

# 제목: 조직관리론적인 입장에서 바라본

## 승선생활관에 대한 연구

해사수송과학부 4학년

류재수 정이영 조병각

### < 목 차 >

#### I. 서론

1. 연구의 필요성과 연구목적
2. 연구내용과 연구방법

#### II. 본론

1. 승선생활관 조직의 성격
2. 승선생활관의 조직의 현황
3. 조직구조 및 책무
4. 계획  
(1)계획의 정의와 성격

- (2)계획의 유형과 차원

- (3)전략적 계획과 전술적 계획

#### 5. 통제

- (1)통제의 정의

- (2)통제의 요소

- (3)통제의 단계

- (4)승선생활관에 적용

- 6.조직관리의 통합과정:의사결정

#### III. 결론

1. 연구결과

2. 연구의 공헌점과 한계점 .

#### I. 서론

##### 1.연구의 필요성 및 연구목적

현재의 승선생활관에는 학생들을 교육하기위한 사회이면서도 공부이외에 승선교육, 제복에 대한 예의등의 다원목표로 여러문제들을 안고 있다. 오랜동안 그러한 문제들이 정부정책기관, 학교, 학생, 교수, 사회적 인식문제 등 본질적인 문제를 해결하지 않고 서로에게 책임을 성토하고 있다. 그로인해 승선생활관이라는 하나의 조직체는 각각의 이익집단의 이해관계로 말미암아 불안정해지고, 승선생활이라는 교육목표가 아닌 각각의 알력으로 본연의 목적을 상실해가고 있었다. 그리하여 이러한 다양한 각각의 이익이 승선생활관에 작용함으로써 승선생활관은 또 다른 바람직하지 못한 현상을 도출해내고 있다. 따라서 본 연구논문에서는 무엇보다도 먼저 각각의 바람직하지 못한 이해관계를 규명하는 것이 우선순위가 되겠지만, 그러기 위해서는 본연구자의 역량이 부족함을 느끼지 않을수 없다. 즉, 외부여러요소보다는 승선생활관조직자체의 자율적이고 동태적인 조직으로의 구성을 논함으로써 현승선생활관의 효율적인 목표달성에 초석이 되기를 바라마지않는다.

##### 2.연구내용과 연구방법

본 논문에서는 조직론에서의 계획을 소개하고 승선생활관 조직의 통제방법, 의사소통방법등을 조직론적 관점에 비교함으로써 승선생활관이라는 조직이 가지고 있는 조직적인 특성 통하여 승선생활관조직에서 찾을 수 있는 자체 문제점을 파

악하고 해결책을 제시하고자 한다. 승선생활관 조직의 객관적인 문제를 제시하는 것이 바람직한 발전에 한 몫을 할 것이라 생각한다.

이 연구에서는 조직관리론에 초점을 맞추어서 승선생활관을 규정하고 그에 따르는 문제점을 제시하려고 한다.

## II. 본론

### 1. 승선생활관의 성격

승선생활관이라는 것은 해기사를 양성하기 위한 기관으로서 선박생활과 유사한 여건을 제공함으로써 선박승선시 적응의 확대를 기하고자 하는 것이다. 따라서 이제 막 고등학교를 졸업한 예비 선박직원을 승선생활관이라는 일정한 형식에 수용함으로써 그들이 가지고 있는 내뻘성, 정리정돈의 부족, 그리고 면밀성의 부족과 무사안일성을 개선하고자 하는 것이다. 또한 전통적인 한국가정에서 가장의 지시와 권위만 있고 여기에 따르기만하게 됨으로써 행동의 책임이 개인에게 있는 것으로 의식하지 못하여 그 결과 자율성과 책임감이 결여되어 있고 가정이라는 책임한계가 뚜렷지 않은 공통체로부터 미분화된 개체가 됨으로써 계약의식이 희박한 이들을 교정시키는데 그 목적이 있었다. 그리고, 부모의 과보호하에 성장하여 무사안일을 추구하는 경향이 있고 사회정의, 윤리, 도덕심등이 부족한 평면적인 인격체를 승선생활이라는 교육과정을 통하여 평소에 바람직한 태도와 행동패턴을 가지도록 습관화함으로써 장차 직무수행에 필요한 정신적인 특질이 후천적인 성격의 일부로 형성되도록 지도하는 것이 그 주 성격이다.

