

해운기업의 핵심역량이 해사대 학생들의 승선기업 선택에 미치는 영향 분석

최정석* · 김득봉**†

*, ** 목포해양대학교

An Analysis of the Impact of Shipping Companies' Core Competencies on Boarding Company Selection by Students at Maritime Universities

Jung-Suk Choi* · Deug-Bong Kim**†

*, ** Mokpo National Maritime University, Mokpo 58628, Korea

요 약 : 본 연구는 해운기업의 핵심역량이 해당 기업에서 승선실습을 마친 실습생들의 만족도와 이것이 졸업 후 승선 기업선택 및 장기승선에 미치는 영향을 연구하는데 있다. 이를 위해 선행연구 등을 바탕으로 설문 문항을 설정하여 위탁실습을 마친 실습생 211명을 대상으로 설문조사를 수행하고 가설을 설정하여 검증한 결과, 다음과 같은 연구 결과를 도출하였다. 첫째, 기업의 핵심역량에 해당하는 가치성과 지속성은 승선 실습의 만족도에 모두 유의한 영향을 미치며, 이들에 대한 영향력은 각각 32.4%와 32.7%로 나타났다. 둘째, 승선실습 만족도는 졸업 이후 승선기업 선택에 유의한 영향을 미치며, 이들에 대한 영향력은 49.7%로 나타났다. 셋째, 승선 실습의 만족도와 장기 승선간에는 4.5% 수준의 낮은 영향력이 형성되고 있는 것으로 조사되었다. 넷째, 승선기업 선택과 장기 승선간에는 74%의 높은 영향력이 형성중인 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과를 토대로 해운기업은 선박관리 능력 향상을 위해 핵심역량을 증대시키고, 우수한 해기인력을 수급받기 위한 실습생 만족도 향상 노력이 필요하다는 것을 확인하였다.

핵심용어 : 해운기업, 핵심역량, 만족도, 실습생, 승선기업 선택

Abstract : This study is to analyze the effects of the shipping company's core competencies on the satisfaction of the cadets who have completed the consignment practice at the shipping company and on the long-term boarding and onboard company choice after graduation. To do this, the survey was conducted on 211 cadets who completed consignment practice by setting up questionnaires based on prior research. The results of the verification by setting up the hypothesis were then derived as follows: First, the value and persistence of the shipping companies' core competences have a impact on the satisfaction of the boarding practice, with an influence of 32.4% and 32.7% respectively. Second, the satisfaction of boarding practice had a significant impact on the choice of the boarding companies after graduation, with an influence of 49.7%. Third, it has been found that there is a low influence of 4.5% between the satisfaction of boarding practice and the long-term boarding. Fourth, it was found that 74 percent of the high influence was forming between the selection of the boarding companies and the long-term boarding. Based on research results, it was confirmed that the shipping company would need an effort to improve the satisfaction level of cadets are needed to increase core competencies and to retain excellent crews in order to improve the capability of ship management.

Key Words : Shipping Company, Core Competencies, Satisfaction, Cadets, Selection of the Boarding Companies

1. 서 론

대한민국 경제 성장과 함께 최근 20대 젊은 세대들의 폐쇄되고 단절된 생활을 지속해야하는 승선 직업에 대한 기피

현상이 심화되고 있다. Table 1과 같이 한국선원복지고용센터(2018)에서 조사한 결과에 따르면 2018년 기준 전체 해기사 가운데 승선경력이 15년 미만인 해기사의 비율은 11%에 불과하며, 2010년 대비 27% 감소세를 나타냈다. 반면 병역 특례 기간 이후의 승선 기피가 심화되며 승선경력 5년 미만의 해기사 비율은 48%로 2010년 대비 22% 증가하였다.

* First Author : jschoi@mmu.ac.kr, 061-240-7163

† Corresponding Author : kdb@mmu.ac.kr, 061-240-7197

Table 1. Statistics by Onboarding Period (Ocean Going Vessel)

2010				
Total (%)	~5Y	5Y~10Y	10Y~15Y	15Y~
100 %	26 %	13 %	13 %	48 %
2018				
Total (%)	~5Y	5Y~10Y	10Y~15Y	15Y~
100 %	48 %	25 %	16 %	11 %

(Source) Koswec

그러나 이러한 승선 기피 현상이 직업의 특수성이나 환경, 그리고 20대 젊은 세대들의 의식수준 변화에 기인한 것이라고 단정 지을 수는 없다고 사료된다.

그 이유 중의 하나가 기업에도 있다고 생각되며 국내 해운 기업의 경우 Table 2와 같이 한국선주협회(2018)에서 조사한 결과, 지난 2008년 글로벌 금융위기 이후 약 125개의 기업이 도산 하는 등 경영여건이 악화되었다.

Table 2. Bankruptcy of Korean Shipping Companies

Year	No. of Companies (Existed)	No. of Companies (Bankrupted)
2019	156	7
2018	157	14
2017	168	24
2016	191	13
2015	200	13
2014	196	11
2013	186	14
2012	179	7
2011	190	12
2010	181	10
Total		125

(Source) KSA Annual Report (2018)

2008년 기준 국내 5대 선사라 할 수 있는 한진해운, 현대상선, STX팬오션, SK해운, 대한해운이 모두 법정관리, 파산, 인수합병 등의 구조적인 변화를 겪는 등 국내 해운선사의 기업 역량은 갈수록 악화되는 상황이다. 이러한 상황속에서 해운기업은 비정규직 고용을 증대하면서 당장의 경영여건 회복에 집중하는 양상이다.

