

선원 다국적화에 따른 해기사의 리더십 교육 필요성

A Study on the Necessity for Leadership Training of Ship's Officer According to Multinationality of Crew

손재식 · 고광섭

목포해양대학교 해상운송시스템학부

요 약 : 선원의 다국적화가 이루어짐에 따라서 해기사들의 외국인 선원관리에 대한 리더십이 날로 중요시 되고 있다. 효과적인 리더와 리더십은 교육을 통해 양성되고 향상될 수 있다. 본 연구는 선원의 다국적화가 증가되고 있는 현실을 감안하여 해기사 양성 대학의 리더십 교육체계 정립을 위한 기초연구로서, 학생들이 실습시 경험한 자료를 토대로 설문 분석을 하였다. 향후 확대된 자료의 수집과 심층 분석을 통해 지속적으로 심층 연구를 하고자 한다.

핵심용어 : 선원다국적화, 초임해기사, 리더십, 문화교육, 외국어 교육

1. 서 론

1.1 연구배경 및 목적

최근에 한국인 선원들의 고령화가 이루어지고 직업 기피현상과 한국인 선원의 고임금 문제 등의 이유로 외국인 선원을 고용하는 해운기업들이 늘어가고 있다. 이로 인해 외국인 선원들의 국적선 승선이 늘어나고 있다. 본 연구의 목적은 선원 다국적화에 따라서 문제가 발생하고 이러한 문제 해결에 어려움을 겪는 해기사가 많고 있는 상황에서 다국적화에 맞게 해기사들에게 외국인 선원과 생활하는 방법에 대한 교육과 리더십 교육의 필요성에 대한 기초연구이다. 따라서 초급해기사들에 대한 리더십 교육의 필요성에 대하여 중점을 두었다.

2. 리더십 일반

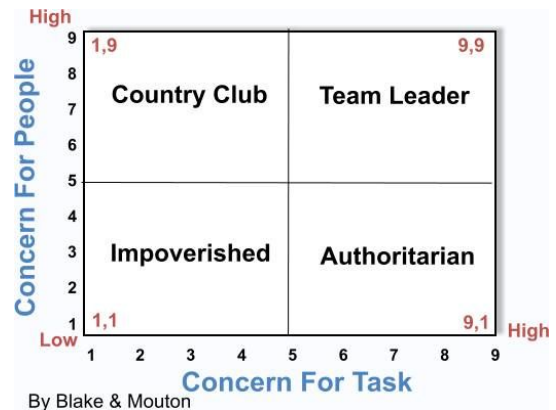
2.1 리더십의 정의 및 리더십 연구방법

리더십은 집단의 목표나 내부 구조의 유지를 위하여 구성원이 자발적으로 집단 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 능력이다.

리더십을 연구하는 방법에는 리더로서의 타고난 특성이 중요하다는 특성중심 접근법, 리더로서의 특별한 행동이 중요하다는 행동중심 접근법, 리더와 부하 사이의 권력관계에 관심을 갖는 권력-영향력 중심의 접근법과 특별한 리더에 의해서 리더십이 발휘 되는 것이 아니라 어떠한 상황에 의해서 나타난다는 상황중심 접근법이 있다.

2.2 리더의 주요업무와 효과적인 리더십

리더의 업무는 한 업무에 집중적으로 하기보다는 다양한 업무들을 빠르게 처리하는데 중점을 둔다. 리더의 주된 업무로는 관리감독하기, 계획수립하기, 의사결정하기, 통제하기, 대표하기, 조정하기, 상담하기, 관리하기 등이 있다. 리더는 집단이 목표를 수행하는 과정에서 팀을 통합시키고 효과적인 결과를 나타내기 위해서 팀을 계획하고 통제한다. 구성원들이 최대의 효율을 이룩할 수 있도록 환경도 조성하고, 구성원들을 연결하기도 하고 내·외 조직을 연결하는 역할도 하면서 업무 중 발생하는 갈등을 해결하기 위해 노력한다. 또한 리더는 팀의 대표가 되고 외부에서 판단하는 팀의 첫인상이 되기도 한다. 세계화와 기술발전이 이루어지면서 리더의 역할과 업무 또한 변화하고 있다.



