopher(1994), "Self of Group? Cultural Effects of Training on Self-Efficacy and Performance," *Administrative Science Quarterly*, 39(March), pp. 89-117.
- Flippo, E. B.(1984), *Personnel Management*, McGraw-Hill International Book Company.
- Foreman, S. A. and C. R. Marmer(1985), "Therapist Actions That Address Initially Poor

- Therapeutic Alliances in Psychology,” *American Journal of Psychiatry*, 142, pp. 922-926.
- 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.
- Friend, M. A. and J. P. Kohn(1992), “A Behavioral Approach to Accident Prevention,” *Occupational Hazards*, pp. 113-115.
- Friendlander, M. L., K. E. Keller, T. A. Peca-Baker, and M. E. Olk(1986), “Effects of Role Conflict on Counselor Trainees’ Self-estimate, Anxiety Level, and Performance,” *Journal of Counseling Psychology*, 42, pp. 356-364.
- Fukuyama, F. (1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, The Free Press.
- Furnham, A. and S. Bochner(1986), *Culture Shock: Psychological Reactions to Unfamiliar Environment*, New York: Methuen.
- Gambetta, D. (1988), *Can We Trust?* in Gambetta(ed), *Trust*, pp.213-237, New York, Basil Blackwell.
- Gelso, C. J. and J. A. Carter(1985), “The Relationship in Counseling and Psychotherapy: Components, Consequences and Theoretical Antecedents,” *The Counseling Psychologist*, 13, pp. 155-243.
- Gelso, C. J., R. E. Fassing, M. J. Gomez, and M. G. Latts(1995), “Counter Transference Reactions to Lesbian Clients: The Role of Homo-phobia Counselor Gender and Counter Transference Management,” *Journal of Counseling Psychology*, 42(3), pp. 356-364.
- Gil, A., W. A. Vega, and J. Dimas(1994), “Acculturative Stress and Personal Adjustment among Hispanic Adolescent Boys,” *Journal of Community Psychology*, 22.
- Gilmer, H.(1961), *Industrial Psychology*, McGraw Hill.
- 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.

- Greenberg., L. and W. Pinsof(1986), *The Psychotherapeutic Process: A Research Handbook*, New York: Guilford.
- Greenfield, T. K.(1983), "The Role of Client Satisfaction in Evaluating University Counseling Services," *Evaluation and Program Planning*, 6, pp. 315-317.
- Griffin, J. and V. Soskolone(2003), "Psychological Distress among Thai Migrant Workers in Israel," *Social Science and Medicine*, 57.
- Gudykunst, W. B. and M. R. Hammer(1988), *Strangers and Hosts: An Uncertainty Reduction Based Theory of Intercultural Adaptation*, in Kim, Y. Y. and W. B. Gudykunst (Eds), *Cross-cultural Adaptation: Current Approaches*, Newbury Park, CA: Sage.
- Hall, D. J., B. Schneider, and H. T. Nygren(1970), "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 176-190.
- Hammer, W. C. and F. L. Schmidt(1974), *Contemporary Problems in Personnel*, St. Clair Press.
- Hartley, D. E. and H. H. Strupp(1983), *The Therapeutic Alliance: Its Relationship to Outcome in Brief Psychotherapy*, NJ: Analytic Press.
- 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.
- Henry, W. P., T. E. Schacht, and H. H. Strupp(1986), "Structural Analysis of Social Behavior: Application to a Study of Interpersonal Process in Difference Psychotherapeutic Outcome," *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, pp. 27-31.
- Holder, L. H.(1993), "Why is Accident Prevention So Significant?" *Accident and Loss Prevention at Sea*, The Nautical Institute, pp. 3-6.
- Horvath, A. O. and L. S. Greeberg(1989), "Development and Validation of the WAI," *Journal of Counseling Psychology*, 36, pp. 223-233.
- Horvath, A. O. and B. D. Symonds(1991), "Relation between Working Alliance and Outcome in Psychotherapy: A Meta-analysis," *Journal of Counseling Psychology*, 38, pp. 138-149.
- House, J. S., D. Umberson and K. R. Landis(1988), "Structures and Processes of Social Support,"

Annual Review of Sociology, 14.