기업의 비정규직 채용은 경영 효율성을 제고시키지만, 노동 생산성을 저해하고 지속가능한 역량확보에 불확실성을 초래하기 때문이다(Kim, 2007). 또한 국내 해운기업들 상당수가 선원들에 대한 관리를 위탁 선원관리회사를 통해 수행 중이며, 이들에 대한 채용형태 역시 Table 3과 같이 7개의 위

탁 선박관리사 가운데 5개사가 계약직 형태로 선원을 고용하고 있다.

Table 3. Type of Employment (Ship Management Companies)

Company	Allotment (2019)			TYPE	
	Total	Compulsory	Other	Permanent	Contract
HMS	60	4	56		O
G Marine	55	12	43	O	
Panstar	51	6	45		O
KLC SM	49	14	35		O
POS SM	40	29	11		O
KMTC SM	23	13	10	O	
IMS KOREA	14	0	14		O

(Source) Seantet, Koswec

따라서 해운기업이 우수한 역량을 갖추고 있다면 선원에 대한 관리와 운영 역시 체계적이고 효과적이 될 것이며, 자연스럽게 선원들의 승선에 대한 소속감 제고 및 만족도 향상으로 이어질 수 있을 것이라고 생각된다. 또한 해운기업의 역량 가운데 가장 핵심적인 역량이 강화될수록 선원의 승선만족도는 향상되고, 승선기업을 선택하는데도 큰 영향을 차지할 것이라고 사료된다.

본 연구의 목적은 해운기업이 지속가능한 성장동력 확보를 위해 가치성과 지속성에 기반한 핵심역량을 확보할 때 해양대 실습생들의 승선 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고, 실습생들의 승선 만족도가 졸업 후 승선기업 선택에 있어서 어떤 영향을 미칠 것인지를 검증하는데 있다.

연구 목적을 달성하기 위하여 목포해양대학교 해사대학재학생 가운데 외부 위탁 실습을 마친 학생들을 대상으로 211매의 설문지를 회수하여 기업의 핵심역량, 승선 실습 만족도, 승선 기업선택과의 구조적 관계를 실증적으로 분석하였다.

본 논문에서는 제1장의 서론에 이어 2장에서는 기업의 핵심역량과 관련된 기존 연구 사례들을 살펴보면서 해운업계에 적용 가능한 핵심역량의 측정 지표들을 도출하였다. 또한 승선 생활에 대한 만족도 및 중요도 등과 관련된 선행연구들을 살펴보고 본 연구의 차별성과 중요성에 대해 고찰하였다. 3장은 연구방법으로, 연구모형과 가설을 설정하고 연구에 사용되는 주요 변수에 대한 조작적 정의 과정을 살펴본 후 연구 결과를 도출하였다. 4장인 결론에서는 연구결과 요약, 시사점 및 연구의 한계점에 대하여 제시하였다.

2. 선행연구

2.1 핵심역량 관련 연구

기업의 핵심 역량(Core Competence)이라는 용어는 Prahalad and Hamel(1990)의 연구를 통해 전 세계 기업 전략 수립의 근간으로 활용되기 시작했다. 핵심역량은 기업이 고객 만족을 위해 추구하는 특정한 방법의 능력을 의미하며, 이러한 능력은 기업의 신규시장 진출과 경쟁력 강화에 적극 활용되고 있다. 따라서 기업은 자체적으로 확보한 역량 가운데 경쟁기업과의 경쟁 우위를 달성할 수 있는 핵심적 역량을 설정하고, 이를 활용하여 기업 성장의 원동력으로 활용해야 한다.

기업의 핵심역량을 선정하기 위한 전제조건에 대해 Mansfield(1996)은 기업의 종사자 모두에게 접근 가능한 방법(one-size-fits-all)으로 기업 종사자 개개인이 갖추고 있는 개별 역량들을 하나의 프레임안에 적용할 수 있는 조직 역량으로 승화할 필요가 있다고 언급하였다.

이러한 핵심역량이 기업의 비전과 미션을 달성하는 수단으로 활용되기 위해서는 기업의 목표와 개인의 목표가 연계하는 체계적이고 구체적인 그리고 실현가능한 방향으로 개발되어야 한다고 주장되고 있다(Gu and Shin, 2009).

