

해양경찰 개인적 특성에 따른 성격유형 분석에 관한 연구

김종선* · 박주상**

*, ** 목포해양대학교

A Study on the Analysis of Personality types by Personal Characteristics of KCG

Jong-Sun Kim*[†] · Ju-Sang Park**

*, ** Division of Marine Engineering & Coast Guard, Mokpo National Maritime University

핵심용어 : 해양경찰, 성격5요인, 성실성, 개방성, 신경증

Key Words : Korea Coast Guard(KCG), Five personality factors, Conscientiousness, Openness, Neuroticism

1. 연구배경 및 목적

- 해양경찰은 업무 특성상 육상에서 해상까지 업무 영역 광활함과 합정 근무 등으로 인한 불규칙한 업무 생활로 2013년 한국고용정보원 조사에서는 대인관계, 직무특성, 역할갈등 및 모호 등 요인을 종합적으로 산출 분석결과에서 스트레스가 높은 직업군으로 분류함.
- 직업에 대한 스트레스를 결정하는 중요한 선행요인이 개인의 내재된 특성 중에서 가장 일반적이고 강력한 요인의 하나인 개인의 성격적 특성은 여러 지각과 행동에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있음.
- 특히 해양경찰 구성원이 지각하는 직무스트레스 뿐만 아니라 조직몰입, 조직유효성 등에 성격이 중요한 영향을 미칠 수 있는 있는 핵심요인이라고 추론해 볼 수 있음.
- 해양경찰관의 성격요인이 개인적 특성에 따라 차이가 있을 거라는 가설을 설정하고 211부의 설문용 이를 분석하여 실증적인 규명으로 해양경찰 조직운영에 필요한 인적 관리 전략을 제공하는데 있음.

2. 이론적 배경

□ 성격요인 : Allport, Cattell, Eysenck 등 성격특성 이론가, 인간에게 공통적으로 존재하는 성격특성 범주화 연구, 어떤 특성이 기본적인가에 강한 일치감으로 보이는 Big-five 모델 제시 (Goldberg, 1981; Wiggins, 1996)

- 외향성
 - 성격적 정서로 타인과 교제나 상호작용으로 대인관계 관련 기질로 자기주장이 있고 글드릭, 극적적이며 돌발적 추후와 낙관적이고 급진적인 관점 (John, 1990)
- 유순성
 - 타인과 조화로운 관계유지, 정중하고 겸손하고, 관대하고 양보성, 배려와 이타적인 특성
- 성실성
 - 책임감, 목표지향성, 자기통제력, 원칙과 목표에 따라 과제를 체계적으로 수행, 일(업무)과 가장 많이 관련된 특질, 성취의지로 행동은 조직화하고 이직이 잦 (Digman, 1990).
- 개방성
 - 혁신에 대한 거부감이 적고 상상력이 풍부하며 창의적, 도덕적이고 호기심과 새로운 것에 개방적, 지적으로 민감한 특성(유달음, 1999).
- 신경증
 - 성격 돌발과 강한 정서적 반응, 불안, 두려움, 우울, 죄책감 등 부정적인 정서 경험, 심화된 정서 변인으로 발달 (Watson & Clark, 1997)

□ 개인적 특성 (조사대상자 211명)
 - 계급 : 순경-경장이 79명(36.0%), 경사-경위 123명(58.3%), 경감-경정 12명(5.7%), 계층구분 : 교재 67명(31.8%), 특채 144명(68.2%), 근무지역 : 본청본부 직 소속 38명(18.0%), 동해일소속 32명(15.2%), 서해일소속 64명(30.3%), 남해일소속 55명(26.1%), 제주일소속 15명(7.1%), 교육원 및 경비대는 7명(3.3%), 근무부서 : 사무부서 105명(49.8%), 피호소와 VTR 등 46명(21.8%), 학원 60명(28.4%), 근무경력 : 5년 이하 52명(24.6%), 6-10년 66명(31.3%), 11-15년 68명(32.2%), 16-20년 22명(10.4%), 21년 이상은 3명(1.4%)

3. 특성에 따른 분석 결과

- 성격5요인(외향성, 유순성, 성실성, 개방성, 신경증)은 총 20개 문항에서 하위 변수인 유순성 2개, 성실성 1개, 개방성 1개 중 4개 문항이 이원구조에 맞지 않게 채워져 제거한 후 16개 문항을 분석 (자료 출처 : Costa and McCrae(1992) NEO PI-R, Goldberg(1999) IPIP International Personality Item Pool), 재용구분은 t-test, 계급. 근무지역. 근무부서. 근무경력은 분산분석(ANOVA) 사용.