여기에 첨가하여 현 무한경쟁시대에 각학생들을 위한 교육여건조성과 해기사의 시야의 폭을 넓혀줌으로써 단기적인 목표 뿐만아니라 장기적인 목표까지도 제시함으로써 해운산업의 활성화를 기해야 할 것이다.

### 2. 승선생활관의 현황

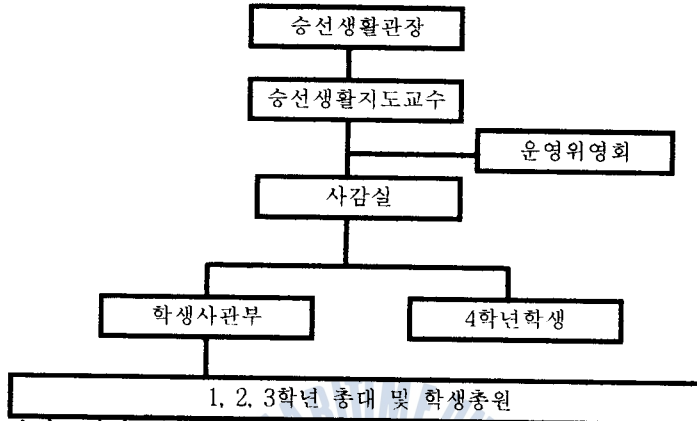
승선생활관이라는 곳은 한국해양대학교라는 교육조직의 일부로써 대학교의 근본 목표인 진리탐구, 인격도야를 가장 큰 목표로 하고 있는 조직체이다. 즉, 승선생활관은 가장 큰 목표아래 세부목표인 해기사양성이라는 이중목표를 가지고 있다.

승선생활관은 해사대학에서 강의실외의 또 다른 교육기관이라는 의미를 가지는 가치있는 조직이다. 이 승선생활관에서 학생들은 귀중한 학비와 시간을 투자하면서 장래에 해기사를 꿈꾸는 동시에 학생들의 자아성찰과 휴식, 학생들의 승선생활에 대한 훈련과 교육등 다원목표를 가진다. 조직과 개인이라는 측면에서 많은 충돌과 문제점이 생긴다. 즉 조직 또는 개인의 목표와 그 것을 달성하기 위한 규칙의 우선순위변동으로 말미암아 개인은 미래에 대한 설계의 불확실성에 대한 것이 조직에 대한 불만으로, 그리고 조직활동에 대한 무관심으로 나타나고, 조직은 개인의 그 불만과 무관심에 대한 대안으로 새로운 규제를 창출하고 이 잘못된 관행의 반복은 결국 해사대학의 발전에 저해 요소로 작용하고 있다. 여태까지는 승선생활관의 구조를 군구조와 한국인의 잘못된 인식만으로 파악하고 이루어 왔으나 이제 이를 과학적인 조직론에서 파악하고 인식해야 하겠다.

### 3. 조직구조 및 책무

#### 그림-1

#### 승선생활관의 조직도



-승선생활관장: 생활관의 업무를 총괄하고 소속직원을 지휘,감독하며 생활관의 관리운영에 관한 사항을 관장한다.

-생활지도교수: 생활관장을 보좌하기 위하여 입지관, 응비관에 각 1일씩 둔다. 응비관의 생활지도교수는 생활관장의 명을 받아 사감실의 업무를 총괄한다.

-생활교육사감: 승선생활관장, 생활지도교수를 보좌하기 위하여 둔다.

-사감실: 생활관의 원활한 운영과 학생의 생활교육 및 지도를 위하여 생활관에 사감실을 둔다. 그리고, 생활관 규정의 이행지도, 학생의 생활 상담, 당직근무 등의 업무를 가진다.

-운영위원회: 생활관의 효율적인 운영과 중요사항을 심의하기 위하여 생활관에 운영위원회를 둔다. 위원장은 생활관장이 되고, 위원은 생활지도교수 2인, 생활관장이 지명하는 생활교육사감 1인과 학생사관부 3인으로 구성한다. 생활관 운영의 기본계획 수립에 관한 사항, 생활관 규정의 개정에 관한 사항, 생활관 예산계획에 관한 사항, 기타 생활관 운영에 관한 중요한 사항 등을 심의한다.