반면 기업 종사자의 능력치 이외에도 기업이 갖추고 있는 핵심역량이 기업 종사자 또는 기업에 입사를 희망하는 지원자들의 만족도를 제고시키기 위한 조건으로 성립되기 위해서는 기업의 성장과 비전을 상징화하는 전사적 조직 관리 및 운영의 핵심으로 자리 잡을 필요가 있다(Cooper, 2000). 기업의 핵심역량은 타 기업대비 자사가 보유한 차별화된 능력을 기업 종사자 개개인의 능력치와 결합하여 조직적이고 시스템적인 가치로 구현화하는 것이 중요하고, 기업이 지속 가능한 경쟁적 우위를 달성하기 위한 요건으로는 기업의 희귀성과 가치성, 모방의 어려움, 대체 불가능 등 기업 고유의 가치성과 지속성이 전제되어야 한다(Prahalad and Hamel, 1994). 따라서 본 논문에서는 해운기업 핵심역량의 주요 지표를 선정하기 위해 앞선 선행연구들을 살펴본 결과 Prahalad and Hamel(1994)의 주요 연구에서 도출된 기업의 가치성과 지속성을 기업의 경쟁적 우위를 달성하기 위해 핵심역량의 주된 요소로 선정하였다. 기업의 가치성과 지속성 요소는 앞서 살펴본 해운기업의 경영 불확실성과 해기사에 대한 고용처우 등을 살펴볼 때 가장 적합한 요소라고 판단된다.

2.2 승선기업 선택 관련 연구

해운기업의 승선사관으로서 직업 선택의 목적과 영향요인 등에 관한 논문은 많지 않은 상황이다. 오히려 해기인력으로서 승선실습 또는 승선과정 중에서의 직무 만족도 등에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 본 논문에서는 승선실

습의 만족도가 기업 선택에 영향을 미칠 지에 대한 가정 수립의 근간으로 활용되고 있다.

상선 위탁실습생의 업무실패 및 실습만족도에 관한 연구에서는 승선실습 수행자 461명을 대상으로 만족도를 정의하는 평가요인으로 평균업무시간, 평균휴식시간, 최소휴식시간, 실습지원비를 설정하여 각 요인별 만족도를 설문조사하였고, 조사 결과 업무시간과 휴식시간 등에 대한 만족도가 낮은 비중으로 도출되었다(Kim et al., 2018b).

또한 해기 직업에 대한 안정성 제고를 위해 관련 업계 종사자 2,830명을 대상으로 설문조사를 수행하여 해기 직업의 경로 모델을 설정하고, 가설을 검증하여 해기사 진입을 위한 동기요인으로 해기사들에 대한 휴식의 부여, 급여의 현실화, 교육 및 체계적인 네트워킹과 적절한 승하선의 유도 등 운영의 효율성 제고가 해기 직업 선택의 중요 동기요인이라는 연구결과가 조사되었다(Kim et al., 2009).

이상의 연구결과 등을 토대로 승선실습 대상자의 만족도에 영향을 미치는 요인으로 근무환경 개선과 동기부여 두 항목을 대분류로 설정하였다. 근무환경 개선 요인으로는 적절한 작업 및 휴식시간의 부여, 실습 지원비의 현실화를 선정했으며, 동기부여 요인으로는 실습생 대상의 체계적인 교육제공, 승조원 및 육상조직간의 원활한 네트워킹, 적절한 승하선의 유도 등 운영의 효율성 제고를 주요 요인으로 설정하였다.

3. 연구방법 및 결과

3.1 연구 모형과 가설 설정

3.1.1 연구모형

본 연구의 주안점은 기업의 핵심역량이 해당 기업에서 승선실습을 마친 실습생들의 만족도에 영향을 미치고 이것이 졸업 후 승선 기업선택에 미치는 영향을 연구하는데 있다. 기업의 핵심역량은 타 기업 대비 경쟁적 우위의 원천을 이루는 중요 요인으로서 해기사들의 승선기업 선택에 중요한 변수로 작용될 것으로 판단되고 있다. 핵심역량을 잘 갖춘 기업일수록 기업의 핵심자산인 선박에 대한 관리역량을 강화하고, 선박운항의 핵심적 존재인 해기사에 대한 만족도를 제고시켜 승선기업 선택에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 기업 고유의 핵심역량을 강화하여 선원에 대한 근무여건 개선과 동기부여를 제공한다면 승선 만족도가 향상되고 승선 기업선택에도 영향을 미칠 것이라 사료된다.

따라서 선행연구를 통해 도출한 핵심역량의 구분 지표와 실습 만족도 및 승선 기업 선택 간의 개념적 준거들을 정리하면 Fig. 1과 같다.

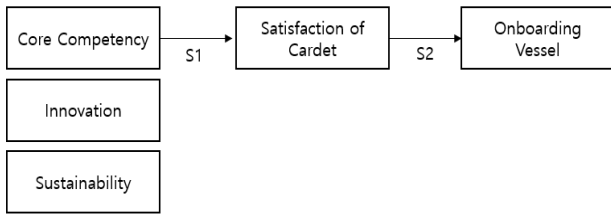


Fig. 1. A Model of Study.

3.1.2 가설의 설정

Fig 1의 연구 모형에 따라 응답자가 인식한 해운기업의 핵심역량, 실습생의 승선 만족도 및 승선기업 선택과의 관계를 구체적인 가설로 설정하였다. 각각의 가설은 선행연구들을 통한 이론적 근거에 기인하여 최대한 설정하였지만, 모든 개념변수들에 대한 충분한 이론적 근거를 확보하지는 못하였기에 설문문항들에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 병행하여 개념변수들의 인과관계를 설명한 후 구조화된 연구 모형을 생성하였다.