- 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.
- 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).
- 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).
- 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.
- Iffaldano, M. T. and P. M. Muchinsky(1985), "Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin*, 97, pp. 251-273.
- Johnson, E., S. B. Baker, M. Kopala, M. S. Kiselica, and E. C. Thompson(1989), "Counseling Self-efficacy and Counseling Competence in Prepaticum Training," *Counselor Education and Supervision*, 28, pp. 205-218.
- Johnson-George, C. and W. C. Swap(1982), "Measurement of Specific Interpersonal Trust: Construction and Validation of a Scale to Assess Trust in a Specific Other," *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), pp. 1306-1317.
- 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.

- Kim, Y. Y.(1987), *Facilitating Immigrant Adaptation: The Role of Communication*, in Albrecht, T. L. and M. B. Adelman (Eds), *Communicating Social Support*, Newbury, CA: Sage.
- Klee, M. R., N. Abeles, and R. T. Muller(1990), "Therapeutic Alliance: Early Indications, Courses, and Outcome," *Psychotherapy*, 27, pp. 166-173.
- Klineberg, O. and W. F. Hull(1979), *At a Foreign University: An International Study of Adaptation and Coping*, New York: Paeger.
- Kongchan, A.(1985), "Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Business College Faculty," Unpublished Doctoral Dissertation, Arizona State University, pp. 17-22.
- Kuo, W. H. and Y. M. Tsai(1986), "Social Networking, Hardness and Immigrant's Mental Health," *Journal of Health and Social Behavior*, 25.
- Lambert M. J.(1989), "The Individual Therapist's Contribution to Psychotherapy Process and Outcome," *Clinical Psychology Review*, 9, pp. 469-485.
- Lambert M. J., D. A. Shapiro, and A. E. Bergin(1986), *The Effectiveness of Psychotherapy*, in Garfield, S. S. and A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, New York: Wileys.
- Lang, R.(1974), *The Technique of Psychoanalytic Psychotherapy II*, New York: Jason Aronson.
- Lang, R.(1981), *Resistances and Interventions*, New York: Jason Aronson.
- Larson, L. M., L. A. Suzuki, K. N. Gillespie, M. T. Potenza, M. A. Bechtel, and A. L. Toulouse(1992), "Development and Validation of the Counseling Self-Estimate Inventory," *Journal of Counseling Psychology*, 39, pp. 105-120.
- 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.
- Locke, E. A., E. Frederik, C. Lee and P. Bobko(1984), "Effect of Self Efficacy, Goals and task Strategies on Task Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp.

241-251.

- Luborsky, L., P. Cris-Cristoph, L. Alexander, M. Margolis, and M. Cohen(1983), "Two Helping Alliance Methods for Predicting Outcomes of Psychotherapy: A Counting Signs vs a Global Rating for Method," *Journal of Nervous and Mental Disease*, 171, pp. 480-491.
- Luthans, F.(1997), *Organizational Behavior*, International Student Education.
- Mabbett, P.(1989), "Depletion vs Regenerative Response among Institutional Care-givers: A Phenomenological Investigation," Dissertation, Delmar: Calf. University.
- Marmar, C. E., M. J. Horowitz, D. S. Weiss, and E. Marziali(1986), *The Development of Therapeutic Alliance Rating System*, in Greenberg, S. S. and W. M. Pinsof (Eds.), *The Psychotherapeutic Process: A Research Handbook*, New York: Guilford Press.
- Marsiali, E., C. Marmar, and L. Krupnick(1981), "Therapeutic Alliance Scales: Development and Relationship to Psychotherapy Outcome," *American Journal of Psychiatry*, 39, pp. 405-409.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen(1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Mobley, W. H., R. W. Griffin, H. H. Hand and B. M. Meglino(1979), "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*, pp. 493-522.
- Montgomery, J. R.(1996), "Components of Refugee Adaptation," *International Migration Review*, 30(3).
- 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.
- Morris, J. H. and R. M. Steers(1990), "Structural Influences on Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 17, pp. 50-57.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers(1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press.