-학생사관부: 학생의 민주적이며 자율적이고 능동적인 생활태도에 함양과 복지향상을 위하여 생활관내에 둔 학생기구로써 생활관의 운영에 관한 사항, 관급품에 관한사항, 공동생활에 필요한 물품에 관한사항, 생활관 학생행사에 관한사항, 주부식 및 기타 학생들의 식생활에 관한 사항, 기타 학생생활에 관한사항 등을 심의하여 운영위원회에 건의하는 기능을 가진다.

#### 4. 계획

##### 1) 계획의 정의와 성격

가) 계획은 관리과정의 통합부분으로서 조직의 목표달성을 위해서 사전에 결정된 행동경로를 포함한 것이다. 계획은 미래라는 개념을, 행동이라는 개념을 포함하고 개인과 조직의 확인 또는 원인적 요소가 된다.

나)조직관리에 있어서 계획은 크게 동태성과 유동성이라는 관점에서 포괄적인 성격을 가지고 있다.

ㄱ.계획의 동태성: 계획의 동태적 성격은 계획을 계속적인 진행과정으로 파악함을 의미한다. 따라서 모든 계획은 계속적으로 검토되어야 하며 항상 최신의 것일 필요성이 있다. 조직의 내부 또는 외부로부터 새로운 정보가 유입되어 현재의 계획에 대한 반응으로 피드백이 행해짐으로써 변화하는 상황, 환경, 제약요소들이 계획과정에서 재계획과 경신을 요구하게 된다. 따라서 관리자는 조직의 기본목표를 달성하기 위하여 계획과정을 달성하고 새롭게 하는데 최선을 다해야만 한다.

ㄴ.계획의 유용성: 급변하는 환경속에서 조직이 생존해 나가려면 그 변화에 적응해야 할뿐만 아니라 안전성을 유지해 나가야 한다. 이에 따라 계획이 필요한 것이다. 그 외에도 제한적이지만 미래를 예상함으로써 불확실성에 대처하고 조직에 대한 기회나 위험을 미리 확인해 주며 통제의 기초를 제공하고, 성과측정의 근거를 마련해주는 효용을 가지고 있다.

## 2)계획의 유형과 차원

### 가) 계획의 일반적 유형

계획은 방침, 절차, 규정을 주내용으로 하여 반복적으로 발생하는 문제들을 다루기 위한 상비계획(standing plans)과 비교적 짧은 기간 내에 특정의 목표를 달성하기 위한 단용계획(single-use plans)으로 나눌수 있다.

ㄱ.방침(policies): 각 분야의 일관된 행동의 지표가 되는 것으로 의사결정을 유도하는 일반적인 기술이다

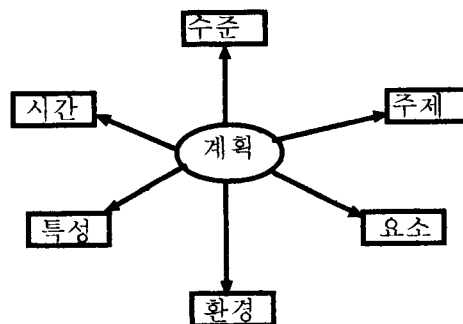
ㄴ.절차(procedures): 조직이 자주 발생하는 사건에서 높은 수준의 규칙성을 찾으려고 할 때 마련하게 되는 것으로 방침보다 그 범위가 좁으며 좀 더 상세한 지침을 마련하여 준다.

ㄷ.규정(rules): 어떤 것을 행하거나 금지하거나 하는 상세한 기술이다.

### 나)계획의 차원

계획과정을 몇 개의 차원 위에서 구명해 볼 수 있다.

그림-2 조직관리에 있어서 계획의 차원



ㄱ.시간차원(time dimension):

시간은 계획에 있어서 가장 중요한 차원이다. 왜냐하면 계획의 성격에서 미래지향성이 요구되기 때문이다.이것은 보통 세가지로 나누어지는데, 장기(long-range), 중기(medium-range), 단기(short-range)가 그것이다.

ㄴ.계획수준(planning levels):

계획의 두 번째 차원은 계획이 수립되는 조직의 수준이다. 일반적으로 계획은 조직의 모든 계층에서 이용되지만, 하위수준에서의 계획은 보다 상세하고 단기인데 비해 상위수준에서의 계획은 보다 일반적이고 장기적인 면에 중점을 둔다.