1) 핵심역량과 실습생의 승선 만족도간의 관계

기업의 생존과 발전을 위해서 핵심역량을 갖추고 유지하는 것이 중요하며, 핵심역량의 확보는 기업 종업원들의 업무 수행능력 강화 등을 위해 필요한 조건이라는 것은 다양한 연구들을 통해 입증되었다(Cooper, 2000; Miles and Snow, 1978). 이들 연구의 공통점은 핵심역량은 기업 경쟁력의 원천이며, 기업의 성과에 영향을 미치므로 핵심역량의 증대를 위해서는 가치성이 높아야 하고, 기업이 장기간 생존할 수 있는 지속성이 유지되어야 한다는 것이다.

이와 같은 점을 고려하여 기업의 핵심역량은 기업 성과를 증진하고 종업원들의 만족도를 제고시킨다고 볼 수 있다. 따라서 핵심역량의 두 가지 구성요소인 가치성과 지속성이 실습생들의 승선만족도에 영향을 미칠 것으로 보고 이를 검증해 보고자 한다.

가설1. 기업의 핵심역량은 실습생의 승선 만족도에 정(+)의 영향을 미친다.

가설1-1: 핵심역량의 가치성은 실습생의 승선 만족도에 정(+)의 영향을 미친다.

가설1-2: 핵심역량의 지속성은 실습생의 승선 만족도에 정(+)의 영향을 미친다.

2) 실습 만족도와 승선기업 선택 및 장기승선간의 관계

해기사 양성을 위한 전문적인 교육을 수행중인 해양대학교 재학생들은 졸업 전 해기사가 되기 위한 첫 번째 관문으로 기업체에서 6개월 이상의 외부 실습을 수행하고 있다. 이와 관련하여 일부 연구에서는 해운기업의 실습생들에 대한 체계적인 교육과 소통 및 근무 환경 개선등이 해기직업에 대한 만족도 향상과 장기승선 유도를 도모하는데 영향을 미칠 수 있다고 분석하였다(Kim et al., 2009). 이러한 연구결과를 바탕으로 현 시점에서 승선 만족도가 승선기업 선택과 장기 승선 유도에 긍정적인 영향을 미치는지 검증하기 위해 아래 연구가설을 수립하였다.

가설2. 실습생의 승선 만족도는 승선 기업 선택에 정(+)의 영향을 미친다.

가설3. 실습생의 승선 만족도는 장기 승선 유도에 정(+)의 영향을 미친다.

가설4. 실습생의 기업 선택은 장기 승선 유도에 정(+)의 영향을 미친다.

3.2 설문지의 설계

본 연구의 가설 설정을 통해 도출된 연구 개념들에 대한 변수 설정을 위하여 기존 연구와 각종 사례들을 바탕으로 설문지 상의 개념변수들에 대한 내용들을 다음과 같이 정의하여 설문지를 설계하였다.

3.2.1 핵심역량 설문지 설계

핵심역량이 기업의 일반적인 역량과 차별화되는 가장 큰 요인으로는 가치성과 지속성을 손꼽을 수 있다. 본 연구는 Prahalad and Hamel(1994)의 기존 연구를 바탕으로 기업의 핵심역량을 가치성과 지속성으로 구분하고 Table 4와 같이 측정 변수를 책정하여 Likert 5점 척도를 기준으로 가치성 5문항, 지속성 4문항으로 설문지를 설계하였다.

3.2.2 승선 실습 만족도 설문지 설계

위탁 실습생들의 승선 만족도 측정항목의 도출을 위하여 기존의 선행연구들을 참조하였다. 이들 문헌에서 대부분의 실습생들은 위탁 실습기간동안 만족도가 높지 않은 것으로 나타났으며, 가장 큰 불만족 사항으로 동기부여를 위한 소통과 교육시스템의 부재를 손꼽았다(Park and Jeong, 2019). 이밖에도 평균업무시간, 휴식시간, 실습비용이 승선 만족도에 미치는 영향이 상당함이 기존 연구를 통해 확인되었다(Kim et al., 2018a).

해운기업의 핵심역량이 해사대 학생들의 승선기업 선택에 미치는 영향 분석

Table 4. Survey Details of Core competencies

Variables	Contents
Innovation (CI)	Is the company's understanding of shipping market and operating outstanding? (ci1)
	Are the networks owned by companies managed efficiently? (ci2)
	Does the company pursue a growth strategy through steady advance expansion? (ci3)
	Are they able to sell and operate differently from other companies? (ci4)
	Is the company's operating service satisfactory? (ci5)
Sustainability (CS)	Is it impossible for other companies to imitate the organization that runs the company? (cs1)
	Is the shipping service provided by the company easily interchangeable with other companies? (cs2)
	Are internal education and investment programs activated to ensure corporate sustainability? (cs3)
	Is the organization's personnel and systems systematically managed? (cs4)
Resources	Prahalad & Hamel (1990) & Hamel (1991) & Jay Kandampully (2002) & Gokkaya and Ozbag (2015)

따라서 기존 선행연구를 바탕으로 승선 만족도의 이론변수를 근무환경과 동기부여로 구분하고 Table 5와 같이 측정변수를 책정하여 Likert 5점 척도를 기준으로 근무환경 2문항, 동기부여 2문항으로 설문지를 설계하였다.