- Novit, M. S.(1986), *Essentials of Personnel Management*, Printice-Hall.
- Peabody S. A. and C. J. Gelso(1982), "Counter Transference and Empathy: The Complex Relationship between Two Divergent Concepts I Counseling," *Journal of Counseling Psychology*, 29(3), pp. 240-245.
- Porter, L. W., J. Crampon, and F. J. Smith(1976), "Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study," *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, pp. 87-98.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian(1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician," *Journal of Applied psychology*, 59, pp. 603-609.
- 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.
- Ridgway, (1990), "Multiple Measures for the Prediction of Counselor Trainee Effectiveness," *Canadian Journal of Counseling*, 24, pp. 165-177.
- Robert, R. E. and C. C. Attkisson(1984), "Assessing Client Satisfaction among Hispanics," *Evaluation and Program Planning*, 6, pp. 401-413.
- Robson, G. T.(1991), "A Tanker Operator's Safety Policy," *The Management of Safety in Shipping*, The Nautical Institute, pp. 9-17.
- Rosenhan, D. L., P. Salovey, and K. Hargis(1981), "The Joy of Helping: Focus of Attention Mediates the Impact of Positive Affect on Altruism," *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, pp. 899-905.
- 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.
- Schmidt, W., C. Anderson and T. Clarke(1983), "Factor Influencing Federal Employee Worker

- Satisfaction,” A Baseline Study, Paper Presented at the Annual Meeting of the between Communication Association, Albuquerque, New Mexico, pp. 71-78.
- 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.
- Schuler, R. S. and S. E. Jackson(1987), “Organizational Strategy and Organizational Level as Determinants of Human Resource Management Practices,” *Human Resource Planning*, 10, pp. 125-141.
- Scott, K. D. and G. S. Taylor(1985), “An Examination of Conflicting Findings on the Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis,” *Academy of Management Journal*, pp. 599-612.
- Scott, W. G. and T. R. Michell(1976), *Organizational Theory: A Structural and Behavioral Analysis*, Irwin.
- Searle, W. and C. Ward(1990), “The Prediction of Psychological and Sociocultural Adjustment during Cross-cultural Transitions,” *International Journal of Intercultural Relations*, 14.
- Sheldon, M. E.(1971), “Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organization,” *Administrative Science Quarterly*, 16, pp. 140-145.
- Sikula, A. E.(1976), *Personnel Administration and Human Resource Management*, John Wiley and Sons Inc.
- Sluzki, C. E.(1992), “Disruption and Reconstruction of Networks following Migration Relocation,” *Family Systems Medicine*, 10.
- Smith, C. A., D. W. Organ, and J. P. Near(1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents,” *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 653-663.
- 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.
- Steers, R. M.(1977), “Antecedents and Out Come of Organizational Commitment,” *Administrative*

- Science Quarterly*, 22, pp. 46-56.
- Sykes, I. J. and D. Eden(1987), "Transitional Stress, Social Support, and Psychological Strain," *Journal of Occupational Behavior*, 6.
- 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(3).
- Ward, C. and A. Kennedy(1993), "Psychological and Sociocultural Adjustment during Cross-cultural Transition: A Comparison of Secondary Students Overseas and at Home," *International Journal of Psychology*, 28.
- Ward, C. and A. Kennedy(1994), "Acculturation Strategies, Psychological Adjustment, and Sociocultural Competence during Cross-cultural Transitions," *International Journal of Intercultural Relations*, 18.
- Ward, C.(1996), *Acculturation*, in Landis, D. and R. S. Bhagat (Eds), *Handbook of Intercultural Training* (2nd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wiener, Y. and A. S. Geshman(1977), "Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement," *Journal of Vocational Behavior*, 10, pp. 45-50.
- Ying, Y. and L. H. Liese(1994), "Initial Adjustment of Taiwanese Students to the United States: The Impact of Post-arrival Variables," *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25.

부 록 (APPENDIX)

CODE NO. ()

(CONFIDENTIAL) The contents of this survey will be kept strictly secret in accordance with Article 8 of Statistics Law and will never be used for the purpose other than statistics.

Questionnaire Survey

Dear Sirs,

This questionnaire is designed to find out the experiences and attitudes of the crews while they were boarding the ship and working with the other foreign crews. Your replies will be treated in the strictest confidence and will not be released to any organization or individual. All information will be aggregated and published only in an anonymous form.