ㄷ.계획의 주제(subjects of planning):

계획의 주제는 조직을 구성하고 있는 여러 기능적 분야를 포함하고 있다.

ㄹ.계획의 요소(elements of planning):

계획의 요소는 계획의 부분인 전시, 목적, 예측, 예산, 부담 등과 계획을 실행하는 기구에 편의를 제공하는 방침, 절차, 규칙, 방법 그리고 지시를 그 내용으로 하고 있다. 계획의 요소에는 계획과정에 포함되는 많은 항목들이 있으며, 계획을 추상적인 것에서 구체적인 활동으로 변형시킬 수 있게된다.

ㅁ.외부환경(external environment):

외부환경도 계획과정에서 빼놓을 수 없는 중요한 차원이다. 왜냐하면 외부환경은 계획의 모든 차원 중에서 가장 동태적이고 가장 통제가 불가능하기 때문이다.

ㅂ.계획의 특성(characteristics of planning):

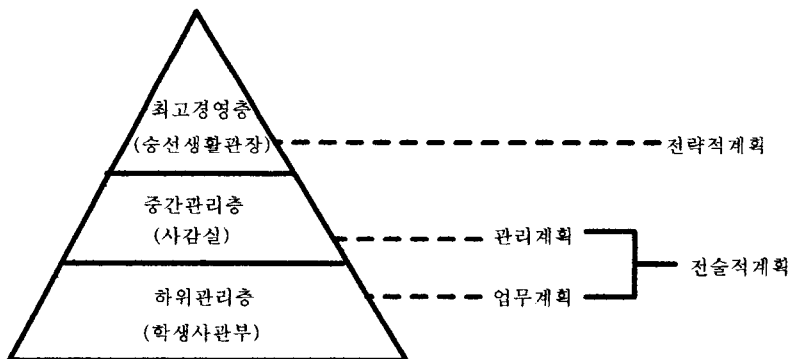
계획이 조직의 기본적 목표에 충실하기 위해서는 그 계획에 요구되는 특성이 있게 된다. 기본적인 목표는 관리목표의 달성을 유도하는 행동경로에 대하여 관리자가 실행과 통제를 할 수 있는 근거를 마련하여 준다.

### 3) 전략적 계획과 전술적 계획

조직규모의 확대와 복잡성의 증대, 그리고 외부환경변화의 가속화, 미래 불확실성의 증대 등으로 현재의 조직관리를 위해서는 '전략적 계획(strategic planning)'이라는 하나의 포괄적인 개념과 이와 상반되는 '전술적 계획(tactical)'이라는 개념이 필연적으로 필요하게 되었다.

전략적 계획과 전술적 계획은 다음 그림과 같이 나타낼 수 있다.

그림-3 관리계층에 따른 계획의 수준



## 5. 통제

### 1) 통제의 정의

통제는 조직의 활동을 계속적으로 수행해 나가는 데 있어서 필요한 관리과정이 포함된 기본기능 중 다른 하나이다. 일반적으로 개인과 조직의 행위 속에는 계획하고 실행하고 통제하는 연속적인 과정이 포함되어 있다.

관리목표의 달성을 위한 대체적인 전략과 함께 이러한 목표를 포함 하는 계획이 먼저 있어야만 한다.

관리목표로부터 나온 하위목표, 예산 등의 제약내에서 성취될 수 있는 자세한 활동의 기준을 규정한 표준이 있어야만 한다. 실제성적을 측정할 수 있고, 그 성과와 표준을 비교할 수 있는 수단이 있어야만 한다. 가능하다면 측정과 비교는 계량적이거나 적어도 크기의 순서기준이 있어야 한다. 활동을 표준에 일치시킬 수 있도록 적시에 적절한 수정활동을 취하기 위한 수단이 있어야 한다.

### 2) 통제의 요소

모든 통제시스템에는 공통되는 네 개의 요소가 있다. 이것들은 복잡성의 정도와는 관계없이 모든 시스템에 적용될 수 있는 것들이다.