3.2.3 승선 기업선택 설문지 설계

종속변수에 해당하는 승선 기업 선택의 측정항목은 본 연구를 통해 확인하고자 하는 목표를 명확히 설정하여 설문지를 설계하였다. 본 연구의 가장 큰 목표인 해운기업의 핵심역량과 승선실습의 만족도, 그리고 졸업 후 승선기업 선택간의 관계성을 검증하는데 있으므로 첫 번째 문항은 승선실습 기업에 대한 취업 선택 여부를 설정하였다. 두 번째 문항으로는 기존 연구에서 기업의 임금 수준이 높을수록 장기 승선간의 상관성이 높다는 등의 이론적 관계가 입증된바 있으므로(Kim et al., 2018b), 실습 만족도와 장기 승선 여부간의 관계를 파악하고자 한다. 따라서 승선 기업 선택에 대한 설

문 문항을 Table 6과 같이 설계하여 Likert 5점 척도를 기준으로 구성하였다.

3.3 연구방법

본 연구의 설문에 대한 모든 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였다. 자료 분석 방법으로는 수집된 통계 자료에 대한 입력(data coding)과 오류제거(data cleaning) 과정을 거쳐 SPSS 통계 패키지와 AMOS 18.0 프로그램을 활용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 설문 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석을 실시하였다.

둘째, 측정에 사용한 분석기법의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 수행하였다.

셋째, 독립변수에 해당하는 기업의 핵심역량과 종속변수에 해당하는 취업 선택간의 신뢰도를 검증하기 위하여 크론바하 알파 계수를 산출하였다.

Table 5. Survey Details of Onboarding Satisfaction

Variables	Contents
Working Environment (CE)	The company gave appropriate work and breaks during training period. (ce1)
	The payment of the company was set at an appropriate level. (ce2)
Motivation (CM)	The company provided a systematic education for the cadets. (cm1)
	Opportunities for smooth communication with crews and headquarters on the ship were provided. (cm2)
Sources	(Park and Jeong, 2019) & (Kim et al., 2018b)

Table 6. Survey Details of Onboarding Choice

Variables	Contents
Employment (CP)	I want to get a job at a company where I had an onboard training. (cp1)
	I'd like to get a long-term job at the company where I had an onboarding training. (cp2)
Sources	(Kim et al., 2009)

넷째, 변수간의 상관관계를 검증하기 위해 상관분석 및 경로분석을 실시하였다.

3.4 연구결과 및 가설의 검증

3.4.1. 빈도분석

Table 7과 같이 설문 대상에 대한 빈도분석을 수행하였다. 본 연구 참여 대상자의 성별은 남성이 91.5%로 여성에 비해 높게 나타났다. 전공계열은 항해계열이 63.5%이고 기관계열이 36.5%로 나타났다. 승선 실습한 선종은 원유선과 LNG선 등의 탱커선이 33.6%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 승선 실습한 기업의 채용 형태는 정규직이 51.2%, 계약직이 44.5%로 비슷한 양상을 나타냈다. 승선 실습한 기업의 선박 운항 척수는 40척 이상이 49.3%로 가장 높은 비중을 차지했다.

Table 7. Frequency Analysis Result

Type	Frequency	Ratio (%)	
Gender (n=211)	Male	193	91.5
	Female	18	8.5
Major (n=211)	Deck	134	63.5
	Engine	77	36.5
Type (n=211)	Bulk	23	10.9
	Tanker (Crude,Gas)	71	33.6
	Tanker (Chemical)	31	14.7
	Container	40	19.0
	Other (CarcARRIER, others)	46	21.8
Employment (n=211)	Permanent	108	51.2
	Contract	94	44.5
	Other	9	4.3
Operating Vessel (n=211)	Less than 10	22	10.4
	10~20	38	18.0
	20~30	47	22.3
	More than 30	104	49.3

3.4.2 타당성 검증

본 연구에서는 설문지의 구성 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 병행하여 실시하였다. 탐색적 요인분석의 경우 설문지 설계를 위한 이론적 배경이 정립되지 않은 경우에 설문 문항의 적합성을 검증하기 위해 수행되며, 확인적 요인분석은 이론적 배경 하에서 변수들 간의 관계를 미리 설정해두고 실시되는 요인 분석으로 두 방법 모두 선행적 이론 근거와 연구자의 지식이 설문 문항 설계에 어느 정도 타당하게 반영되었는지를 평가하기 위해 수행된다.

아래의 Table 8은 핵심역량과 만족도와 관련된 설문 문항

에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과이다.

Table 8. Result of Exploratory Factor Analysis

Type	Factor1	Factor2
ci5	0.851	-0.030
ci4	0.805	0.147
ci1	0.797	0.009
ci2	0.791	0.095
ci3	0.702	-0.014
cs4	0.628	0.505
cs1	0.627	0.342
cs3	0.611	0.495
cs2	0.102	0.865
Eigen value	4.306	1.396
Variance (%)	47.840	15.510
Cumulative Variance (%)	47.840	63.350

설명된 총분산은 2개의 요인이 9개의 항목에 대한 설명력을 의미한다. 초기 고유값인 Factor1에 비해 데이터의 성분값을 뚜렷하게 분리하기 위해 변환행렬을 사용한 값인 Factor2는 일반적으로 누적분산이 60% 이상이면 설명력이 높다고 평가할 수 있는데, 동 연구에서는 63.350%로 높은 설명력을 나타냈다. 각 변수들의 요인 간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인 적재량은 (+)0.3 이상일 경우 유의하다고 볼 수 있다(Kim, 2014). 동 연구의 핵심역량을 설명하는 가치성 항목(ci1~ci5)과 지속성 항목(cs1~cs4)은 모두 0.3 이상의 유의한 수준을 기록했다.