Please take the time to complete the questionnaire. We solicit you to answer honestly as what you have experienced without leaving any unanswered items so that it can be a great help in the development of maritime industry.

Thanks for your time and kindness

March, 2006

Prof. Dr. Shin, Yong-Jon, Korea Maritime University
Capt. Chung, Young-sup, President of Panstar Shipping Co., Ltd.

* For further information : Tel (051) 462-2911, e-mail: captchung@panstar.biz

* In order to answer the questionnaires pertaining to the situation on board the vessel working together with foreign crews:

- 1) If you are now boarding together with foreign crews, please answer about the present situation.
- 2) If not now, please answer about the latest situation when you boarded together with foreign crews.

I. Following questionnaires are for your idea and attitude about foreign culture and foreigners. Please identify the mark 'o' on the corresponding number that express your idea most precisely at present point of time.

	Absolutely not	normal	Totally true
1. I frequently read newspaper articles or watch TV programs related with foreign countries.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7		
2. I have a great interest on foreign culture.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7		
3. I try to learn foreign culture.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7		
4. I recognize and respect the value of culture and lifestyle of foreign	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7		

countries.

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 5. I try to understand the foreign culture from a foreigner's point of view. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 6. I enjoy working with foreigners. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 7. I feel proud that I work with foreigners. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 8. I have a friendly attitude to foreigners regardless of their nationality. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 9. I don't discriminate foreigners by their nationality. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 10. I rather ignore those cultures of foreign countries that are different from Korea. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 11. I studied a lot personally about the society/culture of foreign crews with whom I board together. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 12. I had chances to contact with the society/culture of foreign crews with whom I board together. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 13. I have seen the dramas and movies in the mother tongue of the foreign crews with whom I board together. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 14. I have watched the TV and have listened to the radio in the mother tongue of the foreign crews with whom I board together. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 15. I have frequently read the newspapers and magazines in the mother language of foreign crews with whom I board together. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 16. When I face foreign crews who board with me, I could estimate well their pattern of behavior that they show according to the situations. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 17. When I face foreign crews who board with me, I could understand well their attitude. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 18. When I face foreign crews who board with me, I could understand well their sense of value. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 19. When I face foreign crews who board with me, I could understand well their feeling. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 20. When I talk with foreign crews who board with me, I could understand well their idea. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |

II. Following questionnaires are for communication and leaders in the vessel on which you board. Please put 'o' mark on the corresponding number that express your idea most precisely at present.

- | | Absolutely
not | normal | Totally
true |
|--|---------------------------------------|--------|-----------------|
| 1. The officers and rating crews in our vessel have a good communication, so, they are highly motivated and make great efforts to accomplish the goal. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 2. My senior officials listen to my opinion cautiously and respect it. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 3. My senior officials give me enough advice in order to resolve the problems related to performing my duty. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 4. The policies and plans of our department are delivered well to each members. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 5. The members of our department are getting enough information about the jobs to be done in our department and personal management policy. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 6. I have fairly smooth communication with the coworkers in our department. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 7. The members of our department have a fairly good communication with the members of the other department. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 8. As there are many chances to contact with coworkers unofficially, the exchange of information is fairly smooth. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 9. The captain's orders are well delivered to lower rating crews. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 10. The ideas of officers and crews are delivered well to the captain. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 11. I am sure that my present direct boss tries to treat me impartially. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 12. I think that my direct boss is not such a person who tries to gain his own interest at the sacrifice of his subordinates or by deceiving them. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 13. I firmly believe in my direct boss's sincerity. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 14. I have a strong loyalty to my direct boss. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |
| 15. I will support my direct boss in whatever critical situation | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 |

III. Followings questionnaires are for your idea about seaman's life and your personal self-ability. Please put 'o' mark on the corresponding number that express your idea most precisely at present.