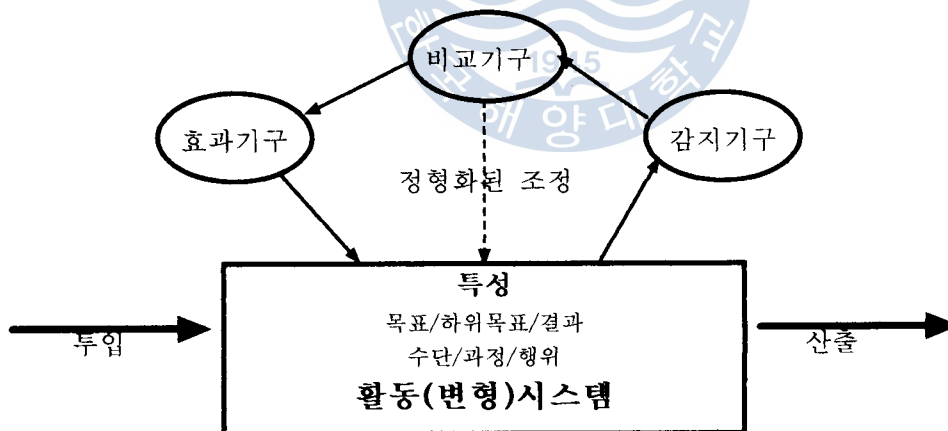
ㄱ.특성:표준 또는 기준으로 알려진 측정가능하고 통제가능한 특성

ㄴ.감지기구: 특성을 측정할 수 있는 수단으로서의 감지기구.

ㄷ.비교기구: 실제결과와 표준을 비교하고 그 차이를 평가하는 수단.

ㄹ.효과기구: 적절한 특성을 조정하기 위해서 시스템에서 변화를 일으키는 수단.

그림-4 통제시스템의 기본적인 요소



### 3) 통제의 단계

가) 조직론적 입장:통제가 수행되는 단계는 요소를 중심으로 이루어진다. 조직에서 통제를 위한 기법에는 여러 가지가 있지만, 그 모든 기법은 표준의 설정, 성과의 평가, 수정활동이라고 하는 세 가지 기본적인 단계를 공통적으로 거치게 된다.

ㄱ.표준의 설정: 조직의 관리목표와 연계하여 목표달성의 정도를 측정할 수 있는 표준은 본질적으로 2단계의 절차를 필요로 한다. 첫째는 단위목표를 달성하는 데 어떠한 투입물 또는 성과수준이 요구되는가를 결정해야 한다. 둘째는 결정된 투

입물 또는 성과수준을 표현하는 적절한 기준을 선택하여야 한다. 이와 같은 기준

에는 보통 물리적 단위 뿐만 아니라 화폐 또는 무형적인 기준까지도 포함된다.

ㄴ. 성과의 평가: 통제과정의 두 번째 단계는 성과를 측정하고 설정된 표준과 비교하여 그 차이를 평가하는 활동이 된다.

ㄷ. 수정활동: 단순히 표준을 설정하고 성과에 대한 측정과 비교만으로 통제의 목적을 달성할 수는 없다. 표준과 성과와의 차이인 편차가 발생하였을 경우, 그 원인을 분석하고 이의 시정을 위해 피드백시킴으로써 통제활동이 의미가 있게 된다.

#### 4) 승선생활관에 적용

(가) 승선생활관의 통제요소:

그림-4와 같이 투입을 산출로 전환시키는 특성(활동시스템)은 효과기구와 비교기구, 그리고 감지기구 등의 유기적인 조화로써 정형화된 조정을 해야한다. 그러나 현실은 일원화된 감지기구, 비교기구와 효과기구가 유기적으로 잘 이루어진 것처럼 보여지지만, 이 활동시스템은 기구들의 상호간의 수평적인 위치에서의 피드백보다는 수직적인 피드백이 이루어지고 있으므로 그 실효성에 대해서는 의문을 제기하지 않을 수 없다.

(나) 현 승선생활관의 통제단계

ㄱ. 표준의 설정: '승선생활관은 학생의 자율에 바탕을 둔 규칙적인 생활과 공동생활을 통하여 협동심, 책임감 및 지도력을 배양하여 바람직한 상선사관의 자질을 함양함에 있다.'고 설정되어 있다.