마지막으로 각 요인이 전체 분산에 대한 설명력을 나타내는 아이겐값은 1 이상에서 유의하며, 동 연구결과 모든 아이겐값이 1 이상의 유의한 수준을 나타내며, 결론적으로 핵심역량에 대한 변수들은 가치성과 지속성에서 각각의 공통된 성격을 갖으며 본 연구의 목적을 달성하기 위해 적합하게 설계된 것으로 파악되었다.

Table 9. Result of Satisfaction

Result of Satisfaction	Factor1
cm1	0.818
cm2	0.804
ce1	0.756
ce2	0.743
Eigen value	2.439
Variance (%)	60.971
Cumulative Variance (%)	60.971

해운기업의 핵심역량이 해사대 학생들의 승선기업 선택에 미치는 영향 분석

Table 9와 같이 만족도와 관련된 설문 문항은 1개의 하위 요인으로만 묶였으며, 누적분산이 60.971%로 역시 높은 설명력을 나타냈다. 요인 적재량 역시 0.3을 상회하는 높은 수준을 기록하며, 모든 문항에서 만족도를 설명하는 공통성이 나타나며 좋은 설문 문항임을 입증하였다. 아이겐값 역시 1 이상의 유의한 수준을 나타내며, 승선 만족도를 판단하기에 적합한 설문으로 설계된 것으로 파악되었다.

SPSS에서 수행되는 탐색적 요인분석과는 달리 확인적 요인분석은 AMOS 프로그램을 통해 수행된다.

Table 10. Result of Confirmatory Factor Analysis

Type	S.R.W	Error
ci1	0.801	0.231
ci2	0.732	0.323
ci3	0.614	0.72
ci4	0.807	0.291
ci5	0.821	0.244
cs1	0.695	0.452
cs2	0.556	0.815
cs3	0.764	0.343
cs4	0.791	0.346
ce1	0.733	0.212
ce2	0.876	0.815
cm1	0.787	0.455
cm2	0.752	0.476
cp1	0.912	0.229
cp2	0.836	0.443

Type	Reliability	AVE
competencies	0.9200204	0.564551056
Satisfaction	0.8350172	0.559756432
Onboarding	0.8197185	0.694911561

Correlation coefficient & AVE	CI	CS	CM	CP
CI	0.614*			
CS	0.325	0.506*		
CM	0.608	0.498	0.56*	
CP	0.602	0.559	0.807	0.695*

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	51	204.76	84	0	2.438

이론적으로 개념 신뢰도는 0.7 이상, 분산추출지수는 0.5 이상이면 측정모형의 신뢰도와 타당성은 만족스럽다고 할 수 있다(Kim, 2014).

Table 10과 같이 확인적 요인분석 결과 표준적재치가 0.5 이상이기 때문에 개념 타당성은 확보되었으며, 각 요인별 분산추출지수 역시 0.5 이상이므로 수렴 타당성 역시 확보되었다고 할 수 있다. 또한 각 개념 신뢰도가 0.7 이상이므로 내적 일관성이 있다고 할 수 있다.

판별 타당성을 검토하기 위해 두 요인 사이의 분산추출지수와 결정계수간의 관계를 확인하였다. 분산추출지수가 각 요인의 결정계수보다 클 경우 판별 타당성이 확보된다. 본 연구결과 승선선택-만족도, 지속성-승선선택 간에는 결정계수가 분산추출지수보다 큰 것이 발견되면서 부분적으로 판별 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다.

마지막으로 모형의 적합도를 판별하기 위해 CMIN/DF 값을 확인하였다. CMIN은 모형의 불일치 정도를 나타내는 것으로 CMIN/DF 값이 3보다 적을 경우 모형은 만족할 만한 적합도를 가진다(Kim, 2014). 따라서 본 모형의 CMIN/DF 값이 2.438이므로 전반적인 적합도를 나타내는 것으로 확인되었다.

3.4.3 신뢰도 분석

신뢰도 분석은 설문지의 문항이 설명하고자 하는 바를 안정적이고 일관성 있게 측정하는지를 평가하기 위해 필요하다. 신뢰도 측정을 위한 방법론으로는 Cronbach's α 계수를 이용하였다. 일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's α 계수는 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 판단한다. Table 11과 같이 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 계수는 모든 요인에서 0.6 이상으로 높은 신뢰도를 나타냈다.

Table 11. Result of Reliability Analysis

Type	Su Factor	Question	Cronbach's α
Core competencies	CI	5	0.863
	CS	4	0.786
	Total	9	0.857
Satisfaction	CE	2	0.696
	CM	2	0.727
	Total	4	0.784
Onboarding	CP	2	0.865

3.4.4 가설의 검증

가설의 채택여부를 결정하기 위해서는 표준화경로계수값이 0.3 이상을 나타내야 한다. 표준화경로계수값이 0.1 이하면 영향력이 "낮음"이며, 0.3 이상이면 "일반적" 수준이며, 0.5 이상이면 "높은" 수준으로 볼 수 있다(Cohen, 1988).