- | | Absolutely
not | normal | Totally
true |
|---|---------------------------------------|--------|-----------------|
| 1. I feel the problem that my various human relations are suspended while I work on board by being isolated from land. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 2. I am not satisfied because I cannot continue good relation with my friends during my on board service period. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 3. I think that my human relations becomes poor because the chances to associate with people are limited during the terms of my boarding. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 4. Though I cannot join my alumni meeting and others while I work on board, I overcome them well. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 5. It is very hard to me because I miss my family so much during my on board service period. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 6. I worry about my family very much during the terms of my boarding. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 7. I overcome well the problems related to conjugal relations and children's education which may arise from the long term boarding. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 8. Though I am not satisfied with the situation of being separated from my family while I work on board, I am overcoming it well. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 9. I often feel stifling because I work in the limited work space of the vessel for 24 hours. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 10. I am strained always because I work on board the vessel that has limited space and exposed to maritime risk. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 11. I am not satisfied with the living condition on board the vessel which is limited. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 12. I adapt myself well to the 24-hours work and the life in the limited space on board the vessel. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 13. My private life is not properly protected because I work, rest, and live in the limited space on board the vessel. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 14. Drawing a sharp line between public and private life is not made on board the vessel, I think. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 15. Problems of being restrained by the order of the senior officials in off-duty hours occur to me on board. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 16. It is the problem to me that the method of making use of my spare | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |

- moments in my private life space is limited.
17. I can accomplish my duty with my own ability. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 18. I think that there will be no problem for me to adapt myself to the duties on board. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 19. I think my skill and ability will not be inferior to my colleague in future. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 20. I can accomplish what I planned. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 21. I never give up until I finish it when I have to do any annoying work. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 22. I can finish my given task by the given time limit. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 23. I know well how to perform my duty efficiently. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 24. I have confidence in my duty. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 25. I fully understand the terms related to my work. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 26. I can make a good result in my duty. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 27. I can perform well any difficult works related my duty. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 28. I have a confidence in doing a difficult task. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 29. I have the enough knowledge to perform my duty. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 30. I am sure that I am considered to be a man of ability and respected from my colleague. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 31. I am diffident to do well than others. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
 32. Sometimes I think I am not capable at all. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

IV. Following questionnaires are for the necessary subjects to understand the organizational commitment and job satisfaction. Please put 'o' mark on the corresponding number that express your idea most precisely at present.

- | | Absolutely
not | normal | Totally
true |
|--|---------------------------------------|--------|-----------------|
| 1. I actively participate in order to accomplish the goal of the company. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 2. I accept, with a strong confidence, the goal or value that the company pursues. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 3. I am prepared to accept with pleasure whatever duty, in order to work with this company continuously, unless I have unavoidable reason. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 4. I declare to others proudly that I am a member of this company. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 5. I truly have a deep devotion and concern with this company. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 6. I am satisfied with my duty because it is interesting and challenging. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 7. I am satisfied with my colleagues. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 8. I am satisfied with my salary. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 9. I don't accept the goal or value that the company pursues because I have no strong confidence in it. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 10. I am satisfied because I can be promoted when I wish. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 11. I think that my company is willing to hear our grievances. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 12. I am satisfied with my senior officials. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 13. I am satisfied with the job itself that I am doing. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |
| 14. The friendly relationship is formed among the crews on board our vessel. | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | | |

15. My senior official has a thoughtful consideration and teaches me what I have to do and informs me the results of the work done continuously. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
16. I am not satisfied with my duty because it is monotonous and no variation. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

V. Followings are general questions about yourself. Please write in or put 'o' mark on the corresponding number.

1. What is your nationality? ()
2. How old are you? () years old
3. What is your civil status? Married() Single()
4. What is your rank on board?
 ① OS, WPR, M/M ② AB, OLR, BSN, OL1, CCK ③ 3/O, 3AE ④ 2/O, 2AE ⑤ C/O, 1AE
5. How long have you served on board?
 ① less than 1 year ② 1year and more but less than 3years
 ③ 3 years and more but less than 5 years
 ④ 5 years and more but less than 10 years ⑤ 10 years and more
6. What is the department you are working for? ① Deck ② Engine ③ Radio ④ Catering
7. What is the nationality of your direct boss on board? ()
8. Total number of foreign crews on board the present vessel you are working for or the last vessel you worked for. () person(s)

- Thank you for taking the time to complete this questionnaire, which will provide us with valuable assistance and research work-