ㄴ. 성과의 평가: 승선생활관이라는 조직이 설정한 표준은 다분히 이상적이고 바람직한 것이나, 그 성과면에서 볼 때 오히려 그 진정한 표준을 달성하기 위한 다양한 규칙들이 더욱더 중요한 결과로 대두되고 있다. 실질적으로 자율적, 협동심, 책임감과 지도력배양이라는 것은 승선생활관의 지배구조 및 전체적인 권위주의 속에서 타율적이고 무사안일주의에 안주하고 있다. 또한 연대책임이라는 미명아래 승선생활관학생전체의 협동심보다는 요령있게 피하는 방법과 서로간의 반목과 지시를 야기시키고 있다. 선배들에 의한 강압적인 지휘하에서 효율적인 리더십이라는 명제를 잊은채 강압적이고, 개인의 인격을 무시하는 권위적인 명령체계가 만연하고 있다. 물론 선박이라는 특수한 상황이라고는 하지만 승선원의 의식과 학력이 과거와 현저한 차이를 보이고 있으므로 리더십의 전환이 요구된다. 자기 자신의 행동에 대한 책임이라는 것은 그 의미를 상실한지가 오래되었다. "현 시대가 무한경쟁시대로 바뀌고 또, 선박자체의 여러면에서 이전에는 생각도 할 수 없었던 부분들이 혁신적으로 변화되어 가고 있는 시점에 맞추어 천편일률적으로 똑같은 사고의 똑같은 모양을 만들어내는 기숙사생활을 개선함으로써 다양한 인간을 교육시키는 대학이 되어야 된다"고 주장하는 해대졸업선배(현대상선 컨테이너 운항부장)의 생각에서도 알아 볼 수 있다.

ㄷ. 수정활동: 승선생활관에서는 이러한 성과에 대한 문제점을 분석하고 다양한

수정활동을 기하고 있다. 생활규정의 개정이라든가, 협동심, 책임감 및 지도력을 배양하기위한 여러 가지의 방안을 제시하고 있다.

## 6. 조직관리의 통합과정: 의사소통

### (1)의사소통

ㄱ. 정의: 개인과 개인이 정보를 교환하는 과정이며 정보의 배분을 통해서 모든 관리기능을 통합, 연결하는 과정이다. 조직의 커뮤니케이션시스템은 개인상호간, 집단, 그리고 외부환경과 조직내부라는 모든 상황이 혼합된 것으로 이 모두가 상호관련되어 복합적구성을 하고 있다.

### ㄴ. 의사소통의 유형

a:하향적 의사소통-수신자와 다양한 매체의 보다 많은 주의를 요하고 가장 큰문제점은 수신자의 중요성을 무시하는 데 있다.

b:상향적 의사소통-고충처리제도, 문호개방정책, 참여기법, 민원조사원등

c:수평적 의사소통

### ㄷ. 조직의사소통의 영향 요인

a: 개인행위의 중요성-인간사이에 있어서의 의미있는 상호작용이기에 개인의 지각과정이 개입하여 메시지를 인식, 평가, 분석하는데 차이가 나타남. 따라서 개인의 교육수준, 연령, 배경, 경험, 개인간의 우호정도, 견해의 유이성등 요인이 된다.

b: 조직의 공식적인 구조-관리자의 층이 많고 의사소통경로가 길고 라인과 스텝의 관계가 복잡하고, 최고경영자에서 최하부까지의 거리가 멀수록 의사소통의 방해요인이 된다.

c: 조직내 개인의 신분, 지위-신분과 지위의 다름에서 부정적인 감정이나 편견은 전달자와 피전달자의 이해가 다르기 때문에 발생. 따라서 상대방의 입장에 대해서 이해를 높여야 한다..

d: 수신자가 새로운 정보나 아이디어를 전달받았을 때 변화에 대한 저항이 발생-기존의 것과 같등에서 수신자는 그들이 듣기를 기대하고 있는 것을 들으려 한다.

e: 언어-의사소통의 전달 수단으로 피전달자에게 다양한 의미를 부여하게 되는 현상을 발생시킨다.

ㄹ. 의사소통의 개선-조직의 구성원들이 커뮤니케이션, 네트워크, 그들의 신분과 지위, 상대방의 개성과 지각, 조직환경의 동태적 성격. 비공식 의사소통의 존재 등을 고려하여 메시지를 정확하고 분명하게 전달하여야 한다.