Table 12. Result of Hypothesis Verification

Result of Hypothesis 1							
Type	Factor	S.P.C	P.Coefficient	Standard Error	C.R	P	Result
CI	CE	0.324	0.471	0.104	4.506	0.000	Accept
CS	CE	0.327	0.154	0.087	1.771	0.077	Accept
Result of Hypothesis 2							
Type	Factor	S.P.C	P.Coefficient	Standard Error	C.R	P	Result
CE	CM	0.497	0.499	0.06	8.305	0.000	Accept
Result of Hypothesis 3							
Type	Factor	S.P.C	P.Coefficient	Standard Error	C.R	P	Result
CE	CP	0.045	0.047	0.053	0.884	0.377	Reject
Result of Hypothesis 4							
Type	Factor	S.P.C	P.Coefficient	Standard Error	C.R	P	Result
CM	CP	0.740	0.768	0.054	14.421	0.000	Accept

Table 12와 같이 본 연구결과 전체 가설 가운데 실습 만족도와 장기승선간의 영향력은 가설채택 수준을 하회하며 기각되었고, 나머지 가설들은 표준화경로계수가 0.3을 상회하며 모두 채택되었다. 특히 기업선택과 장기승선간의 표준화경로계수는 0.74로 높은 영향력을 보였으며, 이는 핵심역량을 갖춘 승선기업의 선택이 장기승선을 견인하는 중요요인이 되고 있다는 것을 입증하고 있다.

모형의 적합도를 평가하는 지표로 절대적합지수(X2), 증분적합지수(GFI, AGFI), 간명부합지수(CFI, NFI) 등을 이용한다(Kim, 2014).

절대적합지수의 경우 모형의 전반적인 부합도를 평가하는 지수로 X2을 이용하여 귀무가설을 검정한다.

연구결과에 대한 구조모형의 적합도를 평가한 결과 X2 = 37.815(df = 10, p = 0.000), GFI = 0.929, AGFI = 0.734, CFI = 0.891, NFI = 0.884 로 모두 긍정적인 수치를 기록하며 모형의 적합도가 양호하다는 사실을 확인할 수 있다.

4. 결론 및 시사점

본 연구는 해운기업의 핵심역량이 해당 기업에서 승선실습을 마친 실습생들의 만족도에 영향을 미치고 이것이 졸업 후 승선 기업선택 및 장기승선에 미치는 영향을 연구하는데 있다. 기업의 핵심역량은 타 기업 대비 경쟁적 우위의 원천을 이루는 중요 요인으로서 해기사들의 승선기업 선택에 중요한 변수로 작용될 것으로 판단되고 있다. 이러한 핵심역량과 관련된 지표들을 발굴하기 위해 선행연구를 바탕으로 가치성 및 지속성과 관련된 설문문항을 도출하였다.

승선실습의 만족도 및 승선기업 선택 역시 선행연구 등을 바탕으로 설문 문항을 설정하여 위탁실습을 마친 실습생 211명을 대상으로 설문조사를 수행하고 가설을 설정하여 검

정한 결과, 다음과 같은 연구 결과가 도출되었다.

첫째, 가설 1과 관련하여 기업의 가치성과 지속성은 승선실습의 만족도에 모두 영향을 미치며, 이들에 대한 영향력은 각각 32.4%와 32.7%로 나타났다. 즉 해운기업이 보유한 서비스, 선대운영, 시스템 등의 핵심역량이 실습생들의 교육환경과 동기부여에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 이는 우수한 역량을 갖춘 기업일수록 실습생과 선원들에게 우수한 근무환경을 제공하면서 만족도를 높이고 있는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 가설2와 관련하여 승선실습 만족도는 졸업 이후 승선기업 선택에 영향을 미치며, 이들에 대한 영향력은 49.7%로 나타났다. 이는 승선실습에 대한 만족도가 높을수록 실습 선사에 취업하는 가능성이 높아지는 것을 의미하고 있다. 또한 승선 실습의 만족도가 교육생들 사이에 공유되면서 졸업 후 승선기업 선택에서도 영향을 미치고 있는 것으로 사료된다. 따라서 우수한 해기인력을 확보하기 위해서 해운기업들은 승선 실습생들에 대한 만족도 향상에 힘쓸 필요가 있다.

셋째, 가설3과 관련하여 승선실습의 만족도와 장기 승선간에는 4.5% 수준의 낮은 영향력이 형성되고 있는 것으로 조사되었다. 이는 장기 승선에 대한 선택이 실습시점에서의 만족도 보다는 졸업 후 승선 기간의 삶과 미래의 진로 등과 연관될 가능성이 높기 때문으로 분석된다.

넷째, 가설4와 관련하여 승선기업 선택과 장기승선간에는 74%의 높은 영향력이 형성중인 것으로 나타났다. 이는 졸업 후 핵심역량이 뛰어난 기업에서 승선할수록 장기 승선으로 이어질 가능성이 높다는 것을 입증하고 있다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 본 연구의 시사점과 의의는 아래와 같다.