Doctoral Dissertation

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

Chung, Young-Sup

Department of Maritime Business Administration

Graduate School

Korea Maritime University

Advised by Professor Shin, Yong-John

ABSTRACT

The primary purpose of this study is to examine empirically the effect of foreign crew's cultural and organizational characteristics on their self-efficacy and organizational commitment. Currently, the restrictions on the employment of the foreign crews are being eased in the Korean shipping industry and many problems are occurring consequently. However, specific and empirical studies on the relevancy of cultural and organizational characteristics to the crew's self-efficacy and organizational commitment on board the vessels with combined crews have not yet been carried out. To solve these problems, we need to examine how the cultural characteristics such as acculturation and accommodation of different culture related to the improvement of cultural homogeneity of vessels with combined crews, and the peculiar characteristics of crew organization such as particularity and difficulty of onboard service influence on the self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment of the foreign crews.

Since one of strategies to change self-efficacy is to inform the attributes and complexity of task, and to provide with information about environment and how to control it,

cultural and organizational characteristics should be taken into consideration in the studies on self-efficacy of organization of the vessel with combined crew as environmental factors. According to Early(1994), effect of a social factor on self-efficacy varies depending on cultural environment. In case of collectivism, for instance, self-efficacy can be better explained by social cognitive theory than in individualism. In addition, it is known that self-efficacy varies depending on organizational characteristics, and therefore we need to take into consideration isolation from society and family, limited work space and invasion of privacy as well as smooth communication and leadership trust, in the crew organization.

In order to achieve the above purpose, literature survey on the cultural and organizational characteristics self-efficacy and organizational commitment is conducted. The research model on the structural relationship among variables - organizational characteristics, self-efficacy and organizational commitment is established as follows.

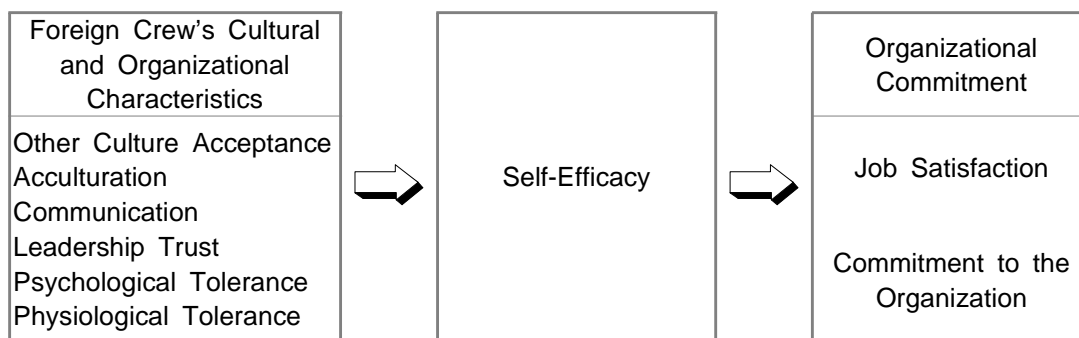


Figure 1. The Research Model

The following hypotheses are developed for the research objectives.

Hypothesis 1: The foreign crew's cultural and organizational characteristics will have effect on the self-efficacy.

Hypothesis 2: The foreign crew's self-efficacy will have effect on the organization commitment.

Data were collected from 6 shipping companies in Korea such as Chang Myung

Shipping, Panstar Shipping, SK Shipping, STX Pan Ocean, Hanjin Shipping, Hyundai Merchant Marine and 7 overseas crew manning agents in the Philippines, China, Myanmar, Vietnam and Indonesia with questionnaires made by the Likert scales. These collected data were analyzed by reliability analysis, confirmative factor analysis, and structural equation modeling analysis, etc.

According to the results, hypothesis 1 and 2 were all supported with statistical significance. To conclude, this study suggests that foreign crew's self-efficacy should be firstly enhanced in order to improve organizational commitment on the vessel with combined crews.

In conclusion, studies on self-efficacy of crew organization is urgently needed to enhance the effectiveness of an organization in a vessel with combined crews that has special environment - working environment with depression and uneasiness due to the exposure to the different culture and excessive stress from the social and psychological adaptation. Therefore, an attempt of this study is considered to be timely since there has not been a study on this subject so far and result of this study will contribute a lot to the organization management of a vessel with combined crews.