### ㄱ. 의사소통의 영향요인

-각 예비선박직원의 상황적 요인과 조직전체의 요인사이에서 합리적인 의사소통에 어려움이 상당히 많이 있으나, 조직전체를 강조하는 분위기 속에서 개인이라는 것은 조직전체에 매몰되고 있다. 즉, 승선생활관은 하나의 조직을 이루고 있지만 그 목표는 유능한 해기사를 양성하기 위한 개인에게 초점이 맞추어 지고 있음



으로 종전과는 달리 각 학생에게 맞게 조정되어야 할 것이다.

#### (2) 승선생활관에서의 의사소통의 실태

승선생활관에서 실제로 이루어지는 의사소통의 단계는 하향적 의사소통이 일반적이다. 그럼으로 인해서 많은 문제점을 내포하고 있다. 물론 경험과 학식을 갖춘 사람에게 의해서 이루어지는 것이라 일면 타당하다고 볼 수 있으나, 조직론적 관점에서 봤을 때 상호간의 교류로의 중요성을 강조한 것과의 상당한 괴리가 발생하고 있다. 의사소통에 있어서도 개인과 조직이라는 관점에서 개인과 조직의 유기적인 조화보다는 최우선으로 조직을 강조하고 있어 의사소통의 기본적인 취지에서 많이 벗어나고 있다.

### III. 결 론

#### 1. 연구결과

(1) 조직구조 측면에서 승선생활관의 조직구조에서 라인은 효율적으로 구성되어 있으나 예비선박직원과 라인계통의 접촉이 형식적이고 비생산적으로 이루어지고 있다. 그러므로 상당한 의사소통의 거리가 현실적으로 존재하게 되고 상층부의 결정은 예비선박직원의 현실과 괴리가 발생한다. 또 조직도에서 본 것과 같이 현 승선생활관 조직은 뚜렷한 의사소통의 기구가 마련되어 있지 않아 의사소통기구의 부재라는 조직적인 문제점이 있다.

(2) 통제적 측면에서 승선생활관에서 생활하고 있는 예비선박직원들은 장차 해운 기업에서 특정한 선박에 승선하여 관리자로써의 직무를 수행하게 된다. 따라서 그의 신분과 지위에 맞는 처방이 뒤따라야 할 것이나, 현 실태는 일방적인 지시와 대처방안으로 오히려 역효과가 발생하고 있다. 즉, 관리자로써, 국제신사로써의 지위에 알맞는 자율과 책임을 익히는데 역점을 둔 역할교육으로의 전환이 필요하다.

(3) 승선생활관에서 예비선박관리자를 교육함에 있어 언어의 문제를 들지 않을 수 없다. 언어라는 것은 그 사람의 생각을 밖으로 표출하는 일종의 의사전달수단이 됨으로 관리자의 신분을 교육받는 예비해기사에 대해서는 어느 정도의 중요성이 부각된다 하지 않을 수 없다. 그러나 바람직하지 못한 언어 생활이 만연하고 있으며, 이를 승선생활관의 지배구조가 스스로 묵인하고 있으므로 서로의 모순을 낳고 있다.

(4) 예비관리자로써의 직무교육강화가 요구된다.

예비선박직원을 양성하고 있는 우리 승선생활관이라는 조직은 의사소통에 있어서의 수신자인 학생에 의견보다는 관리계층의 의견이 더욱더 중요시되는 하향적인 의사소통방법을 지양하고 개인의 지위와 신분에 맞는 합리적인 의사소통방법의 개선을 필요로 하고 있다. 따라서 승선생활관에서 생활하는 전체학생의 의견을 주 의사결정수단으로 삼으며 현 승선생활관의 지배구조로 되어 있는 라인계통을 합리적인 부분까지 스태프로 이전해야 할 것이다.

(5) 개인의 성찰을 위하여 목표에 의한 관리(Management by objective: MBO)방

법이 요청된다.