첫째, 해운기업이 우수한 해기인력을 수급받기 위해서는

기업이 다른 기업과 차별화 시킬 수 있는 핵심역량을 증대시켜 승선 실습생들에 대한 만족도를 높일 필요가 있다.

둘째, 최근에 확산되고 있는 해양대 졸업생들의 승선기업 현상들의 주요 원인이 젊은 세대들의 인내심 부족 등 사회적인 현상만이 아니라 기업 자체의 경쟁력 부분에서도 원인이 있다는 것을 확인할 수 있었다.

셋째, 졸업 후 첫 직장으로서의 기업 선택이 장기승선의 중요한 요인이 되므로, 선원관리 담당자들은 단순한 성적 중심의 단편적인 선원 채용 방식이 아닌 보다 고도화된 채용 프로그램의 도입이 필요하겠다.

본 논문은 실습생들의 승선 만족도가 기업 선택에 미치는 영향을 분석함과 동시에 기업 자체가 갖고 있는 역량이 학생들에게 미치는 영향을 살펴봄으로써 기업과 학생간의 양방향 연관관계를 분석했다는 것에 의미가 있다.

이러한 본 연구의 시사점에도 불구하고 다음 몇 가지 부분에서 연구의 한계점을 보이고 있으므로 향후 보완이 필요하다.

첫째, 설문조사의 표본이 남성중심이고 항해계열에 집중된 점은 연구의 결과를 하나의 이론 모델로 제시하기에 대표성이 부족하다.

둘째, 해운기업의 경우 운영 중인 대표 선종에 따라 핵심역량이 차별화되고 위탁 실습생들의 만족도 역시 선종별로 차별화되지만 각각의 연구모형을 제시하지 못한 점은 연구의 한계점으로 인식되며 이에 따른 추가 연구가 필요하겠다.

셋째, 해운기업의 핵심역량을 판단하는 조사대상을 대학생으로 선정된 점은 재학생의 전문역량을 고려할 때, 객관적 결과 도출에 다소 무리가 따를 수 있다.

따라서 향후 본 연구의 한계점으로 제시된 문제점들을 개선하고 보완하기 위한 다양한 후속 연구가 진행되길 바란다.

References

- [1] Cohen, J.(1988), *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [2] Cooper, K. C.(2000), *Effective competencies Modeling and Reporting*, New York, Amacom.
- [3] Gokkaya, O. and O. K. Ozbag(2015), *Linking Core Competence, Innovation and Firm Performance*, *Journal of Business Research Turk*, Vol. 7, No. 1, pp. 90-102.
- [4] Gu, D. S. and Y. J. Shin(2009), *A Study On The Strategic Alignment Between Competency-Based Human Resource Management And Core Competence Development*, *Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, pp. 1-27.
- [5] Hamel, G.(1991), *Competition for Competence and Inter-partner Learning within International Strategic Alliances*, *Journal of the Strategic Management*, Vol. 12 (Special Issue).
- [6] Jay Kandampully(2002), *Innovation as the Core competencies of a Service Organization*, *European Journal of Innovation Management*, Vol 5. No. 1, pp. 18-26.
- [7] Kim, D. B., C. H. Lee, and H. H. Lee(2018a), *A Study on the Working Conditions and Training Satisfaction Level of Merchant Ship Cadets*, *Conference of the Korean Society of Marine Environment & Safety*, pp. 28-35.
- [8] Kim, D. B., C. H. Lee, and H. H. Lee(2018b), *A Study on the Working Status and Onboard Training Satisfaction Level of Merchant Ship's Cadets*, *Journal of the Korean Society of Marine Environment & Safety*, pp. 709-716.
- [9] Kim, K. S.(2014), *Amos 18.0 Guide Book in 2014*, p. 218.
- [10] Kim, Y. H.(2007), *Why Employers Use Contingent Workers: Examining the Rational and Arational Hypotheses*, *Journal of Labor Policy Research*, Vol. 7, No. 4, pp. 111-142.
- [11] Kim, Y. M., S. Y. Jun, B. H. Hwang, I. C. Kang, and H. J. Jeong(2009), *Analysis of the Effects of Behavioral Factors on the Seafarers' Career Path*, *Journal of the Korean Society of Marine Environment & Safety*, pp. 369-374.
- [12] Mansfield(1996), *Building competency models: Approaches for HR professionals*, *Human Resource Management*, Vol. 35, No. 1, pp. 7-16.
- [13] Miles, R. E. and C. C. Snow(1978), *Organizational Strategy: Structure and Process*, New York, McGraw-Hill Book Co.
- [14] Park, J. M. and C. H. Jeong(2019), *A Study on the Development of a Human Resource Management Program for Commissioned On-board Trainees*, *Journal of Korean Society of Marine Environment & Safety*, Vol. 25, No. 1, pp. 7-17.
- [15] Prahalad, C. K. and G. Hamel(1990), *The Core Competence of the Corporation*, *Harvard Business Review*, May-June.
- [16] Prahalad, C. K. and G. Hamel(1994), *Why Search for a New Paradigm? Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 4, pp. 5-16.

Received : 2019. 07. 24.

Revised : 2019. 09. 10. (1st)

: 2019. 10. 04. (2nd)

Accepted : 2019. 10. 28.