For example, educational institutions training seamen in Korea also need to introduce new training programs with regards to leadership on the foreign crews with different cultures with accepting and adapting to the different cultures of foreign crews to meet globalization of labor market of crews and increasing trend of vessels with combined crews. And the results of this study also suggest that we need to strengthen foreign languages training with making allowance for the importance of communication.

However, this study may have limitation since it analyzed only foreign crews in examining cultural and organizational characteristics and self-efficacy of vessels with combined crews. As cultural and organizational characteristics of foreign crews are visible when interacting with Korean crews who are on board of the same vessel, further studies on self-efficacy depending on cultural and organizational characteristics with targeting both Korean and foreign crews will be necessary.

Although factors of onboard service tolerance that were set in this study are considered to be very important in the researches on crew organization, structural correlation

between onboard service tolerance and other variables was proved to be not significant in this study. This was resulted from little difference in respondents' recognition on onboard service tolerance, and problems of crew organization arisen from onboard service tolerance were not diagnosed and analyzed accurately. Therefore, further studies examining relevance between onboard service tolerance and other organizational factors to be carried out by developing the tools to measure onboard service tolerance more accurately.

감사의 글

보람과 뿌듯함보다는 설레임과 두려움으로 오늘 이 작은 결실을 내어 놓으면서 그 동안 이 논문이 완성될 수 있도록 많은 도움을 주신 여러분들께 진심으로 감사를 드립니다.

대학 재학시부터 저를 바른 길로 인도해 주시고 지금까지도 격려해 주고 계시는 김춘식 전 대학원장님, 그리고 저에게 다시 배움의 길로 이끌어주시고 용기를 북돋아 주셨던 박응섭 전 총장님께 감사를 드립니다.

학위과정에서는 부족한 저의 학업 성취를 위하여 성의껏 지도하여 주셨으며 누리사업 등 대단히 바쁘신 와중에도 불구하고 제가 논문 작성을 주저하고 있을 때 동기를 부여해 주셨을 뿐만 아니라 끝까지 보살피 주시어 오늘의 결실을 이루게 해주신 신용준 지도교수님께 깊은 감사를 드립니다.

또한, 논문 심사에 기꺼이 참여하셔서 저의 논문을 하나하나 세밀히 검토하시고 다듬어 주셨으며 예리한 학문적인 지적과 충고로써 논문의 완성도를 높여 주셨을 뿐만 아니라 올바른 삶의 자세에 관해서도 좋은 말씀을 많이 해주신 전상호 교수님, 류태모 교수님, 안기명 교수님, 류동근 교수님께 고개 숙여 감사를 드립니다.

부족한 저와 폐사에 무한한 신뢰를 보내주시고 선원관리를 맡겨주신 선주사와 본 연구를 완성할 수 있도록 설문지의 배포와 회수를 적극적으로 도와주신 (주)STX 포스의 이원희 상무님, 현대상선(주)의 이택규 상무님, 한진해운(주)의 김종래 부장님 그리고 범진상운(주)의 임직원 여러분에게 감사드리고 회수된 설문지의 실증분석에 많은 도움을 주신 배후석 박사님께 깊은 감사를 드립니다.

다만, 저를 이 세상에 있게 해주셨고 제가 존재하는 것만으로도 기뻐해주셨으며 그 누구보다도 더욱 오늘의 성과를 기뻐해주셨을 부모님께서 함께 계시지 않는 것이 마음 아프지만 또한 존재하는 것만으로도 나를 기쁘게 해주는 사랑하는 아내 선혜와, 든든한 아들 기원, 그리고 예쁜 딸 현진이가 있어서 하느님께 감사드리며 항상 부족한 사위를 믿어주시고 성원해주시는 장모님께서도 감사를 드립니다.

돌이켜보면, 제가 오늘에 이르기 까지 제 주위에 계셨던 모든 분들 - 부모, 형제, 가족, 친구, 친척, 은사, 지인 등 - 은 심지어 저의 경쟁자 및 저를 미워했던 사람들까지도 저의 인생에 있어서 소중한 스승님이셨습니다. 그 소중한 인연 하나하나에 감사드리며 앞으로도 더욱 열심히 정진하여 그분들의 은혜에 보답하고 타인에게 베푸는 삶을 살 수 있도록 노력하겠습니다.