MBO의 가장 큰 장점으로써 관리자가 자신의 성과를 직접 통제할 수 있다는 것이다. 이러한 자기통제(self-control)가 스스로 최선을 다하게 하는 강력한 동기 배이션을 제공한다. 또 다른 관점에서 MBO를 조직의 상위관리자와 하위관리자와 하위관리자가 조직의 공동목표를 상호협약하여 함께 확인하고, 각 개인의 주요한 책임영역을 각 개인에게 기대되는 성과로 환산하여 확정하고, 이것을 조직 단위에 활동과 각 구성원의 기여도를 평가하는 지표로서 활용하는 과정이라는 것이다.

따라서 이의 도입을 위해서는 승선생활관의 예비선박직원과 교육을 담당하는 분야의 적극적인 협조가 요청된다. 즉, 현해기사는 전문지식도 중요하지만 관리기술의 함양이 더욱더 중요시되므로 이 분야에 대한 목표에 의한 관리를 도입함이 연구되어야 할 것이다.

(6)의식 전환이 요구된다.

계획적인 측면에 부수하여 보았을때, 과거 교육수준과 의식수준의 낮은 상태에서 발생하는 인간관계론(X이론)에서 탈피하여 국제적 신사에 알맞는 생산적인 의식(Y이론)이 요구된다. 이러한 것을 언급하는 것은 예비선박직원의 교육을 받는 학생들은 결코 선박 내에서의 부원이 아닌 관리자이므로 명령과 지시 및 처벌 위주의 교육이 아닌 자율과 책임에 바탕을 둔 행위를 유도할 수 있는 교육으로 개선해야 할 것이다.

(7) 환경과 상호작용하는 조직체의 구성이 요구된다.

다양성과 급속한 변화가 이루어지고 있는 시점에서 승선생활관도 그 영향을 받지 않을 수 없다. 기술이 미약했던 종전의 선박에서는 각종정보의 취득이 현실적으로 불가능하여 승선생활관에서도 이를 훈련시킬 목적으로 다양한 정보의 유입의 제어를 행하여 왔다. 오늘날 아니 그 옛날부터 시대의 진보는 진행되어 왔었던 것이다. 그것을 인식하지 못하고 단순한 생각으로 행하고 행하여질 각종의 미비점들은 고쳐져야 한다. 기술이 발달하여 선박에서 각종 정보의 취득이 용이한 현실점에서 승선생활관의 정보취득의 활성화를 위하여 획기적인 조치가 필요하다. TV 시청을 허용해야 할 것이며, 각종정보로부터 생활관을 개방시켜야 하겠다.

2. 연구의 공헌점과 한계점

(1)조직론적인 입장에 의거하여 승선생활관 조직을 분석함으로써 효율적인 조직체로서의 접근이 비록 미비하다 할 지라도 나름대로의 문제를 제기함으로써 진정 예비선박직원을 위한 조직체의 개선을 또는 새로운 방법을 추가로 권고함으로써 문제제기를 제시하였다.

(2)현해운계의 상황은 국가적정책의 부재, 해운회사의 경영능력부족 및 승선생활관이라는 조직의 경직화가 낳은 산물이다. 본 연구에서는 우선 승선생활관 조직의 동태적이고 유기체적인 방안을 모색함으로써 그 근본적인 문제를 내실화하였다.

(3) 그러나, 본 연구의 주요한계점으로는 실질적으로 다양한 실험검증이 미비한 점을 시인하지 않을 수 없다. 이로인하여 분석결과에 영향을 미치는 것을 배제하

지 않을 수 없다. 그리고, 기타 세부적인 상황에 대해서는 장차 더 많은 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 1)신유근, “조직론” 다산출판사, 1981.
- 2)“한국해양대학교 승선생활관규정”
- 3)이상집, “교과과정의 문제점과 개선방안”, 연구논문, 한국해양대학교 논문집.
- 4)E.E.Mitropoulos, “International Maritime Organization”, 해사포럼, 1996.
- 5)조계석, “기술혁신과 시장구조변동”, 박사학위논문, 1994.
- 6)김중규, “행정학”,
- 7)박산선(해대47기), “해대생이미지와 위상 고려한 훈련제도의 필요”, 한국해양대 학보, 1996.9.
- 8) 정봉두(현대상선), “어느 졸업선배가 사회에서 바라본 해양대”, 한국해양대 학보, 1996.9.
- 9)Alvin Toffler, “WAR AND ANTI-WAR”, Little, Brown & Co, New York, NY, USA. 1993.
- 10)해사신문, “해사문화”, 1996.9.12.