<그림 1. Blake & Mouton Leadership Grid>

3. 해기사의 리더십

3.1 해기사의 일반적 리더십

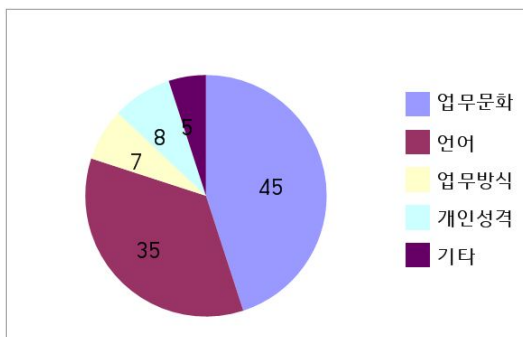
해기사의 리더십은 대체적으로 독재적인 리더십이 많았다. 독재형 리더들이 많다 보니 부하의 행동, 규칙, 업무절차를 엄격하게 통제하고 관리, 감독하는 일이 많다. 또, 업무 추진에 있어서 명령으로 업무처리를 하여 업무달성에 목표를 두는 경우가 많다. 선박 업무의 특성상 빠른 업무 처리가 필요한 것은 사실이지만, 이러한 업무 처리는 선원의 다국적화 증가로 인해 선원간 갈등이 심화되는 경우도 증가되고 있다.

3.2 외국인 선원에 대한 이해

최근 외국인과 승선하는 해기사들의 비율이 늘어남에 따라 갈등을 겪는 해기사들이 많아지고 있다. 아래 자료(2016년 목포해양대 졸업생 60명을 대상으로 실습 중 경험한 내용을 요약한 것임)

승선 시 외국인 선원과 갈등		
	있다	없다
외국인 선원과 갈등을 겪은 적이 있습니까?	55%	45%
외국인 선원과 한국 사관이 갈등을 겪는 걸 본적 있습니까?	70%	30%

<표1. 승선시 외국인 선원과 갈등>



<그림2. 외국인 선원과의 갈등의 원인>

<표1>와 <그림2>를 보면 외국인 선원과의 갈등을 겪는 경우가 많고, 그 중 대부분이 업무처리 문화와 언어의 차이에 의해 발생한다. 오히려 업무상의 의견 차이는 거의 발생하지 않는다.

4. 요약 및 결론

다음은 본 연구에 대한 요약과 결론이다.

첫째, 선원 다국적화가 전 세계적으로 많이 이루어지고 있는 상황에서 한국 해기사들 또한 외국인 선원과의 갈등이 증가되고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 설문조사 결과 외국인 선원들과의 갈등은 대부분이 문화의 차이와 그 문화의 차이를 서로 해결하기 힘든 언어적 장벽에 의해서 기인되었다.

셋째, 선내의 상황에 맞는 해기사에게 필요한 리더십은 인간중심의 리더십이지만, 효과를 극대화할 수 있는 것은 상호간의 협력을 이끌어 낼 수 있는 외국어 능력이 중요하다.

결론적으로, 선원의 다국적화가 이루어짐에 따라서 해기사들의 외국인 선원관리에 대한 리더십이 필수가 되고 있다. 효과적인 리더는 저절로 나오는 것이 아니라 길러지는 것이다. 리더십은 리더십 교육을 통해서 길러질 수 있는 능력이다. 다국적화에 맞는 리더십 교육의 기회를 교육주체에서는 만들어 줘야 하고 참여자들은 주체적으로 참여해야 한다. 그리고 리더십 교육과 함께 문화교육 및 외국어 교육이 병행되어야 한다.

이번 연구를 통해서, 생각한 것보다 선원의 다국적화가 많이 이루어졌고, 이에 따라서 많은 해기사들이 외국인 선원과의 어려움을 겪고 있다는 것을 확인하였다. 향후에 보다 더 광범위한 자료 수집과 심층 분석을 통하여 본 연구를 확장 하고자 한다.

References

- 1, 2) 2014년도 한국선원통계 조사보고서 - 해양수산부
- 3) LEADERSHIP 정의 - 두산백과
http://www.doopedia.co.kr/doopedia/master/master.do?_method=view&MAS_IDX=101013000697779
- 4) PATH-GOAL THEORY
<http://www.free-management-ebooks.com/faql/leadtheory-09.htm>
- 5) Mintzberg management roles
<https://www.mindtools.com/pages/article/management-roles.htm>
- 6) Blake & Mouton LEADERSHIP GRID
<http://www.makeadentleadership.com/blake-and-mouton.html>
- 7) 리더십 이론과 실제(비엔엠북스) - 임창희, 홍용기, 1장, 2장, 3장, 4장, 12장