- 1) 계층구분 : 외향성, 유순성, 개방성에서는 계층구분에 차이가 없는 것으로 나타남. 성실성은 12에서 2.173(0.031), (평균값 교재 3.707, 특채 3.461), 신경증은 12에서 -2.825(0.006), (평균값 교재 2.522, 특채 2.862)로 나타남. 계층구분에 따라, 성실성과 신경증은 다르게 지각, 성실성에서 교재가, 신경증에서 특채가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 밝혀짐.
- 2) 계급 : 해양경찰 계급에 따라 유순성과 신경증을 지각하는 데는 유의한 차이가 있고, 분석결과 유순성과 신경증의 유의 확률은 각 0.000, 0.015의 수치를 보여 가설은 채택, 세부적으로 살펴보면 유순성은 순경-경정에서 가장 높은 평균값(3.822), 신경증은 경감-경정에서 가장 높은 평균값(3.292) 보임. 유순성은 계급이 높을수록 낮은 평균값, 신경증은 순경-경정, 경사-경위 순으로 나타남. 특히 집단간의 유의한 차이를 확인하기 위해 사후검정인 Bonferroni 분석결과 유순성에서 순경-경정집단과 경사-경위, 경감-경정 집단간, 신경증은 경감-경정집단과 순경-경정 집단간 유의한 차이가 있음.
- 3) 근무지역 : 해양경찰 근무지역에 따라 유순성, 개방성, 신경증을 지각하는 데는 유의한 차이가 있고, 분석결과 유순성, 개방성, 신경증의 유의확률은 각 0.000, 0.000, 0.021의 수치를 보여 가설은 채택, 세부적으로 살펴보면 유순성과 개방성은 본청, 중부청 및 인천서소속에서 가장 높은 평균값(4.052), 신경증은 남해일소속에서 가장 높은 평균값(3.050) 보임. 유순성은 제주청, 개방성은 교육원비행, 신경증은 동해일소속으로 나타남. 특히 집단간의 유의한 차이를 확인하기 위해 사후검정인 Bonferroni 분석결과 유순성, 개방성에서 동해일집단과 남해일집단간, 신경증은 남해일집단과 본청본부인원서 집단간 유의한 차이가 있음.
- 4) 근무경력 : 해양경찰 근무경력에 따라 유순성과 개방성을 지각하는 데는 유의한 차이가 있고, 분석결과 유순성과 개방성의 유의확률은 각 0.002, 0.025의 수치를 보여 가설은 채택, 세부적으로 살펴보면 유순성은 21년이상 근무자가 가장 높은 평균값(3.833), 개방성은 16-20년 근무자가 가장 높은 평균값(3.406) 보임. 유순성, 개방성은 근무경력에 낮을수록 높은 평균값을 높게 나타남. 특히 집단간의 유의한 차이를 확인하기 위해 사후검정인 Bonferroni 분석결과 유순성에서 근무경력 5년 이하 집단과 11-15년 집단간, 개방성은 6-10년 집단과 11-15년 집단간 유의한 차이가 있음.

4. 결론

- 해양경찰은 특채비율이 공채보다 많아 합정 근무자도 많고, 이로 인한 연구지 불일치로 인한 주거 불안정, 생활비 부담 등 어려움, 해상업무의 위험성 및 한정된 공간 근무로 직무스트레스 뿐만 아니라 신경증이 높게 나타나고,
- 계급에서는 신경증은 경감-경정에서 높게 나타나, 이것은 중간관리자(팀장, 과장) 위치에서 위로는 지휘관 아래로는 부서원들의 관리에 대한 막중한 역할이 요구되고 업무수행에 있어 업무 긴장과 압박감 때문인 것으로 나타남.
- 근무지역에서는 유순성은 본청본부인원서소속, 개방성은 동해청과 남해청소속간에 신경증은 남해청소속과 중부인원서소속간에 차이가 나고, 근무부서에서는 성격과 차이가 없지만 업무 스트레스 등은 파울소, 함정, 사무실 순으로 나타남.
- 근무경력에서 유순성은 5년 이하가 11-15년 근무 집단과 유의한 차이가 나타나고 업무에 관한 책임이나 스트레스 정도는 11년 이상 근무한 구성원이 더 많이 받고 있음.

- 해양경찰공무원의 성격5요인의 평균 수준은 3.26으로 중간 이상, 일반경찰 연구(이강준 2.78, 김순양-구종태, 윤기찬 3.03, 문유석 2.81)와 거의 유사하게 나타남.
- 특히 성격5요인 중 유순성, 개방성, 신경증이 해양경찰 업무의 스트레스 등에 많은 영향을 미치는 것으로 나타나고 있음.
- 특히 신경증 성향이 높게 나타나는 것은 해양경찰관들이 정서적인 불안정성이 높다고 볼 수 있고, 심리적, 행동적으로 해양경찰 특유의 업무환경들을 더욱 민감하게 받아들이고 부정적으로 지각하여 불안감과 조직 효과성을 저해하고 나아가 냉소주의와 몰입력성을 조정하여 시인 무시와 냉대하며 적극적으로 된다는 데 주목
- 해양경찰의 효율적인 조직운영과 목표달성 등 직무성과를 더 높게 강화하기 위해 개인적인 성향 파악과 적절한 인적 구성배치 및 업무분배 필요, 직원 채용시 조직이 요구하는 긍정적이고 적응력이 높은 인재 선발 필요(인재개발프로그램 응용).

* First Author : kjs0838@mmu.ac.kr, 061-240-7209
 † Corresponding Author : kjs0838@mmu.ac.kr, 061-240-7209